

## Spis treści

<b>Obowiązujące stawki, kwoty i wskaźniki .....</b>	<b>5</b>
– stan prawny na dzień 1 października 2006 r. ....	5
– stan prawny na dzień 1 listopada 2006 r. ....	7
– stan prawny na dzień 1 grudnia 2006 r. ....	9
<b>Od Redakcji .....</b>	<b>11</b>
<b>Studia i opracowania</b>	
Reformy niemieckiej polityki rynku pracy w okresie rządów Gerharda Schrödera – <i>Anna Tomaszczyk</i> .....	13
Aktywność kobiet na rynku pracy – <i>Agata Zadrozna</i> .....	51
Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych wobec problemu bezrobocia – przypadek Rudy Śląskiej – <i>Rafał Muster</i> .....	72
<b>Dobre przykłady .....</b>	
Aktywizacja młodzieży na terenach wiejskich w Ochotniczych Hufcach Pracy – <i>Elżbieta Żywiec-Dąbrowska</i> .....	94
Wsparcie konkurencyjności gospodarki na przykładzie Pomorskiej Izby Rzemieślniczej MŚP – <i>Włodzimierz Szordykowski</i> .....	110
Wykorzystanie środków Europejskiego Funduszu Społecznego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu – <i>Aleksandra Paszkiewicz</i> .....	119
Europejski Fundusz Społeczny w powiecie białostockim – <i>Katarzyna Szczerbińska, Piotr Matusiak</i> .....	125
Zatłoczona droga albo powrót do pracy – <i>Agata Wesołowska</i> .....	138
<b>Informacje – wiadomości – wydarzenia</b>	
Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych – droga do budowy Krajowych Ram Kwalifikacji – <i>Elżbieta Strojna</i> .....	142
<b>Statystyka rynku pracy</b>	
Informacja o bezrobociu we wrześniu 2006 r. ....	153
Informacja o bezrobociu w październiku 2006 r. ....	170
Informacja o bezrobociu w listopadzie 2006 r. ....	183



## OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 października 2006 r.)

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

(w złotych)

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

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

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

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

(miesięcznie – w zł) w ramach:

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

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

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

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

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

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

### IV. Wynagrodzenia i składki

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

\*) od 1.01.2007 r. minimalne wynagrodzenie wynosić będzie 936 zł.

# OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 listopada 2006 r.)

## I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

(w złotych)

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

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

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

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

(miesięcznie – w zł) w ramach:

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

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

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

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

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

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

### IV. Wynagrodzenia i składki

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

\*) od 1.01.2007 r. minimalne wynagrodzenie wynosić będzie 936 zł.

## OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI

(stan prawny na dzień 1 grudnia 2006 r.)

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

(w złotych)

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

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

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

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

(miesięcznie – w zł) w ramach:

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

<b>2. Robót publicznych:</b>	
<b>a) refundacja za każdy miesiąc</b> (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.213,64+ 218,46*),	<b>1.454,15</b>
<b>b) refundacja za co drugi miesiąc</b> (100% przec. wynagrodzenia + składki tj. 2.427,27+ 436,91*).	<b>2.908,30</b>
<b>3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne</b> – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia).	<b>2.697,30</b>
<b>4. Refundacja za prace społecznie użyteczne</b> (60% świadczenia)	<b>3,72/za godz.</b>

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

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

<b>1. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia</b> (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	<b>9.858,64</b>
<b>2. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:</b>	
<b>a) działalności samodzielnej</b> (do 500% przeciętnego wynagrodzenia),	<b>12.323,30</b>
<b>b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej</b> (do 300% przeciętnego wynagrodzenia),	<b>7.393,98</b>
<b>c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej</b> (do 200% przeciętnego wynagrodzenia).	<b>4.929,32</b>
<b>3. Składowanie pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego</b> (do 500% przeciętnego wynagrodzenia)	<b>12.323,30</b>
<b>4. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego (od 01.03.2006 r.)</b>	<b>5,50%</b>

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

### IV. Wynagrodzenia i składki

<b>1. Minimalne wynagrodzenie</b> (obowiązuje od 1.01.2006 r.)	<b>899,10*</b>
<b>2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie</b> pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w II kw. 2006 r.	<b>2.464,66</b>
<b>3. Składka na Fundusz Pracy</b>	<b>2,45%</b>
<b>4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych</b> (od 1.01.2006 r.)	<b>0,10%</b>
<b>5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne</b>	<b>8,75%</b>

\*) od 1.01.2007 r. minimalne wynagrodzenie wynosić będzie 936 zł.



***Drodzy Czytelnicy,***

*Oddajemy Wam do lektury czwarty tegoroczny numer „Rynku Pracy”. Znajdziecie w nim bardzo ciekawą analizę zmagania się rządu niemieckiego z reformami rynku pracy (zwanymi swego czasu propozycjami Komisji Hartza), co powinno być dobrą lekcją dla nas.*

*Ważna jest ocena sytuacji kobiet na polskim rynku pracy, również prezentowana w tym numerze. Oprócz tego, przedstawiamy wiele ciekawych przykładów działań OHP, Izby Rzemieślniczej na Pomorzu, WUP w Poznaniu, powiatu białostockiego. To pokazuje aktywność różnych podmiotów na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy z wykorzystaniem środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego.*

*A ponieważ to ostatni numer w tym roku – składamy wszystkim NAJLEPSZE ŻYCZENIA ŚWIĄTECZNE I NOWOROCZNE (serdeczne, choć pewnie nieco spóźnione).*

***Redakcja***



# Studia i opracowania

Anna Tomaszczyk

Kolegium Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych UW

## Reformy niemieckiej polityki rynku pracy w okresie rządów Gerharda Schrödera

### Wprowadzenie

Charles E. Lindblom stwierdził kiedyś, iż w demokracji przemiany w polityce publicznej dokonują się najczęściej na drodze niewielkich inkrementalnych) zmian, a sama polityka dotycząca spraw publicznych zazwyczaj nie powstaje „skokowo”<sup>1</sup>. Tymczasem istnieje wiele przykładów na to, iż zdarzają się takie momenty w historii, kiedy następuje diametralny zwrot w polityce ekipy rządzącej, a pewne idee nieoczekiwanie zostają przyjęte przez kluczowych decydentów i stają się wytyczną dla dalszego działania administracji państwowej. John W. Kingdon na poparcie tej tezy przytacza znane przypadki z najnowszej historii Stanów Zjednoczonych: politykę Nowego Ładu w latach 30-tych, *Great Society* Lyndona Johnso-na czy „rewolucję reaganowską” podczas pierwszych dziesięciu miesięcy 1981 r.<sup>2</sup> Zmiany te następują mimo, iż zazwyczaj nie są wynikiem wcześniej szczegółowo opracowanego planu.

---

<sup>1</sup> Ch. E. Lindblom, *The Science of „Muddling Through”*, *Public Administration Review*, Vol. 19, No. 2, Spring 1959, s. 84.

<sup>2</sup> J. W. Kingdon, *How Do Issues Get on Public Policy Agendas?*, w: W. Wilson (red.), *Sociology and the public agenda*, Newbury Park, CA 1993, s. 41.

Przykładem tak daleko idącej a nieoczekiwanej zmiany polityki publicznej, tym razem w obszarze rynku pracy, jest również zapoczątkowana powołaniem w lutym 2002 r. Komisji Hartza seria reform polityki rynku pracy przeprowadzona w Niemczech przez rząd kanclerza Gerharda Schrödera. Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie genezy tychże reform (wyjaśnienie, co było impulsem, który je zapoczątkował i dlaczego akurat w danym momencie stały się one politycznie wykonalne), jak i odpowiedź na pytanie, jak zostały one zaprojektowane oraz jak wyglądał proces ich wdrażania i wreszcie w jakim stopniu pozwoliły one na osiągnięcie pierwotnie zakładanych celów.

Proces powstawania i implementacji reform Hartza został tu ujęty przy pomocy szeroko rozpowszechnionej w socjologii spraw publicznych koncepcji *policy cycle*<sup>3</sup> wraz (tam, gdzie było to możliwe) ze wstępną i, z konieczności, częściową jedynie ewaluacją tychże reform<sup>4</sup>. Podejście to bowiem pozwala na trafne uchwycenie procesualnego i etapowego charakteru tworzenia przez rząd polityk w różnych dziedzinach życia społecznego. Natomiast w celu analizy samego procesu decyzyjnego, który uruchomił serię reform przeprowadzonych przez rząd Schrödera, wykorzystano „model kosza na śmieci” w wersji zaproponowanej przez przywołanego tu już Johna W. Kingdona<sup>5</sup> jako, iż model ten najlepiej oddaje rzeczywistość sytuacji decyzyjnej zachodzącej w rozbudowanych i skom-

---

<sup>3</sup> W najczęściej przyjmowanej obecnie w socjologii spraw publicznych formie, tj. jako proces składający się z pięciu faz: ustalenia agendy (*agenda setting*), formułowania polityki (*policy formulation*), jej przyjęcia np. przez ciało ustawodawcze (*policy adoption*), implementacji (*policy implementation*) oraz oceny (*policy assesment*), zaproponowanej w latach 70-tych przez Jamesa A. Andersona i Charlesa O. Jonesa.

<sup>4</sup> Rząd niemiecki zlecił co prawda dokonanie oceny przebiegu i efektów podjętych przez siebie działań w obszarze polityki rynku pracy, jednak wyniki prowadzonych w tym celu projektów badawczych, obejmujących zresztą tylko część z wdrożonych reform, mają zostać podane do publicznej wiadomości dopiero pod koniec 2006 r. W chwili powstawania niniejszej pracy dostępne były jedynie ich wstępne i stąd niepełne wyniki.

<sup>5</sup> J. W. Kingdon, op. cit.

plikowanych organizacjach (jaką z pewnością jest rząd federalny) oraz w zmiennym środowisku politycznym<sup>6</sup>.

Zgodnie z logiką modelu *policy cycle* część pierwsza niniejszego opracowania przedstawia proces, który doprowadził do zajęcia przez kwestie bezrobocia i polityki rynku pracy naczelnego miejsca na agendzie publicznej w Niemczech w omawianym okresie oraz do powołania Komisji Hartza. Część druga natomiast zawiera omówienie najważniejszych ze zgłoszonych przez Komisję propozycji, co w modelu Andersona i Jonesa odpowiada fazie formułowania polityki publicznej. W części trzeciej natomiast został opisany proces przyjmowania zaleceń Komisji w formie konkretnych aktów ustawodawczych tj. czterech „Ustaw o Nowoczesnych Usługach na Rynku Pracy”. Ostatnia zaś, czwarta, część pracy została poświęcona dwóm ostatnim fazom *policy cycle*, tj. procesowi implementacji zapisów ustaw, a zarazem wstępnej ewaluacji reform, ze szczególnym uwzględnieniem trudności, jakie wiązały się z ich wdrażaniem.

### **Polityka rynku pracy na agendzie publicznej**

W latach 50-tych i 60-tych zachodnioniemiecka gospodarka przeżywała dynamiczny rozwój, a niemiecki model gospodarczy cieszył się wielkim uznaniem, jednak od lat 70-tych system ten pogrążał się w coraz większych trudnościach objawiających się niższymi ratami wzrostu gospodarczego

---

<sup>6</sup> „Model kosza na śmieci” zaproponowali w latach 70-tych M. D. Cohen, J. G. March, J. P. Olsen w artykule *A Garbage Can Model of Organizational Choice* (*Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, No. 1, March 1972). Model ten zakłada, iż proces podejmowania decyzji, jaki ma miejsce w większości organizacji nie jest wynikiem racjonalnego, przebiegającego w określonym porządku postępowania, lecz raczej spotkania/kombinacji czterech zmiennych w czasie „strumieni”, które „przepływają” przez daną organizację: problemów, rozwiązań, decydentów i możliwości wyboru. Łączą się one w wyniku jednoczesnej dostępności, a nie porządku przyczynowo-skutkowego. J. W. Kingdon użył tego modelu, po dokonaniu w nim pewnych modyfikacji (m.in. redukując liczbę „strumieni” do trzech: problemów, propozycji i polityki), do analizy sposobu, w jaki określone sprawy/problemy trafiają na publiczną agendę. Według Kingdona dopiero, gdy następuje połączenie wszystkich trzech „strumieni” otwiera się „okno” (*policy window*) dla podjęcia konkretnych decyzji i dokonania zasadniczych zmian/reform w danej dziedzinie spraw publicznych.

i systematycznie rosnącym bezrobociem. W latach 70-tych gospodarka rosła jeszcze w tempie 2,8 % rocznie, by po zjednoczeniu w latach 90-tych spaść do zaledwie 1,5 %<sup>7</sup>. W 2002 roku, a więc w okresie, kiedy pojawiły się zapowiedzi nadchodzących strukturalnych reform polityki rynku pracy, które potem stały się integralną częścią Agendy 2010, w Niemczech bez zatrudnienia pozostawało 4,1 mln osób zdolnych do pracy (10,8 %)<sup>8</sup>, co stawiało ten kraj w czołówce państw Unii Europejskiej pod względem wysokości bezrobocia. Szczególnie niepokojącą tendencją był tu także wzrost bezrobocia długoterminowego (pozostający bez pracy rok lub dłużej), które w latach 90-tych dotyczyło już prawie 40% bezrobotnych oraz ogromne zróżnicowanie regionalne: w nowych landach bezrobocie sięgające ponad 20%, podczas gdy na południu kraju oscyluje ono na poziomie około 8%<sup>9</sup>. Według danych OECD w latach 2001/2002 bezrobotni długoterminowi stanowili już 51,5% wszystkich bezrobotnych w Niemczech, podczas gdy w USA tylko 5,1%, w Danii 22,2%, w Japonii 26,6%, w Wielkiej Brytanii 27,7%, a we Francji 37,6%. Bezrobocie od lat także dotyczy przede wszystkim grup, które mają najmniejsze szanse na rynku pracy tzn. osób o niskich kwalifikacjach, po 55 roku życia, obcokrajowców i niepełnosprawnych<sup>10</sup>.

Niewielkie przy tym okazały się efekty dotychczasowej aktywnej polityki rynku pracy, zwłaszcza we wschodnich landach, oraz wdrażanie kosztownych programów pomocowych mimo, iż niemieckie wydatki na ten cel (między 1,2 a 1,7% PKB w latach 1991–2002) wykraczają daleko

---

<sup>7</sup> S. Płóciennik, *Czy Niemcy powinni dłużej pracować? Wydłużenie czasu pracy jako instrument rozwiązywania problemów gospodarki RFN*, Wrocław 2005, s. 12.

<sup>8</sup> Źródło URL: [http://www.bpb.de/wissen/H9NU28,0,Arbeitslose\\_und\\_Arbeitslosenquote.htm](http://www.bpb.de/wissen/H9NU28,0,Arbeitslose_und_Arbeitslosenquote.htm), 08.01.2006. W pierwszym kwartale 2005 roku, już po wprowadzeniu reform polityki rynku pracy przez rząd Gerharda Schrödera, bezrobocie w Niemczech przekroczyło zresztą „magiczną” liczbę 5 mln (5,1 mln), co w przeważającej mierze było wynikiem zastosowania nowych reguł statystycznych polegających na zaliczeniu do grona bezrobotnych również byłych реципиентов pomocy społecznej.

<sup>9</sup> Źródło URL: [http://www.bpb.de/wissen/MCBEV2,0,Arbeitslosigkeit\\_in\\_den\\_Bundeslaendern.html](http://www.bpb.de/wissen/MCBEV2,0,Arbeitslosigkeit_in_den_Bundeslaendern.html), 08.01.2006.

<sup>10</sup> O. Wieschau, *Den Negativtrend auf dem Arbeitsmarkt brechen. Politik für mehr Beschäftigung in Deutschland*, Politische Studien, Heft 388, 54. Jahrgang, März/April 2003, s. 53.

ponad średnią dla krajów OECD<sup>11</sup>. Sytuacja ta sprawiła, iż bezrobocie, szczególnie to długookresowe, stało się jednym z najważniejszych problemów społecznych w Niemczech, co z kolei powodowało nacisk na rząd kanclerza Schrödera by ten zaczął bardziej intensywnie poszukiwać środków zaradczych.

Impulsy do podjęcia daleko idących reform polityki rynku pracy przez koalicję SPD/Zieloni płynęły także ze środowiska międzynarodowego, m.in. ze strony OECD oraz Międzynarodowego Funduszu Walutowego. Organizacje te od lat zalecały m.in. obniżenie pozapłacowych kosztów pracy, zwiększenie nacisku na motywowanie osób korzystających z zasiłku dla bezrobotnych i pomocy społecznej do podjęcia pracy oraz zwiększenie efektywności urzędów pracy (w corocznych raportach *OECD Economic Survey Germany*), jak i ograniczenie okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych oraz połączenie tego zasiłku z zasiłkiem z pomocy społecznej w jedno świadczenie, które powinno być dostępne tylko dla najbardziej potrzebujących (w wydawanym przez IMF również corocznie *Article IV Consultation Staff Report*). Dla koalicji SPD/Zieloni z kanclerzem Gerhardem Schröderem na czele były to zalecenia o tyle „niewygodne” (pomijając oczywiście opór w łonie samej socjaldemokracji, a szczególnie w szeregach jej skrajnie lewicowego skrzydła), iż doszła ona do władzy we wrześniu 1998 roku lansując hasło „innowacja i sprawiedliwość społeczna” oraz silnie krytykując działania reformatorskie swojej poprzedniczki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych i ochrony miejsc pracy jako zakłócające równowagę społeczną<sup>12</sup>.

Początkowo kanclerz zdecydował się kontynuować nadal bardzo żywą w społeczeństwie niemieckim tradycję korporatystyczną, inicjując pod koniec 1998 roku oparte na idei paktu społecznego „Przymierze na rzecz Pracy, Kształcenia Zawodowego i Konkurencyjności” jako forum dialogu, w ramach którego przedstawiciele związków zawodowych, pracodawców

---

<sup>11</sup> Na ten temat szerzej vide: N. Berthold, *Arbeitsmarktpolitik in Deutschland*, Aus Politik und Zeitgeschichte 43/2005 oraz *OECD Economic Survey – Germany*, Paryż 1998.

<sup>12</sup> W. Eichhorst, K.F. Zimmermann, *Eine wirtschaftspolitische Bilanz der rot-grünen Bundesregierung*, Aus Politik und Zeitgeschichte 43/2005, s. 11.

i strony rządowej mieli na drodze konsensusu wypracować drogę do reformy w dziedzinie rynku pracy i polityki społecznej. Wkrótce okazało się jednak, iż Przymierze, mimo ambitnych planów i szerokiej agendy, nie było w stanie (głównie z winy strony rządowej, która wykazywała lekceważący stosunek do całego projektu) wypełnić powierzonego mu zadania, a wyniki jego pracy były bardzo skromne. Już pod koniec pierwszej kadencji Schrödera widać było, iż Przymierze powoli zamiera<sup>13</sup>.

Również poza Przymierzem aktywność rządu Schrödera w okresie pierwszej kadencji w dziedzinie reformowania polityki społecznej i rynku pracy była bardzo niewielka. Chwilowa, spowodowana polepszeniem koniunktury gospodarczej w Niemczech pod koniec lat 90-tych, poprawa na rynku pracy nie skłaniała do podjęcia bardziej odważnych reform strukturalnych. Dopiero pod jej koniec dało się zauważyć pewne zmiany na tym polu, czego wyrazem była ustawa *Job-AQTIV*<sup>14</sup>. Została ona wprowadzona w celu poprawy procesu pośrednictwa pracy m.in. poprzez dostosowanie tego procesu do indywidualnych potrzeb, umiejętności i ograniczeń poszukujących pracy, wprowadzenie rodzaju pisemnej umowy pomiędzy poszukującym pracy a lokalnym urzędem pracy dotyczącej strategii pośrednictwa i związanych z nim obowiązkach ciążących na obu stronach umowy, bardziej elastyczne stosowanie środków aktywnej polityki rynku pracy oraz działania mające na celu poprawę sytuacji młodzieży i osób starszych<sup>15</sup>. Oczywiście efekty tych zmian nie były od razu widoczne szczególnie, iż ustawa weszła w życie dopiero na początku 2002 r.

Tymczasem już w końcu 2001 r. sytuacja gospodarcza zaczęła wyraźnie się pogarszać, a bezrobocie rosnąć (z 9,6 % w grudniu 2001 r. do 10,4 %

---

<sup>12</sup> W. Eichhorst, K.F. Zimmermann, *Eine wirtschaftspolitische Bilanz der rot-grünen Bundesregierung*, Aus Politik und Zeitgeschichte 43/2005, s. 11.

<sup>13</sup> W. Eichhorst, *Bündnis für Arbeit – Chancen vergeben?*, Sozialer Fortschritt 11/2002, Sonderheft Bilanz der rot-grünen Arbeitsmarkt- Sozial- und Steuerpolitik, s. 7–9.

<sup>14</sup> *AQTIV* jest akronimem hasła „aktywować, kwalifikować, uczyć, inwestować, pośredniczyć [w znalezieniu pracy]” (*Aktivieren, Qualifizieren, Trainieren, Investieren, Vermitteln*).

<sup>15</sup> C. Wunsch, *Labour Market Policy in Germany: Institutions, Instruments and Reforms since Unification*, Swiss Institute for International Economics and Applied Economic Research, University of St. Gallen 2006, s. 11.



w styczniu 2002 r.<sup>16</sup>). Tym samym rząd, szczególnie w perspektywie nadchodzących (już jesienią) wyborów, znalazł się pod rosnącym naciskiem opinii publicznej domagającej się podjęcia widocznych kroków zaradczych. Dla Gerharda Schrödera i koalicji SPD/Zieloni była to sprawa tym bardziej politycznie „kłopotliwa”, iż na początku urzędowania obiecywał on uczynić zwalczanie bezrobocia kwestią priorytetową dla swojego rządu: *Jeśli nie uda nam się znacząco obniżyć stopy bezrobocia, to ani nie będziemy zasługiwać na to, by zostać ponownie wybranymi, ani też nie zostanie my ponownie wybrani*<sup>17</sup>. Liczbę bezrobotnych planowano zaś ograniczyć do 3,5 mln do jesieni 2002 r. W obliczu jawnej porażki prowadzonej przez niego polityki rynku pracy (w tym sztandarowego projektu SPD, jakim było Przymierze) w prasie mnożyły się krytyczne głosy pod adresem kanclerza („Münchausen Schröder”), oczywiście potęgowane przez opozycję<sup>18</sup>.

Jak widać więc, na początku 2002 r. sprawa rosnącego bezrobocia zajmowała wysokie miejsce na agendzie publicznej w Niemczech. Dopiero jednak splot dalszych wydarzeń (i, w rezultacie, powstanie swoistej sytuacji kryzysowej) sprawił, iż otworzyło się *policy window* dla reformatorskich działań rządu. Najpierw, w styczniu, Instytut Badań Społecznych *infas* opublikował studium na temat motywacji bezrobotnych, które odbiło się szerokim echem w całym kraju. Według wyników tego badania, tylko co najwyżej połowa bezrobotnych była poważnie zainteresowana znalezieniem pracy (pozostali w większości to ludzie oczekujący na osiągnięcie wieku emerytalnego albo nie wykazujący zaangażowania przy szukaniu zatrudnienia)<sup>19</sup>.

Wkrótce potem, 16 lutego 2002 r., Federalny Sąd Obrachunkowy opublikował raport, z którego wynikało, iż statystyki urzędów pracy były w dużej mierze zafałszowane (tzw. *Vermittlungs-/Statistikskandal*). W rze-

---

<sup>16</sup> Deutsche Bundesbank, Zeitreihen Datenbank, źródło URL: [http://www.bundesbank.de/statistik/statistik\\_zeitreihen.php?fu nc=row&tr=uucc02](http://www.bundesbank.de/statistik/statistik_zeitreihen.php?fu nc=row&tr=uucc02), 10.01.2006.

<sup>17</sup> Cyt. za: D. Roth, M. Jung, *Ablösung der Regierung vertagt: Eine Analyse der Bundestagswahl 2002*, Aus Politik und Zeitgeschichte B 49/50 2002, s. 10.

<sup>18</sup> A.M. Weimar, *Die Arbeit und die Entscheidungsprozesse der Hartz-Kommission*, Wiesbaden 2004, s. 45.

<sup>19</sup> Ibid., s. 45–46.

czywistości bowiem mniej niż 1/4 spośród bezrobotnych, którym, według statystyk Federalnego Urzędu Pracy, lokalne urzędy pracy pośredniczyły w jej znalezieniu, otrzymało zatrudnienie faktycznie na skutek ich starań. W pozostałych przypadkach w statystykach umieszczano fikcyjne miejsca pracy, bądź też urzędy pracy przypisywały sobie zasługę pośrednictwa nawet wtedy, gdy do zatrudnienia bezrobotnych dochodziło na skutek inicjatywy ich samych lub też firm poszukujących pracowników. W ten sposób okazało się, iż Federalny Urząd Pracy na terenie całych Niemiec dopomógł co najwyżej 18% bezrobotnych w powrocie na rynek pracy, a nie jak wcześniej deklarowano 59%. Sytuację zaognił jeszcze przeciek do prasy, według którego władze Urzędu od dawna wiedziały o tej praktyce<sup>20</sup>.

Cała sprawa odbiła się szerokim echem w mediach. Ostrej krytyce poddawano organizację Federalnego Urzędu Pracy, w którym na 90 000 zatrudnionych tylko 8000 zajmowało się pośrednictwem pracy, podczas gdy zadaniem 10 000 było prowadzenie Urzędu, pozostali zaś zajmowali się wypłatą świadczeń i tworzeniem specjalnych, odpowiadających interesowi publicznemu miejsc pracy dla bezrobotnych (*Arbeitsbeschaffungsmassnahmen*, ABM). W rezultacie na jednego urzędnika zajmującego się pośrednictwem pracy przypadało aż 600 jej poszukujących<sup>21</sup>. Opozycja natomiast nie szczędziła krytyki również samemu Schröderowi.

W ten sposób, w obliczu wysokiego bezrobocia i skandali wokół działalności Federalnego Urzędu Pracy oraz powszechnego oburzenia, jakie powstała sytuacja wzbudziła (i to zaledwie na kilka miesięcy przed wyborami parlamentarnymi), rząd koalicyjny SPD/Zieloni znalazł się pod olbrzymim naciskiem opinii publicznej<sup>22</sup>. Jednocześnie jednak skandale te stały się dla niego źródłem legitymizacji do sięgnięcia po bardziej zdecydowane i dla wielu „niewygodne” środki, poczynając od przebudowy „norymberskiej twierdzy”, czyli Federalnego Urzędu Pracy<sup>23</sup>. Dlatego też już w trzy tygo-

---

<sup>20</sup> T. Eisenbach, *Hartz und die Reform der Arbeitsvermittlung*, Marburg 2004, s. 19.

<sup>21</sup> Ibid., s. 20.

<sup>22</sup> T. Fleckenstein, *Policy-Lernen in der Arbeitsmarktpolitik. Das Beispiel der Hartz-Kommission*, *Zeitschrift für Sozialreform*, 50. Jahrgang (2004), Heft 6, s. 646.

<sup>23</sup> A. M. Weimar, op. cit, s. 47.

dnie od momentu ogłoszenia raportu Federalnego Sądu Obrachunkowego rząd przedstawił dwustopniowy plan reformy<sup>24</sup>.

Pierwsza część planu przewidywała natychmiastowe zmiany w funkcjonowaniu Urzędu, w szczególności zaś w sposobie zarządzania nim, który miał odtąd być wzorowany na strukturze zarządzania prywatnymi przedsiębiorstwami oraz dalszą liberalizację rynku usług pośrednictwa pracy. W kwietniu 2002 r. dodatkowo wprowadzono bony na usługę pośrednictwa pracy (*Vermittlungsgutscheine*), do których prawo uzyskali bezrobotni pozostający bez pracy dłużej niż trzy miesiące.

### **Komisja Hartza**

Drugim etapem rządowego planu było powołanie, już w końcu lutego 2002 r., piętnastoosobowej Komisji na rzecz „Nowoczesnych Usług na Rynku Pracy” (*Kommission für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt”*) powszechnie, od nazwiska jej przewodniczącego dr Petera Hartza, zwanej Komisją Hartza. Jej skład znamionował wyraźne odejście od ściśle trójstronnej formuły Przymierza na Rzecz Pracy<sup>25</sup>. Zostali bowiem do niej powołani, obok samego Hartza (wówczas członka zarządu koncernu Volkswagen AG), nie tylko przedstawiciele związków zawodowych czy pracodawców, ale też naukowcy, członkowie zarządów wielkich koncernów przemysłowych, doradcy finansowi, przedstawiciele Federalnego Urzędu Pracy oraz lokalni politycy.

Również w przeciwieństwie do Przymierza, zakres zadań, jakie powierzono Komisji był o wiele węższy<sup>26</sup>. Nie miała ona przedstawić kompleksowego planu w celu reformy polityki zatrudnienia i rynku pracy w Niemczech, lecz jedynie ...*dokonać przebudowy Federalnego Urzędu Pracy tak, by stał się on nowoczesnym usługodawcą na rynku pracy*<sup>27</sup>. Komisja jednak sama wkrótce dokonała znacznego rozszerzenia przedmiotu swojej pracy de-

---

<sup>24</sup> T. Fleckenstein, op. cit., s. 646.

<sup>25</sup> A. Kemmerling, O. Bruttel, *New Politics in the German Labour Market Policy? The Implications of the Recent Hartz Reforms for the German Welfare State*, WZB Discussion Paper February 2005, s. 1.

<sup>26</sup> Ibid., s. 1–2.

<sup>27</sup> A. M. Weimar, op. cit., s. 51.

klarując, iż jej dalekosiężnym celem jest przede wszystkim opracowanie propozycji, które służyłyby osiągnięciu pełnego zatrudnienia<sup>28</sup>. Poszczególni członkowie Komisji rozszerzali spektrum jej obrad o dalsze cele, takie jak obniżenie kosztów pracy czy reforma prawa pracy. W Komisji przeważała bowiem opinia, iż sama reforma Federalnego Urzędu Pracy nie wystarczy do poprawy sytuacji na rynku pracy, wobec czego koniecznym jest przedstawienie nowego, całościowego podejścia do polityki prowadzonej na tym polu.

Komisja Hartza ukończyła pracę 16 sierpnia. Tego dnia w Berlinie przedstawiono publicznie jej raport końcowy, choć wyniki jej pracy były znane prasie już kilka tygodni wcześniej i, oczywiście, szeroko w niej dyskutowane. Raport ten w wersji ostatecznej składał się z 13 modułów, które z kolei zasadzały się na kilku podstawowych ideach.

Znacząca jego część została poświęcona reformie procesu pośrednictwa pracy w celu zwiększenia jego efektywności (moduły 2, 3 i 7). Komisja proponowała m.in. by bezrobotni zostali zobowiązani do zgłaszania się w urzędzie pracy bezpośrednio po otrzymaniu wypowiedzenia, tak by niezwłocznie rozpocząć proces poszukiwania nowego zatrudnienia. Uchylenie się od tego obowiązku miało się wiązać z karami pieniężnymi, o jakie zredukować zamierzano wysokość zasiłku dla bezrobotnych, jaki dana osoba miała otrzymywać<sup>29</sup>. Od bezrobotnych oczekiwano również, iż będą oni musieli się wykazać większą mobilnością, gdy w grę wchodzi oferta zatrudnienia, nawet jeżeli miejsce pracy miałoby być znacznie oddalone od obecnego miejsca zamieszkania lub wręcz wymagałoby przeprowadzki.

W razie odmowy przyjęcia stanowiska bezrobotny musiałby udowodnić, iż istnieją ważne okoliczności, które mu to uniemożliwiają. Była to swoista rewolucja w stosunku do dotychczasowej praktyki, gdyż do tej pory ciężar udowodnienia, iż bezrobotny jest w stanie wykonywać daną pracę spoczywał na urzędzie pracy<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> Ibid.

<sup>29</sup> W. Jann, G. Schmid, *Die Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt: Eine Zwischenbilanz*, w: W. Jann, G. Schmid (red.), *Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt*, Berlin 2004, s. 12.

<sup>30</sup> F. Oschmiansky, *Reform der Arbeitsvermittlung*, w: W. Jann, G. Schmid (red.), *Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt*, op. cit., s. 20.

Przedsiębiorcy z kolei mieli zostać zobowiązani do stworzenia pracownikom, którym właśnie wymówiono, możliwości poszukiwania nowego miejsca pracy. Zakładano także, iż przedsiębiorcy, tym razem dobrowolnie, będą dostarczali urzędowi pracy tzw. bilanse zatrudnienia (*Beschäftigungsbilanzen*), które staną się dla tych ostatnich źródłem informacji na temat potrzeb gospodarki i podstawą dla prowadzenia doradztwa zawodowego. Ci z przedsiębiorców, którzy wykazą się aktywnością w zakresie doskonalenia zawodowego swojego personelu, mieli być nagradzani ulgami przy opłacaniu składki na ubezpieczenie od bezrobocia swoich pracowników (*Bonussystem*)<sup>31</sup>. Dodatkowo moduł 11 przewidywał, iż w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, przedsiębiorca zyskiwałby możliwość uzyskania niskooprocentowanej pożyczki w wysokości 100 000 euro na jednego zatrudnionego<sup>32</sup>. Ten tzw. *Job-Floater* miał prowadzić do odejścia od finansowania bezrobocia na rzecz finansowania zatrudnienia.

Centralnym pomysłem Komisji Hartza (moduł 8) mającym również służyć poprawie pośrednictwa pracy, często uznawanym za „sedno” całej opracowanej przez tę Komisję strategii<sup>33</sup>, były tzw. Agencje Pracy Tymczasowej (*Personal-Service-Agenturen*, PSA). PSA miały być rodzajem firmy pośredniczącej, która zatrudnia dotychczasowych bezrobotnych i „wypożycza ich” czasowo przedsiębiorstwom wykazującym w danym momencie zwiększone zapotrzebowanie na siłę roboczą. Praca, jaką wykonywaliby bezrobotni wiązałaby się jednocześnie z pełnym ubezpieczeniem, a wysokość wynagrodzenia za nią uzyskiwanego, w okresie próbnym, odpowiadałaby wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Po sześciu miesiącach zatrudnienia wzrastałoby ono do 70–80% normalnego taryfowego wynagrodzenia.

Innym ważnym elementem zaproponowanej przez Komisję Hartza strategii (moduł 6), było połączenie zapomogi dla bezrobotnych (*Arbeitslosenhilfe*, Alhi) i pomocy socjalnej (*Sozialhilfe*) w jedno świadczenie. Do tej

---

<sup>31</sup> W. Jann, G. Schmid, *Die Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt: Eine Zwischenbilanz*, op. cit., s. 12.

<sup>32</sup> B. Steck et al., *Einführung zur Hartz-Reform*, München 2003, s. 5.

<sup>33</sup> G. Schmid, *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Strategie und Vorschläge der Hartz-Kommission*, Aus Politik und Zeitgeschichte B 6–7/2003, s. 5.

pory w niemieckim ustawodawstwie istniały dwa świadczenia, które zastępowały utracone wynagrodzenie, tj. zasiłek dla bezrobotnych (*Arbeitslosengeld*) oraz owa zapomoga dla bezrobotnych. Zasiłek dla bezrobotnych był świadczeniem o charakterze ubezpieczeniowym, natomiast zapomoga o charakterze opiekuńczym, jednak wysokość obu zależała od uprzednich zarobków<sup>34</sup>. Zapomogę otrzymywały osoby, które już wyczerpały możliwość pobierania zasiłku. W przeciwieństwie do zasiłku dla bezrobotnych jej źródłem finansowania był budżet federalny, a nie fundusze zgromadzone w wyniku opłacania składek ubezpieczeniowych. Bezrobotny mógł ją otrzymywać aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Trzecim rodzajem świadczeń, jakie mogli otrzymywać bezrobotni była pomoc socjalna. Było to świadczenie przyznawane osobom pozostającym bez pracy, które nie spełniały warunków by otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych, a w konsekwencji również zapomogę dla bezrobotnych. Jej wysokość nie zależała od uprzednich zarobków, lecz potrzeb recypienta (zazwyczaj przy tym była niższa niż wysokość zapomogi dla bezrobotnych). Jednocześnie, podobnie jak zapomoga, finansowana była ona z podatków – jednak już nie na poziomie federalnym, lecz gmin. Istotną różnicę, poza wysokością świadczeń oczywiście, pomiędzy zapomogą a pomocą socjalną stanowił także fakt, iż beneficjentom tej pierwszej przysługiwało prawo do objęcia aktywnymi środkami zwalczania bezrobocia, podczas gdy osoby korzystające z pomocy socjalnej były takiego prawa praktycznie pozbawione<sup>35</sup>.

Komisja Hartza zaproponowała nowy trójstopniowy system świadczeń społecznych. Zasiłek dla bezrobotnych miał zostać zastąpiony przez „zasiłek dla bezrobotnych I” (*Arbeitslosengeld I*, Alg I), jednak bez zmiany wysokości świadczenia ani długości jego pobierania. Natomiast zapomoga dla bezrobotnych oraz pomoc socjalna miały zostać przekształcone w jeden „zasiłek dla bezrobotnych II” (*Arbeitslosengeld II*, Alg II). Otrzymywałyby go wszystkie osoby zdolne do pracy, które bądź już utraciły prawo do pobierania Alg I, bądź też od początku nie kwalifikowały się do jego otrzy-

---

<sup>34</sup> Z. Wiśniewski, *Polityka zatrudnienia i rynku pracy w Republice Federalnej Niemiec*, Toruń 1994, s. 115.

<sup>35</sup> C. Wunsch, op. cit., s. 20.

mania. Środki na finansowanie Alg II pochodziłyby z podatków, a jego wysokość uzależniona byłaby od potrzeb recypienta i jego sytuacji rodzinnej. Zarówno recypienti Alg I, jak i Alg II mieli zostać objęci aktywnymi środkami przeciwdziałania bezrobociu. Trzecim rodzajem świadczeń, jakie w swoim raporcie przewidywała Komisja, była zapomoga socjalna (*Sozialgeld*). Wysokością odpowiadałaby ona pomocy socjalnej i przysługiwałaby osobom niezdolnym do pracy. Obowiązek jej wypłacania i finansowania spoczywać miał na gminach<sup>36</sup>.

Kolejnym filarem przebudowy niemieckiego rynku pracy zaproponowanym przez Komisję Hartza były środki w celu zwalczania pracy na czarno i zwiększenia poziomu aktywności zawodowej w postaci tzw. „Ja-S.A.” (*Ich-AG*) oraz tzw. *Minijobs* (moduł 9). Idea *Ich-AG* miała ułatwić bezrobotnemu stworzenie sobie miejsca pracy (ewentualnie wyjście z szarej strefy) dzięki wsparciu lokalnego urzędu pracy oraz w dalszej perspektywie uzyskanie samodzielności finansowej. Bezrobotny, który skorzystałby z tej możliwości i stworzyłby takie jednoosobowe przedsiębiorstwo, podlegałby co prawda obowiązkowi uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne (a więc w razie niepowodzenia przedsięwzięcia uzyskiwałby prawo do pobierania zasiłku dla bezrobotnych), za to dochody uzyskane z *Ich-AG* podlegałyby tylko zryczałtowanemu 10-procentowemu opodatkowaniu. Dodatkowo, w ramach rekompensaty za ciężar składek ubezpieczeniowych, otrzymywałby on przez trzy lata, sukcesywnie malejące, dofinansowanie w wysokości uzależnionej od pobieranego przez niego zasiłku dla bezrobotnych<sup>37</sup>. Zryczałtowanemu 10% obciążeniu składkami na ubezpieczenia społeczne (chorobowe i emerytalne) miałyby podlegać dochody osób pracujących w niepełnym wymiarze, jeżeli nie przekroczyłyby one granicy 500 euro miesięcznie (*Minijobs*). Powyżej tej granicy, a do 1000 euro miesięcznie, składki na ubezpieczenie społeczne byłyby opłacane w zredukowa-

---

<sup>36</sup> B. Jantz, *Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe*, w: W. Jann, G. Schmid (red.), *Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt*, op. cit., s. 39–0.

<sup>37</sup> F. Oschmiansky, *Bekämpfung von Schwarzarbeit (Ich-AG, Mini-Jobs)*, w: W. Jann, G. Schmid (red.), *Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt*, op. cit., s. 51–52.



nej wysokości. Taka forma pracy możliwa byłaby jednak tylko w sektorze usług – prac domowych (*haushaltsnahe Dienstleistungen*).

Zawarte w końcowym raporcie Komisji Hartza moduły 1, 10 i 11 były z kolei jej odpowiedzią na pierwotne zlecenie rządu federalnego, tj. opracowanie reformy Federalnego Urzędu Pracy. Myślą przewodnią zaproponowanych przez Komisję zmian było odejście od kontroli proceduralnej na rzecz kontroli substancjalnej. Przewidywano znaczną decentralizację systemu. Urząd miał zredukować swoją rolę jako generatora szczegółowych reguł na rzecz wyznaczania celów i konsekwentnej kontroli postępów w ich osiąganiu przez lokalne oddziały. System miał również ulec uproszczeniu poprzez redukcję poziomów – z trzech do dwóch. Planowano bowiem zlikwidować szczebel pośredni pomiędzy Federalnym Urzędem Pracy a lokalnymi urzędami pracy – tj. Regionalne Urzędy Pracy. Te ostatnie miały zostać przekształcone w tzw. „Centra Kompetencji” (*Kompetenz-Center*), które zamierzano budować najpierw w landach wschodnich. Zadaniem takich „Centrów Kompetencji” byłoby pośrednictwo między aktorami na rynku pracy i koordynowanie ich działalności. Byłyby one także partnerami dla dużych przedsiębiorstw – pracodawców, w celu stymulowania zatrudnienia. Zajmowałyby się także wydawaniem certyfikatów wykształcenia zawodowego<sup>38</sup>.

W przyszłości radykalnej przebudowie miały ulec także lokalne urzędy pracy przekształcane w tzw. *Job-Center*, a ich liczbę zamierzano zredukować z 181 do około 50–70. *Job-Center* miały się stać instytucjami obsługującymi wszystkich bezrobotnych zdolnych do pracy (a więc również tych, którzy w przeszłości otrzymywali zapomogę dla bezrobotnych<sup>39</sup>), gdzie nie tylko wypłaca się świadczenia, ale również świadczy usługę pośrednictwa pracy, a także doradztwo zawodowe i inne (np. w przypadku uzależnień, zadłużenia etc.).

Raport Komisji zakładał również, iż planowane zmiany w systemie urzędów pracy nie będą możliwe bez radykalnej reformy kultury zarządza-

---

<sup>38</sup> S. Vaut, *Umbau der BA*, w: W. Jann, G. Schmid (red.), *Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt*, op. cit., s. 63–64.

<sup>39</sup> Obsługa tych bezrobotnych wcześniej należała do obowiązków gmin.



nia ich personelem, m.in. poprzez zniesienie statusu urzędnika państwowego, jaki do tej pory przysługiwał znaczącej części osób zatrudnionych w Federalnym Urzędzie Pracy, wprowadzenie praktyki ustalania celów, dla każdego z pracowników urzędów pracy (*individuelle Zielvereinbarung*), zatrudnianie osób na kierowniczych stanowiskach tylko na czas określony, czy wreszcie otwarcie się na osoby z zewnątrz. Kolejnym warunkiem powodzenia reformy w opinii Komisji było opracowanie odpowiedniego oprogramowania dla wszystkich urzędów tak, by znacznie zwiększyć i ułatwić dostępność oferowanych przez nich usług (np. poprzez stworzenie wirtualnej giełdy pracy) oraz poprawić możliwości kontroli ich funkcjonowania<sup>40</sup>.

W raporcie Komisji Hartza (w modułach 4 i 5), znalazły się wreszcie propozycje dotyczące bezpośrednio sytuacji na rynku pracy młodzieży i osób starszych. *Job-Center* miałyby przejąć obowiązek zapewnienia młodzieży, a szczególnie młodemu bezrobotnemu, możliwości zdobycia wykształcenia zawodowego (np. przez praktyki zawodowe). Szczególną rolę w tym procesie pełnić miały także PSA. Kształcenie zawodowe miałyby się odbywać przy wykorzystaniu tzw. bonów na wykształcenie (*AusbildungsZeit-Wertpapier*, AZWP), które ich posiadaczowi gwarantowałyby zdobycie odpowiednich kwalifikacji. Organizowaniem szkoleń miały się zajmować organizacje pożytku publicznego. Źródłem środków na ten system, obok bonów, miało być dofinansowanie z Federalnego Urzędu Pracy oraz transfery od innych instytucji<sup>41</sup>.

Starszych pracowników/bezrobotnych (po osiągnięciu 55 roku życia) chciano natomiast zachęcić bądź do pozostania na rynku pracy, bądź też do ponownego podjęcia zatrudnienia. W tym celu Federalny Urząd Pracy miałby takim osobom udzielać dofinansowania, jeżeli przyjęłyby one pracę przynoszącą dochody mniejsze niż wypłata uzyskana z zasiłku dla

---

<sup>40</sup> S. Vaut, op. cit., s. 64.

<sup>41</sup> F. Oschmiansky, *Weitere wichtige Bausteine. Zielgruppeninitiative (für Jugendliche, Ältere), Beschäftigungsbilanz, Bonussystem für Unternehmen und Berufliche Weiterbildung*, w: W. Jann, G. Schmid (red.), *Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt*, op. cit., s. 76–77.

bezrobotnych. Z kolei pracodawcy, którzy zatrudniliby starszych pracowników uzyskiwaliby ulgi przy opłacaniu składki na ubezpieczenie od bezrobocia. Dodatkowo postulowano zwiększenie możliwości podejmowania przez starsze osoby zatrudnienia na czas określony. Natomiast starsi bezrobotni, którzy odmawialiby powrotu na rynek pracy mogliby, do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego, korzystać z tzw. systemu pomostowego (*Bridge-System*). W jego ramach, w zamian za zrzeczenie się korzystania z usług pośrednictwa pracy oferowanych przez Federalny Urząd Pracy, otrzymywaliby zamiast zasiłku dla bezrobotnych stałe miesięczne świadczenie pieniężne. W ten sposób *Job-Center* mogłyby koncentrować swoje wysiłki na osobach, które mają większe szanse i motywację do ponownej integracji na rynku pracy<sup>42</sup>.

Ostatni, trzynasty moduł, był wezwaniem do wszystkich specjalistów w kraju (*Profis der Nation*) do współpracy na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy i stworzenia porozumienia, które, jako kontynuacja Przymierza na Rzecz Pracy, przedstawiłoby konkretny plan działania (*Masterplan*)<sup>43</sup>.

### **Cztery „Ustawy o Nowoczesnych Usługach na Rynku Pracy”**

Po wygranych wyborach jesienią 2002 r. propozycje dotyczące polityki rynku pracy zawarte w raporcie Komisji Hartza stały się częścią nowej umowy koalicyjnej pomiędzy SPD a partią Zielonych. Ich wdrożenie miało nastąpić jak najszybciej i w jak najpełniejszym wymiarze. Zamierzano tego dokonać poprzez proces ustawodawczy (cztery „Ustawy o Nowoczesnych Usługach na Rynku Pracy”, powszechnie zwane Ustawami Hartza), a także programy i zarządzenia wydawane bezpośrednio przez rząd federalny. Ustawy te projektowane i przyjmowane były etapami w latach 2002–2003, a ostatnia z nich (Hartz IV) weszła w życie 1 stycznia 2005 r.

Wbrew deklaracjom kanclerza Schrödera, nie wszystkie z propozycji zostały przyjęte w postaci aktów ustawodawczych, choć znacznie się do tego celu przybliżono. Ponad dwa lata po podaniu do publicznej wiadomo-

---

<sup>42</sup> Ibid., s. 77–78.

<sup>43</sup> B. Steck et al., op. cit., s. 5.

ści treści raportu Komisji Hartza jej dwaj członkowie, Werner Jann i Günther Schmid, mieli ocenić, iż *...jedna trzecia propozycji została już w dużej mierze, choć w zmodyfikowanej formie, wcielona w życie, zaś jedna trzecia jest intensywnie przygotowywana i zostanie implementowana w niedalekiej przyszłości*<sup>44</sup>. Wdrożone natomiast nie zostały propozycje dotyczące AusbildungsZeit-Wertpapier, systemu bonusowego dla przedsiębiorstw o dodatnim bilansie zatrudnienia oraz przebudowy Regionalnych Urzędów Pracy w „Centra Kompetencji”.

Już 1 listopada 2002 r. Natomiast przyjęty został rządowy program „Kapitał za pracę” (*Kapital für Arbeit*, KfW). Program ten opierał się na idei *Job-Floater* zawartej w module 12 raportu Komisji Hartza. Równie szybko, bo już 5 listopada tegoż roku frakcja rządowa przedstawiła w Bundestagu projekt dwóch ustaw: „Pierwszej i Drugiej Ustawy o Nowoczesnych Usługach na Rynku Pracy”, tzw. Ustaw Hartz I i II. Obydwie ustawy zostały przyjęte przez Bundestag w, odpowiednio, drugim i trzecim czytaniu, a weszły w życie 1 stycznia 2003 r.

