

# Europejski Fundusz Społeczny

*Gabriela Popowicz*

Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym  
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

## Kropka nad i w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL

Od 1 maja 2004 roku Polska stała się oficjalnie członkiem Unii Europejskiej. Długo oczekiwany moment i lata przygotowań stały się faktem. To również dobry czas żeby podsumować stan wdrażania funduszy strukturalnych, a zwłaszcza Europejskiego Funduszu Społecznego. W końcu to dzięki jego wsparciu polski rynek pracy otrzyma duży zastrzyk gotówki, ale przede wszystkim narzędzia i metody pozwalające na wspieranie zatrudnienia i lepszą walkę z problemami bezrobocia.

Również dokument regulujący wdrażanie funduszy strukturalnych w Polsce, w postaci ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o Narodowym Planie Rozwoju został ostatecznie zatwierdzony przez obie izby polskiego parlamentu. Programy operacyjne współfinansowane ze środków EFS zostały uzgodnione z Komisją Europejską i bezpośrednio po 1 maja rozpoczęła się oficjalna procedura ich przyjmowania.

Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) w postaci dokumentu programowego oraz jego uzupełnienia zostały zatwierdzone przez polskie władze i obecnie przechodzą procedurę uprawomocnienia. Obydwa te dokumenty będą miały formę rozporządzenia ministra właściwego i będą rozporządzeniami wykonawczymi do ustawy o NPR.

Podobnie sytuacja wygląda w przypadku Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Program Inicjatywy Wspólnotowej (PIW) został przyjęty przez Komisję Europejską i potwierdzony pismem z 23 kwietnia. Strona polska pismem z 4 maja zwróciła się do Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych z prośbą o rozpoczęcie oficjalnej procedury zatwierdzania. Jednocześnie trwają prace nad Uzupełnieniem Programu (UP). Zarówno PIW jak i UP zostaną przedstawione Komisji Europejskiej Rady Ministrów pod koniec maja do akceptacji a następnie wydane w postaci rozporządzeń.

Równolegle do tych czysto formalnych procesów prowadzone są działania informacyjne i promocyjne skierowane do potencjalnych odbiorców pomocy.

### **Informacja o EQUAL**

Promowanie EFS rozpoczęło się już w 2003 roku jednak ze względu na stan zaawansowania prac oraz pojawiające się zmiany w dokumentach programowych stale pojawiała się konieczność udzielania wyjaśnień oraz uzasadniania konieczności zmian. Największa intensyfikacja akcji informacyjnych, szczególnie w przypadku Inicjatywy EQUAL przypada na okres kwiecień – czerwiec 2004 roku. Zarówno specyficzny charakter EQUAL jak i harmonogram jej wdrażania ograniczający się do tylko jednej możliwości składania wniosków o finansowanie w tym okresie budżetowym sprawiły, że koniecznym stało się przeprowadzenie działań promujących program w szerokim zakresie.

W chwili oddawania tego materiału do druku przeprowadzonych zostało 12 regionalnych seminariów, w których udział wzięło prawie 2000 osób zainteresowanych EQUAL. Jednak regionalne seminaria to nie wszystko. Planowane są również konferencje tematyczne oraz warsztaty pomagające w przygotowaniu do wypełniania wniosku aplikacyjnego.

Duże zainteresowanie seminariami pokazały jak duży jest potencjał istniejący na rynku oraz jak ogromne jest zapotrzebowanie na tego rodzaju

program. Pozwoliło również na identyfikację najważniejszych problemów oraz ujawniło wiele nieścisłości, których wyjaśnienie może pomóc w dokładnym zrozumieniu zapisów dokumentów programowych oraz wytycznych Komisji Europejskiej dotyczących wdrażania EQUAL.

Wydaje się, że to dobry moment aby przywołać kilka wątpliwości i wyjaśnić sporne kwestie. Postawić kropkę nad i aby zapewnić jak najlepsze zrozumienie problemu tym, którzy zdecydują się na udział w programie.

Spośród wielu pytań, które pojawiały się podczas seminariów wyraźnie dały się zaznaczyć trzy kwestie, które zostaną poniżej omówione:

- problem współpracy ponadnarodowej,
- komplementarność SPO RZL i EQUAL oraz
- wymagania stawiane przy wypełnianiu wniosku aplikacyjnego.

### ***Partner zagraniczny w EQUAL***

Partnerstwo ponadnarodowe wydaje się jedną z najczęściej cytowanych zasad Inicjatywy EQUAL. I tak jest w istocie. Stanowi ono fundament „swobodnej wymiany pomysłów”, która stała się dewizą EQUAL. Równie często stanowi źródło nieporozumień, szczególnie w kwestii momentu rozpoczęcia współpracy lub poszukiwania partnera oraz stawianych co do niego wymagań. Poszukiwania partnera ponadnarodowego w EQUAL oraz nawiązywanie współpracy ponadnarodowej formalnie rozpoczyna się w trakcie Działania 1. To znaczy wtedy, kiedy we wszystkich krajach UE zostały już wybrane krajowe Partnerstwa na Rzecz Rozwoju, a ich dane wprowadzone do Wspólnej Bazy Danych EQUAL (ECDB). Dla zapewnienia równych szans partnerom ze wszystkich krajów członkowskich Komisja Europejska w *Komunikacie z 31 grudnia 2003 r. ustanawiającym wytyczne wdrażania EQUAL* określiła datę, do której partnerstwa powinny uzupełnić bazę o swoje dane oraz rozpocząć poszukiwania partnera ponadnarodowego z którym nawiążą współpracę. Bez względu na termin rozpoczęcia Działania 1 wszystkie partnerstwa będą miały możliwość poszukiwania partnerów za pośrednictwem ECDB począwszy od 1 stycznia 2005 roku. Nie wyklucza to oczywiście możliwości nawiązania partnerstwa wcześniej, ale

aby mogło ono zostać formalnie uznane za kwalifikujące się do Działania 2 każde z Partnerstw na rzecz Rozwoju musi przejść obowiązek rejestracji w bazie danych dostępnej tylko dla Partnerstw w ramach EQUAL. Oznacza to, że jeżeli polska instytucja lub organizacja posiada dziś partnera zagranicznego, to aby móc wspólnie z nim realizować projekt w ramach EQUAL każdy z partnerów powinien w swoim kraju zorganizować Partnerstwo na rzecz Rozwoju, zostać zaakceptowanym do Działania 1, a następnie umieścić swoje dane w ECDB. Oznacza to również możliwość kontaktu z innymi Partnerstwami, co może tylko wzbogacić i urozmaicić projekty.

Pojawia się jeszcze pytanie, co się stanie jeżeli pomimo takich możliwości znajdują się partnerstwa, które nie będą w stanie nawiązać współpracy ponadnarodowej. I na ten problem znalazło się rozwiązanie. W tak skrajnej sytuacji istnieje możliwość zorganizowania tzw. pokoju „ostatniej szansy” gdzie gromadzi się partnerstwa bez partnerów ponadnarodowych i wspomaga je w nawiązaniu kontaktów między sobą.

Warto też w tym momencie przypomnieć, że w chwili aplikowania o środki z EQUAL to znaczy przed rozpoczęciem Działania 1 **nie ma** konieczności posiadania partnera ponadnarodowego powinny jednak zostać zdefiniowane oczekiwania co do samej współpracy ponadnarodowej.

### ***Projekty SPO RZL a Partnerstwa w EQUAL***

Zarówno SPO RZL jak i EQUAL jako programy finansowane z EFS realizują Europejską Strategię Zatrudnienia. Oparte są na jej celach i priorytetach i wydawać by się mogło, że granica przebiegająca między nimi jest bardzo niewyraźna i płynna.

Problem ten dał się bardzo wyraźnie zaznaczyć podczas seminariów, kiedy to wiele z przedstawianych przez uczestników pomysłów nadawało się raczej do finansowania z SPO RZL niż z EQUAL. Bardzo ważne w tej sytuacji wydaje się podkreślenie podstawowych elementów różniących te dwa programy.

- **EQUAL jest bardziej programem badawczym i testującym niż rozwiązującym problemy „na dziś”**; Efekty EQUAL będą dobrze

zauważalne w kolejnych okresach programowania, kiedy staną się przedmiotem głównego nurtu w wyniku procesu mainstreamingu i upowszechniania.

