

# ZESZYTY NAUKOWE

MAŁOPOLSKIEJ  
WYŻSZEJ SZKOŁY EKONOMICZNEJ  
W TARNOWIE

## **ZESZYT 8**

Pod redakcją  
JANA SIEKIERSKIEGO

TARNÓW 2005

KOMISJA SENACKA DO SPRAW NAUKI I WYDAWNICTW  
Marzena Bac, Marek Dziura, Leszek Koziół, Lidia Matuszewska,  
Jan Siekierski (przewodniczący), Jolanta Stanienda

Zeszyt zawiera materiały z konferencji naukowej  
„Problemy i sposoby równoważenia rynku pracy”  
zorganizowanej w Tarnowie 30 września 2004 roku

Recenzenci:  
prof. dr hab. Janusz Żmija  
prof. dr hab. Jan Siekierski

Opracowanie redakcyjne: Halina Latowska

© Copyright by  
Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie  
Tarnów 2005

Wydanie I  
Ark. wyd. 10,7; ark. druk. 9,75; nakład 350 egz.

*Printed in Poland*

## Spis treści

JAN SIEKIERSKI: Słowo wstępne . . . . .	5
Konferencja naukowa „Problemy i sposoby równoważenia rynku pracy”	
Przemówienie prorektora MWSE w Tarnowie dr. MARKA DZIURY . . . . .	7
Referaty programowe	
ADAM RYBARSKI: Rynek pracy a polityka gospodarcza w Polsce . . . . .	9
ALEKSANDER KOWALSKI: Makroekonomiczne uwarunkowania rynku pracy w Polsce . . . . .	29
JAN SIEKIERSKI: Lokalne uwarunkowania rynku pracy na przykładzie Subregionu Tarnowskiego . . . . .	45
MAŁGORZATA UCHWAT: Instrumenty aktywizacji zawodowej na lokalnym rynku pracy . . . . .	63
AURELIA POLAŃSKA: Człowiek w obliczu ryzyka bezrobocia . . . . .	69
Artykuły naukowe	
JAKUB PIECUCH: Regionalne aspekty zmian na rynku pracy w Unii Europejskiej . . . . .	83
RENATA ŚLIWA, SUZANNA TOMASSI: Wykorzystanie teleinformatyki do poprawy sytuacji na rynku pracy . . . . .	93
ŁUKASZ POPLAWSKI: Bezrobocie na obszarach chronionych w województwie świętokrzyskim . . . . .	109
RENATA ŻABA-NIERODA: Wzrost wymagań rynku pracy szansą dla rozwoju szkolnictwa wyższego w regionie tarnowskim . . . . .	123
RENATA ŚLIWA, SUZANNA TOMASSI: Wpływ organizacji zrzeszających kobiety pracujące zawodowo na ich kariery i perspektywy rozwoju. Doświadczenia brytyjskie . . . . .	139
Summaries . . . . .	151

## Table of contents

JAN SIEKIERSKI: Foreword . . . . .	5
Conference:	
The Problems and the Means of Labor Market Equilibrium	
Address of vice Rector of MWSE in Tarnów, MAREK DZIURA . . . . .	7
Core papers	
ADAM RYBARSKI: Labor Market and Economic Policy in Poland . . . . .	9
ALEKSANDER KOWALSKI: Macroeconomics of Polish Labor Market . . . . .	29
JAN SIEKIERSKI: Local Conditions of Labor Market on an Example of the Tarnow Sub-Region . . . . .	45
MALGORZATA UCHWAT: Instruments of Vocational Activation on a Local Labor Market . . . . .	63
AURELIA POLAŃSKA: Man in the Face of Unemployment . . . . .	69
Scientific papers	
JAKUB PIECUCH: Regional Aspects of European Union Labor Market Evolution .	83
RENATA ŚLIWA, SUZANNA TOMASSI: The Use of Teleinformatics as a Way to Improve the Situation on Labor Market . . . . .	93
ŁUKASZ POPLAWSKI: The Unemployment in the Protected Areas — the Case of Świętokrzyskie Province . . . . .	109
RENATA ŻABA-NIERODA: The Rise of Labor Market Requirements as a Chance for the Development of Higher Education in Tarnow Region . . . . .	123
RENATA ŚLIWA, SUZANNA TOMASSI: Influence of Women Organisations on the Pro- fessional Career of Female Workers. Great Britain Case . . . . .	139
Summaries . . . . .	151

## Słowo wstępne

W kolejnym numerze Zeszytów Naukowych Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie publikujemy opracowania naukowe przygotowane przez pracowników Uczelni i zaproszonych gości na zorganizowaną w dniu 30 września 2004 roku konferencję „Problemy i sposoby równoważenia rynku pracy”. Konferencja połączona została z uroczystą promocją absolwentów MWSE w Tarnowie.

Inicjatywa zorganizowania tej konferencji wyszła od pracowników naukowo-dydaktycznych Katedry Ekonomii i Studiów Europejskich MWSE w Tarnowie i znalazła poparcie Rektora Uczelni dr. hab. Stanisława Belniaka, prof. nadzw. MWSE. Do współpracy w organizacji konferencji zaproszono Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie oraz tarnowską Izbę Przemysłowo-Handlową.

Podjęcie badań nad problemami rynku pracy i przedstawienie ich wyników na konferencji naukowej, wydaje się szczególnie aktualne w świetle dokonujących się przemian gospodarczych w procesie transformacji rynkowej. Stanowi zarazem włączenie się naszej Uczelni w nurt szerokiej dyskusji na te tematy, prowadzonej w wielu ośrodkach naukowych kraju.

Na obecnym etapie zmian systemowych w polskiej gospodarce głęboka nierównowaga na rynku pracy jest najważniejszym, ale także najtrudniejszym problemem o szczególnie dotkliwych dla społeczeństwa skutkach. Jak wynika z najnowszych danych Eurostatu i GUS Polska ma najwyższą stopę bezrobocia wśród krajów Unii Europejskiej, a wskaźnik zatrudnienia w naszym kraju jest jednym z najniższych w Europie. W raporcie Rady Strategii Społeczno-Gospodarczej stwierdza się, że należy utworzyć około dwóch milionów nowych miejsc pracy w latach 2004—2010. W razie utrzymania się bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego w tych latach, bezrobocie może osiągnąć nawet liczbę czterech milionów osób (25% zawodowo czynnych), w tym kilkaset tysięcy (do miliona) wśród posiadaczy dyplomów wyższych uczelni. Chociaż bezrobocie w najmniejszym stopniu dotyczy osób z wykształceniem wyższym, bez pracy, już obecnie, pozostaje ponad 150 tys. osób, czyli cztery razy więcej niż trzy lata temu. Przewiduje się, że znaczny wzrost liczby studentów w ostatnich latach spowoduje zwiększenie liczby absolwentów uczelni wyższych na rynku pracy o blisko trzy miliony osób w latach 2004—2010. W tym czasie wzrośnie także liczba absolwentów średnich szkół zawodowych o około 2,2—2,5 mln osób („Nowe Życie Gospodarcze” 2005, nr 4, s. 18—19).

W Zeszycie zamieszczono wygłoszone na konferencji referaty programowe.

Adam Rybarski, reprezentujący środowisko naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Bankowości w Krakowie, zaprezentował problematykę rynku pracy w Polsce, wskazując na instrumenty polityki gospodarczej stosowane w walce z bezrobociem.

Aleksander Kowalski w swoim wystąpieniu przedstawił makroekonomiczne uwarunkowania rynku pracy.

Kolejne dwa referaty odnoszą się bezpośrednio do lokalnego rynku pracy.

Opracowanie Jana Siekierskiego analizuje uwarunkowania demograficzno-ekonomiczne rynku pracy w odniesieniu do miasta Tarnowa i powiatu tarnowskiego.

Referat Małgorzaty Uchwat prezentuje podstawowe instrumenty lokalnego rynku pracy, wykorzystywane w celu aktywizacji zawodowej ludności przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie.

Referat Aurelii Jankowskiej-Polańskiej zawiera rozważania o charakterze socjologiczno-humanistycznym związane z zagrożeniami, jakie niesie ze sobą brak pracy.

Do druku w niniejszym zeszycie przyjęto, poza zaprezentowanymi na konferencji referatami, pięć artykułów naukowych bezpośrednio lub pośrednio związanych z tematyką rynku pracy.

Pierwszy z nich, autorstwa Jakuba Piecucha, odnosi się do rynku pracy Unii Europejskiej i dokonujących się na nim zmian.

Autorki Renata Śliwa i Suzanna Tomassi wskazują na możliwości redukcji bezrobocia poprzez uelastycznienie rynku pracy w artykule *Wykorzystanie teleinformatyki do poprawy sytuacji na rynku pracy*. W kolejnym artykule te same autorki prezentują studium sytuacji zawodowej kobiet na brytyjskim rynku pracy.

Artykuł Łukasza Popławskiego przedstawia problemy bezrobocia na obszarach chronionych w województwie świętokrzyskim.

Kolejny z zamieszczonych w publikacji artykułów, którego autorem jest Renata Zaba-Nieroda omawia problematykę kształcenia na poziomie wyższym w aspekcie wymagań, które stawia przed poszukującymi pracy rynek.

Ze względu na aktualność i znaczenie problemów związanych z rynkiem pracy, w dyskusji i poszukiwaniach sposobów ich rozwiązywania aktywnie uczestniczą pracownicy naukowo-dydaktyczni naszej Uczelni, o czym świadczą między innymi prowadzone w Katedrach badania i organizowane konferencje naukowe.

W imieniu organizatorów konferencji dziękuję autorom za przygotowanie referatów i artykułów naukowych, a uczestnikom konferencji za ciekawą dyskusję. Dziękuję również osobom, które wniosły wkład w wydanie prezentowanego zeszycu naukowego MWSE w Tarnowie.

# Konferencja naukowa „Problemy i sposoby równoważenia rynku pracy”

Przemówienie prorektora MWSE w Tarnowie  
dr. Marka Dziury

Szanowne Panie!

Szanowni Panowie!

Dostojni Goście!

Drodzy Absolwenci Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie!

W imieniu Senatu i władz Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie mam zaszczyt powitać wszystkich Państwa w jej murach. Powodem naszego wspólnego spotkania tutaj jest z jednej strony konferencja naukowa, z drugiej strony promocja absolwentów Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie. Serdecznie witam wszystkich uczestników konferencji oraz promocji.

Konferencja pt. „Problemy i sposoby równoważenia rynku pracy” po raz kolejny wpisuje się w nurt rozważań nad problemami rynku pracy w Polsce i w regionie tarnowskim. Została ona zorganizowana przez pracowników Katedry Ekonomii i Studiów Europejskich MWSE pod kierownictwem Pana Profesora Jana Siekierskiego. Do współpracy w organizacji konferencji zaprosiliśmy Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie oraz tarnowską Izbę Przemysłowo-Handlową. Jest to, rzecz można, cykliczna konferencja, gdzie podczas jej trwania zabierają głos przedstawiciele różnych środowisk — od naukowych poprzez administracyjne i rządowe aż po lokalne instytucje zajmujące się problemami rynku pracy. Uczelnia nasza przywiązuje szczególną wagę do tej problematyki, mając nadzieję na identyfikację potrzeb, warunków i czynników, zagrożeń i możliwości przeciwdziałania negatywnym skutkom społeczno-gospodarczym pojawiających się na tym rynku.

Rynek pracy — to jeden z najważniejszych elementów gospodarki narodowej. Jego wymiar lokalny ma szczególne znaczenie, gdyż jest odbiciem stanu gospodarki regionu, a ponadto daje informacje o jego możliwościach rozwojowych.

W naszym regionie nie wytworzyły się jeszcze instytucjonalne formy współdziałania pomiędzy gospodarką i jej przedstawicielami oraz systemem kształcenia. Absolwenci oraz pracodawcy często nie posiadają praktycznych umiejętności i wiedzy, jak w sposób aktywny zachowywać się na rynku pracy. Niniejsza konferencja to kolejna próba naszej Uczelni stworzenia wspólnej platformy dla aktywnych na rynku pracy tarnowskich pracodawców i absolwentów szkół wyższych.

Dzisiejsza konferencja nieprzypadkowo jest zorganizowana w dniu, kiedy mury naszej Uczelni opuszczą kolejni jej absolwenci. Stan rynku pracy, niekiedy niemożność pozytywnych zmian oraz z drugiej strony uwarunkowania wspomniane wcześniej ograniczają adaptację absolwentów szkół wyższych w miejscach pracy oferowanych im na tym rynku. Pracodawcy rzadko próbują wpływać na zmianę kierunków kształcenia, ograniczając się jedynie do penetracji rynku pracy. Rozwijająca się gospodarka powoduje z jednej strony zgłaszanie zapotrzebowania na ekonomistów różnych specjalności. Przed przedsiębiorstwami chcącymi zatrudnić nowych pracowników wolny rynek stawia nowe wymagania, przez co może zwiększać popyt na wykwalifikowaną kadrę fachowców. Z drugiej strony duża liczba absolwentów przyczynia się do naturalnej konkurencji i rywalizacji o dostępne miejsca pracy. W takim przypadku coraz większego znaczenia nabiera wiedza, zdolność twórczej prezentacji własnych możliwości i umiejętności, kreatywność, praktyczna znajomość języków obcych, znajomość reguł obowiązujących na rynku pracy. Te wszystkie elementy staramy się kształtować w studentach naszej Uczelni tak, aby po dniu takim jak dzisiaj, kiedy opuszczą mury Uczelni, łatwiej mogli się odnaleźć na rynku pracy.

Inicjatywa połączenia konferencji naukowej na temat rynku pracy oraz promocji absolwentów zdaje się być ważnym instrumentem pomocnym zarówno poszukującym pracy, jak i pracodawcom. Absolwentom daje możliwość poznania praktycznych kryteriów oceny stosowanych przez pracodawców oraz stawianych wymagań, jak również trendów generowanych przez gospodarkę. Pracodawcom zaś daje możliwość wysłuchania opinii absolwentów i umożliwia stworzenie bazy osób pozostających w kręgu zainteresowania danego przedsiębiorstwa lub instytucji.

Pragnę podkreślić, że nasi absolwenci, wykształceni tutaj, w Małopolskiej Wyższej Szkole Ekonomicznej w Tarnowie, wyróżniają się wysokim poziomem wiedzy teoretycznej i praktycznej, pozwalającym im na łatwiejsze znalezienie pracy w różnorodnych przedsiębiorstwach i instytucjach funkcjonujących na zmieniającym się rynku pracy w polskiej, jak i europejskiej gospodarce.

Z wielkim zainteresowaniem oczekujemy wyrażenia preferencji przez pracodawców co do jakości, zakresu i kierunków kształcenia ekonomistów w naszej Uczelni.

Życzę wszystkim uczestnikom konferencji owocnych obrad.



ADAM RYBARSKI

Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości  
Kraków

### Rynek pracy a polityka gospodarcza w Polsce

„Bezrobocie to największe zagrożenie dla Polski w tej chwili. Uważam, że powinno być wprowadzone hasło solidarności z bezrobotnymi”.

„To jest najstraszniejsze nieszczęście społeczne i niech każdy człowiek, który ma zajęcie, zapozna się bezpośrednio z losem i tragedią rodziny bezrobotnej”.

*Jan Nowak-Jeziorański*

Bezrobocie stało się trwałą cechą gospodarki polskiej od początku okresu transformacji. Pojawiło się jako jeden z przejawów kryzysu transformacyjnego równoległe ze spadkiem PKB oraz inflacją.

„Szok cenowy” wywołany decyzją rządu uwolnienia cen spowodował olbrzymią inflację wynoszącą na koniec 1990 roku 586%, spadek PKB o 11,6% oraz bezrobocie wynoszące w liczbach bezwzględnych 1126 tysięcy osób, co w liczbach względnych oznaczało 6,5-procentową stopę bezrobocia. Wszystko to stanowiło wyzwanie dla polityki gospodarczej.

Po upływie kilkunastu lat, w roku 2003, stopa bezrobocia osiągnęła poziom 20%, a liczba bezrobotnych 3170 tysięcy. Oznacza to prawie trzykrotny wzrost obu tych wielkości w porównaniu z 1990 rokiem. W rezultacie liczba pracujących w roku 2003 wynosiła o 3844 tys., czyli była nieco ponad 23% mniejsza niż na koniec 1990 roku. Mimo to, PKB w cenach stałych wzrósł w badanym okresie o około 50%. Było to możliwe dzięki wzrostowi wydajności, który z nadwyżką zrekompensował spadek PKB spowodowany zmniejszeniem zatrudnienia. Można powiedzieć, że była to jedna z korzyści spowodowanych wzrostem bezrobocia. Radykalnie została zmniejszona stopa inflacji, z wymienionych 586% w 1990 roku do 2,2% w 2003 roku. Oznaczało to prawie 270 razy mniejszą stopę inflacji. Ten niewątpliwый sukces w dążeniu do stabilizacji cen został jednak okupiony, jak widzimy, wzrostem stopy bezrobocia. Biorąc pod uwagę kształtowanie się obu tych zdarzeń w początkowym i końcowym roku tego 13-letniego okresu można powiedzieć, że mieliśmy do czynienia z wymiennością celów polityki go-

spodarczej. Skoncentrowano się w niej na przewyżczeniu inflacji kosztem wzrostu stopy bezrobocia i zmniejszenia liczby osób pracujących.

Z punktu widzenia osiągniętego poziomu stopy bezrobocia Polska należała w roku 2002 do grupy dziewięciu krajów europejskich o dwucyfrowej stopie bezrobocia. Natomiast wśród nich zajmowała pierwsze miejsce, a tym samym była krajem o najwyższej stopie bezrobocia w Europie. Z wyjątkiem dwóch, Hiszpanii i Turcji (którą z uwagi na jej starania o przyjęcie do Unii Europejskiej uwzględniono obok krajów europejskich), wszystkie pozostałe kraje wchodzące w skład tej grupy to kraje znajdujące się w okresie transformacji systemu gospodarczego (por. tabela 1). Wspólną cechą wszystkich krajów zaliczanych do tej grupy było to, że występująca w nich relatywnie wysoka stopa bezrobocia szła w parze z dodatnią stopą wzrostu realnego PKB.

Tabela 1

Kraje europejskie o najwyższej stopie bezrobocia w 2002 roku

Lp.	Nazwa kraju	Stopa bezrobocia	Stopa wzrostu realnego PKB w %
1.	Polska	19,9	1,0
2.	Słowacja	18,5	4,0
3.	Bułgaria	17,8	5,0
4.	Litwa	13,8	7,0
5.	Łotwa	12,0	6,0
6.	Hiszpania	11,4	2,0
7.	Turcja	10,6	8,0
8.	Estonia	10,3	6,0
9.	Ukraina	10,2	5,0

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2004, s. 748 i 849.

Kolejną cechą wyróżniającą Polskę od innych krajów europejskich było to, że stopa bezrobocia w omawianym roku w Polsce znacząco przewyższała stopę bezrobocia w krajach o takiej samej bądź bardzo zbliżonej stopie wzrostu realnego PKB (por. tab. 2).

W świetle przytoczonych danych okazuje się, że wysoka (dwucyfrowa) stopa bezrobocia może współwystępować z relatywnie wysoką bądź niską, lecz dodatnią, stopą wzrostu realnego PKB. Okazuje się również, że przy takiej samej stopie realnego PKB możemy mieć do czynienia z relatywnie niską, jak i wysoką stopą bezrobocia. Przypadek Hiszpanii pokazuje ponadto, że nieco wyższa stopa wzrostu realnego PKB nie zapewnia niższej stopy bezrobocia.

Na zakończenie tych porównań interesujące wydaje się jeszcze jedno. Otóż również wysoka stopa bezrobocia jak w Polsce, chociaż rok wcześniej, tzn.

Tabela 2

Stopa bezrobocia w krajach o identycznej stopie wzrostu realnego PKB w 2002 roku

Lp.	Nazwa kraju	Stopa bezrobocia
I. Kraje o zerowej stopie wzrostu		
1.	Niemcy	8,7
2.	Włochy	9,2
II. Kraje o stopie wzrostu 1%		
1.	Norwegia	3,9
2.	Austria	4,0
3.	Dania	4,7
4.	Belgia	7,5
5.	Francja	8,7
6.	Polska	19,9
III. Kraje o stopie wzrostu 2%		
1.	Hiszpania	11,4

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2004, s. 758 i 849.

w 2001 roku, wystąpiła w Argentynie. Jednak, co należy podkreślić, szła ona w odróżnieniu od Polski w parze nie ze wzrostem realnego PKB, lecz z jego spadkiem. W tym przypadku klasyczna relacja między zmianą poziomu PKB a bezrobociem została zachowana.

Przeprowadzona analiza porównawcza stanu bezrobocia na początku okresu ze stanem na koniec okresu, łącznie z analizą w przestrzeni nie wyczerpuje problemu. Pominięty został bowiem proces dochodzenia do opisanego stanu na koniec badanego okresu. Jeśli wziąć pod uwagę dane tabeli 3 dotyczące kształtowania się trzech zmiennych: stopy wzrostu realnego PKB, stopy bezrobocia oraz stopy inflacji, to okaże się, że kierunki i ich natężenie podlegało zmianom (por. tab. 4). W latach 1990—1993 stopa bezrobocia wzrosła z poziomu 6,5% do 16,4%. Przy czym w latach 1990—1991 wzrostowi temu towarzyszyła ujemna stopa wzrostu realnego PKB. Miała więc miejsce klasyczna relacja między omawianymi zmiennymi, charakterystyczna dla kryzysu, w tym przypadku kryzysu transformacyjnego. Natomiast w latach 1992—1993 wzrostowi stopy bezrobocia towarzyszyła dodatnia i rosnąca stopa wzrostu realnego PKB. W całym zaś okresie lat 1990—1993 występowała wymiennosc między inflacją a bezrobociem. Rosnąca stopa bezrobocia szła w parze z malejącą stopą inflacji.

Tabela 3

Stopa zmian PKB (w cenach stałych), stopa bezrobocia oraz stopa inflacji w latach 1990—2003

Lp.	Rok	Stopa wzrostu PKB	Stopa bezrobocia*	Stopa inflacji	Uwagi
1	1990	-11,6	6,5	585,8	okres I
2	1991	-7,0	12,2	70,3	
3	1992	2,6	14,3	42,8	
4	1993	3,8	16,4	35,2	
5	1994	5,2	16,0	32,2	okres II
6	1995	7,0	14,9	27,8	
7	1996	6,0	13,2	19,8	
8	1997	6,8	10,5	14,5	
9	1998	4,8	10,4	12,2	
10	1999	4,1	13,1	7,4	okres III
11	2000	4,0	15,1	10,4	
12	2001	1,0	17,5	5,5	
13	2002	1,4	18,0	1,8	
14	2003	3,7	20,0	2,2	

Rok poprzedni = 100

\* Stopa bezrobocia rejestrowego na 31 XII.

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2003 oraz 2004; G.W. Kołodko, *Ekonomia i polityka transformacji. Od szoku do terapii*, Warszawa 1999, s. 342.

Okres drugi, obejmujący lata 1994—1997, to okres obniżania się stopy bezrobocia. W porównaniu z 1993 rokiem stopa ta obniżyła się o 6 punktów procentowych, z 16,4% do 10,4%. Przy czym w części omawianego okresu spadkowi temu towarzyszyło osłabienie tempa wzrostu PKB. Natomiast stopa inflacji w całym analizowanym okresie, malała równoległe z obniżeniem się stopy bezrobocia.

W kolejnym okresie, obejmującym lata 1998—2003, stopa bezrobocia na powrót rosła. W ostatnim roku tego okresu osiągnęła ona poziom 20%, co oznaczało jej wzrost o 9,6 punktów procentowych w porównaniu z 1998 rokiem. Zmianom tym towarzyszyło zmniejszanie się stopy wzrostu PKB, z wyjątkiem 2003 roku, kiedy to odnotowano jej wzrost. Natomiast stopa inflacji w omawianym okresie malała (z wyjątkiem 2000 roku). Po raz kolejny wystąpiło zatem zjawisko wymienności między bezrobociem a inflacją.

Tabela 4

Kierunki zmian stopy bezrobocia, stopy inflacji i stopy zmian PKB w latach 1990—2003

Rok	Stopa PKB		Stopa bezrobocia	Stopa inflacji	Wymiennie: inflacja – bezrobocie
1990	„-”	↓	↑	↓	TAK
1991					
1992					
1993	„+”	↑	↓	↓	NIE
1994					
1995					
1996		↓			
1997		↑			
1998					
1999	„-”	↓	↑	↑	NIE
2000					
2001					
2002					
2003		↑			

U w a g a: 1) znaki „-” oraz „+” oznaczają odpowiednio wielkość ujemną oraz dodatnią;  
2) strzałka „↑” oznacza wzrost a strzałka „↓” spadek danej zmiennej.

Źródło: opracowano na podstawie tabeli 3.

Występującym w latach 1990—2003 przemiennie fazom wzrostu, spadku i na powrót wzrostu stopy bezrobocia towarzyszyły idące w tym samym kierunku zmiany liczby bezrobotnych oraz zmierzająca w kierunku przeciwnym liczba osób pracujących (por. tab. 5). W fazie wzrostu stopy bezrobocia (lata 1990—1993) liczba bezrobotnych rosła i w ostatnim roku tej fazy (1993) wynosiła 2966 tys. Oznaczało to wzrost liczby bezrobotnych w omawianym okresie do 1840 tys. osób. Natomiast liczba pracujących w roku 1993 w porównaniu z rokiem 1990 była o 1367 tys., tj. o 8% mniejsza.

W kolejnej fazie, która obejmowała lata 1993—1997, stopa bezrobocia zmalała (z 16,4 do 10,3%) a liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 1138 tys. osób, tj. o ponad 38%. W rezultacie liczba pracujących w porównaniu z rokiem 1993 wzrosła o 1111 tys. i osiągnęła na koniec 1997 roku 16 229 tys. osób. Tym samym w roku tym liczba pracujących była jedynie o ok. 1,5% mniejsza niż w 1990 roku. Ponowna faza wzrostu stopy bezrobocia przypadła na lata

Tabela 5

Rozmiary bezrobocia i liczba osób pracujących w latach 1990—2003

Rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego	Liczba bezrobotnych w tys.	Liczba pracujących w tys.
1990	6,5	1126	16 485
1991	12,2	2191	15 772
1992	14,3	2562	15 357
1993	16,4	2966	15 118
1994	16,0	2911	15 282
1995	14,9	2711	15 486
1996	13,2	2409	15 842
1997	10,3	1828	16 229
1998	10,4	1831	16 174
1999	13,1	2350	15 919
2000	15,1	2703	15 489
2001	17,5	3115	14 996
2002	18,0	3217	14 924
2003	20,0	3176	12 641
1990—2003			

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2004; W. Jarmołowicz, M. Twarowska, *Makroekonomiczne aspekty funkcjonowania rynku pracy w Polsce okresu transformacji ustrojowej* [w:] *Transformacja, integracja, globalizacja, praca zbiorowa*, Kraków — Tarnów 2004, s. 192; A. Rybarski, *Przebieg procesu stabilizacji gospodarczej w Polsce* [w:] *Transformacja gospodarki polskiej*, pod red. S. Lisa, Kraków 1996, s. 53.

1998—2003, kiedy to stopa bezrobocia z roku na rok systematycznie rosła do poziomu 20% w 2003 roku. Bezrobocie, z poziomu 1828 tys. osób w roku 1997 wzrosło do 3217 tys. w 2002 roku, aby w następnym roku nieznacznie się obniżyć. Nadal jednak przekraczało ono 3 mln osób. Zmianom tym towarzyszył spadek liczby pracujących. Ich liczba w 2003 roku wynosiła 12 641 tys. osób. Oznaczało to zmniejszenie liczby osób pracujących w porównaniu z 1997 rokiem, o 3581 tys.

Reasumując, można powiedzieć, że problem bezrobocia narastał od momentu jego pojawienia się w 1990 roku do chwili osiągnięcia najwyższego poziomu w 1993 roku. Następnie w kolejnych latach bezrobocie zaczęło maleć, co świad-

czyło, że stosowane zarówno przez politykę zatrudnienia, jak również politykę rynku pracy sposoby przeciwdziałania bezrobociu były skuteczne. Per saldo bezrobocie w roku 1997 było jedynie o 256 tys. większe od bezrobocia w 1990 roku. Kolejne lata przyniosły jednak wzrost bezrobocia. Uwzględniając nieznaczny jego spadek w roku 2003, ostatecznie w roku tym było ono większe od bezrobocia w 1997 roku o 1348 tys. Wzrost ten, należy przypuszczać, był spowodowany restrukturyzacją zatrudnienia związaną z postępującym procesem prywatyzacji, oraz z ujawnieniem się „zamrożonego” w pakietach socjalnych bezrobocia, które gwarantowały pracownikom prywatyzowanych przedsiębiorstw niezmieniony poziom zatrudnienia przez pewien czas. Czynnikiem wzrostu bezrobocia po 1997 roku były także zmiany struktury gospodarki pod wpływem postępu technicznego, w tym zwłaszcza rozwoju informatyki i komputeryzacji oraz zmiany w strukturze produkcji. Zmianom tym, powodującym zmniejszenie liczby pracujących w szeregu sekcji i działów gospodarki, nie towarzyszyła odpowiednio duża oferta nowych miejsc pracy. Tezę tę potwierdzają dane tabeli 6. Wynika z nich, że zmniejszeniu — między rokiem 1995 a 2003 — liczby osób pracujących w takich między innymi dziedzinach jak rolnictwo, przemysł (zwłaszcza przetwórczy) oraz ochrona zdrowia i opieka społeczna — o prawie 3,6 mln osób towarzyszył wzrost liczby pracujących (głównie w usługach, w tym między innymi w handlu i administracji publicznej oraz związanych z nią działach) o niecałe 2,9 mln osób. W rezultacie w wyniku zmian strukturalnych w tym okresie, ponad 700 tys. osób zostało pozbawionych pracy.

Nie mniej ważnym, a niewykluczone, że najważniejszym czynnikiem wzrostu bezrobocia po 1997 roku były niewystarczające inwestycje. Co prawda, nie powodowało to spadku PKB, gdyż odbywał się on bez wzrostu zatrudnienia w wyniku wzrostu wydajności (a być może w części w wyniku wzrostu intensywności), lecz stopa jego wzrostu do 2001 roku była malejąca.

To wszystko spowodowało, że zasadnicza część bezrobocia z roku 2003 powstała po 1997 roku. Biorąc pod uwagę, że między rokiem 1990 a 2003 bezrobocie wzrosło o 2050 tys., a w latach 1997—2003 o 1348 tys., to w takim razie prawie 66% tego wzrostu miało miejsce po 1997 roku. W przypadku zmniejszenia się liczby osób pracujących proporcje te były jeszcze większe. Okazuje się, że o ile między rokiem 1990 a 2003 liczba osób pracujących zmniejszyła się o 3844 tys., to między rokiem 1997 a 2003 ich liczba zmniejszyła się o 3588 tys. To oznacza, że aż w ponad 93% zmniejszenie się liczby pracujących nastąpiło po 1997 roku.

Warto jeszcze zwrócić uwagę na dwa aspekty bezrobocia, które powinny być brane pod uwagę w polityce regionalnej oraz dochodowej. Pod adresem tej pierwszej wyzwaniem jest duże — międzywojewódzkie — zróżnicowanie stopy bezrobocia. Z danych tabeli 7 wynika, że biorąc pod uwagę wysokość stopy bezrobocia w danym województwie w relacji do stopy bezrobocia dla Polski, można było w roku 2003 wyróżnić trzy grupy województw. Grupa pierwsza to 7 woje-

Tabela 6

Zmiany w ilości pracujących według sekcji i działów między rokiem 1995 a 2003  
(w tys. na dzień 31 XII)

Lp.	Nazwa sekcji lub działu	Liczba osób	Zmiana procentowa w stosunku do 1995 roku	Wskaźnik struktury w %
Sekcje i działy, w których liczba pracujących zmalała (-)				
1.	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, w tym rolnictwo	-2055,2 -2036,6	-49,0 -50,6	57,6 57,1
2.	Rybołówstwo i rybactwo	-7,3	-53,7	0,2
3.	Przemysł, w tym: górnictwo i kopalnictwo przetwórstwo przemysłowe	-856,7 -157,1 -662,5	-22,9 -44,0 -21,4	24,0 4,4 18,6
4.	Budownictwo	-210,6	-25,5	5,9
5.	Transport, gospodarka magazynowa i łączność, w tym: Transport lądowy i rurociągowy Poczta i telekomunikacja	-132,4 +124,7 -23,3	-15,8 -38,8 -12,2	3,7 3,5 0,6
6.	Pośrednictwo finansowe	-7,4	-2,6	0,2
7.	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	-298,6	-29,8	8,4
	Ogółem zmniejszenie liczby pracujących	-3568,2	-23,0	100
Sekcje i działy, w których liczba pracujących wzrosła (+)				
1.	Handel i naprawy	+100,8	+5,3	13,9
2.	Hotele i restauracje	+28,3	+15,2	3,9
3.	Obsługa nieruchomości i firm; nauka, w tym: Obsługa nieruchomości Informatyka	+371,8 +27,3 +35,6	+67,1 +17,8 +135,7	51,4 3,8 4,9
4.	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	+105,6	+14,3	14,6
5.	Edukacja	+81,1	+9,0	11,2
6.	Pozostała działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	+35,6	+10,6	4,9
	Ogółem przyrost liczby pracujących	+723,2	+4,7	100
	Zmiana liczby pracujących per saldo	-2845,0	-18,4	

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2004, s. 235—236 oraz obliczenia własne.



wództw zachodnich i północnych. Stopa bezrobocia w tych województwach w wymienionym roku kształtowała się powyżej średniej krajowej i wahała się w granicach 22—30%. W województwach tych mieszkało prawie 39% ogółu bezrobotnych. Grupę drugą tworzyły trzy województwa — łódzkie, świętokrzyskie i podkarpackie — w których stopa bezrobocia była na poziomie krajowej stopy bezrobocia i w których mieszkało około 17% ogółu bezrobotnych. Wreszcie trzecią grupę tworzyło sześć województw Polski centralnej i południowej, w których stopa bezrobocia była poniżej średniej dla kraju i zawierała się w granicach 15—19%. Mieszkało w nich nieco ponad 44% ogółu bezrobotnych.

Wyzwaniem pod adresem polityki dochodowej, a w pewnym stopniu również socjalnej, są zmiany w strukturze dochodów powstałe — chociaż nie wyłącznie — pod wpływem zmiany sytuacji na rynku pracy w okresie transformacji systemu gospodarczo-społecznego. Porównując ze sobą wyniki dwóch spisów powszechnych przeprowadzonych w roku 1988 — a więc niejako w przededniu transformacji oraz w roku 2002, czyli po 12 latach trwania transformacji, otrzymujemy interesujący obraz zmian, jakie zaszły w strukturze pochodzenia źródeł dochodów ludności.

Dzieląc źródła dochodów na zarobkowe, a więc powstające na rynku pracy oraz na niezarobkowe (renty, emerytury, zasiłki dla bezrobotnych lub z przyczyn społecznych oraz pochodzące z własności) okazuje się, że nastąpiło w tym zakresie szereg zmian (por. tab. 8). Przede wszystkim udział ludności czerpiącej dochody z pracy w ogólnej liczbie ludności zmniejszył się z 45,4% w 1988 roku do 32,3% w 2003 roku. Wzrósł natomiast w tych latach odsetek ludności mającej niezarobkowe źródła dochodu z 18% do 28%, przy czym w ramach tej grupy pojawiły się w roku 2002 osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych w liczbie 611,3 tys. osób. Ponadto liczba osób pobierających zasiłek z pomocy społecznej wzrosła z 59 tys. w 1988 roku do 242,1 tys. w 2002 roku, co oznacza wzrost ponad 4-krotny. Każda z wymienionych grup ludności miała przy tym na utrzymaniu pewną grupę osób nie mających dochodów. Liczebność grupy osób będącej na utrzymaniu była jednak w roku 2002 o prawie 950 tys. mniejsza w porównaniu z 1988 rokiem.

Z drugiej jednak strony w roku tym (2002) pojawiła się grupa osób będąca na utrzymaniu osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych w liczbie ponad 400 tys. Z kolei liczba osób będąca na utrzymaniu osób pobierających zasiłek z pomocy społecznej wzrosła z około 5 tys. do prawie 215 tys., czyli 42-krotnie.

Okazuje się, że opisane zmiany spowodowały, iż liczba osób pozostająca na utrzymaniu osób czerpiących dochody z pracy oraz z obu rodzajów zasiłków w roku 2002 w porównaniu z 1988 rokiem była wyższa. I tak, liczba osób będąca na utrzymaniu każdych 100 osób mających dochód z pracy wzrosła z 73 do 90, tj. o prawie 22%. Jeśli idzie o osoby pobierające zasiłek z pomocy społecznej, to każde 100 osób z tej grupy miało na utrzymaniu w roku 2003 prawie 89 osób, podczas gdy w 1988 roku jedynie 8,6 osoby. Wreszcie w grupie

Tabela 7

Bezrobocie w województwach — stan na 31 XII 2003 roku

	Ilość bezrobotnych w tys.	Stopa bezrobocia
Polska	3175,7	20,0
Województwa o stopie bezrobocia powyżej średniej krajowej		
1. Dolnośląskie	278,3	23,8
2. Kujawsko-pomorskie	212,1	24,6
3. Lubuskie	108,0	27,5
4. Opolskie	81,6	21,4
5. Pomorskie	191,5	22,4
6. Warmińsko-mazurskie	170,4	30,3
7. Zachodniopomorskie	190,9	28,4
Razem	1232,8	25,5
Województwa o stopie bezrobocia na poziomie średniej dla Polski		
8. Łódzkie	233,1	20,7
9. Świętokrzyskie	126,5	20,0
10. Podkarpackie	182,5	20,2
Razem	542,1	20,3
Województwa o stopie bezrobocia poniżej średniej krajowej		
11. Lubelskie	174,5	18,7
12. Małopolskie	208,0	16,0
13. Mazowieckie	363,6	15,4
14. Podlaskie	81,3	16,9
15. Śląskie	325,5	17,6
16. Wielkopolskie	247,4	17,1
Razem	1400,8	16,95

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2003 i 2004 oraz obliczenia własne.

Tabela 8

## Ludność według źródeł utrzymania

Lp.	Wyszczególnienie	1988		2002	
		w tys.	%	w tys.	%
1.	Ogółem ludność	37 879,1	100	38 230,1	100
2.	Ludność czerpiąca dochody z pracy	17 218,2	45,4	12 354,6	32,3
3.	Osoby mające niezarobkowe źródła dochodów, w tym:	6 806,8	18,0	10 691,7	28,0
	a) osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych	—	—	611,3	1,6
	b) osoby pobierające zasiłek z pomocy społecznej	59,0	0,2	242,1	0,6
4.	Osoby będące na utrzymaniu:	12 618,7	33,3	11 673,5	30,5
	a) osób mających dochód z pracy	12 613,8	33,3	11 058,2	28,9
	b) osób mających niezarobkowe źródła dochodów, w tym:	5,1	0,01	615,3	1,6
	— osób pobierających zasiłek dla bezrobotnych	—	—	400,7	1,5
	— osób pobierających zasiłek z pomocy społecznej	5,1	0,01	214,6	0,6

U w a g a: dane dla 1988 roku — Narodowy Spis Powszechny, dla 2002 roku — Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań.

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2003, s. 110 oraz obliczenia własne.

osób, która pojawiła się w rezultacie transformacji systemu gospodarczo-społecznego, każde 100 osób otrzymujące zasiłek dla bezrobotnych ma na utrzymaniu ponad 65 osób nie mających dochodu. Jest to swoisty koszt przejścia od gospodarki quasi-rynkowej roku 1988 do gospodarki rynkowej w 2002 roku. Od gospodarki bez bezrobocia (w każdym razie jawnego) do gospodarki z wysokim bezrobociem.

Nasuwa się pytanie, czy polityka gospodarcza, w wyniku której bezrobocie osiągnęło wysoki poziom, która doprowadziła do radykalnego ograniczenia inflacji (na co wcześniej zwrócono uwagę) była zasadna. Pytanie uzasadnione, co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze, w odczuciu społecznym bezrobocie traktuje się jako bardziej dokuczliwe niż inflację. Z kolei Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej wyraźnie stanowi, że „Władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia”<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Rozdział II, art. 65 pkt 5.

Położenie, mimo to, akcentu w polityce gospodarczej na tłumienie inflacji kosztem wzrostu bezrobocia, a tym samym swoisty prymat polityki monetarnej nad polityką fiskalną, mógł mieć uzasadnienie jedynie w jednym przypadku. Mianowicie, jeżeli sprzyjało to stabilizacji gospodarczej.

Aby rozwiązać wątpliwości w tym zakresie skorzystano z dwóch indeksów sprawności działania gospodarki. Chodzi o tzw. indeks niepopularności u wyborcy (Voter Unpopularity Index — VUI) oraz o tzw. indeks stabilizacji polityki (Stabilization Policy Index — SPI)<sup>2</sup>. Pierwszy z nich skonstruowany przez Raya Fraira, ma postać:

$$\text{UPI} = \text{stopa inflacji} + 6 \times \text{stopa bezrobocia}$$

Im jest on niższy tym gospodarka jest bardziej ustabilizowana. Natomiast jego obniżanie się w czasie wskazuje, że gospodarka zmierza do stabilizacji. Drugi z wymienionych indeksów został skonstruowany przez Jamesa Tobera oraz Johna Taylora i równa się:

$$\text{SPI} = \text{stopa inflacji} + 2 \times \text{stopa bezrobocia}$$

Podobnie jak w przypadku pierwszego z nich, im niższy jego poziom tym gospodarka jest bardziej ustabilizowana. Jego obniżanie się w czasie wskazuje z kolei, że gospodarka zmierza w kierunku stabilizacji.

Kształtowanie się obu tych indeksów w latach 1990—2003 przedstawia tabela 9. Po pierwsze, należy stwierdzić, że poziom obu był dużo niższy w 2003 niż w 1990 roku. Świadczy to, a zarazem potwierdza wyrażony wcześniej pogląd, że z perspektywy upływu 14 lat danie priorytetu polityce monetarnej nad polityką fiskalną było słuszne. Jednak z drugiej strony słuszność takiego wyboru była w zasadzie zasadna jedynie do 1998 roku. Wówczas bowiem oba indeksy osiągnęły najniższy poziom, przy czym indeks niepopularności u wyborcy (VUI) począwszy od roku 1999 zaczął wzrastać do 2001 roku, aby w kolejnych dwóch latach ustabilizować się na poziomie 2001 roku. Natomiast trend zmian indeksu stabilizacji polityki (SPI) po roku 1998 nie był tak jednoznaczny. Po dwóch latach (1999 i 2000) wyraźnego obniżania się, indeks ten pozostał w roku 2001 w zasadzie na poziomie roku poprzedniego, aby w następnych dwóch latach (2002 i 2003) najpierw się obniżyć, a następnie wzrosnąć.

Ten wzrost poziomu obu indeksów po roku 1998 i ich fluktuacja wydają się świadczyć o dwóch rzeczach. Po pierwsze, że charakterystyczny dla okresu 1990—1998 prymat polityki monetarnej nad fiskalną przestał mieć rację bytu. Po drugie, że nastąpił okres „przepychania” się polityki monetarnej i fiskalnej, w rezultacie czego stopa bezrobocia nadal rosła, a stopa inflacji podlegała wahaniom

<sup>2</sup> Teoretyczne uzasadnienie ich konstrukcji jest w pracy R.T. FOUYEN, *Macroeconomics. Theories and Policies*, Macmillan Publishing Company, wyd. 2, 1986, s. 566.

(por. tab. 3). W sumie żadnego z celów polityki gospodarczej, tzn. ani stabilizacji cen, ani tym bardziej ograniczenia bezrobocia nie udało się w latach po 1998 roku osiągnąć. Można odnieść wrażenie, że przyzwyczailiśmy się — zwłaszcza politycy<sup>3</sup> — do wysokiego poziomu bezrobocia. Rodzi się więc pytanie, czy z osiągniętym poziomem bezrobocia należy się pogodzić i czy oznacza on, że rynek pracy jest w równowadze. Jeżeli nie, to przy jakim poziomie bezrobocia można by mówić o równowadze na wymienionym rynku oraz jaką strategię postępowania należałoby przyjąć, aby w pewnej perspektywie to osiągnąć.

Tabela 9

Indeksy sprawności działania gospodarki w latach 1990—2003

Lp.	Rok	Indeks niepopularności u wyborcy – VUI	Indeks stabilizacji polityki – SPI
1	1990	624,2	598,8
2	1991	143,5	94,7
3	1992	128,6	71,4
4	1993	133,6	68,0
5	1994	128,2	64,2
6	1995	107,2	57,6
7	1996	99,0	46,2
8	1997	77,5	35,5
9	1998	74,6	33,0
10	1999	86,0	33,6
11	2000	92,0	40,6
12	2001	110,5	40,5
13	2002	109,9	37,9
14	2003	110,2	38,2

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych tabeli 3.

Wydaje się rzeczą oczywistą, że istniejący poziom bezrobocia nie może być nadal akceptowany. Jest bowiem objawem złego stanu gospodarki. Przynosi ciężary jednostkom, a także powoduje konsekwencje ekonomiczne dla gospodarki. Faktyczny PKB jest niższy w stosunku do potencjalnego a w związku z tym również rozporządzalny dochód ludności jest poniżej potencjalnie możliwego. Jedno

<sup>3</sup> Dowodem niech będzie odejście od idei tzw. „Planu Hausnera”, którego elementem był plan obniżania bezrobocia.

i drugie powoduje, że wpływy podatkowe są relatywnie niższe, w wyniku czego są cięcia w usługach, świadczonych przez państwo. Realne też stają się wyższe podatki w przyszłości.

Akceptując pogląd, że pełne zatrudnienie, mówiąc inaczej zrównoważony rynek pracy, nie wyklucza bezrobocia, powstaje pytanie, jaki poziom bezrobocia jest dopuszczalny. Możliwe są dwie odpowiedzi. Jedna natury politycznej, kiedy to arbitralnie określamy dopuszczalny poziom bezrobocia, uznając, że jeżeli nie został on przekroczony, to na rynku pracy jest równowaga. Odpowiedź druga wynika z rozważań teoretycznych, dotyczących naturalnej stopy bezrobocia oraz tzw. pełnego zatrudnienia.

Przykładem pierwszego podejścia jest stanowisko zawarte w tzw. ustawie Humphreya-Hawkinsa uchwalonej przez Kongres Stanów Zjednoczonych w 1978 roku. Zgodnie z nim pełne zatrudnienie istnieje, jeżeli 96% cywilnej siły roboczej jest zatrudniona. Tym samym dopuszcza się istnienie 4-procentowego bezrobocia.

W przypadku drugim uważamy, że pełne zatrudnienie nie wyklucza istnienia bezrobocia z tym, że jego dopuszczalny poziom określa tzw. naturalna stopa bezrobocia, przy czym nie chodzi o jakąś wielkość, która — jak zauważył E. Phelps — „[...] jest ponadczasowo stała, podobnie jak szybkość światła, niezależna od czegokolwiek pod słońcem”<sup>4</sup> i identyczna dla gospodarki każdego kraju. Powstaje zatem kwestia jej oszacowania. Punktem wyjścia jest określenie, co przez nią rozumiemy. Dla tego celu, spośród różnych określeń z jakimi można się spotkać w literaturze, przydatne jest określenie, zgodnie z którym naturalna stopa bezrobocia stanowi sumę stopy bezrobocia frykcyjnego i strukturalnego. Jego niedogodnością jest jednak to, że należy wpiery zdefiniować i zmierzyć oba wymienione rodzaje bezrobocia. Można by się od tego uwolnić, gdyby przyjąć pogląd, że „Prostą miarą naturalnej stopy bezrobocia jest przeciętna stopa bezrobocia w ciągu kilku dziesięcioleci”<sup>5</sup>. W tym przypadku możemy jednak napotkać barierę braku danych statystycznych.

Podejmując próbę oszacowania naturalnej stopy bezrobocia w Polsce postanowiono skorzystać — dla porównania — z obu metod szacunku.

Ponieważ pierwsza z wymienionych propozycji oznacza postrzeganie bezrobocia naturalnego, w kategoriach długości trwania i częstości występowania<sup>6</sup>, stąd też przeanalizowano strukturę bezrobocia z punktu widzenia czasu oczekiwania na pracę. Oprócz tego każdej z grup oczekujących na pracę starano się przypisać właściwą dla niej stopę bezrobocia (por. tab. 10).

Okazuje się, że w ramach wydzielonych czterech grup czasu pozostawania bez pracy — poczynając od 1995 roku — można zaobserwować pewne tendencje do zmiany. Otóż w przedziale czasu pozostawania bez pracy 3 miesiące i mniej oraz

<sup>4</sup> E. Phelps, *Economic Policy and Unemployment in the Sixties*, Public Interest, Winter 1974.

<sup>5</sup> R. E. Hall, J. B. Taylor, *Makroekonomia. Teoria, funkcjonowanie, polityka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 105.

<sup>6</sup> R. Dornbusch, S. Fischer, *Macroeconomics*, second edition, s. 518.