Najważniejsze regulacje, jakie znalazły się w ustawie Hartz I dotyczyły wypożyczania pracowników, kształcenia zawodowego i nowych kryteriów pracy, jaką bezrobotny jest zobowiązany przyjąć oraz obowiązku możliwie wczesnego zgłaszania się do urzędu pracy w przypadku otrzymania wypowiedzenia. Część zapisów ustawy odnosiła się również do starszych bezrobotnych.

Centralnym elementem ustawy była praca tymczasowa. By zwiększyć jej potencjał jako narzędzia generującego zatrudnienie przewidziano wprowadzenie, zajmujących poczesne miejsce również w raporcie Komisji Hartza, Agencji Pracy Tymczasowej. By instrument ten mógł zaistnieć w polityce rynku pracy dokonano jednocześnie zmian w dotychczasowej ustawie będącej podstawą prawną zawierania umów o wypożyczanie pracowników (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*, AÜG) z 1972 r. Odpowiedzią na propozycje Komisji było także ponowne zdefiniowanie pracy, jaką

---

<sup>44</sup> W. Jann, G. Schmid, *Die Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt: Eine Zwischenbilanz*, op. cit., s. 17.

bezrobotny zobowiązany byłby przyjąć. Co więcej, niektóre z kryteriów, np. dotyczące dopuszczenia konieczności przeprowadzki do innego miasta, zostały nawet zastrzone w stosunku do zaleceń Komisji<sup>45</sup>.

Ustawa Hartz I wprowadzała także nowe zasady dotyczące doskonalenia zawodowego. Odtąd to nie urzędy pracy miały organizować bezrobotnym odpowiednie kursy, lecz dostarczać im bonony na szkolenia (*Bildungsgutscheine*) tak, by ich posiadacze mogli wykupić tego typu usługę w odpowiedniej instytucji edukacyjnej. Zgodnie z sugestiami Komisji Hartza<sup>46</sup> instytucje, które chciałyby oferować posiadaczom bononów kursy, musiałyby najpierw otrzymać odpowiedni certyfikat na tego typu działalność przyznawany przez urząd pracy. Swoje odzwierciedlenie w ustawie Hartz I znalazły częściowo również zalecenia Komisji dotyczące starszych bezrobotnych. Wprowadzono m.in. dofinansowanie dla osób od pięćdziesiątego roku życia (w raporcie Komisji – od pięćdziesiątego piątego roku), które podjęłyby pracę przynoszącą dochód mniejszy niż pobierany przez nie zasiłek. Natomiast pracodawca zatrudniający taką osobę, zwolniony miał być z opłacania pracownikowi składki na ubezpieczenie od bezrobocia. Dodatkowo przewidziano zwiększenie możliwości zawierania umowy o pracę na czas określony dla osób powyżej pięćdziesiątego roku życia<sup>47</sup>.

Celem Ustawy Hartz II było stworzenie nowych miejsc pracy przez wykorzystanie możliwości zatrudnienia w obszarach, gdzie dotąd nie było to praktykowane<sup>48</sup>. Głównymi narzędziami dla osiągnięcia tego celu stać się miały zaproponowane przez Komisję Hartza projekty *Ich-AG* i *Minijobs*. Ustawodawca przejął zasadniczą ideę *Ich-AG* (jak i *Familien-AG*), jednak dokonał w niej znaczących zmian. Przede wszystkim dofinansowanie, jakie osoba zakładająca *Ich-AG* miała otrzymać z urzędu pracy nie pozostaje w żadnym związku z wysokością otrzymywanego przez nią do tej pory

---

<sup>45</sup> F. Oschmiansky, *Reform der Arbeitsvermittlung*, op. cit., s. 26–27.

<sup>46</sup> Choć sama idea bononów na doskonalenie zawodowe nie pochodziła z raportu Komisji.

<sup>47</sup> F. Oschmiansky, *Weitere wichtige Bausteine. Zielgruppeninitiative (für Jugendliche, Ältere), Beschäftigungsbilanz, Bonussystem für Unternehmen und Berufliche Weiterbildung*, op. cit., s. 82–83.

<sup>48</sup> U. Baur, *Erster Schritt zur Umsetzung des Hartz-Konzepts*, *Bundesarbeitsblatt* 1/2003, s. 7.

zasiłku dla bezrobotnych. Przewidziano bowiem, iż w pierwszym roku wysokość dopłaty wynosić będzie 600 euro miesięcznie, w drugim 360, a w trzecim (ostatnim) 240 euro. Dodatkowo, właściciele Ich-AG sami mieliby opłacać swoje składki na ubezpieczenia społeczne (w Niemczech Zachodnich minimum w wysokości 417 euro miesięcznie, a więc więcej niż dwie trzecie dofinansowania przysługującego w pierwszym roku). W ustawie nie uwzględniono również proponowanego przez Komisję zryczałtowanego opodatkowania dochodów takiej jednoosobowej firmy w wysokości 10%, jeżeli nie przekroczyłyby one granicy 25 tys. euro rocznie. Zamiast tego wprowadzono pewne ułatwienia proceduralne przy rozliczeniu z fiskusem<sup>49</sup>.

Również zalecenie Komisji odnośnie do tzw. *Minijobs* zapisano w ustawie Hartz II ze znacznymi zmianami. Przede wszystkim regulacja miała się odnosić nie tylko do sektora usług, ale całej gospodarki wszędzie tam, gdzie występuje zatrudnienie w niepełnym wymiarze. Wysokość zarobku nieobciążonego opodatkowaniem i składkami na ubezpieczenia społeczne z 325 (według dotąd obowiązujących regulacji) podniesiono do 400 euro miesięcznie. W przypadku przekroczenia tej granicy przewidziano również „strefę poślizgu” (*Gleitzone*), która miała obowiązywać osoby zarabiające do 800 euro miesięcznie (tzw. *Midijobs*). Osoby te zostały już objęte obowiązkiem uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne (w sukcesywnie rosnącej wraz z zarobkami wysokości – od 4 do 21%). Pracodawcy natomiast w przypadku *Minijob* mieliby od zarobków swoich pracowników opłacać stałą 25-procentową składkę (podatki i ubezpieczenia), natomiast w przypadku *Midijob* normalną, a więc nieco niższą niż w przypadku *Minijob* składkę w wysokości 20,85%. Dodatkowo, w ustawie znalazł się zapis o zniesieniu ograniczenia pracy do 15 godzin tygodniowo w przypadku tego typu zatrudnienia<sup>50</sup>.

1 stycznia 2004 r. weszła w życie „Trzecia Ustawa o Nowoczesnych Usługach na Rynku Pracy” (*Drittes Gesetz für Moderne Dienstleistungen*

---

<sup>49</sup> F. Oschmiansky, *Bekämpfung von Schwarzarbeit (Ich-AG, Mini-Jobs)*, op. cit., s. 54–56.

<sup>50</sup> Ibid., s. 56–57.

*am Arbeitsmarkt*), czyli Hartz III. Zawarte w niej regulacje były kontynuacją gruntownej reorganizacji Federalnego Urzędu Pracy, rozpoczętej wkrótce po ujawnieniu mającej tam miejsce praktyki fałszowania statystyk pośrednictwa pracy. Po opublikowaniu raportu Komisji Hartza także sam Urząd, w dużej mierze opierając się na przedstawionych tam propozycjach, opracował własny *Masterplan* i rozpoczął wewnętrzną przebudowę, której celem miała być m.in. poprawa efektywności pracy całego systemu urzędów pracy oraz jego dostępności dla klientów<sup>51</sup>. Ustawa „Hartz III” była kolejnym krokiem, na drodze do pełnej reformy Federalnego Urzędu Pracy.

Jej głównym celem miało być uczynienie z Federalnego Urzędu Pracy „pierwszego usługodawcy na rynku pracy” (*Erster Dienstleister am Arbeitsmarkt*), którego działalność zorientowana byłaby w dużo większej mierze na potrzeby klientów<sup>52</sup>. Na szerszą skalę zastosowanie miała znaleźć metoda Zarządzania przez Cele. Porozumienie, co do celów (*Zielvereinbarung*), jakie chiano osiągnąć miało być zawierane teraz już nie tylko pomiędzy Federalnym Urzędem Pracy a jego jednostkami lokalnymi (co, jak wiemy, należało do zaleceń Komisji Hartza), ale także pomiędzy Urzędem a Federalnym Ministerstwem Gospodarki i Pracy. Tym samym klasyczny, hierarchiczny stosunek pomiędzy tymi dwiema instytucjami zastąpić miał *agency model*, gdzie zarządzanie systemem odbywa się poprzez dwustronną współpracę. Ta zmiana filozofii zarządzania znalazła odzwierciedlenie w przemianowaniu Urzędu w Federalną Agencję Pracy (*Bundesagentur für Arbeit*, BA)<sup>53</sup>. Za sprawą tych zmian urzędy pracy w Niemczech miały zyskać na samodzielności i niezależności od nacisków ze strony aktorów politycznych<sup>54</sup>. Z drugiej strony, postęp w osiąganiu tych celów miał podlegać dokładnemu i systematycznemu monitoringowi.

---

<sup>51</sup> Nie wszystkie więc zmiany, jakie dokonały się w sposobie funkcjonowania BA zostały zapisane w ustawie Hartz III, tym niemniej stanowiły proces w ramach całościowego konceptu i dlatego zostaną omówione razem.

<sup>52</sup> *Eckpunkte für ein Drittes und Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, Chronik der Arbeitsmarkt, IAB, s. 2.

<sup>53</sup> S. Vaut., op. cit., s. 69.

<sup>54</sup> A. Kemmerling, O. Bruttel, op. cit., s. 4.

Zmiany w BA obejmowały również wprowadzenie, w myśl propozycji Komisji Hartza, praktyki „profilowania” (*Profiling*) klientów, tj. kierowania ich do odpowiednich działów/pracowników urzędu w zależności od ich potrzeb (tj. informacji, doradztwa czy opracowania strategii ponownej integracji na rynku pracy). Miało to następować w stworzonych w ramach lokalnych agencji pracy tzw. Centrach Obsługi Klientów (*Kundenzentren*)<sup>55</sup>. Bezrobotnych, czyli według nowej nomenklatury BA „klientów”, poszeregowano na cztery grupy w zależności od stopnia potrzebnej im pomocy w powrocie na rynek pracy: „klientów dobrze radzących sobie na rynku pracy” (*Marktkunden*), „klientów wymagających doradztwa i aktywizacji” (*Beratungskunden Aktivieren*), „klientów wymagających doradztwa i wsparcia” (*Beratungskunden Förderung*) oraz „klientów wymagających opieki” (*Betreuungskunden*). Od tego, do której z czterech grup bezrobotny zostałby zakwalifikowany miał zależeć przysługujący mu dostęp do jednego z sześciu „programów” (*Handlungsprogrammen*), które z kolei oznaczały uprawnienie do określonych instrumentów i rodzajów wsparcia oferowanych przez *Kundenzentren*<sup>56</sup>. Z założenia większość zasobów i czasu pracowników *Kundenzentrum* miała być przeznaczona na obsługę „klientów wymagających doradztwa”, gdyż wykazując potrzebę pewnego rodzaju wsparcia jednocześnie rokuja oni nadzieję na znalezienie pracy jeszcze przed wygaśnięciem prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Jak sądzono, pomocy takiej nie potrzebują natomiast *Marktkunden*, gdyż są oni w stanie powrócić na rynek pracy również bez starań lokalnej agencji pracy, zaś trwonienie zbyt wielu zasobów na „klientów wymagających opieki” kłóciłoby się z przyjętą w myśl reformy w funkcjonowaniu BA zasadą opłacalności i efektywności<sup>57</sup>.

---

<sup>55</sup> S. Vaut, op. cit., s. 70–71.

<sup>56</sup> H. Schütz, P. Ochs, *Das Neue im Alten und das Alte im Neuen – Das Kundenzentrum der Bundesagentur für Arbeit: Die öffentliche Arbeitsvermittlung zwischen inkrementellen und strukturellen Reformen*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) Juni 2005, s. 7.

<sup>57</sup> B. Kaltenborn et al., *Agenturen für Arbeit: Systematisierung des Ressourceneinsatzes*, *Blickpunkt Arbeit und Wirtschaft* 4/2006, s. 3.



Więcej uwagi niż w dotychczasowych lokalnych urzędach pracy (odtąd agencjach pracy – *Arbeitsagenturen*, AA) w nowym *Kundenzentrum*, zgodnie z zaleceniami Komisji Hartza, zamierzano poświęcać pracodawcom. Pracodawców, podobnie jak bezrobotnych, także objęto procesem *Profiling* dzieląc ich z kolei na dwie grupy: tzw. „klientów standardowych” (*Standardkunden*), czyli zwykle właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw oraz tzw. „klientów z potencjałem” (*Zielkunden*), zwanych także nieoficjalnie „ekstraklientami” (*Premiumkunden*), czyli dużych pracodawców. Większość zabiegów AA miała się koncentrować wokół tej drugiej grupy, gdyż posiadają oni dużo większe możliwości jeśli chodzi o tworzenie miejsc pracy<sup>58</sup>.

Pracownicy AA odpowiedzialni za pośrednictwo pracy mieli zyskać więcej swobody dzięki przynajmniej częściowemu odciążeniu ich od pełnienia funkcji administracyjnych oraz zajmowania się sprawami związanymi z wypłatą świadczeń dla bezrobotnych tak, by zdecydowaną większość swego czasu pracy mogli poświęcić podstawowej funkcji, tj. obsłudze osób poszukujących zatrudnienia oraz pracodawców zatrudnienie to oferujących. W tym celu większość spraw nie wymagających bezpośredniego kontaktu z tymi pracownikami miała być załatwiana w tzw. „obszarze wejścia” (*Eingangsbereiche*) do AA albo poprzez kontakt telefoniczny z tzw. *ServiceCenter*.

W grudniu 2003 r. udało się zrealizować inne z zaleceń Komisji, tj. uruchomić „Wirtualny Rynek Pracy” (*Virtueller Arbeitsmarkt*, VAM). VAM miał znacznie przyspieszyć obsadzanie wolnych miejsc pracy poprzez ułatwienie kontaktu między poszukującymi zatrudnienia a pracodawcami. Obie strony zyskały odtąd możliwość umieszczania tam swoich ofert. Jednocześnie rozpoczęły się prace nad nowym oprogramowaniem dla całej Federalnej Agencji Pracy i jej lokalnych oddziałów.

Nie zlikwidowano natomiast Regionalnych Urzędów Pracy, lecz przekształcono je w Regionalne Dyrekcje (*Regionaldirektionen*), które miały się koncentrować na kierowaniu i kontrolowaniu lokalnych agencji pracy.

---

<sup>58</sup> H. Schütz, P. Ochs, op. cit., s. 8.



Ich likwidacji sprzeciwiły się landy, obawiające się utraty wpływu na lokalną politykę rynku pracy, a także zarząd BA uważając, iż w ten sposób będzie mu łatwiej sprawować kontrolę nad AA<sup>59</sup>. Wprowadzono za to znane z raportu Komisji Hartza *Job-Center*, jako instytucje obsługujące wszystkie osoby bezrobotne zdolne do pracy. W ich ramach miały funkcjonować m.in. tzw. „wspólnoty pracy” (*Arbeitsgemeinschaften*, ARGE), powstałe w celu administrowania zasiłkiem Alg II.

Prace nad ostatnią z Ustaw Hartza (Hartz IV), dotyczącą przebudowy systemu świadczeń dla bezrobotnych trwały najdłużej, gdyż od początku budziła one największe kontrowersje. Głównym przedmiotem sporu pomiędzy aktorami na scenie politycznej była planowana wysokość nowego świadczenia Alg II oraz kwestia odpowiedzialności za jego finansowanie i administrowanie. W ostatecznej wersji odpowiedzialność za administrowanie „zasiłkiem dla bezrobotnych II” miała być dzielona przez gminy i AA, które razem miały tworzyć ARGE. Jednocześnie przewidziano możliwość przejścia przez 69 gmin (tzw. *Optionskommunen*) w całości odpowiedzialności za długotrwale bezrobotnych, na początku przez 6 lat. By gminy mogły podolać ogromnym ciężarom finansowym, które na nie w ten sposób spadały, rząd federalny miał przekazywać im odpowiednie środki na prowadzenie zadań, które dotąd wykonywały lokalne agencje pracy<sup>60</sup>.

Uprawnione do otrzymywania Alg II miały być osoby bezrobotne zdolne do pracy, w wieku od 15 do 65 lat, którym już nie przysługuje Alg I, jak i osoby pracujące, które jednakże nie są w stanie zapewnić sobie i swojej rodzinie utrzymania na poziomie minimum egzystencjalnego<sup>61</sup>. Natomiast tym członkom ich rodzin, którzy nie są zdolni do pracy (np. dzieci poniżej 14 roku życia) miała odtąd przysługiwać zapomoga socjalna w wysokości dawnej pomocy socjalnej. Za zdolną do pracy uznano osobę, która może pracować „w normalnych na rynku pracy” warunkach przynajmniej przez trzy godziny dziennie, jak też osoby, które byłyby w stanie spełnić ten

---

<sup>59</sup> S. Vaut, op. cit., s. 72.

<sup>60</sup> W. Adamy, Hartz IV: *Schwierige Kooperation zwischen Arbeitsagenturen und Kommunen*, *Soziale Sicherheit* 10/2004., s. 333.

<sup>61</sup> W ten sposób obecnie „tylko” około 60% osób pobierających Alg II to bezrobotni.

warunek „w dającym się przewidzieć okresie czasu”. Osobom takim przysługiwać miał zasiłek w wysokości, 345 euro w Niemczech zachodnich i 331 euro w Niemczech wschodnich (oraz środki na mieszkanie, ogrzewanie etc.). Odtąd obejmowało je także ubezpieczenie zdrowotne, emerytalne i na opiekę w wieku podeszłym (*Pflegeversicherung*). Określone dofinansowanie (w zależności od potrzeb) mieli także otrzymywać członkowie gospodarstwa domowego osoby pobierającej Alg I (razem tworząc tzw. „wspólnotę potrzebujących” – *Bedarfgemeinschaft des Hilfebedürftigen*). W zamian recypient Alg I/II miałby obowiązek czynnego uczestniczenia w środkach mających umożliwić jego powrót na rynek pracy. Środki takie byłyby dokładnie zdefiniowane w jego okresowo odnawianej umowie z przedstawicielami AA (*Eingliederungsvereinbarung*)<sup>62</sup>.

Dodatkowo, dla osób pobierających Alg II, w przypadku których powrót na rynek pracy jest mało prawdopodobny (np. starsi lub/i długotrwale bezrobotni) i które utraciły już prawo do udziału w programach i szkoleniach zawodowych przewidziano możliwość wykonywania „dodatkowych, leżących w interesie wspólnego dobra” prac, za które osoby te miały otrzymywać „odszkodowanie” (*Mehraufwendentschädigung*) jako dodatek do oryginalnej wysokości świadczenia<sup>63</sup>. Wysokość tego „odszkodowania” wynosić miała nieco ponad 1 euro za godzinę, stąd ten rodzaj pracy szybko ochrzczone mianem „pracy za jednego euro” (*Ein-Euro-Job*).

Największe novum wraz z powstaniem świadczenia Alg II stwarzał fakt, iż jego wysokość, zgodnie zresztą z zaleceniami Komisji Hartza, miała zależeć od potrzeb recypienta i osób należących do jego „wspólnoty potrzebujących”, a nie jak wcześniej w przypadku zapomogi dla bezrobotnych od wysokości zarobków uzyskiwanych w jego ostatnim miejscu zatrudnienia. Od osób, którym kończył się „zasiłek dla bezrobotnych I” oczekiwano, iż, o ile jest to tylko możliwe, będą utrzymywały się ze zgromadzonych wcześniej oszczędności swoich lub partnera. Tym samym osoby należące do tego samego gospodarstwa domowego stały się wzajemnie odpowiedzialne

---

<sup>62</sup> B. Jantz, op. cit., s. 47–49.

<sup>63</sup> S. Koch, U. Walwei, *Hartz IV: Neue Perspektiven für Langzeitarbeitlose?*, Aus Politik und Zeitgeschichte 16/2005, s. 15.

za swoje utrzymanie i jak długo pozostawały w tymże gospodarstwie nie nabywały oddzielnego prawa do świadczeń.

Jak widać więc, większość z propozycji Komisji Hartza dotyczących świadczeń dla bezrobotnych znalazła swoje odzwierciedlenie w „Czwartej Ustawie...”. Jej przegłosowanie nie przyczyniło się jednak do ustania kontrowersji i niepokoju w łonie niemieckiego społeczeństwa. Przeciwnie, w lipcu 2004 r. na terenie całych Niemiec, ze szczególnym natężeniem w landach wschodnich, rozpoczęły się masowe protesty, w czasie których domagano się zniesienia ustawy („Hartz IV muss weg!”)<sup>64</sup>. Dla uczestników tychże demonstracji, które jednego tylko dnia potrafiły zgromadzić ponad 60 tys. osób, jak i dla sporej części niemieckiego społeczeństwa, szczególnie w nowych landach, Hartz IV stał się symbolem zagrożenia radykalnym obniżeniem statusu społecznego bezrobotnych i rozpadu więzi społecznych/społecznego solidaryzmu<sup>65</sup>.

### **Implementacja przyjętych zmian w polityce rynku pracy**

Całościowa ocena procesu implementacji i efektów reformy niemieckiej polityki rynku pracy zapisanej w ustawach Hartza nie jest jeszcze możliwa. Dokonanie takiej oceny znacząco utrudnia okoliczność, iż ustawy te wchodziły w życie etapami przez okres trzech lat, w tym ostatnia z nich dopiero 1 stycznia 2005 r. Tym niemniej, w przypadku bilansu reform Hartza I–III, już teraz można powiedzieć, iż wypadł on w przeważającej mierze negatywnie<sup>66</sup>. Najżywsze dyskusje toczą się do tej pory jednak wokół ustawy Hartz IV. Wbrew oczekiwaniom i planom niemieckiego rządu jej wprowadzenie nie tylko nie doprowadziło do obniżenia wydatków na świadczenia dla bezrobotnych, ale znacznie je zwiększyło. W prasie niemieckiej powszechnie mówi się wręcz o eksplozji kosztów. W sytuacji,

---

<sup>64</sup> B. Küpper et al., *Sozialer Protest zwischen Deprivation und Populismus. Eine Untersuchung zu den Hartz IV-Demonstrationen*, Journal für Konflikt- und Gewaltforschung Vol. 7, 2/2005, s. 105.

<sup>65</sup> Ibid., s. 137.

<sup>66</sup> H. Mosley, *Gemischte Zwischenbilanz. Hartz I bis III: Die reformierten Arbeitsvermittlungsprozesse werden evaluiert*, WZB-Mitteilungen, Hft. 111, März 2006, s. 31.

gdy nie są dostępne wiarygodne dane na ten temat, zdania co do tego, jaka jest przyczyna takiego stanu rzeczy pozostają podzielone.

Minimalny okazał się efekt, wprowadzonych jeszcze przez przyjęciem Ustaw Hartza, bonów na usługę pośrednictwa pracy. Od momentu wprowadzenia bonów do końca 2004 r. Federalna Agencja Pracy wydała ich 1,4 mln, w tym więcej niż połowę w Niemczech wschodnich. Jednakże przez cały ten okres tylko od 5 do 9% wydanych bonów rzeczywiście zostało zrealizowanych. Oznacza to, iż w 91–95% przypadków otrzymanie bonu, nie prowadziło do znalezienia zatrudnienia. Co więcej, tylko 2,5% bezrobotnych, którzy otrzymali bony na usługę pośrednictwa pracy znalazło w ten sposób pracę na dłużej niż 6 miesięcy<sup>67</sup>. Stwierdzono także liczne nadużycia towarzyszące oferowanym na podstawie bonu usługom oferowanym przez prywatne przedsiębiorstwa. Federalny Sąd Obrachunkowy oszacował powstałe w ten sposób do czerwca 2003 r. szkody na 9,8 mln euro<sup>68</sup>.

Zdecydowanie zawiodło także najważniejsze narzędzie przewidziane w pakiecie reform Hartza do zwalczania bezrobocia, czyli Agencje Pracy Tymczasowej. Od momentu wprowadzenia tego instrumentu do końca 2005 r. PSA zatrudniły tylko nieco ponad 128 tys. bezrobotnych. Co więcej, tylko 30% z nich po zakończeniu pracy w PSA znalazło stałe zatrudnienie<sup>69</sup>. Okazało się nawet, iż osoby zatrudnione w PSA mają wręcz mniejszą szansę na znalezienie stałej pracy niż członkowie grupy kontrolnej składającej się z bezrobotnych nie zatrudnionych w PSA (tzw. *Lock-in-Effekt*)<sup>70</sup>. Do tego stanu przyczyniła się m.in. niesprzyjająca tworzeniu stałych miejsc pracy sytuacja ekonomiczna, szczególnie w Niemczech wschodnich, bez poprawy której PSA tylko w bardzo ograniczonym stopniu mogą odgrywać

---

<sup>67</sup> H. Mosley et al., *Evaluation der Maßnahme zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission Modul 1a Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse, Bericht 2005 für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit*, Berlin Juni 2005, s. 268–272.

<sup>68</sup> Ibid., s. 277.

<sup>69</sup> J. Leschke et al., *On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin April 2006, s. 12.

<sup>70</sup> H. Mosley, *Gemischte Zwischenbilanz. Hartz I bis III: Die reformierten Arbeitsvermittlungsprozesse werden evaluiert*, op. cit., s. 32.

rolę pomostu do regularnego zatrudnienia oraz wadliwa implementacja samego instrumentu (np. częstokroć błędny wybór podmiotu, który miał tworzyć PSA), jak i towarzyszący jej nadmierny pośpiech sprzyjający powstawaniu licznych nadużyć<sup>71</sup>. PSA nie stały się też miejscem służącym integracji osób defaworyzowanych na rynku pracy, a możliwość kształcenia zawodowego zapewniają w bardzo ograniczonym stopniu.

Dotychczasowe doświadczenia pokazują również, iż wprowadzone poprzez reformy Hartza środki „aktywizacji” bezrobotnych takie jak: obowiązek odpowiednio wczesnego zgłaszania się w lokalnej agencji pracy, uelastycznienie sankcji stosowanych wobec bezrobotnych w przypadku odmowy przyjęcia przedstawionej im oferty pracy czy wreszcie odwrócenie logiki konieczności udowodnienia, iż zaproponowana praca jest „(nie)odpowiednia” (*Umkehr der Beweislast*) nie przyniosły znaczących efektów. Nie wzrosła w ten sposób, wbrew pierwotnym oczekiwaniom, szybkość i efektywność pośrednictwa pracy. Znikome jest zaangażowanie w poszukiwanie nowego zatrudnienia ze strony osób, które otrzymały wypowiedzenie, ale jeszcze nadal pracują u tego samego pracodawcy. Początkowo, szczególnie w 2003 r., zaobserwowano co prawda znaczny wzrost częstotliwości nakładania sankcji na bezrobotnych w wypadku odrzucenia oferty pracy przez lokalne agencje pracy, jednak już pod koniec 2004 r. powróciła ona do poziomu bliskiego temu sprzed wprowadzenia reform Hartza. Wraz zaś ze wzrostem ilości wydawanych sankcji wzrosła też liczba skarg i zażaleń składanych przez osoby nimi dotknięte. To zaś z kolei doprowadziło do znacznego obciążenia sprawami administracyjnymi agencji pracy. Jak dotąd nie stwierdzono także poprawy efektywności w egzekwowaniu sankcji<sup>72</sup>.

Niewielka jak dotąd jest także skuteczność dofinansowania udzielanego osobom po pięćdziesiątym roku życia bezrobotnym lub zagrożonym bez-

---

<sup>71</sup> Vide: H. Mosley et al., *Zwischenbilanz: Neuausrichtung der Vermittlungsprozesses durch die Hartz-Reformen, Kurzfassung zum Bericht vom Juni 2005*, Berlin Juni 2005, s. 5–6.

<sup>72</sup> H. Mosley et al., *Evaluation der Maßnahme zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission Modul 1a Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse, Bericht 2005 für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit*, op. cit., s. 156–159.

robociem. Według dostępnych danych za lata 2003–2004 zainteresowanie taką formą zatrudnienia/dofinansowania jest właściwie żadne. W 2003 r. skorzystało z niej tylko 4700 osób, a liczba ta w roku następnym wzrosła tylko do 6400 osób<sup>73</sup>. Innym środkiem mającym poprawić możliwości podjęcia pracy przez starszych bezrobotnych, jaki przewidywała ustawa Hartz I było wprowadzenie możliwości zatrudniania osób powyżej 52. roku życia na czas określony. Jednakże jak dotąd nie stwierdzono pozytywnego wpływu tej regulacji na wzrost szans na zatrudnienie w tej grupie bezrobotnych<sup>74</sup>.

Bardziej pozytywnie natomiast można ocenić *Ich-AG* oraz *Mini-/Midijobs*. Sześć miesięcy po otrzymaniu dofinansowania odsetek osób, które nie są już bezrobotne w wyniku założenia *Ich-AG* w porównaniu do grupy kontrolnej jest dosyć wysoki: w Niemczech zachodnich wśród mężczyzn o 56%, a wśród kobiet o 52%, zaś w Niemczech wschodnich wśród mężczyzn o 60%, a wśród kobiet o 65%<sup>75</sup>. Także liczba osób, które skorzystały z tej szansy na dofinansowanie rozpoczętej przez nie działalności gospodarczej znaczenie przerosła pierwotne oczekiwania twórców reformy: już w 2003 r. przekroczyła ona 90 tys., a we wrześniu 2005 r. 236 tys. osób. Co więcej, jeszcze w końcu 2004 r. aż 80% z założonych w ten sposób firm nadal utrzymywało się na rynku. Dodatkowo 34% spośród uczestników programu, którzy przerwali działalność gospodarczą (18%, czyli 48 tys.) uczyniło tak, by podjąć pracę u innego pracodawcy wiążącą się z obowiązkiem uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne. To zaś oznaczałoby, iż 90% osób, które założyły *Ich-AG* do końca 2004 r. nie wróciła na bezrobocie<sup>76</sup>. Tym niemniej nie należy zapominać, iż o rzeczywistym sukcesie tego instrumentu będzie można mówić dopiero, gdy uda się potwierdzić, iż

---

<sup>73</sup> *Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, Bundestagsdrucksache 16/505, s. 112.

<sup>74</sup> B. Kaltenborn et al., *Hartz: Bilanz der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik*, Blickpunkt Arbeit und Wirtschaft 3/2006, s. 4.

<sup>75</sup> *Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, op. cit., s. 117.

<sup>76</sup> F. Oschmiansky, *Bekämpfung von Schwarzarbeit (Ich-AG, Mini-Jobs)*, op. cit., s. 59; J. Leschke et al., op. cit., s. 7–8.

*Ich-AG* funkcjonują dalej również po wygaśnięciu dofinansowania. Tymczasem w okresie, gdy przeprowadzano programy ewaluacyjne, których dane zostały tu przywołane, nawet pierwsi beneficjenci tej formy pomocy nadal otrzymywali wsparcie z lokalnych agencji pracy.

*Mini-* i *Midijobs* podawane były często przez ówczesną koalicję rządzącą za przykład sukcesu reform Hartz. Rzeczywiście, patrząc na liczbę osób zatrudnionych w sektorze pracy niskopłatnej przed i po wprowadzeniu ustawy Hartz II można dojść do wniosku, iż polityka rządu przyczyniła się do oczekiwanego wzrostu zatrudnienia. Tylko od kwietnia 2003 r. (a więc od momentu wprowadzenia nowych regulacji dotyczących *Minijobs*) do końca 2004 r. ich liczba wzrosła o 11% do wysokości 6,64 mln (w tym samym czasie liczba *Midijobs* osiągnęła wysokość 720 tys.)<sup>77</sup>. Również pracodawcy pozytywnie oceniają *Minijobs* jako wydajny instrument pozwalający im na zwiększenie „elastyczności” ich przedsiębiorstw<sup>78</sup>.

Dalsza analiza wykazuje jednakże, iż zarówno *Mini-* jak i *Midijobs* nie spełniają innych ważnych, a zakładanych pierwotnie przez ustawodawcę funkcji. Przede wszystkim nie stają się one „pomostem” do regularnego zatrudnienia. Wśród osób ankietowanych, które przestały już wykonywać *Minijob*, tylko 9% zostało objętych pełnym zatrudnieniem. Liczba ta jest wprawdzie wyższa pośród byłych *Midijobbers*, ale i tam wynosi tylko 32%<sup>79</sup>. Zarówno *Minijobs* jak i *Midijobs*, zważywszy uzyskiwany z nich niski poziom dochodów (choć oczywiście w większym stopniu dotyczy to tych pierwszych), nie stanowią także same w sobie alternatywy dla osób bezrobotnych. Stąd też wykonywane są najczęściej przez osoby, które już posiadają stałe i pełnowartościowe miejsca pracy, a które poprzez *Mini-* lub *Midijobs* chcą wzmocnić domowy budżet albo przez osoby, które nie są w inny sposób zatrudnione, ale również posiadają już źródło dochodów, jak np. gospodynie domowe, emeryci, uczniowie czy studenci<sup>80</sup>. W ten sposób ani *Mini-*, ani *Midijobs*, wbrew oczekiwaniom pomysłodawców,

---

<sup>77</sup> J. Leschke et al., op. cit., s. 14.

<sup>78</sup> *Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, op. cit., s. 125.

<sup>79</sup> J. Leschke et al., op. cit., s. 15.

<sup>80</sup> F. Oschmiansky, *Bekämpfung von Schwarzarbeit (Ich-AG, Mini-Jobs)*, op. cit., s. 61.



nie stały się narzędziem zmniejszenia istniejącego już bezrobocia. Co więcej, zatrudnienie tego typu prowadzi do negatywnych skutków jeśli chodzi o zabezpieczenie socjalne osób wykonujących *Mini- i Midijobs*<sup>81</sup>. *Mini-jobbers* nie opłacając składek na ubezpieczenie zdrowotne, emerytalne i od bezrobocia, w konsekwencji nie uzyskują prawa do tychże świadczeń. Prawo to nabywają co prawda *Midijobbers*, ale tylko na bardzo minimalnym poziomie.

Według wstępnych wyników badań przeprowadzonych na zlecenie niemieckiego rządu również zachodzące w Federalnej Agencji Pracy zmiany zmierzają we właściwym kierunku<sup>82</sup>, szczególnie jeśli chodzi o system zarządzania instytucją, a także poprawę jakości obsługi klientów w AA. Z drugiej jednak strony, stwierdzono występowanie pewnych trudności m.in. we współpracy pomiędzy Regionalnymi Dyrekcjami a lokalnymi agencjami pracy. Pracownicy tych ostatnich uskarżają się na brak pełnej swobody wyboru środków, za pomocą których mieliby osiągnąć wyznaczone przez Dyrekcje cele. Szczególnie, iż to właśnie na agencjach spoczywa odpowiedzialność za ich ewentualne niedotrzymanie<sup>83</sup>.

Problematiczny okazał się także podział „klientów” AA na grupy. W wielu przypadkach bowiem dokonywana dosyć automatycznie na podstawie kilku formalnych wymogów dyferencjacja bezrobotnych nie pokrywa się z oceną wyrażoną przez pracowników AA odpowiedzialnych za pośrednictwo pracy na podstawie przeprowadzonego przez nich wywiadu z tymi osobami. Ujawniła się przy tym tendencja do klasyfikowania starszych bezrobotnych jako *Betreuungskunden*, a więc posiadających tylko ograniczony dostęp do instrumentów oferowanych przez AA w celu ponownej integracji na rynku pracy, zaś osób poniżej 25 roku życia i przy tym często o niskich kwalifikacjach zawodowych jako *Marktkunden*, czyli również znajdujących się poza centrum uwagi AA<sup>84</sup>. Może to oznaczać, iż

---

<sup>81</sup> Ibid.

<sup>82</sup> *Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, op. cit., s. 11.

<sup>83</sup> Ibid., s. 39.

<sup>84</sup> B. Kaltenborn et al., *Agenturen für Arbeit: Systematisierung des Ressourceneinsatzes*, *Blickpunkt Arbeit und Wirtschaft* 4/2006, s. 2.



pomocy tej zostają pozbawione osoby, które jej najbardziej potrzebują (co najczęściej przekłada się na zagrożenie bezrobociem długookresowym).

Za równie problematyczną można uznać koncentrację zabiegów AA wokół jednego typu pracodawców, tzw. „ekstraklientów” przy dużo mniejszym nacisku na kontakty z małymi i średnimi przedsiębiorstwami. Tymczasem duże firmy najczęściej posiadają własne działy HR i nie potrzebują specjalnej pomocy w przeprowadzaniu rekrutacji na wolne stanowiska. Zapotrzebowanie na wsparcie ze strony *Kundenzentrum* wykazują raczej mniejsze przedsiębiorstwa, których możliwości w tym względzie są dużo skromniejsze<sup>85</sup>.

Poważne utrudnienie dla pracy BA i jej oddziałów lokalnych stanowi także wadliwe funkcjonowanie jej nowego oprogramowania wprowadzonego pod koniec 2003 r. w postaci „Wirtualnego Rynku Pracy”. Prace nad nim znacząco się przedłużyły, a niektóre z jego elementów nie zostały w pełni uruchomione jeszcze pod koniec 2005 r.<sup>86</sup>. I to pomimo, iż koszty projektu dawno przekroczyły wyznaczone ramy: z pierwotnie szacowanych 50 mln wzrosły do 165 mln euro (sic!)<sup>87</sup>. Jako mało przyjazny dla użytkownika oceniono także inny element VAM – internetową „Giełdę Pracy” (*Job-Börse*)<sup>88</sup>.

Miano *Reformmonster* nadano natomiast ostatniej z reform Hartz’a, czyli Hartz IV<sup>89</sup>. Jej implementacja okazała się bowiem już na samym starcie najeżona trudnościami. Potęgował je pośpiech, z jakim została przeprowadzona. Wielomiesięczne negocjacje pomiędzy ówczesnym rządem a opozycją, których przedmiot stanowiła kwestia odpowiedzialności za administrowanie „zasiłkiem dla bezrobotnych II” sprawiły, iż okres jaki przeznaczono na przygotowanie do wdrożenia nowych regulacji był niezwykle krótki.

---

<sup>85</sup> H. Schütz, P. Ochs, op. cit., s. 14–15.

<sup>86</sup> *Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, op. cit., s. 56. Według rzecznika BA proces ten ma się zakończyć dopiero w drugiej połowie 2006 r. (*Job-Börse: Mangelhaft*, *Die Zeit* 7/2006).

<sup>87</sup> G. Lütge, *Großspurig und teuer. Der virtuelle Arbeitsmarkt geriet zum Millionengrab und niemand schreckte auf*, *Die Zeit* 11/2004.

<sup>88</sup> *Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*, op. cit., s. 56.

<sup>89</sup> K. Rudzio, *Die unendliche Reform*, *Die Zeit* 23/2006.

Okoliczność ta wpływała negatywnie na proces powstawania zupełnie nowych struktur administracyjnych, czyli wspomnianych już „wspólnot pracy”, które na domiar złego miały połączyć w sobie dwie zupełnie odmienne tradycje zarządzania – centralnie sterowane agencje (wcześniej urzędy) pracy oraz kierowane na poziomie lokalnym ośrodki pomocy społecznej. Wkrótce okazało się, iż pomimo formalnego zespolenia organizmy te często nie stworzyły prawdziwej całości, lecz, każdy z osobna, funkcjonują według swojej dawnej logiki<sup>90</sup>. Z poważnymi trudnościami borykają się również *Optionskommunen*, w których gminy same prowadzą obsługę wszystkich osób pobierających Alg II. Większość z nich posiada tylko niewielkie doświadczenie z prowadzeniem aktywnej polityki rynku pracy (administrowanie instrumentami prowadzącymi do ponownej integracji bezrobotnych na rynku pracy), gdyż obsługiwany przez nich dotąd bezrobotnym środki te przysługiwały tylko w niewielkim stopniu<sup>91</sup>. Z tego też powodu nie posiadają one także często odpowiednio wykwalifikowanego personelu. Sytuacji ARGE i „Optionskommunen” nie poprawia niesprawnie działające oprogramowanie zaprojektowane przez koncern *T-Systems* specjalnie w celu obsługi osób pobierających Alg II.

Tym niemniej, obecnie podstawowym i najszerzej dyskutowanym problemem, jaki przedstawia implementacja ostatniej Ustawy o Nowoczesnych Usługach na Rynku Pracy jest związana z nią „niespodziewana” eksplozja wydatków ponoszonych na świadczenia dla osób pobierających (przede wszystkim) Alg II i zapomogę socjalną. Dla wielu jest to kwestia tym bardziej bulwersująca, iż jednym z argumentów przedstawianych przez rząd Gerharda Schrödera na rzecz konieczności wprowadzenia reformy Hartz IV było właśnie obniżenie kosztów świadczeń dla bezrobotnych, poprzez celowe obniżenie poziomu wysokości wypłat, jakie mieli odtąd otrzymywać byli recypienti zapomogi dla bezrobotnych. Tymczasem okazało się, iż wydatki na Alg II i *Sozialgeld* w 2005 r. z budżetu federalnego zamiast planowanych 14,6 mld euro wyniosły 25 mld euro (sic!). Co więcej, wydaje

---

<sup>90</sup> H. Schierholz, *Fordern statt Fördern, Hartz IV in der Praxis*, Blätter für deutsche und internationale Politik 8/2005, s. 950.

<sup>91</sup> Ibid.

się, iż również w tym roku nie uda się zmieścić w ramach zakładanych wydatków na ten cel na poziomie 24,4 mld euro (już teraz szacuje się, iż mogą one osiągnąć poziom nawet 28 mld euro)<sup>92</sup>.

Winą za tak dramatyczną różnicę pomiędzy przewidywanymi a faktycznymi kosztami reformy rząd usiłował obarczyć samych bezrobotnych przedstawiając ich w opublikowanym w sierpniu ubiegłego roku przez ówczesnego ministra gospodarki i pracy Wolfganga Clementa dokumencie *Pierwszeństwo dla przyzwoitych – przeciwko nadużyciom, „naciąganiu” i samoobsłudze w państwie socjalnym. Raport z rynku pracy latem 2005 r.*<sup>93</sup> „Raport” ten pełen jest przykładów i groteskowych wręcz historii przedstawiających, przy użyciu bardzo obrazowego i dosadnego języka, beneficjentów Hartz IV jako wyrachowanych oszustów. Wprost nazywa się ich tam „pasożytami”<sup>94</sup>.

Teza byłego ministra znalazła szeroki oddźwięk w niemieckiej, zwłaszcza bulwarowej, prasie, gdzie również z wielkim oburzeniem donoszono o licznych przypadkach nieuprawnionego pobierania świadczeń. Jednak część komentatorów, zapewne słusznie, odczytała „raport” jako próbę odwrócenia uwagi od błędów popełnionych przez rząd Gerharda Schrödera<sup>95</sup>. Szczególnie, iż zbliżały się już jesienne wybory do Bundestagu. Nie ma bowiem dowodów na to, iżby skala nadużyć, jakich dopuszczają się osoby otrzymujące Alg II była większa do tej, jaka istniała wśród osób pobierających przed reformą Hartz IV pomoc socjalną, czyli dotyczyła co najwyżej od 2 do 3% beneficjentów<sup>96</sup>.

O wiele bardziej wiarygodnym wyjaśnieniem dla owej „eksplozji” wydatków socjalnych są przede wszystkim: od początku nadmiernie opty-

---

<sup>92</sup> F. Grabowsky et al., *Die große Flut*, Der Spiegel 19/2006.

<sup>93</sup> *Vorrang für die Anständigen – Gegen Missbrauch, „Abzocke” und Selbstbedienung im Sozialstaat. Ein Report vom Arbeitsmarkt im Sommer 2005*, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit August 2005.

<sup>94</sup> Ibid., s. 10.

<sup>95</sup> Vide np. M. Bartsch et al., *Alltägliche Selbstbedienung*, Der Spiegel 43/2005, K. Rudzio, *Sozialschmarotzten als Sündenböcke der Nation?*, Die Zeit 43/2005 czy DGB-Analyse zur Missbrauchsdebatte: *Gegen die pauschale Verunglimpfung Arbeitsloser*, Soziale Sicherheit 11/2005, s. 355–357.

<sup>96</sup> R. Martens, *Vermuteter Sozialmissbrauch und gefühlte Kostenexplosion beim Arbeitslosengeld II*, Soziale Sicherheit 11/2005, s. 359.

mistyczne i błędne obliczenia rządu oraz pośpieszne i niestaranne przygotowanie samej ustawy Hartz IV, które sprawiło, iż, wbrew pierwotnym intencjom ustawodawcy, znacznie więcej osób niż przewidywano uzyskało prawo do wsparcia ze strony państwa<sup>97</sup>.

Dzieje się tak m.in., iż znacznie więcej osób niż oczekiwano na początku reformy pobiera nowe świadczenia Alg II lub *Sozialgeld*. I tak jeszcze na początku roku 2005 r. liczba beneficjentów wynosiła 6,12 mln (w tym 4,5 mln osób pobierało Alg II, a 1,62 mln zapomogę socjalną) by już w listopadzie tego samego roku wzrosnąć do ponad 7 mln (odpowiednio 5,19 mln i 1,87 mln)<sup>98</sup>. Część przyczyn tego wzrostu tkwi w zapisach samej ustawy Hartz IV, które powodują niezamierzone pierwotnie przez ustawodawcę konsekwencje. I tak np. wielu bezrobotnych mieszkających dotąd razem z pracującym lub zamożnym partnerem wyprowadza się by stworzyć oddzielną *Bedarfgemeinschaft* i uzyskać w ten sposób własne prawo do otrzymywania „zasiłku dla bezrobotnych II”, tak by w ten sposób nie być przez niego utrzymywanym (przeciwnie niż chciałby tego ustawodawca). Inne pary z kolei się pobierają, gdyż w ten sposób współmałżonek uzyskuje prawo (poprzez Alg II) do ubezpieczenia chorobowego i emerytalnego<sup>99</sup>. Także młodzi ludzie dotąd z powodów finansowych mieszkający z rodzicami wykorzystują możliwość, jaką stworzyło im wprowadzenie świadczenia Alg II by wyprowadzić się z domu rodzinnego (dzięki reformie Hartz IV oprócz podstawowego świadczenia pieniężnego otrzymują oni dodatkowo m.in. środki na opłacenie czynszu) i także stworzyć własną „wspólnotę potrzebujących”. Co więcej, wiele osób, które już przed reformą ze względu na ich niskie dochody były uprawnione do wsparcia ze strony państwa, jednak nie wnosiły o przyznanie *Sozialhilfe*, złożyło teraz wnioski o Alg II. Pomoc socjalna wypłacana bowiem była przez Urząd Pomocy Społecznej (*Sozialamt*), co wiązało się z pewną społeczną stygmatyzacją jej rezy-

---

<sup>97</sup> B. Kaltenborn et al., *Hartz IV: Ausgaben deutlich unterschätzt*, Blickpunkt Arbeit und Wirtschaft 6/2006, s. 3.

<sup>98</sup> B. Kaltenborn et al., *Hartz IV: Deutlich mehr Fürsorgeempfänger/innen*, Blickpunkt Arbeit und Wirtschaft 5/2006, s. 2–3.

<sup>99</sup> Vide np. E. Niejahr, *Geschieden dank Hartz*, Die Zeit 06/2005.

piętna<sup>100</sup>. Te i podobne przypadki trudno uznać za „nadużycia”, gdyż wszystkie mieszczą się w ramach prawa. Chodzi tu raczej o zżeczne wykorzystanie możliwości stworzonych przez samego ustawodawcę, a więc to na nim, a nie na „nieuczciwych” bezrobotnych, spoczywa odpowiedzialność za nadmierny wzrost kosztów reformy.

Obok sprawy domniemanych nadużyć świadczeń kwestią budzącą duże kontrowersje w społeczeństwie niemieckim stała się tzw. „praca za jednego euro”. W założeniu twórców reformy *Ein-Euro-Jobs* miały stanowić szansę na ponowną integrację na rynku pracy dla osób „szczególnie trudnych w pośrednictwie” (a więc przede wszystkim długookresowo bezrobotnych), które inaczej nie mogą liczyć na ponowne zatrudnienie. Prace przez nie wykonywane miały być „dodatkowe” i być w „powszechnym interesie”<sup>101</sup>. Tymczasem dla wielu stały się one symbolem opresywnego państwa, które, w myśl zasady „lepszą pracą jakakolwiek niż żadna”, zmusza bezrobotnych do podejmowania zatrudnienia, za które nie otrzymują oni „godziwej” zapłaty (nieco ponad 1 euro za godzinę, jako dodatek do oryginalnego świadczenia Alg II). Co więcej, już wkrótce okazało się, jak bardzo niejasna jest definicja pracy „dodatkowej i leżącej w powszechnym interesie”. W prasie pojawiły się informacje o masowym wykorzystywaniu przez gminny *Ein-Euro-Jobbers* do wykonywania czynności (takich jak porządkowanie terenów zielonych, odnawianie szkół etc.), które wcześniej, oczywiście za opłatą, były zlecane profesjonalnym firmom<sup>102</sup>. Według przedstawicieli związków zawodowych, którzy szacują, iż liczba *Ein-Euro-Jobbers* sięgnęła już 250 tys., prowadzi to do likwidacji regularnych objętych obowiązkiem ubezpieczenia miejsc pracy<sup>103</sup>.

