

NIEDOSKONAŁOŚCI WSPÓŁCZESNEGO
RYNKU PRACY

Anna Barwińska-Małajowicz
Bogusław Ślusarczyk
Tomasz Czop

**NIEDOSKONAŁOŚCI WSPÓŁCZESNEGO
RYNKU PRACY**
niedoskonałości – możliwości – prawidłowości

Rzeszów 2017

Recenzenci:
prof.
prof.

Wydanie publikacji sfinansowane przez
oraz
i

Korekta tekstu:

Projekt okładki:
Wydawnictwo AMELIA

ISBN:

© Copyright by: Anna Barwińska-Małajowicz, Tomasz Czop, Bogusław Ślusarczyk
Wydział Ekonomii Uniwersytetu Rzeszowskiego
Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

© Copyright by: Wydawnictwo AMELIA Aneta Siewiorek

Druk i oprawa:
Wydawnictwo AMELIA Aneta Siewiorek
ul. dr. J. Tkaczowa 186, 36-040 Boguchwała
tel. 17 853-40-23; tel. komórkowy 600-232-402

www.wydawnictwoamelia.pl
<http://wydawnictwoamelia.pl/sklep/>
e-mail: wydawnictwoamelia@go2.pl

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	7
---------------------------	---

CZĘŚĆ I

NIEDOSKONAŁOŚCI RYNKU PRACY – wymiar lokalny, regionalny i globalny

<i>Józefina Hrynkiewicz</i> Praca wyzwaniem współczesnej polityki społecznej.....	13
<i>Ewa Mazur-Wierzbicka</i> Rynek pracy w kontekście zrównoważonego rozwoju.....	30
<i>Katarzyna Puchalska</i> Rynek pracy w unii europejskiej – współczesne wyzwania	40
<i>Karol Sołek</i> Wpływ środków Unii Europejskiej na rynek pracy w regionie podkarpackim	49
<i>Magdalena Turczyn</i> Wpływ środków finansowych z budżetu UE na rynek pracy w woj. Podkarpackim w latach 2004-2013	63

CZĘŚĆ II

ZNACZENIE I MOŻLIWOŚCI KAPITAŁU LUDZKIEGO

<i>Krystyna Leśniak-Moczuk</i> Ciągłość i zmiana edukacji w perspektywie globalizacji.....	91
<i>Izabela Mroczkowska-Białasek</i> Przestrzenne zróżnicowanie potencjału edukacyjnego jako podstawa budowania kapitału ludzkiego województw w kontekście migracji	106
<i>Maria Majewska</i> Bariery w zatrudnianiu młodych ludzi w krajach rozwiniętych	122
<i>Dominika Krochmal, Agnieszka Szydło, Małgorzata Górka</i> Aktywność ludzi młodych na rynku pracy	141
<i>Monika Jakubiak, Anna Mazur-Sokół</i> Aktywność zawodowa absolwentów szkoły wyższej – raport z badań	152

CZĘŚĆ III

WYBRANE OBSZARY I PRAWIDŁOWOŚCI RYNKU PRACY

<i>Agnieszka Rzepka</i> Rozwój MŚP a postawa przedsiębiorcza w aspekcie rynku pracy. Analiza porównawcza na podstawie badań własnych	171
<i>Maria Bosak, Michał Skóra</i> Terminowe zatrudnianie pracownicze jako przykład niedoskonałości prawa pracy?	191

<i>Małgorzata Lechwar, Grzegorz Wisz</i> Klastry w procesie kreowania zmian na rynku pracy	198
---	-----

CZĘŚĆ IV

NIEDOSKONAŁOŚCI RYNKU PRACY – doświadczenia międzynarodowe

<i>Anatolij Zadoya</i> Economies of the visegrad countries and ukraine: comparative analysis	211
<i>Petr Rožňák</i> Security, threats and hazards in their current general and specific forms: a new theory of security	225
<i>Martin Mašľan, Pavel Nečas</i> The conflict in Eastern Ukraine	234
<i>Maria Karpiak</i> The development stimulation of creative spaces as the direction of implementation of regional policy in terms of decentralization of power in Ukraine	247
<i>Kuzmenko N.V.</i> Trends in investment in agriculture Ukraine	253
<i>Iva Nedomlelová</i> Minimum wage: a positive or negative factor?.....	259
<i>Lenka Sojková</i> The Limits of State Employment Policy in the Labour Market.....	272
<i>Viera Mokrišová</i> The Impact of Tax Evasion to the Economic Environment.....	287
<i>Ioseb Masurashvili</i> Development business sector and labor market (for example Georgia)	295
<i>Revaz Shengelia, Zhuzhuna Tsiklauri-Shengelia, Natia Shengelia</i> The Role of Foreign Investment, Investment Activity factors in the Development of Economy	303
<i>Cleuber Vieira dos Santos da Silva, Geraldo Alemandro Leite Filho, Sarah Dantas Rabelo Mota, Fabiana Siqueira Alves Martins, Fernanda Oliveira Alves, Janete Aparecida Ribeiro Alves</i> Quality indicators of public financial management: case of the municipalities of the northern region of minas gerais	310
<i>Sara Gonçalves Antunes de Souza, Sarah Dantas Rabelo Mota</i> Knowledge produced by unimontes research groups (2007-2010).....	330

KOMUNIKAT (Statement)

<i>Alexandra David</i> Migration as a possible source of human capital creation for sustainable regions? – how companies actively can support labour market integration of refugees	351
Zakończenie	361

WPROWADZENIE

Rynek pracy stanowi istotny element modelu społecznej gospodarki rynkowej i podlega wpływom dynamicznie zachodzących procesów w skali globalnej, regionalnej i lokalnej. Przedmiotem wielu dyskusji prowadzonych na różnych forach i w kręgach intelektualno-kulturowych w krajach, których fundament funkcjonowania i rozwoju stanowi rynkowa filozofia gospodarowania, jest określenie kierunków doskonalenia mechanizmów funkcjonowania rynku pracy. Ich celem jest wzmocnienie podstawy modelu społecznej gospodarki rynkowej, którą jest symbioza gospodarki rynkowej z silnym demokratycznym państwem. Współczesny rynek pracy, zarówno międzynarodowy, krajowy, regionalny czy lokalny musi się zmierzyć z szerokim spektrum nowych wyzwań rozwojowych. Niniejsza monografia, podzielona na cztery części, jest poświęcona problematyce wyzwań wobec niedoskonałości współczesnego rynku pracy, przy czym trzy pierwsze części, zredagowane w języku polskim, dotyczą niedoskonałości polskiego rynku pracy, natomiast czwarta część, opracowana w języku angielskim, odnosi się do problemów rynku pracy w innych krajach.

Część pierwsza zatytułowana: *Niedoskonałości rynku pracy – wymiar lokalny, regionalny i globalny* składa się z pięciu rozdziałów.

Pierwszy rozdział autorstwa prof. dr hab. Józefiny Hryniewicz, zatytułowany *Praca wyzwaniem współczesnej polityki społecznej*, podejmuje problematykę przedmiotowego oraz podmiotowego traktowania pracy i pracownika. Autorka zwraca uwagę na problem zatrudniania i wynagradzania pracowników w kontekście katolickiej nauki społecznej oraz porusza kwestię godziwego wynagrodzenia za pracę.

Autorka rozdziału drugiego pt. *Rynek pracy w kontekście zrównoważonego rozwoju*, dr hab. Ewa Mazur-Wierzbicka podejmuje refleksję nad ujęciem problematyki rynku pracy w koncepcji zrównoważonego rozwoju. W rozdziale przybliżono tematykę zrównoważonego rozwoju, opisano uwarunkowania zrównoważonego rozwoju adekwatne dla rynku pracy oraz wskazano na mierniki zrównoważonego rozwoju pozwalające na monitorowanie obszaru rynek pracy.

Celem rozdziału trzeciego pt. *Rynek pracy w Unii Europejskiej – współczesne wyzwania* autorstwa dr inż. Katarzyny Puchalskiej było zaprezentowanie niektórych tendencji na wspólnotowym rynku pracy. W rozdziale zwrócono uwagę na współczesny rynek pracy, który jest obszarem oddziaływania bardzo wielu czynników o charakterze ekonomicznym, społecznym, kulturowym i politycznym. Czynniki te tworzą zarówno warunki do rozwoju pożądaných relacji na rynku pracy, ale również powodują występowanie wielu napięć i problemów, jak problem migracyjny współczesnej Europy.

Rozdział czwarty pt. *Wpływ środków Unii Europejskiej na rynek pracy w regionie podkarpackim*, opracowany przez mgr Karola Sołka porusza kwestię wykorzystania przez województwo podkarpackie środków pochodzących z Unii Europejskiej. Analiza obejmuje perspektywę finansową lat 2004-2006 oraz 2007-2013 i koncentruje się w obszarze wsparcia podkarpackiego rynku pracy.

W ostatnim rozdziale pierwszej części monografii zatytułowanym *Wpływ środków finansowych z budżetu UE na rynek pracy w woj. podkarpackim w latach 2004-2011*, autorstwa mgr Magdaleny Turczyn, podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, czy środki z budżetu UE były kierowane właściwie na najbardziej problematyczne obszary rynku pracy, oraz czy ich wydatkowanie wpłynęło na zmniejszenie problemów występujących na rynku pracy, w latach 2004-2013. Wykorzystując dane ze sprawozdań z realizacji POKL oraz wskaźnik lokalizacji - LQ przeprowadzono porównanie efektów osiągniętych w woj. podkarpackim do efektów w skali kraju ogółem. Stwierdzono, że środki finansowe z UE wpłynęły na poprawę wskaźników w najbardziej problematycznych obszarach rynku pracy.

Część druga pt. *Znaczenie i możliwości kapitału ludzkiego* obejmuje kolejne pięć rozdziałów.

Rozdział zatytułowany *Ciągłość i zmiana edukacji w perspektywie globalizacji*, przygotowany przez dr hab. Krystynę Leśniak-Moczuk, skupia się na omówieniu problematyki zmian w obszarze nauki i edukacji. W opinii Autorki rozdziału konieczne staje się wypracowywanie nowych metod nauczania, zamiast odtwórczego zapamiętywania, ważne jest uczenie postaw, umiejętności pozyskiwania wiedzy, oceny jej użyteczności.

Kolejny rozdział pt. *Przestrzenne zróżnicowanie potencjału edukacyjnego jako podstawa budowania kapitału ludzkiego województw w kontekście migracji* opracowany przez mgr Izabelę Mroczkowską-Białasek porusza również tematykę edukacji, która jest naturalną podstawą dla budowania kapitału ludzkiego. Autorka zaznacza, że znaczna część inwestycji w kapitał ludzki skupia się na poprawie jakości kształcenia na różnych poziomach. Zatem droga rozwoju gospodarczego opartego na wiedzy jest podstawą dla realnych działań, które oddziałują na rzeczywistość społeczną i są czynnikiem kształtującym rynek pracy. Diagnoza zaistniałych zmian stała się głównym tematem przeprowadzonej analizy.

Celem rozdziału autorstwa dr hab. Marii Majewskiej, zatytułowanego *Bariery w zatrudnianiu młodych ludzi w krajach rozwiniętych* było przedstawienie metod zwiększania stopnia zatrudnialności młodych ludzi na rynku pracy. W rozdziale omówiono bariery, jakie napotykają ludzie młodzi na rynku pracy oraz sposoby ich zmniejszania w oparciu o przeprowadzoną metaanalizę wyników badań różnych autorów i instytucji międzynarodowych. Poruszono również problem marginalizacji ludzi młodych na rynku pracy z powodu krzywdzących stereotypów, które znajdują wyraz w niższych wynagrodzeniach i gorszych warunkach pracy.

W kolejnym rozdziale zatytułowanym *Aktywność ludzi młodych na rynku pracy*, opracowanym przez dr Małgorzatę Górkę, Dominikę Krochmal oraz Agnieszkę Szydło, podjęto również problematykę dotyczącą młodzieży na rynku pracy. Przedstawiono charakterystykę młodych uczestników rynku pracy, czynniki utrudniające podjęcie pracy przez młodego człowieka, jak i te, które wpływają pozytywnie i zachęcają do rozpoczęcia aktywności zawodowej, a także problem bezrobocia osób młodych w Unii Europejskiej.

Ostatni rozdział w tej części monografii pt. *Aktywność zawodowa absolwentów szkoły wyższej – raport z badań*, opracowany przez dr Monikę Jakubiak oraz mgr Annę

Mazur-Sokół traktuje o aktywności zawodowej osób młodych, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji absolwentów szkół wyższych. Zaprezentowany w rozdziale materiał empiryczny zgromadzono na podstawie badań losów zawodowych absolwentów Politechniki Lubelskiej. Celem przeprowadzonych badań była identyfikacja czynników wpływających na aktywność zawodową absolwentów, prowadzącą do znalezienia swojego miejsca na rynku pracy. Na podstawie przeprowadzonej analizy wyników badań sformułowano wnioski dotyczące zatrudnienia, sposobów poszukiwania pracy, doksztalcania oraz roli uczelni w rozwoju kompetencji zawodowych.

Część trzecią monografii pt. *Wybrane obszary i prawidłowości rynku pracy* rozpoczyna rozdział autorstwa dr Agnieszki Rzepki, zatytułowany *Rozwój MŚP a postawa przedsiębiorcza*. Analiza porównawcza na podstawie badań własnych. Autorka zidentyfikowała motywy podejmowania działalności gospodarczej w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw na przykładzie badań własnych w kontekście rozwoju przedsiębiorczości w Polsce. W rozdziale przedstawiono teoretyczne podstawy przedsiębiorczości oraz omówiono przedsiębiorczość w Polsce na tle wybranych krajów europejskich.

Analiza niedoskonałości występujących na polskim rynku pracy byłaby niekompletna bez ukazania problemów natury prawnej. Kwestię tę poruszyli dr Maria Bosak oraz mgr Michał Skóra w rozdziale pt. *Terminowe zatrudnianie pracowników jako przykład niedoskonałości prawa pracy*, koncentrując swoją uwagę na ostatnich modyfikacjach Kodeksu Pracy, dzięki którym zostanie ograniczone dość powszechne zjawisko zatrudniania terminowego (umowy na czas określony). Rozdział oparto na analizie normatywnej obowiązującego stanu prawnego, które poparto aktualnym orzecznictwem sądowym, będącym wynikiem praktycznego stosowania prawa.

Autorzy ostatniego rozdziału, pt. *Klustry w procesie kreowania zmian na rynku pracy*, dr inż. Małgorzata Lechwar oraz dr Grzegorz Wisz podjęli tematykę roli partnerstw typu klustra w procesie kreowania zmian na rynku pracy. Tak sformułowany obszar badawczy wymagał prezentacji koncepcji partnerstwa oraz idei klustra, jak również korzyści wynikających z partnerstw klastrowych. Podjęty problem przedstawiono na przykładzie Podkarpackiego Klustra Energii Odnawialnej działającego w formule Stowarzyszenia „Podkarpacka Ekoenergetyka”. Celem głównym rozdziału była próba wskazania wpływu partnerstw klastrowych na rynek pracy ze szczególnym uwzględnieniem potencjalnych i realnych korzyści.

Część czwarta pt. *Niedoskonałości rynku pracy – doświadczenia międzynarodowe* obejmuje czternaście rozdziałów, w których zaprezentowano wybrane problemy związane bezpośrednio z sytuacją na współczesnym rynku pracy (lub wywierające na nią istotny wpływ) w następujących krajach: Ukraina, Słowacja, Czechy, Gruzja oraz Brazylia.

Monografię zamyka *Zakończenie*, podsumowujące przeprowadzone analizy i rozważania. Na uwagę zasługuje również Komunikat autorstwa dr Alexandry David, który podejmuje problematykę migracji w kontekście możliwości kreacji kapitału ludzkiego, z uwzględnieniem kwestii wsparcia integracji na rynku pracy uchodźców.

Zarysowane spektrum problemów poruszonych w monografii charakteryzuje się interdyscyplinarnością ujęć oraz aktualnością podejmowanych zagadnień. Publikacja

realizuje dwa główne cele: poznawczy i praktyczny, przy czym zestawione w niej teksty przede wszystkim identyfikują istniejące stany rzeczy, diagnozują sytuacje oraz zawierają oceny funkcjonowania wybranych obszarów współczesnego rynku pracy. Pomimo tego, że mniejsza waga jest przyłożona do praktycznych rekomendacji i postulatów oraz prezentacji sposobów zmniejszania lub rozwiązywania zdiagnozowanych niedoskonałości rynku pracy, to jednak mogą one stanowić asumpt do dalszego poszukiwania praktycznych zastosowań zaprezentowanej wiedzy. Mamy nadzieję, że rozważania i analizy przedstawione w publikacji przyczynią się do identyfikacji niedoskonałości istniejących w różnych obszarach rynku pracy, jak również pozwolą na wskazanie możliwości zmniejszenia skali niektórych problemów, z którymi boryka się współczesny rynek pracy, szczególnie w kontekście doskonalenia gospodarki zasobami pracy.

Anna Barwińska-Małąjowicz
Tomasz Czop
Bogusław Ślusarczyk

CZĘŚĆ I

NIEDOSKONAŁOŚCI RYNKU PRACY

– wymiar lokalny, regionalny i globalny

Józefina Hrynkiewicz¹

Praca wyzwaniem współczesnej polityki społecznej

1. OGÓLNE ASPEKTY RYNKU PRACY

Czy sytuacja społeczna i ekonomiczna w sferze pracy na początku XXI wieku ma cechy wspólne z sytuacją na początku wieku XIX? Tak postawione pytanie można by w pierwszym odruchu uznać za absurdalne. Sytuacja obecna w porównaniu z tą przed dwoma stuleciami zmieniła się przecież diametralnie. Nie ma gwałtownie rozwijającego się przemysłu, który „pochłaniał” wszelkie nowe zasoby pracy, łącznie z dziećmi i wciąż „domagali” wciąż następnych pracowników. W celu regulowania problemów pracy i zatrudnienia w XIX wieku powstawały państwowe regulacje w zakresie ochrony i prawa pracy, rozwijał się szeroko ruch związkowy.

Pogłębiająca się deformacja procesu pracy spowodowała degradację człowieka pracy, którego sprowadzono do przedmiotu (jednego z wielu czynników produkcji). Przedmiotowe traktowanie pracownika prowadziło do pogłębiających się deformacji w procesie powstawania i rozwoju rodziny, co zagrażało wprost procesom przetrwania społeczeństw oraz poważnie zaburzało funkcje państwa. Deformacja systemu pracy, jako głównej dziedziny aktywności człowieka, której celem jest pozyskiwanie środków utrzymania dla osoby pracującej i jego rodziny (osób w stosunku, do którym pracownik ma obowiązek alimentacyjny) stała się głównym wyzwaniem, które w wieku XIX doprowadziło do ukształtowania polityki społecznej państwa.

Podjęte wysiłki przywrócenia pracy jej podmiotowego wymiaru datują się od II połowy wieku XVIII. W fundamentalnym dziele A. Smith (1773) podnosi problem m.in. kosztów pracy i wynagradzania pracownika. Zadaje to wciąż ważne pytanie: ile powinien zarabiać robotnik, aby sam się utrzymał i wychował następcę? Problem ten będzie przedmiotem wielu prac i rozważań w całym wieku XIX (von Ketteler w słynnym, Leon XIII w Encyklice Rerum Novarum). Może warto przypomnieć, że w Encyklice Rerum Novarum sformułowana została koncepcja płacy rodzinnej (robotnik z wynagrodzenia ma utrzymywać rodzinę na poziomie właściwym dla określonego poziomu rozwoju w danym państwie). Kwestia pracy w katolickiej nauce społecznej podnoszona będzie wielokrotnie. W całościowym ujęciu powtórzona zostanie 100 lat później przez Papieża Jana Pawła II (Laborem Exercens, Centesimus Annus). Gdzie Jan Paweł II napisze wprost: Praca jest kluczem do rozwiązania kwestii społecznej?

Obowiązująca w państwach członkowskich Europejska Karta Społeczna wysokość wynagrodzenia określa mianem „płacy godziwej”, która ma spełniać warunki sformu-

¹ prof. dr hab. UW, Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji; Instytut Stosowanych Nauk Społecznych.

łowane wcześniej u A. Smitha, w Katolickiej nauce społecznej, Powszechnej deklaracji praw Człowieka, w dokumentach MOP.

Pierwszą instytucją polityki społecznej państwa powołaną w latach 30. XIX wieku była państwowa inspekcja pracy, która powołano w 1834 roku w Anglii. W kolejnych latach powoływano instytucje ochrony pracy w Niemczech, we Francji i innych państwach. W pierwszej fazie rozwoju wprowadzone prawo miało zapewnić ochronę dzieciom z powodu ogromnych strat „czynnika ludzkiego”, co powodowało poważne trudności w poborze rekruta do armii. Dzieci nie tylko ginęły z powodu złych warunków pracy, ale traciły zdrowie w takim stopniu, że nie były zdolne do służby wojskowej. O ochronę dzieci upomniało się dowództwo armii brytyjskiej, potem pruskiej. Samo prawo nie było jeszcze wystarczające do ochrony pracy dzieci. Realizacja tego prawa wchodziła w życie powoli wdrażana przez powołane inspekcje ochrony pracy. Podobnie było z obowiązkiem szkolnym wprowadzanym w różnych krajach (m.in. Anglia, Niemcy), który, mimo iż obowiązywał, to nie był niekiedy realizowany, bo nie kontrolowano wykonania przepisów.

Organizacje pracowników i społeczny dialog. Związki zawodowe – nazywane początkowo zmwami robotników były zakazane. Ich upowszechnienie i zalegalizowanie ma długą historię. Podobnie państwo zakazywało tworzenia związków pracodawców, chociaż tego przepisu powszechnie nie przestrzegano.

Współcześnie, szczególnie w krajach poddanych procesom transformacji rola związków zawodowych istotnie zmniejszyła się. Wzrosła natomiast niepomniernie rola związków pracodawców.

Z zatrudnieniem powiązane jest bardzo ściśle ubezpieczenie społeczne. Założenia współczesnego systemu ubezpieczenia społecznego opracowano w pierwszej połowie XIX wieku we Francji. Wprowadzono je w klasycznej jego postaci w latach 80. XIX wieku w Niemczech. System upowszechnił się w następnych dziesięcioleciach w Europie. Dzięki powołaniu w 1919 roku MOP nastąpił rozwój zarówno systemu ubezpieczenia społecznego, a także ochrony pracy i zatrudnienia oraz wynagrodzenia pracowników. W 1952 roku MOP przyjął ważną dla ubezpieczenia społecznego Konwencję 102 o minimalnych normach zabezpieczenia społecznego. W 1948 roku w Powszechnej deklaracji praw człowieka wprowadzono jako jedno z podstawowych praw – prawo do ubezpieczenia społecznego. Prawo do powiązanego z zatrudnieniem ubezpieczenia społecznego w razie zdarzeń losowych traktowane jest w UE jako jedno z podstawowych praw obywateli.

Współcześnie wszystkie z praw pracowniczych ustanowionych i utrwalonych w XIX i XX wieku są kwestionowane jako osiągnięcia nabyte niesłusznie w dodatku ze szkodą dla gospodarki wolnorynkowej. Rozstrój systemu pracy wynika z odstąpienia od zasady podmiotowości pracy, poszanowania dla godności i praw człowieka pracy, a co za tym idzie wszystkich ludzkich wymiarów pracy:

- kwalifikacji, które w wielu, a zasadniczo w większości prac przestały mieć znaczenie (procesy tzw. deregulacji zawodów),
- zatrudnienia, który przybrało dla większości pracujących, szczególnie dla osób wchodzących na rynek pracy charakter nietrwałości, niestabilności, pospolicie określane umiarnie pracą śmieciowej,

- wynagrodzenia, które przestało mieć związek z wartością i jakością pracy oraz z kosztami wytworzenia pracy i kwalifikacji, (jeśli były potrzebne), a także z kosztami utrzymania,
- ubezpieczenia społecznego, które w coraz większym stopniu ma zależeć nie od zbiorowej solidarności i odpowiedzialności państwa, a coraz bardziej od indywidualnej przezorności i samozaradności,
- ochrony pracy, która przestała chronić pracownika i wartości jego życia pozazawodowego

Odstąpienie od podmiotowości pracy oraz od zasad zatrudnienia chroniących pracownika i społeczeństwo przed degradacją pracy i pracownika uzasadnianych jest tradycyjnie naczelną wartością konstytuującą współczesne społeczeństwa, jaką jest **Wolność**, w tym wolność pracy. **Czy wolność pracy jest istotną cechą /zasadą stosunków pracownik-pracodawca, czy też jest fikcją, hasłem uzasadniającym odejście od zasad zatrudnienia, także tych, zapisanych w prawach krajowych i międzynarodowych?** Proces ten nazywany "obejściem prawa" jest w zasadzie tak stary, jak samo prawo.

Wolność pracy to piękne hasło...ale wolności pracy nie ma, bo większość podejmuje pracę powodowana koniecznością uzyskania elementarnych środków utrzymania. Jeżeli nie przyjmie pracy na warunkach określonych przez pracodawcę, to może ustawić się w kolejce do uzyskania posiłku wydawanego przez dobroczynność prywatną lub państwową oraz ubiegać się o miejsce w przytułku, gdzie bynajmniej wolność nie ma miejsca.

Współcześnie wolności pracy nie ma tym bardziej im bardziej osoba obciążona jest obowiązkami alimentacji swoich bliskich.

Brak stałego zatrudnienia dla większości pracujących stało się znakiem współczesnych stosunków pracy. Obserwacja ostatnich 30 lat pokazuje ewolucję form zatrudnienia od umowy o pracę do; kontraktu o pracę, zlecenia, umowy na czas określony, umowy o dzieło, wypożyczanie pracowników, itp. do rozpowszechniającej od kilku lat formy zatrudnienia „na telefon”. Potencjalny pracownik jest, ma być w nieustającej gotowości do zatrudnienia. A potencjalny pracodawca wzywa go do wykonania określonego zadania; wtedy, gdy go potrzebuje, aby następnie oddalić go bez zobowiązań.

Formy niestałego i niestabilnego zatrudnienia dotyczą głównie ludzi młodych, absolwentów szkół różnych poziomów i typów.

Nowe słowa prekaria, prekariat: to nowa grupa, warstwa, klasa? Kim są? Jak i kiedy powstały?

Obserwowane na przełomie wieków XIX i XX zmiany zachodzące w strukturze społecznej **uwarunkowane są rozwojem i globalizacją neoliberalnej, gospodarki.** Prowadzi to do fragmentacji struktury społecznej, wzrostu i pogłębiania się nierówności społecznych, do powstawania coraz liczniejszych grup społecznych żyjących w trudnych warunkach materialnych (nierzadko w ubóstwie) i coraz większej koncentracji dochodu, który pozostaje w dyspozycji nielicznych. **Na przełomie wieków XX i XXI powstała (przypadkiem, czy celowo stworzona?) liczna, „rezerwowa” armia osób zdolnych do pracy, ale pozbawiona podstawowych zdobyczy socjalnych, jakim do niedawna było trwałe zatrudnienie, szkolenie zawodowe oraz powiązane z**

nim ubezpieczenie społeczne. Pojawienie się licznej grupy osób stale zagrożonych utratą elementarnych środków do życia nastąpiło wskutek nacisku globalnych pracodawców na rozwijanie tzw. „elastycznych” form zatrudnienia i otwartego coraz szerzej - pozbawianego regulacji prawnych – „elastycznego” zatrudnienia i rynku pracy.

Wskutek szybkiego rozwoju neoliberalnej, globalnej gospodarki powstaje „globalna struktura społeczna”, w której coraz większy udział mają grupy (warstwy?) trwale i czasowo bezrobotnych, „elastycznie” zatrudnianych, wynajmowanych od pośredników - do pracy na czas określony, ale też coraz gorzej dostosowanych do gwałtownie zmieniających się warunków pracy i życia. Zagrożonych o swój byt codzienny, zaabsorbowanych walką o przetrwanie, żyjących na marginesie społeczeństwa, wykluczonych, wyizolowanych ze społeczności, coraz gorzej dostosowujących się do zmiennych warunków pracy i życia. Grupy te wymagają nieustającego szkolenia przez firmy zewnętrzne i socjalizacji, aby stawały się kategorią „zatrudnialną”, gdy będzie ich potrzebowała neoliberalna globalna gospodarka. Wymagają stałej socjalizacji i nieustającego dostosowywania ich do „nowych” zmieniających się warunków globalnej gospodarki. Wymagają też stałej „troski”, o ponowne ich zintegrowanie społeczne i przeszkolenie do nowych warunków pracy. Ich nieokreślony status i nieustanne poczucie zagrożenia, w jakim żyją, wymaga stworzenia systemowych rozwiązań. To specjalnie dla nich wiele państw, także Polska, stworzyło liczne instytucje opieki i szkolenia. Kwalifikowani są przez „specjalistów” do właściwych im kategorii, poddawani terapii, zabiegom szkoleniowo-terapeutycznym, aby byli wciąż elastyczni i zdolni sprostać nowym wymaganiom i warunkom, aby poznali i zaakceptowali właściwe im miejsce w społeczeństwie. Dla nich państwowe i „prz rządowe”, rynkowe i „para-rynkowe” organizacje tworzą liczne programy aktywizujące do pracy, rozdają i zabierają im „przywileje”, finansują, programują i rozliczają projekty oczywiście europejskie. W tzw. „pobudzaniu” aktywności na rynku pracy osób wykluczonych ze stałego zatrudnienia, chodzi o utrzymywanie samo-napędzającego się mechanizmu nieustającej „adaptacji” i poprawiania poziomu „zatrudnialności”, tych, których systemowo pozbawiono stałej pracy i ubezpieczenia społecznego. Dlatego ich wielki wysiłek przystosowawczy, uczestnictwo w niekończących się szkoleniach jest animowany i finansowany przez liczne organizacje pobierające obfite środki ze źródeł publicznych; ich udział w zajęciach terapeutycznych i szkoleniowych służy stałemu uzasadnianiu ich istnienia. A także uzasadnianiu poważnych wydatków publicznych oraz istnieniu rozrastającej się do gigantycznych rozmiarów biurokracji. We wszystkich **programach aktywizowania „podopiecznych” - „klientów” traktuje się ich przedmiotowo;** jako wymagających nieustającej, serdecznej, lecz surowej troski ‘specjalistów’. Jako „klienci” nie zasługują na inne traktowanie, bo właśnie wymagają troski, gdyż nie dają sami sobie rady ze swoim trudnym położeniem społecznym i materialnym. W zasadzie na nic nie zasługują, dlatego nie mogą być traktowani podmiotowo, gdyż mogliby upomnieć się o swoje prawa. A przecież nigdy żadnych praw nie mieli, więc, o co mogliby się upominać?!

Aktywność instytucji publicznych wobec tych osób skierowana jest na nieustające działania integracyjne, szkoleniowe i adaptacyjne do potrzeb rynku pracy, potrzeb nieznanych przecież, bo wciąż zmieniających się warunków. W tzw. „pobudzaniu” aktywności na rynku pracy osób wykluczonych ze stałego zatrudnienia, chodzi o utrzy-

mywanie samo-napędzającego się mechanizmu nieustającej „adaptacji” i poprawiania poziomu „zatrudnialności”, tych, których systemowo pozbawiono stałej pracy i ubezpieczenia społecznego. W działaniach szkoleniowo-aktywizujących i integracyjnych chodzi wyłącznie o „łagodzenie” skutków poszerzającego się i pogłębiającego wykluczenia społecznego coraz liczniejszych grup społecznych, a nie o rozwiązanie narastającego wielkiego problemu społecznego. Skuteczne rozwiązanie wymagałoby bowiem usunięcia przyczyn tkwiących w procesach ekspansji neoliberalnej globalnej gospodarki; wymaga działań skierowanych nie na „ofiary” systemu, lecz na „sprawców” – na procesy i mechanizmy systemowe społecznego procesu wykluczenia.

Jak doszło do tego, że pracownik pozbawiony został bezpieczeństwa na rynku pracy oraz w zatrudnieniu; utracił prawo do ochrony pracy, wynagrodzenia za pracę, bezpieczeństwa w pracy; odszkodowania za wypadek w pracy, zasiłku w razie choroby, lub innych zdarzeń losowych? Jak to się stało, że w miejscu pracy utracił prawo do awansu, do nauki zawodu i szkolenia, do uzyskania godziwej zapłaty i dochodu na utrzymanie własne i rodziny, do zapłaty za pracę w ogóle, do podwyżki wynagrodzenia w związku ze wzrostem kosztów utrzymania, do ochrony przed natychmiastowym zwolnieniem? Jak to się stało, że pracowników pozbawiono faktycznego prawa do protestów, reprezentacji ich interesów, do strajku, do ochrony związkowej, do dialogu w środowisku pracy? A przecież formalne zapisy dotyczące wszystkich praw pracowniczych zapisane są w licznych aktach prawa krajowego (w konstytucji RP, w kodeksach, ustawach) i międzynarodowego, które Polska ratyfikowała. Jak doszło do tego, że likwidowane są instytucje gwarantujące bezpieczeństwo i ochronę zatrudnionym; dialog społeczny, związki zawodowe?

Dlaczego **następuje systemowa likwidacja hamulców bezpieczeństwa**, które, jeszcze przed kilkunastu laty, dotyczyły niemal ogółu zatrudnionych i wszystkich sfer życia społecznego? **Następuje likwidacja systemowych rozwiązań chroniących przed ubóstwem w razie niezdolności do pracy z powodu choroby, podeszłego wieku, inwalidztwa, czy trudnej sytuacji rodzinnej.**

Instytucje ubezpieczenia społecznego przekształca się masowo w instytucje, których istnienia nie uzasadniają już społeczne cele, dla których je pierwotnie powołano, lecz osiąmane przez nie coraz wyższe zyski. Już nie ochrona ludzi starych przed skrajnym ubóstwem ma uzasadnić istnienie społecznego systemu ubezpieczenia emerytalnego, lecz zyski finansowe, jakie ubezpieczenia emerytalne mają wygenerować firmom ubezpieczeniowym i finansowym na „ważne” lub ważniejsze, choć nieokreślone, ich własne cele (?!).

To nie dbałość o stan zdrowia społeczeństwa uzasadnia w Polsce istnienie instytucji ochrony zdrowia, lecz osiąmane przez instytucje ochrony zdrowia jak najwyższe zyski, generowane - dodajmy – przez instytucje utworzone i utrzymywane ze środków pochodzących z przymusowej daniny publicznej wszystkich obywateli. **Przemiany prywatyzacyjne** (uwłaszczeniowe, czy lepiej *zawłaszczeniowe*) w sferze instytucji publicznych, szczególnie tych, które mają dostarczyć (świadczyć) ważnych usług cywilizacyjnych; ochrony zdrowia, edukacji, kultury, bezpieczeństwa socjalnego i społecznego, nie podnoszą standardu życia wszystkich obywateli. Przeciwnie; prywatyzacja usług społecznych ogranicza uboższej części społeczeństwa dostęp do usług, po-

większając społeczne nierówności, wykluczając coraz liczniejsze grupy z dostępu do usług cywilizacyjnych².

2. KATOLICKA NAUKA SPOŁECZNA

Prekursor Katolickiej Nauki Społecznej Biskup Wilhelm von Ketteler w 1848 roku przeprowadził rekolekcje adwentowe w katedrze mogunckiej. Jego sześć kazań na temat „wielkich kwestii społecznych współczesności”. Stanowiły one wielkie wydarzenie w Kościele niemieckim. Ketteler nazywano biskupem-społecznikiem. Występował przeciwko ówczesnemu liberalizmowi, przekonywał, że tylko chrześcijaństwo, a nie liberalizm czy socjalizm, może wskazać właściwe sposoby rozwiązania kwestii robotniczej, a autentyczne świadectwo poszanowania dla godności i praw człowieka można znaleźć tylko w nauce społecznej Kościoła katolickiego³.

Klasyczna kwestia społeczna wiąże się z gwałtownym rozwojem pracy fabrycznej oraz z traktowaniem pracy wyłącznie, jako towar. Wartość pracy oceniano tak samo jak środki produkcji, a więc wedle poniesionych na jej wytworzenie kosztów. Ketteler stwierdził na Konferencji Episkopatu Niemieckiego w Fuldzie w 1869 roku, że „stosunek pracodawcy do pracobiorcy oceniany jest tylko w kategoriach zysku. Chodzi o to, aby koszty własne produkcji były jak najniższe. I żeby dzięki temu można było zwycięsko konkurować z innymi producentami”⁴. Ketteler do określenia sytuacji w wynagradzaniu pracowników użył (sformułowanego przez Ferdinanda Lassalla pojęcia) „spizowe prawo płacy roboczej”, które oznaczało, że „**średnią płacę robotnika ciągle ograniczano do minimum życiowego**”⁵. Oznaczało to, że robotnik nie ma zapewnionych dostatecznych środków utrzymania z pracy, nadmiernie jest obciążony trudami i troską o każdy dzień. W przypadku zaś zaprzestania produkcji, kryzysu ekonomicznego, czy choroby własnej, starości, inwalidztwa pozostaje bez zarobku i bez nadziei, że będzie mógł wyjść z tego poniżającego i beznadziejnego położenia.

Utrzymywanie robotników w sytuacji niepewności i beznadziejności stale na poziomie minimum egzystencji wynikało z zastosowania wyłącznie ekonomicznej zasady oceny wartości człowieka w pracy. Sprzyjała temu nieograniczona wolność zatrudniania, jako zasada porządkująca gospodarkę. Praca stała się towarem, którą w warunkach powszechnej konkurencji kupuje się za najniższą cenę, od żądających najmniejszej zapłaty.

Czy we współczesnej zglobalizowanej gospodarce stosuje się tę samą zasadę ekonomiczną: praca to towar, który trzeba kupować za najniższą cenę od tych, którzy żądają najmniej. Tylko, bowiem zastosowane takiej zasady nabywania pracy pozwala

² NIK w Informacji o wykonaniu budżetu NFZ w 2012 roku podaje, że z usług stomatologicznych finansowanych ze środków publicznych (w sumie NFZ wydał w 2012 roku ok. 800 mln zł na stomatologię dziecięcą), korzystało 2, 96% dzieci w wieku od 0 do 18 lat.

³ Ks. Zbigniew Waleszczuk, Biskup Wilhelm E.Ketteler – wielki poprzednik Leona XIII, W: Legnickie Studia Teologiczno-Historyczne Rok IV 2005 nr 2, s.184- .

⁴ Cyt. za: Op. cit., s. 187.

⁵ Op. cit.

być konkurencyjnym w zglobalizowanej gospodarce, w masowej produkcji towarów i usług.

Koszty pracy ograniczono jedynie do kosztów wytworzenia towaru, pominięto koszt wytworzenia pracy. Nie ma, zatem kosztu wyżywienia, wychowania i wykształcenia dzieci, a także warunków życia pracownika. W warunkach gospodarki globalnej koszty te „przerzucane są na kraje biedniejsze, gdzie koszt pracy jest niski, bo też i niski jest poziom życia, a więc pracownik najmniej żąda za pracę.

Traktowanie przedmiotowe pracy i pracownika pomija wszystkie uwarunkowania społeczne, demograficzne, czy ekonomiczne. Sformułowane przez A. Smitha zasady wynagradzania robotnika (trzeba płacić tyle, aby robotnik sam się utrzymał i wychował następcę) w zglobalizowanym liberalnym świecie nie obowiązują, bo tylko niskie koszty pracy zapewniają konkurencyjność gospodarce!

Stosowanie „spizowego prawa płacy roboczej uzasadniano wolność pracownika. Ale wolność ta jest pozorna, ponieważ nie może on odstąpić od pracy, choćby najniżej wynagradzanej, bo brak dochodu zagraża jego egzystencji. Także pozorna jest swoboda poruszania się, czy zamieszkania; człowiek żeby żyć musi pracować, przebywać w określonym miejscu, godzić się na oferowane warunki pracy i wynagrodzenia. Wszystkie problemy rozwiązywać ma wolna konkurencja, ale w warunkach, gdy praca została pozbawiona podmiotowości oraz walorów etycznych i społecznych działa zasada „walki o byt” (jeden przeciw drugiemu), a nie zdrowa konkurencja, czy zasada solidarności (jeden z drugim).

Porządek społeczny kształtował się pod presją ogromnej kumulacji kapitału, która nie uznaje żadnej normy moralnej, porządku naturalnego, czy społecznego. Akumulacja wynikająca z żądzy zysku dawała korzyści nielicznym. Celom akumulacji kapitału podporządkowano życie milionów ludzi, ich godność, więzi, życie rodzinne. Praca stała się rzeczą, a pracownik jedynie siłą roboczą. Liberalizm przyjmował, że życie zapewniające wszystkim sukces i powszechne szczęście może być regulowane niczym nieskrępowaną zasadą wolnej konkurencji. Ketteler przekonywał, że „wolna konkurencja nie jest gwarantem powszechnego szczęścia, bowiem tylko nieliczni zyskują przegromne bogactwa kosztem biednych, którzy stają się jeszcze biedniejsi”⁶. Liczy się tylko gra interesów, nie ma wartości dobra wspólnego, są jedynie zyski bogatych. Ketteler odrzucał też metody proponowane przez socjalizm; twierdził, że woli być wolnym, niż żyć w niewoli państwa robotników.

Praca uprzedmiotowiona, stanowiąca cel sam w sobie, będąca tylko towarem - stała się czynnikiem zniewolenia ludzi, a egoizm został podniesiony do rangi jednej z generalnych zasad życia ekonomicznego i społecznego.

Reformy proponowane przez Kettelera miały przynieść: szacunek dla godności i praw człowieka. W 1869 roku, pod koniec swojego już życia Ketteler domagał się wprowadzenia do konstytucji zapisu o państwie społecznym. Wyrażać to się miało w takim oto stwierdzeniu: **Kto oddaje drugiemu pracę i swoje życie – pisał Ketteler – musi mieć moralne prawo do normalnej egzystencji i opieki, aby codzienna konkurencja nie narażała jego życia na niepewność**⁷. Powstanie wspólnoty pracow-

⁶ Op. cit., s. 191.

⁷ Op.cit., s. 194.

ników wymaga stworzenia prawa chroniącego pracowników, rozwoju ubezpieczeń społecznych, zrzeszeń i związków zawodowych. Sformułowanie to wprowadzono dopiero po blisko 100 latach w konstytucji bońskiej

Jeżeli państwo dopuszcza zatrudnienia pracowników na warunkach dyktowanych przez pracodawcę to staje się współodpowiedzialne za ich wyzysk i poniżenie. Domagał się wprowadzenia „całościowego prawodawstwa i ochrony „zakaz zatrudniania dzieci, ograniczenia czasu pracy, ochrony przed zagrożeniami ochrony zdrowia, prawa do wypoczynku niedzielnego, odszkodowania, kontroli państwa i inspekcji państwowej.

Zasada gospodarki, gdy wszyscy walczą ze wszystkimi jest sprzeczna z prawem naturalnym, sprzeczna z zasadą powszechnego przeznaczenia dóbr dla utrzymania rodzaju ludzkiego, z godnością człowieka, dlatego powinna być usunięta z porządku społecznego, bo nie da się jej połączyć z chrześcijańską antropologią i etyką społeczną.

Każdy czas ma swoje osobliwe cechy, ale podstawowe zasady pozostają niezmiennie.

W 1891 roku praktyczny wykład społecznego nauczania Kościoła Katolickiego dał w Encyklice *Rerum Novarum* Leon XIII, wielki reformator Kościoła.

Katolicka nauka społeczna wobec zatrudnienia i wynagradzania pracowników

Wynagrodzenie pracownika ma wystarczyć na utrzymanie własne, żony i dzieci, a płaca robotnika ma mieć charakter rodzinny ogłosił w 1891 roku Papież Leon XIII w Encyklice *Rerum novarum*. Podmiotowości pracownika, godności pracy i godnym wynagrodzeniu za pracę, 90 lat później w 1981 roku napisze Papież Jan Paweł II w Encyklice *Laborem exercens*.

Katolicka nauka społeczna poświęca wiele miejsca zagadnieniom pracy. „**Problem pracy kluczem do rozwiązania kwestii społecznej**”. Tak istotę kwestii społecznej w końcu XX wieku ujmie w Encyklice *Laborem exercens* (o pracy ludzkiej) Jan Paweł II⁸ nawiązując do Encykliki Leona XIII *Rerum novarum* (o kwestii robotniczej) wydanej 15 maja 1891 roku⁹. W wydanej w 1981 r., encyklice Papież Jan Paweł II podnosi problem pracy, jako zasadniczy dla rozwiązywania współczesnej kwestii społecznej. Podobnie, jak wskazywał na problem pracy w końcu wieku XIX Papież Leon XIII, odnosząc się do położenia pracowników najemnych, głównie robotników, stanowiących w owym czasie najliczniejszą i najbardziej pokrzywdzoną grupę społeczną.

Dlaczego 90 lat później Jan Paweł II używa tego niemal archaicznego języka na określenie najważniejszych problemów społecznych końca XX wieku? Czym była ta „przeklęta” kwestia społeczna w XIX wieku? Było to „widmo” zagrażające porządkowi społecznemu, który sam ją stworzył. W połowie wieku XIX stawało się coraz po-

⁸ Jan Paweł II, *Encyklika Laborem exercens, Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Wyd. Znak, Kraków 1996, s. 144 - 213.

⁹ Papież Leon XIII, *Encyklika o kwestii robotniczej (Rerum novarum)*, tłum. Ks. Jan Piwowarczyk, „Znak” nr 332-334 (7-9) lipiec-wrzesień 1982, s. 644.

wszechniej wiadomym, że od pilnego rozwiązania kwestii społecznej zależy przetrwanie porządku społecznego i gospodarczego, ładu moralnego, państwa i prawa. Od rozwiązania kwestii społecznej zależało przetrwanie tych, którzy ją stworzyli (pracodawców) i tych, którzy stali się jej ofiarami (robotników). Kwestia społeczna niosła ze sobą rozległe negatywne skutki¹⁰. Reakcją na skumulowane narastające negatywne skutki społeczne był rozwój daleko idącej ingerencji państwa w regulowanie procesów ekonomicznych, społecznych i demograficznych, przez daleko idące ograniczenia samowoli pracodawców. Wskutek zdecydowanej ingerencji państwa w gospodarkę wolnorynkową w XIX wieku powstała państwowa ochrona pracy, prawo pracy, ograniczono wiek dopuszczenia dzieci do pracy, uregulowano czas pracy, wyznaczono dni wolne od pracy, wprowadzono regulacje wynagradzania za pracę. W celu ochrony pracujących powstało ubezpieczenie społeczne. Państwo podejmowało też inne działania chroniące ład społeczny; na zasadzie trójstronnej powstały m.in. instytucje dialogu społecznego, aby pokojowo regulować kwestie podziału dochodu i rozwiązywać konflikty w środowisku pracy. Coraz powszechniej w rozwiązywanie kwestii społecznej angażowały różne podmioty życia społecznego, gospodarczego i politycznego; państwo, Kościoły, związki pracodawców i pracowników, partie polityczne, stowarzyszenia, uczeni. W kolejnych dziesięcioleciach także powstające organizacje międzynarodowe¹¹.

Współcześnie w zasadzie nie używa się pojęcia *kwestia społeczna*. W encyklikach społecznych Papież Jan Paweł II pojęcie „kwestia społeczna” używa w odniesieniu do problemów trudnych, zawiłanych, o rozległych konsekwencjach wywołujących negatywne zjawiska i procesy, które charakteryzuje głęboka „dysocjacja wartości moralnych i ekonomicznych”.

Ogłoszenie Encykliki *Rerum novarum* nastąpiło kilkadziesiąt lat po opublikowaniu wielu prac biskupa Wilhelma Emanuela von Kettelera uznawanego za prekursora katolickiej nauki społecznej. "Jeśli chcemy poznać czas, musimy próbować zgłębić problem socjalny. Kto go zrozumie, zna współczesność, kto go nie zrozumie, dla niego współczesność i przyszłość pozostają zagadką"¹², pisał Ketteler. Kwestia społeczna XIX wieku była tym „złowrogim widmem”, które zagrażało nie tylko porządkowi społecznemu i gospodarczemu, który ją wytworzył; bezpośrednio zagrażała ona istnieniu

¹⁰ Kwestia społeczna (niem. *sozial frage*, ang. *critical problem*) to nieznaną w dziejach dysocjacja wartości moralnych i ekonomicznych. W XIX wieku pojęcia tego używano do określenia ogółu negatywnych skutków społecznych żywiłowo rozwijającej się gospodarki kapitalistycznej, wyrażających się w zaburzeniach rozwoju demograficznego wywołanych masowym zatrudnianiem kobiet i dzieci do pracy fabrycznej, kilkunastogodzinną pracą, niskimi płacami i niskim poziomem życia pracujących, rozstrojem rodziny i ładu społecznego, narastającymi nierównościami społecznymi.

¹¹ Najważniejszą rolę wypełnia także współcześnie Międzynarodowa Organizacja Pracy powołana do życia na mocy XIII rozdziału Traktatu Wersalskiego w 1919 roku, aby wspólnie – pracownicy, pracodawcy i państwo – rozwiązywali pokojowo problemy i konflikty społeczne w zatrudnieniu..

¹² Wilhelm Emanuel von Ketteler (1811-1877) prawnik i teolog, angażował się w poprawę warunków bytu i pracy robotników. Jego teoria społeczna opiera się na badaniu i analizowaniu zależności między pracą a własnością. Na podstawie badań i obserwacji wysuwał propozycje rozwiązywania narastających problemów społecznych. Szerzej w: K. Szewior, *Wilhelm Emanuel Ketteler – prekursor katolickiej nauki społecznej w Niemczech*, portal: *Kościół Naród Państwo*, <http://www.kns.gower.pl/knp/ketteler.htm>, 20.10.2013. s. 1.

społeczeństwa i państwa. W XIX wieku w publicystyce nazywano ją „najściem barbarzyńców z łona samego społeczeństwa”, gdyż stawała się głównym zagrożeniem stosunków ekonomicznych, dla ładu społecznego i moralnego¹³.

W Encyklice *Rerum novarum* (1891) Papież Leon XIII podkreśla, że rozwiązanie kwestii społecznej to zasadniczy warunek dalszego istnienia liberalnego porządku gospodarczego. Dodajmy; tego porządku, który ją wytworzył. Nierówny podział bogactwa: (...) „napływ bogactwa do rąk niewielu przy jednoczesnym zubożeniu mas”, brak jakiegokolwiek ochrony pracujących ze strony „urządzeń i prawa państwowego”. (...) i tak robotnicy osamotnieni i bezbronni ujrzeni się z czasem wydanymi na łup nieludzkości panów i nieokiełznanej chciwości współzawodników”. Następowiała coraz większa koncentracja bogactwa „(...) w rękach niewielu prawie ludzi, tak, że garść możnych i bogaczy nałożyła jarzmo prawie niewolnicze niezmiernej liczbie proletariuszy”. Dzieje się tak w warunkach, gdy „(...) powszechnym sposobem zdobywania środków do życia i utrzymania jest praca”. Tym większym obowiązkiem pracodawcy wobec pracownika, jest obowiązek sprawiedliwej zapłaty; „każdemu oddać to, co mu się słusznie należy”¹⁴. W *Rerum novarum* podkreśla się, że „(...) bogaty i pracodawca pamiętać musi, że przy ustalaniu płacy ani Boskie, ani ludzkie prawa nie pozwalają korzystać z biedy i nędzy cudzej, ani też w ogóle wyzyskiwać cudzego ubóstwa. Zbrodnią o pomstę do nieba wołającą jest pozbawiać kogoś należnej mu płacy”¹⁵.

Narastających problemów społecznych i ich rozległych skutków (kwestii społecznej) nie dawało się rozwiązywać bez specjalnych urzędzeń (instytucji) i praw ustanawianych przez państwo. Encyklika dotycząca kwestii robotniczej w sposób jednoznaczny wskazuje na obowiązki państwa i jego społeczną rolę. Państwo za pośrednictwem systemu prawnego i instytucji powinno dążyć, „(...) aby sam ustrój i zarząd państwa sprzyjał dobrobytowi, tak powszechnemu, jak i jednostkowemu. Jest to zadaniem sztuki rządzenia i właściwym obowiązkiem władz państwowych”¹⁶. Obowiązkiem państwa jest dbałość o prawo i ład, sprawiedliwe rozdzielanie ciężarów publicznych i rozwijanie gospodarki. „Troska o dobro ogółu stanowi obowiązek państwa”¹⁷. W stosunku do pracowników najemnych państwo ma zadbać o ochronę pracy; o odpowiedni czas pracy, warunki pracy, możliwości pracy dostosowane do pracownika. Także państwo powinno zadbać o wysokość wynagrodzenia za pracę, gdyż „(...) zbyt niskie płace skłaniają (...) do porzucania pracy i dobrowolnego bezrobocia”¹⁸. Troska o pracownika winna zapewnić mu prawo do spoczynku oraz do wstrzymania się od pracy w dni świąteczne. Szczególnej ochronie powinna podlegać praca młodocianych i kobiet. Sprawiedliwe prawa winny uprzedzać konflikty między pracownikami a pracodawcami.

Szczególnie wiele uwagi w *Rerum novarum* poświęca się kwestii wynagrodzenia za pracę. Sprawa wynagrodzenia analizowana jest z punktu widzenia wolności umów o

¹³ Szerzej o kwestii społecznej w: J. Hryniewicz, *Kwestia społeczna w pracach Ludwika Krzywickiego*, Warszawa, 2010.

¹⁴ Papież Leon XIII, *Encyklika o kwestii robotniczej*, op. cit., s. 650.

¹⁵ Op. cit., s. 654-655.

¹⁶ Op. cit., s. 661.

¹⁷ Op. cit., s. 662.

¹⁸ Op. cit., s. 666.

pracę. Wysokość płacy jest dobrowolną umową między pracownikiem i pracodawcą, dlatego interwencja państwa nie może tu mieć miejsca. Ale ...sprawa przedstawi się nam zgoła inaczej jeśli weźmie się pod uwagę prawo (i obowiązek) człowieka do zachowania i przedłużania życia. Wówczas trzeba uznać, że prawo naturalne jest ważniejsze od dobrowolnej umowy oraz od wszelkich praw stanowionych przez człowieka. Wprawdzie pracownik i pracodawca zawierają dobrowolnie umowę o wynagrodzenie, to jednak ponad dobrą wolą stron umowy „(...) zawsze pozostanie do spełnienia prawo sprawiedliwości naturalnej, ważniejsze i dawniejsze od wolnej woli układających się stron, które powiada, że płaca winna pracownikowi rządmemu i uczciwemu wystarczyć na utrzymanie życia”¹⁹. Jeżeli więc pracownik przymuszony trudną sytuacją, strachem lub nieszczęściem zgodzi się na niekorzystne dla niego warunki, gdy przyjmuje umowę pod przymusem, to „(...) wtedy dokonuje się gwałt, przeciwko któremu głos podnosi sprawiedliwość”²⁰. Sprawiedliwa płaca daje bardzo duże społeczne korzyści, do których należy sprawiedliwszy podział dóbr materialnych, mniejsze nierówności dochodowe i majątkowe; wzrost wydajność pracy, wzrost bogactwa państwa. Oczywiście „(...) korzyścią będzie, że łatwiej da się utrzymać ludzi w państwie, w którym ujrzeni światło dzienne; nie porzucaliby bowiem ojczyzny, gdyby im dawała możliwość prowadzenia znośnego życia”²¹. Encyklika odpowiada wprost na pytanie: ile ma wynosić wynagrodzenie pracownika. „Pracownik, jeśli będzie otrzymywał płacę wystarczającą mu na utrzymanie własne, żony i dzieci, będzie też z pewnością, idąc za głosem rozsądku, oszczędzał (...) coś z dochodów, aby z czasem dojść do skromnego mienia”²². Ważną część Encykliki *Rerum novarum* zajmują sprawy powstawanie dobrowolnych stowarzyszeń oraz związków zawodowych pracowników, co ma ogromne znaczenie w budowaniu społecznej więzi, spójności, wzajemności i ładu. Korzystne warunki prawne do powstawania i rozwoju procesu stowarzyszania się obywateli powinno tworzyć państwo.

„Praca jest problemem człowieka znajduje się na pewno w samym sercu owej „kwestii społecznej” ku której na przestrzeni ostatnich prawie stu lat od wydania encykliki *Rerum novarum* zwraca się w sposób szczególny nauczanie Kościoła”²³, pisze w Encyklice *Laborem exercens* Jan Paweł II w 1981 roku (90 lat po Encyklice *Rerum novarum*). Nawiązuje w niej wprost do tekstu ogłoszonego przez Leona XIII 90 lat wcześniej. Obie wymienione encykliki zbliża tematyka oraz sposób podejścia do interpretacji poruszanych problemów. „Praca jest jednym z tych aspektów, aspektem odwiecznym i pierwszoplanowym, zawsze aktualnym i wciąż na nowo domagającym się, by o niej pisać i świadczyć. Coraz to nowe bowiem powstają pytania i problemy, coraz nowe rodzą się nadzieje, ale także obawy i zagrożenia, związane z tym podstawowym wymiarem ludzkiego bytowania, z którego życie człowieka jest zbudowane na co dzień, z którego czerpie właściwą sobie godność – ale w którym zawiera się zarazem nieustająca miara ludzkiego trudu, cierpienia, a także krzywdy i niesprawiedliwości,

¹⁹ Op. cit., s. 669.

²⁰ Op. cit., s. 669.

²¹ Op. cit., s. 670.

²² Op. cit., s. 669.

²³ Jan Paweł II, *Encyklika Laborem exercens...*, op. cit., s. 146.

sięgających głęboko w życie społeczne w obrębie poszczególnych narodów i w zakresie międzynarodowym”²⁴. Jan Paweł II silnie podkreśla w Encyklice *Laborem exercens* te wszystkie aspekty, które „określają godność ludzkiej pracy”. Wskazuje na różne wymiary życia społecznego, zawodowego, rodzinnego oraz ich związki z pracą ludzką. Jeśli praca jest „dobrem dla człowieka”, „(...) to nie może być dobrem tylko „użytecznym” (...) ale dobrem „godziwym” czyli odpowiadającym godności człowieka, wyrażającym tę godność i pomnażającym ją”²⁵. Pomimo trudu i wielu niebezpieczeństw to „Praca jest „dobrem człowieka – dobrem jego człowieczeństwa”²⁶. Ale pracy można używać także „przeciwko człowiekowi” (...) „można z pracy czynić środek ucisku człowieka, (...) na różne sposoby wyzyskiwać pracę ludzką, czyli człowieka pracy”²⁷.

Jan Paweł II wskazuje na różne wymiary wartości pracy: społeczny, rodzinny, narodowy i ogólnoludzki. „Społeczny ład pracy”, który „pozwole człowiekowi w pracy bardziej stawać się człowiekiem, a nie degradować się przez pracę, tracąc nie tylko siły fizyczne (...), ale nade wszystko właściwą sobie godność i podmiotowość”²⁸. W wymiarze rodzinnym „praca stanowi podstawę kształtowania życia rodzinnego, które jest naturalnym prawem i powołaniem człowieka”. (...) „Rodzina stanowi jeden z najważniejszych układów odniesienia, wedle których musi być kształtowany społeczno-etyczny porządek pracy ludzkiej”. Żyjąc w społeczeństwie „(...) człowiek swoją głęboką tożsamość ludzką łączy z przynależnością do narodu, swoją zaś pracę pojmuje jako także jako pomnażanie dobra wspólnego (...) uświadamiając sobie przy tym, że na tej drodze praca ta służy pomnażaniu dorobku całej rodziny ludzkiej(...)”²⁹.

Problem pracy ludzkiej, jej wymiarów, znaczenia dla jednostki, rodziny, wspólnoty jest stale obecny w całym społecznym nauczaniu Kościoła katolickiego, gdyż „praca ludzka stanowi klucz, i to chyba najistotniejszy klucz do całej kwestii społecznej (...)”³⁰. Dokonując współczesnej interpretacji kwestii społecznej i jej związku z pracą Jan Paweł II wskazuje na wiele zagrożeń, problemów i pytań, które wymagają nieustannej pogłębionej analizy, stawiania nowych pytań i poszukiwania nowych rozwiązań, gdyż praca będąc źródłem godności człowieka, a pracowitość cnotą (sprawnością moralną), może być też przyczyną krzywd i niesprawiedliwości w wielu wymiarach.

W dokumentach Katolickiej nauki społecznej wielokrotnie podnosi się problem pracy oraz problemów z związanych pracą ludzką; godności i podmiotowości pracy, uprawnień pracujących, obowiązków pracodawcy, bezrobocia, organizacji pracowni-
czych, świadczeń społecznych związanych z pracą, ciężkiej i niebezpiecznej pracy robotników, pracy rolników, problemów pracy migrantów, zatrudnienia niepełnosprawnych, duchowości pracy. W społecznej nauce Kościoła katolickiego praca była i pozostała „kluczem” do rozwiązywania kwestii społecznej; wszystkich problemów, których przyczyny tkwią w warunkach, organizacji i stosunkach pracy, w podziale owoców ludzkiej pracy. To w pracy, w zatrudnieniu najpełniej odzwierciedla się „dy-

²⁴ Op. cit., s. 144-145.

²⁵ Op. cit., s.164.

²⁶ Op. cit.

²⁷ Op. cit., s. 165.

²⁸ Op. cit., s. 165-166.

²⁹ Op. cit., s. 165-166.

³⁰ Op. cit., s 148.

socjacja wartości moralnych i ekonomicznych”, która prowadzi do daleko idących skutków społecznych dla rodziny i społeczeństwa, narodu, gospodarki i państwa.

1. Europejska Karta Społeczna o *godziwym wynagrodzeniu za pracę*

W Europejskiej Karcie Społecznej w 1961 roku (a także w kolejnych latach) podnosi się kwestie pracy i wysokości wynagrodzenia za pracę. Problem wynagrodzenia przedstawia się jako **prawo pracownika najemnego do godziwego wynagrodzenia za pracę, które ma zapewniać wystarczający, godziwy poziom życia pracownikowi i jego rodzinie. Europejska Karta Społeczna szeroko opisuje kategorię „godziwego wynagrodzenia za pracę”³¹. „Wszyscy pracownicy mają prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, zapewniającego wystarczający poziom życia ich samych i ich rodzin”³². Komitet Niezależnych Ekspertów Unii Europejskiej w 1966 roku, określił kryterium godziwego wynagrodzenia; jest to 2/3 lub 68% przeciętnej płacy w kraju.³³ Zgodnie z interpretacją Niezależnego Komitetu Ekspertów UE przy interpretacji takich zwrotów, jak „wystarczający poziom życia”, „wynagrodzenie godziwe”, powinno się uwzględniać szeroki kontekst ekonomiczny i społeczny państwa, możliwości pracodawców oraz poziom rozwoju danego państwa³⁴. W 1996 roku Komitet Niezależnych Ekspertów UE wskazał, że płaca godziwa powinna wynosić 60% płacy netto w danym kraju (tzn. po potrąceniu podatku i składek, tzw. płaca „na rękę”, czyli dochód netto z płacy)³⁵. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) zaleca, aby płaca godziwa wynosiła co najmniej 66% produktu krajowego brutto w przeliczeniu na jednego mieszkańca danego kraju³⁶. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy płaca najniższa powinna wynosić 50% wynagrodzenia przeciętnego w danym kraju³⁷. Wymienione organizacje określają wysokość godziwego wynagrodzenia w granicach od 68% do 60% średniego wynagrodzenia. MOP określa wysokość najniższego wynagrodzenia na poziomie około 50% wynagrodzenia średniego.**

W sprawie wysokości wynagrodzenia - łączą się i są ze sobą zgodne, różne i nierzadko odległe od siebie podejścia ideowe, wyrastające z odmiennych założeń i systemów wartości. Wynagrodzenia za pracę ma zapewnić pracownikowi i jego rodzinie środki utrzymania, a także ma dostarczyć środków na wychowanie następcy, utrzymanie rodziny, na uczestnictwo w życiu społecznym, na świętowanie to znaczy na uzy-

³¹ Europejska Karta Społeczna uchwalona w 1961 r., zrewidowana w 1966, ratyfikowana przez Polskę w 1991 i 1996 r.

³² Europejska Karta Społeczna, art. 4, cz. I.

³³ Z. Salwa, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 8, Warszawa 2006. Polska ratyfikowała Europejską Kartę Społeczną (ale z pominięciem pkt. 1 w art. 4 Karty - na wniosek Z. Salwy).

³⁴ Por. szerzej: G. Goździewicz, *Refleksje na temat prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę*, w: *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji*, red. W. Sanetra, Warszawa 2009.

³⁵ Europejska karta społeczna (zrewidowana) przyjęta w Strasburgu w dniu 3 maja 1996 r. por. też. A. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006.

³⁶ T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2005.

³⁷ Konwencja nr 131 MOP dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza odniesieniu do krajów rozwijających się.

skanie godziwego poziomu życia, a więc takiego poziomu życia, który jest akceptowany w danym czasie i miejscu.

2. Czy praca jest towarem rynkowym porównywalnym z innymi?

W ocenie A. Smitha robotnik musi zarobić tyle, aby sam się utrzymał oraz wychował swoich następców, gdyż inaczej nie byłoby następnego pokolenia, bo ród robotników wymarłby w jednym (pierwszym) pokoleniu. Wynagrodzenie ma, zatem pozwolić na utrzymanie pracownika, jego żony i dzieci, ale też powinno zawierać jakąś nadwyżkę, „coś więcej ponad to”, co potrzebne jest do zaspokojenia bieżących potrzeb pracownika i jego rodziny. Ile więcej ponad to, co niezbędne ma wynosić płaca, tego Smith już „nie podejmuje się określić”³⁸. Warunki do odtwarzania następnego pokolenia tworzy osiągnięta wysokość wynagrodzenia. Jeśli płaca nie zapewniałaby robotnikowi takich warunków, które stworzą możliwości wychowania następców, następnego pokolenia, to warstwa robotników zostałaby skazana na wymarcie. W dalszych rozważaniach analizując zależności, jakie zachodzą między dochodem a popytem na pracę A. Smith twierdzi, że „(...) popyt na tych, którzy utrzymują się z płacy roboczej, wzrasta z konieczności wraz ze wzrostem dochodu i kapitału danego kraju i bez tego nie może się powiększyć. Wzrost dochodu i kapitału jest wzrostem bogactwa narodowego. Popyt na tych, którzy utrzymują się z płacy roboczej, wzrasta więc z natury rzeczy w miarę, jak powiększa się bogactwo narodowe i bez tego nie jest w stanie się powiększyć”³⁹. Nie tylko wielkość bogactwa, ale także stały jego wzrost - dzięki wzrastającemu zapotrzebowaniu na pracę - zwiększa wynagrodzenia za pracę. Płace najwyższe są w tych krajach, które - twierdzi Smith - „najszybciej się rozwijają, czyli najszybciej wzbogacają”⁴⁰.

Poglądy Smitha na poziom wynagradzania robotnika są jasne - trzeba płacić robotnikowi tyle, aby utrzymał się sam, wychował następcę (następców), a także aby mógł za uzyskane wynagrodzenie konsumować produkowane towary, co będzie przyczyniało się do wzrostu bogactwa narodowego oraz do stałego wzrostu popytu na pracę. Poglądy Smitha na temat wysokości wynagrodzenia powtórzone zostaną wiele lat później w pismach i dokumentach osób i instytucji zasadniczo i ideowo bardzo odległych od liberalizmu.

Analiza zjawisk i procesów dotyczących pracy i płacy w Polsce w całym okresie transformacji skłania do historycznych porównań. Sięgają one głęboko w przeszłość, do przełomu wieków XVIII i XIX, gdy państwo pozostawało „neutralne” wobec warunków i stosunków pracy, a mechanizmy „wolnego rynku” miały skutecznie rozwiązywać problemy społeczne. Szybko jednak okazało się, że mechanizm regulacji wolnorynkowej jest niedoskonały. Dlatego w pracach różnych kierunków ideowych i politycznych pojawiają się poważne analizy i sugestie zastosowania innych, niż wolnorynkowe, narzędzi rozwiązywania problemów społecznych. W różnych środowiskach

³⁸ Op. cit.

³⁹ Op. cit., s. 82 - 83.

⁴⁰ Op. cit., s. 83.

toczyła się wielka debata: czy państwo może w regulować warunki pracy i płac ustawami? Czy wystarczy samoregulacja dzięki działaniu mechanizmów popytu i podaży? Dla wielu podmiotów życia publicznego stawało się coraz powszedniej wiadomym, że narastająca *kwestia społeczna* poważnie zagraża porządkowi społecznemu i gospodarczemu, że pogłębia się dysocjacja wartości moralnych i ekonomicznych. Państwo długo opierało się ingerowaniu w mechanizmy wolnego rynku. Szczególnie te mechanizmy, które regulowały zatrudnienie.