Tabela 10

Liczba bezrobotnych oraz stopa bezrobocia wg czasu pozostawania bez pracy

Czas pozostawania bez pracy	1995			2000			2001			2002			2003		
	Liczba bezrobotnych w tys.	w % ogółem	Stopa bezrobocia	Liczba bezrobotnych w tys.	w % ogółem	Stopa bezrobocia	Liczba bezrobotnych w tys.	w % ogółem	Stopa bezrobocia	Liczba bezrobotnych w tys.	w % ogółem	Stopa bezrobocia	Liczba bezrobotnych w tys.	w % ogółem	Stopa bezrobocia
3 miesiące i mniej	553,4	21,0	3,1	593,8	22,0	3,3	623,1	20,0	3,5	597,3	18,6	3,3	627,0	19,6	3,9
3 do 12 miesięcy	1093,0	41,6	6,2	901,6	33,4	5,0	985,9	31,6	5,5	973,8	30,3	5,5	888,1	27,9	5,6
13 do 24 miesięcy	516,6	19,6	2,9	598,2	22,1	3,3	661,4	21,3	3,7	655,4	20,3	3,7	596,3	18,8	3,8
powyżej 24 miesięcy	465,6	17,7	2,6	609,0	22,5	3,4	844,7	27,1	4,7	990,5	30,8	5,5	1070,6	33,7	6,7
Ogółem	2628,8	100,0	14,9	2702,6	100,0	15,1	3115,1	100,0	17,5	3217,0	100,0	18,0	3176,0	100,0	20,0

Źródło: Rocznik Statystyczny RP 2003 i 2004 oraz obliczenia własne.

3 do 12 miesięcy procent bezrobotnych w każdym z tych przedziałów w stosunku do ogółu bezrobotnych, w latach 2000—2003 w porównaniu z rokiem 1995 wykazał tendencję malejącą. Z kolei w przedziale czasu pozostawania bez pracy 12 do 24 miesięcy odsetek bezrobotnych w stosunku do ogółu był względnie stały (wahał się w granicach ok. 19—22%). Natomiast poważny wzrost liczby bezrobotnych w stosunku do ich ogółu miał miejsce w grupie oczekujących na pracę powyżej 24 miesięcy. W roku 2003 ich procentowy udział w bezrobociu ogółem wynosił prawie 34% i był dwukrotnie wyższy niż w 1995 roku. Była to najliczniejsza grupa bezrobotnych, licząca w 2003 roku ponad 1 milion osób. W porównaniu z rokiem 1995 jej liczebność była 2,3 raza większa. Porównywalna z nią pod względem liczebności była grupa osób oczekujących na pracę w granicach od 3 do 12 miesięcy, z tym jednak, że w porównaniu do roku 1995 względny udział tej grupy osób oczekujących na pracę w bezrobociu ogółem zmalał z ponad 40% do niecałych 28%.

Przyjęto, że w przypadku osób oczekujących na pracę 3 miesiące i mniej, mamy do czynienia z bezrobociem krótkookresowym. Gdy chodzi o osoby, które oczekują na pracę 3—12 miesięcy, to bezrobocie ma charakter średniookresowy. Jeżeli ten czas wynosi 12—24 miesięcy, oznacza to bezrobocie długookresowe. Natomiast jeżeli czas pozostawania bez pracy jest dłuższy niż 24 miesiące to w grę wchodzi bezrobocie przewlekłe.

Pierwsze z nich z uwagi na relatywnie krótki okres trwania można potraktować jako odpowiednik bezrobocia frykcyjnego. Poziom tego bezrobocia w badanych latach wahał się w granicach 3—3,9%. Stopa bezrobocia w grupie bezrobocia średniookresowego, trwającego 3—12 miesięcy kształtowała się na wyższym poziomie i wahała się w granicach 5—6,2%. Na nieco niższym poziomie, zbliżonym do bezrobocia krótkookresowego kształtowała się stopa bezrobocia długookresowego. Była ona w granicach 2,9—3,8%. Biorąc pod uwagę, że oba wymienione rodzaje bezrobocia — średniookresowe, jak również długookresowe — są wynikiem zmian strukturalnych w gospodarce, a różnice w czasie pozostawania bez pracy wynikają głównie z różnic czasu potrzebnego na przekwalifikowanie, a także niedostatecznych inwestycji, przyjęto je traktować jako bezrobocie strukturalne.

Gdy chodzi o grupę osób oczekujących na pracę powyżej 24 miesięcy, to w jej przypadku stopa bezrobocia w latach 2000—2003 wahała się w granicach od 3,4 do 6,7% i była wyższa niż w 1995 roku. W roku 2003 stopa ta przewyższała ponad 2,5 raza stopę bezrobocia z 1995 roku. Grupa ta obejmuje w zasadzie te osoby, które z racji wieku nie są w stanie się przekwalifikować lub których z racji wieku nie chce się przyjąć do pracy. Jest to więc grupa osób szczególna, w zasadzie bez szans na otrzymanie pracy. Nie będzie przesadą, jeżeli bezrobocie to nazwiemy bezrobociem przewlekłym lub chronicznym.

Uwzględniając powyższe, ogół bezrobocia w Polsce podzielono na bezrobocie frykcyjne, strukturalne oraz chroniczne. Podział ten odpowiada w dużym stopniu



podziałowi stosowanemu w literaturze, z tym, że w miejsce bezrobocia koniunkturalnego pojawiło się bezrobocie chroniczne. To ostatnie nie jest produktem recesji, lecz przemian związanych z transformacją systemu gospodarczego. Z racji, że zaczęło ono narastać od połowy lat dziewięćdziesiątych, a szczególnie od roku 2000, można je traktować jako opóźniony efekt transformacji i nazwać bezrobociem transformacyjnym.

Suma dwóch pierwszych rodzajów bezrobocia jest bezrobociem naturalnym. Z danych tabeli 11 wynika, że w roku 1995 stopa tego bezrobocia wynosiła 12,2%, a w latach 2000—2003 średnia stopa bezrobocia naturalnego była na poziomie 12,5%.

Tabela 11

## Stopa bezrobocia i rodzaje bezrobocia

Rodzaj bezrobocia	1995	Rok				Średnia	
		2000	2001	2002	2003	2000—2003	1995—2003
Frykcyjne	3,1	3,3	3,5	3,3	3,9	3,5	3,3
Strukturalne	9,1	8,3	9,2	9,2	9,4	9,0	9,1
Naturalne	12,2	11,6	12,7	12,5	13,3	12,5	12,4
Chroniczne	2,6	3,4	4,7	5,5	6,7	5,1	3,9
Rejestrowane	14,9	15,1	17,5	18,0	20,0	17,6	16,3

Źródło: obliczenia własne w oparciu o dane tabeli 10.

Natomiast stopa tego bezrobocia, obliczona jako średnia z roku 1995 oraz lat 2000—2003 niewiele odbiegała od średniej stopy bezrobocia naturalnego z lat 2000—2003. Można zatem przyjąć, że stopa bezrobocia naturalnego, będąca sumą stopy bezrobocia frykcyjnego i strukturalnego, wynosi w przybliżeniu 12,5%. Natomiast obliczona jako średnia arytmetyczna za lata 1990—2003 wynosi 14,2%. Biorąc pod uwagę, że w obu przypadkach są to wyniki przybliżone można przypuszczać, że wielkość stopy bezrobocia naturalnego w Polsce jest zawarta w granicach 12,5—14,2% i wynosi około 13,5%. Oznaczałoby to, że jest ono prawie dwa razy wyższe niż np. w Stanach Zjednoczonych A.P. w połowie lat osiemdziesiątych, kiedy to szacowano je na około 6%<sup>7</sup>.

Tak wysoka naturalna stopa bezrobocia wynika, w porównaniu z wymienionym krajem, częściowo z mniejszej mobilności, dużo większej skali — spowod-

<sup>7</sup> Por. P.A. Samuelson i W.D. Nordhaus, *Ekonomia* 1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 345.

wanych transformacją — zmian strukturalnych oraz tym, że rynek pracy w Polsce nie był zdolny do szybkiego dostosowania liczby nowych miejsc pracy do listy poszukujących pracy.

Z faktu, że stopa bezrobocia rzeczywistego przewyższa naturalną stopę bezrobocia wynika, że zatrudnienie jest poniżej zatrudnienia potencjalnego a rynek pracy jest niezrównoważony. W związku z tym gospodarka poniosła w roku 2003 stratę wyrażającą się w tym, że realny PKB — zgodnie z prawem Okuna — kształtował się o 13% poniżej jego poziomu potencjalnego. Mówiąc inaczej, faktyczny realny PKB w wymienionym roku stanowił 87% poziomu potencjalnego PKB. W konsekwencji zarówno dochody podatkowe państwa, jak również dochody ludności były odpowiednio mniejsze, co stawia politykę gospodarczą wobec konieczności traktowania, w najbliższej przyszłości, dążenia do obniżenia bezrobocia, jako jednego z głównych celów gospodarczych. Nie jest to zadanie łatwe, które można by zrealizować w ciągu jednego roku. Warunkiem bowiem realizacji tego zadania jest odpowiednio wysoka stopa wzrostu realnego PKB. Musi się ono składać z dwóch części. Po pierwsze, ze stopy wzrostu zapewniającej utrzymanie stopy bezrobocia na dotychczasowym poziomie. Po drugie, z części niezbędnej do tego, aby bezrobocie malało. Musi się ona rozwijać zgodnie ze stopą wzrostu potencjalnego PKB, plus tyle, ile trzeba, by stopa bezrobocia obniżała się każdego roku o określony procent<sup>8</sup>.

Przyjęto, że miarą stopy wzrostu potencjalnego PKB jest długofalowa stopa wzrostu. W naszym przypadku chodzi o stopę wzrostu PKB w latach 1990—2003, które dla tego okresu wynosiło w przybliżeniu 3,6%<sup>9</sup>. Załóżmy teraz, że chcielibyśmy obniżyć stopę bezrobocia (wynoszącą w 2003 roku 20%) do poziomu naturalnej stopy bezrobocia (tj. 13,5), czyli o 6,5 punktów procentowych. Zgodnie z prawem Okuna oznaczałoby to, że wymagana — dla realizacji tego celu — stopa wzrostu PKB powinna wynosić:

$$3,6\% + 6,5\% \times 2 = 17,1\%,$$

co jest mało prawdopodobne.

Wynika z tego, że zadanie to musi być rozłożone w czasie, przy czym, im krótszy czas, tym konieczny wysiłek będzie większy. Przyjmijmy, że opozycja parlamentarna w przekonaniu, że w ciągu najbliższego roku obejmie rządy, będzie zainteresowana, aby na koniec jej przyszłej kadencji, tzn. za 5 lat (1 rok do kadencji + okres kadencji) stopa bezrobocia z 20% została obniżona do poziomu naturalnej stopy bezrobocia, tzn. do 13,5%, czyli o 6,5 punktów procentowych. Przyjęcie takiego założenia oznacza, że przez okres 5 lat stopa bezrobocia będzie

<sup>8</sup> Tamże, s. 300.

<sup>9</sup> Jest to średnia z trzech średnich: średniej geometrycznej dla lat 1992—2003, średniej arytmetycznej za lata 1990—2003 oraz średniej arytmetycznej za lata 1992—2003.

musiała być co roku obniżana o 1,3%. Przeciętna stopa wzrostu PKB dla tego okresu musiałaby więc wynosić:

$$3,6\% + 1,3\% \times 2 = 3,6\% + 2,6\% = 6,2\%$$

co nie jest niemożliwe, lecz trudne do wykonania. Przyjęcie takiego scenariusza oznaczałoby, że co roku bezrobocie malałoby o ponad 200 tys.

Obniżenie bezrobocia do poziomu bezrobocia naturalnego nie oznaczałoby jeszcze pełnego sukcesu. Istniałaby bowiem konieczność obniżenia bezrobocia strukturalnego na tyle, aby stopa bezrobocia naturalnego zbliżyła się do poziomu stopy bezrobocia frykcyjnego. Wydaje się to daleką perspektywą.

W najbliższych latach programy obniżenia bezrobocia do poziomu bezrobocia naturalnego powinny być częścią polityki inwestycyjnej i regionalnej. Do realizacji tego zadania powinny zostać wykorzystane zarówno narzędzia fiskalne, jak i monetarne. Innymi słowy zarówno polityka fiskalna, jak i monetarna powinny być nakierowane na realizację tego samego celu — obniżenia bezrobocia.



ALEKSANDER KOWALSKI

Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna  
Tarnów

## Makroekonomiczne uwarunkowania rynku pracy w Polsce

### 1. Charakterystyka sytuacji na rynku pracy

Gospodarkę polską cechuje od kilku już lat głęboka nierównowaga na rynku pracy, o czym świadczą: wysoka stopa bezrobocia oraz niskie wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia. Sytuacja ta przedstawia się szczególnie ostro na tle pozostałych krajów — członków Unii Europejskiej. Wprawdzie w roku 2003 bezrobocie w Polsce wyniosło 19,2% ogółu aktywnych zawodowo, co oznacza niewielki spadek liczby bezrobotnych w stosunku do roku 2002 i zahamowanie dotychczasowej tendencji wzrostu bezrobocia, to nie zaobserwowano jednak wzrostu liczby pracujących, a nawet była ona o 1,2% niższa w porównaniu z rokiem 2002.

Tabela 1

Stopa bezrobocia oraz wskaźnik zatrudnienia w Polsce i krajach UE w latach 1999—2003

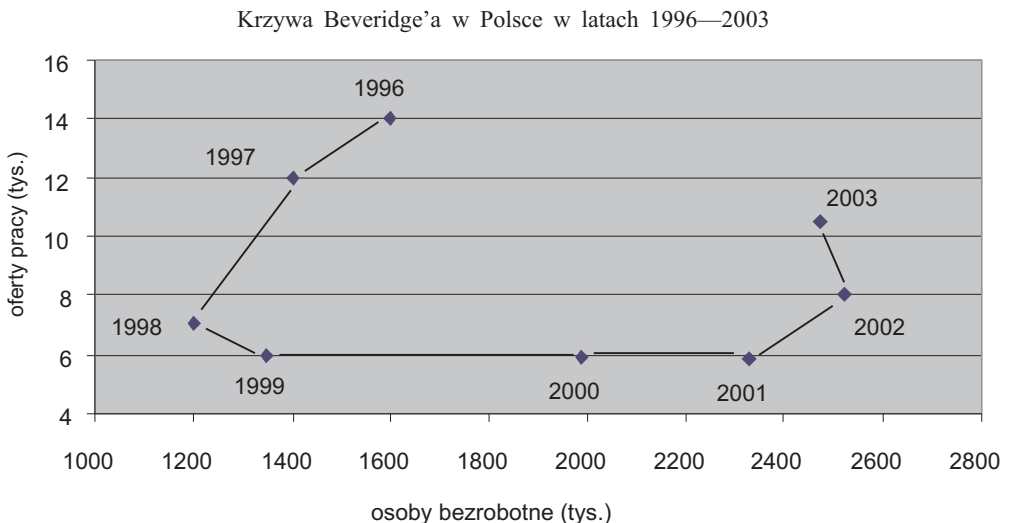
Wyszczególnienie	1999	2000	2001	2002	2003
Stopa bezrobocia					
Polska	13,4	16,4	18,5	19,8	19,2
EU — 15	8,7	7,8	7,4	7,7	8,0
EU — 25	9,2	8,7	8,6	8,9	9,0
Nowe państwa członkowskie	11,8	13,6	14,5	14,8	—
Wskaźnik zatrudnienia (15—64 lata)					
Polska	57,6	55,0	53,4	51,5	51,2
EU — 15	62,5	63,4	64,1	64,2	64,3
EU — 25	61,9	62,4	62,8	62,8	62,9
Nowe państwa członkowskie	59,0	57,4	56,6	55,8	55,8

Źródło: *Indicators for monitoring the Employment Guidelines, 2004/2005 compendium*, Komisja Europejska.

Oprócz przedstawionych w tabeli 1, ogólnych wskaźników bezrobocia i zatrudnienia należy zwrócić uwagę na jeszcze większe zróżnicowanie pomiędzy Polską, a pozostałymi krajami Unii Europejskiej w zakresie stopy bezrobocia wśród młodzieży i stopy długotrwałego bezrobocia (osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy). W „starych” krajach Unii stopa bezrobocia wśród osób w wieku od 15 do 24 lat wynosiła np. w 2002 roku 15,1%, a w nowo przyjętych krajach 31,9%. W Polsce natomiast stopa ta była zdecydowanie najwyższa, bo na poziomie 41,6%, a w latach 2000—2002 wzrosła aż o 5,4%. Podobnie w zakresie stopy długotrwałego bezrobocia wskaźnik ten dla krajów „piętnastki” wyniósł w 2002 roku 3,0%, dla nowo przyjętej „dziesiątki” 8,1%, a w Polsce ukształtował się na poziomie 10,9%. Polska charakteryzuje się więc najwyższą stopą bezrobocia wśród młodzieży w wieku 15—24 lat spośród wszystkich krajów Unii Europejskiej oraz jedną z najwyższych stóp długotrwałego bezrobocia. O ile przy tym w większości krajów unijnych obserwuje się tendencję do spadku obu tych wskaźników, to w Polsce ich znaczny wzrost<sup>1</sup>.

Poza podkreślonymi tendencjami w zakresie wielkości zatrudnienia i bezrobocia w Polsce na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej trzeba także w przypadku Polski zwrócić uwagę na wzrost stopnia strukturalnego niedopasowania podaży pracy do popytu na pracę. Ilustruje to krzywa Beveridge’a, pokazująca zależność pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy (wakatów) a liczbą bezrobotnych.

Wykres 1



Źródło: *Polska 2004, Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym*, MGiP, Warszawa 2004.

<sup>1</sup> Zob. *Polska 2004, Raport o Stanie Gospodarki*, MGiP, Warszawa 2004, s. 44.

Z przedstawionego wykresu wynika, że począwszy od roku 1998 mamy do czynienia z ciągłym zmniejszaniem się liczby ofert pracy oraz wzrostem liczby osób bezrobotnych. Od roku 2002 uwidacznia się natomiast wzrost niedopasowania strukturalnego na rynku pracy. Mimo że ilość niewykorzystanych ofert pracy zwiększyła się o 3 tys., to nie przyczyniło się to do spadku liczby bezrobotnych. Sytuację taką interpretuje się zwykle różnicami w oczekiwaniach pracodawców wobec nowych pracowników, a umiejętnościami i kwalifikacjami zawodowymi osób poszukujących pracy. Należy dodać, że w okresie tym spadła ilość zatrudnionych w ogóle. Rok 2003 natomiast charakteryzuje się zauważalną zmianą tendencji na rynku pracy. Nastąpił bowiem wzrost liczby ofert pracy, jak i niewielki spadek liczby osób bezrobotnych. W jakimś stopniu stanowi to zapewne efekt zapoczątkowanego w tymże roku ożywienia gospodarczego.

Dowodem na występowanie znacznych barier strukturalnych na rynku pracy w Polsce jest także wysoka stopa bezrobocia naturalnego. Według różnych szacunków wynosi ono od 12 do 15%. W przypadku tak wysokiego wskaźnika bezrobocia naturalnego nawet wysoki wzrost gospodarczy nie doprowadzi do wyraźnego obniżenia stopy bezrobocia, jeśli nie będą mu towarzyszyć działania zmierzające do ograniczenia barier strukturalnych.

Przy tej okazji podkreślić trzeba, że gospodarka polska generalnie obciążona jest złą strukturą zatrudnienia, wywodzącą się jeszcze z poprzedniego systemu, w znacznym stopniu opartą o strukturę charakterystyczną dla epoki industrialnej, a nie postindustrialnej. Poza nadmiernym zatrudnieniem w przemyśle, zdominowanym na początku lat dziewięćdziesiątych przez przemysł ciężki wymagający restrukturyzacji, w całym okresie duży jest udział zatrudnienia w rolnictwie. O ile procesy restrukturyzacji i prywatyzacji doprowadziły do znacznego zmniejszenia się udziału zatrudnienia w tzw. sektorze drugim, na rzecz sektora trzeciego — usługowego, to rolnictwo i dziedziny mu pokrewne absorbują w dalszym ciągu ponad ¼ zasobów pracy. Przyczyną tej sytuacji był i jest nadal brak miejsc pracy dla ludności wiejskiej w pozostałych sektorach gospodarki. Dodatkowo system ubezpieczeń społecznych w rolnictwie, przy nieproporcjonalnie małej składce ubezpieczeniowej rolników, czyni nadal z tego działu przechowalnię ukrytego bezrobocia.

Tabela 2

Pracujący w wieku powyżej 15 lat według sektorów ekonomicznych

Okres badania	Ogółem	Rolnictwo	Przemysł	Usługi	Rolnictwo	Przemysł	Usługi
	w tys.				% ogółu		
2001	14 207	2 719	4 332	7 156	19,1	30,5	50,4
2002	13 781	2 663	3 947	7 170	19,3	28,6	52,0
2003	13 617	2 509	3 892	7 216	18,4	28,6	53,0

Źródło: *Polska 2004, Raport o stanie gospodarki*, MGiP, Warszawa 2004.

Przyczyn owej niekorzystnej sytuacji na rynku pracy w Polsce jest oczywiście wiele, zarówno po stronie popytu na pracę, jak i podaży pracy. Mają one zarówno wymiar koniunkturalny, jak i — i to głównie — strukturalny; wynikają z uwarunkowań społeczno-ekonomicznych oraz prawno-instytucjonalnych. Z punktu widzenia przyjętych w artykule ram rozważań uwaga skoncentrowana zostanie głównie na uwarunkowaniach demograficznych i makroekonomicznych, a w tym również na prowadzonej polityce stabilizacyjnej. W szczególności omówione zostaną przyczyny spadku dynamiki wzrostu gospodarczego w roku 1999 i utrzymywania się zapoczątkowanej wówczas dekonunktury do roku 2002, a następnie symptomy ożywienia gospodarczego po roku 2002 oraz kierunki prowadzonej polityki budżetowej i pieniężnej.

## 2. Demograficzne uwarunkowania rynku pracy

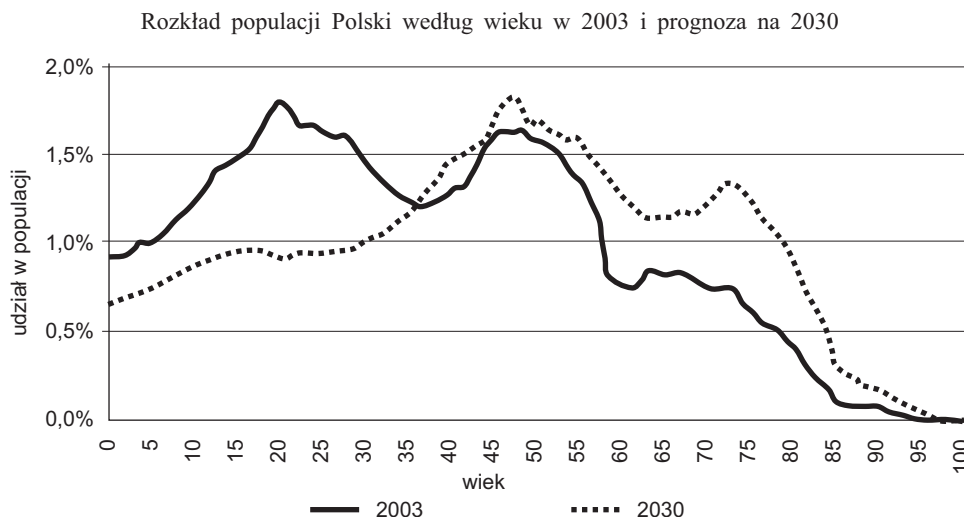
Sytuację na rynku pracy w poważnym stopniu kształtują procesy demograficzne. W okresie po 1989 roku następował w Polsce sukcesywny wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym — 21 961,8 tys. w 1990 roku, przez 22 647,4 tys. w 1995 do 23 549 tys. w roku 2003. W związku z osiągnięciem wieku produkcyjnego przez kolejne roczniki wyżu demograficznego przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych, od 1996 roku ma miejsce szczególnie szybki wzrost ludności w wieku produkcyjnym. Szacuje się, że łącznie w latach 1996—2005 wyniesie on 2,15 mln osób. Stanowi to niezwykle silną presję na rynek pracy, która — jeśli wziąć pod uwagę wyż demograficzny z początku lat osiemdziesiątych — trwać może do około 2010 roku<sup>2</sup>. Presja ta przesądziła w znacznym stopniu o wzroście bezrobocia, zwłaszcza wśród ludzi młodych. Należy jednak podkreślić, że ów wzrost ludności w wieku produkcyjnym, szczególnie w grupie ludzi młodych i wykształconych, stanowić będzie w następnych latach wielką szansę dla polskiej gospodarki. Trzeba bowiem mieć na uwadze, że już wkrótce wiek emerytalny zaczną osiągać pierwsze roczniki wyżu demograficznego z połowy XX wieku. Przyczyniać się to będzie do wzrostu liczby osób biernych zawodowo. Wchodzące bowiem w wiek produkcyjny młode roczniki kontynuować będą, w świetle dotychczasowych tendencji — naukę. Spodziewać się więc należy tendencji równoważących rynek pracy, a nawet wzrastającej przewagi popytu na pracę, szczególnie w grupie ludzi wykształconych.

Z drugiej jednak strony proces starzenia się społeczeństwa polskiego może mieć także negatywny wpływ na powstawanie nowych miejsc pracy. Zwiększenie liczby osób w wieku poprodukcyjnym wymaga odpowiednich transferów ze środków publicznych, co ogranicza m.in. możliwość zmniejszania obciążeń fiskalnych przedsiębiorstw oraz finansowania aktywnej polityki rynku pracy. Polska posiada

<sup>2</sup> Zob. *Polska 2004, Raport o Stanie Gospodarki*, MGiP, Warszawa 2004.



Wykres 2



Źródło: *Polska 2004, Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym*, MGiP, Warszawa 2004.

bowiem już obecnie jeden z najwyższych wśród krajów UE wskaźników socjalnej redystrybucji dochodu narodowego. Dotyczy to wydatków na ubezpieczenia społeczne i wydatków socjalnych, jak emerytur, rent inwalidzkich, rent rodzinnych, świadczeń chorobowych. Dzieje się tak, pomimo że Polacy należą do najmłodszych społeczeństw w Europie. W konsekwencji wysokich wydatków transferowych ograniczeniom muszą ulegać inne wydatki budżetowe, ważne z punktu widzenia rozwoju gospodarczego, jak np. nauka, oświata, infrastruktura.

Przyczyn tak wysokiego udziału wydatków transferowych w budżecie państwa doszukiwać się należy w działaniach z początku lat dziewięćdziesiątych, kiedy to przyznawano wyjątkowo dużo rent i emerytur. Łagodziło to wprawdzie napięcia społeczne, związane z szokiem transformacyjnym, stało się jednak równocześnie głównym (choć nie jedynym) źródłem narastania deficytu finansów publicznych i eksplozji zadłużenia w latach 2001—2003. Konsekwencją tego są wysokie stawki podatków nałożonych na płace (składki na ubezpieczenia społeczne), uważane za jedną z najważniejszych przyczyn, zniechęcających przedsiębiorców do tworzenia nowych miejsc pracy i ograniczających dynamikę wzrostu gospodarczego.

Zagadnienie wydatków transferowych jest tym bardziej istotne, że jak już wcześniej podkreślono, w niedalekiej przyszłości coraz wyraźniej zacznie uwidaczniać się problem starzenia się społeczeństwa polskiego, wraz z jego konsekwencjami dla rynku pracy. Wiązać się one będą z pogłębianiem się niekorzystnej relacji pomiędzy liczbą osób pracujących i liczbą osób utrzymujących się z transferów społecznych. Ilustruje to tzw. wskaźnik obciążenia: liczba osób utrzymujących się z transferów społecznych/liczba osób pracujących.

Tabela 3

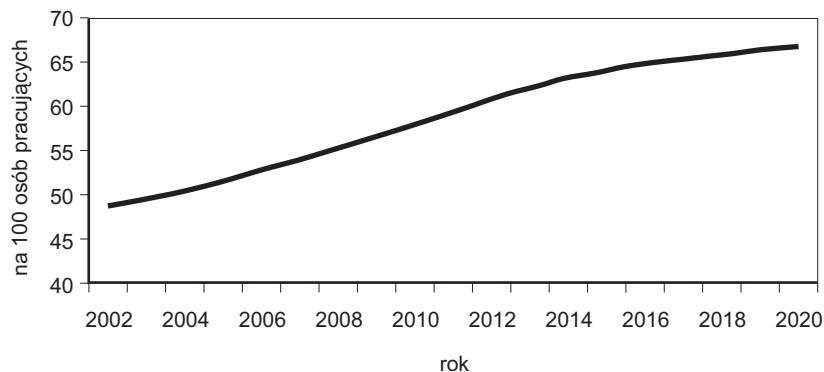
Struktura wydatków budżetu państwa w układzie zadaniowym w latach 2001—2002 (w %)

	2001	2002
Ubezpieczenia społeczne	25,2	27,6
Wydatki socjalne	11,4	10,5
Obsługa długu publicznego	12,1	13,2
Podstawowe funkcje państwa	16,5	16,6
Nauka i edukacja	19,5	18,7
Ochrona zdrowia (bez składek na ubezpieczenie zdrowotne)	1,9	1,7
Infrastruktura i środowisko	4,4	4,5
Rolnictwo	2,3	2,0
Gospodarka	1,2	0,9
Gospodarka mieszkaniowa	2,2	1,2
Kultura i ochrona dziedzictwa narodowego oraz kultura fizyczna i sport	0,7	0,5
Pozostałe wydatki	2,7	2,7
Ogółem	100,0	100,0

Źródło: Sprawozdanie z wykonania budżetu państwa za rok 2002, Ministerstwo Finansów.

Wykres 3

Prognoza wskaźnika obciążenia 2002—2020

Źródło: Raport, *Racjonalizacja Wydatków Społecznych*, MGPIPS, Warszawa 2003.

Jak wynika z prognozy liczba osób nieaktywnych zawodowo, utrzymujących się głównie z transferów społecznych, będzie w Polsce szybko wzrastać. Dostrzeżyć trzeba konsekwencje tego procesu dla finansów publicznych. Osoby aktywne zawodowo, tj. pracownicy i ich pracodawcy mogą być obciążeni wyższymi składkami na ubezpieczenie społeczne, podatki pośrednie i bezpośrednie. Powodować to może także usztywnienie wydatków funduszu pracy, ograniczając prowadzenie skutecznej polityki aktywizacji zawodowej. Rozwiązania tych problemów upatrywać należy głównie w odpowiedniej dynamice wzrostu gospodarczego i takich rozwiązaniach reformatorskich w sferze finansów publicznych, które ograniczą do minimum nieracjonalne wydatki w tym zakresie, spowodowane „miękkimi”, krótkowzrocznymi rozwiązaniami prawno-instytucjonalnymi.

### 3. Spadek dynamiki gospodarczej w roku 1999 jako przyczyna obecnej dekonjunktury na rynku pracy

Poziom zatrudnienia i wielkość bezrobocia podlegały w całym okresie transformacji gospodarczej poważnym zmianom, wykazującym dużą zbieżność z wahaniami konjunktury gospodarczej. Z tego punktu widzenia okres ten można podzielić na cztery podokresy:

— Lata 1990—1993, kiedy to zatrudnienie spadało w wyniku recesji gospodarczej i działań restrukturyzacyjnych. Wspomagane to było dodatkowo dezaktywizacyjną polityką państwa, polegającą m.in. na rozbudowie różnorodnych działań socjalno-osłonowych.

— Lata 1994—1998, gdy zatrudnienie wzrastało wraz z poprawą konjunktury gospodarczej, przejawiającej się w przyspieszeniu wzrostu gospodarczego oraz wzrostu tempa inwestycji. Nasilił się w tym okresie także napływ inwestycji zagranicznych.

— Lata 1999—2002, charakteryzujące się osłabieniem tempa wzrostu gospodarczego, spadkiem poziomu zatrudnienia i wzrostem bezrobocia.

— Od roku 2003 systematyczna poprawa konjunktury gospodarczej, zahamowanie wzrostu bezrobocia.

W kontekście podjętej problematyki na uwagę zasługuje okres drugi, obejmujący lata 1993—1998. Odnotowany wówczas spadek bezrobocia był bowiem przede wszystkim zasługą dużej dynamiki gospodarczej, a zwłaszcza dużej dynamiki produkcji przemysłowej.

Rozwój gospodarczy Polski był w latach 1993—1998 znacznie szybszy, niż przewidywała większość ekspertów. Do dziś trudno o opracowania stanowiące dogłębną analizę przyczyn owej dynamiki. Na ogół podkreśla się w tym względzie skuteczność realizowanej polityki gospodarczej, przedsiębiorczość społeczną, sprzyjający Polsce klimat międzynarodowy itp. Wszystkie te czynniki przyczyniły się jednak do efektywniejszego wykorzystania dotychczasowego potencjału go-

spodarczego i tzw. „rezerw powierzchniowych”, tkwiących w gospodarce. Nie nastąpiły jednak poważniejsze przemiany strukturalne, warunkujące wejście na ścieżkę długofalowego rozwoju. Mimo to wyniki gospodarcze osiągnięte w latach 1994—1997, dawały podstawę do optymistycznych ocen i prognoz na następne lata. Uwiarygodnieniem tych opinii był m.in. szybki wzrost zagranicznych inwestycji bezpośrednich w Polsce. Pierwsza połowa 1998 roku potwierdzała pozytywne tendencje w gospodarce i była nawet korzystniejsza od założeń polityki społeczno-gospodarczej na ten rok. Nastąpiło wprawdzie spowolnienie tempa wzrostu PKB, ale jednocześnie polepszyły się wskaźniki równowagi makroekonomicznej, zwłaszcza że po raz pierwszy od kilku lat przyrost wpływów z eksportu był wyższy od przyrostu wydatków na import. Deficyt obrotów bieżących ustabilizował się na poziomie ok. 3% PKB. Spadła inflacja, ale i tempo wzrostu spożycia, które w kontekście słabego wskaźnika oszczędności, było nie do utrzymania na poziomie dynamiki PKB.

Drastyczne pogorszenie sytuacji gospodarczej nastąpiło w drugiej połowie 1998 roku i utrzymało się w następnych kilku latach. Szczególny niepokój budziło osłabienie eksportu i znaczny wzrost deficytu w obrotach bieżących, spadek produkcji przemysłowej, spadek inwestycji i produkcji budowlanej, spadek popytu finalnego, wzrost deficytu budżetowego. W świetle takich tendencji makroekonomicznych musiało dojść do wzrostu stopy bezrobocia, która już w pierwszym kwartale 1999 roku przekroczyła 12%.

Owe, niekorzystne tendencje w gospodarce, zapoczątkowane w drugiej połowie 1998 roku spotykały się z bardzo zróżnicowanymi ocenami i prognozami. Z jednej strony, szczególnie w tzw. „kołach rządowych”, przeważał pogląd o przejściowym spowolnieniu wzrostu, spowodowanym kryzysem rosyjskim i osłabieniem koniunktury w krajach Unii Europejskiej<sup>3</sup>. Z drugiej strony formułowano opinie, że był to początek dłuższej recesji, wymagającej głębokich zmian w polityce gospodarczej<sup>4</sup>. Wydaje się, że powodem tych rozbieżności była niejednoznaczna ocena przyczyn ówczesnego spowolnienia gospodarczego. Na ogół przeważał pogląd, że przyczyn tych upatrywać należy w sferze zjawisk zewnętrznych, tj. właśnie w spadku eksportu do Rosji i państw byłego Związku Radzieckiego, a także do krajów Unii Europejskiej. Podkreślano przy tym, że te czynniki zewnętrzne nałożyły się na cykl koniunkturalny i związane z nim osłabienie koniunktury gospodarczej<sup>5</sup>. Taka interpretacja przyczyn ówczesnej dekonunktury wydaje się niewystarczająca z dwóch powodów:

— po pierwsze, skutki kryzysu rosyjskiego dla polskiej gospodarki były możliwe do skwantyfikowania. Eksport do Rosji obejmował w 1998 roku 8% naszego eksportu ogółem, a ten stanowił w przybliżeniu 25% PKB. Jak łatwo obliczyć spadek PKB, wynikający ze spadku eksportu do Rosji i krajów objętych skutkami

<sup>3</sup> S. Gomułka, *Szoki zewnętrzne, czy błędy własne*, „Rzeczpospolita” z 3 marca 1999 r.

<sup>4</sup> *Dylematy polskiej koniunktury*, „Nowe Życie Gospodarcze”, nr 19/1999.

<sup>5</sup> J. Kropiwnicki, *Zimny rok*, „Nowe Życie Gospodarcze”, nr 14/1999.

Tabela 4

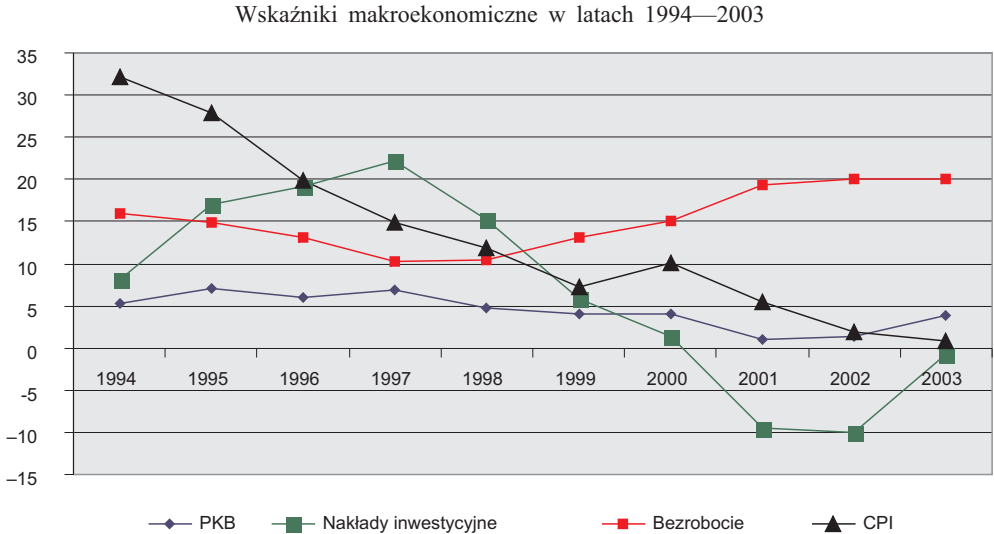
Podstawowe wskaźniki makroekonomiczne w latach 1994—2003

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Wyszczególnienie										
Produkt krajowy brutto (ceny stałe)	105,2	107,0	106,0	106,8	104,8	104,1	104,0	101,0	101,4	103,8
Popyt krajowy (ceny stałe)	106,4	107,0	109,7	109,2	106,4	104,8	102,8	98,3	100,9	102,4
Nakłady brutto na środki trwałe (ceny stałe)	109,2	116,5	119,7	121,7	114,2	106,8	102,7	91,2	94,2	99,1
Produkcja sprzedana przemysłu	112,1	109,7	108,3	111,5	103,5	103,6	106,7	100,6	101,4	108,4
CPI stopa inflacji (średnioroczne)	132,2	127,8	119,9	114,9	111,8	107,3	110,1	105,5	101,9	100,8
Nakłady inwestycyjne ogółem (ceny stałe)	108,1	117,1	119,2	122,2	115,3	105,9	101,4	90,5	90,0	99,3
Wskaźnik rentowności brutto	4,1	4,2	3,4	3,6	2,0	1,1	1,9	0,7	0,8	2,8
Eksport towarów (wg SAD)	121,9	132,8	106,7	105,7	109,6	97,1	115,5	114,0	113,6	130,6
Import towarów (wg SAD)	114,5	134,7	127,8	113,9	111,2	97,6	106,6	102,7	109,6	123,4
Saldo obrotów towarowych	-4329,1	-6154,8	-12696,9	-16556,2	-18824,7	-18503,8	-17288,9	-14182,9	-14102,9	-14427,0
Pracujący w gospodarce narodowej – przeciętnie w roku	101,1	101,8	101,9	102,8	102,3	97,3	97,7	99,4	99,1	98,0
Stopa bezrobocia (w końcu roku)	16	14,9	13,2	10,3	10,4	13,1	15,0	19,4	20,0	20,0
Dynamika wydajności pracy liczonej PKB na 1 pracownika (rp = 100)	104,1	104,8	103,3	103,5	102,3	106,9	106,1	101,7	103,6	104,3
Saldo budżetu państwa	-2,5	-2,4	-2,4	-1,2	-2,4	-2,0	-2,2	-4,3	-5,1	-4,5

(układ dynamiczny, rok poprzedni = 100)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Roczników Statystycznych GUS.

Wykres 4



Źródło: opracowanie własne na podstawie Roczników Statystycznych GUS.

kryzysu rosyjskiego, w żadnym wypadku nie mógł być większy niż 1%. Z kolei osłabienie koniunktury w krajach UE, ciążyć mogło dopiero na wynikach roku następnego, a nie roku 1998, kiedy kraje te realizowały jeszcze najwyższą od kilku lat stopę wzrostu gospodarczego;

— po drugie, faktycznie wskaźnik wyprzedzenia koniunktury już w drugiej połowie 1997 roku wskazywał na możliwość obniżenia się dynamiki gospodarczej<sup>6</sup>. Wolniejszy był napływ nowych zamówień w przemyśle, pogarszała się sytuacja finansowa przedsiębiorstw, spadała wydajność pracy oraz słabła skłonność konsumentów do zakupów.

Problem jednak w tym, że symptomy owe nie zostały należycie odczytane przez politykę gospodarczą. Zapowiadany w tych warunkach program, „schładzania” przegrzanej gospodarki, jeśliby nawet pozostał w sferze retoryki wyborczej, musiał przyczynić się do pogorszenia oczekiwań podmiotów gospodarczych. Program ten nie pozostał jednak tylko w sferze retoryki. Kontynuowana była restrykcyjna polityka pieniężna i fiskalna. O ile ta ostatnia może budzić większe zrozumienie, to polityka wysokich stóp procentowych i dyscyplinowanie podaży pieniądza przez bank centralny było ewidentnie polityką schładzania tyle tylko, że nie przegrzanej, ale słabnącej gospodarki. Ową restrykcyjność polityki pieniężnej ilustruje m.in. fakt, że przy ogólnym wzroście aktywów NBP w 1998 roku o 20% aktywa zagraniczne (złoto, wartości dewizowe i gotówka w walutach obcych) zwiększyły się aż o 29%, podczas gdy aktywa krajowe zmalały o ponad 4%.

<sup>6</sup> M. Drozdowicz, *Coraz lepsza koniunktura*, „Rzeczpospolita” z 5 maja 1999 r.

Z kolei wartość papierów wartościowych NBP w obiegu zwiększyła się w tymże roku prawie dwukrotnie. Dane te pokazują skalę działań banku centralnego na rzecz ściągania pieniądza z rynku<sup>7</sup>.

Powodem restrykcyjnej polityki pieniężnej był zapewne duży deficyt w obrotach bieżących wymiany zagranicznej. Chodziło więc o ograniczenie wzrostu popytu wewnętrznego, ukierunkowanego w dużym stopniu na import. Ponadto cel antyinflacyjny, i to realizowany na wyrost, przysłał inne obszary nierównowagi gospodarczej. Wysokie stopy procentowe, przekraczające w połowie 1998 roku 10% w ujęciu realnym, na tyle wzmocniły walutę krajową w stosunku do dolara, że stały się, odwrotnie niż przewidywano, czynnikiem pobudzającym import, a nie eksport i przyczyniły się w ostatecznym rozrachunku do pogłębienia deficytu w obrotach bieżących z zagranicą, a nie do jego zmniejszenia. To zaś uderzyło, bardziej niż kryzys rosyjski, w przemysł, a zwłaszcza w rolnictwo. Silny złoty wpłynął bowiem na potaniecie importu żywności, co w obliczu dobrego urodzaju w rolnictwie, spowodowało spadek cen żywności. Wpłynęło to wprawdzie na spadek inflacji, ale jednocześnie zmniejszyło niebezpiecznie dochody realne rolników i popyt gospodarstw rolnych na dobra inwestycyjne. To zaś musiało się odbić na dynamice produkcji przemysłowej.

W świetle tych faktów, w miejsce programu schładzania gospodarki, konieczna była aktywna polityka pieniężna, prowadząca do znacznej obniżki stóp procentowych już w pierwszej połowie 1998 roku, a nie, jak to się stało dopiero z początkiem 1999 roku. Skutki tej restrykcyjnej polityki pieniężnej rozprzestrzeniające się na zasadzie „efektu domina” ciążyły jeszcze niewątpliwie przez następne lata na wynikach gospodarki. Ponadto wymuszały one bardziej ekspansywną politykę fiskalną, opłacaną wzrostem deficytu budżetowego.

Przywoływana często argumentacja, że w tym samym czasie, pomimo wysokich stóp procentowych, nastąpił wzrost kredytów dla podmiotów gospodarczych oraz, że przed 1998 rokiem mieliśmy do czynienia z nadmiernym popytem konsumpcyjnym, nie jest do końca przekonująca, aczkolwiek wątpliwości w tym względzie trudno jest zweryfikować empirycznie.

Odnosnie do pierwszej kwestii wyłaniają się dwie możliwości interpretacyjne. Według pierwszej, popyt na kredyty uzasadniałaby prorozwojowa orientacja przedsiębiorstw i wykorzystywanie w tym względzie dźwigni finansowej. Przy tak wysokiej stopie procentowej wydaje się to jednak mało realistyczne, tym bardziej że dane dotyczące rentowności przedsiębiorstw tezie takiej zaprzeczały. Bardziej prawdopodobna jest możliwość druga, wyjaśniająca ówczesny wzrost popytu na kredyty trudnościami w zakresie płynności finansowej przedsiębiorstw, spowodowanymi właśnie spadkiem obrotów i wzrostem zapasów.

Jeżeli chodzi o kwestię wysokiej dynamiki popytu konsumpcyjnego, to problem wymaga głębszej analizy, uwzględniającej prawidłowości związanych z tzw. „wyglądaniem” konsumpcji. Względny spadek cen na dobra trwałego użytku,

<sup>7</sup> Zob. „Biuletyn Informacyjny NBP”, 12/1998, s. 30—31.



mógł być głównym czynnikiem pobudzającym popyt konsumpcyjny w okresie przed 1998 rokiem, nakierowany na wymianę tych dóbr. Zaobserwowana w związku z tym tendencja wzrostowa w zakresie spożycia, przekraczająca nawet w roku 1996 dynamikę PKB, niekoniecznie miała więc charakter długookresowy i nie musiała wymagać tak drastycznych środków interwencyjnych.

Podsumowując powyższe uwagi należy stwierdzić, że u podstaw zapoczątkowanej z końcem 1998 roku dekonjunktury w gospodarce polskiej legły następujące przyczyny:

- spadek dynamiki wzrostu gospodarczego związany z cyklem koniunkturalnym, charakterystycznym dla transformujących się krajów Europy Środkowo-Wschodniej;

- błędy w polityce gospodarczej, polegające na kontynuowaniu w roku 1998 zbyt restrykcyjnej polityki pieniężnej;

- kryzys rosyjski i jego reperkusje w innych krajach, stanowiących obszar naszego eksportu.

W zależności od oceny przyczyn i charakteru ówczesnej dekonjunktury formułowane były różne prognozy rozwoju sytuacji gospodarczej i różne sugestie pod adresem polityki gospodarczej. W większości przeważały opinie o krótkookresowym spowolnieniu dynamiki gospodarczej i mającej już nastąpić w następnym roku poprawie sytuacji. W rezultacie oczekiwano, że już w roku 2000 gospodarka powróci na ścieżkę długofalowego rozwoju, pobudzanego impulsami, wynikającymi z przygotowań do wstąpienia do Unii Europejskiej<sup>8</sup>.

U podstaw tego rodzaju prognoz leżało założenie o sprzyjających warunkach wewnętrznych i zewnętrznych realizowanej strategii gospodarczej. Chodziło zwłaszcza o politykę socjalną, nastawioną na redukcję deficytu budżetowego i politykę pieniężną, zorientowaną na ograniczenie inflacji do poziomu warunkującego członkostwo w Unii Europejskiej. Zakładano wysoką skłonność do inwestowania, wysokie tempo wzrostu eksportu i popytu finalnego. Jednocześnie jednak zwracano także uwagę na zagrożenia w realizacji takiej pro wzrostowej i proeksportowej strategii. Przede wszystkim brano pod uwagę ewentualność niekorzystnego klimatu społecznego i napięć związanych z programami restrukturyzacji górnictwa i hutnictwa. Ustąpienie pod naporem nacisków płacowych, czy też żądań dotowania produkcji mogło doprowadzić bowiem do uruchomienia spirali inflacyjnej, pogorszenia oczekiwanej stopy zwrotu od inwestycji i ograniczenia napływu zagranicznych inwestycji bezpośrednich. Ponadto mogły wystąpić napięcia w bilansie płatniczym, spowodowane wyższą dynamiką importu, niż eksportu i wymuszające kontynuację restrykcyjnej polityki pieniężnej. Brano także pod uwagę możliwość wystąpienia światowego kryzysu gospodarczego.

<sup>8</sup> Zob. W. Licea, A. Welfe, *Prognoza podstawowych makroekonomicznych charakterystyk rozwoju gospodarki Polski: 1999—2003*, Łódź 1998 (referat na konferencję w Ministerstwie Finansów — 19 maja 1999 r.); *Trzy warianty rozwoju — strategia rozwoju gospodarczego kraju do roku 2010 przygotowywana przez Ministerstwo Finansów, „Rzeczpospolita”* z 16 kwietnia 1999 r.