---

<sup>100</sup> B. Kaltenborn et al., *Hartz IV: Deutlich mehr Fürsorgeempfänger/innen*, op. cit., s. 3.

<sup>101</sup> H. Schierholz, op. cit., s. 954.

<sup>102</sup> Vide np. A. Jung, „Grosse Grauzone“. *Wie die Kommunen und Trägergesellschaften reguläre Stellen durch billige Ein-Euro-Jobs ersetzen*, *Der Spiegel* 43/2005.

<sup>103</sup> DGB Bundesvorstand, „Mehr kosten bei Hartz IV: Fehlkalkulation oder Missbrauch?“, *Arbeitsmarkt aktuell* November 2005, s. 4.

## Podsumowanie

Eksperci oraz przedstawiciele organizacji międzynarodowych od lat wskazywali na konieczności wprowadzenia znaczących zmian w niemieckiej polityce rynku pracy. Kwestia ta, szczególnie w obliczu utrzymującego się wysokiego poziomu bezrobocia, zajmowała także od dawna naczelne miejsce na agendzie publicznej w samych Niemczech. Tym niemniej, ani kolejne rządy Helmuta Kohla, ani też rząd kanclerza Gerharda Schrödera w czasie jego pierwszej kadencji, poza nieznacznymi korektami, nie zdobyły się na przeprowadzenie takiej reformy. Musiał zaistnieć dopiero specyficzny spłot zdarzeń i okoliczności (tzn. musiało się otworzyć *policy window*), by zmiana taka stała się możliwa, tzn. by mógł rozpocząć się nowy cykl powstawania i wdrażania danej polityki.

Przełomowym wydarzeniem, które uruchomiło ten cykl był wybuch skandalu związanego z ujawnieniem w lutym 2002 r. praktyki fałszowania statystyk pośrednictwa pracy, która miała miejsce w Federalnym Urzędzie Pracy. Rozpoczęcie reformy nie było więc wynikiem z góry przemyślanego, długofalowego planu, lecz reakcją na niespodziewany kryzys, który stał się katalizatorem wydarzeń, tzn. według zmodyfikowanego przez Kingdona „modelu kosza na śmieci” – okazją do spotkania się „strumieni”: problemu – utrzymującego się bezrobocia, propozycji – pomysłów i przekonań członków Komisji oraz polityki – ujawnienia skandalu w sytuacji zbliżających się wyborów parlamentarnych.

Członkowie Komisji Hartza uznali, iż podstawowym problemem powodującym tak wysokie bezrobocie jest sytuacja niedopasowania struktury podaży i popytu na pracę oraz niedostatecznej motywacji bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia. Stąd też najważniejsze z przedstawionych przez Komisję propozycji miały na celu skorygowanie tego stanu m.in. poprzez poprawę jakości pośrednictwa pracy, wykorzystanie na szerszą skalę pracy tymczasowej czy przebudowę systemu świadczeń dla bezrobotnych. Większość z jej zaleceń, co prawda niejednokrotnie w znacznie zmodyfikowanej formie, została następnie przyjęta w postaci aktów ustawodawczych, czyli tzw. czterech Ustaw Hartza.

Implementacja zapisów jakie się w nich znalazły, przebiegająca etapami od 2003 r., od początku napotykała na wiele trudności. Istotnym negatywnym czynnikiem był tu pośpiech, z jakim chciano dokonać ich wdrożenia, tak by efekty zmian widoczne były już przed następnymi wyborami parlamentarnymi. Skutkiem tego pośpiechu był brak odpowiednio wyszkolonego personelu i przeciążenie urzędów pracą. W przypadku wielu z nowych programów i regulacji zaowocowało to wystąpieniem licznych nadużyć. Znacząco zaniżono także przewidywane koszty reformy świadczeń dla bezrobotnych, co wraz z wadliwą konstrukcją ustawy Hartz IV, która wbrew intencjom ustawodawcy znacznie poszerzyła krąg recypientów pomocy ze strony państwa, doprowadziło do „eksplozji” kosztów. Winą za wzrost kosztów ówczesny rząd usiłował obarczyć samych bezrobotnych donosząc o jakoby dokonywanych przez nich licznych oszustwach i nadużyciach. Istnieją jednak poważne wątpliwości na ile twierdzenie to jest istotnie uzasadnione.

Efekty reformy, na ile pozwalają to stwierdzić wyniki wstępnych ewaluacji i raportów, jak dotąd pozostają niewielkie i generalnie rozczarowujące. O ile niektóre z posunięć administracji można zaliczyć do udanych – np. reorganizację Federalnego Urzędu Pracy (w tym praktyki pośrednictwa pracy), wprowadzenie dofinansowania miejsc pracy tworzonych przez bezrobotnych czy nowe regulacje w dziedzinie pracy w niepełnym wymiarze (choć i tu pozostają wątpliwości co do możliwości wystąpienia negatywnych skutków w dalszej przyszłości), to inne, takie jak Agencje Pracy Tymczasowej, bony na usługę pośrednictwa pracy, środki mające na celu „aktywizację” bezrobotnych czy wreszcie projekt zabezpieczenia finansowego dla starszych pracodawców należy uznać za porażkę polityki rządowej w tej dziedzinie. Jeśli zaś chodzi o kwestię procesu implementacji i skutków ostatniej z ustaw Hartza – Hartz IV, to w chwili powstawania tej pracy ostateczne dane nie były jeszcze dostępne, jednak już teraz można stwierdzić, iż nie spełniła ona swej roli jako środka do obniżenia kosztów świadczeń dla bezrobotnych. Nie można też oczywiście przeoczyć faktu, iż cztery lata od rozpoczęcia przemian, nie udało się zbliżyć do podstawowego celu reform, tj. zmniejszyć poziomu bezrobocia, szczególnie tego długookresowego.

Wydaje się, iż za ten negatywny w przeważającej mierze bilans wysiłków reformatorskich rządu Gerharda Schrödera odpowiadają, w o wiele większym stopniu niż wadliwe wdrożenie zapisów ustaw (*program failure*), mało realistyczne założenia jakie tkwiły u ich podstaw, a więc błędna teoria (*theory failure*). Można powątpiewać czy przy użyciu zaproponowanych przez Komisję Hartza środków ambitne cele rządu (i samej Komisji), nawet przy bardziej gładko przebiegającej implementacji w ogóle mogły być osiągnięte. Wydaje się bowiem, iż podstawowym błędem tkwiącym w planach rządu Gerharda Schrödera było założenie, iż wysokie bezrobocie to w dużej mierze wynik niedopasowania (*Mismatch*) struktury podaży i popytu na pracę (niesprawnie działający mechanizm pośrednictwa pracy sprawia, iż zbyt wiele miejsc pracy pozostaje nie obsadzonych w ogóle lub zbyt późno) oraz brakującej motywacji bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia (stąd środki mające na celu ich „aktywizację”). Tymczasem w sytuacji, gdy na początku 2005 r. na jedno wolne miejsce pracy przypadało 20, a w Niemczech wschodnich nawet 44 bezrobotnych<sup>104</sup> trudno mówić o sprawnie funkcjonującym rynku pracy, który mógłby zapewnić zatrudnienie dla wszystkich chętnych.

Jak stwierdzili kiedyś Angela Browne i Aaron Wildavsky .... [*pewne*] obietnice, jeżeli [od początku] nie można było ich dotrzymać, nie powinny były nigdy zostać złożone...<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> H. Seifert, *Was bringen die Hartz-Gesetze?*, Aus Politik und Zeitgeschichte 16/2005, s. 20.

<sup>105</sup> A. Browne, A. Wildavsky, *Implementation as Mutual Adaptation*, w: J.L. Pressman, A. Wildavsky, *Implementation*, CA: University of California Press Berkeley and Los Angeles 1984, s. 211.



*Agata Zadrożna*

*TNS Ośrodek Badania Opinii Publicznej sp. z o.o.*

## **Aktywność kobiet na rynku pracy**

### **Wstęp**

Od dawna wiadomo, że sytuacja kobiet na polskim rynku pracy jest niekorzystna, a w szczególności znacznie gorsza od sytuacji mężczyzn. Fakt ten potwierdza chociażby utrzymywanie się wyższej stopy bezrobocia wśród kobiet niż wśród mężczyzn (14,9% w stosunku do 13,4% w II kw. 2006 r.)<sup>1</sup>. W związku z taką sytuacją konieczne wydaje się podjęcie działań, które miałyby na celu poprawę pozycji Polek i zachęcenie pracodawców do ich zatrudniania.

Projekt Aktywność Kobiet na Rynku Pracy miał na celu zdiagnozowanie sytuacji kobiet na rynku pracy, co w przyszłości pomoże w stworzeniu programu działań, które mogłyby pozytywnie na nią wpłynąć. W ramach projektu przeprowadzona została analiza dostępnych danych, badanie jakościowe kobiet oraz badania ilościowe kobiet i pracodawców, które miały prowadzić do lepszego zrozumienia uwarunkowań sytuacji kobiet na rynku pracy.

Badania miały pozwolić nie tylko na stwierdzenie jakie są uwarunkowania sytuacji kobiet, ale także jakie jest natężenie działania poszczególnych czynników. Stąd decyzja o przeprowadzeniu dużego badania na reprezentatywnej próbie Polek. Tylko na podstawie tego typu danych można ocenić w jakim stopniu różnego rodzaju czynniki oddziałują na sytuację kobiet.

---

<sup>1</sup> Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności, GUS 2006 r.

Główne bariery w zatrudnianiu kobiet, które ujawniają się po przeanalizowaniu wyników badania to: silne zakorzenienie w społeczeństwie stereotypów na temat pracy zawodowej kobiet oraz trudności związane z łączeniem ról zawodowych i rodzinnych. W przypadku części kobiet barierą jest także mała aktywność: brak mobilności, niskie kwalifikacje czy nieumiejętność poszukiwania zatrudnienia.

W niniejszym opracowaniu przedstawione zostaną w skrócie najważniejsze wyniki i wnioski z naszych badań. Natomiast na wstępie opisana zostanie metodologia wybrana do realizacji postawionych celów.

### **Podstawowe cele projektu i metodologia**

Podstawowe cele postawione przed badaniami, zarówno kobiet jak i pracodawców to:

1. Ocena sytuacji kobiet na rynku pracy
2. Określenie barier związanych z poszukiwaniem i wykonywaniem pracy przez kobiety
3. Ocena aktywności zawodowej kobiet z uwagi na wykształcenie, kwalifikacje i sytuację rodzinną
4. Określenie przyczyn dezaktywacji zawodowej kobiet
5. Wskazanie stereotypów dotyczących roli kobiety
6. Zbadanie postaw przedsiębiorczych wśród kobiet.

Jak już wspomniano wcześniej projekt „Aktywność kobiet na rynku pracy” obejmował: analizę dostępnych danych, badanie jakościowe (wywiady grupowe), badania ilościowe wśród kobiet i pracodawców.

W pierwszej fazie realizacji badań przeprowadzone zostały badania pilotażowe. Pilotaż badania pracodawców zrealizowany został w grudniu 2005 roku na próbie 50 przedsiębiorstw i instytucji. Pilotaż badania kobiet zrealizowany został w marcu 2006 roku na próbie 150 kobiet w wieku 18–55 lat. Próby w badaniach pilotażowych zostały dobrane według tego samego schematu, co w badaniach głównych.

Badania ilościowe poprzedzone zostały również badaniem jakościowym, które polegało na przeprowadzeniu 9 wywiadów grupowych z kobie-

tami mieszkającymi w trzech lokalizacjach: Warszawa, Żnin oraz średnie miasto w okolicach Katowic. Po trzy wywiady grupowe przeprowadzone zostały z kobietami z grup wiekowych: 18–25 lat, 30–44 lata i 45–55 lat. W każdej grupie znalazły się zarówno kobiety poszukujące, jak i nieposzukujące pracy. Badanie nie objęło natomiast kobiet pracujących, ponieważ poruszane były głównie tematy poszukiwania pracy oraz rezygnacji z aktywności zawodowej.

Realizacji powyższych badań towarzyszyła analiza danych zastanych, pochodzących przede wszystkim z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny.

Badanie pracodawców zrealizowane zostało w maju 2006 roku na 1000 osobowej próbie przedsiębiorstw i instytucji zatrudniających 10 i więcej pracowników, metodą wywiadu telefonicznego (CATI). Wywiady w przedsiębiorstwach/instytucjach przeprowadzane były z osobami odpowiedzialnymi za politykę zatrudnienia.

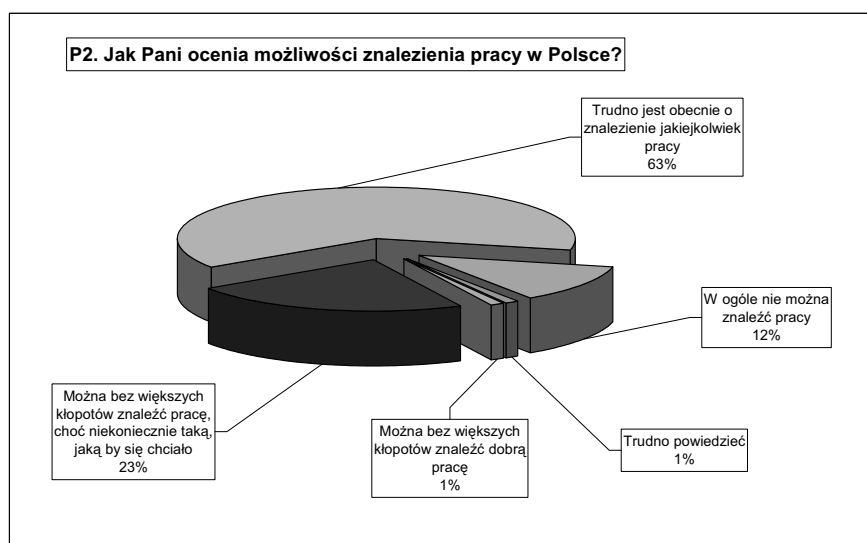
Badanie ilościowe kobiet również zrealizowane zostało w maju 2006 roku na losowo-kwotowej próbie kobiet w wieku produkcyjnym – 18–59 lat, metodą wywiadu bezpośredniego przeprowadzanego w domach respondentek. Ostatecznie badaniem objęto: 1059 kobiet pracujących, 683 kobiety bezrobotne i 1758 kobiet biernych zawodowo.

W badaniu kobiet przyjęliśmy definicję osoby pracującej, bezrobotnej i biernej zawodowo opartą na metodologii badania BAEL prowadzonego przez GUS.

### **Ocena sytuacji kobiet na rynku pracy**

Przed wszystkim wyniki badania potwierdziły niekorzystną sytuację kobiet na rynku pracy. Pierwszym wskaźnikiem takiego stanu rzeczy jest to, jak same kobiety oceniają sytuację na polskim rynku pracy. Więcej niż co dziesiąta respondentka (12%) uważa, że w ogóle nie można w Polsce znaleźć pracy, a prawie dwie trzecie (63%), że o znalezienie jakiegokolwiek pracy jest trudno. Mniej, bo niespełna co czwarta Polka (23%) jest przeciwnego zdania i ocenia, że bez większych kłopotów można znaleźć pracę, choć niekoniecznie taką, jaką by się chciało. Tylko jedna na sto respon-

dentek (1%) twierdzi, że bez większych kłopotów można w naszym kraju znaleźć dobrą pracę.



O czynniki wpływające na wysoką stopę bezrobocia wśród kobiet zapytaliśmy w naszym badaniu pracodawców. Według badanych osób najważniejszym czynnikiem mającym wpływ na wysokość stopy bezrobocia wśród kobiet jest fakt, że pracodawcy boją się zatrudniać młode kobiety, które mogą pójść na urlop macierzyński. Za mający wpływ na bezrobocie wśród kobiet uznało ten czynnik trzy czwarte (79%) respondentów.

Zdaniem większości pracodawców wysokie bezrobocie wśród kobiet nie wynika z ich niskich kwalifikacji. Tylko co trzeci pracodawca (32%) uważa, że wykształcenie kobiet nie jest dostosowane do potrzeb rynku pracy, a zaledwie 10% zauważyło, że kobiety niechętnie się szkolą i podnoszą swoje kwalifikacje.

Pracodawcy, którzy odpowiedzieli na otwarte pytanie o to co skłoniłoby ich do zatrudnienia większej liczby kobiet, wskazują na zmniejszenie ochrony podczas urlopów macierzyńskich i wychowawczych oraz na wynagrodze-

nie pracodawcom kosztów utraty na jakiś czas pracownika. Wydaje się, że pracodawcy, niezależnie od tego jak jest w rzeczywistości, są przekonani, że ponoszą wysokie koszty związane z zatrudnianiem matek, takie jak koszty urlopów macierzyńskich czy zwolnień w czasie gdy dziecko choruje.

W tej sytuacji ochrona kobiet związana z macierzyństwem nie powinna być zwiększana. Nie należy na przykład wydłużać urlopów macierzyńskich, czy zabraniać zwalniania matek, ponieważ może się to odbić niekorzystnie na sytuacji kobiet na rynku pracy.

Część respondentek miało trudności ze znalezieniem pracy z powodu niskich kwalifikacji. Niestety Polki stosunkowo rzadko biorą udział w szkoleniach. W szkoleniach związanych z pracą zawodową brało udział 38% kobiet, w tym 18% szkoliło się z własnej inicjatywy, 22% wysłał na szkolenie pracodawca, a 3% na szkolenie wysłał urząd pracy. W tym tylko co ósma (13%) respondentka brała udział w szkoleniu w ostatnim roku.

Alarmujące jest, że szkolą się kobiety stosunkowo lepiej wykwalifikowane – pracujące, z wyższym wykształceniem, w średnim wieku, mieszkanki dużych miast. W szkoleniach częściej brały udział kobiety pracujące (52%) niż bezrobotne (21%). Częściej respondentki w średnim wieku np. 46% w wieku 45–54 lata niż najmłodsze – 20% w wieku 18–24 lata. Zdecydowanie częściej szkoliły się respondentki z wyższym wykształceniem (74%) niż te z podstawowym (17%). Swoje kwalifikacje chętniej rozszerzają mieszkanki miast powyżej 500 tys. (52%) niż mieszkanki wsi (28%). Pogłębia się przepaść pomiędzy kobietami wykształconymi, z wysokimi kwalifikacjami, które dobrze odnajdują się na rynku pracy, a pozostałymi.

Najpopularniejsze wśród Polek są kursy obsługi komputera i programów komputerowych. W takim kursie uczestniczyła co trzecia spośród respondentek (32%), które w ogóle się szkoliły. Niewiele mniej kobiet brało udział w kursach zawodowych (29%) np. fryzjerskich czy krawieckich.

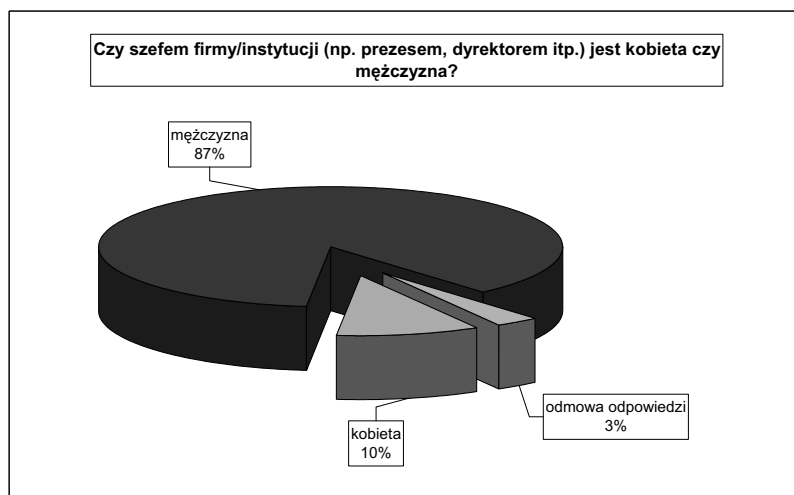
Szkolenia stosunkowo rzadko wpływały bezpośrednio na sytuację zawodową kobiet – w przypadku dwóch trzecich (67%) po szkoleniu nic się nie zmieniło. 7% respondentek po ostatnim ze szkoleń awansowało, 3% zmieniło pracę, a 7% pracę znalazło. 12% kobiet po udziale w kursie lub szkoleniu zaczęło wykonywać ciekawsze zadania w swoim miejscu pracy.

W przypadku prawie co czwartej (23%) kobiety skierowanej na szkolenie przez urząd pracy zaowocowało to znalezieniem pracy. Dlatego celowe wydaje się zachęcanie bezrobotnych kobiet do szkoleń.

Znajomość języków obcych jest umiejętnością często braną pod uwagę przy ocenie kandydata do pracy, niestety wśród Polek nie jest zbyt duża. Co prawda prawie trzy czwarte (73%) respondentek zna jakiś język obcy, jednak 27% nie zna żadnego języka obcego. Bardzo mało jest także kobiet, które znają języki obce na poziomie zaawansowanym. Co najmniej jednym z trzech wymienionych języków na poziomie zaawansowanym posługuje się co dziesiąta kobieta (10%). Lepiej jest wśród respondentek młodych i z wykształceniem wyższym.

Umiejętność obsługi komputera jest bardzo ważna dla pracodawców, którzy bardzo często biorą ją pod uwagę przy ocenie potencjalnego pracownika. Dwie trzecie kobiet w wieku 18-59 lat potrafi obsługiwać komputer w podstawowym zakresie (edytor tekstów, arkusz kalkulacyjny, Internet), jednak co trzecia (33%) w ogóle nie umie obsługiwać komputera.

Nasze badanie pokazało także, że choć ponad dwie piąte pracowników badanych firm/instytucji to kobiety, to tylko w co dziesiątej z nich (10%) szefem np. prezesem lub dyrektorem jest kobieta.



Kobiety najczęściej są szefami w branżach, w których pracuje więcej kobiet: w pośrednictwie finansowym (40%) oraz w hotelach i restauracjach (39%). Jednak również w tych branżach, chociaż pracuje w nich więcej kobiet niż mężczyzn, kobiety szefowe są w mniejszości.

Jeśli chodzi ogólnie o zajmowanie stanowisk kierowniczych przez kobiety, to wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze wyższego szczebla kobiety stanowią 37%, a wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze niższego szczebla 48%. Proporcje te są mniej więcej zbliżone do odsetka kobiet wśród pracowników, jednak warto zauważyć, że kobiety częściej są kierownikami niższego niż wyższego szczebla. Potwierdza się występowanie zjawiska „szklanego sufitu”, czyli ograniczonych możliwości awansu dla kobiet.

Większość pracujących kobiet ma umowę o pracę na czas nieokreślony (59%). Co piąta ma wprawdzie umowę o pracę, ale na czas określony (20%). 3% kobiet pracuje na umowę zlecenie, a mniej niż co setna na umowę o dzieło lub innego rodzaju umowę. Dwie na sto kobiet pracuje bez formalnej umowy. Pozostałe 16% pracuje w gospodarstwie rolnym lub prowadzi działalność gospodarczą.

Jednak niestabilność zatrudnienia jest ważnym problemem, który dotyczy przede wszystkim kobiety młode i może utrudniać im rozpoczęcie samodzielnego życia i założenie rodziny. To niepokojący trend wskazujący narastającą niechęć pracodawców do podpisywania stałych umów. Tylko 29% pracujących kobiet w wieku 18–24 lata ma umowę o pracę na czas nieokreślony, aż 43% z nich ma umowę na czas określony, 14% pracuje na umowę zlecenie, a 9% pracuje bez umowy.

Oddzielny blok pytań poświęciliśmy pracy „na czarno”. Okazuje się, że co trzecia kobieta zgodziłaby się podjąć pracę bez formalnej umowy (33%), w tym co dziesiąta (10%) zdecydowanie by się na to zgodziła. Co szóstej Polce (17%) zdarzyło się w przeszłości pracować bez formalnej umowy, a 2% przyznaje, że obecnie pracuje bez umowy.

Pracodawcy najczęściej uzasadniali niepodpisanie z nimi umowy zbyt wysokimi kosztami zatrudnienia (41%). Co czwarty pracodawca (25%) dzięki niepodpisaniu z pracownicą umowy mógł jej więcej płacić, co może

być czynnikiem zachęcającym do podejmowania pracy „na czarno”. Wysokie koszty pracy nie zachęcają pracodawców do przestrzegania prawa pracy i podpisywania stałych umów o pracę, jednak konieczne wydają się działania na rzecz przestrzegania tych przepisów.

### **Bariery związane z poszukiwaniem i wykonywaniem pracy przez kobiety**

Podstawową barierą w wykonywaniu pracy zawodowej przez kobiety jest ich obciążenie obowiązkami związanymi z prowadzeniem domu i wychowaniem dzieci. Ponadto poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy utrudnia ich mała mobilność. Natomiast w przypadku kobiet bezrobotnych ważną barierą w poszukiwaniu zatrudnienia są niewielkie wysiłki podejmowane w tym kierunku, co może być związane z niewiedzą jak poszukiwać pracy.

Podstawowym motywem, dla którego respondentki podejmują pracę zawodową, jest konieczność zapewnienia utrzymania sobie i rodzinie – tę motywację wskazuje więcej niż połowa pracujących kobiet (58%), a szczególnie często, będące w złej sytuacji materialnej.

Badanie nasze pokazało jednak, że duża część kobiet podejmuje pracę zawodową także z innych, niż finansowe powodów. Więcej, niż co trzeciej (35%) pracującej kobiecie praca zapewnia poczucie własnej wartości i szacunek innych. Co piąta (18%) chce robić coś ciekawego i wykorzystać swoje możliwości, natomiast co dziewiątej (11%) zależy na wyjściu z domu i spotkaniu się z ludźmi.

Odpowiedzi na pytanie, w jakiej sytuacji respondentki mogłyby zrezygnować z pracy potwierdzają, że duża część kobiet pracuje przede wszystkim, aby zapewnić utrzymanie sobie i rodzinie. W związku z tym prawie połowa Polek (47%) zrezygnowałaby z pracy zawodowej, gdyby mąż lub inna osoba mogła zapewnić rodzinie utrzymanie, 22% zrezygnowałoby z pracy, gdyby nabyły prawo do wcześniejszej emerytury, a 8% gdyby nabyły prawo do renty.

Istnieje także grupa kobiet (14%), które z pracy nie zrezygnowałyby w żadnej z wymienionych sytuacji, co oznacza, że praca zawodowa jest dla nich wartością samą w sobie i formą samorealizacji. Duża część Polek



pracuje przede wszystkim dlatego, że musi, w szczególności te gorzej wykształcone i będące w gorszej sytuacji materialnej, jednak dla pozostałych praca zawodowa jest czymś więcej niż tylko źródłem pieniędzy.

Z naszego badania wynika, że najczęstszą przyczyną bierności zawodowej kobiet pomiędzy 18 a 59 rokiem życia jest konieczność zajęcia się dziećmi (23%). Co piąta bierna zawodowo kobieta nie pracuje, bo chce skoncentrować się na nauce (19%). Sytuacja ta dotyczy przede wszystkim kobiet w wieku 18–24 lat (68%). Bardzo dużo kobiet wycofało się z rynku pracy przed ukończeniem 60 roku życia, ponieważ mają prawo do renty lub wcześniejszej emerytury. Dotyczy to kobiet należących do starszych grup wieku – 45–54 lata (31%) oraz 55–59 lat (32%) w przypadku rent oraz 55–59 lat (51%) w przypadku wcześniejszych emerytur.

Więcej niż połowa obecnie biernych zawodowo kobiet zamierza w przyszłości podjąć pracę (55%). To czy respondentka planuje w przyszłości podjęcie pracy zależy od przyczyn jej bierności. Zamierzają pracować przede wszystkim te kobiety (98%), które obecnie koncentrują się na nauce. A także te (86%), które nie mogły znaleźć takiej pracy, jaka im odpowiada.

Z jednej strony celem polityki społecznej jest aktywizacja zawodowa kobiet. Z drugiej strony ważnym celem jest zachęcenie kobiet do posiadania większej liczby dzieci. Cele te pozostają w sprzeczności, jeśli nie podejmie się działań na rzecz ułatwienia łączenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową. Konieczne jest także zapewnienie możliwości pracy, kobietom, które tego oczekują, ale jednocześnie możliwości pozostania w domu tym, które wolą zająć się rodziną.

Polki są mało mobilne na rynku pracy i niechętnie zmieniają pracę, co utrudnia im poprawienie swojej sytuacji. Dla 34% pracujących respondentek ich obecne miejsce pracy jest zarazem jedynym w jakim pracowały.

Prawie co czwarta (23%) kobieta myśli o zmianie obecnego miejsca pracy, jednak tylko co dziewiąta (11%) aktywnie poszukuje innej pracy. 12% myśli o zmianie pracy, ale nie robi nic w tym kierunku. Natomiast aż 77% respondentek w ogóle nie myśli o zmianie obecnego miejsca pracy.

Tylko 8% respondentek przeprowadzało się kiedykolwiek w związku z poszukiwaniem pracy lub jej zmianą. 3% przeprowadziło się w obrę-

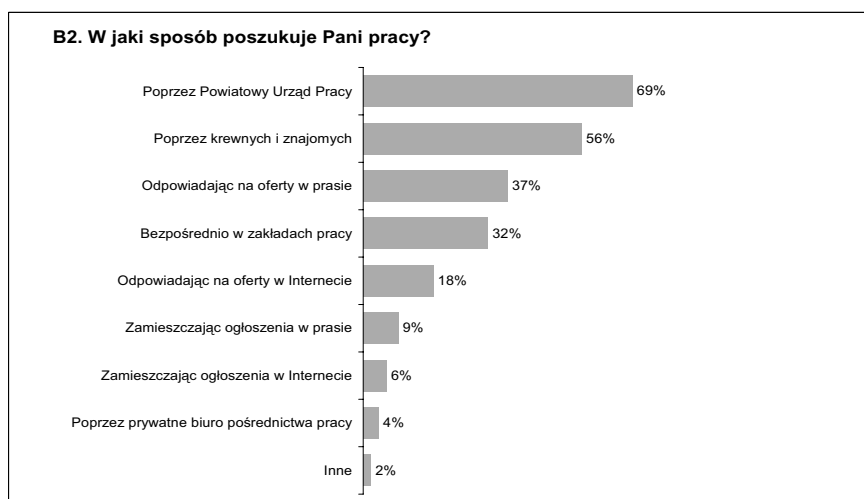
bie tego samego województwa, 4% w granicach Polski, a co setna (1%) przeprowadziła się za granicę. Mała mobilność Polek ma także źródło w niewielkich możliwościach, spowodowanych np. wysokimi kosztami przeprowadzki do innego miasta.

Być może dlatego Polki niechętnie odnoszą się do pomysłu, aby przeprowadzać się w poszukiwaniu pracy – 64% w ogóle nie byłoby skłonne tego zrobić. 13% przeprowadziłoby się w obrębie tego samego województwa, 20% w granicach Polski, a 19% za granicę. Wśród kobiet w wieku 18–24 lata aż 42% byłoby skłonne w poszukiwaniu pracy wyjechać za granicę.

Porównanie wyników badania pracodawców i kobiet pokazuje rozdział między tym, w jaki sposób kobiety poszukują pracy, a jak poszukują pracowników firmy i instytucje. Najwięcej, bo aż 62% firm, zatrudnia osoby, które same zgłaszają się do firmy/instytucji w poszukiwaniu pracy. Ponad połowa (50%) firm poszukuje pracowników poprzez powiatowe urzędy pracy, a 43% zamieszcza ogłoszenia w prasie. Pracodawcy chętnie zatrudniają osoby z polecenia. Bardzo często pracownicy poszukiwani są poprzez krewnych i znajomych (49%).

Bezrobotne kobiety natomiast najczęściej poszukują pracy poprzez powiatowe urzędy pracy (69%). Więcej niż połowa kobiet (56%) szuka pracy także poprzez krewnych i znajomych. Znaczna część bezrobotnych odpowiada na ogłoszenia zamieszczone w prasie (37%) w nadziei, że w ten sposób znajdą pracę, a 18% odpowiada na ogłoszenia zamieszczane przez pracodawców w internecie. Jedynie co dziesiąta (9%) sama zamieszcza swoją ofertę w prasie, a 6% w internecie.

Z porównania sposobów, w jaki bezrobotne kobiety poszukują pracy, z metodami poszukiwania pracowników przez firmy wynika, że nie zawsze bezrobotne wykorzystują najbardziej skuteczne metody. Pracodawcy najchętniej zatrudniają osoby, które same się do nich zgłaszają, jednak tylko co trzecia bezrobotna kobieta szuka pracy bezpośrednio w firmach/instytucjach. Natomiast okazuje się, że powiatowe urzędy pracy, z których pomocy najczęściej korzystają kobiety, są wykorzystywane przez połowę pracodawców.



Kobiety młode, dobrze wykształcone i mieszkanki dużych miast poszukują pracy bardziej aktywnymi metodami. Pracy przez powiatowy urząd pracy najczęściej poszukują mieszkanki małych miast (77%), osoby z wykształceniem podstawowym (78%), w wieku 55–59 lat (78%).

Bezrobotne kobiety nie tylko rzadko szukają pracy metodami, które mogą okazać się bardziej skuteczne, problemem jest również to, że na poszukiwanie pracy poświęcają mało czasu. Siedem na dziesięć (71%) z nich jest przekonane, że zrobiły wszystko co było możliwe, aby znaleźć pracę, jednak bezrobotne kobiety dość niewiele czasu poświęcają na działania związane z poszukiwaniem pracy. 43% podejmuje takie działania rzadziej niż raz w tygodniu. Jest jednak także grupa bardziej aktywna – 7% kobiet szuka pracy codziennie lub prawie codziennie, a 24% kilka razy w tygodniu. Respondentki tym częściej podejmują działania związane z poszukiwaniem pracy, im krócej pozostają bez zatrudnienia. Codziennie lub prawie codziennie poszukuje pracy 16% kobiet, które są bezrobotne od mniej niż roku.

Tylko 6% kobiet poszukujących pracy co najmniej raz w tygodniu poświęca na poszukiwanie pracy więcej niż 10 godzin tygodniowo.

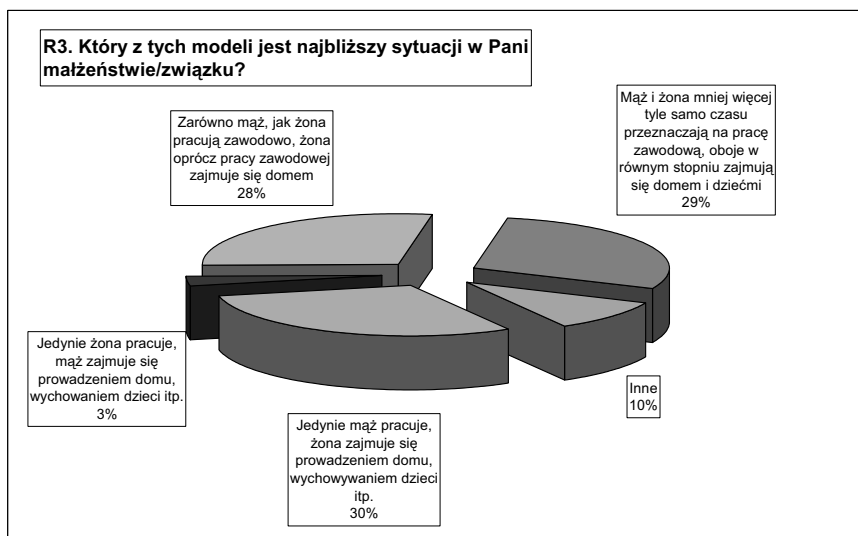
Dla ponad połowy kobiet poszukujących pracy (54%) największym utrudnieniem jest niewielka liczba ofert pracy. Co trzecia bezrobotna (35%) nie może znaleźć zatrudnienia, bo pracodawcy poszukują osób z innymi kwalifikacjami. 28% ma problemy, ponieważ pracodawcy nie chcą ich zatrudniać ze względu na wiek. Największe problemy ze znalezieniem pracy związane z wiekiem mają kobiety w wieku 45–54 lata (67%) oraz 55–59 lat (82%).

Szukające pracy respondentki nie podjęłyby się jednak każdej pracy, którą by znalazły. 58% nie podjęłoby się pracy wiążącej się z wyjazdem za granicę (jednak co trzecia 36% zdecydowałaby się na nią). Tyle samo bezrobotnych kobiet nie podjęłoby się pracy w miejscu, do którego musiałyby codziennie dojeżdżać ponad godzinę w każdą stronę.

Również monotonia nie jest pożądaną cechą pracy i pracy monotonnej, mało atrakcyjnej nie podjęłaby się co trzecia kobieta (33%), jednak aż 58% bezrobotnych zdecydowałoby się na taką pracę. Praca za minimalną płacę jest nie do zaakceptowania dla 45% respondentek, ale 47% bezrobotnych zaakceptowałoby niskie zarobki. Zdecydowana większość bezrobotnych podjęłaby się pracy czasowej, na zastępstwo lub dorywczej (85%), bez etatu np. na umowę o dzieło lub zlecenie (81%) oraz niezgodnej z kwalifikacjami (79%).

Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni zajmują się domem i rodziną, co utrudnia im podejmowanie aktywności na rynku pracy. Pojawia się jednak coraz więcej rodzin, w których podział obowiązków pomiędzy małżonkami odbiega od tradycyjnego, co ułatwia kobietom godzenie ról zawodowych z rodzinnymi. W 29% rodzin mąż i żona mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę zawodową, oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi.

Mniej więcej tyle samo jest małżeństw (30%), które realizują tradycyjny model podziału obowiązków, gdzie jedynie mąż pracuje, żona natomiast zajmuje się prowadzeniem domu, wychowaniem dzieci itp. Również podobny odsetek małżeństw (28%) realizuje model z podwójnym obciążeniem kobiety, bardzo utrudniający godzenie kariery zawodowej z posiadaniem rodziny. W tym modelu zarówno mąż, jak i żona pracują, a żona prócz pracy zawodowej zajmuje się domem.



Wydaje się, że rozpowszechnienie partnerskiego modelu rodziny, w którym kobiety i mężczyźni będą tyle samo czasu poświęcać rodzinie, poprawi sytuację kobiet na rynku pracy, w momencie, gdy pracodawcy zauważą równe obciążenie obowiązkami rodzinnymi. Jednak z drugiej strony to kobiety są matkami, dlatego zawsze będą się w rodzinę bardziej angażować i konieczna jest ich szczególna ochrona na rynku pracy.

Urodzenie dziecka, czy pójście na urlop wychowawczy, często powoduje, że kobieta ma trudności z powrotem do pracy, dlatego często obawiają się one korzystać ze swoich uprawnień. Kiedy urodziło się najmłodsze z ich dzieci większość (59%) kobiet pracowała. Z urlopu wychowawczego skorzystała nieco mniej niż połowa pracujących kobiet (48%). Po urlopie wychowawczym do tej samej pracy wróciło 71% kobiet. Większość z tych kobiet pozostawało na urlopie wychowawczym krócej niż było to możliwe.

Na pytanie czy zdarzyło się, że pracodawca zwolnił respondentkę, gdy wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, odpowiadają twierdząco dwie na sto (2%) kobiet, które swoje najmłodsze dziecko urodziły przed 1990 rokiem, 12% kobiet, które urodziły najmłodsze dziecko pomiędzy 1990 a 1994 rokiem, 10% kobiet, które urodziły je pomiędzy

1995 a 1999 rokiem i 7% kobiet, których najmłodsze dziecko przyszło na świat w 2000 roku lub później. Sytuacja w tej dziedzinie bardzo pogorszyła się w momencie transformacji ustrojowej i towarzyszących jej zmian na rynku pracy.

Najważniejszą przyczyną skracania urlopu wychowawczego przez kobiety jest konieczność wsparcia budżetu domowego (55%). Co piąta kobieta (22%) skróciła urlop wychowawczy, gdy pojawiła się możliwość zapewnienia dzieciom innej opieki. Nieco mniej (20%) skróciło urlop, bo obawiały się utraty pracy.

W Polsce opieka nad dziećmi do lat 18 bardzo rzadko zapewniana jest przez instytucje takie jak przedszkola czy świetlice. Najważniejszą rolę spełniają w tym przypadku dziadkowie. Aż co trzecia (34%) pracująca kobieta korzysta z pomocy rodziców lub teściów w opiece nad dziećmi. Opłaty wiążące się z przebywaniem dziecka w pałcówce opiekuńczej są zbyt wysokie dla niektórych rodzin.

Konieczność zapewnienia opieki dzieciom utrudnia kobietom podejmowanie pracy zawodowej. Co dziesiąta respondentka (10%) musiała zrezygnować z pracy lub podjęcia pracy ze względu na trudności w zapewnieniu opieki dzieciom. Najczęściej (62%) był to brak kogoś z rodziny, kto mógłby zająć się dziećmi.

Samo posiadanie dzieci nie wpływa na aktywność zawodową kobiet – wśród pracujących kobiet dzieci ma 79%, wśród bezrobotnych 74%, a wśród biernych zawodowo 72%. Jednak liczba dzieci ma już wpływ na sytuację na rynku pracy. Kobiety pracujące mają średnio po dwoje dzieci, na kobietę bezrobotną przypada już 2,15 dziecka, a na bierną zawodowo 2,37 dziecka.

Ułatwienie kobietom dostępu do opieki nad dziećmi: więcej żłobków lub przedszkoli, niższe opłaty, tworzenie żłobków przyzakładowych, z pewnością wpłynęłoby pozytywnie na sytuację Polek na rynku pracy i sprzyjałoby ich aktywizacji zawodowej.

Również rozpowszechnienie elastycznych form zatrudnienia mogłoby pomóc w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych, jednak należy uważać by kobiety nie były zmuszane do wyboru tego rodzaju zatrudnienia.

### **Określenie przyczyn dezaktywacji zawodowej kobiet**

Istnieje w Polsce poważny problem związany z przedwczesnym wycofywaniem się kobiet z rynku pracy. Podczas gdy w całej Europie trwają starania by aktywizować zawodowo kobiety po 50 roku życia, w Polsce już czterdziestolatki wykazują zwiększoną skłonność do odchodzenia z rynku pracy na renty lub wcześniejsze emerytury.

Moment osiągnięcia uprawnień emerytalnych jest przez kobiety wyczekiwany i jak tylko jest to możliwe uprawnienia te są wykorzystywane. Z jednej strony jest to działanie samych kobiet, z drugiej obserwujemy bardzo negatywne zjawisko wypychania kobiet z rynku pracy przez pracodawców. Zdecydowana większość kobiet wycofuje się z rynku pracy przed ukończeniem 60 roku życia. W wieku 59 lat aktywne zawodowo pozostaje już tylko 21% kobiet.

Ryzyko, że kobieta przejdzie na wcześniejszą emeryturę wzrasta znacznie po 50 roku życia, kiedy zyskują one takie uprawnienia. Bardzo dużo kobiet odchodzi na wcześniejsze emerytury w wieku 55 lat, ponieważ w tym wieku uprawnienia do wcześniejszej emerytury zyskuje większość kobiet.

Ryzyko przejścia przez kobietę na rentę wzrasta po ukończeniu przez nią 40 roku życia, a jeszcze bardziej po 50 roku życia. Po 55 roku życia, kobiety nie przechodzą już na renty, tylko na wcześniejsze emerytury. Zdecydowana większość kobiet, które są na rencie, przeszła na nią ze względów zdrowotnych, ponieważ nie mogą pracować (96%).

Przyczyny odejścia na emeryturę są już zupełnie inne. 44% kobiet zdecydowało się na wcześniejszą emeryturę, ponieważ zapewnia im ona stały dochód. 16% kobiet obawiało się utraty pracy lub ją straciło i dlatego wolały przejść na emeryturę. 15% nie może pracować z przyczyn zdrowotnych. 9% zostało do przejścia na wcześniejszą emeryturę zmuszone na skutek presji pracodawcy.

Nie udało się odkryć w pełni co wpływa na dezaktywację zawodową kobiet. Wydaje się, że duże znaczenie ma tu chęć zapewnienia sobie poczucia bezpieczeństwa w postaci stałego dochodu, a także presja pracodawców grożących zwolnieniem. Jednak nie został zbadany wpływ innych czynników, takich jak np. pogarszanie się stanu zdrowia. Nie wiadomo na ile kobiety wolałyby nie pracować lub rezygnować z pracy, ponieważ czują się nadmiernie obciążone podwójnymi obowiązkami.

Konieczna jest szczególna aktywizacja i ochrona kobiet po 40 roku życia, aby nie wycofywały się przedwcześnie z rynku pracy i nie były do tego zmuszane. Choć część kobiet po 40 roku życia chętnie się szkoli, jednak nie jest to większość. Zgodnie z ideą konieczności kształcenia przez całe życie odpowiednio zaplanowane szkolenia ułatwiłyby kobietom w tym wieku pozostawanie na rynku pracy.

### **Stereotypy dotyczące roli kobiety**

Zapytani wprost pracodawcy na ogół nie podzielają stereotypów związanych z pracą zawodową kobiet. Pracodawcy nie podzielają większości stereotypów związanych z pracą zawodową kobiet. Tylko 8% zgadza się, że kobiety mogą zarabiać mniej od mężczyzn, ponieważ nie mają na utrzymaniu rodziny. Zaledwie czterech na stu (4%) uważa, że kobiety tak naprawdę nie pragną robić kariery ani awansować, a tylko 2% podziela pogląd, że kobiety nie potrafią być szefami.

Okazuje się, że to same kobiety częściej od pracodawców zgadzają się ze stereotypami na swój temat. Uważają, że miejsce kobiety jest w domu, a mężczyzna powinien rodzinę utrzymać. Dwie na pięć respondentek (42%) zgadza się na przykład, że jest ze szkodą dla rodziny, gdy matka pracuje zawodowo.

Respondentki jawią się za to jako osoby bardziej nowoczesne, jeśli pytane są o to, czy podzielają stereotypy związane z pracą zawodową kobiet. Aż 78% badanych jest zdania, że kobiety powinny mieć prawo do kariery zawodowej, nawet jeśli przez to mniej będą zajmować się rodziną.

Jeśli zapytać nieco inaczej, okazuje się, że stereotypy także wśród pracodawców są silnie zakorzenione. Zadaliśmy im pytanie o cechy brane pod uwagę przy zatrudnianiu kobiety i mężczyzny. Niektóre cechy odgrywają znacznie większą rolę w przypadku kobiet, podczas gdy inne są ważniejsze w przypadku mężczyzn. Przy przyjmowaniu do pracy kobiety znacznie ważniejsza niż przy przyjmowaniu mężczyzny (58% wobec 44%) jest umiejętność obsługi komputera, wynika to z tego, że kobiety częściej zatrudniane są na stanowiskach biurowych, na których znajomość obsługi komputera jest niezbędna.



W przypadku mężczyzn znacznie częściej brane jest pod uwagę doświadczenie zawodowe (37% wobec 47%). Co ciekawe, kiedy zatrudniany jest mężczyzna znacznie większą rolę odgrywają takie czynniki jak dyspozycyjność, możliwość wyjazdów służbowych oraz możliwość pracy w godzinach nadliczbowych. Wydaje się, że pracodawcy z góry zakładają, że mężczyźni mogą poświęcać pracy dużo czasu, a od kobiet nie można tego wymagać, więc rzadziej mają wobec nich takie oczekiwania.

Postrzeganie niektórych prac, szczególnie fizycznych, jako przeznaczonych wyłącznie dla mężczyzn, powoduje także, że pracodawcy częściej zwracają uwagę na płeć w przypadku przyjmowania do pracy mężczyzny (16% wobec 10%).

Jednym z ważnych czynników ograniczających kobietom dostęp do rynku pracy są przekonania pracodawców – to, że zawody dzielą się w ich opinii na kobiece i męskie, a także na takie, w których liczy się doświadczenie i takie gdzie ważna jest młodość. W naszym badaniu zadaliśmy pracodawcom pytanie, kogo woleliby zatrudnić w kilku hipotetycznych sytuacjach.

Jeśli w grę wchodziłaby posada w księgowości, pracodawcy stawiają na kobiety z długim doświadczeniem zawodowym. Dokładanie odwrotnie przedstawia się sytuacja gdy w grę wchodzi stanowisko informatyka. Mając do wyboru kobietę i mężczyznę z takim samym wykształceniem, 63% pracodawców zdecydowałoby się zatrudnić mężczyznę.

Wyniki badania sugerują, że istniejące sposoby zapewnienia równego dostępu do miejsc pracy kobietom i mężczyznom nie są skuteczne. Miejsca pracy postrzegane są jako przeznaczone dla kobiet bądź dla mężczyzn.