Pracodawcy traktowali pracę, jak każdy inny czynnik produkcji i nie akceptowali ingerencji państwa w wolny rynek pracy. Zasadą wynagradzania była najniższa zapłata za pracę; robotnikom płacono tyle, ile wynosiła wartość ceny chleba potrzebnego do przeżycia. Płaca robocza miał wyrażać rynkową wartość chleba, a niską płacę uzasadniono powszechną dostępnością taniej „siły roboczej” oraz względami moralnymi; wyższe płace miały bowiem sprzyjać lenistwu i demoralizacji. Tania praca skłaniała pracodawców do masowego zatrudnienia nie tylko mężczyzn, ale także kobiet i dzieci, nie tylko w fabrykach, ale także w kopalniach do pracy pod ziemią. Zgoda pracodawców na swobodę zawieranie umów o pracę była poważnym osiągnięciem państwa. Pracodawcy z trudem zgodzili się na odstąpienie od przymusu zatrudnienia pracowników i wprowadzenie wolności zawierania umów o pracę, lecz zdecydowanie sprzeciwiali się dalszym zmianom w regulowaniu zatrudnieniu. Wszak umowy o pracę były wolne. Czy potrzebna i dozwolona byłaby, zatem dalsza ingerencja państwa? Czy ingerowanie państwa w procesy regulowane „niewidzialną ręką rynku” może być uzasadnione, a tym bardziej skuteczne? Pracodawcy byli nieustępliwi, a protesty podnoszone przez różne środowiska były nieskuteczne. Inny ton debacie o społecznej roli państwa nadały dopiero raporty dowództwa armii brytyjskiej pojawiające się od początku XIX wieku. Wskazywały one na poważny spadek siły obronnej spowodowany bardzo złą sytuacją demograficzną Wielkiej Brytanii. Z raportów płynących z wojska do rządu wynikało jednoznacznie, że tylko działania państwa mogą być skuteczne w zahamowaniu strat ludnościowych powodowanych nader szkodliwym i marnotrawnym zatrudnieniem m.in. kobiet i dzieci w fabrykach i w kopalniach. W tym przypadku okazało się, że tylko państwo (pod naciskiem wojska) jest władne stosować skuteczne rozwiązania systemowe chroniące potencjał demograficzny kraju.

Praktyka ingerencji państwa w mechanizmy wolnego rynku pracy ma długą historię. Zaczęła się od początków rozwoju pracy fabrycznej w przemyśle, nasiliła się na przełomie wieków XVIII i XIX. Wobec narastających problemów społecznych i demograficznych państwo zmuszone zostało w pierwszej połowie XIX wieku do ingerowania instrumentami prawnymi i kontrolnymi w mechanizmy zatrudnienia w wolnorynkowej gospodarce. W XIX wieku rządy poszczególnych państw uregulowały ustawami zatrudnienie i wynagrodzenia, wiek dopuszczający do zatrudnienia, normy czasu pracy, warunki pracy. Powołano do życia instytucje państwowej ochrony pracy, sądownictwo pracy, instytucje dialogu społecznego i ubezpieczenie społeczne, prawnie usankcjonowano działalność związków zawodowych i stowarzyszeń pracowników najemnych.

4. Dlaczego państwo zaangażowało się w rozwiązywanie kwestii społecznej?

Instytucje państwowe i prawo miały bronić społeczeństwo, naród i państwo przed zagrożeniami, narastającej kwestii społecznej. Była ona skutkiem działania „nieokiełznanymi siłami wolnego rynku”, tych sił, które jedni uważali za szkodliwe, a inni za żywioł sprawnie uzdrawiający gospodarkę. Od połowy XIX wieku państwa europejskie powszechnie angażowały się w ograniczenie i zmniejszenie skutków niszczącej siły wolnego rynku w zatrudnieniu.

Źródłem współczesnej kwestii społecznej jest przerzucenie ryzyka gospodarczego, jakim są kryzysy, czy cykle gospodarcze w gospodarce rynkowej, na pracownika, co wyraża się upowszechniającą się tzw. elastycznością zatrudnienia. To nie przedsiębiorca ma zmierzyć się ze skutkami kryzysu gospodarczego, lecz pracownik, którego można łatwo zwolnić i jeszcze łatwiej zatrudnić, a jeszcze lepiej wynająć jego pracę (tak jak przedmiot) w agencji zatrudnienia.

Przykładem współczesnej kwestii społecznej jest sytuacja młodego pokolenia na rynku pracy. Analizując sytuację młodzieży na rynku pracy ujmujemy te generacje w dwóch grupach wieku: 18/15) – 24 i 25-34 lat. Ich sytuację na rynku pracy charakteryzują następujące cechy;

1. wyższa ponad dwukrotnie stopa bezrobocia oraz znacznie dłuższy okres jego trwania,
2. zatrudnienie na nietypowych umowach o pracy (nazywanych barwnie śmieciowymi), praca na czas określony, często w niepełnym wymiarze pracy, w ostatnich kilku latach upowszechniające się zatrudnienie: „na telefon”, gdy pracodawca potrzebuje kogoś do wykonania zadania, wynajmowanie pracy w agencjach zatrudnienia,
3. niskie, w zasadzie najniższe wynagrodzenie, za wykonaną pracę,
4. wyłączenie młodych- czasowych pracowników z polityki kadrowej firmy; z kształcenia, doksztalcania, szkolenia, oceniania, awansowania, podnoszenia płac,
5. zaniechanie naturalnej dla kształtowania kapitału ludzkiego sekwencji: nauka szkolna, staż zawodowy, praca w zawodzie, szkolenie i doskonalenie zawodowe, awansowanie w zawodzie, osiągnięcie biegłości i doskonałości w zawodzie.

Skutki:

Szybka i nieodwracalna degradacją kapitału ludzkiego i potencjału zawodowego uzyskanego przed pracą podczas nauki szkolnej to prosta droga do tworzenia i rozwoju prekariatu. Brak doświadczenia zawodowego, ograniczone doświadczenie życiowe, brak samodzielności ekonomicznej, ograniczoną i ograniczającą się szansę na sensowne zatrudnienie, w którym widoczny stawałby się dla młodej osoby cel i sens pracy, rozwoju zawodowego i stabilnego życia rodzinnego. Ochrona przez stresem, odrzuceniem, degradacją, ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

Niska ochrona pracownika zatrudnionego na umowę czasową prowadzi do utrwalenia i poszerzenia segmentacji rynku pracy, do skazania znacznej części generacji na początku kariery na stale niepewne, doraźne, coraz bardziej bez kwalifikacji zatrudnienie. Umowy terminowe nie służą już sprawdzeniu potencjalnych możliwości młodego pracownika, zdobywaniu doświadczenia, poznaniu pracy, adaptacji w miejscu pracy i przekształceniu umowy terminowej na stałe zatrudnienie. Zdecydowana większość umów terminowych pozostanie „na zawsze” umowami terminowymi; dla większości nie przekształcą się one w umowy stałe, w lepiej wynagradzane stanowiska pracy, w czas zdobywania doświadczenia i kwalifikacji zawodowych. Stają się one swoista pułapką zawodową: umowa terminowa będzie przerywana tylko okresami krótszego lub dłuższego bezrobocia, a czas pozostawania w takim stanie będzie utrwalał położenie bez nadziei na zmianę położenia. **Młode pokolenie dotknięte jest jednocześnie potrójnym stanem bierności: nie uczy się, nie pracuje, nie uzyskuje doświadczenia zawodowego.**

- Segmentacja rynku pracy**, prowadzi też do rozległych skutków
- ekonomicznych; niski wzrost gospodarczy powodowany niskim poziomem inwestowania w kapitał ludzki,
 - społecznych, gdy długotrwałe niepewne zatrudnienie na przemian z bezrobociem (krótszym lub dłuższym, brak szans na zmianę położenia, brak lub niskie dochody, pogorszenie stanu zdrowia. Niepewność pracy, dochodu, powtarzające się i wydłużające okresy bezrobocia, małe prawdopodobieństwo zmiany położenia zawodowego i ekonomicznego, opóźnienie lub zaniechanie założenia rodziny. Nawet, gdy znajdą zatrudnienie to jest ono bardzo nisko płatne, co w konsekwencji skazuje ich rodziny na ubóstwo i wykluczenie społeczne. Dla młodych rodzin ryzyko wykluczenia i ubóstwa staje się współcześnie znacznie większym zagrożeniem niż dla starszych generacji. Ryzyko ubóstwa i wykluczenia, do którego prowadzi bezrobocie i czasowe zatrudnienie, niskie wynagrodzenie, brak kwalifikacji powoduje też utratę, tych wartości, które nie zostały wytworzone przez bezrobotnych (w tej sprawie UE wydała ok. 15 raportów. Ale raporty nie rozwiązują problemów).

Ewa Mazur-Wierzbicka¹

Rynek pracy w kontekście zrównoważonego rozwoju

WSTĘP

W koncepcji zrównoważonego rozwoju podkreślić należy jej holistyczne podejście do polityki rozwoju, które uwzględnia równocześnie współzależność i równowagę wymiarów: gospodarczego (ekonomicznego), społecznego oraz środowiskowego. Za nadrzędny cel koncepcji przyjmuje się trwałe zaspokajanie ludzkich potrzeb, które następuje poprzez realizację celów gospodarczych, społecznych i środowiskowych. Istotnym elementem zrównoważonego rozwoju jawi się rynek pracy, stąd też w artykule podjęto refleksję nad ujęciem problematyki rynku pracy w koncepcji zrównoważonego rozwoju. Realizacji celu pracy podporządkowano poszczególne części artykułu, w których przybliżono problematykę zrównoważonego rozwoju, opisano uwarunkowania zrównoważonego rozwoju adekwatne dla rynku pracy oraz wskazano na mierniki zrównoważonego rozwoju pozwalające na monitorowanie obszaru rynku pracy. Praca ma charakter przeglądowy.

KONCEPCJA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W ZAGADNIENIA WPROWADZAJĄCE

W literaturze przedmiotu brak jest jednej, ogólnie przyjętej definicji zrównoważonego rozwoju. Istniejące definicje formułowane są zarówno w dokumentach państwowych, czy też dokumentach różnych organizacji (np. ONZ), jak również przez poszczególnych autorów. Można doszukać się ponad 130 definicji zrównoważonego rozwoju². Znacząca ich większość opiera się na Raportcie Brundtland z 1987 roku, w którym zapisano, iż zrównoważony rozwój oznacza „rozwój zgodny z potrzebami obecnych pokoleń, nie umniejszający możliwości przyszłych pokoleń do zaspokajania swoich potrzeb”. Zrównoważony rozwój ma zatem implikować zarówno w krótkim, jak i w długim okresie międzypokoleniową sprawiedliwość [Czaja, Fiedor, Graczyk, Jakubczyk, 2002: s. 220]. Jest to definicja bardzo ogólna, ale zarazem pojemna treściowo. Dlatego też większość powstających później definicji jest niejako jej rozszerzeniem, czy też uszczegółowieniem.

¹ Doktor habilitowany, pracownik Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego.

² Istota tego pojęcia wielokrotnie poddawana analizie i rozszerzeniom oraz modyfikowana jest stale celem rozważań ekonomistów. U. Jüdes mówi o więcej niż 70 definicjach [Jüdes, 1997: s 26]. B. Piontek zewidencjonowała 44 definicje [Piontek, 2002].

Wielość i różnorodność definicji zrównoważonego rozwoju pozwala na wskazanie kilku elementów wspólnych. Zrównoważony rozwój jest zatem [Kistowski, 2003: s. 30-34]:

- rodzajem rozwoju społeczno- gospodarczego, który odrzuca koncepcję „wzrostu zerowego”,
- koncepcją międzypokoleniową,
- koncepcją, w której znaczącą rolę odgrywa sprawiedliwość dystrybucyjna, wewnątrzpokoleniowa,
- procesem integrującym wszelkie działania podejmowane przez człowieka,
- rozwojem, który dąży do zrównoważenia trzech obszarów (ładów) ekonomicznego, społecznego i środowiskowego,
- koncepcją, która zwraca uwagę na wartości niematerialne – w tym szczególnie na jakość życia [Florczak, 2011: s. 44].

Oprócz braku jednoznacznej definicji zrównoważonego rozwoju, równolegle przez cały czas trwa dyskusja nad samym pojęciem „zrównoważony rozwój”. Pojawiło się kilka innych terminów jak np. trwale utrzymujący się lub trwale podtrzymywany rozwój, rozwój przyszłościowy lub bezpieczny dla przyszłości, rozwój trwale bezpieczny dla środowiska, rozwój suspensywny [Rogall, 2010: s. 41].

Odniesienia do koncepcji zrównoważonego rozwoju można znaleźć w większości dziedzinach nauki i życia społecznego. Dla potrzeb polityki gospodarczej i społecznej zrównoważony rozwój poprzez pryzmat zapisu w Raporcie Brundtland rozumiany jest jako realizacja wiązki celów gospodarczych, społecznych i środowiskowych, spośród których najważniejszą rangę przypisuje się:

- doprowadzeniu do zmian jakości życia gospodarczego,
- utrzymaniu odpowiedniego poziomu życia populacji ludzkiej,
- ochronie zasobów naturalnych,
- przeorganizowaniu procesów technologicznych oraz sposobów zarządzania,
- włączeniu przy podejmowaniu decyzji gospodarczych także aspektów środowiskowych i społecznych.

Przykłady przejawów zrównoważenia w różnych dziedzinach zawarto w tabeli

Tabela 1. Koncepcja zrównoważonego rozwoju w wybranych dziedzinach

Dziedzina	Przejaw zrównoważenia
Zrównoważony rozwój energetyki	zastępowanie konwencjonalnych źródeł energii źródłami odnawialnymi, na przykład energią wiatrową, promowanie przez priorytety programów i funduszy UE.
Zrównoważony rozwój poszczególnych branż przemysłu (np. hutnictwo miedzi)	wdrażanie zintegrowanych pozwoleń (czyli kompleksowa ochrona wszystkich elementów środowiska), sprzyjających w szczególności zapobieganiu awariom przemysłowym.
Zrównoważony rozwój na obszarach o niekorzystnych warunkach gospodarowania, (dotyczy to obszarów różnic społecznych, ekonomicznych, infrastrukturalnych, o zaniedbanej gospodarce)	nowa polityka regionalna (wypracowywanie strategii przeciwdziałania marginalizacji obszarów o niekorzystnych warunkach gospodarowania), wykorzystanie nowych instrumentów, jak Europejski Fundusz Rolny na Rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich
Zrównoważony rozwój kapitału ludzkiego oraz rynku pracy (w tym aktywność zawodowa i społeczna kobiet)	zmniejszanie bezrobocia, elastyczność form zatrudnienia, wykorzystanie zasobów ludzkich, zrównanie szans rozwoju i awansów kobiet i mężczyzn
Zrównoważony rozwój w ujęciu wartości oczekiwanej	podstawa analizy liczbowej niezbędnej w pomiarze i opisie danych liczbowych na potrzeby oceny poziomu i stopnia zmian wskaźników zrównoważonego rozwoju, zgodnie z zaleceniami UE.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Famielec, 2009: s. 39-40].

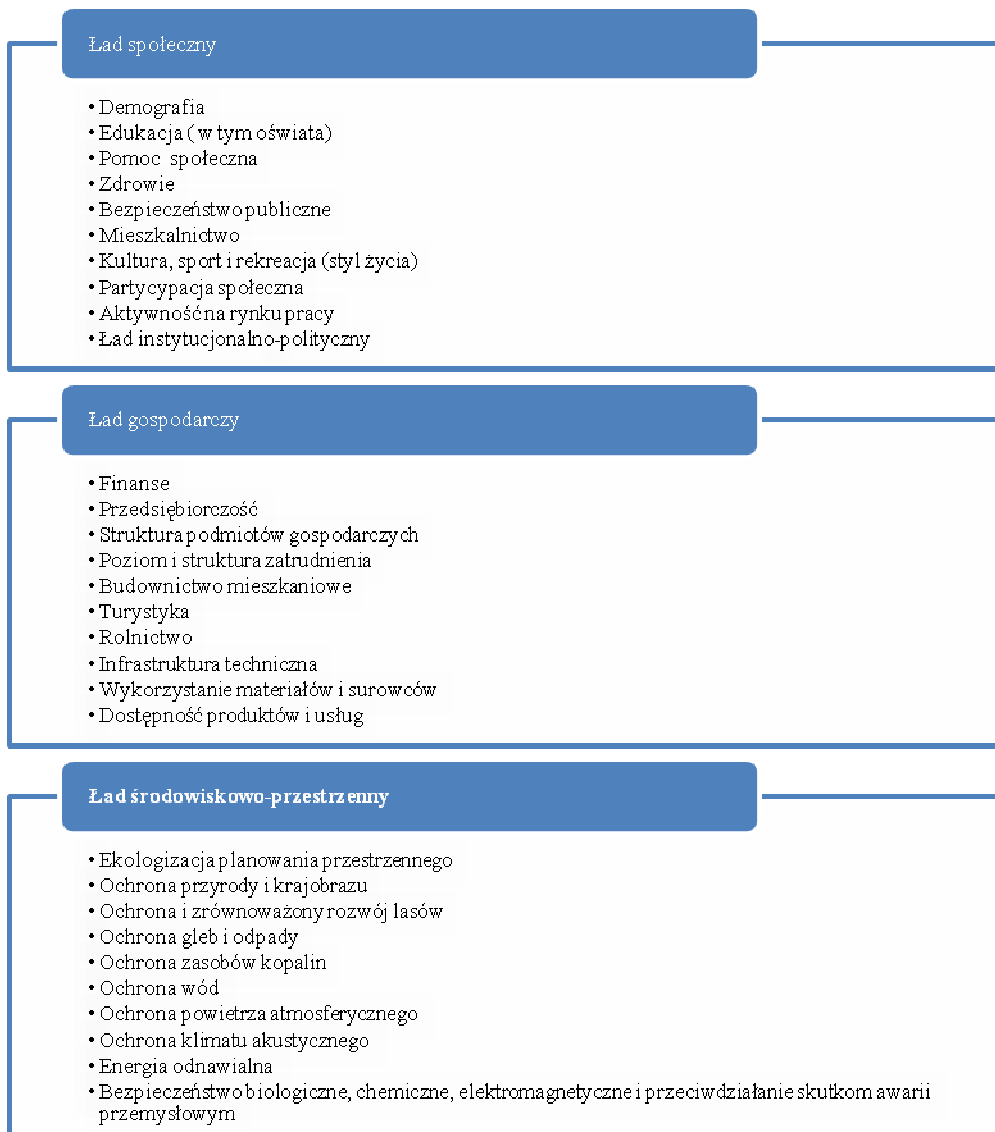
WYMIARY ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Koncepcja zrównoważonego rozwoju tradycyjnie rozpatrywana jest na trzech płaszczyznach :

- gospodarczej (ekonomicznej),
- społecznej,
- środowiskowej³.

Jest ona także najczęściej definiowana w kontekście równoważenia tych trzech wymiarów (ładów). Wymiary (ład) te wzajemnie się warunkują z czego wynika konieczność jednoczesnej pracy nad nimi wszystkimi. Dodatkowo trzeba zwrócić uwagę na poszczególne dziedziny, które można przyporządkować do konkretnych ładów (rys. 1).

³ Spośród trzech płaszczyzn - ładów zrównoważonego rozwoju najwcześniej wyodrębniona została płaszczyzna środowiskowa. Później przyszedł czas na płaszczyzny społeczną i ekonomiczną. To one właśnie stanowiły główny przedmiot dyskusji w raporcie „Our Common Future”. W 1992 roku podczas konferencji w Rio, ponownie zwrócono większą uwagę na wymiar środowiskowy i kwestie ochrony przyrody. Przez kolejne lata dyskusja była wyraźnie sprowadzona do dwóch głównych nurtów: środowiskowego oraz ekonomicznego. Bardzo mało uwagi poświęcano wymiarowi społecznemu.



Rys. 1. Dziedziny tworzące poszczególne łady zrównoważonego rozwoju
 Źródło: [Borys, 2008: s. 30].

W kontekście trójwymiarowości zrównoważonego rozwoju ważnym jest podkreślenie znaczenia poszczególnych kapitałów (gospodarczego, społecznego i środowiskowego [Janikowski, 2006: s. 79]), które według wielu autorów stanowią fundamentalną kategorię rozwoju, zaś istota zrównoważonego rozwoju opiera się na ich równoważeniu. Triada kapitałów pokazuje wszystkie dostępne czynniki rozwoju (rys. 2).



Rys. 2. Składowe triady kapitałów

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Janikowski, 2006: s. 80].

Kapitał gospodarczy stanowi podstawę rozwoju gospodarczego państw, jednak musi być on uzupełniony o dwa niezwykle istotne rodzaje kapitału a mianowicie: kapitał społeczny oraz kapitał środowiskowy (rys.2). Współcześnie coraz większego znaczenia nabiera kapitał społeczny, który przez wiele lat był mało docenianym [szerzej w: Linowska, 2011: s. 125-246; Chojnicki, 2001; Łosiewicz, 2009]. Z uwagi na coraz większe znaczenie jakiego nabiera tzw. „gospodarka oparta na wiedzy” czynnik ludzki nie może być już traktowany w kontekście fizycznej siły roboczej lecz nade wszystko powinien być utożsamiany w odniesieniu do jednostki z: umiejętnościami, kwalifikacjami, wiedzą, wykształceniem, kreatywnością, utożsamiany z jednostką zdolną do nawiązywania szerszych relacji z opartych na zaufaniu, współpracy, pozwalających na budowaniu pozytywnych więzi i relacji tworząc społeczeństwo obywatelskie. Na podkreślenie zasługuje, iż kapitał polityczno- instytucjonalny jako część składowa kapitału społecznego stwarza możliwości regulacyjne, organizacyjne do realizacji zrównoważonego rozwoju poprzez zapewnienie ram prawnych, pracę instytucji i organizacji [Janikowski, 2006: s. 81]. Kapitał środowiskowy z kolei pozwala na zaspokojenie ludzkich potrzeb, co wynika z podstawowych funkcji jakie on pełni tj.: produkcyjnych, biologicznej, nośnikowej, kulturotwórczej [Daily,1997].

Efektywne funkcjonowanie gospodarki (zarówno w skali lokalnej, jak też globalnej) musi być oparte na zrównoważonym wykorzystywaniu wszystkich trzech rodzajów kapitału, pomiędzy którymi istnieje silna współzależność. Muszą być do tego stworzone odpowiednie warunki instytucjonalno- prawno- polityczno- organizacyjne. Wówczas wykorzystanie zasobów każdego z trzech kapitałów skutkować będzie wzrostem dobrobytu społecznego, jakości życia społeczeństw, prowadząc w konsekwencji do sprawiedliwości wewnątrzgeneracyjnej i międzygeneracyjnej⁴.

⁴ Oznacza to poprawę jakości życia społeczeństw zarówno w dostępie do edukacji, służby zdrowia, zmniejszenia ubóstwa, wzrostu zatrudnienia, zmniejszenia przestępczości, racjonalnego wykorzystywania zasobów naturalnych, zmniejszenia zanieczyszczenia środowiska naturalnego, ożywienia gospodarczego etc.

UWARUNKOWANIA ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W ODNIESIENIU DO RYNKU PRACY

Realizacja koncepcji zrównoważonego rozwoju w praktyce gospodarczej stanowi duże wyzwanie z uwagi na jej złożoność, wieloaspektowość. Na proces jej wdrażania, realizacji wpływa szereg determinant (uwarunkowań) o charakterze ekonomicznym, społecznym, środowiskowym. Na kwestie rynku pracy, kapitału ludzkiego największy wpływ mają uwarunkowania ekonomiczne i społeczne.

Uwarunkowania ekonomiczne oddziałują w szczególności na dobrobyt społeczny, umożliwiają osiągnięcie odpowiedniego poziomu jakości życia. Są to głównie determinanty warunkujące możliwość rozwoju gospodarczego, czyli [Korenik, 2003: s. 65]: poziom posiadanego kapitału, poziom popytu i zmiany w jego strukturze, poziom dochodów ludności oraz poziom zysków przedsiębiorców, wydajność pracy, poziom nakładów inwestycyjnych, innowacyjność wytwarzania. Tak uwarunkowany rozwój gospodarczy ma bezpośrednie przełożenie na oferowaną ilość miejsc pracy. W ten sposób dochodzi do powiązania rozwoju gospodarczego z rozwojem społecznym. Widoczne jest to głównie poprzez dwa aspekty: zmniejszanie poziomu bezrobocia oraz wzrost zamożności (dobrobytu) społeczności. W uwarunkowaniach ekonomicznych istotne miejsce zajmuje także działalność badawczo - rozwojowa dotycząca np. innowacji ekologicznych, wraz z możliwościami wdrażania ich do praktyki gospodarczej (szukanie opłacalności i ekspansji poprzez innowacje ekologiczne). W sferze tej ważną rolę odgrywają nakłady inwestycyjne ponoszone na działania prośrodowiskowe, prowadzące głównie do oszczędności surowców, racjonalnego gospodarowania odpadami, bezodpadowości, recyklingu (co z kolei ma powiązanie z uwarunkowaniami środowiskowymi). Nabiera to szczególnego znaczenia w kontekście nurtu „zazieleniania gospodarki”, w ramach którego następuje ukierunkowanie na rozwój czystych technologii, odnawialne źródła energii, poprawę efektywności energetycznej i materiałowej, zmianę modelu konsumpcji i produkcji na bardziej zrównoważony, zintegrowaną politykę produktową, zielone zamówienia publiczne, zielone miejsca pracy, ekologiczną reformę podatkową (powiązanie z uwarunkowaniami prawnymi).

W przypadku uwarunkowań społecznych dużą rolę odgrywają wyznawane przez ludzi wartości, przekonania (jest to istotne przy nastawieniu społeczności do proponowanych rozwiązań). W szczególności, gdy rozpatrujemy kwestie realizacji zrównoważonego rozwoju na niższych szczeblach zarządzania, to właśnie poszczególne społeczności (np. lokalne, samorzady) kreują wizje rozwoju np. na poziomie regionu. Poprzez swoją postawę przyczyniać się mogą do promowania samej idei zrównoważonego rozwoju oraz kształtowania np. świadomości ekologicznej. Istotne znaczenie ma także podejmowana przez społeczeństwo różnego rodzaju aktywność wyrażana poprzez: zrzeszanie się w np. w ruchy konsumenckie, stowarzyszenia i organizacje pozarządowe (m. in. organizacje ekologiczne), czy też organizowanie proekologicznych protestów, akcji. Można zatem postawić tezę, że aktywna postawa społeczności danego regionu, kraju ma znaczący wpływ na rozwiązania w wymiarze gospodarczym, społecznym i środowiskowym, czyli na kształtowanie, sposób wdrażania i realizacji koncepcji zrównoważonego rozwoju. Ważnymi determinantami w przypadku wymiaru społecznego są

również: stosunek społeczeństwa do pracy, stopień wykształcenia, rozwój edukacji, także ekologicznej (od przedszkola, szkoły do studiów wyższych i podyplomowych), edukacja ustawiczna, e-learning, struktura zawodowa, społeczna, charakterystyczna dla poszczególnych państw, jak również warunki bytu mieszkańców, stan zdrowia społeczeństwa, poziom i poczucie bezpieczeństwa, stan infrastruktury społecznej (m.in. szkoły, placówki służby zdrowia, obiekty turystyczne czy rekreacyjne) [Korol, 2007: s. 30 – 31]. Znaczącą rolę w realizacji koncepcji zrównoważonego rozwoju odgrywa przedsiębiorczość szczególnie ta, zorientowana na pomnażanie wiedzy, talentów, oparta o sektor B+R, wykorzystująca osiągnięcia technologii informacyjnej, nastawiona na innowacje.

WSKAŹNIKI ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU W OBSZARZE RYNKU PRACY

Zrównoważony rozwój poddawany jest ciągłemu monitoringowi. Dotyczy to także obszaru jakim jest rynek pracy. Może on być jak już zaznaczono we wcześniejszych rozważaniach elementem zarówno wymiaru gospodarczego, ekonomicznego, jak też społecznego.

W ramach wymiaru społecznego występuje zasadniczych pięć wskaźników, które pozwalają na zobrazowanie sytuacji zachodzącej na rynku pracy. Ujęto je w tabeli 2.

Tabela 2. Wskaźniki wymiaru społecznego zrównoważonego rozwoju w obszarze rynku pracy

Dziedzina	Nazwa wskaźnika	Znaczenie dla zrównoważonego rozwoju
Dostęp do rynku pracy	Odszetek osób w gospodarstwach domowych bez osób pracujących	Wzrost zatrudnienia uznawany jest za jeden z zasadniczych czynników wpływających na ograniczenie zagrożenia niespójnością społeczną. Miejsce zajmowane na rynku pracy warunkuje w znacznym stopniu status społeczny i materialny jednostki i jej rodziny. Pozostawanie jednostki bez pracy (szczególnie długo-okresowo) w znacznej części przypadków prowadzi do ubóstwa jej i jej rodziny.
	Stopa bezrobocia długotrwałego	Osoby pozostające długotrwale bezrobotne stają się często osobami biernymi. Z czasem mają coraz mniejszą motywację do tego, aby podejmować kolejne próby poszukiwania pracy, czy też podjęcia określonego rodzaju pracy. Niebezpiecznym zjawiskiem często towarzyszącym długotrwałemu wyłączeniu z życia zawodowego jest wykluczenie społeczne. Nie podejmowanie pracy przez długi czas zmniejsza szanse tych osób na powrót na rynek pracy, oznacza także często pogłębianie się ubóstwa ich i ich rodzin.
	Stopa bezrobocia według BAEL	Za fundamentalny cel polityki zatrudnienia uznaje się poprawę adaptacyjności pracowników i pracodawców, skuteczność polityk rynku pracy oraz procesów pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego. Wszelkie rozwiązania instytucjonalne powiązane z systemem podatkowym, systemem zabezpieczeń społecznych mają prowadzić do ograniczania skali ubóstwa oraz zachęcić do podejmowania aktywności zawodowej.
	Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych	Dla osób niepełnosprawnych możliwość podjęcia pracy jest warunkiem zasadniczym, pozwalającym na poprawę warunków ich życia oraz integrację społeczną. Dlatego tak ważnym jest wprowadzanie na szeroką skalę udogodnień dla osób niepełno-

		sprawnych w dostępie do rynku pracy. Dotyczy to zarówno stwarzania sprzyjających warunków, pozwalających osobom niepełnosprawnym do podnoszenia swoich kwalifikacji, jak też doskonalenia mechanizmów, które zachęcałyby pracodawców do ich zatrudniania.
	Zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na płeć	Jednym z założeń zrównoważonego rozwoju jest respektowanie równości płci oraz równych szans kobiet i mężczyzn także w dostępie do rynku pracy, poziomu wynagrodzeń. Wpływa to istotnie na podniesienie jakości życia społeczeństwa.
	Wskaźnik zatrudnienia kobiet z najmłodszym dzieckiem w wieku do 5 lat	Obserwując negatywne tendencje występujące na rynku pracy m. in. postępujący proces starzenia się społeczeństwa przy jednoczesnym niskim przyroście naturalnym zwracając się ku przyszłości warto udoskonalać, tworzyć rozwiązania sprzyjające zwiększaniu obecności kobiet aktywnych zawodowo na rynku pracy. Pozwoli to na efektywne wykorzystanie ich potencjału ekonomicznego, sprzyjąc będzie rozwojowi społeczno-gospodarczemu.

Źródło: opracowano na podstawie [GUS, 2015: s. 110-125].

W przypadku wymiaru ekonomicznego zrównoważonego rozwoju w obszarze rynku pracy można wyróżnić cztery główne wskaźniki, które zaprezentowano w tabeli 3.

Tabela 3. Wskaźniki wymiaru ekonomicznego zrównoważonego rozwoju w obszarze rynku pracy

Dziedzina	Nazwa wskaźnika	Znaczenie dla zrównoważonego rozwoju
Zatrudnienie	Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata	Stopień poziomu zatrudnienia istotnie determinuje spójność społeczno-gospodarczą. W interesie każdego kraju jest, aby poziom zatrudnienia był jak najwyższy. Powinny być zatem aktywnie podejmowane działania temu sprzyjające (głównie w ramach realizowanej polityki zatrudnienia) m. in. tworzenie większej liczby miejsc pracy, zachęcanie osób do podjęcia zatrudnienia, poprawa adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw, zwiększenie inwestycji w kapitał ludzki.
	Czas trwania życia zawodowego	Współcześnie dwa elementy nadają znaczącą rangę czasowi trwania życia zawodowego jako czynnikowi podaży siły roboczej są to: zmniejszanie się liczby ludności w wieku produkcyjnym oraz jednocześnie obserwowana rosnąca średnia długość życia tak kobiet, jak i mężczyzn. Czas trwania życia zawodowego istotnie wpływa na wiele sfer życia społeczno-gospodarczego. Ma odzwierciedlenie m. in. w wykorzystaniu potencjału siły roboczej, utrzymaniu wzrostu gospodarczego, wpływa także na wielkość dochodów podatkowych i wydatków z systemu zabezpieczeń społecznych.
	Wskaźnik bierności ekonomiczno-społecznej młodzieży	Bierność ekonomiczno-społeczna młodzieży determinuje niekorzystne skutki tak finansowe (młodzi ludzie nie pracując nie wytwarzają przychodu oraz nie płacą podatków za to często pobierają zasiłki, konieczne jest także ponoszenie nakładów państwa na ich opiekę socjalną, medyczną), jak i społeczne (wykluczenie społeczne, spadek motywacji do podjęcia pracy (w przypadku długiego okresu przebywania na bezrobociu), zaniżenie własnej wartości).
	Współczynnik aktywności zawodowej	Aktywność zawodowa ludności wpływa na stan społeczno-gospodarczy kraju. Im niższa jej wartość tym stopień zaangażowania, wykorzystania kapitału ludzkiego będącego jednym z cenniejszych zasobów wpływających na rozwój gospodarki jest mniejszy.

		Sytuacja niskiego poziomu aktywności zawodowej jest tym bardziej niepokojąca jeśli weźmie się pod uwagę występujące, niekorzystne tendencje na rynku pracy, tendencje demograficzne.
--	--	--

Źródło: opracowano na podstawie [GUS, 2015: s. 166- 177].

PODSUMOWANIE

Zrównoważony rozwój stanowi koncepcję bardzo złożoną, odnoszącą się do każdej dziedziny życia, obszaru społeczno-gospodarczego, w tym również rynku pracy, kapitału ludzkiego. W koncepcji tej kwestie rynku pracy, zatrudnienia znajdują najpełniejsze odzwierciedlenie w wymiarach: ekonomicznym i społecznym. Rozpatrując rynek pracy z ekonomicznego punktu widzenia, chodzi głównie o kwestie zatrudnienia osób, ich aktywności zawodowej, czy czasu trwania życia zawodowego, co ma bezpośrednie przełożenie na wartość głównych wskaźników ekonomicznych, chociażby PKB. Co ważne, świadczy to również m. in. o poziomie życia, jakości życia społeczeństwa. Im więcej miejsc pracy, mniejsze bezrobocie, tym wzrasta zamożność społeczeństwa, wzrasta ich jakość życia. Stąd też drugim ważnym wymiarem zrównoważonego rozwoju bezpośrednio związanym z rynkiem pracy, kapitałem ludzkim jest wymiar społeczny. Istotnym jest, aby tak ważny element zrównoważonego rozwoju jakim jest rynek pracy był stale monitorowany i poddawany ocenie, służą temu odpowiednie wskaźniki.

BIBLIOGRAFIA

- Borys T., 2008, Raport „Zaprojektowanie i przetestowanie ram metodologicznych oraz procedury samooceny gmin na podstawie wskaźników zrównoważonego rozwoju w Systemie Analiz Samorządowych (SAS)”, Jelenia Góra – Poznań.
- Chojnicki Z., 2001, *Wiedza dla gospodarki w perspektywie OECD*, [w:] *Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwania dla Polski XXI wieku*, red. A. Kukliński, KBN, Warszawa.
- Czaja S., Fiedor B., Graczyk A., Jakubczyk Z., 2002, *Podstawy ekonomii środowiska i zasobów naturalnych*, C.H.Beck, Warszawa.
- Daily G. C. (red.), 1997, *Nature 's Services- Societal Dependence on Natural Ecosystems*, Island Press, Washington.
- Famielec J., 2009, *Wpływ idei zrównoważonego rozwoju na politykę państwa i funkcjonowanie przedsiębiorstw*, [w:] *Wpływ idei zrównoważonego rozwoju na politykę państwa i regionów*, red. B. Poskrobko, wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Florczak W., 2011, *W kierunku endogenicznego i zrównoważonego rozwoju – perspektywa makroekonomiczna*, wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Janikowski R., 2006, *Zrównoważony rozwój lokalny. Teoria i praktyka*, wyd. Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa, Warszawa-Katowice.
- Jüdes U., 1997, *Nachhaltige Sprachverwirrung. Auf der Suche nach einer Theorie des Sustainable Development*, *Politische Ökologie*, Nr 52.
- Kistowski M., 2003, *Regionalny model zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska a strategie rozwoju województw*, wyd. Naukowe Bogucki, Poznań.
- Korenik S., 2003, *Dysproporcje w rozwoju regionów Polski - wybrane aspekty*, wyd. Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław.
- Korol J., 2007, *Wskaźniki zrównoważonego rozwoju w modelowaniu procesów regionalnych*, wyd. A. Marszałek, Toruń.

- Linowska A., 2011, *Kapitał ludzki szansą rozwoju zrównoważonej gospodarki opartej na wiedzy*, [w:] red. B. Poskrobko, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok.
- Łosiewicz M., 2009, *Wiedza i kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw w skali regionu*, wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Piontek B., 2002, *Koncepcja zrównoważonego rozwoju i trwałego Polski*, PWN, Warszawa.
- Rogall H., 2010, *Ekonomia zrównoważonego rozwoju. Teoria i praktyka*, wyd. Zysk i S-ka, Poznań.

Streszczenie

W artykule podjęto refleksję nad ujęciem problematyki rynku pracy w koncepcji zrównoważonego rozwoju. Realizacji celu pracy podporządkowano poszczególne części artykułu, w których przybliżono problematykę zrównoważonego rozwoju, opisano uwarunkowania zrównoważonego rozwoju adekwatne dla rynku pracy oraz wskazano na mierniki zrównoważonego rozwoju pozwalające na monitorowanie obszaru rynek pracy. Praca ma charakter przeglądowy.

Słowa kluczowe: rynek pracy, zrównoważony rozwój

Labor market in the context of sustainable development

Summary

This article is a reflection on the labor market issues in the context of sustainable development. In order to meet the article objective, the author divided it into certain parts in which the issues concerning sustainable development are described as well as the conditions of sustainable development relevant to the labor market and sustainable development indicators allowing for monitoring of the labor market. This is a survey article.

Key words: labor market, sustainable development

Katarzyna Puchalska¹

Rynek pracy w unii europejskiej – współczesne wyzwania

WSTĘP

Współczesny rynek pracy podlega ciągłym zmianom przede wszystkim przez silny proces globalizacji. Jest on obszarem oddziaływania bardzo wielu czynników o charakterze ekonomicznym, społecznym, kulturowym, politycznym itp. Czynniki te tworzą zarówno warunki do rozwoju pożądaných relacji na rynku pracy, ale również powodują występowanie wielu napięć i problemów. Szukając najważniejszych czynników wpływających na kształtowanie się relacji na europejskim rynku pracy, warto odwołać się do kluczowego dokumentu Komisji Europejskiej związanego z wdrażaniem koncepcji *flexicurity* [Towards Common Principles of Flexicurity COM/2007/0359 final, EC]. Według Komisji, czterema kluczowymi determinantami gwałtownych i często nieprzewidywalnych zmian mających miejsce na europejskim rynku pracy, są [Towards Common Principles of Flexicurity COM/2007/0359 final, EC]: europejska i międzynarodowa integracja gospodarcza; rozwój nowych technologii, szczególnie w obszarze informacyjnym i komunikacyjnym; starzenie się społeczeństwa europejskiego, połączone z wciąż relatywnie niskimi stopami zatrudnienia i wysokim długotrwałym bezrobociem, co stanowi zagrożenie dla zrównowżenia systemów zabezpieczenia społecznego; rozwój segmentacji na rynkach pracy w wielu krajach, na których współegzystują pracownicy znajdujący się pod ochroną (*insiders*) oraz niechronieni (*outsiders*) [Ferączek, 2014, s.106-107].

Unijny rynek pracy kształtowany jest przez wiele zmiennych o charakterze płacowym i pozapłacowym, w tym wydajność pracy, aktywność zawodową, czy obecnie nasilone problemy migracyjne.

W niniejszym opracowaniu zaprezentowano problem związany ze zmianami unijnego rynku pracy. Szczególną uwagę położono na problem z jakim boryka się Wspólnota, czyli migrację i uchodźstwo.

UNIJNY RYNEK PRACY

Przemiany współczesnego rynku pracy oraz ich ekonomiczne i społeczne skutki sprawiają, że rynek pracy staje się coraz ważniejszą determinantą rozwoju społecznego. Strukturalny deficyt miejsc pracy, rosnąca konkurencyjność, zmiany organizacji pracy, zróżnicowania wynagrodzeń wymuszają większego zaangażowania w zarządza-

¹ Adiunkt w Katedrze Makroekonomii i Stosunków Międzynarodowych Wydziału Ekonomii Uniwersytetu Rzeszowskiego.

nie własną pracą zawodową. Coraz więcej czasu i wysiłku należy przeznaczyć nie tylko na świadczenie pracy, ale jej pozyskanie i utrzymanie. Trudności dostosowania się do tych zmian przejawiają się nie tylko brakiem pracy, ale także trwałym pozostawaniem w gorszych segmentach rynku pracy, co zasadniczo przyczynia się do wzrostu nierówności ekonomicznych i społecznych [Kotowski, Matysiak, s. 27 (<http>)]. Z punktu widzenia polityk publicznych, prowadzonych w obszarze rynku pracy i zatrudnienia przez Unię Europejską (określanych mianem Europejskiej Strategii Zatrudnienia – ESZ), kluczowe znaczenie mają działania podjęte w obliczu kryzysu gospodarczego pod koniec pierwszej dekady XXI wieku i fiaska odnowionej strategii lizbońskiej. W 2010 roku pojawiły się nowe, aktualnie obowiązujące, wytyczne dotyczące unijnej polityki zatrudnienia, dla których płaszczyzną odniesienia stała się nowa strategia Europa 2020 [Decyzja RUE, 2010/707/EU]. Zintegrowane wytyczne stanowią główne narzędzie nowej strategii na rzecz zatrudnienia i inteligentnego i zrównoważonego rozwoju mającej sprzyjać włączeniu społecznemu. Stanowią one podstawy reform strukturalnych, które państwa członkowskie będą musiały przeprowadzić.

Zintegrowane wytyczne zawierają pięć zasadniczych celów UE, z których trzy należą do wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia państw członkowskich i dotyczą udziału w rynku pracy, walki z wykluczeniem społecznym i ubóstwem oraz jakości i działania systemów edukacyjnych i szkoleniowych. Zasadniczy cel dotyczący rynku pracy ma za zadanie do roku 2020 zwiększyć udział w rynku pracy do 75% dla kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lat, między innymi dzięki zwiększeniu udziału osób młodych, starszych pracowników oraz pracowników o niskich kwalifikacjach, a także dzięki lepszej integracji legalnych migrantów. Zasadniczy cel dotyczący włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa ma za zadanie uchronić przynajmniej 20 mln osób przed zagrożeniem ubóstwem i wykluczeniem. Obecnie ubóstwem i wykluczeniem zagrożonych jest 120 mln Europejczyków. Zasadniczy cel dotyczący poprawy jakości i działania systemów edukacyjnych i szkoleniowych ma za zadanie ograniczyć wskaźniki zbyt wczesnego porzucania nauki do poniżej 10% oraz zwiększyć liczbę osób w wieku 30–34 lat, które są absolwentami szkół wyższych lub mają równoważny poziom wykształcenia, przynajmniej do 40%. Dwa pozostałe zasadnicze cele zintegrowanych wytycznych należą do ogólnych wytycznych dotyczących polityki gospodarczej państw członkowskich [RUE, komunikat prasowy 3039]. Oprócz wymienionych wytycznych dotyczących zatrudnienia zasadnicze znaczenie dla realizacji celów strategii Europa 2020 mają także inne działania jak: program „Mobilna młodzież”, którego celem jest pomoc osobom młodym w podjęciu wyzwań, przed którymi stają, oraz ułatwienie im osiągnięcia sukcesu na rynku pracy. Projekt ten koncentruje się na czterech głównych kierunkach działań: edukacja i uczenie się przez całe życie, podnoszenie jakości i atrakcyjności europejskiego szkolnictwa wyższego, mobilność, poprawa sytuacji młodych ludzi pod względem zatrudnienia. Istotne są także inne inicjatywy unijne: „Gwarancja dla młodzieży” (inicjatywa na rzecz zwalczania bezrobocia wśród młodzieży, która ma spowodować, że wszyscy młodzi ludzie poniżej 25. roku życia otrzymają dobrej jakości ofertę w ciągu czterech miesięcy od zakończenia formalnego kształcenia lub utraty pracy) [Frączek 2014, s. 109].

Kolejną istotną inicjatywą z punktu zmian na rynku pracy państw członkowskich UE jest „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”. Jego celem jest przyspieszenie procesu reformowania rynku pracy, tak aby obywatele łatwiej mogli podwyższyć swoje kwalifikacje i dostosowywać je do przyszłych potrzeb pracodawców, by powstały nowe miejsca pracy, a unijne przepisy w zakresie zatrudnienia zostały zaktualizowane i uproszczone.

STAN RYNKU PRACY W UE - WYBRANE WSKAŹNIKI

Ludność aktywna zawodowo utożsamiana jest z realnymi zasobami siły roboczej w gospodarce. Przyrost tych zasobów zależy nie tylko od rozmiarów przyrostu ludności w wieku produkcyjnym, ale także od zmian współczynnika aktywności zawodowej. Aktywność zawodowa ludności zdeterminowana jest zatem, poza wynikającym z sytuacji na rynku pracy i ogólnej sytuacji ekonomicznej efektywnym popytem na zasoby siły roboczej, także realnym poziomem płac i innymi pozapłacowymi korzyściami związanymi z pracą, takimi jak satysfakcja z pracy, prestiż, warunki pracy (stabilność, przyjazne otoczenie), organizacja czasu pracy, świadczenia socjalne dla pracowników itd. [Frączek 2014, s. 109]. Punktem wyjścia do analizy aktywności zawodowej jest analiza zasobu ludności w wieku zdolności do pracy (w Polsce wiek produkcyjny określany jest przez GUS jako przedział 18-59/64 lata, natomiast Eurostat za wiek produkcyjny przyjmuje przedział 15-64 lata)².

Unijny rynek pracy jest bardzo zróżnicowany pod względem poziomu aktywności zawodowej. W 2015r. wśród 28 państw UE współczynnik aktywności zawodowej wynosił 72,5%. W Polsce kształtował się on na niższym poziomie 68,1%. Najwyższy wskaźnik aktywności zawodowej odnotowywany jest w Szwecji ponad 80% osób aktywnych zawodowo, w Holandii (blisko 80%) i w Danii (78,5%). Najniższy obserwowany jest we Włoszech 64% i Rumunii (66,1%) (tabela 1).

Tabela 1. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15-64 lata w UE w latach 2006-2015 (%)

Wyszczególnienie	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
UE(28)	70,1	70,3	70,7	70,8	71,0	71,1	71,7	72,0	72,3	72,5
Belgia	66,5	67,1	67,1	66,9	67,7	66,7	66,9	67,5	67,7	67,6
Bułgaria	64,5	66,3	67,8	67,2	66,7	65,9	67,1	68,4	69,0	69,3
Czechy	70,3	69,9	69,7	70,1	70,2	70,5	71,6	72,9	73,5	74,0
Dania	80,6	80,1	80,7	80,2	79,4	79,3	78,6	78,1	78,1	78,5
Niemcy	74,9	75,6	75,9	76,3	76,7	77,3	77,2	77,6	77,7	77,6
Estonia	72,8	73,2	74,2	74,0	73,9	74,7	74,8	75,1	75,2	76,7
Irlandia	71,9	72,6	72,1	70,6	69,4	69,2	69,2	69,8	69,8	70,0
Grecja	66,7	66,5	66,7	67,4	67,8	67,3	67,5	67,5	67,4	67,8

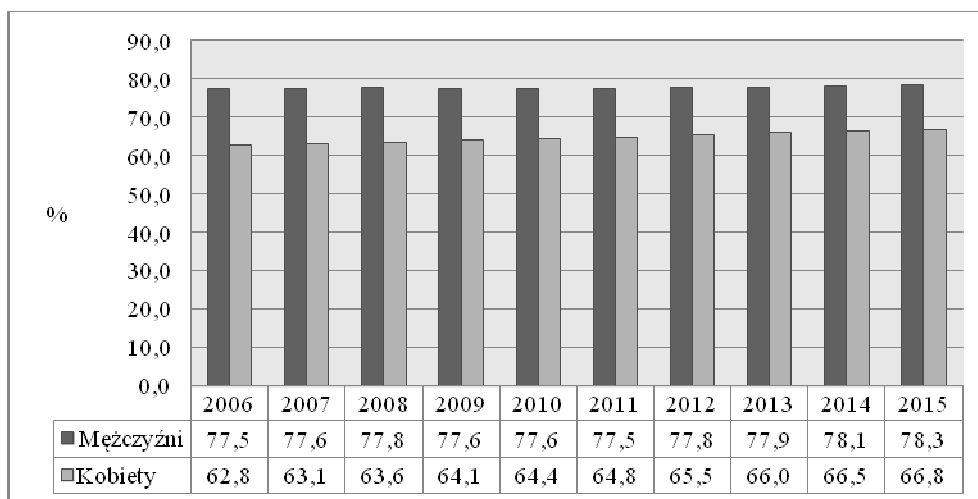
² Celem zachowania porównywalności wyników w opracowaniu wykorzystano dane z bazy EURO-STAT.

Hiszpania	71,1	71,8	72,7	73,1	73,5	73,9	74,3	74,3	74,2	74,3
Francja	69,6	69,7	69,9	70,3	70,3	70,1	70,7	71,1	71,1	71,2
Chorwacja	62,8	65,7	65,8	65,6	65,1	64,1	63,9	63,7	66,1	66,8
Włochy	62,6	62,4	62,9	62,3	62,0	62,1	63,5	63,4	63,9	64,0
Cypr	73,0	73,9	73,6	73,0	73,6	73,5	73,5	73,6	74,3	73,6
Łotwa	71,0	72,6	74,2	73,5	73,0	72,8	74,4	74,0	74,6	75,7
Litwa	67,6	67,9	68,4	69,6	70,2	71,4	71,8	72,4	73,7	74,1
Luksemburg	66,7	66,9	66,8	68,7	68,2	67,9	69,4	69,9	70,8	70,9
Węgry	62,0	61,6	61,2	61,2	61,9	62,4	63,7	64,7	67,0	68,6
Malta	57,9	58,8	59,1	59,4	60,4	61,8	63,1	65,0	66,3	67,6
Holandia	77,4	78,5	79,3	79,7	78,2	78,1	79,0	79,4	79,0	79,6
Austria	72,4	73,5	73,9	74,3	74,4	74,6	75,1	75,5	75,4	75,5
Polska	63,4	63,2	63,8	64,7	65,3	65,7	66,5	67,0	67,9	68,1
Portugalia	73,6	73,9	73,9	73,4	73,7	73,6	73,4	73,0	73,2	73,4
Rumunia	63,6	63,0	62,9	63,1	64,9	64,1	64,8	64,9	65,7	66,1
Słowenia	70,9	71,3	71,8	71,8	71,5	70,3	70,4	70,5	70,9	71,8
Słowacja	68,6	68,3	68,8	68,4	68,7	68,7	69,4	69,9	70,3	70,9
Finlandia	75,2	75,6	76,0	75,0	74,5	74,9	75,2	75,2	75,4	75,8
Szwecja	78,8	79,1	79,3	78,9	79,1	79,9	80,3	81,1	81,5	81,7
Wlk. Brytania	75,7	75,5	75,8	75,7	75,4	75,5	76,1	76,4	76,7	76,9

Źródło: EUROSTAT <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (data dostępu 10.06.2016)

Analizując wskaźnik zatrudnienia wg płci wyraźnie widać, że wśród państw UE zdecydowanie większą aktywnością zawodową wykazują się mężczyźni w 2015r. współczynnik zatrudnienia wynosił w tej grupie 78,3%, a wśród kobiet jedynie 66,8%. Można wnioskować, że dysproporcje te wynikają głównie z upatrywania bierności zawodowej kobiet spowodowanej obowiązkami rodzinnymi. Kobiety przede wszystkim angażują się w opiekę nad dziećmi i innymi osobami np. chorymi będącymi członkami tego samego lub innego gospodarstwa domowego. Zaobserwowano też znaczące różnice między państwami. Różnica między wskaźnikiem zatrudnienia kobiet a wskaźnikiem zatrudnienia mężczyzn na Malcie w 2015r. wyniosła aż 27 punktu procentowego i tam odnotowano też trzeci w kolejności od najniższego wskaźnik zatrudnienia kobiet (53,8%). Włochy, Grecja i Rumunia zgłosiły różnice rzędu 16-20 punktów procentowych, przy czym w wiązało się to z faktem, że państwa te odnotowały najniższe wskaźniki zatrudnienia kobiet, natomiast Niewielkie różnice w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn zaobserwowano w Finlandii i na Litwie, gdzie wskaźnik zatrudnienia kobiet był o mniej niż 2,0 punkty procentowe niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. Różnice między płciami pod względem wskaźnika zatrudnienia były też stosunkowo niewielkie w Finlandii 2,8 punktu procentowego, Szwecji 3,6 i na Litwie.

Rysunek 1. Wskaźnik zatrudnienia w UE-28 wg płci w latach 2006-2015 (w %).



Źródło: opracowano na podstawie EUROSTAT

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (data dostępu 10.06.2016)

MIGRACJA W UE –PROBLEM WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY

Współczesną tendencją, zwłaszcza ostatnich lat jest masowa migracja ludności z krajów dotkniętych działaniami wojennymi. Tendencja ta jest na tyle silna, że nie sposób nie mówić o niej jak o kryzysie migracyjnym, zwłaszcza, że wśród państw UE nie ma jednomyślności co do sposobów realizacji polityki w zakresie rozwiązania tego problemu. Od lat 90. XX wieku rocznie do Unii Europejskiej przybywa około 1 mln imigrantów, głównie z Afryki Północnej, państw byłego Związku Radzieckiego oraz Chin. W 2014 r. w państwach członkowskich UE mieszkało 33,5 mln osób urodzonych poza UE-28 oraz 17,9 mln osób, które urodziły się w innym państwie członkowskim UE niż ich aktualne państwo zamieszkania. Tylko w Irlandii, na Węgrzech, na Słowacji, w Luksemburgu i na Cyprze liczba osób urodzonych w innym państwie członkowskim UE była wyższa od liczby osób urodzonych poza UE-28. Liczba osób zamieszkałych w państwach członkowskich UE i posiadających obywatelstwo państwa nieczłonkowskiego w 2014 r. wyniosła 19,6 mln, co stanowiło 3,9 % ludności UE-28. Ponadto w 2014r. w państwach członkowskich UE mieszkało 14,3 mln osób posiadających obywatelstwo innego państwa członkowskiego UE.

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Belgia	:	:	135 281	144 698	147 387	118 256	124 844
Bułgaria	:	:	:	:	:	18 570	26 615
Czechy	108 267	75 620	48 317	27 114	34 337	30 124	29 897
Dania	57 357	51 800	52 236	52 833	54 409	60 312	68 388
Niemcy	682 146	346 216	404 055	489 422	592 175	692 713	884 893
Estonia	3 671	3 884	2 810	3 709	2 639	4 109	3 904
Irlandia	:	:	:	:	:	:	:
Grecja	:	:	:	:	:	:	:
Hiszpania	:	:	:	:	:	280 772	305 454
Francja	296 608	296 970	307 111	319 816	327 431	332 640	339 902
Chorwacja	:	:	:	:	:	10 378	10 638
Włochy	534 712	442 940	458 856	385 793	350 772	307 454	277 631
Cypr	:	22 581	20 206	23 037	17 476	13 149	9 154
Łotwa	:	:	:	10 234	13 303	8 299	10 365
Litwa	:	:	:	:	:	22 011	24 294
Luksemburg	17 758	15 751	16 962	20 268	20 478	21 098	22 332
Węgry	37 652	27 894	25 519	28 018	33 702	38 968	54 581
Malta	6 043	6 161	4 275	5 465	7 111	8 428	8 946
Holandia	143 516	122 917	126 776	130 118	124 566	129 428	145 323
Austria	:	:	:	:	:	:	:
Polska	:	189 166	155 131	157 059	217 546	220 311	222 275
Portugalia	29 718	32 307	27 575	19 667	14 606	17 554	19 516
Rumunia	:	:	:	:	:	:	:
Słowenia	:	:	:	:	:	:	:
Słowacja	17 820	15 643	13 770	4 829	5 419	5 149	5 357
Finlandia	:	26 699	25 636	29 481	31 278	31 941	31 507
Szwecja	101 171	102 280	98 801	96 467	103 059	115 845	126 966
Wlk. Brytania	:	:	:	:	:	:	:

:dane niedostępne

Źródło: EROSTAT <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>

Według statystyk Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców (UNHCR), ponad 75% osób pochodzi z państw, w których toczy się wojna, lub w których systematycznie dochodzi do łamania praw człowieka. 49 % wszystkich tegorocznych przybyszów to Syryjczycy. Tylko kilku procentom z nich odmawia się przyznania

statusu uchodźcy. Podobnie jest w drugiej największej grupie narodowościowej - Erytrejczykach - stanowiących 12 % napływowej ludności. W ich kraju co prawda nie toczy się wojna, lecz reżim rządzący tym niewielkim państwem jest jednym z najbardziej represyjnych na świecie, porównywanym często do Korei Północnej. Trochę rzadziej status uchodźcy przyznawany jest Afgańczykom (jest tak średnio w przypadku 64 % z nich), którzy stanowią trzecią najliczniejszą grupę. Kolejne najczęściej reprezentowane wśród migrantów państwa to Somalia (60 %) i Nigeria (ok 15 %). Z danych wynika więc, że zdecydowana większość napływających do Europy osób może liczyć na status uchodźcy i ochronę w Unii Europejskiej [<http://wiadomosci.wp.pl/kat>] .

Warto nadmienić, że uchodźca - zgodnie z definicją konwencji dotyczącej statusu uchodźców sporządzonej w Genewie dnia 28 lipca 1951 r., to osoba, która przebywa poza krajem swego pochodzenia i posiada uzasadnioną obawę przed prześladowaniem w tym kraju ze względu na rasę, religię, narodowość, poglądy polityczne lub przynależność do określonej grupy społecznej. Z kolei imigrant, to cudzoziemiec, który przybył z zagranicy na pobyt czasowy lub w celu zamieszkania na stałe i przebywa na podstawie stosownego zezwolenia administracyjnego wynikającego ze spełnienia przesłanek ustawowych [<https://mswia.gov.pl>] .

- Finansowe wsparcie programów „Tryton” i „Posejdon”³,
- złożenie wniosków dotyczących wprowadzenia trwałego unijnego systemu przesiedleń (*resettlement*) osób zidentyfikowanych jako „potrzebujące międzynarodowej ochrony” z państw spoza Unii w sytuacjach nadzwyczajnych związanych z masowym napływem imigrantów,
 - stworzenie ogólcnoeuropejskiego programu relokacji (*relocation*) migrantów z państw członkowskich najbardziej obciążonych ich napływem (przede wszystkim z Grecji i Włoch) do innych państw UE [<https://pl.boell.org/pl/2016/03/01>] .

PODSUMOWANIE

Kryzys migracyjny stworzył poważne wyzwanie dla europejskiej solidarności oraz systemu funkcjonowania Unii Europejskiej jako organizacji. Napływ tak dużej liczby imigrantów zrodził pilną potrzebę wypracowania rozwiązań i mechanizmów, które pozwoliłyby na opanowanie kryzysowej sytuacji i zażegnanie jej negatywnych skutków. Niezbędne stało się określenie długoterminowej strategii zapobiegania podobnym sytuacjom w przyszłości. Okoliczności te doprowadziły do polaryzacji stanowisk państw członkowskich Unii Europejskiej w warunkach burzliwej dyskusji na temat polityki, jaką powinna zastosować Europa wobec kryzysu migracyjnego. Niestety zabrakło porozumienia zarówno co do działań wobec osób już przybyłych do Europy, jak i w sprawie perspektywicznego planu zażegnania kryzysu [ZEIT Online, 27.01.2016].

³ Operacje patrolowe prowadzone przez agencję zarządzania granicami Frontex w promieniu 30 mil od wybrzeża UE, nastawione głównie na walkę z nielegalnymi przemytnikami ludzi. Operacja „Posejdon” została 28 grudnia 2015 r. przemianowana na „Poseidon Rapid Intervention”, zob. Frontex and Greece agree on operational plan for Poseidon Rapid Intervention, 17.12.2015, <http://frontex.europa.eu/news/frontex-and-greece-agree-on-operational-plan-for-poseidon-rapid-intervention-yiSxga> (data dostępu: 24.02.2016).

BIBLIOGRAFIA

- Frączek M. *Rynek pracy Unii Europejskiej – stan, perspektywy i główne determinanty rozwojowe*. [w:] *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI w.* red. Makuch M. CEdu Sp. z o.o., Wrocław 2014, s. 106-107.
- Kotowska. J.E., Matysiak A., *Rynek pracy*./www.sgh.waw.pl/ prywatne/ (stan na dzień 12.10.2012). s. 27
- *Decyzja Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich*, 2010/707/EU, Rada Unii Europejskiej, 21.10.2010.
- Rada Unii Europejskiej, komunikat prasowy 3039. posiedzenie Rady. Zatrudnienie, polityka społeczna, zdrowie i ochrona konsumentów, Luksemburg, 21 października 2010 r. Pres-10-282_PL.doc
- *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, COM/2007/0359 final, European Commission, Brussels 2007.
- http://www.ue.katowice.pl/fileadmin/_migrated/content_uploads/2_A.Furmanska-Maruszak_Przemiany_demograficzne_a_aktywnosc_zawodowa....pdf. (data dostępu 13.06.2016)
- <http://wiadomosci.wp.pl/kat,1356,title,Kryzys-migracyjny-w-UE-Skad-sie-wziela-nowa-fala-uchodzcow,wid,17828519,wiadomosc.html?ticaid=117319>
- <https://mswia.gov.pl/pl/wszystko-co-chcialbys-w/13681,Kim-jest-imigrant-a-kim-uchodzca.html>
- <https://pl.boell.org/pl/2016/03/01/dzialania-komisji-europejskiej-wobec-kryzysu-migracyjnego> (data dostępu 14.06.2016)
- ZEIT Online, 27.01.2016, *Allensbach-Umfrage: 58 Prozent der Deutschen wähen sich in besonders unsicherer Zeit* (data dostępu: 24.02.2016).
- <https://pl.boell.org/pl/2016/03/01/dzialania-komisji-europejskiej-wobec-kryzysu-migracyjnego> (data dostępu 14.06.2016)

Streszczenie

W opracowaniu zwrócono uwagę na współczesny rynek pracy, który jest obszarem oddziaływania bardzo wielu czynników o charakterze ekonomicznym, społecznym, kulturowym i politycznym. Czynniki te tworzą zarówno warunki do rozwoju pożądanych relacji na rynku pracy, ale również powodują występowanie wielu napięć i problemów, jak problem migracyjny współczesnej Europy. Celem opracowania było zaprezentowanie niektórych tendencji na wspólnotowym rynku pracy.

Słowa kluczowe : rynek pracy, UE, kryzys migracyjny, uchodźca

LABOUR MARKET IN THE EUROPEAN UNION - CONTEMPORARY CHALLENGES

Summary

The study highlights the contemporary labor market, which is the area of the impact of many factors of an economic, social, cultural and political. These factors create the desired conditions for the development of relations in the labor market, but also

cause the occurrence of many tensions and problems as the problem of migration of modern Europe. The aim of this paper is to present some trends in the EU labor market.

Key words: Labor market, the EU, the crisis of migration, refugee

Karol Sołek¹

Wpływ środków Unii Europejskiej na rynek pracy w regionie podkarpackim

WSTĘP

W ostatnich latach województwo podkarpackie dokonało szeregu osiągnięć, które mają pozytywny wpływ na jego rozwój społeczno-gospodarczy. Jednym z najistotniejszych osiągnięć jest zachowanie w przeciwieństwie do większości województw Polski korzystnej struktury społeczno-demograficznej. Województwo starzeje się powoli, wysokie są wskaźniki dzietności i przyrost naturalny, w przeciwieństwie do pozostałych regionów Polski i Europy. Pozytywny wpływ na regionalny rynek pracy miał wpływ środków z Unii Europejskiej, który poprzez wsparcie finansowe wywarł pozytywny efekt na podkarpackim rynku.

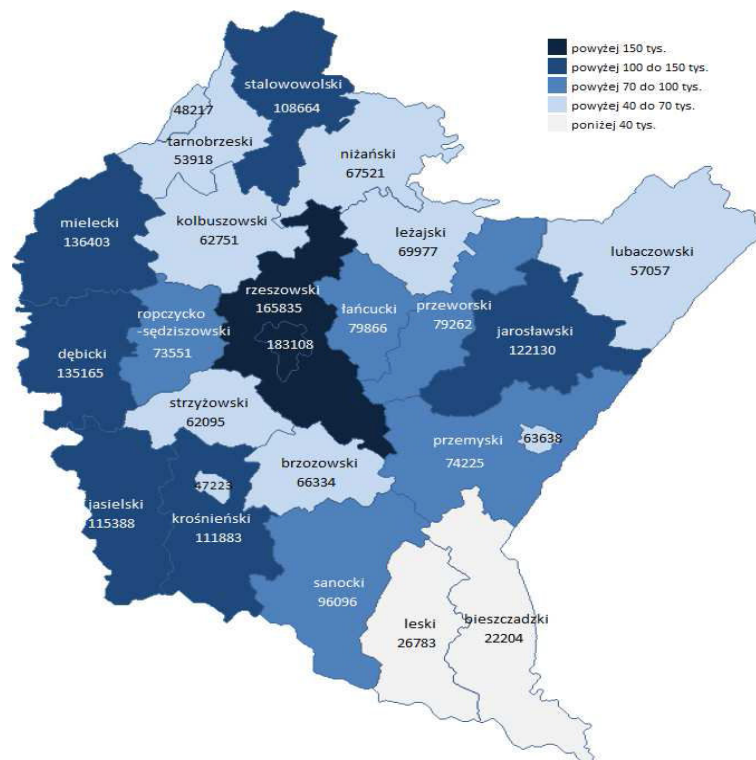
Celem artykułu była próba określenia wpływu środków z Unii Europejskiej na podkarpacki rynek pracy. Artykuł ma charakter opracowania przeglądowego i stanowi swoistą konfrontację danych będących wynikiem badań przeprowadzonych przez GUS i Eurostat.

CHARAKTERYSTYKA REGIONU PODKARPACIEGO

Województwo podkarpackie dokonało wielu osiągnięć na przestrzeni ostatnich lat, które mają pozytywny wpływ na jego rozwój społeczno-gospodarczy. Jednym z najistotniejszych osiągnięć jest zachowanie w przeciwieństwie do większości województw Polski korzystnej struktury społeczno-demograficznej. Województwo starzeje się powoli, wysokie są wskaźniki dzietności i przyrost naturalny, w przeciwieństwie do pozostałych regionów Polski i Europy. Przyczyną tego jest między innymi to, że województwo podkarpackie cechuje przywiązanie do tradycyjnych wartości. Potencjał społeczno-demograficzny należy uznać za jeden z najważniejszych atutów w rozwoju województwa podkarpackiego [Bański, 2014:15].

¹ Doktorant, Wydział Ekonomii, Uniwersytet Rzeszowski

Mapa 1. Liczba ludności w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego, rok 2015



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

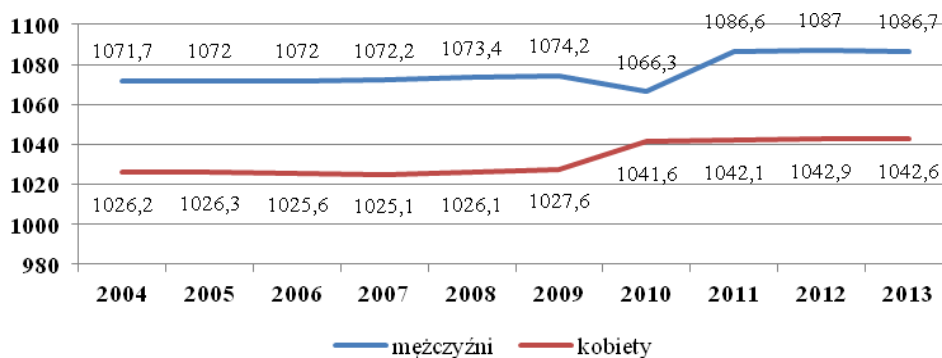
Sytuacja demograficzna w regionie podkarpackim

Województwo podkarpackie, obok kujawsko-pomorskiego, lubelskiego i pomorskiego, należy do regionów średniej wielkości pod względem zaludnienia (tj. regionów, w których na stałe zamieszkuje od 2 000 000 do 2 500 000 osób). Wg Banku Danych Lokalnych, w dniu 31 grudnia 2013 r. województwo zamieszkiwało 2 129 294 osób, co oznacza 9 pozycję w rankingu województw wg liczby ludności (pierwsze miejsce zajmuje w tym rankingu województwo mazowieckie z 5 316 840 stałych mieszkańców, zaś ostatnie – opolskie, które zamieszkuje 1 004 416 osób). Pośród 25 powiatów (w tym 4 miast na prawach powiatu) największe pod względem liczby stałych mieszkańców są m. Rzeszów oraz powiaty rzeszowski i mielecki, a najmniejsze – m. Krosno, powiat leski i powiat bieszczadzki. Liczbę ludności w poszczególnych powiatach regionu w 2013 r. przedstawia mapa 1. Porównanie zmian liczby ludności w regionach na przestrzeni lat 2010-2013 przynosi interesujące wyniki. Wedle tych danych, województwo podkarpackie znalazło się wśród pięciu województw polskich, w których nastąpił w tych latach wzrost liczby ludności. Wzrost ten był nieznaczny (0,06%, o 1346 mieszkańców więcej w 2013 r. niż w 2010 r.), ale oznacza on, że wo-

jewództwo podkarpackie w ostatnich latach uchroniło się przed niekorzystnymi tendencjami demograficznymi.