- **w EQUAL liczy się raczej jakość niż ilość**; myśląc o realizacji projektów w ramach EQUAL nie należy się nastawiać na objęcie daną metodą jak największej ilości beneficjentów ostatecznych tylko raczej nad takim opracowaniem zastosowanej metodologii wsparcia, aby przy najlepszych efektach stosować ją w przyszłości. Środki zaangażowane w realizację projektów EQUAL są rzędu 0,5–3 mln EUR przy stosunkowo niedużej liczbie beneficjentów ostatecznych.
- **EQUAL stanowi uzupełnienie SPO RZL**; biorąc przykładowo pod uwagę działanie 1.5 SPO RZL i EQUAL można powiedzieć, że działanie to odzwierciedla obowiązujące prawo i wspiera działania w jego ramach podejmowane. EQUAL uzupełnia je np. poprzez możliwość rozszerzenia grup docelowych, zastosowanie nowych rozwiązań nie mieszczących się w ramach ustawy: tworząc furtkę pracuje na rzecz udoskonalenia obowiązującego prawa.
- **w EQUAL koncentruje się nie na grupie docelowej, ale na problemie w określonym obszarze tematycznym**; oznacza to, że pojawiające się problemy rozwiązuje się w oparciu o szerszy kontekst z uwzględnieniem wszystkich możliwych grup docelowych; jednym z działań może być również identyfikacja nowych; podstawą są nie bezpośrednie działania na rzecz osób, ale takie wsparcie w sensie metodologicznym aby pośrednio również te grupy otrzymały pomoc.

#### ***Wymagania względem potencjalnych Partnerstw na rzecz Rozwoju***

Istnienie w Inicjatywie EQUAL szczególnego etapu realizacji programu pozwalającego na ukształtowanie się efektywnego i stabilnego partnerstwa oznacza, że przystępując do aplikowania o środki z EQUAL instytucje i organizacje nie muszą wykazywać się pełną informacją na temat szczegółów dotyczących planowanego projektu. W EQUAL liczy się pomysł, innowacyjność i chęć zrobienia czegoś więcej niż realizacja ustawowo określonych zadań. Jednak dla zapewnienia jak najlepszej jakości poten-

cyjnych Partnerstw instytucja lub organizacja inicjująca partnerstwo powinna wykazać się przed Instytucją zarządzającą EQUAL oraz Komitetem Monitorującym EQAUL posiadaniem odpowiedniego potencjału: wiedzy, zasobów materialnych i niematerialnych oraz wiarygodności. Informacje te instytucje właściwe dla zarządzania i monitorowania programu, czerpać będą z wniosków aplikacyjnych. Wniosków takich będzie trzy, odrębny dla każdego Działania. Jednak to wniosek do Działania 1 będzie stanowił tę najważniejszą podstawę do oceny potencjalnego partnerstwa i będzie przedmiotem szczególnego zainteresowania członków Komisji Oceny Wniosków oraz ekspertów z danych dziedzin tematycznych. Co jednak we wniosku znaleźć się powinno? Co będzie oceniane jeżeli Partnerstwo jeszcze nie istnieje? Poniższe wyjaśnienia postarają się choć trochę przybliżyć wymagania stawiane wnioskodawcom.

Wniosek o finansowanie Działania 1 w ramach Inicjatywy EQUAL oparty został na standardowym wniosku o finansowanie w ramach SPO RZL i podobnie jak on wypełniany będzie przy pomocy generatora wniosków i rejestrowany w systemie SIMIK. W odróżnieniu jednak od projektów realizowanych w ramach SPO RZL wnioskujący o środki EQUAL nie jest zobowiązany do szczegółowego, liczbowego przedstawienia beneficjentów ostatecznych programu. Ze względu na charakter pod uwagę będą brane (oceniane) tylko te informacje, które charakteryzować będą potencjalne Partnerstwo na rzecz Rozwoju.

Wniosek podzielony został na pięć części:

- I – **Informacje ogólne** dotyczące nazwy, rodzaju spodziewanego partnerstwa oraz dane instytucji inicjującej to partnerstwo.
- II – **Kryteria formalne** to zestaw pytań o potencjalnych partnerów, którzy zadeklarowali chęć udziału w programie oraz informacje dotyczące zgodności projektu z prawodawstwem w zakresie zamówień publicznych i sposobu informowania o partnerstwie, sposobie jego zarządzania i oceny realizacji Działania 1.
- III – **Charakterystyka Partnerstwa na rzecz Rozwoju** – to właśnie ta część podlega ocenie merytorycznej przez Podkomisję Oceny, w skład której wchodzi eksperci z dziedziny danych obszarów tematycznych. In-

formacje, które powinny znaleźć się w tym miejscu to przede wszystkim opisy:

- celu Partnerstwa na rzecz Rozwoju z uwzględnieniem związku z wybranym tematem EQUAL,
- uzasadnienia potrzeby realizacji działań proponowanych przez Partnerstwo,
- programu pracy Działania 1 oraz działań planowanych do realizacji w trakcie Działania 2 i 3,
- sposobu realizacji podejścia partnerskiego w Partnerstwie na Rzecz Rozwoju,
- sposobu, w jaki Partnerstwo realizować będzie zasadę empowerment,
- sposobu, w jaki Partnerstwo realizować będzie zasadę innowacyjności,
- sposobu w jaki Partnerstwo realizować będzie działania na rzecz upowszechniania rezultatów oraz włączania ich do głównego nurtu polityki,
- planowanej współpracy ponadnarodowej oraz
- szacunkowych kosztów realizacji planowanych Działan: 2 i 3.

IV – **Planowane wydatki** – dotyczą kwestii finansowych i związane są z podaniem informacji o planowanych wydatkach na działanie 1 oraz szacunkowych kosztach realizacji Działania 2 i 3.

V – **Kontrola finansowa** – związana jest z opisem systemu kontroli finansowej.

Kolejne elementy wniosku to załączniki, oświadczenia oraz podpis przedstawiciela instytucji ubiegającej się o środki z EQUAL.

Jak widać z powyższego wypełnienie wniosku nie powinno stanowić dużego problemu. Najważniejsze to wiedzieć czego się chce i z kim można takie założenia zrealizować. Do wniosku dołączona jest również instrukcja jego wypełniania, która poprowadzi za rękę potencjalnych wnioskodawców przez wszystkie pułapki, które po drodze mogą na niego czyhać. Jeżeli i tego będzie za mało dla potencjalnych wnioskodawców

opracowany zostanie Informator, który powinien rozwiązać ostatnie wątpliwości.

Projekt wniosku oraz instrukcja jego wypełniania już dziś znajdują się na stronach Inicjatywy EQUAL, Informator znajdzie się na nich wkrótce.

To tylko niektóre z uwag, które nasuwają się po cyklu seminariów promujących EQUAL. Pytania i wątpliwości nie pierwsze, ale i zapewne nie ostatnie. Jak mówi przysłowie im bardziej w las tym więcej drzew. Ale przecież tylko pytając można odszukać właściwą drogę.

Gdy rozporządzenia wykonawcze będą gotowe będzie można mówić o rzeczywistym uruchomieniu programów. Po raz pierwszy wchodzimy do Unii Europejskiej, po raz pierwszy uczestniczymy w wykorzystaniu funduszy unijnych, ale przecież nie jako pierwsi. Doświadczenia naszych poprzedników, dobre praktyki, którymi chcą się z nami podzielić to następny krok w promowaniu inicjatywy EQUAL i jeden z jej elementów.

Pamiętajmy, Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL to piąta unijna swoboda – swoboda wymiany dobrych praktyk.



# Literatura o rynku pracy

## Przegląd krajowy

- **Agencje pracy tymczasowej - trójstronny charakter zatrudnienia** / E. Drzewiecka // *Monitor Prawa Pracy*. - 2004, nr 2, s. 44-48.
- **Bez dyskryminacji ze względu na płeć : zasada równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej** / K. Walczak // *Personel i Zarządzanie*. - 2004, nr 3, s. 78-80.
- **Bezrobocie i polityka zatrudnienia w Polsce : sprawozdanie i referaty z konferencji, która odbyła się w Warszawie w dniach 2-3 lipca 2001 r.** / red. I. Wolińska, Cz. Nowicki, B. Wępa. - Warszawa : MPiPS, 2002. - 220 s.
- **Dobre intencje, złe rezultaty** / T. Pietrzykowski // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 75 : 29.03, dod. Prawo co Dnia, s. 3.  
Komentarz dot. nowych przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu.
- **Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce** / red. E. Kryńska. - Warszawa : IPiSS, 2003. - 263 s. - (*Studia i Monografie* / IPiSS).
- **Jak wprowadzać nietypowe formy zatrudnienia** / E. Drzewiecka // *Poradnik Gazety Prawnej*. - 2004, nr 8, s. 3-29.  
Stan prawny na 16 lutego 2004 r.
- **Jak zatrudnić cudzoziemca w firmie** / I. Rakowska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 74, dod. *Praca i Podatki*, s. 8-11.