Respondenci mają silniejszy i bardziej ukształtowany wizerunek kobiet i łatwiej przypisują im różne cechy. Mężczyznom nie przypisano żadnej negatywnej cechy i tylko dwie pozytywne.

Jeśli chodzi o wybór cech występujących częściej u kobiet lub u mężczyzn, to tylko w jednym przypadku respondenci byli w stanie przypisać cechą zdecydowanie jednej płci. Było tak w przypadku uzdolnień technicznych, które są przez większość pracodawców (69%) przypisywane mężczyznom. W tej sytuacji oczywiste jest, że na stanowisko wymagające uzdolnień technicznych preferowani będą mężczyźni.

## Studia i opracowania

	<b>cechy pozytywne</b>	<b>cechy negatywne</b>
<b>przeważające u kobiet</b>	odpowiedzialność i rzetelność; uprzejmość, miły stosunek do innych; pracowitość; ambicja; punktualność; kreatywność; wydajność w pracy; uczciwość, prawdomówność	emocjonalność, impulsywność; posiadanie zobowiązań rodzinnych; kłótniowość, konfliktowość; częsta absencja w pracy; bierność, niezdecydowanie
<b>przeważające u mężczyzn</b>	odporność psychiczna, uzdolnienia techniczne	

Cechą stosunkowo często przypisywaną kobietom (38%) i rzadko mężczyznom (14%) jest emocjonalność i impulsywność. Kobiety dużo bardziej niż mężczyźni kojarzą się z posiadaniem zobowiązań rodzinnych (38%), a także w mniejszym zakresie z częstą absencją w pracy (25%). Pracodawcy zatrudniając kobiety obawiają się, że obowiązki rodzinne będą utrudniały im wykonywanie obowiązków służbowych.

Respondentki stosunkowo często spotykają się z przypadkami dyskryminacji kobiet w miejscu pracy. Ponad połowa (58%) zetknęła się z sytuacją, że do pracy nie są przyjmowane kobiety powyżej 40 roku życia. 52% respondentek obserwuje, że mężczyźni awansują szybciej od kobiet na tych samych stanowiskach. 52% zauważyło, że mężczyźni zarabiają więcej od kobiet zatrudnionych na tych samych stanowiskach i tyle samo spotkało się z tym, że nie są zatrudniane kobiety młode, które mogą zająć w ciążę.

Sytuacja kobiet na rynku pracy ma szansę się poprawić, jeśli pracodawcy przestaną postrzegać je stereotypowo, poprzez pryzmat obowiązków rodzinnych. Zmiana świadomości społecznej w tym zakresie jest jednak długotrwałym procesem. Rozpowszechnienie stereotypów wydaje się problemem niemożliwym do rozwiązania w krótkim okresie, ponieważ są one bardzo głęboko zakorzenione w społeczeństwie.

### Postawy przedsiębiorcze wśród kobiet

Co dwudziesta respondentka prowadzi obecnie własną działalność gospodarczą. Nieco więcej – 6%, miało taką działalność w przeszłości, jednak większość kobiet (89%) nie prowadzi, ani nigdy nie prowadziła własnej działalności gospodarczej.

Wśród kobiet, które nie prowadziły i nie prowadzą obecnie własnej firmy 13% rozważa możliwość rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Co dziesiąta (10%) miała takie plany, ale z nich zrezygnowała. Rozpoczęcie działalności gospodarczej częściej rozważają kobiety bezrobotne (16%).

Główną przeszkodą w zakładaniu własnej firmy jest brak odpowiedniej sumy pieniędzy. Wskazuje na niego 64% kobiet, które chciały założyć działalność gospodarczą, ale zrezygnowały z tych planów. Cztery na dziesięć kobiet (43%) bało się zaryzykować. Rzadziej okazywało się, że pomysł na działalność gospodarczą nie był dobry (13%).

Za największą zaletę posiadania własnej firmy respondentki uznały niezależność (66%). Połowa kobiet uważa, że dobrze mieć własną działalność gospodarczą, bo wtedy zarabia się dla siebie (51%).

Największą wadą posiadania własnej firmy, jaką dostrzegają badane kobiety, jest ryzyko upadłości (56%). Poważnym problemem są także nieregularne i niepewne dochody (37%).

Same respondentki zapytane, co mogłoby zachęcić kobiety do rozpoczynania działalności gospodarczej najczęściej wskazują na różnego rodzaju pomoc finansową – 64% na ulgi w składkach ZUS, 60% na bezzwrotną pomoc finansową, tyle samo na ulgi w podatkach.

Kobiety potrzebują wsparcia w realizacji swoich planów. Największym problemem są dla nich pieniądze i pomoc mogłyby preferencyjne kredyty lub bezzwrotna pomoc z urzędów pracy. Pomoc powinna być łatwiej niż dotychczas dostępna, ponieważ jak wskazywały uczestniczki dyskusji grupowych, jej uzyskanie obwarowane jest wieloma warunkami. Konieczny jest także rozwój doradztwa i szkoleń, które pomogłyby kobietom w załatwianiu koniecznych formalności i opracowaniu biznesplanu.

### **Ocena funkcjonowania urzędów pracy**

Badanie pokazało, że pracodawcy, są na ogół dobrze poinformowani, jeśli chodzi o możliwość uzyskania z urzędu pracy wsparcia w przypadku tworzenia nowego miejsca pracy lub zatrudniania pracownika. Aż 90% pracodawców słyszało, że za pośrednictwem urzędu pracy można zatrudnić

pracownika, który będzie wykonywał pracę w ramach stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

W badanych firmach i instytucjach wiedza na temat pomocy udzielanej przez urzędy pracy w tworzeniu nowych miejsc pracy jest powszechna, co przekłada się na duży odsetek firm/instytucji korzystających z takiej pomocy. 61% firm skorzystało z jakiegokolwiek formy tej pomocy. Najczęściej firmy/instytucje zatrudniały za pośrednictwem urzędu pracy pracowników na staże lub przygotowanie zawodowe (52%).

Rozwiązania stosowane przez urzędy pracy w zakresie wspierania zatrudniania bezrobotnych okazują się być dosyć skuteczne. W 69% firm i instytucji, które zatrudniały pracowników w ramach tych rozwiązań przynajmniej część z nich pracuje lub pracowało dłużej niż przez okres wymagany przez urząd pracy. W tym w 35% firm było tak w przypadku wszystkich pracowników zatrudnionych z polecenia urzędu pracy.

Firmy zadowolone są z możliwości tworzenia subsydiowanych miejsc pracy. Świadczy o tym fakt, że zdecydowana większość (80%) firm, które korzystały w przeszłości z pomocy urzędów pracy, chce skorzystać z niej również w przyszłości. Zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem pracowników, do których dopłaca urząd pracy jest duże i ogólnie przyznają oni, że różnego rodzaju refundacje w największym stopniu zachęciłyby ich do zatrudniania większej liczby kobiet.

Z pomocy urzędów pracy kobiety korzystają przede wszystkim w zakresie ofert pracy (27%). Niestety nie oceniają pracy urzędów w tym zakresie zbyt dobrze. 73% tych, które z ofert pracy korzystało nie jest zadowolone z ich liczby, 67% z aktualności, a 68% z informowania o nich. Znacznie lepiej oceniana jest praca urzędów jeśli chodzi o doradztwo, pomoc w załatwianiu formalności czy szkolenia – jednak z tych form wsparcia korzysta znacznie mniej bezrobotnych kobiet (po 8%). Aktualność i liczba przedstawianych bezrobotnym ofert pracy, to aspekty funkcjonowania urzędów pracy, które należałoby poprawić. Natomiast inne niż oferty pracy formy pomocy powinny być rozwijane, ponieważ obecnie korzysta z nich niewielki odsetek kobiet.

Ważną rolę w aktywizacji zawodowej kobiet mogliby odegrać dobrze przygotowani doradcy zawodowi. Pomoc odpowiednio przeszkolonego do-

radcy mogłaby okazać się bardzo przydatna w przypadku kobiet, które nie wiedzą jak skutecznie szukać pracy lub nie wiedzą jakie szkolenia wybrać.

Jedna na pięć Polek znalazła kiedykolwiek pracę przez urząd pracy (19%). Więcej niż co trzecią z nich (37%) skierowano na subsydiowane miejsce pracy. Kierowanie kobiet na subsydiowane miejsca pracy okazuje się dość skutecznym sposobem, aby znalazły one stałe zatrudnienie. Prawie co druga pracowała dłużej niż przez okres wymagany przez urząd pracy (46%). Wyniki badania wśród kobiet potwierdzają deklaracje pracodawców, że zatrudniają oni na dłużej dużą część kobiet skierowanych do pracy przez urząd pracy.

### **Podsumowanie**

Wyniki przeprowadzonych badań w ramach projektu „Aktywność kobiet na rynku pracy” pozwalają na wyodrębnienie czynników, które wpływają na aktywność zawodową kobiet. Okazuje się, że zależy ona od wieku, od liczby posiadanych dzieci (ale nie od samego faktu ich posiadania) czy od kwalifikacji. Co ważne jednak, analiza wyników badań pozwala stwierdzić, jak dużej grupy kobiet dotyczą poszczególne trudności na rynku pracy.

W badaniu poruszono wiele istotnych problemów, jednak tylko w sposób ogólny. W kolejnym etapie konieczne są dalsze pogłębione badania, dotyczące np.:

- Łączenia kariery zawodowej i rodzinnej.
- Przyczyn wczesnego wycofywania się z rynku pracy.
- Barrier dla rozwoju przedsiębiorczości.
- Potrzeb w zakresie pomocy w poszukiwaniu pracy.
- Przyczyn, dla których kobiety chciałyby zrezygnować z pracy zawodowej.

Po przebadaniu pracodawców i kobiet celowe byłoby zorganizowanie badania pracowników powiatowych urzędów pracy, które pokazałoby jak wyglądają problemy kobiet na rynku pracy z punktu widzenia urzędów.

*Rafał Muster*

Instytut Socjologii, Uniwersytet Śląski  
Koordynator projektu w PUP w Rudzie Śląskiej

## **Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych wobec problemu bezrobocia – przypadek Rudy Śląskiej**

### **Wstęp**

W kwietniu 2006 r. służby zatrudnienia Powiatowego Urzędu Pracy z Rudy Śląskiej przeprowadziły pierwszy etap przedsięwzięcia badawczego, którego celem jest sporządzenie kompleksowej charakterystyki lokalnego rynku pracy oraz zdiagnozowanie zachodzących na nim procesów. Metodologia badań rynku pracy w Rudzie Śląskiej zakłada dotarcie do czterech różnych grup respondentów. Po pierwsze – do uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, po drugie – do bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Ruda Śląska, po trzecie – do pracodawców i wreszcie po czwarte – do osób pracujących na lokalnym rynku pracy. Projekt zakłada dwukrotne przeprowadzenie badań na tych czterech grupach respondentów w oparciu o technikę standaryzowanego wywiadu lub ankiety.

Początek projektu badawczego (opracowanie metodologii, zrealizowanie badań wśród uczniów i bezrobotnych) został zrealizowany w oparciu o środki własne PUP Ruda Śląska. W celu rozszerzenia badań i kompleksowej ich realizacji służby zatrudnienia rudzkiego urzędu pracy starają się o pozyskanie środków finansowych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Niniejszy artykuł powstał na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych wśród 717 uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych. Badania realizowano w oparciu o technikę ankiety rozdawanej.

Uczniowie kończący szkoły ponadgimnazjalne są istotnym segmentem rynku pracy – to właśnie młodzi ludzie kończący szkoły zawodowe i średnie wchodzi na rynek pracy. Nawet w przypadku podejmowania dalszej nauki niejednokrotnie poszukują zatrudnienia.

Celem badań było poznanie, jakie plany na przyszłość mają osoby opuszczające mury szkół ponadgimnazjalnych, zidentyfikowanie poziomu kompetencji cywilizacyjnych u młodych osób wchodzących na rynek pracy (m.in. odsetek znających co najmniej jeden język obcy, obsługujących komputer, korzystających z Internetu, posiadających prawo jazdy kat. „B”) oraz – poznanie czynników wpływających na posiadanie owych kompetencji.

Badania miały również dać odpowiedź na pytania o ewentualne strategie postępowania młodych osób w przypadku braku pracy, służyły także identyfikacji kwalifikacji, które zdaniem ankietowanych w szczególności liczą się dla pracodawców z Rudy Śląskiej.

### **Spółeczno-demograficzne cechy osób badanych**

W badaniach – biorąc pod uwagę kryterium płci – dominowały kobiety, stanowiły one ok. 53% ogółu ankietowanych. Ankietowani proszeni byli również o podanie poziomu wykształcenia swojego ojca (tabela nr 1). To pytanie metryczkowe zadano w celu skorelowania kilku zmiennych: poziomu wykształcenia ojców badanych uczniów z deklaracjami dalszego podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przyjęto hipotezę: im wyższy poziom wykształcenia ojców badanych uczniów, tym większy odsetek uczniów deklaruje chęć uzupełniania kompetencji zawodowych.

Badania empiryczne wykazały, że w przeważającej części (niemal 40%) w populacji ankietowanych przeważali uczniowie, których ojcowie mają wykształcenie zasadnicze zawodowe.

## Studia i opracowania

Tabela nr 1. Wykształcenie ojca ankietowanych uczniów

Wykształcenie ojca ankietowanych uczniów	N	%
niepełne gimnazjalne	7	1,0%
gimnazjalne	13	1,8%
zasadnicze zawodowe	283	39,5%
średnie ogólne	102	14,2%
średnie techniczne	231	32,2%
policealne	10	1,4%
wyższe zawodowe	31	4,3%
wyższe magisterskie	39	5,4%
inne	1	0,2%
<b>SUMA</b>	<b>717</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Posiadanie wykształcenia wyższego przez swoich ojców zadeklarowało w sumie blisko 10% ankietowanych. Na każdych 100 badanych uczniów 4 stwierdziło, że ich ojciec posiada wykształcenie wyższe zawodowe, a 5 – wyższe magisterskie.

Uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych zapytano także w metryczce o dochody netto przypadające na członka ich rodziny – patrz tabela nr 2.

Tabela nr 2. Miesięczne dochody netto na członka rodziny u ankietowanych uczniów

Miesięczne dochody netto na członka rodziny	N	%
0 – 400 zł	103	14,2%
401–800 zł	179	25,0%
801–1200 zł	80	11,2%
1201–1600 zł	22	3,0%
1601–2000 zł	19	2,6%
pow. 2000 zł	32	4,5%
nie podano	282	39,5%
<b>SUMA</b>	<b>717</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska



Blisko 40% badanych nie podało poziomu osiągniętych dochodów w ich rodzinach. Dla co czwartego badanego poziom tych dochodów kształtuje się na poziomie 401–800 zł „na rękę”. Dla 14,2% respondentów poziom osiągniętych dochodów nie przekracza 400 zł netto. W rodzinach ok. 7% respondentów poziom dochodów na osobę przekracza 1600 zł (w tym dla 4,5% jest wyższy od 2000 zł).

Badania wykazały, że członkowie najbliższych rodzin 280 uczniów (blisko 40% badanych) są osobami pozostającymi bez pracy – patrz tabela nr 3. Do członków najbliższej rodziny zaliczono ojca, matkę, brata lub siostrę.

Tabela nr 3. Uczniowie, u których bez pracy pozostają członkowie ich najbliższej rodziny

Uczniowie, u których bez pracy jest:		
	N	%
ojciec	31	4,3%
matka	166	23,2%
brat/siostra	83	11,6%
<b>SUMA</b>	<b>280</b>	<b>39,1%</b>

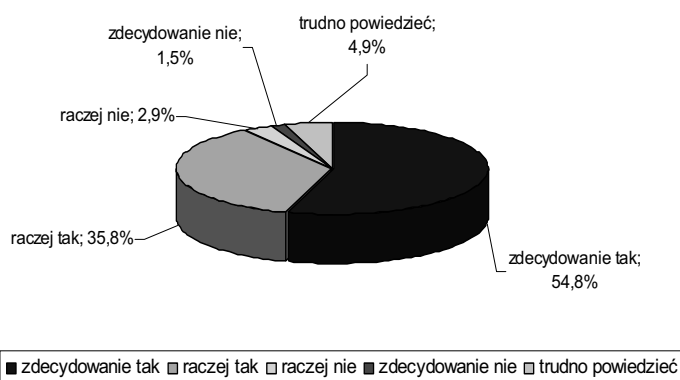
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Pytanie to zadano w celu diagnozy, czy zachodzą zależności pomiędzy małym poziomem zachowań przedsiębiorczych u młodych osób a ewentualnym pozostawianiem bez pracy członków ich rodzin – w szczególności pozostawianiem poza sferą pracy ich ojców.

### Analiza zebranego materiału empirycznego

Jednymi z pierwszych pytań kwestionariuszowych były pytania o ewentualne sposoby radzenia sobie uczniów kończących szkoły ponadgimnazjalne z sytuacją pozostawiania bez pracy. Optymistyczny jest fakt, że na pytanie: „Czy zgadza się Pani/ Pan ze stwierdzeniem, że lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym?” twierdząco odpowiedziało ponad 90% ankietowanych.

Wykres nr 1. Rozkład odpowiedzi – czy *lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Taka postawa świadczyć może o małej roszczeniowości zdecydowanej większości badanych. Fakt zgadzania się z powyższym twierdzeniem może być wskaźnikiem tego, iż sami (aktualnie, bądź w przyszłości) – w przypadku braku pracy będą w stanie przyjąć oferowane zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji. Z jednej strony osoby takie będą wykonywać określoną pracę, zarabiać pieniądze, nabywać doświadczenia zawodowego, ale z drugiej – mogą odczuwać frustrację w związku z niewykorzystaniem kompetencji nabytych w szkole, czy na studiach.

Jedynie 4,4% ankietowanych uczniów zgodziło się ze stwierdzeniem, że lepiej być osobą bezrobotną, niż podjąć jakąkolwiek pracę. Bliższa analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, że respondenci twierdzący, że lepiej być osobą bezrobotną niż podjąć jakąkolwiek pracę to młodzież, która nie ma zamiaru podnosić swoich kwalifikacji zawodowych. Ankietowanym zadano pytanie o strategię podejmowanych działań w przypadku braku pracy (patrz tabela nr 4).

Badani uczniowie ustosunkowywali się do siedmiu stwierdzeń, mówiących o różnych sposobach postępowania w przypadku braku pracy – zaznaczali, czy się z nimi zgadzają, czy też nie. Jak wykazały badania ankietowe, młodzi mieszkańcy Rudy Śląskiej w przypadku ewentualnego braku pracy

w pierwszej kolejności deklarują poszukiwanie zatrudnienia w innej miejscowości. Na każdym 100 ankietowanych w ten sposób zachowałoby się aż 80 osób. Od kilku lat jednym z bardziej znaczących problemów społecznych w Rudzie Śląskiej jest ujemne saldo migracji. Problem będzie ulegał pogłębieniu, jeżeli młode osoby nie będą mogły znaleźć odpowiedniej pracy na lokalnym rynku pracy.

Tabela nr 4. Strategie działania ankietowanych uczniów w przypadku braku pracy

W przypadku problemów w znalezieniu pracy, co by Pani/Pan zrobił/a?	zdecydowanie tak		raczej tak		raczej nie		zdecydowanie nie		trudno powiedzieć	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
starałabym się/ starałabym się podjąć pracę w innej miejscowości	164	23,0%	406	57,1%	84	11,8%	16	2,2%	42	5,9%
zarejestrowałabym się/ zarejestrowałabym się w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna	271	38,2%	273	38,5%	82	11,5%	38	5,3%	46	6,5%
wziąłabym/ wziąłabym taką pracę, jaka jest – nawet poniżej moich kwalifikacji	102	14,3%	400	56,3%	126	17,8%	33	4,6%	50	7,0%
starałabym się/ starałabym się wyjechać do pracy za granicę	172	24,3%	279	39,5%	130	18,4%	27	3,8%	99	14,0%
zmieniłabym/ zmieniłabym zawód	79	11,2%	284	40,2%	205	28,9%	38	5,4%	101	14,3%
założyłabym/ założyłabym własną firmę	65	9,2%	244	34,2%	212	29,7%	43	6,0%	149	20,9%
nie wiem, co bym zrobiła/zrobił, ponieważ nie widzę dla siebie żadnych możliwości	11	1,6%	10	1,4%	114	16,4%	408	59,0%	150	21,6%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Blisko 77% badanych, gdyby pozostawało bez pracy stwierdziło, że mogliby zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne. Można przypuszczać, że powodem ich rejestracji byłaby chęć skorzystania z możliwości udziału w programach aktywizujących, realizowanych przez rudzki urząd pracy – m.in. w stażach, pracach interwencyjnych, czy szkoleniach. Tak duży odsetek młodych osób rozważających możliwość rejestracji w urzędzie pracy może jednocześnie być wskaźnikiem bardzo dobrego wizerunku służb zatrudnienia z Rudy Śląskiej na lokalnym rynku pracy i ich wysokiej skuteczności w podejmowanych działaniach na rzecz ograniczania problemu bezrobocia.

Równie wysoki odsetek (ponad 70%) uczniów zgodził się ze stwierdzeniem, że wzięliby taką pracę, jaką udałoby im się znaleźć – nawet poniżej posiadanych kwalifikacji.

W tym swoistego rodzaju rankingu na czwartej pozycji znalazła się chęć wyjazdu za granicę w celu poszukiwania pracy. Tego typu zachowanie uzyskało akceptację 63,8% ankietowanych uczniów. Mniejszym zainteresowaniem wśród młodych osób wchodzących na rynek pracy w sytuacji braku pracy cieszyła się możliwość zmiany zawodu (51,4%) oraz założenie własnej firmy (43,4%). Wiąże się to najprawdopodobniej z tym, że uczniowie kończący szkoły ponadgimnazjalne – o ile nabyli określony zawód w procesie kształcenia – w pierwszej kolejności będą szukać pracy właśnie w wyuczonym zawodzie.

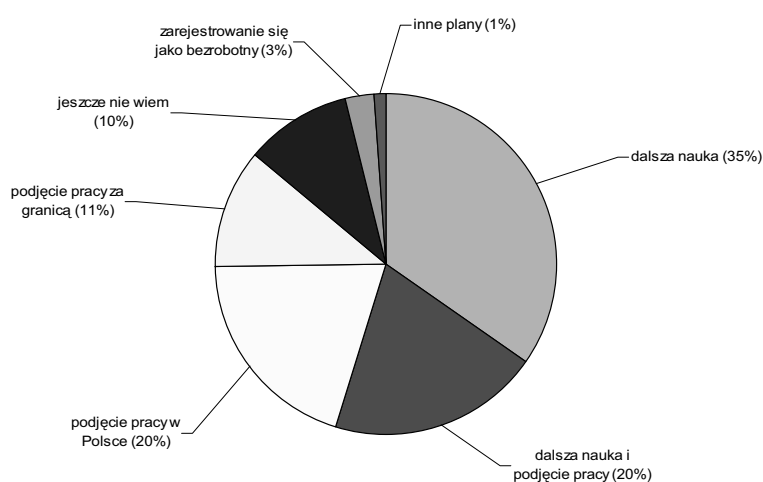
Jedynie 3% uczniów zgodziło się ze stwierdzeniem, że nie wiedzą co by zrobili, gdyż nie widzą dla siebie żadnych możliwości.

Przy pomocy kolejnego pytania ankietowego chciano zidentyfikować plany na najbliższą przyszłość u uczniów kończących szkoły ponadgimnazjalne w Rudzie Śląskiej – wykres nr 2.

Odpowiedzi uczniów wskazują przede wszystkim na chęć: dalszej nauki (35%), jednocześnie nauki i pracy (20%), podjęcia pracy w Polsce (20%) i podjęcia pracy za granicą (11%). Stosunkowo niedużo osób – jedynie 10% – w momencie prowadzenia badań ankietowych nie miało jeszcze sprecyzowanych planów na przyszłość. Oczywiście były to jedynie pewne deklaracje uczniów, które z pewnością w wielu przypadkach ulegną zmia-

nie – np. w zależności od wyniku egzaminu maturalnego, czy – w dalszej kolejności – od postępowania kwalifikacyjnego na studia.

Wykres nr 2. Przyszłe plany osób kończących szkoły ponadgimnazjalne w Rudzie Śląskiej



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wśród osób, które rozważają możliwość dalszej nauki – biorąc pod uwagę kryterium płci – przeważały kobiety. Ważnym czynnikiem wpływającym na podjęcie decyzji o dalszej nauce okazały się dwa czynniki: poziom wykształcenia ojców badanych uczniów oraz uzyskiwane dochody. Wyższy poziom wykształcenia formalnego i wyższe dochody w rodzinach uczniów przekładają się na częstszy wybór dalszej edukacji po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej. Z reguły wyższe wykształcenie formalne rodzica/rodziców przekłada się na lepszy poziom uzyskiwanych dochodów. Młode osoby pochodzące z takich rodzin zdecydowanie częściej podejmują dalszą naukę niż osoby, których rodzice legitymują się niższym poziomem wykształcenia. Procesy zachodzące w tym aspekcie w Rudzie Śląskiej są zbliżone do trendów ogólnopolskich. Mamy w tym przypadku do czynienia z procesem odtwarzania się struktury społecznej. Aspiracje edukacyjne

młodzieży, której rodzice mają wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe są o wiele niższe w porównaniu z tymi, które reprezentują osoby pochodzące z rodzin inteligenckich.

Co piąty badany w swojej strategii działania po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej w pierwszej kolejności rozważa możliwość podjęcia pracy w Polsce.

Do najczęściej wskazywanych zawodów, w których uczniowie ze szkół z Rudy Śląskiej chcieliby podjąć pracę po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej zaliczono: *sprzedawcę/handlowca, ekonomistę, elektronika, kucharza i informatyka*. Dalsze miejsca w tym rankingu zajmują takie zawody, jak: *recepjonista, kelner, murarz, elektryk, policjant, księgowa i mechanik samochodowy*.

Analizując zawody deficytowe i nadwyżkowe w Rudzie Śląskiej w 2005 roku (tabela T-II/P-4) okazuje się, iż w zdecydowanej większości zawody, w których absolwenci szkół ponadgimnazjalnych będą poszukiwać zatrudnienia na lokalnym, rodzimym rynku pracy są nadwyżkowe. Analizy statystyczne ofert pracy oraz struktury zawodowej bezrobocia wykazują, że względnie spore szanse na podjęcie pracy w Rudzie Śląskiej mają kelnerzy i murarze (choć wg statystyk PUP Ruda Śląska są one także nadwyżkowe). Z zawodów wskazywanych przez uczniów jedynie księgowy jest deficytowy – czyli na rynku pojawia się więcej ofert pracy dla przedstawicieli tego zawodu niż poszukujących pracę w tym zawodzie. Jednakże absolwenci, bez większego przygotowania zawodowego mają niewielkie szanse, aby podjąć pracę w takim charakterze. Dla pracodawców zatrudniających księgowych jednym z najistotniejszych czynników przesądzających o powierzeniu pracy temu, a nie innemu kandydatowi jest spore praktyczne doświadczenie zawodowe.

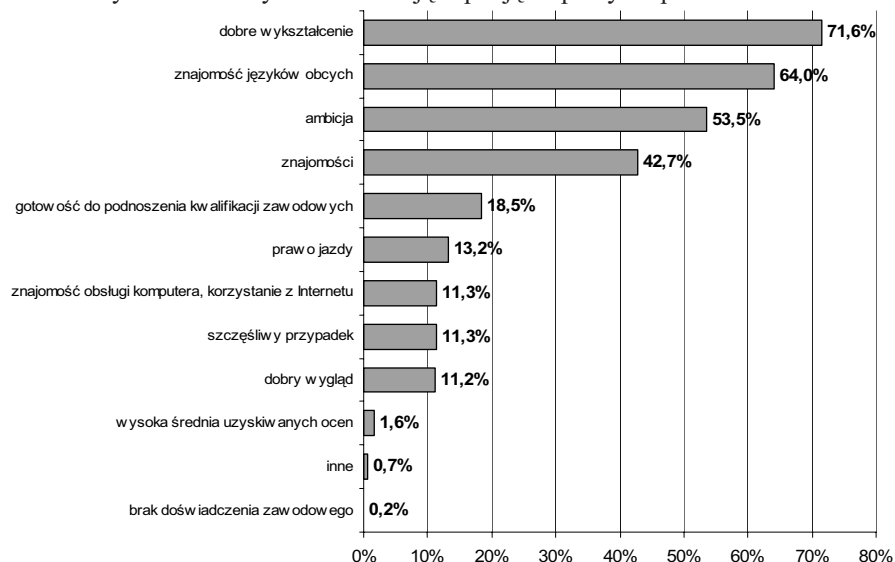
Co dziesiąty badany zwrócił uwagę, że w swoich najbliższych planach zawodowych w pierwszej kolejności rozważa możliwość wyjazdu za granicę w celu podjęcia pracy. W nieco większym stopniu dotyczyło to mężczyzn niż kobiet.

Ci badani, którzy chcą w najbliższym czasie podjąć pracę poza granicami kraju najczęściej wskazywali na Wielką Brytanię, Niemcy, Irlandię i USA. Jednakże wśród ewentualnych krajów migracji zarobkowej zde-

cydowany prym wiedzie Wielka Brytania. Tam zamierza udać się ponad 60% z tych wszystkich, którzy rozważają ewentualność podjęcia pracy za granicą tuż po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej.

Zdecydowanie najczęściej absolwenci chcący wyjechać z kraju w celach zarobkowych zaznaczali, że będą poszukiwać zatrudnienia jako kelnerzy i opiekunki do dzieci.

Wykres nr 3. Czynniki ułatwiające podjęcie pracy – opinie uczniów



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Na każdych 100 badanych po ukończeniu nauki w szkole ponadgimnazjalnej jedynie 3 rozważa w pierwszej kolejności możliwość rejestracji w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne. Natomiast odsetek chcących w pierwszej kolejności zarejestrować się jako bezrobotni wzrasta już do 16% w grupie uczniów, których ojcowie pozostają bez pracy.

Do interesujących wniosków można dojść po analizie odpowiedzi udzielonych na pytanie o czynniki, które zdaniem ankietowanych pomagają młodym osobom w podjęciu pracy – wykres nr 3.

W opiniach uczniów uczestniczących w badaniach wyraźnie dominowały następujące czynniki: dobre wykształcenie (71,6%), znajomość języków obcych (64%), ambicja (53,5%) i znajomości (42,7%). Młode osoby, akcentując „dobre wykształcenie” i „znajomość języków obcych” jako czynniki ułatwiające wejście w sferę pracy zwrócili uwagę na kompetencje, które można nabyć w szkole, czy na uczelni. Jednocześnie te dwa czynniki także w powszechnej, społecznej świadomości pomagają w podjęciu pracy. Ambicja – bezpośrednio już związana z motywacją do podejmowania określonych działań, została również wymieniona jako jeden z istotniejszych czynników, które ułatwiają podjęcie pracy młodym osobom.

Zatem badani wyraźnie zwrócili uwagę na to, że czynniki ułatwiające podjęcie pracy w bardzo dużym stopniu zależą od nich samych – ważniejsze są one nawet niż posiadane znajomości, które w tym rankingu znalazły się na czwartej pozycji. Wskazało je blisko 43% ankietowanych uczniów. Co piąty uczeń zwrócił uwagę na gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych jako na ważny czynnik ułatwiający podjęcie pracy, a co dziesiąty na: posiadanie prawa jazdy, obsługę komputera i korzystanie z Internetu, szczęście i dobry wygląd.

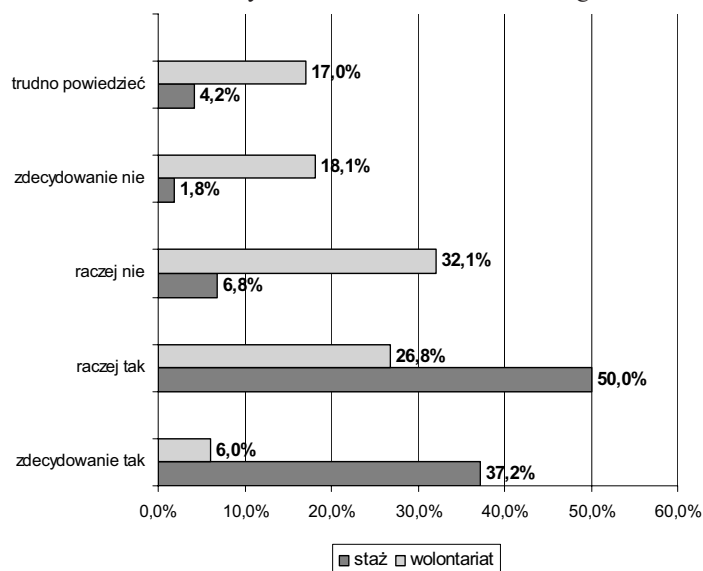
Uczniom zadano pytania, czy aby nabyć praktyczne doświadczenie zgodziliby się na odbycie stażu lub wolontariatu (wykres nr 4). Badania empiryczne wykazały bardzo dużą gotowość uczniów do odbycia stażu. Blisko 90% ankietowanych akceptuje możliwość pracy przez okres od 3 do 12 miesięcy za tzw. stypendium stażowe, wynoszące 100% zasiłku dla bezrobotnych – czyli za kwotę ok. 470 zł. netto. W o wiele mniejszym stopniu uczniowie akceptują swój ewentualny udział w wolontariacie. Na tę formę zdobycia doświadczenia zawodowego – poprzez nieodpłatną pracę na rzecz innych, potrzebujących osób – zgodził się jedynie co trzeci ankietowany. Większa popularność staży w stosunku do wolontariatu wynika m.in. z otrzymywania stypendium stażowego oraz z faktu, że znaczący odsetek aktywizowanych w ten sposób młodych osób przez PUP Ruda Śląska podejmuje pracę.

Jednym z celów przeprowadzenia badań ankietowych wśród uczniów kończących szkoły ponadgimnazjalne była także potrzeba zdiagnozowa-



nia, jak respondenci oceniają u siebie umiejętności niezbędne przy poszukiwaniu pracy (wykresy nr 5, 6 i 7). W pewnym stopniu odpowiedzi na to pytanie są oceną jakości nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych w Rudzie Śląskiej przedmiotu *przedsiębiorczość*. To w jego ramach uczniowie powinni przyswajać sobie zasady pisania życiorysu, listu motywacyjnego, autoprezentacji, czy zachowania na rozmowie kwalifikacyjnej.

Wykres nr 4. Gotowość do odbycia stażu lub wolontariatu w celu nabycia doświadczenia zawodowego



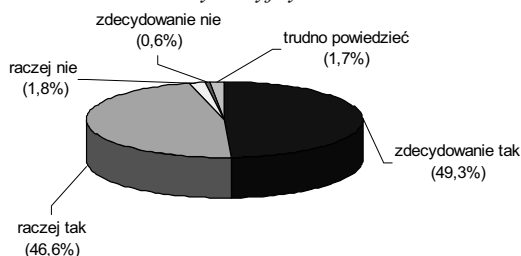
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Respondenci w zdecydowanej większości (95,9%) uważają, że potrafią poprawnie napisać życiorys i list motywacyjny. Ponad 80% uczniów stwierdziło, że potrafiłoby zaprezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej. Natomiast już tylko 54,6% posiada wiedzę na temat aktywnego poszukiwania pracy. Wyniki badań wyraźnie wskazują na tematykę, jaka powinna być szerzej potraktowana w szkole przez nauczycieli przedsiębiorczości. Więcej uwagi powinno poświęcać się problematyce metod poszukiwania pra-

cy. Celowym byłoby zapraszanie na takie zajęcia praktyków związanych z publicznymi, bądź komercyjnymi służbami zatrudnienia, czy specjalistów z działów personalnych.

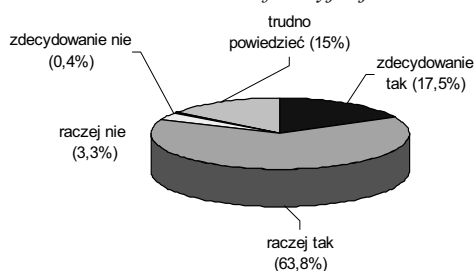
Jest to również czytelna wskazówka dla doradców zawodowych PUP Ruda Śląska, na co zwrócić większą uwagę prowadząc zajęcia indywidualne lub grupowe – szczególnie z młodszymi klientami urzędu.

Wykres nr 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie – *czy potrafisz napisać życiorys i list motywacyjny?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres nr 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie – *czy potrafisz zaprezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej?*

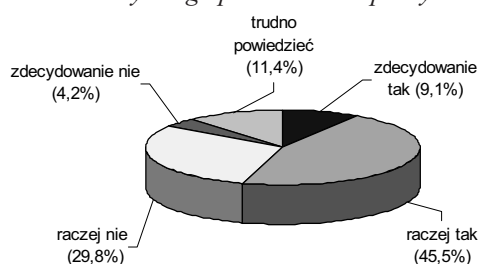


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badania wykazały również, że 49,6% ankietowanych zastanawiało się nad otwarciem własnej firmy, przeciwnego zdania było 50,4% uczniów. Oczywiście nigdy nie będzie tak, że tak duży odsetek tych młodych osób rozpocznie prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Niemniej jed-

nak może to świadczyć o tym, że znaczący odsetek uczniów, którzy ukończyli naukę w szkołach ponadgimnazjalnych w Rudzie Śląskiej interesuje się problematyką gospodarki i procesami zachodzącymi na rynku.

Wykres nr 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie – czy *posiadasz wiedzę na temat aktywnego poszukiwania pracy?*



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

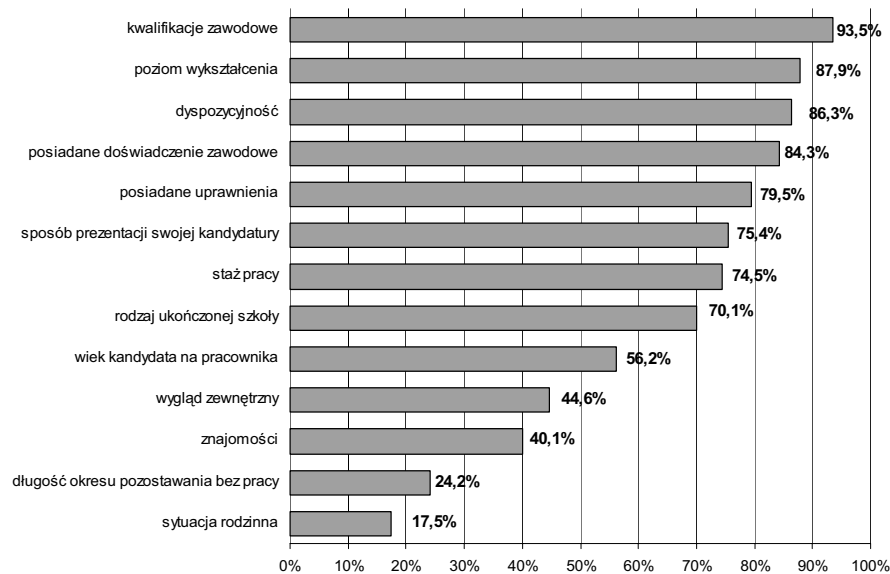
Uczniowie zostali poproszeni również o przypisanie stopnia ważności ewentualnym oczekiwaniom pracodawców wobec potencjalnych kandydatów do pracy. Kolejny wykres (nr 8) prezentuje rankingowe zestawienie percepcji tego, co zdaniem ankietowanych jest ważne i bardzo ważne dla pracodawców poszukujących pracowników na współczesnym rynku pracy.

Ankietowani uczniowie, kończący szkoły ponadgimnazjalne wskazywali, że dla pracodawców najistotniejsze są następujące czynniki (suma wskazań: *ważne* i *bardzo ważne*): *kwalifikacje zawodowe* (93,5%), *poziom wykształcenia* (87,9%), *dyspozycyjność* (86,3%) i *doświadczenie zawodowe* (84,3%).

Sporo ankietowanych (ok. 75%) wskazało na *sposób prezentacji swojej kandydatury* jako na istotniejszy czynnik dla pracodawców poszukujących nowych pracowników. Ten czynnik był w opiniach ankietowanych tak samo ważny, jak posiadany *staż pracy*. Praktyka pokazuje, że jednak dla pracodawców istotniejszy jest staż pracy (a co za tym idzie posiadanie odpowiedniej praktyki i kwalifikacji) niż *sposób prezentacji swojej kandydatury*. Taki rozkład odpowiedzi wynika najprawdopodobniej z faktu

braku doświadczenia zawodowego u uczniów. Oczywiście nie można nie doceniać sposobu prezentacji swojej kandydatury podczas postępowania kwalifikacyjnego. Jednakże *staż pracy* – jak pokazują inne badania prowadzone wśród pracodawców przez autora niniejszego artykułu<sup>1</sup> – jest istotniejszy. Dopiero na jedenastej pozycji w tym zestawieniu znalazły się *znajomości*. W rzeczywistości sieć powiązań, tzw. kapitał społeczny jest jednym z najważniejszych czynników implikujących podejmowanie pracy – szczególnie przez osoby młode, bez doświadczenia zawodowego.

Wykres nr 8. Ranking oczekiwań wobec kandydatów do pracy, które zdaniem uczniów są w oczach pracodawców ważne i bardzo ważne



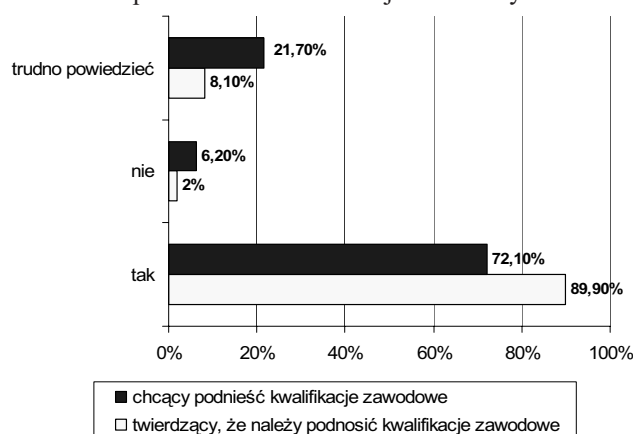
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

<sup>1</sup> por. R. Muster, *Monitoring wymogów kwalifikacyjnych i warunków zatrudniania absolwentów na lokalnym rynku pracy miasta Tychy* [w:] Rynek pracy, nr 2 (152), 2006r., ss. 112–131.

Jednym z istotniejszych czynników decydujących o osiągnięciu sukcesu na rynku pracy jest nie tylko gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ale przede wszystkim sam fakt ich podnoszenia. W zdecydowanej większości (blisko 90% badanych) młodzież z Rudy Śląskiej zdaje sobie sprawę z konieczności podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Jedynie 2% badanych (czyli 13 osób) było odmiennego zdania.

W ślad za pytaniem o to, czy gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest w dzisiejszych czasach niezbędna, w kwestionariuszu ankiety znalazło się pytanie – czy respondenci zamierzają w najbliższym czasie podnieść swoje kwalifikacje (wykres nr 11).

Wykres nr 9. Gotowość ankietowanej młodzieży do podnoszenia kwalifikacji zawodowych



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

O ile dla niemal 90% ankietowanych gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest w obecnych czasach niezbędna, o tyle już tylko 72% uczniów zadeklarowało w najbliższym czasie chęć ich podniesienia. Na każdych 100 uczestniczących w badaniu blisko 28 (suma odpowiedzi: „trudno powiedzieć” i „nie”) nie wskazało, że w najbliższym czasie mają zamiar podnieść swoje kwalifikacje. 6% uczniów jednoznacznie zaznaczyło, iż nie mają zamiaru podnosić kompetencji zawodowych.

Jedną z determinant w zasadniczy sposób wpływających na chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez młodych mieszkańców Rudy Śląskiej okazał się być poziom wykształcenia ich ojców. Badania empiryczne pozytywnie zweryfikowały następującą hipotezę: im wyższy poziom wykształcenia ojców uczniów szkół ponadgimnazjalnych, tym więcej uczniów jest skłonnych do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych (tabela 5).

Tabela nr 5. Zależność pomiędzy poziomem wykształcenia ojców ankietowanych uczniów a chęcią młodych osób do podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Poziom wykształcenia ojców ankietowanych uczniów	% uczniów, którzy chcą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe
co najwyżej zasadnicze zawodowe	69%
średnie	73%
wyższe	83%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badania socjologiczne wykazały, że 69% uczniów, których ojcowie legitymują się wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym deklaruje chęć podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych. Wskaźnik ten wzrasta o 4 punkty procentowe – do 73% w przypadkach, gdy ojcowie ankietowanych uczniów mają wykształcenie średnie i o 14 procent – do 83% w przypadku, gdy ojcowie badanych uczniów posiadają dyplom ukończenia wyższej uczelni. Wyższy poziom wykształcenia przekłada się generalnie na wyższy poziom osiąganych dochodów. Wśród tych rodzin, gdzie ojciec posiada wykształcenie wyższe, średni poziom uzyskiwanych dochodów netto – jak wykazały badania ankietowe – wynosi niemal 1300 zł. netto na osobę. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych (np. dalsza nauka, szkolenia) wiąże się (choć nie zawsze) z ponoszeniem określonych kosztów finansowych. Stąd też poziom dochodów w rodzinie może wpływać na chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych u absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Jednakże ważniejszym czynnikiem determinującym dążenie do podnoszenia poziomu kompetencji jest fakt, że w domach, gdzie co najmniej jeden z rodziców osiągnął sukces edukacyjny, większą uwagę

przykłada się do przekazywania dzieciom rangi znaczenia zdobycia dobrego wykształcenia oraz wysokich kwalifikacji zawodowych. Badania empiryczne wykazały również, że innym ważnym czynnikiem wpływającym na chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest fakt posiadania pracy przez rodziców, ale też – choć w mniejszym już stopniu – przez rodzeństwo ankietowanych uczniów – tabela nr 6

Tabela nr 6. Zależność pomiędzy pozostawianiem bez pracy członków rodziny uczniów a chęcią uczniów do podnoszenia kwalifikacji zawodowych

<b>Uczniowie, w rodzinach których bez pracy jest/są:</b>	<b>% uczniów, którzy chcą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe</b>
oboje rodziców są bez pracy	37,5%
ojciec	64%
matka	67%
brat/ siostra	71%
oboje rodzice mają pracę	73%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Najmniejszy odsetek uczniów (37,5%) chce podnosić kwalifikacje zawodowe w przypadku, gdy oboje rodziców pozostaje poza sferą zatrudnienia. W przeciwnym przypadku – gdy pracę posiada zarówno ojciec, jak i matka badanych uczniów – odsetek młodych osób chcących podnieść kwalifikacje zawodowe wzrasta już do 73%. Wynika to nie tylko z faktu osiągania określonych dochodów przez pracujących rodziców, którzy wówczas mogą finansowo wesprzeć proces podnoszenia kwalifikacji przez swoje dzieci. Ważniejszą determinantą w tym przypadku będzie inny czynnik – o pozamaterialnym charakterze. Proces socjalizacji pierwotnej i wtórnej, który jednostka przechodzi w środowisku społecznym najbliższej rodziny implikuje przyswajanie przez młodego człowieka określonych wartości i postaw. Kształtowanie, wychowanie młodego człowieka do pełnienia przyszłych ról zawodowych to także zadanie rodziny. Internalizacja takich cech, jak: obowiązkowość, systematyczność, rzetelność zaczyna się w domu. Szkoła może jedynie rozwinąć to, co młody człowiek przyswoi sobie w domu rodzinnym. Niepracujący rodzice – często korzystający

z pomocy ośrodków pomocy społecznej – wysyłają do swoich dzieci świadomie lub nieświadomie sygnały, że nie warto pracować, że z otrzymywanego wsparcia ze strony państwa, czy samorządu można przeżyć od przysłowiowego pierwszego do pierwszego. Zawodowa bierność rodziców nie stymuluje rozwoju zawodowego ich dzieci. Dziedziczą oni nie tylko materialne ubóstwo, ale i zakorzeniają w swoim systemie wartości takie, a nie inne podejście do pracy.

Biorąc pod uwagę kryterium płci, okazuje się, że to młode kobiety w większym stopniu zmotywowane są do podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż mężczyźni. Analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, iż 76% ogółu badanych kobiet wyraziła chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych. Podczas gdy odsetek ten wśród ankietowanych mężczyzn był mniejszy o 9 punktów procentowych i wyniósł 67%.

Do 514 osób (72,1% z ogółu ankietowanych), którzy stwierdzili, że w najbliższym czasie mają zamiar podnieść swoje kwalifikacje zawodowe, skierowano kolejne pytanie – prosząc już o konkretne wskazanie w jaki sposób mają zamiar to zrobić.

Badania empiryczne wykazały, że naukę zamierza kontynuować 359 uczniów, a 382 chce uzupełniać kwalifikacje systemem kursowym. Często młodzi respondenci jednocześnie wskazywali na dalszą naukę, jak i na kursy udoskonalające jako na sposób podnoszenia merytorycznych kompetencji zawodowych.