Podkarpackie wypada szczególnie korzystnie na tle województw Polski wschodniej, w których w latach 2010-2013 nastąpił spadek liczby mieszkańców – największy w województwie świętokrzyskim i podlaskim. Pozostałymi województwami, w których nastąpił wzrost, były mazowieckie, pomorskie, małopolskie i wielkopolskie, a więc regiony z dużymi ośrodkami miejskimi, do których migracje mają przyczyny ekonomiczne (zwłaszcza województwo mazowieckie) i edukacyjny.

Wykres 1. Dynamika liczby ludności województwa podkarpackiego wg płci w latach 2004-2013 (w tys.)

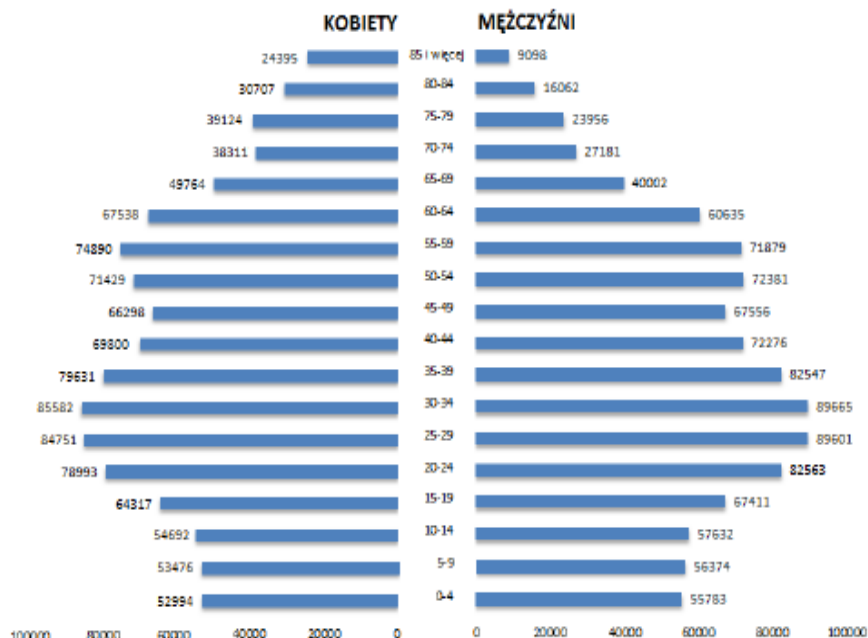


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Powyższy wykres przedstawia dynamikę liczby ludności regionu w latach 2004-2013. Znaczący wzrost w 2010 w stosunku do roku poprzedniego (2009), który zauważalny jest na wykresie, jest skutkiem aktualizacji, która nastąpiła w wyniku przeprowadzonego w 2011 Narodowego Spisu Powszechnego. Zatem dane z roku 2002 i 2011 są danymi spisowymi, zaś 2003-2010 pochodzą z szacunków co do liczby osób faktycznie zamieszkujących region.

Wskaźnik feminizacji województwa od 10 lat jest stały – na 100 mężczyzn przypada 104 kobiety. Obok warmińsko-mazurskiego jest to najniższy wynik spośród województw. Regionem o najwyższym wskaźniku feminizacji jest łódzkie (110). W artykule wzięto pod uwagę wartość wskaźnika na obszarach miejskich i obszarach wiejskich województwa podkarpackiego. Okazuje się, że różnica poziomu feminizacji miasta i wsi w badanym regionie, jest najmniejsza spośród wszystkich województw. Poziom feminizacji miast jest równy 109%, natomiast wsi w 101%. Największe dysproporcje w tym zakresie obserwuje się w województwie łódzkim (115 do 101%).

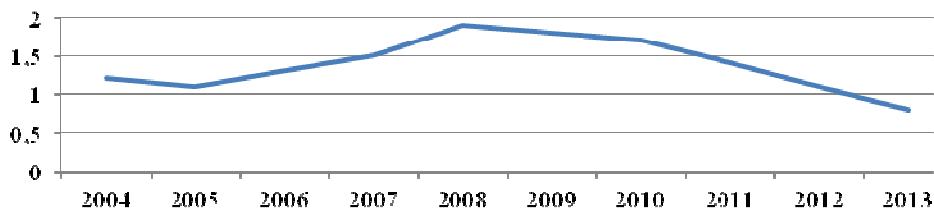
Wykres 2. Struktura wiekowa ludności wg płci, podkarpackie 2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W wysokorozwiniętych krajach europejskich coraz większym problemem jest zjawisko starzejącego się społeczeństwa – wzrost średniej wieku ludności. Ten trend demograficzny widoczny jest też w Polsce. Analiza dynamiki wieku mieszkańców województwa podkarpackiego również wskazuje na spadek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym i wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym. Od roku 2004 do 2013 w grupie osób w wieku przedprodukcyjnym ubyło około 60 tysięcy. O przybliżoną wartość wzrosła liczba osób w wieku poprodukcyjnym. Taki stan rzeczy ma dwie przyczyny. Pierwszą z nich jest postęp w zakresie medycyny i wzrost jakości życia, które bezpośrednio przekładają się na wydłużenie trwania życia. Z drugiej strony, rozwój metod kontroli urodzeń i wzrost świadomości na temat planowania rodziny, przyczyniają się do opóźnienia przez młodych ludzi decyzji o rodzicielstwie i spadku średniej liczby dzieci. Pomimo tego Podkarpackie znajduje się wśród czterech województw o najwyższym przyroście naturalnym – 0,8. W ciągu ostatnich 10 lat spadł on o 0,4 punktu. Jedynymi województwami, w których zauważalne jest odwrotna tendencja – wzrostu wskaźnika przyrostu naturalnego, są mazowieckie i podkarpackie.

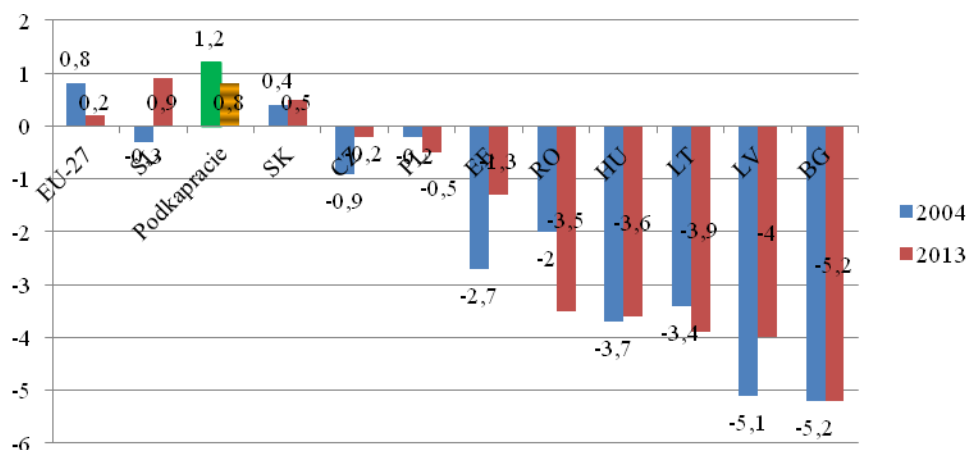
Wykres 3. Dynamika przyrostu naturalnego, województwo podkarpackie 2004-2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na kolejnym wykresie przedstawiono porównanie poziomu przyrostu naturalnego w regionie podkarpackim, w Polsce i w krajach Unii Europejskiej. Jak zauważono, województwo wyróżnia się nie tylko na tle Polski, ale także całej Wspólnoty.

Wykres 4. Zmiana wskaźnika przyrostu naturalnego w woj. podkarpackim na tle kraju i UE, lata 2004 i 2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS i Eurostat

W poniższej tabeli przedstawiono przeciętną długość trwania życia kobiet i mężczyzn w podziale na obszary miejskie i wiejskie. W okresie 2004-2012 przeciętna długość życia zwiększyła się widoczniej w miastach. Poza tym kobiety żyją średnio o 7,65 lat dłużej niż mężczyźni.

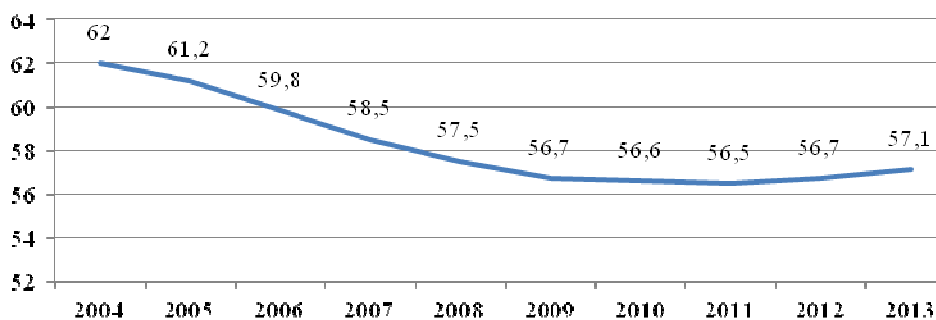
Tabela 1. Przeciętna dalsza długość trwania życia w mieście i na wsi w podziale na płeć, podkarpackie

Lata		2004	2014
Mężczyźni	W miastach	72,6	75,6
	Na wsi	71,3	73,4
Kobiety	W miastach	80,1	82,4
	Na wsi	80,3	81,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Inną pozytywną tendencją obserwowaną w województwie podkarpackim jest spadek wskaźnika obciążenia demograficznego (liczby ludności w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym). Od 2004 wartość ta spadła o 5,8 punktów. Lepszy wynik w tym zakresie odnotowało jedynie województwo podlaskie (spadek o 6,4 punktu).

Wykres 5. Dynamika wartości wskaźnika obciążenia demograficznego, województwo podkarpackie 2004-2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Niezwykle istotną miarą demograficzną w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego jest saldo migracji ludności w wieku produkcyjnym. Największy odpływ ludności nastąpił w województwie lubelskim. Podkarpackie również od wielu lat odnotowuje ujemną wartość wskaźnika. W 2013 roku wyniosła ona -15,8. Jest to wynik o 1,8 punktu gorszy niż w roku 2004. Należy zauważyć, że znaczna część migracji z województwa podkarpackiego nie jest ewidencjonowana. Wielu mieszkańców regionu opuszcza go nie dokonując zmiany meldunku. To zjawisko należy uwzględnić interpretując dane statystyki publicznej. W literaturze przedmiotu wyróżnia się trzy motywy migracyjne: nauka, zarobek, standard życia[Ułasiński, 2010:16].

Zmiany w strukturze demograficznej mają kilka determinant. Ważną z nich jest zmiana dominujących w społeczeństwie wartości. Aby zapewnić sobie i swojej rodzinie stabilizację ekonomiczną, młodzi ludzie w pierwszej kolejności dbają o zdobycie wykształcenia i odpowiedniego statusu zawodowego.

Aktualnie kobiety zarówno w Polsce, jak i w województwie podkarpackim później rodzą swoje pierwsze dziecko oraz posiadają mniej dzieci. W 2013 r. odnotowano o ponad 3% mniej urodzeń niż przed rokiem. Współczynnik urodzeń, czyli liczba urodzeń żywych na 1000 ludności w 2013 r. wyniósł 9,6 promila przed rokiem - 9,9 promila. Można przypuszczać, że liczba urodzeń będzie nadal spadać ze względu na zmiany systemu wartości i postaw wśród wielu młodych kobiet. Zmiany w źródłach utrzymania kobiet w powiązaniu ze wzrostem poziomu wykształcenia i średnim wiekiem matek pozwalają sądzić, że młodzi ludzie decydują się najpierw na osiągnięcie określonego poziomu wykształcenia i stabilizacji ekonomicznej, a dopiero później na założenie rodziny i posiadanie dzieci. Wpływ na przesunięcie wieku matki rodzącej swoje pierwsze dziecko może mieć również niepewność towarzysząca młodym ludziom wchodzącym na rynek pracy co do warunków ich dalszego życia. Ludność województwa podkarpackiego, tak jak i kraju, systematycznie się starzeje. Zjawisko to dotyczy zarówno mężczyzn, jak i kobiet oraz w równym stopniu mieszkańców miast, jak i wsi. Starzenie się społeczeństwa wynika ze współdziałających tendencji demograficznych m.in. malejącej średniej ilości dzieci przypadającej na kobietę, spadku płodności, zwiększającej się długości życia. Starzenie się społeczeństwa oznaczające wzrost średniego wieku ludności oraz wzrost udziału ludzi starszych w całości populacji w kolejnych latach ulegnie jednak przyspieszeniu, co spowoduje zmiany w strukturze ekonomicznej ludności.

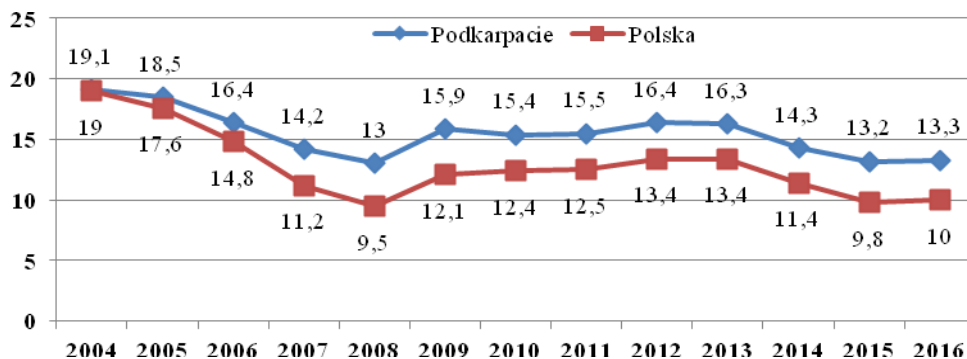
RYNEK PRACY W REGIONIE PODKARPACKIM

Godzenie życia prywatnego i zawodowego było jednym z najważniejszych postulatów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Grupami docelowymi programu objętymi szczególnym wsparciem były między innymi ludzie młodzi – poniżej 25 roku życia oraz matki wchodzące lub powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

Z końcem roku 2013, w województwie podkarpackim pracowało łącznie 816 000 osób². Odsetek osób aktywnych zawodowo wyniósł 56,2%. Jest to piąty wynik w skali kraju. Najwyższy odnotowano w województwie mazowieckim 59,7%, a najniższy w warmińsko-mazurskim 52,0%. W stosunku do stanu z roku 2004, wielkość wskaźnika aktywności zawodowej w regionie podkarpackim wzrosła o 2,4%. Podkarpackie zajmuje również 5. miejsce pod względem wielkości stopy bezrobocia. Dla roku 2013 wartość ta wynosiła 16,4%. To zaledwie o 2,7% mniej, niż w u 2004. Jedynie w województwie podlaskim bezrobocie spada wolniej. Aktualnie stopa bezrobocia na koniec marca 2016 roku na Podkarpaciu wynosi 13,3%. Problemem jest także czas pozostawania na bezrobociu. Aż 42,8% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych z obszaru podkarpackiego, pozostaje bez pracy dłużej niż rok. Większy odsetek osób długotrwale bezrobotnych jest jedynie na Lubelszczyźnie i Mazowszu. W stosunku do roku 2004 wartość tego wskaźnika na Podkarpaciu spadła tylko o 12,5 %.

² Wg Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

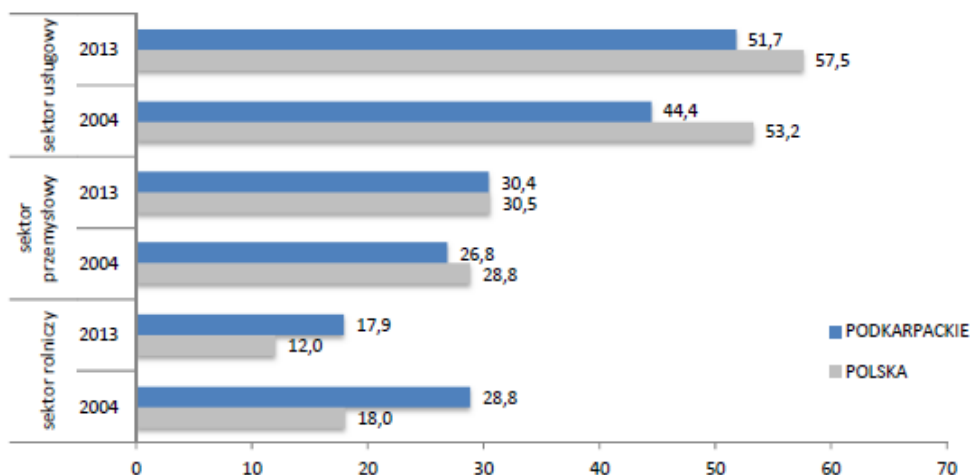
Wykres 6. Stopa bezrobocia w woj. podkarpackim na tle krajów UE



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS i Eurostat

Wskaźnik stopy bezrobocia w województwie podkarpackim wyróżnia się nie tylko na tle kraju, ale także w porównaniu z krajami Unii Europejskiej. W ciągu 12 lat obecności Polski w UE, poziom stopy bezrobocia w kraju znacząco spadł (najlepszy wynik wśród państw UE).[MSZ, 2014:36]. Niestety zmiana ta nie następuje w Podkarpackim równie dynamicznie. Poniższy wykres przedstawia dane dotyczące zatrudnienia w poszczególnych sektorach ekonomicznych: usługowym, przemysłowym i rolniczym. W 2013 dostrzegamy widoczny spadek, w stosunku do roku 2004, odsetka zatrudnionych w sektorze rolniczym na rzecz wzrostu zatrudnienia w usługach. Odsetek zatrudnienia w przemyśle ma podobną wartość w województwie i w kraju.

Wykres 7. Odsetek pracujących wg sektorów ekonomicznych, woj. podkarpackie i Polska, lata 2004 i 2013

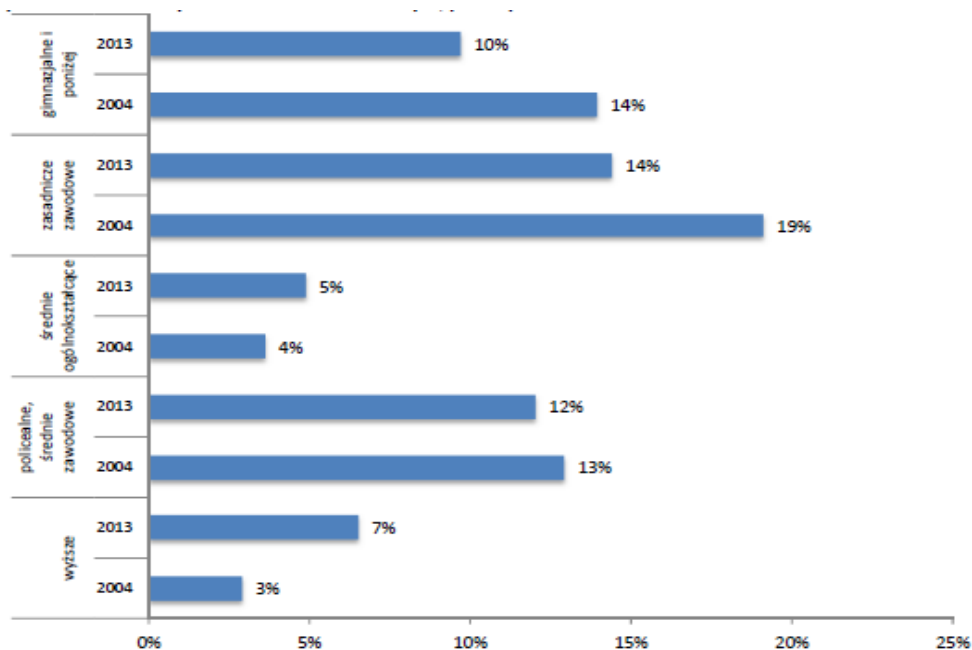


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Jedną ze zmiennych mocno powiązanych z zatrudnieniem, jest poziom wykształcenia. Na wykresie 8 przedstawiono odsetek osób z poszczególnych grup wyróżnio-

nych ze względu na poziom wykształcenia, które są zarejestrowane jako bezrobotne. Od 2004 spadł odsetek bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz zasadniczym zawodowym. Na rzecz tego spadku wzrosło bezrobocie wśród absolwentów szkół wyższych. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest ogólna zmiana struktury wykształcenia ludności. Wykształcenie wyższe jest obecnie znacznie bardziej dostępne niż w przeszłości. Należy podkreślić, że są to dane relatywne – ogólna liczba osób bezrobotnych we wszystkich kategoriach wykształcenia spadła. Mimo tego dyplom szkoły wyższej nadal jest atutem osób poszukujących pracy. W województwie podkarpackim 73,3% ludności z wyższym wykształceniem posiada zatrudnienie. W grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym ten wskaźnik wynosi 16,1%. Jest to grupa szczególnie zagrożona bezrobociem – uwzględniona jako ważna grupa docelowa projektów zatrudnieniowych POKL. Warto zauważyć, że województwo podkarpackie zajmuje 5. miejsce pod względem odsetka osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, które posiadają pracę.

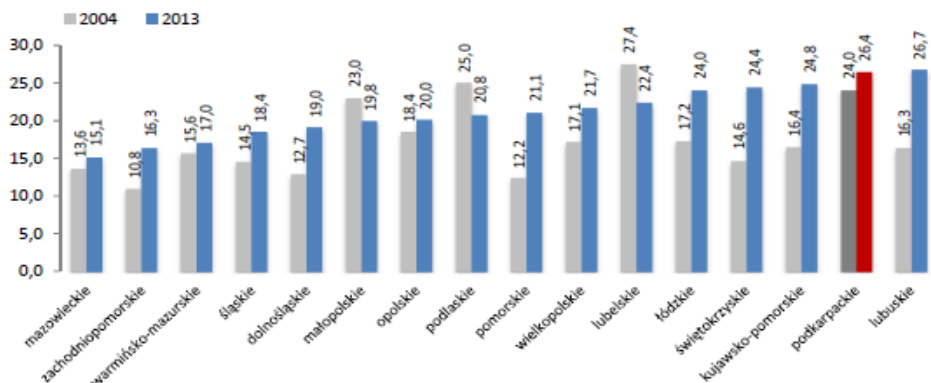
Wykres 8. Struktura wykształcenia osób bezrobotnych, podkarpackie 2004 i 2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Inną grupą ludności objętą szczególnym wsparciem ze względu na zagrożenie bezrobociem są niepełnosprawni. W 2013 w Podkarpackim było 6544 osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotni.

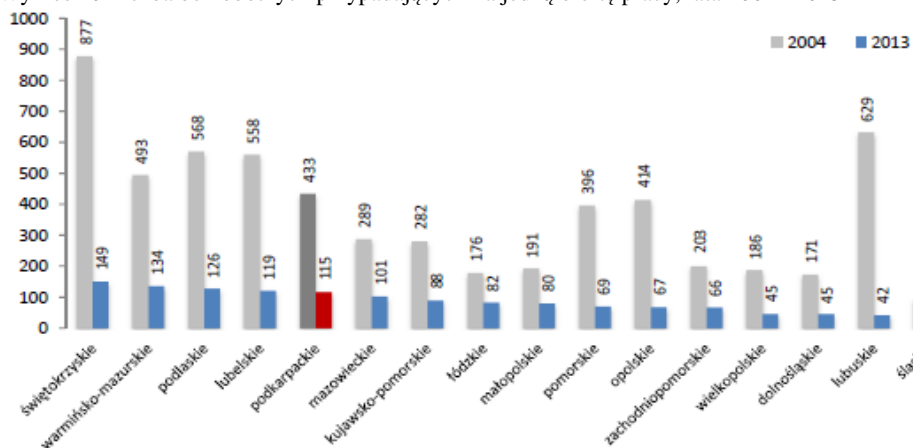
Wykres 9. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, lata 2004 i 2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Bardziej obiektywną miarą jest wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych. Pod tym względem podkarpackie pozytywnie wyróżnia się na tle pozostałych województw zajmując 2. miejsce w rankingu. Jedynie nieco niepokojące może być tempo wzrostu tej wartości – od 2004 wzrost tylko o 2,4 pp. Innym wskaźnikiem pozytywnych zmian na regionalnym rynku pracy jest znaczący wzrost liczby ofert pracy. Zgodnie z danymi GUS, liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy zmalała w ciągu ostatnich 10 lat o 318. Jest to znaczący postęp, jednak podkarpackie nadal jest regionem, w którym stosunek liczby ofert pracy do liczby osób jej poszukujących jest najmniej korzystny. Najlepsza sytuacja w tym zakresie jest w województwie śląskim, lubuskim, dolnośląskim i wielkopolskim.

Wykres 10 Liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy, lata 2004 i 2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Sytuacja na rynku pracy silnie oddziałuje na inne sfery życia. Niedostatki w tym zakresie prowadzą do biedy, a w konsekwencji wykluczenia społecznego lub nawet patologii społecznych. Coraz częściej podkreślanym skutkiem wysokiego bezrobocia

wśród młodych osób jest zmiana modelu życia rodzinnego – zostajemy rodzicami później i mamy przeciętnie mniej dzieci, niż poprzednie pokolenia. Realnym problemem staje się zagrożenie dla zastępowalności pokoleń. W kontekście tych problemów szczególnie ważne są wszelkie działania nakierowane na aktywizację zawodową.

Rynek pracy bezpośrednio wspierają inicjatywy podejmowane w ramach funduszy europejskich. Zgodnie z danymi portalu mapadotacji.gov.pl na obszarze województwa podkarpackiego w zakresie tematycznym *praca i integracja społeczna* podjęto realizację 1 628 projektów za łączną kwotę 2 345 771 013 zł (1 877 865 878 zł dofinansowania z UE). W perspektywie 2004-2006 przeprowadzono 308 projektów, a w perspektywie 2007-2013 – 1320. Znacząca większość z nich to inwestycje z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Należy pamiętać, że ważną pomocą dla rynku pracy jest również wsparcie przedsiębiorczości i rolnictwa. W ramach komponentu regionalnego POKL dla województwa podkarpackiego, wsparciem z Priorytetu VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, do końca 2013 objęto aż 74 235 osób [WUP, 2013]. Oferowane wsparcie objęło takie formy, jak: szkolenia/warsztaty/kursy, subsydiowanie zatrudnienia, indywidualne plany działalności, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, staże i praktyki zawodowe.

Ważnym posunięciem dla zwiększenia efektów projektów POKL było wprowadzenie w 2011 roku wskaźnika efektywności zatrudnieniowej. Efektywność zatrudnieniową projektów (w ramach wybranych działań i poddziałań Priorytetów VI-VIII) mierzono w ciągu trzech miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie przez danego uczestnika. Osiągnięto wskaźnik na poziomie 60 % (13 771 osób podjęło zatrudnienie/samo zatrudnienie na 22 888 osób, które zakończyły udział w projektach). Zdecydowanie lepiej kształtuje się sytuacja mężczyzn, gdzie 67% podjęło zatrudnienie (6 943 osób na 10 296). Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy jest fakt, iż zdecydowanie więcej mężczyzn otrzymało środki i podjęło działalność gospodarczą (7 415 mężczyzn i 3 516 kobiet – dotyczy Poddziałania 6.1.3). Poziom wskaźnika efektywności zatrudnienia projektów POKL dla województwa podkarpackiego jest przeciętny w skali kraju. W ramach RPO WP do końca 2014 roku utworzono 3 152 miejsc pracy.

Zwiększenie poziomu aktywności zawodowej kobiet jest ważnym zadaniem nowej perspektywy finansowej. Działaniem, które może temu służyć, jest zwiększenie liczby projektów zatrudnieniowych dla kobiet, w których zapewniona jest pomoc w opiece nad osobami zależnymi (małymi dziećmi, niesamodzielnymi starszymi rodzicami). Ważnym wsparciem dla godzenia życia rodzinnego i zawodowego będą projekty infrastrukturalne realizowane w ramach siódmej osi priorytetowej RPO WP w nowej perspektywie finansowej. Jednym z Priorytetów inwestycyjnych Osi VII – Regionalny rynek prac, będzie *Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz promowanie równości wynagrodzeń za taką samą pracę* (cel szczegółowy - zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób mających utrudniony dostęp do rynku pracy z powodu sprawowania opieki nad dziećmi do lat 3) [RPOWP:2014]. Projektami o najwyższej efektywności zatrudnieniowej są projekty systemowe realizowane przez Powiatowe Urzędy Pracy w ramach Poddziałania 6.1.3. Są to przedsięwzięcia o największej wartości finansowej i największej liczbie uczestników. Na Podkarpaciu zrealizowano

ich dwadzieścia, a ich łączna wartość to 700 162 514,72 zł (582 295 043,06 zł dofinansowania z UE).

PODSUMOWANIE

Wpływ funduszy unijnych na rynek pracy jest znaczący, choć wartości wskaźników – np. stopy bezrobocia, tego nie oddają. Ostatnie lata przyniosły Polsce kryzys gospodarczy, wiele firm uległo restrukturyzacji lub zbankrutowało. Wsparcie w postaci projektów szkoleniowych i wspierających przedsiębiorczość zmniejszyło negatywne skutki tych procesów. Ważne w tym względzie jest chociażby Podziałanie 8.1.2 POKL, które ma na celu outplacement – wsparcie osób zagrożonych utratą pracy z przyczyn niezależnych od pracownika. Pomimo sukcesów w zakresie aktywizacji zawodowej mieszkańców Podkarpacia, na znaczące zmniejszenie bezrobocia trzeba jeszcze poczekać. Oddziaływanie programów unijnych ma skutki długofalowe, a wiele obszarów problemowych na rynku pracy nadal wymaga rozwiązania w nowej perspektywie programowej.

Podsumowując należy stwierdzić, że bez wątplenia Fundusze Unijne przełożyły się na poprawę sytuacji, jeżeli chodzi o poziom bezrobocia, ale nie do końca. Można stwierdzić, że rynek pracy województwa podkarpackiego jest bardzo zróżnicowany i to bezrobocie ma też charakter często sezonowy. Są okresy, kiedy większa liczba osób podejmuje zatrudnienie w związku z tym, że rozpoczynają się te aktywne instrumenty rynku pracy, pracodawcy chętnie po nie sięgają i wtedy to bezrobocie spada. Trzeba pamiętać, że jest to także region, gdzie mamy wysoki wskaźnik migracji zarobkowej. Z Podkarpacia bardzo wielu zwłaszcza młodych ludzi wyjeżdża do pracy zagranicą i to też jest ten element, który przekłada się na rynek pracy.

W regionie dominują dwie podstawowe grupy, które mają największe problemy z zatrudnieniem: to są osoby młode, do 25 roku życia i osoby powyżej 50 roku życia. Jeżeli chodzi o osoby w podeszłym wieku, problem jest w tym, że to pracodawcy jeszcze nie dostrzegają potencjału, jaki tkwi w tych ludziach. Bardzo duży akcent położono w czasie programu Kapitał Ludzki także na rozwój umiejętności zawodowych, ponieważ okazało się, że nie ma w województwie dobrych specjalistów, dobrych zawodów, adekwatnych do potrzeb rynku pracy, stąd problemy młodzieży ze znajdowaniem zatrudnienia. Problem nadal jest złożony, bo to wymaga bardzo długofalowej polityki i takiej strategii edukacyjnej, zmian wręcz systemowych.

BIBLIOGRAFIA

- Bański J., 2014, *Badanie potencjałów i specjalizacji województwa podkarpackiego*, wyd. Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego, Rzeszów.
- <http://ec.europa.eu/eurostat>
- <http://rzeszow.stat.gov.pl/>
- <http://www.mapadotacji.gov.pl/projekty?wojewodztwo=9&powiat=&beneficjent=&sektor=32>
- Polskie 10 lat w Unii Europejskiej, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Warszawa 2014.
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Podkarpackiego 2014-2020, projekt z dnia 9.04.2014 r.

- Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007- 2013, WUP Rzeszów, 2013.
- Ulański C., 2010, Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego. Kraków.

Streszczenie

W ostatnich latach województwo podkarpackie dokonało szeregu osiągnięć, które mają pozytywny wpływ na jego rozwój społeczno-gospodarczy. Potencjał społeczno-demograficzny należy uznać za jeden z najważniejszych atutów w rozwoju województwa podkarpackiego.

W perspektywie finansowej na lata 2004-2006 przeprowadzono 308 projektów, a w perspektywie na lata 2007-2013 – 1320. Znacząca większość z nich to inwestycje z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Do dnia 30 czerwca 2014 zakończono 794 projekty POKL w tematyce *rynku pracy i integracji społecznej*. Należy pamiętać, że ważną pomocą dla rynku pracy jest również wsparcie przedsiębiorczości i rolnictwa. W ramach komponentu regionalnego POKL dla województwa podkarpackiego, wsparciem z Priorytetu VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, do końca 2014 objęto aż 74 235 osób.

Pomimo sukcesów w zakresie aktywizacji zawodowej mieszkańców Podkarpacia, na znaczące zmniejszenie bezrobocia trzeba jeszcze poczekać.

Słowa kluczowe: Podkarpackie, rynek pracy, Unia Europejska, fundusze.

“The impact of the EU labor market in the region Podkarpackie”

Summary

In recent years, Podkarpackie Province has made a number of achievements, which have a positive impact on its socio-economic development. Potential socio-demographic should be considered one of the most important assets in the development of Podkarpackie Province.

In the financial perspective for 2004-2006 was carried out 308 projects, and in the perspective of 2007-2013 - 1320. The vast majority of these investments from the Human Capital Operational Programme. Until June 30, 2014 completed 794 projects POKL in a labor market and social inclusion. Keep in mind that an important means for the labor market is also support entrepreneurship and agriculture. As part of the regional component POKL Podkarpackie, support from Priority VI - Labour market open for all, to the end of 2014 consisted of up to 74 235 people.

Despite the successes in the field of professional activation of the inhabitants of Podkarpackie, a significant reduction of unemployment to be produced.

Key words: Podkarpackie, the labor market, the European Union funds.

Magdalena Turczyn¹

Wpływ środków finansowych z budżetu UE na rynek pracy w woj. Podkarpackim w latach 2004-2013

WSTĘP

Od czasów transformacji ustrojowej polski rynek pracy borykał się z wieloma problemami. Od 1989 roku, rozpoczął się trudny okres „racjonalizacji zatrudnienia”. Zmiany technologiczne w procesach produkcji spowodowały zmniejszone zapotrzebowanie na siłę roboczą a nieelastyczny rynek pracy - rosnące bezrobocie. Pojawiły się takie problemy jak nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Nieadekwatne do aktualnych potrzeb rynku pracy kierunki kształcenia, powodowały coraz większe problemy ze znalezieniem zatrudnienia wśród absolwentów, a także niedopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców [por. Barwińska-Małajowicz, Czop, Ślusarczyk, 2016: 85]. Duże problemy ze znalezieniem pracy miały osoby tzw. 50+- np. zwalniane z masowo prywatyzowanych czy likwidowanych zakładów pracy. Rozpoczęły się migracje zarobkowe, a co się z tym wiąże problem eurosieroctwa.

W dniu 1 maja 2004 roku Polska razem z dziewięcioma innymi państwami, stała się członkiem Wspólnoty Europejskiej. Przed Polską i woj. podkarpackim stanęły nowe perspektywy rozwoju i szansa zmian na lepsze. Polacy mogli skorzystać z możliwości podejmowania zatrudnienia w innych krajach Unii Europejskiej, otworzyły się możliwości rozwoju i ekspansji dla krajowych przedsiębiorstw Europie, a do Polski zaczęły napływać środki z funduszy europejskich. Dzięki tym środkom, woj. podkarpackie mogło zrealizować wiele projektów a dzięki temu odpowiedzieć na ważne i kluczowe problemy rynku pracy. Mogły być realizowane projekty na taką skalę, na jaką bez dofinansowania z budżetu UE, woj. podkarpackie nigdy nie mogłoby sobie pozwolić. Wszystkie te czynniki miały wpłynąć na poprawę na rynku pracy w Polsce a tym samym w woj. podkarpackim [por. Józwick, Sagan, 2012: 121].

W 2014 roku minęło 10 lat od wejścia Polski na drogę integracji europejskiej. Jest to również 10 lat wdrażania w Polsce funduszy europejskich, w tym Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Jest to więc dobry moment na podsumowanie, ocenę i wyciąganie wniosków na przyszłość [por. Józwick, Sagan, 2012: 51]. Poniżej podjęto próbę oceny efektów i rezultatów Programu

¹ mgr Magdalena Turczyn, Wydział Ekonomii ul. Ćwiklińskiej 2, 35-601 Rzeszów.

Operacyjnego Kapitał Ludzki, jakie udało się osiągnąć zarówno w skali kraju jak i w woj. podkarpackim.

Jako główny cel, podjęto próbę uzyskania odpowiedzi na pytanie, jaki był wpływ środków finansowych z Unii Europejskiej na aktywizację rynku pracy woj. podkarpackiego w latach 2004-2013.

Metoda badawcza polegała na wykorzystaniu do obliczeń wskaźnika LQ. Za jego pomocą została podjęta próba oceny czy środki finansowe z UE były kierowane na najbardziej istotne obszary podkarpackiego rynku pracy.

Na podstawie sprawozdań z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, przelizowano alokację środków i wskaźniki efektu w skali kraju i Podkarpacia. Podjęto także próbę analizy, jaki wpływ miało wykorzystanie środków finansowych w wybranych obszarach POKL na rynek pracy w woj. podkarpackim. Do obliczeń wykorzystano wskaźnik lokalizacji LQ (*Location Quotient*). Obliczono w jakim stopniu środki finansowe z UE były kierowane na istotne problemy rynku pracy na Podkarpaciu w odniesieniu do całej Polski. W dalszej części zaprezentowano efekty projektu mającego duże znaczenie dla podkarpackiego rynku pracy pt.: „Podkarpacie stawia na zawodowców”. Ponadto przedstawiono perspektywy dla polskiego i podkarpackiego rynku pracy, wynikające z kolejnej perspektywy finansowej na lata 2014-2020 i planowanych Programów Operacyjnych.

Rezultaty pozyskanych środków finansowych z komponentu regionalnego programu operacyjnego kapitał ludzki w Polsce i woj. Podkarpackim

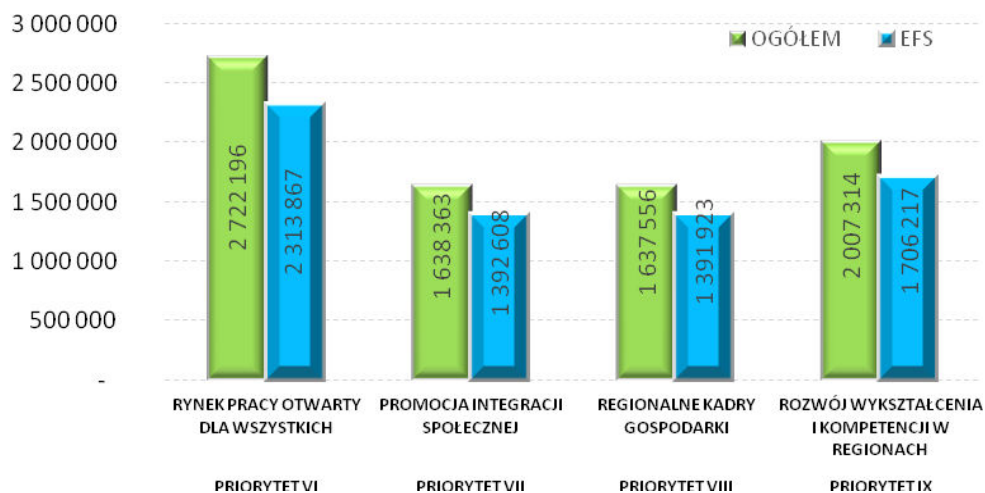
Programem, który miał największy wpływ na rynek pracy w Polsce i na Podkarpaciu, był Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Ze środków PO KL finansowane były na szeroką skalę m.in. staże i szkolenia zawodowe (w tym przekwalifikowujące i pozwalające na zdobycie nowych umiejętności zawodowych, przydatnych w momencie wejścia na rynek pracy). Osoby starsze mogły zyskać nowe umiejętności lub podnieść swoje kwalifikacje zawodowe, a ludzie z pomysłem na własny biznes uzyskać dotacje i wsparcie szkoleniowe przy zakładaniu własnej działalności gospodarczej. Program wspierał różnorodne grupy społeczne (m.in. osoby bezrobotne, osoby z niepełnościami, uczniów) i instytucje (np. szkoły, firmy, organizacje pozarządowe).

W skali kraju ze wsparcia programu skorzystało aż 9,6 mln osób. Dzięki realizacji projektów w programie Kapitał Ludzki można mówić o znaczących, pozytywnych zmianach w obszarach zatrudnienia, edukacji, nauki i szkolnictwa wyższego, adaptacyjności przedsiębiorstw i ich pracowników, integracji społecznej, dobrego rządzenia i ochrony zdrowia. Co istotne, efekty programu przekładają się na miejsca pracy i pozytywne zmiany.

Na potrzeby niniejszego opracowania skupiono się tylko na omówieniu efektów komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (priorytety VI-IX). Poniżej dane liczbowe obrazujące skalę wsparcia z komponentu regionalnego PO KL, oraz skalę efektów czyli uzyskanych rezultatów wsparcia w obszarach objętym działaniem PO KL.

PROGRAM OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI – KOMPONENT REGIONALNY – POLSKA

Wykres 1. Alokacja środków finansowych w priorytetów ramach komponentu regionalnego PO KL w skali całego kraju. (w tys. euro)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki za I półrocze 2015r. (Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju)

W ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki pula środków wyniosła ponad 8 mld euro. Środki Europejskiego Funduszu Społecznego stanowiły 85% tej wartości tj. 6 800 mln euro. Najwięcej, bo ponad 2 720 mln. euro przeznaczono na realizację Priorytetu VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich” - komponentu regionalnego POKL. Ponad 2 000 mln euro na realizację Priorytetu IX „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach”, natomiast na priorytet VII „Promocja i integracja społeczna” oraz VIII „Regionalne Kadry Gospodarki” przeznaczono po około 1 630 mln euro na każdy z nich.

Tabela 1. Wartości wskaźników produktu z priorytetu VI dot. Polski ogółem, wg stanu na dzień 31.12.2014

PRIORYTET VI				
RYNEK PRACY OTWARTY DLA WSZYSTKICH				
L.p.	Nazwa wskaźnika	Wartość zakładana	Wartość zrealizowana	Stopień realizacji
1	2	3	4	5=(4/3)*100
Cel 1. Zwiększenie zasięgu oddziaływania aktywnej polityki rynku pracy				
1	Liczba osób, które zakończyły udział w projektach	1 047 984	1 205 395	115%
2	Liczba osób, które otrzymały środki na podjęcie działalności	137 150	235 719	172%
3	Liczba kluczowych pracowników PSZ którzy zakończyli udział w szkoleniach realizowanych w systemie pozaszkolnym	5 848	8 811	151%
Cel 2. Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób młodych				
1	Liczba osób w wieku 15-24 lat, które zakończyły udział w projekcie	339 806	472 047	139%
2	Liczba osób w wieku 15-24 lata, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej	26 733	45 493	170%
Cel 3. Zmniejszenie bezrobocia wśród osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (kobiety, długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni, zamieszkujące obszary wiejskie)				
1	Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie	413 013	800 441	194%
2	Liczba osób, które otrzymały środki na podjęcie działalności	41 457	141 820	342%
3	Liczba projektów wspierających rozwój inicjatyw lokalnych	600	1 340	223%
Cel 4. Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych				
1	Liczba osób, w wieku 50-64 lata, które zakończyły udział w projekcie	157 296	173 654	110%
2	Liczba osób, w wieku 50-64 lata, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej	11 245	23 231	207%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki za I półrocze 2015r. (Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju)

W wyniku wsparcia udzielonego w ramach Priorytetu VI w ramach działań mających na celu zwiększenie zasięgu oddziaływania aktywnej polityki rynku pracy, ponad 1 200 tys. osób zostało objętych szerokim wachlarzem działań zmierzających do poprawy ich statusu na lokalnym rynku pracy. Bardzo dużą grupę (ponad 235 tys.) stanowiły osoby, które otrzymały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. W ramach zwiększania poziomu zatrudnienia wśród osób młodych wsparcie otrzymało ponad 470 tys. osób, a ilość osób młodych, które otrzymały środki na podjęcia działalności gospodarczej wyniosła ponad 45 tys. Działania zmierzające do zmniejszenia bezrobocia wśród osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy przyniosły efekt w postaci ponad 800 tys osób objętych wsparciem, a ponad 140 tys. takich osób założyło swoją działalność gospodarczą. Jeśli chodzi o zwiększanie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych to pomoc objęła ponad 170 tys. osób, a środki na działalność otrzymało ponad 23 tys. osób z tej grupy wiekowej. Generalnie w każdym z tych obszarów zakładane wartości wskaźników zostały przekroczone i pomoc objęła większą liczbę osób niż pierwotnie zakładano.

Tabela 2. Wartości wskaźników produktu z priorytetu VII dot. Polski ogółem, wg stanu na dzień 31.12.2014

PRIORYTET VII				
PROMOCJA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ				
L.p.	Nazwa wskaźnika	Wartość zakładana	Wartość zrealizowana	Stopień realizacji
1	2	3	4	5=(4/3)*100
Cel 1. Poprawa dostępu do rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym				
1	Liczba klientów instytucji pomocy społecznej, którzy zakończyli udział w projektach dot. Aktywnej integracji	506 186	372 585	73,61%
2	Liczba klientów instytucji pomocy społecznej, objętych kontraktami socjalnymi w ramach realizowanych projektów	425 281	411 784	96,83%
3	Liczba pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, którzy w wyniku wsparcia z EFS podnieśli swoje kwalifikacje	17 000	23 290	137,00%
4	Liczba projektów wspierających rozwój inicjatyw na rzecz aktywizacji i	2 200	2 998	136,27%
5	Liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończyły udział w projekcie	151 914	167 367	110,17%
Cel 2. Wzmocnienie i poszerzenie zakresu działań sektora ekonomii społecznej				
1	Liczba podmiotów ekonomii społecznej, które otrzymały wsparcie z EFS	6 801	13 943	205,01%
2	Liczba osób, które otrzymały wsparcie w ramach instytucji ekonomii	33 216	177 725	535,06%
3	Liczba podmiotów ekonomii społecznej utworzonych dzięki wsparciu z	300	721	240,33%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki za I półrocze 2015r. (Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju)

Wsparcie w ramach Priorytetu VII kierowane było głównie do osób będących klientami instytucji pomocy społecznej. Z działań obejmujących aktywną integrację skorzystało ponad niecałe 373 tys. osób, co stanowiło niecałe 74 % zakładanej wartości. Liczba klientów instytucji pomocy społecznej objętych kontraktami socjalnymi wyniosła 411 tys. przy założeniu 425 tys. Natomiast liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończyły udział w projekcie wyniosła 167 tys. i wskaźnik ten został zrealizowany w 110%.

Odwrotną tendencją charakteryzują się natomiast wskaźniki dotyczące wzmocnienia i poszerzenia zakresu działań sektora ekonomii społecznej. Liczba nowo utworzonych podmiotów ekonomii społecznej (721 na 300 zakładanych), a także osób otrzymujących wsparcie w ramach powyższych instytucji (177 725 osób na 33 216 zakładanych). Taka realizacja w/w wskaźników wynika z ogromnego zainteresowania wsparciem w postaci usług oferowanych przez punkty i centra doradztwa lub inkubatory społecznej przedsiębiorczości, zarówno przez przedstawicieli podmiotów ekonomii społecznej jak i osoby pragnące założyć takie podmioty.

Tabela 3. Wartości wskaźników produktu z priorytetu VIII dot. Polski ogółem, wg stanu na dzień 31.12.2014

PRIORYTET VIII				
REGIONALNE KADRY GOSPODARKI				
L.p.	Nazwa wskaźnika	Wartość zakładana	Wartość zrealizowana	Stopień realizacji
1	2	3	4	$5=(4/3)*100$
Cel 1. Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej				
1	Liczba przedsiębiorstw, które zostały objęte wsparciem w zakresie	144 877	197 733	136,48%
2	Liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych	227 239	1 032 375	454,31%
3	Liczba pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy zakończyli udział w projektach	191 046	344 942	180,55%
Cel 2. Poprawa funkcjonowania systemu przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą				
1	Liczba przedsiębiorstw, którym udzielono wsparcia w zakresie skutecznego przewidywania i zarządzania zmianą	530	4 609	869,62%
2	Liczba pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach, którzy zostali objęci działaniami	12 221	15 769	129,03%
3	Liczba osób zwolnionych w przedsiębiorstwach dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi, którzy zostali objęci działaniami szybkiego	12 204	15 688	128,55%
4	Liczba partnerstw (sieci współpracy) zawiązyanych na szczeblu lokalnym i	200	357	178,50%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki za I półrocze 2015r. (Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju)

Od początku realizacji Priorytetu VIII w ramach realizacji celu „Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej” ze wsparcia skorzystało blisko 198 tys. firm. i liczba ta znacznie przekroczyła zakładane na początku wskaźniki (na poziomie 144 tys.). Tak duża liczba firm, wynika m.in. z coraz większej świadomości przedsiębiorstw dot. możliwości korzystania z dostępnych na rynku szkoleń dofinansowywanych z EFS, co wiąże się z podjętymi do tej pory działaniami promocyjnymi w tym zakresie. Coraz więcej przedsiębiorstw, które skorzystały już ze wsparcia szkoleniowego widzi również wpływ tych szkoleń na wyniki firmy. Znaczne przekroczenie zakładanych wartości nastąpiło również w przypadku liczby pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych. Na koniec 2014 r. ze wsparcia skorzystało ponad 1 032 tys. pracowników, przy zakładanym wskaźniku na poziomie 227 tys. osób, co stanowi ok 454% wykonania. Taki stan rzeczy wynika z faktu, iż projekty były skierowane do dorosłych osób pracujących, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności. Osoby te zgłaszały duże zapotrzebowanie na szkolenia, dzięki którym mogły dostosowywać swoje kwalifikacje i umiejętności zawodowe do zmieniających się wymagań rynku pracy. Szczególną grupą objętą powyższym wsparciem byli pracownicy o niskich kwalifikacjach. W różnego rodzaju działaniach polepszających ich pozycję na rynku pracy wzięło udział ponad 345 tys. osób.

Kolejnym celem w ramach realizacji omawianego priorytetu była poprawa funkcjonowania systemu przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą. W tym obszarze zakładane wskaźniki zostały znacznie przekroczone. Liczba pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacyjnych, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania wyniosła ponad 16 tys. przy zakładanej liczbie ok 12 tys. osób. Natomiast liczba osób zwolnionych w przedsiębiorstwach dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowa-

nia wyniosła również ponad 16 tys. przy zakładanej liczbie 12 tys. osób. Nie bez znaczenia w skutecznej realizacji tego celu była procedura przyspieszonego wyboru projektów dzięki, której można było sprawnie reagować na pojawiające się w regionach zwolnienia i na związane z nimi problemy.

Biorąc pod uwagę osiągnięte wartości wskaźników oraz wartości wydatkowanych i rozliczonych środków należy stwierdzić, że efektywność wydatkowanych środków na koniec 2014 roku, w odniesieniu do powyższych wskaźników jest dużo wyższa niż założona.

Tabela 4. Wartości wskaźników produktu z priorytetu IX dot. Polski ogółem, wg stanu na dzień 31.12.2014

PRIORYTET IX				
ROZWÓJ WYKSZAŁCENIA I KOMPETENCJI W REGIONACH				
L.p.	Nazwa wskaźnika	Wartość zakładana	Wartość zrealizowana	Stopień realizacji
1	2	3	4	5=(4/3)*100
Cel 1. Zmniejszenie nierówności w upowszechnieniu edukacji, szczególnie pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi				
1	Liczba ośrodków wychowania przedszkolnego, które uzyskały wsparcie w	4 741	5 788	122,08%
2	Liczba osób dorosłych w wieku 25-64 lata, które uczestniczyły w kształceniu ustawicznym w ramach Priorytetu	140 000	95 198	68,00%
3	Liczba oddolnych inicjatyw społecznych podejmowanych w ramach	6 036	6 150	101,89%
Cel 2. Zmniejszenie nierówności w jakości usług edukacyjnych, szczególnie pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi (w zakresie kształcenia ogólnego)				
1	Liczba szkół podstawowych i gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, które	15 898	13 283	83,55%
2	Liczba szkół podstawowych, które zrealizowały projekty dotyczące	9 880	10 237	103,61%
Cel 3. Podniesienie atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego				
1	Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które wdrożyły	3 000	3 891	129,70%
2	Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które współpracowały z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych	2 250	2 836	126,04%
Cel 4. Wzmocnienie rozwoju zawodowego i podnoszenie kwalifikacji nauczycieli na obszarach wiejskich				
1	Liczba nauczycieli, którzy uczestniczyli w doskonaleniu zawodowym w krótkich formach	80 700	129 462	160,42%

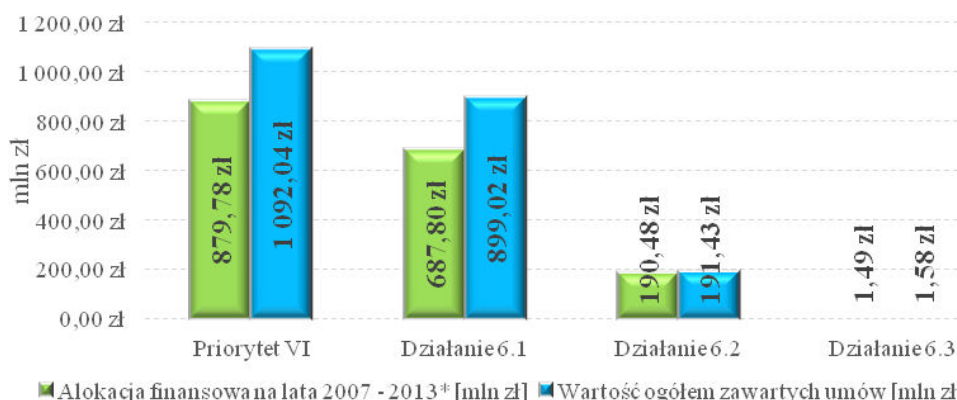
Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki za I półrocze 2015r. (Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju)

Jednym z głównych kierunków wsparcia przewidzianego w ramach Priorytetu IX było zmniejszenie nierówności w upowszechnianiu edukacji, szczególnie pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi. Liczba osób dorosłych, które uczestniczyły w kształceniu ustawicznym w ramach tego priorytetu wyniosła ponad 95 tys. osób, przy założeniu 140 tys. osób. Tym samym zakładany cel nie został w pełni osiągnięty. Biorąc pod uwagę cel jakim było zmniejszenie nierówności pomiędzy obszarami wiejskimi i miejskimi w jakości kształcenia liczba szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, które zrealizowały projekty rozwojowe wyniosła ponad 13 tys. (przy założeniu ok. 16 tys.) Natomiast liczba szkół podstawowych, które zrealizowały projekty dot. indywidualizacji nauczania wyniosła ponad 10 tys. i wskaźnik realizacji został przekroczony. W ramach realizacji celu jakim było podniesienie atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego wzięło udział ponad 6,5tys. placówek, przy nieco ponad 5 tys. zakładanych. Natomiast cel: „Wzmocnienie rozwoju zawodowego i podnoszenie kwalifikacji nauczycieli na obszarach wiejskich” realizowało ponad 129 tys. nauczycieli, którzy uczestniczyli w doskonaleniu zawodowym w krótkich formach.

Szkolenia takie cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem co skutkowało realizacją tego wskaźnika na poziomie 160%.

PROGRAM OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI – KOMPONENT REGIONALNY - W WOJ. PODKARPACKIM

Wykres 2. Alokacja środków finansowych w ramach priorytetu VI dot. woj. podkarpackiego, wg stanu na dzień 31.12.2014r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (WUP Rzeszów)

W ramach Priorytetu VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich” - komponentu regionalnego PO KL, do końca 2014 r. podpisano 343 umowy o dofinansowanie projektu na łączną kwotę w wysokości ponad 1 092 mln zł. Zdecydowana większość tych środków została przeznaczona na realizację projektów w ramach działania 6.1 mających na celu poprawę zatrudnienia oraz podniesienie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych, (szczególnie wśród osób młodych - do 25 r.ż., oraz osób starszych - po 50 r.ż.). W powyższym działaniu zawarto 257 umów o wartości ponad 899 mln zł. Natomiast na wsparcie, oraz promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia – działanie 6.2, całkowita kwota alokacji wyniosła 191 mln zł (52 umowy). Najmniejszą liczbą zawartych umów (34 umowy) charakteryzuje się działanie 6.3 w ramach którego były podejmowane inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia aktywności zawodowej na obszarach wiejskich. Całkowita wartość tych umów wyniosła ok 1,5 mln zł.

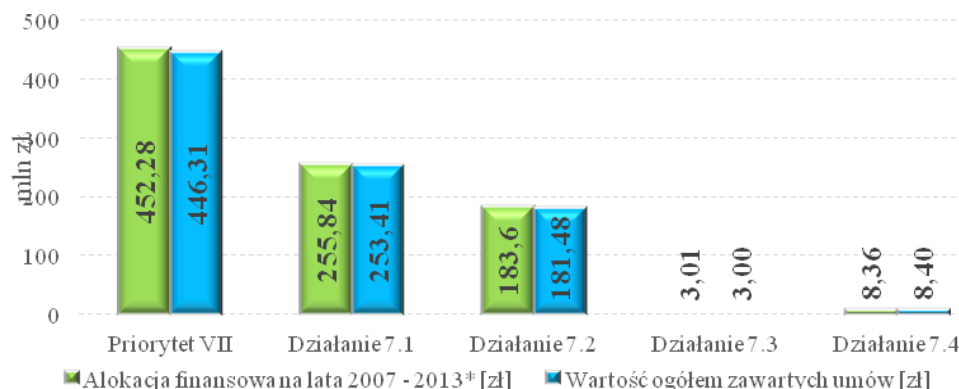
Tabela 5. Wartości wskaźników produktu z priorytetu VI dot. woj. podkarpackiego wg stanu na dzień 31.12.2014r.

PRIORYTET VI				
RYNEK PRACY OTWARTY DLA WSZYSTKICH				
Lp.	Nazwa wskaźnika	Wartość zakładana	Wartość zrealizowana	Stopień realizacji
1	2	3	4	5=(4/3)*100
1	Liczba osób, które zakończyły udział w projektach realizowanych w ramach	81 172	92 569	114,04%
2	Liczba kluczowych pracowników PSZ, którzy zakończyli udział w szkoleniach	344	430	125,00%
	Liczba osób, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej, w tym:	10 770	16 695	155,01%
	1) liczba osób, które otrzymały bezzwrotne dotacje	10 512	16 628	158,18%
3	2) liczba osób, które skorzystały z instrumentów zwrotnych	258	67	25,97%
4	Liczba osób, które skorzystały z usług doradczych (projekty inżynierii finansowej)	Nie określono	83	Nie dotyczy
5	Liczba osób, które uczestniczyły w szkoleniach (projekty inżynierii finansowej)	Nie określono	113	Nie dotyczy
6	Liczba projektów wspierających rozwój inicjatyw lokalnych*	36	34	94,44%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013(WUP Rzeszów)

W wyniku wsparcia udzielonego w ramach Priorytetu VI ponad 92 tys. osób zostało objętych szerokim wachlarzem działań zmierzających do poprawy ich statusu na lokalnym rynku pracy. Bardzo dużą grupę (ponad 16 tys.) stanowiły osoby, które otrzymały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (ponad 12 tys. założonych działalności gospodarczych). Ogromne zainteresowanie środkami na podjęcie działalności gospodarczej wynika ze specyfiki województwa podkarpackiego (śladowy przemysł, dużo małych rozdrobnionych gospodarstw rolnych, restrukturyzacja nielicznych dużych pracodawców i brak perspektyw na „etat” dla osób zwalnianych lub wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy). Jednocześnie należy nadmienić, iż wsparcie udzielane w postaci środków na podjęcie działalności gospodarczej jest bardzo istotne i korzystne z punktu widzenia potrzeb regionalnego rynku, który wymaga wsparcia w kierunku rozwoju przedsiębiorczości.

Wykres 3. Alokacja środków finansowych w ramach priorytetu VII dot. woj. podkarpackiego, wg stanu na dzień 31.12.2014 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (WUP Rzeszów)

W ramach Priorytetu VII od początku realizacji PO KL do końca 2014 r. w województwie podkarpackim podpisanych zostało 421 umów na łączną kwotę przekraczającą 446 mln zł. Najwięcej umów - 172 zawarto z beneficjentami w ramach działania 7.1 którego celem było rozwijanie aktywnych form integracji społecznej i umożliwienie dostępu do nich osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym oraz poprawa skuteczności funkcjonowania instytucji pomocy społecznej w regionie. Również wartość tych umów (ponad 255 mln zł) okazała się najwyższa wśród innych działań Priorytetu VII. Na kolejnym miejscu znalazło się działanie 7.2 które objęło zadania dotyczące poprawy dostępu do zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i rozwijanie sektora ekonomii społecznej. W ramach tego działania podpisano łącznie 167 umów o dofinansowanie projektu na łączną kwotę ponad 186 mln zł. Pozostałe działania, a więc 7.3 i 7.4 nie charakteryzują się już taką intensywnością wsparcia jak powyżej opasane. W zakresie działania 7.3 podpisano 70 umów na kwotę ok. 3 mln zł, natomiast w działaniu 7.4 podpisano jedynie 12 umów na kwotę ponad 8 mln zł.

Tabela 6. Wartości wskaźników produktu z priorytetu VII dot. woj. podkarpackiego wg stanu na dzień 31.12.2014 r.

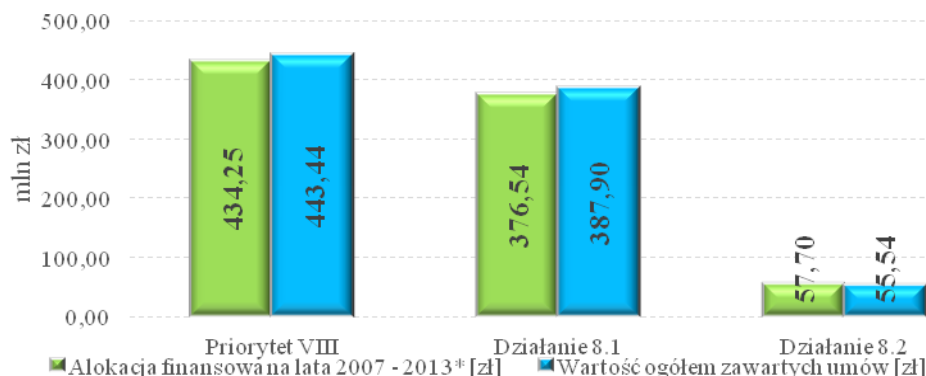
PRIORYTET VII				
PROMOCJA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ				
L.p.	Nazwa wskaźnika	Wartość zakładana	Wartość zrealizowana	Stopień realizacji
1	2	3	4	5=(4/3)*100
1	Liczba klientów instytucji pomocy społecznej, którzy zakończyli udział w projektach dotyczących aktywnej integracji	30 477	19 290	63,29%
2	Liczba klientów instytucji pomocy społecznej objętych kontraktami socjalnymi w ramach realizowanych projektów	24 306	22 991	94,59%
3	Liczba pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej bezpośrednio zajmujących się aktywną integracją, którzy w wyniku wsparcia z EFS podnieśli	1 003	1 290	128,61%
4	Liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończyły udział w Priorytecie	11 229	7 594	67,63%
5	Liczba podmiotów ekonomii społecznej, które otrzymały wsparcie z EFS za pośrednictwem instytucji wspierających ekonomię społeczną	419	687	163,96%
6	Liczba osób, które otrzymały wsparcie w ramach instytucji ekonomii społecznej	1 925	8 479	440,47%
7	Liczba podmiotów ekonomii społecznej utworzonych dzięki wsparciu z EFS	20	79	395,00%
8	Liczba osób niepełnosprawnych, które zakończyły udział w projektach realizowanych w ramach Działania	513	19	3,70%
9	Liczba projektów wspierających rozwój inicjatyw na rzecz aktywizacji i integracji społeczności lokalnych*	134	70	52,24%
10	Liczba pozostałych pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej, którzy w wyniku wsparcia z EFS podnieśli swoje kwalifikacje w systemie	3 158	3 287	104,08%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013(WUP Rzeszów)

Wsparcie w ramach Priorytetu VII kierowane było głównie do osób będących klientami instytucji pomocy społecznej. Z działań obejmujących aktywną integrację skorzystało niecałe 20 tys. osób, co było znacznie poniżej zakładanych wartości (30,5 tys. osób). Na taki stan rzeczy wpłynął głównie fakt, iż większość instytucji pomocy społecznej (OPS, PCPR) realizujących odpowiednie projekty miała problemy z rekrutacją. Wynikało to z niechęci osób wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem społecznym do zmiany swojej sytuacji zawodowej. Osoby te po kilku lub kilkunastu latach spędzonych w domu nie chciały odrywać się od obowiązków domowych, wychowania dzieci, czy też odczuwały ogromny stres związany z możliwością powrotu do pracy, co skutkowało niechęcią do zmiany obecnej sytuacji życiowej. Częściowo sytuacja ta wynikała również z wyuczonej postawy roszczeniowej, a w związku z tym, że pomoc w ramach projektu nie była wsparciem finansowym osoby korzystające z pomocy społecznej często nie widziały sensu uczestniczenia w nim.

Odwrotną tendencją charakteryzują się natomiast wskaźniki dotyczące liczby nowo utworzonych podmiotów ekonomii społecznej (79 na 20 zakładanych), a także osób otrzymujących wsparcie w ramach powyższych instytucji (8 479 osób na 1 925 zakładanych). Taka realizacja w/w wskaźników wynika z ogromnego zainteresowania przedstawicieli podmiotów ekonomii społecznej oraz osób pragnących założyć takie podmioty wsparciem w postaci usług oferowanych przez punkty i centra doradztwa lub inkubatory społecznej przedsiębiorczości. Chęć podmiotów do zakładania i prowadzenia spółdzielni socjalnych wynika prawdopodobnie z małej podaży ofert pracy w województwie podkarpackim zwłaszcza dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Wykres 4. Alokacja środków finansowych w ramach priorytetu VIII dot. woj. podkarpackiego, wg stanu na dzień 31.12.2014r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (WUP Rzeszów)

Na koniec 2014 r. w ramach Priorytetu VIII, którego celem było podniesienie i dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki, oraz zwiększenie transferu wiedzy i wzmocnienie powiązań sfery B+R z przedsiębiorstwami, służące rozwojowi gospodarczemu regionów, podpisano łącznie 466 umów na kwotę ponad 443 mln zł. Zdecydowana większość wszystkich umów (445) została zawarta z beneficjentami, w celu realizacji działania 8.1 a więc wsparcie pracowników i firm województwa podkarpackiego. Łączna wartość tych umów wyniosła ponad 387,9 mln zł. Ważnym elementem z punktu widzenia rozwoju społeczno - gospodarczego województwa realizowanym w ramach tego priorytetu, było działanie 8.2 – *transfer wiedzy*, w ramach którego zawarto 21 umów na kwotę ok 1,9 mln zł.

Tabela 7. Wartości wskaźników produktu z priorytetu VIII dot. woj. podkarpackiego wg stanu na dzień 31.12.2014 r.

PRIORYTET VIII				
REGIONALNE KADRY GOSPODARKI				
L.p.	Nazwa wskaźnika	Wartość zakładana	Wartość zrealizowana	Stopień realizacji
1	2	3	4	5=(4/3)*100
1	Liczba przedsiębiorstw, które zostały objęte wsparciem w zakresie projektów szkoleniowych	6 776	9 042	133,44%
2	Liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych	10 018	55 736	556,36%
3	Liczba pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy zakończyli udział w projektach	9 945	24 299	244,33%
4	Liczba przedsiębiorstw, których pracownicy zakończyli udział w szkoleniach w ramach Priorytetu	Nie określono	7 386	Nie dotyczy
5	Liczba przedsiębiorstw, którym udzielono wsparcia w zakresie skutecznego przewidywania i zarządzania zmianą	27	9	33,33%
6	Liczba pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania	768	659	85,81%
7	Liczba osób zwolnionych w przedsiębiorstwach dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania	943	1 353	143,48%
8	Liczba partnerstw (sieci współpracy) zawiązanych na szczeblu lokalnym i regionalnym*	11	7	63,64%
9	Liczba osób, które ukończyły udział w stażach lub szkoleniach praktycznych w podziale na:	27	142	525,93%
10	Liczba osób, które były objęte wsparciem w zakresie rozpoczynania własnej działalności gospodarczej typu spin off lub spin out*	73	189	258,90%
11	Liczba doktorantów, którzy otrzymali stypendia naukowe	92	256	278,26%
	Liczba osób, które otrzymały:			
	a) jednorazowy dodatek relokacyjny/ mobilnościowy**	Nie określono	1	Nie dotyczy
	b) jednorazowy dodatek motywacyjny**	Nie określono	0	Nie dotyczy
12	c) środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	Nie określono	706	Nie dotyczy
13	Liczba utworzonych miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej	Nie określono	753	Nie dotyczy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (WUP Rzeszów)

Od początku realizacji Priorytetu VIII ze wsparcia skorzystało ponad 9 tys. firm zlokalizowanych na terenie województwa podkarpackiego i liczba ta znacznie przekroczyła zakładane na początku wskaźniki (na poziomie 6 776). Tak duża liczba firm, wynika m.in. z coraz większej świadomości przedsiębiorstw dot. możliwości korzystania z dostępnych na rynku szkoleń dofinansowywanych z EFS, co wiąże się z podjętymi do tej pory działaniami promocyjnymi w tym zakresie. Coraz więcej przedsiębiorstw, które skorzystały już ze wsparcia szkoleniowego zauważa również wpływ tych szkoleń na wyniki firmy, zachęcając innych przedsiębiorców do wzięcia udziału w tego rodzaju wsparciu.