#### 4. Makroekonomiczne uwarunkowania rynku pracy po 2002 roku

Podstawowym warunkiem równoważenia rynku pracy jest niewątpliwie wzrost gospodarczy. Nie każda jednak dynamika wzrostu wywołuje pozytywne efekty na rynku pracy. Przyjmuje się, że w warunkach polskich efekty takie wiązać się mogą dopiero ze wzrostem powyżej 5%<sup>9</sup>. Wynika to nie tylko z przedstawionej wcześniej struktury gospodarki polskiej, ale i to głównie, z dużych rezerw tzw. wzrostu bezzatrudnieniowego, wiążących się z niskim poziomem wydajności pracy w Polsce. Stąd właśnie w roku 2003 mieliśmy już do czynienia z utrwalającym się wzrostem gospodarczym, przy równoczesnym spadku liczby zatrudnionych i stosunkowo niskiej stopie inwestycji brutto. Głównym źródłem wzrostu okazał się bowiem wzrost wydajności pracy. Ponadto czynnikami, które od strony popytu miały istotne znaczenie dla wzrostu gospodarczego, były: popyt konsumpcyjny oraz eksport netto. Popyt krajowy wzrósł w 2003 roku o 2,4% w stosunku do roku poprzedniego. Pomimo że wzrost ten był niewielki i dokonał się głównie kosztem spadku oszczędności gospodarstw domowych, to jednak świadczy o optymistycznych oczekiwaniach ludności, co do przyszłych dochodów. Na uwagę zasługuje natomiast dynamika eksportu netto. Determinowana ona była zapewne niskim poziomem popytu krajowego, to jednak dowodzi wzrostu konkurencyjności polskich przedsiębiorstw i poprawy ich kondycji finansowej.

Istotnym czynnikiem wzrostu gospodarczego, mającym bezpośrednie przełożenie na rynek pracy są inwestycje. Po spowolnieniu dynamiki gospodarczej w roku 1999 nakłady inwestycyjne w zakresie środków trwałych systematycznie spadały, aż do połowy 2003 roku. W drugiej połowie tego roku natomiast można było zaobserwować pierwsze symptomy ożywienia inwestycyjnego. Pomimo że wartość nakładów inwestycyjnych w całym 2003 roku nie wzrosła, to jednak, biorąc pod uwagę osiągnięty poziom wzrostu gospodarczego, spodziewać się należy przyspieszenia inwestycyjnego w najbliższych latach. Również w roku 2003 przełamany został spadek napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych, które osiągnęły wartość 6,42 mld USD. Silnym stymulatorem inwestycji i wzrostu gospodarczego w Polsce będą także fundusze strukturalne UE<sup>10</sup>.

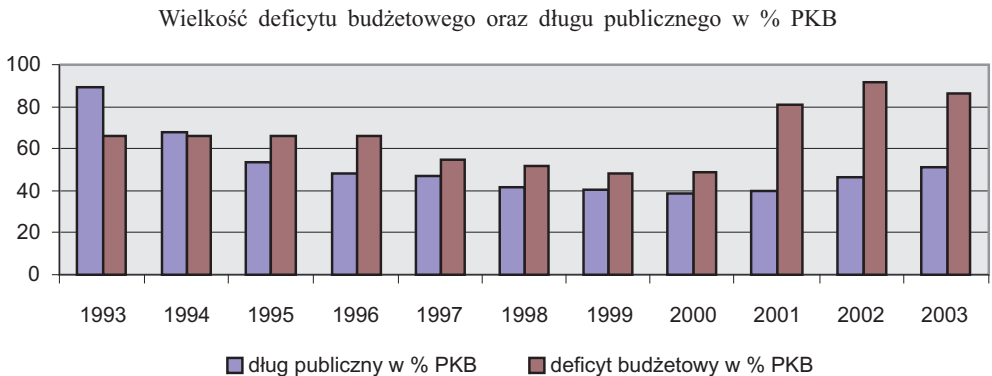
Korzystnie też — bo na poziomie 1,9% PKB — ukształtowało się w roku 2003 ujemne saldo obrotów bieżących handlu zagranicznego. W roku 2002 wskaźnik ten wynosił jeszcze 3,5%, a w 2001 roku — 3,8%. Wobec utrzymującej się dynamiki eksportu przewidywać można dalszy spadek tego wskaźnika. Istotne znaczenie będzie mieć tutaj poziom kursu walutowego. W interesie wzrostu gospodarczego, a w ślad za tym i równoważenia rynku pracy, leży opóźnianie aprecjacji złotówki, która wydaje się jednak nieuchronna.

<sup>9</sup> M. Zieliński, *Sytuacja makroekonomiczna a równowaga rynku pracy*, „Nowe Życie Gospodarcze”, nr 51/2000.

<sup>10</sup> J. Hausner, *Dwa wymiary polityki gospodarczej*, „Nowe Życie Gospodarcze”, nr 10/2004.

Ważnym uwarunkowaniem rynku pracy — co już wcześniej podkreślono — jest poziom deficytu budżetowego. W latach 1994—1996 spadkowi deficytu towarzyszył wzrost zatrudnienia. Natomiast w ciągu ostatnich kilku lat deficyt budżetowy, jak i dług publiczny systematycznie wzrastały; bezrobocie również wzrastało. Na podstawie tych tendencji można wysunąć wniosek, iż wzrost deficytu budżetowego w warunkach polskich niekoniecznie prowadzi do wzrostu zatrudnienia, jak można by sądzić na gruncie ekonomii keynesowskiej. Przyczyną tkwi w strukturze tego deficytu, która nie tyle stymuluje wzrost popytu globalnego, co hamuje przedsiębiorczość i tworzenie nowych miejsc pracy. Chcąc więc stworzyć trwałe podstawy wzrostu i rozwoju gospodarczego konieczne stało się przygotowanie i wdrożenie gruntownej reformy finansów publicznych.

Wykres 5



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MF.

Podjęte w roku 2003 prace nad reformą finansów publicznych, w ramach tzw. programu Hausnera, oparto na przekonaniu, że dobrze przeprowadzona reforma pozwoli na trwałe podniesienie tempa wzrostu gospodarczego do poziomu zapewniającego szybkie nadrobienie dystansu względem „piętnastki” krajów UE. Badania, w oparciu o dane z kilkudziesięciu prób redukcji deficytów budżetowych przeprowadzonych w krajach OECD w ciągu ostatnich 30 lat, dostarczają dowodów, że redukcja deficytu nie tylko pozytywnie wpływa na wzrost gospodarczy w długim okresie, lecz także może służyć szybszemu wyjściu z recesji w okresie krótkim, tzn. może mieć charakter polityki ekspansywnej<sup>11</sup>.

Warunkiem powodzenia konsolidacji fiskalnej jest przede wszystkim oparcie jej na zmniejszeniu wydatków publicznych, a nie na podnoszeniu podatków. Ważne jest także, aby skala redukcji wydatków była dostatecznie duża i gwarantowała trwałą likwidację deficytu strukturalnego, a w perspektywie kilkuletniej znaczne zmniejszenie długu publicznego w PKB. Jest także niezwykle istotne, aby reduk-

<sup>11</sup> Zob. *Raport — Racjonalizacja wydatków społecznych*, MGPIPS, Warszawa 2003.

cja wydatków polegała głównie na zmniejszeniu skali transferów socjalnych, a nie na cięciach w wydatkach o charakterze pro wzrostowym. Tylko reformy fiskalne oparte na tych założeniach w sposób trwały zmniejszają deficyt publiczny, redukując jego składnik strukturalny i działają pro wzrostowo zarówno w krótkim, jak i długim okresie. Zmiany oparte wyłącznie na cięciach wydatków prorozwojowych, przy zachowaniu skali transferów lub przede wszystkim na zwiększeniu ciężarów podatkowych nie usuwają strukturalnego charakteru deficytu, a ich skutki są nietrwałe zarówno w aspekcie ożywienia gospodarczego, jak i trwałej likwidacji nierównowagi finansowej.

Oprócz polityki budżetowej ważnym stymulatorem koniunktury gospodarczej, a przez to i sytuacji na rynku pracy jest polityka pieniężna. W świetle regulacji ustawowych jej zasadniczym celem jest utrzymywanie na określonym poziomie inflacji oraz kursu walutowego (wartości złotówki). Zadaniem jej jest także wspieranie wzrostu gospodarczego, o ile nie koliduje to z celem głównym. Odpowiednie rozłożenie akcentów polityki pieniężnej na cel inflacyjny i wzrostowy jest dla równowagi rynku pracy niezwykle ważne.

Jeśli wziąć pod uwagę cały okres transformacji to krzywa Philipsa, zakładająca wymienną zależność pomiędzy stopą bezrobocia a stopą inflacji, wyraźnie potwierdziła się w początkach tego okresu oraz w latach 1998—2002. W obydwu tych przypadkach mieliśmy do czynienia z niezwykle restrykcyjną polityką pieniężną, opłaconą wzrostem bezrobocia. O ile w latach 1990—1993 było to uzasadnione względami transformacyjnymi i koniecznością tworzenia podstaw równowagi gospodarczej, to w tym drugim okresie takie nastawienie w polityce pieniężnej musi budzić wątpliwości. Zwrócona na to została już uwaga w poprzednim punkcie.

W latach 2001—2003 inflacja kształtowała się znacznie poniżej założonego przez Radę Polityki Pieniężnej celu inflacyjnego. Na przykład w roku 2001 cel inflacyjny w polityce pieniężnej mieścił się w granicach 6—8%, a stopa inflacji ukształtowała się na poziomie 3,6%, w roku 2003 z kolei cel założono w przedziale 3+/-1%, a inflacja wyniosła 1,7%. Trzeba przy tym mieć na uwadze, że w roku 2003 zaobserwować można było stopniowe, ale wyraźne ożywienie gospodarcze. Przystąpiono także do reformy finansów publicznych, co wiązało się z zaostrzeniem polityki fiskalnej w następnych latach. Pojawiły się więc warunki do bardziej śmiałych kroków w obniżaniu stóp procentowych i zmiany nastawienia w polityce pieniężnej. Przyczyniłoby się to niewątpliwie do wzmocnienia bodźców inwestycyjnych, wynikających z poprawy koniunktury gospodarczej, a jednocześnie warunkujących poprawę sytuacji na rynku pracy. Wydaje się to tym bardziej słuszne, że wskaźniki stopy inflacji w Polsce są jednymi z najniższych wśród wszystkich krajów Unii Europejskiej, a więc odwrotnie niż ma to miejsce w przypadku stóp bezrobocia. O ile bowiem np. stopa inflacji w Polsce w roku 2002 wyniosła 1,9%, to wśród krajów „piętnastki” 2,1%, a wśród krajów „dziesiątki” 2,7%<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Zob. *Polska 2004, Raport o Stanie Gospodarki*, MGiP, Warszawa 2004, s. 39.

\*

Podsumowując przeprowadzone rozważania należy stwierdzić, że oprócz procesów restrukturyzacji przedsiębiorstw, istotny wpływ na sytuację na rynku pracy mają uwarunkowania makroekonomiczne, a zwłaszcza prowadzona polityka budżetowa i pieniężna. Szczególnie silny związek występuje pomiędzy wielkością zatrudnienia i bezrobocia, a wzrostem gospodarczym i inwestycjami. Stąd też coraz wyraźniej rysuje się konieczność głębokiej reorientacji w polityce gospodarczej Polski, w stosunku do kierunku wyznaczonego po 1989 roku. Zbyt długo koncentrowano się bowiem na kwestii równowagi makroekonomicznej i walce z inflacją, zaniedbując politykę strukturalną i prorozwojową. Tymczasem taka właśnie polityka stworzyć może podstawy długotrwałego wzrostu gospodarczego. Nie oznacza to oczywiście marginalizowania równowagi makroekonomicznej. Chodzi jednak o odpowiednią hierarchię priorytetów, właściwą danemu etapowi rozwoju gospodarczego i konkretnym uwarunkowaniom tego rozwoju.

JAN SIEKIERSKI

Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna  
Tarnów

# Lokalne uwarunkowania rynku pracy na przykładzie Subregionu Tarnowskiego

## 1. Wstęp i delimitacja Subregionu Tarnowskiego

Rynek pracy jest szczególnym rynkiem, który ukształtował się w historycznym procesie rozwoju kapitalistycznej gospodarki rynkowej. Badany jest w kontekście relacji między podażą zasobów pracy a popytem na pracę. Na rynek ten wywiera wpływ wiele uwarunkowań i czynników, takich jak: liczba ludności i przyrost naturalny, migracje, struktura wiekowa, płeć, wykształcenie itd.

Rynek pracy w Polsce od roku 1990 jest powiązany z procesem transformacji rynkowej, a więc uruchomieniem mechanizmów, które spowodowały spadek zatrudnienia i pojawienia się w dużej skali trwałego bezrobocia. Taka sytuacja na rynku pracy wynika z procesów dostosowawczych, odzwierciedlających przemiany proefektywnościowe w polskiej gospodarce, głównie związane ze wzrostem wydajności pracy (Wojtyna, 2004).

Wzrost znaczenia badań i analiz rynku pracy, zwłaszcza w odniesieniu do rynków lokalnych, wynika z przestrzennych zróżnicowań demograficznych i ekonomicznych, a także decentralizacji funkcji państwa, roli interwencjonizmu państwowego w gospodarce, nowych uregulowań prawnych.

Aktualnie obowiązująca ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. (Dz.U. nr 99, poz. 101) zawiera regulacje dotyczące polityki rynku pracy państwa wraz z inicjatywami samorządów terytorialnych różnych szczebli (rozdział 2), instrumentów rynku pracy (rozdział 11), wspierania lokalnych i regionalnych rynków pracy (rozdział 13), organizacji partnerstwa lokalnego i wykorzystania środków Funduszu Pracy (rozdział 18).

W roku 2004 dokonano również wielu zmian w Kodeksie pracy, o czym świadczy obowiązująca od 1 stycznia 2004 roku ostatnia jego nowelizacja. Kolejne modyfikacje dotyczą dostosowań polskich przepisów do unijnych w związku z wejściem Polski 1 maja 2004 roku do Unii Europejskiej. Dyrektywy unijne

jako załącznik numer 1 odwołują się do konkretnych znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy.

W niniejszym opracowaniu przedstawione zostaną niektóre ważniejsze uwarunkowania lokalnych rynków pracy na przykładzie Subregionu Tarnowskiego. W tak przyjętym temacie, wyodrębniony do tego celu badań subregion tworzą miasto Tarnów jako powiat grodzki, oraz powiat tarnowski w województwie małopolskim (mapka 1).

Mapka 1

Subregion tarnowski w województwie małopolskim  
Stan na 31 XII 2002 r.



W artykule wykorzystano materiały głównie pochodzące ze statystyki masowej GUS i Urzędu Statystycznego w Krakowie dla lat 2002—2004 (także niektóre informacje dla lat 1999 i 2000), oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie.



## 2. Ludność i źródła jej utrzymania

Ludność, jak i obszar Subregionu Tarnowskiego stanowią niecałe 10% województwa małopolskiego. W latach 1999—2002 liczba ludności w mieście Tarnowie zmniejszyła się między innymi na skutek migracji i niskiego przyrostu naturalnego, zaś w powiecie tarnowskim wzrosła. Liczba kobiet na 100 mężczyzn nie uległa zmianie i jest o 8 osób większa w powiecie tarnowskim aniżeli w mieście Tarnowie. Stan ludności w wieku produkcyjnym w powiecie tarnowskim jest niższy aniżeli w Tarnowie, gdzie zwiększył się o 2% w latach 1999—2002. Natomiast ludność nieprodukcyjna w przeliczeniu na 100 osób produkcyjnych jest wyższa w powiecie wobec średniej dla regionu małopolskiego (tab. 1).

Według NSPiM z pracy utrzymuje się w badanym subregionie przeszło 300 tys. ludności, tj. 31% ogółem, w tym ze źródeł pozarolniczych 26,4% według stanu na 20 maja 2002 roku. Natomiast z pracy we własnych gospodarstwach w powiecie utrzymuje się blisko 7% ludności.

Źródła niezarobkowe w subregionie odnoszą się do ponad  $\frac{1}{4}$  jego mieszkańców, w tym w 23% do emerytów i rencistów (tab. 2).

## 3. Pracujący i miejsca pracy

Informacje o pracujących dotyczą osób wykonujących pracę w głównym miejscu pracy przynoszące zarobek lub inny dochód. Pracujący w Subregionie Tarnowskim według stanu na koniec 2002 roku w ujęciu sektorowym stanowią blisko 30% w przemyśle i budownictwie, w tym głównie w Tarnowie. Natomiast w rolnictwie ogółem w subregionie 27,6%, przede wszystkim w powiecie tarnowskim. Przyjmując tę ludność w nim pracującą za 100, w rolnictwie znajduje zatrudnienie blisko 60% osób w wieku zdolności do pracy.

Z kolei usługi rynkowe i nierynkowe stwarzają zatrudnienie głównie w Tarnowie (tab. 3).

Miejsca pracy zorganizowane w różnych podmiotach gospodarki narodowej w największym stopniu dotyczą osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, bo 85,2% w końcu 2002 roku. Na ogólną liczbę 19 378 podmiotów w badanym subregionie, spółki stanowią 11,6%, w tym spółki cywilne 8% (tab. 4).

Podmioty gospodarki narodowej ujęte w rejestrze REGON w przeliczeniu na 10 tys. ludności w badanym subregionie w latach 2000—2002 wskazują na tendencję wzrostową. W największym stopniu dotyczą osób fizycznych, prowadzących działalność gospodarczą. W większym stopniu w mieście Tarnowie aniżeli w powiecie tarnowskim (tab. 5).

Tabela 1

Ludność w Subregionie Tarnowskim  
Stan na 31 XII 2002 r.

Lata	Wyszczególnienie	Ogółem	Ludność					Wiek przedprodukcyjny	Ogółem = 100		Nieproduk. na 100 osób produkcyj.
			na 1 km <sup>2</sup>	w miastach %	kobiet na 100 M	przyrost naturalny %	saldo migracji		produkcyjny	poprodukcyjny	
1999	Województwo małopolskie	3222,500	213	50,4	105	1,67	0,5	25,9	59,5	14,6	68
	w tym:										
	Subregion Tarnowski										
	Miasto Tarnów Powiat tarnowski	121,057 180,100	1687 135	100,0 7,3	110 102	0,49 4,70	0,6 2,5	25,0 29,6	61,5 56,0	13,5 14,4	62 79
2002	Województwo małopolskie	3 237 217	214	50,2	106	1,40	1,0	23,8	61,1	15,1	64
	w tym:										
	Subregion Tarnowski										
	Miasto Tarnów Powiat tarnowski	119 564 182 823	1661 137	100,0 8,7	110 102	0,67 3,35	-4,6 2,0	21,6 28,0	63,5 57,4	14,9 14,6	57 74

Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Małopolskiego, US Kraków 2000; Powiaty w Polsce, GUS, Warszawa 2003.



Tabela 2

Źródła utrzymania ludności w Subregionie Tarnowskim  
Stan na 20 V 2002 r.

Wyszczególnienie	Województwo małopolskie	Subregion Tarnowski		
		Razem	M. Tarnów	Powiat tarnowski
Ogółem – osób	3 232 408	301 694	119 213	181 881
%	100,0	100,0	100,0	100,0
I. Praca — razem	32,0	30,9	31,5	30,5
A. Pozarolnicza — razem	27,8	26,4	31,2	23,3
— najemna	24,4	23,8	28,0	21,2
— na własny rachunek	3,4	2,6	3,2	2,1
B. W rolnictwie — razem	4,2	4,5	0,3	7,2
— w tym we własnym gospodarstwie	3,8	4,2	0,2	6,9
II. Źródła niezarobkowe razem	27,4	26,7	27,4	26,3
— emerytura	11,7	11,4	12,0	11,0
— renta	12,1	11,7	11,2	12,1
— zasiłek dla bezrobotnych	1,1	0,8	0,8	0,9
— zasiłek pomocy społecznej	0,3	0,4	0,5	0,3
— inne niezarobkowe	2,2	2,3	2,9	2,0
III. Na utrzymaniu i inni	40,6	42,4	41,1	43,2

Źródło: NSPLiM i obliczenia własne.

Tabela 3

Pracujący w Subregionie Tarnowskim  
Stan na 31 XII 2002 r.

Wyszczególnienie	Województwo małopolskie	Subregion Tarnowski		
		Razem	M. Tarnów	Powiat tarnowski
Ogółem — osób	775 758	76 430	41 570	34 860
%	100,0	100,0	100,0	100,0
w tym:				
— rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybołówstwo, rybactwo	23,7	27,6	1,0	59,4
— przemysł i budownictwo	27,4	29,4	39,2	17,6
— usługi rynkowe	25,2	21,6	32,9	8,2
— usługi nierynkowe	23,7	21,4	26,9	14,8

U w a g i: Bez podmiotów o liczbie pracujących do 9 osób z pracującymi w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie.

Źródło: Powiaty w Polsce, GUS, Warszawa 2003 i obliczenia własne.

Tabela 4

Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w Subregionie Tarnowskim  
Stan na 31 XII 2002 r.

Wyszczególnienie	Województwo małopolskie	Subregion Tarnowski		
		Razem	M. Tarnów	Powiat tarnowski
Ogółem	278 350	19 378	10 842	8536
w tym:	0,1	0,0	0,0	0,0
I. Przedsiębiorstwa państwowe				
II. Spółki — razem	14,5	11,6	14,9	7,6
A. handlowe	4,8	3,6	5,1	1,6
a) kapitałowe	4,1	3,0	4,4	1,2
— akcyjne	0,2	0,2	0,3	0,0
— z o.o.	3,9	2,8	4,1	1,2
b) osobowe	0,7	0,6	0,7	0,4
— jawne	0,6	0,6	0,7	0,4
B. cywilne	9,7	8,0	9,8	6,0
III. Spółdzielnie	0,4	0,5	0,4	0,6
IV. Stowarzyszenia i organizacje społeczne	1,8	2,6	2,0	3,4
V. Fundacje	0,2	0,1	0,2	0,0
VI. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	83,0	85,2	82,5	88,4

Źródło: *Wybrane dane o powiatach i gminach województwa małopolskiego w 2002 roku*, US Kraków, 2003 i obliczenia własne.

Tabela 5

Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON na 10 tys. ludności w Subregionie Tarnowskim w latach 2000—2002

Wyszczególnienie	Ogółem		Osoby prawne i jednostki organizacyjne bez osób prawnych		Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	
	2000	2002	2000	2002	2000	2002
Województwo małopolskie	778	859	169	187	610	672
w tym:						
Subregion Tarnowski						
Miasto Tarnów	813	906	179	208	635	698
Powiat Tarnów	407	466	70	87	328	379

Źródło: *Wybrane dane o powiatach i gminach województwa małopolskiego w 2002 roku*, US, Kraków 2003 i obliczenia własne.

## 4. Aktywność zawodowa a bezrobocie

Podstawowe kryterium podziału ludności na aktywną i bierną zawodowo jest posiadanie, wykonywanie i poszukiwanie pracy.

Do aktywnych zawodowo zalicza się w statystyce GUS osoby pracujące w pełnym wymiarze czasu pracy oraz osoby bezrobotne. Na tej podstawie oblicza się dwa współczynniki, tj. aktywności zawodowej i zatrudnienia.

Pierwszy — przedstawia udział aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej.

Drugi — uwzględnia udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej.

Do biernych zawodowo zalicza się osoby, które nie zostały zakwalifikowane jako pracujące lub bezrobotne.

Tabela 6 ilustruje w ujęciu syntetycznym stan aktywności ekonomicznej ludności Subregionu Tarnowskiego na tle województwa małopolskiego według stanu na 31 grudnia 2002 roku.

Współczynnik aktywności zawodowej dla miasta Tarnowa wynosił 52,2%, a dla powiatu tarnowskiego 55,7% i był wyższy od średniego dla całego regionu Małopolski (54,1%). Jak widać są to mierniki niekorzystne dla subregionu względem całego regionu.

Z kolei wskaźnik zatrudnienia dla Tarnowa wyniósł 41,3% i był niższy w powiecie — 45,8%. Z wcześniejszych badań z tego zakresu — jeszcze w obrębie byłego województwa tarnowskiego — współczynniki te przedstawiały się korzystniej i wynosiły w 1995 roku 66,2% dla aktywności zawodowej ludności i 60,7% dla wskaźnika zatrudnienia (Siekierski, 1999). Tabela 6 zawiera także informacje o stopie bezrobocia ogólnego (obliczona względem wszystkich bezrobotnych) i stopie bezrobocia rejestrowanego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie. W pierwszym przypadku jest to poziom względnie równomierny dla regionu i badanego subregionu, tj. ok. 21%. Ujawnia się więc w pełnej skali stan nierównowagi na lokalnym rynku pracy, wskazując tym samym na występowanie nadwyżek siły roboczej na rynku pracy.

### 4.1. Stopa bezrobocia rejestrowanego i oferty pracy

Stopa bezrobocia rejestrowanego w byłym województwie tarnowskim wynosiła 10,2% w 1991 roku i stale wzrastała do 14% w 1995 roku (Siekierski, 1999). W następnych latach uległa obniżeniu i po zmianach terytorialno-administracyjnych od 1 stycznia 1999 roku w Subregionie Tarnowskim wynosiła (tab. 6):

	2000 rok (31 grudnia)	2004 rok (31 marca)
— Miasto Tarnów	10,9%	13,4%
— Powiat tarnowski	15,0%	20,8%

Tabela 6

## Zatrudnienie i bezrobocie w Subregionie Tarnowskim

Wyszczególnienie	Pracujący		Wskaźnik zatrudnienia %	Współczynnik aktywności zawodowej* %	Stopa bezrobocia %	Stopa bezrobocia rejestrowanego			
	w liczbach bezwzględnych	na 1 tys. mieszkańców				2000 r.	2002 r.	2003 r.	2004 r. 31 marca
Województwo małopolskie w tym:	775 758	239,6	43,7	54,1	20,3	12,2	13,8	13,9	16,7
Subregion Tarnowski	41 570	347,7	41,3	52,2	20,8	10,9	12,2	12,4	13,4
Miasto Tarnów								(12,6)	
Powiat tarnowski	34 860	190,7	45,8	55,7	21,4	15,0	15,1	14,8	20,8
								(19,9)	

\* Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej na podstawie danych Narodowego Spisu Rolnego Ludności i Mieszkańców.

U w a g a. Stopy bezrobocia dla województwa i powiatów za grudzień 2003 roku zaprezentowano w dwóch wariantach różniących się źródłem danych o pracujących w rolnictwie indywidualnym, będących składową cywilnej ludności aktywnej zawodowo. Dane prezentowane w wariantach A opracowane zostały z wykorzystaniem wyników Powszechnego Spisu Rolnego 1996, natomiast w wariantach B (dane w nawiasach) wykorzystano wyniki NSP i PSR 2002. Wskaźniki zawarte w wariantach B są prezentowane na bieżąco od stycznia 2004 roku.

Źródło: Powiaty w Polsce, GUS, Warszawa 2003.

W liczbach bezwzględnych w subregionie wzrosło bezrobocie z 19 537 do 21 296 osób w tym czasie, w większym stopniu w powiecie aniżeli w mieście Tarnowie (tab. 7). Według informacji PUP w Tarnowie liczba bezrobotnych na koniec maja 2004 roku wynosiła 19 795 osób, w tym 649 niepełnosprawnych. Zasiłek przedemerytalny pobierało 1658 osób, a świadczenia przedemerytalne 1974 osoby. W mieście Tarnowie zmalała liczba bezrobotnych o 282 osoby, a w powiecie o 644 osoby w stosunku do maja 2003 roku.

Urząd Statystyczny w Krakowie ustalił stopę bezrobocia rejestrowanego w czerwcu 2004 roku na poziomie 12,6% w mieście Tarnowie i 19,2% w powiecie tarnowskim (województwo małopolskie 15,6%).

Spośród bezrobotnych zarejestrowanych ponad połowę stanowią kobiety w regionie i subregionie, w tym więcej w mieście Tarnowie a nieco mniej w powiecie tarnowskim. W roku 2002 sytuacja uległa pewnej poprawie w I kwartale 2004 roku (tab. 7).

O takiej poprawie nie można powiedzieć w grupie bezrobotnych będących bez prawa do zasiłku, z wyjątkiem powiatu tarnowskiego, przy czym odsetek takich osób wynosił ponad 88% w latach 2002 i 2004 (I kwartał).

Natomiast w każdym przypadku zmniejszyła się liczba osób i odsetki względem ogółu bezrobotnych zarejestrowanych — zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładów pracy.

Dużą część bezrobotnych rekrutuje się z obszarów wiejskich. W stosunku do roku 2002 nastąpił wzrost liczby tych bezrobotnych w roku 2004, przy wysokim odsetku ok. 58% wobec ogólnej ich liczebności (tab. 7). Można przypuszczać, że problem ten będzie narastał wraz z nieuchronną koniecznością restrukturyzacji rolnictwa (Makowiecki, 2004).

Ważną informacją z rynku pracy jest zgłaszana liczba ofert napływająca do Urzędów Pracy. Jeśli w roku 2002 było ich w województwie małopolskim 708, to w Subregionie Tarnowskim tylko 50 (w tym 21 w powiecie tarnowskim). Liczba bezrobotnych na 1 zgłaszane miejsce pracy wynosiła więc odpowiednio: 294 osoby, 391 osób i 593 osoby. Można jednak przypuszczać, iż liczba zgłaszanych ofert przez przedsiębiorstwa i instytucje w urzędach pracy jest zaniżona.

#### 4.2. Bezrobotni absolwenci

W roku 2002 według stanu na koniec roku w badanym subregionie bezrobotni absolwenci stanowili blisko 10%, w tym aż 6% w powiecie tarnowskim ich ogółu w badanym subregionie (tab. 8).

Zwracają uwagę wysokie odsetki bezrobotnych absolwentów ze szkół policealnych i średnich zawodowych oraz zasadniczych zawodowych, zwłaszcza w powiecie tarnowskim.

Na koniec maja 2004 roku w ewidencji PUP w Tarnowie pozostawało mniej bezrobotnych, bo 31,4% absolwentów policealnych i średnich szkół zawodowych

Tabela 7

Bezrobotni zarejestrowani w liczbach bezwzględnych — osób

	Wyszczególnienie	Woje- wództwo mało- polskie	%	Subregion Tarnowski					
				Razem	w tym				
					%	Miasto Tarnów	%	Powiat tarnow- ski	%
2002 r. (31 XII)	Ogółem Z liczby ogółem: — kobiety — bez prawa do zasiłku — zamieszkałych na wsi — zwolnieni z przyczyn dot. zakładu pracy	208 175 107 363 174 142 113 329 14 818	— 51,6 83,6 54,4 7,1	19 537 9 905 17 316 11 255 643	— 50,6 88,6 57,6 3,3	7 073 3 737 6 275 x 214	— 52,8 88,7 3,0	12 464 6 168 1 041 11 255 429	— 49,5 88,6 90,3 3,4
2004 r. (31 III)	Ogółem Z liczby ogółem: — kobiety — bez prawa do zasiłku — zamieszkałych na wsi — zwolnieni z przyczyn dot. zakładu pracy — dotychczas niepracujący	215 346 108 188 183 010 115 860 12 674 56 029	203 50,2 85,0 53,8 5,9 26,0	21 296 10 481 18 758 12 377 664 6 316	— 49,2 88,1 58,1 3,1 29,6	7 676 3 946 6 818 — 234 2 160	— 51,4 88,8 — 3,0 28,1	13 620 6 535 11 940 12 377 430 4 156	— 48,0 87,7 90,9 3,1 30,5

Źródło: Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2004 r., GUS, Warszawa 2004 i obliczenia własne.

Tabela 8

Bezrobotni zarejestrowani absolwenci  
Stan na 31 XII 2002 r.

Wyszczególnienie	Województwo małopolskie	Subregion Tarnowski		
		Razem	M. Tarnów	Powiat tarnowski
Ogółem – osób	14 647	1357	492	865
%	100,0	100,0	100,0	100,0
w tym absolwenci szkół:				
— wyższych	16,8	15,0	27,2	8,1
— policealnych i średnich zawodowych	40,0	44,7	44,2	45,2
— liceów ogólnokształcących	11,9	10,7	10,4	8,5
— zasadniczych zawodowych	29,2	29,4	10,4	38,0
— pozostałych	2,1	0,2	—	0,2

Źródło: *Wybrane dane o powiatach i gminach województwa małopolskiego w 2002 r.*, US Kraków 2003 i obliczenia własne.

(428 osób), ale więcej, bo 31,9% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (<http://www.up.tarnow.pl.stat/2004-05/statystyka.htm>). Wysokie bezrobocie wśród absolwentów szkół w okresie transformacji znajduje wytłumaczenie w niedostosowaniu szkolnictwa do potrzeb rynku pracy, a także w tzw. efekcie histerezy. Oznacza to, że wchodzący na rynek pracy absolwenci nie mają możliwości odbycia zawodowego stażu pracy, napotykają później większe trudności ze znalezieniem pracodawcy (Kwiatkowski, 2002). Dlatego polityka zatrudnienia powinna dostarczać systemowi kształcenia informacji o preferowanych zmianach w kierunkach szkolenia zawodowego.

#### 4.3. Bezrobotni według stażu pracy

W Subregionie Tarnowskim bezrobotni zarejestrowani w ponad 70% posiadali już pewien staż pracy. Okazuje się, że najwięcej osób przepracowało od jednego roku do pięciu lat. Drugą najliczniejszą grupą byli według stanu na koniec 2002 roku bezrobotni, którzy przepracowali więcej niż 10 lat, a nawet 20 lat, a więc będący jeszcze w wieku dość odległym od emerytalnego (tab. 9).

Informacje o bezrobotnych bez stażu pracy w roku 2002 zawarte w tabeli 9 dla 2002 roku są zbieżne z danymi w roku 2004 (I kwartał) i zamieszczone zostały w tabeli 7.

Tabela 9

Bezrobotni zarejestrowani według stażu pracy  
Stan na 31 XII 2002 r.

Wyszczególnienie	Województwo małopolskie	Subregion Tarnowski		
		Razem	M. Tarnów	Powiat tarnowski
Ogółem — osób	208 175	19 537	7073	12 464
%	100,0	100,0	100,0	100,0
1. Ze stażem lat jak niżej:	74,3	71,1	73,0	70,0
— 1 rok i mniej	14,7	10,3	10,6	10,2
— 1—5	18,1	21,5	21,7	21,5
— 5—10	13,6	14,0	13,9	14,1
— 10—20	17,8	17,0	16,5	17,3
— 20—30	9,4	7,6	9,4	6,5
— pow. 30	0,7	0,6	0,9	0,4
2. Bez stażu pracy	25,7	28,9	27,0	30,0

Źródło: *Wybrane dane o powiatach i gminach województwa małopolskiego w 2002 roku*, US Kraków 2003 i obliczenia własne.

#### 4.4. Bezrobotni według wykształcenia i wieku

Z punktu widzenia posiadanego wykształcenia największe bezrobocie dotyczy osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, w większej skali w subregionie aniżeli w województwie, tj. ok. 44% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w latach 2002—2004.

Drugą najbardziej liczną grupą bezrobotnych zarejestrowanych w PUP są osoby z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym, tj. ok. 23% (tab. 10). Niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy jest powodowane nie tylko dynamicznym rozwojem nowoczesnych technik i metod produkcji, ale także niedostosowaniem kształcenia do potrzeb lokalnych i regionalnych rynków pracy (Gogolewska, 2001).

W tej samej tabeli zawarto informacje o wieku bezrobotnych. Okazuje się, że największą grupę stanowią osoby w wieku do 24 lat, bo 33,6% w 2002 roku i 31,5% w 2004 roku w Subregionie Tarnowskim, w tym w większym stopniu w powiecie, aniżeli w mieście Tarnowie. Analogicznie jak poprzednio drugą najliczniejszą grupą są bezrobotni w wieku 25—34 lat, a następnie 35—44 lat (tab. 10).



Tabela 10

Bezrobotni zarejestrowani według wykształcenia i wieku

Wyszczególnienie	Stan na 31 XII 2002 r.				Stan na 31 III 2004 r.			
	Województwo małopolskie	Subregion Tarnowski			Województwo małopolskie	Subregion Tarnowski		
		Razem	M. Tarnów	Powiat tarnowski		Razem	M. Tarnów	Powiat tarnowski
Ogółem osób	208 175	19 537	7 073	12 464	215 346	21 296	7 676	13 620
%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
I. Wykształcenie								
— wyższe	4,2	3,5	6,3	2,0	4,8	4,2	6,7	2,7
— średnie techniczne i zawodowe	24,4	22,9	26,0	21,2	23,7	23,3	25,8	21,9
— średnie ogólnokształcące	6,3	5,8	8,9	4,1	6,8	6,6	9,7	4,8
— zasadnicze (zawodowe)	40,5	44,8	36,3	49,6	39,6	43,3	35,2	47,9
— gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	24,6	23,0	22,5	23,1	25,1	22,6	22,6	22,7
II. Wiek — lat								
— do 24	32,3	33,6	28,6	36,4	29,8	31,5	27,1	34,1
— 25—34	28,0	28,3	27,4	28,8	29,0	29,2	28,2	29,8
— 35—44	22,4	23,0	23,7	22,4	21,6	22,0	22,5	21,7
— 45—54	15,8	14,1	18,6	11,7	17,5	15,7	20,0	13,2
— 55 i więcej	1,5	1,0	1,7	0,7	2,1	1,6	2,2	1,2

Źródło: Powiaty w Polsce, GUS, Warszawa 2003; Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2004 r., GUS, Warszawa 2004 i obliczenia własne.

#### 4.5. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy

W tym przypadku najliczniejszą grupą bezrobotnych były osoby pozostające bez pracy do 6 miesięcy, zarówno w roku 2002, jak i w 2004 roku. Jednakże w roku 2004 (I kwartał) były to odsetki każdorazowo nieco niższe.

Na drugim biegunie znajdują się bezrobotni pozostający bez pracy 2 lata i więcej (tab. 11). Długookresowy charakter bezrobocia staje się szczególnie niebezpieczny ze względu na zagrożenia patologiami społecznymi, zwłaszcza wśród młodzieży. Tym bardziej, że popyt na pracę nie jest homogeniczny (jak dawniej), a więc nie dotyczy zapotrzebowania na pracę w ogóle, lecz na pracowników z konkretnymi umiejętnościami (Góra, 2004).

Tabela 11

Bezrobotni zarejestrowani według czasu pozostawania bez pracy\*

Wyszczególnienie	Województwo małopolskie	Subregion Tarnowski		
		Razem	M. Tarnów	Powiat tarnowski
Stan na 31 XII 2002 r.				
Ogółem osób	208 175	19 537	7 073	12 464
%	100,0	100,0	100,0	100,0
w tym:				
do 1 miesiąca	6,3	6,7	8,1	5,8
1—3 miesięcy	12,9	13,3	14,8	12,4
3—6 miesięcy	14,3	14,4	15,1	14,1
6—12 miesięcy	17,2	15,7	16,8	15,1
12—24 miesięcy	20,0	18,2	17,2	18,8
24 i więcej	29,3	31,7	28,0	33,8
Stan na 31 III 2004 r.				
Ogółem osób	215 346	21 296	7 676	13 620
%	100,0	100,0	100,0	100,0
w tym:				
do 6 miesięcy	33,3	36,8	39,7	35,2
6—12 miesięcy	16,2	15,7	16,5	15,2
12—24 miesięcy	18,7	15,9	16,3	15,7
24 i więcej	31,8	31,6	27,5	33,9

\* Uwaga: Od momentu rejestracji w Urzędzie Pracy.

Źródło: Powiaty w Polsce, GUS, Warszawa 2003 i obliczenia własne; Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2004 r., GUS, Warszawa 2004 i obliczenia własne.

Od czerwca 2004 roku nowe ustawodawstwo pracy oparto na przepisach ograniczających dostarczenie zasiłków dla bezrobotnych na rzecz promowania tworzenia nowych miejsc pracy przez przedsiębiorców i rozwój różnych form indywidualnej przedsiębiorczości.

Z rozszerzeniem Unii Europejskiej bezrobotni Polacy uzyskują również swobodę w podejmowaniu legalnej pracy w krajach byłej „piętnastki”, chociaż w niektórych z nich przyjęto kilkuletnie okresy przejściowe (Szymdt, Siemiątkowski, 2004).

## 5. Racjonalne zatrudnienie i zwalczanie bezrobocia w polityce rynku pracy

Pierwszym dokumentem prawnym w okresie transformacji nawiązującym do omawianych kwestii była ustawa z 1991 roku<sup>1</sup>. Dwa lata później Urząd Rady Ministrów przedstawił analityczne opracowanie dotyczące zatrudnienia i bezrobocia w Polsce<sup>2</sup>.

W roku 1994 przyjęta została przez Sejm poprawiona ustawa o zmienionej nazwie (nowelizowana w roku 1996) o dosyć długim okresie obowiązywania<sup>3</sup>.

Obecnie podstawą racjonalnej polityki zatrudnienia jest koncepcja aktywnej polityki rynku pracy, wraz z wszelkimi formami innowacji i elastycznego gospodarowania zasobami pracy. Dlatego najnowsze całościowe (systemowe) uregulowania prawne dotyczące tych kwestii określa się jako „rewolucja na rynku pracy” (*Rewolucja*, 2004).

Zgodnie z nową ustawą, polityka państwa obejmuje program promocji zatrudnienia, zwalczania i łagodzenia skutków bezrobocia<sup>4</sup>. Mając charakter kompatybilny z unormowaniami prawnymi UE, zakłada opracowanie Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia z uwzględnieniem inicjatyw samorządów lokalnych i regionalnych oraz partnerów społecznych. Ustawa precyzuje zadania polityki gospodarczej w zakresie polityki rynku pracy, określa instytucje oraz środki finansowe z Funduszu Pracy i budżetu państwa.

Do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy m.in.:

— opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy,

<sup>1</sup> Ustawa o zatrudnieniu i bezrobociu z 16 października 1991 roku (Dz. U. nr 106, poz. 457).

<sup>2</sup> *Zatrudnienie i bezrobocie — dynamika, struktura i polityka państwa*, Wyd. URM, Warszawa 1993.

<sup>3</sup> Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z 14 grudnia 1994 roku (Dz.U. z 2003 roku nr 58, poz. 514 z późniejszymi zmianami).

<sup>4</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku (Dz.U. nr 99, poz. 1001).

- pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi,
- udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w jej znalezieniu,
- pomoc dla pracodawców w pozyskiwaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe,
- inicjowanie, organizowanie i finansowanie projektów lokalnych i innych działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych,
- promocja zatrudnienia i współpraca z gminami w zakresie upowszechnienia ofert pracy, informacja o szkoleniach, poradnictwie zawodowym, organizacja robót publicznych, przyznawanie zasiłków oraz innych świadczeń itp.

Wspieranie lokalnych rynków pracy polega m.in. na przygotowaniu i realizacji odpowiednich projektów z udziałem partnerów społecznych i zapewnieniu środków finansowych, głównie Funduszu Pracy w gestii powiatowych urzędów pracy.

Do innych działań mających nowe uregulowania prawne związane z rynkiem pracy należą:

- zachęty i refundacje dla pracodawców, tworzących nowe miejsca pracy i podejmujących szkolenia pracowników,
- różne formy obowiązkowych lub dobrowolnych ubezpieczeń społecznych i zawodowych dla bezrobotnych,
- ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz nowe zasady dostępu do świadczeń przedemerytalnych (Ustawa z 30 kwietnia 2004 roku, Dz.U. nr 120, poz. 1252),
- ograniczenia pracy cudzoziemców w Polsce.

Aktywna polityka rynku pracy obejmuje więc działania w sferze regulowanego popytu i podaży pracy, a czasowe bezrobocie i przejściowe zatrudnienie uważa się za cechę charakterystyczną społeczeństw postindustrialnych. Idea i koncepcja przejściowych rynków pracy stwarza obecnie nową interpretację problemów zatrudnienia i bezrobocia (Dach, 2004).

## 6. Integracja polskiego rynku pracy z unijnym

Polityka rynku pracy w UE jest kwestią stosunkowo nową, po raz pierwszy podjętą w roku 1994 wraz ze sformułowaniem strategii gospodarczej uwzględniającej problemy zatrudnienia i szkoleń zawodowych. Główne problemy rynku pracy zostały rozszerzone w Traktacie Amsterdamskim w 1997 roku.

Rada Europejska na posiedzeniu w Cardiff w połowie 1998 roku przyjęła wspólną strategię zatrudnienia w połączeniu z reformami o charakterze makroekonomicznym. Natomiast rok później szczyt w Kilonii zaakceptował Europejski Pakt na Rzecz Zatrudnienia.

W roku 2000 Rada Europejska na posiedzeniu w Lizbonie zwróciła uwagę na istotną rolę zatrudnienia we współczesnej gospodarce opartej na wiedzy.

Europejska Strategia Zatrudnienia stała się podstawą do koordynacji narodowych polityk zatrudnienia państw członkowskich UE. W oparciu o cztery filary: zdolność do uzyskiwania zatrudnienia, przedsiębiorczość, adaptacyjność i równość szans — przygotowywane są narodowe strategie zatrudnienia (ABC, 2004).

Członkostwo Polski w UE wymaga określonych dostosowań polityki rynku pracy, instrumentów i norm prawnych (przyjętych w roku 2004). Otwarcie rynków pracy UE spowoduje zwiększenie migracji zarobkowej, zapewne rozłożonej w latach w związku z ograniczeniami (okresami przejściowymi) krajów byłej piętnastki (Kwiatkowski, 2004).

Skutki ilościowe migracji aktualnie są trudne do przewidzenia, skutki jakościowe zaś mogą ujawnić się w znanym zjawisku „drenażu mózgów”. Fakt ten pozostaje w bezpośrednim związku z różnicami płacowymi w wielu zawodach w Polsce i krajach Unii Europejskiej (Adamczyk, Góral, 2004).

## Zakończenie

Przedstawiona sytuacja lokalnego rynku pracy w Subregionie Tarnowskim wskazuje na utrzymywanie się nierównowagi, gdy popyt na pracę znacznie przewyższa podaż pracy. Wynikający z tego stan znacznego bezrobocia wywodzi się z wielu przyczyn i uwarunkowań, a więc:

- niskiego stopnia aktywizacji ludności i zatrudnienia,
- dużego udziału ludzi młodych, w tym absolwentów, głównie szkół policealnych, średnich zawodowych oraz zasadniczych zawodowych,
- niskiego poziomu wykształcenia bezrobotnych, w największej ilości posiadających ukończone szkoły zawodowe lub tylko podstawowe.

Z uwarunkowań demograficznych i przestrzennych istotną rolę w kreowaniu bezrobocia odgrywają:

- wysoki udział kobiet,
- wiek bezrobotnych w przedziałach do 24 lat, 24—34 lat i 35—44 lat,
- duży udział osób zamieszkujących wieś,
- najliczniej wśród posiadających staż pracy od 1 roku do pięciu lat, a następnie 10—20 lat,
- najwięcej spośród osób pozostających bez pracy do 6 miesięcy, a potem 2 lata i więcej,
- osoby pozostające bez prawa do zasiłku (blisko 90%).

Mając na uwadze negatywne skutki bezrobocia, do najważniejszych zadań polityki rynku pracy należy ich łagodzenie, następnie aktywne zwalczanie, a przede wszystkim działania zapewniające racjonalne zatrudnienie.

Przebudowa struktury gospodarczej w okresie transformacji rynkowej z uwzględnieniem wymogów konkurencji, nowoczesności, postępu naukowo-technicznego i efektywności ekonomicznej, zmusza do określonych dostosowań na

rynku pracy. Oznacza to stymulowanie wzrostu gospodarczego, napływu kapitału i tworzenia nowych miejsc pracy, a w nie mniejszym stopniu wpływanie na rozwój kapitału ludzkiego.

Do niezwykle ważnych zadań należą zatem elastyczne dostosowanie gospodarowania zasobami pracy oraz wszelkie innowacje w dziedzinie zatrudnienia, przede wszystkim w układach przestrzennych, a więc lokalnych i regionalnych rynków pracy, przedsiębiorczość indywidualna oraz zbiorowa samorządów terytorialnych.

Istotna rola działań legislacyjnych wynika ze stworzenia warunków i pobudzenia wszelkich form przedsiębiorczości w tworzeniu miejsc pracy, a także uelastycznienia rynku pracy, łagodzenia skutków i zwalczania bezrobocia (vide ustawa z 20 kwietnia 2004 roku).

W teorii ekonomii aktualnie dość często stwierdza się, że zapewnienie pełnego zatrudnienia w warunkach współcześnie występującego postępu naukowo-technicznego jest niemożliwe. Wysuwa się więc alternatywną ideę przejściowych rynków pracy (zatrudnienia w niepełnym wymiarze). Idea ta pozostaje w związku z głoszoną koncepcją bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego. Praktyka polityki gospodarczej Unii Europejskiej w latach 1994—2004 wskazuje na aktywny stosunek Wspólnot do rozwiązywania problemów racjonalnego zatrudnienia i przewyżczenia bezrobocia. Stwarza to nowe możliwości wraz z pełnym członkostwem Polski w tej organizacji od 1 maja 2004 roku.