W sumie na 382 uczniów twierdzących, że chcą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe w najbliższym czasie poprzez uczestnictwo w kursach 205 dość precyzyjnie wskazało, jakim szkoleniem byłoby zainteresowani. Najczęściej osoby kończące edukację na poziomie ponadgimnazjalnym chciałyby uczestniczyć w kursach języka obcego, prawa jazdy kat. „B”, obsługi komputera, kasy fiskalnej i wózka widłowego.

Bliższa analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, iż uczniowie chcący rozpocząć kurs języka obcego w zdecydowanej większości planują również kontynuację nauki na studiach wyższych.

Jednym z wiodących celów badań była próba identyfikacji stopnia posiadania kompetencji cywilizacyjnych przez młode osoby, które są



szczególnie istotnie w sprawnym funkcjonowaniu na rynku pracy. Tymi kompetencjami są przede wszystkim: umiejętność obsługi komputera oraz korzystania z Internetu, znajomość języków obcych – a w szczególności języka angielskiego, posiadanie prawa jazdy, przestrzenna mobilność na rynku pracy (Tabela nr 7).

Tabela nr 7. Uczniowie posiadający prawo jazdy, deklarujący znajomość co najmniej jednego języka obcego i korzystający z Internetu

Uczniowie, którzy:					
posiadają prawo jazdy		deklarują znajomość co najmniej jednego języka obcego		korzystają z Internetu	
N	%	N	%	N	%
220	31%	642	91%	612	86%

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Okazało się, że jedynie co trzeci uczeń opuszczający mury szkół ponadgimnazjalnych w Rudzie Śląskiej posiada prawo jazdy kat. „B”. Wynika to zapewne z młodego wieku absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Około 91% badanych uczniów stwierdziło, że potrafi posługiwać się co najmniej jednym językiem obcym. Najczęściej wskazywano na znajomość języka angielskiego (563 osoby) i niemieckiego (109 uczniów). Jednakże są to jedynie deklaracje młodych osób – znajomość języka obcego nie była weryfikowana przez zespół badawczy, nie pytano również o posiadanie stosownych certyfikatów językowych.

Jedną z istotniejszych kompetencji cywilizacyjnych, warunkujących osiągnięcie sukcesu na współczesnym rynku pracy jest znajomość obsługi komputera oraz korzystanie z Internetu. Okazało się, że zdecydowana większość młodych mieszkańców Rudy Śląskiej jest obecna „w sieci” i potrafi poruszać się w wirtualnym świecie. Na każdych 100 ankietowanych uczniów 86 deklaruje korzystanie z Internetu. Bliższa analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, że czynnikiem o zasadniczym charakterze, implikującym posługiwanie się Internetem okazała się wysokość uzyskiwanych dochodów. W rodzinach uczniów, którzy korzystają z Internetu, przeciętny dochód netto przypadający na członka rodziny

wyniósł 910 zł. Dochód ten był o 220 zł niższy w rodzinach uczniów nie mających dostępu do Internetu.

### **Zakończenie**

Podsumowując wyniki badań ankietowych, przeprowadzonych na populacji 717 uczniów kończących szkoły ponadgimnazjalne, można stwierdzić, że:

- ponad 90% respondentów uważa, że lepiej podjąć jakąkolwiek pracę niż być bezrobotnym,
- w przypadku braku pracy uczniowie rozważają następujące strategie działania: podjęcie pracy w innej miejscowości (80%), rejestracja jako bezrobotny (77%) i podjęcie pracy takiej, jaka jest dostępna na rynku – nawet poniżej kwalifikacji (70%),
- co trzeci badany ma zamiar rozpocząć dalszą naukę, 20% – jednocześnie naukę i pracę, podobny odsetek zamierza rozpocząć pracę w Polsce, a 11% rozważa możliwość wyjazdu za granicę w celach zarobkowych,
- w opiniach respondentów do głównych czynników ułatwiających podjęcie pracy młodej osobie zaliczyć można dobre wykształcenie, znajomość języków obcych i ambicje,
- do najważniejszych oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy (w opiniach uczniów) należą: kwalifikacje zawodowe, poziom wykształcenia, dyspozycyjność i doświadczenie zawodowe,
- w celu zdobycia doświadczenia zawodowego blisko 90% uczniów akceptuje możliwość rozpoczęcia stażu, co trzeci badany wyraża zgodę na udział w wolontariacie,
- 96% badanych twierdzi, że potrafi napisać życiorys i list motywacyjny, 80% potrafi zaprezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej, a 55% posiada wiedzę na temat aktywnego poszukiwania pracy,
- zdecydowana większość uczniów (90%) jest zdania, że należy podnosić kwalifikacje zawodowe, natomiast 72% badanych w najbliższym czasie zamierza swoje kompetencje udoskonalić poprzez kursy i dalszą naukę,

- 31% respondentów posiada prawo jazdy, 91% deklaruje znajomość języka obcego, a 86% korzysta z Internetu.

Badania przeprowadzone przez pracowników PUP Ruda Śląska na populacji ponad siedmiuset uczniów kończących szkoły ponadgimnazjalne są co prawda jedynie pewnym wycinkiem – ale jakże ważnym – lokalnego rynku pracy. Aby zrozumieć to co dzieje się na rynku pracy, ale przede wszystkim – aby zrozumieć, to, co będzie się działo na rynku w najbliższych latach koniecznie należy poznać opinie i postawy tej grupy osób.

To pionierskie przedsięwzięcie badawcze stanowi początek długofalowego i wieloaspektowego procesu badawczego, którego podjęły się publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej. Wyniki co najmniej dwukrotnie przeprowadzonych badań wśród uczniów wchodzących na rynek pracy, bezrobotnych, pracujących, ale przede wszystkim – wśród pracodawców pozwolą rzetelnie zidentyfikować procesy zachodzące na rynku pracy. Wyniki częściowych analiz, a przede wszystkim – wnioski praktyczne implikować będą podejmowanie konkretnych działań zmierzających do pełniejszego dopasowania strumienia podaży do popytu na kwalifikacje zasobów ludzkich w Rudzie Śląskiej.

# Dobre przykłady

*Elżbieta Żywiec-Dąbrowska*

Centralny Ośrodek Informacji Zawodowej  
Biuro Rynku Pracy Komendy Głównej OHP

## **Aktywizacja młodzieży na terenach wiejskich w Ochotniczych Hufcach Pracy**

### **Wstęp**

Problem wyrównywania szans startu zawodowego młodzieży zamieszkałej na terenach wiejskich jest problemem istniejących w polskich realiach gospodarczych niemalże od zawsze. Wiąże się to z dostępem tej grupy ludności do szeroko rozumianych zasobów kulturowo-cywilizacyjnych. W okresie posttransformacyjnym polskiej gospodarki w bardzo widoczny sposób nasilają się międzyregionalne różnice w zakresie postępu ekonomicznego i społecznego. Najniższy poziom rozwoju w tym zakresie jest typowy dla regionów składających się w dużej części z terenów wiejskich (S. Golinowska IPiSS). Tego typu sytuacja skutkuje faktem, że młodzież wiejska wychowuje się w środowisku stwarzającym specyficzne bariery i utrudnienia w drodze do własnej kariery zawodowej. *Raporty o rozwoju społecznym* (UNDP) systematycznie wskazują na gorszą sytuację startu zawodowego młodzieży z terenów wiejskich w porównaniu z młodzieżą zamieszkałą w miastach.

Na obszarach wiejskich, czyli poza miastami, żyje w Polsce ponad 14,7 miliona osób, stanowi to 38,1% społeczeństwa. Spośród 2 489 gmin, 1604 to gminy wiejskie, a 567 – miejsko-wiejskie (dane statystyczne GUS). Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy na koniec kwiet-

---

### Dobre przykłady

---

nia 2006 r. wyniosła 2703,6 tys. osób z czego 42,4% to mieszkańcy wsi (dane statystyczne MPiPS)<sup>1</sup>. Prawie wszystkie dane statystyczne świadczące o standardzie życia lub o czynnikach wpływających na standard życia wskazują wyraźnie, że mieszkańcy wsi i małych miejscowości są w znacznie gorszej sytuacji niż mieszkańcy miast. Dotyczy to zarówno infrastruktury technicznej (transport, komunikacja, wodociągi, kanalizacja itd.) jak i społecznej (oświata, kultura, służba zdrowia). Jest to widoczne również w poziomie wykształcenia, w strukturze wieku, w zjawiskach patologii społecznej oraz w parametrach gospodarczych takich jak poziom bezrobocia, czy średni dochód na osobę.

Młodzież wiejska obejmowana jest systematycznie oddziaływaniem Ochotniczych Hufców Pracy zgodnie z ich misją wyrównywania szans zagrożonym grupom młodzieży. Oferta OHP jest w stanie zaspokoić zapotrzebowanie tej grupy na kompleksowe wsparcie w pokonywaniu trudności i ograniczeń w warunkach intensywnej konkurencji u progu wejścia na rynek pracy w Polsce.

Ustawa o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* nadała Ochotniczemu Hufcom Pracy status instytucji rynku pracy. Dlatego też obszar programowy dotyczący tej problematyki traktowany jest priorytetowo. OHP świadczą podstawowe usługi rynku pracy jakimi są: pośrednictwo pracy, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, organizacja szkoleń, programy rynku pracy, także aktywizacja zawodowa połączona z aktywnym wypoczynkiem młodzieży. Adresatami tej oferty jest młodzież pomiędzy 15 a 25 rokiem życia. Wymienione usługi realizowane są systemowo w różnych (pod względem zadaniowym i funkcjonalnym) jednostkach organizacyjnych rynku pracy działających pod nadzorem centrów edukacji i pracy młodzieży OHP. System ten obejmuje sieć placówek i form działalności, a wśród nich: **młodzieżowe biura pracy, kluby pracy, ośrodki szkolenia zawodowego, mobilne centra informacji zawodowej oraz młodzieżowe centra kariery**. Ich

---

<sup>1</sup> Rynek pracy nr 2 (152) kwartalnik MPiPS, Warszawa 2006

oferta jest odpowiedzią na lokalne zapotrzebowanie środowiska młodzieży na konkretne usługi w zakresie rynku pracy.

### **Kierunki rozwoju działalności OHP w zakresie rynku pracy**

Ochotnicze Hufce Pracy wykorzystując unikalną w skali kraju strukturę wyspecjalizowanych jednostek: centra edukacji i pracy młodzieży (49), młodzieżowe biura pracy (49) i ich filii (60), mobilne centra informacji zawodowej (49), młodzieżowe centra kariery (21), kluby pracy (114), ośrodki szkolenia zawodowego (37) podejmują wiele działań dla wspierania zatrudnienia i zapobiegania bezrobociu młodzieży.

Wszystkie te jednostki tworzą systemową sieć profesjonalnych punktów dostarczających młodzieży usługi związane z poradnictwem i informacją zawodową oraz pośrednictwem pracy. Ich terytorialne rozlokowanie jest dostosowane do potrzeb lokalnych społeczności, a decyzje o miejscu ich powstania podjęte zostały na podstawie analizy sytuacji na lokalnym rynku pracy (popyt na usługi) oraz analizy dotyczącej lokalnych możliwości korzystania z poradnictwa zawodowego (podaż usług). Dzięki temu sieć jednostek OHP jest w stanie sprostać popytowi na oferowane przez nie usługi, występującemu na terenach wiejskich. Sposób oddziaływań tych jednostek (np. formy wyjazdowe, organizacja warsztatów tematycznych) bardzo dobrze dostosowują się do specyfiki, jaką powinno mieć doradztwo na terenach wiejskich.

Dużym zainteresowaniem wśród społeczności mieszkańców małych miast i wsi cieszą się działające w OHP od 2004 roku **mobilne centra informacji zawodowej** (MCIZ-y). Ich misją jest dostarczanie usług poradnictwa zawodowego młodzieży, która ma trudności z dotarciem do informacji związanych z rynkiem pracy przede wszystkim ze względu na miejsce zamieszkania. Dzięki mikrobusom MCIZ młodzież z miejscowości nawet najbardziej oddalonych od wielkomiejskich centrów ma możliwość skorzystania z usług informacji i poradnictwa zawodowego. O zainteresowaniu usługami doradczymi MCIZ świadczą liczby. W 2005 roku centra objęły swoją działalnością ogółem 192 205 osób, w tym 141 186 osób sko-

---

### Dobre przykłady

---

rzystało z usług doradców zawodowych w czasie 3911 sesji wyjazdowych, co stanowiło 73% ogółu świadczonych usług.

Zaś w I półroczu 2006 roku działaniami mobilnych centrów informacji zawodowej objętych zostało ogółem 111 198 osób, z czego 84 778 osób skorzystało z usług doradców zawodowych podczas 2244 sesji wyjazdowych, stanowiło to 76,2% świadczonych usług. Doradcy zawodowi najczęściej wyjeżdżali na zaproszenie władz samorządowych, organizacji pozarządowych i dyrekcji szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.

**Młodzieżowe centra kariery (MCK)** działające w OHP od 15 września 2005 roku świadczą swoje usługi przede wszystkim w formie stacjonarnej i są ukierunkowane w głównej mierze na promocję postaw przedsiębiorczych w ramach wspierania młodych ludzi w planowaniu kariery zawodowej. Doradcy zawodowi MCK w 2005 roku świadczyli przede wszystkim usługi z zakresu poradnictwa zawodowego w formie indywidualnej i grupowej. Z usług tych w ciągu 3,5 miesięcznej działalności w 2005 roku skorzystało łącznie 9776 osób. Zaś w I półroczu 2006 roku z usług MCK skorzystało ogółem 30 624 osoby, z czego 8400 osób uczestniczyło w zajęciach z zakresu przedsiębiorczości<sup>2</sup>.

Wszystkie mobilne centra informacji zawodowej i młodzieżowe centra kariery wyposażone zostały w nowoczesny sprzęt biurowy, komputerowy i audiowizualny, materiały i narzędzia metodyczne i multimedialne. Nowoczesne wyposażenie umożliwia młodzieży wiejskiej korzystającej z usług MCIZ i MCK styczność z najnowocześniejszymi rozwiązaniami informacyjno-technicznymi oraz narzędziami audiowizualnymi i multimedialnymi (jak filmy o zawodach, specjalistyczne programy i komputerowe gry symulacyjne). Korzystanie z nowoczesnego wyposażenia pozwala na uzyskanie przez młodzież obycia i wprawy w zakresie korzystania z nowoczesnego sprzętu. Ułatwia to również tej młodzieży start w życie zawodowe wzmocniając jej kompetencje i poczucie pewności siebie w zakresie nowoczesnych technologii.

---

<sup>2</sup> Opracowanie własne KG OHP: Sprawozdanie zbiorcze BRP: Informacja dotycząca działalności OHP w zakresie rynku pracy w I półroczu 2006; Balos H, Trzeciak M, Makowski M. (red.), Warszawa, sierpień 2006

Działalność **młodzieżowych biur pracy i klubów pracy OHP** w 2005 roku oraz I półroczu 2006 roku, ukierunkowana była przede wszystkim na realizację rządowych programów z zakresu aktywizacji zawodowej młodzieży, oraz realizację programu OHP **„Promocja Aktywności Zawodowej Młodzieży”**. Na uwagę zasługuje: współpraca tych jednostek z instytucjami i organizacjami zajmującymi się problematyką młodzieży, pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe dla młodzieży uczącej się i bezrobotnej oraz współpraca ze środowiskiem szkolnym. Inne równie ważne działania to organizacja akcji **„Zima OHP”** i **„Lato OHP”** oraz szkolenia.

Ochotnicze Hufce Pracy podejmują równolegle wciąż nowe lokalne programy aktywizacji zatrudnienia młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży wiejskiej. Realizacja tych programów służy stworzeniu płaszczyzny zintegrowanego i alternatywnego działania partnerów rynku pracy, po to aby umożliwić młodzieży prawidłowe funkcjonowanie społeczne i efektywność zawodową.

Młodzież zamieszkująca tereny wiejskie od wielu lat jest przedmiotem zainteresowania i działania Ochotniczych Hufców Pracy. W 2000 roku podpisane zostało porozumienie pomiędzy OHP a Agencją Własności Rolnej Skarbu Państwa mające na celu przeciwdziałanie bezrobociu i wyrównywanie szans życiowych i edukacyjnych młodzieży ze środowisk popegeerowskich. Porozumienie to realizowane było poprzez podejmowanie wspólnych działań na rzecz aktywizacji młodzieży zamieszkującej tereny wiejskie i objętych restrukturyzacją państwowych gospodarstw rolnych.

Od tego czasu młodzież wiejska obejmowana jest systematycznie oddziaływaniem Ochotniczych Hufców Pracy zgodnie z ich misją wyrównywania szans zagrożonym grupom młodzieży.

Ochotnicze Hufce Pracy, jako państwowa jednostka wyspecjalizowana w działaniach w szczególności na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia, oferują swoim klientom szereg propozycji w ramach realizacji statutowych zadań w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu.



---

### Dobre przykłady

---

Przy zatrudnianiu młodzieży w sektorze rolniczym jednostki Ochotniczych Hufców Pracy prowadzą bieżącą współpracę zarówno z pracodawcami, powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, gminnymi centrami informacji, biurami karier, urzędami gminy, ośrodkami pomocy społecznej, szkołami oraz instytucjami i organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problematyką rynku pracy.

### **Programy Ochotniczych Hufców Pracy realizowane na rzecz rynku pracy**

Oprócz poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy jednostki OHP równolegle realizują programy aktywizacji zatrudnienia młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży wiejskiej. Przedsięwzięcia na rzecz aktywizacji zawodowej i promocji przedsiębiorczości w środowisku tej grupy młodzieży realizowane są poprzez programy aktywizujące i edukacyjno-wychowawcze, takie jak: *Zaplanuj swoją karierę*, *Równy Start*, *Szansa 13–18*, *Szansa 18–24*, *Aktywne Wakacje z OHP*.

Programy te zakładają aktywne uczestnictwo OHP w wyrównywaniu startu życiowego młodzieży wiejskiej, promowanie alternatywnych form gospodarowania na wsi wyzwalających aktywność własną młodzieży, przeciwdziałanie patologiom występującym w środowisku wiejskim, zwiększenie szans na zatrudnienie młodych ludzi w obszarach pozarolniczych.

**Zaplanuj swoją karierę** – to ogólnopolski projekt realizowany w ramach Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia adresowany do młodzieży wiejskiej z terenów popegeerowskich, zagrożonej strukturalnym bezrobociem. Głównym celem tego projektu jest wyrównanie startu życiowego młodzieży wiejskiej oraz zwiększenie szans na zatrudnienie na obszarach pozarolniczych. Projekt poprzez promocję alternatywnych form gospodarowania na wsi; szkolenia i warsztaty, przyczynia się do wielofunkcyjnego rozwoju obszarów wiejskich oraz przeciwdziałania patologiom występującym w środowisku wiejskim. W ramach projektu w 2005 r. jednostki organizacyjne OHP realizowały 29 programów. Rekrutacja młodzieży do projektu odbywała się przez jednostki organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy we współpracy z partnerami lokalnymi w szczególności

---

### Dobre przykłady

---

samorządami, wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy, ośrodkami pomocy społecznej. W ramach projektu zorganizowano i przeprowadzono szereg kursów zawodowych, m. in. z zakresu organizacji agroturystyki, operator maszyn rolniczych, szwacz, kucharz, pilarz-drwal. W szkoleniach uczestniczyło 836 młodych ludzi ze środowisk wiejskich. Bezpośrednio po realizacji projektu zatrudnienie uzyskało 91 osób, co stanowiło ok. 11%.

**Równy start** – to cykl szkoleń z zakresu planowania kariery zawodowej, prowadzenia treningów aktywnego poszukiwania pracy oraz przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej. Adresatem projektu jest młodzież do 25 roku życia, mająca trudności w zaistnieniu na rynku pracy a jednocześnie zainteresowana tematyką samozatrudnienia. Do projektu rekrutowana jest również młodzież z terenów wiejskich (ok. 30%). W 2005 r. przygotowano i przeprowadzono szkolenia dla 859 osób. W ramach 8 wojewódzkich programów przeprowadzono 9 kursów przygotowujących młodzież do zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Bezpośrednio po zakończeniu szkoleń 97 osób uzyskało pracę, co stanowiło 11,3% ogólnej liczby osób uczestniczących w projekcie.

W 2006 roku OHP kontynuują realizację projektu, uczestniczy w nim ok. 800 osób.

Zarówno projekt „Zaplanuj swoją karierę” jak i „Równy start” realizowane są w ramach Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia, Zadanie 7.6. Aktywizacja zawodowa młodzieży przez Ochotnicze Hufce Pracy.

**Szansa 13–18** – to typowy projekt edukacyjno-wychowawczy skierowany do młodzieży niepełnoletniej do 18 roku życia, zagrożonej marginalizacją i społecznym wykluczeniem. Jego głównym celem jest rozwój wsparcia środowiskowego dla młodzieży szczególnie zagrożonej marginalizacją społeczną, doprowadzenie jej do życiowego uaktywnienia i lepszej integracji ze środowiskiem społecznym, zawodowym i rówieśniczym poprzez: zapobieganie ryzyku wykluczenia społecznego, pomoc dla najsłabszych, ułatwienie startu życiowego oraz mobilizację w zakresie pomocy najuboższym i działaniach profilaktycznych służących do eliminowania niekorzystnych zjawisk w środowisku młodzieży. W 2005 roku w ramach projektu realizowano 84 programy. Uczestniczyło w nich 6642 osoby, w tym ok. 30% stanowiła młodzież ze środowisk wiejskich.

**Szansa 18–24** – projekt skierowany do młodzieży bezrobotnej w wieku 18–25 lat, zagrożonej marginalizacją i społecznym wykluczeniem. Głównym celem projektu jest zwiększenie szans bezrobotnej młodzieży poprzez objęcie jej kompleksowym szkoleniem zawodowym skorelowanym z potrzebami rynku pracy. Projekt skierowany jest do młodzieży nie posiadającej pełnych kwalifikacji zawodowych lub posiadającej zawód nie dający zatrudnienia. Ta młodzież w ramach programów odbywa kursy zawodowe i doskonalenia zawodowego, często korzystając z kilku kursów realizowanych w ramach programu lub kursów o rozszerzonym programie. W 2005 r. w ramach projektu zrealizowano 125 programów, które uwzględniały najlepsze formy szkolenia i największe prawdopodobieństwo uzyskania zatrudnienia. W projekcie uczestniczyło 5553 osoby, w tym ok. 30% to młodzież wiejska. Kursy zawodowe lub doskonalenia zawodowego najczęściej realizowane w ramach programu „Szansa 18–24” to m.in.: *operator wózków jezdniowych, magazynier z obsługą komputera, profesjonalny handlowiec, monter instalacji sanitarnych, spawacz, szlifierz – zdobnik szkła, prowadzenie działalności agroturystycznej, brukarz, pilarz, obsługa komputera, piekarz – cukiernik*.

**Aktywne wakacje z OHP** – to projekt skierowany głównie do młodzieży w wieku 15–25 lat, pochodzącej z rodzin będących w trudnej sytuacji materialnej, o utrudnionym starcie życiowym, zagrożonej demoralizacją, niedostosowanej społecznie, a w szczególności do młodzieży ze środowisk wiejskich. Celem głównym projektu jest zwiększenie szans młodych ludzi ze środowisk zagrożonych ubóstwem i marginalizacją na integrację społeczną i zawodową oraz zwiększenie szans na zatrudnienie poprzez działania wczesnej identyfikacji potrzeb i uruchomienie odpowiednich działań interwencyjnych. Rekrutacja młodzieży do projektu odbywa się przez jednostki organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy przy współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego, instytucjami oświatowymi, urzędami pracy, organizacjami pozarządowymi. W 2005 realizowano ogółem 56 programów, w których uczestniczyło 3449 osób, w tym ok. 50% stanowiła młodzież ze środowisk wiejskich.

**Współpraca z partnerami samorządowymi oraz organizacjami i instytucjami pozarządowymi zajmującymi się problematyką rynku pracy**

Celem współpracy z podmiotami rynku pracy jest przede wszystkim skorelowanie zadań w zakresie przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia jego negatywnych skutków oraz zwalczania wykluczenia społecznego wśród młodzieży na terenach wiejskich. Opierając się na doświadczeniu w zakresie wdrażania ogólnopolskich, lokalnych i regionalnych projektów oraz programów na rzecz młodzieży Ochotnicze Hufce Pracy wypracowały model współdziałania z lokalnymi partnerami i beneficjentami. Najistotniejszymi partnerami OHP w pracy na rzecz środowisk lokalnych są urzędy miasta, starostwa powiatowe, urzędy gmin, powiatowe urzędy pracy, jednostki oświatowe i naukowe, miejskie ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie, organizacje młodzieżowe i studenckie, organizacje pracodawców, organizacje i instytucje pozarządowe realizujące zadania z zakresu pośrednictwa i poradnictwa zawodowego na rzecz młodzieży w lokalnym środowisku.

Biorąc pod uwagę specyfikę potrzeb i uwarunkowań życia młodzieży z terenów wiejskich, Ochotnicze Hufce Pracy w 2006 roku przystąpiły jako partner do realizacji PROJEKTU FIRMY MICROSOFT *UNLIMITED POTENCIAL* nt. *Edukacja informatyczna – Twoją szansą na zatrudnienie*. Patronat honorowy nad projektem objął Minister Edukacji Narodowej, a promotorem i realizatorem projektu jest Fundacja Rozwoju Rolnictwa Wsi i Obszarów Wiejskich.

W dniu 4 września 2006 roku zostało podpisane pomiędzy Ochotniczymi Hufcami Pracy a Fundacją Rozwoju Rolnictwa, Wsi i Obszarów Wiejskich z siedzibą w Warszawie Porozumienie o współpracy w zakresie realizacji zadań aktywizujących młodzież objętą działalnością OHP na rynku pracy.

Współpracę obu organizacji rozpoczęto wspólną realizacją projektu FIRMY MICROSOFT *UNLIMITED POTENCIAL* obejmującego szkolenia komputerowe adresowane do młodzieży wiejskiej bezrobotnej i poszukującej pracy, objętej działalnością OHP. W ramach tego projektu,

---

### Dobre przykłady

---

młodzieży stworzono możliwość podniesienia poziomu umiejętności wykorzystania narzędzi IT w pracy zawodowej i życiu codziennym. Program szkolenia komputerowego składa się z 4 niezależnych modułów szkoleniowych:

1. Podstawy technik informatycznych i podstawowa obsługa komputera,
2. Obsługa programu *Microsoft Word*,
3. Obsługa programu *Microsoft Excel*,
4. Budowa stron *Web*.

Projekt obejmuje swoim zasięgiem cały kraj i jest realizowany na bazie 16 laboratoriów komputerowych zlokalizowanych w siedzibach wojewódzkich ośrodków doradztwa rolniczego.

Beneficjenci projektu to ponad 700 osobowa grupa młodzieży objęta działaniami edukacyjno-wychowawczymi prowadzonymi przez jednostki organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy na terenie całego kraju, rekrutowana do projektu przez doradców zawodowych OHP. Do chwili obecnej cyklem szkoleń objęto młodzież z województw: dolnośląskiego, kujawsko-pomorskiego, wielkopolskiego, dolnośląskiego, trwają szkolenia w województwach mazowieckim i śląskim, a do końca marca 2007 roku tj. do zakończenia projektu, zostanie przeszkolona młodzież z pozostałych województw.

Wychodząc naprzeciw rzeczywistym potrzebom środowiska wiejskiego w zakresie szkoleń komputerowych, MICROSOFT POLSKA zaproponował kontynuację projektu w kolejnych latach w formie szkoleń e-learningowych z wykorzystaniem Internetu.

Projektując działania na przyszłość pamiętać należy, że Polska, na tle innych krajów Europy, określana jest jako kraj średnio zurbanizowany. Ogłoszona przez GUS prognoza ludności dla okresu 2000–2030 wskazuje, że południowy wschód naszego kraju (Małopolska, Podkarpacie i Świętokrzyskie) utrzyma charakter tradycyjnego i w małym stopniu zurbanizowanego obszaru, na którym odsetek ludności wiejskiej wynosić będzie powyżej 50%. Pomimo, że na pozostałych, tradycyjnie mniej rozwiniętych gospodarczo obszarach wschodniej części Polski (Lubelsz-

---

### Dobre przykłady

---

czynna, Podlasie oraz Warmia i Mazury) wysoki dotąd odsetek ludności wiejskiej (powyżej 50%) ulega nieznacznemu obniżeniu<sup>3</sup>, charakterystyka demograficzna naszego kraju wskazuje na potrzebę dalszego ukierunkowywania działań OHP na młodzież z terenów wiejskich. Wśród uczestników Ochotniczych Hufców Pracy dotychczas ok. 60% osób pochodzi ze środowiska miejskiego, a ok. 40% to młodzież wiejska.

Większość wojewódzkich komend OHP zawarła formalne porozumienia z terenowymi oddziałami agencji własności rolnej skarbu państwa. Realizacja porozumień obejmuje zagadnienia dotyczące wychowania i kształcenia młodzieży, w tym: rekrutację młodzieży do jednostek OHP z zaniedbanych środowisk wiejskich, współdziałanie w realizacji programów z zakresu wychowania, resocjalizacji i profilaktyki dla tej grupy młodzieży, wzajemne przekazywanie informacji na temat możliwości wyrównywania szans życiowych i przeciwdziałania bezrobociu wśród młodzieży wiejskiej.

Pobyt w Ochotniczych Hufcach Pracy daje młodzieży szansę na zdobycie kwalifikacji zawodowych. Wielu młodych ludzi zamieszkujących tereny po byłych pegeerach nie ma możliwości na prowadzenie gospodarstwa rolnego, dlatego też przekwalifikowanie się stanowi dla nich jedyną drogę na normalne funkcjonowanie w społeczeństwie i rozwój zawodowy.

### Młodzież wiejska w projektach OHP

Polityka społeczna Unii Europejskiej kładzie szczególny nacisk na pomoc najbardziej zagrożonym oraz zapobieganie ryzyku wykluczenia społecznego. Dokonując analizy sytuacji w Polsce można w odniesieniu do młodzieży określić grupy podatne na wykluczenie społeczne oraz grupy realnie zagrożone.

Grupy podatne na wykluczenie społeczne to m. in.:

- dzieci i młodzież ze środowisk zaniedbanych,
- dzieci wychowujące się poza rodziną,

---

<sup>3</sup> *Prognoza ludności Polski według województw* GUS, Warszawa, 2000

---

### Dobre przykłady

---

- ofiary patologii życia rodzinnego,
- żyjący w bardzo trudnych warunkach mieszkaniowych,
- młodzież wiejska, zwłaszcza z terenów popegeerowskich.

Grupy poważnie zagrożone wykluczeniem społecznym to m.in.:

- dzieci i młodzież „wypadająca” z systemu szkolnego,
- osoby uzależnione od alkoholu i narkotyków,
- bezdomni.

Wzrost bezrobocia, ubożenie społeczeństwa oraz kryzys wartości powoduje coraz trudniejsze odnajdywanie się młodzieży w obecnej rzeczywistości społecznej. Trudna sytuacja ekonomiczna wielu rodzin wpływa na zwiększenie liczby młodzieży zaniedbanej, nie mającej szans na kontynuowanie nauki, zdobycie zawodu, czy też innych umiejętności koniecznych do zaistnienia na rynku pracy i w samodzielnym życiu. Sytuacja na rynku pracy pogłębia frustrację. Młodzież jest bowiem grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem, w poszukiwaniu zatrudnienia przegrywa w konkurencji z pracownikami wykwalifikowanymi, posiadającymi doświadczenie zawodowe. Niemożność podjęcia zatrudnienia powoduje utratę zdobytych kwalifikacji, zniechęcenie, często również implikuje zachowania nieakceptowane społecznie, popadanie w uzależnienia, a w rezultacie kontakt ze środowiskami przestępczymi.

Ochotnicze Hufce Pracy od lat prowadzą skuteczną działalność w zakresie kształcenia, wychowania oraz rynku pracy skierowaną do młodzieży o ograniczonych szansach na dobry start w samodzielność i dorosłość. Duży zakres działalności OHP poświęcony jest aktywizacji młodzieży wiejskiej jako grupy podatnej na zagrożenie wykluczeniem społecznym. Jednym z programów realizowanych przez jednostki OHP wyłącznie dla tej grupy młodzieży jest „Agrostart” – pakiet przedsięwzięć na rzecz aktywizacji zawodowej i promocji przedsiębiorczości w środowisku młodzieży wiejskiej.

Jego głównym celem jest wyrównanie startu życiowego młodzieży wiejskiej i zapobieganie jej marginalizacji poprzez ułatwienie zdobycia

---

### Dobre przykłady

---

konkurencyjnych kwalifikacji, uzupełniającego wykształcenia zawodowego, względnie przekwalifikowania, kształcenie motywacji do pozyskiwania miejsc pracy wśród młodzieży wychodzącej na rynek pracy, umożliwienie bezpośredniego kontaktu z pracodawcami, udostępnienie wiedzy i praktycznych umiejętności niezbędnych przy podejmowaniu działalności na własny rachunek. Pakiet programowy „Agrostart” realizowany był w 2005 roku w 11 wojewódzkich komendach OHP oraz 2 centrach kształcenia i wychowania. Ogółem zrealizowano 34 programy, w których udział wzięło 4175 osób.<sup>4</sup>

Ograniczenie zjawiska marginalizacji społecznej i przygotowanie osób narażonych na wykluczenie społeczne do wejścia na rynek pracy jest również celem działań realizowanych przez OHP w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej Ochotnicze Hufce Pracy realizują projekty o zasięgu ogólnopolskim mające na celu aktywizację społeczną i zawodową młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, w których udział bierze również młodzież z terenów wiejskich. Projekty te adresowane są do młodzieży w wieku 15–25 lat zagrożonej trwałym wykluczeniem społecznym – pochodzącej z rodzin i środowisk niedostosowanych społecznie, dysfunkcyjnych.

Projekty te to:

***Twoja wiedza – Twój sukces***, realizowany przez OHP w roku 2004;

***Twoja wiedza – Twój sukces edycja II. Edukacja kluczem do przyszłości*** – realizowany w 2005 roku;

oraz

***Szansa 18–25. Droga do samodzielności*** – projekt rozpoczęty.

Łączna liczba młodzieży objętej wsparciem w ramach tych projektów wynosi 11 800 osób, z czego około 30% uczestników stanowi młodzież zamieszkała na terenach wiejskich.

Poza projektami ogólnopolskimi realizowane są również projekty regionalne. Jednym z nich jest:

---

<sup>4</sup> Opracowanie własne KG OHP: Inicjatywy programowe OHP na lata 2002–2005: Agrostart, Warszawa 2002 r. s.1–3



---

### Dobre przykłady

---

***Wyrównywanie szans edukacyjnych młodzieży*** – projekt stypendialny dla młodzieży uczęszczającej do szkół na bazie OHP – (ZPORR – działanie 2.1.) realizowany w Lubelskiej Wojewódzkiej Komendzie OHP.

Ogólnym celem projektu jest podniesienie dostępu do kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym dla uczniów pochodzących z obszarów wiejskich. Projekt przewidywał wsparcie w postaci stypendiów dla młodzieży wiejskiej, która z powodów materialnych natrafiała na bariery utrudniające naukę na poziomie ponadgimnazjalnym.

Również pozostałe wojewódzkie komendy OHP realizując projekty regionalne uwzględniają w nich uczestnictwo młodzieży pochodzących z terenów wiejskich i małomiasteczkowych w wieku 18–25 lat, pochodzącej z rodzin defaworyzowanych, żyjącej w trudnych warunkach, ubogiej, zagrożonej patologiami i wykluczeniem społecznym bez szans na znalezienie zatrudnienia bez pomocy z zewnątrz. Są to m.in. takie projekty, jak:

***Klucz do lepszego życia*** – mający na celu reintegrację społeczną i zawodową osób wychodzących z bezdomności i uzależnionych – Lubelska WK OHP;

***Aktywność i własny rozwój – Twój klucz do sukcesu*** – aktywizacja osób bezrobotnych do 25 roku życia – Opolska WK OHP;

***Szansa dla młodych*** – aktywizacja zawodowa bezrobotnej młodzieży w wieku 18–25 lat – CKiW Pleszew.<sup>5</sup>

### **Działalność z zakresu informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego**

W 2003 roku rozpoczęto wdrażanie jednego z najważniejszych projektów OHP w zakresie upowszechniania usług rynku pracy – ***Ogólnopolskiego systemu informacji i poradnictwa zawodowego*** przeznaczonego w szczególności dla młodzieży zamieszkałej na terenach wiejskich i małych miejscowości. Utworzono sieć pn. Mobilne Centra Informacji Zawodowej (49 jednostek) obejmującą swym zasięgiem działania całą Polskę.

---

<sup>5</sup> Opracowanie własne KG OHP BWPE: Sprawozdanie zbiorcze za rok 2005: Działalności OHP w zakresie realizacji projektów europejskich, Warszawa 2006

---

### Dobre przykłady

---

Dzięki funkcji mobilności przełamane zostały bariery dostępu do informacji zawodowej osób zamieszkałych na terenach wiejskich i małych gmin, które mają teraz szanse osiąść wszechstronne umiejętności aktywnego i elastycznego planowania własnego rozwoju zawodowego oraz radzenia sobie w sytuacjach ekstremalnych.

Drugim etapem tego przedsięwzięcia było uruchomienie w 2005 roku 21 ośrodków pn. Młodzieżowe Centra Kariery funkcjonujących dla potrzeb młodzieży, uczestników przebywających w jednostkach organizacyjnych OHP i absolwentów OHP oraz młodzieży zamieszkałej na terenach bliskich geograficznie tym jednostkom, które świadczą usługi z zakresu poradnictwa zawodowego dla młodzieży.

Ranga poradnictwa zawodowego w OHP wynika, zarówno z zapotrzebowania na tę usługę, szczególnie wśród ludzi młodych, jak również wymogów rynku pracy. Od pewnego czasu działania Ochotniczych Hufców Pracy zmierzają w kierunku stworzenia zintegrowanego systemu współpracy pomiędzy instytucjami świadczącymi usługi z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży. Stąd zrodziła się inicjatywa wypracowania ogólnopolskiego systemu informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego.

Podstawowe segmenty działań merytorycznych w ogólnopolskim systemie informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego OHP stanowią:

- działalność mobilnych centrów informacji zawodowej i młodzieżowych centrów kariery,
- działalność Centralnego Ośrodka Metodycznego Informacji Zawodowej OHP,
- platforma współpracy pomiędzy Ochotniczymi Hufcami Pracy, a szkolnymi ośrodkami kariery w zakresie wsparcia ich działalności.

Ochotnicze Hufce Pracy koordynują działania i udzielają merytorycznego wsparcia **szkolnym ośrodkom kariery** działającym w większości przy szkołach zlokalizowanych w małych miejscowościach i wsiach. Wspierając rozwój zawodowy młodzieży terenów wiejskich doradcy z tych ośrodków w dużej mierze bazują na doświadczeniu i praktyce doradców zawodowych

---

### Dobre przykłady

---

OHP. Stworzona przez OHP **Platforma Programowa OHP dla Szkoły** stanowi forum poradnictwa i informacji zawodowej nie tylko dla doradców, ale i dla młodzieży. Jej strona internetowa (<http://www.ohpdlaszkoły.pl>) jest dostępna dla wszystkich zainteresowanych bez względu na miejsce zamieszkania przyczyniając się w ten sposób do wyrównywania szans młodzieży wiejskiej.

### Podsumowanie

Poradnictwo zawodowe w Ochotniczych Hufcach Pracy realizowane jest w powiązaniu z pośrednictwem pracy. Ochotnicze Hufce Pracy w celu pozyskania większej liczby miejsc pracy wykorzystują bazę i zaplecze metodyczne – kadrowe młodzieżowych biur pracy.

Równolegle OHP zamierzają podejmować wciąż nowe lokalne programy aktywizacji zatrudnienia młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży wiejskiej. Realizacja programów rynku pracy dla młodzieży służy tworzeniu płaszczyzny zintegrowanego i alternatywnego działania partnerów rynku pracy, na rzecz tworzenia warunków dla prawidłowego funkcjonowania społecznego i efektywności zawodowej młodzieży.

Rozwiązywanie złożonych problemów młodzieży wiejskiej wymaga trójpłaszczyznowego działania: kształcenia ogólnego, kształtowania mobilnych i pozytywnych postaw młodzieży wiejskiej, przygotowywania do zawodów potrzebnych na lokalnych rynkach pracy oraz wspierania przedsiębiorczości np.: zapobiegając degradacji i marginalizacji młodzieży bezrobotnej z terenu wsi poprzez wykorzystanie doświadczenia i zaplecza klubów pracy i młodzieżowych biur pracy OHP oraz organizowanie sesji wyjazdowych MCIZ. Ważna jest również adaptacja bezrobotnych z terenu wsi do pracy w zawodach pozarolniczych i pomoc w podejmowaniu samodzielnej działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne z terenów wiejskich.

*Włodzimierz Szordykowski*  
Pomorska Izba Rzemieślnicza MSP

## **Wsparcie konkurencyjności gospodarki na przykładzie Pomorskiej Izby Rzemieślniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw**

Rok 1989 był rokiem radykalnych zmian w gospodarce, także w funkcjonującym do tego czasu sektorze prywatnym. Zmiany te bardzo mocno odczuło zarówno rzemiosło, jak i jego organizacje, w których, na mocy ustawy z dnia 23 grudnia 1988 roku, zniesiono obowiązek zrzeszania się podmiotów gospodarczych.

Skończył się socjalizm z centralnym rozdzielnictwem materiałów, surowców, maszyn i urządzeń do produkcji, środków transportu itp. oraz niekonkurencyjną i niewydolną gospodarką, z permanentnym deficytem towarów i usług.

Wielu rzemieślników nie rozumiało zachodzących zmian. Powszechne było odczucie, że zubożenie społeczeństwa spowodowało spadek zapotrzebowania na wyroby i usługi rzemieślnicze. Wielu zastosowało taktykę sprawdzoną w minionym okresie, nastawioną na przeczekanie powstałych trudności. Jednak problemy sektora prywatnego w socjalizmie spowodowane były głównie decyzjami politycznymi. Kiedy sektor prywatny „nadmiernie się rozwijał” należało go hamować kontrolami, domiarami podatkowymi, ograniczeniem przydziału surowców, materiałów itd. To powodowało z kolei spadek produkcji i ilości świadczonych usług dla ludności, a w konsekwencji wymuszało na ówczesnych władzach zapalenie

---

### Dobre przykłady

---

tw. „zielonego światła dla rzemiosła”. Wówczas znowu można było się rozwinąć. Metoda przeczekania była wtedy metodą skuteczną. Ta sama metoda zastosowana w gospodarce rynkowej skazywała firmy na eliminację. Nagle okazało się, że towar nie jest najważniejszy, że pełne magazyny nie są powodem do radości tylko zmartwienia, że trzeba poznawać potrzeby klienta i dawać mu to, czego potrzebuje. A ponieważ potrzeby ciągle się zmieniają, trzeba być nastawionym na ciągłe zmiany. Coraz większego znaczenia nabierała jakość oraz cena towaru i usług.

Transformacja, tak jak w całym społeczeństwie, miała swój początek przede wszystkim w umyśle właścicieli firm, w ich mentalności. Zmiana sposobu myślenia pociągała za sobą zmianę działania, dostosowaną do zmian w otoczeniu. Aktywność firmy, dostosowanie się do zmian, a jeszcze lepiej ich przewidywanie i wyprzedzanie dawało szansę sukcesu i rozwoju.

Te oczywiste dzisiaj prawdy z dużym trudem docierały do ludzi, którzy przez kilkadziesiąt lat funkcjonowali w starym systemie. Wypracowali sobie wzorce zachowań, które w praktyce sprawdzały się przez wiele lat i te same „matryce” próbowali wykorzystywać w nowych warunkach. Powszechnie było przekonanie, że „jeśli, jako prywatny sektor, poradziliśmy sobie w komunie, to w gospodarce rynkowej może być tylko lepiej”. Jednocześnie pokutowało przeświadczenie, że skoro dotychczas potrafiliśmy przetrwać, to jest niezbity dowód na to, że byliśmy dobrzy, jesteśmy dobrzy i będziemy dobrzy w przyszłości. Stąd wypływał oczywisty wniosek, że należy trudny okres przetrwać i poczekać na pozytywne dla firm i ich organizacji zmiany w otoczeniu. Aby zmienić ten sposób myślenia potrzebne były szkolenia i przykłady funkcjonowania firm w gospodarce rynkowej. Ponieważ nie dysponowaliśmy niezbędną wiedzą i doświadczeniem pomoc mogła przyjść tylko z zewnątrz.

Przełomowym momentem dla rzemiosła zrzeszonego w Izbie Rzemieślniczej w Gdańsku (obecnie Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw – PIRMSP) był rok 1991, kiedy to uruchomiono dwa projekty, finansowane ze źródeł zewnętrznych.

Pierwszy z nich, przygotowany przez Stowarzyszenie Wolnych Przedsiębiorców w Szwajcarii, ukierunkowany był na wspieranie przed-

---

### Dobre przykłady

---

siębiorczości i skierowany bezpośrednio do firm. Efektem projektu było przeszkolenie 2870 uczestników, którzy mogli nabyć nowe umiejętności w prowadzeniu firmy w gospodarce wolnorynkowej, a także wyszkolenie własnej grupy trenerskiej. O tym jak ważne dla rzemieślników i przedsiębiorców były te szkolenia świadczą oceny wystawione przez uczestników na koniec każdego warsztatu. W skali 1–7 średnia ocen ze wszystkich lat kształtowała się powyżej 6. Na podkreślenie zasługuje fakt, że ocena przydatności szkoleń w praktyce wyniosła 6,48. W ramach projektu Izba współpracowała z Pomorskim Stowarzyszeniem Gmin Wiejskich, a zwłaszcza z gminami w Kaliskach, Zblewie, Starej Kiszewie i Trąbkach Wielkich. Bardzo dobrze rozwijała się też współpraca z Miastem i Gminą Susz.

W 1996 roku partnerzy postanowili wejść z projektem do szkół. Uzgodniono wprowadzenie nowego projektu, pod nazwą „Projekt Młodych”, w którym przekazano uczestnikom wiedzę na temat gospodarki wolnorynkowej. Od 1996 r. do 1999 r. przeszkolono 1482 uczestników – nauczycieli i uczniów, między innymi z takich szkół jak: Zespół Szkół Ogólnokształcących nr 10 w Gdańsku, Prywatne Policealne Studium Kupieckie w Gdańsku, Zespół Szkół Metalowych w Gdańsku, Zespół Szkół Przemysłu Spożywczego i Chemicznego w Gdańsku, Centrum Edukacji Dorosłych w Tczewie, Zespół Szkół Rolniczych w Suszu, Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 4 w Malborku, Zespoły Szkół nr 1 i 2 w Kwidzynie oraz Zespół Szkół Zawodowych w Prabutach. Projekt ten był finansowany przez Rząd Konfederacji Szwajcarskiej.

Drugi projekt przygotowała Izba Rzemieślnicza we Frankfurcie nad Menem, z którą Izba Rzemieślnicza w Gdańsku podpisała w 1986 r. porozumienie o partnerskiej współpracy. Podobne porozumienie podpisała w 1995 roku Izba Rzemieślnicza w Słupsku (obecnie Izba Rzemieślnicza Pomorza Środkowego w Słupsku) z Izbą Rzemieślniczą w Saarbrücken. Projekty te były finansowane przez Rząd Republiki Federalnej Niemiec i miały za zadanie wsparcie izb Rzemieślniczych w realizacji ich statutowych celów, były to głównie szkolenia i oferty dla firm zrzeszonych. W ramach projektów zostały przeprowadzone warsztaty dla przedsię-

---

### Dobre przykłady

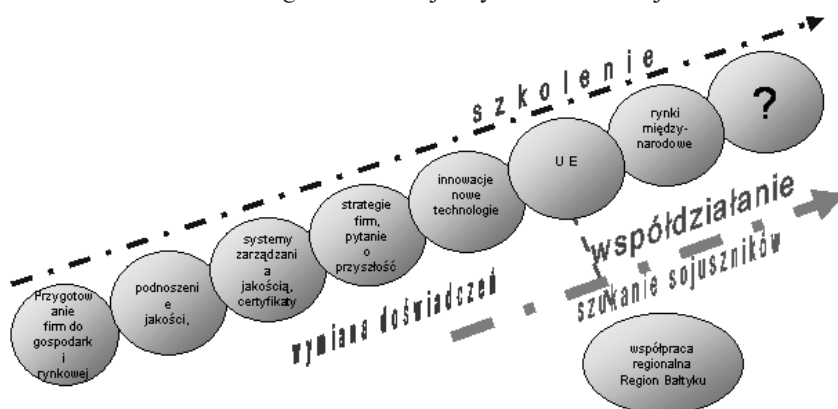
---

biorców, wyjazdy młodzieży rzemieślniczej na praktykę do warsztatów niemieckich, wyjazdy studyjne rzemieślników, wyjazdy szkoleniowe zarządów i pracowników izb rzemieślniczych. Ponadto dzięki projektom izby zmodernizowały sale wykładowe, jak również zakupiły komputery i sprzęt szkoleniowy. W ramach projektów organizowano kursy komputerowe oraz kursy języka niemieckiego dla właścicieli zakładów rzemieślniczych i ich pracowników.