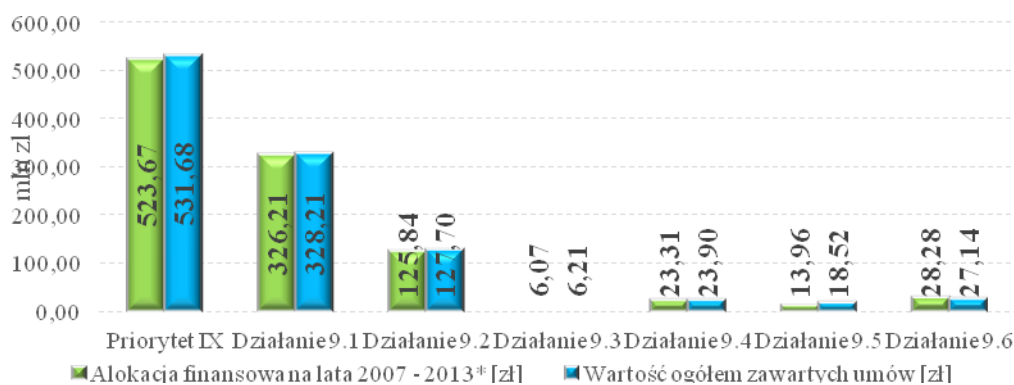
Znaczne przekroczenie zakładanych wartości nastąpiło również w przypadku liczby pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych. Na koniec 2014 r. ze wsparcia skorzystało ponad 55 tys. pracowników, przy zakładanym wskaźniku na poziomie 10 018 osób. Taki stan rzeczy wynika z faktu, iż projekty były skierowane do dorosłych osób pracujących, które z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji i umiejętności. Osoby te zgłaszały duże zapotrzebowanie na szkolenia, dzięki którym mogły dostosowywać swoje kwalifikacje i umiejętności zawodowe do zmieniających się wymagań rynku pracy. Szczególną grupą objętą powyższym wsparciem byli pracownicy powyżej 50 roku życia. W różnego rodzaju działaniach polepszających ich pozycję na rynku pracy wzięło udział ponad 6 tys. osób. W związku z tym, że społeczeństwo polskie (w tym również z woj. podkarpackiego) starzeje się i według prognoz GUS ten-

dencja ta będzie się utrzymywała, należy pozytywnie ocenić osiągnięte w woj. podkarpackim w ramach Priorytetu VIII rezultaty w zakresie udziału w szkoleniach osób w wieku 50+.

Bardzo ważnym efektem realizacji omawianego priorytetu była liczba osób, które otrzymały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz liczba utworzonych miejsc pracy dzięki powyższym środkom finansowym. W tym zakresie wskaźniki również osiągnęły wartości znacznie przekraczające te zakładane na początku realizacji PO KL. Udzielono aż 706 dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, co stanowi 270,50% wartości założonej. Utworzonych zostało 753 miejsc pracy w ramach udzielonych z EFS środków na podjęcie działalności gospodarczej, co stanowi 288,51% wartości określonej w Planie Działania. Wskaźniki te zostały osiągnięte na tak wysokich poziomach dzięki prowadzonym przez WUP w Rzeszowie intensywnym i efektywnym działaniom mającym na celu przeciwdziałanie skutkom kryzysu gospodarczego w woj. podkarpackim. Bez wątpienia skutecznym sposobem na szybką realizację projektów zakładających wsparcie dla osób zwalnianych z zakładów pracy była procedura przyspieszonego wyboru projektów, dzięki której, można było sprawnie reagować na pojawiające się w regionie zwolnienia i na związane z nimi problemy.

Biorąc pod uwagę osiągnięte wartości wskaźników oraz wartości wydatkowanych i rozliczonych środków należy stwierdzić, że efektywność wydatkowanych środków na koniec 2014 roku, w odniesieniu do powyższych wskaźników jest dużo wyższa niż założona.

Wykres 5. Alokacja środków finansowych w ramach priorytetu IX dot. woj. podkarpackiego, wg stanu na dzień 31.12.2014r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (WUP Rzeszów)

W ramach całego Priorytetu IX, do końca 2014 r. podpisano 1 316 umów na łączną kwotę ponad 531,68 mln zł. Tym samym stopień wykorzystania alokacji na lata 2007-2013 w ramach Priorytetu IX nieznacznie przekroczył całkowitą kwotę przeznaczoną na ten cel. Największą liczbę umów, bo aż 901, zawarto w ramach realizacji działania 9.1 w którym realizowano m.in. projekty obejmujące tworzenie warunków równych szans edukacyjnych poprzez udzielenie wsparcia na rzecz instytucji systemu oświaty

oraz osób napotyających na bariery o charakterze środowiskowym, ekonomicznym, geograficznym i zdrowotnym utrudniające lub uniemożliwiające dostęp do usług edukacyjnych, a także wzmocnienie atrakcyjności i podniesienie jakości oferty edukacyjnej instytucji systemu oświaty realizujących kształcenie w formach szkolnych ukierunkowane na rozwój kluczowych kompetencji oraz wzmocnienie zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia. Całkowita wartość umów obejmujących w/w cele wyniosła ponad 328,21 mln zł.

Kolejnym działaniem w którym zaangażowanie środków było wysokie, a co za tym idzie również liczba podpisanych umów, było działanie 9.2. Obejmowało ono projekty mające na celu podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. W ramach tego działania podpisano ogółem 88 umów na łączną kwotę przekraczającą 127,70 mln zł.

W pozostałych działaniach – 9.3, 9.4, 9.5, 9.6 wartość ogółem zawartych umów o dofinansowanie projektu wynosiła od ok 6 mln zł do ponad 27 mln zł, natomiast liczba zawartych umów wahała się w przedziale od 14 do 55. Wyjątkiem było działanie 9.5 w ramach którego podpisano 223 umowy.

Tabela 8. Wartości wskaźników produktu z priorytetu IX dot. woj. podkarpackiego wg stanu na dzień 31.12.2014r.

PRIORYTET IX				
ROZWÓJ WYKSZTAŁCENIA I KOMPETENCJI W REGIONACH				
L.p.	Nazwa wskaźnika	Wartość zakładana	Wartość zrealizowana	Stopień realizacji
1	2	3	4	5=(4/3)*100
1	Liczba ośrodków wychowania przedszkolnego, które uzyskały wsparcie w ramach Priorytetu	417	558	133,81%
2	Liczba dzieci w wieku 3-5 lat, które uczestniczyły w różnych formach edukacji przedszkolnej na obszarach wiejskich	Nie określono	17 994	Nie dotyczy
3	Liczba szkół (podstawowych, gimnazjów i ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie ogólne), które zrealizowały projekty rozwojowe w ramach Priorytetu	1 366	808	59,15%
4	Liczba szkół podstawowych, które zrealizowały projekty dotyczące indywidualizacji nauczania	679	931	137,11%
5	Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które wdrożyły programy rozwojowe	168	208	123,81%
6	Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które współpracowały z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych	126	203	161,11%
	Liczba osób dorosłych w wieku 25-64 lata, które uczestniczyły w kształceniu ustawicznym w ramach Priorytetu	7 984	4 404	55,16%
	a) w tym w zakresie form szkolnych	Nie określono	847	Nie dotyczy
	b) w tym w zakresie języków obcych	Nie określono	851	Nie dotyczy
	c) w tym w zakresie ICT	Nie określono	1 279	Nie dotyczy
7	d) w tym w zakresie kwalifikacyjnych kursów zawodowych	Nie określono	332	Nie dotyczy
8	Liczba osób dorosłych, które skorzystały z usług doradztwa edukacyjno-szkoleniowego	Nie określono	567	Nie dotyczy
9	Liczba nauczycieli, którzy uczestniczyli w doskonaleniu zawodowym w krótkich formach	4 883	8 275	169,47%
10	Liczba oddolnych inicjatyw społecznych podejmowanych w ramach Priorytetu	160	222	138,75%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (WUP Rzeszów)

Jednym z głównych kierunków wsparcia przewidzianego w ramach Priorytetu IX na terenie województwa podkarpackiego, były dotacje do szkolnictwa zawodowego, oraz wychowania przedszkolnego (w tym tworzenie nowych placówek przedszkolnych). W odniesieniu do pierwszego z nich, do końca 2014 r. wsparciem objęto 208

szkół i placówek kształcenia zawodowego. Natomiast, aż 203 szkoły i placówki kształcenia zawodowego, które współpracowały z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych objęto szerokim programem wsparcia.

W ramach tego drugiego, wsparciem objęto 558 ośrodków wychowania przedszkolnego, co jest liczbą przekraczającą założone wskaźniki o 141 ośrodków. Taka sytuacja wynika przede wszystkim z dużego zapotrzebowania społecznego na taki charakter wsparcia. Województwo podkarpackie w 2007 r. charakteryzowało się znacznie niższym niż średnia krajowa poziomem upowszechnienia edukacji przedszkolnej - 37,9% dzieci było objętych wychowaniem przedszkolnym, przy średniej krajowej na poziomie 47,3% stąd duże zapotrzebowanie na projekty w tym zakresie. Wśród dzieci, objętych edukacją przedszkolną w latach 2007-2014 na obszarach wiejskich aż 17 994 dzieci w wieku 3-5 lat uczęszczało do 558 przedszkoli i innych form wychowania przedszkolnego, finansowanych w ramach PO KL. Analiza rezultatów osiągniętych w ramach PO KL pod kątem ich wpływu na zmniejszenie regionalnych problemów w obszarze edukacji pozwala jednoznacznie stwierdzić, iż projekty realizowane w ramach Priorytetu IX mają korzystny wpływ w szczególności na edukację przedszkolną w województwie.

Ocena stopnia wykorzystania wsparcia z UE w ramach PO KL

Ze względu na wielowymiarowość i złożoność problemów rynku pracy a co za tym idzie trudności w precyzyjnym oszacowaniu wpływu środków unijnych na rozwiązanie tychże problemów, do obliczeń przyjęto użyteczną i jednocześnie dość prostą formułę pozwalającą odnieść bezwzględną skalę danego zjawiska do innego zjawiska [por. Jerczyński, 1973: 54-55; Stryjakiewicz, 1999: 177]. Wykorzystano do tego celu miarę określaną mianem współczynnika lokalizacji *LQ* (*Location Quotient*)²

$$LQ_i = \frac{e_i}{e} / \frac{E_i}{E}$$

gdzie (w badanym przykładzie):

e_i – liczba dot. badanego zjawiska na rynku pracy w woj. podkarpackim (w latach 2007-2013)

e – liczba dot. badanego zjawiska na rynku pracy w Polsce (w latach 2007-2013)

E_i – liczba ludności aktywnej zawodowo w woj. podkarpackim (średnia z lat 2007-2013)

E – liczba ludności aktywnej zawodowo w Polsce (średnia z lat 2007-2013)

Poniżej w tabelach zaprezentowano obliczenia dla kilku kluczowych wskaźników w obszarze rynku pracy. Przy doborze tych wskaźników skupiono się na tym aby odzwierciedlały one problemowe obszary rynku pracy. Wykorzystano w tym celu iden-

² Współczynnik *LQ* może przyjmować wartości w przedziale od <1 do >1. Osiągnięcie poziomu 1 oznacza, że w danym regionie występuje takie samo natężenie danego zjawiska jak w badanym regionie, wskaźnik mniejszy od 1 oznacza, że dane zjawisko występuje w mniejszym (deficytowym) natężeniu, a większy od 1, że dane zjawisko występuje w większym (ponadprzeciętnym) natężeniu, niż w badanym regionie.

tyczne, a co za tym idzie porównywalne wskaźniki ze sprawozdań z realizacji komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki dot. woj. podkarpackiego, pozyskane z Podkarpackiego Wojewódzkiego Urzędu pracy, oraz z Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju dot. całego kraju ogółem. Badany obszar dotyczył rynku pracy, za zasadne więc uznano, aby odnieść te zmienne do ilości ludności aktywnej zawodowo (15-64 lata) w woj., podkarpackim i w kraju ogółem.

Tabela 9. Wskaźnik LQ dla obszaru „Tworzenie nowych miejsc pracy”

TWORZENIE NOWYCH MIEJSC PRACY			
REZULTAT WSPARCIA	POLSKA	PODKARPACIE	LQ
Liczba osób, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej	235 719	16 695	1,32
Liczba osób w wieku 15-24 lata, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej	45 493	3 515	1,44
Liczba osób w wieku 50-64 lata, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej	23 231	1 013	0,81
RAZEM LQ W OBSZARZE TWORZENIE NOWYCH MIEJSC PRACY			1,19

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, oraz sprawozdań z realizacji komponentu regionalnego PO KL Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, oraz WUP Rzeszów.

W obszarze „Tworzenie nowych miejsc pracy” obliczony wskaźnik LQ przyjął średnią wartość 1,19, co oznacza, że w woj. podkarpackim utworzono więcej nowych miejsc pracy w ramach tego działania niż średnio w całym kraju. Jeszcze korzystniej prezentuje się badany wskaźnik, jeśli weźmiemy pod uwagę tylko osoby młode (w wieku 15-24 lata). Obliczony wskaźnik LQ przyjmuje wartość 1,44, co oznacza, że w woj. podkarpackim więcej osób młodych otrzymało dofinansowanie na tworzenie nowych miejsc pracy niż średnio w kraju. Nieco gorzej niż w kraju kształtuje się badany wskaźnik wśród osób w wieku 50-64 lata, gdzie przyjmuje wartość 0,81.

Tabela 9. Wskaźnik LQ dla obszaru „Przeciwdziałanie bezrobociu”

PRZECIWDZIAŁANIE BEZROBOCIU			
REZULTAT WSPARCIA	POLSKA	PODKARPACIE	LQ
Liczba pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji w przedsiębiorstwach, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania	15 769	659	0,78
Liczba osób zwolnionych w przedsiębiorstwach dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania	15 688	1 353	1,61
RAZEM LQ W OBSZARZE PRZECIWDZIAŁANIE BEZROBOCIU			1,19

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, oraz sprawozdań z realizacji komponentu regionalnego PO KL Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, oraz WUP Rzeszów.

W obszarze „Przeciwdziałanie bezrobociu” obliczony wskaźnik LQ przyjął średnią wartość 1,19, co oznacza, że w woj. podkarpackim większą liczbę osób objęto działaniami zapobiegającymi powiększaniu się bezrobocia niż średnio w całym kraju. Jeszcze korzystniej prezentuje się badany wskaźnik, jeśli weźmiemy pod uwagę tylko osoby zwolnione, ale objęte działaniami szybkiego reagowania w celu szybkiego przywrócenia ich na rynek pracy. Obliczony wskaźnik LQ przyjmuje wartość 1,61, co oznacza, że w woj. podkarpackim więcej osób otrzymało wsparcie w celu szybkiego powrotu na rynek pracy. Nieco gorzej niż w kraju, kształtuje się badany wskaźnik wśród pracowników zagrożonych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacyjnych w przedsiębiorstwach, którzy zostali objęci działaniami szybkiego reagowania, gdzie LQ przyjmuje wartość 0,78.

Tabela 10. Wskaźnik LQ dla obszaru „Kształcenie ustawiczne, podwyższenie, zmiana kompetencji”

KSZTAŁCENIE USTAWICZNE, PODWYŻSZENIE, ZMIANA KOMPETENCJI			
REZULTAT WSPARCIA	POLSKA	PODKARPACIE	LQ
Liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych	1 032 372	55 736	1,01
Liczba przedsiębiorstw, które zostały objęte wsparciem w zakresie projektów szkoleniowych	197 733	9 042	0,85
Liczba osób dorosłych w wieku 25-64 lata, które uczestniczyły w kształceniu ustawicznym w ramach Priorytetu	95 198	4 404	0,86
Liczba osób, które zakończyły udział w projektach realizowanych w ramach Priorytetu	1 205 395	92 569	1,43
Liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych	167 367	7 594	0,85
RAZEM LQ W OBSZARZE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO I PODNOSZENIA KOMPETENCJI			1,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, oraz sprawozdań z realizacji komponentu regionalnego PO KL Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, oraz WUP Rzeszów.

W obszarze „Kształcenie ustawiczne i podnoszenie kompetencji” obliczony wskaźnik LQ przyjął średnią wartość 1,00, co oznacza, że zarówno w woj. podkarpackim jak i w całym kraju wsparcie osób w tym obszarze było jednakowe. Korzystniej kształtuje się badany wskaźnik, jeśli weźmiemy pod uwagę tylko dorosłe osoby pracujące, które podjęły się uczestnictwa w szkoleniach w ramach priorytetu i w tym zakresie obliczony wskaźnik LQ przyjmuje wartość 1,01, co oznacza, że w woj. podkarpackim więcej pracujących osób dorosłych odbyło szkolenia podnoszące, zmieniające lub umożliwiające nabycie nowych kompetencji, niż ogólnie w kraju. Nieco słabiej pod tym względem kształtuje się badany wskaźnik LQ, gdy weźmiemy pod uwagę tylko liczbę osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, gdzie wartość LQ=0,85 należy interpretować tak, że na podkarpaciu mniej takich osób niż w całym kraju zostało obję-

te pomocą w zakresie zmiany, lub podnoszenia swoich kompetencji. Również, jeśli weźmiemy pod uwagę liczbę przedsiębiorstw objętych działaniami szkoleniowymi oraz liczbę osób dorosłych uczestniczących w kształceniu ustawicznym woj. podkarpackie wypada gorzej niż średnio w Polsce. Wskaźnik LQ przyjmuje wartości odpowiednio 0,85 i 0,86.

Należy stwierdzić, że po zbadaniu za pomocą wskaźnika lokalizacji LQ powyższych wskaźników w problematycznych obszarach rynku pracy, woj. podkarpackie radziło sobie dość dobrze z wykorzystaniem środków unijnych w kluczowych dla rynku pracy obszarach, a wsparcie ze środków UE było kierowane na obszary najbardziej tego potrzebujące.

Efekty zrealizowanego projektu „Podkarpacie stawia na zawodowców”

W niniejszej części opracowania skoncentrowano się na przedstawieniu efektów dużego projektu zakończonego sporym sukcesem- **„Podkarpacie stawia na zawodowców”**. Program ten wdrażany był w latach 2012-2015, przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie w ścisłej współpracy z 31 organami prowadzącymi, a jego celem była *„modernizacja i podniesienie jakości kształcenia zawodowego w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego”*.

Tabela 11. Aktualny poziom osiągniętych wskaźników w projekcie „Podkarpacie stawia na zawodowców” – (stan na 30.06.2014r.)

L.P.	NAZWA WSKAŹNIKA	WARTOŚĆ DOCELOWA WSKAŹNIKA	Mp			STOPIEŃ REALIZACJI
			K	M	OGÓŁEM	
1	Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które wdrożyły programy rozwojowe	161	nd	nd	175	108,70%
2	Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego, które współpracowały z przedsiębiorstwami w zakresie wdrażania programów rozwojowych	161	nd	nd	175	108,70%
3	Liczba uczniów w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, którzy zakończyli udział w stażach i praktykach w ramach projektu	12 753	3 884	5 364	9 248	72,52%
INNE WSKAŹNIKI OKREŚLONE WE WNIOSKU						
1	Liczba stworzonych pracowni doradztwa edukacyjno-zawodowego	80	nd	nd	58	72,50%
2	Liczba przeszkolonych doradców zawodowych	130	86	24	110	84,62%
3	Liczba uczniów/uczennic, którzy/re mają dostęp do doradztwa edukacyjno-zawodowego w pracowni funkcjonującej w danej szkole - wzrost w porównaniu do wartości bazowej	100	nd	nd	-	0,00%
4	Liczba utworzonych firm symulacyjnych	22	nd	nd	8	36,36%
5	Liczba opracowanych programów nauczania, programów dla zajęć dodatkowych / kursów /	558	nd	nd	435	77,96%
6	Liczba szkół w których zostały wdrożone programy nauczania opracowane w projekcie innowacyjnym	34	nd	nd	48	141,18%
7	Liczba utworzonych nowych/zmodernizowanych pracowni kształcenia zawodowego	280	nd	nd	191	68,21%
8	Liczba nowych kierunków uruchomionych w szkołach na potrzeby rynku pracy	31	nd	nd	18	58,06%
9	Liczba szkół, które wprowadziły nowe sposoby zarządzania placówką	23	nd	nd	16	69,57%
10	Liczba uczniów/uczennic objętych wsparciem rozwijającym kompetencje kluczowe, zawodowe lub wyrównującym dysproporcje edukacyjne.	14 787	7 086	10 119	17 205	116,35%
11	Liczba szkoleń i kursów, które pojawiają się w ofercie szkół w trakcie realizacji projektu	558	nd	nd	434	77,78%
12	Liczba zajęć dodatkowych i wyrównawczych, które pojawiają się w ofercie szkół w trakcie realizacji	309	nd	nd	304	98,38%
13	Liczba zaadaptowanych/wypracowanych rozwiązań we współpracy ponadnarodowej	6	nd	nd	-	0,00%
14	Wzrost średniego poziomu zadowolenia uczniów/uczennic z wyboru szkoły/placówki oświatowej, w której się uczą - wzrost w stosunku do wartości bazowej	0	bd	bd	bd	bd
15	Odsetek uczniów/uczennic szkół zawodowych biorących udział w projekcie, deklarujących zamiar kontynuacji kształcenia w zawodach technicznych na kolejnym poziomie - wzrost w stosunku do liczby bazowej	20%	bd	bd	bd	bd
16	Wzrost średniego poziomu zadowolenia uczniów/uczennic z oferty kształcenia w stosunku do stanu wyjściowego - wzrost w stosunku do wartości bazowej	20%	bd	bd	bd	bd
17	Liczba wejść na stronę internetową służącą za portal integracji szkolnictwa zawodowego i pracodawców	5 000	nd	nd	43 348	866,96%
18	Odsetek pozytywnych ocen działania portalu	70%	nd	nd	94,54%	135,06%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdania z realizacji projektu „Podkarpacie stawia na zawodowców” stan na 30.06.2014 [http://www.wup-rzeszow.pl/admin/upload/Wskazniki_30_06_2014.pdf (dostęp: 29.05.2016 r.)]

Jako synteza, niech posłuży fragmenty wypowiedzi koordynatora projektu z ramienia WUP - P. Małgorzaty Kawalec, z konferencji podsumowującej realizację projektu.

Dlaczego było warto? (...) Do projektu zaproszone były wszystkie szkoły z terenu naszego województwa, (...) wzięły w nim udział 174 szkoły. Oznacza to, że wsparciem objęto ok. 85% szkół zawodowych funkcjonujących w regionie. W ramach projektu realizowano wszystkie formy wsparcia przewidziane w Szczegółowym Opisie Priorytetów PO KL dla Działania 9.2.

W skali całego województwa założono m.in.: organizację praktyk i staży zawodowych dla min. 12,7 tys. osób, objęcie dodatkowymi zajęciami i kursami zawodowymi ponad 14 tys. uczniów/uczennic, utworzenie nowych lub zmodernizowanie 280 pracowni kształcenia zawodowego, utworzenie 31 nowych kierunków nauczania w szkołach na potrzeby rynku pracy, nawiązanie współpracy 160 szkół i placówek doskonalenia zawodowego z przedsiębiorcami, opracowanie 558 programów nauczania, programów dla zajęć dodatkowych / kursów / szkoleń / zajęć wyrównawczych, wprowadzenie nowych sposobów zarządzania w 23 placówkach objętych projektem, stworzenie w szkołach 22 firm symulacyjnych. Wszystkie założone wskaźniki zostały osiągnięte, a większość z nich wręcz przekroczona. (...) Ze względu na charakter projektu, który pozwalał na koordynację wdrażania programów rozwojowych w większości szkół funkcjonujących w województwie, na poziomie regionalnym realizowane były formy wsparcia, które sprzyjały podnoszeniu jakości i atrakcyjności szkolnictwa zawodowego: przygotowanie szkół do udzielania doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów i uczennic, kampania informacyjno-promocyjna dotycząca wyboru szkół zawodowych jako elementu ścieżki edukacyjno-zawodowej oraz podnoszenie kompetencji kadry szkół – w tym zwłaszcza dyrektorów i kadry administracyjnej. Projekt po 3 latach realizacji śmiało możemy nazwać udanym eksperymentem. (...) Formuła projektu pozwoliła zwracać baczną uwagę na rozwiązania trwałe (...) zmiany systemowe, takie jak zarządzanie, poprawa jakości nauczania, elementy, które pozostają w szkole i służą kolejnym pokoleniom uczniów i uczennic. (...) Nie do przecenienia jest również to, że projekt był wdrażany równoległe w niemal wszystkich szkołach, co wyrównało szanse edukacyjne i pokryło „białe plamy” na mapie województwa – mówiła Małgorzata Kawalec – koordynator projektu [Biuletyn Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie nr 31, 2015: 8-9].

Możliwości wykorzystania funduszy unijnych w perspektywie finansowej 2014-2020

Umowa Partnerstwa, będąca dokumentem określającym kierunki interwencji w latach 2014-2020 trzech polityk unijnych w Polsce – Polityki Spójności, Wspólnej Polityki Rolnej Wspólnej Polityki Rybołówstwa, została zatwierdzona 23.05.2014 r. przez Komisję Europejską. Wynika z niej, iż w latach 2014-2020 Polska otrzyma w ramach polityki spójności 82,5 mld euro [www.funduszeuropejskie.gov.pl]. Ok. 76,9 mld EUR czyli blisko 94% tej kwoty dostępnych będzie w ramach programów operacyjnych.

W latach 2014-2020 w ramach polityki spójności realizowanych będzie 6 krajowych programów operacyjnych, w tym jeden ponadregionalny dla województw Polski

Wschodniej (lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie) - Program Polska Wschodnia 2014-2020. Największe jednak oddziaływanie w obszarze rynku pracy będzie miał **Program Wiedza Edukacja Rozwój** na który została przeznaczona pula - 4,69 mld euro, który jest odpowiedzią na potrzeby reform w obszarach zatrudnienia, włączenia społecznego, edukacji, szkolnictwa wyższego, zdrowia i dobrego rządzenia. [por. Barwińska-Małajowicz, Czop, Ślusarczyk, 2016: 96]. Program będzie wspierał obszar związany z zatrudnieniem i mobilnością pracowników, włączenie społeczne i walkę z ubóstwem, inwestowanie w edukację, umiejętności i uczenie się przez całe życie, jak również wzmacnianie sprawności i efektywności państwa. Ponadto będzie on wspierał także innowacje społeczne i współpracę ponadnarodową w wymienionych obszarach oraz wdrażanie w Polsce Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych [Raport końcowy- 10 lat województwa podkarpackiego w UE-ocena wykorzystania funduszy europejskich w rozwoju regionu, Szczecin 2014 s. 187].

Dodatkowe wsparcie w sferze rynku pracy będzie możliwe do uzyskania w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych. W obszarze woj. podkarpackiego będzie to **Regionalny Program Operacyjny Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020**. [por. Barwińska-Małajowicz, Czop, Ślusarczyk, 2016: 103]. Regionalny Program Operacyjny Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020 przewiduje skupienie działań rozwojowych w dziewięciu obszarach priorytetowych, wśród których ważne miejsce zajmują te dotyczące rynku pracy i jakości edukacji oraz kompetencji pracowników regionu. Całkowita alokacja na RPO WP 2014-2020 wyniesie ponad 2,1 mld EUR [www.rpo.podkarpackie.pl]. Znacząca pula środków RPO WP, bo aż 235 mln zł przeznaczona zostanie na działania na rzecz rynku pracy, skierowane w głównej mierze do osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Finansowane będą szkolenia, staże, pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe. Jak również działania z zakresu podnoszenia kwalifikacji pracowników przedsiębiorstw. Ponad 114 mln EUR w ramach RPO WP 2014–2020 przeznaczone zostanie na poprawę jakości edukacji i kompetencji w regionie tj.: upowszechnienie edukacji przedszkolnej, poprawę jakości kształcenia w szkołach i placówkach oświatowych, lepsze dopasowanie oraz zwiększenie powiązań między systemem edukacji a regionalnym rynkiem pracy, oraz upowszechnienie kształcenia ustawicznego [Raport końcowy- 10 lat województwa podkarpackiego w UE-ocena wykorzystania funduszy europejskich w rozwoju regionu, Szczecin 2014 s 190].

Okres programowania 2014–2020 jest ostatnim tak korzystnym finansowo okresem dla Polski a tym samym dla województwa podkarpackiego i stwarza niewątpliwie ogromne możliwości wykorzystania funduszy unijnych. Rozważne wydatkowanie środków powinno przyczynić się do przyśpieszenia rozwoju społeczno-gospodarczego Podkarpacia, zniwelowania nierówności w rozwoju poszczególnych regionów w tym również różnic w obszarze szeroko rozumianego rynku pracy [Raport końcowy- 10 lat województwa podkarpackiego w UE-ocena wykorzystania funduszy europejskich w rozwoju regionu, Szczecin 2014: 191].

PODSUMOWANIE

Przed Polską i woj. podkarpackim w najbliższym czasie stoją nadal poważne wyzwania. Dalszą poprawę i zmianę na lepsze sytuacji na podkarpackim rynku pracy należy wiązać z perspektywą finansową Unii Europejskiej na lata 2014-2020. W odpowiedzi na potrzeby reform w obszarach zatrudnienia, wyłączenia społecznego, edukacji, szkolnictwa wyższego, zdrowia i dobrego rządzenia w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) Polska ma otrzymać kolejne wsparcie w obszarze rynku pracy. Program będzie wspierał również innowacje społeczne i współpracę ponadnarodową w wymienionych obszarach, a także ze specjalnej linii budżetowej „*Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych*” realizował będzie wsparcie dla absolwentów i osób młodych po raz pierwszy wkraczających na rynek pracy. Jednak opracowując analizy i prognozy dotyczące wskaźników rynku pracy należy pamiętać, że na rynek pracy w najbliższych latach ogromny wpływ będą mieć również zmiany demograficzne w naszym kraju. Wg szacunków GUS w ciągu najbliższych 6 lat liczba osób w wieku produkcyjnym spadnie o blisko milion osób, co w znaczący sposób będzie miało wpływ na sytuację zarówno na ogólnopolskim jak również na podkarpackim rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Barwińska-Małajowicz A., Czop T., 2016, Ślusarczyk B., *Rynek pracy młodzieży w regionie podkarpackim. Możliwości i bariery.*, Amelia, Rzeszów;
- Jerczyński M. 1973, *Zagadnienia specjalizacji bazy ekonomicznej większych miast w Polsce*, Jerczyński M., Chaves L.F. red. Siemek Z., Instytut Geografii Polskiej Akademii Nauk, nr 97;
- Józwik B., Sagan M., 2012, *Polityka spójności Unii Europejskiej. Doświadczenia, wnioski i rekomendacje na lata 2014-2020*, red. Stepniewski T., KUL, Lublin;
- Strykiewicz T. 1999, *Adaptacja przestrzenna przemysłu w Polsce w warunkach transformacji*, Wyd. Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań
- Biuletyn Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie nr 31, wrzesień 2015, Rzeszów 2015
- Raport końcowy - *10 lat województwa podkarpackiego w UE-ocena wykorzystania funduszy europejskich w rozwoju regionu*, Szczecin 2014
- Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, WUP Rzeszów, Rzeszów 2015
- Sprawozdanie z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki za I półrocze 2015r., Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015
- Sprawozdanie z realizacji projektu „Podkarpacie stawia na zawodowców” stan na 30.06.2015, WUP Rzeszów, Rzeszów 2015

Spis stron internetowych

- <https://bdl.stat.gov.pl/>
- <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/>
- <http://pokl.wup-rzeszow.pl/>
- <http://rpo2007-2013.pl/>
- <http://www.rpo.podkarpackie.pl/>
- <http://rzeszow.stat.gov.pl/>
- <http://www.wup-rzeszow.pl/>

Spis tabel

Tabela 1. Wartości wskaźników produktu z priorytetu VI dot. Polski ogółem, wg stanu na dzień 31.12.2014	66
Tabela 2. Wartości wskaźników produktu z priorytetu VII dot. Polski ogółem, wg stanu na dzień 31.12.2014	67
Tabela 3. Wartości wskaźników produktu z priorytetu VIII dot. Polski ogółem, wg stanu na dzień 31.12.2014	68
Tabela 4. Wartości wskaźników produktu z priorytetu IX dot. Polski ogółem, wg stanu na dzień 31.12.2014	69
Tabela 5. Wartości wskaźników produktu z priorytetu VI dot. woj. podkarpackiego wg stanu na dzień 31.12.2014r.....	71
Tabela 6. Wartości wskaźników produktu z priorytetu VII dot. woj. podkarpackiego wg stanu na dzień 31.12.2014r.....	73
Tabela 7. Wartości wskaźników produktu z priorytetu VIII dot. woj. podkarpackiego wg stanu na dzień 31.12.2014r.....	75
Tabela 8. Wartości wskaźników produktu z priorytetu IX dot. woj. podkarpackiego wg stanu na dzień 31.12.2014r.....	77
Tabela 9. Wskaźnik LQ dla obszaru „Tworzenie nowych miejsc pracy”	79
Tabela 10. Wskaźnik LQ dla obszaru „Przeciwdziałanie bezrobociu”	79
Tabela 11. Wskaźnik LQ dla obszaru „Kształcenie ustawiczne, podwyższenie, zmiana kompetencji”	80
Tabela 12. Aktualny poziom osiągniętych wskaźników w projekcie „Podkarpacie stawia na zawodowców” – (stan na 30.06.2014r.).....	82

Spis wykresów

Wykres 1. Alokacja środków finansowych w priorytetów ramach komponentu regionalnego PO KL w skali całego kraju. (w tys. euro).....	65
Wykres 2. Alokacja środków finansowych w ramach priorytetu VI dot. woj. podkarpackiego, wg stanu na dzień 31.12.2014r.	70
Wykres 3. Alokacja środków finansowych w ramach priorytetu VII dot. woj. podkarpackiego, wg stanu na dzień 31.12.2014 r.	72
Wykres 4. Alokacja środków finansowych w ramach priorytetu VIII dot. woj. podkarpackiego, wg stanu na dzień 31.12.2014r.	74
Wykres 5. Alokacja środków finansowych w ramach priorytetu IX dot. woj. podkarpackiego, wg stanu na dzień 31.12.2014r.	76

Streszczenie

Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej otworzyło przed naszym krajem możliwość pozyskiwania i korzystania ze środków finansowych z budżetu Unii Europejskiej, do których dostęp, miał na celu podniesienie konkurencyjności krajów członkowskich Unii Europejskiej i zmniejszenie dysproporcji w wielu obszarach a ich wykorzystanie miało pozytywny wpływ na rozwój poszczególnych krajów na wielu płaszczyznach.

W niniejszym opracowaniu podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, czy środki z budżetu UE były kierowane właściwie na najbardziej problematyczne obszary rynku pracy, oraz czy ich wydatkowanie wpłynęło na zmniejszenie problemów występujących na rynku pracy, w latach 2004-2013. Żeby lepiej zgłębić temat, wykorzystując dane ze sprawozdań z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz za pomocą wskaźnika lokalizacji – LQ, przeprowadzono porównanie efektów w kluczowych obszarach rynku pracy osiągniętych w woj. podkarpackim do efektów w tych samych obszarach w skali kraju ogółem. Stwierdzono, że środki finansowe z UE były kierowane na rozwiązywanie problemów rynku pracy i wpłynęły na poprawę wskaźników w najbardziej problematycznych obszarach rynku pracy.

Słowa kluczowe: rynek pracy, fundusze europejskie, programy operacyjne, LQ

THE IMPACT OF FINANCIAL FUNDS FROM THE EUROPEAN UNION, TO THE SITUATION IN THE PODKARPACIE LABOUR MARKET, IN THE YEARS 2004-2013

Summary

Accession of Poland to the European Union has opened the opportunities and benefits to obtain funds from European Union budget for our country. The access to this funds had on it's purpose to increase the competitiveness of European Union Member States and reduce disparities in many areas. Exploiting of these funds had positive impact on development of individual countries in many areas.

In hereby study an attempt was made to answer the question: Were funds from European Union budget well directed on the most problematic areas of labour market? And had it any impact on reducing problems appearing on the labour market in years 2004-2013? To examine the subject better, the data from reports of realization of the Operational Programme „Kapitał Ludzki” and the indicator of the location – LQ were used and there was conducted a comparison between effects in crucial areas of labour market achieved in Podkarpackie Province and effects in the same areas in the scale of the country on the whole. There was stated that financial benefits from UE were directed for solving problems of labour market and they were affected the improvement of indicators in the most problematic areas of labour market.

Key words: labor market, European funds, operational programs, location quotient

CZĘŚĆ II

ZNACZENIE I MOŻLIWOŚCI KAPITAŁU LUDZKIEGO

Krystyna Leśniak-Moczuk¹

*Nie można nauczyć się czegoś,
czego się już nigdy więcej nie doświadczy*
Bauman, 2003, s. 13

Ciągłość i zmiana edukacji w perspektywie globalizacji

WSTĘP

Wiedza, nauka należały do wartości bezcennych w życiu społecznym, nie podlegających regułom rynku. Edukacja należała do sfery publicznej regulowanej przez kościół lub władzę świecką. Państwo jednocząc plemiona w naród ze swoim monopolem przemocy kształtowało kanon obowiązkowej oświaty [Bauman, 2000, s. 350]. W czasach globalizacji, rynek wkracza w wiele dziedzin życia i wycenia to, co kiedyś poza sferą ekonomiczną. Nauka, edukacja jako produkt trafiła rynek. W okresie transformacji systemowej szkolnictwo wyższe w Polsce znalazło się na wolnym rynku. Upowszechnienie dostępu do nauczania na poziomie wyższym spowodowało spadek jakości nauczania jednostki i utratę więzi mistrz – uczeń. Ten koszt rekompensuje podwyższenie wskaźników skolaryzacji, ale czy oznacza to społeczeństwo lepiej wykształcone. Współczesny model edukacji preferuje odchodzenie od osoby intelektualnie rozwiniętej, o szerokich horyzontach wiedzy. Przyczyną jest zwiększenie specjalizacji naukowej, zawodowej (szczyt specjalizacji eksperta - wie wszystko o niczym), pojawienie się nowych możliwości technicznych w zakresie pozyskiwania wiedzy i informacji. Szybciej można odszukać potrzebne treści z Internetu niż zasobów własnej pamięci. Informacje wyuczone ze studiów w bardzo szybkim tempie dezaktualizują się. W tej perspektywie niezbędne jest wypracowywanie nowych metod nauczania, zamiast odtwórczego zapamiętywania, ważne jest uczenie postaw, umiejętności pozyskiwania wiedzy, oceny jej użyteczności. Potrzebne jest także kształcenie innych umiejętności niż w społeczeństwie przemysłowym [Prandecki, 2015, s. 103-105].

Przemiany orientacji kształcenia uwarunkowane są w dużej mierze trendami jakie narzuca proces globalizacji. Globalizacja oceniana z wielu perspektyw ma różne oblicza. Jest procesem obejmującym wszystkie dziedziny życia, a jej negatywny wydzźwięk dotyczy ekonomii, przemocy i gwałtu: finansów, kapitałów inwestycyjnych, obrotu towarowego, obiegu informacji, szmuglu narkotyków, mafii, terroryzmu. Nie rozpoczęła się globalizacja pozytywna w obszarach polityki i działań zbiorowych: kontroli społecznej, prawodawstwa, sądownictwa, zasad etycznych [Wierzbicki, 2015, s. 16]. Zanim pojawiło się słowo „globalizacja” Hans Jonas, etyk XX w. zauważył rozszew

¹ Profesor nadzwyczajny

między ogromem mocy dostępnej ludziom dzięki uzbrojeniu technicznemu (informatyzacja – docieranie na antypody świata w czasie rzeczywistym) a wątpliwością ludzkiej orientacji moralnej – wyposażenie etyczne niewiele się wzbogaciło od czasów Adama i Ewy [Bauman, 2006, s. 13-14]. Ten dysonans między techniką a człowiekiem przyniósł społeczne piętno epoki ponowoczesnej skutkujące ryzykiem i indywidualizacją. Następuje kruszenie więzi międzyludzkich, tymczasowość, wątplenie instytucjonalnych fundamentów i grupowej solidarności. Sławomir Mrozek poetycko nazywa świat kramem z kostiumami tożsamości i bieganiną. Wszyscy pędzą zdyszani w poszukiwaniu własnego „ja” zamiast porządnie się czegoś nauczyć [Bauman, 2006, s. 27]. Sukcesy światowego biznesu dostarczają przykładów wielkich osobowości, które, co prawda bez zdobywania regularnej szkolnej wiedzy, uczą się przez całe swoje życie konsekwentnie dążąc do celu. Jednym z nich jest Steve Jobs, "Człowiek, który myślał inaczej". Jego pomysły zrewolucjonizowały nasze życie. Człowiek, geniusz, który osiągnął sukces ciężką pracą, niespożytą energią, niesamowitą pomysłowością, wiernością swoim marzeniom i odwagą by zawsze iść za głosem serca i intuicji. Pozostawił po sobie wskazówkę, kierując w 2005 roku do studentów Uniwersytetu Stanforda słowa: "Bądźcie głodni. Głodni wiedzy".

Celem artykułu jest ukazanie przemian idei kształcenia na poziomie wyższym w świetle zachodzących procesów w zmieniającym się społeczeństwie pod wpływem trendów globalizacyjnych. W artykule dokonano charakterystyki kształcenia wyższego poczynając od powstania uniwersytetów w Europie. Ukazano procesy dostosowywania systemu polskiego szkolnictwa wyższego w okresie transformacji systemowej do wymogów rynku pracy. Zaproponowano autorski model stworzenia nowych zasad organizacji edukacji zaspokajającej ambicje jednostki i wychodzącej naprzeciw zapotrzebowaniu gospodarki na kreatywność i elastyczność kapitału ludzkiego jako czynnika rozwoju społecznego. Przybliżono także koncepcję Andrzeja Koźmińskiego umiędzynarodowienia szkolnictwa wyższego w globalnej gospodarce.

IDEA UNIVERSITAS

Pojęcie *Universitas* (łac. ogół, całość), *universus* (łac. tworzący całość, złożony, zupełny, cały). Pojęcie *Universitas* zostało w XIII wieku użyte w dwóch znaczeniach. Jako określenie instytucji naukowej *Universitas magistrorum et scholarium* (ogół nauczycieli i uczniów) oraz do określenia *studium generale* jako przedmiotu nauki i badań czyli całości wiedzy i nauk. *Universitas* jest chęcią uporządkowania umysłu ludzkiego i jego chęcią pojęcia ogółu, które go przewyższa. Uniwersytet jest jednostką samoistną, samodzielną, wyłączoną z politycznych gier. Jan Paweł II w konstytucji apostoelskiej *Ex Corde Ecclesiae* w 1990 roku zdefiniował uniwersytet jako „wspólnotę akademicką działającą w sposób ściśle naukowy i krytyczny, przyczyniającą się do ochrony postępu ludzkiej godności oraz dziedzictwa kulturowego poprzez prace badawcze, nauczanie i różnoraki usługi, świadczone na rzecz wspólnot lokalnych, krajowych i międzynarodowych. Posiada on instytucjonalną autonomię, bez której nie może wypełniać skutecznie swoich zadań i która gwarantuje jego członkom wolność akademicką, strzegąc praw jednostki i wspólnoty w granicach zakreślonych przez wymogi

prawdy i dobra wspólnego”. Zenon Grocholewski wysnuwa z tej definicji elementy konstytutywne uniwersytetu: cele, podmiot, metodę, środki i warunki. Zaznacza, że naturą pierwotną uniwersytetu jest wspólnota, a nie instytucja, która ma być w służbie wspólnoty uniwersyteckiej. Z definicji wynika, że należy chronić wymiar wspólnotowości przed umasowieniem, ale i geograficznym rozproszeniem uniwersytetów. Proces Boloński dla Europy dał uniwersytetom wspólny obraz do nauczania i uczenia się, miał on na celu pobudzenie mobilności wykładowców i studentów, umożliwiając z krajów pozaeuropejskich właściwe rozumienie akademickiej oferty. Bliskość geograficzna uniwersytetów przeciwdziałała mobilności członków tej wspólnoty oraz wymianie kulturalnej w rezydencjalnym charakterze kampusu uniwersyteckiego.

Mówiąc o początkach uniwersytetu podaje się Akademię Platona w Atenach jako najstynniejszą szkołę filozoficzną. Nazwa akademii powstała od gaju herosa Akademos, gdzie, miejsca platońskiej szkoły. Stąd nazwa *akademiker* (niem.) służy do określania wyższego wykształcenia osób, które ukończyły studia w szkole wyższej. Przyjmuje się, że pierwszy uniwersytet powstał w 1088 roku w Bolonii. W 1198 roku założono uniwersytet Sorbona w Paryżu. Idea *Universitas* jako całość wszystkich nauk przeżywała rozkwit w epoce renesansu i oświecenia. W 1400 roku funkcjonowało 64 uniwersytety. Cele uniwersytetom wytyczali wielcy uczeni. Wilhelm Humbolt (1767-1835) uważał, że w obrębie uniwersytetu powinny znaleźć się wszystkie nauki mające na celu wykształcić jednostkę. Uniwersytet jako instytucja obejmująca wyższe wykształcenie ma dawać społeczeństwu wartość kształcenia jako cel sam w sobie oraz jednostce rozwój, wolność i samodzielność myślenia. Dlatego zwolennicy powyższego podejścia do uniwersyteckiego kształcenia obserwując Europejski Obszar Uniwersytetów procesu bolońskiego, pragną odwołania „bezcelowego” nauczania, uczenia i prowadzenia badań w uniwersytetach jako przedsięwzięciach gospodarczych nastawionych na zysk. Z drugiej strony spotyka się poglądy poddające krytyce to uczynienie z jednostki jedyne lub wyjątkowe celu kształcenia oraz wypaczenie idei *Universitas* państwem przez związek uniwersytetu z jednym państwem. John Henry Newman (1801-1890) z Oxfordu upatrywał w uniwersytecie studium generale z naciskiem na biorące w nim udział podmioty oraz całościowe kształcenie człowieka w szkole uniwersalnego nauczania. Aspekt jedności uniwersytetu i wspaniałości myślenia, badania i dyskusji zyskuje na znaczeniu przy umiędzynarodowieniu członków wspólnoty pochodzących ze wszystkich stron świata.

W XVIII, XIX i początkach XX wieku akcentowany był nacjonalistyczny model uniwersytetów. Powołanie Erasmus w Unii Europejskiej w 1987 roku spowodowało, że przez 20 lat 1,5 miliona studentów z Europy studiowało poza granicami własnych krajów. W 1997 roku na Konwencji w Lizbonie uznano akademickie studia i stopnie UNESCO Europa Region. Porozumienie Procesu Bolońskiego pomiędzy uczestnikami dotyczy ustalania zasad edukacji wyższej Europy poprzez wspólną działalność ministerstw, akademickich instytucji, studentów, z uwzględnieniem ekonomicznych i politycznych determinant. Bowiem europejskie uniwersytety powinny dostarczać inspiracji do rozwoju, tak aby utrzymać równowagę między uniwersytetem, społeczeństwem i państwem. Jednym słowem niezbędna jest synteza oddziaływania uniwersytetu na edukację, rozwój wiedzy i społeczność jako wkład w prawdziwy postęp ludzkości.

Współczesny uniwersytet powinien tworzyć wspólnotę edukacji międzynarodowych środowisk akademickich złożonych z pracowników i studentów, kultur, religii i przestrzeni socjalnych oraz przestrzeni zderzających naukę i doświadczenie bez obwarowań finansowych. Nauka neutralna powinna być wolna od ideologicznych wpływów dlatego uniwersytet musi posiadać klarowny profil i identyfikację obok celów. Miernikiem jakości w realizacji celów nie może być tylko rezultat odkryć naukowych czy poziom zatrudnienia absolwentów, ale także urzeczywistnianie samej istoty edukacji. Nie jest to łatwe do spełnienia, ponieważ żyjemy w świecie, w którym według słów kardynała Józefa Ratzingera „rozsądek ugina się pod naciskiem interesów i korzyści” [Grocholewski, 2013, s. 87, 228-241]. Upadek etosu uczonego, spadek wartości wykształcenia to wynik żądzy zysku i pieniądza jako kryterium oceny człowieka i przynależności społecznej. Wykształcenie i status uczonego nie daje dochodów na miarę potrzeb w konsumpcyjnym społeczeństwie dlatego zachodzi degradacja tej grupy ludzi względem świata biznesu, który składa się z ludzi charakteryzujących się bezwzględnością w dążeniu do powiększania kapitału. Ztraca się pojęcie klasy społecznej ponieważ nieaktualne jest kryterium przynależności klasowej w postaci wykształcenia, charakteru pracy. Jedyny wyznacznik przynależności do grupy jakim jest pieniądz unifikuje tych, którzy potrafią go zrobić bez względu na dotychczasowe kryteria przynależności klasowej. Styl życia wyznacza status finansowy, a nie społeczny. Określenie osoby zajmującej się nauką z podmiotu „uczony, naukowiec stało się przymiotnikiem „pracownik naukowy”.

POLSKIE SZKOLNICTWO WYŻSZE WYMAGAJĄCE PRZEMIAN

W wyniku transformacji systemowej nastąpiły zmiany zachowań edukacyjnych nie tylko młodzieży, ale także osób pracujących ze średnim wykształceniem, które mogły podejmować studia wyższe na skutek powstawania i gwałtownego przyrostu liczby uczelni niepublicznych. W ciągu pierwszej dekady transformacji (1989-1997) uległa podwojeniu liczba studentów, a ich odsetek w wieku 19-24 lata wzrósł z 13% do 25,5%. Podwoiła się także liczba studentów przypadająca na 100 tys. mieszkańców z 1058 (1990) do 2400 (1996) [Wiatr, 1999, s. 115]. Ten zryw edukacyjny młodzieży pozwolił przezwyciężyć traumę reform [Sztompka, 2009, s. 230] i zbliżyć wskaźnik skolaryzacji, jeden z najniższych w krajach europejskich, do standardów Europy Zachodniej, ale kosztem jakości kształcenia. W ciągu dwóch dekad transformacji utworzono ponad 400 niepublicznych szkół wyższych. Szkoły te zapełniły się liczną rzeszą studentów wywodzących się zarówno z bieżących roczników maturalnych jak i absolwentów szkół średnich, którzy w wieku pomaturalnym nie mieli możliwości podejmowania kształcenia na poziomie wyższym. Kiedy rezerwuar tych kandydatów na studia zaczął się wyczerpywać i niż demograficzny nie zaczął wkraczać w roczniki maturzystów oferta uczelni niepublicznych nie znajdowała popytu zapewniającego rentowność kształcenia. Uczelnie te na różne sposoby zaczęły zabiegać o studentów, uciekając się nawet do fundowania dodatków do indeksu w postaci kursu prawa jazdy, aparatu fotograficznego, czy innych korzyści. Taka „łapanka” na studentów, nie zawsze skuteczna, nie była w stanie zapewnić wielu uczelniom pełnego naboru. Innym sposo-

bem podwyższania liczby studiujących jest jednocześnie studiowanie na dwóch lub kilku kierunkach. Jednak od początku lat 2000 rozpoczyna się proces zmniejszania liczby studentów na uczelniach i niektóre szkoły niepubliczne zareagowały na to zamknięciem swojej działalności.

Okres boomu kształcenia od początku transformacji systemowej można scharakteryzować następującymi cechami:

- wprowadzenie do szkolnictwa wyższego biurokracji według polityki Unii Europejskiej (bolonizacja uniwersytetów),
- podporządkowanie edukacji interesom finansowym uczelni – utrzymanie studiów masowych pomimo niżu demograficznego,
- umasowienie, uzawodowienie szkolnictwa wyższego kosztem jakości naboru kandydatów,
- funkcjonowanie uczelni jako przemysłu strukturalnego z wymogiem konieczności kształcenia za wszelką cenę,
- wybór kierunków studiów dla zdobycia dyplomu i statusu społecznego, a nie konkretnego zawodu.

Dla scharakteryzowania przemian dokonujących się w szkolnictwie wyższym warto przywołać oceny autorytetów. W „Mowie dziękczynnej” Jan Twardowski charakteryzuje dostojeństwo uniwersytetów: namaszczenie, zdobywanie prawdy, nabywanie umiejętności, doskonalenie twórczości, odkrywanie gmachu wiedzy naukowej, procedury naukowej metodologii. Natomiast Alan Blum w „Zamkniętym umyśle” definiuje wykształcenie jako pochlebianie próżności nauczycieli akademickich, gdy nie ma zapotrzebowania społecznego na efekty tego kształcenia. Marek Szczepański dokonał porównania efektów wykształcenia w gospodarce socjalistycznej i rynkowej. Według niego lata 70-80. XX wieku cechowały się elitarnością kształcenia na poziomie wyższym, wynikającą z ideologicznych przesłanek. Natomiast masowość kształcenia w latach 1990-2000 doprowadziła do nieszlachetnej nauki będącej produkcją bezrobotnych. Student stał się numerem albumu, a pracownik naukowy zbieraczem punktów według wymogów kategoryzacji. Robert Michel uważa, że na studiach panują żelazne prawa akademickiej rury – każdy student musi ukończyć studia.

Obecny system kształcenia zawodowego po reformie szkolnictwa w warunkach gospodarki rynkowej przesunął obszar zdobywania zawodu z poziomu zasadniczych szkół zawodowych i techników na szczebel studiów wyższych. Liczba zasadniczych szkół zawodowych uległa znacznemu zmniejszeniu i nie cieszą się one zainteresowaniem. Nie są wybierane jako możliwość zdobycia wybranego zawodu na poziomie zasadniczym, ale są przeznaczone dla leniwych, odstających w nauce i traktowane jako porażka z powodu braku możliwości dostania się do szkół maturalnych. Technika cieszą się bardzo dużym zapotrzebowaniem z powodu możliwości zdobycia zawodu i matury w celu podjęcia studiów.

Natomiast zainteresowanie liceami wynika z perspektywy przygotowania kandydatów na studia. Jednak system wyboru profilu kształcenia w liceach może budzić kontrowersje. Z jednej strony uzasadniony jest olbrzymim przyrostem wiedzy i koniecznością specjalizacji, co skłania do wyboru i kontynuacji ścieżki zainteresowań od najmłodszych lat. Ale z drugiej strony zróżnicowanie popytu na pracę i zmieniający się w

szybkim tempie rynek pracy wymaga elastyczności podaży kapitału ludzkiego. Ponadto przymus podejmowania decyzji wyboru przedmiotów ukierunkowanych na daną dziedzinę przyszłego zawodu przypada na wiek gimnazjalny. A jest to decyzja wymagająca większej dojrzałości aniżeli posiada młodzież przedmaturalna.

Motywacją młodzieży przy wyborze studiów jest zdobycie zawodu dającego zatrudnienie, lepsze wynagrodzenie, presja rodziny, środowiska, uzyskanie samodzielności, zdobycie kwalifikacji, wiedzy, awans społeczny, kontakty w nowym środowisku, misja związana z zawodem, prestiż wyższego statusu.

Nieprzystające do postępu w społeczeństwie informacyjnym jest kontynuowanie tradycyjnych zasad, metod i technik kształcenia. W obliczu powszechności dostępu do źródeł wiedzy przez osoby zainteresowane jej zdobywaniem, bez względu na obszar geograficzny i posiadany status, dotychczasowe wymogi stosowane wobec pobierających naukę muszą zostać zastąpione nowocześniejszymi. Wymogiem współczesnego rynku pracy jest kształcenie modułowe realizujące ścieżki tematyczne z brakiem limitu liczby uczniów czy studentów w grupach, dostosowujące wiedzę, kompetencje i umiejętności do rzeczywistości, bowiem wiedza potrzebna jest nie dla jej kumulacji, ma być inspiracją do kreatywnych rozwiązań w praktyce życia społeczno-gospodarczego. Podział procesu dydaktycznego na wykłady wymagające biernego audytorium i aktywności wykładowcy oraz ćwiczenia z seminariami uaktywniającymi słuchaczy jest nieadekwatny do wymogów efektywności nauczania. Spotkania dydaktyczne podmiotów muszą być oparte na aktywności i dyskursie ich uczestników. Ujednolicona forma sposobu uzyskiwania certyfikatu zakończenia studiów dla większości typów studiów, przystosowana była do nośników informacji społeczeństwa nowoczesnego. W społeczeństwie sieciowym konieczność pisania i obrony prac dyplomowych nie odzwierciedla poziomu nabytej wiedzy podczas cyklu edukacji. Możliwości korzystania z zasobów usytuowanych w cyberprzestrzeni pozwalają na ominięcie procedur stosowanych przy materialnych nośnikach informacji. Poza tym niezbędne w procesie dydaktycznym jest stosowanie nowych metod i technik nauczania z uwzględnieniem nowoczesnych nośników informacji, pozwalających dotrzeć do młodzieży w świecie, w którym ona na co dzień egzystuje. Bieżące korzystanie z internetowych narzędzi musi wejść do mechanizmów współpracy pomiędzy studentem, pracownikiem i otoczeniem.

Wykształcenie zdobyte przestarzałymi metodami w jednostkach odpornych na zmiany systemowe, przy formalizacji absorbowanych nowości bez realnego wcielania ich w życie nie sprostają wymogom rynku pracy. Oczekiwania pracodawców i podejmowanie samodzielnej działalności gospodarczej wymagają umiejętności i kompetencji, którym nie są w stanie sprostać absolwenci wykształceni w tradycyjnych warunkach przestarzałymi metodami. Z kolei oczekiwania młodzieży po ukończeniu uczelni przewyższają ofertę zatrudnienia. Pojawia się świadomość braku pracy w wyuczonym zawodzie i pozostaje nadzieja na zatrudnienie w zawodach, na które będzie zapotrzebowanie na rynku pracy. Wymuszonym odroczeniem decyzji o podjęciu pełnej samodzielności finansowej jest dalsze kształcenie bądź równoległe dokończanie (studia podyplomowe, kursy, certyfikaty) z okresowym podejmowaniem działalności zarobkowej. Dla coraz większej liczby młodych ludzi jest konieczność wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy lub premedytacja zdobywania większych zarobków.

Paradoksalna jest możliwość zatrudniania studentów podczas studiów na zasadach nieformalnych lub umów okresowych, przy braku ofert pracy po zakończeniu studiów. Polityka zatrudniania przez pracodawców, szczególnie w sferze prywatnej jak i podejmowanie indywidualnej działalności gospodarczej na nie wymaga legitymowania się dokumentem ukończenia studiów, lecz wystarczą kompetencje w danej dziedzinie zdobyte w drodze doświadczenia, czy zdobywania wiedzy i umiejętności bez konieczności certyfikacji. Wynika to z wielu przyczyn występujących zarówno po stronie popytu na pracę jak i jej podaży. Wysokie dla pracodawcy koszty obciążeń wynagrodzeń skłaniają go do poszukiwania taniej siły roboczej do zadań nie wymagających specjalistycznych kwalifikacji, zatrudnianej tymczasowo bez obciążeń finansowych. Młodzież studencka po zakończeniu edukacji staje się już droższym pracobiorcą, a ponadto ma wyższe aspiracje i poszukuje pracy bardziej złożonej przynoszącej wyższe profity. Natomiast podczas studiów zadowala się podejmowaniem pracy niżej opłacanej dającej dochody uzupełniające fundusze rodzinne. Wykonywanie pracy zarobkowej przez studentów jest uwarunkowane ponadto wymogami pracodawców poszukujących młodych pracowników z doświadczeniem zawodowym.

Na współczesnym rynku pracy nabywanie doświadczenia zawodowego wymaga łączenia pracy z ustawicznym dokształcaniem w różnych dziedzinach, bowiem według Zygmunta Baumana wykształcenia nie można traktować jako produktu otrzymanego w kompletnej i skończonej formie. Dotychczas wiedza posiadała wartość ponieważ miała być trwała, a edukacja miała o tyle wartość, o ile oferowała wiedzę o trwałej wartości. Według Zygmunta Baumana w „płynnej” nowoczesności straciły atrakcyjność produkty, które nabywało się raz na zawsze by ich nie wymieniać. Przez lata szkolnictwo podlegało wielu kryzysom, jednak obecny kryzys różni się od poprzednich, ponieważ godzi w istotę idei edukacji ukształtowanej u progu cywilizacji. Kwestionuje on podstawy tej idei, konstytutywne cechy edukacji niepoddające się dotąd żadnym kryzysom i prowadzi do potrzeby generalnej rewizji i wymiany. Studenci ery „płynnej” nowoczesności będą podążać korytarzami labiryntu po to, by na ich końcu dostrzec własne życiowe perspektywy. Mają oni unikać angażowania się w długotrwałe przedsięwzięcia przypominające „pracę na posadzie, ponieważ krępowanie ruchów instytucjonalnymi więzami lojalności i długi czas zaabsorbowanie pracą nie jest rozsądne w świecie krótkotrwałości wiedzy, projektów i biznesplanów [Bauman, 2003, s. 102-106].

W zglobalizowanej gospodarce niezbędne są cechy pracowników wykraczające poza standardowe, dobre wykształcenie, kreatywność, inicjatywę, chłonność wiedzy, kompetencje i umiejętności. Wymagana jest zdolność funkcjonowania i przewodzenia wielonarodowym i wielokulturowym zespołom ludzkim o różnych specjalnościach i profilach zawodowych, prostego komunikowania skomplikowanych treści. Pozyskiwanie takich talentów jest trudne, kosztowne i ryzykowne, dlatego firmy preferują hodowanie talentów wewnątrz firmy, rozwijając kariery wewnętrzne swoich pracowników poprzez oferowanie szkoleń, programów rozwojowych, stymulowanie zaangażowania w sprawy firmy, doskonalenie systemów ocen, stabilizowanie i utrzymywanie ich w firmie. Aby to osiągnąć pracownicy muszą emocjonalnie identyfikować się z firmą A uznanie kapitału ludzkiego za jedno z najważniejszych wyzwań biznesu stwarza konieczność poszukiwania nowych form współpracy firm z uczelniami. Zwraca on

także uwagę na ryzyko związane z kolejnym atrybutem szkolnictwa wyższego, jakim jest wiedza, będąca podstawowym zasobem decydującym o przewadze konkurencyjnej kapitału ludzkiego i biznesu w skali krajowej i globalnej. Problemy z ochroną własności intelektualnej i szybkie starzenie się wiedzy powoduje trudności utrzymania przewagi konkurencyjnej na niej opieranej [Kozmiński, 2014, s. 247-248; 316-317]. Wiedza staje się dodatnią dźwignią konkurencji, jeśli efektem jej wykorzystania w praktyce będą wynalazki, które wprowadzone w obieg gospodarczy stanowiąc będą innowacyjne rozwiązania.

AUTORSKA KONCEPCJA ZMIANY SYSTEMOWEJ KSZTAŁCENIA NA POZOMIE WYŻSZYM

Należałby rewizji poddać dotychczasowy proces wieloletniego ustrukturalizowanego kształcenia, ze sztywnym tokiem studiów z podziałem na lata i wyodrębnione przedmioty bez ułożenia ich w logiczny ciąg wzajemnych zależności. Praca studenta nie powinna polegać na zaliczaniu kolejnych przedmiotów, lecz być współpracą z zespołami pracowników dydaktycznych uczelni rozwiązującymi problemy badawcze, których efektem będzie ocena grupy studentów, odpowiedzialnych za części wykonywanego projektu. Praca ta musi być poprzedzona studium określonych dziedzin w celu poznania siatki pojęciowej, podstawowych kategorii, paradygmatów niezbędnych do wykorzystania przy praktycznym prowadzeniu badań, analiz, wyciągania wniosków i promowaniu tych osiągnięć do praktyki życia społeczno-gospodarczego. Każdy typ uczelni i kierunek musi zawierać naukę na wybieralnym poziomie dziedzin rozwijających samodzielne i kreatywne myślenie, wiedzę o funkcjonowaniu człowieka we współczesnym świecie zarówno w sferze kulturowej jak i prawno-ekonomicznej (np. filozofia, logika, psychologia, socjologia, prawo, ekonomia). Ponadto to wiedzy bazowej kształtującej osobowość muszą być dołączone umiejętności składające się na kompetencje cywilizacyjne również na wybieralnych przez poszczególnych studentów poziomie i długości nauki – języki obce, digitalizacja, umiejętności techniczne (np. nauka jazdy, obsługa nowych generacji urządzeń informatycznych). Reasumując zamiast kierunków studiów na danej uczelni powinny być moduły wiedzy, umiejętności bazowych i kompetencji cywilizacyjnych jednakowe dla wszystkich ze zróżnicowanym doбором zestawów zakresu, poziomu i długości nauczania dla poszczególnych grup. Po pozytywnym przejściu przez ten etap można tworzyć zespoły ukierunkowane na poszczególnych typach uczelni pod wybrane kierunki i specjalności kształcenia ze zróżnicowanym okresem nauki. W ramach tego etapu studiowania język obcy byłby kontynuowany w dziedzinie wybranego kierunku studiowania. Podczas tego ostatniego etapu musi być związek z praktyką danego kierunku studiów ale nie poprzez wyodrębnione praktyki lecz bezpośredni kontakt przy wykonywaniu badań i analiz w zespołach studentów i dydaktyków. Proponowany tryb studiowania pozwoliłby na zdobywanie kompetencji cywilizacyjnych podczas pierwszych lat studiowania nawet przez osoby, które nie zdołają dokończyć studiów. Liczba kolejnych lat studiowania uzależniona byłaby od specyfiki danej nauki. System ten zapobiegałby także praktyce jednoczesnego podejmowania studiów na dwóch lub więcej różnych kierunków studiów, bo na

pierwszym roku studiów zakres nauczania byłby na wszystkich uczelniach jednakowy. A przede wszystkim byłoby zaporą dla młodych osób pragnących zdobyć zawód nie wymagający ukończenia studiów wyższych i umożliwiający szybsze wejście na rynek pracy. Pozwoliłoby to na podwyższanie jakości kształcenia dzięki podejmowaniu nauki akademickiej przez wyselekcjonowane osoby decydujące się na status wyższego wykształcenia zdobywanego po studiach wyższych. Natomiast osoby nie ubiegające się o wyższe wykształcenie mogłyby zdobywać zawody w uczelniach nie mających statutu uniwersyteckiego ale w szkołach wyższych zawodowych państwowych lub prywatnych. W tych uczelniach nie byłoby wymogów kształcenia uniwersyteckiego, czyli ogólnego, dlatego studiowanie rozpoczynałoby się od razu zdobywaniem wiedzy z wybranej dziedziny i nauką zawodu z wybranej branży. Okres nauki byłby o dwa lata krótszy.

Wyraźny podział na dwa cykle kształcenia uniwersyteckiego i zawodowego na poziomie wyższym zapobiegłby karykaturze obecnego podziału na dwa stopnie kształcenia licencjackiego - niższego uzupełnianego magisterskim – wyższym. Na zdobycie niższego stopnia potrzeba 3 lat, a na zdobycie stopnia wyższego tylko 2 lata, studiując niejednokrotnie daną dziedzinę wiedzy od zera razem z absolwentami kontynuującymi studia na tym samym kierunku.

Kadra dydaktyczna nie może być rozliczana według ustawowych pensów sztywnych przez lata bez względu na liczbę studentów i status danej uczelni. Mobilność kadry naukowej także między uczelniami nie może ograniczona stałym zatrudnieniem na wydziałach lecz zatrudnienie na danej uczelni musi być elastyczne bez siatek godzinowych i limitowanej, narzucanej liczby studentów w grupach. Porównywalność pracy na uczelni może być korygowana różnymi typami zajęć, dydaktycznych, organizacyjno-administracyjnych, promocyjnych. Rozliczenie liczby godzin może mieć charakter ciągniony a nie zamykany rozliczeniem danego roku kalendarzowego czy akademickiego. Oprócz zespołów pracowników zaangażowanych w dydaktykę należy wyodrębnić na każdej uczelni zespoły pracowników naukowych wykonujących prace badawcze, współpracujących z innymi ośrodkami badawczymi, publikującymi osiągnięcia badawcze. Ocenę poszczególnych typów zespołów pracowników i zasady awansowania określają inne kryteria dostosowane do typu wykonywanej pracy.