---

Literatura o rynku pracy

---

- **Jak zatrudnić i zatrzymać najlepszych** / przeł. K. Krzywicka-Szpor. - Warszawa : MT Biznes, 2003. - 240 s.
- **Kowalski szuka pracy w Unii : praktyczne informacje na temat legalnej pracy w państwach Unii Europejskiej.** - (Stan prawny na 31 kwietnia 2003). - Warszawa : Wydaw. ITE, 2003. - 64 s.
- **Leasing pracowniczy - zatrudniać „na zastępstwo” czy wynajmować?** / A. Zawadzka // *Rachunkowość Budżetowa*. - 2004, nr 6, s. 23-26.  
Status prawny oraz uprawnienia osób podejmujących pracę tymczasową.
- **Nie każdy dyplom pomaga** / K. Sadłowska // *Rzeczpospolita*. - 2004, nr 58 : 9.03, s. 4.  
Zatrudnienie absolwentów.
- **Niepełnosprawni na rynku pracy** / I. Rakowska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 54, s. 22.  
Plan Hausnera - propozycje dot. zmian zasad pomocy finansowej dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.
- **Pieniądze na aktywizację zawodową, zamiast na zasilki** /M. Jurchewska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 44, s. 21.  
Projekt ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- **Polacy za granicą : ilu Polaków wyjedzie do pracy na Zachód po rozszerzeniu Unii Europejskiej?** / AK // *Unia Europejska*. - 2004, nr 3, s. 23-27.  
Omów. raportu przygotowanego przez Departament Stosunków Europejskich i Wielostronnych MGPIPS.
- **Polityka rynku pracy** / M. Boni // *Rynek Pracy*. - 2003, nr 6, s. 9-19.
- **Polski rynek pracy wobec integracji europejskiej** / red. S. Borkowska. - Warszawa : IPiSS, 2003. - 185 s. - (*Raport* / IPiSS ; z. 24).

- **Poszukiwanie pracy i bezrobocie : twoje prawa i obowiązki podczas poruszania się po terytorium Unii Europejskiej.** - Warszawa : MPiPS, 2002. - 44 s.
- **Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji** / pod red. B. Balcerzak-Paradowskiej. - Warszawa : IPiSS, 2003. - 373 s.
- **Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika** / A. Drozd. - Warszawa : Wydaw. Praw. LexisNexis, 2004. - 211 s.
- **Procedury obowiązujące w zatrudnianiu polskich pracowników gości w Niemczech** / M. Jaworek // *Służba Pracownicza*. - 2004, nr 2, s. 29-31.
- **Przeciw bezrobociu : apel prof. Andrzeja Blikle** / AS // *Życie*. - 2004, nr 82 : 20. 04, s. 16.
- **Przeciwdziałanie bezrobociu - po nowemu** / K. Walczak // *Personel i Zarządzanie*. - 2004, nr 2, s. 83-85.  
Zmiany w prawie pracy w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej.
- **Rządowy program poprawy w dziedzinie zatrudnienia** / Z. Sadowski // *Służba Pracownicza*. - 2004, nr 3, s. 21-26.
- **Swobodny przepływ osób : praktyczny przewodnik po rozszerzonej Europie** / AK // *Unia Europejska*. - 2004, nr 3, s. 27-37.
- **Szkłany sufit : bariery i ograniczenia karier kobiet : monografia zjawiska** / pod red. A. Titkow. - Warszawa : Fund. ISP, 2003. - 374 s.
- **Sztuka wojny pracującej kobiety : jak zwyciężać bez konfrontacji** / Chin-Ning Chu. - Wrocław : J. Santorski, 2003. - 241 s.

---

Literatura o rynku pracy

---

- **Tylko na czas określony - od pół do półtora roku : prawo do zasiłku [dla bezrobotnych]** / M. Jurczewska // *Gazeta Prawna*. - 2004, nr 56, s. 22-23.
  - **Unijne dotacje na uaktywnienie rynku pracy** / M. Tarczewska-Szymańska ; rozm. K. Polak // *Personel i Zarządzanie*. - 2004, nr 3, s. 75-77.
  - **Wiejski rynek pracy w okresie transformacji ustrojowej gospodarki polskiej** / red. nauk. B. Sosnowska. - Poznań : Wydaw. AE Pozn., 2003. - 172 s. - (*Zeszyty Naukowe / AE* ; 32).
  - **Wpływ przystąpienia Polski do Unii Europejskiej na wielkość migracji siły roboczej** / A. Rogut // *Rynek Pracy*. - 2003, nr 6, s. 173-185.
  - **Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu - nowa regulacja prawna** / I. Boruta // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. - 2004, nr 2, s. 2-8.
  - **Zasady rozliczania i opłacania składek na Fundusz Pracy** / M. Budyta // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2004, nr 12, s. 20-23.
- 
- **Obwieszczenie Min. Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lutego 2004 r. w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych** // *Monitor Polski*. - 2004, nr 10, poz. 154.
  - **Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 12 marca 2004 r. w sprawie trybu kontroli prowadzonej przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych** // *Dziennik Ustaw*. - 2004, nr 46, poz. 437.

## Przegląd zagraniczny

- The European employment strategy against a Greek benchmark : a critique / S. Seferiades // *European Journal of Industrial Relations*. - 2003, nr 2, s. 189-203, bibliogr.

### **Europejska strategia zatrudnienia kontra rozwiązania greckie : analiza krytyczna.**

Bezrobocie stanowi poważny problem w Grecji, wg danych statystycznych w 2001 r. jego wskaźnik wynosił 10,5% i należał do najwyższych w Unii Europejskiej, dorównując prawie hiszpańskiemu (10,6%). Artykuł omawia strategię UE dotyczącą zwalczania bezrobocia i wdrażania aktywnej polityki rynku pracy, analizuje możliwości zespolenia jej z prowadzonymi w Grecji rządowymi działaniami w kierunku zwiększenia zatrudnienia. Autor rozpatrywał sposoby, w które „otwarte metody koordynacji” – postulowane w ramach strategii zatrudnienia UE – oznaczające odchodzenie od tradycyjnych mechanizmów regulacji rynku pracy, tendencje w kierunku odpolitycznienia problemu zatrudnienia, znajdują swoje odzwierciedlenie w ściśle technicznym języku dyrektyw. Zaprezentował systematyczną analizę greckich doświadczeń w zakresie zwalczania bezrobocia, uznając, że ocena wysiłków podejmowanych przez grecki rząd dokonana przez UE wynika ze swoistej „eurosklerozy” (całkowitej ignorancji rzeczywistej sytuacji tego kraju), ponieważ zakłada ona, że wysokie bezrobocie wiąże się z istnieniem wysokiego poziomu płac i kosztownego państwa socjalnego. Tymczasem Grecja jest klasycznym przykładem kraju z nisko produkcyjną gospodarką i niewydajnym systemem opieki społecznej, opierającym się głównie na niskich płacach i niewielkich zasiłkach socjalnych. Realia te sprawiają,

że pogodzenie zaleceń UE w zakresie aktywizacji zatrudnienia z rozwiązaniami proponowanymi przez grecki rząd może okazać się niewykonalne, co więcej zastosowanie się do wskazań strategii zatrudnienia może spowodować zbagatelizowanie istoty problemów i przesunięcie uwagi na zagadnienia mało istotne, co przyniesie Grecji minimalną korzyść, o ile nie pogorszy istniejącej sytuacji.

- Growing labour insecurity in Australia and the UK in the midst of job growth : beware the Anglo-Saxon model / A. de Ruyter, J. Burgess // *European Journal of Industrial Relations*. - 2003, nr 2, s. 223-243, tab. bibliogr.

**Wzrastająca niepewność utrzymania zatrudnienia w Australii i Wielkiej Brytanii w środku okresu wzrostu zatrudnienia : działanie modelu anglosaskiego.**

Autorzy próbowali wyjaśnić działanie paradoksu polegającego na tym, że w dwóch wybranych krajach poddanych analizie – Wielkiej Brytanii i Australii – zatrudnienie w ostatnich latach znacząco wzrosło, ale równocześnie zatrudnieni poczuli się coraz mniej pewni utrzymania swojej pracy. W tym celu dokonali porównania tendencji i problemów dotyczących niepewności utrzymania zatrudnienia, wykorzystując adaptację typologii Standinga z 1997 r. Wzrastająca polaryzacja i zróżnicowanie w zakresie ilości godzin pracy, obniżenie się poziomu liczebności związków zawodowych oraz pogłębiająca się nierówność płacowa dostarczają, ich zdaniem, dowodów na zmniejszanie się bezpieczeństwa zatrudnienia w obu badanych krajach. Zjawiska te powodują zwiększenie się dominacji pracodawcy w miejscu pracy, który w sytuacji nacisków ze strony rządowej w kierunku zwiększenia elastyczności zatrudnienia dokonuje ciągłej rotacji wśród pracowników. Z prezentowanych analiz wynika, że wzrastająca niepewność utrzymania zatrudnienia przez pracownika powoduje narastanie wątpliwości dotyczących korzyści z dominującego funkcjonowania anglosaskiego modelu elastycznych, zdecentralizowanych rynków pracy dla gospodarki Unii Europejskiej. Ostatnia część artykułu rozważa aktualne sposoby pomiaru braku bezpieczeństwa w zatrudnieniu.