W latach 1995–1999 Izba była włączona w realizację finansowanego przez Ministerstwo Gospodarki Danii projektu „Merkury”, którego celem było kształcenie zawodowe pod potrzeby rynku pracy. Partnerami projektu były kuratoria oświaty i wychowania oraz wojewódzkie urzędy pracy w Gdańsku, Elblągu i Bydgoszczy. Ze strony duńskiej partnerem i koordynatorem projektu była Szkoła Handlowa w Naestved.

Projekty były potrzebne organizacjom rzemieślniczym oraz ich członkom, aby mogli lepiej funkcjonować na konkurencyjnym rynku, nawiązać współpracę międzynarodową, jak również mieć lepszy dostęp do nowych informacji. Pomogły organizacjom dostosować kierunki działań do potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw. Przede wszystkim oferowano przedsiębiorcom dostęp do wiedzy w zakresie kierowania firmą.

Element strategii Pomorskiej Izby Rzemieślniczej MSP



---

### Dobre przykłady

---

Szkolenia, a zwłaszcza wyjazdy studyjne, podczas których można było „od kuchni” przyjrzeć się funkcjonującym w Niemczech czy Szwajcarii firmom, poznać system ich zarządzania, technologie i problemy, brać udział w targach i wystawach, inspirowały do zmian, które zaowocowały zorganizowanym po raz pierwszy w 1996 roku konkursem „Firma z Jakością”, w którym udział wzięło 39 firm. W następnym roku do konkursu przystąpiło już 100 firm. W roku 1998 było ich już 119. Konkurs miał za zadanie przygotowanie firm do wdrożenia międzynarodowych systemów zarządzania jakością w/g norm z serii ISO 9000. Był to też początek procesu zmiany wizerunku zewnętrznego polskiej gospodarki w środowisku małych i średnich przedsiębiorstw.

Na początku drogi było przygotowanie organizacji i zakładów rzemieślniczych do funkcjonowania w gospodarce rynkowej. Kolejnym etapem było podnoszenie konkurencyjności firm rzemieślniczych i MSP na rynku krajowym oraz przygotowanie do funkcjonowania na jednolitym rynku UE. Obecnym zadaniem jest podnoszenie konkurencyjności naszych firm w UE i przygotowanie do konkurencyjności na rynkach międzynarodowych.

Procesowi zmian cały czas towarzyszą szkolenia i wymiana doświadczeń, zarówno z partnerami krajowymi, jak i zagranicznymi. Bardzo ważnym elementem jest szukanie sojuszników i współdziałanie. Efektem tej polityki były kolejne porozumienia o partnerskiej współpracy z izbami rzemieślniczymi w Würzburgu w Niemczech oraz Cean we Francji (współpraca trójstronna), a także włoską izbą w Brescii i Izbą Rzemieślniczą w Hamburgu. Coraz większego znaczenia nabiera też współpraca z izbami rzemieślniczymi oraz innymi organizacjami przedsiębiorców z regionu Morza Bałtyckiego skupionymi w powołanym do życia w 1994 roku Parlamencie Hanzeatyckim. Motto przewodnie cytowane z filozofii Pomorskiej Izby brzmi: „jeżeli widzisz, że ktoś zmierza w tym samym kierunku co ty, dołącz do niego.”. Dotyczy to zarówno kontaktów z organizacjami przedsiębiorców, jak i partnerstwa w licznych projektach. Projekty ukierunkowane są głównie na podnoszenie poziomu kształcenia, konkurencyjności zrzeszonych firm i rozwój regio-



---

### Dobre przykłady

---

nu. Stąd silne powiązanie strategii Izby, ze strategią rozwoju Pomorza, co obecnie jest podstawowym warunkiem uzyskania dofinansowania z Unii Europejskiej.

Wsparcie Unii Europejskiej w rozwój MSP naszego regionu Pomorska Izba Rzemieślnicza wykorzystwała dotychczas, uzyskując dofinansowanie 25 projektów. Pozostałe 5 projektów dofinansowanych zostało przez rządy Szwajcarii, Niemiec, Danii, USA i Belgii. Ich beneficjentami były najbardziej aktywne zakłady rzemieślnicze.

W pierwszych swoich projektach rzemiosło uczestniczyło jako partner, ucząc się filozofii i języka Unii Europejskiej oraz poznając programy wsparcia przeznaczone dla Polski. Największe doświadczenie przedstawiciele rzemiosła zdobyli przy przygotowaniu i realizacji dwóch projektów, których promotorem i koordynatorem był Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Znaczną rolę w przygotowaniu projektu odegrał też partner niemiecki z Qualifizierungs Centrum der Wirtschaft GmbH z Eisenhüttenstadt. Były to projekty „Manager 2000” i „Kobieta Aktywna”, które poza merytorycznym efektem dały też podstawy partnerstwa krajowego i zagranicznego. Na tej bazie powstały dwa projekty własne, powiązane ściśle ze strategią Izby i podnoszeniem konkurencyjności firm MSP, poprzez jakość. Był to najpierw projekt „ISO – Team”, a następnie „Firma z przyszłością”. Są to projekty, które, pomimo ich zakończenia, nadal pracują i przynoszą zamierzone efekty w postaci uzyskiwanych przez firmy rzemieślnicze certyfikatów jakości.

### **Projekty realizowane przez izbę**

Lista projektów, zrealizowanych przez Pomorską Izbę Rzemieślniczą i będących jeszcze w trakcie realizacji jest bardzo długa, pokazuje jak bogaty jest zakres tematyczny tych projektów.

#### ***1. Projekty zrealizowane***

- „Otoczenie prawno-organizacyjne i ekonomiczne rzemiosła w aspekcie współpracy i konkurowania na jednolitym rynku europejskim” PHARE.

---

### Dobre przykłady

---

- Program wymiany dla kadry trenerskiej kształcącej przedsiębiorców „TRENER 2000”.
- Projekt: „Instalacje mediów w starym budownictwie”
- Projekt: „Rzemieślnik bez granic”
- Projekt: Wymiany i staże w 2002 r.
- Projekt: Wymiany i staże w 2003–2006 r.
- Kształcenie w rzemiośle – przygotowaniem do rozwiązań europejskich „Uczniowie w rzemiośle” 2003 r.
- Wyjazd pracowników branży motoryzacyjnej do Niemiec 2003 rok.
- Wyjazd pracowników branży stolarskiej do Niemiec 2004 rok.
- VII Konferencja Gospodarcza Przedsiębiorców Polskich i Ukraińskich „Biznes bez granic” 2003 r.
- Modułowy program grupowego wdrażania systemów jakości norm ISO oraz przygotowania trenerów ds. jakości sektora MSP „ISO’team”
- Modułowy program grupowego wdrażania systemu HACCP dla branży spożywczej sektora MSP „Firma z przyszłością”
- Pomorska Baza Eksporterów – 2003 r.
- Projekt „PLATO GO” 2002–2003 r.
- Punkt Konsultacyjno-Doradczy, 2003–2004 r.
- Projekt PIMM2 – zintegrowane procesowo metody zarządzania dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw 2003–2005 rok.
- Wdrożenie Sieci Klubów Promocji Pracy przez partnerów społecznych szansą na efektywne włączenie osób długotrwale bezrobotnych do funkcjonowania na pomorskim rynku pracy. Sieć KPP – 2005 r.
- „Szanse i ryzyka rozszerzenia Unii Europejskiej na wschód” w ramach programu PRINCE.
- Projekt BON COURAGE w ramach programu PRINCE.

#### **2. Projekty w trakcie realizacji**

- Projekt Equal: Agenda Bezdomności – Standard aktywnego powrotu na rynek pracy 2005–2007 r.
- „Projekt pilotażowy dla kobiet zakładających swój biznes oraz kierowniczek w firmach sektora MSP” 2005–2007 r.

---

### Dobre przykłady

---

- „Nowoczesny model kształcenia interaktywnego dla pracowników branży spożywczej sektora MSP – Nauczanie on-line” 2005–2007 r.
- Baltic Spatial Development Measures for Enterprises – B-SME w programie INTERREG III B.
- Przygotowanie koncepcji utworzenia Systemu Wdrażania RIS-P i uruchomienie działalności Biura Wdrażania RIS-P (BW RIS-P) – I etap – inicjacja działań.
- Odbudowa obszarów Tajlandii zniszczonych przez Tsunami, oparta na zasadach zrównoważonego rozwoju (Asia Pro Eco).

W projektach realizowanych przez Pomorską Izbę Rzemieślniczą na przestrzeni ostatnich lat, wspólnym mianownikiem jest ciągłe poszerzanie obszaru współpracy MSP i skuteczne budowanie partnerstwa, zarówno na poziomie lokalnym, jak i międzynarodowym, a także nadawanie odpowiedniej rangi stałemu podnoszeniu kwalifikacji i tworzenie warunków dla edukacji ustawicznej wśród przedsiębiorców MSP.

Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw nie jest organizacją nastawioną na zysk. Nie posiada też środków na samodzielną realizację celów przyjętych przez Strategię regionu, która zgodnie ze strategią lizbońską, ma za zadanie budowanie społeczeństwa opartego na wiedzy i podnoszenie konkurencyjności gospodarki. Pomoc zewnętrzna, w tym głównie Unii Europejskiej, stwarza szansę, które rzemiosło pomorskie skutecznie wykorzystuje, wspierając małe i średnie przedsiębiorstwa w podnoszeniu kwalifikacji i poziomu wykształcenia współpracowników oraz rozwoju działających w woj. pomorskim firm.

Rozpoczęty w 1990 roku proces transformacji rynkowej w rzemiosło trwa i dla dobrych, rozwijających się firm nigdy się nie zakończy. Wdrożenie systemów zarządzania jakością porządkuje sytuację w firmach, usprawnia ich zarządzanie, poprawia efektywność, ale nie gwarantuje sukcesu. Małym i średnim firmom potrzebne jest strategiczne myślenie wybiegające w daleką przyszłość. Potrzebna jest wiedza, wyobraźnia i odwaga. Abyśmy mogli być konkurencyjni w przyszłości już dziś

---

### Dobre przykłady

---

musimy inwestować w innowacje i nowe technologie, które zapewnią najwyższą jakość usług i produkcji oraz wzrost wydajności naszej pracy. Konkurencyjność organizacji oraz jej członków jest głównym celem długofalowej strategii Pomorskiej Izby Rzemieślniczej MSP. W strategii izby, w jej drodze ku przyszłości, pojawiają się również znaki zapytania. Wynikają one z naszej obecności w Unii Europejskiej i budowania konkurencyjności firm europejskich na rynkach międzynarodowych. Wymaga to wspólnych działań i uzgodnień z licznymi partnerami w rzemiośle Unii Europejskiej.

*Aleksandra Paszkiewicz*  
Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

## **Wykorzystanie środków Europejskiego Funduszu Społecznego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu**

Środki z Europejskiego Funduszu Społecznego mają ogromne znaczenie zarówno dla rynku pracy jak i zasobów ludzkich. EFS jako skuteczne narzędzie walki z bezrobociem umożliwia podnoszenie kwalifikacji, co niewątpliwie przyczynia się do pogłębienia integracji społecznej i wpływa na poprawę funkcjonowania administracji publicznej.

W latach 2004–2006 na poziomie regionalnym wdrażanych było osiem Działań współfinansowanych z EFS w ramach **Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich** oraz **Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego**. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, odpowiedzialny jest za koordynowanie aż pięciu Działań współfinansowanych przez EFS, dwa z nich, obejmujące wsparciem osoby bezrobotne, mają najwyższy w kraju poziom refundacji z EFS, co stanowi niewątpliwym sukces.

Z analizy przeprowadzonej przez Instytucję Zarządzającą Sektorowym Programem Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich, wynika, że w ramach SPO RZL najbardziej efektywna była realizacja Działań 1.2 i 1.3 schemat a), wdrażanych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy. Dzięki sprawnemu wdrażaniu powyższych Działań udało się osiągnąć jeden z podstawowych celów SPO RZL, jakim jest wsparcie na rynku pracy

---

### Dobre przykłady

---

osób bezrobotnych, w szczególności osób młodych i długotrwale bezrobotnych.

Od 1 maja 2004 roku rozpoczęła się realizacja projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Były to pierwsze projekty współfinansowane ze środków Unii Europejskiej realizowane przez urzędy pracy.

Powiatowe urzędy pracy z terenu Województwa Wielkopolskiego sporządziły wnioski „posiłkowe”, na podstawie których Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu stworzył dwa projekty:

„**Młodzi na start**” w ramach Działania 1.2 a) SPO RZL,

„**Powrót na rynek pracy**” w ramach Działania 1.3 a) SPO RZL.

W obu projektach łącznie wzięło udział blisko **15 tys. bezrobotnych osób**, z terenu całego Województwa Wielkopolskiego. Dzięki udziałowi w projektach, zarówno młode osoby bezrobotne, jak i osoby powyżej 25 roku życia, otrzymały szansę na podniesienie swoich kwalifikacji zawodowych. W wyniku realizacji projektu w ramach Działania 1.2 a), **zatrudnienie znalazło ponad trzy tysiące osób, a osiemdziesiąt podjęło własną działalność gospodarczą**. Beneficjenci ostateczni mogli skorzystać ze szkoleń, stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy, subsydiowanego zatrudnienia, a także z pomocy doradczej i finansowej przy rozpoczynaniu działalności gospodarczej.

Najczęściej stosowaną formą wsparcia w ramach projektu „Młodzi na start” był staż, z tej formy skorzystało blisko 5 tysięcy osób, a ponad 2,5 tysiąca osób wzięło udział w szkoleniach. Projekt realizowany w ramach Działania 1.3 a) objął wsparciem blisko 7 tysięcy osób. Większość z nich podwyższyła swoje kwalifikacje zawodowe, a **zatrudnienie znalazło prawie 1,5 tysiąca osób**.

Znacznie więcej osób, niż miało to miejsce w przypadku projektu w ramach Działania 1.2, bo aż **368, skorzystało z możliwości samozatrudnienia** i rozpoczęło prowadzenie działalności gospodarczej. Osoby bezrobotne, spełniające kryteria przewidziane dla beneficjentów ostatecznych Działania 1.2 i 1.3, oprócz pomocy oferowanej im przez powiatowe urzędy pracy w schemacie a), mogły w 2005 roku skorzystać także ze wsparcia innych instytucji realizujących projekty w ramach ww. Działania.

---

### Dobre przykłady

---

W ramach Działania 1.2 i 1.3 schemat b) najczęściej stosowaną formą wsparcia były szkolenia, połączone z doradztwem dotyczącym prowadzenia działalności gospodarczej oraz udzielanie dotacji na otwieranie nowych przedsiębiorstw. W ramach obu Działów schematu b) **wsparciem objęto blisko 650 osób**. Prawie wszyscy skorzystali ze szkoleń, a **70 osób otrzymało wsparcie finansowe** w postaci jednorazowej dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej i podjęło samozatrudnienie.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu jest również Instytucją Wdrażającą dla Działów 2.1, 2.3 oraz 2.4 2 Priorytetu Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. W ramach tego priorytetu Działania ukierunkowane są na wspomaganie procesu dostosowawczego regionalnych zasobów ludzkich do wymogów europejskiego rynku pracy, wyrównywanie możliwości dostępu do edukacji na poziomie wyższym w mieście i na wsi, współpracę sektora badawczo-rozwojowego w regionach ze światem biznesu. Unijne źródło dofinansowania w Prioryecie II stanowił Europejski Fundusz Społeczny (EFS).

Liczba osób, które rozpoczęły udział w projektach w ramach Działania 2.1. *„Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”* od początku 2005 roku wynosi ponad 4 tys.

Główne parametry projektów realizowanych w ramach tego Działania:

- ok. 2 tys. osób stanowią mieszkańcy obszarów wiejskich.
- Ponad 60% uczestników projektów stanowią kobiety.
- Prawie 90 % projektów to szkolenia i kursy mające na celu podniesienie kwalifikacji uczestników, natomiast pozostała część projektów obejmuje głównie usługi doradcze i projekty badawcze.
- Liczba osób, które dotychczas dzięki wsparciu w ramach ww. Działania podwyższyły swoje kwalifikacje (tj. uzyskały dyplom, świadectwo, zaświadczenie) wynosi blisko 2 tys.
- Liczba instytucji objętych wsparciem w ramach projektów dotyczących badań i analiz regionalnego rynku pracy wynosi 61.
- Tego typu projekty obejmują: warsztaty, seminaria oraz tworzenie baz danych.

---

### Dobre przykłady

---

- Wśród realizowanych projektów dominują projekty ukierunkowane na szkolenia, zwłaszcza językowe. Jednak realizowane są również projekty oferujące uczestnikom *szkolenia informatyczne* czy *kursy zawodowe*, takie jak: *przewóz materiałów niebezpiecznych*, *przygotowanie do zawodu opiekuńcy osób zależnych*, *obsługa wózków jezdniowych*, *spawanie metodą MIG i MAG*, *kursy prawa jazdy*, *BHP*, *obsługa klienta*, *sekretariatu*, *księgowość*.
- Ponadto część projektów ma **charakter zintegrowany** – realizowane są projekty ukierunkowane na usługi doradcze i szkolenia lub na badania, analizy, tworzenie baz danych oraz seminaria.
- Wszystkie projekty swoim zasięgiem obejmują teren Wielkopolski.
- Beneficjenci ostateczni, do których kierowane jest wsparcie, to pracujące osoby dorosłe, chcące z własnej inicjatywy podnieść kwalifikacje, zamieszkujące tereny wiejskie i miejskie lub w przypadku projektów badawczych, instytucje zajmujące się monitorowaniem regionalnego rynku pracy, w tym ofert edukacyjnych i szkoleniowych. Największą grupę Beneficjentów realizujących projekty stanowiły instytucje szkoleniowe, a następnie jednostki samorządu terytorialnego (oraz ich jednostki organizacyjne).

W ramach Działania 2.3. „*Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa*” do chwili obecnej w projektach udział wzięło blisko pół tysiąca osób:

- Są to mieszkańcy terenów wiejskich. Liczba kobiet i mężczyzn biorących udział w szkoleniach jest porównywalna procentowo z wskaźnikiem osiągniętym w Działaniu 2.1.
- Ponad 60% projektów ma charakter zintegrowany, ukierunkowany na usługi doradcze, informację zawodową i indywidualne plany działań w połączeniu ze szkoleniami i kursami (Działanie 2.3 pozwala na objęcie osób odchodzących z rolnictwa subsydiowanym zatrudnieniem).
- Dzięki wsparciu w ramach ww. Działania od początku 2005 roku już ponad 300 osób podniosło swoje kwalifikacje.



---

### Dobre przykłady

---

- Największą grupę szkoleń stanowią kursy zawodowe, takie jak np. *prawo jazdy kat. C, obsługa wózków jezdniowych, spawanie, opieka osób zależnych, pracownik ochrony osób fizycznych, „eurodoradca”*. Kolejną grupę stanowią kursy komputerowe oraz językowe.
- Projekty swoim zasięgiem obejmują teren Wielkopolski.
- Beneficjenci Ostateczni, do których kierowane jest wsparcie, to rolnicy i domownicy oraz inne osoby zatrudnione w rolnictwie, zamieszkujące tereny wiejskie. Podobnie jak w przypadku Działania 2.1 największą grupę beneficjentów realizujących projekty stanowią instytucje szkoleniowe, a następnie jednostki samorządu terytorialnego.

Utrzymująca się trudna sytuacja na rynku pracy stwarza konieczność częstej zmiany i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W ramach Działania 2.4. **„Reorientacja zawodowa osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi”** przewiduje się wsparcie dla ponad 2300 osób zagrożonych utratą zatrudnienia.

Charakterystyczne parametry realizacji tego Działania:

- Ponad 2/3 osób, które już rozpoczęły udział w projektach to kobiety zamieszkujące obszary miejskie.
- Większość projektów przewiduje szeroki wachlarz szkoleń i kursów, mający charakter modułowy, zawierający elementy teoretyczne i praktyczne. Działanie 2.4 pozwala również na objęcie osób zagrożonych procesami restrukturyzacyjnymi subsydiowanym zatrudnieniem.
- Wśród realizowanych projektów dominują projekty ukierunkowane na szkolenia i kursy (często złożone z kilku modułów). Największą grupę stanowią *kursy o tematyce zawodowej*, takie jak np. *masaż, kosmetyka, wizaż, florysta, obsługa sekretariatu, kadry i płace, profesjonalna asystentka, instruktor jazdy, marketing usług medycznych, zarządzanie jakością w zakładach opieki zdrowotnej*. Kolejną grupę stanowiły *kursy komputerowe oraz językowe*.
- Projekty mają charakter zintegrowany, ukierunkowany zwłaszcza na usługi doradcze (w tym m.in. na tworzenie indywidualnych planów działań), informację zawodową i szkolenia oraz pośrednictwo pracy.

---

### Dobre przykłady

---

- Wszystkie projekty swoim zasięgiem obejmują teren Wielkopolski.
- Beneficjenci ostateczni, do których kierowane jest wsparcie, to osoby objęte procesami restrukturyzacyjnymi zamieszkałe na terenach miejskich i wiejskich. Beneficjenci realizujący projekty to instytucje szkoleniowe, jeden beneficjent reprezentuje samorząd gospodarczy i zawodowy, jeden jest przedsiębiorcą.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu prowadzi regularne działania promocyjne i informacyjne, mające na celu rozpowszechnianie informacji o możliwościach korzystania z funduszy Unii Europejskiej, w szczególności z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Urząd zorganizował szereg szkoleń adresowanych do projektodawców. W trakcie spotkań omawiane były zagadnienia związane z wypełnianiem wniosku o dofinansowanie realizacji projektu i wniosku o płatność. Ponadto prezentowane były obowiązki związane z informacją i promocją projektu, obowiązki w zakresie sprawozdawczości oraz zagadnienia związane z kontrolą realizacji projektu współfinansowanego z EFS. Działania informacyjno-promocyjne realizowane przez WUP w Poznaniu wynikają z praktyki i doświadczenia instytucji wdrażającej, a ponadto są na bieżąco weryfikowane i ulepszone tak, aby dotrzeć do jak najszerszego grona odbiorców i zainteresować opinię publiczną problematyką funduszy strukturalnych ze szczególnym naciskiem na projekty mające na celu rozwój zasobów ludzkich.

Doświadczenie zdobyte przy wdrażaniu działań współfinansowanych z EFS zostaną z pewnością wykorzystane podczas kolejnego okresu programowania, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, który dla Wielkopolski będzie szansą na kontynuowanie rozwoju kadr, zwalczanie bezrobocia i wspieranie przedsiębiorczości.

W latach 2007–2013 Wielkopolska otrzyma z Unii Europejskiej czterokrotnie więcej środków niż dotychczas – z EFS przekazanych zostanie ok. 8 mld Euro.

*Katarzyna Szczerbińska*

*Piotr Matusiak*

Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku

## **Europejski Fundusz Społeczny w powiecie białostockim**

Od 2004 r. Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku realizuje projekty w ramach Działania 1.2. Perspektywy dla młodzieży i 1.3. Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia SPO RZL 2004–2006, które służą rozwiązaniu kluczowego problemu bezrobocia wśród: młodzieży oraz długotrwale bezrobotnych. Wpływ Europejskiego Funduszu Społecznego na sytuację na lokalnym rynku pracy należy rozpatrywać zarówno pod kątem finansowym, liczby osób bezrobotnych, które otrzymały pomoc współfinansowaną ze środków Unii Europejskiej, oraz jakości świadczonych usług.

W 2006 r. Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku realizuje następujące projekty: „Pierwsze kroki na rynku pracy” (Działanie 1.2) i „Nowy etat – nowa szansa” (Działanie 1.3).

### **„Pierwsze kroki na rynku pracy” (Działanie 1.2)**

Projekt „Pierwsze kroki na rynku pracy” nawiązuje do programów z lat ubiegłych:

- „Młodzież na rynku pracy – aktywny start zawodowy”, projekt realizowany w 2004 r.,
- „Doświadczenie zawodowe kluczem do sukcesu”, projekt realizowany w 2005 r.

---

### Dobre przykłady

---

Wartość projektu wynosi 3 078 300 zł, w tym 2 308 700 zł to kwota finansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego, natomiast 769 600 zł to środki z Funduszu Pracy. Z ogólnej kwoty 3 078 300 zł – 2 638 590,76 zł zostanie przeznaczonych na wydatki dotyczące beneficjentów ostatecznych. Średnia wartość wsparcia na każdego beneficjenta ostatecznego wynosi 3 360,59 zł.

#### ***Struktura bezrobocia wśród młodzieży w wieku 18–25 lat***

Sytuacja młodzieży na lokalnym rynku pracy (teren Białegostoku i powiatu białostockiego), nie różniąca się od struktury polskiego rynku pracy, jest spowodowana przede wszystkim:

- brakiem dostosowania oferty edukacyjnej (brak kompleksowych informacji o instytucjach i instrumentach rynku pracy oraz ich działalności, kierunki kształcenia nieadekwatne do potrzeb rynku pracy),
- niechęcią pracodawców do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, ponieważ przyuczenie i wdrożenie wymaga dodatkowych kosztów, czasu oraz zaangażowania ze strony pracowników firmy.

Na dzień 30.11.2005 r. – dzień przygotowania wniosku – w PUP w Białymstoku zarejestrowanych było 4237 osób poniżej 25 roku życia, których okres rejestracji nie przekroczył 24 miesięcy. Stanowiły one 19,02% ogółu bezrobotnych. Najmniejszy procent badanej grupy stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, tj. 14%. Przyczyny tego zjawiska są dwojakie:

- 1) młodzi ludzie z wysokimi kwalifikacjami szybciej znajdują zatrudnienie, gdyż są bardziej elastyczni, mobilni, a ich umiejętności są bardziej poszukiwane przez pracodawców,
- 2) jest to efekt zjawiska „drenażu mózgów”, czyli migracji wysoko wykwalifikowanej siły roboczej za granicę; młodzi Polacy, z dobrą znajomością języków obcych szukają zatrudnienia na terenie EOG.

---

### Dobre przykłady

---

3/4 grupy docelowej nie posiadało doświadczenia zawodowego. Brak stażu pracy jest główną przyczyną problemów odnalezienia się na rynku pracy. Niepokojące jest, że ponad 11% ogółu młodzieży do 25 roku życia, zarejestrowanej do 24 miesięcy, to osoby długotrwale bezrobotne. Prawdopodobnie ta grupa młodzieży nigdzie dotychczas nie pracowała.

#### ***Cele projektu „Pierwsze kroki na rynku pracy”***

Celem strategicznym projektu „Pierwsze kroki na rynku pracy” jest udzielenie możliwie pełnego wsparcia młodzieży, w tym absolwentom wszystkich typów szkół tak, aby czas pozostawania w rejestrach Urzędu był możliwie najkrótszy. Cel zostanie osiągnięty dzięki:

- nabyciu umiejętności z zakresu aktywnych metod poszukiwania pracy,
- podniesieniu kwalifikacji młodych osób zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy,
- zdobyciu doświadczenia zawodowego przez podjęcie stażu lub okresowego zatrudnienia,
- promocji przedsiębiorczości oraz samozatrudnieniu.

Grupę docelową projektu stanowi 916 młodych osób pomiędzy 18 a 25 rokiem życia (w przypadku staży absolwenci szkół wyższych, którzy nie ukończyli 27 roku życia i nie minęło 12 miesięcy od dnia obrony), zarejestrowanych do 24 miesięcy w PUP w Białymstoku. Wszyscy beneficjenci projektu zostaną objęci pośrednictwem pracy, z czego część dodatkowo skorzysta z usług doradczych (394 osoby). Następnie wyselekcjonowana grupa 394 osób zostanie skierowana na szkolenia o kierunkach adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy. Pozostała część skorzysta z aktywnych form wsparcia takich jak:

- 430 osób zdobędzie doświadczenie zawodowe w trakcie odbywania stażu,
- 85 osób zostanie skierowanych na prace interwencyjne,
- 7 osób podejmie samozatrudnienie.

***Metody rozwiązywania problemu bezrobocia wśród młodzieży***

Dzięki pomocy ze strony doradców zawodowych oraz uczestnictwu w warsztatach aktywizujących, młodzi ludzie poznają m.in. metody poszukiwania pracy oraz techniki przygotowywania dokumentów aplikacyjnych. Dodatkowe umiejętności z zakresu autoprezentacji z pewnością ułatwią ubieganie się o pracę. Młode osoby chętnie i łatwo przyswajają nowe wiadomości, rozumiejąc potrzebę kształcenia ustawicznego. Zdobywanie nowych kwalifikacji lub podwyższenie poziomu dotychczas posiadanych umiejętności, ułatwi wejście na rynek pracy, ponieważ osoby z wysokimi kwalifikacjami są bardziej konkurencyjne w stosunku do innych. Dla osób bezrobotnych, nie osiągających dochodów, bezpłatne szkolenie daje możliwość zaistnienia na rynku pracy. Już w 2005 r. dał się zauważyć problem z doborem osób bezrobotnych do uczestnictwa w szkoleniach, spowodowany bogatą ofertą szkoleniową skierowaną do osób bezrobotnych, współfinansowaną ze środków Unii Europejskiej (PHARE, EFS).

W województwie podlaskim widać absorpcję środków unijnych, przeznaczonych dla osób w szczególnie trudnej sytuacji. Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku, na prośbę wnioskodawców, często uczestniczy w promocji projektów szkoleniowych adresowanych do osób bezrobotnych (w siedzibie urzędu wiszą plakaty, pośrednicy pracy udostępniają ankiety i ulotki osobom bezrobotnym).

Podczas odbywania stażu młode osoby mogą nabyć praktyczne umiejętności, a w trakcie przyuczania do wykonywania obowiązków pracodawca nie ponosi żadnych kosztów (stażyści, uczestnicy projektu „Pierwsze kroki na rynku pracy”, otrzymują stypendium współfinansowane ze środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego). Staż może stać się początkiem drogi zawodowej, bo jeśli w firmie są wolne etaty, pracodawca może zatrudnić osobę już sprawdzoną, zorientowaną w sprawach firmy, a tym samym zaoszczędzi czas potrzebny do przeprowadzenia rekrutacji i na wdrożenie nowego pracownika.

Pracodawca w zamian za zatrudnienie osoby bezrobotnej – z mniejszym doświadczeniem zawodowym lub bez stażu pracy – może liczyć na zwrot części kosztów poniesionych na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenie społeczne. Częściowe obniżenie kosztów zatrudnienia młodych

---

### Dobre przykłady

---

osób stanowi zachętę dla pracodawców. Jednak w praktyce trudno przekonać pracodawców do zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych.

Jest to tendencja, która pojawiła się w 2004 r. w momencie zastosowania przepisów wykonawczych Rozporządzenia Komisji (WE) Nr 2204/2002, mówiących o obowiązku utrzymania miejsca pracy 24 (36) miesięcy w przypadku tworzenia miejsca pracy lub 12 miesięcy w przypadku rekrutacji. Ten zapis ma dwa wymiary:

- pozytywny dla osób bezrobotnych, ponieważ gwarantuje utrzymanie stanowiska przez określony czas,
- negatywny dla przedsiębiorców, zwłaszcza małych, którzy pomimo niepewnej sytuacji ekonomicznej firmy, muszą zagwarantować utrzymanie miejsca pracy.

Jak wynika z naszych obserwacji, pracodawcy nie obawiają się zobowiązań wynikających z podpisania umowy i chętnie zatrudniają osoby młode. Natomiast mają obiekcje przed zatrudnianiem osób długotrwale bezrobotnych ze względu na okres pozostawania poza rynkiem pracy oraz częściową lub całkowitą dezaktualizację posiadanych umiejętności i uprawnień.

Osoby najbardziej przedsiębiorcze, z dobrymi pomysłami, będą miały możliwość ubiegania się o jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Widzimy potrzebę promocji i rozwoju przedsiębiorczości na terenie działania Urzędu, gdyż wzrost przedsiębiorczości pobudza wiele procesów ekonomicznych i sprzyja pozytywnym zmianom na rynku pracy.

W przyszłości młodzi przedsiębiorcy mogą stać się pracodawcami i współuczestniczyć w działaniach Urzędu. Przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej zaplanowano dla niewielkiej 7 osobowej grupy z uwagi na niezachęcające doświadczenia z realizacji programu „Pierwszy Biznes”. 15 młodych osób skierowano na miesięczne szkolenie „Mój pierwszy biznes”, które przebiegało w dwóch etapach:

- I etap – to opracowanie biznes planu własnego przedsięwzięcia,
- II etap – to opracowanie wniosku o dotację.

---

### Dobre przykłady

---

Po odbytym szkoleniu 5 osób złożyło wnioski o przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej, z czego 3 zostały przyjęte do realizacji.

Projekt „Pierwsze kroki na rynku pracy” powoli zbliża się ku końcowi i można już mówić o pierwszych efektach:

- 1) z usług pośrednictwa pracy skorzystało 1066 osób (116,37% planowanej grupy),
- 2) poradę zawodową otrzymały 333 osoby (84,52%), które później zostały skierowane na szkolenia,
- 3) 641 osób skorzystało z możliwości odbycia stażu (149,07%),
- 4) 86 osób podjęło zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych (101,18%),
- 5) 6 osób otrzymało środki na podjęcie działalności gospodarczej (58,71%).

### *Opinie uczestników programu*

Za danymi statystycznymi kryją się osoby bezrobotne, które dzięki uczestnictwu w projekcie, powróciły na rynek pracy. Oceniając efekty programu podsumowano także najbardziej charakterystyczne opinie uczestników, którzy skorzystali z różnych form programu.

- 1) W przypadku osób nie posiadających kwalifikacji zawodowych, bądź posiadających nie wystarczające (np. osób z wykształceniem ogólnym) oferta programowa, stworzyła możliwość zdobycia kwalifikacji lub ich podwyższenia, poprzez uczestnictwo w wybranym szkoleniu. Uczestnicy dobrze oceniali jakość szkoleń, dzięki któremu otrzymali pracę, gdzie mogli wykorzystać nowe umiejętności. Często stanowiło to dla nich inspirację do dalszego kształcenia.
- 2) Uczestnicy programu legitymujący się studiami wyższymi, nawet jeśli był to kierunek poszukiwany przez pracodawców (np. branża budowlana) podkreślali, że pracodawcy poszukują pracowników z doświadczeniem zawodowym. Dzięki formie umożliwiającej odbycie stażu u pracodawcy będą mogli takie doświadczenie zdobyć. Uczestnicy zwracali również uwagę na korzystne reakcje pracodawców, związane z faktem



---

### Dobre przykłady

---

że zatrudnienie pracownika na staż nie obciąża ich finansowo, ponieważ jest to finansowane przez urząd pracy.

- 3) Dobrze postrzeganą formą są prace interwencyjne. Dzięki refundacji części wynagrodzenia pracodawcy chętniej przyjmują osoby np. specjalistów. Osoby te mają trudności ze znalezieniem pracy, w której mogłyby wykorzystać wiedzę zdobytą podczas studiów, a w przyszłości liczyć na rozwój kariery zawodowej.
- 4) Osoby które zdecydowały się skorzystać z możliwości podjęcia działalności gospodarczej dobrze oceniały tę formę programu. Uczestnicy korzystali ze wsparcia finansowego i doradztwa. Podkreślano, że poza wsparciem finansowym ważna jest dla osób przedsiębiorczych możliwość samorealizacji.

Relacje uczestników programu wyraźnie wskazują na pozytywną zależność pomiędzy możliwością doboru różnych form aktywizacji do różnych kategorii uczestników, a poziomem zadowolenia z uzyskanych efektów. Taka koncepcja realizacji programu pozwala niewątpliwie na lepsze dopasowanie (indywidualizację) działań do predyspozycji i aspiracji uczestników oraz wymagań pracodawców.

#### **„Nowy etat – nowa szansa” (Działanie 1.3)**

Sytuacja osób długotrwale bezrobotnych jest szczególnie trudna: z jednej strony osoby długotrwale bezrobotne charakteryzuje brak wiary we własne siły, pogodzenie się z losem, utrata aktywności, z drugiej strony brak dochodów uniemożliwia zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych własnych i rodziny. Przyczyny bezrobocia długotrwałego to przede wszystkim: rosnące wymagania pracodawców, zmiany technik i organizacji pracy, konieczność uzupełnienia kwalifikacji lub w ogóle zmiany zawodu. Osoby pozostające bez pracy tracą z czasem swoje kwalifikacje i umiejętności zawodowe, a także nawyk solidnej pracy. Ponadto w warunkach szybkiego postępu technicznego kwalifikacje posiadane przez bezrobotnych okazują się przestarzałe.

---

### Dobre przykłady

---

Projekt „Nowy etat – nowa szansa” jest kontynuacją projektów z lat poprzednich, współfinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny:

- 1) „Aktywizacja zawodowa – szansa na powrót na rynek pracy”, projekt realizowany w 2004 r.,
- 2) Aktywność – krok ku zatrudnieniu”, projekt realizowany w 2005 r.

W 2006 roku wdrażany jest program „Nowy etat – nowa szansa” skierowany do osób powyżej 25 roku życia, których okres rejestracji nie przekroczył 24 miesięcy. Jego wartość wynosi 1 737 300 zł, z czego 1 303 000 zł to kwota finansowana z Europejskiego Funduszu Społecznego, 434 300 zł to środki z Funduszu Pracy. Zaplanowano, że z ogólnej kwoty 1 737 300 zł – 1 314 118,48 zł zostanie przeznaczonych na wydatki dotyczące beneficjentów ostatecznych. Średnia wartość wsparcia na każdego beneficjenta ostatecznego wynosi 3538,29 zł.

#### ***Charakterystyka grupy docelowej***

Bezrobocie wśród osób powyżej 25 roku życia, zarejestrowanych do 24 miesięcy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku, jest istotnym problemem, o czym świadczy skala opisywanego zjawiska. 11.960 osób, czyli 63,69% ogółu bezrobotnych, stanowiły osoby należące do grupy docelowej (dane na dzień 30.11.2005 r. – dzień przygotowywania wniosku).

Biorąc pod uwagę kryterium poziomu wykształcenia, największy procent grupy docelowej, tj. 54%, stanowią osoby bezrobotne z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym i poniżej. Bardziej narażone na długotrwałe pozostawanie bez pracy są osoby starsze oraz posiadające niższe kwalifikacje zawodowe. Niższy wiek i wyższy poziom wykształcenia zmniejszają prawdopodobieństwo pozostawania bez pracy powyżej 12 miesięcy.

Prawie 15% badanej grupy dotychczas nie pracowało, co jest niepokojące zważywszy na wiek beneficjentów. Bezrobociem długotrwałym szczególnie zagrożone są osoby bez stażu pracy. Sytuacja ta prawdopodobnie jest spowodowana niechęcią pracodawców do zatrudniania, z powodów

---

### Dobre przykłady

---

ekonomicznych i organizacyjnych, osób nie posiadających doświadczenia zawodowego (niezbędny jest dodatkowy czas na przeszkolenie i wdrożenie w obowiązki nowej osoby, pod kierunkiem oddelegowanego pracownika firmy, co częściowo dezorganizuje pracę w firmie).

Długotrwałe bezrobocie jest przyczyną zmian w psychice, co może doprowadzić do izolacji społecznej, zarówno jednostki, jak i rodziny. Dla osób mieszczących się w tej kategorii, bezrobocie staje się w coraz większym stopniu sposobem na życie, a aktywizacja jest znaczenie trudniejsza, niż osób, które są bezrobotne przez krótszy okres. Prowadzi to do deprecjacji kapitału ludzkiego i utrwalania się bierności zawodowej.

#### ***Priorytety projektu „Nowy etat – nowa szansa”***

Głównym celem projektu „Nowy etat – nowa szansa” jest wsparcie grupy osób bezrobotnych i długotrwałe bezrobotnych w zakresie reintegracji zawodowej, tak aby nie wypadły z rynku pracy, co będzie możliwe dzięki:

- nabyciu przez osoby bezrobotne umiejętności z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i samopromocji,
- uaktualnieniu, podniesieniu lub zdobyciu kwalifikacji zawodowych przez osoby bezrobotne, w kierunkach adekwatnych do potrzeb lokalnego rynku pracy,
- nabyciu doświadczenia zawodowego przez podjęcie okresowego zatrudnienia,
- promocji przedsiębiorczości i zaistnieniu na rynku pracy poprzez samozatrudnienie.

Grupę docelową stanowi 491 osób bezrobotnych powyżej 25 roku życia, zarejestrowanych do 24 miesięcy w PUP w Białymstoku. Zaplanowano dwie ścieżki uczestnictwa w projekcie:

- 1) pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i udział w szkoleniu;
- 2) pośrednictwo pracy oraz uczestnictwo w aktywnej formie wsparcia tj. przygotowanie zawodowe, prace interwencyjne bądź skorzystanie z jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej.

---

### Dobre przykłady

---

Dwutorowość pomocy jest próbą dostosowania do poziomu kwalifikacji i predyspozycji kandydatów. Dzięki profesjonalnym usługom pośredników pracy i doradców zawodowych, osoby bezrobotne bez kwalifikacji lub z umiejętnościami nieadekwatnymi do potrzeb lokalnego rynku pracy, mają szansę stać się atrakcyjnymi na rynku. Osoby nie wymagające nasilonego procesu aktywizacji, są bezpośrednio kierowane do pracodawców, by w miejscu pracy odbyć przygotowanie zawodowe albo podjąć zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych. Niektórzy beneficjenci rozpoczną własną działalność gospodarczą.

Wszyscy beneficjenci ostateczni zostaną objęci usługami pośrednictwa pracy. 316 osób skorzysta z pomocy doradców zawodowych i zostanie skierowanych na szkolenia. Projekt zakłada, że z pozostałej grupy beneficjentów ostatecznych:

- 55 osób podejmie zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych,
- 50 osób zdobędzie nowe kwalifikacje dzięki przygotowaniu zawodowemu w miejscu pracy,
- 70 osób otrzyma jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.

#### ***Przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu – metody rozwiązania problemu na potrzeby projektu***

Zmiana pasywnych postaw ma nastąpić dzięki odbudowaniu wiary we własne siły, wzrostowi samooceny i nabyciu praktycznych umiejętności poruszania się po rynku pracy. Natężenie procesu aktywizacji zależy od stopnia skłonności do mobilności. W miarę wydłużania się okresu poszukiwania pracy, skłonność do mobilności zwiększa się, co można tłumaczyć stopniowym obniżeniem poziomu oczekiwań. Kwalifikacje osób długotrwanie bezrobotnych często wymagają uaktualnienia lub nie są poszukiwane przez pracodawców. W oparciu o rozpoznanie predyspozycji psychofizycznych osób bezrobotnych i potrzeb rynku pracy, beneficjenci ostateczni skorzystają z bezpłatnych szkoleń, co niewątpliwie ułatwi powrót na rynek pracy. Z punktu widzenia pracodawców korzyści polegają na możliwo-

---

### Dobre przykłady

---

ści uzupełnienia niedoborów kadrowych czy uzyskaniu w początkowym okresie zatrudnienia tańszej siły roboczej. Dzięki czasowemu zatrudnieniu bezrobotni mają możliwość samodzielnego uzyskania dochodu, co zapobiega dalszej pauperyzacji. Kilkumiesięczny powrót na rynek pracy jest ważnym czynnikiem aktywizacji zawodowej, przeciwdziałania „starzeniu się” i zapominaniu kwalifikacji zawodowych. Ta forma jest skierowana do osób bez kwalifikacji lub z kwalifikacjami nieadekwatnymi do potrzeb współczesnego rynku pracy.

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej cieszą się dużym zainteresowaniem ze strony osób bezrobotnych, dla których samozatrudnienie daje możliwość powrotu na rynek pracy w innej roli – roli przedsiębiorcy i pracodawcy.

#### ***Rezultaty projektu „Nowy etat – nowa szansa”***

Okres realizacji przedsięwzięcia zbliża się ku końcowi. Na dzień 30 września 2006 r. osiągnięto następujące wyniki:

- 1) z usług pośrednictwa pracy skorzystały 573 osoby (117% planowanej grupy),
- 2) 429 osób (136% planowanej grupy), po poradach zawodowych, rozpoczęło udział w szkoleniach,
- 3) 29 osób (58% planowanej grupy) zostało skierowanych do odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy,
- 4) zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych podjęło 55 osób (100% planowanej grupy),
- 5) jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej otrzymało 60 osób (86% planowanej grupy).

#### ***Doświadczenia beneficjentów ostatecznych***

Pracownicy Urzędu rozmawiali z niektórymi uczestnikami projektu, aby poznać ich opinie o samym projekcie oraz warunki powrotu na rynek pracy. Na podstawie najbardziej charakterystycznych relacji uczestników sformułowano następujące wnioski:

---

### Dobre przykłady

---

- 1) Osoby uczestniczące w pracach interwencyjnych a legitymujące się niskim, bądź bardzo niskim poziomem wykształcenia (poziom szkoły podstawowej) korzystnie oceniały tę formę aktywizacji, przy czym mniejsze znaczenie przywiązywały do tego jaką pracę wykonują, ważniejszy był sam fakt podjęcia pracy. Satysfakcja z podjęcia pracy zwiększała u tych osób motywację do podwyższania kwalifikacji i postrzeganie tego jako czynnika zwiększającego ich szanse na znalezienie lepszej pracy.
- 2) Uczestnicy, którzy mają utrudniony powrót na rynek pracy poprzez fakt pozostawania poza nim przez dłuższy czas, bądź przez dezaktualizację kwalifikacji korzystali z wielu aktywnych form oferowanych w projekcie, takich jak: spotkania z doradcą zawodowym, grupowe warsztaty aktywizujące, przygotowanie zawodowe u pracodawcy. Wypowiedzi tych osób wskazywały, że zdobyte, nowe doświadczenia zawodowe, nawet jeśli nie przyniosły, bezpośrednio po zakończeniu uczestnictwa w programie, oczekiwanych efektów w postaci zdobycia pracy, to zdecydowanie podwyższyły poziom ich aktywności i optymizmu życiowego i zwiększały chęć dalszego poszukiwania pracy.
- 3) Uczestnicy projektu, którzy mają za sobą negatywne doświadczenia w poszukiwaniu satysfakcjonującego zatrudnienia, jednocześnie wykazują się przedsiębiorczymi cechami, skorzystali z dofinansowania do prowadzenia działalności gospodarczej. Projekt dał im szansę na usamodzielnienie się finansowe na tyle, że nie muszą już pozostawać w rejestrze urzędu pracy, po to aby móc korzystać z ubezpieczenia. Osoby, które z tej formy wsparcia skorzystały zauważały u siebie nowe, pozytywne cechy jak: wzrost poczucia odpowiedzialności, umiejętność planowania przyszłości oraz zwiększenie poczucia bezpieczeństwa życiowego.
- 4) Projekt zwiększa szanse także tych osób, które pomimo posiadania wykształcenia pożądanego przez pracodawców oraz dużej aktywności

---

### Dobre przykłady

---

w poszukiwaniu pracy nie mogą jej dostać. Przyczyną są wymagania stawiane przez pracodawców wobec przyszłych pracowników np. warunkiem przyjęcia do pracy jest ukończenie specjalistycznego kursu. Osoby, które napotykały takie trudności, skorzystały z bezpłatnego kursu w ramach szkoleń dofinansowanych z EFS.

W trakcie okresu programowania 2004–2006, Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku realizował projekty w ramach trzech działań:

- Działania 1.2 – skierowanego do młodzieży,
- Działania 1.3 – przeznaczonego dla osób długotrwale bezrobotnych oraz
- Działania 1.5 – skierowanego do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Ostatnie trzy lata to istne laboratorium, nauka czegoś nowego i próba przełamywania barier, by jak najefektywniej wykorzystać środki pomocowe.

Pomimo braku ostatecznych dokumentów programowych na lata 2007–2013, polityka Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku wobec osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy się nie zmieni. Doświadczenia Urzędu w realizacji programów specjalnych, programów unijnych ułatwią pozyskanie kolejnych środków z Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2007–2013, co zaowocuje ciekawymi, kompleksowymi przedsięwzięciami, być może poszerzonymi o nowe formy aktywnego wsparcia.

*Agata Wesołowska*

Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia

## **Zatłoczona droga albo powrót do pracy**

Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia był projektodawcą projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego. Realizacja projektu „Zatłoczona droga – wracamy do pracy”, zakończyła się w sierpniu 2006 r. Projekt był wdrażany w partnerstwie z Europejską Unią Kobiet w ramach działania 1.6 „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet”, schemat a) „Wspieranie równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy” SPO RZL. Pora zatem na podsumowanie i oceny.

Realizacja projektu rozpoczęła się we wrześniu 2005 r. Podstawowy cel „Zatłoczonej drogi” stanowiło udzielenie całościowego, a przy tym zindywidualizowanego i innowacyjnego wsparcia bezrobotnym kobietom pragnącym podwyższyć bądź uaktualnić kwalifikacje i umiejętności zawodowe po to, aby dostosować je do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy.