Umiejscowienie edukacji według koncepcji Andrzeja Koźmińskiego

Procesy globalizacji wpływają na poszerzanie rozbieżności między centrum i peryferiami świata w dziedzinie rozwoju nauki. Jednostki naukowe usytuowane w krajach o wysokim wroście gospodarczym, z wysokim udziałem produktu krajowego przeznaczanego na badania naukowe kontrolują proces kreowania wiedzy w skali światowej. W krajach tych posiada bazę większość liczących się ośrodków naukowych, zatrudnionych jest większość wysokiej klasy naukowców. Wytwarzają oni 84% wszystkich dokumentów naukowych i 94% patentów w świecie. W sytuacji wolności przepływu ludzi i kapitału placówki naukowe funkcjonujące w krajach rozwijających się uzależniają się od lepiej rozwiniętych ośrodków z krajów bogatych, stając się użyt-

kownikami wiedzy [Grocholewski, 2013, s. 363]. Rozbieżność pomiędzy poziomem placówek naukowych i uczelni pociąga za sobą polaryzację ich użytkowników. Rozwarstwienie uczelni w skali kraju jak i w skali globalnej powoduje przyciąganie studentów wywodzących się z określonych grup społecznych. Regułą stało się, że młodzież z biedniejszych kręgów przy wyborze uczelni kieruje się często kryterium kosztów studiowania, a nie renomą jednostki naukowej. Młodzież z zamożniejszych środowisk może pozwolić sobie na wybór uczelni wymagających więcej nakładów, oddalonych od miejsca zamieszkania w kraju czy za granicą. Globalizacja powoduje rozszerzanie także granic drenażu mózgow, bowiem młodzież oddalająca się na studia od lokalnych środowisk często nie wraca. Konieczność procesu umiędzynarodowienia szkolnictwa wyższego wynika nie tylko z przyczyn globalizacji, ale jest także wyjściem naprzeciw trendom demograficznym. Z jednej więc strony dzięki powiązaniom globalizacyjnym zwiększa się możliwość podejmowania studiów za granicą przez polską młodzież, a z drugiej strony niż demograficzny sięgający roczników młodzieży szkolnej w Polsce wpływa na obniżanie liczby kandydatów na studia. Rozwiązaniem zapobiegającym zmniejszaniu liczby studiujących, a co za tym idzie upadkowi niektórych uczelni polskich jest nabór studentów spoza granic kraju.

Podaż potencjalnych studentów w skali świata w latach 2000-2030 według „University World News” ma wzrosnąć z 99,4 mln do ponad 414 mln, a w 2035 roku przekroczy 520 mln. Ta lawinowa statystyka i zapotrzebowanie na kształcenie w klasie średniej, której wzrost ilościowy widoczny jest na prawie wszystkich kontynentach, przekraczają zdolności przerobowe obecnego globalnego szkolnictwa wyższego. Należy stworzyć warunki umiędzynarodowienia polskich uczelni by móc rekrutować zagranicznych studentów. W projekcie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego udział cudzoziemców w liczbie studiujących do 2020 roku ma wynosić 5%. Wskaźnik ten w 2014 roku wyniósł 1% (36 tysięcy cudzoziemców), a dla porównania w Akademii Leona Koźmińskiego około 30% populacji studentów studiów dziennych stanowią cudzoziemcy. Edukacja na poziomie wyższym może być przemysłem eksportowym, jeśli liczba studiujących obcokrajowców jest wyższa od liczby studiujących za granicą. W Polsce ta proporcja jest odwrotna, aby taką sytuację odwrócić, niektóre kraje uruchamiają ze środków publicznych programy promocji swoich uczelni za granicą [Koźmiński, 2014, s. 314, 324, 344-345].

O przyszłości szkolnictwa wyższego w Polsce będzie decydować nie tyle polityka państwa wobec sektora szkolnictwa wyższego, ile zadaniem Andrzeja Koźmińskiego jakość zarządzania w poszczególnych uczelniach. Otwarty i globalny konkurencyjny rynek w coraz większym stopniu dostarcza środków na funkcjonowanie tych placówek aniżeli administracyjny rozdział funduszy. Rynek ten musi być jednak kontrolowany głównie w aspekcie przestrzegania norm jakości kształcenia. Skuteczność systemu zarządzania uczelniami uzależnia on od następujących wskaźników: ambicje i wizja równoważąca głód sukcesu; strategia wyrażona w krocącym planie obejmującym cele, mierniki, zespoły odpowiedzialne i budżet; mobilizacja motywująca do rywalizacji; organizacyjna sprawność zorientowana na klientów; pogodzenie menedżerskiego podejścia z akademickimi wartościami mierzonymi jakością kształcenia i wartością badań naukowych [Koźmiński, 2014, s. 309-310]

Podjęcie starań o zwiększenie międzynarodowej konkurencyjności polskich uczelni jest wymogiem, przed którym polityka wobec szkolnictwa wyższego nie może w najbliższych latach pozostać obojętna. Aspirowanie do uzyskania marki na rynku międzynarodowym oznacza sprostanie następującym wskaźnikom [Kozłowski, 2014, s. 309, 324-325]: jakość i liczba studentów i pracowników z zagranicy, międzynarodowe akredytacje, liczba i wartość międzynarodowych grantów, udział w międzynarodowych programach badawczych, publikacje w czołowych międzynarodowych czasopiśmie naukowych, międzynarodowe indeksy cytowań, organizacja i uczestnictwo w międzynarodowych konferencjach, zagraniczne staże kadry, wizytujący zagraniczni profesory, pozycja w międzynarodowych rankingach. Ważnymi wskaźnikami są losy absolwentów (czas poszukiwania pracy, spełnienie oczekiwań, przydatność wiedzy, wysokość zarobków i awanse). Powodzenie absolwentów na rynku pracy zależy od stałej współpracy ze światem praktyki wyrażanej w powoływaniu międzynarodowych praktyków wysokiej rangi do rad powierniczych, konsultacyjnych, opracowywania i realizacji programów dla studiów podyplomowych. Dobrymi praktykami są darowizny na rzecz uczelni, powoływanie wspólnot absolwentów.

Nie oznacza to jednak konieczności dostosowywania wszystkich krajowych jednostek naukowych do światowych kryteriów w nauce i edukacji. Kryteria te należy odnieść do elitarnych jednostek przekształcających się w międzynarodowe instytucje, bowiem rozwój cywilizacyjny stwarza zapotrzebowanie także na umasowienie kształcenia.

Atrakcyjność najlepszych ośrodków akademickich jest jednym z wyznaczników konkurencyjności kraju w skali międzynarodowej, elitarne uczelnie kształcą przywódcze elity kraju. Ale z drugiej strony wymogiem cywilizacyjnym jest konieczność masowego kształcenia na poziomie wyższym dla nowoczesnej gospodarki. Pogodzenie tych przeciwstawnych trendów w gospodarce jest skomplikowanym wyzwaniem. Andrzej Kozłowski postuluje aby kształcenie masowe finansować ze środków prywatnych i realizować w uczelniach niepublicznych, cechujących się niższymi kosztami, a nakłady państwa i funduszy europejskich koncentrować na uczelniach elitarnych. Konieczność ponoszenia kosztów kształcenia przez beneficjentów otrzymujących korzyści z tego kształcenia uzasadnia traktowaniem wykształcenia wyższego, w miarę wzrostu zamożności społeczeństwa, jako dobra prywatnego, poprawiającego pozycję na rynku pracy. Należy jednak zwrócić uwagę, że oba te argumenty w polskim społeczeństwie nie są do końca realne. Silna polaryzacja dochodowa i pauperyzacja dużej liczby obywateli może na obecnym etapie rozwoju stanowić barierę podejmowania płatnych studiów, przy braku szybkiej rekompensaty tych wydatków na rynku pracy poprzez zdobycie zatrudnienia i godziwej płacy. Część wydatków na masowe kształcenie powinno zapewniać państwo poprzez dostępność kredytów studenckich i stypendia socjalne. Zdaniem Andrzeja Kozłowskiego umasowienie kształcenia w Polsce wpłynęło na obniżenie jakości, a państwo nie stosuje mechanizmów chroniących studentów przed nabywaniem usług o niskiej jakości. Wyraża pogląd, że typizację uczelni na państwowe i niepubliczne należy zastąpić stratyfikacją opartą o jakość kształcenia na podstawie wyników rankingów, akredytacji i parametryczne oceny potencjału naukowego. Uczelnie publiczne mają na krajowym rynku przewagę z powodu „miękkiego” finan-

sowania ze strony państwa, wpływów z płatnych studiów i innych usług edukacyjnych, dotacji inwestycyjnych. Z kolei są one poddawane ograniczeniom administracyjnym, jak zamówienia publiczne i siatki płac, niesprzyjające promowaniu młodych zdolnych mogących sprostać kryteriom międzynarodowej konkurencji, trudności realizacji długoterminowych strategii budowy przewagi konkurencyjnej na rynkach międzynarodowych. Pomimo tych ograniczeń uczelnie państwowe powinny partycypować w umasowieniu kształcenia, bowiem jego zdaniem mogłyby potanić swoje usługi poprzez „komercjalizację” jako odpowiednik przekształcenia przedsiębiorstwa w spółkę Skarbu Państwa lub prywatyzację pracowniczą. Uzyskane oszczędności, uzupełniane funduszami europejskimi można byłoby przeznaczać na elitarne, bezpłatne kształcenie magisterskie i doktorskie w dwóch językach. Postuluje także usprawnienie zarządzania elitarnymi uczelniami, rekrutację kadry i studentów z zagranicy w oparciu o przejrzyste konkursy oraz aplikowanie absolwentów kierunków masowych do elitarnych i kadra naukowa może aspirować w drodze awansu do zatrudnienia w uczelniach elitarnych.

Uważa on, że hamowanie procesów modernizacji i przewyższania peryferyjności wynika z plasowania się polskiej nauki i szkolnictwa wyższego w świecie znacznie poniżej potencjału i możliwości. Za przyczyny niskiej konkurencyjności w tej dziedzinie uznaje niskie aspiracje i brak ambicji, złe mechanizmy kariery i awansu naukowego, rozdrobnienie potencjału, niski stopień profesjonalizacji zarządzania uczelniami połączony z demokratycznym mechanizmem wyboru władz akademickich oraz niedostateczne finansowanie. Postuluje wytypowanie kilku uczelni liczących się w światowej klasyfikacji podając trzy drogi tego procesu nazwane „strategia puzzli”, „od zera” i „rodzynki w cieście”: Pierwsza z nich polega na wyborze uczelni aspirujących do statusu elitarnych oraz zastępowaniu w nich słabych kierunków, zespołów badawczych i pracowników naukowych przez silniejsze o potencjałe międzynarodowym. Według drugiego sposobu tworzono by od podstaw uczelnie w oparciu o potencjał rangi międzynarodowej. Ostatnia strategia pozwalałaby w sposób naturalny wyławiać jednostki międzynarodowej rangi wewnątrz silnych uczelni [Koźmiński, 2014, s. 301-307, 326-327]. Autor tych strategii przestrzega przed oporami środowisk akademickich we wprowadzaniu takich zmian. Jednak tylko elitarność najsilniejszych kilku uczelni potrafi podnieść ich status do rangi międzynarodowej. Zasady takich zmian takie powinny zostać zawarte w stosownym akcie ustawodawczym z mocą wykonania i zakończenia procesu realizacji zmian w określonym terminie. Pierwsza strategia wydaje się najbardziej realnym, najmniej kosztownym i najszybszym sposobem. Ustawowe rozwiązania tworzące materialne motywacje i rekompensaty mogłyby zapewnić powodzenie jej wprowadzenia.

Andrzej Koźmiński dostrzega jednak trudności w prognozowanym Polsce przez Bank Światowy w perspektywie 2030 roku przesunięciu z bliskich peryferii do centrum Europy, również w edukacji. W jego ocenie kultura akademicka nie jest kompatybilna ze zamerykanizowaną kulturą w sieciach naukowych. Dzieje się tak za przyczyną permissyvizmu dotyczącego niskiego poziomu egzekwowania wiedzy od studentów i wykonywania obowiązków przez pracowników, brak kodeksów etycznych, nieprzestrzeżenie akceptowanych w świecie standardów metodologicznych w lokalnych

ocenach, recenzjach, debatach naukowych, formalne rozliczanie obowiązków, arogancja wobec interesariuszy, brak tolerancji wobec różnorodności, niska rozpoznawalność polskich uczonych za granicą. Jego zdaniem braków tych nie są w stanie zredukować posunięcia ministerialne za pomocą środków administracyjnych (przepisy, polityka, strategie) ani zwiększenie dofinansowania [Koźmiński, 2104, s. 342-343].

PODSUMOWANIE

Proces kształcenia dostosowywany do przemian społecznych dostarcza jednostkom poddawanych solaryzacji nie tylko wiedzy i umiejętności praktycznych, ale powinien kształtować ich postawy pozwalające stawiać czoła zmieniającym się warunkom życia. Jednostka musi samodzielnie rozwiązywać problemy społeczne wytwarzane niezależnie od niej i domagające się społecznych rozwiązań. Ulrich Beck nazywa to biograficznym rozwiązywaniem systemowych problemów. Kiedyś ryzyko wynikało z działań jednostkowych, a w życiu społecznym były mechanizmy jego rozwiązywania. W społeczeństwie ryzyka jednostka skazana na samotne rozwiązywanie ryzyka społecznego [Beck, 2002; Wierzbicki, 2015, s. 24].

Według Touraine'a podmiotowość w jednostce stanowi o jej zaangażowaniu w życie społeczne w celu obrony dla siebie i innych przestrzeni wolności, w której nie będzie całkowicie poddana władzy i nie zostanie zredukowana do pełnionych przez siebie ról społecznych. Przykładem pól przestrzeni wolności jest szkoła i praca. Szkoła jest instrumentem selekcji społecznej i może mieć większy wpływ na wynik procesu kształcenia niż pochodzenie społeczne. Zdefiniowanie edukacji wyłącznie jako socjalizacji przyczyniło się do utraty przez młodych ludzi poczucia indywidualności i samodzielności. Programy szkolne tworzone przez nauczyciele nie są ukierunkowane na potrzeby dzieci lecz nauczycieli, a ocena ucznia zależy od jego zdolności do stosowania się do reguł ustanowionych przez szkołę. Model ten sprzyja bardziej uległości niż innowacyjności. Dla świata podlegającego ciągłym zmianom nie są potrzebne jednostki wyuczone podległości stałym i racjonalnym zasadom. Większą uwagę należy poświęcić osobowości uczniów, by przygotować ich do życia w świecie wielokulturowym, wymagającym profesjonalizmu. W tym celu należy stworzyć nowy model relacji między uczniem a szkołą, nie będący wyborem pomiędzy luźnym i surowym modelem wychowania, ale rezygnacją ze zbyt ciasnej wizji kształcenia przyszłych dobrych pracowników i obywateli przez intensywne ćwiczenie rozumu, kształcenie umiejętności i dyscyplinę pracy. Zmiany w sferze metod pracy odchodzące od pracy taśmowej potrzebują pracowników umiających się dostosować do nowych wyzwań rynku. Nie mają oni wpływu na swoją działalność zawodową i w sytuacji braku sił czy możliwości dostosowania się do presji grozi im stres, depresja i rozpacz a nawet myśli samobójcze [Touraine, 2013, s. 162-165].

W wyniku globalizacji edukacji na poziomie wyższym pierwowzór idei *Universitas* podlega przemianom w kierunku umasowienia szkolnictwa wyższego i utylitaryzmu nauki wobec praktyki. Na przestrzeni dziesięciu wieków od zarania powstania uniwersytetów w epoce nowożytnej w ostatnim stuleciu tempo przemian w szkolnic-

twie wyższym nabrało przyspieszenia, które wpływa na odchodzenie od pierwotnej idei wykształcenia wyższego.

Studiowanie w ponowoczesnym świecie staje się utylitarne, jego rezultaty weryfikuje rynek pracy, a uczelnie przekształcają się w instytucje przedsiębiorcze. Nowoczesne uczelnie przyszłości zorientowane na rynek muszą dokonać szybkich zmian w procesie kształcenia zorientowanego na umiejętności szybkiego uczenia się, adaptację do nowych okoliczności biznesowych czyli otwartości na nowe wyzwania. Proces rozwoju przedsiębiorczości, wymuszony przez skutki niżu demograficznego i ograniczanie wsparcia z budżetu państwa, stymuluje do współpracy z sektorem przedsiębiorstw w celu dostępu do nowych źródeł finansowania [Geryk, 2012, s. 314-315]. Andrzej Koźmiński dostrzega rozejście się dróg rozwoju uczelni. Z jednej strony umasowienie studiów spowoduje komercjalizację uczelni i segmentację rynku, a z drugiej strony elitarność doprowadzi do wyłonienia się „superligi” czołowych uniwersytetów badawczych świata [Koźmiński, 2014, s. 344].

Szkolnictwo wyższe podlega nieustannej transformacji pod wpływem zewnętrznych determinant rozwoju. Cele placówek naukowych dostosowywane są do wyzwań cywilizacyjnych. W ślad za tym proces kształcenia podążać musi za nowymi trendami, aby produkt dostarczany społeczeństwu i gospodarce spełniał oczekiwania. Globalizacja kierunkuje te przemiany i zapobiega izolacji edukacji na poziomie regionów i krajów.

BIBLIOGRAFIA

- Bauman Z., *Moralność w niestabilnym świecie*, Europa Chrześcijańska, Poznań 2006.
- Bauman Z., *Razem osobno*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2003.
- Bauman Z., *Ponowoczesność jako źródło cierpienia*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa 2000.
- Beck, *Spółczesność ryzyka*, Warszawa 2002.
- Blumenthal K., *Steve Jobs. Człowiek, który myślał inaczej*, Wydawnictwo Amber, Warszawa 2012.
- Geryk M., *Spółeczna odpowiedzialność uczelni*, Oficyna Wydawnicza, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2012.
- Grocholewski Z., *Uniwersytety wobec współczesnych wyzwań*, Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, Warszawa 2013.
- Koźmiński A. K., *Czas pokera*, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Prandecki K., *Rewolucja informacyjna – wyzwania przyszłości*, Biuletyn PTE, 2/2015.
- Touraine A., *Po kryzysie*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2013.
- Wierzbicki A.P., *Scenariusz zagłady czy przyszłość pracy w społeczeństwie informacyjnym?* Biuletyn PTE, 2/2015.

Streszczenie

Celem artykułu jest ukazanie przemian idei kształcenia na poziomie wyższym w świetle zachodzących procesów pod wpływem trendów globalizacyjnych. W artykule dokonano charakterystyki kształcenia wyższego poczynając od powstania uniwersytetów w Europie. Ukazano procesy dostosowywania systemu polskiego szkolnictwa wyższego w okresie transformacji systemowej do wymogów rynku pracy. Zaproponowano autorski model stworzenia nowych zasad organizacji edukacji zaspokajającej

ambicje jednostki i wychodzącej naprzeciw zapotrzebowaniu gospodarki na kreatywność i elastyczność kapitału ludzkiego jako czynnika rozwoju społecznego. Przybliżono także koncepcję Andrzeja Koźmińskiego umiędzynarodowienia szkolnictwa wyższego w globalnej gospodarce.

Słowa kluczowe: Kształcenie, szkolnictwo wyższe, uniwersytety, globalizacja

Continuity and change of education in the perspective of globalization

Summary

The aim of the article is to present the idea of transformation of higher education occurring in the light of the processes under the influence of globalization trends. The article characterizes higher education starting from the creation of universities in Europe. It shows the processes to adapt the Polish system of higher education in the transition period to the requirements of the labor market. It proposed an original model to create the new rules for the organization of education to meet the ambitions of the individual and meet the needs of the economy on the creativity and flexibility of human capital as a factor of social development. The article shows the concept of Andrzej Kozminski internationalization of higher education in the global economy.

Key words: Education, higher education, universities, globalization.

Izabela Mroczkowska-Białasek¹

Przestrzenne zróżnicowanie potencjału edukacyjnego jako podstawa budowania kapitału ludzkiego województw w kontekście migracji

WSTĘP

Edukacja jest naturalną podstawą dla budowania kapitału ludzkiego. Znaczna część inwestycji w kapitał ludzki skupia się na poprawie jakości kształcenia na różnych poziomach. Zatem droga rozwoju gospodarczego opartego na wiedzy jest podstawą dla realnych działań, które oddziałują na rzeczywistość społeczną i są czynnikiem kształtującym rynek pracy. Diagnoza zaistniałych zmian stała się tematem niniejszej analizy.

Wnioski na temat realnego wpływu prowadzonych inwestycji na jakość edukacji w regionach przedstawiono na podstawie rozległej analizy własnej danych GUS-u. Zbadano zróżnicowanie przestrzenne potencjału edukacyjnego oraz dynamikę zmian w latach 2007-2014. Przyjęto metodologię pozwalającą na wyznaczenie syntetycznego wskaźnika potencjału edukacyjnego dla poszczególnych województw. Elementy użyte w konstrukcji wskaźnika są kluczem dla diagnozy zróżnicowania województw.

Konieczne dla pełnego obrazu jest odniesienie wyznaczonego poziomu wskaźnika do dynamiki migracji w poszczególnych regionach. Jakość kształcenia ma ogromne znaczenie dla rozwoju jednostek i społeczeństwa. Migracje mogą stanowić zagrożenie dla „zwrotu” z inwestycji, gdyż nawet najwyższa jakość edukacji nie zapewni wykorzystania powstałego potencjału w ramach polskiego rynku pracy tzn. gospodarki Polski.

KAPITAŁ LUDZKI – INWESTYCJA W JAKOŚĆ

Inwestycje w kapitał ludzki są w centrum polityki społecznej, której podstawą są założenia strategiczne wiążące rozwój gospodarczy z tworzeniem nowych technologii – innowacyjnością. Jest to powszechnie uznana współczesna droga do rozwoju gospodarczego. Pojęcie „inwestycji” rozumiane jako „ogół działań, które wpływają na przyszły pieniężny i fizyczny dochód przez powiększenie zasobów w ludziach” (Becker, 1975, s.9), zastosowano w formułowaniu realnej polityki społecznej i gospodarczej. Jest to istotny czynnik przemian na rynku pracy.

¹ mgr, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego.

Istotne dla zwiększania jakości zasobu jest określenie, które właściwości, cechy warto rozwijać. Założenie, że istnieją tego typu „atrybuty populacji mające określoną wartość, którą można zwiększać poprzez właściwe inwestowanie” (Schultz, 1976 s.6), leży u podstaw teorii kapitału ludzkiego. Natomiast wg Domańskiego pojęcie to należy rozumieć jako „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia, energii witalnej zawarty w społeczeństwie. Zasób ten jest dany przez genetyczne cechy danej populacji raz na zawsze, ale można go powiększać drogą inwestycji zwanych inwestycjami w człowieka: w ludzi, w kapitał ludzki, w ludzkie życie” (Domański, 1993, s.19). Definiowanie kapitału ludzkiego w literaturze jest niezwykle bogate, a kolejni autorzy rozwijają to pojęcie w sposób komplementarny. Ciekawym uzupełnieniem definicji jest wskazanie na możliwość deprecjacji tego zasobu oraz konieczność stworzenia warunków do jego optymalnego wykorzystania (Wronowska, 2012, s.21). Uznając realność deprecjacji kapitału ludzkiego należy przyjąć możliwość oceny jego jakości, która zgodnie z tym założeniem jest zmienna. Również inwestycje czynione dla zwiększania tego zasobu nie są ukierunkowane jedynie na ilość, ale przede wszystkim na jakość.

U podstaw jakości leży człowiek, którego inteligentny wysiłek jest szansą, a nie gwarancją sukcesu (Skrzypek, 2006, s. 4). Choć termin ten znany jest co najmniej od czasów Platona oraz Cyserona, to „jakość” również nie należy do pojęć interpretowanych w sposób jednoznaczny, w starożytności oznaczała cechę lub właściwość (Ożarek, 2004, s. 8). Współcześnie mamy tendencję do przypisywania jakości rozumienia czysto technicznego tzn. zgodnego z wymaganiami zawartymi w projekcie, lub też ekonomicznego, które wiąże się z takimi kategoriami jak: koszt, zysk, strata, dochód, wynagrodzenie, rentowność (Hamrol, Mantura, 1999, s. 47). Zatem wynik ekonomiczny jest wypadkową jakości będącej zarówno czynnikiem zwiększającym dochód, jak i przysparzającym kosztów (Ożarek, 2004, s. 8).

O ile znaczenie jakości zasobów ludzkich w skali mikro tzn. poszczególnych przedsiębiorstw, jest możliwe dla określenia i uwzględnienia w strategii biznesowej, o tyle skala makroekonomiczna nie daje się w tak prosty sposób opisać. Termin „jakość kapitału ludzkiego” ma szczególne znaczenie w kontekście analizy czynników rozwoju gospodarczego. Przypisuje się nawet znaczenie priorytetowe właśnie temu czynnikowi, jako determinującemu konkurencyjność gospodarki (Kryńska, 2004, s. 99).

Odpowiedzią na trudności w zdefiniowaniu „jakości kapitału ludzkiego”, nie jest też podejście ilościowe, choć problematyka mierzalności tego zasobu jest szeroko rozpatrywana w kontekście modeli wzrostu gospodarczego, których elementem objaśniającym jest właśnie kapitał ludzki (Model N.G. Mankiwa, D. Romera, D. Weila 1992 oraz Model R. Lucasa 1988). Efektem ilościowych analiz może być paradoks tzn. mimo wyników wskazujących na akumulację kapitału ludzkiego w krajach rozwijających się, brak wpływu na ekonomię danego kraju i wzrost produktywności (Grodzki, 2003, s.72). Wyjaśnieniem może być pominięcie tak istotnej kwestii, jak „jakość” tego zasobu. Poszukiwanie właściwej miary kapitału ludzkiego powinno zatem ją uwzględniać. Natomiast analiza prowadząca do tego celu powinna być oparta na przestrzennym zróżnicowaniu tego zasobu oraz uwarunkowaniach go kształtujących.

Kierunek rozwoju oparty na rozwoju kapitału ludzkiego oraz budowaniu gospodarki opartej na wiedzy jest wyznaczany konsekwentnie w dokumentach strategicz-

nych. Kluczowa w latach 2000-2010 była dla krajów Unii Europejskiej - Strategia Lizbońska, a obecnie została zastąpiona przez nowy, długookresowy program rozwoju społeczno-gospodarczego: Europa 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Dokument ten ma być odpowiedzią na kryzys finansowy z lat 2008-2009, zatem skupiony jest na działaniach dążących do odbudowy rynków i powrotu do okresu wzrostu. Sytuacja Polski w tym okresie na tle pozostałych gospodarek europejskich była oceniana bardzo pozytywnie. Skutki kryzysu nie są zatem w naszym kraju najbardziej znaczącym elementem tego okresu, a wysoki poziom wykorzystania funduszy unijnych oraz inwestycje związane z Euro 2012, wychodzą na pierwszy plan.

Powracając jednak do zagadnienia jakości kapitału ludzkiego to okres 2007-2013 obfitował z racji prowadzonego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w największe w historii inwestycje w tym zakresie. Suma przeznaczonych środków jest imponująca: 50,7 mld zł (Edukacja – Suma: 3 744 651 463 EURO, w tym: Priorytet III - Wysoka jakość systemu oświaty - 705 560 188 Euro; Priorytet IV - Szkolnictwo wyższe i nauka - 987 560 240 Euro; Priorytet IX - Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach - 2 051 531 035 Euro). Poczyniono zatem ogromne inwestycje oparte na założeniu, że współczesna droga do rozwoju gospodarczego wiedzie poprzez inwestycje w kapitał ludzki i tworzenie nowych technologii.

BARIERY ABSORPCJI ORAZ DEPREKJACJA KAPITAŁU LUDZKIEGO

Rozległe inwestycje nie mają bezpośredniego wpływu na czynniki ograniczające możliwość optymalnego wykorzystania wytworzonych zasobów. Bariery absorpcji kapitału ludzkiego jest oczywiście brak możliwości podjęcia pracy tzn. wysoka stopa bezrobocia, niski wskaźnik zatrudnienia oraz niedopasowanie strukturalne na rynku pracy. Słabość gospodarcza kraju jest zatem największą barierą. Współczesne skutki braku możliwości optymalnego wykorzystania zasobów wysokiej jakości kapitału ludzkiego w polskiej gospodarce, mają bardzo bolesne oblicze, gdyż jest to twarz młodych osób emigrujących w poszukiwaniu pracy.

W naturalny sposób wiąże się to z deprecjacją kapitału ludzkiego, której źródłem jest zmniejszenie udziału osób młodych dysponujących potencjałem wiedzy, przedsiębiorczości, elastyczności i kreatywności na rynku pracy. Kolejnym niszczącym czynnikiem jest zatrudnienie poniżej posiadanych kwalifikacji i wykształcenia, czy też zbyt niskie zarobki w stosunku do wartości wykonywanej pracy. Szczególnie gdy wycenę danego stanowiska dokonamy też w oparciu o zarobki w innych krajach europejskich.

Znaczna część inwestycji w kapitał ludzki jest skazana na porażkę właśnie z powodu barier absorpcji wynikających ze słabości rodzimej gospodarki. Ludzie będący żywą tkanką społeczną bez względu na ilość programów ukierunkowanych na wykształcenie i rozwój osobisty są skazani na deprecjację bądź emigrację. Tę drugą wybiera bardzo wielu młodych nieusatysfakcjonowanych z dostępnych możliwości zatrudnienia lub zbyt niskich zarobków.

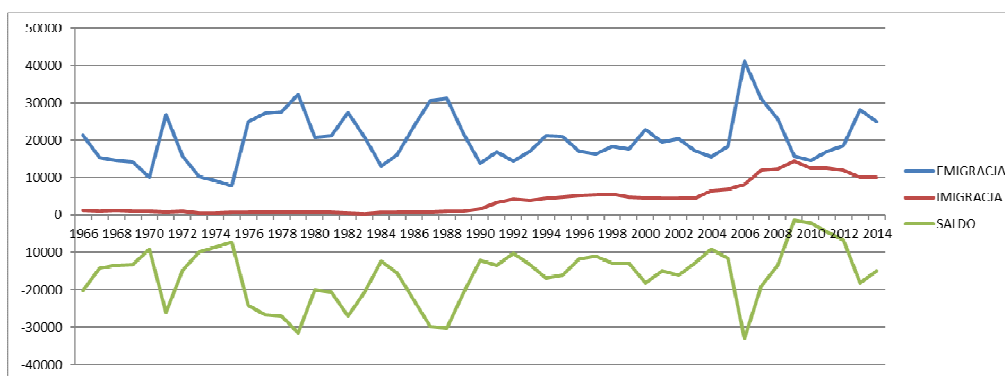
Pomijaną kwestią w najczęściej omawianych twardych danych, takich jak stopa bezrobocia jest jakość wykonywanej pracy. W kontekście szczególnie absolwentów

wyższych uczelni, nie wystarczy samo posiadanie pracy po ukończeniu nauki. Coraz trudniej jest zdobyć stanowiska wysokiej jakości, czyli takie spełniające ambicje życiowe i zarobkowe absolwentów, ale też wykorzystujące ich potencjał. Liczba osób, które rozważa emigrację zarobkową jest zasilana osobami, które nie są bezrobotne ale pragną lepszej jakości pracy i wyższych zarobków. Wyzwaniem współczesnego rynku pracy w Polsce jest wykreowanie większej ilości, lepszej jakości miejsc pracy.

MIGRACJE JAKO ZAGROŻENIE DLA ZWROTU Z INWESTYCJI

Polacy emigrowali właściwie w każdym okresie naszej historii, co miało istotny wpływ na procesy społeczno-ekonomiczne zachodzące w kraju. W sposób dość ogólny można stwierdzić, że od połowy XIX wieku dominują migracje zarobkowe, wynikające z dążenia do poprawy warunków życia. Stała jest sytuacja, w której skala wyjazdów za granicę jest większa niż przyjazdów cudzoziemców.

Wykres 1. Emigracja z Polski do państw europejskich i imigracja do Polski z państw europejskich w latach 1966-2014 (migracje na pobyt stały)

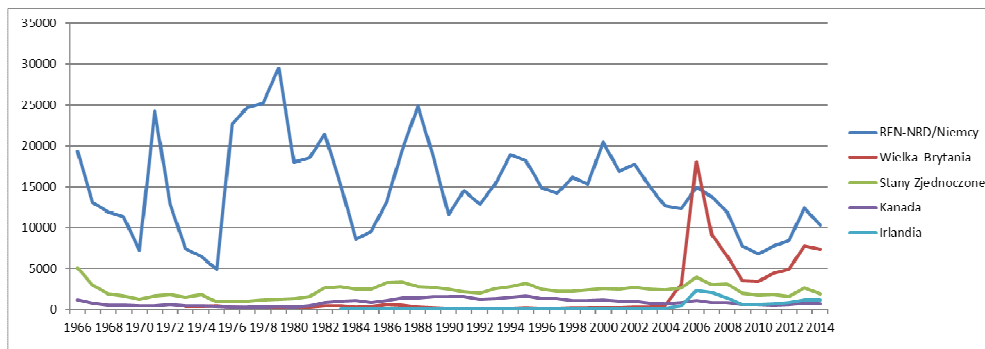


Źródło: Główne kierunki emigracji i imigracji w latach 1966-2014 (migracje na pobyt stały), opr. GUS

Wyróżniającym się momentem jest zdecydowanie rok 2004, okoliczności i przyczyny są raczej oczywiste i wiążą się z akcesją Polski do Unii Europejskiej. Znaczący wzrost skali emigracji został szybko dostrzeżony i równie szybko urósł do rangi jednego z głównych problemów. Początkowo umiarkowanie pozytywnie odbierano skutki tego zjawiska, wskazując na spadek bezrobocia, jednak bardziej szczegółowe analizy wskazywały na długofalowe negatywne skutki znacznego ubytku wśród osób w wieku produkcyjnym.

Zmienianie uległy wagi głównych krajów docelowych. Niemcy – tradycyjny kraj migracji Polaków – stopniowo traci na znaczeniu. Obecny, dynamiczny wzrost skali migracji to wynik przede wszystkim masowych wyjazdów do Wielkiej Brytanii i Irlandii (w mniejszym stopniu do innych krajów UE), czyli do krajów, które otworzyły swój rynek pracy w maju 2004. Profil wyjeżdżających osób również uległ zmianie. Współczesny migrant z Polski jest relatywnie młody i stosunkowo dobrze wykształcony.

Wykres nr 2. Główne kierunki emigracji na pobyt stały z Polski w latach 1966-2014 wg krajów



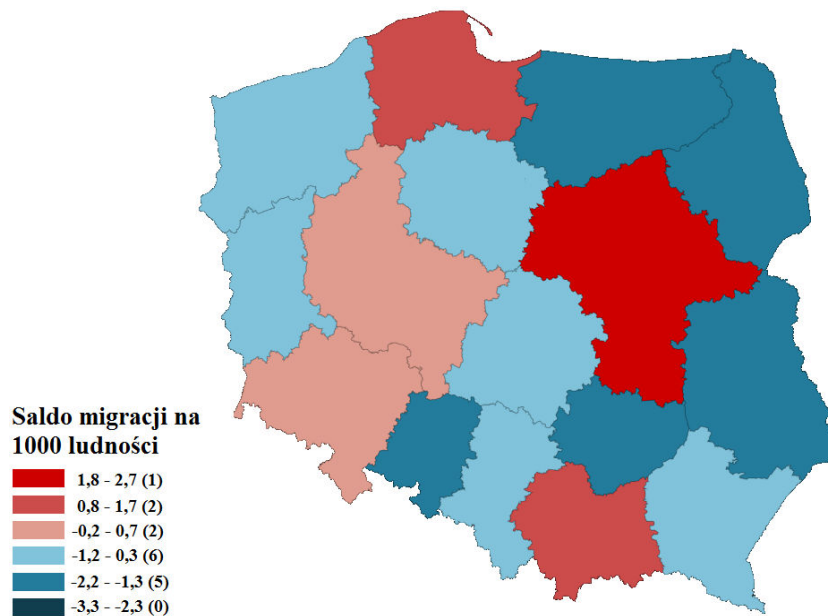
Źródło: Główne kierunki emigracji i imigracji w latach 1966-2014 (migracje na pobyt stały), opr. GUS

Znaczące migracje nie są w Polsce nowym zjawiskiem, tak jak regionalne zróżnicowanie ich nasilenia. W związku z tym można na podstawie doświadczeń regionów formułować wnioski dotyczące prognozowanych skutków. Regionem, który szczególnie narażony jest na migrację wewnętrzną i zagraniczną, na pobyt stały oraz czasowy jest Opolszczyzna. Masowe wyjazdy zarobkowe do Niemiec, a obecnie również do innych krajów UE wpłynęły destrukcyjnie na strukturę demograficzną tego województwa.

Migracje zarobkowe mogą negatywnie oddziaływać na motywację do akumulacji kapitału ludzkiego, inwestowania w rozwój osobisty i zawodowy. Młodzież planująca emigrację po uzyskaniu średniego wykształcenia ukierunkowuje się na uzyskanie pracy w sektorach i zawodach, w których nie są wymagane żadne (albo prawie żadne) kompetencje czy kwalifikacje.

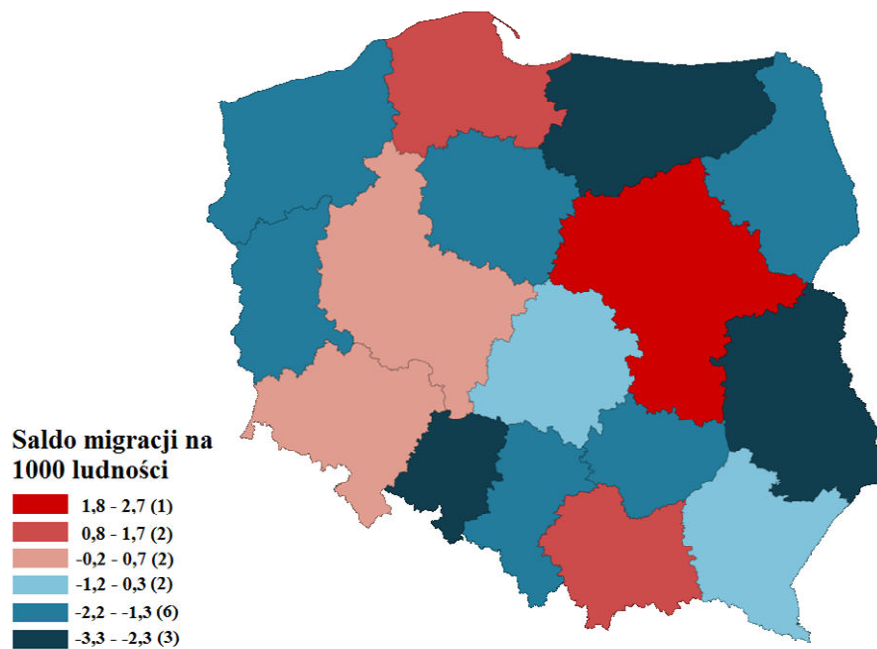
Motywacje młodych osób do zdobywania wykształcenia są nadal bardzo wysokie, jednak po uzyskaniu dyplomu znaczna część absolwentów planuje wyjazd do pracy za granicę. Najczęściej migracje zagraniczne są powodowane marzeniem o sukcesie finansowym, ale mogą także być wynikiem porażki na rodzimym rynku pracy. Interesujący jest fakt, że za sprawą negatywnych skutków społecznych w wielu społecznościach, gdzie migracje były szczególnie nasilone mobilność zagraniczna przestała być postrzegana w kategoriach sukcesu – stała się wyrazem niemożności poradzenia sobie z rzeczywistością w kraju.

Wykres nr 3. Saldo migracji na 1000 ludności 2010 rok



Źródło: Dziedzinowa Baza wiedzy Atlas Regionów, GUS

Wykres nr 4. Saldo migracji na 1000 ludności 2014 rok



Źródło: Dziedzinowa Baza wiedzy Atlas Regionów, GUS

Warto zwrócić uwagę na zmiany salda migracji w ujęciu regionalnym. Porównując rok 2010 oraz 2014 (wykres 3 i 4), łatwo zauważyć, że sytuacja w województwach: warmińsko-mazurskim, lubelskim, opolskim, znacznie się pogorszyła, a negatywny trend jest dominującym w tym zestawieniu niemal w całym kraju.

Emigracja zarobkowa jest zatem negatywnym zjawiskiem z punktu widzenia rozwoju kapitału ludzkiego i potrzeb gospodarki, szczególnie w kontekście starzenia się społeczeństwa polskiego. Poszukiwanie niewymagającej kwalifikacji pracy za granicą, może zmniejszać motywacje do inwestowania w rozwój i wykształcenie. Osoby, które decydują się na wyjazd po ukończeniu uczelni wyższej stanowią w dłuższej perspektywie istotny ubytek na rynku pracy. Emigrację wybiera bardzo wielu młodych bezrobotnych lub nieusatysfakcjonowanych z dostępnych możliwości zatrudnienia oraz zbyt niskich zarobków. Pobyt za granicą często oznacza pracę na stanowiskach niewymagających kwalifikacji, dlatego osoby wyjeżdżające od razu po ukończeniu edukacji mogą mieć trudności z późniejszym powrotem na polski rynek pracy. Doświadczenie w pracy na niskich stanowiskach czy pracy fizycznej nie przekłada się na zwiększenie szans znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia po powrocie. Po dłuższej przerwie w zdobywaniu właściwego doświadczenia zawodowego związanego z posiadanym wykształceniem, nawet wyższym, powrót jest bardzo trudny. Zatem ubytek osób aktywnych zawodowo jawi się jako największy współcześnie problemem - utrata już wytworzonego zasobu kapitału ludzkiego.

EDUKACJA JAKO PODSTAWA TWORZENIA KAPITAŁU LUDZKIEGO

„Szybszy wzrost dochodu narodowego w porównaniu ze wzrostem nakładów pracy, ziemi i kapitału rzeczowego ma źródło przede wszystkim we wzroście poziomu wykształcenia pracujących”

Shultz bardzo krótko i celnie opisuje znaczenie i sposoby inwestowania w kapitał ludzki formułując powyższą tezę (Schultz, 1963, s.6-8). Wysoka pozycja krajów na rynku światowym i konkurencyjność gospodarek wynika współcześnie w znacznym stopniu z wysokiego poziomu wiedzy społeczeństwa oraz umiejętności tworzenia i wykorzystywania wiedzy technicznej, informatycznej, ekonomicznej w procesach gospodarczych. Doświadczenia krajów wysoko rozwiniętych dowodzą, że sukcesy gospodarcze, w coraz większym stopniu zależą od poprawy jakości kapitału ludzkiego, a zatem od ludzi dobrze wykształconych, posiadających umiejętności twórcze i innowacyjne, co jest niezbędnym warunkiem postępu technicznego, gospodarczego i społecznego. Współcześnie innowacyjne inwestycje zagraniczne są umieszczane w miejscach, gdzie jest dostępna siła robocza o wysokich kwalifikacjach, odwrócona zostaje logika korzyści z taniej siły roboczej, na rzecz dobrze wykształconych pracowników, których wysokie wynagrodzenia nie stanowią bariery. Ten tren dotyczy działalności koncepcyjnej i innowacyjnej, a nie dotyczy w tak dużym stopniu zakładów produkcyjnych (Bukowski, 2011, s.96).

Umiejętności i wiedza jednostek mają kluczowe znaczenie dla ich pozycji na rynku pracy. Osoby z wyższym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym nie tylko otrzymują wyższe wynagrodzenia za swoją pracę, ale także mają większą szansę na

zatrudnienie (Czapiński, Panek, 2009). Postrzeganie znaczenia edukacji zmienia się, gdyż niedopasowanie strukturalne na rynku pracy dotknęło również absolwentów uczelni. Trudności ze znalezieniem pracy współcześnie w szczególności doświadczają ludzie młodzi, również posiadający wyższe wykształcenie, których utrudnione wejście na rynek pracy stało się współcześnie tematem priorytetowym w polityce społecznej. W medialnych dyskusjach znaczenie wyższego wykształcenia dla przyszłych pracodawców jest coraz częściej poddawane w wątpliwość. Jednak w dłuższej perspektywie czasowej tzn. po około 5 latach od ukończenia nauki, to absolwenci uczelni najlepiej radzą sobie na rynku pracy. Wśród osób młodych, bez doświadczenia zawodowego lub wykształcenia, obserwuje się z kolei wysokie zagrożenie bezrobociem. Edukacja korzystnie wpływa także na dobrostan jednostek, w szczególności – na poziom ich zdrowia i kapitału społecznego (Piech, 2009). Warto zwrócić uwagę na fakt, iż rynek pracy zmienia się bardzo dynamicznie, zmiany w systemie edukacji zawsze będą zachodzić wolniej, będąc tylko pochodną zmian rynkowych.

ZRÓŻNICOWANIE REGIONALNE POTENCJAŁU EDUKACYJNEGO

Potencjał edukacyjny to podstawa, na której budowany jest kapitał ludzki. Jakość kształcenia ma ogromne znaczenie dla rozwoju jednostek i społeczeństwa. Ocena realnego wpływu prowadzonych inwestycji na jakość edukacji w regionach zostały przedstawione na podstawie rozległej analizy własnej danych GUS-u. Przedstawione poniżej wnioski obrazują zróżnicowanie regionalne potencjału edukacyjnego. Analiza została przeprowadzona w oparciu o stworzony do tego celu wskaźnik syntetyczny w ujęciu dynamicznym. Do analizy wykorzystano dane od 2007 do 2014 roku pochodzące z Banku Danych Lokalnych GUS oraz innych opracowań i publikacji GUS.

Wybrane do analizy lata wynikają z dostępności danych, ale też nie przypadkowo odpowiadają największej w dotychczasowej historii inwestycji obejmującej zasięgiem szereg elementów składających się na jakość kapitału ludzkiego tj. Programowi Operacyjnemu Kapitał Ludzki 2007-2013, którego wartość to 50,7 mld zł. Nie jest to jednak ewaluacja programu i nie należy tak interpretować wniosków płynących z analizy, której wnioski są dalece bardziej uniwersalne.

Kluczowa jest ogólna ocena inwestycji w kapitał ludzki, które są w centrum polityki społecznej, której podstawą są założenia strategiczne wiążące rozwój gospodarczy z tworzeniem nowych technologii, budową gospodarki opartej na wiedzy. Wątpliwości budzi sposób prowadzenia tych działań, który charakteryzuje się programowaniem efektów poprzez nakłady. Oczywiście jest stwierdzenie, że należy inwestować w kapitał ludzki, ale to prowadzi do bezkrytycznego podejścia do tych „inwestycji”. Przedstawiane w tym artykule wyniki badań są próbą odpowiedzi na te wątpliwości, oraz poszukiwaniem drogi prowadzącej do świadomej polityki rozwoju opartej o mierzalne wskaźniki. Efekty poczynionych inwestycji powinny być oceniane zgodnie z ekonomicznym rachunkiem zysków i strat.

Zarówno jakość kapitału ludzkiego, jak i potencjał edukacyjny to kategorie wielowymiarowe, a zatem istnieje wiele możliwych zestawów cech opisujących te zjawiska. Wyboru zmiennych opisujących potencjał edukacyjny dokonano po przeanalizowaniu

danych w sumie dla 40 wskaźników, które spełniały podstawowe kryterium tzn. kompletności danych dla przedziału od 2007 do 2014 roku. Kolejnym etapem selekcji był brak nadmiernego skorelowania zmiennych, które zmniejsza w sposób znaczny ich wartość informacyjną. W celu oceny wartości informacyjnej zmiennych wyznaczono macierze korelacji liniowej Pearsona pomiędzy poszczególnymi cechami. Wartość współczynnika ustalono na wysokim poziomie: 0,8 co do wartości bezwzględnej.

Wskazana powyżej metoda obliczeń pozwala na dwa etapy analizy zróżnicowania przestrzennego. Pierwszy etap to wyznaczenie zmiennych najlepiej charakteryzujących opisywane zjawisko oraz spełniających kryterium braku nadmiernej korelacji. Na tym etapie można również przyrzeć się poszczególnym zmiennym, które same w sobie zawierają bardzo wiele informacji na temat zróżnicowania polskich województw. Drugi etap to wyznaczenie wartości syntetycznego wskaźnika na podstawie wybranych zmiennych.

Zmienne w większości to stymulanty, jednak te które uznano za destymulanty, w celu prowadzenia dalszych obliczeń przekształcono w stymulantę, za pomocą wzorów:

$$x'_{ij} = \frac{1}{x_{ij}} \quad \text{lub} \quad x'_{ij} = 1 - x_{ij}$$

W celu prezentacji danych za pomocą jednolitego wskaźnika zawierającego zebrane cechy każdego ze zjawisk znormalizowano cechy za pomocą procesu unitaryzacji, wykorzystując następującą formułę:

$$x_{ij} = (x_{ij} - \min_{j=1}^p [x_{ij}]) / (\max_{j=1}^p [x_{ij}] - \min_{j=1}^p [x_{ij}])$$

Konieczne jest wyznaczenia wskaźnika syntetycznego, do tego celu wykorzystano metodę bezwzorcową, polegającą na uśrednieniu znormalizowanych wartości cech (średnia arytmetyczna), według wzoru:

$$s_i = \frac{1}{p} \sum_{j=1}^p x_{ij}$$

Zatem poziom potencjału edukacyjnego w ostatecznym kształcie zostanie wyznaczony za pomocą syntetycznego wskaźnika. Zastosowana wcześniej normalizacja zmiennych pozwala na swobodne porównywanie, ponieważ zabieg ten pozbawia zmienne mian oraz ujednocila rzędy wielkości wyników pomiaru (Łogwiniuk, 2011). To znaczy zmienne przyjmują wartości z przedziału [0;1]. Takie podejście pozwala na ocenę badanego zjawiska za pomocą jednej wartości, a także uporządkowanie badanych województw według tej wartości (Jaworska, 2013).

Uwzględniając kryteria merytoryczne oraz statystyczne tzn. analizę macierzy korelacji, zostały wyznaczone zmienne najlepiej charakteryzujące opisywane zjawisko oraz spełniające kryterium braku nadmiernej korelacji.

Potencjał edukacyjny - wybrane zmienne:

- PE1 - Odsetek dzieci w wieku 3-5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym,
- PE2 - Wskaźnik skolaryzacji netto dla szkół podstawowych,
- PE3 - Wskaźnik skolaryzacji netto dla gimnazjów,

- PE4 - Wskaźnik skolaryzacji netto dla zasadniczych szkół zawodowych,
- PE5 - Wskaźnik skolaryzacji netto dla liceów ogólnokształcących,
- PE6 - Wskaźnik skolaryzacji netto dla szkół zawodowych i ogólnozawodowych,
- PE7 - Wskaźnik skolaryzacji netto dla szkół policealnych,
- PE8 - Odsetek uczniów uczestniczących w zajęciach pozalekcyjnych w szkołach dla dzieci i młodzieży,
- PE9 - Wyniki sprawdzianu szóstoklasisty,
- PE10 - Wyniki egzaminów gimnazjalnych - część humanistyczna,
- PE11 - Wyniki egzaminów gimnazjalnych - część matematyczno-przyrodnicza,
- PE12 - Zdawalność egzaminu maturalnego,
- PE13 - Zdawalność egzaminu maturalnego szkoły zawodowe,
- PE14 - Zdawalność egzaminu maturalnego licea ogólnokształcące,
- PE15 - Zdawalność egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe oraz egzaminów dyplomowych,
- PE16 - Wskaźnik skolaryzacji netto dla szkolnictwa wyższego,
- PE17 - Stopnie naukowe doktora nadane w szkołach wyższych na 100 tys. Mieszkańców (ludności),
- PE18 - Słuchacze studiów podyplomowych na 10 tys. Mieszkańców (ludności),
- PE19 - Osoby dorosłe (w wieku 25-64 lata) uczestniczące w kształceniu i szkoleniu,
- PE20 - Odsetek dzieci realizujących obowiązek przedszkolny oraz nierealizujący z uzasadnioną przyczyną,

Zróźnicowanie przestrzenne każdej ze zmiennych składających się na wskaźnik syntetyczny jest również interesującym materiałem porównawczym, jednak z uwagi na ograniczoną objętość tego opracowania nie zostaną szczegółowo omówione. Warto zaznaczyć, że spośród zgromadzonych 40 zmiennych, można stworzyć też inny zestaw posługując się innymi niż wskaźnik korelacji kryteriami wyboru. Zastąpienie jednak tylko jednej lub dwóch zmiennych innymi dostępnymi nie miałoby dużego wpływu na uzyskane wyniki, co zapewnił wybór aż 20 zmiennych cząstkowych.

Opisana powyżej metodologia posłużyła do wyznaczenia wartości wskaźnika potencjału edukacyjnego dla województw, szczególnie wyniki zostały przedstawione w tabeli nr 1 oraz za pomocą wykresów nr 5 i 6.

Województwo mazowieckie oraz małopolskie to bezsprzeczni liderzy ze względu na jakość potencjału edukacyjnego. W badanym okresie 4-krotnie szala przechylała się na stronę jednego bądź drugiego z liderów. W roku 2014 nieznacznie zwyciężyło województwo mazowieckie. Na przeciwnym biegunie znajdują się warmińsko-mazurskie, opolskie, zachodniopomorskie i lubuskie. Zdecydowanie najslabiej wypada województwo warmińsko-mazurskie, które od 2010 roku utrzymuje niechlubną ostatnią pozycję. Podobnie zachodniopomorskie od 2010 roku pozostaje na przedostatnim miejscu. Województwo lubuskie mimo ostatniej pozycji w latach 2007-2009 osiągnęło dość znaczny wzrost, różnica pomiędzy rokiem 2009 a 2010, wyniosła dla tego województwa 0,1 co w przyjętej skali jest jedną z większych zmian osiągniętych w badanym okresie. Już zmiany na poziomie powyżej 0,05 mogą mieć znaczenie dla analizy. Najwyższą zmianę osiągnęło województwo opolskie, które pomiędzy rokiem 2009 a 2010 uzyskało, aż

0,14 wzrostu i przesunęło się z 15 na 11 pozycję w rankingu. Co bardzo ciekawe w kolejnym roku nastąpiło znaczne pogorszenie sytuacji, spadek o 0,9. Ostatecznie w omawianym okresie opolskie osiągnęło nie wielką poprawę pozostając od 2012 na 13 pozycji.

Pozostałe województwa osiągnęły wyniki o mniejszym odchyleniu od średniej. Jednak na podstawie wyników oraz wykresów, które je obrazują można stwierdzić, iż zróżnicowanie międzyregionalne jest bardzo znaczne. Liderów i najślabszych dzieli przepaść wynosząca w skali omawianego wskaźnika ogromną wartość 0,5.

Paradoksalnie podstawowym celem polityki regionalnej jest wyrównywanie poziomu rozwoju między regionami oraz konwergencja. W tym kontekście widoczne, trwające lub powiększające się różnice pomiędzy województwami w omawianym okresie, mogą wiązać się z nieskutecznością podejmowanych działań, skalą właściwego lub nieumiejętnego wykorzystania funduszy unijnych w poszczególnych regionach.

Przestrzenne zróżnicowanie wynikające z analizy wskaźnika syntetycznego potencjału edukacyjnego koresponduje z przedstawionymi wnioskami na temat migracji. Liderzy tzn. województwa mazowieckie i małopolskie posiadają również najwyższe saldo migracji, podobnie najślabsze tzn. warmińsko-mazurskie, opolskie są obciążone najwyższym ubytkiem ludności, czyli zdecydowanie ujemnym saldem migracji. Zatem regiony o najniższy potencjał edukacyjny są również obciążone utratą tego zasobu poprzez migracje. Bez wątplenia te dwa zjawiska są ze sobą skorelowane. Jednak poprawa jakości szkolnictwa oraz znaczne inwestycje w kształcenie nie powodują zmniejszenia skali wyjazdów z tych regionów, a jedynie powodują podwyższenie wartości utraconych zasobów ludzkich.

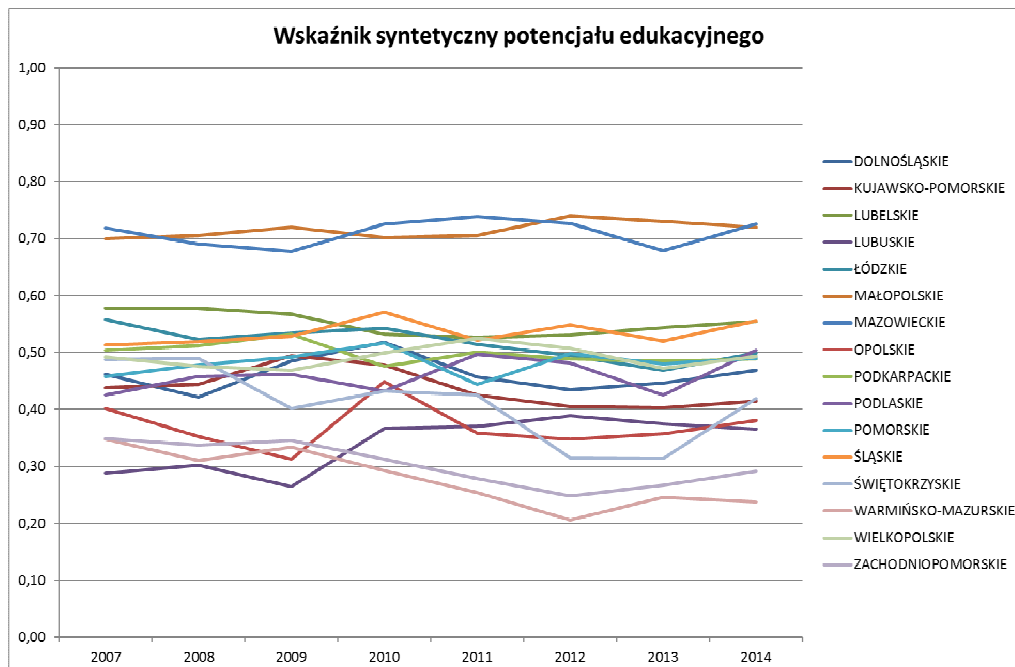
Tabela 1. Wskaźnik syntetyczny potencjału edukacyjnego

Województwo:	2007	R*	2008	R	2009	R	2010	R	2011	R	2012	R	2013	R	2014	R
Dolnośląskie	0,46	9	0,42	12	0,48	9	0,52	6	0,46	9	0,43	10	0,45	9	0,47	10
Kujawsko-pomorskie	0,44	11	0,44	11	0,49	7	0,48	9	0,43	12	0,41	11	0,40	11	0,41	12
Lubelskie	0,58	3	0,58	3	0,57	3	0,53	5	0,53	3	0,53	4	0,54	3	0,56	4
Lubuskie	<u>0,29</u>	<u>16</u>	<u>0,30</u>	<u>16</u>	<u>0,26</u>	<u>16</u>	0,37	14	0,37	13	0,39	12	0,38	12	0,37	14
Łódzkie	0,56	4	0,52	4	0,53	4	0,54	4	0,51	6	0,49	7	0,47	8	0,50	6
Małopolskie	0,70	2	0,71	1	0,72	1	0,70	2	0,71	2	0,74	1	0,73	1	0,72	2
Mazowieckie	0,72	1	0,69	2	0,68	2	0,73	1	0,74	1	0,73	2	0,68	2	0,73	1
Opolskie	0,40	13	0,35	13	<u>0,31</u>	<u>15</u>	0,45	11	0,36	14	0,35	13	0,36	13	0,38	13
Podkarpackie	0,50	6	0,51	6	0,53	5	0,48	10	0,50	7	0,49	8	0,49	5	0,49	9
Podlaskie	0,43	12	0,46	10	0,46	11	0,43	13	0,50	8	0,48	9	0,43	10	0,50	5
Pomorskie	0,46	10	0,48	8	0,49	8	0,52	7	0,44	10	0,50	6	0,48	6	0,49	8
Śląskie	0,51	5	0,52	5	0,53	6	0,57	3	0,52	5	0,55	3	0,52	4	0,56	3
Świętokrzyskie	0,49	8	0,49	7	0,40	12	0,43	12	0,43	11	0,32	14	0,31	14	0,42	11
Warmińsko-mazurskie	<u>0,35</u>	<u>15</u>	<u>0,31</u>	<u>15</u>	0,33	14	<u>0,29</u>	<u>16</u>	<u>0,25</u>	<u>16</u>	<u>0,21</u>	<u>16</u>	<u>0,25</u>	<u>16</u>	<u>0,24</u>	<u>16</u>
Wielkopolskie	0,49	7	0,48	9	0,47	10	0,50	8	0,53	4	0,51	5	0,47	7	0,49	7
Zachodniopomorskie	0,35	14	0,34	14	0,35	13	<u>0,31</u>	<u>15</u>	<u>0,28</u>	<u>15</u>	<u>0,25</u>	<u>15</u>	<u>0,27</u>	<u>15</u>	<u>0,29</u>	<u>15</u>

R - Ranking województw w ramach jednej zmiennej.

Źródło: Opracowanie własne.

Wykres nr 5. Wskaźnik syntetyczny potencjału edukacyjnego



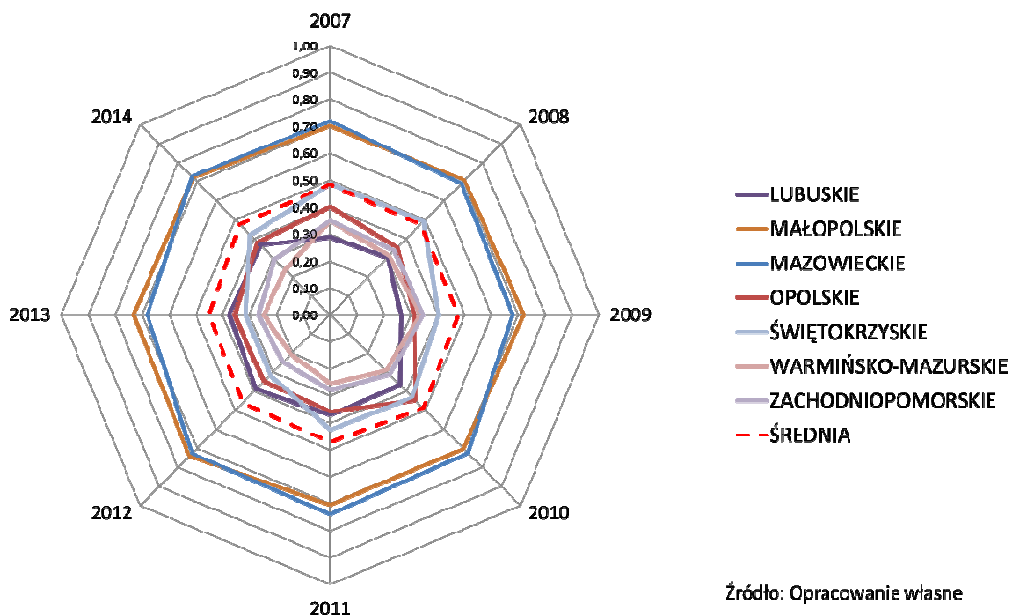
Źródło: Opracowanie własne.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Droga rozwoju gospodarczego opartego na wiedzy jest związana z inwestycjami w poprawę jakości kapitału ludzkiego, którego podstawą jest edukacja. Znaczna część inwestycji w kapitał ludzki skupia się zatem na poprawie jakości kształcenia. Ocena realnego wpływu prowadzonych inwestycji na poziom edukacji w regionach została przedstawiona na podstawie analizy danych GUS-u poprzez stworzony do tego celu wskaźnik syntetyczny potencjału edukacyjnego w ujęciu dynamicznym.

Współcześnie brakuje możliwości optymalnego wykorzystania zasobów kapitału ludzkiego w polskiej gospodarce. Wysiłek systemowy i indywidualny kładący nacisk na wykształcenie i rozwój może zostać zniweczony przez deprecjację bądź emigrację. Czynnikiem niszczącym jest między innymi zatrudnienie poniżej posiadanych kwalifikacji i wykształcenia oraz zbyt niskie zarobki w stosunku do wartości wykonywanej pracy. Emigrację wybiera bardzo wielu młodych bezrobotnych lub nieusatysfakcjonowanych z dostępnych możliwości zatrudnienia oraz zbyt niskich zarobków. Bariery absorpcji wynikające ze słabości rynku pracy skazują na porażkę znaczną część inwestycji w kapitał ludzki. Emigracja zarobkowa z Polski to utrata osób aktywnych zawodowo, których tak bardzo potrzebuje starzejące się społeczeństwo.

Wykres nr 6. Zestawienie najwyższych i najniższych wyników wskaźnika syntetycznego potencjału edukacyjnego dla województw w odniesieniu do średniej



Analiza przestrzennego zróżnicowania regionalnego wykazała utrwalenie różnic w jakości potencjału edukacyjnego województw w latach 2007-2014. Pomimo prowadzenia w tym okresie polityki mającej na celu wyrównywanie poziomu rozwoju. Odległość wyrażona wskaźnikiem pomiędzy liderem a najsłabszym uległa nawet powiększeniu o około 0,05, co stanowi bardzo niepokojący trend. Wynik jest tym bardziej negatywny, gdyż różnica wynika ze spadku tego najsłabszego a lider utrzymuje stały poziom.

Ocena realnego wpływu prowadzonych inwestycji na poziom edukacji w regionach jest zatem negatywna. Nie możemy stwierdzić efektu w postaci wzrostu poziomu potencjału edukacyjnego w skali kraju. Średnia zmiana pomiędzy rokiem 2007 a 2014 wynosi -0,01, co oznacza brak zmiany. Jednak analizując tę różnicę pod kątem poszczególnych województw dostrzegamy wzrost nawet o 0,08, ale tylko w dwóch województwach tj. lubuskim i podlaskim. Zmiana powyżej wartości bezwzględnej 0,05 dotyczy też 4 innych województw, ale jest to niestety spadek. Największy spadek tj. -0,11 dotknął województwo, będące również najsłabszym od 2010 roku, to znaczy warmińsko-mazurskiego. Inne słabnące regiony to: świętokrzyskie(-0,07), zachodniopomorskie(-0,06), łódzkie(-0,06). Podsumowując wśród połowy województw tj. w 8 z 16, różnica wskaźnika pomiędzy rokiem 2007 a 2014 była ujemna.

Najistotniejszym wnioskiem płynącym z tej analizy jest brak wyraźnego wpływu wzmocnionych inwestycji na edukację na wysokość wskaźnika syntetycznego, a to wiąże się z niską oceną wpływu inwestycji na potencjał edukacyjny województw, a pośrednio na poprawę „jakości” kapitału ludzkiego. Należałoby zadać pytanie, dlaczego tak duże inwestycje nie przynoszą oczekiwanego wzrostu. Odpowiedź prawdopodobnie

nie wskaże na błędną logikę oceny efektów poprzez nakłady oraz brak oceny właściwości i jakości samych inwestycji, których bez wyraźnej przyczyny przyjęło się nie podawać w wątpliwość.

BIBLIOGRAFIA

- G.S. Becker, *Human Capital*, New York 1975
- T.W. Schultz, *Investment in Human Capital*, The Free Press, New York 1976
- T.W. Schultz, *The Economic Value of Education*, New York 1963
- S.R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993
- G. Wronowska, *Kapitał ludzki ujęcie teoretyczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2012
- S. Roszkowska, *Kapitał ludzki a wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013
- E. Skrzypek, Ranga jakości w społeczeństwie wiedzy, „Problemy Jakości”, nr 09.2006
- A. Hamrol, W. Mantura, *Zarządzanie jakością. Teoria i praktyka*, Warszawa-Poznań 1999
- G. Ożarek, Korzenie jakości, „Problemy Jakości”, nr 05.2004
- E. Kryńska, Globalizacja a rynek pracy, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, red. Z. Wiśniewski, A. Pochtowski, Kraków 2004
- N.G. Mankiwa, D. Romera, D. Weila, A Contribution to the Structure of Economic Growth, „Quarterly Journal of Economics” 1992, nr 16
- R. Lucas, On the Mechanics of Economic Development, “Journal of Monetary Economics” 1988, vol. 22, July
- J. Grodzki, *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Gdańsk 2003
- T. Sołdra-Gwiżdż, O.Gwiżdż *Aspiracje edukacyjne i zawodowe, plany i dążenia życiowe młodzieży szkół ponadgimnazjalnych woj.opolskiego*, w: *Rynek pracy a aspiracje zawodowe i edukacyjne młodzieży województwa opolskiego. Stan i prognoza*, pod red. T.Sołdry-Gwiżdż i Kazimierza Szczygielskiego. Opole 2007.
- J. Czapiński, T. Panek: *Diagnoza społeczna 2009 – warunki i jakość życia Polaków*. Rada Monitoringu Społecznego, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2009
- K. Piech: *Wiedza i innowacje w rozwoju gospodarczym: w kierunku pomiaru i współczesnej roli państwa*. Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa 2009
- *Zatrudnienie w Polsce 2010. Integracja i globalizacja*. Red. M. Bukowski. IBS, Warszawa 2011
- T. Sowiński, *Przestrzenne zróżnicowanie jakości kapitału ludzkiego w Polsce w latach 1988-2006*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2009
- R. Przybyszewski, *Kapitał ludzi w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2007
- A.W. Salikhov, *Kapitał ludzki i edukacja cele, środki i realia*, Wydawnictwo Elbląskiej Uczelni Humanistyczno-Społecznej, Elbląg 2012
- Łogwiniuk K. 2011: *Zastosowanie metod taksonomicznych w analizie porównawczej dostępu do infrastruktury ICT przez młodzież szkolną w Polsce*, *Economy and Management*, nr 1.
- Jaworska M. 2013: *Jakość kapitału ludzkiego obszarów wiejskich województwa małopolskiego*, *Rocz. Nauk. SERIA*, vol. XV, nr 5.