- Les immigrés et l'évolution du marché du travail en France / F. Brun // *Migrations Société*. – 2003, nr 85, s. 67-78.

**Imigranci i zmiany na francuskim rynku pracy.**

Miejsce imigrantów wchodzących na rynek pracy i ich rola zależą od indywidualnej drogi życia każdej grupy, a od postawy grup pracowników, przeważnie zachowujących swoją odrębność zależą skutki społeczne i rynkowe. Autor przedstawił charakterystykę 6 grup obcokrajowców we Francji. Pierwsza, to cudzoziemcy niedawno przybyli na podstawie krótkoterminowej wizy bez prawa podejmowania pracy. Korzystają oni z ograniczonego prawa do opieki na zasadzie solidaryzmu wspólnotowego. W warunkach niepewności i bez znajomości języka francuskiego są całkowicie zależni od rodziny lub osób udzielających gościnę, często w związku z tym wykorzystywani. Druga grupa to przybysze bez zezwolenia na stały pobyt, otrzymują oni ograniczoną pomoc od francuskich lub imigracyjnych stowarzyszeń i umowę na pobyt czasowy (najwyżej do 10 lat). Ich szanse na zatrudnienie są niepewne i tylko w określonych sektorach, na stanowiskach niewymagających kwalifikacji. Dostępne są im miejsca pracy w budownictwie, restauracjach, opiece nad dziećmi, przy pracach sezonowych w rolnictwie. Tworzą się swego rodzaju dziedziny zatrudnienia wg narodowości, np. Marokańczycy w rolnictwie, Turcy w budownictwie, Chińczycy w mechanice itp. Trzecia grupa, obcokrajowcy świeżo zalegalizowani, podejmują natychmiast określoną pracę za wynegocjowanym wynagrodzeniem, bez obawy mogą szukać dogodnego pracodawcy zapewniającego stały dochód na podstawie zawartej umowy; posiadanie statusu zatrudnionego na stałe przynosi znaczny wzrost zarobków. Czwarta grupa, posiadająca karty pobytu na 10 lat, ma duże perspektywy dla siebie i rodziny, ale dotyczą ją też ograniczenia, jeżeli nie pochodzi z krajów Unii – zamknięty dostęp do pracy w sektorze państwowym i na niektórych stanowiskach sektora prywatnego, szczególnie w zawodach wymagających dyplomu francuskich uczelni, dyskryminacja przy zatrudnieniu w okresie kryzysu i zwiększone zagrożenie zwolnieniem z pracy w porównaniu z obywatelami francuskimi. Piątą, najmniej rozpoznaną grupę stanowią Francuzi imigranci i ich dzieci drugiej generacji, a szóstą Francuzi imigranci z dawnych

generacji, którzy w latach rozkwitu służą do amortyzacji postawy roszczeniowej na rynku pracy.

- Is the proportion of college workers in noncollege jobs increasing? / P. Gottschalk, M. Hansen // *Journal of Labor Economics*. - 2003, nr 2, s. 449-471, rys. tab. bibliogr.

**Czy wzrasta udział pracowników absolwentów szkół wyższych w zawodach nie wymagających wyższego wykształcenia?**

Autorzy analizowali ostatnie prace badawcze wskazujące na wzrost w USA udziału pracowników absolwentów szkół wyższych w zawodach niewymagających wyższego wykształcenia. Zaprezentowali metodologię pozwalającą na dokonanie rozróżnienia na zawody wymagające wyższego wykształcenia i takie, do których wykonywania wystarczy wyłącznie przygotowanie zawodowe. Wyniki przedstawionych analiz wskazują, że w zależności od przyjętych preferencji absolwenci szkół wyższych mogą efektywnie pracować zarówno w zawodach wymagających takiego przygotowania, jak i w takich, w których nie jest ono konieczne. W przeciwieństwie do innych opracowań badawczych autorzy stwierdzili na podstawie własnych analiz, że od połowy lat 80. do połowy lat 90. XX w. następował jednak w USA stopniowy spadek zatrudnienia absolwentów szkół wyższych w zawodach niewymagających takiego przygotowania. Tłumaczyli to zjawisko niedocenianym dotychczas w literaturze przedmiotu wpływem zmian technologicznych. Z dalszych badań wynika, że dalszy rozwój technologii, zwłaszcza informatyki, doprowadzi do stopniowej eliminacji zatrudnienia absolwentów szkół wyższych we wspomnianej grupie zawodów. Zdaniem autorów absolwenci college'ów zdecydują się w najbliższej przyszłości na zmianę zatrudnienia na stanowiska wymagające wyższego wykształcenia, ponieważ w tym czasie liczebność takich zawodów wzrośnie, podobnie jak oferowane wynagrodzenie.

- Job instability and political attitudes towards work : some lessons from the Spanish case / E. Fernández Macías // *European Journal of Industrial Relations*. – 2003, nr 2, s. 205-222, tab. bibliogr.



**Niestabilność w zakresie zatrudnienia a stosunek do pracy : niektóre doświadczenia hiszpańskie.**

Uelastycznienie zatrudnienia stanowi jedną z najbardziej charakterystycznych zmian, które zaszły na rynkach pracy większości krajów europejskich w ciągu ostatnich 20 lat. Wiele firm podjęło niezbędne środki w celu dostosowania się do sytuacji i wymogów konkurencyjności rynków produkcyjnych oraz jak najefektywniejszego wykorzystania nowych technologii informatycznych. Oznaczało to reorganizację systemów pracy i produkcji, co wiązało się ze zmniejszeniem bezpieczeństwa zatrudnienia zależnego od wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska. Artykuł omawia sytuację w zakresie niestabilności zatrudnienia w Hiszpanii oraz stosunek do pracy i związków zawodowych osób zagrożonych w sposób trwały możliwością utraty pracy. Z prezentowanych analiz wynika, że powszechne przekonanie wyrażane w literaturze przedmiotu, że pracownicy, którzy są niepewni utrzymania swojego zatrudnienia zachowują postawę indywidualistyczną i mają negatywny stosunek do związków zawodowych nie ma swojego uzasadnienia w praktyce. Autor pokazuje na przykładzie Hiszpanii wpływ uelastycznienia rynku pracy na postawy pracowników niepewnych utrzymania swojego zatrudnienia, wskazując, że są oni z reguły bardziej pozytywnie nastawieni do ruchu związkowego i bardziej motywowani do wykonywania pracy niż stali pracownicy, ale bardziej krytycznie odnoszą się do aktualnego systemu gospodarczego. Rezultaty analiz zostały omówione w kontekście aktualnego kryzysu ruchu związkowego w Hiszpanii oraz wpływu elastyczności zatrudnienia na stosunki zawodowe.

- Lohnniveau und Beschäftigung / G. Grunert // *WSI-Mitteilungen*. - 2003, nr 6, s. 353-359 bibliogr.

**Wysokość wynagrodzeń a zatrudnienie.**

Wielu polityków i ekonomistów jest zgodnych co do tego, że poziom wynagrodzeń ma kluczowe znaczenie dla sytuacji panującej na rynku pracy. Wg opinii ekspertów istnieje ścisły związek pomiędzy wysokością wynagrodzeń, a wskaźnikiem zatrudnienia, a rezultatem tego po-

stulowanie obniżenia wynagrodzeń w celu poprawy sytuacji na rynku pracy. Można wyróżnić trzy podstawowe koncepcje dotyczące przyczyn, dla których niskie wynagrodzenia prowadzą do wzrostu zatrudnienia. Zgodnie z pierwszą neoklasyczną hipotezą substytucyjną, spadająca realna cena pracy prowadzi do substytucji kapitału na jej korzyść. Druga koncepcja, to tzw. hipoteza zysku, według której obniżany poziom wynagrodzeń prowadzi do wzrostu zysku przedsiębiorstwa, a pośrednio, poprzez wzrost inwestycji, do wzrostu zatrudnienia. Zgodnie z ostatnią hipotezą poprawy międzynarodowej konkurencyjności – utrzymanie wynagrodzeń na niskim poziomie prowadzi do wzrostu eksportu i co za tym idzie – również wzrostu zatrudnienia. Według autora, żadna z trzech przedstawionych powyżej koncepcji nie uzasadnia w pełni związków pomiędzy poziomem wynagrodzeń, a liczbą zatrudnionych. Wydaje się, że największe znaczenie ma spełnienie oczekiwań przedsiębiorców poprzez stabilizowanie rozwoju gospodarczego i unikanie wprowadzania rozwiązań, które mogłyby spowolnić ten proces.

- Managerial control of employees working at home / A. Felstead, N. Jewson, S. Walters // *British Journal of Industrial Relations*. - 2003, nr 2, s. 241-264, tab. bibliogr.