Beneficjentkami projektu były kobiety w wieku 30–45 lat, posiadające wykształcenie średnie lub wyższe, zarejestrowane w naszym Urzędzie przez okres powyżej 12 miesięcy, zmotywowane do podjęcia ponownego zatrudnienia, a tym samym do aktywnego powrotu na rynek pracy, w tym założenia i prowadzenia własnej firmy. Osoby te miały trudności w odnalezieniu się na obecnym rynku pracy i w efektywnym poruszaniu się po nim. Stan ten spowodowany był dezaktualizacją kwalifikacji zawodowych, długą przerwą w zawodzie (urlopy macierzyńskie i wychowawcze) oraz utratą wiary we własne siły i możliwości zawodowe.



---

### Dobre przykłady

---

Najbardziej charakterystyczne dla tej grupy czynniki to: stagnacja, pasywność, nieznajomość realiów rządzących rynkiem pracy oraz oczekiwań pracodawców, brak umiejętności w zakresie obsługi komputera, sporządzania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji, i asertywności.

Czynniki te sprawiły, że beneficjentki ostateczne projektu, poza niekorzystnym położeniem zawodowym i ekonomicznym, posiadały także niską samoocenę, przez co dodatkowo narażone były na zjawisko wykluczenia społecznego.

Realizowany przez nas projekt zapewnił uczestniczkom wszechstronne i skuteczne wsparcie, dzięki czemu możliwa stała się pozytywna zmiana ich sytuacji na rynku pracy oraz podniesienie statusu społecznego, zawodowego i ekonomicznego.

„Zatłoczona droga – wracamy do pracy” objęła różnorodne działania, takie jak:

- doradztwo zawodowe i poradnictwo psychologiczne,
- opracowanie Indywidualnych Planów Działania (IPD) na podstawie wywiadów pogłębionych z beneficjentkami i wytyczenie specyficznej dla każdej z nich ścieżki dalszego rozwoju zawodowego,
- zajęcia grupowe w ramach KAPP (Klubu Aktywnego Poszukiwania Pracy),
- warsztaty komputerowe „Poszukiwanie pracy przez Internet”,
- indywidualnie dobrane szkolenia zawodowe,
- czteromiesięczne przygotowanie zawodowe w miejscu pracy,
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.

Dzięki temu projekt ten stanowił najbardziej adekwatną odpowiedź na złożone, specyficzne oczekiwania i potrzeby tej grupy osób, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i zagrożonych marginalizacją oraz ekskluzją społeczną.

Wdrażany przez nas projekt przyczynił się również do wyrównania szans edukacyjnych oraz zawodowych kobiet, pozostając w zgodzie z polityką równych szans, propagowaną przez Unię Europejską.

W „Zatłoczonej drodze” wzięło udział 50 kobiet pragnących poprawić swój status społeczno-zawodowy poprzez partycypację w proponowanych

---

### Dobre przykłady

---

przez nas różnorodnych i kompleksowych formach wsparcia, mających na celu podjęcie zatrudnienia, w tym samozatrudnienia, podwyższenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz podwyższenie poziomu samooceny beneficjentek.

Wszystkie uczestniczki projektu zostały objęte doradztwem zawodowym oraz indywidualnym i grupowym poradnictwem psychologicznym, podobnie jak warsztatami w Klubie Aktywnego Poszukiwania Pracy.

Grupowe szkolenia zawodowe zostały zorganizowane łącznie dla 49 osób:

- 12 osób uczestniczyło w kursie „Profesjonalny sprzedawca” (m.in. obsługa kas fiskalnych i komputerów, raportowanie, marketing, prowadzenie negocjacji handlowych, profesjonalne techniki sprzedaży),
- 13 w szkoleniu dla pracowników biurowych,
- 24 w „Podstawach przedsiębiorczości i księgowości w małej firmie”.

Uczestniczki kursów otrzymały dodatek szkoleniowy oraz odpowiedni certyfikat bądź zaświadczenie o ukończeniu danego szkolenia. Doradcy zawodowi określili również potrzeby beneficjentek w zakresie obsługi komputerów i na tej podstawie przeprowadzono zajęcia informatyczne ze szczególnym uwzględnieniem przeglądania zasobów www. pod kątem ofert pracy.

Przygotowanie zawodowe zorganizowano dla 22 osób. Forma ta trwała 4 miesiące i miała na celu zdobycie nowych kwalifikacji oraz praktyczną weryfikację umiejętności zawodowych pozyskanych na kursie poprzez wykonywanie obowiązków w miejscu pracy. 9 osób po zakończeniu przygotowania zawodowego od razu podjęło pracę, potem zaś kolejne 3.

Łącznie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową podjęło 26 uczestniczek projektu, tak więc jego efektywność wyniosła 52% i okazała się wyższa od zakładanej, szacowanej na 40%. Całkowita wartość projektu to 302 990, 80 PLN.

Staraliśmy się także rozpropagować ideę samozatrudnienia, udzielając bezzwrotnej, jednorazowej pomocy na założenie działalności gospodarczej. Dzięki dotacjom 5 pań założyło własną firmę. Działalność nowo powstałych przedsiębiorstw obejmuje tak oryginalne pomysły jak na przykład:

---

### Dobre przykłady

---

produkcja uchwytów i innych akcesoriów dla osób niepełnosprawnych, czy pogotowie krawieckie.

Reasumując, możemy uznać projekt „Zatłoczona droga – wracamy do pracy” za istotne osiągnięcie nie tylko Urzędu, ale przede wszystkim naszych beneficjentek. To dzięki ich inicjatywie, pomysłowości i zaangażowaniu udało się osiągnąć, a nawet przewyższyć zakładane w projekcie cele. Zwiększyła się dostępność do edukacji dla kobiet zagrożonych wykluczeniem społecznym, wzrosły kwalifikacje i umiejętności zawodowe uczestniczek oraz ich konkurencyjność na rynku pracy, a także status społeczny, zawodowy i ekonomiczny, jak również umiejętności interpersonalne i poczucie własnej wartości.

Jest to dla nas źródłem wewnętrznej satysfakcji i głębokiego przeświadczenia, że warto efektywnie realizować kolejne projekty.

# Informacje – wydarzenia – wiadomości

*Elżbieta Strojna*  
Departament Rynku Pracy  
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

## **Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych – droga do budowy Krajowych Ram Kwalifikacji**

W dniu 29 września 2006 roku Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej odbyła się konferencja pod hasłem *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – droga do budowy krajowych ram kwalifikacji*. Konferencja jest jednym z elementów kampanii informacyjnej projektu pod nazwą *Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych*, realizowanego przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa, w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, a współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Powstaje pytanie – dlaczego Ministerstwo Pracy podjęło się koordynacji działań związanych z tworzeniem standardów kwalifikacji zawodowych, choć na pierwszy rzut oka wydaje się, że jest to praca, która przyniesie produkty przede wszystkim istotne dla edukacji i dla pracodawców.

Powodów jest kilka – począwszy od względów historycznych, skończywszy na zainteresowaniu standardami jako narzędziem do wykorzystania w polityce zatrudnienia. Ministerstwo Pracy jest zatem „udziałowcem” szerokiej gamy korzyści, jakie mogą płynąć z opracowania krajowego zbioru standardów kwalifikacji zawodowych.

„Dążenie do uzyskania wysokiego poziomu i rozwoju zasobów ludzkich” zostało wpisane do ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z 2004 roku, jako jedno z zadań ministra właściwego ds. pracy. Ten zapis wnika z przyjętego założenia, iż rozwój kapitału ludzkiego jest jednym z zasadniczych czynników zwiększania konkurencyjności gospodarek i wzrostu zatrudnienia. To założenie przewija się też w zapisach dokumentów programowych Unii Europejskiej, będących konsekwencją przyjęcia *Strategii Lizbońskiej* oraz w polskich dokumentach programowych, a w szczególności w *Krajowym Programie Reform na lata 2005–2008* i ostatnio przygotowanym *Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki*. Zadanie dotyczące dbania o rozwój zasobów ludzkich w szczególności ma być – w myśl ustawy – realizowane poprzez koordynowanie opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych, dla zawodów występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności oraz poprzez prowadzenie baz danych o standardach.

Zapisy w ustawie i dokumentach programowych – mówiące o wyborze priorytetów rządu – są wynikiem diagnozy sytuacji w sferze rynku pracy i edukacji. Diagnoza ta pokazuje szereg trudności i nie rozwiązanych problemów. Od lat słyszy się powszechne narzekania, iż:

- Po pierwsze – system edukacji niezbyt dobrze przygotowuje do wejścia na rynek pracy, nie uczy się tego, co jest potrzebne, jest za dużo teorii, zarówno treści, jak i metody nauczania nie pozwalają na ukształtowanie umiejętności praktycznych. Słowem zatrudniony absolwent jest niewydajny i dopiero pracodawca musi go nauczyć fachu. M.in. badania PISA pokazują słabe przygotowanie uczniów do działalności praktycznej.
- Po drugie – Polacy w niewielkim stopniu uczestniczą w edukacji ustawicznej. Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym sprzyja wyrównaniu szans; umożliwia nadrobienie zaległości, ale przede wszystkim pozwala dostosować kwalifikacje do zmieniających się potrzeb gospodarki. Tymczasem w Polsce tylko 5% osób w wieku 25–64 lat bierze udział w kursach i szkoleniach (przy średniej dla krajów UE ok. 10%). Koszty

szkoleń stanowią zaledwie 0,7% kosztów pracy (sytuacja nawet pogorszyła się od 2002 roku, kiedy wskaźnik ten wynosił 0,8%) i także jest to poziom jeden z najniższych w Europie. Ponadto – jak potwierdzają badania EUROSTATu CVTS2 – brak jest planowania rozwoju pracowników i osadzenia szkoleń w polityce kadrowej. Przyczyny tego stanu rzeczy są różne, w tym brak jest jasnych sygnałów w sferze zatrudnienia (w tym w polityce kadrowej przedsiębiorstw) o opłacalności edukacji ustawicznej. Nawiasem mówiąc – badania OECD dowodzą, że bez wsparcia instytucjonalnego i stworzenia kompleksowego systemu zachęt bardzo trudno zmotywować do podjęcia wysiłku edukacyjnego, szczególnie osoby o niskich kwalifikacjach.

- Po trzecie – oferta edukacyjna dla osób dorosłych często jest mało czytelna, słaba jakościowo i niedostosowana do potrzeb odbiorców – zarówno od strony treści, metod jak i organizacji zajęć. Pracodawcom trudno ocenić program szkolenia, przy wyborze oferty kierują się więc nazwiskami wykładowców oraz marką instytucji oferującej szkolenie. Słaba jest także tradycja oceny efektów szkolenia, a raczej sprowadza się ona do ankiety badającej ogólne zadowolenie uczestników; nie śledzi się wpływu szkolenia na wyniki pracy zawodowej. Istnieje zatem poważne ryzyko niewielkiego pożytku ze szkoleń. Obecne rozwiązania systemowe kierujące środkami unijnymi bezpośrednio do instytucji szkoleniowych – raczej umocniły dyktat tych instytucji, a pracodawcy nie mają dostatecznego wpływu na kształt oferty.
- Po czwarte – konieczna jest poprawa jakości szkoleń adresowanych do osób bezrobotnych. Chociaż ostatnio znacząco wzrasta liczba osób przeszkolonych przez urzędy pracy (w 2005 r. szkolenia ukończyło ponad 141 tys. osób, podczas gdy w 2002 roku było to zaledwie 60 tys. osób), nie idzie to jednak w parze z zatrudnianiem tych osób – zaledwie ok. 35% absolwentów kursów znajduje pracę w okresie 3 miesięcy po zakończeniu szkolenia. Źródłem niepowodzeń może być m.in. to, że oferta szkoleniowa nie pasuje do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Być może źle są rozpoznawane kwalifikacje i w związku z tym – źle konstruowane programy szkoleń.

- Po piąte – problemem nie rozwiązany w Polsce jest kwestia uznawania na szczeblu krajowym (lub przynajmniej branżowym) kwalifikacji zawodowych uzyskanych poza systemem edukacji szkolnej. Od lat mówi się o konieczności „dywersyfikacji ścieżek kształcenia” – co oznacza możliwość uzyskania takiego samego świadectwa, niezależnie od tego, jaką drogą zdobyło się kwalifikacje. Udokumentowane i urzędowo potwierdzone kwalifikacje – stanowią podstawę do zatrudnienia czy też dalszej nauki.
- Po szóste – problemem wymagającym rozwiązania jest kwestia porównywalności kwalifikacji. Uzyskane kwalifikacje zawodowe powinny być rozpoznawalne, a zatem dokumenty, w których są opisane powinny być czytelne zarówno dla pracodawcy, jak i instytucji szkoleniowej, organizującej dalsze kształcenie. Wprowadzenie dobrych rozwiązań w tym obszarze jest szczególnie ważne ze względu na globalizację gospodarki światowej, otwarcie rynków pracy i migracje w celach zarobkowych i edukacyjnych.

Zarysowane wyżej problemy można zacząć skutecznie rozwiązywać budując krajowy system kwalifikacji zawodowych.

Powszechnie uznawane standardy - a więc normy opisujące wymagania w zakresie kwalifikacji zawodowych formułowane przez pracodawców, mogą przyczynić się m.in. do sprawniejszej realizacji polityki rynku pracy.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej bezpośrednio zainteresowane jest tym, aby dostarczyć urzędowi pracy, czy szerzej – instytucjom rynku pracy – dobre narzędzia, które usprawnią realizację usług na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy. Standardy mogą przyczynić się do:

- poprawy usług realizowanych przez pośredników pracy i doradców zawodowych w urzędach pracy; pomagają klarownie opisać ofertę pracy i porównać z nią kwalifikacje kierowanego bezrobotnego;
- poprawy organizowania przez urzędy pracy szkoleń, staży i przygotowania zawodowego w miejscu pracy; pomagają opisać kwalifikacje

bezrobotnego i zidentyfikować luki kwalifikacyjne w zestawieniu z napływającymi ofertami pracy – zatem określić potrzeby szkoleniowe; ponadto standardy kwalifikacji pomagają wynegocjować z instytucją szkoleniową ofertę kursu, którego program uwzględni wymagania kwalifikacyjne zgłaszane przez pracodawców.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podjęte działania w zakresie opracowywania i upowszechniania standardów kwalifikacji zawodowych traktuje jako wkład resortu pracy do budowy Krajowych Ram Kwalifikacji. Koncepcja Krajowych Ram Kwalifikacji zakłada wiodącą rolę pracodawców w definiowaniu kwalifikacji i potrzeb szkoleniowych. Wymaganiom gospodarki i rynku pracy podporządkowane są zawartość i profil kształcenia lub kwalifikacji, w przeciwieństwie do poprzedniego modelu, w którym system edukacji decydował o rodzaju i treści kwalifikacji. Krajowe Ramy Kwalifikacji powinny nawiązywać do wprowadzanych przez Komisję Europejską tzw. Europejskich Ram Kwalifikacji (*EQF*). Stanowią one będą system odniesienia dla wszystkich rodzajów kwalifikacji zdobywanych w poszczególnych krajach. Będą ułatwiać porównywanie kwalifikacji i promować mobilność w celach kształcenia i zatrudnienia.

Podsumowując te rozważania można powiedzieć, że projekt *Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych* stanowi jeden z drobnych kroków służących budowaniu i/lub doskonaleniu systemów (w zależności od stadium ich zaawansowania):

- Potwierdzania nabytych umiejętności dla celów zatrudnienia: chodzi tu m.in. o transparentne dokumentowanie kwalifikacji przy poszukiwaniu zatrudnienia, także poza Polską.
- Potwierdzania nabytych umiejętności dla celów dalszej edukacji: chodzi tu m.in. o dokumentowanie, porównywanie i uznawanie kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia nieformalnego i w drodze doświadczenia zawodowego.
- Zapewniania jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz powiązania edukacji zawodowej z potrzebami gospodarki. Chodzi o to, aby



programy edukacji zawodowej tak przygotowywały uczestników, by usatysfakcjonowany był „końcowy odbiorca” efektów edukacji – czyli pracodawca, a uczący miał możliwości odnalezienia się w środowisku pracy i był przygotowany do zmian.

- Zapewniania jakości w polityce kadrowej przedsiębiorstw, czy szerzej organizacji. Chodzi o to, aby na podstawie klarownie opisanych wymagań stanowisk pracy (tych obecnych i przyszłych) oraz oceny kwalifikacji pracowników prowadzić racjonalną politykę doskonalenia zawodowego, płacową, czy rekrutacyjną.

Obecnie realizowany projekt stanowi kontynuację wcześniejszych działań podejmowanych przez ministerstwo w tym obszarze. W ramach projektów finansowanych ze środków programów Phare (1998, 2000 i 2002) wypracowano metodologię budowania krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, przygotowano opisy standardów dla 53 zawodów oraz zaprojektowano i uruchomiono w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej system informatyczny pozwalający na gromadzenie standardów i ich upowszechnianie przez sieć Internetu (są one dostępne pod adresem [www.standaryizskolenia.praca.gov.pl](http://www.standaryizskolenia.praca.gov.pl)).

Praktyczna realizacja zadań w obecnie zaplanowanym projekcie rozpoczęła się w lutym br. Zakończenie prac wdrożeniowych nastąpi z końcem 2007 roku.

Bezpośrednim efektem projektu będzie:

- opracowanie kolejnych 200 opisów standardów kwalifikacji zawodowych oraz ich wpisanie do bazy danych,
- popularyzacja krajowych standardów kwalifikacji,
- zbadanie efektywności wykorzystania standardów w praktyce.

Opracowane standardy kwalifikacji dla 200 zawodów i specjalności będą tzw. „twardym rezultatem” projektu. Lista zawodów wytypowanych do wystandaryzowania kwalifikacji została ustalona na podstawie badań potencjalnych użytkowników, z uwzględnieniem zarówno oczekiwań in-

stytucji edukacyjnych, służb zatrudnienia, jak i stowarzyszeń zawodowych oraz organizacji związkowych i pracodawców. W szczególności brano pod uwagę takie kryteria wyboru jak: dynamika zapotrzebowania na kadry w zawodzie (na rynku krajowym i europejskim) w kontekście możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych, perspektywy rozwojowe zawodu, zmiany w regulacjach prawnych dotyczących zawodów, masowość występowania zawodu, potrzeby związane z doskonaleniem programów kształcenia szkolnego lub rzemieślniczego w zawodzie.

Jednym z celów projektu jest też upowszechnienie w społeczeństwie wiedzy nt. standaryzacji kwalifikacji i dotarcie z informacją o podejmowanych działaniach do szerokiego kręgu instytucji i osób, które mogą skorzystać z powstających narzędzi. Oprócz rozwijania bazy danych o standardach kwalifikacji zaplanowano wydanie (i przekazanie beneficjentom) szeregu publikacji – książek, artykułów i broszur informacyjnych. Publikacje te są również sukcesywnie zamieszczane na stronie internetowej ministerstwa. Przekazywane beneficjentom są także broszury z opisami standardów kwalifikacji dla poszczególnych zawodów. Elementem promocji idei standardów były również seminaria zorganizowane w okresie maj – czerwiec 2006 r. w 12 różnych miastach Polski, przy czynnym wsparciu wojewódzkich urzędów pracy.

Popularyzacji standardów kwalifikacji służą też zaplanowane w projekcie konferencje – jedna zorganizowana w początkowej fazie jego realizacji, druga przewidziana na zakończenie.

Organizatorem konferencji, która odbyła się w siedzibie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej 29 września 2006 r. był Wykonawca projektu – konsorcjum, wyłonione w drodze przetargu nieograniczonego, w skład którego wchodzi firma Doradca Consultants LTD z Gdyni (lider), Instytut Technologii Eksploatacji z Radomia, Demos Polska Sp. z o.o. z Warszawy i Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli.

Celem konferencji było zarówno upowszechnienie wiedzy na temat rozwoju standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce i za granicą, jak również integracja środowisk, które powinny być zainteresowane standaryzacją kwalifikacji – organizacji pracodawców, związków zawodowych,

stowarzyszeń zawodowych i instytucji szkoleniowych oraz jednostek administracji rządowej i samorządowej. Konferencja stanowiła forum dialogu między przedstawicielami sfery zatrudnienia i sfery edukacji, a dzięki gościom zagranicznym była także okazją do zapoznania się z doświadczeniami krajów Unii Europejskiej.

W dwóch spotkaniach rady programowej, której celem było przygotowanie konferencji, a w szczególności tematyki panelu dyskusyjnego, uczestniczyli przedstawiciele Business Center Club, Konfederacji Pracodawców Polskich, Krajowej Izby Gospodarczej, Związku Rzemiosła Polskiego, Naczelnej Rady Zatrudnienia, Komisji Krajowej NSZZ Solidarność, OPZZ i Forum Związków Zawodowych, a także przedstawiciele Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Do uczestnictwa w konferencji zostali zaproszeni przedstawiciele urzędów i instytucji centralnych (w tym Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej), wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, pracodawców i ich organizacji, organizacji związkowych, stowarzyszeń zawodowych, agencji zatrudnienia, publicznych i niepublicznych placówek kształcenia.

Program konferencji przewidywał przedstawienie dorobku i doświadczeń w zakresie rozwoju standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce, a także dotychczasowych rezultatów projektu. W konferencji udział wzięli również goście zagraniczni: Pan Peter Grootings z European Training Foundation, który prezentował wyzwania dotyczące krajowych ram kwalifikacji; Pan Russel Armstrong z Qualification and Curriculum Agency, który przedstawiał doświadczenia brytyjskie w dziedzinie opracowania i stosowania standardów kwalifikacji zawodowych oraz Pan prof. Hermann Schmidt z Bundesinstitut für Berufsbildung, który zaprezentował niemieckie doświadczenia w tworzeniu standardów kwalifikacji dla celów kształcenia zawodowego. Ostatnim punktem konferencji był panel dyskusyjny pod hasłem: *Jak powinna wyglądać współpraca partnerów społecznych z organami państwowymi w zakresie tworzenia, uznawania i stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce?*

Bardzo cenne były wystąpienia praktyków – osób, które pokazywały wartość standardów dla prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia i polityki edukacyjnej. Ożywiona i bardzo interesująca była dyskusja z udziałem uczestników panelu – przedstawicieli nauki, organizacji pracodawców i organizacji związków zawodowych. Uczestnicy konferencji zgodzili się co do szerokiego zakresu możliwych zastosowań standardów i konieczności tworzenia sieci współpracy na rzecz ich rozwijania i użytkowania. Dyskutowano także perspektywy prawnych uregulowań, w tym włączenia krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w sposób formalny do systemu Krajowych Ram Kwalifikacji, a także powiązania ich z umowami zbiorowymi pracy. Pojawiły się również głosy postulujące uchwalenie aktów prawnych wprowadzających obowiązek korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych.

Jednak – jak pokazują doświadczenia zagraniczne – warunkiem wstępnym dla znaczącego zaistnienia standardów kwalifikacji w praktycznym działaniu jest zbudowanie wzajemnego zaufania między zainteresowanymi stronami. Wymaga to pewnego czasu, konieczne jest bowiem przekonanie się, iż standardy mogą stanowić narzędzie ułatwiające realizację zadań w sferze polityki zatrudnienia, polityki kadrowej lub edukacji i nie zagrażają czy to interesom pracowniczym, czy to interesom kadry nauczycielskiej.

Warto też zauważyć, że tworzenie standardów kwalifikacji w każdym kraju ma swoje odrębne tradycje, a inicjatywa Komisji Europejskiej dotycząca utworzenia Europejskich Ram Kwalifikacji pobudza kraje członkowskie do tworzenia Ram Krajowych. Eksperti zagraniczni podkreślają jednak, że konieczne jest tu budowanie partnerstwa roboczego interesariuszy: władz, biznesu, szkoleniowców i uczestników szkoleń, a także tworzenie zespołów (projektów i inicjatyw badawczych) międzynarodowych.

W Wielkiej Brytanii np. w rozwijanie systemu Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych (NVQS) zaangażowane są takie instytucje jak: Qualifications and Curriculum Agency (państwowy urząd zatrudniający ok. 400 osób), EDEXCEL, City and Guilds, Skills for Business.

W Niemczech podstawę prawną dla tworzenia standardów kształcenia i szkolenia zawodowego dała ustawa z 1998 roku o kształceniu zawodo-

wym, a wydawaniem tych standardów zajmuje się Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań, przy udziale m.in. Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) w Berlinie. Tworzenie standardów kształcenia odbywa się pod hasłem: posłuchaj świata pracy. Goście zagraniczni konferencji zaznaczyli także, że praca nad standardami kwalifikacji ma charakter nieustający – nowe standardy trzeba testować, a po kilku latach (czasami już po 2–3 latach) trzeba je weryfikować i wymieniać.

W Polsce – jak pokazały na razie wyniki badania pilotażowego (zrealizowanego w ramach projektu) – wiedza na temat standardów kwalifikacji zawodowych – rozumianych jako zestaw wymagań formułowanych przez pracodawców – jest bardzo słabo rozpowszechniona. Nie korzysta się ze standardów, które już zostały opracowane – bo 70% potencjalnych użytkowników nie ma wiedzy o ich przeznaczeniu.

Uczestnicy konferencji, w tym zarówno przedstawiciele pracodawców jak i pracobiorców, zadeklarowali chęć aktywnego udziału w dalszych pracach nad realizacją projektu, a także pomoc w rozpowszechnianiu informacji o standardach kwalifikacji zawodowych w swoich środowiskach. Podkreślano również, że warto budować sieć współpracy i to nie tylko w ramach projektu, który z natury rzeczy ma swoje cele i określony czas realizacji.

Przedstawiciele różnych środowisk wskazywali też na potrzebę intensywniejszego włączenia się Ministerstwa Edukacji Narodowej w prace nad promowaniem i wykorzystaniem standardów. Jednak – jak zauważył jeden z panelistów – gdy przyjrzał się opisowi jednego ze standardów kwalifikacji zawodowych i porównał podstawę programową kształcenia w tym zawodzie – z satysfakcją odnotował daleko idące zbieżności. Można zatem mówić, że dobre początki już mamy za sobą.

Jak już wspomniano, od wielu lat działania związane z opracowywaniem i upowszechnianiem krajowych standardów kwalifikacji prowadzi Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Ze względu na fakt, iż są to działania czaso-, praco- oraz nakładochłonne, a także wymagają dużego wysiłku organizacyjnego, realizowane są w ramach projektów, przy bardzo

wydatnym wspomaganiu środkami funduszy unijnych. Wśród Wykonawców projektów wiodącą rolę odgrywają przedstawiciele placówek naukowo-badawczych resortu edukacji i resortu gospodarki. Badania, w wyniku których pozyskuje się materiał źródłowy na temat wymagań kwalifikacyjnych są prowadzone u pracodawców – zatrudniających osoby pracujące w określonym zawodzie. Zatem można powiedzieć, że już na etapie określania standardów kwalifikacji zawodowych mamy do czynienia z szeroką współpracą różnych środowisk – które jednocześnie powinny być zainteresowane wykorzystaniem powstających opracowań. Należy mieć nadzieję, że ta współpraca, zataczając szerokie kręgi, przyniesie pożądane owoce.

Podsumowując należy podkreślić, że rola standardów kwalifikacji zarówno na poziomie polityki zatrudnienia w skali makro, w polityce kadrowej – w skali mikro, jak i w tworzeniu powiązań między rynkiem pracy a systemem edukacji jest nie do przecenienia. Stąd inicjatywa ministra pracy – aby systematycznie, na zasadzie pracy u podstaw – zidentyfikować wymagania pracodawców co do kwalifikacji pożądanych w określonych zawodach, dobrze je opisać i upowszechnić. Trzeba jednak zdawać sobie sprawę, że bez pozyskania sojuszników tej pracy u podstaw – efekty naszych wysiłków będą niewielkie.

Należy także mieć nadzieję, że tak znacząca liczba – ponad 250 opracowanych i upowszechnionych w ramach projektu standardów kwalifikacji zawodowych będzie stanowiła już „masę krytyczną”, która sprawi, że to narzędzie stanie się zauważalne wśród specjalistów zajmujących się problematyką zatrudnienia i edukacji. W konsekwencji będzie realna szansa na to, aby działania w zakresie tworzenia, doskonalenia i wykorzystania standardów przybrały skalę masową – i masowy był z nich pożytek.

# Statystyka rynku pracy

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
Departament Rynku Pracy

## Informacja o bezrobociu we wrześniu 2006 roku

### 1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu września br. wyniosła **2.363,6 tys. osób** i była o **48,0 tys., tj. o 2,0% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Procentowy spadek liczby bezrobotnych (w granicach 2,8% – 0,7%) wystąpił we wszystkich województwach, przy czym największy w:

dolnośląskim	2,8% (5,6 tys. osób),
małopolskim	2,8% (4,3 tys. osób),
wielkopolskim	2,6% (4,5 tys. osób),
warmińsko-mazurskim	2,6% (3,5 tys. osób).

**Od początku roku bezrobocie spadło o 409,4 tys. (14,8%).** W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano słabszy spadek bezrobocia, na poziomie 239,5 tys. (8,0%).

1.2. **Stopa bezrobocia\*** w końcu września br. osiągnęła **15,2%** w stosunku do ludności aktywnej zawodowo. W porównaniu do sytuacji sprzed

\* GUS dokonał korekty stopy bezrobocia za okres od grudnia 2005 r. do sierpnia 2006 r., wynikającej z ustalenia ostatecznej liczby pracujących poza rolnictwem indywidualnym na koniec 2005 r.

---

Statystyka rynku pracy

---

miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,3 punktu procentowego**.  
We wrześniu 2005 r. stopa bezrobocia wynosiła 17,6%.

**Najwyższa stopa bezrobocia** w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	23,6% (spadek do sierpnia br. o 0,5 punktu),
zachodniopomorskim	21,5% (spadek do sierpnia br. o 0,1 punktu),
lubuskim	20,0% (spadek do sierpnia br. o 0,3 punktu),
kujawsko-pomorskim	19,4% (spadek do sierpnia br. o 0,3 punktu).

**Najniższą stopą bezrobocia** charakteryzowały się województwa:

małopolskie	11,6% (spadek do sierpnia br. o 0,3 punktu),
wielkopolskie	12,1% (spadek do sierpnia br. o 0,3 punktu),
mazowieckie	12,2% (spadek do sierpnia br. o 0,2 punktu),
podlaskie	13,4 % (spadek do sierpnia br. o 0,2 punktu).

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



## Statystyka rynku pracy

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

Miesiąc	2005			2006		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys.	%		tys.	%	
styczeń	95,3	3,2	19,4	93,7	3,3	18,0
luty	-0,4	0,0	19,4	-0,8	0,0	18,0
marzec	-41,9	-1,3	19,2	-43,8	-1,5	17,8
kwiecień	-94,8	-3,1	18,7	-118,5	-4,2	17,2
maj	-90,5	-3,1	18,2	-120,6	-4,5	16,5
czerwiec	-39,9	-1,4	18,0	-95,4	-3,7	15,9
I półrocze	-172,2	-5,7	18,0	-285,4	-10,3	15,9
lipiec	-18,4	-0,7	17,9	-44,2	-1,8	15,7
sierpień	-25,7	-0,8	17,7	-31,7	-1,3	15,5
wrzesień	-23,2	-0,7	17,6	<b>-48,0</b>	<b>-2,0</b>	<b>15,2</b>
październik	-48,0	-1,7	17,3			
listopad	10,7	0,4	17,3			
grudzień	<b>50,2</b>	<b>1,8</b>	<b>17,6</b>			
II półrocze	-54,4	-1,9	17,6	x	x	x
<b>razem</b>	<b>-226,6</b>	<b>-7,6</b>	<b>17,6</b>	<b>-409,4</b>	<b>-14,8</b>	<b>x</b>

## 2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. We wrześniu br. **spadek** liczby bezrobotnych zanotowano zarówno w kategorii **osób poprzednio pracujących** – o **41,0 tys. osób (2,3%)**, jak i w kategorii **osób dotychczas nie pracujących** – o **7,0 tys. (1,2%)**.

O spadku bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących w większym stopniu zadecydował spadek, o 26,2 tys. (3,2%), liczby bezrobotnych mężczyzn. Liczba kobiet w tej kategorii zmniejszyła się bowiem o 14,8 tys. (1,5%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących, w odniesieniu do sierpnia br., liczba bezrobotnych mężczyzn jak i kobiet była niższa o 3,5 tys., to jest odpowiednio o 1,6% i 0,9%.

2.1.1. Spośród 165,7 tys. osób poprzednio pracujących, które we wrześniu zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 4,0 tys. (2,4%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **88,9 tys.** osób **zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 3,4 tys. mniej niż w sierpniu, a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie **3,8%**.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.350,8 tys.**, stanowiły w końcu września **57,1%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do sierpnia ich liczba **spadła o 18,3 tys.** (1,3%), przy jednoczesnym wzroście udziału w bezrobociu ogółem o 0,3 punktu.

Bezrobocie wśród mężczyzn spadło o 29,7 tys., przy dynamice wynoszącej 2,8%.

2.3. We wrześniu odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii zmniejszyła się o **16,4 tys.** (1,6%), **do poziomu 1.005,6 tys.**, stanowiąc **42,5%** ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 31,6 tys. osób (2,3%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **niższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 15,8 tys. osób**. W końcu września bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **294,4 tys.**, stanowili **12,5%** ogółu bezrobotnych.

2.5. W końcu września w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **1,3 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 98 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców była wyższa o 25 osób (1,9%).

### 3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy\*

3.1. We wrześniu do urzędów pracy zgłosiło się **104,6 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało 103,4 tys. osób, w tym z powodu podjęcia pracy 40,9 tys. (39,6%), oraz 22,0 tys. (21,3%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia lub stażu.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **517,8 tys. bezrobotnych** tej kategorii, tj. **21,9%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 5,1 tys., tj. o 1,0%. Należy przy tym zaznaczyć, że w omawianym miesiącu 6,4 tys. osób z tej kategorii utraciło status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **425,6 tys.**, stanowili **18,0%** bezrobotnych ogółem (w sierpniu br. odpowiednio 429,2 tys. i 17,8%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 26,3 tys., odpływ 29,9 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 12,5 tys. (41,8%) podjęło pracę, 1,9 tys. (6,3%) rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu września br. na poziomie **1545,2 tys. osób**, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **65,4%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 62,1 tys. osób, tj. 43,7% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 7,9 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 13,7 tys. osób.

---

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

## Statystyka rynku pracy

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

Wrzesień 2006	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	104,6	100,0	26,3	100,0	112,1	100,0
wyrejestrowani	103,4	100,0	29,9	100,0	142,1	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	40,9	39,6	12,5	41,8	62,1	43,7
– subsydiowanej	3,4	3,3	2,3	7,7	7,9	5,6
– niesubsydiowanej	37,5	36,3	10,2	34,1	54,2	38,1
rozpoczęcia szkolenia	6,0	5,8	1,3	4,3	6,9	4,9
stażu	16,0	15,5	x	x	2,0	1,4
przygotowania zawodowego						
w miejscu pracy	x	x	0,6	2,0	4,8	3,4
stan w końcu miesiąca	517,8	21,9*	425,6	18,0	1.545,2	65,4*

\* do liczby bezrobotnych ogółem

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

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

4.1. W końcu września br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **653,0 tys. osób w wieku 25–34 lata**, stanowiąc **27,6%** ogółu bezrobotnych. Od początku roku ich liczba spadła o 125,5 tys., a udział w bezrobociu ogółem o 0,5 punktu procentowego.

Drugą pod względem liczebności grupą bezrobotnych są osoby **w wieku 45–54 lata**. W końcu września br. w liczbie **577,5 tys.**, stanowiły one **24,4%** wszystkich bezrobotnych. Liczebność tej populacji od początku

## Statystyka rynku pracy

roku spadła o 82,7 tys., wzrósł natomiast o 0,6 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Spadek liczby oraz udziału w stosunku do ogółu bezrobotnych zanotowano również w grupach wiekowych 18–24 lata (o 108,3 tys. i 1,7 punktu procentowego) oraz 35–44 lata (o 99,7 tys. i 0,6 punktu). Wzrosło natomiast bezrobocie w starszych grupach wiekowych, tj. 55–59 lat i 60–64 lata, odpowiednio o 4,1 tys. osób i 0,9 punktu oraz 2,7 tys. osób i 0,3 punktu.

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

Grupy wieku	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2005		wrzesień 2006	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.773,0	100,0	2.363,6	100,0
wiek w latach:				
18–24	626,1	22,6	517,8	21,9
25–34	778,5	28,1	653,0	27,6
35–44	567,0	20,4	467,3	19,8
45–54	660,2	23,8	577,5	24,4
55–59	123,5	4,5	127,6	5,4
60–64	17,7	0,6	20,4	0,9

4.2. Utrzymującą się niekorzystną cechą bezrobocia jest **niski poziom wykształcenia bezrobotnych**. Najliczniejszą grupę stanowią osoby o wykształceniu gimnazjalnym i poniżej gimnazjalnego oraz zasadniczym zawodowym, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w końcu września br. wynosił odpowiednio 32,1% i 30,8%. Ich liczba na przestrzeni 3-ch kwartałów br. spadła o 141,0 tys. oraz o 175,1 tys.

Spadek odnotowano także wśród bezrobotnych legitymujących się wykształceniem wyższym i średnim. Należy przy tym zaznaczyć, że udział procentowy bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym, mimo spadku ich liczby, był odpowiednio o 0,5 i o 1,1 punktu wyższy niż w końcu ubiegłego roku.

Statystyka rynku pracy

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

Poziom wykształcenia	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2005		wrzesień 2006	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.773,0	100,0	2.363,6	100,0
wykształcenie:				
wyższe	152,4	5,5	142,2	6,0
policealne i średnie				
zawodowe	606,7	21,9	529,0	22,4
średnie ogólnokształcące	211,5	7,6	206,1	8,7
zasadnicze zawodowe	903,6	32,6	728,5	30,8
gimnazjalne i poniżej	898,8	32,4	757,8	32,1

4.3. W końcu września w urzędach pracy pozostawało **1.190,9 tys. osób, od ostatniego zarejestrowania których upłynęło ponad 12 miesięcy**. Stanowili oni **50,4%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do końca 2005 r. liczba osób tej kategorii spadła o 200,7 tys., wzrósł natomiast o 0,2 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

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

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2005		wrzesień 2006	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	2.773,0	100,0	2.363,6	100,0
czas pozostawania bez pracy w miesiącach:				
do 1	197,0	7,1	220,1	9,3
1–3	410,1	14,8	290,3	12,3
3–6	369,3	13,3	255,2	10,8
6–12	405,0	14,6	407,0	17,2
pow. 12	1.391,6	50,2	1.190,9	50,4

## 5. Oferty pracy

We wrześniu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **109,5 tys.** ofert pracy, czyli o **5,9 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu. Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 76,4% wszystkich ofert pracy** (83,7 tys.), natomiast 39,1 tys. ofert (35,7%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 20,5 tys. (18,7%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 16,3 tys. (14,9%) stanowiły staże dla bezrobotnych, 5,6 tys. (5,1%) miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy, 4,8 tys. (4,4%) prace społecznie użyteczne\*.

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 2,7 tys. ofert pracy, tj. 2,5% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 2,4 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego. Wyższa była liczba skierowań na staże (o 2,6 tys.) oraz na miejsca przygotowania zawodowego (o 0,8 tys.).

**Od początku bieżącego roku do urzędów pracy wpłynęło 875,2 tys. ofert pracy, w tym 661,0 tys. (75,5%) z sektora prywatnego.** W okresie dziewięciu miesięcy ubiegłego roku, wielkości te kształtowały się następująco – 692,2 tys. i 524,7 tys. (75,8%).

---

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

---

Statystyka rynku pracy

---

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

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2005			2006		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	56,3	42,4	21,7	64,3	49,3	20,1
luty	62,8	46,3	29,1	73,3	53,7	30,0
marzec	73,0	53,5	35,3	99,4	71,4	41,6
kwiecień	84,1	60,6	38,9	106,1	74,3	42,7
maj	72,2	55,0	29,7	114,3	86,0	42,6
czerwiec	83,5	64,8	35,4	105,1	82,1	41,7
I półrocze	431,9	322,6	190,1	562,5	416,8	218,7
lipiec	82,0	63,8	35,8	99,6	79,2	35,8
sierpień	84,4	65,5	34,3	103,6	81,3	32,4
wrzesień	93,9	72,8	38,3	<b>109,5</b>	<b>83,7</b>	<b>39,1</b>
październik	83,7	63,6	35,8			
listopad	60,7	48,9	20,3			
grudzień	<b>48,6</b>	<b>37,4</b>	<b>17,3</b>			
II półrocze	453,3	352,0	181,8	x	x	x
<b>razem</b>	<b>885,2</b>	<b>674,6</b>	<b>371,9</b>	<b>875,2</b>	<b>661,0</b>	<b>326,0</b>

## 6. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

We wrześniu br. **zarejestrowanych zostało 248,9 tys. bezrobotnych** (o 29,4 tys. osób więcej niż w sierpniu br.), **wyłączono z ewidencji 296,9 tys. osób** (o 45,7 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **135,7 tys. osób (45,7%) podjęło pracę**, z tego **122,8 tys. osób pracę nie-subsydiowaną i 12,9 tys. pracę subsydiowaną**. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 5,8 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 2,9 tys. osób do robót publicznych, 2,1 tys. podjęło działalność gospodarczą, 1,6 tys. pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.



W omawianym miesiącu **liczba podjęć pracy ogółem była o 30,0 tys. osób wyższa** niż w sierpniu. Wzrost ten dotyczył zarówno pracy niesubsydiowanej (o 28,1 tys., w tym o 1,7 tys. pracy sezonowej), jak i podjęć pracy subsydiowanej (wzrost o 1,9 tys.).

**Wzrosła** – o 2,1 tys. – liczba osób, które **rozpoczęły przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**. Z ewidencji urzędów pracy z tego tytułu wyrejestrowano 5,7 tys. osób (1,9%).

Z powodu rozpoczęcia **prac społecznie użytecznych** wyłączono z ewidencji 5,6 tys. osób (o 0,5 tys. **więcej** niż w poprzednim miesiącu), tj. 1,9% ogółu wyrejestrowanych.

**Wzrosła** liczba osób skierowanych na **staże** – o 4,2 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 17,0 tys. bezrobotnych (5,7% ogółu wyrejestrowanych).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **83,2 tys.** osób, tj. 28,0% ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowań z tego tytułu była niższa o 0,8 tys. osób, niższy był też – o 5,4 punktu – odsetek wyłączeń w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejestrowanych bezrobotnych.

W załączniku 4 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy we wrześniu br. w porównaniu do sierpnia br.

## 7. Podsumowanie

- ♦ **We wrześniu br. bezrobocie** w odniesieniu do poprzedniego miesiąca **było niższe o 48,0 tys. osób, tj. o 2,0%**. Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych zarzutował spadek w kategorii osób poprzednio pracujących – o 41,0 tys. osób, przy spadku w kategorii osób dotychczas nie pracujących tylko o 7,0 tys. osób. Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania bezrobotnych, tak jak w poprzednim miesiącu silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród mieszkańców miast (o 31,6 tys.). We wrześniu ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 23,2 tys. osób, tj. o 0,7%.

Od początku bieżącego roku bezrobocie spadło o 409,4 tys. osób, tj. o 14,8%, podczas gdy w analogicznym okresie w 2005 roku spadek był niższy i kształtował się na poziomie 239,5 tys. (8,0%).

- ♦ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 15,2% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do sierpnia br. była niższa o 0,3 punktu procentowego.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (23,6), najniższa w małopolskim (11,6%).

We wrześniu 2005 roku stopa bezrobocia była wyższa o 2,4 punktu procentowego.

- ♦ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu września br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **517,8 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 425,6 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.545,2 tys. długotrwale bezrobotnych.** Osoby te stanowiły odpowiednio 21,9%, 18,0% i 65,4% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca liczba bezrobotnych w kategorii do 25 roku życia spadła o 5,1 tys. (1,0%), w grupie powyżej 50 roku życia o 3,6 tys. (0,8%), bezrobotnych długotrwale o 30,1 tys. (1,9%).

- ♦ Nadal utrzymują się niekorzystne cechy w strukturze bezrobocia, tj. **wysoki odsetek ludzi młodych, niski poziom wykształcenia osób zarejestrowanych oraz długotrwale pozostawanie bez pracy.**

Mimo odnotowanego spadku liczby bezrobotnych w „młodszych” kategoriach wiekowych, ludzie do 35 roku życia stanowią 49,5% zarejestrowanych bezrobotnych, a osoby w wieku mobilnym 69,3%.

Należy też podkreślić, że obserwowany jest wzrost bezrobocia w „starszych” grupach wiekowych (pow. 55 lat), których odsetek wśród ogółu bezrobotnych wynosił w końcu września br. 6,3%.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia bezrobotnych, w końcu września br., 62,9% legitymowało się wykształceniem poniżej średniego.

Ponad połowa bezrobotnych (50,4%) pozostawała w rejestrach urzędów pracy ponad 12 miesięcy.

- ♦ **Wyższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** We wrześniu br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało **109,5 tys.** ofert, tj. o 5,9 tys. więcej niż w sierpniu, z których 83,7 tys. (76,4%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Wyższa niż w poprzednim miesiącu była liczba podjęć pracy. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 135,7 tys. osób (w sierpniu – 105,7 tys.), z których 122,8 tys. (w sierpniu 94,7 tys.) rozpoczęło pracę niesubsydiowaną.

Wyższa była też liczba skierowań na staże (o 4,2 tys.), przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (o 2,1 tys. bezrobotnych) oraz do prac społecznie użytecznych (o 0,5 tys.). Z wymienionych tytułów wyrejestrowano odpowiednio 17,0 tys., 5,7 tys., 5,6 tys. osób.

# Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2005	sierpień 2006	wrzesień 2006	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	233,4	198,4	192,8	-5,6	-2,8	-40,6	-17,4
2.	Kujawsko-Pomorskie	188,0	163,9	161,0	-2,9	-1,8	-27,0	-14,4
3.	Lubelskie	156,8	144,6	142,0	-2,6	-1,8	-14,8	-9,4
4.	Lubuskie	89,1	77,6	76,1	-1,5	-1,9	-13,0	-14,6
5.	Łódzkie	198,4	171,0	167,3	-3,7	-2,2	-31,1	-15,7
6.	Małopolskie	178,1	152,8	148,5	-4,3	-2,8	-29,6	-16,6
7.	Mazowieckie	332,5	299,5	294,4	-5,1	-1,7	-38,1	-11,5
8.	Opolskie	69,4	63,0	61,5	-1,5	-2,4	-7,9	-11,4
9.	Podkarpackie	164,0	145,9	144,3	-1,6	-1,1	-19,7	-12,0
10.	Podlaskie	73,2	63,1	61,8	-1,3	-2,1	-11,4	-15,6
11.	Pomorskie	159,9	132,4	130,2	-2,2	-1,7	-29,7	-18,6
12.	Śląskie	281,3	249,5	244,3	-5,2	-2,1	-37,0	-13,2
13.	Świętokrzyskie	117,8	102,7	101,2	-1,5	-1,5	-16,6	-14,1
14.	Warmińsko-Mazurskie	150,9	130,6	127,1	-3,5	-2,7	-23,8	-15,8
15.	Wielkopolskie	211,4	178,8	174,3	-4,5	-2,5	-37,1	-17,5
16.	Zachodniopomorskie	168,8	137,9	136,9	-1,0	-0,7	-31,9	-18,9
POLSKA		2773,0	2411,6	2363,6	-48,0	-2,0	-409,4	-14,8

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

## Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tabela. Dynamika stopy bezrobocia we wrześniu 2006 r. w odniesieniu do przedniego miesiąca oraz do grudnia 2005 r.

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

\* po korekcie GUS za okres od grudnia 2005 r. do sierpnia 2006 r. wynikającej z ustalenia ostatecznej liczby pracujących poza rolnictwem indywidualnym na koniec 2005 r.

# Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

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

Miesiąc/Rok			"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu	
					podjęcia pracy			rozpoczęcia szkolenia lub stażu*		
					razem	subsydowanej	niesubsydowanej			
Bezrobotni do 25 roku życia										
styczeń		Rok 2005	81,7	55,1	23,6	2,2	21,4	7,8	633,8	20,5
luty			67,0	68,5	24,6	2,6	22,0	15,4	631,1	20,4
marzec			62,0	76,6	28,8	4,5	24,3	19,0	616,5	20,2
kwiecień			61,1	80,8	35,0	4,7	30,3	16,8	596,7	20,2
maj			63,6	81,5	31,6	3,3	28,3	12,9	578,8	20,2
czerwiec			107,1	84,8	31,8	3,4	28,4	17,4	601,1	21,3
I półrocze			442,5	447,3	175,4	20,7	154,7	89,3	601,1	21,3
lipiec			105,9	93,4	31,9	3,6	28,3	24,2	613,6	21,8
sierpień			94,0	94,0	30,3	3,0	27,3	24,8	613,6	22,0
wrzesień			123,8	112,7	39,5	4,0	35,5	31,5	624,7	22,6
październik			100,9	117,1	38,4	4,2	34,2	30,5	608,5	22,4
listopad			98,8	89,2	34,3	3,7	30,6	16,4	617,8	22,7
grudzień		90,8	75,1	32,8	5,0	27,8	9,5	626,8	22,6	
II półrocze		614,2	581,5	207,2	23,5	183,7	136,9	626,8	22,6	
od początku roku		liczba	1056,7	1028,8	382,6	44,2	338,4	226,2	*	*
		% do ogółu wyrejestr- owań	*	100,0	37,2	4,3	32,9	22,0	*	*
Bezrobotni do 25 roku życia										
styczeń		Rok 2006	95,9	67,5	31,0	2,5	28,5	7,7	646,7	22,6
luty			82,0	81,5	31,4	2,9	28,5	16,5	639,0	22,3
marzec			86,4	96,9	38,8	4,3	34,5	23,1	619,1	21,9
kwiecień			63,4	93,3	40,5	4,5	35,9	19,5	580,7	21,5
maj			81,3	99,3	40,6	3,8	36,8	15,8	554,5	21,5
czerwiec			83,4	94,9	36,2	3,6	32,6	19,2	535,7	21,5
I półrocze			492,4	533,4	218,5	21,6	196,8	101,8	535,7	21,5
lipiec			92,3	93,1	34,1	3,2	30,9	18,0	527,4	21,6
sierpień			89,1	86,8	31,9	2,8	29,1	16,4	522,9	21,7
wrzesień			104,6	103,4	40,9	3,4	37,5	22,0	517,8	21,9
październik										
listopad										
grudzień										
II półrocze										
od początku roku		liczba	778,4	816,7	325,4	31,0	294,3	158,2	*	*
		% do ogółu wyrejestr- owań	*	100,0	39,8	3,8	36,0	19,4	*	*

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

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

# Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

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

Wyszczególnienie	sierpień 2006		wrzesień 2006		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
<b>Ogółem wyrejestrowanych</b>	<b>251,2</b>	<b>100,0</b>	<b>296,9</b>	<b>100,0</b>	<b>45,7</b>	<b>x</b>
z tego z tytułu:						
<b>*podjęcia pracy</b>	<b>105,7</b>	<b>42,1</b>	<b>135,7</b>	<b>45,7</b>	<b>30,0</b>	<b>3,6</b>
z tego:						
<b>a) niesubsydiowanej</b>	<b>94,7</b>	<b>37,7</b>	<b>122,8</b>	<b>41,4</b>	<b>28,1</b>	<b>3,7</b>
w tym sezonowej	8,5	3,4	10,2	3,4	1,7	0,1
<b>b) subsydiowanej<sup>1)</sup></b>	<b>11,0</b>	<b>4,4</b>	<b>12,9</b>	<b>4,3</b>	<b>1,9</b>	<b>0,0</b>
z tego:						
- prac interwencyjnych	4,3	1,7	5,8	2,0	1,5	0,2
- robót publicznych	2,0	0,8	2,9	1,0	0,9	0,2
- podjęcia działalności gospodarczej	2,7	1,1	2,1	0,7	-0,6	-0,4
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,5	0,6	1,6	0,5	0,1	-0,1
- inne	0,4	0,2	0,5	0,2	0,1	0,0
<b>*rozpoczęcia szkolenia</b>	<b>12,2</b>	<b>4,9</b>	<b>17,2</b>	<b>5,8</b>	<b>5,0</b>	<b>0,9</b>
<b>*rozpoczęcia stażu</b>	<b>12,8</b>	<b>5,1</b>	<b>17,0</b>	<b>5,7</b>	<b>4,2</b>	<b>0,6</b>
<b>*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy</b>	<b>3,6</b>	<b>1,4</b>	<b>5,7</b>	<b>1,9</b>	<b>2,1</b>	<b>0,5</b>
<b>*rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej<sup>2)</sup></b>	<b>5,1</b>	<b>2,0</b>	<b>5,6</b>	<b>1,9</b>	<b>0,5</b>	<b>-0,1</b>
<b>*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy</b>	<b>84,0</b>	<b>33,4</b>	<b>83,2</b>	<b>28,0</b>	<b>-0,8</b>	<b>-5,4</b>
<b>*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego</b>	<b>10,9</b>	<b>4,3</b>	<b>12,4</b>	<b>4,2</b>	<b>1,5</b>	<b>-0,2</b>
<b>*podjęcia nauki</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>1,9</b>	<b>0,6</b>	<b>1,8</b>	<b>0,6</b>
<b>*ukończenia 60/65 lat</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>*nabycia praw emerytalnych lub rentowych</b>	<b>1,6</b>	<b>0,6</b>	<b>1,6</b>	<b>0,5</b>	<b>0,0</b>	<b>-0,1</b>
<b>*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<b>*innych przyczyn</b>	<b>14,3</b>	<b>5,7</b>	<b>15,6</b>	<b>5,3</b>	<b>1,3</b>	<b>-0,4</b>

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

<sup>2)</sup> są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku, na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną. Ze względu na elektroniczną technikę zaokrąglenia w niektórych rubrykach mogą nie zachodzić zgodności matematyczne

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
Departament Rynku Pracy

## Informacja o bezrobociu w październiku 2006 roku

### 1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu października br. wyniosła **2.301,8 tys. osób** i była **o 61,8 tys., tj. o 2,6% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Procentowy spadek liczby bezrobotnych (w granicach 3,4%–1,1%) wystąpił we wszystkich województwach, przy czym największy w:

śląskim	3,4% (8,3 tys. osób),
dolnośląskim	3,4% (6,5 tys. osób),
lubuskim	3,4% (2,6 tys. osób),
łódzkim	3,2% (5,3 tys. osób).

**Od początku roku bezrobocie spadło o 471,2 tys. (17,0%).** W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano słabszy spadek bezrobocia, na poziomie 287,5 tys. (9,6%).

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu października br. osiągnęła **14,9%** w stosunku do ludności aktywnej zawodowo. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,3 punktu procentowego**.

W październiku 2005 r. stopa bezrobocia wynosiła 17,3%.



## Statystyka rynku pracy

**Najwyższa stopa bezrobocia** w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	23,2% (spadek do września br. o 0,4 punktu),
zachodniopomorskim	21,2% (spadek do września br. o 0,3 punktu),
lubuskim	19,4% (spadek do września br. o 0,6 punktu),
kujawsko-pomorskim	19,1% (spadek do września br. o 0,3 punktu).

**Najniższą** stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	11,3% (spadek do września br. o 0,3 punktu),
wielkopolskie	11,8% (spadek do września br. o 0,3 punktu),
mazowieckie	11,9% (spadek do września br. o 0,3 punktu),
podlaskie	13,1% (spadek do września br. o 0,3 punktu).

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

Miesiąc	2005			2006		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys.	%		tys.	%	
styczeń	95,3	3,2	19,4	93,7	3,3	18,0
luty	-0,4	0,0	19,4	-0,8	0,0	18,0
marzec	-41,9	-1,3	19,2	-43,8	-1,5	17,8
kwiecień	-94,8	-3,1	18,7	-118,5	-4,2	17,2
maj	-90,5	-3,1	18,2	-120,6	-4,5	16,5
czerwiec	-39,9	-1,4	18,0	-95,4	-3,7	15,9
I półrocze	-172,2	-5,7	18,0	-285,4	-10,3	15,9
lipiec	-18,4	-0,7	17,9	-44,2	-1,8	15,7
sierpień	-25,7	-0,8	17,7	-31,7	-1,3	15,5
wrzesień	-23,2	-0,7	17,6	-48,0	-2,0	15,2
październik	-48,0	-1,7	17,3	-61,8	-2,6	14,9
listopad	10,7	0,4	17,3			
grudzień	50,2	1,8	17,6			
II półrocze	-54,4	-1,9	17,6	x	x	x
<b>razem</b>	<b>-226,6</b>	<b>-7,6</b>	<b>17,6</b>	<b>-471,2</b>	<b>-17,0</b>	<b>x</b>

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

## 2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W październiku br. spadek liczby bezrobotnych zanotowano zarówno w kategorii **osób poprzednio pracujących – o 40,0 tys. osób (2,3%)**, jak i w kategorii **osób dotychczas nie pracujących – o 21,8 tys. (3,7%)**.

O spadku bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących w większym stopniu zdecydował spadek, o 22,4 tys. (2,8%), liczby bezrobotnych mężczyzn. Liczba kobiet w tej kategorii zmniejszyła się bowiem o 17,6 tys. (1,8%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących, w odniesieniu do września br., spadek bezrobocia był natomiast silniejszy wśród kobiet, których liczba zmniejszyła się o 15,7 tys. (4,3%), podczas gdy mężczyzn o 6,1 tys. (2,8%).

2.1.1. Spośród 173,4 tys. osób poprzednio pracujących, które w październiku zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 4,5 tys. (2,6%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **86,1 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 2,9 tys. mniej niż we wrześniu, a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie **3,7%**.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.317,5 tys.**, stanowiły w końcu października **57,2%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do września ich liczba **spadła o 33,2 tys. (2,5%)**, przy jednoczesnym wzroście udziału w bezrobociu ogółem o 0,1 punktu.

Bezrobocie wśród mężczyzn spadło o 28,6 tys., przy dynamice wynoszącej 2,8%.

2.3. W październiku odnotowano **spadek** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii zmniejszyła się o **19,9 tys.** (2,0%), **do poziomu 985,7 tys.**, stanowiąc **42,8%** ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 41,9 tys. osób (3,1%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **nieco wyższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku** – o **1,1 tys. osób**. W końcu października bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **295,5 tys.**, stanowili **12,8%** ogółu bezrobotnych.

2.5. W końcu października w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **1,4 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 87 osób z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców była wyższa o 41 osób (3,0%).

### 3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy\*

3.1. W październiku do urzędów pracy zgłosiło się **100,2 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało 115,0 tys. osób, w tym z powodu podjęcia pracy 40,0 tys. (34,8%), oraz 25,4 tys. (22,1%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia lub stażu.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **497,0 tys.** bezrobotnych tej kategorii, tj. **21,6%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 20,8 tys., tj. o 4,0%. Należy przy tym zaznaczyć, że w omawianym miesiącu 6,1 tys. osób z tej kategorii utraciło status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

---

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

## Statystyka rynku pracy

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **422,4 tys.**, stanowili **18,4%** bezrobotnych ogółem (we wrześniu br. odpowiednio 425,6 tys. i 18,0%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 30,3 tys., odpływ 33,5 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 14,3 tys. (42,7%) podjęło pracę, 2,2 tys. (6,6%) rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu października br. na poziomie **1.509,2 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **65,6%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 62,6 tys. osób, tj. 42,5% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 10,7 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 15,7 tys. osób.

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

Październik 2006	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	100,2	100,0	30,3	100,0	111,4	100,0
wyrejestrowani	115,0	100,0	33,5	100,0	147,4	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	40,0	34,8	14,3	42,7	62,6	42,5
– subsydiowanej	3,8	3,3	3,4	10,1	10,7	7,3
– niesubsydiowanej	36,2	31,5	10,9	32,6	51,9	35,2
rozpoczęcia szkolenia	6,4	5,6	1,5	4,5	7,7	5,2
stażu	19,0	16,5	x	x	2,9	2,0
przygotowania zawodowego						
w miejscu pracy	x	x	0,7	2,1	5,1	3,5
stan w końcu miesiąca	497,0	21,6	422,4	18,4	1.509,2	65,6

\* do liczby bezrobotnych ogółem

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

#### 4. Oferty pracy

W październiku br. urzędy pracy miały do dyspozycji **108,4 tys.** ofert pracy, czyli o **1,1 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu. Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 75,6% wszystkich ofert pracy** (82,0 tys.), natomiast 43,9 tys. ofert (40,5%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 18,5 tys. (17,0%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 18,6 tys. (17,2%) stanowiły staże dla bezrobotnych, 6,2 tys. (5,7%) miejsca przygotowania zawodowego na stanowisku pracy, 5,2 tys. (4,8%) prace społecznie użyteczne\*.

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 2,4 tys. ofert pracy, tj. 2,2% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 1,7 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora prywatnego. Wyższa była liczba skierowań na staże (o 2,3 tys.) oraz na miejsca przygotowania zawodowego (o 0,6 tys.).

**Od początku bieżącego roku do urzędów pracy wpłynęło 983,6 tys. ofert pracy, w tym 743,0 tys. (75,5%) z sektora prywatnego.** W okresie dziesięciu miesięcy ubiegłego roku, wielkości te kształtowały się następująco – 775,9 tys. i 588,3 tys. (75,8%).

---

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

## Statystyka rynku pracy

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

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2005			2006		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	56,3	42,4	21,7	64,3	49,3	20,1
luty	62,8	46,3	29,1	73,3	53,7	30,0
marzec	73,0	53,5	35,3	99,4	71,4	41,6
kwiecień	84,1	60,6	38,9	106,1	74,3	42,7
maj	72,2	55,0	29,7	114,3	86,0	42,6
czerwiec	83,5	64,8	35,4	105,1	82,1	41,7
I półrocze	431,9	322,6	190,1	562,5	416,8	218,7
lipiec	82,0	63,8	35,8	99,6	79,2	35,8
sierpień	84,4	65,5	34,3	103,6	81,3	32,4
wrzesień	93,9	72,8	38,3	109,5	83,7	39,1
październik	83,7	63,6	35,8	<b>108,4</b>	<b>82,0</b>	<b>43,9</b>
listopad	60,7	48,9	20,3			
grudzień	48,6	37,4	17,3			
II półrocze	453,3	352,0	181,8	x	x	x
<b>razem</b>	<b>885,2</b>	<b>674,6</b>	<b>371,9</b>	<b>983,6</b>	<b>743,0</b>	<b>369,9</b>

### 5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W październiku br. **zarejestrowanych zostało 252,2 tys. bezrobotnych** (o 3,3 tys. osób więcej niż we wrześniu br.), **wyłączono z ewidencji 314,1 tys. osób** (o 17,1 tys. więcej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **130,8 tys. osób (41,7%) podjęło pracę**, z tego **114,1 tys. osób pracę nie-subsydiowaną i 16,7 tys. pracę subsydiowaną**. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 6,6 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 5,1 tys. osób do robót publicznych, 2,7 tys. podjęło działalność gospodarczą, 1,7 tys. pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu **liczba podjęć pracy ogółem była o 4,9 tys. osób niższa** niż we wrześniu. Spadek ten dotyczył pracy niesubsydiowanej (o 8,7 tys., w tym o 0,1 tys. pracy sezonowej), przy jednoczesnym wzroście podjęć pracy subsydiowanej (o 3,8 tys.).

**Nieznacznie wzrosła** – o 0,3 tys. – liczba osób, które **rozpoczęły przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**. Z ewidencji urzędów pracy z tego tytułu wyrejestrowano 6,0 tys. osób (1,9%).

Z powodu rozpoczęcia **prac społecznie użytecznych** wyłączono z ewidencji 5,8 tys. osób (o 0,2 tys. **więcej** niż w poprzednim miesiącu), tj. 1,8% ogółu wyrejestrowanych.

**Wzrosła** liczba osób skierowanych na **staże** – o 3,1 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 20,1 tys. bezrobotnych (6,4% ogółu wyrejestrowanych).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **95,3 tys.** osób, tj. 30,4% ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowań z tego tytułu była wyższa o 12,1 tys. osób, wyższy był też – o 2,3 punktu – odsetek wyłączeń w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejestrowanych bezrobotnych.

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

## 6. Podsumowanie

- ♦ **W październiku br. bezrobocie** w porównaniu do poprzedniego miesiąca **było niższe o 61,8 tys. osób, tj. o 2,6%**. Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych zarzutował spadek w kategorii osób poprzednio pracujących – o 40,0 tys. osób, przy spadku w kategorii osób dotychczas nie pracujących o 21,8 tys. osób. Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania bezrobotnych, tak jak w poprzednim miesiącu silniejszy spadek bezrobocia obserwowany był wśród mieszkańców miast (o 41,9 tys.). W większym stopniu odnosił się do kobiet, których liczba zmniejszyła się o 33,2 tys.

W październiku ubiegłego roku odnotowano spadek bezrobocia o 48,0 tys. osób, tj. o 1,7%.

Od początku bieżącego roku bezrobocie spadło o 471,2 tys. osób, tj. o 17,0%, podczas gdy w analogicznym okresie w 2005 roku spadek był niższy i kształtował się na poziomie 287,5 tys. (9,6%).

- ♦ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 14,9% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do września br. była niższa o 0,3 punktu procentowego.** Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (23,2%), najniższa w małopolskim (11,3%).

W październiku 2005 roku stopa bezrobocia była wyższa o 2,4 punktu procentowego.

- ♦ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu października br. w urzędach pracy zarejestrowanych było **497,0 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 422,4 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.509,2 tys. długotrwale bezrobotnych.** Osoby te stanowiły odpowiednio 21,6%, 18,4% i 65,6% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca liczba bezrobotnych w kategorii do 25 roku życia spadła o 20,8 tys. (4,0%), w grupie powyżej 50 roku życia o 3,2 tys. (0,8%), bezrobotnych długotrwale o 36,0 tys. (2,3%).

- ♦ **Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W październiku br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało **108,4 tys. ofert**, tj. o 1,1 tys. mniej niż we wrześniu, z których 82,0 tys. (75,6%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Niższa niż w poprzednim miesiącu była liczba podjęć pracy. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 130,8 tys. osób (we wrześniu – 135,7 tys.). Spadek liczby podjęć pracy odnosił się do pracy niesubsydiowanej (o 8,7 tys. osób), przy jednoczesnym wzroście podjęć pracy subsydiowanej (o 3,8 tys. osób).

Wyższa była też liczba skierowań na staże (o 3,1 tys.), przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (o 0,3 tys. bezrobotnych) oraz do prac społecznie użytecznych (o 0,2 tys.). Z wymienionych tytułów wyrejestrowano odpowiednio 20,1 tys., 6,0 tys., 5,8 tys. osób.



## Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2005	wrzesień 2006	październik 2006	przyrost/spadek(-)			
					w porównaniu do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	233,4	192,8	186,3	-6,5	-3,4	-47,1	-20,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	188,0	161,0	157,5	-3,5	-2,2	-30,5	-16,2
3.	Lubelskie	156,8	142,0	138,9	-3,1	-2,2	-17,9	-11,4
4.	Lubuskie	89,1	76,1	73,4	-2,7	-3,5	-15,7	-17,6
5.	Łódzkie	198,4	167,3	162,0	-5,3	-3,2	-36,4	-18,3
6.	Małopolskie	178,1	148,5	144,4	-4,1	-2,8	-33,7	-18,9
7.	Mazowieckie	332,5	294,4	287,1	-7,3	-2,5	-45,4	-13,7
8.	Opolskie	69,4	61,5	59,7	-1,8	-2,9	-9,7	-14,0
9.	Podkarpackie	164,0	144,3	142,7	-1,6	-1,1	-21,3	-13,0
10.	Podlaskie	73,2	61,8	60,3	-1,5	-2,4	-12,9	-17,6
11.	Pomorskie	159,9	130,2	126,8	-3,4	-2,6	-33,1	-20,7
12.	Śląskie	281,3	244,3	236,0	-8,3	-3,4	-45,3	-16,1
13.	Świętokrzyskie	117,8	101,2	98,1	-3,1	-3,1	-19,7	-16,7
14.	Warmińsko-Mazurskie	150,9	127,1	124,7	-2,4	-1,9	-26,2	-17,4
15.	Wielkopolskie	211,4	174,3	169,5	-4,8	-2,8	-41,9	-19,8
16.	Zachodniopomorskie	168,8	136,9	134,4	-2,5	-1,8	-34,4	-20,4
<b>POLSKA</b>		2773,0	2363,6	2301,8	-61,8	-2,6	-471,2	-17,0

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

## Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

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

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

\* po korekcie GUS za okres od grudnia 2005 r. do sierpnia 2006 r. wynikającej z ustalenia ostatecznej liczby pracujących poza rolnictwem indywidualnym na koniec 2005 r.

# Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

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

Miesiąc/Rok			"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu	
					podjęcia pracy		rozpoczęcia szkolenia lub stażu*			
				razem	subsydowanej	niesubsydowanej		liczba	% do ogółu bezrobotnych	
Bezrobotni do 25 roku życia										
styczeń		Rok 2005	81,7	55,1	23,6	2,2	21,4	7,8	633,8	20,5
luty			67,0	68,5	24,6	2,6	22,0	15,4	631,1	20,4
marzec			62,0	76,6	28,8	4,5	24,3	19,0	616,5	20,2
kwiecień			61,1	80,8	35,0	4,7	30,3	16,8	596,7	20,2
maj			63,6	81,5	31,6	3,3	28,3	12,9	578,8	20,2
czerwiec			107,1	84,8	31,8	3,4	28,4	17,4	601,1	21,3
I półrocze			442,5	447,3	175,4	20,7	154,7	89,3	601,1	21,3
lipiec			105,9	93,4	31,9	3,6	28,3	24,2	613,6	21,8
sierpień			94,0	94,0	30,3	3,0	27,3	24,8	613,6	22,0
wrzesień			123,8	112,7	39,5	4,0	35,5	31,5	624,7	22,6
październik			100,9	117,1	38,4	4,2	34,2	30,5	608,5	22,4
listopad			98,8	89,2	34,3	3,7	30,6	16,4	617,8	22,7
grudzień		90,8	75,1	32,8	5,0	27,8	9,5	626,8	22,6	
II półrocze			614,2	581,5	207,2	23,5	183,7	136,9	626,8	22,6
od początku roku		liczba	1056,7	1028,8	382,6	44,2	338,4	226,2	*	*
		% do ogółu wyrejestrowań	*	100,0	37,2	4,3	32,9	22,0	*	*
Bezrobotni do 25 roku życia										
styczeń		Rok 2006	95,9	67,5	31,0	2,5	28,5	7,7	646,7	22,6
luty			82,0	81,5	31,4	2,9	28,5	16,5	639,0	22,3
marzec			86,4	96,9	38,8	4,3	34,5	23,1	619,1	21,9
kwiecień			63,4	93,3	40,5	4,5	35,9	19,5	580,7	21,5
maj			81,3	99,3	40,6	3,8	36,8	15,8	554,5	21,5
czerwiec			83,4	94,9	36,2	3,6	32,6	19,2	535,7	21,5
I półrocze			492,4	533,4	218,5	21,6	196,8	101,8	535,7	21,5
lipiec			92,3	93,1	34,1	3,2	30,9	18,0	527,4	21,6
sierpień			89,1	86,8	31,9	2,8	29,1	16,4	522,9	21,7
wrzesień			104,6	103,4	40,9	3,4	37,5	22,0	517,8	21,9
październik			100,2	115,0	40,0	3,8	36,2	25,4	497,0	21,6
listopad										
grudzień										
II półrocze										
od początku roku		liczba	878,6	931,7	365,4	34,8	330,5	183,6	*	*
		% do ogółu wyrejestrowań	*	100,0	39,2	3,7	35,5	19,7	*	*

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

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

# Statystyka rynku pracy

Załącznik 4

Tabela. Struktura wyrejestrowanych bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy  
w październiku 2006 roku w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Wyszczególnienie	wrzesień 2006		październik 2006		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
<b>Ogółem wyrejestrowanych</b>	<b>296,9</b>	<b>100,0</b>	<b>314,0</b>	<b>100,0</b>	<b>17,1</b>	<b>x</b>
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	135,7	45,7	130,8	41,7	-4,9	-4,0
z tego:						
a) niesubsydiowanej	122,8	41,4	114,1	36,3	-8,7	-5,0
w tym sezonowej	10,2	3,4	10,1	3,2	-0,1	-0,2
b) subsydiowanej <sup>1)</sup>	12,9	4,3	16,7	5,3	3,8	1,0
z tego:						
- prac interwencyjnych	5,8	2,0	6,6	2,1	0,8	0,1
- robót publicznych	2,9	1,0	5,1	1,6	2,2	0,6
- podjęcia działalności gospodarczej	2,1	0,7	2,7	0,9	0,6	0,2
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,6	0,5	1,7	0,5	0,1	0,0
- inne	0,5	0,2	0,6	0,2	0,1	0,0
*rozpoczęcia szkolenia	17,2	5,8	19,1	6,1	1,9	0,3
*rozpoczęcia stażu	17,0	5,7	20,1	6,4	3,1	0,7
*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	5,7	1,9	6,0	1,9	0,3	0,0
*rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej <sup>2)</sup>	5,6	1,9	5,8	1,8	0,2	0,0
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	83,2	28,0	95,3	30,4	12,1	2,3
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	12,4	4,2	11,0	3,5	-1,4	-0,7
*podjęcia nauki	1,9	0,6	6,4	2,0	4,5	1,4
*ukończenia 60/65 lat	0,3	0,1	0,4	0,1	0,1	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	1,6	0,5	1,8	0,6	0,2	0,0
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,6	0,2	0,5	0,2	-0,1	0,0
*innych przyczyn	15,6	5,3	16,8	5,4	1,2	0,1

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

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

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

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
Departament Rynku Pracy

## Informacja o bezrobociu w listopadzie 2006 roku

### 1. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia

1.1. **Liczba bezrobotnych** zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu listopada br. wyniosła **2.287,3 tys. osób** i była **o 14,5 tys., tj. o 0,6% niższa niż w poprzednim miesiącu**.

Procentowy spadek liczby bezrobotnych (w granicach 2,5% – 0,1%) wystąpił w 11 województwach, przy czym największy w:

lubuskim	2,5% (1,8 tys. osób),
śląskim	1,6% (3,8 tys. osób),
łódzkim	1,3% (2,0 tys. osób),
opolskim	1,3% (0,8 tys. osób).

W 5 województwach odnotowano wzrost bezrobocia:

podlaskim	1,0% (0,6 tys. osób),
lubelskim	0,3% (0,4 tys. osób),
zachodniopomorskim	0,1% (0,2 tys. osób),
podkarpackim	0,1% (0,1 tys. osób),
warmińsko-mazurskim	0,1% (0,1 tys. osób).

**Od początku roku bezrobocie spadło o 485,7 tys. (17,5%).** W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano słabszy spadek bezrobocia, na poziomie 276,8 tys. (9,2%).

1.2. **Stopa bezrobocia** w końcu listopada br. osiągnęła **14,8%** w stosunku do ludności aktywnej zawodowo. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca **wysokość tego wskaźnika spadła o 0,1 punktu procentowego.**

W listopadzie 2005 r. stopa bezrobocia wynosiła 17,3%.

**Najwyższa stopa bezrobocia** w omawianym miesiącu występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	23,2% (na poziomie października br.),
zachodniopomorskim	21,2% (na poziomie października br.),
kujawsko-pomorskim	19,0% (spadek do października br. o 0,1 punktu),
lubuskim	19,0% (spadek do października br. o 0,4 punktu).

**Najniższą** stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	11,3% (na poziomie października br.),
wielkopolskie	11,7% (spadek do października br. o 0,1 punktu),
mazowieckie	11,8% (spadek do października br. o 0,1 punktu),
śląskie	12,9% (spadek do października br. o 0,2 punktu).

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

## Statystyka rynku pracy

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

Miesiąc	2005			2006		
	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia	przyrost/spadek(-)		stopa bezrobocia
	tys.	%		tys.	%	
styczeń	95,3	3,2	19,4	93,7	3,3	18,0
luty	-0,4	0,0	19,4	-0,8	0,0	18,0
marzec	-41,9	-1,3	19,2	-43,8	-1,5	17,8
kwiecień	-94,8	-3,1	18,7	-118,5	-4,2	17,2
maj	-90,5	-3,1	18,2	-120,6	-4,5	16,5
czerwiec	-39,9	-1,4	18,0	-95,4	-3,7	15,9
I półrocze	-172,2	-5,7	18,0	-285,4	-10,3	15,9
lipiec	-18,4	-0,7	17,9	-44,2	-1,8	15,7
sierpień	-25,7	-0,8	17,7	-31,7	-1,3	15,5
wrzesień	-23,2	-0,7	17,6	-48,0	-2,0	15,2
październik	-48,0	-1,7	17,3	-61,8	-2,6	14,9
listopad	10,7	0,4	17,3	-14,5	-0,6	14,8
grudzień	50,2	1,8	17,6			
II półrocze	-54,4	-1,9	17,6	x	x	x
<b>razem</b>	<b>-226,6</b>	<b>-7,6</b>	<b>17,6</b>	<b>-485,7</b>	<b>-17,5</b>	<b>x</b>

## 2. Wybrane kategorie bezrobotnych

2.1. W listopadzie br. **spadek** liczby bezrobotnych zanotowano w kategorii **osób poprzednio pracujących** – o **0,2 tys. osób (0,0%)** oraz w kategorii **osób dotychczas nie pracujących** – o **14,3 tys. (2,5%)**.

O spadku bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących zadecydował spadek liczby bezrobotnych kobiet – o 4,5 tys. (0,5%), przy jednoczesnym wzroście liczby bezrobotnych mężczyzn tej kategorii – o 4,3 tys. (0,6%).

W kategorii osób dotychczas nie pracujących, w odniesieniu do października br., spadek bezrobocia był silniejszy wśród kobiet, których liczba zmniejszyła się o 8,7 tys. (2,5%), podczas gdy mężczyzn o 5,6 tys. (2,7%).

2.1.1. Spośród 171,5 tys. osób poprzednio pracujących, które w listopadzie zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 3,8 tys. (2,2%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Według stanu w końcu omawianego miesiąca, w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **83,9 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 2,2 tys. mniej niż w październiku, a ich udział w bezrobociu ogółem kształtował się na poziomie **3,7%**.

2.2. **Kobiety, w liczbie 1.304,3 tys.**, stanowiły w końcu listopada **57,0%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do października ich liczba **spadła o 13,2 tys.** (1,0%), przy jednoczesnym spadku udziału w bezrobociu ogółem o 0,2 punktu.

Bezrobocie wśród mężczyzn spadło o 1,3 tys., przy dynamice wynoszącej 0,1%.

2.3. W listopadzie odnotowano **wzrost** liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii zwiększyła się o **0,8 tys.** (0,1%), **do poziomu 986,5 tys.**, stanowiąc **43,1%** ogółu bezrobotnych.

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 15,3 tys. osób (1,2%).

2.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano **wyższą** niż przed miesiącem **liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 6,0 tys. osób**. W końcu listopada bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **301,5 tys.**, stanowili **13,2%** ogółu bezrobotnych.

2.5. W końcu listopada w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **1,4 tys. cudzoziemców** posiadających status bezrobotnego, w tym 93 osoby z prawem do zasiłku. W porównaniu do poprzedniego miesiąca liczba bezrobotnych cudzoziemców była wyższa o 41 osób (3,0%).



### 3. Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy\*

3.1. W listopadzie br. do urzędów pracy zgłosiło się **79,6 tys. bezrobotnych w wieku do 25 roku życia**. Wyrejestrowało 88,8 tys. osób, w tym z powodu podjęcia pracy 33,9 tys. (38,2%), oraz 15,7 tys. (17,7%) z tytułu rozpoczęcia szkolenia lub stażu.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy pozostawało **481,9 tys.** bezrobotnych tej kategorii, tj. **21,1%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 15,1 tys., tj. o 3,0%. Należy przy tym zaznaczyć, że w omawianym miesiącu 5,9 tys. osób z tej kategorii utraciło status pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

3.2. W końcu miesiąca **bezrobotni powyżej 50 roku życia**, w liczbie **426,1 tys.**, stanowili **18,6%** bezrobotnych ogółem (w październiku br. odpowiednio 422,4 tys. i 18,4%). Napływ do bezrobocia tej kategorii osób wyniósł w omawianym miesiącu 30,2 tys., odpływ 26,6 tys. Spośród osób wyrejestrowanych, 10,2 tys. (38,3%) podjęło pracę, 1,6 tys. (6,0%) rozpoczęło szkolenia lub przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy.

3.3. Liczba **długotrwale bezrobotnych**, tj. osób pozostających w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, kształtowała się w końcu listopada br. na poziomie **1.504,0 tys.** osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił **65,8%**. Pracę z tej kategorii bezrobotnych podjęło 49,2 tys. osób, tj. 42,9% wyrejestrowanych. Z liczby tej w wyniku działań urzędów pracy, pracę subsydiowaną rozpoczęło 6,6 tys. osób, a szkolenia, staże bądź przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy 10,9 tys. osób.

---

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

## Statystyka rynku pracy

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

Listopad 2006	Bezrobotni					
	do 25 roku życia		pow. 50 roku życia		długotrwale	
	tys.	%	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	79,6	100,0	30,2	100,0	109,3	100,0
wyrejestrowani	88,8	100,0	26,6	100,0	114,6	100,0
w tym z powodu:						
podjęcia pracy	33,9	38,2	10,2	38,3	49,2	42,9
– subsydiowanej	3,0	3,4	1,8	6,8	6,6	5,8
– niesubsydiowanej	30,9	34,8	8,4	31,5	42,6	37,1
rozpoczęcia szkolenia	4,9	5,5	1,2	4,5	5,7	5,0
stażu	10,8	12,2	x	x	1,7	1,5
przygotowania zawodowego w miejscu pracy	x	x	0,4	1,5	3,5	3,1
stan w końcu miesiąca	481,9	21,1	426,1	18,6	1504,0	65,8

\* do liczby bezrobotnych ogółem

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

### 4. Oferty pracy

W listopadzie br. urzędy pracy miały do dyspozycji **79,4 tys.** ofert pracy, czyli **o 29,0 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu**. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 80,6% wszystkich ofert pracy** (64,0 tys.), natomiast 26,7 tys. ofert (33,6%) dotyczyło pracy subsydiowanej (m.in. z Funduszu Pracy, PFRON), 14,0 tys. (17,6%) ofert pracy sezonowej.

Z ogólnej liczby oferowanych przez zakłady miejsc pracy, 10,6 tys. (13,4%) stanowiły staże dla bezrobotnych, 3,8 tys. (4,8%) miejsca przygo-

## Statystyka rynku pracy

towania zawodowego na stanowisku pracy, 3,7 tys. (4,7%) prace społecznie użyteczne\*.

Do osób niepełnosprawnych skierowanych było 2,0 tys. ofert pracy, tj. 2,5% ofert jakie wpłynęły do urzędów pracy.

W porównaniu z poprzednim miesiącem o 18,0 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora prywatnego. Niższa była liczba skierowań na staże (o 8,0 tys.) oraz na miejsca przygotowania zawodowego (o 2,5 tys.).

**Od początku bieżącego roku do urzędów pracy wpłynęło 1063,0 tys. ofert pracy, w tym 807,0 tys. (75,9%) z sektora prywatnego.** W okresie jedenastu miesięcy ubiegłego roku, wielkości te kształtowały się następująco – 836,6 tys. i 637,2 tys. (76,2%).

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

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2005			2006		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydio- wanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydio- wanej
styczeń	56,3	42,4	21,7	64,3	49,3	20,1
luty	62,8	46,3	29,1	73,3	53,7	30,0
marzec	73,0	53,5	35,3	99,4	71,4	41,6
kwiecień	84,1	60,6	38,9	106,1	74,3	42,7
maj	72,2	55,0	29,7	114,3	86,0	42,6
czerwiec	83,5	64,8	35,4	105,1	82,1	41,7
I półrocze	431,9	322,6	190,1	562,5	416,8	218,7
lipiec	82,0	63,8	35,8	99,6	79,2	35,8
sierpień	84,4	65,5	34,3	103,6	81,3	32,4
wrzesień	93,9	72,8	38,3	109,5	83,7	39,1
październik	83,7	63,6	35,8	108,4	82,0	43,9
listopad	60,7	48,9	20,3	79,4	64,0	26,7
grudzień	48,6	37,4	17,3			
II półrocze	453,3	352,0	181,8	x	x	x
<b>razem</b>	<b>885,2</b>	<b>674,6</b>	<b>371,9</b>	<b>1063,0</b>	<b>807,0</b>	<b>396,6</b>

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

## 5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W listopadzie br. **zarejestrowanych zostało 233,5 tys. bezrobotnych** (o 18,7 tys. osób mniej niż w październiku br.), **wyłączono z ewidencji 248,0 tys. osób** (o 66,1 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu).

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **105,4 tys. osób (42,5%) podjęło pracę**, z tego **93,7 tys. osób (37,8%) pracę niesubsydiowaną i 11,7 tys. (4,7%) pracę subsydiowaną**. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 3,8 tys. osób skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 2,0 tys. osób do robót publicznych, 3,3 tys. podjęło działalność gospodarczą, 2,1 tys. pracę na stanowiskach, których wyposażenie i doposażenie zostało sfinansowane z Funduszu Pracy.

W omawianym miesiącu **liczba podjęć pracy ogółem była o 25,4 tys. osób niższa** niż w październiku. Spadek ten dotyczył zarówno pracy niesubsydiowanej (o 20,4 tys., w tym o 3,1 tys. pracy sezonowej), jak i podjęć pracy subsydiowanej (o 5,0 tys.).

**Nieznacznie spadła** – o 1,9 tys. – liczba osób, które **rozpoczęły przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**. Z ewidencji urzędów pracy z tego tytułu wyrejestrowano 4,1 tys. osób (1,7%).

Z powodu rozpoczęcia prac społecznie użytecznych wyłączono z ewidencji 4,3 tys. osób (o 1,5 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu), tj. 1,7% ogółu wyrejestrowanych.

**Spadła** liczba osób skierowanych na **staże** – o 8,6 tys. Z tego powodu wyłączono z ewidencji 11,5 tys. bezrobotnych (4,6% ogółu wyrejestrowanych).

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało **82,3 tys. osób**, tj. 33,2% ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca liczba wyrejestrowanych z tego tytułu była niższa o 13,0 tys. osób, wyższy był natomiast – o 2,8 punktu – odsetek wyłączeń w odniesieniu do ogólnej liczby wyrejestrowanych bezrobotnych.

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

## 6. Podsumowanie

- ♦ **W listopadzie br. bezrobocie**, w porównaniu do poprzedniego miesiąca, **było niższe o 14,5 tys. osób, tj. o 0,6%**. Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych zarzutował głównie spadek w kategorii osób dotychczas nie pracujących – o 14,3 tys. (2,5%), przy minimalnym spadku – o 0,2 tys. (0,0%) w kategorii osób poprzednio pracujących. Należy przy tym zaznaczyć, że w kategorii bezrobotnych dotychczas nie pracujących, silniejszy spadek bezrobocia odnotowano wśród kobiet – o 8,7 tys. (2,5%), przy spadku liczby bezrobotnych mężczyzn o 5,6 tys. (2,7%). W kategorii osób poprzednio pracujących odnotowano spadek bezrobocia wśród kobiet (o 4,5 tys., tj. o 0,5%), przy jednoczesnym jego wzroście wśród mężczyzn (o 4,3 tys., tj. o 0,6%). Biorąc natomiast pod uwagę miejsce zamieszkania bezrobotnych, spadek bezrobocia obserwowany był jedynie wśród mieszkańców miast (o 15,3 tys., tj. o 1,2%), podczas gdy na wsi wzrosło ono o 0,8 tys. (0,1%).  
W listopadzie ubiegłego roku odnotowano wzrost bezrobocia o 10,7 tys. osób, tj. o 0,4%.  
Od początku bieżącego roku bezrobocie spadło o 485,7,2 tys. osób, tj. o 17,5%, podczas gdy w analogicznym okresie w 2005 roku spadek był niższy i kształtował się na poziomie 276,8 tys. (9,2%).
- ♦ **Stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 14,8% ludności aktywnej zawodowo i w porównaniu do października br. była niższa o 0,1 punktu procentowego**. Najwyższa stopa występowała w województwie warmińsko-mazurskim (23,2%), najniższa w małopolskim (11,3%).  
Od początku roku stopa bezrobocia zmniejszyła się o 2,8 punktu procentowego, w porównaniu natomiast do listopada 2005 roku o 2,5 punktu.
- ♦ W odniesieniu do osób określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako „będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, w końcu listopada br. w urzędach pracy zarejestrowanych było

**481,9 tys. bezrobotnych do 25 roku życia, 426,1 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz 1.504,0 tys. długotrwale bezrobotnych.**

Osoby te stanowiły odpowiednio 21,1%, 18,6% i 65,8% w stosunku do bezrobotnych ogółem. Na przestrzeni miesiąca liczba bezrobotnych w kategorii do 25 roku życia spadła o 15,1 tys. (3,0%), w grupie bezrobotnych długotrwale o 5,3 tys. (0,3%), wzrosła natomiast w grupie powyżej 50 roku życia – o 3,7 tys. (0,9%)

- ♦ **Niższa niż przed miesiącem była liczba oferowanych przez zakłady miejsc pracy.** W listopadzie br. w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 79,4 tys. ofert, tj. o 29,0 tys. mniej niż w październiku, z których 64,0 tys. (80,6%) zgłosiły zakłady pracy z sektora prywatnego.

Niższa niż w poprzednim miesiącu była liczba podjęć pracy. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 105,4 tys. osób (w październiku – 130,8 tys.). Spadek liczby podjęć pracy odnosił się zarówno do pracy niesubsydiowanej (o 20,4 tys. osób), jak i podjęć pracy subsydiowanej (o 5,0 tys. osób).

Niższa była też liczba skierowań na staże (o 8,6 tys.), przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (o 1,9 tys. bezrobotnych) oraz do prac społecznie użytecznych (o 1,5 tys.). Z wymienionych tytułów wyrejestrowano odpowiednio 11,5 tys., 4,1 tys., 4,3 tys. osób.

## Statystyka rynku pracy

załącznik 1

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

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych						
		grudzień 2005	październik 2006	listopad 2006	przyrost/spadek(-)			
					do poprzedniego miesiąca		od początku roku	
					w tys.	w %	w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	233,4	186,3	185,1	-1,2	-0,6	-48,3	-20,7
2.	Kujawsko-Pomorskie	188,0	157,5	157,3	-0,2	-0,1	-30,7	-16,3
3.	Lubelskie	156,8	138,9	139,3	0,4	0,3	-17,5	-11,2
4.	Lubuskie	89,1	73,4	71,6	-1,8	-2,5	-17,5	-19,6
5.	Łódzkie	198,4	162,0	160,0	-2,0	-1,2	-38,4	-19,4
6.	Małopolskie	178,1	144,4	144,2	-0,2	-0,1	-33,9	-19,0
7.	Mazowieckie	332,5	287,1	285,1	-2,0	-0,7	-47,4	-14,3
8.	Opolskie	69,4	59,7	58,9	-0,8	-1,3	-10,5	-15,1
9.	Podkarpackie	164,0	142,7	142,8	0,1	0,1	-21,2	-12,9
10.	Podlaskie	73,2	60,3	60,9	0,6	1,0	-12,3	-16,8
11.	Pomorskie	159,9	126,8	125,6	-1,2	-0,9	-34,3	-21,5
12.	Śląskie	281,3	236,0	232,3	-3,7	-1,6	-49,0	-17,4
13.	Świętokrzyskie	117,8	98,1	97,5	-0,6	-0,6	-20,3	-17,2
14.	Warmińsko-Mazurskie	150,9	124,7	124,8	0,1	0,1	-26,1	-17,3
15.	Wielkopolskie	211,4	169,5	167,4	-2,1	-1,2	-44,0	-20,8
16.	Zachodniopomorskie	168,8	134,4	134,6	0,2	0,1	-34,2	-20,3
POLSKA		2773,0	2301,8	2287,3	-14,5	-0,6	-485,7	-17,5

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

## Statystyka rynku pracy

załącznik 2

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

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

\* po korekcie GUS za okres od grudnia 2005 r. do sierpnia 2006 r. wynikającej z ustalenia ostatecznej liczby pracujących poza rolnictwem indywidualnym na koniec 2005 r.



# Statystyka rynku pracy

załącznik 3

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

Miesiąc/Rok		"napływ"	"odpływ"	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu	
				podjęcia pracy		rozpoczęcia szkolenia lub stażu*			
				razem	subsydio- wanej	niesubsy- dowanej		liczba	% do ogółu bezo- botnych
Bezrobotni do 25 roku życia									
styczeń	Rok 2005	81,7	55,1	23,6	2,2	21,4	7,8	633,8	20,5
luty		67,0	68,5	24,6	2,6	22,0	15,4	631,1	20,4
marzec		62,0	76,6	28,8	4,5	24,3	19,0	616,5	20,2
kwiecień		61,1	80,8	35,0	4,7	30,3	16,8	596,7	20,2
maj		63,6	81,5	31,6	3,3	28,3	12,9	578,8	20,2
czerwiec		107,1	84,8	31,8	3,4	28,4	17,4	601,1	21,3
I półrocze		442,5	447,3	175,4	20,7	154,7	89,3	601,1	21,3
lipiec		105,9	93,4	31,9	3,6	28,3	24,2	613,6	21,8
sierpień		94,0	94,0	30,3	3,0	27,3	24,8	613,6	22,0
wrzesień		123,8	112,7	39,5	4,0	35,5	31,5	624,7	22,6
październik		100,9	117,1	38,4	4,2	34,2	30,5	608,5	22,4
listopad		98,8	89,2	34,3	3,7	30,6	16,4	617,8	22,7
grudzień		90,8	75,1	32,8	5,0	27,8	9,5	626,8	22,6
II półrocze		614,2	581,5	207,2	23,5	183,7	136,9	626,8	22,6
od	liczba	1056,7	1028,8	382,6	44,2	338,4	226,2	*	*
począt- ku roku	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	37,2	4,3	32,9	22,0	*	*
Bezrobotni do 25 roku życia									
styczeń	Rok 2006	95,9	67,5	31,0	2,5	28,5	7,7	646,7	22,6
luty		82,0	81,5	31,4	2,9	28,5	16,5	639,0	22,3
marzec		86,4	96,9	38,8	4,3	34,5	23,1	619,1	21,9
kwiecień		63,4	93,3	40,5	4,5	35,9	19,5	580,7	21,5
maj		81,3	99,3	40,6	3,8	36,8	15,8	554,5	21,5
czerwiec		83,4	94,9	36,2	3,6	32,6	19,2	535,7	21,5
I półrocze		492,4	533,4	218,5	21,6	196,8	101,8	535,7	21,5
lipiec		92,3	93,1	34,1	3,2	30,9	18,0	527,4	21,6
sierpień		89,1	86,8	31,9	2,8	29,1	16,4	522,9	21,7
wrzesień		104,6	103,4	40,9	3,4	37,5	22,0	517,8	21,9
październik		100,2	115,0	40,0	3,8	36,2	25,4	497,0	21,6
listopad		79,6	88,8	33,9	3,0	30,9	15,7	481,9	21,1
grudzień									
II półrocze									
od	liczba	958,2	1020,5	399,3	37,8	361,4	199,3	*	*
począt- ku roku	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	39,1	3,7	35,4	19,5	*	*

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

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

# Statystyka rynku pracy

załącznik 4

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

Wyszczególnienie	październik 2006		listopad 2006		przyrost/spadek(-) do poprzedniego miesiąca	
	tys.	%	tys.	%	tys.	punkty procent- towe
<b>Ogółem wyrejestrowanych</b>	<b>314,0</b>	<b>100,0</b>	<b>248,1</b>	<b>100,0</b>	<b>-65,9</b>	<b>x</b>
z tego z tytułu:						
*podjęcia pracy	130,8	41,7	105,4	42,5	-25,4	0,8
z tego:						
a) niesubsydiowanej	114,1	36,3	93,7	37,8	-20,4	1,4
w tym sezonowej	10,1	3,2	7,0	2,8	-3,1	-0,4
b) subsydiowanej <sup>1)</sup>	16,7	5,3	11,7	4,7	-5,0	-0,6
z tego:						
- prac interwencyjnych	6,6	2,1	3,8	1,5	-2,8	-0,6
- robót publicznych	5,1	1,6	2,0	0,8	-3,1	-0,8
- podjęcia działalności gospodarczej	2,7	0,9	3,3	1,3	0,6	0,5
- podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1,7	0,5	2,1	0,8	0,4	0,3
- inne	0,6	0,2	0,5	0,2	-0,1	0,0
*rozpoczęcia szkolenia	19,1	6,1	15,0	6,0	-4,1	0,0
*rozpoczęcia stażu	20,1	6,4	11,5	4,6	-8,6	-1,8
*rozpoczęcia przygotowania zawodowego w miejscu pracy	6,0	1,9	4,1	1,7	-1,9	-0,3
*rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej <sup>2)</sup>	5,8	1,8	4,3	1,7	-1,5	-0,1
*nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	95,3	30,4	82,3	33,2	-13,0	2,8
*dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	11,0	3,5	8,6	3,5	-2,4	0,0
*podjęcia nauki	6,4	2,0	0,5	0,2	-5,9	-1,8
*ukończenia 60/65 lat	0,4	0,1	0,3	0,1	-0,1	0,0
*nabycia praw emerytalnych lub rentowych	1,8	0,6	1,7	0,7	-0,1	0,1
*nabycia praw do świadczenia przedemerytalnego	0,5	0,2	0,6	0,2	0,1	0,1
*innych przyczyn	16,8	5,4	13,8	5,6	-3,0	0,2

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

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

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