Streszczenie

Edukacja jest naturalną podstawą dla budowania kapitału ludzkiego. Inwestycje w kapitał ludzki skupiają się na poprawie jakości kształcenia. Gospodarka oparta na wiedzy jest celem, który ma wpływ na rzeczywistość społeczną oraz kształtowanie polskiego rynku pracy. Wnioski na temat realnego wpływu prowadzonych inwestycji, na

jakość edukacji w regionach przedstawiono na podstawie rozległej analizy własnej danych GUS-u. Zbadano zróżnicowanie przestrzenne potencjału edukacyjnego oraz dynamikę zmian w latach 2007-2014. Przyjęto metodologię pozwalającą na wyznaczenie syntetycznego wskaźnika potencjału edukacyjnego dla poszczególnych województw. Diagnoza zaistniałych zmian stała się tematem niniejszej analizy.

Konieczne dla pełnego obrazu jest odniesienie wyznaczonego poziomu wskaźnika do dynamiki migracji w poszczególnych regionach. Migracje mogą stanowić zagrożenie dla „zwrotu” z inwestycji, gdyż nawet najwyższa jakość edukacji nie zapewni wykorzystania powstałego potencjału w ramach polskiego rynku pracy.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, edukacja, migracje, jakość, wskaźnik, socjologia

Quality of education potential and regional differences as the foundation for building human capital

Summary

Education is a natural foundation for building human capital. The investments in human capital focuses mainly on improving the quality of education. Knowledge-based economy is an objective which has an impact on social reality and has a significant impact on the Polish labor market. The investments that have been made to improve quality of education in the regions for over the years 2007-2014 should have a real positive impact on quality of human capital in Poland. It is the purpose of this study to examine how much improvement it has generated.

The study was conducted by analyzing data collected by the Central Statistical Office. Conclusions are focused on regional differences. Examination of data has shown real level of the educational potential and the dynamics of its quality over the years 2007-2014. The methodology which was chosen for these analysis allows to calculate the synthetic educational potential index for each region. For the full picture, it was necessary to compare index of educational quality and resources to the level and dynamics of migration in the regions. Migrations can make it very difficult to achieve return on these great investments made over the years. Even the highest quality of education does not provide and ensures the work place in the Polish labor market for the human capital which it creates.

Key words: human capital, education, migration, quality, index, sociology

Maria Majewska¹

Bariery w zatrudnianiu młodych ludzi w krajach rozwiniętych

WSTĘP

Ukierunkowanie na inwestycje w takie miejsca pracy, które jednocześnie dają możliwość rozwoju pracownikowi i zapewniają odpowiednie warunki życia dzięki godziwemu wynagrodzeniu, przyczynia się do wzrostu dobrobytu w długim okresie. Działania na rzecz tworzenia wyższej jakości i lepiej płatnych miejsc pracy nie tylko dla młodych ludzi stanowią bowiem fundament rozwoju gospodarczego każdego kraju.

Jak podkreślają specjaliści Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) priorytetem polityki w większości krajów na świecie jest obecnie aktywizacja młodych ludzi na rynku pracy. W tym celu tworzone są różne programy, których głównym zadaniem jest właśnie wzrost liczby godnych miejsc pracy dla młodych ludzi, aby mogli realizować swoje aspiracje zawodowe i aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym [ILO, 2015: 4, 61].

Powyższa idea znajduje silne odzwierciedlenie w koncepcji *flexurity* stanowiącej przykładowo fundament polityki zatrudnienia Unii Europejskiej. Istotą koncepcji *flexicurity* jest połączenie różnego rodzaju aktywności na rzecz deregulacji rynku pracy w celu zwiększenia elastyczności działania pracodawcy z jednoczesnym zachowaniem wystarczającej ochrony pracobiorców i osób bezrobotnych na rynku pracy. W koncepcji *flexicurity* po stronie podaży na rynku pracy chodzi bowiem o zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego i ochronę wysokości wynagrodzenia. W koncepcji *flexicurity* wskazuje się też często na potrzebę ochrony i aktywizacji grup w większym stopniu zagrożonych bezrobociem długoterminowym, do których zalicza się właśnie młodych ludzi, w tym młodych rodziców.

W koncepcji tej kładzie się również duży nacisk na ułatwianie przejścia między edukacją a pracą, bezrobociem a pracą, życiem prywatnym a pracą oraz między różnymi miejscami zatrudnienia i typami umów o pracę w całym cyklu życia pracownika. Dlatego też podkreśla się potrzebę stworzenia takiego środowiska pracy poprzez wdrożenie elastycznych form zatrudnienia i ruchomej organizacji czasu pracy, aby możliwe było godzenie obowiązków pracowniczych z nauką i obowiązkami rodzinnymi (np. związanych z wychowywaniem dzieci) [Arczewska, 2008: 76-77; Głogosz, 2008: 40].

Stopy bezrobocia wśród młodych ludzi różnią się między krajami z wielu powodów, do których jak pokażą przedstawione w niniejszej pracy rozważania najczęściej

¹ Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

zalicza się różnice w systemach edukacji, sprawnie działające systemy przechodzenia z nauki do pracy, jakość instytucji rynku pracy i obowiązujące ustawodawstwo, wrażliwość popytu na pracę na wahania koniunkturalne, poziom rozwoju gospodarczego oraz uwarunkowania społeczno-kulturowe. Po okresie kryzysu gospodarczego mamy obecnie do czynienia z poprawą sytuacji ludzi młodych na rynku pracy. Jednakże w wielu krajach świata nadal widoczne są skutki kryzysu gospodarczego i polityki zatrudnienia stosowanej wówczas wobec młodych ludzi, której celem było głównie szybkie dostosowanie się do zmniejszonego popytu na siłę roboczą.

Stopa bezrobocia wśród młodych ludzi w wieku od 15-24 lat po okresie przyspieszonego wzrostu w latach 2007-2010 ustabilizowała się na poziomie 13% w okresie 2012-2014. Jednocześnie w 2014 roku liczba bezrobotnych młodych ludzi spadła o 3,3 mln w porównaniu do 2009 roku. W 2009 roku 76,6 mln młodych ludzi było bezrobotnych a w 2014 liczba ta wynosiła 73,3 mln. Udział młodych ludzi w wieku od 15-24 lat w bezrobociu ogółem również powoli spadał z poziomu 41,5% w 2004 roku, aby osiągnąć 36,7% w 2014 roku.

Jak wyjaśniają specjaliści ILO, chociaż powyższe wskaźniki ulegają poprawie, to młodzi ludzie zdecydowanie przeważają wśród bezrobotnych biorąc pod uwagę fakt, że stanowili oni tylko jedną szóstą ludności świata w 2014 roku. Na początku 2014 roku liczba ludności na świecie szacowana była na 7,2 mld osób, z czego 1,2 mld stanowili właśnie młodzi ludzie w wieku od 15 do 24 lat [ILO, 2015: 1-2; ONZ, 2014a: 2, 21].

Celem niniejszego opracowania jest omówienie barier w zatrudnianiu młodych ludzi w krajach rozwiniętych. Dlatego też charakteryzowana jest sytuacja młodych ludzi na rynku pracy w krajach rozwiniętych, gdyż to pomaga w identyfikacji barier w zatrudnianiu, jakie napotykają oni chcąc przejść z nauki do pracy i w pierwszym okresie rozwoju doświadczeń zawodowych. Sugerowane są również możliwe sposoby zmniejszania barier w zatrudnianiu młodych ludzi, które są zalecane w literaturze przedmiotu. W zakończeniu podsumowano wyniki badań wymieniając najważniejsze bariery w zatrudnianiu ludzi młodych na rynkach pracy krajów rozwiniętych, które zidentyfikowano w trakcie studiowania analizowanej problematyki.

W związku z tym przyjętą w opracowaniu metodą badawczą jest metaanaliza wyników badań różnych autorów i instytucji międzynarodowych nad problematyką zwiększania stopy partycypacji ludzi młodych w rynku pracy. W tym celu zgromadzono wiedzę faktyczną, następnie ją przetworzono i uporządkowano, aby móc zidentyfikować występujące najczęściej na rynku pracy bariery w zatrudnianiu młodych ludzi i metody służące ich niwelacji.

NIEDOSTOSOWANIE PROFILU KWALIFIKACJI MŁODEGO CZŁOWIEKA DO POTRZEB STRONY POPYTOWEJ RYNKU PRACY

Charakter rynku pracy zmienia się wraz z przesuwaniem się kraju wzdłuż ścieżki rozwoju gospodarczego. Sprawia to, że rynki pracy krajów rozwiniętych różnią się od rynków pracy krajów rozwijających się. Chodzi między innymi o przemiany kapitału pracowniczego, który ulega przeobrażeniom w związku z potrzebami zwiększenia

tempa postępu technologicznego rozwijającej się gospodarki. Wzrost PKB *per capita* jest bowiem dodatnio skorelowany ze zmniejszaniem się udziału sektora rolniczego oraz wzrostem względnej wielkości sektorów przemysłu i usług. Rośnie wówczas zapotrzebowanie na bardziej wykwalifikowanych pracowników a zmniejsza się popyt na pracowników fizycznych, co przekłada się na wzrost udziału w łącznej podaży siły roboczej pracowników bardziej wykształconych.

Przeobrażenia kapitału pracowniczego na dalszych etapach ścieżki rozwoju kraju wynikają głównie z tego, że sposoby pracy ludzi zmieniają się wraz z rozwojem gospodarczym – pojawia się automatyzacja procesu wytwarzania. Robotnik niewykwalifikowany staje się z czasem pół-wykwalifikowanym pracownikiem, który w swojej pracy stosuje już różnego rodzaju maszyny i urządzenia, a następnie robotnikiem wykwalifikowanym. Wykształcają się też nowe grupy pracowników w większym zakresie zajmujących się pracą umysłową oraz menadżerowie, którzy są odpowiedzialni za zarządzanie produktywnością zasobów.

Zadaniem państwa jest wówczas rozwój takiego systemu edukacji, aby kapitał pracowniczy był w stanie pracować w środowisku coraz bardziej złożonym technologicznie i w razie potrzeby potrafił się przekwalifikować lub doksztąpić w zależności od wymagań pracodawców. Dlatego też rozwojem kapitału pracowniczego powinno się tak zarządzać, aby pracownicy byli nie tylko lepiej wykształceni i wykwalifikowani, ale również stawali się osobami coraz bardziej kreatywni i samodzielni [Chlivickas, 2006: 19-26; Drucker, 1995: 30-32; Drucker, 2000: 141, 158; Jantón-Drozdowska, Majewska-Bator, 2009: 311-316; Majewska-Bator, 2010: 56-63; ILO, 2013: 37-38; ILO, 2015: 28].

Powyższy opis nawiązuje do chyba obecnie najczęściej podkreślanej przez stronę popytową rynku pracy bariery w zatrudnianiu młodych ludzi, to jest niedopasowaniu ich wiedzy i kompetencji do potrzeb pracodawców oraz zmieniającej się struktury społeczno-gospodarczej kraju. Za bardzo istotną przyczynę bezrobocia wśród ludzi młodych uznaje się bowiem lukę między ich kwalifikacjami a wymaganiami stawianymi im przez pracodawców, co powoduje powstawanie niedoboru miejsc pracy dla tej grupy pracowników. Jednakże warto zaznaczyć, że nie zawsze wymagania stawiane przez pracodawców są zbieżne z potrzebami rozwijającej się gospodarki, a dokładnie z wdrażaniem zmian technologicznych. Celem polityki inwestycyjnej przedsiębiorców może być po prostu utrzymanie przewagi kosztowej i dlatego nie wprowadzają oszczędzających pracę fizyczną innowacji. W krajach, gdzie na siłę utrzymywane są przewagi kosztowe, które są charakterystyczne dla branż pracochłonnych, poszukiwana jest przede wszystkim tania siła robocza a nie wysoko wykształcona. Może to implikować opisaną poniżej sytuację, że młodzi ludzie z wyższym wykształceniem mają problemy ze znalezieniem pracy [Majewska, Samol, 2016: 39-40].

Rezultaty badań różnych instytucji, w tym firm doradczych, potwierdzają, że wielu przedsiębiorców na całym świecie ma trudności w znalezieniu pracowników o poszukiwanych przez nich kwalifikacjach. Stopień, w jakim umiejętności i wiedza siły roboczej pasują do zgłaszanego popytu na pracę jest głównym czynnikiem kształtującym efektywność rynku pracy. Niestety niełatwo jest przewidzieć zapotrzebowanie na po-

trzebne w przyszłości kwalifikacje i tak w porę zmodernizować system edukacji, aby nadążał za potrzebami pracodawców.

Jak już powyżej wskazywano wraz z rozwojem gospodarczym zwiększa się liczba miejsc pracy dla pracowników umysłowych a zmniejsza dla pracowników fizycznych, które w tym drugim wypadku związane są z wykonywaniem rutynowych zadań manualnych i poznawczych. Miejsca pracy pojawiające się wraz z postępowaniem technicznym wymagają od siły roboczej innego profilu kompetencji i wiedzy. Niedopasowanie kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców z tymi posiadanymi przez potencjalnych pracowników dotyczy zarówno umiejętności technicznych, jak i nietechnicznych. Przy czym coraz częściej ostatnio podkreśla się znaczenie tak zwanych miękkich umiejętności nietechnicznych, w tym zwłaszcza umiejętności współpracy i komunikacji oraz etyki pracy [ILO, 2015: 32, 53, 65; Manpower Group, 2014: online; Mourshed, Patel, Suder, 2014: 10; Orczyk, 2014: 53; Sójka, 2014: 30].

Autorzy raportu zatytułowanego „New Vision for Education” [2015: 1-3, 23], przygotowanego przez Światowe Forum Ekonomiczne (WEF) we współpracy z Boston Consulting Group (BCG), uważają, że obecnie przybywa miejsc pracy wymagających zidentyfikowanych przez nich na podstawie metaanalizy literatury przedmiotu 16 kluczowych kompetencji kapitału pracowniczego w XXI wieku. Ta lista kompetencji odzwierciedla wspomniany powyżej wzrost znaczenia miękkich umiejętności nietechnicznych, ale kładzie też nacisk na rozwój kompetencji podstawowych. Zmiany na rynku pracy stymulowane postępowaniem technologicznym zwiększyły potrzebę posiadania przez pracowników poniżej wymienionych kompetencji, w tym głównie umiejętności w zakresie posługiwania się technologią informacyjno-komunikacyjną, współpracy, kreatywności i wychodzenia z inicjatywą, krytycznego i twórczego myślenia oraz zarządzania rozwojem samego siebie. Do 16 kluczowych kompetencji WEF razem z BCG zaliczają:

Fundamentalne umiejętności, które dotyczą wykonywania codziennych zadań i stanowią podstawę do rozwoju bardziej zaawansowanych kompetencji i cech charakteru, w tym:

- umiejętność pisania i czytania, czyli zdolności w zakresie czytania, rozumienia i używania języka pisanego,
- umiejętność liczenia, czyli zdolność do korzystania z cyfr i innych symboli, aby zrozumieć i wyrazić relacje ilościowe,
- umiejętność zrozumienia wiedzy naukowej, czyli zdolność do korzystania z wiedzy naukowej i stawiania założeń, aby być w stanie zrozumieć własne otoczenie i weryfikować hipotezy,
- umiejętność korzystania z technologii informacyjnej, czyli zdolność w zakresie posługiwania się technologią informacyjną oraz tworzenia dzięki jej wykorzystaniu potrzebnych treści, w tym znajdowanie i dzielenie się informacjami, odpowiadanie na pytania, wchodzenie w interakcje z innymi ludźmi i programowanie komputera,
- umiejętność przyswojenia wiedzy finansowej, czyli zdolności w zakresie zrozumienia i stosowania pojęciowych i numerycznych aspektów finansów w praktyce w praktyce,

- umiejętności kulturowe i obywatelskie, czyli zdolność zrozumienia, docenienia, analizowania i stosowania wiedzy z zakresu nauk humanistycznych.
1. Kompetencje, które opisują sposób podchodzenia do skomplikowanych i złożonych wyzwań czy problemów, w tym:
 - krytyczne myślenie/rozwiązywanie problemów, czyli zdolność do identyfikacji, analizy i oceny sytuacji, pomysłów i informacji w celu formułowania odpowiedzi i rozwiązań,
 - kreatywność, czyli zdolności do wyobrażenia sobie i opracowania nowych, innowacyjnych sposobów rozwiązania problemów, odpowiedzi na pytania lub wyrażania znaczenia poprzez zastosowanie, syntezę lub zmianę przeznaczenia wiedzy.
 - komunikacja, czyli umiejętność słuchania, rozumienia, przekazywania i kontekstualizacji informacji poprzez werbalne, niewerbalne, wizualne oraz pisemne środki/narzędzia,
 - współpraca, czyli zdolność do pracy w zespole na rzecz wspólnego celu, w tym umiejętności zapobiegania i zarządzania konfliktem.
 2. Cechy charakteru, które określają sposób postępowania jednostki w zmieniającym się otoczeniu, w tym:
 - ciekawość, czyli zdolność i chęć do zadawania pytań i demonstrowania otwartości umysłu oraz dociekliwość,
 - inicjatywa, czyli zdolność i chęć do aktywnego podjęcia nowego zadania lub celu,
 - wytrwałość, czyli zdolność do potrzymania zainteresowania i kontynuowania wysiłku oraz do nie ustawiania w realizacji zadania lub osiągnięciu celu w obliczu przeszkód,
 - adaptacyjność, czyli zdolność do zmiany planów, metod, opinii i celów w świetle nowych informacji określana też mianem elastyczności,
 - przywództwo, czyli zdolność do skutecznego kierowania, bycia przewodnikiem i inspirowania innych do osiągnięcia wspólnego celu,
 - świadomość społeczna i kulturowa, czyli zdolności do interakcji z innymi ludźmi we właściwy społecznie, kulturowo i etycznie sposób.

Należy zaznaczyć, że tak jak twierdzą specjaliści ILO i firmy McKinsey, nierealistyczne jest oczekiwanie od młodych ludzi, że sami dokonają takiego wyboru kierunków ich edukacji, który będzie zgodny z przyszłym zapotrzebowaniem na określone kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy. Dzieje się tak, gdyż młody człowiek dokonujący wyboru przyszłego zawodu powinien przeanalizować informacje dotyczące zapotrzebowania na określone zawody, wysokość stopy bezrobocia absolwentów danych kierunków studiów i skalę płac według zawodów. Dlatego należy młodym ludziom dostarczyć kompetentnego wsparcia w tym zadaniu, tym bardziej, że jak pokazują wyniki badań firmy McKinsey mniej niż 25% uczniów w Europie z wyjątkiem Niemiec stwierdziło, że otrzymało wystarczające informacje o kursach policealnych i różnych ścieżkach kariery.

Młody człowiek powinien także zestawić swój wybór kierunku edukacji z własnymi predyspozycjami i zdolnościami. W związku z tym warto już na poziomie edukacji

podstawowej określić indywidualne predyspozycje i zdolności dzieci, np. uzdolnienia matematyczne. Jest to coraz częściej standardem oferowanym w ramach krajowych systemów edukacji i stanowi punkt wyjścia do bardziej ukierunkowanego i efektywnego rozwoju młodego człowieka. Ponadto, trzeba bardziej motywować młodych ludzi do wyboru tych kierunków edukacji, które dają im lepsze perspektywy kariery zawodowej i większe szanse na uzyskanie pracy. Mamy bowiem obecnie coraz częściej do czynienia z problemem, że młodzi ludzie nie chcą studiować kierunków wymagających większego wysiłku jak przykładowo medycyna, farmacja, matematyka [ILO, 2015: 33; Mourshed, Patel, Suder, 2014: 10-13].

Jak postulują autorzy raportu „Education to Employment: Getting Europe’s Youth into Work”, użytecznym rozwiązaniem może być stworzenie przez UE kompleksowej platformy rynku pracy, która byłaby źródłem informacji na temat trendów w zatrudnieniu w poszczególnych sektorach i regionach. Narzędzie to byłoby pomocne w podejmowaniu decyzji przez przedstawicieli instytucji odpowiedzialnych za rynek pracy i politykę mającą na niego wpływ, pracodawców i poszukujących pracy. Taka platforma mogłaby również sugerować, w jakie kierunki edukacji warto inwestować i jakie umiejętności powinny być rozwijane w trakcie nauki i szkoleń. Wskazują oni także na taki problem, że młodzież nie chce kontynuować edukacji po ukończeniu szkoły średniej, gdyż słyszy, że jej starsi koledzy z dyplomami uczelni wyższych nie znajdują zatrudnienia. Tylko 42 procent ankietowanych młodych ludzi w Europie uważało, że kształcenie policealne poprawi ich szanse na zatrudnienie. Młodzi ludzie nie zdają sobie bowiem sprawy, że to dotyczy głównie absolwentów tak zwanych modnych (np. prawo w Polsce) lub łatwych do studiowania kierunków, po których często nie ma pracy z uwagi na za dużą podaż absolwentów tych kierunków na rynku pracy [Mourshed, Patel, Suder, 2014: 10-14].

Najniższe stopy bezrobocia wśród młodych ludzi występują w tych krajach, które stać na prowadzenie na szeroką skalę aktywnej polityki zatrudnienia. W jej ramach powinny być rozwijane efektywnie działające rozwiązania w obszarze łączenia nauki z pracą. Łączenie nauki z pracą stanowi typowy instrument aktywnej polityki zatrudnienia z powodzeniem stosowany między innymi w Danii, Holandii, Szwecji, Niemczech, Szwajcarii czy Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej. Dlatego też wskaźniki zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy są stosunkowo duże dla młodych ludzi w wieku 15-24 lat w tych krajach, w których mamy większy zakres integracji sfery edukacji z rynkiem pracy. Ta integracja sfery edukacji z rynkiem pracy może mieć miejsce poprzez różne kanały jak praktyki zawodowe, szkolenia, praca tymczasowa u danego pracodawcy, rozmowy z liderami biznesu czy programy mentoringu pracowniczego. Programy mentoringu pracowniczego to świadczenie usług doradztwa dla początkujących pracowników przez bardziej doświadczonych pracowników. Dobre efekty w tych krajach przynosi też połączenie zasiłków ze zindywidualizowanymi szkoleniami. Wówczas praca w niepełnym wymiarze, systemy praktyk zawodowych czy praca tymczasowa traktowana jest przez młodych ludzi jako możliwość zwiększenia kompetencji i przygotowanie do przyszłej kariery zawodowej.

Przykładowo, jak to ma miejsce w Niemczech, właściwie skonstruowany system praktyk zawodowych połączony z wysokiej jakości szkoleniami i dużym zaangażowa-

niem ze strony biznesu (zwłaszcza dużych firm) ułatwia przejście między szkołą a pracą i daje „schronienie” młodym ludziom w trakcie kryzysu. W Niemczech dominującym rozwiązaniem jest łączenie nauki w miejscu pracy z edukacją w różnego typu szkołach. Natomiast Holandia jest przykładem kraju, gdzie elastyczne formy zatrudnienia oferowane młodym ludziom jednocześnie z odpowiednio skonstruowanymi umowami o pracę sprawiają, że młodzi ludzie mogą zdobyć potrzebne im doświadczenie zawodowe oraz rozwinąć posiadany przez nich kapitał ludzki i społeczny. Rozwój kapitału ludzkiego może mieć na przykład miejsce w trakcie pracy tymczasowej, która zgodnie z założeniami systemu holenderskiego powinna być traktowana przez młodego człowieka jako okazja do doskonalenia swoich kompetencji u różnych pracodawców. Kładzie się także w Holandii duży nacisk na to, że młodego człowieka poprzez pracę w różnych środowiskach przy zapewnieniu mu wsparcia ze strony kompetentnych osób można nauczyć jak tworzyć sieci społeczne, które są użyteczne w życiu zawodowym [Crowley, Jones, Cominetti, Gulliford, 2013, 2-5, 18, 37; ILO, 2010: 59; ILO, 2015: 36-39; Sójka, 2014: 30].

Specjaliści ILO [2010: 55-57, 60; 2015: 65-68], WEF i BCG [2010: 7-8] w przypadku występowania luki dotyczącej wiedzy i kwalifikacji młodych ludzi zalecają następujące działania:

- zwiększanie mobilność studentów i nauczycieli w skali międzynarodowej poprzez system dotacji przeznaczonych na ten cel,
- wprowadzenie zachęt finansowych (np. dotowanie kosztów pracy) i podatkowych dla przedsiębiorstw, które szkołą w pożądanym obszarach zarówno nowych pracowników, jak również przekwalifikują obecnych pracowników, których umiejętności wymagają uaktualnienia,
- wzrost skali współpracy decydentów z potencjalnymi pracodawcami w projektowaniu treści szkoleń oraz w trakcie ich realizacji,
- rozwój współpracy w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego między instytucjami naukowymi i biznesem, która jest nastawiona na promowanie edukacji i zaplanowanie treści szkoleń w obszarach luk w kwalifikacjach,
- wprowadzanie programów szkoleń odbywających się zarówno w tak zwanej klasie, jak i w miejscu pracy oraz ulepszenie systemów praktyk zawodowych, co wymaga ciągłego szkolenia nauczycieli w zakresie zmian technologicznych,
- ułatwianie dostępu do kształcenia zawodowego młodym ludziom i tworzenie sprzyjającego otoczenia dla rozwoju i ekspansji sektora szkolnictwa zawodowego,
- subsydiowanie programów szkoleniowych w formie stypendiów dla praktykantów czy dotacji na dojazd oraz zachęt finansowych dla pracodawców prowadzących szkolenia czy przyjmujących na staż,
- wprowadzanie systemów certyfikacji umiejętności i kompetencji, czyli standaryzacji wyników szkoleń i ukończonych kierunków studiów oraz uzyskiwanych na nich kompetencji, aby pracodawcom było zarówno łatwiej porównywać poszczególne programy szkoleniowe i uzyskane przez studentów dyplomy, jak i samych absolwentów co do ich osiągnięć i wkładu pracy,

- badanie skuteczności prowadzonych programów szkoleniowych na rynku pracy i wyciąganie z tego wniosków użytecznych w planowaniu ich treści w przyszłości oraz doborze jednostek je wykonujących,
- rozszerzanie programów szkoleń o nauczanie w zakresie umiejętności nietechnicznych i kompetencji interpersonalnych jak samorządność, praca zespołowa, komunikacja, przywództwo, motywacja i dyscyplina.

ZBYT NISKI WZROST GOSPODARCZY I SŁABO POWADZONA POLITYKA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI A BRAK MIEJSC PRACY DLA MŁODYCH LUDZI

Stopa bezrobocia wśród młodych ludzi w wieku 15-24 lat spadła w latach 2012-2014 w krajach rozwiniętych, w tym UE (18,0 do 16,6%), w Europie Środkowej i Południowo-Wschodniej (kraje spoza UE) i we Wspólnocie Niepodległych Państw (17,4 do 17,2%), Ameryce Łacińskiej i na Karaibach (13,5 do 13,4%) oraz w Afryce Subsaharyjskiej (12,1 do 11,6%). Natomiast stopa bezrobocia wśród młodych ludzi w wieku 15-24 lat wzrosła w tym samym okresie w Azji Wschodniej (10,1 do 10,6%), na Bliskim Wschodzie (27,6 do 28,2%), w Afryce Północnej (29,7 do 30,5%) oraz w Azji Południowo-Wschodniej i na Pacyfiku (12,7 do 13,6%). W regionie Azji Południowej stopa ta nie zmieniła się (9,9%) będąc jednocześnie najniższą wśród wymienionych regionów świata [ILO, 2015: 1, 6].

Jednakże jeszcze w 2014 roku stopa bezrobocia wśród młodych ludzi w wieku 15-24 lat przekraczała w dwóch trzecich z krajów europejskich 20%, a około 35,5% młodych ludzi szukało pracy przez okres dłuższy niż rok, czyli było długotrwale bezrobotnymi². Było to spowodowane między innymi tym, że kraje należące do Unii Europejskiej na tle innych rozwiniętych krajów w największym stopniu doświadczyły ujemnych skutków kryzysu gospodarczego, a wzrost stopy bezrobocia wśród młodych ludzi jest silnie skorelowany z pogorszeniem się koniunktury gospodarczej [ILO, 2010: 1; ILO, 2015: 6, 12-13, 15, 62].

W 2014 roku stopa bezrobocia wśród ludzi młodych w wieku 15-24 lat w UE była najwyższa w Hiszpanii (53,2%), Macedonii (53,1%), Grecji (52,4%), Chorwacji (45,5%), we Włoszech (42,7%), na Cyprze (36%) i w Portugalii (34,8%). Natomiast Niemcy (7,7%), Norwegia (7,9%), Szwajcaria (8,6%), Islandia (9,8%), Austria (10,3%) i Malta (11,8%) mogły poszczycić się najniższymi stopami bezrobocia wśród ludzi młodych. W Polsce wynosiła ona 23,9% w 2014 roku [Eurostat: <<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>> dostęp: 10.04.2016].

Jedną z głównych barier w zwiększaniu stopy zatrudnienia szczególnie młodych ludzi jest niedostateczny przyrost liczby miejsc pracy spowodowany zbyt niskim wzrostem gospodarczym, co jest bardziej widoczne w okresie kryzysu. Jak wskazuje się często w literaturze przedmiotu młodzi ludzie mogą być ostatni w kolejce do zatrudnienia w okresie poprawy koniunktury gospodarczej i pierwsi do zwolnienia w okresie pogorszenia. Jest to głównie spowodowane tym, że pracodawcy uważają, że koszt

² Przy definiowaniu bezrobocia długoterminowego zazwyczaj przyjmuje się okres poszukiwania pracy dłuższy niż 12 miesięcy.

zwolnienia pracownika młodszego i straty z utraty jego kapitału ludzkiego będą mniejsze niż pracownika starszego. Te niższe koszty zwolnienia młodego pracownika wynikają między innymi z tego, że organizacja większe środki pieniężne zainwestowała w rozwój bardziej już doświadczonej i dłużej zatrudnionej w niej osoby. Wpływają też na to przepisy o ochronie zatrudnienia.

Konsekwencją może być to, że coraz więcej młodych ludzi doświadcza na początku swej drogi zawodowej bezrobocia długoterminowego nie mogąc jednocześnie rozwijać swych kompetencji i zdobyć potrzebnego doświadczenia, aby nie być w jeszcze większym stopniu marginalizowanym na rynku pracy. Zwiększa się bowiem prawdopodobieństwo ponownego stania się bezrobotnym po powrocie do pracy a zmniejszają się szanse na uzyskanie dobrej pracy w dłuższym okresie. Pojawia się tak zwane zjawisko „naznaczenia”, gdyż wyniki badań pokazują, że młodzi ludzie zaczynający swoją drogę zawodową od długoterminowego bezrobocia w przyszłości będą prawdopodobnie gorzej opłacani i częściej bezrobotnymi.

Wiąże się to też z tym, że gdy ożywienie gospodarcze ponownie pojawia się pracodawcy zamiast zatrudniać młode osoby, które weszły już na rynek pracy i są długotrwale bezrobotne, mogą chętniej oferować pracę nowym absolwentom kończącym dopiero co szkołę. Dlatego też prawie dziesięć lat po rozpoczęciu światowego kryzysu gospodarczego w 2008 roku stopa bezrobocia wśród młodych ludzi w wieku 15-24 lat nie powróciła jeszcze do poziomu z 2007 roku, kiedy wynosiła 11,7%.

Kryzys powoduje bowiem wzrost bezrobocia szczególnie wśród pracowników łatwiejszych do zastąpienia, czyli głównie o niższych kwalifikacjach i to dotyczy właśnie w większym stopniu krajów rozwiniętych niż słabo rozwiniętych czy rozwijających się. Młodzi ludzie w regionach o niższych dochodach w mniejszym stopniu odczuwają skutki kryzysu, gdyż rzadziej są zatrudnieni na stałym etacie w przedsiębiorstwach i gdy zaczynają się zwolnienia w okresie spadku popytu globalnego dotyczą ich one w mniejszym stopniu. Młodzi ludzie w tych krajach częściej pracują na zasadach samozatrudnienia lub w nieformalnym sektorze [Gulcz, 2002: 41-45; ILO, 2010: 1-2, 19; 43, 57; ILO, 2015: 2, 15, 20; OECD, 2014: 83-85; Sosnowski, Wieczorek, 2007: 16-18; Sójka, 2014: 29, 31].

W konsekwencji pojawiają się różnego rodzaju negatywne społeczno-ekonomiczne skutki długotrwałego bezrobocia. Młodzi ludzie zaczynają oddalać się od rynku pracy, co zwiększa ryzyko pogłębienia się ubóstwa i wykluczenia społecznego wśród tej grupy pracowników. Pojawia się brak możliwości usamodzielnienia się ekonomicznego młodego człowieka, który jest związany między innymi z tym, że młody człowiek musi mieszkać ze swoimi rodzicami z powodu zbyt drogich kosztów zakupu mieszkania nawet na kredyt.

Długotrwałe bezrobocie u progu życia zawodowego wpływa także na system wartości młodych ludzi oraz ich stosunek do pracy i odpowiedzialności. Przede wszystkim nie widzą szans na awans społeczny i tracą chęć do zdobywania kwalifikacji i ich dalszego rozwoju. W ten sposób ich dotychczasowa wiedza się starzeje i marnotrawiony jest koszt ich dotychczasowej edukacji.

Dodatkowo, wzrost stopnia wykluczenia społecznego zwiększa zagrożenie dla rozwoju procesu demokratyzacji w danym kraju, gdyż w okresie wczesnej dorosłości

formułowane są poglądy na temat sposobów funkcjonowania społeczeństwa i przekonania polityczne. W konsekwencji mamy do czynienia ze zmianą kulturową w formie upowszechnienia się powyżej wskazanych postaw i motywacji wśród młodych ludzi [Gulcz, 2002: 64-65; Giuliano, Spilimbergo, 2014: 788; ILO, 2010: 1, 43, 54; ILO, 2015: 12-13; Sójka, 2014: 28, 31].

Jak pokazują wyniki badań P. Giuliano i A. Spilimbergo, w przypadku osoby, która przeszła kryzys gospodarczy w wieku od 18 do 25 lat, występuje większe prawdopodobieństwo, że będzie ona uważać, iż sukces w życiu jest spowodowany bardziej przypadkiem niż ciężką pracą oraz będzie wykazywać mniejsze zaufanie do instytucji publicznych i wspierać działania redystrybucyjne rządu [Giuliano, Spilimbergo, 2014: 787, 797-800]. Dlatego też jak piszą przykładowo specjaliści ILO „nie powinno się lekceważyć szkód poniesionych przez młodych ludzi, którzy doświadczyli długotrwałych okresów bezrobocia lub zostali zmuszeni do podjęcia mniej niż idealnych miejsc pracy w okresach niskiego zapotrzebowania na siłę roboczą” [ILO, 2015: 2].

W krajach, w których mamy do czynienia z za małą liczbą miejsc pracy dla młodych ludzi rozwiązaniem może być polityka przedsiębiorczości, której głównym celem jest ułatwianie najpierw tworzenia a potem rozwoju firm poprzez dostarczanie różnego rodzaju wsparcia w prowadzeniu działalności gospodarczej. Następną grupę barier w zwiększaniu stopnia partycypacji ludzi młodych w rynku pracy stanowią bowiem przeszkody w rozwoju przedsiębiorczości. Przy czym chodzi zarówno o wsparcie potencjalnych młodych przedsiębiorców, jak innych osób, które chcą prowadzić działalność gospodarczą, a przez to tworzyć miejsca pracy. Polityka usuwania barier w rozwoju przedsiębiorczości zalecana jest szczególnie mocno w przypadku krajów, które nie stać na prowadzenie bardzo rozbudowanej aktywnej polityki zatrudnienia. W krajach gdzie polityka przedsiębiorczości jest źle skonstruowana lub ograniczona do minimum, młodzi przedsiębiorcy mogą napotykać różnego rodzaju przeszkody w zakładaniu przedsiębiorstw, zwłaszcza w dostępie do kapitału finansowego, fizycznego i społecznego. Należy też prowadzić szkolenia w zakresie przedsiębiorczości dla młodzieży poszukującej możliwości samozatrudnienia i chcącej spróbować założyć własny biznes. Dobrym rozwiązaniem jest w tym wypadku również inkubator przedsiębiorczości.

Co więcej nie tylko w przypadku młodego człowieka, decyzja o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej nie musi być dobrowolna, ale wynikać niejako z przymusu spowodowanego brakiem możliwości znalezienia pracy na etacie lub narzucona przez pracodawcę. Pojawia się wówczas samozatrudnienie. Samozatrudnienie rozumiane jest jako świadczenie usług dla jednego zazwyczaj przedsiębiorcy w ramach prowadzonej jednoosobowej działalności gospodarczej. Osoba fizyczna może zarówno dobrowolnie, jak i pod przymusem zastępować umowę o pracę jednoosobową działalnością gospodarczą i świadczyć usługi na rzecz byłego pracodawcy lub jakiś innych kontrahentów. W tym drugim przypadku mamy samozatrudnienie niebędące przejawem przedsiębiorczości młodego człowieka, które tak naprawdę polega na wykonywaniu tych samych obowiązków co na etacie przy niższych kosztach ponoszonych przez pracodawcę [Bąk, 2009: 86; ILO, 2010: 54-55, 69; ILO, 2015: 61; Majewska, Samol: 2016: 95, 131; Sójka, 2014: 30].

BIEDA WŚRÓD PRACUJĄCYCH A POZIOM EDUKACJI I FORMA ZATRUDNIENIA

Kolejnym wyznacznikiem sytuacji młodych ludzi na rynku pracy w kraju rozwiniętym jest występowanie w większym stopniu niż u starszych zatrudnionych osób biedy wśród pracujących. Jednakże patrząc na to z perspektywy całej gospodarki światowej oczywiste jest, że bardziej biedni są młodzi ludzie w krajach rozwijających się i słabo rozwiniętych. Na poziomie globalnym prawie dwie trzecie młodzieży oraz ponad połowa dorosłych cierpi z powodu biedy wśród pracujących. Problem ten narasta także w okresie pogorszenia koniunktury gospodarczej.

Występowanie biedy wśród młodych pracowników ściśle związane jest z formą zatrudnienia. Różnego rodzaju bariery wejścia młodych ludzi na rynek pracy przekładają się na wzrost prawdopodobieństwa zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracy tymczasowej, na zasadach samozatrudnienia i pracy w gospodarce nieformalnej. Skutkuje to w przypadku młodych ludzi zazwyczaj otrzymywaniem niższego wynagrodzenia niż dorośli i mniejszym bezpieczeństwem socjalnym.

Ubóstwo dotyka pracowników niezależnie od wieku, jednak pracownicy znajdujący się na dalszych etapach cyklu życia są w mniejszym stopniu niż pracownicy młodzi narażeni na biedę. Młodzi pracownicy mają nie tylko większe problemy w znalezieniu w ogóle pracy, ale także godnie wynagradzanej i dającej im możliwość rozwoju społeczno-ekonomicznego. Jak podkreślają eksperci ILO wyniki badań różnych autorów wyraźnie pokazują, że w wypadku młodych ludzi występuje większe prawdopodobieństwo w porównaniu do starszych pracowników stania się ubogim pracującym. Dotyczy to zwłaszcza młodych ludzi pracujących w sektorze rolnym oraz tych, którzy przerywają edukację, np. w celu wspomoczenia finansowego rodziny.

Wielu biednych młodych pracujących kończy edukację na poziomie podstawowym i średnim. Istnienie biedy wśród młodych pracowników stanowi bowiem także rezultat tego, że wielu młodych ludzi wchodzi za wcześnie na rynek pracy nie z własnego wyboru, ale ze względu na konieczność pomocy swoim rodzinom (młodsze rodzeństwo, rodzice i dziadkowie, a nawet dalsi krewni), a także z powodu opieki nad własnymi dziećmi. Ponadto, młodym ludziom może brakować informacji o rynku pracy i nie mają oni doświadczenia w poszukiwaniu pracy. Gdy instytucje rynku pracy nie są dostatecznie efektywne w tym obszarze młody człowiek jest skazany na nieformalne metody pośrednictwa pracy, czyli poszukiwanie zatrudnienia przy pomocy rodziny i przyjaciół. Dodatkowo młodemu człowiekowi z wykształceniem wyższym przejście z edukacji do pierwszej pracy zajmuje średnio 9,1 miesiąca, czyli jedną trzecią czasu potrzebnego młodemu człowiekowi z wykształceniem podstawowym, który potrzebuje na to 29,1 miesiąca [Andrzejczak, 2014: 73; ILO, 2010: 3, 19, 23-24; 54; ILO, 2015: 2-3, 49, 66-67; Sójka, 2014: 30-31].

Przykładowo, jak wskazuje D. Grimshaw, średnia płaca młodych ludzi nie zwiększała się w ostatnich latach pomimo ich malejącego udziału w populacji w wieku produkcyjnym. Co więcej, poszerzyła się luka w wynagrodzeniach między starszymi i młodszymi pracownikami, co było też spowodowane tym, że w niektórych krajach młodzi ludzie otrzymują rekompensatę za pracę niższą od wynagrodzenia minimalne-

go. W przypadku młodych ludzi występuje bowiem wysokie ryzyko niskopłatnego zatrudnienia, które się niestety zwiększa, gdy młody człowiek jest kobietą.

Dlatego też może występować taka sytuacja, że większość miejsc pracy o niskich płacach jest obsadzona przez młodych ludzi w danym kraju. Skutkiem jest spadek siły nabywczej młodych ludzi i pogłębienie się ubóstwa tej grupy pracowników. Należy jednak pamiętać, że różnice w wynagrodzeniach między starszymi i młodszymi pracownikami na korzyść tej pierwszej grupy zawsze będą występować. Zgodnie z teorią ekonomii wiek, wykształcenie i doświadczenie na rynku pracy powinny określać produktywność, a zatem i wysokość wynagrodzenia. Chodzi jednak o to, aby godziwie wynagradzać w stosunku do wartości wykonywanej pracy [Grimshaw, 2014: V, 1-3, 6, 47].

Ryzyko wzrostu ubóstwa wśród młodych pracowników rośnie też w sytuacji, gdy ich rodzice są biedni, co wyjaśnia teoria błędnego koła ubóstwa. Zgodnie z nią „bieda rodzi biedę”. Jak wyjaśnia w swojej pracy S. Pastuszka „błędne koło zaczyna się i kończy na niskim poziomie dochodów, niskiej sile nabywczej, niskim popycie na nowe inwestycje, wykorzystaniu gorszych urzędzeń wytwórczych zatrudnieniu pracowników o niższych kwalifikacjach, niskiej wydajności pracy” [Pastuszka, 2014: 11]. Bez wdrożenia polityki do walki z ubóstwem nie jest możliwe przerwanie tego mechanizmu kumulujących się zjawisk i samowzmacniających się sprzężeń zwrotnych.

Ponadto, zdaniem badaczy tej problematyki im biedniejsi rodzice, tym bardziej prawdopodobne jest to, że ich dzieci będą bezrobotne lub będą pracować na niżej płatnych stanowiskach i w gorszych warunkach pracy. Młodzi ludzie z biednych gospodarstw domowych doświadczają większej liczby strukturalnych barier wejścia na rynek pracy niż młodzież z gospodarstw domowych o średnich dochodach. Co więcej, zwłaszcza w krajach rozwijających się młodzi ludzie częściej podejmują się nieodpłatnej pracy w domu lub w ich przedsiębiorstwie rodzinnym. Dopiero później zaczynają otrzymywać dochody jako pracujący na własny rachunek. Dlatego też bardziej mobilni młodzi ludzie i o wyższym poziomie wykształcenia chcąc się wyrwać z pułapki ubóstwa przenoszą się do regionów świata dających im lepsze perspektywy pracy i płacy. Jak widać działa tutaj **błędne koło ubóstwa**, w którym młodzi ludzie są uwięzieni świadcząc pracę o niskiej wydajności, a zatem i nisko wynagradzaną, co sprawia, że przerywają edukację. W tej sytuacji niskopłatna praca może zostać przekazana z pokolenia na pokolenie, jeżeli ich dzieci także opuszczają szkołę zbyt wcześnie ze względów ekonomicznych [Pastuszka, 2014: 11-12; ILO, 2010: 21-25].

Gdyby młodzi ludzie znajdujący się w pułapce ubóstwa mogli kontynuować edukację ich przyszłe zarobki prawdopodobnie byłyby większe w przyszłości. Jak podkreśla J. Orczyk, wynagrodzenia wyżej wykwalifikowanych pracowników nawet, gdy świadczyli pracę niewymagającą tego rodzaju wykształcenia były wyższe od osób posiadających wyłącznie odpowiednie kwalifikacje [2014, 55]. Jednakże nadal zbyt wiele młodzieży jest wyłączonej z systemu edukacji, co obniża ich szansę na rynku pracy. Stopa bezrobocia obniża się bowiem wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Co więcej, w krajach rozwiniętych wykształcenie wyższe z reguły nie tylko zmniejsza ryzyko bezrobocia, ale również zwiększa szansę na uzyskanie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony.

Natomiast w krajach rozwijających się, w których rozmiary podaży na rynku pracy młodych ludzi posiadających wyższe wykształcenie przewyższają popyt na ich usługi, stopa bezrobocia wcale nie musi maleć wraz z poziomem edukacji siły roboczej. Większa stopa bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem nie tylko w tych krajach i ich relatywnie niższe zarobki wynikają z tego, że poziom technologiczny struktury produkcji tych gospodarek jest niższy, gdyż dominują branże surowcochłonne i pracochłonne oraz usługi turystyczne. W gospodarkach tych zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników pozostaje ograniczone i nie wprowadzane są jak na razie innowacje oszczędzające pracę. W takich krajach murarz będzie zarabiał więcej niż nauczyciel. Wówczas dobrze wykształceni młodzi ludzie opuszczają swoje kraje w poszukiwaniu w ogóle pracy lub lepiej płatnej, co stanowi często wynik selektywnej polityki migracyjnej krajów bardziej rozwiniętych [Andrzejczak, 2014, 72-73; ILO,2010: 21, 24-25; ILO,2015: 2-3, 34; Sójka, 2014: 29-30].

Ważnym problemem w przypadku sytuacji młodych ludzi na rynku pracy jest też wspomniana już wyżej forma ich zatrudnienia. Godna praca, jak wyjaśniają specjaliści ILO, może oznaczać co innego w zależności od poziomu gospodarczego i kultury narodowej danego kraju. Obecnie znalezienie przez młodego człowieka pracy na czas nieokreślony staje się coraz trudniejsze we wszystkich regionach świata, w tym w krajach rozwiniętych. Jednak ich zdaniem młody człowiek wychowany w Europie nadal może oczekiwać znalezienia pracy w formie spisanej umowy o pracę na czas dłuższy niż rok, uzyskania płatnego urlopu wypoczynkowego i ubezpieczenia zdrowotnego oraz ubezpieczenia od bezrobocia w przypadku utraty pracy. Ten stan rzeczy odróżnia go od sytuacji młodego człowieka w krajach o niskich dochodach [ILO, 2015: 35]

We wszystkich krajach świata młodzi ludzie chcą być zatrudnieni na posadach, które zapewnią im wysokość wynagrodzenia dostosowaną do wniesionego wkładu oraz dobre warunki pracy. Wraz ze spadkiem poziomu absolutnego ubóstwa i wzrostem poziomu wykształcenia rosną oczekiwania pracowników i otrzymywane wynagrodzenia. Sprawia to, że młodzi ludzie nie chcą już akceptować nieatrakcyjnych i nieuczciwych ofert pracy. Zwłaszcza absolwenci szkół wyższych pochodzący z gospodarstw domowych o średnich dochodach zaczynają wykazywać większą selektywność odnośnie do oferowanych im ofert pracy, także dlatego, iż mogą sobie pozwolić na bycie bezrobotnym przez pewien okres czasu. W krajach rozwiniętych rodzina może bowiem częściej niż w krajach rozwijających się czy słabo rozwiniętych wspierać ekonomicznie młodych ludzi poszukujących dłużej pracy [ILO,2010: 19; ILO,2015: 2-3, 34].

W krajach rozwiniętych stale rosnący poziom wykształcenia młodych ludzi stanowi główną przyczynę spadku ich aktywności zawodowej. To, że coraz więcej młodych ludzi kształci się na poziomie średnim i wyższym należy jednak traktować jako zjawisko pozytywne, bo dostęp do edukacji stanowi nadal ważne kryterium segmentacji rynku pracy pod względem otrzymywanych wynagrodzeń i warunków pracy zwłaszcza na późniejszych etapach cyklu życia pracownika [ILO,2015: 2-3, 26]. W ciągu dwudziestu lat między 1991 a 2014 rokiem liczba aktywnych zawodowo młodych ludzi spadła o 29,9 mln, podczas gdy ogólna populacja młodzieży wzrosła o 185 mln. W rezultacie stopa zatrudnienia młodych ludzi spadła znacząco o 11,6 punktów procentowych z 59% do 47,3% w tym okresie. Zdaniem specjalistów ILO jest to jeden z po-

wodów, dla których stopy bezrobocia młodych ludzi są wyższe w krajach o średnich dochodach niż w krajach o niskich dochodach. Przykładowo, w 2014 roku stopa bezrobocia wśród ludzi młodych w wieku 15-24 lat w krajach o wysokich dochodach wynosiła 16,1% a w krajach o niskich dochodach 9,6% [ILO, 2015: 29].

Dualistyczna struktura rynku pracy przejawia się także w często występującej segmentacji osób zatrudnionych na tak zwanych pracowników rdzenia i pracowników brzegowych lub peryferyjnych. Ten podział można odnieść zarówno do przedsiębiorstwa, jak i całego rynku pracy. W przypadku młodych ludzi w niektórych krajach rozwiniętych mamy bowiem do czynienia nie tyle z wysokim długookresowym bezrobociem, ale z występowaniem niepełnego zatrudnienia ukrytego w przymusowym samozatrudnieniu i pracy tymczasowej lub niepełnym wymiarze czasu pracy a nawet pracy w szarej strefie.

Pracownicy brzegowi to zazwyczaj osoby, które stosunkowo łatwo można zastąpić ze względu na ich wiedzę i kwalifikacje, a zatem znowu głównie ludzie młodzi. Pracownicy brzegowi mogą nie mieć wytyczonej ścieżki kariery zawodowej, otrzymywać niższe wynagrodzenie niż w grupie pracowników rdzenia oraz mniejsze są inwestycje pracodawcy w ich rozwój. Popyt na pracowników brzegowych jest uzależniony od zapotrzebowania na produkty przedsiębiorstwa, a zatem ich rotacja jest także powiązana z wahaniami koniunktury gospodarczej.

Jak pisze A. Poczowski, pracownicy brzegowi stanowią płynną część załogi w przeciwieństwie do pracowników rdzenia, którzy konstytuują stabilny segment zatrudnienia. Pracownicy brzegowi świadczą pracę często jako zatrudnieni w ramach *leasingu* pracowniczego (pracownicy tymczasowi), samozatrudnieni, telepracownicy, zatrudnieni w oparciu o krótkoterminowe kontrakty czy dzieląc stanowisko pracy lub etat. Biedni pracujący na posegmentowanym rynku pracy są to właśnie głównie pracownicy brzegowi, którzy pracują nie z własnego wyboru jako samozatrudnieni, tymczasowo, w niepełnym wymiarze czasu pracy lub w szarej strefie i to zwłaszcza na obszarach wiejskich. Zagrożenie wystąpieniem ubóstwa wśród pracujących rośnie także, gdy młody człowiek otrzymuje wynagrodzenie niższe od jego produktywności oraz nie ma dostępu do taniego rynku wynajmu w miejskich obszarach, co często łączy się z nieefektywnie prowadzoną polityką mieszkalnictwa [ILO, 2015: 1-2, 29; Majewska, 2014: 100-101; Majewska, Samol: 2016: 74-76; 95; Poczowski, 1994: 19].

Należy także podkreślić, że wybranie przez młodego człowieka zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy lub pracy tymczasowej może być spowodowane chęcią łączenia nauki ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego, co jest coraz częstszym zjawiskiem w krajach rozwiniętych. Jak podkreślają specjaliści ILO w krajach rozwiniętych trzeba się liczyć z tym, że większość młodych ludzi w wieku 15-29 lat pozostanie w szkole łącząc lub nie edukację z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przydatna może być też praca przerywana w celu odbycia szkolenia lub praca tymczasowa, która pozwala zdobyć pierwsze doświadczenie na rynku pracy. Dlatego też w krajach rozwiniętych coraz więcej młodych ludzi wybiera elastyczne formy zatrudnienia w połączeniu z edukacją. Elastyczne formy zatrudnienia traktowane są bowiem jako skuteczne narzędzie jednoczesnego zdobywania wiedzy i doświadczenia zawodowego [ILO, 2015: 1-2, 37; Majewska, Samol: 88].

UPRZEDZENIA W STOSUNKU DO MŁODYCH Kobiet CHCĄCYCH PRACOWAĆ

Nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jak podaje przykładowo WEF (2015: 31) występują w większości krajów świata. Wynagrodzenie kobiet jest średnio od 10 do 30% niższe niż mężczyzn. Jest to także związane z tym, że kobiety częściej niż mężczyźni mają przerwy w pracy lub nie mogą pracować tak ciężko, aby rozwijać swoją karierę, ponieważ muszą lub chcą dbać o dzieci i inne zależne od nich osoby. Stąd, kobiety częściej niż mężczyźni są zmuszone do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy lub do wyboru gorzej opłacanej pracy tymczasowej. Dlatego przedstawiciele WEF postulują zwiększenie działań w zakresie wspierania młodych kobiet, które chcą zakładać własne biznesy i utrzymanie parytetów w służbach publicznych [WEF, 2015:44].

Jednakże w ostatnich czasach sytuacja kobiet na rynku pracy nie tylko w krajach rozwiniętych poprawiła się głównie z powodu starzenia się siły roboczej. W wielu krajach rozwiniętych wpływ na to miała też od dłuższego czasu prowadzona polityka państwa nastawiona na walkę z dyskryminacją kobiet w różnych sferach życia społeczno-gospodarczego. Dobrym przykładem są tutaj działania podejmowane przez UE. Nie zmienia to nadal faktu, że młode kobiety mają więcej trudności niż młodzi mężczyźni w znalezieniu pracy, co dotyczy jednak w większym stopniu krajów znajdujących się na niższych poziomach rozwoju gospodarczego i o niesprzyjającej zatrudnieniu kobiet kulturze narodowej jak to ma miejsce przykładowo na Bliskim Wschodzie.

Jak podkreślają specjaliści ILO pozornie niższe stopy bezrobocia w niektórych krajach mogą wynikać z tego, że kobiety często nawet nie starają się znaleźć zatrudnienia lub opuszczają rynek pracy z powodu zniechęcenia. Zniechęcenie kobiet może stanowić rezultat tego, że jeśli znajdą pracę to jest ona niżej wynagradzana, o mniejszym bezpieczeństwie zatrudnienia, w niepełnym wymiarze czasu pracy lub wymagająca niższych kwalifikacji niż posiadają. Kobiety także częściej niż mężczyźni są narażone na pracę w szarej strefie. W najgorszej sytuacji są kobiety wychowujące samotnie dzieci.

Utrzymująca się luka w wynagrodzeniach kobiet w stosunku do mężczyzn w krajach rozwiniętych stanowi też konsekwencję tego, że kobiety pracują głównie w sektorach o niższych średnich wynagrodzeniach. Zalicza się do nich między innymi ochronę zdrowia i opiekę społeczną, edukację i inne usługi oraz rolnictwo. W związku z tym powinno się zachęcać kobiety do studiowania innych kierunków niż tylko tych stereotypowo uważanych za bardziej odpowiednie dla płci żeńskiej. Można ufundować stypendia dla młodych kobiet chcących na przykład zostać inżynierkami czy fizykami jądrowymi.

Wszystko to łącznie sprawia, że w przypadku pracujących kobiet prawdopodobieństwo życia w ubóstwie jest wyższe niż dla zatrudnionych mężczyzn oraz może pojawić się niebezpieczeństwo uzależnienia się kobiet od dochodów otrzymywanych z pomocy publicznej, ponieważ wobec trudności napotykanym na rynku pracy rezygnują one z jej poszukiwania lub podjęcia [ILO,2010: 5, 21; ILO,2015: 7, 34; ILO, 2016: 23; Majewska, 2014: 92-93].

W przypadku młodych kobiet ważnym czynnikiem determinującym niższą stopę ich zatrudnienia i mniejsze zarobki za porównywalną pracę, obok braku dostępu do edukacji i niższego jej poziomu, mogą być też czynniki społeczno-kulturowe, które generują powstawanie krzywdzących stereotypów odnośnie do kobiety pracownika lub są związane z przyjętymi rolami społecznymi pełnionymi przez kobietę w danym kraju lub regionie geograficznym. Kobiety mogą być bowiem uważane za gorszych pracowników niż mężczyźni w tym samym wieku tylko z powodu przyjętych w danej społeczności założeń i przekonań, które przez członków tej społeczności uznawane są za oczywiste i nie wymagają żadnego racjonalnego wytłumaczenia. Takim częstym przekonaniem czy założeniem jest pogląd, że kobieta najlepiej sprawdza się w domu wychowując dzieci i stanowi to dla niej spełnienie jej marzeń oraz że jest mniej uzdolniona w naukach ścisłych. W krajach, gdzie tego typu stereotypy są żywe dominuje przeważnie tradycyjny model rodziny stanowiący przeciwieństwo modelu partnerskiego, gdzie występuje dzielenie się obowiązkami. W krajach, gdzie dominuje model tradycyjny mamy na ogół niższe stopy partycypacji kobiet w rynku pracy [ILO, 2015: 13, 34; Majewska, 2014: 96-98].

W celu zmniejszenia dyskryminacji nie tylko młodych kobiet na rynku pracy zaleca się zwłaszcza wprowadzanie odpowiedniego ustawodawstwa mającego na celu zapewnienie równych szans i równego traktowania ze względu na wiek i płeć. Prawodawstwo to przede wszystkim musi gwarantować, że wiek i płeć nie mogą być powodem nie przyjęcia do pracy, zwolnienia i odmowy szkolenia. Użyteczne są też kampanie informacyjne finansowane przez rząd, których celem powinno być promowanie zatrudniania młodych osób w godziwych warunkach oraz szkolenie ich. W kampaniach tych powinno się podkreślać, że w ten sposób budujemy lepszą przyszłość i zwiększamy dobrobyt nas wszystkich. Powinno się także w mediach publicznych zwracać uwagę na przedstawiany wizerunek kobiet, aby nie wpływał negatywnie na postrzeganie kobiety jako pracownika.

W przypadku zatrudniania młodych kobiet pracodawcy mogą też obawiać się, że będą one miały dzieci a przez to obniżą swoją efektywność. Dlatego ważne jest, aby państwo stworzyło szeroko dostępne systemy opieki przedszkolnej i różnych innych zastępczych form opieki nad dzieckiem oraz je subsydiowało. Mogą to być między innymi przedszkola rodzicielskie, przedszkola pracownicze, finansowanie prac opiekuńcze do dziecka, tworzenie dziennych centrów opieki nad dziećmi czy centrów wolnego czasu. Chodzi też o dostosowanie godzin otwarcia żłobków i przedszkoli do potrzeb pracujących osób. Ponownie pomocne są w tym wypadku elastyczne formy zatrudnienia, które pozwalają godzić pracę z obowiązkami rodzinnymi i nauką. Należy bowiem też pamiętać o programach kontynuowania kształcenia i nauki zawodu dla młodych kobiet i to zwłaszcza tych, które wcześniej urodziły dzieci.

Postuluje się również w sytuacji dyskryminacji na rynku pracy samotnych matek co do otrzymywanych zarobków wzrost wysokości ich dochodów w postaci zasiłków rodzinnych. Przy czym chodzi głównie o zasiłki o charakterze celowym jak dotacje do usług mieszkaniowych, edukacyjnych czy zdrowotnych, zapewnienie dzieciom dożywiania oraz rozwój medycyny przedszkolnej i szkolnej [ILO, 2016: 23; Majewska, 2014: 110-111; Majewska, Samol, 2016: 62-63].

PODSUMOWANIE

Rozważania przeprowadzone w niniejszym opracowaniu uwypukliły główne problemy ludzi młodych związane z ich przejściem z nauki do zatrudnienia jakie napotykają oni chcąc stać się częścią rynku pracy. Reasumując na rynkach pracy krajów rozwiniętych mamy do czynienia z następującymi najważniejszymi barierami w zatrudnianiu młodych ludzi:

- Niedostosowanie systemów edukacji do potrzeb rynku pracy i za mała współpraca rządu, przedsiębiorców i przedstawicieli edukacji w planowaniu profilu kompetencji przyszłych pracowników;
- Zbyt niski poziom edukacji i niewłaściwy wybór kierunków edukacji przez młodego człowieka, co w perspektywie dłuższego okresu przekłada się na mniejszą stabilność zatrudnienia i wysokość otrzymywanych wynagrodzeń oraz brak wiary, że skończenie studiów oznacza lepsze perspektywy na rynku pracy i w życiu;
- Spadek zapotrzebowania na młodych pracowników wywołany kryzysem gospodarczym powodujący bezrobocie długoterminowe z jego negatywnymi konsekwencjami ekonomiczno-społecznymi;
- Bieda rodzin, w których dorastają młodzi ludzie oraz brak lub niski poziom wykształcenia rodziców lub bliskich krewnych mogący utrzymywać błędne koło ubóstwa, gdyż młodzi ludzie rezygnują z edukacji, albo naśladując styl życia rodziców lub bliskich krewnych albo są do tego zmuszeni, gdyż chcą wspomagać finansowo swoje rodziny;
- Nieodpowiednio skonstruowana polityka przedsiębiorczości oraz zmuszanie młodych ludzi do przechodzenia na samozatrudnienie, co zniechęca ich do rozwoju własnej działalności gospodarczej w przyszłości;
- Stereotypy co do płci w przypadku młodych kobiet i kultura narodowa utrudniająca kobietom najpierw edukację, a potem podjęcie pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Andrzejczak A., 2014, Społeczna odpowiedzialność uczelni za kształcenie dla rynku pracy [w:] Wybrane problemy współczesnego rynku pracy, red. R. Kamiński, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Poznań.
- Arczewska M., 2008, Uwarunkowania i możliwości wprowadzenia w Polsce polityki flexicurity jako koncepcji poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych i bezrobotnych [w:] Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia, red. C. Sadowska-Snarska, wyd. Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Bąk E., 2009, Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy, C.H. Beck, Warszawa.
- Chlivickas E., 2006, Development of the potential of human resources in the context of globalisation and administrative reform, Public Administration, NUMBER 10.
- Crowley L., Jones K., Cominetti N., Gulliford J., 2013, *International lessons: Youth unemployment in the global context*, The Work Foundation, Part of Lancaster University, Lancaster.
- Drucker P. F., 2000, *Zarządzanie w XXI wieku*, MUZA SA, Warszawa.
- Drucker P., 1995, *Zarządzanie w czasach burzliwych*, Czytelnik, Kraków.
- Eurostat [online], <<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>> [dostęp: 11.07.2015].
- Giuliano P., Spilimbergo A., 2014, *Growing up in a recession*, Review of Economic Studies, NUMBER 81, doi:10.1093/restud/rdt040.

- Głogosz D., 2008, Rola reprezentacji pracowniczych w realizacji działań na rzecz równowagi pracą-zycie. Doświadczenia krajów UE [w:] *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, red. C. Sadowska-Snarska, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Grimshaw, D. 2014. At work but earning less: Trends in decent pay and minimum wages for young people, Employment Working Paper, NUMBER 162.
- Gulcz M., 2002, *Ekonomia*, cz. II: *Makroekonomia*, Ars boni et aequi, Poznań.
- International Labour Organization (ILO), 2010, Global employment trends for youth, Special issue on the impact of the global economic crisis on youth, International Labour Office, Geneva.
- International Labour Organization (ILO), 2013, *Global employment trends for youth 2013, A generation at risk*, International Labour Office, Geneva.
- International Labour Organization (ILO), 2015, Global employment trends for youth 2015, Scaling up investments in decent jobs for youth, International Labour Office, Geneva.
- International Labour Organization (ILO), 2016, *World Employment and Social Outlook: Trends 2016*, International Labour Office, Geneva.
- Jantón-Drozdowska E., Majewska-Bator M., 2009, Kapitał intelektualny w gospodarce opartej na wiedzy [w:] *Rynki przesyłu i przetwarzania informacji – Stan obecny i perspektywy rozwoju*, Część I., Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, NUMBER 544, Ekonomiczne Problemy Usług, NUMBER 35.
- Majewska M., 2014, Rynek pracy a sytuacja kobiet wychowujących dzieci w Polsce [w:] *Wybrane problemy współczesnego rynku pracy*, red. R. Kamiński, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Poznań.
- Majewska M., Samol S., 2016, *Rozwój elastycznego rynku pracy: uwarunkowania prawno-ekonomiczne*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań.
- Majewska-Bator M., 2010, *Rozwój endogenicznej przewagi w handlu międzynarodowym a proces zmniejszania luki technologicznej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. A. Mickiewicza, Poznań.
- Manpower Group 2014, *The Talent Shortage Continues: How the Ever Changing Role of HR Can Bridge the Gap* [online], <http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/manpowergroup-en/home/thought-leadership/research-insights/talent-shortage-2015/?WCM_Page.ResetAll=TRUE> [dostęp: 16.05.2016].
- Mourshed M., Patel J., Suder J., 2014, *Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work*, McKinsey Center for Government.
- Orczyk J., Nadwyżka wykształcenia – realny problem czy potencjalna korzyść? [w:] *Wybrane problemy współczesnego rynku pracy*, red. R. Kamiński, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Poznań.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), 2014, *Economic Surveys: Poland 2014*, OECD Better Policies for Better Lives, OECD Publishing.
- Pastuszka S. 2014, Interwencjonizm czy liberalizacja w polityce regionalnej? *Gospodarka Narodowa*, NUMER 6.
- Pocztownski A., 1994, Nietypowe formy zatrudnienia w rozwiązywaniu problemu bezrobocia, *Gospodarka Narodowa*, NUMER 9.
- Sosnowski M., Wieczorek L., 2007, *Skazani na rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
- Sójka J., Bezrobocie młodych ludzi jako doświadczenie pokoleniowe [w:] *Wybrane problemy współczesnego rynku pracy*, red. R. Kamiński, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Poznań.
- United Nations (UN), 2014, *A concise report on the world population situation in 2014*, Economic & Social Affairs, Department of Economic and Social Affairs, New York.
- World Economic Forum (WEF), 2010, *Stimulating Economies through Fostering Talent Mobility*, Prepared in collaboration with The Boston Consulting Group, Geneva.
- World Economic Forum (WEF), 2015, *New Vision for Education. Unlocking the Potential of Technology*, Industry Agenda, Prepared in collaboration with The Boston Consulting Group, Geneva 2015.
- World Economic Forum (WEF), 2015, *The Global Gender Gap Report*, Geneva.

Streszczenie

Celem niniejszego opracowania było omówienie barier w zatrudnianiu młodych ludzi w krajach rozwiniętych. Przyjętą w opracowaniu metodą badawczą była meta-

analiza wyników badań różnych autorów i instytucji międzynarodowych nad problematyką zwiększania stopy partycypacji ludzi młodych w rynku pracy. Dlatego też scharakteryzowano sytuację młodych ludzi na rynku pracy w krajach rozwiniętych, gdyż to pomaga w identyfikacji barier w zatrudnianiu, jakie napotykają oni chcąc przejść z nauki do pracy i w pierwszym okresie rozwoju doświadczeń zawodowych. Przedstawiono również możliwe sposoby zmniejszania barier w zatrudnianiu młodych ludzi, które są zalecane w literaturze przedmiotu. W zakończeniu podsumowano wyniki badań wymieniając najważniejsze bariery w zatrudnianiu ludzi młodych na rynkach pracy krajów rozwiniętych.

Słowa kluczowe: rynek pracy, bariery w zatrudnianiu młodych ludzi.

The barriers to the young people employment in developed countries

Summary

The aim of the paper was to discuss the barriers to the employment of young people in developed countries. The research method that was applied was a theoretical analysis of the scientific works and reports in the field of employment trends for young people on the labour market. Therefore, it was characterized the situation of young people on the labor market in developed countries, because it helps to identify the barriers to employment in the case of young people wishing to pass from school to work and in the first period of their work experience. The possible ways of reducing barriers to the employment of young people are also suggested. At the end of the paper is presented a summary in the form of a list of the most important barriers to the employment of young people in developed countries.

Key words: labour market, barriers to youth employment.

Dominika Krochmal¹
Agnieszka Szydło²
Małgorzata Górka³

Aktywność ludzi młodych na rynku pracy

WSTĘP

Wraz z rozwojem intelektualnym człowieka rodzą się w nim pierwsze plany życiowe, cele i marzenia, których nawet może być nieświadomy. Aspiracje osoby rozwijają się podczas całego życia. Wraz z wiekiem stają się one bardziej wartościowe, sprecyzowane, skonkretyzowane. Wszelkie aspiracje wpływają na kształtowanie rozwoju osobowościowego jednostki, mają ścisły związek z rozwojem życia towarzyskiego osoby, z poznawaniem nowych ludzi, tworzeniem znajomości. To z kolei wiąże się z potrzebą posiadania określonych przedmiotów, rozwojem statusu materialnego, co za tym idzie - praca. Takim jednym z pierwszych ważniejszych celów w życiu młodego człowieka jest zdobycie wymarzonej pracy. Można powiedzieć, że praca ludzka zajmuje priorytetowe miejsce wśród wartości świata teraźniejszego. Stanowi ona bowiem istotny wyznacznik statusu społecznego. Zatrudnienie jako rodzaj aktywności właściwej dla osoby w wieku produkcyjnym jest źródłem dochodu, a także organizuje życie człowieka, precyzuje ilość czasu wolnego, który osoba ma do wykorzystania na relaks lub rozrywkę. Praca daje poczucie stabilizacji materialnej, a także wyznacza rolę człowieka w życiu społecznym. Dla młodej osoby dobra praca pozwala rozwijać się w określonym zawodzie, jak i polepszyć sytuację materialną. Etap, w którym młodzi ludzie spotykają się z realiami znalezienia pierwszej w życiu pracy jest momentem, w którym okazuje się, że trzeba włożyć wiele wysiłku i własnej inicjatywy, żeby osiągnąć założony cel, którym jest rozpoczęcie pracy. Proces ten składa się z wielu czynników, ponieważ do zdobycia jej, młody człowiek potrzebuje nie tylko odpowiedniego wykształcenia, indywidualnych umiejętności, czy doświadczenia zawodowego, ale w większej mierze uwarunkowane jest to między innymi od sytuacji gospodarczej i społecznej panującej na rynku pracy. Wciąż zmieniająca się sytuacja na rynku pracy sprawia, że młodzież jest coraz bardziej zaniepokojona swoją przyszłością zawodową. Nie wie, czy po ukończeniu wybranego kierunku studiów, który wydawał się przyszłościowy, taki pozostanie, gdy zakończy edukację.