## Bibliografia

- ABC Unii Europejskiej*, 2004, Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce, Warszawa.
- Adamczyk A., Góral D., 2004, *Rynek pracy w Polsce w trakcie akcesji do Unii Europejskiej* [w:] *Transformacja, integracja, globalizacja*, pod red. St. Lisa i St. Miklaszewskiego, Wyd. AE Kraków i MWSE Tarnów.
- Dach Z., 2004, *Rynek pracy i bezrobocie* [w:] *Podstawy makroekonomii*, pod red. Z. Dach i B. Szopy, Wyd. PTE Kraków.
- Gogolewska J., 2001, *Regulowanie rynku pracy* [w:] *Polityka gospodarcza*, pod red. B. Wińskiego, Wyd. PWN Warszawa.
- Góra M., 2004, *Rynek pracy. Bezrobocie to nie fatum*, „Gazeta Bankowa” nr 48.
- Kwiatkowski E., 2002, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wyd. PWN Warszawa.
- Kwiatkowski E., 2004, *Integracja z Unią Europejską a rynek pracy w Polsce*, „Gospodarka Narodowa”, nr 4.
- Makowiecki M., 2004, *Ciche bezrobocie. Raport specjalny*, „Nowe Życie Gospodarcze”, nr 11. *Rewolucja na rynku pracy. Część I i II z dn. 7 i 14 VI 2004. Vademecum „Rzeczpospolita”*.
- Siekierski J., 1999, *Przemiany lokalnych rynków pracy na przykładzie województwa tarnowskiego*, „Zeszyty Naukowe MWSE w Tarnowie”, z. 1.
- Szmydt V., Siemiątkowski P., 2004, *Europejski rynek pracy po rozszerzeniu*, „Nowe Życie Gospodarcze”, nr 11.
- Wojtyna A., 2004, *Kłopoty z wydajnością pracy*, „Rzeczpospolita” z dn. 22—23 V, Rynki — Przedsiębiorstwa, nr 119.

# MAŁGORZATA UCHWAT

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie

## Instrumenty aktywizacji zawodowej na lokalnym rynku pracy

Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej określa ustawa z 20 kwietnia 2004 roku<sup>1</sup>. Są one realizowane przez instytucje rynku pracy w celu:

- zapewnienia pełnego i produktywnego zatrudnienia,
- rozwoju zasobów ludzkich,
- osiągnięcia wysokiej jakości pracy,
- wzmocnienia integracji oraz solidarności społecznej.

Jednym z priorytetowych zadań samorządu lokalnego (powiatu) w zakresie polityki rynku pracy jest aktywne przeciwdziałanie bezrobociu. W tym celu stwarzane są różnego rodzaju instrumenty, w tym ekonomiczno-finansowe ze środków Funduszu Pracy. Dotyczą szczególnie osób bez pracy o syndromie „długookresowego bezrobotnego”. Obok wspomnianej ustawy, zasady stosowania instrumentów aktywizacji zawodowej regulują Kodeks pracy i rozporządzenia Ministerstwa Gospodarki i Pracy. Niniejsze opracowanie ma na celu przedstawienie najważniejszych instrumentów lokalnego rynku pracy.

### 1. Podstawowe instrumenty lokalnego rynku pracy

Na drodze racjonalnego zatrudnienia stoi poważne wyzwanie, jakim jest przeciwdziałanie bezrobociu. Według stanu na 31 sierpnia 2004 roku w ewidencji bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie pozostawało 18 702 osób. Od drugiego kwartału 2004 roku zaczęto notować systematyczny spadek liczby bezrobotnych. Tak więc w porównaniu do lipca 2004 roku liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 306 osób.

---

<sup>1</sup> Ustawa z 20 kwietnia 2004 roku „O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” (Dz. U. nr 99 z 1 maja 2004 roku, poz. 1001)

Zarejestrowani bezrobotni w PUP w Tarnowie to przeważnie osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym (62,5%), w wieku 18—24 lat (60,5%) i pozostający w ewidencji bezrobotni przynajmniej 12 miesięcy (49,5%). Stopa bezrobocia rejestrowanego — wobec średniej krajowej — 19,3% i w województwie małopolskim 15,4% w powiecie tarnowskim wyniosła 18,8% i m. Tarnowie 12,4% według stanu na 31 lipca 2004 roku.

Do najważniejszych instrumentów lokalnego rynku pracy należą: szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, refundacje i dotacje, oraz prace interwencyjne i roboty publiczne.

### 1.1. Szkolenia, staże, refundacje i dotacje

Szkolenia są jedną z form wspierających pośrednictwo pracy. Organizowane są zarówno w formie grupowej, jak i indywidualnej. Ich celem jest uzyskanie lub uzupełnienie umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Do najczęściej organizowanych form szkoleń grupowych przez PUP w Tarnowie, wynikających z potrzeb lokalnego rynku pracy należą kursy: księgowości małych firm i sekretarsko-asystenckie, a także kursy komputerowe przygotowujące do egzaminu dla uzyskania Europejskiego Certyfikatu Umiejętności Komputerowych. Z kolei szkolenia indywidualne przeprowadzane są na wniosek bezrobotnego, jeśli zapewni tej osobie uzyskanie pracy.

Na wniosek osoby bezrobotnej sfinansowanie kosztów szkolenia podejmowanego bez skierowania urzędu pracy, udziela się określoną pożyczkę. Również szkolenie pracownika na wniosek pracodawcy refundowane jest w części kosztów poniesionych przez niego z tego tytułu.

Natomiast osoby „pozostające w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, a więc osoby: w wieku do 25 lat oraz powyżej 50 lat, bez kwalifikacji zawodowych, długotrwale bezrobotni, samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia, oraz osoby niepełnosprawne — objęte są programem przygotowania zawodowego w miejscu pracy.

Staż pracy odnoszą się do bezrobotnych osób w wieku do 25 lat, a także do 27 lat absolwentów szkół wyższych w okresie do 12 miesięcy po ukończeniu studiów. Stażyści nabywają praktyczne umiejętności do wykonywania pracy w miejscu zatrudnienia, ale bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.

Osobie skierowanej przez Urząd Pracy na staż wypłacane jest stypendium w wysokości zasiłku dla bezrobotnego. Przy tworzeniu miejsc stażowych preferowani są pracodawcy, którzy zobowiążą się do zatrudnienia absolwenta w ramach umowy o pracę po zakończeniu stażu.

PUP w Tarnowie łącznie na szkolenia skierował 317 bezrobotnych, a na odbycie stażu 573 osoby w 2004 roku (do końca sierpnia). Dotacje dla osób bezrobotnych na podjęcie działalności gospodarczej stanowią jednorazowo udzielane środ-



ki finansowe, tj. 11 tys. zł, zgodnie z ustaleniami we wcześniej wymienionej ustawie. Ponadto mogą być refundowane koszty pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa do wysokości 80% udokumentowanych tych kosztów (ale nie więcej niż wynosi przeciętne wynagrodzenie).

Refundacje dotyczą także kosztów wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego przez urząd pracy pod warunkiem, że jego zatrudnienie będzie trwało przez okres co najmniej 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy.

## 1.2. Prace interwencyjne i roboty publiczne

W ramach prac interwencyjnych do pracy kierowane przez Urząd Pracy są przede wszystkim „osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”. Wówczas zawierana jest przez urząd umowa z pracodawcami, którzy zobowiązują się zatrudnić na stałe osoby, wobec których zastosowano refundację części ich wynagrodzenia.

Roboty publiczne przeznaczone są dla osób: długotrwale bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia, bądź też nie mających możliwości zatrudnienia. Organizowane są przez ośrodki pomocy społecznej, oraz organizacje pozarządowe, statutowo zajmujące się problemami ochrony środowiska, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, a także rozwijające turystykę, kulturę i sport.

PUP w Tarnowie zorganizował zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych dla 433 osób, a w obrębie robót publicznych dla 319 osób bezrobotnych w okresie od 1 stycznia do końca sierpnia 2004 roku.

## 2. Pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, pobudzanie przedsiębiorczości i inne instrumenty lokalnego rynku pracy

Pośrednictwo pracy polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników. Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie prowadzi marketingowy system pośrednictwa w celu pozyskania jak największej liczby pracodawców do współpracy. Priorytetowym zadaniem pośredników pracy działających w terenie jest nawiązywanie kontaktów osobistych z nowo powstałymi podmiotami gospodarczymi oraz zakładami pracy, które dotychczas nie współpracowały z naszym urzędem. Jednocześnie kontynuowana i rozwijana jest dotychczasowa współpraca z wcześniej pozyskanymi pracodawcami.

Zgłaszane przez pracodawców oferty pracy (osobiście, telefonicznie, z pomocą poczty elektronicznej), bądź też uzyskane przez pracowników sekcji ds. marketin-

gu w terenie, realizowane są w pośrednictwie otwartym lub zamkniętym, a otrzymane oferty są zamieszczane w gablocie informacyjnej. Oferty z pośrednictwa otwartego zamieszczane są na stronie internetowej ([www.up.tarnow.pl](http://www.up.tarnow.pl)).

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie udostępniane są stanowiska komputerowe dla bezrobotnych z wejściem do internetowej strony „Praca w Internecie”, z adresami i ofertami pracy w regionie i kraju, jak również za granicą. Osoby zainteresowane tą drogą mogą korzystać z pomocy urzędu w znalezieniu pracy. W okresie od stycznia do końca sierpnia 2004 roku skorzystało z niej 895 osób.

W ramach międzynarodowej sieci pośrednictwa pracy — EURES, prowadzona jest dystrybucja ofert pracy z krajów Unii Europejskiej przekazywanych do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Z inicjatywy PUP w Tarnowie przy współpracy Urzędu Miasta Tarnowa w sierpniu 2001 roku rozpoczął działalność Mikroinkubator Przedsiębiorczości. Jego powołanie i realizacja programu ma na celu likwidowanie barier utrudniających tworzenie małych firm przez osoby bezrobotne na terenie m. Tarnowa. Głównym zadaniem jest stworzenie dogodnych warunków do powstawania nowych miejsc pracy.

Uczestnikiem programu może być każda osoba, która przedstawi realny plan uruchomienia własnej działalności gospodarczej.

Udzielana pomoc obejmuje:

— indywidualne poradnictwo w zakresie ogólnych zasad zakładania własnej firmy,

— wstępną ocenę szans powodzenia przedsięwzięcia,

— doradztwo w zakresie przepisów podatkowych i ubezpieczeń społecznych w ramach Ośrodka Doradczego działającego przy PUP w Tarnowie. (Istnieje także możliwość korzystania z bezpłatnych konsultacji i porad specjalistów z Urzędu Skarbowego i ZUS),

— pozyskiwanie na rzecz uczestników programu lokali na terenie Tarnowa, będących własnością Urzędu Miasta Tarnowa na preferencyjnych warunkach cenowych, tj. w pierwszym roku działalności 75%, w drugim 50% i w tworzeniu 25% zniżki od stawki wywoławczej czynszu.

Reasumując, Referat Pośrednictwa Pracy pozyskał 2978 ofert pracy do końca sierpnia 2004 roku.

Poradnictwo zawodowe i szeroki dostęp do informacji o rynku pracy służy poprawie zdolności osób bezrobotnych do zrealizowania zatrudnienia.

Główne formy poradnictwa skupiają się na indywidualnych informacjach i zaleceniach, poradnictwo grupowe zaś obejmuje takie działania, jak spotkania informacyjno-doradcze, warsztaty poszukiwania pracy dla absolwentów, treningi aktywności oraz zajęcia w tzw. Klubach Pracy.

W okresie od stycznia do końca sierpnia 2004 roku z powyższych form pomocy skorzystało 3210 osób bezrobotnych.

W ramach promocji usług PUP w Tarnowie organizowane są co najmniej dwa razy w roku Targi Pracy z prezentacją przez różne firmy możliwości zatrudnienia poszukujących pracy.

W lipcu 2004 roku Targi Pracy odbyły się pod hasłem „Szansa dla Młodych”, a ich celem było:

- dostarczenie pracodawcom i osobom bezrobotnym do 25 roku życia i absolwentom szkół wyższych pełnej informacji na temat realizowanego programu START, współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny w ramach Działania 1.2. „Perspektywy dla młodzieży”, jako część projektu wojewódzkiego pt. „Szybszy i pewniejszy start”,

- prezentacja instytucji i firm działających na lokalnym rynku pracy i określenie ich możliwości zatrudnieniowych,

- stworzenie dogodnych warunków do kontaktu osobistego osób poszukujących pracy z potencjalnym pracodawcą,

- umożliwienie pracodawcom utworzenia bazy danych osób poszukujących pracy dla aktualnych i przyszłych potrzeb zatrudnieniowych,

- zapoznanie osób poszukujących pracy z aktualnymi wymaganiami pracodawców.

Warto nadmienić, że w Targach tych uczestniczyły 32 firmy i instytucje, przedstawiając zapotrzebowanie na ok. 100 wolnych miejsc pracy.

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie prowadzi pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych, a także kontynuuje działalność w ramach Zespołu ds. Zapobiegania Negatywnym Skutkom Zwolnień Grupowych.

## Zakończenie

W obszarze aktywizacji lokalnych rynków pracy i likwidacji negatywnych zjawisk w strukturze bezrobocia, realizowane jest wiele działań, których celem jest promocja racjonalnego zatrudnienia.

PUP w Tarnowie prowadzi politykę identyfikacji potrzeb i indywidualizacji działań wobec bezrobotnych, a następnie wdraża programy, które prowadzą do poprawy kwalifikacji, zwiększając tym samym szanse zatrudnienia (szkolenia, staże, itp.).

Jednocześnie prowadzone są programy ukierunkowane na zapobieganie negatywnym skutkom bezrobocia, przede wszystkim wśród młodzieży, osób powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych oraz osób samotnie wychowujących dzieci.

Urząd stawia sobie za cel m.in. pozyskiwanie nowych partnerów tutejszego, lokalnego rynku pracy dla realizacji wszelkich działań na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy i aktywizacji osób bezrobotnych. Działaniom tym przyświeca główny cel, tj. uzyskiwanie jak najwyższej efektywności zatrudnienia w regionie tarnowskim.



AURELIA POLAŃSKA

Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna  
Tarnów

## Człowiek w obliczu ryzyka bezrobocia

### Wstęp

W Małopolskiej Wyższej Szkole Ekonomicznej, w uczelni kształcącej ekonomistów na studiach dziennych i zaocznych, referat, przygotowany na konferencję „Problemy i sposoby równoważenia rynku pracy”, jest przede wszystkim adresowany do studentów. Ma im pomóc w doskonaleniu pracy nad sobą, by nie stanęli w obliczu ryzyka bezrobocia. Referat jest także adresowany do kierownictwa uczelni oraz nauczycieli akademickich, by starali się możliwie efektywnie współpracować ze studentami.

Bezrobocie jest największą plagą we współczesnej gospodarce globalnej w krajach o ustroju rynkowym. Także w Polsce w okresie transformacji statystyki rejestrują wysokie stopy bezrobocia. Bardzo wielki jest dramat tych ludzi, którzy chcą znaleźć zatrudnienie, którzy chcą pozyskać z własnej pracy środki do życia, ale jej nie znajdują. Oni nie mogą realizować zasady: „człowiek powinien jeść chleb z własnej pracy”, „bez pracy nie ma kołaczy”. W gospodarce rynkowej człowiek potrzebuje mieć dostęp do pracy, aby uzyskać pieniądze na „chleb”. Praca zarobkowa stała się naturalną i konieczną potrzebą człowieka. Dlatego nie można godzić się na takie sytuacje, które uniemożliwiają człowiekowi zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych z własnej pracy.

Obserwacja różnego rodzaju rynków pracy w wielu krajach wskazuje, że zaw sze obok ludzi bezrobotnych, ludzi nie znajdujących zatrudnienia są także wolne, nieobsadzone miejsca pracy, bo pracodawcy nie znajdują odpowiednio przygotowanych kandydatów. Także w Polsce, na każdym rynku gminnym, lokalnym i krajowym są tak zwane „nisze”, które mogą się stać miejscami zatrudnienia dla ludzi poszukujących pracy. Jednym z celów referatu jest skierowanie uwagi studentów na te właśnie „nisze”, by poprzez odpowiednio zaprojektowaną pracę nad własnymi kwalifikacjami, mogli zgłosić oferty atrakcyjne dla pracodawców. Chodzi o to, by poszukując miejsca zatrudnienia na konkretnym rynku pracy wychodzić na przeciw potrzebom klientów i pracodawców.

Ukształtowanie przez studentów ofert pracy poszukiwanych na rynku nie jest zadaniem ani prostym, ani łatwym. Boom edukacyjny, jaki pojawił się w Polsce w okresie transformacji nie tworzy dogodnych warunków do nauki na uczelniach. Wzrosła ponad czterokrotnie liczba studentów, ale nie powiększyła się odpowiednio ani liczba nauczycieli akademickich, ani liczba miejsc w bibliotekach do samodzielnej pracy młodzieży na uczelniach, ani wiele innych warunków potrzebnych do wydajnej i twórczej nauki. Dlatego ciągle bardzo wielu młodych ludzi studiuje według socjalistycznego modelu „trzech zet”: zakuć, zdać, zapomnieć. Ci studenci, którzy nie znaleźli miejsca w uczelniach państwowych dodają do tego modelu „czwarte zet”: zapłacić. Oni to „czwarte zet” stawiają na pierwszym miejscu, gdyż wielu z nich samodzielnie zarabia pieniądze na czesne.

Studenci, którzy stosują socjalistyczny model studiowania marnotrawią swój czas na uczelni i nakłady pieniężne, wydatkowane na naukę. Ich trzeba przekonać, by podjęli samodzielnie logiczny, sensowny model pracy nad sobą na uczelni. Jest to wyzwanie, które warto podjąć. Nawet w bardzo niesprzyjających warunkach na uczelni można znaleźć sposoby, które pozwalają osiągnąć ambitne cele. Te cele może sobie student postawić i podjąć systematyczny wysiłek, by je zrealizować. Kluczem dla takiej aktywnej i odpowiedzialnej postawy jest silna motywacja i samodzielna praca twórcza. Głównym celem tego referatu jest przedstawienie kilku argumentów, które zachęcają do takiej motywacji.

Treść referatu przedstawiono w czterech rozdziałach:

- rynek pracy w świetle idei pełnego zatrudnienia,
- kształtowanie oferty pracy poszukiwanej przez pracodawców,
- potrzeba posiadania godnej pracy zarobkowej,
- co może czynić student, aby uniknąć ryzyka bezrobocia.

## Rynek pracy w świetle idei pełnego zatrudnienia

Niepełne zatrudnienie nie jest plagą tylko tych krajów, które stosują zasady gospodarki rynkowej. W każdej epoce dziejów człowiek zmagał się z dwoma wyzwaniami:

- mieć dostęp do pracy, aby pozyskać środki do życia,
- mieć taką pracę, która nie pozbawia go godności, z tej racji, że jest pracownikiem najemnym, że obok obowiązków ma także prawa do szacunku, do sprawiedliwej zapłaty, do pracy, która nie niszczy zdrowia, a także do zabezpieczenia na wypadek choroby i starości.

Prawa człowieka, ujęte w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka uchwalonej w 1945 roku przez reprezentantów krajów należących do Organizacji Narodów Zjednoczonych, nie stanowią szczególnego odkrycia XX wieku. Są one wielokrotnie zapisane w Biblii, na kartach Starego i Nowego Testamentu, a także w wielu innych źródłach. Liczne refleksje o powinnościach i prawach człowieka

pracującego najemnie znajdujemy w poezji, w powieściach i w pieśniach. Refleksje te są także zapisane w filozofii i w pracach naukowych. Mimo to poszukiwanie i znajdowanie godnego miejsca pracy zarobkowej, było trudnym problemem dla człowieka w każdej epoce dziejów. Żaden z podstawowych ustrojów gospodarczych, do których zaliczamy ustrój tradycyjny, rynkowy i socjalistyczny nie potrafił spełnić idei pełnego i godnego zatrudnienia.

W ustroju rynkowym bezrobocie jest faktem „rejestrowanym”. Ten fakt ma swoje uzasadnienie nie tylko ekonomiczne, ale także polityczne. Stało się tak tylko dlatego, że w XX wieku w krajach ustroju rynkowego zaczęły się utrwalać zasady ustroju demokratycznego. Gdy wszyscy obywatele zyskali bierne i czynne prawa wyborcze, politycy podjęli różnego rodzaju starania o głosy większych grup społeczeństwa. Pragnęli więc także zdobywać poparcie osób bezrobotnych i pracowników źle traktowanych przez pracodawców. Ten powód z pewnością miał największy wpływ na to, że w wielu krajach gospodarki rynkowej po pierwszej wojnie światowej zaczęto organizować sieć urzędów pracy i podjęto starania o politykę pełnego i godnego zatrudnienia. Dla tych starań potrzebne były różnego rodzaju informacje o ludziach poszukujących zatrudnienia. Zaczęto rejestrować ludzi bezrobotnych, by im pomóc pozyskać miejsca zatrudnienia, a jeśli tego celu nie udawało się zrealizować, udzielano im pomocy szkoleniowej, finansowej i konsultacyjnej. W ten sposób uczyniono problemy ludzi bezrobotnych bardzo ważną i jawną kwestią nie tylko ekonomiczną i polityczną, ale także publiczną kwestią społeczną, humanitarną i moralną. Ten nowy sposób podejścia miał także ułatwić łagodzenie konfliktów między klasą robotniczą i klasą pracodawców oraz przedsiębiorców. Do tego celu powołano między innymi Międzynarodową Organizację Pracy w Genewie.

Zorganizowanie sieci urzędów do pomocy ludziom bezrobotnym było tym czynnikiem, który zapoczątkował ingerencję władz państwowych w gospodarkę. Dostrzeżono bowiem, że tzw. „wolny rynek” nie jest zdolny do osiągnięcia równowagi między popytem i podażą na rynku pracy. Dostrzeżono potrzebę podjęcia ingerencji w gospodarkę przez władze państwa. Bardzo komunikatywnie tę ideę opisał Michał Kalecki (Kalecki, 1961).

W wieku XX, w okresie między dwoma wojnami światowymi, kraje zachodnie niewiele osiągnęły w staraniach o pełne i godne zatrudnienie. Dlatego hasło Lenina, Stalina i innych komunistów, obiecujące pełne zatrudnienie w ustroju socjalistycznym było bardzo atrakcyjne dla wielu ludzi. Akceptacja ustroju socjalistycznego przez wielu Polaków, a także obywateli innych narodów po 1945 roku była oparta właśnie na nadziei, że komuniści zrealizują hasło-obietnicę. W praktyce obietnica okazała się ideologią, którą zrealizowano w sposób zafalszowany. Formalnie wszyscy ludzie znajdowali miejsca pracy, mieli status osób zatrudnionych i wynagradzanych, ale nie liczone ani indywidualnych kosztów, ani wydajności pracy. Do zadań, które wymagały np. zatrudnienia jednego pracownika, angażowano kilka osób. Ten fakt obrazowo przedstawiano w krajach zachodnich



w dowcipie: „dlaczego trzech Polaków prowadzi taczkę? — bo czwarty jest na zwolnieniu chorobowym, a piąty na szkoleniu”

Socjalistyczna „polityka pełnego zatrudnienia” spowodowała ogromne marnotrawstwo zasobów pracy. W praktyce była to polityka ukrytego bezrobocia. Nazywano je „bezrobociem w miejscu pracy”. Józef Nowicki wykazał, że to ukryte bezrobocie w PRL w połowie dekady lat osiemdziesiątych było wyższe i bardziej kosztowne niż jawne bezrobocie w latach Wielkiego Kryzysu lat trzydziestych (Nowicki, 1990). Ludzie, którzy chwalą ustrój socjalistyczny za pełne zatrudnienie nie znają prawdy. Nie zdają sobie sprawy z tego, że właśnie ogromne marnotrawstwo zasobów pracy walnie przyczyniło się do upadku tego ustroju. Większość ludzi wykonywała swoją pracę na niby. Było to „pozorowane zatrudnienie”. Taka praca była niegodna i bardzo nisko opłacana. Obrazowało ją powszechnie znane porzekadło: „ludzie udają, że pracują a państwo udaje, że płaci”. Ten rodzaj pracy ukształtował u wielu ludzi postawę roszczeniową, charakterystyczną cechą „homo sovieticus”, którą tak trudno wielu ludziom odrzucić.

Także w ustroju tradycyjnym, między innymi w Rzymie, w najbogatszym państwie epoki starożytnej, w połowie I wieku przed Chrystusem wielu ludzi nie było zdolnych do utrzymania się z własnej pracy. Historycy podają, że w tym mieście około 20 000 mieszkańców w połowie I wieku przed Chrystusem (co stanowiło około 20% ludności) uzyskiwało bezpłatnie zboże, gdyż nie osiągnęli chleba z własnej pracy.

Problem pełnego i godnego zatrudnienia nie znalazł dotąd zadowalającego rozwiązania w żadnym z ustrojów gospodarczych. Jest jednak szczególnie bolesny w czasach burzliwych, w warunkach szybkich i zasadniczych zmian technologii i techniki epoki współczesnej. Z takimi warunkami mamy do czynienia w Polsce w okresie transformacji, a to oznacza, że osoba szukająca zatrudnienia nie może oczekiwać na rynku pracy na pracodawcę, który sam ją odnajdzie i poprosi o podjęcie zatrudnienia na stanowisku pracy, które obmyślił i zorganizował, które wymagało zainwestowania odpowiedniego kapitału własnego lub pożyczonego.

Zawarcie umowy o zatrudnieniu tworzy szanse i ryzyko tak dla pracodawcy, jak i dla pracownika. W fachowych i uczciwych stosunkach pracy umowę tę zawierają wolni ludzie po to, aby mieć z niej korzyści. Te korzyści są dwójakiego rodzaju: materialne i niematerialne. Wiemy o tym, że trudno tego rodzaju partnerskie umowy zawierać. O tym, że w praktyce takich umów jest mało — też wiemy. Media często opisują fakty wyzysku i krzywdy ludzi pracy najemnej, o ich niegodnym traktowaniu przez pracodawców (J. Borkowicz, 2004). Naprawa negatywnych zjawisk w stosunkach pracodawca — pracownik wymaga zwiększenia liczby osób, których współpraca będzie tworzyła dobro dla obu podmiotów: pracodawców i pracowników. Takie umowy są możliwe i bardzo potrzebne dla zdrowia ludzi pracujących, dla atmosfery życia społecznego i dla rozwoju całej gospodarki.



## Kształtowanie oferty pracy poszukiwanej na rynku

W Polsce badania nad popytem na pracę, tj. nad ilością, rodzajem i miejscem nieobsadzonych stanowisk mają charakter wyrywkowy, nie są prowadzone systematycznie. U nas koncentruje się uwagę na rozpoznawaniu kwestii, które mogą pomóc obniżyć stopę bezrobocia. Pracodawcy zgłaszają do urzędów zatrudnienia tylko te informacje o wolnych miejscach pracy, dla których pragną uzyskać dotacje. Dlatego mamy bardzo wiele informacji o ludziach bezrobotnych, a niewiele wiemy o tym, gdzie i na jakich stanowiskach brakuje obsady.

Z powodu braku danych dla naszego kraju, przedstawiam wyniki Instytutu Badań Rynku Pracy i Szkolenia Zawodowego w Norymberdze, który zorganizowano przy Federalnym Urzędzie Pracy w RFN. Ten Instytut na podstawie ankiety kierowanej do przedsiębiorców co trzy lata ustala liczbę i strukturę nieobsadzonych stanowisk. Oblicza się liczbę wakatów do natychmiastowego obsadzenia oraz liczbę wakatów do obsadzenia w przyszłości. Te badania mają na celu badanie skuteczności działań urzędów zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy. Mają także dostarczać władzom państwowym informacji do formułowania polityki odnośnie rynku pracy.

Z badań wykonanych w roku 2003 wynika, że w tym roku w RFN obok 4,4 mln osób bezrobotnych było aż 825 000 wakatów. W roku 2000 wakatów było prawie 1,5 mln. Tomasz Kalinowski podaje, że w długim okresie liczba wakatów utrzymuje się w granicach od 0,7 do 1,5 mln (Kalinowski, 2004). Najwięcej wakatów powstaje w wyniku niedoboru wykwalifikowanych pracowników. Z badań tych wynika także, że przedsiębiorcy od 60 do 70% wakatów nie zgłaszają do urzędów pracy, gdyż sami poszukują kandydatów do pracy.

Najwięcej wakatów znajduje się w takich działach, które wykonują usługi organizacyjne, administracyjne i biurowe (w tym IT). Brakuje także kandydatów do pracy w gastronomii, w sprzedaży towarów, w zajęciach związanych z uprawą roślin, hodowlą zwierząt, rybołówstwem, leśnictwem i łowiectwem. Istnieją także wakaty w zawodzie ślusarza i mechanika, wychowawcy, pracownika socjalnego, kultury i ochrony przyrody. Charakterystycznym zjawiskiem, na które naukowcy zwracają uwagę jest to, iż wśród osób bezrobotnych, poszukujących zatrudnienia, znajdują się na tym samym rynku osoby z podobnymi kwalifikacjami, jakie się wyszczególnia dla wakatów.

Dla ludzi pracujących nad ofertą swej pracy zarobkowej jest ważna informacja o wielkości przedsiębiorstw, w których istnieją wakaty. Najwięcej wolnych miejsc zgłaszają przedsiębiorcy firm zatrudniających od 1 do 9 pracowników. Popyt zgłaszany przez firmy zatrudniające od 10 do 19 pracowników i od 20 do 49 pracowników jest niższy niż w firmach najmniejszych. W dużych przedsiębiorstwach rejestruje się bardzo małą liczbę wakatów.

Wyniki badań w innych krajach wskazują takie same zjawiska, jakie opisano dla warunków niemieckich: obok znacznego bezrobocia istnieją wolne, nieobsa-

dzzone stanowiska pracy dla ludzi bardzo różnorodnych zawodów. To zjawisko występuje także w naszym kraju, co ilustrują liczne oferty pracy publikowane w mediach i w internecie. Również w Polsce wolne stanowiska w większości znajdują się w małych i średnich firmach. Duże firmy i instytucje na pojawiające się w nich wolne miejsca znajdują kandydatów wśród osób zatrudnionych.

W publikacjach przedstawiających wiedzę z zakresu ekonomii, autorzy starając się odpowiedzieć na pytanie: kto ponosi odpowiedzialność za brak równowagi między popytem i podażą na rynku pracy zgodnie twierdzą, że ta odpowiedzialność jest podzielona — że zależy od polityki państwa i od decyzji przedsiębiorców i menedżerów starających się o uzyskanie opłacalności dóbr i usług na konkurencyjnych rynkach. W publikacjach z zakresu wiedzy o zarządzaniu bardzo mocno się podkreśla znaczenie kwalifikacji kandydatów do pracy, wielkości kosztów pracy i umiejętności przedsiębiorczych i przywódczych kadry menedżerskiej.

W praktyce na polskim rynku pracy w okresie transformacji dostrzegamy, że zmieniają się dotychczasowe formy zatrudnienia. Rośnie liczba ludzi angażowanych na określony, to znaczy na „niepełny czas”. Pracodawcy zamiast zatrudniać nowych pracowników, chętniej przydzielają pracownikom zadania w godzinach nadliczbowych. Statystyki wskazują, że mamy znaczne zatrudnienie w czarnej i w szarej strefie. W wielu firmach redukuje się zatrudnienie przez „wypychanie” pracowników „na zewnątrz”. Tworzy się wiele autonomicznych stanowisk pracy, które pracują dla firmy, prowadząc działalność na własny rachunek. Rośnie także znaczenie telepracy itp.

Tego rodzaju nowe fakty są rezultatem tzw. elastycznej polityki zatrudnienia, którą się traktuje jako współczesny sposób ograniczania bezrobocia. Stabilne zatrudnienie pracownika, zatrudnienie na etacie staje się coraz trudniejszym osiągnięciem. Politycy nie mówią zbyt głośno o zupełnie nowym kryzysie pracy w gospodarce współczesnej. Tego kryzysu nie wolno ukrywać. W świecie globalizacji i w dobie rewolucji informatycznej stabilna praca zarobkowa „na etacie” staje się dobrem rzadkim, bardzo trudno dostępnym.

Czy można liczyć na pomoc państwa w organizowaniu stanowisk pracy na współczesnym rynku pracy? Czy można oczekiwać na to, że wystarczającą liczbę ofert pracy utworzą przedsiębiorcy? Czy rosnąca liczba stanowisk pracy w sektorze usług i w małych oraz średnich firmach może pomóc zatrudnić osoby bezrobotne? Jak ma pracować człowiek młody nad sobą, by mógł znaleźć zatrudnienie? To pytania, na które każdy sam musi poszukiwać odpowiedzi. Jeśli tych odpowiedzi nie poszukuje, staje w obliczu ryzyka bezrobocia.

## Godna praca dobrem człowieka

Tytuł niniejszego rozdziału odzwierciedla myśl Jana Pawła II zapisaną w encyklice o pracy ludzkiej (Jan Paweł II, 1982). Zdanie to było popularyzowane

w Polsce w czasach „Solidarności” jesienią 1981 roku. Gdy NSZZ „Solidarność” walczył o realizację postulatów zapisanych w Porozumieniu z Rządem PRL w sierpniu 1980 roku, zdanie to często przytaczano w czasie obrad organizowanych przez Związek i umieszczono je na licznych plakatach w wielu miastach.

Gdyby ktoś we wrześniu 2004 roku przeprowadził badania wśród ludzi pracujących zarobkowo pytając ich o to, co czyni ich zatrudnienie dobrym doświadczeniem, a co sprawia im nadmierne trudności i przykrości oraz poprosił ich o ocenę całościową, aby określili, czy jest ona ich dobrem, czy tylko ekonomiczną koniecznością, prawdopodobnie uzyskalibyśmy w większości odpowiedzi niekorzystną ocenę naszej polskiej pracy. Być może tylko mniejszość oceniłaby ją jako cenne, osobiste dobro. Jeśli tak się rzeczy mają w praktyce, to znak, że ta nasza współczesna „praca jest chora”. O chorej pracy w ustroju socjalistycznym pisał bardzo przekonująco Józef Tischner (Tischner, 1985). Według Tischnera w tamtym ustroju szczególnie dwa zjawiska czyniły tę pracę chorą: brak dialogu i porozumienia między ludźmi pracującymi obok siebie w tym samym zakładzie pracy i brak użytecznych wyników tej pracy dla społeczeństwa. Te dwa zjawiska pozbawiały pracę ludzką sensu, czyniły ją pracą marnotrawną, syzyfową. Autor zachęcał ludzi do „pracy nad pracą”. Ta „praca nad pracą” jest także niezbędna dziś, mimo odrzucenia ustroju socjalistycznego.

Patologiczne zjawiska naszej pracy zarobkowej obrazuje kilka zjawisk. Jedno z nich to lekceważenie i pogardliwe traktowanie pracowników podwładnych przez menedżerów i pracodawców. Inne zło polega na zarządzaniu przez budzenie lęku („jak ci się praca w moim zakładzie nie podoba, możesz odejść, inni czekają w kolejce na twoje miejsce”). Krzywdą są także niskie wynagrodzenia, które nie wystarczają na godne życie. Stosuje się metody zarządzania oparte na informacjach pozyskiwanych od donosicieli. Zabiega się o zrywanie nieformalnych więzi między ludźmi, którzy wspólnie wykonują zadania. Niedobór szacunku dla podwładnych, niedobór elementarnej sprawiedliwości w stosunkach międzyludzkich to dość rozpowszechnione negatywne zjawiska w stosunkach międzyludzkich. Są one nagłaśniane przez media. Dlatego wielu ludzi myśli, że praca zarobkowa nie może być dobrem, że musi być stresująca, uciążliwa i przykra. Trzeba ją jednak wykonywać, by zdobyć choćby minimum środków pieniężnych do życia — dla potrzeb osób bliskich i własnych.

Czyżby myśl Jana Pawła II, by czynić pracę dobrem człowieka, była błędem? Ten postulat, aby praca zarobkowa była dobrem człowieka nie jest tylko postulatem etycznym, który można bezkarnie odrzucić.

Pragnienie dobra i doświadczanie dobra w codziennej pracy dla zarobku i dla zysku nie jest wyłącznie potrzebą duchową człowieka. Zaspokajanie tej potrzeby ma nieocenione znaczenie dla zdrowia fizycznego i psychicznego człowieka. Hans Selye napisał: „praca jest koniecznością biologiczną. Tak jak nasze mięśnie stają się sflaczałe i zdegenerowane, jeśli się ich nie używa, podobnie nasz mózg popada w stan chaosu i pomieszania, jeśli nie posługujemy się nim stale, wyko-

nując jakąś pracę, która wydaje się nam warta zachodu” (Selye, 1978). Antoni Kępiński badając przyczyny chorób nerwicowych napisał, że jeśli człowiek w swojej pracy nie może być twórczy, staje się niszczycielem, najpierw niszczy siebie samego a potem swoje otoczenie (Kępiński, 1986). Dlatego Jacek Bocheński napisał: „pełny, swobodny rozwój dzisiejszego człowieka jest najwyższą wartością ziemską i najważniejszym celem wszelkiej polityki” (Bocheński, 1994). Cytowany filozof jednoznacznie określa, że dobro człowieka w pracy się staje w wyniku posiadania warunków do rozwoju. Dlatego potrzeba rozwoju ogółu pracujących powinna być zasadą polityki menedżera i pracodawcy, a nie tylko idealizacyjnym zapisem w prawie konstytucyjnym, w Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela i w innych dokumentach krajowych i międzynarodowych.

W popularnym podręczniku akademickim autorzy przytoczyli Manifest z Davos uchwalony przez przedsiębiorców i polityków na Szczycie Gospodarki Światowej w roku 1973 (Steinmann, Schreyogg, 1992). Z tego Manifestu warto przytoczyć trzy zdania:

„Zawodowym zadaniem kierownictwa przedsiębiorstwa jest służyć klientom, współpracownikom, kapitałodawcom i społeczeństwu oraz równoważyć ich sporne interesy”.

„Kierownictwo przedsiębiorstwa ma służyć współpracownikom, ponieważ kierownictwo jest w wolnym społeczeństwie akceptowane przez współpracowników tylko wtedy, gdy równocześnie broni ich interesów. Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno dbać o zapewnienie miejsc pracy, regulację dochodów realnych i przyczyniać się do humanizacji pracy”.

„Świadczenie usług kierownictwa przedsiębiorstwa wobec klientów, współpracowników, kapitałodawców i społeczeństwa jest tylko wtedy możliwe, gdy egzystencja przedsiębiorstwa jest długoterminowo zapewniona. Konieczne są wystarczające zyski przedsiębiorstwa: zysk jest koniecznym środkiem, a nie ostatecznym celem kierownictwa przedsiębiorstwa”.

Gdy się treść Manifestu popularyzuje w uczelniach wyższych na wykładach, przedstawiając je jako zasady zarządzania przedsiębiorstwem i instytucją, budzi on zdumienie. Jest postrzegany jako zbiór zasad utopijnych, niemożliwych do zastosowania w życiu społecznym i gospodarczym. Tymczasem zasady tego Manifestu znajdują pełne merytoryczne uzasadnienie w wynikach badań nauki (medycyna, psychologia, zarządzanie, socjologia, ekonomia normatywna), a także w filozofii zdroworoządkowej, w religii i w sztuce. Te zasady obrazują naturalne i konieczne potrzeby człowieka zdrowego fizycznie, psychicznie i duchowo.

Celem pracy zarobkowej nie może być tylko zdobywanie tak zwanej „kasy”. Każdy, kto choćby na moment zastanowi się nad zastosowaniem w swoim życiu zasady materializmu sformułowanej przez Karola Marksa: „byt określa świadomość” dostrzeże, że jest to zasada błędna. Jej respektowanie prowadzi do głębokiej degradacji osobowości człowieka. Sprawiedliwa płaca za pracę jest bardzo ważnym bodźcem motywującym, ale praca zarobkowa powinna zaspokajać szereg

innych niematerialnych potrzeb człowieka. Tylko wtedy jest wystarczająco wydajna, twórcza, pomaga człowiekowi osiągać rozwój i tworzy warunki do zadowalającego rozwoju całej gospodarki. Jeśli Roman Kluska mówi, że w Polsce „nie ma kołaczy bez cwaniactwa” (Jankowska, Kluska, Salij, 2004), to znaczy, że jest źle. Trzeba więc starać się nie tylko o uniknięcie ryzyka bezrobocia, ale trzeba się także starać o godną pracę zarobkową, która obok sprawiedliwej zapłaty, pozwoli człowiekowi doskonalić swoje kwalifikacje, uczestniczyć w solidarnej pracy zespołowej oraz wykonywać sensowne i opłacalne dobra i usługi dla klientów.

## Praca nad sobą — drogą do godnej pracy

W krajach opartych na ustroju demokratycznym i wolnym rynku wykrystalizowały się dwie odmienne polityki oddziaływania państwa na wartość „kapitału ludzkiego”: amerykańska i europejska.

Polityka amerykańska, opisywana przez Beckera, Schultza i Sena, ludzi uhonorowanych nagrodami Nobla, wartość „kapitału ludzkiego” opiera na kilku składnikach. Należą do nich zdrowie człowieka, jego gruntowna edukacja na poziomie akademickim, jego zdolności do przestrzennej ruchliwości, jego zdolności do rozpoznawania istotnych informacji medialnych oraz jego zaangażowanie w prace twórcze (w badania i ich zastosowania) i w przedsiębiorczość. Ta koncepcja wartości „kapitału ludzkiego” znajduje odzwierciedlenie w polityce federalnej Stanów Zjednoczonych. Stawia ona niezależność i wolność człowieka-obywatela ponad państwem. Zadania państwa mają charakter pomocniczy.

Polityka europejska, oparta na tak zwanym modelu „spójności”, za kształt i wartość „kapitału ludzkiego” indywidualnego człowieka czyni odpowiedzialnym i państwo, i obywatela. Dlatego student każdego kraju Unii Europejskiej ma prawo stawiać władzom państwa określone wymagania. Tę politykę próbuje się zmienić w ostatnich kilkunastu latach (m.in. strategią lizbońską), ale jak na razie, bez widocznych rezultatów. Propozycje ograniczenia roli państwa uzasadnia się argumentem potrzeby wzmocnienia konkurencyjności gospodarki europejskiej.

W Polsce w okresie transformacji władze państwa nie sformułowały żadnej koncepcji polityki w odniesieniu do kształtowania wartości „kapitału ludzkiego”. Niezwykłą za to inicjatywę wykazało społeczeństwo: ludzie młodzi i ich rodzice, tworząc tak zwany „boom edukacyjny”. Jest to inicjatywa interesująca i ważna. Ma charakter spontaniczny i oddolny. Władze państwa tej inicjatywie nie wyszły naprzeciw. W takiej sytuacji praca nad własnym „kapitałem intelektualnym” jest wyzwaniem prywatnym, które sobie stawia młody człowiek i rodzic. Mogą mu w tym pomóc fachowi nauczyciele i odpowiedzialne kierownictwa uczelni, jeśli mają sprzyjające warunki i odpowiednie kwalifikacje.

W okresie przed drugą wojną światową bardzo wielu ludzi w Polsce było

przekonanych, że uczciwa droga do zamożności człowieka wiedzie przez solidną, codzienną pracę, przez oszczędne gospodarowanie swoimi zasobami i przez edukację. Te zasady przedstawiła między innymi Maria Dąbrowska w powieści *Noce i dnie*. Obecnie te zasady się nieco „ukryły”, jakby zeszyły do „podziemia”, ale mimo to ludzie szczególnie cenią edukację. To zaufanie zobowiązuje władze państwa i wszystkich nauczycieli akademickich do czynienia edukacji wyższej podstawowym warunkiem wzmacniania wartości „kapitału ludzkiego” każdego studenta studiującego w trybie dziennym i zaocznym.

Co dziś można powiedzieć młodym ludziom w Polsce, którzy przygotowują się poprzez studia do podjęcia godnej pracy zarobkowej? Co mogą zrobić, by nie stanęli w obliczu bezrobocia?

W publikacjach zachodnich nieustannie się pisze o tym, że podmiotowe, twórcze i aktywne uczestnictwo człowieka w społeczeństwie w dobie trzeciej rewolucji informatycznej nie jest możliwe bez ustawicznego uczenia się. Dlatego społeczeństwo XXI wieku nazywa się społeczeństwem wiedzy (m.in. Drucker, 1999). W raporcie rzymskim o edukacji napisano, że jakość pracy szkolnictwa wszystkich szczebli trzeba mierzyć stopniem odczuwania „głodu wiedzy” przez uczniów i studentów. Potrzebę nieustannego i sensownego uczenia się uzasadnia szybkość zmian zachodzących we współczesnym świecie. Wiedza była potrzebna człowiekowi w każdej epoce, o czym wiedzą uczniowie już w szkołach podstawowych. Jednakże dziś studiowanie stało się wyjątkowo trudnym wyzwaniem dla młodego człowieka. Nie wie, czego się uczyć, by wiedza ukształtowała wystarczająco jego umiejętności koncepcyjne, interpersonalne i fachowe. Nie wie także, jak się uczyć efektywnie.

Uczenie się to odpowiedzialna i trudna praca twórcza, wymaga wysiłku, logicznej metody, wytężonej i systematycznej oraz samodzielnej nauki. A współczesny człowiek unika wysiłku. Preferuje to, co osiąga „łatwo, szybko i przyjemnie”. Dlatego tak często ma miejsce „pozorowane” studiowanie, polegające na oszukiwaniu siebie samego.

Przygotowanie do pracy zarobkowej, oprócz odpowiedniej edukacji, wymaga spełnienia innych wymogów. Aby zdobyć pozycję cenionego i wydajnego pracownika, trzeba się postarać o to, by być mądrym i dobrym człowiekiem. Odpowiedzialni pedagogowie w czasie edukacji na pierwszym miejscu stawiają pracę nad kształtowaniem osobowości młodego człowieka. Wskazują na znaczenie wartości pozytywnych i negatywnych, obrazują skutki przestrzegania zasad etycznych i nieetycznych, uczą cenić zdrowie. Gdy młody człowiek posiada świadomość odpowiedzialności za siebie, potrafi znaleźć przyjaciół i ludzi do współpracy oraz do pomocy. To mu bardzo pomoże w przygotowaniu odpowiedniej postawy do życia i do pracy zarobkowej. Dlatego trzeba podejmować trud pracy nad swoim człowieczeństwem. Starania o to, by być człowiekiem rozumnym, otwartym, zdolnym do przyjmowania porażek, umiejącym odróżniać sprawy podstawowe od



tych drugorzędnych i trzeciorzędnych to bardzo istotne cechy, które ułatwiają drogę do zdobycia pozycji dobrego pracownika.

Praca zarobkowa wymaga respektowania rachunku kosztów. Jeśli koszt wykonywanej pracy (zadania, czynności, operacji itp.) będzie wyższy od rynkowej ceny uzyskanej od klienta, powstaje ryzyko bankructwa. Dlatego zasada rachunku kosztów i wyników wymaga odpowiedzialnego traktowania. Tej zasady można się uczyć także w szkole. Czyni się to, gdy się ocenia systematycznie wyniki pracy tego czasu, jakim się codziennie gospodaruje. Gdy się analizuje biografie ludzi, którym udało się wiele w życiu osiągnąć, to się dostrzega, że wydajne zużycie czasu było ich bardzo mocną stroną.

Oprócz edukacji i odpowiedzialnego charakteru jest wiele innych okoliczności, które rzutują na powodzenie człowieka w znalezieniu i utrzymaniu godnej pracy zarobkowej. Bardzo pomocna może być dobra rodzina, sąsiedzi i przyjaciele. Bardzo ważne jest uświadomienie sobie bogactwa własnych talentów i posługiwanie się nimi. Nieocenioną rolę pełni „szlachetne” zdrowie, które wymaga respektowania praw biologicznych (ruch, odpoczynek, sen, wyżywienie). Wielkim wsparciem jest posiadanie silnej woli i pozytywnej motywacji do podejmowania czynów ambitnych i nowych, pożytecznych dla innych ludzi. Bardzo wiele się o tych kwestiach pisze i w licznych książkach można znaleźć pomocne wskazówki.

Jeśli droga do godnej pracy zarobkowej wyda się studentowi zbyt trudna, nieosiągalna, będzie to oznaczało, że nie wierzy ani innym, ani sobie. Taka niewiara jest słabością człowieka. Można znaleźć argumenty, by ją odrzucić.

## Zakończenie

Gdy człowiek podejmuje trudne zadania i wyzwania, nie może mieć pewności, że zaplanowane cele osiągnie przy pierwszym podejściu. Popularne przysłowie w Stanach Zjednoczonych uczy, że „trzeba się dziewięćdziesiąt dziewięć razy schylić, by raz znaleźć to, czego się szuka”. Podobnego przysłowia w Polsce nie mamy, a szkoda. Może dlatego tak wielu ludzi zniechęca się do realizacji swoich zamierzeń pod wpływem pierwszych niepowodzeń i porażek?