**Kontrola menedżerska pracowników zatrudnionych w domu.**

Badano możliwe konsekwencje umiejscowienia stanowiska pracy w domu dla sprawowania efektywnej kontroli menedżerskiej nad pracownikiem. Zaprezentowane badania opierały się na rezultatach 202 wywiadów przeprowadzonych z menedżerami i pracownikami 13 wybranych przedsiębiorstw w Wielkiej Brytanii. Istota prowadzonych badań dotyczyła zagadnienia „widzialności” pracownika przez przełożonego (możliwości jego obserwacji na odległość) oraz „obecności” zatrudnionego na miejscu pracy (jego zdolności do uczestniczenia w relacjach z innymi pracownikami i przełożonym w trakcie aktu pracy). Z prezentowanych analiz wynika jednoznacznie, że zatrudnienie w domu stwarza wiele problemów w obu ww. aspektach sprawowania kontroli menedżerskiej. Autorzy wysuwają w związku z tym sugestię, że zarządzający muszą re-

kompensować sobie brak możliwości bezpośredniej obserwacji pracownika w domu i jego obecności w bliskiej odległości poprzez stworzenie swego rodzaju kodeksu zachowania opierającego się na zasadach dyscypliny społecznej, których zobowiązany jest on przestrzegać. Jak wynika z badań, często występowały trudności z jednakową interpretacją zasad społecznych przez pracowników zatrudnionych w domu i ich przełożonych, co prowadziło do zaniechania przyjęcia wspomnianego wyżej dość efektywnego dla obu stron rozwiązania. Tymczasem praca wykonywana w domu jest skuteczna jedynie w sytuacji ograniczenia zasad hierarchicznych w firmie, przy minimalizacji biurokracji, uelastycznieniu opisu zadań do wykonania oraz stwarzania możliwości negocjowania założonych celów z menedżerami i szefami zespołów. Sytuacja taka jest jednoznaczna z istnieniem jednakowo przestrzeganego przez obie strony kodeksu postępowania społecznego, ponieważ w innym przypadku zatrudnienie w domu może być postrzegane przez menedżerów i innych pracowników jako podarowany przez pracodawcę przywilej lub dziwactwo mniejszości, a nie pożądaný we współczesnym społeczeństwie elastyczny styl zatrudnienia dla większości.

- *Marché du travail et intégration sociale des immigrés et de leurs descendants* / J.-L. Richard // *Migrations Société*. – 2003, nr 85, s. 79-85.

**Rynek pracy i integracja społeczna imigrantów oraz ich potomków.**

We Francji w 2000 r. problem imigrantów na rynku pracy zajął centralne miejsce w publicznych dyskusjach. Na zlecenie rządu zorganizowano seminarium na temat migracji, rynku pracy i integracji. W dyskusjach, przy współudziale pracowników i partnerów z organizacji międzynarodowych, dominowały problemy demograficzne, wieku imigrantów, stosunku czynnych zawodowo do imigrantów. Premier Jospin w liście otwartym poruszył nadal aktualny problem integracji następnych generacji imigrantów oraz świeżo przybyłych; przypomniał postanowienia Traktatu Amsterdamskiego, które mogą zaowocować nową falą imigrantów z ich problemami socjalnymi. W grudniu 2000 r. Izba Handlowa i Przemysłowa w Paryżu opublikowała sprawozdanie o tworzeniu wa-

runków sprzyjających podejmowaniu pracy w sektorach odczuwających niedobór siły roboczej, m.in. w nowych technologiach, informatyce, komunikacji, ubezpieczeniach, bankach, hotelarstwie, restauracjach, przetwórstwie żywności. Ogłoszono apel o konieczności odnowienia zasobów zagranicznej siły roboczej. Rząd wprowadził ułatwienia w przyjmowaniu informatyków i pielęgniarek. Przeanalizowano możliwości szkolenia dzieci imigrantów, wiążąc plany nauczania zawodów zgodnie z kierunkiem rozwoju gospodarczego. Na seminarium „Imigracje” przedstawiono długofalową wizję imigrantów z Włoch, Chin, Turcji, Europy Wschodniej i Mali. Rzeczywistość – istnienie ponad 2 mln bezrobotnych we Francji – oddaliła dyskusje o deficycie ludności czynnej zawodowo, sprowadzając je do strukturalnego problemu społeczeństwa francuskiego i jego gospodarki. Szukano odpowiedzi na pytanie o związek między ostatnim napływem imigracji i rozwojem gospodarczym. Nie znaleziono dowodów potwierdzających związek bezrobocia Francuzów ze wzmożoną imigracją krótko- i długoterminową.

- Migrations et solidarité au travail / P. A. Taran // *Education Ouvriere*. - 2002, nr 4, s. 29-38, tab.

**Migracja i solidarność w pracy.**

Zjawisko migracji siły roboczej staje się wyzwaniem dla rządu, partnerów społecznych, a głównie dla związków zawodowych. Coraz więcej krajów stawia surowe bariery przed legalnym napływem imigrantów, tolerując jednocześnie obecność znacznej liczby nielegalnych przybyszów, którzy pracują za niskie wynagrodzenie w poszukiwanych na rynku zawodach. Zadaniem związków zawodowych jest obrona tych obywateli przy okazji negocjacji. Utarła się opinia, że imigracyjna siła robocza wykonuje trzy rodzaje pracy – nieprzyjemną, niebezpieczną i trudną, na którą w przeszłości było zapotrzebowanie w rozwijających się krajach. Obecnie siła robocza imigrantów wykorzystywana jest często do utrzymywania niskich cen produktów rolnych. Migrantów, żyjących często na marginesie społeczeństwa, z nieuregulowanym stosunkiem pracy, trudno jest skłonić do organizowania się w związki zawodowe

lub stowarzyszenia zdolne do obrony interesów. Wraz z globalizacją wzrasta wzajemne uzależnienie ekonomiczne państw. Wpływ na ogólny ruch ludności nie jest jeszcze widoczny, ale można się spodziewać, że bezrobotni i biedni z wielu krajów rozwijających się będą poszukiwać lepszego życia w krajach bogatszych.

- Neo-liberalism, free trade and unemployment insurance : the Canadian counter-reforms and the rights of unemployed / G. Campeau // *Journal of Social Security Law*. - 2003, nr 2, s. 72-85.

**Neoliberalizm, wolny handel i ubezpieczenie od bezrobocia : kanadyjskie kontrreformy a prawa bezrobotnych.**

Przedmiotem analizy była transformacja kanadyjskiego systemu ubezpieczeń od bezrobocia w latach 90. ub. w. Autor zaprezentował główne założenia neoliberalnej – jak ją określił – kontrreformy (działań przeciwnych pierwotnym założeniom i celom systemu ochrony społecznej) i jej ewolucję w kolejnych latach. Przedstawił ją w politycznym i ideologicznym kontekście istniejącym w chwili jej wprowadzania oraz wpływ transformacji na prawa bezrobotnych. Zastanawiał się nad oddziaływaniem wprowadzonych w Kanadzie zmian na system ubezpieczeń funkcjonujący w USA, z którą Kanada związana jest porozumieniem o wolnym handlu. Część struktury państwa socjalnego Kanady stanowił tradycyjny system ubezpieczeń dla bezrobotnych utworzony w 1940 r., który był stopniowo rozwijany aż do lat 70. ub. w. Mimo kryzysu ekonomicznego, który zaczął się pogłębiać po tym okresie, kanadyjski system został zachowany w swojej pierwotnej formie w przeciwieństwie do systemu obowiązującego w USA. Sytuacja ta uległa w Kanadzie radykalnej zmianie w 1988 r., po objęciu rządów przez Partię Konserwatywną i wejściu w życie porozumienia o wolnym handlu z USA. Transformacja systemu ubezpieczeń dla bezrobotnych osiągnęła swoją kulminację w 1996 r. wraz z przyjęciem Ustawy o Ubezpieczeniu w Zatrudnieniu. Była ona inspirowana przez wytyczne OECD zalecające zastąpienie kosztownych pasywnych metod zwalczania bezrobocia środkami aktywnymi. W efekcie doszło do znacznego okrojenia istniejącego dotychczas systemu,

finansowanego przez państwo, zaostrożono kryteria uprawnień bezrobotnych do zasiłków, ograniczono wysokość i czas ich wypłacania. Efekt wprowadzonych zmian był radykalny, liczba bezrobotnych zmniejszyła się o połowę w ciągu 10 lat, koszt nakładów finansowych państwa odpowiednio zmalał, a system kanadyjski upodobił się w znacznej mierze do obowiązującego w USA. Autor przewiduje, że w rezultacie globalizacji gospodarki światowej i wprowadzania neoliberalnej polityki wolnego handlu i ekonomicznej konkurencji, w większości krajów na świecie nastąpi dalsze osłabienie systemów ubezpieczeń od bezrobocia.

- Niedoispol'zovanie trudovogo potenciala strany : put' v napravlenii, obratnom obščemirovomu / I. Soboleva // *Čelovek i Trud.* - 2003, nr 6, s. 56-59, tab.