¹ Krochmal Dominika, Studenckie Koło Naukowe Ekonomistów, Zakład Towaroznawstwa, Instytut Gospodarki i Polityki Społecznej, PWSZ im. Stanisława Pignonia w Krośnie

² Szydło Agnieszka, Studenckie Koło Naukowe Ekonomistów, Zakład Towaroznawstwa, Instytut Gospodarki i Polityki Społecznej, PWSZ im. Stanisława Pignonia w Krośnie

³ Dr inż. Małgorzata Górka, Opiekun naukowy Studenckiego Koła Naukowego Ekonomistów, Zakład Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich, Instytut Gospodarki i Polityki Społecznej, PWSZ im. Stanisława Pignonia w Krośnie

W literaturze naukowej coraz silniej uwidacznia się tematyka bezrobocia osób młodych i determinant ich wchodzenia na rynek pracy [Chłóń-Domińczak i Strawiński, 2014]. Między innymi spowodowane to jest zjawisko kryzysem oraz spowolnieniem gospodarczym po 2008 roku.

Aktywność ludzi młodych na rynku młodych ograniczona jest wieloma determinantami m.in. ekonomicznymi, politycznymi, a także m zmianami demograficznymi w liczbie młodych wkraczających na rynek pracy. Dzięki postępującym procesowi globalizacji wiele krajów otworzyło swój rynek pracy, podnosząc konkurencyjność przedsiębiorstw oraz promując mobilność pracowników.

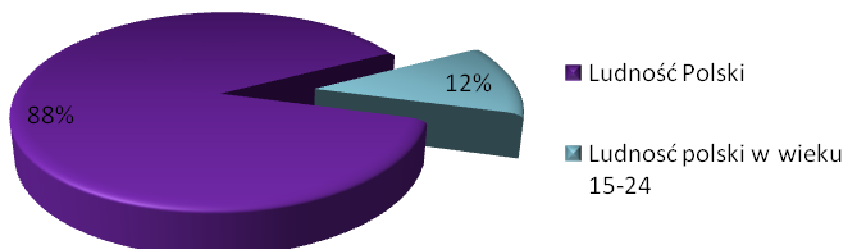
Celem pracy było określenie aktywności zawodowej młodzieży na rynku pracy w województwie podkarpackim na tle kraju i Unii Europejskiej poprzez analizę standardowych wskaźników jakimi są stopa bezrobocia, wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej, oraz aktywności na rynku pracy ludzi młodych w oparciu o dane statystyczne. W pracy przedstawiono również czynniki utrudniające podjęcie pracy przez młodego człowieka, jak i te które wpływają pozytywnie i zachęcają do rozpoczęcia aktywności zawodowej, a także charakterystykę bezrobocia wśród osób młodych w Unii Europejskiej. Zasadniczym źródłem informacji wykorzystywanych w publikacji były dane Głównego Urzędu Statystycznego oraz statystyki pochodzące z powiatowych urzędów pracy. Ponadto podstawowe wskaźniki rynku pracy w zakresie aktywności zawodowej osób młodych były uzyskiwane w oparciu o wyniki raportów BDL oraz Eurostat.

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA MŁODYCH UCZESTNIKÓW RYNKU PRACY

Dzisiejszy świat stał się miejscem, w którym najbardziej ceni się chęć rywalizacji interpersonalnej, umiejętności, kompetencje, które wymagają nie małych wysiłków i ciągłego samodoskonalenia. A więc podjęcie własnych starań i własna inicjatywa, chęć do zmian, mobilność mają dużo większe znaczenie w obecnej sytuacji na rynku pracy. Od kandydata na pracownika oczekuje się kreatywności, inwencji, otwartości na wszelkie problemy, pewności siebie, umiejętności interpersonalnych. Obecnie tylko nieliczni kandydaci znajdują pracę- brak odpowiedniego doświadczenia praktycznego, zbyt ogólna wiedza, to powody dla których niewielu pracodawców decyduje się na zatrudnienie młodej osoby. Gwarancji zatrudnienia nie daje nawet ukończenie studiów i zdobycie zawodu pożądanego na rynku pracy. Biorąc pod uwagę wciąż zmieniającą się sytuację na rynku pracy, zmieniające się wymagania i kwalifikację, jedynie nieustanne doszktałanie pozwoli młodym ludziom utrzymać się na rynku pracy.

Przy analizie sytuacji ludzi młodych na rynku pracy warto przytoczyć znaczenie takich terminów jak: ludność w wieku produkcyjnym, zasoby siły roboczej, wskaźnik zatrudnienia, wskaźnik aktywności zawodowej, bezrobocie czy stopa bezrobocia. Ludność w wieku produkcyjnym; w Polsce oznacza zbiorowość osób w wieku od 18 do 60 roku życia- kobiety i od 18 do 65 roku życia- mężczyźni.

Wykres 1. Ludność w wieku 15-24 na tle całej ludności Polski



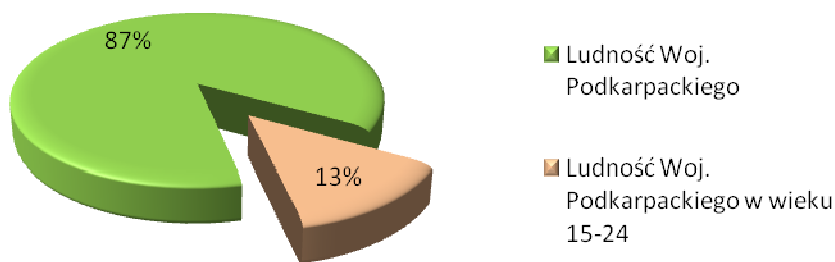
Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie wyników BDL (2014), GUS.

Powyższy wykres przedstawia kształtowanie się ludności Polski w wieku 15-24 lat na tle ogółu społeczeństwa Polski. Ludność Polski w wymienionym przedziale wiekowym stanowiła 12% ogółu ludności kraju [Jarosz, 2004: s. 187].

Zbiorowość pracujących młodych osób jest zróżnicowana pod względem wieku, dlatego w pracy przyjęto grupę wiekową 15-24 lata według podziału dostępnego w banku danych lokalnych. Ludność województwa podkarpackiego w wieku 15-24 lat stanowiła 13% ogółu ludności województwa (wykres 2).

Zasoby siły roboczej (aktywne zawodowo) obejmują wszystkich, którzy pracują (wykonują jakiś zawód) lub wyrażają chęć podjęcia pracy i są w stanie podjąć pracę [Jarosz, 2004: s. 187]. Innymi słowy pracujący i bezrobotni tworzą razem populację aktywnych zawodowo. Aktywni zawodowo w wieku 15-24 lat w województwie podkarpackim na tle Polski przedstawia wykres 3.

Wykres 2. Ludność w wieku 15-24 na tle całej ludności woj. podkarpackiego

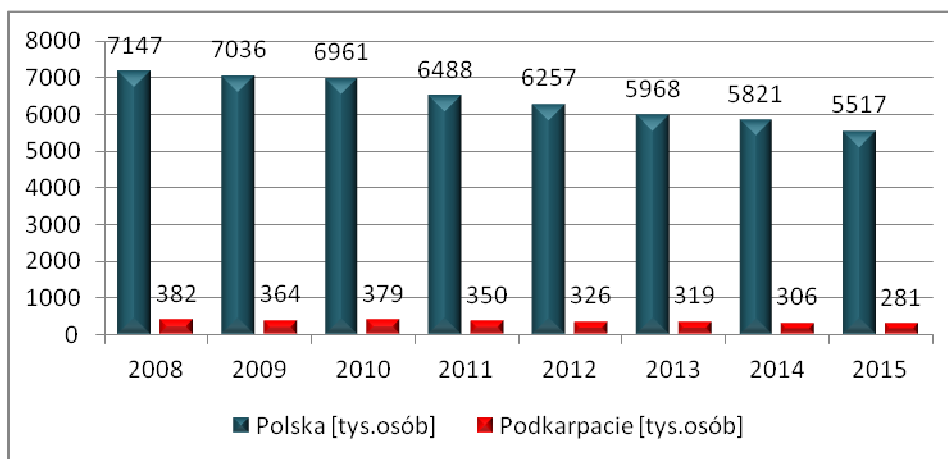


Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie wyników BDL (2014), GUS.

Analizując poniższy wykres aktywności zawodowej ludności Polski w wieku 15-24 do ludności Podkarpacia w tym samym przedziale wiekowym w obu przypadkach obserwuje się znaczny spadek liczby osób o statusie osoby aktywnej zawodowo. W

2014 roku współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 33,9% w Polsce, a 30,4% w województwie podkarpackim. Oznacza to, że na każde 100 osób, które ukończyły 15 lat, 34 osoby (w Polsce ogółem) i 30 osób (w woj. podkarpackim) było aktywnych zawodowo, czyli miało pracę lub jej poszukiwało.

Wykres 3 Aktywni zawodowo w wieku 15-24 lata na Podkarpaciu na tle całej Polski



Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie wyników BDL (2008-2015), GUS.

Miernikiem poziomu aktywności zawodowej ludzi młodych są takie wskaźniki jak: wskaźnik zatrudnienia, oznaczający udział pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej, oraz współczynnik aktywności zawodowej. Poniższa tabela 1 obrazuje kształtowanie się wyżej wymienionych wskaźników dla osób w przedziale wiekowym 15-24 lata.

W 2014 roku współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 33,9% w Polsce, a 30,4% w województwie podkarpackim. Oznacza to, że na każde 100 osób, które ukończyły 15 lat, 34 osoby (w Polsce ogółem) i 30 osób (w woj. Podkarpackim) było aktywnych zawodowo, czyli miało pracę lub jej poszukiwało.

Tabela 1. Przegląd danych dotyczących współczynnika aktywności zawodowej oraz wskaźnika zatrudnienia dla osób w przedziale wiekowym 15-24 lata.

Wyszczególnienie	Współczynnik aktywności ekonomicznej ludności [%]		Wskaźnik zatrudnienia [%]	
	POLSKA	WOJ. PODKARPACIE	POLSKA	WOJ. PODKARPACIE
2008	33,1	28,5	27,4	22,5
2009	33,8	29,3	26,8	19,6
2010	34,6	30,9	26,4	19,9
2011	33,5	29,5	24,9	18,6
2012	33,6	29,8	24,7	17,5
2013	33,3	30,7	24,2	17,2
2014	33,9	30,4	25,8	17,8

Źródło: obliczenia i opracowanie własne na podstawie wyników BDL (2008-2014), GUS.

W 2014 roku wskaźnik ten osiągnął wartość 25,8 % co oznacza, że na każde 100 osób, które ukończyły 15 lat przypadało 23 pracujących.

CZYNNIKI MOTYWUJĄCE DO PRACY

Na decyzje o podjęciu przez młodą osobę pierwszej pracy wpływa wiele czynników zewnętrznych i wewnętrznych jednostki, które precyzują jaki rodzaj pracy osoba poszukuje lub chce znaleźć. Na początku warto jednak zacząć od znalezienia w sobie motywacji do działania; do znalezienia pracy. Pojęcie motywacji lub motywowania pochodzi od łacińskiego słowa *movere* oznaczającego: poruszać, powodować, wprawiać w ruch, zachęcać kogoś do czegoś, pobudzać [Pieter, 1963: 155]. Termin motywacja rozumiany i definiowany jest różnie przez autorów. Najczęściej jednak określa się nim czynniki, które nadają energię zachowaniu człowieka i ukierunkowują je, lub jako stan gotowości człowieka do podjęcia określonego działania. W znaczeniu drugim motywacja odnosi się do przeżyć psychicznych człowieka, od których zależy możliwość i kierunek jego aktywności oraz stanowi proces, który steruje czynnościami tak, aby doprowadziły do osiągnięcia określonego celu [Zajac, 2014: 185].

Motywacja to podejmowanie działań, które w konsekwencji prowadzą do osiągnięcia zamierzonych celów [Siwik, 2009]. Motywacja nie jest stała, jest zależna od wielu czynników, m.in. od samopoczucia osoby, atmosfery w otaczającym ją środowisku, osobowości jednostki, kontaktów interpersonalnych, z przyjemności odczuwanej z wykonywania jakiegoś działania lub chęci nauczania się czegoś nowego. Bez względu na to, w jaki sposób myślimy o naszej motywacji, pewne jest, że różnimy się pod kątem tego, co i w jakim stopniu nas motywuje. Istnieje jednak pewna stała grupa czynników, które należy wziąć pod uwagę, kiedy młoda osoba stara się o nową pracę. Warto zastanowić się nad tym, co jest naprawdę ważne i co pomoże w pełni zaangażować się w zawodowe zadania. Możemy tu m.in. wyróżnić: pieniądze, uznanie, prestiż, rozwój osobisty, bezpieczeństwo. Wynagrodzenie jest najważniejszym motywatorem. Jest to czynnik dla którego większość społeczeństwa podejmuje tylko pracę. Umożliwia on zaspokojenie najbardziej podstawowych potrzeb młodej osoby, takie jak jedzenie, rozrywka, czy wynajem mieszkania. W rzeczywistości mało kto przyznaje się, że pracuje tylko dla pieniędzy. Ważnym aspektem jest tutaj wysokość wynagrodzenia, ponieważ każdy chce być sprawiedliwie i solidnie wynagradzany za trud wkładany w wykonywaną pracę. Można stwierdzić, że od wysokości wynagrodzenia zależy istnienie osoby na rynku pracy, ponieważ gdy osoba posiada poczucie, że jest nieodpowiednio wynagradzana za swoją pracę i posiadane doświadczenie, to inne czynniki będą miały bardzo mały wpływ na motywacje do wykonywania danej pracy.

Uznanie to drugi po wynagrodzeniu istotny czynnik motywujący. Każda osoba posiada w sobie nieustanną potrzebę bycia dostrzeżonym i docenionym. Także i w pracy każdy młody pracownik dąży do tego aby szef był zadowolony z decyzji przyjęcia go do pracy. Pochwała z ust przełożonego daje często olbrzymie poczucie satysfakcji i napędza do jeszcze większej aktywności.

Dla wielu ocena otoczenia i prestiżu danej firmy ma olbrzymie znaczenie. Status społeczny wykonywanego zawodu sprawia, że podejmują określony kierunek kształ-

cenia i zdobywają odpowiednie kwalifikacje. Dotyczy to przede wszystkim profesji, które cieszą się społecznym uznaniem np. prawnik, lekarz. Nie oznacza to jednak, że wszyscy prawnicy i lekarze wybierają swój zawód ze względu na jego prestiż, ale może być on jednym z powodów wyboru określonej ścieżki kariery.

Rozwój osobisty to kolejny z motywatorów do podjęcia pracy. Często młoda osoba, wie z czym chce wiązać swoją przyszłość, np. poprzez zainteresowania daną dziedziną. Wówczas chcąc rozpocząć swoją przygodę z zatrudnieniem, przy wyborze pracodawcy kierują się możliwością rozwoju w danej dziedzinie.

Elastyczne godziny pracy, czyli możliwość dostosowania czasu pracy do swojej dziennej rutyny ma znaczenie głównie w przypadku studentów pragnących połączyć życie studenckie z rozpoczęciem pracy. Jest to dogodna forma dla tej grupy społeczeństwa, ponieważ umożliwia ona uczestniczenie w zajęciach i zdobywanie wiedzy, a zarazem pozwala na usamodzielnienie się oraz poprawienie statusu materialnego.

Jeżeli osoba nie jest skłonna do podejmowania ryzyka, to prawdopodobnie jest to wywołane silną potrzebą poczucia bezpieczeństwa. To, co w pracy będzie dla nas ważne, a zatem także motywujące, to stabilność zatrudnienia, regularność wypłat czy dobra kondycja firmy.

Umiejętność motywowania podwładnych jest jednym z elementów decydujących o skuteczności pracy menedżera. Ważne jest poznanie czynników, które motywują pracowników do większej efektywności pracy oraz większego zaangażowania się w sprawy organizacji. Kalinowski [2010: 49] do czynników motywacyjnych zalicza m. in. wyrażanie uznania, stwarzanie odpowiednich warunków i środowiska pracy, delegowanie uprawnień oraz podnoszenie poziomu kompetencji.

Klasyfikacja czynników motywacyjnych obejmuje:

1. Podział z punktu widzenia zakresu oddziaływania:
 - wewnętrzne (uznanie, prestiż, rozwój, samodzielność, poczucie dokonania) mają długotrwały i głęboki wpływ na postępowanie pracowników,
 - zewnętrzne (płaca, awans, pozycja w hierarchii służbowej, poczucie bezpieczeństwa) – wywierają natychmiastowy wpływ na zachowanie pracownika, skutki tego oddziaływania nie zawsze są długotrwałe.
2. Podział z punktu widzenia formy:
 - płacowe (płace, nagrody, premie) – na ogół wywierają największy wpływ na zachowanie pracownika, motywują do efektywnego wykonywania pracy,
 - pozapłacowe (pochwały ustne, dobre warunki pracy, kursy, szkolenia, posiadanie telefonu/samochodu służbowego, wyjazdy rekreacyjne) – oddziałują w mniejszym stopniu na zachowanie pracownika.
3. Podział z punktu widzenia kierunku oddziaływania:
 - pozytywne (nagrody) – wzmacniają zachowania pożądane,
 - negatywne (kary) – motywują do unikania zachowań uważanych za niepożądane.
4. Podział z punktu widzenia sposobu oddziaływania:
 - indywidualne,
 - zespołowe.
5. Podział z punktu widzenia zaspokajanych potrzeb:

- – czynniki zaspokajające bodźce podstawowe (potrzeby życiowe organizmu),
- – czynniki zaspokajające bodźce wyższego rzędu (potrzeby typu społecznego, estetycznego, moralnego) [Kozioł, 2002: 64].

Jak zawsze w życiu jednostki podejmowane decyzje mają dwie strony tę pozytywną i negatywną. Wyżej wymienione czynniki mają pozytywny wpływ na proces podjęcia pracy przez młodą osobę.

CZYNNIKI UTRUDNIAJĄCE PODJĘCIE PRACY

Brak możliwości zatrudnienia wśród młodych osób należy do najważniejszych problemów ekonomicznych i społecznych współczesnego rynku. Według Pasternak-Malickiej [2014] determinanty bezrobocia wśród młodych osób można podzielić na dwie grupy. Pierwsza grupa obejmuje czynniki tzw. Obiektywne, związane z sytuacją demograficzną, gospodarką regionu, czy polityką gospodarczą regionu. Z kolei do grupy drugiej zaliczyć można determinanty o charakterze subiektywnym związane z postawami i aktywnością młodych ludzi na rynku pracy, ich aspiracjami zawodowymi, czy podejściem do samego zjawiska bezrobocia. Według Kabaja [2004] zasadniczym powodem trudności w znalezieniu pracy jest jej brak na rynku krajowym, co wynika m.in. z wysokiej stopy bezrobocia, która obejmuje ludzi w każdym przedziale wiekowym i osób o różnym poziomie wykształcenia.

Małe doświadczenie zawodowe bądź całkowity jego brak, w dużym stopniu decyduje o niechęci młodych osób do podejmowania pracy. W dzisiejszych czasach mało jest pracodawców którzy poszukują pracowników, po to żeby tracić czas na naukę pracownika od podstaw. Dla nich najbardziej pożądanym kandydatem na pracownika będzie ten kto posiada doświadczenie w danej dziedzinie. Szkoły ponad gimnazjalne czy studia wyższe nie zapewniają dostatecznego doświadczenia, dlatego jest to kryterium przez które młodzi ludzie rezygnują z próby podjęcia pracy obawiając się, że sobie nie poradzą.

Czynnikiem zniechęcającym młodego człowieka do podjęcia pracy jest również wymagana przez pracodawcę mobilność. Pracodawcy coraz częściej zastrzegają sobie u kandydata na pracownika możliwość mobilności, tj. zmiany miejsca zamieszkania lub środowiska, zmiany stylu życia itp. Dla wielu młodych ludzi jest ciężko podjąć się takiego wyzwania. Są oni wciąż związani ze swoimi przyzwyczajeniami i dotychczasowym stylem życia, boją się nagłych zmian, boją się ryzyka. Tylko nieliczna grupa kandydatów na pracowników byłaby w stanie z dnia na dzień „rzucić wszystko” dla nowej pracy.

Znaczącą rolę odgrywa tutaj również brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie. Młoda osoba wybierając studia wyższe, ma na uwadze wybór odpowiedniego kierunku studiów, który będzie odpowiadał jej zainteresowaniom oraz który będzie pożądanym na rynku pracy. Niestety rynek ten zmienia się bardzo dynamicznie i po ukończeniu studiów może okazać się, że popyt na dany zawód się skończył [Pasternak-Malicka, 2014].

Z powyżej wymienionych czynników wpływających negatywnie na próbę podjęcia pracy wynika, że młodzi ludzie są mniej atrakcyjni na rynku pracy niż starsi kandydaci

dysponujący doświadczeniem. Rynek pracy wymaga już na początku zatrudnienia umiejętności praktycznych, dlatego młodzież dyskryminowana jest gorszymi ofertami pracy oraz szybszymi zwolnieniami.

BEZROBOCIE OSÓB MŁODYCH W UNII EUROPEJSKIEJ

Momentem szczególnie trudnym dla osób młodych jest przechodzenie od edukacji do zatrudnienia. Zmieniająca się ciągle sytuacja ekonomiczna na rynku sprawia, iż trudno sprostać wymogom gospodarki rynkowej [Siewicz, 2014: 192]. Według organizacji międzynarodowych i opinii ekspertów pomimo coraz wyższych kwalifikacji nabywanych przez osoby młode oraz zmian demograficznych wciąż najbardziej zagrożoną grupą na rynku są osoby młode. Różne działania systemowe, które proponuje Komisja Europejska, by uruchomić społeczeństwo tzw. straconą generacją (*lost generation*) – młodych dobrze wykształconych, nieposiadających zatrudnienia. Kwestią priorytetową jest inwestowanie w młode pokolenie, które jest siłą napędową rozwoju gospodarczego [Raport..., 2016].

Aktywność ludzi młodych na rynku pracy zależy od wielu czynników. Z jednej strony są to czynniki – cechy indywidualne osób, które wchodzi na rynek pracy, tj. ich wykształcenie, umiejętności czy nabyte kompetencje zawodowe. Zaś z drugiej strony są to niewątpliwie uwarunkowania makroekonomiczne, społeczne czy gospodarcze. Jednym z podstawowych wskaźników stosowanych w monitorowaniu sytuacji absolwentów i osób młodych na rynku pracy jest stopa bezrobocia. Kryzys gospodarczy i finansowy przyniósł znaczący wzrost stopy bezrobocia u osób młodych w wieku 15-24 lat.

Analizie poddano dwa lata badawcze, tj. rok 2011 i rok 2015 (tabela 2). Największy poziom bezrobocia wśród osób młodych zarówno w 2011 jak i w 2015 roku wystąpił w Hiszpanii (odpowiednio 46,4% oraz 48,3%), Grecji (44,4% i 49,8%) oraz w Portugalii (30,1% oraz 32,0%), czyli w krajach najbardziej dotkniętych recesją gospodarczą.

Tabela 2. Bezrobocie osób młodych w grupie wiekowej 15-24 lat w krajach Unii Europejskiej w 2011 i w 2015 roku [%]

Wyszczególnienie	Bezrobocie u osób w wieku 15-24lat		Bezrobocie ogółem	
	2011	2015	2011	2015
Austria	8,3	10,6	4,1	5,7
Belgia	18,7	22,1	7,1	8,5
Bułgaria	26,6	21,6	11,8	9,2
Cypr	22,4	32,8	9,5	15,1
Czechy	18,0	12,6	6,7	5,1
Niemcy	8,6	7,2	5,6	4,6
Dania	14,2	10,8	7,8	6,2
Estonia	22,3	13,1	11,7	6,2
Grecja	44,4	49,8	21,2	24,9
Hiszpania	46,4	48,3	23,2	22,1
Holandia	10	11,3	5	6,9

Finlandia	20,1	22,4	7,6	9,4
Francja	22,9	24,7	9,9	10,4
Chorwacja	36,1	43,0	14,5	16,3
Węgry	26,1	17,3	11,0	6,8
Irlandia	29,4	20,9	14,7	9,4
Włochy	29,1	40,3	9,3	11,9
Litwa	32,9	16,3	14,3	9,9
Luksemburg	15,6	16,3	5,1	6,4
Łotwa	29,1	16,3	14,6	9,8
Malta	13,7	11,8	6,7	5,4
Polska	25,8	20,8	10,0	7,5
Portugalia	30,1	32,0	14,6	12,6
Rumunia	23,7	21,7	7,5	6,8
Szwecja	22,9	20,4	7,5	7,4
Słowacja	15,7	16,3	8,7	9,0
Słowenia	33,4	26,4	14,1	11,5
Wielka Brytania	21,3	14,6	8,1	5,4

Źródło: ec.europa.eu/eurostat

Jednak pomimo globalnego kryzysu Niemcy utrzymały poniżej 10% stopę bezrobocia wśród osób młodych. W Polsce ten poziom wynosił odpowiednio 25,8% oraz 20,8%. Od 2008 roku również w Polsce wzrost gospodarczy spowolnił, skutkując zmianami na rynku pracy. Młodzi absolwenci kończąc szkoły ponadgimnazjalne i uczelnie często napotykają trudności ze znalezieniem stabilnego zatrudnienia. Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy w Polsce w okresie spowolnienia gospodarczego jest zbliżona do obserwowanej w innych krajach Unii Europejskiej.

PODSUMOWANIE

Pomimo coraz wyższych kwalifikacji nabywanych przez osoby młode oraz zmian demograficznych wciąż najbardziej zagrożoną grupą na rynku są właśnie osoby młode do 24 roku życia. Aktywność ludzi młodych na rynku pracy zależy od wielu czynników m.in. wykształcenia, indywidualnych umiejętności czy doświadczenia zawodowego, ale także od uwarunkowań ekonomicznych, demograficznych czy nawet politycznych. Ważnym impulsem chęci podejmowania pracy jest motywacja. Mimo, iż istnieje cały szereg różnorodnych teorii motywacji, w praktyce trudno jest stworzyć system motywowania pracowników, który sprawdzałby się w każdych warunkach. Skonstruowanie systemu motywacyjnego, adekwatnego do potrzeb i możliwości pracodawcy, a jednocześnie spełniającego oczekiwania pracowników nie jest obecnie łatwe. Utrudnienia wynikają z ciągle zachodzących zmian w przedsiębiorstwach i otoczeniu rynkowym. W obszarze pracy zachodzi ścisły związek pomiędzy potrzebami człowieka a jego motywacją do pracy. Motywacja, rozumiana jako gotowość człowieka do podejmowania określonych działań, zawsze była podstawą wydajniejszej pracy, a motywowanie (świadome i celowe oddziaływanie na zachowania ludzkie w procesie pracy) głównym sposobem zwiększenia efektywności funkcjonowania organizacji. Najważniejszym motywatorem do pracy wśród osób małych jest wysokość wynagrodzenie

oraz uznanie. Natomiast z barier, tzn. czynników utrudniających podjęcie pracy to zmiany demograficzne, a także brak doświadczenia zawodowego determinują aktywność osób młodych na rynku pracy

BIBLIOGRAFIA

- Chłoń-Domińczak A., Strawiński P., 2013, *Wchodzenie osób młodych na rynek pracy w Polsce*, IX Kongres Ekonomistów Polskich, Warszawa, PTE.
- Jarosz A., 2004, *Podstawy makroekonomii*, Wydanie I, Oficyna Wydawnicza Fundacji Uniwersyteckiej KUL Filia w Stalowej Woli, s. 187.
- Kalinowski T.B., 2010, *Innowacyjność przedsiębiorstw a systemy zarządzania jakością*, Oficyna Wydawnicza Wolters Kluwer, Warszawa, s. 49.
- Kabaj M., 2004, *Strategie i programy przeciwdziałaniu bezrobociu w UE i w Polsce*, Wyd. Scholar, Warszawa.
- Kozioł L., 2002, *Motywacja w pracy - determinanty ekonomiczno-organizacyjne*, Wyd. PWN, Warszawa-Kraków, s. 64-68.
- OECD, 2012, *Better Skills, Better Jobs, Better Lives*, A Strategic Approach do Skills Policies. OECD Publishing.
- Pasternak-Malicka M., 2014, *Aktywność zawodowa młodych osób na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia*, *Economics and Management* nr 3, s. 129-135.
- Pieter J., 1963, *Słownik psychologiczny*, Warszawa, s. 155.
- Raport „*Młodzi 2011*”, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, zds.kprm.gov.pl, dostęp. 13.04.2016r.
- Siewicz K., 2014, *Bezrobocie młodych – strategie przeciwdziałania bezrobociu wśród młodzieży – rozwiązania Unii Europejskiej a województwo warmińsko-mazurskie* [w:] *Polityka społeczna wobec przemian demograficznych*, pod red. A.Rączaszka, W. Koczura, „*Studia Ekonomiczne*” nr167, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, s.192-201.
- Siwek M., 2009, *Motywowanie pracowników jako narzędzie wzrostu efektywności organizacji i wyznacznik jej sukcesu*, *Studia i Materiały, Miscellanea Oeconomicae*, 13, Nr 2, s.41-52.
- Zajac S., 2014, *Wpływ motywowania pracowników na jakość i efektywność pracy w przedsiębiorstwie*, [w:] *Współczesne dylematy zarządzania*. Red. P. Lenik, *Prace Naukowo-Dydaktyczne PWSZ w Krośnie*, Nr 67, s.185-203.

Streszczenie

Etap, w którym młodzi ludzie spotykają się z realiami znalezienia pierwszej w życiu pracy jest momentem, w którym okazuje się, że trzeba włożyć wiele wysiłku i własnej inicjatywy, żeby osiągnąć założony cel, którym jest rozpoczęcie pracy. Proces ten odgrywa bardzo ważną rolę w życiu młodego człowieka. Pozwala on na osiągnięcie finansowej niezależności, a także umożliwia realizację planów osobistych jak i zawodowych. W pracy przedstawiono charakterystykę młodych uczestników rynku pracy, ponadto czynniki utrudniające podjęcie pracy przez młodego człowieka, jak i te które wpływają pozytywnie i zachęcają do rozpoczęcia aktywności zawodowej, a także bezrobocie osób młodych w Unii Europejskiej.

Słowa kluczowe: rynek pracy, motywacja, praca, bezrobocie

ACTIVITY OF YOUNG PEOPLE IN THE LABOUR MARKET

Summary

The moment in which young people come face to face with the realities of finding a first job in life is the moment when you realize that you have to put a lot of effort and their own initiative, to achieve its intended purpose, which is to launch work. This process plays a very important role in the life of a Young people. It allows you to achieve financial independence and enables the realization of the personal and professional plans in the future. This paper presents factors which make it difficult to starting work by a young people, as well as those that affect positively and encourage beginning work activity.

Key words: labor market, motivation, work, unemployment

Monika Jakubiak¹
Anna Mazur-Sokół²

Aktywność zawodowa absolwentów szkoły wyższej

– raport z badań

WSTĘP

Współczesny rynek pracy stawia przed młodymi ludźmi, w szczególności absolwentami różnych typów szkół, wiele trudnych wyzwań. Kończąc etap edukacji i przechodząc do zatrudnienia muszą oni bowiem wykazać się wieloma kompetencjami, wynikającymi nie tylko z ukończonego kierunku kształcenia, ale także związanymi z umiejętnościami radzenia sobie w nowej sytuacji. Niezmiernie istotna jest aktywność młodych ludzi, umiejętność wyznaczenia celu zawodowego i podążania w kierunku jego realizacji.

Niniejsze opracowanie dotyczy sytuacji zawodowej absolwentów szkoły wyższej. Celem badań była identyfikacja aktywności absolwentów prowadzącej do znalezienia swojego miejsca na rynku pracy.

Materiał empiryczny zgromadzono na podstawie badań losów zawodowych absolwentów Politechniki Lubelskiej. Wykorzystano do tego celu metodę sondażu diagnostycznego z techniką ankiety internetowej. Badania przeprowadzono w 2015 r. wśród osób, które kształcenie na Politechnice Lubelskiej ukończyły trzy lata wcześniej. Użytkano odpowiedzi od 432 osób. Opis wyników badań poprzedza przegląd analizy literatury przedmiotu, niezwykle obszernie poruszającej problematykę rynku pracy oraz aktywności zawodowej młodzieży.

ROLA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY

Przełom XX i XXI w. to czas gwałtownych zmian na rynku pracy. Było to spowodowane głębokimi przemianami gospodarczymi, społecznymi i technologicznymi zarówno w Europie, jak i na świecie. Także właśnie wtedy bezrobocie osiągnęło skalę, jaka nie występowała nigdy wcześniej. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) wskazała dwie główne przyczyny spadku tempa zatrudnienia i wzrostu bezrobocia. Pierwszą z nich było istotne zmniejszenie się tempa wzrostu gospodarczego w latach 90-tych, w stosunku do poprzednich okresów XX w. Drugą stanowiło zmniejszenie

¹ Dr, Adiunkt, Zakład Zarządzania, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Wydział Ekonomiczny, Instytut Zarządzania

² Mgr, Koordynator Biura Karier, Politechnika Lubelska.

intensywności zatrudnieniowej wzrostu gospodarczego, w efekcie gwałtownego postępu technicznego oraz wzrostu pośrednich kosztów pracy [Kabaj, 2004: 30-31].

Analizując zmiany zachodzące na przełomie XX i XXI w. na europejskim rynku pracy nie sposób pominąć transformacji gospodarczej i przekształceń własnościowych w krajach dawnego bloku socjalistycznego, zachodzących po roku 1989. Procesy te miały ogromny wpływ na sytuację gospodarczą poszczególnych krajów, integrującej się Europy, a poprzez procesy globalizacji – całego świata. Lata realnego socjalizmu odcisnęły piętno na społeczeństwie i gospodarce. Konsekwencje dawnego ustroju, mechanizmów panujących na ówczesnym rynku pracy w dalszym ciągu głęboko tkwią w pamięci całych pokoleń, stanowiąc układ odniesienia dla sytuacji na współczesnym rynku pracy. Niekiedy nawet porównanie takie w oczach niektórych ludzi wypada korzystniej na rzecz wcześniejszego ustroju, kiedy (jak podkreślają zwolennicy wcześniejszego układu) – „pracę miał każdy”, nie wymagała ona specjalnych zachodów, czy wyrzeczeń, ciągłego podnoszenia kwalifikacji i dostosowywania się do wymogów pracodawców i rynku pracy [Strazisar, 2012: 2].

Początkowy etap procesu transformacji był wprawdzie dla polskiej gospodarki okresem znacznego wzrostu PKB, jednak równoległe zatrudnienie zmniejszyło się aż o 28% (tj. prawie o 5 mln osób) i gwałtownie wzrosło bezrobocie [Kabaj, 2005: 89]. Okres transformacji w Polsce spowodował pojawienie się na rynku pracy dwóch negatywnych zjawisk – spadku liczby pracujących i zatrudnienia oraz wysokiego trwałego bezrobocia [Pawłowicz, 2007: 11; Burke & MacDermid, 1999: 231-236].

Podstawowym zjawiskiem determinującym warunki współczesnego rynku pracy jest globalizacja, będąca zdaniem W. Morawskiego „wielowymiarowym procesem uzyskiwania jakościowo większego znaczenia przez jednostkę terytorialną, zwaną globem, w wyniku nasilania się wzajemnych interakcji i współzależności, jakie zachodzą między sferami nauki i techniki, rynku, polityki, społeczeństwa i jako kultury, ekologii” [Morawski, 2004: 19].

Globalizacja spowodowała sytuację, w której punktem odniesienia dla pracowników i pracodawców przestają być standardy narodowe (regionalne, lokalne), na rzecz obowiązujących i ujednoliconych norm światowych [Drozdowski, 2002: 93-95]. Rynek, na którym funkcjonuje coraz więcej organizacji, staje się rynkiem globalnym, a konkurencyjna pozycja przedsiębiorstwa w jednym kraju, uzależniona jest od jego pozycji w innych krajach [Sikorski, 2007: 27]. Dążenie do ujednolicenia warunków współpracy pomiędzy pracodawcami i pracownikami na świecie spowodowało większą mobilność przestrzenną siły roboczej, podążającej za najkorzystniejszymi dla niej warunkami pracy. Przemieszczanie się pomiędzy narodowymi rynkami pracy obecnie jest charakterystyczne dla osób z wysokimi, uniwersalnymi kwalifikacjami zawodowymi (w tym znajomością języków obcych). Osoby te wyjeżdżają za granicę nie tylko z powodu braku możliwości podjęcia zatrudnienia w kraju (jak to było w latach wcześniejszych), ale także dla realizacji aspiracji zawodowych (w tym wynagrodzeń) [Michaelides, 2010: 230]. Konsekwencją tej sytuacji jest globalna konkurencja także na rynku pracy, powodująca stopniowe wyrównywanie się standardów, w tym kształcenia i zdobywania kompetencji zawodowych [O'Rourke & Sinnott, 2006: 838-861].

Globalizacja jest jednym z podstawowych procesów kształtujących realia współczesnego rynku pracy. Wśród innych zjawisk wymienianych przez ekonomistów jako czynniki determinujące kształt tej sfery stosunków gospodarczych znajdują się rozwój nowoczesnych technologii informatycznych, spadek znaczenia korporacji, zmiany własnościowe i demograficzne.

W ostatnich latach konsekwencje związane z przejściem od gospodarki centralnie sterowanej do gospodarki rynkowej oraz związaną z tym przebudową polskiego rynku pracy odczuwały różne grupy ludności. Zdecydowanie w najtrudniejszej sytuacji byli ludzie młodzi, mający problem ze znalezieniem pierwszej pracy. Pogarszanie i poprawa sytuacji zawodowej absolwentów są bowiem ściśle związane z ogólnie panującymi warunkami rynku pracy. W Polsce trudna sytuacja absolwentów spowodowana była głównie niedoborem popytu na pracę (obserwowano bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy), dużą liczbą zasobów pracy (wchodzenie na rynek pracy kolejnych roczników wyżu demograficznego) oraz niedopasowaniem struktury zawodowo-kwalifikacyjnej podaży zasobów pracy do potrzeb rynku pracy.

Największe trudności ze znalezieniem pracy mieli ludzie młodzi, a w szczególności absolwenci szkół różnego typu. Wyjątkowo trudnym etapem w życiu młodych ludzi okazuje się bowiem przejście z etapu kształcenia do zatrudnienia. Wynika to przede wszystkim z faktu, że młodzi ludzie wchodząc na rynek pracy poszukują swojego pierwszego miejsca zatrudnienia, nie posiadając najczęściej doświadczenia zawodowego (lub mając doświadczenia niezwiązane z zawodem). Ukończenie szkoły nie gwarantuje przygotowania do wykonywania pracy, dodatkowo nie zawsze szkoły wyposażają młodzież w umiejętności poszukiwania pracy.

Konieczność dostosowania do zmian gospodarczych sprawia, że w szczególnej sytuacji na rynku pracy znajdują się absolwenci. Według danych GUS w I kwartale 2015 r. stopa bezrobocia wśród absolwentów różnych typów szkół wynosiła 30,7%. Wskaźnik ten różnicowała płeć oraz miejsce zamieszkania. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn była wyższa niż wśród kobiet (32,7% vs. 27,9%). Podobnie wśród osób mieszkających na wsi wobec zamieszkałych w miastach (34,8% vs. 27,4%). Wprawdzie wśród bezrobotnych absolwentów najmniej jest osób z wykształceniem wyższym (23,2% ogółu bezrobotnych absolwentów w I kwartale 2015 r., dla porównania 48,4% absolwentów szkół średnich ogólnokształcących), jednak absolwenci polskich szkół wyższych niejednokrotnie mają trudności ze znalezieniem i utrzymaniem pierwszej pracy [Zgierska, 2015: 32].

Dane statystyczne pokazują jednak, że charakterystyczny dla okresu transformacji ustrojowej tzw. boom edukacyjny w polskim szkolnictwie wyższym dobiegł końca. W ostatnim okresie (lata akademickie 2013/2014 i 2014/2015) zahamowany został dynamiczny dotąd wzrost udziału osób kształcących się na studiach II stopnia i odsetek tych studentów ustabilizował się na poziomie 25,3% [Auksztol, 2015: 45].

Dane statystyczne pokazują powolny, lecz systematyczny wzrost aktywności zawodowej w Polsce. W latach 2010-2014 liczba osób aktywnych zawodowo systematycznie wzrastała (w 2014 r. osób aktywnych zawodowo było o 1,8% więcej niż w roku 2010). Tym samym wzrosła także wartość współczynnika aktywności zawodowej, który w 2014 r. osiągnął wartość 56,2% (wobec 55,3% w 2010 r.).

Wobec wyzwań zmieniającego się rynku pracy istotne dla uczelni wyższych staje się posiadanie informacji na temat losów zawodowych absolwentów. Taka wiedza umożliwi dokonanie oceny wyników kształcenia, którego podstawowym celem powinno być przygotowywanie wykwalifikowanych kadr dla potrzeb gospodarki. Sytuacja absolwentów na rynku pracy jest ostateczną i miarodajną oceną wyników kształcenia. Zdaniem D. Piróg, wiedzę na temat wpływu zdobytego wykształcenia na sytuację absolwentów na rynku pracy można czerpać wyłącznie śledząc ich losy zawodowe [Piróg, 2010: 2010, 67-80]. W krajach wysokorozwiniętych takie badania, jako sposób na wypełnianie zobowiązań strategii lizbońskiej, prowadzone są już od wielu lat. Celem badań jest nie tylko diagnozowanie zapotrzebowania na absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia na rynku pracy, ale wpływ na marketing uczelni i decyzje młodych ludzi odnośnie wyboru kierunku kształcenia po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej. Z tego względu badania losów zawodowych absolwentów szkół stają się coraz bardziej pożądane dla wszystkich sfer życia społeczno-gospodarczego (tj. dla odbiorców kształcenia, ich potencjalnych pracodawców, a także osób przygotowujących i realizujących proces nauczania) [Jeruszka, 2001: 13-14]. Od roku akademickiego 2011/2012 zmianą Ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, nałożono na polskie uczelnie wymóg śledzenia losów zawodowych absolwentów. Monitoring losów stał się tym samym jednym z kryteriów oceny instytucjonalnej, przekładając się na wysokość subwencji finansowych dla szkół wyższych. Mimo zniesienia obowiązku monitorowania losów zawodowych (kolejną nowelizacją Ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, grudzień 2013 r.), wiele uczelni wprowadziło systemy śledzenia losów zawodowych i kontynuuje badania chcąc w możliwie najwyższym stopniu dostosowywać kierunki studiów oraz programy kształcenia do zmieniających się warunków rynku pracy.

Zdaniem B. Minkiewicz, aby badanie losów zawodowych absolwentów było efektywne, powinno mieć czteroetapową budowę, tj. składać się z [Minkiewicz, 2008: 21-42]:

- empirycznych prac badawczych, w tym: poznanie opinii o ścieżkach kariery zarówno absolwentów, jak i opinii pracodawców o zatrudnionych pracownikach, analiza raportów urzędów pracy;
- analizy wyników prac badawczych;
- gromadzenie danych dotyczących uwarunkowań gospodarczych i ich wpływu na zatrudnienie;
- interpretacji i wniosków odnośnie relacji pomiędzy popytem na pracę w konkretnych zawodach i ich podażą.

Niniejsze opracowanie dotyczy rynku pracy absolwentów, w szczególności uczelni technicznej. Warto podkreślić jest więc fakt, iż aktualnie wiele sektorów branży inżynierskiej na świecie przeżywa rozkwit. Wzrasta zapotrzebowanie na inżynierów, w szczególności z branży budowlanej, duże możliwości zatrudnienia otwiera również rynek energetyczny oraz ochrona środowiska. Rynek pracy oferuje więc absolwentom studiów inżynierskich wiele różnych możliwości. Zgodnie z Raportem o strategii Europa 2020 w najbliższych latach, w krajach Unii Europejskiej, powstanie około milion stanowisk pracy w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, w tym m.in. w administracji, zarządzaniu sprzedażą, logistyce, ICT, edukacji i zawodach inżynier-

skich (budownictwo, transport). Natomiast ponad 4 miliony nowych miejsc w pracy powstanie w sektorze dystrybucyjnym, transportu, publicznym (administracja, edukacja, opieka zdrowotna), turystycznym i hotelarskim. Zdaniem autorów raportu branże inżynierskie, w tym budownictwo, architektura i urbanistyka znajdują się wśród branż o największym potencjale zatrudnieniowym [Europa 2020, 2015].

KARIERA ZAWODOWA – AKTUALNE WYZWANIA

Wobec szybko następujących zmian gospodarczych, rozwoju technologicznego, wzrastającego zapotrzebowania na nowe kwalifikacje i umiejętności pracowników ogromnym wyzwaniem staje się dostosowanie systemów edukacyjnych do wciąż ewoluujących warunków rynku pracy. Coraz mniej młodzieży na świecie rozpoczyna swoje życie zawodowe po ukończeniu edukacji na poziomie podstawowym. Wyraźnie widać konieczność integracji procesu kształcenia z trendami zmian dokonującymi się na regionalnych i globalnym rynku pracy.

Przejście z nauki do życia zawodowego oraz przystosowanie do rozwoju edukacji zawodowej przez całe życie jest jednym z podstawowych wyzwań integracyjnych polityki edukacyjnej i rynku pracy. Wspólne wytyczne Banku Światowego i OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) w tym zakresie przyjęto w 2000 r. podczas „Final Conference on the Transition from Initial Education to Working Life”. Jak podkreśla A. Bańka, aktualnie pod pojęciem przejścia z edukacji do życia zawodowego rozumie się „rozciągnięty w czasie proces przechodzenia od młodzieżowej zależności do dorosłej niezależności aspekcie ekonomicznym, rodzinnym i możliwości utrzymania własnego gospodarstwa domowego” [Bańka, 2003: 35-39]. Proces ten wymaga od młodych ludzi ogromnej samoświadomości i zaangażowania, umiejętności wyznaczania celów i ich realizacji, nieustannego rozwoju umiejętności i kwalifikacji zawodowych. W celu możliwie płynnego przejścia tego procesu niezbędne jest nie tylko wsparcie instytucjonalne w poszczególnych krajach, a także dostarczanie aktualnych informacji o możliwościach rozwoju kariery na rynku pracy i efektywne poradnictwo zawodowe.

Poradnictwo zawodowe jest systemem długofalowych i wieloetapowych działań doradczych towarzyszących danej osobie w trakcie jej rozwoju zawodowego. Obejmuje ono całokształt działań związanych z udzielaniem pomocy zarówno młodzieży, jak i dorosłym w planowaniu, tworzeniu i rozwoju kariery zawodowej przynoszącej satysfakcję i sukces zawodowy [Soens & De Vos, 2007: 6-7]. Podstawowym celem poradnictwa zawodowego jest stymulacja rozwoju zawodowego prowadząca do umożliwienia aktywnego i samodzielnego wyboru własnej drogi zawodowej. Niezmiernie istotne jest opracowanie odpowiednich programów i metod umożliwiających korzystającemu ze wsparcia identyfikację mocnych i słabych stron, poznanie wymagań stawianych kandydatom do pracy, wsparcie rozwoju umiejętności interpersonalnych oraz autoprezentacji w kontakcie z potencjalnym pracodawcą [Sultana, 2004: 32-33].

Aktualnie w literaturze przedmiotu podkreśla się nowe wyzwania dla doradztwa zawodowego, mającego wspierać dostosowanie się jednostki do wymogów rynku pracy. We współczesnej rzeczywistości poradnictwo zawodowe staje się więc przede

wszystkim doradztwem kariery, wspomagającym „odkrywanie scenariuszy życia umożliwiających przekraczanie granic, adaptację do różnych środowisk, asymilowanie wzorców pozwalających na mobilność psychiczną” [Bańka, 2004: 32].

Pojęcie kariery zawodowej jest szeroko omawiane w literaturze, występuję wiele różnych interpretacji tego pojęcia. W niniejszym opracowaniu przyjęto za Cz. Sikorskim, że kariera zawodowa to zbiór pełnionych ról zawodowych lub stanowisk pracy obejmowanych przez danego człowieka podczas jego całego życia zawodowego [Sikorski, 2008: 54].

Niebagatelne konsekwencje zarówno dla współczesnego rynku pracy jak i jego poszczególnych uczestników, w tym absolwentów, mają zmiany w postrzeganiu i przebiegu kariery zawodowej. Przez wiele lat modelowa kariera zawodowa postrzegana była jako stopniowe awansowanie, dające coraz wyższe stanowiska i wynagrodzenie. Wynikało to m.in. z krótszego niż aktualnie przeciętnego wieku aktywności zawodowej ludzi oraz dłuższego cyklu życia przedsiębiorstw. Aktualnie ścieżka kariery zawodowej coraz częściej przypomina kształtem sinusoidę, niż wznoszącą się prostą. Ze względu na prowadzenie działalności w dynamicznie zmieniających się warunkach, coraz większą konkurencję oraz zmiany wewnętrzne, współczesne organizacje coraz rzadziej są w stanie zapewnić stały przebieg kariery zawodowej i zatrudnienia swoim pracownikom. Kariery stają się więc obecnie coraz mniej przewidywalne, zaś decyzje odnośnie zatrudnienia muszą być podejmowane nie tylko na początku życia zawodowego, ale przez cały okres jego trwania. Z uwagi na możliwości rozwoju kariery w wielu różnych organizacjach, to jednostki stają się ostatecznie odpowiedzialne za swoje kariery. Z tego powodu podkreśla się potrzebę dostępności zewnętrznych usług poradnictwa zawodowego dla wszystkich osób, w dowolnym momencie życia. Ponadto oferta doradcza powinna w mniejszym stopniu skupiać się na bezpośredniej pomocy odnośnie podejmowania decyzji dotyczących kariery, a w większym stopniu wspierać samo-zarządzanie kompetencjami [Verbruggen, 2010: 2-22].

Zmiana pracodawcy (a często także zawodu) wymaga od jednostki często czasowego obniżenia stanowiska, pozycji i zarobków. Wspomniane wyżej szybkie starzenie się wiedzy profesjonalnej skutkuje zjawiskiem krótkotrwałych karier, kiedy kompetencje zawodowe są na tyle nowe, że znajduje się je wśród młodych ludzi, najczęściej bezpośrednio po zakończeniu studiów. Wiedza jednak szybko się starzeje lub powszednieje na tyle, że staje się dostępna łatwiej i taniej. W rezultacie młodzi specjaliści, którzy dopiero niedawno rozpoczęli spektakularne kariery zawodowe, szybko zostają zastąpieni przez innych i ich kariera przedwcześnie dobiega końca. Dodatkowo istnieje niebezpieczeństwo wypalenia zawodowego, dotykającego w szczególności młodych, dobrze opłacanych specjalistów [Pissarides, 2012: 230-236].

Badacze zajmujący się nowym modelem kariery zawodowej podkreślają, że pracownicy nie mogą już przekazywać organizacji odpowiedzialności za zarządzanie swoimi karierami. Osoby, które chcą realizować się zawodowo w globalnym i stale zmieniającym się świecie pracy, muszą przejąć odpowiedzialność za zarządzanie swoją karierą [Briscoe & Hall, 2006: 4-18]. W szczególnej sytuacji znajdują się osoby, które dopiero rozpoczynają swoje życie zawodowe, przechodząc z etapu ukończenia nauki do świata pracy [Mackenzie Davey & Arnold, 2000: 461-486]. Zdaniem badaczy, pro-

aktywne zachowania absolwentów (tj. ustalenie celu zawodowego i dążenie do jego realizacji, planowanie ścieżki kariery, samodzielność w podejmowaniu decyzji zawodowych) wpływają na odniesienie przez nich sukcesu zawodowego. Jednocześnie podkreśla się znacznie początków kariery zawodowej dla odniesienia sukcesu w przyszłości oraz gotowości młodych ludzi do podjęcia odpowiedzialności za kształtowanie swojej kariery, zarówno poprzez korzystanie z doradztwa jeszcze podczas studiów, jak i wspieranie kariery zawodowej realizowanej w organizacji [De Vos, Dewilde & De Clippeleer, 2009: 17-20].

Determinanty pozycji jednostki na współczesnym rynku pracy można podzielić na indywidualne (zależne od danej osoby lub grupy osób) oraz uzależnione od czynników leżących poza daną jednostką. Do czynników indywidualnych należą w szczególności wykorzystanie potencjału edukacyjnego, jakość kształcenia i doksztalcania oraz struktura aktywności zawodowej. W świetle wyników prowadzonych dotychczas badań do deficytowych cech kandydatów do pracy zalicza się umiejętności praktyczne, kontakt z praktyką (doświadczenie), znajomość stosowanych technologii i istniejących systemów zarządzania oraz predyspozycje osobowościowe, jak uczciwość, odpowiedzialność czy zaangażowanie [Sztanderska i Wojciechowski, 2008: 14].

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Materiał empiryczny zgromadzono na podstawie badań losów zawodowych absolwentów Politechniki Lubelskiej. Do tego celu wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego z techniką ankiety internetowej. Badania przeprowadzono w 2015 r. wśród osób, które kształcenie na Politechnice Lubelskiej ukończyły trzy lata wcześniej.

Ankiety zostały opracowane przez zespół pracowników Biura Karier Politechniki Lubelskiej we współpracy z Komisją ds. jakości uczelni. Pytania zostały umieszczone na portalu LimeSurvey, służącym do tworzenia i analizowania wyników kwestionariuszy ankiet internetowych.

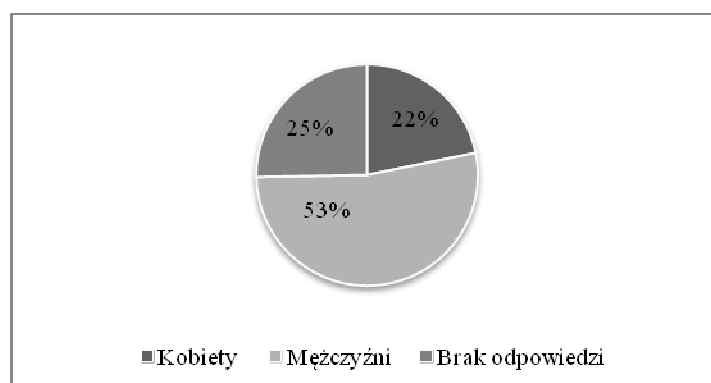
Linki z zaproszeniem do wzięcia udziału w badaniu wysłano za pośrednictwem poczty elektronicznej do 1864 osób, które wyraziły w chwili ukończenia studiów zgodę na wzięcie udziału w badaniu³.

Uzyskano odpowiedzi od 432 osób⁴ – 95 kobiet i 228 mężczyzn oraz 109 osób, które nie podały informacji odnośnie płci. Strukturę respondentów przedstawiono na rycinie 1.

Rycina 1. Struktura respondentów pod względem płci

³ Ankiety wysłano do absolwentów wszystkich wydziałów uczelni, tj. Wydziału Mechanicznego, Wydziału Elektrotechniki i Informatyki, Wydziału Budownictwa i Architektury, Wydziału Zarządzania, Wydziału Podstaw Techniki oraz Wydziału Inżynierii Środowiska

⁴ Responsywność na poziomie 23%.



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych

Większość badanych stanowili absolwenci studiów II stopnia (74%), wobec 14% absolwentów studiów inżynierskich lub licencjackich (ryc. 2).

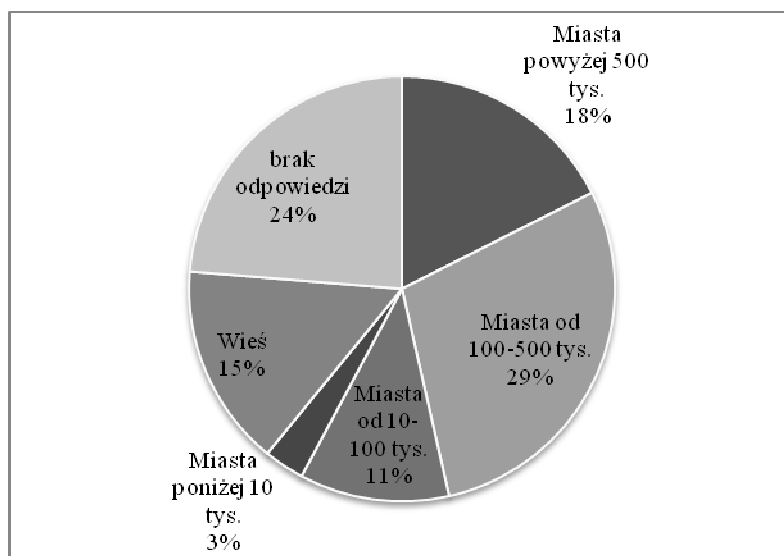
Rycina 2. Struktura badanych absolwentów pod względem stopnia kształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych

Większość respondentów stanowiły osoby pochodzące z województwa lubelskiego (67% badanych), kolejne liczniej reprezentowane regiony to podkarpackie (4%) oraz mazowieckie (3%). Najliczniejsza grupa badanych pochodziła ze wsi (33%), z miast o liczbie mieszkańców 100-500 tys. – 19% i 17% z miast zamieszkiwanych przez 10-100 tys. mieszkańców. Można więc uznać, że wartości te powiązane są z wcześniejszymi odpowiedziami odnośnie reprezentowanego regionu (przeważały osoby z Lubelszczyzny będącej w znacznie mierze obszarem rolniczym).

Rycina 3. Struktura respondentów pod względem miejsca zamieszkania



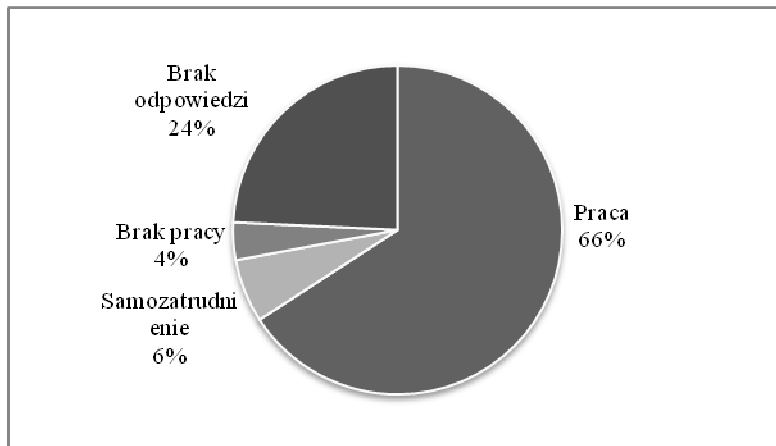
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych

Nieco inaczej przedstawia się sytuacja aktualnego zamieszkania badanych absolwentów uczelni. 53% badanych po studiach osiedliła się w województwie lubelskim, 11% w mazowieckim, 4% w podkarpackim. Także 4% badanych wyemigrowało za granicę. Najliczniejsza grupa respondentów mieszka aktualnie w miastach zamieszkiwanych przez 100-500 tys. osób (29%) oraz w miastach powyżej 500 tys. mieszkańców (18%), nieco mniej na terenach wiejskich (15%) (ryc. 3).

Porównując odpowiedzi respondentów odnośnie wielkości miejscowości pochodzenia i miejscowości aktualnego zamieszkania można zauważyć, że część absolwentów po ukończeniu studiów przeprowadza się do większych miejscowości. Zdecydowanie wzrosła bowiem liczba osób deklarujących zamieszkiwanie w największych miastach (powyżej 500 tysięcy mieszkańców), a także w miastach od 100 do 500 tysięcy mieszkańców. Można przypuszczać, że Lublin z populacją ok. 350 tysięcy mieszkańców jest jednym z miast, które absolwenci wybierają aby osiąść w nim po ukończeniu studiów, kolejnym może być Warszawa.

Problematyka badania dotyczy aktywności zawodowej, z tego powodu interesujące było uzyskanie odpowiedzi odnośnie aktualnej sytuacji zawodowej badanych absolwentów. Najwięcej osób (66%) zadeklarowało, że aktualnie pracuje (wykonuje pracę etatową), wobec 4% aktualnie niepracujących. Jedynie 6% badanych założyło własną firmę. Niestety, tak jak w przypadku pozostałych pytań część respondentów nie udzieliła odpowiedzi (ryc. 4). Zdecydowana większość spośród pracujących aktualnie badanych zadeklarowała wykonywanie pracy w zawodzie (75%).

Rycina 4. Sytuacja zawodowa badanych absolwentów

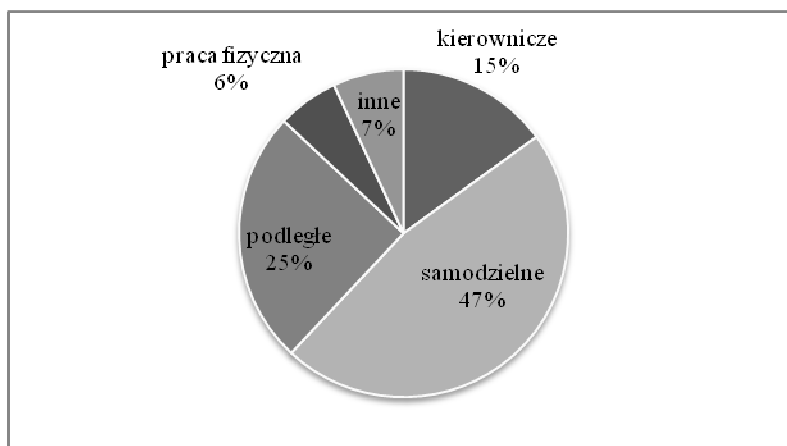


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych

Spośród osób, które w chwili badania nie były zatrudnione 62% przyznało, że poszukuje pracy lub zamierza w przyszłości założyć własną firmę. Z kolei po 19% niezatrudnionych jako powód swojej sytuacji podało podnoszenie kwalifikacji (doksztalcanie) oraz sytuację osobistą.

Na pytanie o zajmowane przez siebie aktualnie stanowisko niemal połowa respondentów (47%) odpowiedziała, że pracuje na samodzielnym stanowisku pracy (najczęściej wymieniano w tym przypadku stanowisko specjalisty). Jedna czwarta badanych zajmowała stanowisko podległe (np. asystent), zaś 15% - stanowisko kierownicze. 6% badanych przyznało, że wykonuje pracę fizyczną (ryc. 5.).

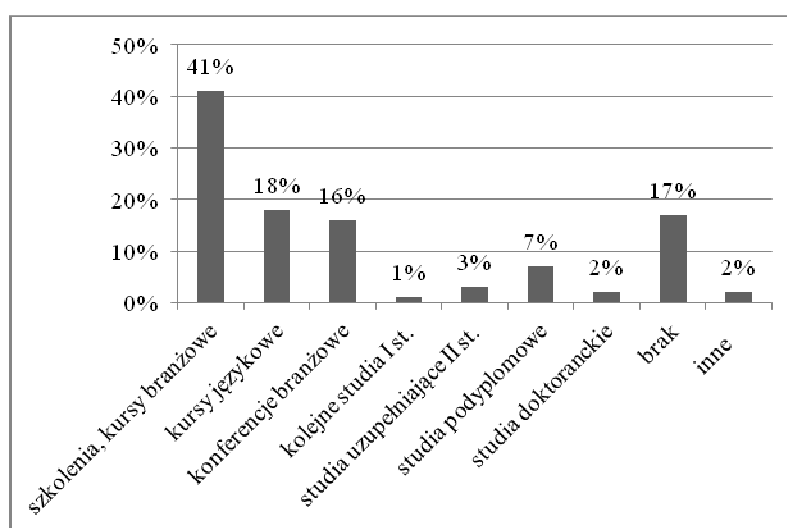
Rycina 5. Stanowiska zajmowane przez respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych

Wśród wyzwań aktualnego rynku pracy znajduje się nieustanne podnoszenie kwalifikacji, zgodnie z ideą LifeLong Learning. Interesujące dla autorów było więc sprawdzenie czy i w jakich formach rozwijają swoje kompetencje badani absolwenci. Spośród form podnoszenia kwalifikacji w ciągu ostatniego roku najczęściej wskazywano szkolenia i kursy branżowe (41% wskazań), kursy językowe (18%) i konferencje branżowe (16%). Zastanawiający jest fakt, że aż 17% respondentów nie brało udziału w żadnej formie podnoszenia kwalifikacji (ryc. 6). Może to wynikać zarówno z braku takiej oferty w miejscu pracy, jak również z niezainteresowania takimi możliwościami ze strony samego absolwenta.

Rycina 6. Formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych

Zdobyte podczas studiów kwalifikacje w praktyce weryfikuje rynek pracy. Respondentów zapytano więc, czy wiedza i umiejętności zdobyte podczas studiów okazują się przydatne w rozwijaniu kompetencji zawodowych. Najwyżej oceniono uzyskanie kompetencji z zakresu:

- wykorzystywania komputerów w pracy zawodowej;
- umiejętności diagnozowania problemów;
- umiejętności wdrażania oraz posługiwania się dokumentacją techniczną i organizacyjną.

Najniżej z kolei badani absolwenci ocenili swoje umiejętności posługiwania się specjalistycznym językiem obcym, kalkulowania kosztów i efektywności przedsięwzięć oraz wdrażania nowości technologicznych.

Umiejętności związane z kierowaniem zespołem oraz projektowania technicznego obiektów i procesów część badanych ocenia dość wysoko, jednak podobnie liczna grupa respondentów uważa że są w ich przypadku zdecydowanie niewystarczające. Rozbieżności te mogą wynikać zarówno z zajmowanych przez respondentów stanowisk (a co za

tym idzie – stawianych im wymagań kompetencyjnych), jak też z ukończenia przez badanych różnych kierunków studiów (i tak np. absolwenci zarządzania deklarują zazwyczaj wyższy poziom umiejętności związanych z kierowaniem zespołem).

PODSUMOWANIE

Wyniki przeprowadzonych badań pokazują, że zdecydowana większość absolwentów Politechniki Lubelskiej po trzech latach od ukończenia studiów pozostaje w zatrudnieniu. Brak pracy zadeklarowało jedynie 4% badanych, ta liczba może jednak być większa, ponieważ nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi na to pytanie.

Zatrudnieni zajmują najczęściej stanowiska samodzielne (47%), co czwarty – podległe, zaś 15% stanowiska kierownicze. Oznacza to, że w ciągu trzech lat od ukończenia studiów większości osób udało się ustabilizować swoją pozycję zawodową. W obecnej sytuacji na rynku pracy, gdzie kariera przypomina raczej sinusoidę niż wznoszącą się prostą, zajmowanego w danej chwili stanowiska nie można traktować jako niezmiennego faktu. Warto uświadamiać to młodym ludziom, aby niepowodzenia, które mogą się pojawić nie były przez nich taktowane w kategoriach życiowej porażki.

Jedynie 6% badanych zadeklarowało prowadzenie własnej firmy w chwili realizacji badania. Może to świadczyć o tym, że niektórzy respondenci zamierzają najpierw zdobyć doświadczenie w zawodzie i poznać realia rynkowe, zanim zdecydują się na założenie własnego przedsiębiorstwa.

Przejawem aktywności na rynku pracy jest nie tylko wykonywana praca zawodowa lub jej poszukiwanie, ale także podejmowanie różnego rodzaju działań w kierunku rozwijania kompetencji. Respondenci zdają się mieć świadomość potrzeby nieustannego podnoszenia kwalifikacji, deklarują bowiem udział w różnych formach doszkalania. Zdecydowana większość wskazuje tu na szkolenia, kursy i konferencje branżowe, ale wśród form dokształcania wymieniano także kursy językowe i studia podyplomowe. Zastanawiający jest jednak fakt bierności w tym zakresie zadeklarowany przez 17% respondentów. Może to wynikać z braku zainteresowania doszkalaniem ze strony samych zainteresowanych lub też ze strony ich pracodawców. Osoby pracujące zdecydowanie chętniej decydują się bowiem na udział w szkoleniach odbywających się w godzinach pracy lub dofinansowanych przez pracodawców. Niechęć pracodawcy nie powinna jednak determinować zainteresowania pracownika doszkalaniem. Należy pamiętać, że zdobywane kompetencje i umiejętności nie są własnością pracodawcy, ale wręcz przeciwnie – pracownik zawsze będzie mógł z nich korzystać, w obecnym miejscu pracy, czy też poza nim.