Znalezienie pierwszej pracy zarobkowej to nie tylko wyzwanie dla młodych ludzi w Polsce. Studenci ekonomii na Uniwersytecie w Bonn mówią, że na 50 ofert pracy zgłaszanych w odpowiedzi na ogłoszenia medialne średnio jedna oferta uzyskuje pozytywną odpowiedź. Studenci francuscy wiedzą, że dość efektywne jest znajdowanie pracy w wyniku staży odbywanych w czasie studiów. W krajach zachodnich powszechna opinia wskazuje, że najbardziej pomocni są ludzie, których znamy osobiście i którzy nas znają — członkowie rodziny, przyjaciele, sąsiedzi. Oni potrafią pomóc znaleźć pierwszą pracę, bo drugą, trzecią i dalszą trzeba znajdować samemu w oparciu o własne doświadczenia pozyskane w czasie pierwszego zatrudnienia. Dlatego warto zapamiętać myśl Antoine de

Saint-Exupéry: „najbardziej potrzebuję kogoś, kto byłby jak okno wychodzące na morze”.

Trudniejszym wyzwaniem jest znalezienie godnej i trwałej pracy zarobkowej. Do takiej pracy trzeba się bardzo dobrze samemu przygotować i mieć odwagę „pójścia pod prąd” poprzez okazanie własnej godnej postawy wobec pracodawcy. Gdy się innych ludzi potrafi obdarzyć należytym szacunkiem, możemy oczekiwać tego samego dla siebie. Nie wiadomo jednak z jaką częstotliwością takie oczekiwanie się spełnia. Do tego wyzwania może być przydatna następująca sentencja: „kto nie przeszedł przez szkołę bólu, jest jak analfabeta przed księgą życia”.

Godna praca zarobkowa to „służba” (słowo Manifestu z Davos), w której człowiek się stara czynić dobro w postaci różnych usług lub produktów dla innych ludzi — klientów, współpracowników, pracodawców, kapitałodawców i innych interesariuszy. Mądrzy adresaci takiej pracy ją szanują, przyjmują, wynagradzają sprawiedliwą zapłatą i odwzajemniają się w taki sposób, jaki jest miły dla człowieka. Takie rodzaje prac czynią zatrudnienie dobrem dla innych i dla pracownika. Takie prace istnieją, ale jest ich zbyt mało. Ten stan rzeczy trzeba zmieniać. Praca zarobkowa wypełnia nam najlepsze lata naszego życia i najlepsze godziny doby. Dlatego mamy powody, by czynić ją dobrem wspólnym. Jest ogromna nadzieja u starszych wiekiem ludzi prawych w Polsce, że młodzi, wykształceni absolwenci to zadanie podejmą i naprawią patologiczne stosunki pracy. Młodzi ludzie są zdolni do wielkich osiągnięć.

Osiąganiu wielkich wyzwań sprzyja wiele okoliczności i warunków. Jednym z niesłychanie pomocnych warunków jest marzenie, które budzi tęsknotę za spełnieniem. „Na początku jest zawsze marzenie” pisze poeta. H. Selye opisał, jaką drogę w swoim życiu realizował „od marzenia do odkrycia naukowego”, za które otrzymał nagrodę Nobla. Trzeba mieć marzenia, aby nie tylko nie stanąć w obliczu bezrobocia, ale aby wykonywać taki rodzaj pracy, który daje człowiekowi szczęście i radość. O takiej pracy napisał Norwid: „[...] piękno na to jest, by zachwycalo / Do pracy – praca, by się zmartwychwstało” (*Promethidion. Bogumił...*, w. 185–186).

## Bibliografia

- Bocheński J., 1994, *Wspomnienie*, Wyd. Philed, Kraków.  
 Borkowicz J., 2004, *Potrzeba nowej „pracy nad pracą”*, „Więź”, nr 10, s. 49–55.  
 Drucker P. F., 1999, *Spółczesność pokapitalistyczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.  
 Jan Paweł II, 1982, *Encyklika o pracy ludzkiej. Laborem exercens*, Księgarnia Św. Jacka, Katowice.  
 Jankowska M., Kluska R., Salij J., 2004, *Gdzie te kołaczki?*, „Więź”, nr 10, s. 35–45.  
 Kalecki M., 1961, *Polityczne aspekty pełnego zatrudnienia*, „Ekonomista”, nr 5, s. 1072–1076.



- Kalinowski T., 2004, *Gdzie szukać pracy?* „Rzeczpospolita”, Gazeta/Ekonomia, nr 210 z 7 września 2004 r.
- Kępiński A., 1986, *Psychologia nerwic*, PZWL, Warszawa.
- Nowicki J., 1990, *Paradoksy pełnego zatrudnienia w Polsce*, PWE, Warszawa.
- Selye H., 1978, *Stres okiełzany*, Biblioteka Myśli Współczesnej, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
- Steinmann H., Schreyogg G., 1992, *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem: koncepcje, funkcje, przykłady*, Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej, Wrocław.
- Tischner J., 1985, *Polska jest ojczyzną: w kręgu filozofii pracy*, Wyd. Dialogi, Paryż.



JAKUB PIECUCH

Akademia Rolnicza  
Kraków

## Regionalne aspekty zmian na rynku pracy w Unii Europejskiej

Jednymi z najważniejszych wyznaczników sytuacji społecznej rozszerzonej Unii Europejskiej są zmiany w poziomie spójności zarówno pomiędzy jej regionami, jak i krajami członkowskimi. Poprawie sytuacji na unijnym rynku pracy nie sprzyja spadek tempa wzrostu gospodarczego, obserwowany w ostatnich latach. Problemy gospodarcze związane z osłabieniem koniunktury przyczyniły się do wzrostu bezrobocia w wielu państwach członkowskich, jak również w poszczególnych regionach UE. Ponadto przystąpienie krajów kandydujących do Unii w roku 2004, zmieniło w sposób znaczący poziom spójności społecznej ugrupowania. Wśród tych krajów są bowiem państwa z bardzo wysoką stopą bezrobocia (Polska, Słowacja) oraz takie, gdzie bezrobocie nie stanowi w chwili obecnej wielkiego problemu (Cypr, Węgry)<sup>1</sup>. Należy tu podkreślić, iż narastanie dysproporcji w rozwoju społecznym, ale także i ekonomicznym stanowi od lat cechę charakterystyczną kolejnych etapów rozszerzenia Unii Europejskiej. Na przestrzeni ostatnich 45 lat zaobserwować można istotne wahania w poziomie bezrobocia pomiędzy państwami członkowskimi. Jest to efekt rozszerzania Unii Europejskiej o kolejne kraje, różniące się w sposób istotny pod względem sytuacji na rynku pracy. Z jednej strony integracja Hiszpanii (21,5% stopa bezrobocia w 1985 roku) i Finlandii (15% w 1995), a w drugiej strony Grecji (4% w 1981) i Austrii (4% w 1995) spowodowały wzrost dysproporcji społecznych wewnątrz ugrupowania. Moment, w którym dysproporcje te osiągnęły swój najwyższy poziom, związany był z przystąpieniem Hiszpanii do WE i powiększającą się lawinowo liczbą osób bezrobotnych w tym kraju. Niemniej jednak wraz z poprawą sytuacji w Hiszpanii i Irlandii, popartą wzrostem zatrudnienia w drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych, spójność społeczna ugrupowania zaczęła się zwiększać<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> European Commission, *Third report on economic and cohesion. A new partnership for cohesion. Convergence, competitiveness, cooperation*, Luxembourg 2004.

<sup>2</sup> European Communities, *50 years of figures on Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2003, s. 75.

Te pozytywne zmiany dokonujące się na unijnym rynku pracy zostały jednak zahamowane w wyniku spadku tempa wzrostu gospodarczego i rozszerzenia UE na kraje Europy Środkowo-Wschodniej. Stopa bezrobocia w Unii Europejskiej, liczącej dwadzieścia pięć państw wzrosła z poziomu 8,9% w roku 2002 do 9,1% zasobu siły roboczej w roku 2003. Należy dodać, iż stopa bezrobocia wśród 15 dotychczasowych członków UE wzrosła (z 7,8% do 8,1% zasobu siły roboczej), natomiast obniżyła się w nowych krajach członkowskich (z 14,9% do 14,5% zasobu siły roboczej)<sup>3</sup>.

Nieco inaczej kształtuje się sytuacja na poziomie unijnych regionów. Sytuacja w regionach, piętnastu dotychczasowych państw członkowskich, uległa pewnej poprawie. Średnia wartość stopy bezrobocia w 10 regionach o najwyższym poziomie bezrobocia w tej grupie państw, uległa obniżeniu pomiędzy rokiem 1987 a 2001 o 2,6 punktu procentowego (z 22,9 do 20,3%). Natomiast, jeżeli w analizie uwzględnimy nowe kraje unijne, okaże się, iż w wyniku ostatniego rozszerzenia UE nastąpił, w porównaniu do roku 1987, nieznaczny wzrost stopy bezrobocia w najbardziej dotkniętych tym problemem regionach (z 22,9 do 23,0% zasobu siły roboczej).

Na przestrzeni badanych 15 lat nastąpiły istotne przesunięcia w obu grupach regionów. W roku 1987 wśród 10 regionów z najwyższą stopą bezrobocia znalazły się dwa regiony włoskie i aż osiem hiszpańskich wspólnot autonomicznych. Jednak w roku 2003 ilość hiszpańskich regionów zmniejszyła się do trzech, a ilość regionów włoskich wzrosła do czterech. Natomiast wraz ze zjednoczeniem Niemiec pojawiły się także dwa landy wschodniemieckie oraz jeden region grecki. Jeżeli analizą obejmujemy także regiony nowych państw członkowskich, okaże się, że cztery regiony najpoważniej dotknięte problemem bezrobocia to polskie województwa. W grupie 10 regionów o najwyższej stopie bezrobocia znajduje się jeszcze jedno polskie województwo kujawsko-pomorskie, a ponadto dwa regiony niemieckie, dwa słowackie i jeden włoski (tab. 1).

Ostatnie lata przyniosły także zmiany w grupie 10 regionów o najniższym poziomie tego wskaźnika. Analizując regiony obecnych państw członkowskich można powiedzieć, iż zmiany stopy bezrobocia były korzystne, gdyż charakteryzowały się tendencją malejącą (0,7 punktu procentowego pomiędzy 1987 a 2003 rokiem). Natomiast, co znaczące, w grupie regionów o najmniejszych problemach na rynku pracy nie ma ani jednego regionu z państw, które w maju 2004 roku stały się członkami UE.

Poziom stopy bezrobocia w 10 regionach o najtrudniejszej sytuacji w roku 2001 był, w wyniku dokonujących się przemian, 8,5 raza wyższy niż w regionach charakteryzujących się najniższym bezrobociem. Ta relacja w roku 1987 korzystniej przedstawiała się w przypadku pierwszej grupy regionów, gdyż różnica była jedynie 6,5-krotna. Jeżeli jednak w analizie uwzględnimy regiony nowych

<sup>3</sup> Statistics in focus, *Regional unemployment in the European Union and candidate countries in 2003*, EUROSTAT 3/2004.

Tabela 1

Regiony o najwyższym poziomie stopy bezrobocia w latach 1987, 2001 i 2003

1987 <sup>1</sup>			2001 <sup>1</sup>			2003 <sup>1, 2</sup>		
1.	Andaluzja (ES)	31,1	1.	Kalabria (I)	24,8	1.	Dolnośląskie (PL)	26,0
2.	Extremadura (ES)	25,9	2.	Kampania (I)	22,4	2.	Zachodniopomorskie (PL)	25,5
3.	Wyspy Kanaryjskie (ES)	25,5	3.	Andaluzja (ES)	22,3	3.	Lubuskie (PL)	24,5
4.	Kraj Basków (ES)	23,2	4.	Extremadura (ES)	22,1	4.	Warmińsko-mazurskie (PL)	23,9
5.	Katalonia (ES)	21,8	5.	Ceuta i Melilla (ES)	21,9	5.	Kalabria (I)	23,4
6.	Kampania (I)	21,5	6.	Sycylia (I)	20,8	6.	Kujawsko-pomorskie (PL)	21,8
7.	Murcja (ES)	21,4	7.	Sardynia (I)	19,1	7.	Východné Slovensko (SL)	21,8
8.	Walencja (I)	20,1	8.	Dessau (D)	16,9	8.	Halle (D)	21,3
9.	Asturia (ES)	19,7	9.	Halle (D)	16,9	9.	Dessau (D)	21,3
10.	Kantabria (ES)	18,8	10.	Dytiki Makedonia (GR)	15,8	10.	Stredné Slovensko (SL)	20,5
Średnia dla 10 regionów o najwyższej stopie bezrobocia		22,9	Średnia dla 10 regionów o najwyższej stopie bezrobocia		20,3	Średnia dla 10 regionów o najwyższej stopie bezrobocia		23,0

<sup>1</sup> Bez posiadłości zamorskich, UE 15.<sup>2</sup> UE 25.

Źródło: Commission of the European Communities, *Sixth periodic Report on the Social and Economic Situation and Development Regions in the European Union*, Brussels/Luxembourg 1998; Commission of the European Communities, *Second progress report on economic and social cohesion*, Brussels/Luxembourg 2003, Statistics in focus, *Regional unemployment in the European Union and candidate countries in 2003*, EUROSTAT 3/2004.

państw członkowskich, to różnica pomiędzy grupą 10 regionów o najwyższym i najniższym poziomie bezrobocia w roku 2003 będzie już 9-krotna. Kolejny etap rozszerzenia Unii Europejskiej przyniósł więc narastanie dysproporcji w rozwoju społecznym ugrupowania. U podstaw tych niekorzystnych zmian znajduje się wyjątkowo ciężka sytuacja na rynku pracy w Polsce i na Słowacji. W wielu polskich i słowackich regionach stopa bezrobocia przekracza kilkakrotnie przeciętną wartość tego wskaźnika dla całej Unii.

W grupie 10 regionów o najniższym poziomie stopy bezrobocia zmiany były również istotne. W roku 1987 grupa ta zdominowana została przez regiony zachodniemieckie, których było 7. Jednak przemiany związane ze zjednoczeniem Niemiec, jak również kolejne z rozszerzeniem Unii w roku 1995 spowodowały, że

w grupie tej znalazły się dwa regiony angielskie, po jednym fińskim, portugalskim i austriackim, natomiast żaden niemiecki. O ile w roku 1987 zdecydowanie najniższe bezrobocie występowało właśnie w Niemczech, o tyle w 2001 roku grupę z najniższym wskaźnikiem bezrobocia zdominowały regiony holenderskie [5]. Dane z ostatniego analizowanego roku wskazują na kolejne zmiany. Tym razem w grupie regionów o najniższym stopie bezrobocia znalazło się najwięcej regionów angielskich [3] i włoskich [3] oraz dwa regiony austriackie i holenderskie (tab. 2). Jak widać, koszty zjednoczenia Niemiec i problemy gospodarcze tego kraju w sposób wyraźny odbiły się na rynku pracy. Spadek tempa rozwoju gospodarczego Niemiec przełożył się znacząco na spadek ilości oferowanych miejsc pracy.

Tabela 2

Regiony o najniższym poziomie stopy bezrobocia w latach 1987—2003

1987			2001			2003 <sup>1</sup>		
1.	Luksemburg (Grand-Duché) (L)	2,5	1.	Utrecht (NL)	1,2	1.	Region Autonomiczny Bolzano/Bozen (I) <sup>2</sup>	2,0
2.	Kriti (GR)	2,7	2.	Åland (FIN)	1,3	2.	Salzburg (A)	2,3
3.	Stuttgart (D)	3,1	3.	Berkshire, Bucks & Oxfordshire (UK)	1,6	3.	Zeeland (NL)	2,5
4.	Tübingen (D)	3,2	4.	Flevoland (NL)	1,9	4.	Tyrol (A)	2,5
5.	Açores (P)	3,7	5.	Noord-Holland (NL)	2,0	5.	North Yorkshire (UK)	2,7
6.	Freiburg (D)	3,8	6.	Noord-Brabant (NL)	2,0	6.	Region Autonomiczny Trento (I) <sup>2</sup>	2,9
7.	Schwaben (D)	3,9	7.	Surrey, East & West Sussex (UK)	2,0	7.	Emilia-Romagna (I)	3,0
8.	Oberbayern (D)	4,1	8.	Zuid-Holland (NL)	2,1	8.	Dorset and Somerset (UK)	3,1
9.	Karlsruhe (D)	4,2	9.	Oberösterreich (A)	2,1	9.	Gloucestershire, Wiltshire & N. Somerset (UK)	3,2
10.	Unterfranken (D)	4,3	10.	Açores (P)	2,2	10.	Gelderland (NL)	3,3
Średnia dla 10 regionów o najniższej stopie bezrobocia		3,5	Średnia dla 10 regionów o najniższej stopie bezrobocia		2,4	Średnia dla 10 regionów o najniższej stopie bezrobocia		2,8

<sup>1</sup> UE 25.<sup>2</sup> Nowe włoskie regiony ustanowione w roku 2003 (poziom NUTS II).

Źródło: Commission of the European Communities, *Sixth periodic Report on the Social and Economic Situation and Development Regions in the European Union*, Brussels/Luxembourg 1998; Commission of the European Communities, *Second progress report on economic and social cohesion*, Brussels/Luxembourg 2003; Statistics in focus, *Regional unemployment in the European Union and candidate countries in 2003*, EUROSTAT 3/2004.

Dodać tu należy, że poważnym problemem w wielu unijnych regionach jest wysoki poziom bezrobocia wśród kobiet i osób młodych<sup>4</sup>. Trudności w znalezieniu pracy prowadzą często do zagrożenia wykluczeniem tych szczególnie wrażliwych grup z życia społecznego. Dlatego właśnie Unia Europejska kładzie szczególny nacisk na pomoc dla tych grup. Pomimo to w wielu unijnych regionach poziom bezrobocia wśród młodzieży i kobiet znacznie przekracza analogiczne wartości wśród męskiej części społeczeństwa. Stopa bezrobocia wśród kobiet na poziomie 25 państw unijnych wyniosła w 2003 roku 10%. Stopa bezrobocia kobiet w dotychczasowych krajach członkowskich jest niższa i wyniosła w 2003 roku 8,9%, natomiast w przypadku nowych państw członkowskich wskaźnik ten osiągnął poziom 15,3% (tab. 3).

Wśród regionów o najniższej stopie bezrobocia znalazło się aż pięć regionów z Wielkiej Brytanii, po dwa regiony austriackie i holenderskie oraz włoska prowincja autonomiczna. Najniższy poziom stopy bezrobocia odnotowany został w regionie Salzburg i wyniósł 2,3% zasobu siły roboczej i był niższy o 0,5 punktu procentowego w porównaniu z rokiem 2002. Średnia wartość stopy bezrobocia

Tabela 3

Regiony o najniższym poziomie stopy bezrobocia wśród kobiet (lata 2002—2003)

Region	Stopa bezrobocia wśród kobiet 2002	Stopa bezrobocia wśród kobiet 2003
Salzburg (A)	2,8	2,3
Dorset & Somerset (UK)	3,4	2,4
Zeeland (NL)	2,8	2,4
Tyrol (A)	1,8	2,6
Prowincja Autonomiczna Bolzano/Bozen (I) <sup>1</sup>	2,4	2,7
Cheshire (UK)	3,2	2,8
Surrey, East & W. Sus. (UK)	3,6	3,1
Devon (UK)	3,2	3,2
Utrecht (NL)	2,4	3,3
East Anglia (UK)	3,3	3,4
Średnia dla 10 regionów o najniższej stopie bezrobocia wśród kobiet	2,9	2,8

<sup>1</sup> Nowy włoski region ustanowiony w roku 2003 (poziom NUTS II).

Źródło: Statistics in focus, *Regional unemployment in the European Union and candidate countries in 2003*, EUROSTAT 3/2004.

<sup>4</sup> European Commission, *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*, Luxembourg 2004.

w roku 2003 wyniosła w tych regionach 2,8% i była niższa w porównaniu z rokiem 2002 o 0,1 punktu procentowego (tab. 3). Regiony te cechują się ogólnie niskim poziomem stopy bezrobocia, związanym z wysokim tempem rozwoju gospodarczego. Dlatego też i bezrobocie wśród kobiet kształtuje się na bardzo niskim poziomie.

Niestety, należy zauważyć, że wśród regionów z najwyższą wartością stopy bezrobocia wśród kobiet znajdują się dwa polskie województwa: warmińsko-mazurskie oraz zachodniopomorskie. Przy czym, obok polskich województw, na liście dziesięciu najbardziej dotkniętych problemem bezrobocia wśród kobiet są trzy terytoria zamorskie Francji, trzy regiony włoskie, hiszpańska Andaluzja i grecka Dytiki Makedonia. W dwóch regionach, włoskiej Kalabrii oraz francuskiej Réunion stopa bezrobocia przekroczyła 30%. Średnia wartość stopy bezrobocia w roku 2003 wyniosła w tych regionach 28,5% i była niższa w porównaniu z rokiem 2002 o 0,5 punktu procentowego (tab. 4).

Nie jest przypadkiem, że w grupie regionów najmocniej dotkniętych problemem bezrobocia znajdują się regiony polskie, a także hiszpańskie, greckie, jak również włoskie. W regionach tych bowiem przyczyną tego rodzaju bezrobocia, są nie tylko problemy ekonomiczne całej gospodarki, ale także tradycyjny model zatrudnienia, w którym preferuje się zatrudnianie mężczyzn.

Tabela 4

Regiony o najniższym poziomie stopy bezrobocia wśród kobiet (lata 2002—2003)

Region	Stopa bezrobocia wśród kobiet 2002	Stopa bezrobocia wśród kobiet 2003
Warmińsko-mazurskie (PL)	27,7	26,0
Dytiki Makedonia (GR)	23,3	26,1
Andaluzja (ES)	28,5	26,5
Zachodniopomorskie (PL)	26,3	27,0
Gwadelupa (FR)	28,6	27,6
Kampania (I)	30,6	28,0
Gujana (FR)	29,0	28,5
Sycylia (I)	28,4	28,9
Réunion (FR)	32,1	32,9
Kalabria (I)	35,6	33,3
Średnia dla 10 regionów o najwyższej stopie bezrobocia wśród kobiet	29,0	28,5

Źródło: Statistics in focus, *Regional unemployment in the European Union and candidate countries in 2003*, EUROSTAT 3/2004.



Poważnym problemem jest również rosnące bezrobocie wśród osób poniżej 24 roku życia. W tej grupie wiekowej poziom stopy bezrobocia jest dwukrotnie wyższy niż wartość tego wskaźnika odnosząca się do całego zasobu siły roboczej. W Europie liczącej 25 państw wartość tego wskaźnika osiągnęła poziom 18,4%, o 0,5 punktu procentowego więcej niż rok wcześniej. W grupie piętnastu dotychczasowych członków Unii wyniosła w 2003 roku 15,8%, natomiast w nowych państwach UE osiągnęła niebezpieczny poziom 32,3%.

Tabela 5

Regiony o najniższym poziomie stopy bezrobocia wśród osób poniżej 24 roku życia (lata 2002—2003)

Region	Stopa bezrobocia wśród osób poniżej 24 roku życia 2002	Stopa bezrobocia wśród osób poniżej 24 roku życia 2003
Tyrol (A)	—	4,5
Oberösterreich (A)	5,1	5,5
Steiermark (A)	5,8	5,7
Gelderland (NL)	4,0	5,9
Noord-Brabant (NL)	4,3	6,0
Utrecht (NL)	4,3	6,0
Niederösterreich (A)	5,7	6,1
Drenthe (NL)	6,6	6,2
Noord-Holland (NL)	3,9	6,2
Oberbayern (D)	4,1	6,3
Średnia dla 10 regionów o najniższej stopie bezrobocia wśród osób młodych	4,4	5,8

Źródło: Statistics in focus, *Regional unemployment in the European Union and candidate countries in 2003*, EUROSTAT 3/2004.

Jak pokazuje tabela 5, do grupy regionów o najniższej stopie bezrobocia wśród osób do 24 roku życia należało w roku 2003 pięć regionów holenderskich, cztery austriackie i jeden niemiecki. Najniższy poziom stopy bezrobocia odnotowany został w regionie Tyrol i wyniósł 4,5%. Średnia wartość stopy bezrobocia wśród osób młodych w roku 2003 wyniosła w tych regionach 5,8% i była wyższa w porównaniu z rokiem 2002 o 1,4 punktu procentowego (tab. 5). To właśnie wysokie tempo wzrostu gospodarczego pozwala tym regionom na uniknięcie poważnych problemów na rynku pracy. Podobnie jak w przypadku bezrobocia wśród kobiet, tak i w przypadku grupy osób młodych rozwój gospodarczy umożliwi im znalezienie zatrudnienia.

Należy zwrócić uwagę, że w przypadku sześciu unijnych regionów poziom stopy bezrobocia wśród osób poniżej 24 roku życia przekroczył 50%. Do grupy

tej należą trzy regiony włoskie, dwa francuskie i polskie województwo zachodniopomorskie. Najtrudniejsza sytuacja dotyczy włoskiego regionu Kampania, gdzie bezrobocie wśród młodzieży przekroczyło 58%. Można jednak tam zauważyć pewne pozytywne tendencje, gdyż w większości przypadków nastąpił spadek stopy bezrobocia w porównaniu do roku 2002. Średni poziom stopy bezrobocia w tej grupie regionów osiągnął w roku 2003 wartość 51,9% i był o 1,5 punktu procentowego niższy niż w roku 2002 (tab. 6).

Tabela 6

Regiony o najwyższym poziomie stopy bezrobocia wśród osób poniżej 24 roku życia (lata 2002—2003)

Region	Stopa bezrobocia wśród osób poniżej 24 roku życia 2002	Stopa bezrobocia wśród osób poniżej 24 roku życia 2003
Świętokrzyskie (PL)	48,7	46,7
Dolnośląskie (PL)	50,2	46,8
Lubuskie (PL)	50,1	48,1
Martynika (FR)	55,2	48,7
Zachodniopomorskie (PL)	54,6	51,5
Réunion (FR)	48,6	53,0
Sycylia (I)	51,2	53,5
Gwadelupa (FR)	57,8	56,0
Kalabria (I)	58,2	56,7
Kampania (I)	59,5	58,4
Średnia dla 10 regionów o najwyższej stopie bezrobocia wśród osób młodych	53,4	51,9

Źródło: Statistics in focus, *Regional unemployment in the European Union and candidate countries in 2003*, EUROSTAT 3/2004.

Wzrost spójności społecznej, mierzonej możliwościami uzyskania zatrudnienia, stanowi jeden z fundamentalnych czynników i wskaźników rozwoju gospodarczego. Należy zwrócić uwagę, że ostatnie lata przyniosły w starych państwach członkowskich wzrost odsetka osób w wieku produkcyjnym, którzy znaleźli zatrudnienie, a w rezultacie stopa bezrobocia uległa obniżeniu.

Tymczasem całkiem odwrotny kierunek zmian można zaobserwować w nowych krajach UE. W większości państw Europy Środkowo-Wschodniej bezrobocie stało się głównym problemem społecznym<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> European Commission, *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*, Luxembourg 2004.

Sądzi się, że zasadniczą przyczyną jest niekorzystna sytuacja gospodarcza w tych państwach, która wpływa negatywnie na sytuację na rynku pracy i odbija się ujemnie także na poszczególnych regionach tych krajów. Podobnie można dostrzec, że niski poziom rozwoju gospodarczego polskich województw wpływa w efekcie na poważne problemy na regionalnych rynkach pracy.

Tabela 7

PKB per capita (wg parytetu siły nabywczej) i stopa bezrobocia w polskich województwach

Województwo	PKB <i>per capita</i> UE15+AC10 = 100 2001	Stopa bezrobocia	Długotrwanie bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy (12—24 miesiące) (% ogółu bezrobotnych w województwie)	Długotrwanie bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy (ponad 24 miesiące) (% ogółu bezrobotnych w województwie)
Dolnośląskie	45,6	26,0	19,0	30,8
Kujawsko-pomorskie	40,6	21,8	18,2	34,5
Lubelskie	31,4	16,0	18,3	37,0
Lubuskie	39,9	24,5	19,1	28,5
Łódzkie	40,5	19,7	19,0	36,2
Małopolskie	38,8	18,0	19,1	32,1
Mazowieckie	69,9	16,3	18,7	36,6
Opolskie	36,4	18,3	18,6	32,1
Podkarpackie	32,0	17,7	17,0	38,5
Podlaskie	34,0	17,8	17,1	35,4
Pomorskie	44,6	20,5	20,2	31,6
Śląskie	49,0	20,2	19,4	31,0
Świętokrzyskie	34,3	19,1	18,3	37,1
Warmińsko-mazurskie	32,5	23,9	17,7	36,2
Wielkopolskie	47,6	17,1	19,4	30,5
Zachodniopomorskie	44,5	25,5	19,3	32,1
Polska	44,9	19,6	18,8	33,7

Źródło: Commission of the European Communities, *Regional unemployment rates in Candidate Countries 2002*, Statistics in focus, 1—2/2003; Commission of the European Communities, *A new partnership for cohesion, Third report on economic and social cohesion*, Brussels 2004; *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2003 roku*, GUS, 2004.

Obserwując sytuację na polskim rynku pracy można zauważyć, że poczynając od 1997 roku stale wzrasta ilość bezrobotnych w Polsce, znacząco przewyższając wskaźniki w Unii Europejskiej. W roku 2001 stopa bezrobocia w Polsce przekroczyła 16%, a na koniec 2003 roku wyniosła 19,3%. Ta zła sytuacja na rynku pracy w skali całego państwa przekłada się na problemy w ujęciu regionalnym. Województwem najmniej dotkniętym bezrobociem w roku 2003 było województwo mazowieckie, gdzie jego stopa przekroczyła nieznacznie 15%. Natomiast aż w 6 województwach — dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, lubelskim, śląskim, warmińsko-mazurskim i zachodniopomorskim — stopa bezrobocia przekroczyła 20%. Niestety, należy oczekiwać, że pierwsze lata członkostwa mogą przynieść dalszy wzrost bezrobocia w wyniku konieczności dostosowania gospodarki do wymogów jednolitego rynku wewnętrznego.

Wzrost spójności społecznej, mierzonej zmianami na rynku pracy jest, od momentu akcesji nowych krajów członkowskich, jednym z głównych celów Unii Europejskiej realizowanym poprzez narzędzia polityki rozwoju regionalnego. Osiągnięcie większej spójności społecznej przyspieszy bowiem dalsze pogłębianie procesów integracyjnych w Europie, gdy tymczasem narastanie dysproporcji w ramach ugrupowania stanowić może istotną barierę na drodze dalszego rozwoju.

Zagadnienie restrukturyzacji polskiej gospodarki, które staje w centrum obecnej polityki państwa i pociąga za sobą, co należy podkreślić, konieczność redukcji zatrudnienia w rolnictwie, skomplikuje w rezultacie, w sposób nieunikniony, już i tak trudną sytuację na rynku pracy. Jednak doświadczenie dotychczasowych członków Unii Europejskiej, takich jak Hiszpania, Włochy, czy Grecja wskazują na szanse, jakie w dziedzinie redukcji bezrobocia daje integracja europejska. Rozwój gospodarczy, będący następstwem akcesji, pozwala na tworzenie nowych miejsc pracy i wzrost zatrudnienia. Proces ten jest jednak długotrwały i dlatego nie należy oczekiwać szybkiego wzrostu zatrudnienia w krótkim czasie.

## Bibliografia

- [1] European Commission, *Third report on economic and cohesion. A new partnership for cohesion. Convergence, competitiveness, cooperation*, Luxembourg 2004.
- [2] European Communities, *50 years of figures on Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2003, s. 75.
- [3] Statistics in focus, *Regional unemployment in the European Union and candidate countries in 2003*, EUROSTAT 3/2004.
- [4] Commission of the European Communities, *Sixth periodic Report on the Social and Economic Situation and Development Regions in the European Union*, Brussels/Luxembourg 1998.
- [5] Commission of the European Communities, *Second progress report on economic and social cohesion*, Brussels/Luxembourg 2003.
- [6] European Commission, *Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects*, Luxembourg 2004.
- [7] *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2003 roku*, GUS, 2004.

RENATA ŚLIWA

Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna  
Tarnów

SUZANNA TOMASSI

University of Buckingham

## Wykorzystanie teleinformatyki do poprawy sytuacji na rynku pracy\*

### Wstęp

Jednymi z wielu założeń strategii zwiększania zatrudnienia w krajach OECD jest spotęgowanie tworzenia oraz dyfuzji technologicznej know-how poprzez usprawnianie ram jej rozwoju, podnoszenie elastyczności czasu pracy (krótko- i długookresowej) potrzebnej zarówno pracodawcom, jak i pracownikom<sup>1</sup>.

W dobie obecnego rozwoju ekonomiczno-społecznego obserwuje się w coraz większym stopniu zmianę charakteru popytu na pracę na bardziej jakościowy. Mimo skutecznie prowadzonej przez lata polityki koncernów transnarodowych, mającej na celu wytworzenie i usztywnienie wzorców konsumpcji, konieczność indywidualnego podejścia do zaspokajania popytu jest obecnie warunkiem *sine qua non* efektywnego biznesu. Podejście konsument — przedsiębiorca — pracownik wchodzi w fazę stanowienia dominującego elementu współczesnego świata biznesu<sup>2</sup>. Chcąc utrzymać przedsiębiorstwo na rynku należy dopasować ofertę firmy do zmieniającego się popytu oraz charakteru tego popytu. Po dostosowaniu oferty rynkowej do istniejących nisz rynkowych, należałoby uruchomić narzędzia sprawnego i interaktywnego kontaktu firmy z potencjalnym bądź pozyskanym już klientem. Podwalinami promowanych obecnie form zatrudniania, takich jak sa-

---

\* Artykuł jest rezultatem współpracy R. Śliwy z S. Tomassi na Uniwersytecie Buckingham.

<sup>1</sup> OECD Outlook, Labour market performance and the OECD jobs strategy, 1999.

<sup>2</sup> A. Noga, W. Rydzkowski, Z. Sadowski, *W poszukiwaniu nowego modelu tworzenia w Polsce nowych miejsc pracy [w:] Jak tworzyć w Polsce nowe miejsca pracy?*, pod red. A. Nogi, PTE, Warszawa 2003, s. 12.

mozatrudnienie czy konfirma są sprawne i stabilne kanały przepływu informacji między nabywcami a przedsiębiorcami, które coraz powszechniej zapewniają wprowadzane technologie teleinformatyczne.

W Polsce, gdzie ponad trzymilionowa rzesza ludzi jest bez pracy, bezrobocie pozostaje problemem numer jeden życia społeczno-politycznego, pobudzając intensywne analizy i debaty ekonomiczne.

Wpływ usprawnień teleinformatyki rozpatrywać należy w aspekcie oddziaływania na warunki popytowe, jak i podażowe rynku pracy, a dokładniej na ich uelastycznianie.

Spodziewany, gwałtowny rozwój telefonii komórkowej, wielokanałowego i szerokopasmowego dostępu do Internetu, wymusi radykalną zmianę modelu wykonywania pracy, zwłaszcza w dziedzinie usług niematerialnych. Odpowiednie dostosowanie zasobów (głównie siły roboczej) współczesnej gospodarki do absorpcji korzyści niesionych przez rozwijającą się „gospodarkę opartą na wiedzy”, w której informacja będzie generowała dużą część wartości dodanej produkcji, jest priorytetem gospodarczo-społecznym obecnego czasu. Fundamentalnym warunkiem dla trwałego rozwoju społeczno-gospodarczego przy wysokim poziomie zatrudnienia jest zapewnienie swobodnego przepływu ludności aktywnej zawodowo, tj. zwiększenie jej zawodowej i przestrzennej mobilności. Uruchomienie potężnego potencjału pracowniczego na polskim rynku pracy, między innymi poprzez wykorzystanie teleinformatyki, warunkuje powodzenie długookresowego rozwoju kraju.

Tezę niniejszego artykułu stanowi stwierdzenie, że wpływ czynnika zewnętrznego, jakim jest szybki rozwój technologii teleinformatycznych determinuje zmiany w podejściu do problemu redukcji bezrobocia. W artykule uwaga zostanie skupiona na potrzebie uelastyczniania popytowej i podażowej strony rynku pracy poprzez wprowadzanie alternatywnych form zatrudniania (się) pracowników z wykorzystywaniem teleinformatyki.

## 1. Bezrobocie i elastyczność rynku pracy w Polsce — zarys problemu

Pod koniec września 2004 roku zarejestrowano 3 miliony 225 tysięcy osób bezrobotnych (dla I kwartału 2004 roku liczba ta wyniosła 3 509 tysięcy osób). Dalekie od stanu konwergencji regiony Polski wykazują daleko zróżnicowane stopy bezrobocia — od 14,7% w województwie małopolskim do 28,7% w województwie warmińsko-mazurskim. Bezrobotni mieszkańcy miast stanowią 61,52% ogółu rejestrowanych bezrobotnych<sup>3</sup>. Osoby w wieku 18—24 lata pod koniec III

<sup>3</sup> W II kwartale 2004 roku na ogólną liczbę 16 907 aktywnych zawodowo (pracujących 13 682 mln, bezrobotnych 3 225 mln) 10 478 mln przypadło na miasta (62%) i 6 429 na wieś (38%). Na wsi, której ludność stanowi 38,47% ludności kraju, bezrobotnych było 1,167 mln (36,18%), w mia-

kwartału 2004 roku w 25,43% były bezrobotne. Mocnym sygnałem płynącym z rynku pracy w Polsce jest opłacalność inwestowania w wyższe kwalifikacje zawodowe, jedynie bowiem 4,9% osób z wyższym wykształceniem pozostawało bez pracy pod koniec września 2004 roku, w tym w większości mężczyźni.

Zatrważający jest fakt, że jedynie 13,7% spośród 3,225 mln bezrobotnych miało prawo do zasiłku, a liczba osób pozostających dłużej niż 12 miesięcy bez pracy wynosiła pod koniec września prawie 1,6 mln osób, co stanowiło 53,3% zarejestrowanych bezrobotnych w tym okresie, czyli oficjalnie około 10% siły roboczej kraju. Grupa osób aktywnych zawodowo, która jest w najmniejszym stopniu zagrożona bezrobociem, szczególnie tym długoterminowym, to młodzi mężczyźni, z wyższym wykształceniem<sup>4</sup>.

Najbardziej rażącymi punktami w obrazie polskiego bezrobocia są<sup>5</sup>:

- wielokrotny powrót do bezrobocia tych samych osób,
- niemożność znalezienia pracy przez duży procent bezrobotnych przez dłużej niż jeden rok,
- wysokie bezrobocie wśród osób 18—24-letnich,
- duży odsetek bezrobotnych wśród osób o niskich kwalifikacjach,
- relatywnie wysoka stopa bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem,
- odejście do zasobu biernych zawodowo.

Od czterech lat gospodarka polska okazuje się być zdolną do tworzenia coraz większej ilości miejsc pracy, czego obrazem jest wykres 1. Skoro liczba ofert pracy wzrasta nawet o około 16% na najsprawniej funkcjonujących wojewódzkich rynkach pracy, natomiast liczba zarejestrowanych bezrobotnych nie zmniejsza się tamże nawet o cały 1%, wówczas transparentnym wydaje się obraz luki strukturalnej, jaka wytworzyła się na polskim rynku pracy w wyniku transformacji gospodarczej<sup>6</sup>. Wakaty świadczą o niedopasowaniu struktury siły roboczej do obecnych potrzeb zatrudnieniowych gospodarki. Korzystną zmianą zarysowującą się na polskim rynku pracy jest stosunkowo duży spadek bezrobocia w woje-

stach, gdzie zamieszkuje 61,5% ludności Polski, bezrobotni stanowią 63,82% zasobu bezrobotnych w kraju; [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)

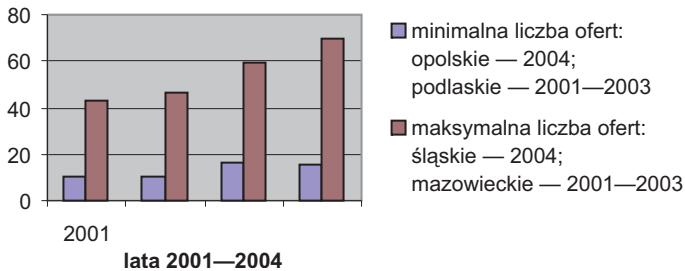
<sup>4</sup> Na 16,907 mln Polaków aktywnych zawodowo 3,225 mln osób było zarejestrowanych jako bezrobotni — koniec września 2004 roku; [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

<sup>5</sup> GUS w statystykach majowych podaje napływ do zasobu bezrobocia mniejszy o niewiele powyżej 1% w porównaniu z kwietniem 2004 roku, jednak większy o prawie 5% w porównaniu z majem roku 2003; odpływ z zasobu bezrobotnych mniejszy w porównaniu z kwietniem 2004 roku o blisko 5% i jedynie o 1% większy w porównaniu z majem 2003 roku; wskaźnik płynności rynku pracy jedynie 0,68 (wskaźnik płynności rynku pracy jest to stosunek liczby bezrobotnych odpływających z zasobu bezrobocia do liczby bezrobotnych napływających; im jest on większy od 1, tym więcej osób dostaje pracę niż zostaje zwolnionych z pracy); w maju wg statystyk GUS nowo zarejestrowani (napływ) stanowili jedynie 5,7% bezrobotnych; w maju 2004 roku 32,5% bezrobotnych nie potwierdziło gotowości do podjęcia pracy, we wrześniu tego samego roku biernych zawodowo pozostawało oficjalnie 14,189 mln Polaków; [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

<sup>6</sup> [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl): statystyki rynku pracy, wrzesień 2004, 2003, 2002, 2001, Kartogram 3,4.

Wykres 1

Oferty pracy zgłoszone w okresie styczeń — wrzesień 2001—2004, w tysiącach

Źródło: [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl)

wództwach o najmniejszej liczbie ofert pracy. Fakt ten może wskazywać na wzrost stopnia mobilności aktywnej zawodowo ludności.

Wykres wskazuje na podlaskie i opolskie jako na województwa o najbardziej niekorzystnie kształtującej się sytuacji w kategorii oferowania nowych miejsc pracy. Prym w kreowaniu dodatkowych stanowisk pracy wiodą w ostatnich latach województwa mazowieckie oraz śląskie.

Jak już zostało wspomniane powyżej oraz jak obrazuje dobitnie wykres 2, tempo zmian odpływów z zasobów bezrobotnych jest mniejsze niż tempo wzrostu liczby ofert pracy, które w okresach styczeń — wrzesień lat 2001—2004 wzrosło o przeszło 67%.

Wykres 2

Liczba bezrobotnych wyrejestrowanych — „odpływ”, średnia w miesiącach styczeń — wrzesień 2001—2004

Źródło: [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl)

Nie powinien jednak dziwić obraz z wykresów 1 i 2, kiedy spojrzy się na dane z tabeli 1, w której widać, że najwyższy procent ludzi bezrobotnych to osoby



Tabela 1

Bezrobotni w latach 2001—2003 w podziale według wykształcenia i stażu pracy

Wyszczególnienie	2001 % (bezrobocie ogółem = 100%)	2002 % (bezrobocie ogółem = 100%)	2003 % (bezrobocie ogółem = 100%)
Według poziomu wykształcenia:			
wyższe	3,2	3,93	4,4
policealne i średnie zawodowe	21,4	21,2	21,2
średnie ogólnokształcące	6,2	6,2	6,5
zasadnicze zawodowe	36,7	36,2	38,6
gimnazjalne i poniżej	32,5	32,4	32,4
Według stażu pracy:			
do 1 roku	16,9	15,8	14,8
1—5	18,3	18,5	18,6
5—10	12,9	13,2	13,6
10—20	16,9	16,7	16,6
20—30	10,4	10,9	11,1
30 i więcej	0,7	1,0	1,2
bez stażu	23,7	23,8	24,1

Źródło: [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl)

z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niżej oraz te z najkrótszym stażem, wykazujące najniższy stopień mobilności zarówno geograficznej, jak i zawodowej.

Jak widać w powyższej tabeli niekorzystna tendencja zwiększania się bezrobocia wśród ludzi najgorzej przygotowanych zawodowo bardzo niewyraźnie, ale zaczyna się przełamywać. Stąd tak kluczową kwestią wydają się obecnie wszelkie działania na rzecz zwiększania elastyczności zawodowej oraz przestrzennej ludzi aktywnych zawodowo, a szczególnie tych pozostających bez pracy.

Elastyczność rynku pracy, rozumiana jako zdolność do szybkich dostosowań wywoływana zmianą warunków rynkowych i technologicznych jest cechą rynku pracy, w zintensyfikowaniu której upatruje się najistotniejszych zmian na rynku pracy oraz głównym efektem zwiększania roli teleinformatyki na rynku pracy<sup>7</sup>. Gdyby elastyczność rynku pracy potraktować makroekonomicznie jako sposób, w jaki osiągnięta jest równowaga na rynku pracy<sup>8</sup> to to jak i jak szybko równowa-

<sup>7</sup> N. Adnett, *European Labour Markets: analysis and policy*, Longman, Londyn — New York 1996, s. 12.

<sup>8</sup> Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach UE*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999, s. 42.

ga jest przywracana zależność będzie od elastyczności popytu na pracę, podaży pracy i płac<sup>9</sup>. Równowaga bowiem na rynku pracy, podlegając permanentnym wstrząsom popytowym, podażowym i strukturalnym, w zależności od warunków rynkowych zostaje bardziej lub mniej sprawnie przywracana. Na stan tej sprawności mają wpływ między innymi czynniki związane z wprowadzaniem usprawnień teleinformatycznych na rynek pracy. W literaturze przedmiotu<sup>10</sup> wymienia się podstawowe elementy elastyczności rynku pracy. Są nimi: elastyczność zatrudnienia, elastyczność czasu pracy, elastyczność płac, elastyczność podaży pracy.

Wpływ zastosowania technologii teleinformatycznych najdobitniej odbije się na elastyczności zatrudnienia, czasu pracy i podaży pracy, a w długim okresie niewątpliwie na elastyczności płac. Na wzrost elastyczności zatrudnienia, w efekcie informatyzowania działalności gospodarczej, powinny mieć wpływ takie czynniki, jak zaawansowanie nietypowych form zatrudnienia, to jest zatrudnienie na kontrakt, umowę o dzieło, w niepełnym wymiarze godzin, na czas określony, na wezwanie, dorywczo, w domu, na stałe przy zmiennym czasie pracy. Swobodne stosowanie niestandardowych form zatrudnienia pozwala pracodawcom sprawnie dostosowywać wielkość zatrudnienia w zależności od warunków rynkowych oraz umożliwia jednocześnie efektywniejsze wykorzystanie pracowników w warunkach zmieniających się wymagań. Uelastycznianie czasu pracy pozwala przystosować się przedsiębiorstwu, głównie kosztowo, do zmieniającego się otoczenia. Szczególnej wagi nabiera uelastycznianie czasu pracy w dobie zaawansowanego rozwoju technologii i nowoczesnej organizacji pracy<sup>11</sup>. Swobodne kształtowanie godzin pracy przedsiębiorstwa szybciej dostosowują koszty pracy do zmieniającej się koniunktury gospodarczej. Skracając czas pracy dla pracowników przedsiębiorcy zwiększają możliwości zatrudnienia większej liczby osób. Ze strony pracodawców duże znaczenie w usprawnianiu funkcjonowania rynku pracy ma odpowiedni poziom elastyczności podaży pracy, rozumianej między innymi, jako zdolność przystosowawcza podaży pracy do zmieniającej się struktury popytu na pracę. Ta swoista mobilność siły roboczej dotyczy zarówno możliwości zawodowych, kwalifikacyjnych, przestrzennych oraz międzyzakładowych.

Obraz płynności polskiego rynku pracy w ostatnich latach przedstawia tabela 2.

Oscyłowanie wskaźnika płynności koło 1, wskazuje na fakt dużych zmian zarówno po stronie napływów, jak i odpływów z zasobu bezrobocia. Coraz bardziej wzrastająca, powyżej 1, wartość wskaźnika pozwala przewidywać, że odpływy z zasobu bezrobocia zaczynają przewyższać napływy, co odbije się korzystnie na przyszłych wskaźnikach bezrobocia w Polsce.

<sup>9</sup> E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002, s. 285.

<sup>10</sup> N. Adnett, *European Labour...*; Z. Wiśniewski, *Kierunki...*; R. Solow, *What is labour market flexibility? What is it good for?*, Proceedings of the British Academy, t. 97, 1998.

<sup>11</sup> Z. Wiśniewski, *Kierunki...*, s. 112.

Tabela 2

Płynność rynku pracy w Polsce w latach 2000—2004

Lata	Odpływ	Napływ	Wskaźnik płynności
2000	2 123 005	2 475 876	0,86
2001	2 063 737	2 476 217	0,83
2002	2 448 284	2 550 186	0,96
2003	2 683 520	2 642 236	1,01
2004*	2 161 778	1 956 967	1,10

\* dane za 9 miesięcy

Źródło: [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl)

Najwyższa elastyczność pracujących w stosunku do wartości dodanej przedstawia się w sektorze usług (około 0,44 w porównaniu do 0,41 w przemyśle i budownictwie oraz 0,28 dla osób pracujących w pełnym wymiarze godzin), gdzie ponadto zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin reaguje na zmiany wartości dodanej<sup>12</sup>.

## 2. Narzędzia teleinformatyczne w walce z bezrobociem

Analizę wpływu zastosowania narzędzi teleinformatycznych w zmniejszaniu skali bezrobocia w Polsce można przedstawić poprzez wyodrębnienie czynników oddziałujących na pobudzenie restrukturyzowanego popytu na pracę oraz na dopasowanie podaży pracy do nowych warunków rynku pracy.