**Niewykorzystanie potencjału pracy kraju : droga w kierunku przeciwnym do ogólnoświatowego.**

W Rosji, w okresie 10 lat reform społeczno-gospodarczych nastąpiła deprecjacja i postępująca degradacja zasobów pracy. O niewykorzystaniu potencjału pracy świadczy istniejące bezrobocie, ale odnosi się to także do części zatrudnionej ludności. Jedną z przyczyn niewykorzystania zasobów pracy jest, zdaniem autora, niska cena pracy. Analiza procesów związanych ze zmianą struktury zatrudnienia pozwoliła autorowi na stwierdzenie, że Rosja nie idzie drogą ku postindustrialnemu społeczeństwu zgodnie z ogólnoświatową tendencją, ale w kierunku zupełnie odwrotnym.

- Povyšenie kvalifikacii gosudarstvennyh služuščich v Italii / N. Ju. Zezulina // *Trud za Rubežom.* - 2003, nr 2, s. 124-138, tab. wyk. bibliogr.

**Podnoszenie kwalifikacji urzędników państwowych we Włoszech.**

Podjęte działania w zakresie podniesienia poziomu kwalifikacji urzędników państwowych we Włoszech spowodowały znaczny wzrost liczby kształcących się osób zatrudnionych w urzędach państwowych. W 2001 r. na ogólną liczbę 375 tys. pracujących urzędników w centralnych orga-

nach państwowych około 283 tys. z nich uczestniczyło w różnych programach kształcenia. Były to zarówno liczne kursy, seminaria, jak i praktyki zawodowe i językowe za granicą, konferencje, spotkania naukowe i in. Wprowadzono nowoczesne metody nauczania i współczesne techniki kształcenia, powstał rynek usług kształcenia urzędników państwowych oraz wyraźnie wzrosło inwestowanie w podwyższanie ich kwalifikacji.

- Regulatory reform and labor outcomes in the U.S. electricity sector / M. S. Niederjohn // *Monthly Labor Review*. – 2003, nr 5, s. 10-19, rys. tab.

**Restrukturyzacja i odpływ siły roboczej z sektora energii elektrycznej w USA.**

W ciągu ostatnich 10 lat prowadzona była w USA intensywna restrukturyzacja sektora energii elektrycznej. Wdrażane reformy były następstwem przyjęcia zaleceń Federalnej Komisji ds. Regulacji Energii uaktywnienia konkurencyjnych rynków sprzedaży hurtowej energii elektrycznej. Dotychczasowe opracowania w literaturze fachowej badały wpływ zaleceń i wprowadzanych działań restrukturyzacyjnych na funkcjonowanie rynku produktów oraz konkurencyjność w tej dziedzinie, brak było natomiast prac poświęconych analizie oddziaływania reformy regulacyjnej na rynek pracy sektora energii elektrycznej w USA, który zatrudnia ponad 300 tys. wysoko wykwalifikowanych pracowników, ponadto ma wysoki wskaźnik przynależności do związków zawodowych. Studium stanowi próbę uzupełnienia luki w dotychczasowych badaniach i podejmuje analizę wpływu wprowadzanej restrukturyzacji na poziom zatrudnienia w sektorze energii elektrycznej w USA, dokonuje też przeglądu niektórych teoretycznych założeń obecnej restrukturyzacji. Omówione zostały dane dotyczące zatrudnienia, wynagrodzenia, stopnia uzwiązkowania w sektorze energii elektrycznej w USA przed i po wprowadzeniu regulacji. Dane te porównywane były z innymi danymi dotyczącymi sektorów, które także poddawane były procesom restrukturyzacyjnym. Z prezentowanych analiz wynika, że sektor energii elektrycznej w USA doświadczył znacznych redukcji siły roboczej (średnia ogólnokrajowa

wyniosła w ciągu 10 lat ponad 24%) na co miała niewątpliwie wpływ przeprowadzana reforma regulacyjna. Nie miała ona jednakże, jak wskazują rezultaty badań znaczącego wpływu na wynagrodzenia, chociaż w porównaniu z innymi restrukturyzowanymi sektorami płace w branży energii elektrycznej nieznacznie wzrosły. Równocześnie, wspomniana wyżej reforma wpłynęła na spadek poziomu przynależności pracowników tego sektora do związków zawodowych.

- The relationship between career mobility and occupational expertise : a retrospective study among higher-level Dutch professionals in three age groups / B. van der Heijden // *Employee Relations*. - 2003, nr 1-2, nr 1, s. 81-109, tab. bibliogr.

**Relacje pomiędzy mobilnością kariery zawodowej a kwalifikacjami zawodowymi : retrospektywne studium wyższego szczebla holenderskich profesjonalistów w trzech grupach wiekowych.**

Funkcjonowanie współczesnego społeczeństwa jako całości jest w dużej mierze rezultatem istnienia bardzo wielu koherentnych systemów pracy, w których kompetentni pracownicy wykorzystują swoją wiedzę i umiejętności wykonując różnorodne zawody w różnych miejscach pracy i konkurują ze sobą w sprawiedliwej rywalizacji. W wielu firmach obserwuje się od dawna tendencję do tworzenia systemów sprzyjających podnoszeniu kwalifikacji zatrudnionej przez nie siły roboczej. Dotychczas niewiele prac poświęcono zależnościom pomiędzy rozwojem kariery zawodowej pracownika a jakością jego kwalifikacji zawodowych. Autorka badała funkcjonowanie tych relacji na przykładzie wybranej grupy wyższego szczebla holenderskich profesjonalistów w trzech grupach wiekowych, zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach sektora publicznego i prywatnego (m.in. Hewlett Packard, Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Transportu, Robót Publicznych i Zarządzania Zasobami Wodnymi). Analizowała ogólną liczbę wykonywanych przez badaną grupę osób zawodów oraz przeciętny okres zatrudnienia w kolejnej firmie. Badania objęły ogółem 420 holenderskich pracowników fachowców wyższego szczebla oraz 224 osoby z niższej kadry



kierowniczej. Wyniki badań wskazują, że podnoszenie kwalifikacji zawodowych nie zawsze oznacza zwiększenie kompetencji zawodowej pracownika i ma korzystny wpływ na rozwój jego kariery zawodowej i mobilność. Przeciętny czas zatrudnienia w danej firmie w badanej grupie pracowników nie wiąże się ze stopniem posiadanych przez nich kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego. Na wzorec rozwoju kariery i mobilność pracownika w Holandii wpływa jedynie alokacja zawodów i zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach przez konkretne firmy na rynku pracy w danym czasie.

- Le travail des Algériens à Paris depuis 1945 / D. Baillet // *Migrations Société*. - 2003, nr 85, s. 87-98.

**Praca Algierczyków w Paryżu od 1945 r.**

Region paryski w latach 50. skoncentrował największą liczbę pracowników imigrantów z północnej Afryki, głównie Algierczyków, do roku 1973 r. (daty wejścia przepisów o imigracji zarobkowej) populacja Algierczyków liczyła ponad 290 tys. Paryż do dziś pozostał ulubionym miejscem ich osiedlania się. Region paryski, zdominowany przez przemysł metalurgiczny, zapewnia wielu Algierczykom pracę w produkcji i przetwórstwie metali, w przemyśle samochodowym, elektrycznym i mechanicznym. Tylko 3,75% robotników algierskich aglomeracji paryskiej wykazywało się kwalifikacjami zawodowymi (4,2% w całej Francji). Ten brak przygotowania zawodowego jest rezultatem dyskryminacji i braku zaufania ze strony francuskich pracodawców, którzy chętniej zatrudniają imigrantów z Włoch. Wielu Algierczyków pracuje w przemyśle chemicznym regionu paryskiego, najczęściej na stanowiskach w wielkich pralniach przemysłowych, a przy pracach drogowych jako manewrowi, robotnicy ziemni, brukarze i betoniarze. Zajęli oni miejsca dziesiętnastowiecznych Bretończyków, pracujących w branżach najniżej opłacanych, najcięższych i najbrudniejszych. Sytuacja Algierczyków zmienia się bardzo powoli. Znaczna ich część, korzystając z prawa do wolnego zamieszkania we Francji zrywa z zawodem robotniczym i zakłada małe placówki handlowe, gastronomiczne, hotele i dochodzi do statusu wła-

ścicieli. W latach 80. znaczna część pracowników niezależnych i pracodawców w handlu i usługach hotelarsko-restauracyjnych legitymowała się cudzoziemskim pochodzeniem, przeważnie algierskim. W sytuacji, gdy cudzoziemcom we Francji trudno było uzyskać pozwolenie na handel detaliczny napojami, Algierczycy skorzystali z przysługujących im przywilejów. Po układach z Evian Algierczycy, Marokańczycy i Tunezyjczycy skupili w swych rękach 80% detalicznego handlu żywnościowego prowadzonego przez nie-Francuzów.