Zanim zostaną wyodrębnione zarysowujące się szanse poprawy sytuacji polskiego rynku pracy poprzez zastosowanie narzędzi współczesnej teleinformatyki, należy wprowadzić kilka warunków, bez zaistnienia których koncepcja nie znajdzie podatnego gruntu w rzeczywistości gospodarczej. Aby upatrywać szans powodzenia koncepcji wykorzystania teleinformatyki dla niwelowania zjawiska bezrobocia należy założyć:

- wysoki poziom penetracji sieci teleinformatycznych,
- dostosowany sektor teleinformatyczny do dostarczania usług po niskich kosztach, zapewnienia powszechnego dostępu do sieci,
- powszechne przekonanie ludności co do skuteczności, prawnego i technicznego bezpieczeństwa (wykorzystywanie kart kredytowych, podpisu elektronicznego)

<sup>12</sup> E. Kwiatkowski, L. Kucharski, T. Tokarski, *Elastyczność zatrudnienia w ujęciu sektorowym i regionalnym w Polsce [w:] Jak tworzyć w Polsce nowe miejsca pracy?*, pod red. A. Nogi, PTE, Warszawa 2003, s. 79.

go), efektywności (obniżenie kosztów transakcji: kosztów transportu, czasu) wykorzystywania narzędzi teleinformatycznych,

— nabywanie elementarnych umiejętności pozyskiwania/oferowania informacji w wirtualnej sieci — wydobywanie potrzebnych informacji, umieszczanie odpowiednich informacji,

— rozwój konkurencyjnych przedsiębiorstw outsourcing'owych zapewniających szeroką obsługę teleinformatyczną.

Czynnikami, które oddziałują na pobudzenie restrukturyzowanego popytu na pracę w dobie rewolucji teleinformatycznej są: częstsze stosowanie nietypowych form zatrudnienia, praca w niepełnym wymiarze godzin, ruchomy wymiar pracy — zarówno w aspekcie czasowym, jak i przestrzennym (praca na odległość).

Czynnikami stymulujące dopasowanie podaży pracy do nowych warunków rynku pracy są to: zwiększenie liczby teleinformatyków, czy osób innego zawodu sprawnie posługujących się narzędziami teleinformatycznymi z miejsca pracy oraz zdalnie, wzrost wolumenu i intensywności przepływu informacji o wolnych miejscach pracy i chętnych osobach do pracy, wzrastająca zdolność siły roboczej do zmiany zawodu i podnoszenia kwalifikacji, nauki obcego języka, większa skłonność do zmiany miejsca pracy, miejsca zamieszkania w obrębie kraju, regionu<sup>13</sup>.

W warunkach postępu teleinformatycznego wzrost elastyczności rynku pracy służy obniżaniu bezrobocia poprzez efektywną realokację siły roboczej. W efekcie należy spodziewać się niższego poziomu bezrobocia równowagi, frykcyjnego i strukturalnego. Pełniejsze wykorzystanie siły roboczej w przedsiębiorstwach oraz niższe koszty pracy na jednego zatrudnionego pociągają za sobą lepszą kondycję przedsiębiorstw i wzrost absorpcji nowych pracowników. Większa elastyczność rynku pracy, powodując zmniejszanie niedopasowań strukturalnych popytu na pracę i podaży pracy stymuluje przekształcenia strukturalne w gospodarce. Jakkolwiek, należy w tym miejscu również zwrócić uwagę na wpływ wzrostu elastyczności rynku pracy na obniżenie stopnia ochrony stosunku pracy, gorsze położenie zawodowe i finansowe niektórych grup pracowników.

Poprzez tworzenie sieci baz danych służących dostarczaniu informacji o oferowanych usługach umożliwia się szybkie i elastyczne zaspokajanie usług zindywidualizowanych poprzez początkowo nawet wychwycenie poszukiwanych rodzajów usług z czynnika pracy. Utworzenie indywidualnego kanału wirtualnego kontaktu z klientem obniży koszty transakcji jednej i drugiej strony oraz umożliwi szybki kontakt w zależności od potrzeby. Obsługa tego rodzaju sieci kontaktów stanowi element działalności tzw. telecentrów.

Wirtualne sieci edukacyjno-rozwojowe służą formowaniu kapitału ludzkiego. W ramach tego rodzaju sieci znajdują się programy rozwoju przedsiębiorczości, komunikacji w biznesie, nauki elementarnych zasad prowadzenia działalności gospodarczej, kursy przyswajania możliwości wykorzystania urządzeń teleinformatycznych w biznesie.

<sup>13</sup> Warunkiem powodzenia w tym obszarze jest sprawnie obsługiwany rynek nieruchomości.

## 2.1. Wykorzystanie Internetu do redukcji bezrobocia

Z badań przeprowadzonych przez TNS OBOP w październiku 2004 roku wynika, że 30% Polaków (osób powyżej 15 roku życia) korzysta z Internetu, 22% stanowią osoby korzystające z Internetu co najmniej raz w miesiącu, a w najbliższych sześciu miesiącach przeszło 8% planuje uzyskać dostęp do Internetu<sup>14</sup>. Przeszło 7% z nich są to ludzie z miasta, 5% osób mieszkających na wsi. Internet jako sposób poszukiwania pracy stosowany jest przez około 5% ludności na świecie poniżej 50 lat oraz bardziej przez kobiety niż mężczyźni<sup>15</sup>.

Stosowanie Internetu jako narzędzia w poszukiwaniu pracy usprawnia obsługę w zakresie pośrednictwa pracy, przyspiesza i uelastycznia selekcjonowanie aplikacji o pracę drogą elektroniczną poprzez automatyczne konwertowanie przesłanych aplikacji, przeszukiwanie ich wg słów kluczowych w zależności od zapotrzebowania pracodawcy. Poprzez sieciowe agencje pracy na portalach internetowych bezrobotni mają większy dostęp do poradnictwa związanego z poszukiwaniem pracy<sup>16</sup>.

## 2.2. Upowszechnienie telepracy

Telepraca jest formą zatrudnienia, w której dzięki wykorzystaniu urządzeń i usług teleinformatycznych zmienione zostaje dotychczasowe miejsce pracy<sup>17</sup>. W tej formule zatrudnienia upatruje się szans dla aktywizacji ekonomiczno-społecznej terenów wiejskich i słabo rozwiniętych. W dobie presji rynku na podnoszenie wydajności, wzrastającego zagrożenia osiągnięcia niedopuszczalnego poziomu zanieczyszczenia środowiska naturalnego, zmiany struktury gospodarki (z tej z dominacją przemysłu, do tej o wzrastającym udziale usług w dochodzie narodowym) oraz upowszechnianie się form pracy polegającej na samozatrudnieniu, zakładaniu mikroprzedsiębiorstw, rosnącą zależnością od specjalistów różnych branż, zainteresowanie telepracą coraz silniej rozwija się u pracodawców, pracowników i prowadzących samodzielną działalność gospodarczą.

---

<sup>14</sup> [www.tns-obop.pl](http://www.tns-obop.pl)

<sup>15</sup> Badania firmy DBM, 2002: przeprowadzone w 2001 roku na próbie 14 338 osób z 35 krajów.

<sup>16</sup> W Polsce najprężniej funkcjonującymi portalami pracy są: [www.jobpilot.pl](http://www.jobpilot.pl), [www.praca.korba.pl](http://www.praca.korba.pl), [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl), [www.abcpraca.pl](http://www.abcpraca.pl), [www.topjobs.pl](http://www.topjobs.pl), [www.bestoferta.pl](http://www.bestoferta.pl), [www.hrk.pl](http://www.hrk.pl), [www.pracaoonline.pl](http://www.pracaoonline.pl), [www.horyzont.pl](http://www.horyzont.pl), [www.kariera.wprost.pl](http://www.kariera.wprost.pl), [www.lpraca.gov.pl](http://www.lpraca.gov.pl), [www.globalenergy-jobs.com](http://www.globalenergy-jobs.com), [www.careergate.pl](http://www.careergate.pl), [www.cvonline.pl](http://www.cvonline.pl), [www.praca.wp.pl](http://www.praca.wp.pl), [www.praca.onet.pl](http://www.praca.onet.pl), [www.praca.interia.pl](http://www.praca.interia.pl), [www.aaaby.pl/praca](http://www.aaaby.pl/praca), [www.gazeta.pl/praca](http://www.gazeta.pl/praca)

<sup>17</sup> Pojęcie „telecommuting” zostało upowszechnione przez Jack’a Nilles’a w latach siedemdziesiątych w Stanach Zjednoczonych, w latach kryzysu naftowego, potem pod nazwą „telework” rozpropagowane w Europie, również przez działania Komisji Europejskiej.

Telepracownicy są to podmioty, gdzie miejscem pracy jest miejsce zamieszkania, bądź pracownicy wykonujący pracę w domu i w razie potrzeby w siedzibie firmy, samozatrudniający się, wykonujący również pracę w firmach na zlecenie. Wykształciła się również kategoria telepracowników — przedsiębiorców, która obejmuje specjalistów różnych branż, rozwijających swoje interesy całkowicie za pomocą sieci teleinformatycznej.

Upowszechnianie telepracy wpływa pozytywnie na elastyczność rynku pracy poprzez uelastycznianie czasu pracy, miejsca pracy, umów o pracę<sup>18</sup>.

Funkcjonuje również pojęcie telepracy „zamorskiej”, którą jest praca wykonywana poza terenem własnego miasta, regionu czy kraju. Największych możliwości pojawienia się i rozwoju tego typu pracy upatruje się na terenach, gdzie nie jedynie koszty pracy są niższe, lecz na tych, gdzie wystąpiłaby kombinacja odpowiedniego poziomu kosztów, umiejętności i przedsiębiorczości.

Do wykonywania telepracy nomadycznej<sup>19</sup>, u klienta, partnera, podwykonawcy, w podróży, wykorzystywane są notebooki, telefony komórkowe. Nomadzi posiadając stałe połączenie do infrastruktury stacjonarnej (w domu: faks, telefon, łącze internetowe) oraz mobilnej (notebook, telefon komórkowy) pracują w terenie<sup>20</sup>.

W efekcie wykorzystania narzędzi teleinformatycznych, oprócz zaktywizowania takich zawodów jak księgowy, tłumacz, redaktor, korektor, dziennikarz, specjalista od marketingu czy telemarketingu, grafik, projektant, informatyk, prawnik, pracownicy obsługi klienta, agenci ubezpieczeniowi, menedżerowie, specjaliści — doradcy, nauczyciele, które mogą być wykonywane w ramach telepracy, powstaje zapotrzebowanie na grafików komputerowych, programistów, telemarketerów, projektantów witryn internetowych<sup>21</sup>.

Poprzez wprowadzenie systemu telepracy zwiększona zostaje w przedsiębiorstwach wydajność pracowników nawet do 20%, obniżone koszty utrzymania powierzchni biurowych, znacząco zniwelowane koszty rekrutacji pracowników, ich fluktuacji, szkolenia, spóźnień, absencji, pracy ponadgodzinowej. W systemie pracy zdalnej upatruje się możliwości dużego uelastyczniania struktur organizacyjnych przedsiębiorstwa.

W Polsce najważniejszymi inicjatywami z zakresu propagowania alternatywnej formy pracy, jaką jest telepraca, są: działalność Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo — [www.idn.org.pl](http://www.idn.org.pl), Fundacji Fuga

<sup>18</sup> Z telepracą powiązany jest też system pracy nomadycznej (mobilnej), która osadzona jest na koncepcji tzw. „gorących biurk”. Jedno biurko, w tradycyjnym systemie pracy wykorzystywane jedynie w 20% nominalnego czasu pracy, zostaje przystosowane do terminala PC oraz telefon i zajmowane jest przez kilku pracowników w zależności od ich potrzeb.

<sup>19</sup> Może być wykonywana w ramach takich zawodów jak handlowcy, serwisanci, dyrektorzy firm, kierownicy działów.

<sup>20</sup> Ich obecność widoczna jest przez coraz częściej pojawiające się napisy na lotniskach, w hotelach i innych miejscach typu „networker friendly”.

<sup>21</sup> Obszerniejsza lista zawodów mogących być wykonywanymi jako telepraca zobacz: <http://www.proinwestycje.pl/download/artykul-telepraca.doc>.



Mundi — [www.ffmpeg.lublin.pl](http://www.ffmpeg.lublin.pl), Fundacja Centrum Promocji Kobiet — [www.promocjakobiet.pl](http://www.promocjakobiet.pl), projekt „E — centrum telepracy” pod kierownictwem prof. K. Żmijewskiego<sup>22</sup>, pierwszy polski internetowy portal pracy — [www.telepraca-polska.pl](http://www.telepraca-polska.pl).

### 2.3. Promowanie narzędzi teleinformatycznych do redukcji bezrobocia poprzez powoływanie do istnienia telecentrów

Narzędzia teleinformatyczne, w których wykorzystaniu upatruje się korzystnego wpływu na rynek pracy są to mocne bazy teleinformatyczne generujące usługi telefoniczne (telefonii stacjonarnej oraz komórkowej), tzw. usługi dodane, połączenia z siecią Internet. Miejsca implementacji i rozwoju usług teleinformatycznych służących lokalnej ludności zwane są najczęściej telecentrami. Telecentra (telecenters, telecentres), nazywane również infocentrami, to podmioty gospodarcze, których działalność sprowadza się do oferowania usług dostępu do informacji społeczności posługującej się technologiami informatycznymi dla osobistego, społecznego i gospodarczego rozwoju<sup>23</sup>. Telecentrum jest to pracownia multimedialna wyposażona w sprzęt biurowy, stanowiska komputerowe ze stałym łączem internetowym zdolna do świadczenia wszelakich usług teleinformatycznych (usługi telefoniczne, przesył faksowy, szybki dostęp do Internetu, produkcja filmów video, usługi fotografii cyfrowej, udostępnienie łączny satelitarnych, programy szkoleniowe i wiele innych<sup>24</sup>). Podmioty te znajdują się w miejscach skupiania się społeczności lokalnych, którymi są świetlice gminne, gminne domy kultury, szkoły, biblioteki gminne<sup>25</sup>. Telecentrum jako komercyjna pracownia teleinformatyczna służy nie tylko ludności lokalnej, ale również turystom, osobom prowadzącym działalność gospodarczą na terenie całego kraju, regionu czy świata.

Tworzenie telecentrum ma przyczyniać się, między innymi, do rozwoju agroturystyki — promocja turystyczna, poszerzenia i pogłębienia edukacji mieszkańców z terenów wiejskich, ułatwiania tworzenia małych przedsiębiorstw, przyciągania jednostek gospodarczych do rozwijania działalności na terenach wiejskich — promocja inwestycyjna. Oferta telecentrów poszerzana jest na świadczenie usług informatycznych i komunikacyjnych nie tylko przez Internet, lecz również poprzez dostęp do bibliotek, miejsc warsztatów szkoleniowych, seminariów, edukacji na

<sup>22</sup> W ramach działalności ‘E-centrum telepracy’ następuje połączenie know-how z techniką w celu podejmowania takich działań, jak: szkolenia telepracowników, zdobywanie zleceń na giełdach telepracy, realizowanie konkretnych projektów przez wirtualne zespoły, aż po zakładanie firm outsourcingowych: <http://www.proinwestycje.pl/download/artikul-telepraca.doc>.

<sup>23</sup> S. Cislér, *Telecenters and Libraries: New Technologies and New Partnership*, 1998.

<sup>24</sup> [http://www.itu.int/ITU-D/univ\\_access/seminar/buda/hun\\_mct.pdf](http://www.itu.int/ITU-D/univ_access/seminar/buda/hun_mct.pdf)

<sup>25</sup> Pierwsze europejskie telecentrum powstało w roku 1980 we Francji, potem w Szwecji, Szwajcarii. Pod koniec lat dziewięćdziesiątych było ich przeszło 5000 w Kanadzie, około 260 w Stanach Zjednoczonych, około 200 w Wielkiej Brytanii i tyle samo na Węgrzech.

odległość, telepracy, telemedycyny, e-banku, e-handlu (dostęp miejscowych producentów do rynku informacji, co zmniejszać może liczbę pośredników transakcji i do obniżania cen dóbr). Ponadto, poprzez informacyjne funkcje telecentrów dokonuje się udrażnianie kanałów kontaktowych między obywatelem i administracją publiczną, co usprawnia prace tej drugiej<sup>26</sup>. Telecentra mają również za zadanie odwrócenie migracji ludności wiejskiej i małomiasteczkowej do aglomeracji miejskich, poprzez stworzenie możliwości wykonywania telepracy i kształcenia na odległość.

Jeśli spojrzeć by na ideę tworzenia telecentrów przez pryzmat generowania nowych miejsc pracy, to oprócz osób obsługujących telecentrum w pełnym wymiarze godzin, wiele osób może skorzystać z urządzeń teleinformatycznych oraz z organizowanych szkoleń jako pomocy w poszukiwaniu pracy najemnej bądź na własny rachunek. Niektórzy lokalni mieszkańcy mając do dyspozycji sztywne łącze telekomunikacyjne są w stanie wykonywać telepracę.

Telecentra, jako jeden z rodzajów telepracy, są to również miejsca pracy kilkunastu działów jednej firmy bądź kilku czy kilkunastu instytucji połączonych za pomocą sieci teleinformatycznej.

Poprzez funkcjonowanie telecentrów wzmacniana zostaje nie tylko geograficzna mobilność na rynku pracy (miejsce zamieszkania może znajdować się daleko od miejsca siedziby firmy czy instytucji), ale i niejednokrotnie mobilność zawodowa (przemieszczanie się pracowników między firmami lub działami sprowadza się jedynie do zmiany stanowiska w telecentrum).

W odróżnieniu od telecentrum funkcjonują tzw. telechaty (telecottages), które nie mają komercyjnego charakteru<sup>27</sup>. Telechaty tworzone są z myślą o potrzebach lokalnej społeczności w aspekcie zwiększania kwalifikacji, dostępu do najnowszej technologii teleinformatycznej, uprawiania telepracy. Rozwinięciem koncepcji telechatki jest telewioska, społeczność, w której dominuje styl życia oparty na gospodarowaniu za pomocą sieci teleinformatycznej. Budynki wioski wyposażone są w sieć wewnętrzną, która połączona z siecią wioskową i krajową zapewnia łączność komunikacji. Przedsięwzięcie tworzenia telewioski nastawione jest na angażowanie w nie ludzi bardzo przedsiębiorczych, dla których bliska jest idea połączenia wiejskiego stylu życia z profesjonalnym dostępem do infostrady.

<sup>26</sup> Zadania komercyjne teleośrodków: usługi biurowe (e-mail, transfer danych, skaner, wydruk, obróbka danych), biuro rachunkowe, pomoc dla rolników i małych przedsiębiorców w przygotowywaniu wniosków do funduszy unijnych i innych, doradztwo w zakresie wykorzystania technologii teleinformatycznej, poszukiwanie informacji na zamówienie, dostarczanie informacji do serwisów informacji gospodarczej, uczestnictwo w giełdach sieciowych i handlu internetowym, organizowanie szkoleń własnych i na zamówienie, prowadzenie wydawnictw informacyjnych, promocyjnych.

<sup>27</sup> Zadania niekomercyjne teleośrodków: dostęp do Internetu osób miejscowych i przyjezdnych; edukacja młodzieży i dorosłych w zakresie posługiwania się technikami informacyjnymi i komunikacyjnymi, tworzenia społeczeństwa informacyjnego w UE; redakcja lokalnej bazy informacji turystycznej, inwestycyjnej, administracji publicznej, o miejscach pracy; informowanie i inicjowanie projektów z udziałem funduszy zewnętrznych; współtworzenie portalu telechatki, lokalnego web forum.



Koszt utworzenia jednego telecentrum (zakup infrastruktury technicznej, utrzymanie placówki przez około sześć miesięcy) szacuje się jako kwotę na poziomie 20 tysięcy euro, czyli około 85 tysięcy złotych<sup>28</sup>. Źródłem finansowania telecentrów w Polsce upatruje się w wykorzystaniu funduszy pomocowych Banku Światowego oraz UE — fundusze strukturalne (50% dofinansowania na budowę infrastruktury teleinformatycznej) przez samorządy lokalne, które angażując się finansowo (poprzez pieniądze otrzymane z funduszu oraz dotacje) stają się właścicielami przedsięwzięcia, jak i zawiązaniu partnerstwa publicznoprawnego z zaangażowaniem lokalnych operatorów włącznie. W Polsce zaplanowano utworzenie około 200 do 300 teleośrodków<sup>29</sup>.

Telecentra, aby ich funkcjonowanie było długotrwałe i stabilne, powinny działać na zasadach rynkowych, jak lokalne przedsiębiorstwa<sup>30</sup>. Początkowy impuls do stworzenia telecentrum najczęściej płynie ze strony podmiotów związanych z lokalnymi samorządami — urzędników samorządowych, wolontariuszy, nauczycieli, czy innych środowiskowych aktywistów — członków organizacji pozarządowych. Jakkolwiek, zarządzanie telecentrum przez osoby, będące jego właścicielami i menadżerami okazało się przynosić efekty najbardziej pożądane (głównie w aspekcie źródeł finansowania). Wyższość funkcjonowania telecentrów w formie bazującej na prywatnej przedsiębiorczości nie budzi sprzeciwów, chociaż rola rządu, jaka rysuje się tutaj do odegrania również ma znaczenie niebagatelne. Inicjatywa rządu powinna pójść w kierunku tworzenia i podtrzymywania takich fundamentów przedsięwzięcia, jak ramy prawne i instytucjonalne, projekty pilotażowe, sieć wsparcia narodowego i regionalnego (w dalszym etapie rozwoju telecentrum rozłożona na właścicieli telecentrum i stronę rządową, poprzez założenie na przykład stowarzyszeń branżowych)<sup>31</sup>.

W Polsce zainicjowano tworzenie telecentrów najpierw jako projekt pilotażowy w Barwicach — [www.barwice.pl](http://www.barwice.pl). Następnie w gminie Wizna (podlaskie), Stryków (małopolskie), Raszynie (mazowieckie)<sup>32</sup>.

W Europie Środkowo-Wschodniej dominującą rolę w obszarze promowania

---

<sup>28</sup> Według wyliczeń Ministerstwa Łączności na uruchomienie jednej chatki trzeba przeznaczyć około 40—60 tysięcy złotych.

<sup>29</sup> Plan realizacji idei telecentrów zawarty został w dokumentach: „Cele i kierunki rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce, „Strategia rozwoju telekomunikacji na wsi na lata 2000—2004”, „e-Polska. Społeczeństwo informacyjne dla wszystkich”.

<sup>30</sup> Chcąc osiągnąć efekty skali telecentra lokalne tworzą część większej organizacji; przywiązuje się dużą wagę do tego, aby telecentra prowadzone były przez przedsiębiorców z danej społeczności.

<sup>31</sup> B. Wellenius, *Sustainable Telecenters*, The World Bank Group Papers, [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

<sup>32</sup> Wraz ze Stowarzyszeniem Rozwoju Gminy zarząd gminy uruchomił program „Wirtualna Gmina”, wprowadzający społeczność lokalną w wirtualny świat wykorzystania narzędzi teleinformatycznych w kontaktach na arenie UE oraz do budowy społeczeństwa informacyjnego; jakkolwiek nie ma informacji co do postępu dalszych prac.

idei telecentrów mają Węgry. Liczba telecentrów na Węgrzech jest mniejsza tylko od tej w Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii<sup>33</sup>.

Użytkownikami amerykańskich telecentrów są najczęściej kobiety, wiek osób najczęściej odwiedzających kształtuje się w przedziale od 20 do 49 lat (osoby po 60 roku życia stanowią również stosunkowo duży procent odwiedzających). Pomijając studentów, 38% korzystających z telecentrum stanowią bezrobotni, 27% pracuje dorywczo lub na części etatu<sup>34</sup>, co mogłoby wskazywać na pozytywny wymiar działalności telecentrów w aspekcie pomocy osobom poszukującym pracy.

## Zakończenie

Punkt ciężkości w narodowej debacie nad poprawą sytuacji na polskim rynku pracy przesunąć się musi w kierunku tworzenia kanałów wykorzystania narzędzi współczesnej teleinformatyki do powrotu milionów osób do pracy. W gospodarce, w której około 3 mln osób aktywnych zawodowo jest zarejestrowanych jako bezrobotni, ponad 3 mln osób zatrudnionych w rolnictwie potrzebuje przekwalifikowania, zaakceptowanie nowych form pracy, wraz ze wszystkimi implikacjami społeczno-prawnymi stanowi szansę wykorzystania tego ogromnego potencjału produkcyjnego Polski. Już z bieżących statystyk nieznaczna przewaga mężczyzn wśród bezrobotnych z wyższym wykształceniem mogłaby skłaniać do przypuszczeń, że kobiety, z racji obowiązków pełnionych w rodzinie, wykorzystują niektóre elastyczne formy pracy, takie jak choćby telepraca. Nieznaczny spadek bezrobocia w województwach o najmniejszej liczbie ofert pracy również pozwala przypuszczać, że przyczyniło się do tego teleinformatyczne uelastycznianie rynku pracy.

Rola, jaką może odegrać samorządowa mikrospołeczność informacyjna, począwszy od mieszkańca, poprzez różne organizacje, instytucje gminne w efektywniejszym zaspokajaniu potrzeb jednostki, połączonych z potrzebami organizacji czy gminy z jednej strony, oraz obowiązku gminy zaspokajania potrzeb wspólnoty samorządowej z drugiej strony jest kluczowa<sup>35</sup>.

<sup>33</sup> Węgry nazywane są 'telehouse world power' w Europie.

<sup>34</sup> Sz. Molnar, *The 'embedded' telecottage [w:] Shaping the Networked Society: the Future of the Public Sphere in Cyberspace*, CPSR, Palo Alto, USA, CA, 2000.

<sup>35</sup> Ważnymi krokami w drodze do informatyzacji wielu działań z zakresu funkcjonowania mikrospołeczności byłaby inicjatywa grupy podmiotów gospodarczych na rzecz obniżenia kosztów nabycia sprzętu komputerowego przez pracowników, tj. obniżenie kosztów nabycia komputerów, rozłożenie kosztów na raty i potrącanie ich z miesięcznego wynagrodzenia, dotacje dla pracowników, niższy koszt wspólnego zlecenia dostawy i instalacji, np. u wspólnie wybranego dostawcy sprzętu; rozwój lokalnej informatyzacji przyczynia się do spotęgowania zapotrzebowania na krajową infostradę oraz wsparcie zaufania do wykorzystania teleinformatycznych instrumentów na poziomie krajowym i międzynarodowym.

Szanse, jakie niesie ze sobą rewolucja teleinformatyczna z telecentrami i telepracą nie powinny być, jednak, postrzegane jako sposób na poprawę warunków rynku pracy w kategoriach dużego zwiększania miejsc pracy. Obserwowane w telepracy i telecentrach nowości w technicznej organizacji pracy należałoby, jak na razie, traktować jako zjawisko neutralne, oferujące możliwości, z których można skorzystać w okresie krótkim, i które w dłuższej perspektywie przyczynią się do dostosowania gospodarki do zachodzących zmian strukturalnych<sup>36</sup>. Objawem pozytywnego kierunku przygotowań jest powolny rozwój spółek budujących i eksploatujących systemy informatyczne obsługujące obywateli i przedsiębiorstwa.

Widoczne efekty wzrostu zatrudnienia dzięki teleinformatyzacji kraju nastąpią najprawdopodobniej w perspektywie długookresowej, jednak od działań dostosowawczych dokonywanych z okresu na okres uzależnione będzie jak długo będziemy czekać na okres długi.

## Bibliografia

- Adnett N., *European Labour Markets: analysis and policy*, Longman, Londyn — New York 1996, s. 12.
- Cisler S., *Telecenters and Libraries: New Technologies and New Partnership*, 1998.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002.
- Kwiatkowski E., Kucharski L., Tokarski T., *Elastyczność zatrudnienia w ujęciu sektorowym i regionalnym w Polsce [w:] Jak tworzyć w Polsce nowe miejsca pracy?*, pod red. A. Nogi, PTE, Warszawa 2003.
- Molnar Sz., *The 'embedded' telecottage [w:] Shaping the Networked Society: the Future of the Public Sphere in Cyberspace*, CPSR, Palo Alto, USA, CA, 2000.
- Noga A., Rydzkowski W., Sadowski Z., *W poszukiwaniu nowego modelu tworzenia w Polsce nowych miejsc pracy [w:] Jak tworzyć w Polsce nowe miejsca pracy?*, pod red. A. Nogi, PTE, Warszawa 2003.
- OECD Outlook, Labour market performance and the OECD jobs strategy, 1999.
- Wellenius B., *Sustainable Telecenters*, The World Bank Group Papers.
- Wiśniewski Z., *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach UE*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999.
- <http://www.praca.gov.pl>
- <http://www.stat.gov.pl>
- <http://www.tns-obop.pl>
- <http://www.proinwestycje.pl/download/artukul-telepraca.doc>
- [http://www.itu.int/ITU-D/univ\\_access/seminar/buda/hun\\_mct.pdf](http://www.itu.int/ITU-D/univ_access/seminar/buda/hun_mct.pdf)
- <http://www.worldbank.org>

<sup>36</sup> W tym, jako tzw. spill-over effects, mające wpływ na takie sektory gospodarki jak poczta, transport, logistyka, wydawnictwa i wiele innych.



ŁUKASZ POPLAWSKI

Akademia Rolnicza  
Kraków

## Bezrobocie na obszarach chronionych w województwie świętokrzyskim

### Wstęp

Bezrobocie w Polsce jest najważniejszym problemem społeczno-gospodarczym. Ujawniło się ono w pełni w warunkach transformacji ustrojowej po 1989 roku. Zdaniem Siekierskiego „rynek pracy w szczególny sposób zaczął wpływać na proces transformacji gospodarczej, gdy podstawowym atrybutem przemian stała się efektywność ekonomiczna i racjonalne zatrudnienie”<sup>1</sup>. W wyniku tego procesu zaczęto ograniczać poziom zatrudnienia, co spowodowało zwiększenie podaży pracy na rynku. Jednocześnie część przedsiębiorstw w warunkach powstającej gospodarki rynkowej upadła, a ich pracownicy zasilili grupę osób poszukujących pracy. Ponadto w okresie ostatnich 15 lat rynek pracy powiększył się o roczniki wyżu demograficznego. Wraz z tymi działaniami w poszczególnych regionach kraju wystąpiły różnice w skali bezrobocia, a w konsekwencji wiele rodzin znalazło się na skraju ubóstwa. Problem ten niestety obejmuje coraz więcej osób, zwłaszcza pozostających bez pracy i mających na utrzymaniu rodziny, jak również absolwentów. Dotyczy to obecnie nie tylko osób słabiej wykształconych, ale także ludzi młodych po studiach.

Ograniczenia działalności gospodarczej na terenach przyrodniczo cennych stwarzają specyficzny lokalny rynek pracy, dlatego celem niniejszej pracy jest przedstawienie skali bezrobocia na obszarach chronionych województwa świętokrzyskiego, które posiada najwięcej terenów objętych prawną ochroną w Polsce.

---

<sup>1</sup> J. Siekierski, *Rola specjalnych stref ekonomicznych w przewyżczeniu bezrobocia (na przykładzie SSE „Euro-Park” Mielec)* [w:] *Dylematy transformacji*, Wyd. Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, Tarnów 2001, s. 143—151.

## 1. Obszary chronione w Polsce i regionie świętokrzyskim

Za region przyjmuje się obszar odpowiadający obecnym województwom w Polsce, co odpowiada standardom obowiązującym w Unii Europejskiej, natomiast powiat, gmina i wieś to jednostki o charakterze lokalnym<sup>2</sup>. Województwo świętokrzyskie obejmuje powierzchnię 11 672 km<sup>2</sup> (3,7% powierzchni kraju), co daje mu 15 miejsce w kraju (przed województwem opolskim). Przeciętna liczba ludności w województwie wynosi 2415 tys. osób (jest zbliżona do liczby mieszkańców województwa lubelskiego — 2244 tys.). Największym spośród powiatów ziemskich pod względem powierzchni (2248 km<sup>2</sup>) i liczby ludności (194 tys.) jest powiat kielecki, najmniejszy zaś powiat skarżyski pod względem powierzchni (343 km<sup>2</sup>) i powiat kazimierski pod względem ludności (39 tys.). Sytuacja demograficzna w poszczególnych powiatach jest zróżnicowana. W województwie świętokrzyskim 26% mieszkańców zalicza się do grupy ludności w wieku przedprodukcyjnym, 58% w wieku produkcyjnym oraz 16% w wieku poprodukcyjnym. Na grupę ludności w wieku produkcyjnym przypada przeciętnie w województwie 35% pracujących poza rolnictwem indywidualnym (bez podmiotów zatrudniających poniżej 5 osób), przy czym w Kielcach — 58% a w powiecie kazimierskim — 18%. Wskaźnik przedsiębiorczości (liczba zakładów osób fizycznych na 10 tys. mieszkańców) wynosi około 400, przy czym najwyższy notuje się w Kielcach oraz w powiecie skarżyskim, najniższy natomiast w powiecie kazimierskim. Z ogólnej powierzchni 11 672 hektarów ponad 62% użytkowanych jest rolniczo, a ponad 27% zajmują lasy. Najwięcej użytków rolnych przypada na powiat kazimierski — ponad 89% oraz sandomierski — 82%. Na dwa powiaty — sandomierski i opatowski przypada ponad 60% łącznej powierzchni sadów w województwie. W trzech powiatach — kieleckim, koneckim i buskim znajduje się blisko 50% łąk w województwie. Największy odsetek użytków rolnych stanowiących własność gospodarstw indywidualnych przypada na powiaty: sandomierski — 99% oraz kazimierski — 98%,

Zgodnie z ustawą z 16 kwietnia 2004 roku o ochronie przyrody (Dz. U. nr 92, poz. 880 z 30 kwietnia 2004 roku, art. 6.1) formami ochrony przyrody są: parki narodowe, rezerваты przyrody, parki krajobrazowe, obszary chronionego krajobrazu, obszary Natura 2000, pomniki przyrody, użytki ekologiczne, zespoły przyrodniczo-krajobrazowe, stanowiska dokumentacyjne oraz ochrona gatunkowa roślin, zwierząt i grzybów. W drodze porozumienia z sąsiednimi państwami mogą być wyznaczane przygraniczne obszary cenne pod względem przyrodniczym w celu ich wspólnej ochrony (art. 6.2).

Przestrzenne formy ochrony przyrody i krajobrazu obejmują 33,1% powierzchni kraju, w tym parki krajobrazowe stanowią 8,2% (2 552 803,6 km<sup>2</sup>), tj. 25% obszarów chronionych<sup>3</sup>. Natomiast powierzchnia lasów ochronnych wynosi 3 534,1 tys. ha,

<sup>2</sup> J. Heller, 2000, *Metody regionalnego i lokalnego kształtowania obszarów wiejskich*, „Zagadnienia Ekonomiki Rolnej”, nr 1, s. 7—20

<sup>3</sup> Rocznik statystyczny — ochrona środowiska 2002, s. 274.

co stanowi 39,7% powierzchni lasów. Ponadto w Polsce jest 33 781 pomników przyrody. Parki krajobrazowe wraz parkami narodowymi, rezerwatami przyrody i obszarami chronionego krajobrazu tworzą system obszarów chronionych, jako układ wzajemnie uzupełniających się form ochrony przyrody, a stopień rygoru prawnego zależy od konieczności ochrony. Podstawowym celem tworzenia systemu obszarów chronionych jest utrzymanie naturalnych procesów przyrodniczych, stabilności ekosystemów, a w szczególności zachowanie bioróżnorodności. Obszary chronione ze względu na swoją specyfikę podlegają specjalnym przepisom prawnym, które decydują w zależności od stopnia ochrony, o dopuszczalnej działalności człowieka. Na przestrzeni ostatnich lat następuje wzrost powierzchni obszarów chronionych w całości obszaru Polski od 3,5% w roku 1980 do 33,1% w 2003 roku<sup>4</sup>. W poszczególnych regionach kraju jest znaczne zróżnicowanie pod względem udziału i rodzaju obszarów chronionych w całości powierzchni danych województw (tab. 1). Najwięcej terenów przyrodniczo cennych objętych prawną ochroną znajduje się w województwie świętokrzyskim (62,0%) i małopolskim (58,1%), a najmniej w łódzkim (16,4%) oraz dolnośląskim (20,2%).

Na obszarze województwa świętokrzyskiego na dzień 1 stycznia 1999 roku według raportu „Stan środowiska w województwie świętokrzyskim” znajdowały się następujące formy ochrony przyrody:

- Świętokrzyski Park Narodowy,
- 9 parków krajobrazowych, w tym:
  1. Zespół Parków Krajobrazowych Ponidzia, w skład którego wchodzi:
    - Szaniecki Park Krajobrazowy,
    - Nadnidziański Park Krajobrazowy,
    - Kozubowski Park Krajobrazowy;
  2. Zespół Parków Krajobrazowych Gór Świętokrzyskich, w skład którego wchodzi:
    - Sieradowicki Park Krajobrazowy,
    - Suchedniowsko-Oblęgorski Park Krajobrazowy,
    - Cisowsko-Orłowiński Park Krajobrazowy,
    - Jeleniowski Park Krajobrazowy,
    - Chęcińsko-Kielecki Park Krajobrazowy,
    - Przedborski Park Krajobrazowy (część).
- 62 rezerваты przyrody,
- 10 obszarów krajobrazu chronionego (w tym jednego część),
- 653 pomniki przyrody,
- 6 zespołów przyrodniczo-krajobrazowych,
- 10 stanowisk dokumentacyjnych,
- 59 użytków ekologicznych (Stan...1999).

Wśród 72 gmin wiejskich województwa świętokrzyskiego w 49 ponad 50% powierzchni jest objętych różnymi formami prawnej ochrony przyrody.

<sup>4</sup> Rocznik statystyczny — ochrona środowiska 2004, s. 260.

Tabela 1  
Obszary chronione w Polsce i poszczególnych województwach

Województwo	Powierzchnia ogółem		Obszar chroniony		Parki krajobrazowe		Lasy ochronne		Parki narodowe	Rezerwy przyrody	Użytki ekologiczne	Obszary chronionego krajoobrazu	Pomniki przyrody
	w ha	% pow. woj.	w tys. ha	% pow. geograf.	w tys. ha	% pow. lasów	w tys. ha	% pow. lasów					
Polska	10 336 011,8	33,1	2 552,8	8,16	3 534,1	39,7	314 527,1	147 708,1	46 810,0	7 276 839,8	33 781		
Dolnośląskie	401 966,3	20,2	208,6	10,46	377,8	66,9	11 915,7	9 799,8	1 289,1	179 244,9	413		
Kujawsko-pomorskie	558 873,2	31,1	209,2	11,64	179,3	44,1	18 245,1	16 909,7	7 042,1	334 380,0	675		
Lubelskie	570 035,1	22,7	238,7	9,51	123,5	22,2	13 606,4	2 583,9	2 542,5	300 980,3	1 348		
Lubuskie	523 317,0	37,4	76,9	5,50	254,6	37,8	68,2	7 323,8	946,4	414 857,6	1 489		
Łódzkie	297 982,5	16,4	97,9	5,38	143,2	38,3	38 081,0	2 784,4	1 189,9	669 348,2	1 627		
Małopolskie	878 555,6	58,1	169,3	11,18	204,3	47,6	38 476,1	17 262,6	2 200,9	853 230,9	1 646		
Mazowieckie	1 069 326,0	30,1	156,9	4,41	209,7	26,8	783,2	361,7	189 694,7	1 814			
Opolskie	255 067,5	27,1	63,0	6,70	176,9	71,7	46 637,1	9 677,3	5 251,7	521 395,6	1 862		
Podkarpackie	856 795,3	47,8	280,5	15,65	412,2	63,3	92 160,4	14 348,9	1 939,9	452 284,0	2 066		
Podlaskie	644 343,3	31,9	88,1	4,37	113,5	19,0	23 416,2	7 211,5	2 812,4	395 089,5	2 287		
Pomorskie	594 327,8	32,5	167,9	9,18	168,2	25,9	3 591,9	262,5	35 334,5	2 487			
Śląskie	269 972,6	21,9	229,3	18,65	283,1	72,7	7 626,4	24 30,1	382,6	579 062,9	2 674		
Świętokrzyskie	716 886,2	62,0	128,9	11,02	153,9	48,9	28 502,4	4 070,2	1 111 613,1	3 601			
Warmińsko-mazurskie	1 297 514,2	53,6	145,4	6,01	145,0	20,2	7 961,7	5 490,1	3 861,0	736 282,8	4 072		
Wielkopolskie	932 648,7	31,3	173,1	5,80	382,7	50,9	16 332,8	7 630,3	5 151,5	319 626,4	4 173		
Zachodniopomorskie	468 400,5	20,5	119,0	5,20	206,2	26,2							

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rocznik Statystyczny — ochrona środowiska 2002.



## 2. Bezrobocie w regionach i obszarach wiejskich

Skala bezrobocia w Polsce od kilkunastu lat jest wysoka, najwyższa wśród krajów członkowskich UE. Stopa bezrobocia w Polsce w latach 1995—2004 wzrosła z 13,1% do 19,1%, to jest o 6,0% na koniec 2004 roku. W Unii Europejskiej (25 krajów) stopa bezrobocia wynosi 9,0%, tak samo jak w strefie „Euro” (strefa „Euro” obejmuje 15 starych członków UE, z wyjątkiem Danii, Szwecji i Wielkiej Brytanii). Według danych Eurostatu największe bezrobocie jest w Polsce 18,7%, a najmniejsze w Luksemburgu — 4,3 i Irlandii — 4,4. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy za bezrobotnego uznaje się osobę, która:

- ma co najmniej 15 lat,
- jest zdolna podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni,
- oraz poszukiwała aktywnie pracy przez ostatnie cztery tygodnie.

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w Polsce na koniec października 2004 roku wynosiła 2938,2 tys. osób (w tym 1563,8 tys. kobiet) i była niższa o 32,7 tys. osób (o 1,1%) niż przed miesiącem oraz mniejsza o 120,0 tys. (o 3,9%) od liczby bezrobotnych zarejestrowanych przed rokiem (w październiku 2003 roku w porównaniu z poprzednim miesiącem liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 15,1 tys. osób, tj. o 0,5%). Z ogólnej liczby bezrobotnych 41,6% mieszkało na wsi. Bez prawa do zasiłku pozostawało 2532,5 tys. osób (tj. 86,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych), wobec 2564,9 tys. osób (86,3%) we wrześniu 2004 roku i 2617,2 tys. (85,6%) przed rokiem. Spośród tej grupy bezrobotnych 41,3% to mieszkańcy wsi<sup>5</sup>.

W Polsce obszary wiejskie obejmują 93% powierzchni kraju (na koniec 2003 roku), na których zamieszkuje 14,6 mln ludności, to jest 38,2% ogółu mieszkańców kraju. Wskaźnik zaludnienia wynosi 50 osób na km<sup>2</sup>, a średnia w kraju 122. Największe zaludnienie jest w województwach małopolskim i śląskim, a najmniejsze w zachodniopomorskim i warmińsko-mazurskim. Największa liczba mieszkańców wsi zamieszkuje na południu i wokół większych ośrodków miejskich. Liczba mieszkańców wsi uzależniona jest od wielkości przyrostu naturalnego, salda migracji wewnętrznej między miastem a wsią oraz migracji zagranicznej, czy też od zmian w podziale administracyjnym kraju na wieś i miasto<sup>6</sup>. Stopę bezrobocia na dzień 31 października 2004 roku w poszczególnych regionach przedstawia rysunek 1.

Z danych GUS wynika, że bezrobocie na obszarach wiejskich oscyluje między 41% a 45% na przestrzeni okresu transformacji systemowej. Te dane są zaniżone, ponieważ rejestrują tylko bezrobocie jawne bez ukrytego. Rozpatrując razem bezrobocie w tych dwóch kategoriach wynosiłoby ono około 57%<sup>7</sup>. Wpływ na takie

<sup>5</sup> [www.bezrobocie.net/stat](http://www.bezrobocie.net/stat)

<sup>6</sup> L. Pałasz, *Warunki społeczne i materialne życia ludności na wsi [w:] Wpływ integracji europejskiej na przemiany strukturalne obszarów o wysokim bezrobociu*, pod red. L. Pałasy, Wyd. AR Szczecin, 2004, s. 39—48.

<sup>7</sup> E. Szot, „Rzeczpospolita” z 20 czerwca 2001 roku.



są do pracujących wyłącznie lub głównie w swoim gospodarstwie rolnym (na działce rolnej), które zdaniem użytkownika gospodarstwa mogłyby zająć się inną pracą, całkowicie lub częściowo bez uszczerbku dla gospodarstwa rolnego. Skala tego bezrobocia maleje wraz ze wzrostem areału gospodarstwa<sup>9</sup>. W polskich warunkach osoby o wyższym wykształceniu są bardziej dynamiczne w poszukiwaniu pracy, a osoby o niższym, głównie oczekują pomocy ze strony państwa.

Szerzej na temat bezrobocia na wsi jest napisane w pracy Frenkla<sup>10</sup>.

Skala bezrobocia na terenach przyrodniczo cennych głównie odnosi się do obszarów wiejskich, na których położone są prawie wszystkie obszary chronione (wyjątki stanowią Szczeciński Park Krajobrazowy i Trójmiejski Park Krajobrazowy).

### 3. Zatrudnienie a bezrobocie na obszarach chronionych w regionie świętokrzyskim

Uwarunkowania rozwojowe obszarów chronionych wynikają zarówno z potencjału zasobów naturalnych tych terenów, jak i z obiektywnych uwarunkowań zewnętrznych kształtujących pozycję w całym regionie. Procesy rozwojowe powinny przebiegać w warunkach społecznej akceptacji dla programu rozwoju, a harmonijny rozwój jednostek gospodarczych na obszarze gminy jest wypadkową ukierunkowanych działań wszystkich uczestników życia społeczno-gospodarczego i musi on wynikać z procesów współpracy<sup>11</sup>. Procesy rozwojowe w przypadku obszarów chronionych są uwarunkowane dodatkowo przepisami prawnymi dopuszczającymi poszczególne formy działalności przy różnych formach ochrony przyrody. W pracy objęto badaniami parki krajobrazowe i obszary chronionego krajobrazu, a ze względu na całościową ochronę przyrody wykluczającą działalność gospodarczą, nie uwzględniono parków narodowych i rezerwatów przyrody.

Wśród wielu form ochrony przyrody zapisanych w ustawie istnieje wymóg sporządzania planu ochrony i jego realizacji. W planie ochrony muszą być między innymi zawarte i sprecyzowane cele ochrony i obszary działań ochronnych. Ustalenia tego planu są wiążące przy opracowywaniu miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego oraz wydawaniu decyzji o warunkach zabudowy i zagospodarowania terenu.

Parki krajobrazowe w swojej istocie powinny dążyć do integracji i harmonizacji ochrony przyrody z potrzebami człowieka. Istotny jest zapis w ustawie o ochronie przyrody nadający parkom krajobrazowym status obszarów chronionych (ze względu na wartości przyrodnicze, historyczne i kulturowe) w warunkach zrównoważonego rozwoju. Wartości te powinny być upowszechniane i po-

<sup>9</sup> L. Pałasz, *Warunki społeczne...*

<sup>10</sup> I. Frenkel, *Ludność, zatrudnienie i bezrobocie na wsi*, Wyd. IRWiR w Warszawie, 2003.

<sup>11</sup> S. Urban, *Rola władz gminnych w rozwoju przedsiębiorczości lokalnej*, Zeszyty Naukowe AR Kraków nr 380, Kraków 2001.

pularyzowane poprzez działalność naukową, dydaktyczną, turystyczną i rekreacyjną. Na podstawie tej ustawy w parkach krajobrazowych gospodarka leśna, rolnicza oraz obiekty położone w obrębie parku i otuliny nie tylko mogą być wykorzystane pod względem gospodarczym, ale powinny być naturalnymi enklawami zrównoważonego i trwałego rozwoju. Ustawa dopuszcza wszelką działalność gospodarczą na terenie parku, poza wymienionymi w odstępstwach.

Obszar chronionego krajobrazu jako teren o wyjątkowo krajobrazowych typach ekosystemów powinien opierać się na takim zagospodarowaniu, które zachowywałoby równowagę przyrodniczą. Działalność gospodarcza na obszarach chronionego krajobrazu podlega również ograniczeniom, zakazom i nakazom.

Główne konflikty społeczne na obszarach chronionych dotyczą ograniczeń i zakazów prawnych tam obowiązujących, które są często sprzeczne z interesem gospodarczym miejscowej społeczności, a w szczególności działalności gospodarczej i użytkowania terenu, przez co wpływają również na skalę bezrobocia. Reguły gospodarowania są ściśle określone i odnoszą się do wszystkich sektorów gospodarki, a ograniczenia te mogą dotyczyć wszelkiej działalności przemysłowej, leśnej, budowlanej, turystycznej, górniczej, handlowej, komunikacyjnej i zależą od priorytetów ochrony. Na obszarach chronionych całkowicie zakazane jest górnictwo, przemysł ciężki i wszelka działalność gospodarcza uciążliwa dla środowiska, natomiast rolnictwo i gospodarka leśna są ograniczone unormowaniami prawnymi.

Zasady użytkowania obszarów chronionych i dopuszczalne formy użytkowania, w tym również działalności gospodarczej, określone w ustawie o ochronie przyrody sprowadzają się do ścisłego dostosowania form i intensywności działalności człowieka do naturalnych możliwości środowiska przyrodniczego. Ponadto istnieje konieczność respektowania dużych ograniczeń w działalności gospodarczej.

Każda działalność gospodarcza, mogąca wpływać znacząco szkodliwie na środowisko lub jest zaliczana do szczególnie szkodliwych podlega ocenie oddziaływania na środowisko poprzez sporządzanie takiego raportu oddziaływania na środowisko, co jest szczególnie istotne w przypadku obszarów chronionych. Przedsięwzięcia inwestycyjne wyjątkowo szkodliwe dla środowiska i zdrowia ludzi albo mogące znacząco oddziaływać na środowisko oraz szczegółowe kryteria związane z kwalifikowaniem przedsięwzięć do sporządzania raportu o oddziaływaniu na środowisko są opublikowane w rozporządzeniu Rady Ministrów z 24 września 2002 roku (Dz.U. nr 179/2002, poz. 1790).

W zakresie rozwoju przemysłu istnieją największe ograniczenia, które są na ogół zawarte w rozporządzeniu wojewody, a odnoszą się m.in. do eksploatacji surowców mineralnych, rodzaju działalności przemysłowej i zachowania parametrów ochrony środowiska<sup>12</sup>. W zakresie turystyki i rekreacji występują obostrze-

<sup>12</sup> L. Klank, *Szanse i zagrożenia rozwoju przedsiębiorczości na obszarach chronionych* [w:] *Rozwój przedsiębiorczości w warunkach integracji z UE*, pod red. M. Kłodzińskiego, IRWiR PAN, AR Szczecin, Warszawa 2000.

Tabela 2

Zatrudnienie w gminach o przewadze obszarów chronionych w województwie świętokrzyskim

Nazwa gminy	Pracujący na 1000 ludności	Stopa zatrudnienia (pracujący do ogółu ludności w wieku produkcyjnym w (%))*	Pracujący w przemyśle (w % pracujących ogółem)	Pracujący w sektorze rolniczym (w % pracujących ogółem)	Pracujący w usługach rynkowych (w % pracujących ogółem)	Pracujący w usługach nierynkowych w % pracujących ogółem)	Liczba zarejestrowanych w REGON jednostek na 1000 mieszkańców	Udział obszarów chronionych (w %)
Baćkowice	37,8	6,7	19,3	4,57	10,7	65,5	49,4	63
Bałtów	41,2	7,3	X	4,88	15,9	79,3	47,7	100
Blizyn	36,2	6,1	20,1	3,19	16,0	60,7	57,3	99
Bodzechów	53,1	8,9	42,6	7,99	14,3	35,1	60,9	100
Bogoria	44,7	8,1	32,0	3,59	9,4	55,0	50,8	73
Brody	121,4	20,5	73,3	1,68	6,4	18,6	48,4	100
Daleszyce	56,0	9,3	35,2	3,59	10,9	50,3	66,9	100
Gnojno	54,5	9,7	3,8	X	17,9	78,2	45,8	99
Górno	44,6	7,4	18,8	1,06	27,1	53,1	56,7	73
Imielno	41,2	7,4	10,5	2,09	15,2	72,3	32,3	51
Kije	67,4	12,1	X	0,63	70,8	28,6	46,4	94
Kluczewsko	50,4	9,0	29,5	4,17	15,5	50,8	50,8	80
Krasocin	72,8	12,5	42,0	5,32	23,2	29,5	78,6	55
Łągów	41,2	7,4	16,9	9,66	12,8	60,7	52,8	83
Łączna	71,7	12,2	58,6	1,33	6,4	33,7	44,7	80
Łopuszno	64,7	11,2	31,7	6,20	14,5	47,7	58,5	92
Maslów	58,1	9,5	43,8	1,11	17,4	37,7	67,5	98
Michałów	42,9	7,8	0,5	19,34	11,3	68,9	43,9	100
Miedziana Góra	59,4	9,5	46,6	0,88	14,7	37,8	75,5	100
Mirzec	40,1	6,9	18,9	2,36	8,6	70,2	49,4	94
Mniów	36,2	6,2	9,9	2,69	21,0	66,5	46,8	100
Nagłowice	48,8	8,6	7,3	0,76	21,0	71,0	47,3	78
Nowy Korczyn	49,9	9,0	19,5	X	17,0	63,5	43,8	97
Oksa	52,1	9,1	26,5	8,08	10,8	54,6	49,3	100
Oleśnica	33,8	6,0	4,3	X	27,9	67,9	65,5	99
Opatowiec	56,4	9,7	26,4	14,90	14,9	43,8	36,3	96

cd. tabeli 2

Nazwa gminy	Pracujący na 1000 ludności	Stopa zatrudnienia (pracujący do ogółu ludności w wieku produkcyjnym w (%))*	Pracujący w przemyśle (w % pracujących ogółem)	Pracujący w sektorze rolniczym (w % pracujących ogółem)	Pracujący w usługach rynkowych (w % pracujących ogółem)	Pracujący w usługach nierynkowych w % pracujących ogółem)	Liczba zarejestrowanych w REGON jednostek na 1000 mieszkańców	Udział obszarów chronionych (w %)
Pacanów	53,8	9,6	11,8	3,47	19,0	65,7	37,5	91
Pawłów	51,1	9,0	18,8	1,04	13,6	66,5	44,6	87
Piekoszów	109,4	17,9	53,4	6,00	11,6	29,0	52,4	79
Pierzchnica	41,5	7,5	24,7	4,55	7,1	63,6	50,3	92
Radoszyce	52,3	8,8	28,0	2,09	14,0	55,9	64,4	100
Raków	45,1	8,2	17,9	2,24	15,3	64,6	63,5	96
Ruda Maleniecka	89,0	15,9	36,6	9,57	22,8	31,0	54,9	100
Sitkówka-Nowiny	344,2	53,5	62,1	0,17	22,2	15,6	85,4	62
Skarżysko Kościelne	57,2	9,7	23,5	3,54	15,4	57,6	43,2	82
Słupia (Jędrzej.)	47,2	8,4	18,2	1,36	15,5	65,0	47,4	78
Słupia Konecka	61,4	11,2	8,9	9,78	4,9	76,4	43,9	84
Smyków	78,3	13,5	49,8	2,46	18,6	29,1	72,8	53
Sobków	49,2	8,2	16,8	8,40	13,3	61,5	56,2	72
Solec-Zdrój	75,8	13,3	21,6	X	20,3	58,1	45,8	97
Stopnica	42,1	7,4	21,8	5,37	19,4	53,4	64,9	100
Strawczyn	38,1	6,4	11,1	5,42	22,2	61,2	54,5	99
Szydłów	85,0	15,1	44,1	1,42	23,3	31,1	30,9	86
Tuczępy	186,5	32,5	77,5	3,02	5,2	14,3	40,4	53
Waśniów	32,9	5,6	7,3	0,86	17,2	74,7	31,9	100
Wiślica	47,3	8,4	3,6	16,36	29,1	50,9	51,4	98
Wodzisław	67,6	12,0	25,0	10,88	21,2	42,9	49,4	68
Zagnańsk	69,1	11,4	42,1	4,20	14,2	39,5	66,8	100
Złota	40,7	7,0	6,4	0,99	27,6	65,0	39,3	91

\* Według faktycznego miejsca pracy pracownika, bez pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych oraz podmiotach gospodarczych do 9 osób.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS 2003.

Tabela 3

Bezrobotni w gminach o przewadze obszarów chronionych w województwie świętokrzyskim

Nazwa gminy	Bezrobotni zarejestrowani w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (w %)	Udział bezrobotnych w liczbie ludności ogółem (w %)	Udział bezrobotnych kobiet w liczbie bezrobotnych ogółem (w %)	Bezrobotni z prawem do zasiłku wśród ogółu zarejestrowanych (w %)	Udział absolwentów wśród bezrobotnych (w %)	Udział obszarów chronionych (w %)
Baćkowice	12,4	7,0	40,8	4,4	9,9	63
Bałtów	18,4	10,4	49,6	13,1	4,6	100
Bliżyn	29,0	17,3	53,1	13,2	2,1	99
Bodzechów	19,2	11,5	49,6	15,7	3,3	100
Bogoria	15,0	8,3	46,0	7,6	3,6	73
Brody	22,1	13,1	47,0	24,0	3,9	100
Daleszyce	19,5	11,8	47,8	11,0	4,5	100
Gnojno	10,4	5,8	45,9	6,8	6,4	99
Górno	19,2	11,5	47,0	18,7	3,6	73
Imielno	13,4	7,5	51,1	3,75	4,9	51
Kije	14,0	7,8	50,8	6,0	8,5	94
Kluczewsko	20,0	11,2	46,0	15,0	5,1	80
Krasocin	21,8	12,8	52,5	11,4	4,6	55
Łągów	15,4	8,6	45,0	16,4	5,0	83
Łączna	20,6	12,1	46,1	19,2	3,9	80
Łopuszno	21,2	12,3	48,6	16,1	3,4	92
Masłów	15,3	9,4	48,7	18,3	3,6	98
Michałów	13,5	7,4	47,0	4,9	4,6	100
Miedziana Góra	16,9	10,6	49,4	23,8	2,8	100
Mirzec	17,6	10,2	49,2	20,3	4,2	94
Mniów	28,6	16,8	47,5	12,5	3,6	100
Nagłowice	12,8	7,2	47,8	5,4	4,9	78
Nowy Korczyn	8,7	4,8	44,4	6,4	7,0	97
Oksa	11,7	6,7	54,8	6,3	7,4	100
Oleśnica	14,0	7,9	43,6	21,8	5,2	99
Opatowiec	9,1	5,3	41,5	7,2	6,7	96

cd. tabeli 3

Nazwa gminy	Bezrobotni zarejestrowani w liczbie ludności w wieku produkcyjnym (w %)	Udział bezrobotnych w liczbie ludności ogółem (w %)	Udział bezrobotnych kobiet w liczbie bezrobotnych ogółem (w %)	Bezrobotni z prawem do zasiłku wśród ogółu zarejestrowanych (w %)	Udział absolwentów wśród bezrobotnych (w %)	Udział obszarów chronionych (w %)
Pacanów	9,1	5,1	43,4	5,9	5,9	91
Pawłów	18,4	10,5	43,7	23,6	3,6	87
Piekoszów	18,0	11,0	49,2	20,1	4,0	79
Pierzchnica	16,9	9,4	40,6	19,4	1,3	92
Radoszyce	28,0	16,6	46,5	16,3	3,4	100
Raków	20,4	11,3	48,1	11,9	3,3	96
Ruda Maleniecka	29,6	16,6	45,3	20,5	3,2	100
Sitkówka-Nowiny	15,0	9,6	51,1	27,5	3,5	62
Skarżysko Kościelne	24,4	14,4	46,4	2,3	0,6	82
Słupia (Jędrzej.)	9,9	5,6	54,0	6,1	7,7	78
Słupia Konecka	13,7	7,6	43,0	14,4	6,1	84
Smyków	31,5	18,3	47,4	21,2	2,6	53
Sobków	12,3	7,4	55,2	8,9	4,3	72
Solec-Zdrój	10,5	6,0	49,2	7,9	5,6	97
Stopnica	9,6	5,5	45,4	13,5	6,7	100
Strawczyn	17,6	10,5	48,7	19,4	3,4	99
Szydłów	10,5	5,9	46,8	4,7	11,9	86
Tuczępy	8,2	4,7	39,5	15,1	4,9	53
Waśniów	14,6	8,5	46,2	11,8	7,3	100
Wiślica	9,6	5,4	45,4	6,7	5,4	98
Wodzisław	11,5	6,4	51,5	5,4	6,4	68
Zagnańsk	16,8	10,2	50,2	18,7	2,8	100
Złota	8,6	5,0	49,8	7,2	8,0	91

U w a g a: dane w tabeli dotyczą osób, które nie są zatrudnione na podstawie stosunku pracy; uwzględniają osoby pracujące w indywidualnych gospodarstwach rolnych oraz podmiotach gospodarczych do 9 osób.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS 2003.



nia, wynikające z celów ochrony i życia społeczności lokalnej. Rozwój turystyki oparty jest na wszelkich jej formach, tj. pobytowej, krajoznawczej, kwalifikowanej, edukacji w zakresie ekologii.

Sama skala bezrobocia na obszarach chronionych jest trudna do oszacowania, ponieważ brak oddzielnych badań w tym zakresie. Bezrobocie na obszarach chronionych ze względu na dane jest rozpatrywane poprzez gminy, które mają w swojej powierzchni ponad 50% terenów objętych prawną ochroną. Takich jednostek samorządowych jest 49 wśród 72 gmin wiejskich województwa świętokrzyskiego. Skalę bezrobocia i zatrudnienia przedstawiają tabele 2 i 3.

Wśród gmin o przewadze obszarów chronionych największy udział bezrobotnych jest w gminach Smyków, Bliżyn oraz Mniów, a najmniejszy w Tuczępach i Nowym Korczyniu. Udział bezrobotnych kobiet w liczbie bezrobotnych wynosi najwięcej w Sobkowie (55,2%) oraz Oksie (54,8%). Najwięcej pracujących na 1000 mieszkańców jest w Sitkówce-Nowinach i Tuczępach, zwłaszcza zatrudnionych w przemyśle wśród wszystkich zatrudnionych (znajdują się tam duże zakłady przemysłowe). Odpowiednio najmniej jest zatrudnionych w Waśniowie i Oleśnicy. Najwięcej osób pracuje w sektorze rolniczym w Michałowie, gdzie znajduje się słynna stadnina koni.

Liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku jest zróżnicowana, ale najwięcej mieszkańców jest w gminach wokół Kielc oraz w rejonie Starachowic, natomiast bezrobocie wśród absolwentów jest w miarę równomierne (z wyjątkiem Szydłowa i Baćkowiec).

## Podsumowanie

Transformacja ustrojowa w Polsce spowodowała zasadnicze przeobrażenia gospodarcze w kraju i jego regionach. Województwo świętokrzyskie, jedno z najmniejszych (mimo przeprowadzenia reformy administracyjnej), posiada największy udział obszarów chronionych w swojej powierzchni w kraju, a stopa bezrobocia jest zbliżona do średniej krajowej, przy czym udział terenów przyrodniczo cennych jest prawie dwukrotnie wyższy. W poszczególnych gminach o przewadze obszarów chronionych stopa bezrobocia jest zróżnicowana (najwyższa w gminach powiatu starachowickiego, a najmniejsza w kazimierskim). Bez badań szczegółowych w terenie nie ma możliwości przedstawienia jednoznacznych wniosków, czy bezrobocie jest wyższe w tych jednostkach, gdzie udział obszarów chronionych jest wyższy. Badania szczegółowe w terenie potwierdzają, że skala bezrobocia w danych gminach zależy od czynników lokalnych, np. umiejscowienia dużego zakładu (np. cementownia w Sitkówce-Nowinach) lub położenia w obrębie większego ośrodka (Kielce, Starachowice, Ostrowiec Świętokrzyski).

Szczegółowe badania w gminie Imielno (51% terenów chronionych w ogólnej powierzchni gminy) przeprowadzone przez autora w roku 2002 wskazują, że na terenie objętym ochroną przyrody stopa bezrobocia jest o 4,6% wyższa, a pod-

mioty gospodarcze są w większości położone poza obszarem chronionym (znajduje się tam 70% podmiotów).

Ze względu na korzystne oddziaływanie na środowisko istnieje konieczność wspierania rolnictwa ekologicznego i integrowanego, produkcji miodu i upraw specjalnych, przetwórstwa płodów rolnych i drewna, rozwoju rzemiosła i „małej” przedsiębiorczości. Małe i średnie przedsiębiorstwa, zwłaszcza w zakresie przetwórstwa rolno-spożywczego mają szansę rozwoju poprzez rosnący popyt na żywność wysokiej jakości, a w szczególności tzw. „zdrową”. Ponadto należy zwrócić uwagę, że te kierunki działalności gospodarczej wymagają w większości przypadków znacznych nakładów pracy, dzięki czemu istnieje szansa na zmniejszenie skali bezrobocia na obszarach chronionych.

Na zakończenie należy zwrócić uwagę, że istnieje konieczność przeprowadzenia szczegółowych badań na temat bezrobocia na obszarach chronionych, aby wprowadzić właściwe rozwiązania instytucjonalno-organizacyjne dla jego zmniejszenia, a tym samym w wielu przypadkach wzmocnienia ochrony przyrody (należy promować inicjatywy zatrudniania bezrobotnych przy porządkowaniu i ochronie np. lasów). Wynika to z faktu, że trudno jest chronić przyrodę, gdy mieszkańcy są na skraju ubóstwa lub żyją w nędzy i dla zaspokojenia własnych podstawowych potrzeb są zmuszeni np. kłusować (dodatkową kwestią jest podniesienie świadomości ekologicznej mieszkańców). Szansą dla ograniczenia skali bezrobocia może być edukacja, zwłaszcza wśród młodzieży. Uzyskanie wykształcenia daje większe możliwości oraz poczucie większej wartości i swobody wyboru drogi życiowej, a tym samym szansę na lepsze dopasowanie do wymagań rynku pracy, który na obszarach przyrodniczo cennych jest specyficzny.

## Bibliografia

- Frenkel I., *Ludność, zatrudnienie i bezrobocie na wsi*, Wyd. IRWiR w Warszawie, 2003.
- Heller J., *Metody regionalnego i lokalnego kształtowania obszarów wiejskich*, „Zagadnienia Ekonomiki Rolnej”, nr 1/2000.
- Klank L., *Szanse i zagrożenia rozwoju przedsiębiorczości na obszarach chronionych* [w:] *Rozwój przedsiębiorczości w warunkach integracji z UE*, pod red. M. Kłodzińskiego, IRWiR PAN, AR Szczecin, Warszawa 2000.
- Pałasz L., *Warunki społeczne i materialne życia ludności na wsi* [w:] *Wpływ integracji europejskiej na przemiany strukturalne obszarów o wysokim bezrobociu*, pod red. L. Pałusza, Wyd. AR Szczecin, 2004.
- Rocznik Statystyczny — ochrona środowiska 2004.
- Siekierski J., *Rola specjalnych stref ekonomicznych w przewyżczeniu bezrobocia (na przykładzie SSE „Euro-Park” Mielec)* [w:] *Dylematy transformacji*, Wyd. Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie, 2001.
- Szot E., „Rzeczpospolita” z 20 czerwca 2001 roku.
- Urban S., *Rola władz gminnych w rozwoju przedsiębiorczości lokalnej*, Zeszyty Naukowe AR Kraków nr 380, Kraków 2001.
- Woś A., *Polityka rolniczo-środowiskowa i nowe szanse rolnictwa*, Wyd. IERiGŻ w Warszawie, 2003.

RENATA ŻABA-NIERODA

Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna  
Tarnów

## Wzrost wymagań rynku pracy szansą dla rozwoju szkolnictwa wyższego w regionie tarnowskim

### Wstęp

Rok 2004 to rok, w którym obchodzono okrągłą rocznicę przełomu politycznego w 1989 roku. Szczególnie wygląda w tym wypadku podsumowanie, jeżeli chodzi o szkolnictwo wyższe w Polsce. Sukcesem szkolnictwa wyższego w Polsce jest wzrost liczby studentów z 400 tys. w roku 1989 do przeszło 1800 tys. studentów obecnie, tzw. wskaźnik skolaryzacji (określający, jak duża część danego rocznika studiuje), wynosi aż 46,2 proc. To jeden z najwyższych, jeżeli nie najwyższy wskaźnik w Unii Europejskiej. Ten wzrost liczby studentów jest efektem bardzo ważnego zjawiska — rewolucji mentalnej u bardzo dużej części społeczeństwa, która uznała, że studia wyższe są najlepszą inwestycją, jaką można dać swoim dzieciom. Blisko 65% studentów płaci za studia, opowiadając się w ten sposób własnymi pieniędzmi za wyższym wykształceniem.

### 1. Zmiany w edukacji polskiej, a integracja z Unią Europejską

Dostosowanie naszego szkolnictwa do nowej rzeczywistości, stanowi ogromne wyzwanie epoki, o powodzeniu ekonomicznym współczesnych państw decyduje wykształcenie i wiedza. Polska zadeklarowała gotowość do przyjęcia całości legislacji wspólnotowej w obszarze „Edukacja, kształcenie i młodzież”. Nie oznacza to rewolucyjnych zmian w strukturze oświatowej w Polsce, Unia pozostawiła tutaj dużą autonomię i swobodę członkom Wspólnoty, nie ma tym samym jednolitego modelu europejskiej edukacji utworzonego przez ponadnarodową władzę. Są tylko wspólne działania zaplanowane przez instytucje Unii, a realizowane w ramach programów wspartych środkami finansowymi do wykorzystania przez

poszczególne państwa. Unia Europejska w aspekcie edukacji postawiła sobie następujące zadania: przyczyniania się do rozwoju edukacji wysokiej jakości, zachęcania do współpracy między państwami członkowskimi oraz, jeśli to niezbędne, wspierania i uzupełniania ich działań, w pełni szanując odpowiedzialność państw członkowskich za treść nauczania i organizację systemu edukacyjnego, jak również ich różnorodność kulturową i językową. Ważna z punktu widzenia polskiego studenta jest Rekomendacja Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z 10 lipca 2001 roku w sprawie swobodnego przemieszczania się we Wspólnocie studentów, osób kształcących się, nauczycieli, wykładowców i wolontariuszy. Obecnie szkoły wyższe stoją przed nowymi wyzwaniami między innymi możliwością wejścia do Polski uczelni zagranicznych, jednak szkolnictwo wyższe jako całość jest jedną z najmocniejszych, (jeżeli nie jedyną) z polskich kart w próbie budowania przewagi konkurencyjnej w coraz bardziej zglobalizowanym świecie. Uwarunkowania wyboru dokonywanego przez bezpośrednich klientów, tj. studentów ulegają zmianom i będą coraz bardziej widoczne w najbliższej przyszłości. Można tu między innymi wskazać na<sup>1</sup>:

- budząca się świadomość młodzieży, że nie jest ona skazana tylko na określoną uczelnię i kontynuowanie w niej studiów,
- umocnienie pragnienia dowartościowania siebie przez trafny wybór studiów,
- przekonanie, że nie dyplom, a jakość studiów zapewnia przyszły sukces i nobilitacje,
- zwiększenie dystansu między wymaganiami studentów a możliwościami ich zaspokojenia przez uczelnię.

Od roku 1990, kiedy ustawa zezwoliła na zakładanie szkół niepaństwowych, liczba polskich uczelni wzrosła ponad trzykrotnie. Dane resortu edukacji mówią, że jest już 287 niepaństwowych szkół wyższych (na początku poprzedniego roku akademickiego było ich — wg GUS — 252). Eksperti twierdzą, że już tylko nieznacznie będzie przybywać szkół wyższych. W tym samym czasie część szkół zostanie zlikwidowana. Niepaństwowe szkoły wyższe są zlokalizowane w 99 miejscowościach. Najwięcej jest ich w Warszawie (65), Poznaniu (14), Łodzi (13), Wrocławiu (12), Szczecinie (11) i Krakowie (10). Wyższe uczelnie mieszczą się też w zupełnie małych miejscowości, jak np. Falenty, Józefów, Nadarzyn, Tyczyn, Kamień Mały, Kludzienko czy Warcino.

W chwili obecnej uczelniom trudniej jest uzyskać uprawnienia do prowadzenia studiów magisterskich — z 30 wniosków w ubiegłym roku tylko połowa uzyskała akceptację ministra edukacji. Obecnie takie uprawnienia ma tylko, co czwarta niepaństwowa uczelnia. Posiadane przez MWSE w Tarnowie uprawnienia do prowadzenia studiów magisterskich stanowią dla uczelni ogromny atut na rynku edukacyjnym w regionie.

<sup>1</sup> J. Dietl, *Czy potrzebne jest zarządzanie marketingowe w szkolnictwie wyższym*, „Marketing i Rynek” 2/2004, s. 4.

## 2. Pracownicy poszukiwani na rynku pracy

Kilka lat temu rynek pracy był bardziej otwarty dla osób z wykształceniem średnim. Często pracodawcy opłacali studia swoim pracownikom, obecnie korzystają z możliwości zatrudnienia dobrze wykształconych osób, których jest dużo na rynku. Pracownicy ze średnim wykształceniem zatrudnieni są przede wszystkim w administracji i bezpośrednio przy produkcji. Niektórzy z nich doksztalają się, podejmując zaoczne studia, co zdecydowanie zwiększa ich szanse na awans i poprawia sytuację na rynku pracy. Są to pracownicy, którzy zostali zatrudnieni przed kilkoma, czasami kilkunastoma laty. W tej chwili poszukuje się nowych pracowników, wybierając osoby w wykształceniu wyższym. Nie wszystkie stanowiska wymagają ukończenia studiów, jednak, rekrutując pracowników, pracodawcy mają na uwadze, jak będzie się rozwijała kariera nowo przyjętych pracowników.

Osoby z wykształceniem podstawowym oraz zawodowym zarabiają mniej niż wynosi przeciętna płaca w Polsce, czyli mniej niż 2100 zł brutto, a połowa osób z wykształceniem zawodowym zarabia mniej niż 1500 zł brutto. Osoby z wykształceniem zawodowym mają z biegiem lat niewielkie szanse na solidny wzrost wynagrodzeń — czterdziestolatek zarabia niewiele więcej, (tylko około 200—300 zł) niż dwudziestopięciolatek z takim wykształceniem. Wynagrodzenie niższe niż średnia krajowa dostają także osoby, które edukację zakończyły egzaminem dojrzałości w szkołach średnich ogólnokształcących. Płaca tych, którzy skończyli technika oraz licea zawodowe, zbliża się do średniej krajowej (tak wynika z internetowego badania płac przygotowanego przez Onet.pl i wynagrodzenia.pl). Pracownicy, którzy ukończyli szkołę średnią, zdobywając jednocześnie zawód, zarabiają nieco więcej niż ci, którzy zdali maturę w szkołach ogólnokształcących. Zarobki absolwentów szkół wyższych są o ponad 700 zł wyższe niż osób, które zatrzymały się w nauce na etapie wykształcenia niepełnego wyższego. Na rynku pracy średnie dochody magistra wynoszą 3500 zł. Studia podyplomowe przekładają się na kolejne 500 zł brutto miesięcznie, a tytuł MBA wart jest ponad dwa i pół raza więcej niż tytuł magistra.

## 3. Obiekt badań

Przedstawione opracowanie stanowi raport z badań studentów rozpoczynających studia w Małopolskiej Wyższej Szkole Ekonomicznej w Tarnowie. Badania przeprowadzono w styczniu 2003 roku. Ich celem było ustalenie zespołu cech studentów pierwszego roku studiów i zachodzących w tym zakresie zmian w latach 2000—2003. Uzyskane wyniki mogą być wykorzystane dla określenia tendencji zmian w kolejnych latach, mających wpływ na zasady naboru studentów oraz na rozwój uczelni.

Dla realizacji zadania wykorzystano dane zgromadzone w czasie rozmów kwalifikacyjnych, a także materiały wewnętrzne udostępnione przez poszczególne komórki organizacyjne uczelni. Zgromadzone materiały empiryczne dotyczą głównie: struktury studentów według wieku, płci, typu i rodzaju szkoły średniej ukończonej przez studentów, daty ukończenia szkoły średniej oraz miejsca zamieszkania.

Poza charakterystyką studentów MWSE raport zawiera również analizę wybranych procesów demograficznych zachodzących w regionie, których znajomość może być pomocna przy budowie strategii rozwoju uczelni, a zwłaszcza określenia roli Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie w kształtowaniu rynku edukacyjnego w Tarnowie oraz szans pozyskiwania kandydatów na studia w najbliższych latach.

Badaniami objęto zatem dodatkowo następujące elementy:

- strukturę uczniów szkół gimnazjalnych w regionie (powiaty: bocheński, brzeski, dębicki, dąbrowski, tarnowski i miasto Tarnów),
- strukturę uczniów szkół średnich regionu,
- strukturę demograficzną ludności województwa małopolskiego,
- prognozy demograficzne dla Polski i województwa małopolskiego do roku 2030.

Niezbędne informacje w tym zakresie uzyskano w Urzędach Powiatowych poszczególnych powiatów, Kuratorium Oświaty w Krakowie, Kuratorium Oświaty w Tarnowie, Kuratorium Oświaty w Rzeszowie, Urzędzie Statystycznym w Tarnowie i Rzeszowie. Wykorzystano również dane zawarte w Rocznikach Statystycznych GUS oraz na stronach internetowych wymienionych instytucji.

#### 4. Charakterystyka studentów rozpoczynających studia w MWSE w Tarnowie

Wśród przeanalizowanych 1988 teczek, z dokumentami rekrutacyjnymi, studentów (dziennych i zaocznych) wszystkich lat studiów, okazało się, że wśród podejmujących studia dominują kobiety, które stanowią 65% ogółu studentów w MWSE w Tarnowie. Grupa kobiet jest dominującą zarówno na studiach dziennych, jak i zaocznych.

Szczegółowe dane z podziałem na poszczególne lata studiów przedstawione zostały w tabeli 1. Struktura studentów studiów dziennych według płci w poszczególnych latach studiów przedstawiona została na rysunku 1, struktura studentów studiów zaocznych według płci w poszczególnych latach przedstawiona została na rysunku 2.

Z zaprezentowanych wykresów wynika również, iż najwięcej studentów na studiach dziennych studiowało w roku akademickim 2000/2001, następny rok

Tabela 1

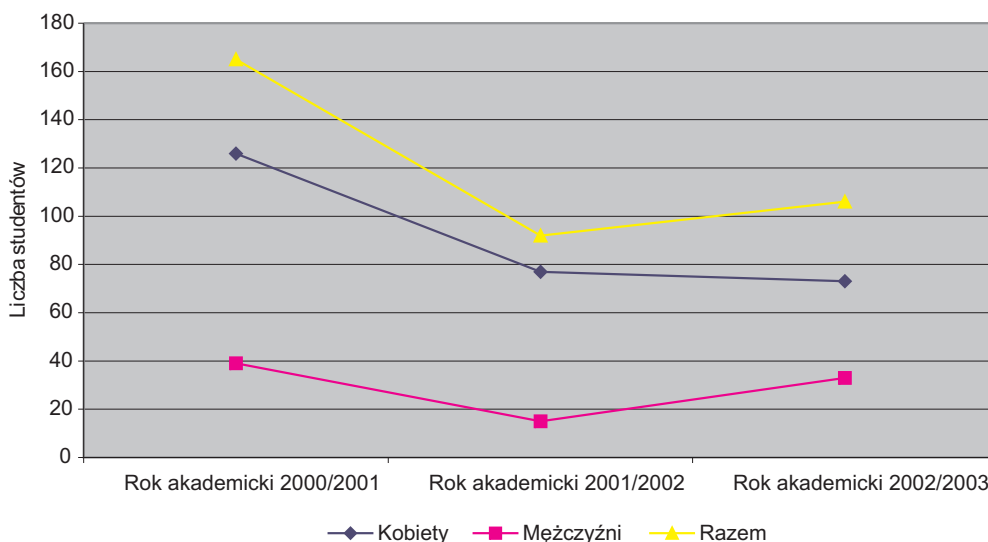
Podział studentów studiów dziennych i zaocznych według płci

Rodzaj studiów	Rok akademicki 2000/2001		Rok akademicki 2001/2002		Rok akademicki 2002/2003	
	Studia dzienne	Studia zaoczne	Studia dzienne	Studia zaoczne	Studia dzienne	Studia zaoczne
Kobiety	126	365	77	282	73	380
Mężczyźni	39	194	15	142	33	262
Razem	165	559	92	424	106	642

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rekrutacyjnych uzyskanych w MWSE w Tarnowie.

Rysunek 1

Dynamika studiujących na studiach dziennych w MWSE w latach 2000—2003



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rekrutacyjnych uzyskanych w MWSE w Tarnowie.

akademicki był załamaniem tej tendencji, ale już w roku 2002/2003 obserwuje się tendencję zwyżkową, jeśli chodzi o liczbę studentów. Podobna sytuacja zachodzi na studiach zaocznych.

Kolejnym kryterium, według którego dokonano charakterystyki respondentów, było miejsce ich zamieszkania. Przeanalizowano wszystkie adresy studentów, wyodrębniono powiaty, z których głównie pochodzą studenci. Obszarem badania był

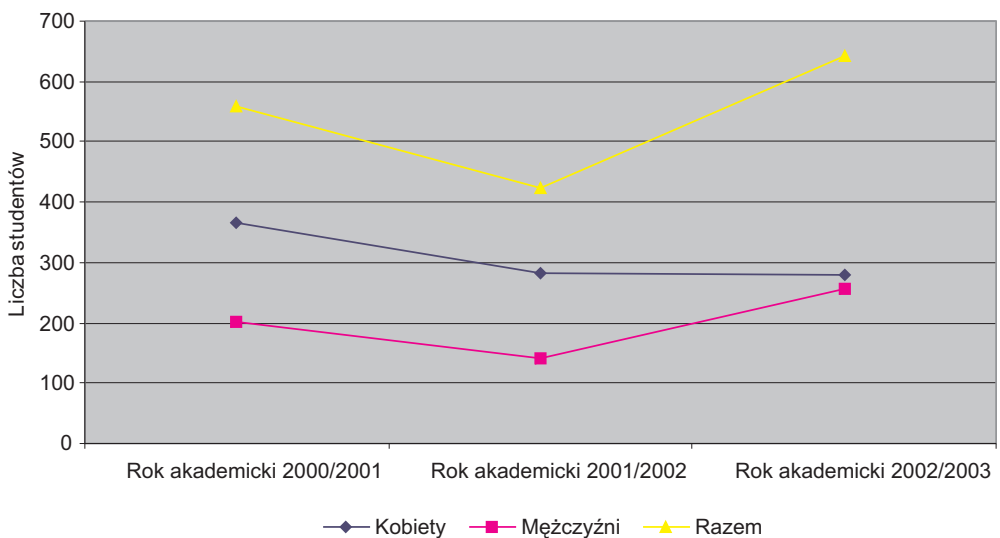


region dawnego województwa tarnowskiego, obejmujący powiaty: tarnowski i miasto Tarnów, bocheński, brzeski, dąbrowski, dębicki (w chwili obecnej w granicach województwa podkarpackiego).

Badania wykazały, że studenci kształcący się w MWSE w Tarnowie pochodzą głównie z rejonu powiatu tarnowskiego oraz samego miasta Tarnowa i stanowią 68% ogółu studentów studiujących na studiach dziennych. Drugi w kolejności powiat, z którego rekrutuje się najwięcej studentów to powiat brzeski, z którego

Rysunek 2

Dynamika studiujących na studiach zaocznych w MWSE w latach 2000—2003



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rekrutacyjnych uzyskanych w MWSE w Tarnowie.

pochodzi 10% ogółu studentów studiów dziennych, w dalszej kolejności powiaty bocheński, dąbrowski, dębicki. Powiaty poza regionem tarnowskim, z których głównie pochodzą studenci to powiat nowosądecki i okolice Limanowej.

Szczegółowe dane z podziałem na powiaty regionu i liczbę studentów w poszczególnych latach studiów dziennych i zaocznych przedstawia tabela 2. Strukturę studentów studiów dziennych reprezentujących poszczególne powiaty zaprezentowano na rysunku 3. Strukturę studentów studiów zaocznych reprezentujących poszczególne powiaty zaprezentowano na rysunku 4.

Blisko 94% studentów podejmujących naukę na studiach dziennych to osoby, które rozpoczynają studia w tym samym roku, w którym zdały egzamin maturalny. Na studiach zaocznych 53% osób podejmuje naukę na studiach bezpośrednio



Tabela 2

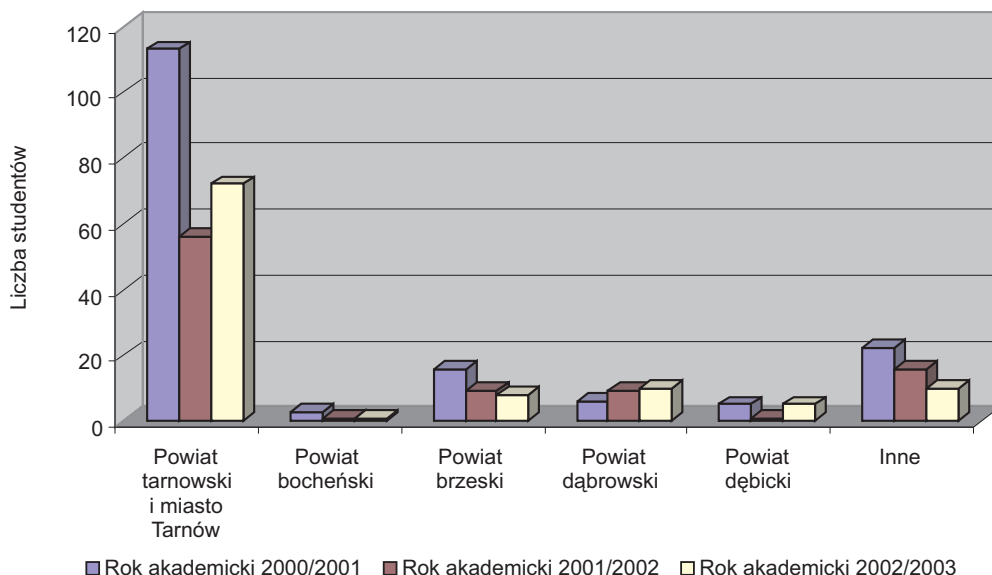
Struktura studentów studiów dziennych i zaocznych według miejsca zamieszkania (powiaty regionu tarnowskiego)

Miejsce zamieszkania	Rok akademicki 2000/2001		Rok akademicki 2001/2002		Rok akademicki 2002/2003	
	Studia dzienne	Studia zaoczne	Studia dzienne	Studia zaoczne	Studia dzienne	Studia zaoczne
Powiat tarnowski i miasto Tarnów	113	245	56	212	72	358
Powiat bocheński	3	39	1	11	1	18
Powiat brzeski	16	49	9	17	8	37
Powiat dąbrowski	6	43	9	23	10	36
Powiat dębicki	5	23	1	34	5	39
Inne	22	160	16	127	10	154
Razem	165	559	92	424	106	642

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rekrutacyjnych uzyskanych w MWSE w Tarnowie.

Rysunek 3

Liczba studentów studiów dziennych MWSE w przekroju powiatów miejsc pochodzenia w latach 2000—2003



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rekrutacyjnych uzyskanych w MWSE w Tarnowie.

Tabela 3

Struktura studentów studiów dziennych i zaocznych według roku ukończenia szkoły średniej

Rok ukończenia szkoły średniej	Rok akademicki 2000/2001				Rok akademicki 2001/2002				Rok akademicki 2002/2003			
	Studia dzienne		Studia zaoczne		Studia dzienne		Studia zaoczne		Studia dzienne		Studia zaoczne	
Rok bieżący	2000	154	2000	319	2001	88	2001	251	2002	98	2002	297
Rok wcześniej	1999	7	1999	54	2000	3	2000	35	2001	7	2001	69
Dwa lata wcześniej	1998	2	1998	52	1999	1	1999	25	2000	1	2000	27
Trzy lata wcześniej	1997	1	1997	24	1998	0	1998	18	1999	0	1999	12
Cztery lata wcześniej	1996	0	1996	13	1997	0	1997	16	1998	0	1998	15
Inne	1		97		0		79		0		222	
Razem	165		559		92		424		106		642	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rekrutacyjnych uzyskanych w MWSE w Tarnowie.

Tabela 4

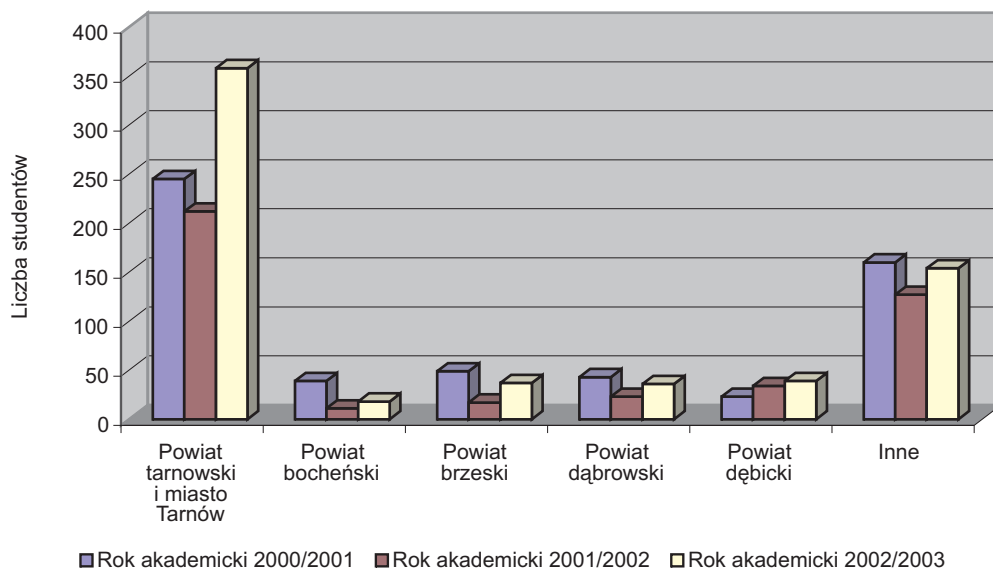
Struktura studentów studiów dziennych i zaocznych według typu ukończenia szkoły średniej

Rodzaj ukończonej szkoły średniej	Rok akademicki 2000/2001		Rok akademicki 2001/2002		Rok akademicki 2002/2003	
	Studia dzienne	Studia zaoczne	Studia dzienne	Studia zaoczne	Studia dzienne	Studia zaoczne
Liceum ogólnokształcące	49	139	43	130	44	132
Liceum zawodowe	106	314	7	213	51	275
Technikum	10	106	42	81	11	129
Razem	165	559	92	424	106	642

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rekrutacyjnych uzyskanych w MWSE w Tarnowie.

Rysunek 4

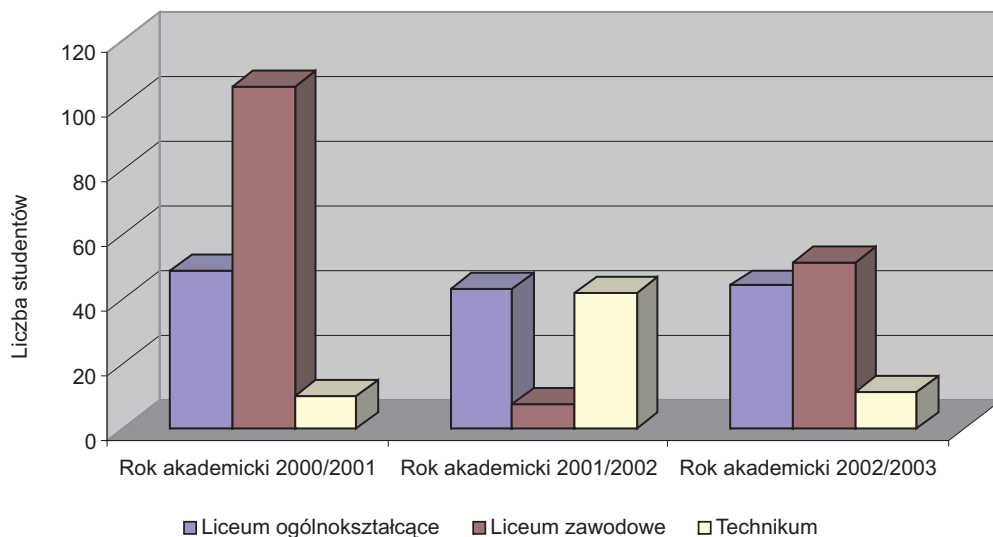
Liczba studiujących na MWSE na studiach zaocznych w przekroju powiatów miejsc pochodzenia w latach 2000—2003



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rekrutacyjnych uzyskanych w MWSE w Tarnowie.

Rysunek 5

Struktura studentów MWSE studiujących na studiach dziennych w latach 2000—2003 w odniesieniu do rodzaju szkoły średniej z jakiej pochodzą



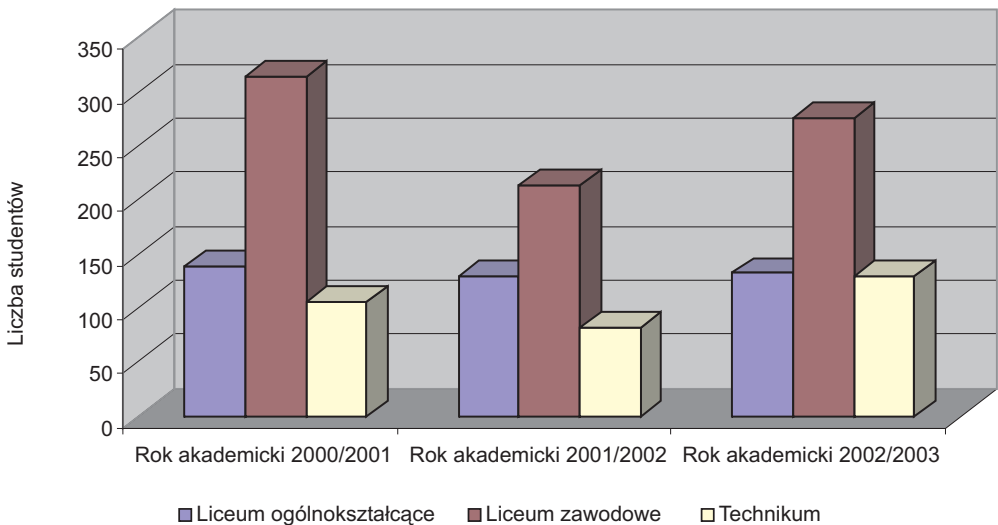
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rekrutacyjnych uzyskanych w MWSE w Tarnowie.

po ukończeniu szkoły średniej. W drugim roku po ukończeniu szkoły naukę podejmuje 4,7% studentów studiów dziennych i 10% studentów studiów zaocznych, w trzecim roku studentów studiów zaocznych 3,3%, w czwartym 2,7%, około 30% studentów studiów zaocznych to studenci, którzy podjęli naukę po pięciu i więcej latach od ukończenia szkoły średniej.

Szczegółowe dane dotyczące roku ukończenia szkoły średniej przez studentów studiów dziennych i zaocznych, a także rozpoczęcia przez nich studiów przedstawione zostały w tabeli 3.

Rysunek 6

Struktura studentów MWSE studiujących na studiach zaocznych w latach 2000—2003 w odniesieniu do rodzaju szkoły średniej, z której pochodzą.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych rekrutacyjnych uzyskanych w MWSE w Tarnowie.

Studenci rozpoczynający naukę na studiach ukończyli przede wszystkim liceum zawodowe, w tym licea o profilu ekonomicznym. Szczegółowe dane dotyczące podziału studentów według ukończonych szkół średnich przedstawiono w tabeli 4. Strukturę studentów studiów dziennych według typu ukończenia szkoły średniej zaprezentowano na rysunku 5 i zaocznych według typu ukończenia szkoły średniej zaprezentowano na rysunku 6.

## 5. Struktura demograficzna regionu tarnowskiego

Zgromadzone dane pozwalają stwierdzić, że struktura demograficzna ludności w Polsce w wieku od 19 do 24 lat w najbliższych latach będzie utrzymywała się na podobnym poziomie aż do roku 2015, w kolejnych latach liczba ludności w tym wieku będzie stopniowo malała. Szczegółowe dane dotyczące struktury ludności w Polsce i Małopolsce w latach 1998—2030 zaprezentowano w tabeli 5 (w sposób graficzny zilustrowano na rysunkach 7 i 8).

Tabela 5

Prognoza demograficzna ludności w wieku od 19 do 24 lat w Polsce do 2030 roku (dane w tys.)

	1998	1999	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Polska									
19—24 lat	3765,8		3887,5	3947,6	3367,5	2812,9	2324,8	2309,2	2581,6
Ogółem	38 667		38 649	38 634	38 788	39 005	39 003	38 657	38 024,8
Małopolska									
19—24 lat	148,9	150,8	151,8	162,7	157,2	140,8	115,3	108,2	110,6
Ogółem	1589,6	1596,4	1602,9	1632,1	1654,6	1678,3	1695,2	1698,2	1689,2
Dynamika wielkości ogółem w % R-1998 = 100%	100 %	100,43 %	100,41 %	101,82 %	101,38 %	101,43 %	101,01 %	100,18 %	99,47 %

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji uzyskanych w Urzędach Statystycznych i GUS 2000, *Prognoza demograficzna do 2030*.