- Travailleurs migrants : les normes de l'OIT / C. Vittin-Balima // *Education Ouvrière*. – 2002, nr 4, s. 7-13.

**Pracownicy migranci : normy Międzynarodowej Organizacji Pracy.**

Międzynarodowa Organizacja Pracy od początku swojego działania wysuwała hasła zapewnienia równego traktowania pracowników własnego kraju i obcego oraz uzgodnienia polityki migracyjnej między organizacjami rządowymi i innymi; a deklaracja filadelfijska z 1944 r. kładła szczególnie nacisk na problemy pracowników migrantów. Konferencja MOP z 1998 r. wskazała na instrumenty ochrony i specjalnego traktowania tej słabej ekonomicznie społeczności. Zaproponowano włączenie przepisów o równym traktowaniu w ramy ustaw o ubezpieczeniu społecznym oraz wprowadzenie skutecznych instrumentów kontrolowania realizacji ważnych konwencji, m.in.: nr 26 o metodach zatwierdzania minimalnych płac, nr 29 o pracy szczególnie uciążliwej, nr 81 o inspekcji pracy, nr 87 o wolności związkowej i przestrzeganiu praw związkowych, nr 88 o służbach zatrudnienia, nr 98 o prawie do organizowania się i do układu zbiorowego, nr 100 o równym wynagradzaniu, nr 103 o ochronie macierzyństwa, nr 105 o likwidowaniu pracy uciążliwej, nr 107 o populacji Aborygenów, nr 111 o dyskryminacji w zatrudnieniu i zawodzie, nr 115 o mieszkaniach pracowniczych, nr 122 o polityce zatrudnienia, nr 138 o wieku minimalnym, nr 158 o zwolnieniach z pracy, nr 168 o ochronie zatrudnienia i przeciwdziałaniu bezrobociu nr 169 o ludności tubylczej i plemiennej, nr 181 o prywatnych agencjach poszukiwania pracy. Oprócz uregulowań o zasięgu międzynarodowym wiele organizacji regionalnych

wyposażono w instrumenty decydowania o pobycie, sytuacji i wyjeździe z kraju pracowników obcokrajowców. Władze poszczególnych krajów podpisują bilateralne układy o regulowaniu nadmiernego napływu imigrantów. Obok licznych zaleceń ukierunkowanych na ochronę interesów imigrantów zapowiedziano konwencję ONZ w walce z międzynarodowym przepływem czynów kryminalnych oraz nielegalnym handlem migracyjnym. Jako nowe problemy migracyjne zalicza się sytuację krajów Europy Środkowej i Wschodniej, które w przeszłości niedotknięte napływem imigrantów, spełniające najwyżej rolę terytorium tranzytowego mogą obecnie stać się regionem docelowych imigracji.

- Trudovaja politika gosudarstva v otnošenii lic staršich vozrastov v Japonii / T. N. Matrusova // *Trud za Rubežom*. - 2003, nr 2, s. 23-48 bibliogr.

**Polityka państwa wobec pracy ludzi starszych w Japonii.**

Podstawowe kierunki polityki państwa w zakresie pracy osób starszych w Japonii to: wydłużenie okresu nieprzerwanej pracy zawodowej do 65 roku życia; stworzenie możliwości powtórnego zatrudnienia osób, które zostały zwolnione przed ukończeniem 65 roku; wprowadzenie nowych form zatrudnienia dla osób starszych (w niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony, samozatrudnienia, dzielenia jednego miejsca pracy na kilku pracowników i in.); dokształcanie osób starszych; stworzenie „społeczeństwa bez wieku”, w którym ludzie starsi będą mogli uczestniczyć w pracy i w innych dziedzinach życia kierując się wyłącznie własnymi pragnieniami i możliwościami bez istniejących jeszcze obecnie ograniczeń. Kierunki te znalazły swe odzwierciedlenie w uchwalonej w 1986 r. ustawie o stabilizacji zatrudnienia osób starszych, i w uzupełnieniu do niej z 2001 r., mówiącym o zakazie dyskryminacji pracy osób starszych. Z tą polityką państwa ściśle związana jest zapoczątkowana i przewidziana na dużą skalę reforma ubezpieczeń emerytalnych. Na kierunki polityki państwa wobec pracy osób starszych ma niewątpliwie wpływ starzenie się społeczeństwa Japonii, w której wg prognoz udział osób w wieku 65 lat i starszych do 2020 r. będzie wynosić 25%.

- (Über-)Regulierung von Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnissen? Kritik und Perspektiven / H. Pfarr // *WSI-Mitteilungen*. - 2003, nr 5, s. 313-318 bibliogr.

**Czy przeregulowanie rynku pracy i stosunków pracy? Krytyka i perspektywy.**

Dyskusja o uregulowaniu rynku pracy okazuje się we właściwych dyscyplinach nauki jednostronna, nie uwzględnia uwarunkowań konstytucyjno-prawnych oraz danych empirycznych. Problematiczne okazują się zgłaszane żądania, które bywają wyraźnie sprzeczne z postanowieniami konstytucji. Tocząca się debata o ochronie przed wypowiedzeniem pracy wywodzi się z błędnej podstawy empirycznej. Zwolnienia prawie zawsze będą prowadzić do procesów w sądach pracy, zatem wypłaty odszkodowań stają się regułą. Dyskusja o tzw. sojuszach dla pracy nie dba o efekty legalizacji takich sojuszy ze związkami zawodowymi i tym samym lekceważy autonomię układów zbiorowych gwarantowaną konstytucyjnie. Prawnicy reprezentują pogląd, że w Niemczech ochrona przed wypowiedzeniem pracy niszczy masowo miejsca pracy.

- Unemployment as a social norm : psychological evidence form panel data / A. E. Clark // *Journal of Labor Economics*. - 2003, nr 2, s. 323-351, tab. bibliogr.

**Bezrobocie jako norma społeczna : dane natury psychologicznej pochodzące z badań panelowych.**

Wykorzystano 7 serii brytyjskich badań panelowych gospodarstw domowych w celu przetestowania norm społecznych w zakresie statusu jednostki na rynku pracy. W prezentowanych analizach dobre samopoczucie bezrobotnego jest ukazane jako czynnik ściśle powiązany z grupą bezrobotnych, do których znajduje on odniesienie swojej sytuacji (na poziomie regionalnym, gospodarstwa domowego, czy partnera ). Rezultaty przedstawionych analiz wskazują, że szczególnie mężczyźni postrzegają siebie bardzo indywidualnie zależnie od stopnia, w jakim są w stanie sprostać normom społecznym danej grupy odniesienia. Dane pochodzące z badań panelowych pokazują również, że ci, których samopoczucie

i nastrój psychiczny pogorszyły się z chwilą znalezienia się w gronie bezrobotnych o wiele mniej chętnie pozostają bezrobotnymi na dłużej, starają się jak najszybciej znaleźć zatrudnienie. Na podstawie wyników wspomnianych badań można zauważyć, że psychologiczne wyjaśnienie zróżnicowania zachowań i samopoczucia bezrobotnych jest możliwe jedynie przy uwzględnieniu zmienności norm dotyczących postrzegania zatrudnienia jako użyteczności społecznej w grupie, do której odnosi dany bezrobotny swą sytuację życiową. Im wyższy wskaźnik bezrobocia w grupie odniesienia, tym częściej następuje rozluźnienie istniejących dotychczas norm społecznych, dotyczących zatrudnienia jako użyteczności społecznej i samopoczucie bezrobotnych jest lepsze.

- Wege zu einer effizienteren Arbeitsvermittlung / G. Schmid // *WSI-Mitteilungen*. - 2003, nr 5, s. 291-299, tab. wyk. bibliogr.

**Drogi do bardziej efektywnego pośrednictwa pracy.**

Ujawniony przez Federalną Izbę Obrachunkową skandal w pośrednictwie pracy, rozczarowujące dotychczasowe wyniki badania skuteczności polityki rynku pracy i ponadprzeciętne długotrwałe bezrobocie, przy jednocześnie narastających brakach potrzebnych kwalifikacji zawodowych, to wystarczające podstawy do pytania o efektywność niemieckiego pośrednictwa pracy. Artykuł jest sprawozdaniem przedstawiającym wyniki określonego podejścia badawczego służącego systematycznemu porównywaniu sprawności działań. Techniczna analiza wydajności, obliczona na podstawie danych ze 141 zachodnioniemieckich urzędów pracy i szczegółowych badań w 8 urzędach dostarczyła wskazówek jak zmobilizować potencjalną efektywność w administrowaniu pracą. Ze względu na pewne braki i niedokładności w badanym materiale oraz konieczność dalszego metodycznego rozwoju analizy, uzyskane dotychczas wyniki należy traktować jako tymczasowe. Ogólna konkluzja sprawozdania sprowadza się do tego, że samo nawet najbardziej efektywne pośrednictwo urzędów pracy nie stworzy nowych miejsc pracy; powstają one w odpowiednich warunkach sprzyjających innowacjom, inwestycjom, efektywnemu popytowi i bezpieczeństwu socjalnemu także przy elastycznych warunkach zatrudnienia.