Tabela 6

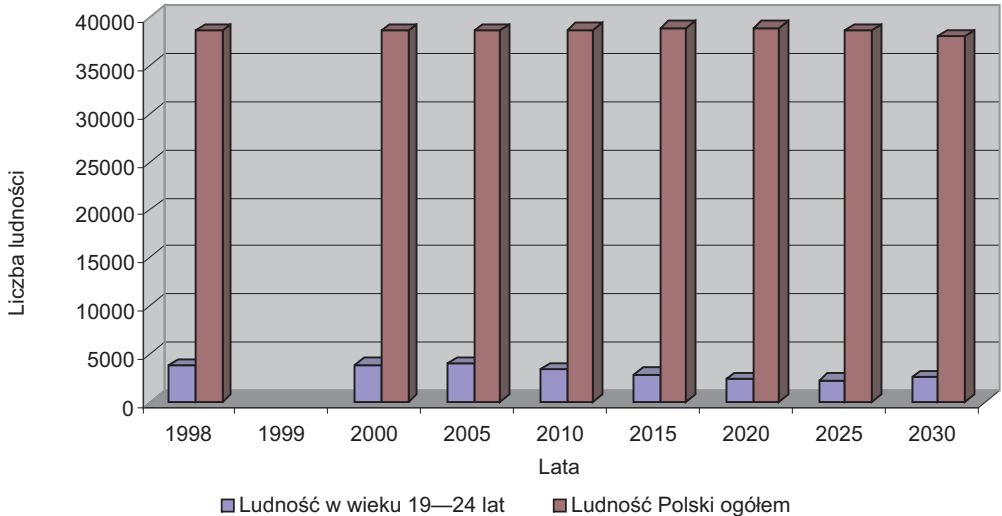
Struktura uczniów w poszczególnych klasach gimnazjum w regionie tarnowskim

	Rok urodzenia 1989 Klasa 1	Rok urodzenia 1988 Klasa 2	Rok urodzenia 1987 Klasa 3
Tarnów	4628	4619	4632
Bochnia	1750	1651	1776
Brzesko	1582	1599	1551
Dąbrowa Tarnowska	840	914	955
Dębica	1904	1788	1987

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych w Kuratorium Oświaty w Tarnowie i Rzeszowie.

Rysunek 7

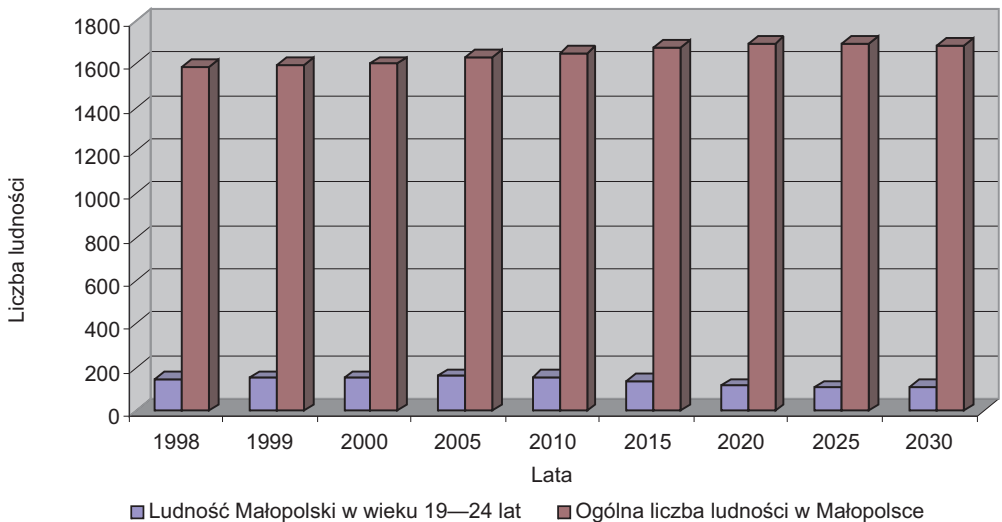
Prognoza demograficzna ludności Polski w wieku 19—24 lat, w odniesieniu do ogółu ludności (dane w tys.) dynamika



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji uzyskanych w Urzędach Statystycznych i GUS 2000, *Prognoza demograficzna do 2030*.

Rysunek 8

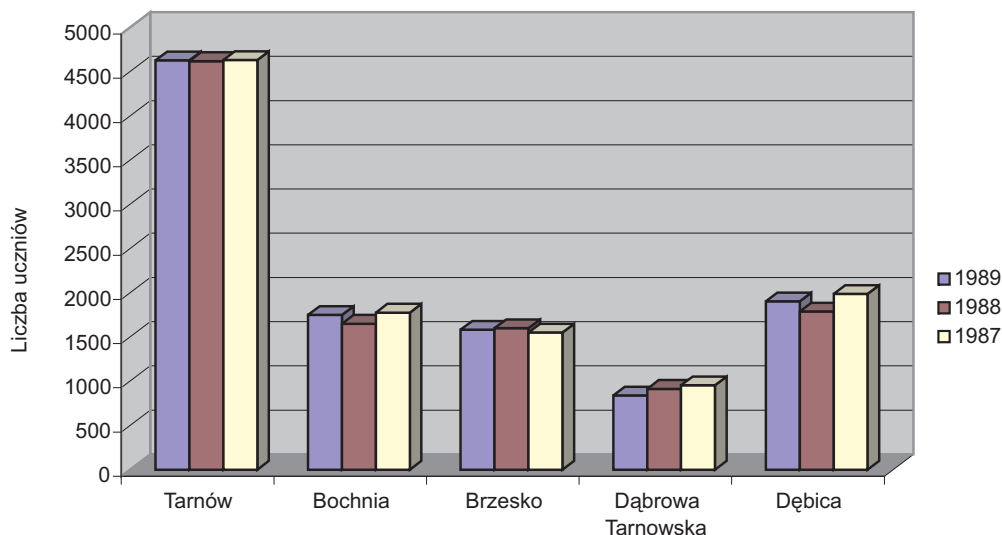
Prognoza demograficzna ludności w wieku 19—24 lat, w odniesieniu do ogółu ludności Małopolski (dane w tys.) dynamika



Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji uzyskanych w Urzędach Statystycznych i GUS 2000, *Prognoza demograficzna do 2030*.

Rysunek 9

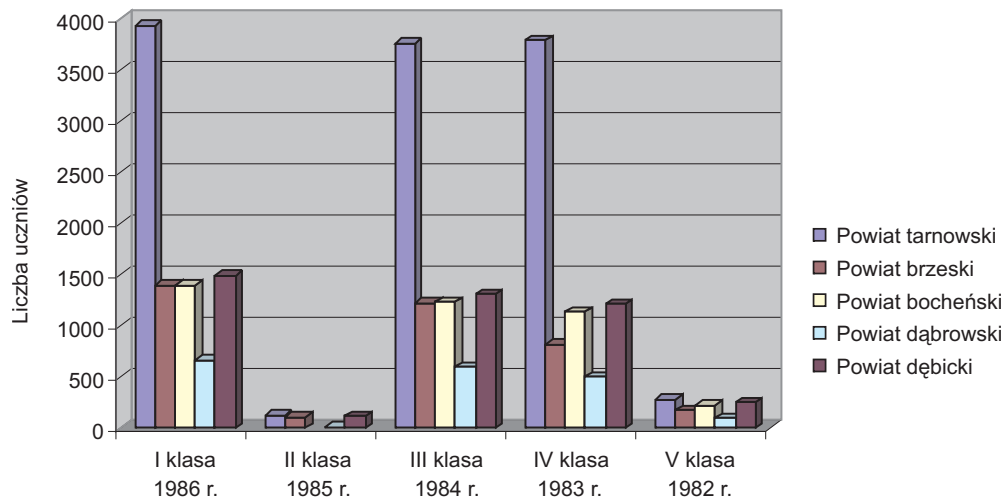
Struktura uczniów gimnazjum w przekroju roczników w powiatach regionu tarnowskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych w Kuratorium Oświaty w Tarnowie i Rzeszowie.

Rysunek 10

Liczba uczniów szkół średnich w powiatach: tarnowskim, brzeskim, bocheńskim, dąbrowskim, dębickim (dane na 30 września 2002 roku)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych w Kuratorium Oświaty w Tarnowie i Rzeszowie.

Kolejnym elementem, który poddano analizie była struktura uczniów klas gimnazjalnych — potencjalnych studentów (za siedem lat z osób tych rekrutowani mogą być studenci MWSE w Tarnowie, gdyż w ciągu tego czasu uzyskają potrzebne wykształcenie).

Około 85% uczniów szkół gimnazjalnych kontynuuje naukę w szkołach średnich. Liczba uczniów w poszczególnych klasach regionu kształtuje się na bardzo zbliżonym poziomie. Szczegółowe dane dotyczące liczby studentów w poszczególnych klasach zaprezentowane zostały w tabeli 6 i zilustrowane na rysunku 9.

Miasto i powiat Tarnów jest obszarem, który dostarczyć może największą liczbę studentów, następnie Dębica i Bochnia oraz Brzesko.

Tabela 7

Liczba uczniów w poszczególnych klasach szkół średnich w regionie tarnowskim

	I klasa Rok urodzenia 1986	II klasa Rok urodzenia 1985	III klasa Rok urodzenia 1984	IV klasa Rok urodzenia 1983	V klasa Rok urodzenia 1982
Powiat tarnowski	3928	120	3757	3785	283
Powiat brzeski	1398	102	1223	813	177
Powiat bocheński	1396	—	1229	1137	218
Powiat dąbrowski	662	13	597	502	95
Powiat dębicki	1489	117	1307	1211	251

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych w Kuratorium Oświaty w Tarnowie i Rzeszowie.

Kolejny analizowany problem to struktura uczniów w szkołach średnich regionu. Liczba uczniów w poszczególnych klasach szkół średnich kształtuje się na podobnym poziomie. Mały odsetek uczniów klasy drugiej wynika z reformy szkolnictwa, są to tylko uczniowie powtarzający kolejny rok w tej samej klasie (zob. tabela 7 i rysunek 10).

Struktura uczniów poszczególnych klas jest bardzo zbliżona do struktury absolwentów w kolejnych latach, co pozwala wnioskować, że w kolejnych latach nie wzrośnie znacznie liczba potencjalnych studentów podejmujących naukę w Małopolskiej Wyższej Szkole Ekonomicznej w Tarnowie.



## Zakończenie

Wyniki badań pozwalają podjąć próbę scharakteryzowania studentów rozpoczynających studia w MWSE w Tarnowie, a także struktury rynku studentów w regionie tarnowskim.

1. Istotnym wnioskiem jest spadek liczby studentów studiujących na studiach dziennych z 165 w roku 2000/2001, do 92 w roku 2001/2002 i 106 (studia licencjackie i jednolite magisterskie) w roku 2002/2003. Prognozy demograficzne ludności Polski, Małopolski i regionu tarnowskiego zakładają utrzymanie dotychczasowych struktur do 2015 roku a spadek liczby ludności w wieku od 19 do 24 lat dopiero po roku 2020. Zjawiskiem korzystnym jest fakt istnienia tendencji podejmowania przez gimnazjalistów w znacznym stopniu nauki w szkołach średnich, a tym samym wzrostu liczby osób, które po zdaniu matury mogą podjąć naukę na studiach. Celowe wydaje się nasilenie działań promocyjnych w wybranych szkołach średnich regionu, aby pozyskać studentów studiów dziennych, ewentualnie zwiększenie konkurencyjności warunków studiowania.

2. Dominującą grupę wśród studentów zarówno studiów dziennych, jak i zaocznych stanowią kobiety (65% ogółu studiujących). Rozważyć należy czy taki trend podtrzymywać w kampanii promocyjnej, czy też eksponować możliwości zatrudniania mężczyzn w zawodach o profilu ekonomicznym.

3. Studenci kształcący się w MWSE w Tarnowie na studiach dziennych pochodzą głównie z powiatu tarnowskiego i miasta Tarnowa. Na studiach dziennych 68% studiujących. Wysoki jest też odsetek studentów pochodzących spoza regionu tarnowskiego, głównie z Nowego Sącza, Limanowej, Gorlic i Krynicy. Ośrodki te powinny dalej stanowić teren wzmoczonych działań w zakresie rekrutacji.

4. Badając strukturę studentów, którzy rozpoczęli naukę w MWSE w Tarnowie należy stwierdzić, że najliczniejszą grupą na studiach dziennych są studenci, którzy podjęli naukę zaraz po ukończeniu szkoły średniej (stanowią oni 94% studentów studiów dziennych). Na studiach zaocznych tylko 53% studentów podejmuje naukę zaraz po zdaniu egzaminu maturalnego. Jednocześnie średnio około 20% (w ostatnim roku blisko 30%) studentów studiów zaocznych podejmuje naukę po pięciu i więcej latach od ukończenia szkoły średniej. Sugeruje to konieczność znalezienia odrębnej formy promocji uczelni skierowanej nie do szkół, a bezpośrednio do kandydatów i tym samym prowadzenie równoległej rekrutacji do kandydatów, np. za pośrednictwem mediów, imprez typu otwarte drzwi, prezentacji dorobku uczelni na tle regionu.

5. Badania wykazują, że studenci pierwszych lat ukończyli przede wszystkim liceum zawodowe, głównie o profilu ekonomicznym. W tej grupie około 10% studentów rekrutuje się z Liceum Ekonomicznego w Tarnowie.



RENATA ŚLIWA

Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna  
Tarnów

SUZANNA TOMASSI

University of Buckingham

## Wpływ organizacji zrzeszających kobiety pracujące zawodowo na ich kariery i perspektywy rozwoju. Doświadczenia brytyjskie

### Wstęp

W połowie tego roku ukazał się w Wielkiej Brytanii bardzo ciekawy raport Helen McCarthy dotyczący *networkingu* wśród kobiet menadżerek średniego i wyższego szczebla, zatytułowany *Girlfriends in High Places*<sup>1</sup>. Jest on o tyle ciekawy, że po raz pierwszy pokuszono się o tak szczegółową analizę tego zjawiska wśród kobiet (przynajmniej, jeżeli chodzi o rynek brytyjski).

Pomimo że studium to odnosi się do realiów brytyjskich, jesteśmy przekonane, że wiele spostrzeżeń i wniosków można przełożyć na realia polskie. Te właśnie wnioski chcielibyśmy przedstawić poniżej.

Raport *Girlfriends in High Places* zbadał zjawisko formalnych organizacji kobiecych i wpływ oficjalnych powiązań pomiędzy pracującymi zawodowo kobietami na ich karierę i mobilność zawodową. Oparł się on na rozlicznych wynikach z case studies, wcześniejszych raportów, wywiadów bezpośrednich i kwestionariuszy.

Na użytek tego artykułu i na podstawie raportu Helen McCarthy, związek zawodowy kobiet, zdefiniować można jako grupę bądź organizację kobiecą, która postrzega siebie jako formalny związek i bazuje na indywidualnych członkach — kobietach. Jest to też grupa, bądź organizacja, której funkcjonowanie opiera się na wspieraniu powiązań pomiędzy kobietami i ich działalności<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> H. McCarthy, *Girlfriends in High Places*, Demos, Londyn, wyd. I, 2004.

<sup>2</sup> *Ibidem*, s. 38.

## 1. Fenomen organizacji zawodowych kobiet

Formalne organizacje kobiece na szeroką skalę są fenomenem ostatniej dekady, przełomu lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych. W większości przypadków opierają się one na oficjalnym członkostwie, a nie na luźnych związkach. Mają na celu dzielenie się doświadczeniem pomiędzy członkami, wymianę poglądów, ułatwianie kontaktów biznesowych i dzielenie się zdobytą wiedzą. Wspomniany wyżej raport udowodnił, że ponad 40% kobiet na wyższych stanowiskach jest członkiniami różnych organizacji<sup>3</sup>. Związki te są niezwykle różnorodne, począwszy od lokalnych forum dla pracowników (pracowniczek) danej firmy, skończywszy na organizacjach obejmujących pracowników danego sektora, bądź po prostu federacjach czysto kobiecych, otwartych dla przedstawicielek wszystkich zawodów i firm. Związki te różnią się między sobą również jeżeli chodzi o liczbę członków, która może sięgać kilkunastu tysięcy, jak w przypadku organizacji „Kobiety w Zarządzaniu” (*Women in Management*) (14 tysięcy działaczek), albo zrzeszać „tylko” kilkanaście, czy kilkaset osób, jak w przypadku organizacji „Kobiety w Medycynie” (*Women in Medicine*) (160 członków)<sup>4</sup>.

Przykłady innych wybranych organizacji zrzeszających pracujące zawodowo kobiety i liczby ich członków przedstawiamy w tabeli 1.

Tabela 1

Największe organizacje brytyjskie zrzeszające pracujące zawodowo kobiety i stan liczebny ich członków

Organizacja	Liczba członków
Aurora Women's Network	15000 (na terenie Europy)
Association of Women Solicitors	8000
Women into Business	6000
Hightech-Women	1400
Women in Film and TV	1000
Women in Banking and Finance	700
Women in Physics Group	399
Thinking Women	ponad 350
Association of Women Senior Managers	34

Źródło: H. McCarthy *Girlfriends in High Places*, Demos, Londyn, wyd. I, 2004, s. 40.

<sup>3</sup> *Ibidem*, s. 9.

<sup>4</sup> *Ibidem*, s. 40.

## 2. Historia organizacji zawodowych kobiet

Fenomen pracujących kobiet zawiązujących organizacje w celu wspomaganie się nawzajem pojawił się już pod koniec XIX wieku w Anglii. Wtedy związki obejmowały głównie kobiety tzw. dobrze urodzone, wstępujące na wyższe uczelnie, dopiero co otwarte dla obu płci. Po paru latach, już jako absolwentki, zaczęły formować organizacje zrzeszające lekarki, pielęgniarki, kobiety naukowców itd. Przez wiele lat organizacje te bazowały głównie na pracy filantropijnej, bądź też były klubami dla żon mężów zrzeszonych w klubach dżentelmeńskich.

Co się tyczy kobiet z tzw. klasy niższej, pracowały one nierzadko o wiele ciężiej niż ich lepiej urodzone koleżanki. Jednakże praca zawodowa i do tego całkowita odpowiedzialność za dom, nie pozostawiały im czasu na uczestnictwo w żadnych organizacjach zawodowych. Warto również pamiętać, że w XIX wieku, kobiety nadal były tylko „dodatkiem” do swoich mężów, ojców i braci, a w świetle prawa niemalże nie istniały<sup>5</sup>.

Z upływem lat kobiety w Wielkiej Brytanii stawały się coraz bardziej aktywne zawodowo, co zaowocowało pojawieniem się Ogólnokrajowego Związku Farmaceutek w roku 1905, Lekarskiej Federacji Kobiet w 1917 roku, Związku Kobiet Inżynierów w roku 1919, czy Związku Prawniczek w 1923 roku.

Istniejący układ został naruszony w trakcie XX-wiecznych wojen światowych, szczególnie w trakcie drugiej wojny światowej. W tym czasie zaobserwować można nagły wzrost zatrudnienia kobiet w niemalże wszystkich dziedzinach zawodowych, we wszystkich krajach europejskich (również i w Polsce). W latach późniejszych gospodarki europejskie, osłabione wojną nadal potrzebowały damskich rąk do pracy i okazało się, że tego nurtu nie da się zatrzymać. Kobiety chciały pracować i udowodniły, że mogą być równie efektywne jak mężczyźni.

O pojawieniu się zawodowego networkingu wśród kobiet można mówić od lat siedemdziesiątych XX wieku, gdy narodził się tzw. *New Girl Network*<sup>6</sup>. Nurt ten wywodzi się ze Stanów Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii. Jeżeli chodzi o rynek brytyjski, to najwcześniejszą organizacją zrzeszającą kobiety menedżerki były „Kobiety w Zarządzaniu” (*Women in Management*), założona przez dyrektora firmy *Unilever* dr Eleanor MacDonald w 1969 roku<sup>7</sup>.

W ciągu kolejnych lat pojawiły się dalsze organizacje zrzeszające kobiety pracujące zawodowo na różnych stanowiskach (warto w tym miejscu zauważyć, że Związek Pracowniczek Szkolnictwa Wyższego pojawił się dopiero w 1989 roku).

<sup>5</sup> B. Caine, *English feminism. 1780—1980*, Oxford University Press, Oxford, wyd. I, 1997.

<sup>6</sup> M. Welsh, *Networking, the Great new Way for Women to Get Ahead*, Harcourt Brace Jovanovich, Nowy Jork 1980 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 18.

<sup>7</sup> W. H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 33.

### 3. Współczesne organizacje zawodowe kobiet

W dzisiejszych czasach, większość dużych korporacji ma w swoich strukturach, bądź pośrednio wspiera organizacje zrzeszające pracujące kobiety (patrz: *Shell*, *General Electrics*, czy *Lloyds TBS*). Związki zrzeszają np. kobiety pracujące w mediach (*Women in Journalism*), pracujące w londyńskim City (*City Women's Club*), czy kobiety pracujące naukowo. Są też organizacje ponad „profesjami”, które przyjmują do swojego grona wszystkie zainteresowane panie, chcące wnieść coś nowego do ich struktur. Zazwyczaj mają one bardzo zróżnicowaną ofertę, począwszy od rozwoju zawodowego, porad prawnych i mentoringu, skończywszy na problemach bardziej „przyziemnych”, jak łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Organizacjom istniejącym wewnątrz firm często udaje się wypracować, udoskonalić i wypromować strategie mające na celu równouprawienie i przeciwdziałanie dyskryminacji. Bywa, że współpracują z działami kadr, które częściowo uwzględniają powzięte postanowienia w swoich oficjalnych strategiach firmowych. Organizacje kobiece kładą również ogromny nacisk na dialog z zatrudnionymi w tej samej firmie mężczyznami, jako że porozumienie na gruncie zawodowym jest efektywniejsze niż rywalizacja.

Do najbardziej widocznych zmian wypracowanych przez takie związki można bezsprzecznie zaliczyć wprowadzenie pracy na część etatu, podział stanowisk i tzw. „*flexi-time*”, czyli elastycznego (godzinowo) zatrudnienia<sup>8</sup>. Coraz więcej osób część swoich obowiązków wykonuje w domu, co stało się standardem przynajmniej na Wyspach Brytyjskich. Dzięki temu rośnie odsetek kobiet wracających do pracy po urloпах macierzyńskich. Odpowiednia polityka firm przywiązuje do siebie pracowników, wzmacnia kontakty między nimi, zwiększa ich dobre samopoczucie, a przede wszystkim ogranicza ich rotację, prowadząc tym samym do wzrostu wydajności pracy.

W dzisiejszych czasach większość kobiet nadal postrzega nieformalne popieranie się mężczyzn, tzw. *Old Boy Network*, jako jedną z głównych barier w swoim rozwoju zawodowym. Są one zazwyczaj poza „zasięgiem wpływów”, co wynika z kilku istotnych przyczyn. Po pierwsze, zazwyczaj mężczyźni nie są chętni do włączania kobiet w swoje struktury. Po drugie, obowiązki domowe, wychowywanie dzieci i opieka nad innymi członkami rodziny pozostawia im o wiele mniej czasu „po godzinach”, niż jest to w przypadku mężczyzn. Ostatnią przyczyną jest ogólna polityka wielu firm, gdzie kontakty pomiędzy kobietami i mężczyznami zostały bardzo sformalizowane, tak aby nie zachodziło jakiegokolwiek podejrzenie o mobbing bądź wykorzystywanie seksualne. W takich sytuacjach dla wielu osób dwuznaczny jest już mentoring starszego mężczyzny i młodej kobiety, stojącej na progu kariery i szukającej zawodowego wsparcia.

<sup>8</sup> *Facts about Men and Women in Great Britain*, Equal Opportunities Commission, Manchester 2002 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 78 i 79.

#### 4. Działalność organizacji kobiecych — szanse

Rozwój powiązań pomiędzy kobietami może być skutecznym rozwiązaniem i balansom w wyżej opisanych sytuacjach. Organizacje kobiece mają zazwyczaj bardzo elastyczne i przejrzyste struktury organizacyjne. Łączą osoby z wielu, często, bardzo zróżnicowanych środowisk, ułatwiając im przepływ informacji i dzielenie się zdobytą wiedzą. Dzięki temu, kobiety stają się bardziej widoczne i bardziej „słyszalne”. Przynależność do formalnej struktury daje poczucie przynależności, motywuje do dalszego rozwoju. Dodatkowo pomagają w tym organizowane przez wiele organizacji szkolenia, kursy, prelekcje, spotkania itd. Co jest istotne, większość organizacji kobiet-profesjonalistek pracujących zawodowo jest apolityczna, w przeciwieństwie do organizacji np. feministycznych.

Formalne powiązania i znajomości z innymi członkiniami często przekładają się na późniejsze kontakty biznesowe. Wydaje nam się, że warto tu zasygnalizować, że pomimo nazwy, organizacje kobiece w większości przypadków są otwarte na mężczyzn. Odbywa się to w różnorodnej formie, począwszy od otwarcia struktur członkowskich dla obu płci, skończywszy na zapraszaniu mężczyzn na prelekcje, seminaria czy dyskusje. Ograniczając swoje listy członkowskie tylko do kobiet, w krótkim czasie organizacje kobiece mogłyby zostać oskarżone o stosowanie identycznych praktyk, spotykanych wśród mężczyzn, nie dopuszczających kobiet do swoich kręgów.

Co jest prawdopodobnie jednak najważniejsze — organizacje zawodowe kobiet dają im możliwość zabrania głosu i zaistnienia. Udowadniają, że każdy mający dobre pomysły powinien mieć szanse na wysłuchanie.

Zebrane najważniejsze przyczyny wstępowania do organizacji zrzeszających kobiety pracujące zawodowo, które zostały przedstawione w wynikach raportu Helen McCarthy przedstawiamy w tabeli 2.

Tabela 2

Główne przyczyny wstępowania do organizacji zrzeszających kobiety pracujące zawodowo

1. Nawiązywanie profesjonalnych kontaktów
2. Wspomaganie rozwoju kobiet w mojej dziedzinie
3. Zdobywanie nowej wiedzy
4. Nawiązanie nowych znajomości
5. Sugestia ze strony pracodawcy

## 5. Działalność organizacji kobiecych — zagrożenia

Żadna, formalna czy nieformalna, struktura kobieca nie powinna być traktowana jako cudowny lek na nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn. Te również narażone są na ryzyko. Chyba najgroźniejsze jest stworzenie w mężczyznach przeciwników, a nie sprzymierzeńców. Nie powinni oni odczuwać, że kobiety i ich organizacje mają dodatkowe przywileje tylko ze względu na płeć swoich członków.

Ponadto, organizacje takie nie mogą roztaczać protekcyjnego parasola nad swoimi członkiniami. Powinny one dostawać wsparcie, takie jakiego potrzebują, ale jednocześnie nie powinny być one izolowane od świata zewnętrznego. Jako zagrożenie, można również postrzegać dobór członków. Bywa, że opiera się on na bardzo wyselekcjonowanych kryteriach, takich jak wysokie stanowisko, bądź pozycja społeczna. Takie kryteria automatycznie ograniczają dostęp innym chętnym nie mającym wystarczających kwalifikacji bądź osiągnięć. Innymi słowy jest to forma dyskryminacji. Częściowym rozwiązaniem tego problemu mogą być przejrzyste kryteria przyjmowania członków, dopuszczanie osób spoza na organizowane spotkania, czy inne wydarzenia.

W przypadku organizacji wewnątrz firm zdarza się, że po jakimś czasie pod wpływem innych członkiń, poszczególnym paniom „otwierają się oczy” i postanawiają zmienić np. ścieżkę swojej kariery poprzez zmianę pracy. Oczywiście, takie zdarzenia nie bywają popierane przez firmy i są przez nie traktowane jako swoiste zagrożenie.

W tym miejscu można by się było spytać, dlaczego tak wysoki odsetek kobiet odchodzi z pracy? Wiele z nich nie czuje się docenionych, zrozumianych i wysłuchiowanych w pracy. Pomimo wysokich ambicji, doświadczenia i wiedzy, ich rozwój zawodowy często jest wolniejszy niż w przypadku mężczyzn. Okazuje się, że nie tylko blokuje je przysłowiowy „szklany sufit”, ale i „lepka podłoga”, nie pozwalając odkleić się od jednego poziomu i piąć się do góry. Według badań przeprowadzonych parę lat temu w Stanach Zjednoczonych okazało się, że odsetek kobiet zmieniających pracę i odchodzących z pracy sięgnął tam aż 60%<sup>9</sup>. Część z nich przenosi się na „swoje”, zakładając firmy i pracując na własny rachunek.

Pomimo tych potencjalnie negatywnych stron, odpowiednio pokierowane struktury organizacyjne wspierają, umacniają i podają pomocną dłoń, gdy jest to potrzebne. Bywają inspiracją, ułatwiają nawiązywanie przyjaźni oraz dają większe szanse i możliwości swoim członkom.

---

<sup>9</sup> *Paths to Entrepreneurship: New Directions for Women in Business*, Catalyst & National Foundation for Women Business Owners, New York 1998 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 65.



## 6. Wsparcie działalności organizacji kobiecych

Doświadczenia angielskie udowadniają, że każda większa firma powinna stworzyć kobietom możliwość założenia własnej organizacji na terenie firmy. Jeżeli taka struktura już istnieje, powinna ona otrzymać odpowiednie wsparcie od wyższego kierownictwa firmy.

Wsparcie powinno również płynąć odgórnie, z polityki państwa popierającej równouprawnienie płci. Państwo powinno również wspierać badania i powstawanie projektów mających na celu zrównanie kobiet w ich prawach z mężczyznami. Podkreślała to wielokrotnie obecna minister ds. kobiet w rządzie brytyjskim Patricia Hewitt, mówiąc, że przykład równouprawnienia powinien przyjść z góry<sup>10</sup>. Jednym z narzędzi stał się podpisany w roku 1999 tzw. „Biały Dokument” (*White Paper*), w którym rząd zobligował się, że do roku 2005 przyzna kobietom 35% wyższych stanowisk kierowniczych w strukturach państwowych. To samo ma również dotyczyć 25% z 600 najwyższych stanowisk we władzach państwowych<sup>11</sup>.

Organizacje już istniejące powinny dzielić się swoimi spostrzeżeniami i pomocą dla mniejszych organizacji, którym brak jeszcze wystarczającego doświadczenia. Mogą to robić w różnoraki sposób, począwszy od łączonych spotkań pomiędzy członkami i kierownictwem, skończywszy na dostarczaniu pisemnych wskazówek, a nawet swoistego rodzaju „przewodników”. Oczywiście nie ma jednego określonego modelu postępowania, ale na pewno powyższe uwagi mogą być inspiracją i owocną lekcją dla wielu zainteresowanych tym osób.

## 7. Wizerunek kobiety XXI wieku

W roku 1939 Beatrice Gordon Holmes, założycielka i prezydent Federacji Klubów Kobiet Biznesu Wielkiej Brytanii i Północnej Irlandii, zauważyła, że kobiety oprócz atrakcyjnego wyglądu, mają o wiele więcej do zaoferowania swoim pracodawcom<sup>12</sup>. Po latach zostało to przypomniane w programach zainicjowanych w latach dziewięćdziesiątych przez rząd brytyjski. Efektem jest rosnąca liczba pracujących i chcących powracać do pracy po urodzeniu dzieci kobiet. Są one coraz lepiej reprezentowane na forum krajowym, w lokalnych i krajowych władzach, jak i w organizacjach międzynarodowych. Coraz więcej kobiet zajmuje

<sup>10</sup> *Delivering on Gender Equality: Supporting the PSA Objective on Gender Equality 2003—2006*, Women and Equality Unit, Londyn 2003 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 24.

<sup>11</sup> *Ibidem*, s. 24.

<sup>12</sup> *Making Things Happen: A History of the National Federation of Business and Professional Women's Clubs of Great Britain and Northern Ireland*, National Federation of Business and Professional Women's Clubs of Great Britain and Northern Ireland, Londyn 1963 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 15.

wysokie stanowiska do niedawna przeważnie zarezerwowane dla mężczyzn. Pojawiły się wreszcie długo oczekiwane ustawy gwarantujące równouprawnienie i zabraniające dyskryminacji. Uważa się, że pomimo tak ogromnych przemian, wciąż jeszcze jest bardzo dużo do zrobienia.

W Wielkiej Brytanii nadal tylko 7% sędziów wyższej instancji to kobiety<sup>13</sup>. To samo odnosi się do 9% stanowisk kierownictwa średniego szczebla w firmach, 26% kierownictwa wysokiego szczebla i 23% kierownictwa najwyższego szczebla w brytyjskich strukturach państwowych (pomimo, że stanowią tutaj ponad połowę zatrudnionych)<sup>14</sup>. Podobnie jest w strukturach lokalnych, gdzie 75% zatrudnionych to kobiety, a tylko 13% zajmuje najwyższe stanowiska<sup>15</sup>.

Kobiety, zajmujące wysokie i odpowiedzialne stanowiska, nadal muszą podejmować decyzje „rodzina — kariera”, jako że gros odpowiedzialności za dom i rodzinę, tak jak i 30 lat temu, tak i dziś, spoczywa tylko i wyłącznie na ich barkach<sup>16</sup>. Nie chcemy tu powiedzieć, że mężczyźni nie biorą na siebie obowiązków domowych! Są coraz bardziej aktywni w gospodarstwach domowych, w układach partnerskich.

Pomimo odpowiedniego prawodawstwa, kobiety są nadal dyskryminowane w sposób pośredni na rynku pracy. Corocznie angielskie sądy pracy otrzymują około 23 tys. wniosków z trybunałów pracy związanych z nierównym traktowaniem kobiet<sup>17</sup>.

Jednocześnie obserwujemy ciągły wzrost liczby kobiet decydujących się na studia wyższe. W połowie lat dziewięćdziesiątych na studiach licencjackich było już tyle samo Angielek i Anglików<sup>18</sup>. Warto tutaj przypomnieć, że w Polsce ogólna liczba studentek przewyższa liczbę studentów<sup>19</sup>. Wśród obecnie przyjmowanych do pracy absolwentów relacje te są również podobne, na przykład w 2002 roku 47% osób po studiach przyjętych do pracy w Ernst & Young i w KPMG są to kobiety<sup>20</sup>.

Ciekawe, że kobiety pracujące pod kierownictwem kobiet są bardziej optymistyczne, jeżeli chodzi o własną przyszłość zawodową i obecną pracę<sup>21</sup>. Z drugiej strony, w firmach, gdzie liczba zatrudnionych kobiet spada poniżej 15% ogółu

<sup>13</sup> H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 17.

<sup>14</sup> [www.civil-service.gov.uk/statistics](http://www.civil-service.gov.uk/statistics) [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 47.

<sup>15</sup> *Equality and Diversity in Local Government in England, a Literature Review*, Office of The Deputy Prime Minister, Londyn 2003 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 47.

<sup>16</sup> H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 17.

<sup>17</sup> *State of the Nation on Sex Equality: Annual Report 2002—3*, Equal Opportunities Commission, Manchester 2003 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 17.

<sup>18</sup> H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 47.

<sup>19</sup> „Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2002”, Główny Urząd Statystyczny, 2002, s. 248.

<sup>20</sup> *Women and Men in Britain: Professional Occupations*, Equal Opportunities Commission, Manchester 2001 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 47.

<sup>21</sup> *Focused Females Forge Ahead*, Institute of Management, Londyn 2001 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 48.

zatrudnionych, pracownice tracą w dużym stopniu wpływ na kształt swojego miejsca pracy, a ich samoocena obniża się<sup>22</sup>.

Warto też zauważyć, że nie wszyscy mężczyźni zdają sobie sprawę z tego, w jak trudnej sytuacji bywają kobiety. Tylko 15% angielskich prezesów — mężczyzn i aż 49% prezesów — kobiet postrzega wykluczenie kobiet z męskiego networkingu jako zagrożenie dla kobiecych ścieżek rozwoju zawodowego<sup>23</sup>. Ponad 70% uczestniczek badania Helen McCarthy zgodziło się, że organizacje, do których przynależą, spełniają ich oczekiwania<sup>24</sup>. Może dlatego, gdy raz staną się członkiniami, większość kobiet zostaje w danej strukturze przez długie lata. Część z nich często należy do więcej niż jednej organizacji.

Nie upolitycznione organizacje zawodowe kobiet oferują swoim członkom wsparcie i poczucie przynależności do „rodziny”. Okazuje się, że jest wiele kobiet mających podobne problemy, które są w stanie służyć radą i pomocną dłońią. Jest to szczególnie ważne, gdy uzmysłowimy sobie, że nadal co trzecia menedżerka czuje się wyobcowana ze struktur własnej firmy<sup>25</sup>. Ponadto, jeżeli w firmie większość kierownictwa stanowią mężczyźni, nie będzie dziwić niechęć kobiet do spotkań po godzinach przy kuflu piwa czy przy partii golfa. To co jest lubiane przez mężczyzn, niekoniecznie musi pasjonować kobiety (i vice versa), gdyż często nie mają po prostu na to czasu. Stanowi to też istotną barierę w ich dalszym rozwoju i codziennej pracy. W takich sytuacjach przynależność do jakiejś organizacji ma ogromne znaczenie, również terapeutyczne, gdy okazuje się, że wreszcie można z kimś porozmawiać i jest ktoś gotowy do wysłuchania.

Zwrócić uwagę należy na fakt, że w przypadku ubiegania się o wysokie stanowiska, ogromnego znaczenia nabiera to kogo się w firmie zna. Nie od dziś zresztą wiadomo, że zazwyczaj popiera się tego, kto ma podobną sytuację do naszej, bądź kto jest na podobnym poziomie, jak i my<sup>26</sup>. W sieci nieformalnych powiązań pomiędzy mężczyznami, prawdopodobnie będą bardziej skłonni do poparcia raczej kogoś ze swojego kręgu, a nie bliżej nieznaną kobietę. Innymi słowy, panie od samego początku mają mniejsze szanse na gruncie zawodowym aniżeli mężczyźni.

Z myślą o swych członkiniach większość związków uelastycznia godziny swoich spotkań, organizując je w czasie, na przykład, przerw na lunch. Daje to szansę na uczestnictwo każdej chętnej osobie i nie wymaga poświęcania dodatkowego

<sup>22</sup> R. Kantor, *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, Nowy Jork 1977 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 48.

<sup>23</sup> B. Ragins, B. Townsend, M. Matthis, *Gender gap in executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling*, *Academy of Management Executive* 12, 1998 (28–42) [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 51.

<sup>24</sup> H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 11

<sup>25</sup> *Focused Females Forge Ahead*, Institute of Management, Londyn 2001 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 28.

<sup>26</sup> D. Higgs, *Review of the Role and Effectiveness of Non-Executive Directors*, DTI, Londyn 2003 [w:] H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 29.

czasu „po godzinach”, który najczęściej zarezerwowany jest dla rodziny. Ponadto, w przeciwieństwie do kontaktów pomiędzy mężczyznami, które zazwyczaj są bardzo nieformalne, organizacje kobiece są zazwyczaj bardziej formalne, z przejrzystymi oraz zrozumiałymi strukturami i podziałami.

## Zakończenie

Na początku tego artykułu wspomnieliśmy, że ponad 40% kobiet menadżerek jest zrzeszonych w kobiecych związkach, bądź innego rodzaju organizacjach. Do głównych przyczyn, dla których kobiety decydują się przystępować do związków kobiecych można zaliczyć pragnienie nawiązywania kontaktów zawodowych, poszukiwanie wsparcia ze strony innych kobiet, chęć nauczenia się nowych rzeczy, chęć zdobycia nowych przyjaciół i fakt, że było to zasugerowane przez pracodawcę.

Blisko połowa kobiet ze stanowisk menadżerskich, zrzeszonych w związkach jest obrazem bezsprzecznie bardzo optymistycznym. Jednakże, mimo wszystko, nasuwa się w tym miejscu pytanie, co takiego odstrasza znaczną część kobiet od wstępowania w szeregi związków?

Pomimo ogromnego nagłośnienia w mediach, okazuje się, że 64% kobiet nie będących zrzeszonych w żadnych organizacjach kobiecych, po prostu o ich istnieniu nie miała pojęcia<sup>27</sup>. Kobiety, które do takich związków przystąpić nie chciały, za główną przyczynę swoich decyzji uznawały zbyt duże skoncentrowanie się związków na sprawach kobiecych. Ich zdaniem, organizacje czysto kobiece są postrzegane jako przeciwne równouprawnieniu głoszonemu przez kobiety. Innymi słowy, niejako dyskryminują one mężczyzn, koncentrując się wyłącznie na kobietach. Nie wszystkie panie czują też potrzebę przynależności do tych organizacji<sup>28</sup>. Wynika z tego, że mentalność i przekonania pracowników nie zawsze znajdują odbicie w dążeniach podejmowanych przez związki i organizacje. Dlatego wiele osób nie zasila ich szeregów.

## Bibliografia

### Internet

1. „Key facts on women in the labour market” [http://www.womenandequalityunit.gov.uk/women\\_work/key\\_facts.htm](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/women_work/key_facts.htm)
2. „Polish Women in the 90s”, <http://free.ngo.pl/temida>

<sup>27</sup> H. McCarthy, *Girlfriends in...*, s. 20

<sup>28</sup> *Ibidem*, s. 41.

3. „Women at the top — the reality”, [http://www.womenandequalityunit.gov.uk/women\\_work/women\\_top.htm](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/women_work/women_top.htm)
4. [http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/women-science_en.html)
5. [www.civil-service.gov.uk/statistics](http://www.civil-service.gov.uk/statistics)

## Publikacje

- Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany Sufit: Bariery i Ograniczenia Karier Polskich Kobiet*, Raport z Badań Jakościowych, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
- Caine B., *English feminism. 1780—1980*, Oxford University Press, wyd. I, Oxford, 1997.
- Dench S., Aston J., Evans C., Meager N., Williams M., Willison R., *Key Indicators of Women's Position in Britain*, Institute for Employment Studies, Women & Equality Unit, London 2001.
- McCarthy H., *Girlfriends in High Places*, Demos, wyd. I, Londyn 2004.
- Ragins B., Townsend B., Matthis M., *Gender gap in executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling*, Academy of Management Executive, 1998 (28—42).
- „Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2002”, Główny Urząd Statystyczny, 2002.
- Watson S. *The truth about female friends*, „The Guardian”, 31/10/2002.
- Welsh M., *Networking, the Great new Way for Women to Get Ahead*, Harcourt Brace Jovanovich, Nowy Jork [w:] McCarthy H. *Girlfriends in...*, 1980.
- Women and Men in Britain: Professional Occupations*, Equal Opportunities Commission, Manchester 2001.



ADAM RYBARSKI

### Labor Market and Economic Policy in Poland

The paper deals with the hypothesis that the rate of unemployment of 20% in 2003 is the result of economic policy in Poland. In 1990—2003, whenever there was a possibility of trade off between inflation and unemployment the policy favored lower inflation to the detriment of the rate of unemployment. The author points out long — run (14 year — period) and short — run character of the tendency in economic policy. The only exception is the period of 1993—1998 when the changes of the rate of unemployment and inflation were parallel. Sacrificing unemployment in favor of lower inflation made Polish employment indicators much poorer in comparison with European countries including those in transition (except Slovakia).

The following part of the paper the rate of unemployment in Poland, are analyzed according to such categories as territory, duration and type of unemployment. The approximate rate of natural unemployment is estimated. The rate of natural unemployment in Poland, being around 13,5%, has long way to reach the level observed in market economies. Economic growth of Polish economy of around 6,2% is the determinant of the normal level of natural unemployment by 2009.

ALEKSANDER KOWALSKI

### Macroeconomics of Polish Labor Market

The paper describes demography and macroeconomic mechanisms of Polish labor market. The causes of economic slowdown of 1999 and boom of 2002 as well as the directions of that — time economic policy are presented in the background of the situation on the Polish labor market. It is stressed that particularly strong relation is observed between the level of employment or unemployment, economic growth and investment. The author highlights the inevitability of the reorientation of the economic policy directions set up at the beginning of an economic transformation. The policy toward macroeconomic equilibrium and low inflation is considered to be too long and too strictly led by monetary authorities. Therefore, the policy of structural adjustment and long-term development has been too much neglected. The point is that although the macroeconomic equilibrium is as much necessary as long-run development policy, the appropriate hierarchy of priorities fitted into the stage and conditions of economic advancement is of key importance for good economic performance.

JAN SIEKIERSKI

### Local Conditions of Labor Market on an Example of the Tarnow Sub-Region

Due to Poland's accession to the European Union it is necessary to intensify activities aimed at rational employment, limiting unemployment and its negative consequences in the society, particularly among young people. Such possibilities are provided by socio-economic policy and its legal regulations adjusted to the EU standards. (Law on promoting employment and labor market institutions, and Labor Code).

Local conditions of labor market point to a need of developing specific methods, programmes and forms of counteracting unemployment and rationalization of employment. Creating new jobs remains a priority as well as more flexible activities on local labour markets and stimulating self-government initiatives in this field.

MALGORZATA UCHWAT

### Instruments of Vocational Activation on a Local Labor Market

Vocational activation instruments implemented by the county labor office in Tarnow on the basis of new law on employment promotion and labor market institutions were presented on an example of local labor market in the Tarnow region.

These basic instruments include: trainings, work placements, on-site professional training, subsidised employment and also intervention works and public works.

The other and equally important tools of employment policy and counteracting unemployment involve, employment agencies, inspiring entrepreneurship, job fairs, etc. All these activities focus on an overall objective, which is achieving the best possible efficiency of employment creation in the Tarnow region.

AURELIA POLAŃSKA

### Man in the Face of Unemployment

The student is indicated to be the main recipient of the content of the paper. For young people who are still studying, it is of a vital importance to work on themselves in order to avoid the problem of unemployment after their graduation. There are three issues considered in the paper. First there is the idea of full employment second, the supply of job offers and the third the dignified job as a term advocated by the Pope John Paul II. It is strongly emphasized that the way to do the dignified job is self — improvement work. The overall content of the paper is embraced by the sentence: „*One must have dreams not only to keep away from unemployment but to do the right job, the job which delivers happiness and joy*”.

JAKUB PIECUCH

### Regional Aspects of European Union Labor Market Evolution

One of the most significant indicator of social situation in European Community is unemployment level and job-creating possibility in members countries and their regions. The following article presents changes on labor market in European regions. Along with proceeding community extension disproportion between regions has risen. This situation was determined by extremely high level of unemployment in new members countries.

RENATA ŚLIWA, SUZANNA TOMASSI

### The Use of Teleinformatics as a Way to Improve the Situation on Labor Market

The paper gives an example of dealing with the problem of unemployment through making the labor market mechanisms more flexible. The utilization of teleinformatic tools, such as communication and computer technology has appeared to be influencing positively the flexibility of relations in the labor market. Such initiatives as proliferation of Internet, promotion of telework, establishing of telecottages constitute the foundation for long — term process of adjustment to altering structure of Polish economy.



ŁUKASZ POPLAWSKI

### The Unemployment in the Protected Areas — the Case of Świętokrzyskie Province

The area covered by protected areas in Poland sums up to 33,1% and amount of it varies as far as single regions are concerned; the region with the highest percentage of areas covered by them is in Świętokrzyskie Province — 62%. The researches were carried out in the Świętokrzyskie Province. The paper shows the scale and structure of unemployment in the communes of Świętokrzyskie Province on protected areas in year 2003. The market economy introduction exposes imperfection of the labour market and the structure of employment in Poland. Process of shifting unemployment from urban to rural areas. Over 38 percent of total Polish population live in the country but share of unemployment in the rural areas exceeds 50 percent — taking into consideration both open and hidden unemployment.

On the ground of a simple analysis you can draw a conclusion that unemployment in protected areas vary in particular parishes of the świętokrzyskie province (the highest in the parishes of the Starachowicki district, the lowest in the Kazimierski district) and it depends on local conditions. Moreover, it is necessary to carry out detailed research in order to check, what kind of influence the protected areas have on the development of enterprise and unemployment rate. Presumably this process is likely to continue at least till 2010.

RENATA ŻABA-NIERODA

### The Rise of Labor Market Requirements as a Chance for the Development of Higher Education in Tarnow Region

The adjustment to the rise of requirements in the labor market is a chance for higher education development of in Tarnow region. The paper presents the features of the regional labor market. The determinants of the growth of graduate employment are indicated as vital forces of regional socio-economic adjustment. The outline of market trends in the following years and the profile of a student of Malopolska School of Economics in Tarnów are delivered on the basis of the research conducted for three years. The market niches for the development of Malopolska School of Economics have been indicated after the analysis of the demographic structure of the region.

RENATA ŚLIWA, SUZANNA TOMASSI

### Influence of Women Organisations on the Professional Career of Female Workers. Great Britain Case.

The article deals with the very topical issue of the situation of professional women in the business environment. It has been only a century since females openly entered the male world of business and from the beginning they had to learn how to compete and fight for themselves in a male-dominated arena.

Professional women have become more and more visible, especially in the last twenty years, with the number of them in high positions slowly increasing. The slow speed of this increase ultimately lead the to introduction of equal rights legislation for both sexes in the workplace.

However, legislation on its own will not help women achieve equality. To be successful in their professional lives they need to benchmark with their successful male counterparts. One of the most common tools used by men is networking. It gives them priceless contacts, guarantees exchange of information and opens doors to prospective deals that would remain closed to 'outsiders'.

If men can be successful, then why not women? They can, and that is why over the last 15—20 years we have been watching the growing number of female professional networks. They have been increasing across all professions and fields. On the other hand, let's not forget that what suits many does not suit everybody and there are high profile women who do not identify themselves with networks. They do not feel a need to have membership of 'clubs' and one should respect it.

Skład komputerowy: „MarDruk” — Marcin Herzog  
Kraków, ul. Mazowiecka 25/203

Druk i oprawa: Wydawnictwo i Drukarnia Secesja  
Kraków, ul. Rzemieślnicza 7, tel./fax (012) 266-78-30