- Zugang zum Arbeitsmarkt nach dem Zuwanderungsgesetz / D. Feldgen // *Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik*. - 2003, nr 4, s. 132-139.

**Dostęp do niemieckiego rynku pracy w nowym prawie migracyjnym.**

Nowe niemieckie prawo migracyjne wprowadza szereg poważnych zmian. Po raz pierwszy przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców nie zostaną ujęte w kodeksie socjalnym, jak było to dotychczas, lecz w nowym prawie migracyjnym. Ponadto nie przewidziano w nim żadnych nowych rozwiązań dla obywateli tureckich, w szczególności w zakresie dostępu do rynku pracy. Najpoważniejszą zmianą będzie zastąpienie dotychczas obowiązujących dwóch dokumentów – pozwolenia na pracę i pozwolenia na pobyt – jednym. W dalszym ciągu to urząd pracy będzie podejmował decyzję o przyznaniu nowego pozwolenia. W przyszłości przewiduje się wydawanie pozwoleń na pobyt na czas określony oraz pozwoleń na osiedlenie na czas nieokreślony, które miałyby zastąpić dotychczasowe procedury. Nowe przepisy obejmować będą takie kwestie np. jak cel pobytu, a w związku z tym pozwolenie na pobyt będzie mogło być związane z edukacją, zatrudnieniem, łączeniem rodzin czy pomocą humanitarną. W ramach nowych przepisów stanie się możliwe przechodzenie od zezwolenia na pobyt na czas określony do zezwolenia na czas nieokreślony, jednak najwcześniej po 5 latach. Nowe prawo migracyjne powinno zwiększyć możliwości dostępu do rynku pracy, ponieważ w interesie niemieckiej gospodarki leży stworzenie ram prawnych, które ułatwiałyby napływ imigrantów. W celu zapobiegania wzrostowi bezrobocia spowodowanego niekontrolowanym napływem cudzoziemców dokonano ich podziału na 3 grupy: wysoko kwalifikowana siła robocza (dla której wprowadza się udogodnienia), fachowa siła robocza (w tym przypadku preferuje się własnych obywateli) oraz pracownicy niewykwalifikowani (dla których dostęp do rynku pracy jest w dalszym ciągu utrudniony). Pojawiają się też postulaty by nowe przepisy wprowadziły, wzorowany na kanadyjskim, system oceny imigrantów, który byłby uzależniony od konkretnej oferty pracy. Nie jest jeszcze jednak znany termin

---

#### Literatura o rynku pracy

---

wprowadzenia tego rozwiązania. Nowe prawo migracyjne przewiduje możliwość uzyskania w trakcie pobytu w Niemczech prawa do pracy. Dotyczy to zwłaszcza studentów cudzoziemców, którzy ukończyli w Niemczech studia oraz przybyłych do Niemiec małżonków cudzoziemców, którzy już tam mieszkają.

Wybór na podstawie *Przeglądu Dokumentacyjnego GBPiZS* GAJ

### ***Recenzja***

**Zdzisław Sadowski, Tomasz Wach, LEKSYKON PRACY, BEZROBOCIA I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO, Wydawnictwo „Biblioteczka Pracownicza” Warszawa 2003, stron 463**

Pojawienie się na rynku księgarskim „Leksykonu pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego” dalej zwanego Leksykonem, wydanego nakładem Wydawnictwa „Biblioteczka Pracownicza” oznacza nową jakość wśród wydawnictw prawniczych. Po raz pierwszy ukazuje się pozycja o charakterze encyklopedycznym, obejmująca tak szerokie spektrum zagadnień dotyczących nie tylko prawa pracy, ale również bezrobocia i zabezpieczenia społecznego, jest to jednocześnie opracowanie o znacznie szerszym zakresie tematycznym w porównaniu do dotychczas wydanych publikacji.

Trudno przecenić wartość tego opracowania. Jest ono niezwykle użyteczne, gdyż w jednej pracy zawarta jest obszerna wiedza, informacja oraz doświadczenie praktyczne Autorów.

Celem Leksykonu jest ujednolicenie pojęć oraz nadanie im jednoznacznej interpretacji z zakresu rynku pracy, polityki zatrudnienia, wynagrodzeń, organizacji pracy oraz zarządzania zasobami ludzkimi.

Potrzeba opracowania i wydania Leksykonu wyniknęła z następujących przesłanek:

- dynamicznego rozwoju gospodarki rynkowej w naszym kraju, powodującego potrzebę ścisłej współpracy pomiędzy wieloma różnymi partnerami, w tym w szczególności: pracodawcami, pracownikami, związkami zawodowymi, organami władzy rządowej i samorządowej, urzędami pracy, itp. Warunkiem zaś koniecznym dla zapewnienia takiej współpracy jest zapoznanie się z interdyscyplinarnymi pojęciami stosowanymi w dziedzinie pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego oraz ich jednolitą interpretacją,
- potrzeby prowadzenia prozatrudnieniowej polityki gospodarczej w kraju, mającej na celu przeciwdziałanie bezrobociu i łagodzenie jego negatywnych skutków,



---

## Literatura o rynku pracy

---

- promocji przedsiębiorczości i rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw,
- zapewnienia spójności prowadzonych w dziedzinie pracy badań oraz porównywalności otrzymywanych wyników,
- ułatwienia korzystania z literatury anglojęzycznej dotyczącej ujętych w Leksykonie zagadnień.

Można oczekiwać, iż Leksykon, stanowiąc kompendium wiedzy w tak szerokim zakresie, pozwoli w szczególności na uzyskanie następujących korzyści:

- ułatwi uczącej się młodzieży przyswojenie niezbędnej wiedzy w zakresie szeroko rozumianej problematyki pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego,
- ułatwi pracę służbom pracowniczym zakładów pracy oraz usprawni działalność urzędów pracy w zakresie instytucjonalnej obsługi rynku pracy,
- ułatwi korzystanie z informacji statystycznych służbom zatrudnienia oraz współpracującym z nimi partnerom rynku pracy,
- sprzyjać będzie zachowaniu ciągłości i porównywalności danych,
- usprawni przeprowadzenie badań i analiz dotyczących problematyki pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego oraz opracowywanie prognoz w tych obszarach tematycznych.

Leksykon składa się z 6 rozdziałów.

Rozdział 1 zawiera uwagi i objaśnienia dla posługujących się Leksykonem. Rozdział 2 obejmuje definicje 680 wybranych pojęć dotyczących problematyki pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego, usystematyzowanych w czternastu grupach tematycznych oraz grupy piętnastej zawierającej pozostałe definicje pojęć nie ujętych w grupach tematycznych, lecz związanych z tematyką Leksykonu. Rozdział 3 zawiera alfabetyczny wykaz zdefiniowanych w rozdziale 2 pojęć. W rozdziałach 4 i 5 zamieszczono kolejno słowniki: polsko-angielski i angielsko-polski zawartych w Leksykonie haseł. Rozdział 6 obejmuje obszer-

ny wykaz materiałów źródłowych, na podstawie których opracowywano definicje występujących w Leksykonie haseł.

Dobór haseł do Leksykonu wynikał z przeprowadzonej przez autorów analizy potrzeb, w tym w szczególności:

- pracowników urzędów pracy oraz osób bezrobotnych i poszukujących pracy,
- służb pracowniczych zakładów pracy,
- młodzieży szkolnej i studenckiej kształcącej się na kierunkach ekonomicznych i zarządzania.

Przy opracowaniu Leksykonu autorzy korzystali z wielu różnorodnych źródeł informacji, w tym w szczególności: obowiązujących aktów prawnych, encyklopedii, słowników, zeszytów metodycznych GUS, opracowań Krajowego Urzędu Pracy, opracowań MGPIPS oraz innych publikacji, materiałów i opracowań dotyczących problematyki pracy, bezrobocia i zabezpieczenia społecznego. Przyjęte w Leksykonie rozwiązanie polegające na opracowaniu wykazu bibliograficznego dla poszczególnych rozdziałów ułatwia Czytelnikowi zdobywanie pogłębionej wiedzy w interesującym go obszarze tematycznym.

Warto również wspomnieć o zawartych w Leksykonie hasłach dotyczących organizacji i funkcjonowania instytucji Unii Europejskiej. Poznanie tych haseł może ułatwić proces naszej integracji z Unią Europejską, jak również sprzyja efektywnemu wykorzystaniu środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Prof. M. Kabaj z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych stwierdził, że dzieło jest niezwykle ambitnym i użytecznym przedsięwzięciem. Daje niemal kompletną wiedzę o pracy, bezrobociu i zabezpieczeniu społecznym”.

Redakcja Wydawnictwa  
„Biblioteczka Pracownicza”