Ukończenie studiów wyższych, w szczególności w przypadku analizowanych w niniejszym opracowaniu kierunków technicznych wyposaża absolwentów w konkretną, tzw. „twardą” wiedzę i umiejętności. Często jednak pracodawcy oczekują od swoich pracowników posiadania także innych, bardziej specjalistycznych kompetencji. Zauważają to także badani absolwenci Politechniki Lubelskiej, którzy poproszeni o dokonanie samooceny kompetencji wskazali swoje mocne i słabe strony. Najlepiej w ocenie respondentów wypadło przygotowania w zakresie umiejętności obsługi komputera, diagnozowania problemów oraz posługiwania się dokumentacją. Z kolei najwięk-

sze braki zauważono w posługiwaniu się specjalistycznym językiem obcym, kalkulowaniu kosztów i efektywności przedsięwzięć oraz wdrażaniu nowości technologicznych. Tego typu umiejętności można rozwijać zarówno podczas szkoleń, jak również wykonując zadania zawodowe, tzw. doskonalenie na stanowisku pracy. Warto jednak uświadamiać młodym ludziom, że pewne kompetencje mogą zdobywać już podczas studiów, uczestnicząc w dodatkowych kursach, ale także poprzez podejmowanie praktyk i staży.

Z punktu widzenia młodych osób, jakimi niewątpliwie są absolwenci szkół wyższych, moment tranzykcji z nauki do pracy, podjęcia pierwszego zatrudnienia jest niezwykle istotny. Niejednokrotnie brak możliwości podjęcia zatrudnienia w ciągu pierwszych kilku miesięcy od ukończenia kształcenia rzutuje na dalsze decyzje młodych ludzi. Może to być podjęcie pracy poniżej kwalifikacji (co niekiedy ma miejsce także w przypadku respondentów prezentowanego badania, 6% badanych zadeklarowało bowiem, że wykonuje pracę fizyczną, pomimo ukończenia studiów wyższych), migracja w poszukiwaniu zatrudnienia do innych, bardziej perspektywicznych regionów kraju lub za granicę, ale niejednokrotnie także bierność i długotrwałe bezrobocie.

Istotną rolę we wsparciu rozwoju kompetencyjnego i aktywności młodych ludzi mają instytucje zajmujące się rynkiem pracy i kształceniem, tj. administracja rządowa i samorządowa, instytucje rynku pracy, a także szkoły (w szczególności szkoły wyższe). W ostatnich latach pojawiają się kolejne pomysły wsparcia młodych ludzi w wejściu na rynek pracy. Warto wskazać m.in. na bezzwrotną pomoc na założenie działalności gospodarczej, bony na zasiedlenie czy różnego rodzaju szkolenia branżowe, pozostające w dyspozycji urzędów pracy. Instytucje rynku pracy, administracja krajowa i samorządowa powinna przeciwdziałać sytuacji niedopasowania kompetencyjnego przede wszystkim poprzez zachęcanie i umożliwianie uczenia się przez całe życie, ułatwianie migracji osób z właściwymi kompetencjami oraz promowanie międzynarodowych programów rozwoju kompetencji [Górski, 2015: 14].

Działania w zakresie dobrych praktyk współpracy biznes-nauka proponuje Polska Agencja Rozwój Przedsiębiorczości (PARP), podkreślając istotną w tym zakresie rolę pracodawców. Zdaniem ekspertów PARP pracodawcy powinni włączyć się w realizację działań umożliwiających młodym ludziom rozwój kompetencji zawodowych m.in. poprzez organizację dni otwartych zakładów pracy, staży i praktyk, stypendiów oraz współpracę ze szkołami wyższymi podczas prowadzonych rekrutacji [Górski, 2015: 22].

BIBLIOGRAFIA

- Auksztol J. i in., 2015, Kapitał ludzki w Polsce w 2014 r., Główny Urząd Statystyczny, Gdańsk.
- Bańka A., 2003, *Transnacionalne poradnictwo zawodowe a zmiany w przygotowaniu młodzieży do życia zawodowego*, [w:] Nowe trendy w poradnictwie zawodowym u progu XXI w., Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- Bańka A., 2005, *Rozwój zawodowy a ścieżki tranzykcji z systemu edukacyjnego do rynku pracy*, [w:] Doradztwo Karier. Praca zbiorowa, Ochotnicze Hufce Pracy, Warszawa.
- Burke R. J., MacDermid G., 1999, Assisting economic transformation In central and eastern Europe: correlates of program usefulness, "Career Development International", 4/4, pp. 231-236.
- De Vos A., Dewilde T., De Clippeleer I., 2009, *Proactive career behaviors and career success during the early career*, Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2009/05.

- Drozdowski R., 2002, *Rynek pracy w Polsce. Percepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań.
- Górnjak J., 2015, *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, Polska Agencja Wspierania Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków.
- http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf, 20.08.2015.
- J. P. Briscoe, D. T. Hall, *The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications*, "Journal of Vocational Behavior", 2006, 69, pp. 4-18.
- Jeruszka U. (red.), 2001, *Metody badania losów i karier absolwentów szkół zawodowych*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kabaj M., 2004, Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Kabaj M., 2005, *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywacja Polski?*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kabaj M., *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywacja Polski?*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Mackenzie Davey K., Arnold J., 2000, A multi-method study of accounts of personal change by graduates starting work: Self-ratings, categories and women's discourses, "Journal of Occupational and Organizational Psychology", No 73.
- Mackenzie Davey K., Arnold J., 2000, A multi-method study of accounts of personal change by graduates starting work: Self-ratings, categories and women's discourses, "Journal of Occupational and Organizational Psychology", No 73.
- Michaelides M., 2010, Labour market oligopsonistic competition: The effect of worker immobility on wages, "Labour Economics", 17 (2010).
- Minkiewicz B., 2008, *Przegląd dotychczasowych badań losów absolwentów uczelni*, [w:] B. Minkiewicz, P. Błędowski (red.), *Absolwenci SGH na rynku pracy*, SGH, Warszawa.
- Morawski M., 2004, *Globalizacja i praca. Kontekstowa analiza świata pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- O'Rourke K.H., Sinnott R., 2006, *The Determinants of Individual Attitudes Towards Immigration*, "European Journal of Political Economy", vol. 22, issue 4.
- Piróg D., 2010, *Studia wyższe a rynek pracy w Polsce – zarys stanu badań*, [w:] B. Sitarska, K. Jankowski, R. Droba (red.), *Studia wyższe z perspektywy rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Podlaskiej, Siedlce 2010, s. 67-80.
- Piróg D., 2011, *Badania losów zawodowych absolwentów szkół wyższych ogniwem doskonalenia jakości kształcenia – przykłady strategii metodologicznych*, [w:] B. Sitarska, K. Jankowski, R. Droba (red.), *Jakość kształcenia w szkole wyższej wobec wyzwań współczesności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Siedlce.
- Pissarides Ch.A., 2012, *Teoria bezrobocia w stanie równowagi*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Raczyńska M., Stachowska S., 2014, *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy - losy zawodowe absolwentów Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie*, e-mentor, Numer: 1 (53) / 2014.
- Sikorski Cz., 2007, *Wymagania rynku globalnego*, [w:] A. Sitko-Lutek (red.), *Polskie firmy wobec globalizacji. Luka kompetencyjna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Sikorski Cz., 2008, *Typy i dylematy kariery zawodowej*, *Organizacja i Zarządzanie*, nr 1/2008.
- Soens N., De Vos A., 2007, *Career counseling within organizations: isolation or integration?*, Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2007/08.
- Strazisar B., 2012, *Public sector privatization – legal framework*, MPRA Paper, University Library of Munich, Germany, dostępny online: <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/3765/>, 15.06.2012.
- Sultana R., 2004, *Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy – europejskie trendy, działania i wyzwania*. Raport CEDEFOP, Luksemburg: Biuro Oficjalnych Publikacji Unii Europejskiej.
- Sztanderska U., Wojciechowski W., 2008, *Czego (nie) uczą polskie szkoły? System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju, Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa.

- Verbruggen M., 2010, *Career Counseling in the New Career Era*, "Review of Business and Economics", vol. LV, issue 1.
- Zgierska A. i in., 2005, Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2015, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf, 20.04.2016.

Streszczenie

Współczesny rynek pracy, charakteryzujący się niezwykłą zmiennością, wymaga od młodych ludzi wielu kompetencji, w tym aktywności zawodowej. Procesy globalizacji, rozwoju technologii komunikacyjnych, pojawianie się nowych kompetencji wpływają na kształt rynku pracy. Szczególnie istotny oraz trudny staje się moment przejścia z etapu kształcenia do zadań zawodowych. W znacznej mierze problem ten dotyczy absolwentów szkół wyższych.

Celem przeprowadzonych badań była identyfikacja czynników wpływających na aktywność zawodową absolwentów, prowadzącą do znalezienia swojego miejsca na rynku pracy.

Materiał empiryczny zgromadzono na podstawie badań losów zawodowych absolwentów Politechniki Lubelskiej. Do tego celu wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego z techniką ankiety internetowej. Badania przeprowadzono w 2015 r. wśród osób, które kształcenie na Politechnice Lubelskiej ukończyły trzy lata wcześniej. Uzyskano odpowiedzi od 432 osób.

Analiza wyników badań upoważnia do sformułowania wniosków dotyczących zatrudnienia, sposobów poszukiwania pracy, doksztalcania oraz roli uczelni w rozwoju kompetencji zawodowych.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa, absolwenci szkoły wyższej, metody poszukiwania pracy, kompetencje zawodowe

Professional activity of university graduates- research report

Summary

Modern labour market is characterized by exceptional variability and requires from young people several competences, including professional activity. Globalisation, development of ICT and emergence of new competences exert impact upon the shape of labour market. The transition from education to professional career is particularly significant and troublesome. This issue is valid for a great many university graduates.

The objective of the present study was to identify factors determining graduates' professional activity which leads to them finding their place on labour market.

Empirical data was collected in the course of Lublin University of Technology graduates' tracer studies. Diagnostic poll method with online questionnaire technique was applied. The study was conducted in 2015 among people who graduated from the university three years prior. 432 responses were recorded.

The analysis of research results enables conclusions regarding employment, job-seeking methods, further learning and training, and the role of the university in the development of professional competences to be drawn.

Key words: professional activity, university graduates, job-seeking methods, professional competences

CZEŚĆ III

WYBRANE OBSZARY I PRAWIDŁOWOŚCI

RYNKU PRACY

Agnieszka Rzepka¹

Rozwój MŚP a postawa przedsiębiorcza

w aspekcie rynku pracy.

Analiza porównawcza na podstawie badań własnych

WSTĘP

Zdolność małych i średnich przedsiębiorstw do rozwijania własnego potencjału i w konsekwencji tworzenia miejsc pracy jest bardzo duża i ma ogromne znaczenie dla rozwoju społeczno-gospodarczego w naszym kraju. Drobne podmioty gospodarcze są w stanie uruchomić niewykorzystane zasoby i odegrać decydującą rolę w rozwoju całej gospodarki, a co za tym idzie - również gospodarki na szczeblu regionalnym i lokalnym. Niezbędne są jednak odpowiednie warunki tworzące „atmosferę przedsiębiorczości”, sprzyjające zakładaniu firm i gospodarowaniu [Ujda-Dyńska, 2003: 432]. Małe i średnie przedsiębiorstwa ograniczone przeróżnymi barierami, dysponując nikłymi zasobami finansowymi, aby uczestniczyć w grze rynkowej muszą inwestować i rozwijać się. Często nie wystarcza twórczość i kreatywność właścicieli, ich dążenie do poszukiwania niszy rynkowych, nowych możliwości i ścieżek rozwoju. Większość barier, leży poza możliwościami oddziaływania przedsiębiorców. Dlatego też poznanie otoczenia gospodarczego wspierającego MŚP jest bardzo ważne.

Proces uruchamiania działalności gospodarczej jest ściśle powiązany z osobowością przedsiębiorcy, jego motywacją związaną z determinacją w dążeniu do osiągnięcia wyznaczonych sobie celów oraz pokonywania przeszkód, które pojawiają się na jego drodze. Współcześnie prowadzenie własnej działalności staje się coraz atrakcyjniejszą formą realizacji kariery życiowej i zawodowej. Daje szansę samorealizacji oraz samodzielności w działaniu. Z perspektywy społecznej jest drogą do nowych produktów i usług oraz utworzenia nowych miejsc pracy i podnoszenia dobrobytu społeczeństwa. Utworzenie przedsiębiorstwa dla młodych osób o odpowiednich predyspozycjach, jest szansą uniknięcia frustracji poszukiwania pracy najemnej. Rozpoczęcie działalności gospodarczej wiąże się z podjęciem określonego ryzyka, gdyż często wiąże się z określonymi konsekwencjami prawnymi i finansowymi. W związku z tym, decyzja o rozpoczęciu działalności musi być przemyślana, mająca znamiona planowania, przygotowania merytorycznego i znajomości rynku, na którym firma ma funkcjonować. Często decyzja o założeniu działalności gospodarczej jest determinowana indywidualnymi pragnieniami w dążeniu

¹ Dr Agnieszka Rzepka, Adiunkt, Wydział Zarządzania, Katedra Ekonomii i Zarządzania Gospodarką, Politechnika Lubelska.

do osiągnięcia sukcesu. Przyszły sukces w dużej mierze jest uzależniony od zakresu wiedzy i umiejętności, jakie posiada przedsiębiorca [Kluz, 2009: 4].

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ, PRZEDSIĘBIORCA, PRZEDSIĘBIORSTWO – UJĘCIE TEORETYCZNE

Przedsiębiorczość to pojęcie o znaczeniu interdyscyplinarnym dostrzegane w wielu dziedzinach życia gospodarczego. Jest to zjawisko społeczno-gospodarcze, które wino być rozpatrywane w ujęciu wieloaspektowym. Pojęcie przedsiębiorczości pojawia się w pracach J. Schumpetera, który jako pierwszy upowszechnił pojęcie nowych kombinacji analizując przyczyny rozwoju gospodarczego. Według niego pojęcie to obejmuje pięć przypadków:

- „wprowadzenie całkowicie nowego towaru, z jakim konsumenci nie są jeszcze obeznani lub nowego gatunku towaru,
- *wprowadzenie nowej metody produkcji, tj. metody jeszcze niewypróbowanej w praktyce w danej gałęzi przemysłu,*
- *otwarcie nowego rynku, tj. rynku, na którym dana gałąź przemysłu danego kraju nie była uprzednio wprowadzana, bez względu na to, czy rynek ten istniał przedtem, czy też nie istniał,*
- *zdobycie nowego źródła surowców lub półfabrykatów, niezależnie od tego, czy źródło to już istniało, czy też musiało być dopiero stworzone,*
- *przeprowadzenie nowej organizacji przemysłu, np. stworzenie sytuacji monopolistycznej lub złamanie pozycji monopolistycznej*” [Lichtarski, 2007: 59-60].

J. Schumpeter był jednym z pierwszych, który zwrócił uwagę na źródła przedsiębiorczości podkreślając głównie rolę zmian w organizacji oraz myślenia innowacyjnego, wskazując, iż przedsiębiorczość polega na ciągłym reorganizowaniu zasobów. R. W. Griffin zaś, ujmuje przedsiębiorczość, jako proces polegający na planowaniu, organizowaniu, prowadzeniu działalności gospodarczej i podejmowaniu ryzyka z nią związanego [Griffin, 2006: 312]. S. Sudoł określa przedsiębiorczość, jako cechę, przez którą należy rozumieć gotowość oraz zdolność do podejmowania i rozwiązywania nowych problemów, mając jednocześnie świadomość związanego z tym ryzyka., a także posiadając umiejętność wykorzystywania nadarzających się szans oraz zdolność szybkiego i elastycznego przystosowywania do warunków panujących w otoczeniu, które ulegają zmianie [Godziszewski, Sudoł, 2011: 29]. Z kolei P. F. Drucker zwraca uwagę na osobę przedsiębiorcy utożsamiając jej cechy z przedsiębiorczością, ale podkreśla, iż przedsiębiorczość nie należy do cech wrodzonych danej osoby, ale dana osoba może tę cechę nabyć, nauczyć się jej i staje się ona tym samym sposobem zachowania, a nie cechą osobowości [Drucker, 1992:34]. B. Nogalski podkreśla, że cechy charakteru, chęć do działania, kreatywność i pomysłowość, to wewnętrzne uwarunkowania przedsiębiorczości należące do podmiotowych predyspozycji przedsiębiorcy, Niemniej jednak występowanie zachowań przedsiębiorczych uwarunkowane jest także czynnikami zewnętrznymi, znajdującymi się w otoczeniu przedsiębiorcy, do których w głównej mierze należy zaliczyć: sytuację na rynku, siłę roboczą, konkurencję, po-

ziom dostępności kapitału oraz uwarunkowania formalne, prawne, polityczne, społeczno-kulturowe [Nogalski, 2003: 159].

Według J. Klimka i S. Klimek najtrafniejsza definicja przedsiębiorczości określa przedsiębiorczość, jako zdolność człowieka do wizualizowania szans, przejmowania kontroli nad możliwościami, absorbowanie i organizowanie niezbędnych środków prowadzące do powstania nowych dóbr. Opiera się ona na trzech podstawowych elementach: kontrolowanie możliwości, uruchamianie środków i uzyskiwanie rezultatów, ale kluczem pozwalającym na ich uruchomienie i spożytkowanie jest informacja, wiedza oraz know-how [Klimek, 2010:24].

- „Przedsiębiorcze działania osób i organizacji charakteryzują takie komponenty jak: wrażliwość na zmiany, innowacyjność, gotowość do ponoszenia ryzyka, gotowość do uczenia się” [Bednarczyk, 2010: 23].

W literaturze przedmiotu spotyka się klasyfikację definicji przedsiębiorczości według trzech grup:

- „grupa pierwsza uwzględnia funkcje ekonomiczne spełniane w wyniku działań przedsiębiorczych,
- grupa druga identyfikuje przedsiębiorczość z indywidualnymi cechami przedsiębiorcy, koncentruje się na cechach osobowych oraz na profilu charakterologicznym osób będących przedsiębiorcami,
- trzecia grupa jest oparta na sposobach pełnienia funkcji kierowniczych przez przedsiębiorców, a więc na kryteriach behawioralnych” [Piasecki, 2001: 23].

Zbieżne poglądy prezentuje T. Piecuch grupując definicje przedsiębiorczości w trzy kategorie: 1. przedsiębiorczość, jako postawa, 2. przedsiębiorczość, jako zachowanie, 3. przedsiębiorczość, jako proces [Piecuch, 2010: 37].

Przedsiębiorczość, jako postawa oznacza stosunek jednostki wobec siebie i otoczenia, wartościowany, jako pozytywny lub negatywny. Postawa obejmuje nie tylko ludzi, ale zjawiska zachodzące w otoczeniu zewnętrznym jednostki. Postawę będzie kształtowało nie samo otoczenie, ale sposób postrzegania i myślenia jednostki na dany temat determinując jej określony sposób zachowania. Przedsiębiorczość w takim rozumieniu to stała gotowość do podejmowania aktywności zmierzającej do realizacji wyuczonych działań odpowiedzi na oczekiwania społeczne. Jest to mechanizm, za pomocą, którego większość ludzi daje wyraz swoim odczuciom .

Tabela 2. Atrybuty postaw oraz zachowań przedsiębiorczych

Wyróżnienie	Charakterystyka
Innowacyjność ekonomiczna	Wyraża się we wprowadzeniu nowych technologii i technik wytwarzania, nowych rodzajów produktów bądź zmianie asortymentu istniejącego.
Innowacyjność społeczna	Jej przejawem jest między innymi współpraca organizacyjna i tworzenie więzi między poszczególnymi pracownikami zespołu i grupami interesu.
Przeprowadzanie zmian w organizacji i zarządzaniu	Zmiany dotyczą zarówno przedsiębiorstw, jak i instytucji obsługi, a ich celem jest lepsze funkcjonowanie, zdobycie nowych rynków, poszukiwanie tzw. nisz rynkowych.
Uruchomienie nowych, samodzielnych podmiotów gospodarczych	To podmioty wyspecjalizowane w prowadzeniu określonej działalności.

Źródło: Piecuch T., Przedsiębiorczość. Postawy teoretyczne, C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 41.

Przedsiębiorczość, jako zachowanie oznacza określone postępowanie, działanie, ruch, zmianę istniejącego stanu rzeczy. Przedsiębiorczość to specyficzny rodzaj aktywności człowieka, który określonym jest zachowaniem oraz umiejętnością wykorzystania pomysłów i nadarzających się okazji. Procesowe ujęcie przedsiębiorczości przedstawiono poniżej.

Tabela 3. Procesowe ujęcie przedsiębiorczości

Autorzy definicji	Definicje przedsiębiorczości
M. Casson	To proces pozyskiwania i wykorzystania w działalności gospodarczej cennych zasobów, dających przewagę nad innymi, którzy z różnych względów ich nie dostrzegają lub je bagatelizują
B. Lloyd	To proces tworzenia, a szczególnie kierowania nowymi przedsięwzięciami
R. D. Hisrich, M. P. Peters	To proces kreowania czegoś innego ze względu na wartość, poświęcając na to niezbędny czas i wysiłek oraz zakładając towarzyszące temu ryzyko finansowe, psychiczne i społeczne, aby finalnie uzyskać dzięki temu nagrodę finansową lub osobistą satysfakcję
A. Shapero	To proces złożony składający się z: przejawiania inicjatywy przez osoby indywidualne i grupy, doprowadzenia do połączenia zasobów, aby stworzyć nowe przedsiębiorstwa, czuwania nad prawidłowym funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, względnej swobody działania, a także podejmowania ryzyka, które jest nieodłączną cechą działalności przedsiębiorczej
R. W. Griffin	To proces tworzenia i budowania czegoś nowego, najczęściej nowego przedsiębiorstwa
T. Kraśnicka	To proces obejmujący zintegrowaną sekwencję decyzji i działań zmierzających do wykorzystania nadarzających się okazji. Przedsięwzięcia przedsiębiorcze polegają na tworzeniu nowych organizacji, a także stymulowaniu odnowy organizacyjnej lub wprowadzaniu innowacji wewnątrz już istniejących jednostek (takie rozumienie procesu przedsiębiorczości jest bardzo szerokie)
R. C. Ronstadt	Przedsiębiorczość jest dynamicznym procesem tworzenia bogactwa przez podejmujące ryzyko indywidualności

E. Lipiński	To proces będący wynikiem wysiłków związanych z organizowaniem oraz prowadzeniem działalności gospodarczej, która opiera się na motywach zysku oraz podejmowaniem ryzyka z tym związanego
-------------	---

Źródło: Piecuch T., Przedsiębiorczość. Podstawy teoretyczne, C.H.Beck, Warszawa 2010, s. 43-44.

Przedsiębiorczość, jako proces wyraża się poprzez poszukiwanie nowych rozwiązań, wykorzystywanie pojawiających się możliwości, a także poszukiwanie alternatywnych źródeł dochodów, które samorzutnie bądź to pod wpływem impulsu, przymusu itp.

CHARAKTERYSTYKA SEKTORA MŚP W POLSCE

Przedsiębiorczość to zjawisko złożone i wieloaspektowe, czego dowodzą studia literaturowe. Powszechnie głoszony jest pogląd, iż decyduje ona o poziomie rozwoju całej gospodarki, bowiem małe oraz średnie przedsiębiorstwa to najważniejsze ogniwo, za pośrednictwem którego przedsiębiorczość się ujawnia i wpływa na osiągnięte efekty ekonomiczne. MŚP oddziałują na wzrost gospodarczy między innymi poprzez kreację nowych miejsc pracy, upowszechnianie i wdrażania innowacji, tworzenie sieci współpracy, konkurencją, umiędzynarodowienie i dywersyfikację działalności. Działania te wynikają z samodzielnych, często odpowiedzialnych i niekonwencjonalnych decyzji uwzględniających wpływ otoczenia ekonomiczno-społecznego w ramach, którego realizowana jest działalność.

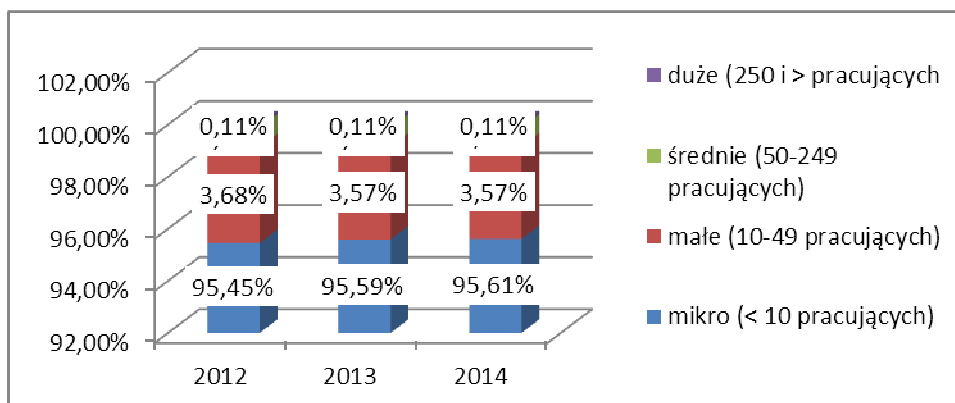
Ocena sektora MŚP funkcjonującego w Polsce zostanie przeprowadzona na podstawie wybranych danych raportowych z badań dotyczących tego sektora w Polsce.

Tabela 3. Liczba przedsiębiorstw zarejestrowanych w rejestrze REGON w latach 2012-2014

Grupy przedsiębiorstw według liczby zatrudnionych	2012	2013	2014
mikro (< 10 pracujących)	3794489	3890686	3938654
małe (10-49 pracujących)	146489	145425	146926
średnie (50-249 pracujących)	29787	29637	29610
duże (250 i > pracujących)	4569	4511	4481
Razem	3975334	4070259	4119671

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Głównego Urzędu Statystycznego

Wykres 1. Struktura przedsiębiorstw zarejestrowanych w rejestrze REGON w latach 2012-2014

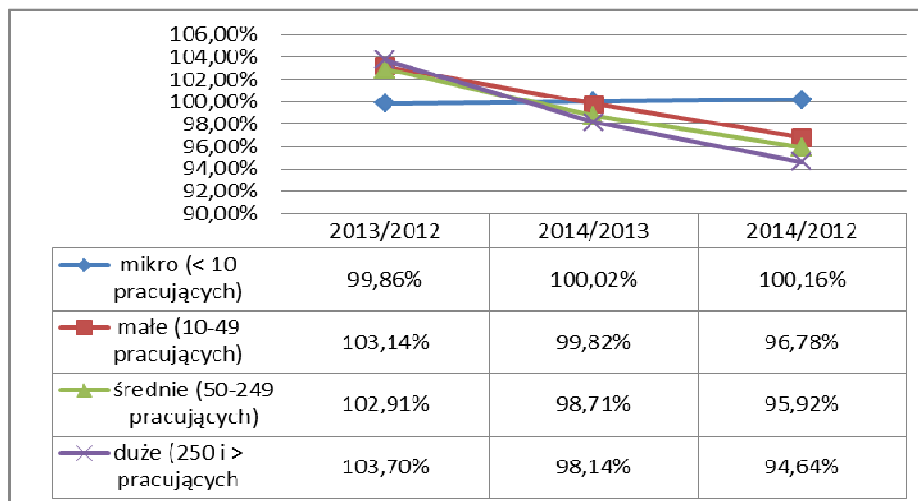


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 3.

Analizując dane z Tab. 3 i Wykres 1 można stwierdzić, iż zarejestrowanych przedsiębiorstw w rejestrze REGON jest ponad 4 mln, wśród których zdecydowaną przewagę stanowią przedsiębiorstwa mikro zatrudniające do 10 osób, których udział w ogólnej ilości przedsiębiorstw wynosi ponad 95%, ponad 3% stanowią przedsiębiorstwa małe, a niewielki odsetek ok. 1% łącznie przedsiębiorstwa średnie i duże.

Oceniając dynamikę zmian ilości przedsiębiorstw zarejestrowanych w rejestrze REGON w latach 2012-2014 (wykres 2) należy stwierdzić, iż tylko w roku 2013 w stosunku do roku 2012 nastąpił niewielki wzrost w liczbie przedsiębiorstw i tylko w grupach przedsiębiorstw małych, średnich i dużych. W przypadku małych przedsiębiorstw poza rokiem 2013 w relacji do roku 2012 z roku na rok następował wzrost liczby zarejestrowanych przedsiębiorstw. Podobnej tendencji nie obserwuje się w przypadku pozostałych grup przedsiębiorstw, gdyż w tych grupach z roku na rok obserwuje się spadek liczby zarejestrowanych przedsiębiorstw.

Wykres 2. Dynamika zmian ilości przedsiębiorstw zarejestrowanych w rejestrze REGON w latach 2012-2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Tabela 3.

Tabela 4. Podmioty nowo zarejestrowane w rejestrze REGON w latach 2012-2014

Lata	Ogółem	spółki					spółdzielnie	osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą
		razem	w tym					
			handlowe			cywilne		
			razem	akcyjne	z o.o.			
2012	28750	3248	2581	42	2152	665	32	22162
2013	26913	4510	3390	40	2485	1111	52	20906
2014	26960	3702	3149	43	2689	547	26	21833

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego

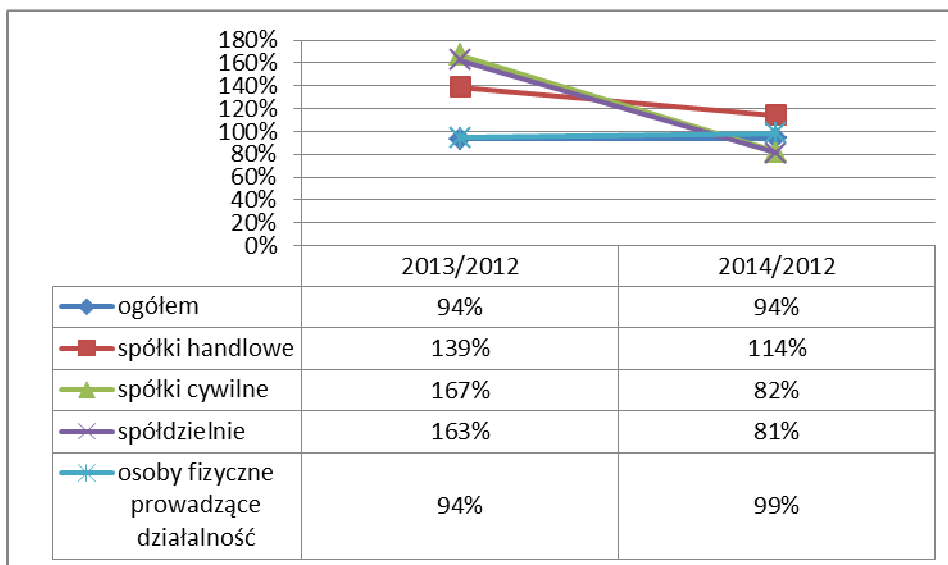
Tabela 5. Struktura nowo zarejestrowanych podmiotów w rejestrze REGON w latach 2012-2014 [%]

Lata	Ogółem	Spółki					spółdzielnie	osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą
		razem	w tym					
			Handlowe			cywilne		
			razem	akcyjne	z o.o.			
2012	100	11	9	0	7	2	0	77
2013	100	17	13	0	9	4	0	78
2014	100	14	12	0	10	2	0	81

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z tabela 4

Analizując dane z Tabela i Tabela można stwierdzić, iż w badanym okresie następuje ciągle rejestracja nowych podmiotów w rejestrze REGON, przy czym zdecydowaną przewagę mają osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, które w strukturze nowo rejestrowanych przedsiębiorstw stanowią około 80%.

Wykres 3. Dynamika zmian w liczbie nowo zarejestrowanych przedsiębiorstw w rejestrze REGON w latach 2012-2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Tabela 5.

Oceniając dynamikę zmian w liczbie nowo zarejestrowanych przedsiębiorstw w rejestrze REGON zauważa się pewne zróżnicowanie w latach. Ogółem obserwuje się tendencję spadkową w badanym okresie, natomiast w przypadku spółek handlowych, cywilnych oraz spółdzielni odnotowano wzrost w roku 2013 w stosunku do 2012, natomiast w następnym okresie już nastąpił spadek. W przypadku osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą obserwuje się większą stabilizacją.

Tabela 6. Podmioty wyrejestrowane z rejestru REGON w latach 2012-2014

Lata	Ogółem	spółki					spółdzielnie	osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą
		razem	w tym					
			handlowe			cywilne		
			razem	w tym				
			akcyjne	z o.o.				
2012	19216	651	255	13	172	395	18	18033
2013	21915	856	351	7	228	504	18	20749
2014	21084	767	361	10	226	405	17	19559

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Głównego Urzędu Statystycznego

Ciągła zmiana liczby zarejestrowanych podmiotów prowadzących działalność gospodarczą wynika z faktu, iż corocznie następuje rejestracja nowych podmiotów, ale również corocznie część podmiotów kończy swoją działalność. Tabela 7 prezentuje informacje dotyczące liczby wyrejestrowanych podmiotów z rejestru REGON w latach 2012-2014. Wśród podmiotów wyrejestrowanych dominują podmioty wyrejestrowywane przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, których udział w strukturze ogółu wyrejestrowanych podmiotów wynosi ponad 90%. W badanym okresie w każdej grupie podmiotów obserwuje się wyrejestrowywanie.

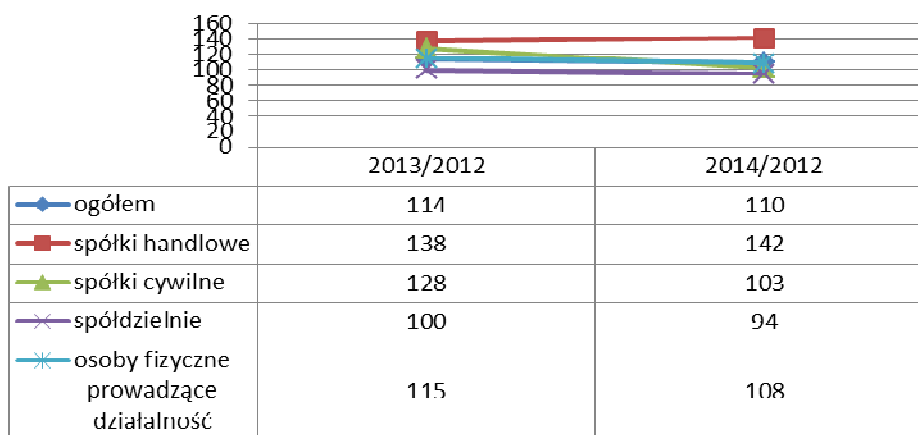
Analizując dynamikę zmian w liczbie wyrejestrowanych przedsiębiorstw w latach 2012-2014 obserwuje się tendencję wzrostową w całym badanym okresie związaną z niekorzystnym zjawiskiem wyrejestrowywania przedsiębiorstw niezależnie od ich formy prawnej. Najbardziej stabilne w tym zakresie są spółdzielnie, ale mają one niewielkie znaczenie ze względu na małą liczbę działających podmiotów tego typu.

Tabela 7. Liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw niefinansowych w latach 2012-2014

Grupy przedsiębiorstw według liczby zatrudnionych	2012	2013	2014
mikro (< 10 pracujących)	3459475	3371459	3495101
małe (10-49 pracujących)	1203959	1218130	1223036
średnie (50-249 pracujących)	1602448	1592360	1608324
duże (250 i > pracujących)	2671471	2716949	2819197
Razem	8937353	8898898	9145658

Źródło: Węclawska D., Tarnawa A., Nieć M., Zbierowski P., Global Entrepreneurship Monitor Polska, Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzcyk, Warszawa 2015, s. 52.

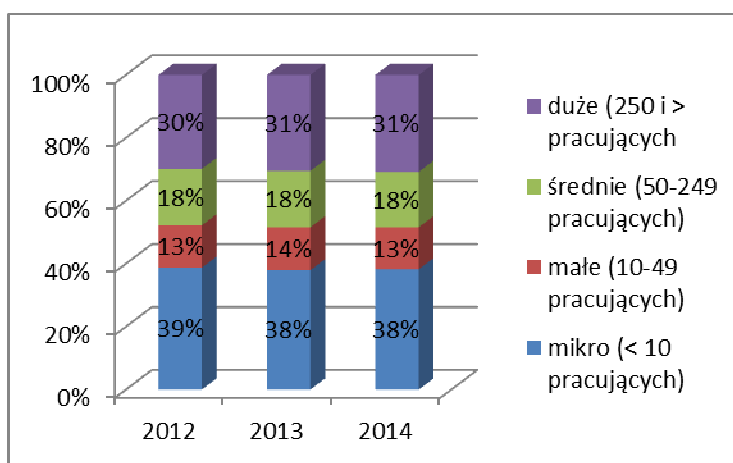
Wykres 4. Dynamika zmian w liczbie wyrejestrowanych przedsiębiorstw z rejestru REGON w latach 2012-2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 7 **Błąd! Nie można odnaleźć źródła odwołania..**

Oceniając rolę sektora przedsiębiorstw w gospodarce skupiono się na grupie przedsiębiorstw niefinansowych wybierając do analizy kilka wielkości charakteryzujących efekty prowadzonej działalności oraz ich znaczenie dla całej gospodarki.

Wykres 5. Struktura pracujących w sektorze przedsiębiorstw niefinansowych w latach 2012-2014



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 8.

Analizując dane z

Tabela i wykresu 5 dotyczące pracujących w sektorze przedsiębiorstw niefinansowych można zauważyć, iż najwięcej osób pracuje w mikroprzedsiębiorstwach stanowiąc około 40 % ogółu zatrudnionych. Ogólnie można stwierdzić, iż około 70% pracujących to osoby zatrudnione w sektorze MŚP.

Sektor MŚP jest jednak niedofinansowany, gdyż nakłady inwestycyjne nie są współmierne do liczby zatrudnionych [patrz: Tabela 8 i Tabela 9]. Na sektor MŚP przypada mniej niż połowa nakładów inwestycyjnych, przy czym najbardziej niedoinwestowane są przedsiębiorstwa mikro i małe, gdyż łącznie struktura nakładów inwestycyjnych w tej grupie przedsiębiorstw stanowi 27% ogółu nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw niefinansowych. Jednakowa tendencja utrzymuje się w całym badanym okresie.

Tabela 8. Nakłady inwestycyjne w sektorze przedsiębiorstw niefinansowych w latach 2012-2014 [mln zł]

Grupy przedsiębiorstw według liczby zatrudnionych	2012	2013	2014
mikro (< 10 pracujących)	24370	26461	30012
małe (10-49 pracujących)	17332	18223	19485
średnie (50-249 pracujących)	32787	34230	35877
duże (250 i > pracujących)	80365	83298	97886
Razem	154854	162212	183260

Źródło: Węclawska D., Tarnawa A., Nieć M., Zbierowski P., Global Entrepreneurship Monitor Polska, Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzczak, Warszawa 2015, s. 52.

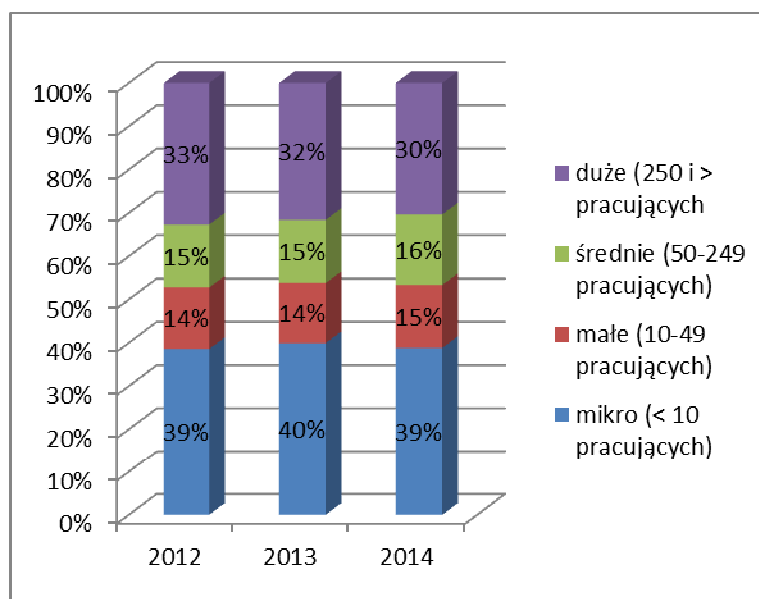
Tabela 9. Struktura nakładów inwestycyjnych w sektorze przedsiębiorstw niefinansowych w latach 2012-2014 [%]

Grupy przedsiębiorstw według liczby zatrudnionych	2012	2013	2014
mikro (< 10 pracujących)	16%	16%	16%
małe (10-49 pracujących)	11%	11%	11%
średnie (50-249 pracujących)	21%	21%	20%
duże (250 i > pracujących)	52%	51%	53%
Razem	100%	100%	100%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych tabeli 10

Przedsiębiorstwa sektora MŚP osiągają lepszą efektywność prowadzonej działalności, gdyż na te przedsiębiorstwa przypada ponad 50% zysku brutto generowanego w sektorze przedsiębiorstw niefinansowych. Udział przedsiębiorstw dużych jest na poziomie 30%, tendencja ta utrzymuje się w całym badanym okresie.

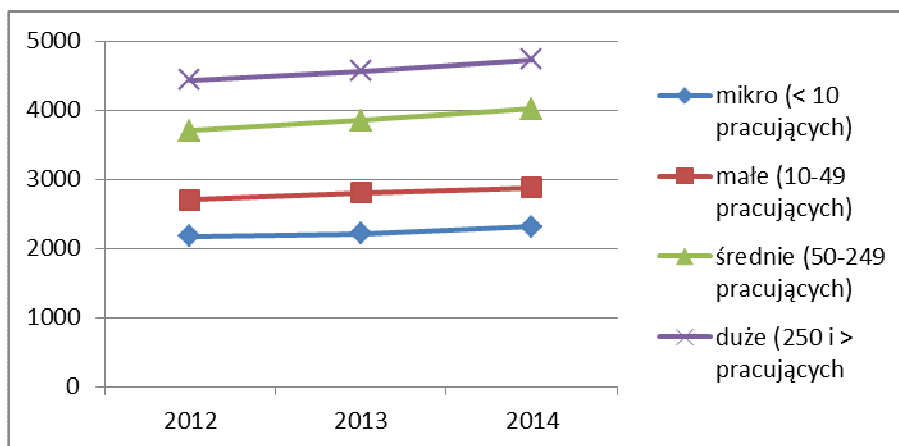
Wykres 6. Struktura zysku brutto w sektorze przedsiębiorstw niefinansowych dla podmiotów osiągających dodatni wynik finansowy w latach 2012-2014



Źródło: Węclawska D., Tarnawa A., Nieć M., Zbierowski P., Global Entrepreneurship Monitor Polska, Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzczak, Warszawa 2015, s.52.

Trudna jest jednak sytuacja osób pracujących w sektorze MŚP, gdyż osiągają one najniższe wynagrodzenia. Różnica pomiędzy średnim miesięcznym wynagrodzeniem w mikroprzedsiębiorstwach a przedsiębiorstwach dużych wynosi około 2500.

Wykres 6. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw niefinansowych w latach 2012-2014



Źródło: Węclawska D., Tarnawa A., Nieć M., Zbierowski P., Global Entrepreneurship Monitor Polska, Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzczak, Warszawa 2015, s.52.

Reasumując należy stwierdzić, iż sektor MŚP odgrywa w Polsce bardzo ważną rolę, gdyż zatrudnia około 70% osób pracujących w sektorze przedsiębiorstw i generuje również 70 % zysk. Jest to jednak sektor wymagający szczególnej dbałości, gdyż jest niedoinwestowany i pracujący w tym sektorze osiągają przeciętne wynagrodzenia bardzo bliskie ustawowemu najniższemu wynagrodzeniu.

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ W POLSCE NA TLE WYBRANYCH KRAJÓW UE

Oceny przedsiębiorczości w Polsce na tle wybranych krajów Wspólnoty Europejskiej dokonano w oparciu o Raport z badań przeprowadzony przez Global Entrepreneurship Monitor – Polska 2014 [Węclawska, 2015:13]. Powstał on na podstawie danych z badania ilościowego na populacji dorosłych osób (*adult population survey, APS*), przeprowadzonego w roku 2014 w ramach projektu GEM . W tym badaniu uczestniczyło ponad 206 tys. mieszkańców z 73 krajów świata, w tym 23 krajów należących do Unii Europejskiej. Badanie APS pozwala na porównanie stopnia rozwoju przedsiębiorczości w poszczególnych krajach w kilku wymiarach: percepcji przedsiębiorczości, postaw (w tym aspiracji) przedsiębiorczych, działań przedsiębiorczych oraz cech charakteryzujących przedsiębiorców.

Według założeń modelu GEM działalność gospodarcza jest wynikiem trzech rodzajów czynników: indywidualnych (złożonych z uwarunkowań psychologicznych, demograficznych oraz motywacji), uwarunkowań zewnętrznych (gospodarczych, poli-

tycznych, społecznych i kulturowych oraz wartości społecznych odnoszących się do przedsiębiorczości.

Wartości społeczne wyrażone są czterema zmiennymi: dążenie do równości w standardzie życia, przedsiębiorczość - dobra ścieżka kariery, przedsiębiorczość w mediach oraz wysoki status przedsiębiorczości. Są one próbą uchwycenia postrzegania przedsiębiorczości przez społeczeństwo danego kraju, które, tworząc określone ramy, wpływa na jej poziom i rozwój.

Ponad 63% Polaków uważa, że przedsiębiorczość jest dobrym wyborem, jeśli chodzi o planowanie kariery. Jest to dość dobry wynik: 7 miejsce w Europie, na poziomie zbliżonym do Chorwacji, Portugalii i Włoch. W Polsce mamy do czynienia z sytuacją rozbieżną, ponieważ nadal relatywnie wysoki odsetek Polaków uważa, że własna firma to dobry pomysł na życie. Jedną ze składowych tego przekonania jest utrzymujący się w Polsce rynek pracodawcy i stosunkowo niskie zarobki, które zwiększają atrakcyjność własnej działalności gospodarczej. Przekonanie o dobrym wyborze, którym jest prowadzenie własnego przedsiębiorstwa, nie występuje równocześnie z przekonaniem Polaków co do wysokiego statusu społecznego przedsiębiorców. Co prawda ponad połowa dorosłych Polaków (56%) zgadza się, że sukces w roli przedsiębiorcy jest powiązany z wysokim statusem społecznym, jednak to nadal jeden z najniższych wyników w UE – 20, niższe od nas wyniki mają tylko Belgia, Hiszpania i Chorwacja), niższy od średniej całej Unii o 10 p.p. Niższy wynik dla Polski na tym polu to rezultat uwarunkowań historycznych i wciąż relatywnie krótkiego okresu wolności gospodarczej, w którym dano nam możliwość wykazania się prywatną inicjatywą.

Tabela 10. Percepcja przedsiębiorczości w społecznościach w wybranych krajach europejskich [%]

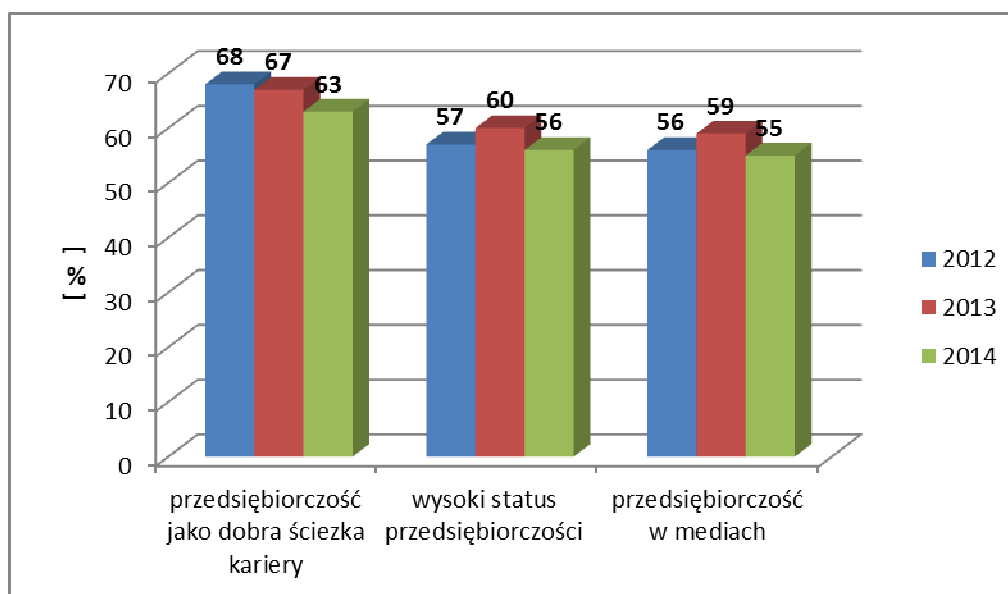
KRAJ	PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ - DOBRA ŚCIEŻKA KARIERY	WYSOKI STATUS PRZEDSIĘBIORC ZOŚCI	PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ W MEDIACH	DAŻENIE DO RÓWNEGO STANDARDU ŻYCIA
BELGIA	52,41	51,73	50,82	55,78
CHORWACJA	63,27	46,58	40,44	75,80
ESTONIA	55,56	64,93	43,34	57,72
FINLANDIA	41,24	84,40	66,93	68,55
FRANCJA	59,05	70,43	38,98	52,66
GRECJA	58,42	66,42	45,80	56,40
NIEMCY	51,66	79,10	51,41	63,27
POLSKA	63,28	56,45	54,52	71,25
PORTUGALIA	62,23	62,94	69,75	75,99
ROSJA	67,12	65,93	50,43	67,79
WŁOCHY	65,05	72,09	48,28	70,27
ŚREDNIA UE	56,90	66,60	53,30	65,72

Źródło: Węclawska D., Tarnawa A., Nieć M., Zbierowski P., Global Entrepreneurship Monitor Polska, Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzcyk, Warszawa 2015, s.14.

Zbliżone do polskiego wyniki obserwowane są na Litwie i Słowacji, czyli w krajach, które podobnie, jak Polska charakteryzują się krótkim okresem swobody gospodarczej. Z kolei najniższy status społeczny przedsiębiorców według danych GEM odnotowujemy obecnie w Hiszpanii oraz w Chorwacji (48-46%), na co wpływ ma trudna sytuacja gospodarcza. Poglądy społeczeństwa nt. przedsiębiorców i ich działalności to także w pewnym stopniu efekt oddziaływania mediów. Dlatego w GEM badane są opinie na temat obecności tematu przedsiębiorczości w nośnikach informacji. W Polsce ok. 55% osób uważa, że media poświęcają przedsiębiorczości dużo uwagi. Pod tym względem plasujemy się pośrodku zestawienia krajów unijnych, za Holandią i Litwą i przed Słowacją oraz Niemcami. Najniższe oceny w tym wskaźniku mają Węgry i Francja. Nieco lepszy wynik dla Polski odnotowano dla wskaźnika dążenia do równego standardu życia plasujący Polskę na 8 miejscu z wynikiem o 5 p.p. wyższym od średniej unijnej. Najniższe wartości omawianego wskaźnika uzyskały takie kraje jak Luksemburg, Francja i Belgia.

Percepcja przedsiębiorczości przez Polaków zmienia się w czasie, co przedstawia wykres nr 8. We wszystkich trzech kategoriach opisanych powyżej (tj. postrzeganie przedsiębiorczości jako dobrej ścieżki kariery, wysokiego statusu przedsiębiorczości i obecności tego zjawiska w mediach) widoczne jest stopniowe zmniejszanie się wartości wskaźników.

Wykres 7. Percepcja przedsiębiorczości w polskim społeczeństwie w latach 2012-2014



Źródło: Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor – Polska 2014, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, s.15

Największy spadek dotyczy postrzegania przedsiębiorczości jako dobrej ścieżki kariery – o 5 p.%. W kolejnej kategorii dotyczącej statusu przedsiębiorczości w roku

2013 nastąpił wzrost o 3 p.%, aby w kolejnym roku nastąpił spadek o 4 p.%. Podobnie przedstawia się wyniki badania dotyczące roli mediów w przekazywaniu wizerunku przedsiębiorcy – w początkowym okresie badania nastąpił wzrost o 3 p.%, a następnie spadek o 4 p.%.

Tabela 4. Postawy przedsiębiorcze w wybranych krajach europejskich [%]

KRAJ	INTENCJE PRZEDSIĘBIORCZE	ROZPOZNAWANIE SZANSY	SAMOOCENA ZDOLNOŚCI PRZEDSIĘBIORCZYCH	STRACH PRZED NIEPOWODZENIEM
BELGIA	10,60	35,93	30,40	49,82
CHORWACJA	19,50	18,43	45,91	44,47
ESTONIA	9,80	49,44	42,47	49,71
FINLANDIA	7,90	42,38	34,88	42,11
FRANCJA	14,20	28,26	35,44	42,84
GRECJA	9,50	19,91	45,54	70,59
NIEMCY	5,90	37,59	36,40	46,37
POLSKA	15,60	31,35	54,30	58,47
PORTUGALIA	15,80	22,87	46,59	47,93
ROSJA	3,50	26,50	27,83	40,93
WŁOCHY	11,40	26,57	31,31	57,07
ŚREDNIA UE	12,10	34,80	42,30	40,70

Źródło: Węclawska D., Tarnawa A., Nieć M., Zbierowski P., Global Entrepreneurship Monitor Polska, Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzcyk, Warszawa 2015, s.16.

W GEM postawy przedsiębiorcze są mierzone przy pomocy następujących czterech wskaźników: rozpoznawaniu szansy biznesowej, intencji przedsiębiorczych, samooceny zdolności przedsiębiorczych i strachu przed niepowodzeniem. Intencje przedsiębiorcze to inaczej plany dotyczące rozpoczęcia biznesu. Mierzą one odsetek osób dorosłych (18-64 lata), które nie są zaangażowane w prowadzenie działalności gospodarczej, ale zamierzają ją założyć w perspektywie najbliższych trzech lat. Odsetek osób planujących w Polsce założenie własnego biznesu wynosi 15,6%, to wynik stawiający nas w czołówce UE – 6 miejsce po Rumunii (państwie, w którym odsetek osób z planami na założenie firmy jest najwyższy w Europie i jest on prawie dwukrotnie wyższy niż dla Polski), Litwie, a także Chorwacji i Portugalii. W Portugalii i na Słowacji podobny odsetek ludności jak w Polsce zamierza otworzyć swój własny biznes. Najmniejszy odsetek osób planujących zostać przedsiębiorcami w Unii cechuje Niemcy (5%), a także Danię i Wielką Brytanię (ok. 7%) [Patrz:

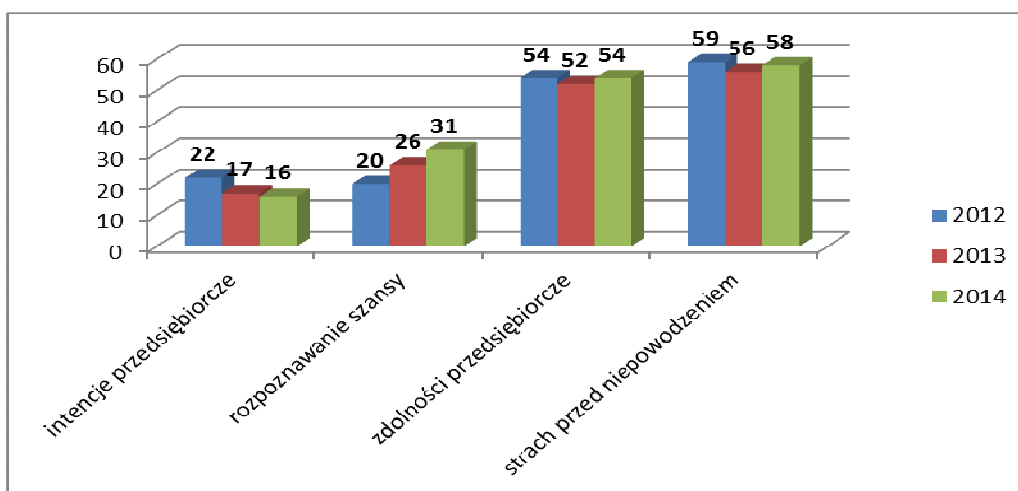
Tabela 4]. Drugi ze wskaźników obrazujących postawy przedsiębiorcze mieszkańców poszczególnych krajów – rozpoznawanie szansy biznesowej – mierzony jest jako odsetek osób, które uważają, że w ich środowisku panują dobre warunki, pozwalające rozpocząć działalności w ciągu najbliższych sześciu miesięcy. W Polsce wskaźnik ten wynosi 31,4% i oznacza, że niemal co trzecia osoba dorosła postrzega swoje otoczenie jako sprzyjające założeniu biznesu. To wynik nieco niższy od średniej unijnej (34,8%), utrzymujący się na poziomie trzech krajów: Litwy, Irlandii i Rumunii. Strach przed po-

rażką wydaje się być immanentną cechą Polaków. Aż 58% nie decyduje się na założenie własnej firmy z tego powodu. To wynik wyższy od średniej o 18 p.%, drugi w kolejności w UE. Więcej osób mających tego typu obawy jest w Grecji (aż prawie 71% osób dorosłych). Z kolei Włochów cechuje podobny wynik do naszego. Poza tymi trzema krajami, pozostałe państwa odnotowują wskaźnik obawiających się niepowodzenia w interesie na poziomie do 50%. Mieszkańców niepodjmujących działalności gospodarczej z tego powodu w Unii jest najmniej w Wielkiej Brytanii (odnotowano 37,5%). Równie mocno boimy się niepowodzenia co wierzymy we własne zdolności przedsiębiorcze. Jak pokazują uzyskane dane ponad 54% Polaków ocenia posiadaną wiedzę i umiejętności jako wystarczające do prowadzenia firmy w 2014 roku. To wynik stawiający nas w czołówce zestawienia UE (po Słowacji z wynikiem niemal identycznym) zgodnie z Raportem z badania Global Entrepreneurship Monitor – Polska 2014.

Analiza danych za lata 2012-2014 wskazuje na utrwalanie się pewnych tendencji dotyczących postaw przedsiębiorczych Polaków. Z jednej strony cechuje nas wysoka w porównaniu z UE samoocena zdolności przedsiębiorczych – ponad połowa dorosłych Polaków uważa, że posiada odpowiednie umiejętności i wiedzę, aby prowadzić własną firmę. Sytuacja w tym aspekcie jest stabilna od czterech lat. Podobnie wygląda kwestia niepodjmowania działalności gospodarczej z powodu obaw przed niepowodzeniem – prawie sześciu na dziesięciu Polaków z tego powodu nie decyduje się na założenie firmy. Z drugiej strony, na przestrzeni ostatnich trzech lat spadł odsetek osób planujących otworzyć własny biznes. Przy tym wskaźnik mierzący udział osób, które dostrzegają szansę na założenie biznesu w swoim otoczeniu odrobił stratę z 2012 roku powracając w 2014 roku na poziom bliski temu sprzed lat – obecnie co trzeci Polak uważa, że w jego otoczeniu są szanse na otwarcie biznesu.

Analizując pierwszą z wymienionych postaw przedsiębiorczych, tj. rozpoznawanie szansy z uwzględnieniem płci można zauważyć, że o ponad 3% więcej kobiet niż mężczyzn rozpoznaje szanse by otworzyć firmę. W przypadku kobiet odnotowano wynik na poziomie średniej unijnej, zaś w przypadku mężczyzn jest on niższy od średniej (37,3%). Wśród krajów UE liderem, jeśli chodzi o wartość tego wskaźnika dla obu płci, jest Szwecja (68,5% i 71% odpowiednio). Na drugim końcu zestawienia z odsetkami 17% i 19% znajduje się Chorwacja.

Wykres 8. Postawy przedsiębiorcze w Polsce w latach 2012-2014 [%]



Źródło: Węclawska D., Tarnawa A., Nieć M., Zbierowski P., Global Entrepreneurship Monitor Polska, Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzczak, Warszawa 2015, s.18.

Warto też zwrócić uwagę, że w porównaniu z innymi krajami UE występująca w Polsce przewaga kobiet dostrzegających szanse biznesowe nad mężczyznami to wyjątek. W pozostałych krajach to mężczyźni dominują w tym względzie. 39% kobiet uważa, że ma wystarczające zdolności przedsiębiorcze. To wynik bliski średniej unijnej (33,8%). Zdecydowanie inaczej prezentują się polscy mężczyźni, bowiem prawie 70% z nich uważa, że posiada odpowiednie umiejętności do prowadzenia firmy. To najlepszy wynik wśród wszystkich analizowanych krajów, przekracza on średnią unijną o 19 p.%. Najbliższy naszemu jest rezultat Słowacji - 66%. Wśród krajów UE najmniej mężczyzn uznających, że są dobrze przygotowani do prowadzenia przedsiębiorstwa jest we Włoszech (34%).

Tabela 12. Postawy przedsiębiorcze według płci w wybranych krajach europejskich [%]

KRAJ	ROZPOZNAWANIE SZANSY		POZYTYWNA SAMOCENA		STRACH PRZED PORAŻKĄ	
	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY
Belgia	41,18	30,48	38,88	21,96	46,18	53,49
Chorwacja	19,49	17,37	54,48	37,56	40,45	48,4
Finlandia	41,54	43,27	39,58	30,13	35,42	48,91
Francja	28,57	27,97	46,37	24,75	39,49	46,11
Grecja	21,84	17,97	50,86	40,23	66,29	74,9
Niemcy	41,97	32,97	43,97	28,67	38,29	54,64
Polska	29,72	32,94	69,8	39,07	54,93	61,99
Portugalia	26,4	19,51	53,92	39,64	43,18	52,41
Rosja	29,48	23,67	30,84	25,11	37,5	44,04
Włochy	30,16	22,97	34,06	28,60	51,45	62,58
Średnia UE	37,27	32,25	50,86	33,84	41,78	52,19

Źródło: Węclawska D., Tarnawa A., Nieć M., Zbierowski P., Global Entrepreneurship Monitor Polska, Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzczak, Warszawa 2015, s.19.

Na tle krajów europejskich, w tym UE Polska prezentuje się dobrze. Prawie 6% Polaków to pre-przedsiębiorcy. Odnotowano wynik lepszy od średniej unijnej zaledwie o 1 p.%, daje to nam jednak ósme miejsce wśród 23 krajów Wspólnoty, które wzięły udział w badaniu przeprowadzonym przez GEM w 2014 r.

Najwięcej tworzących się przedsiębiorstw w naszym zestawieniu jest w Słowacji (prawie 7%), natomiast najmniej jest w Rosji (2%) oraz Norwegii i Belgii (poniżej 3%). Podobny rezultat do Polski w zakresie udziału pre-przedsiębiorców odnotowano także w Austrii, Portugalii, Chorwacji oraz na Węgrzech. Pod względem odsetka młodych firm Polska zajmuje ósme miejsce w UE: 3% populacji osób dorosłych, czyli ok. 740 tys., prowadzi przedsiębiorstwa działające od 3 miesięcy do 3,5 roku. To wynik bliski średniej unijnej, bliski poziomowi Finlandii, Grecji i Węgier.

Najwięcej nowych przedsiębiorstw odnotowano w Rumunii (ponad 6%), natomiast najmniej we Włoszech (niewiele ponad 1%). Pre-przedsiębiorcy i nowe firmy tworzą wskaźnik wczesnej przedsiębiorczości - Total early-stage Entrepreneurial Activity (TEA). W Polsce wynosi on 9,2% i przekłada się na ponad 2,2 mln osób tworzących i prowadzących firmy krócej niż 3,5 roku. Warto pamiętać, że wśród tych osób ok. 1,4 mln stanowią pre-przedsiębiorcy, którzy znajdują się w momencie zakładania przedsiębiorstwa lub jej pierwszych trzech miesięcy funkcjonowania na rynku. Polska odnotowuje ponad 9% przedsiębiorców we wczesnej fazie, co daje jej dobre 9. miejsce w UE. Na podobnym poziomie wypadają Węgry, Portugalia, Estonia i Holandia. Najwyższy odsetek TEA, bo prawie 14%, jest w USA, natomiast w krajach UE - na Litwie i Rumunii (ok. 11%). Włochy z kolei osiągają jedynie 4%. Według danych GEM za rok 2014 firm działających ponad 3,5 roku jest w Polsce 7,3%. Podobnie mamy w Hiszpanii, Rumunii i na Słowacji. W UE średnio 6,7% dorosłych mieszkańców prowadzi działalność gospodarczą ponad 3,5 roku. Najwięcej dojrzałych firm jest w Grecji (prawie 13%), zaś najmniej we Francji (2,9%).

PODSUMOWANIE

Analizując działania UE na rzecz przedsiębiorczości i mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, bardzo trudno dokonać rozgraniczenia pomiędzy polityką dotyczącą wspierania przedsiębiorczości, a polityką prowadzoną na rzecz sektora MŚP [Wach, 2012:199]. Perspektywy rozwoju przedsiębiorczości w Polsce utożsamiane z rozwojem małych i średnich przedsiębiorstw uzależnione są od możliwości finansowych sektora MŚP. Z kolei możliwości dofinansowania tego sektora wiążą się ściśle z dostępnością funduszy UE w perspektywie finansowej 2014-2020.

W najbliższej perspektywie przedsiębiorcy, instytucje otoczenia biznesu oraz inne podmioty będą mogli uzyskać wsparcie w głównych obszarach aktywności tj. rozwój innowacyjnej przedsiębiorczości, inwestycje w innowacje, rynek start-upowy oraz umiędzynarodowienie przedsiębiorstw, wzrost konkurencyjności i innowacyjności

makroregionu Polski Wschodniej, jak również dopasowanie kompetencji pracowników do potrzeb rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Bednarczyk M., (red.), *Przedsiębiorczość w turystyce. Zasady i praktyka*, CeDeWu, Warszawa 2010
- Czechowski L., (red.), *Przedsiębiorczość w turystyce*, Wyd. WSTiH w Gdańsku, Gdańsk 2011.
- Drucker P. F., *Innowacje i przedsiębiorczość. Praktyka o zasady*, PWE, Warszawa 1992.
- Godziszewski B., Haffer M., Stankiewicz M.J., Sudoł S., *Przedsiębiorstwo. Teoria i praktyka zarządzania*, PWE, Warszawa 2011.
- Griffin R. W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 2006.
- Klimek J., Klimek S., *Przedsiębiorczość bez tajemnic*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010.
- Kluz W., *Nowoczesna firma*, Wyd. Złote Myśli, Gliwice 2009.
- Lichtarski J. (red.), *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo AE. Wrocław 2007.
- Matusiak K. B., Mażewska M., *Pierwsza praca – pierwszy biznes – Vademecum przedsiębiorczości*, ZWP MGIP, Warszawa 2005.
- Nogalski B., *Przedsiębiorczość- współczesnym wyzwaniem polskiej gospodarki*, [w:] *Przedsiębiorstwo – Przedsiębiorczość – Rynek*, Wydawnictwo SGH, Warszawa 2003.
- Piasecki B., (red.) *Ekonomika i zarządzanie małą firmą*, PWN, Warszawa-Łódź 2001.
- Piecuch T., *Przedsiębiorczość, Postawy teoretyczne*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa, 2010.
- Nawojczyk M., *Przedsiębiorczość, o trudnościach w aplikacji teorii*, Nomos, Kraków 2009.
- Ujda-Dyńska D., *Warunki rozwoju sektora prywatnego*, [w:] K. Jaremczuk (red.), *Uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości – szanse i zagrożenia*, PWSZ, Tarnobrzeg 2003.
- Wach K., *Europeizacja małych i średnich przedsiębiorstw*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2012.
- Węclawska D., Tarnawa A., Nieć M., Zbierowski P., *Global Entrepreneurship Monitor Polska*, Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzcyk, Warszawa 2015.

ROZWÓJ MŚP A POSTAWA PRZEDSIĘBIORCZA. ANALIZA PORÓWNAWCZA NA PODSTAWIE BADAŃ WŁASNYCH.

Streszczenie

Artykuł ukazuje identyfikację motywów podejmowania działalności gospodarczej w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw na przykładzie badań własnych w kontekście rozwoju przedsiębiorczości w Polsce. Dla realizacji celu głównego artykułu poszukiwano odpowiedzi na pytania: Jaka jest istota przedsiębiorczości?, Jakie czynniki determinują rozwój przedsiębiorczości?, Jaka jest specyfika sektora MSP w Polsce?. W pierwszej części przedstawiono teoretyczne podstawy przedsiębiorczości. Nierozdzielalnym kryterium przedsiębiorczości jest osoba przedsiębiorcy, jako podmiotu kreującego cele przedsiębiorstwa i sposoby dążenia do ich osiągnięcia. W kolejnej części omówiono przedsiębiorczość w Polsce na tle wybranych krajów europejskich.

Słowa kluczowe: przedsiębiorczość, małe średnie przedsiębiorstwa, przedsiębiorca

Development of small and medium-sized enterprises in the context of entrepreneurial attitude. A comparative analysis based on own study

Summary

This article identifies motives that dominate in deciding about establishing business activity in the sector of small and medium-sized enterprises based on own study in the context of the development of entrepreneurship in Poland. The author, to achieve the main purpose of this article, searched for an answer to the following research questions: What is the essence of entrepreneurship? What factors determine the development of entrepreneurship? What is the specificity of the small and medium-sized enterprises in Poland? In the first part of this article the theoretical basis of entrepreneurship were characterised. An inseparable criteria of the entrepreneurship is the person of the entrepreneur as a legal person who creates the goals of the enterprise and ways to achieve them. Next part the problem of entrepreneurship in Poland was discussed against chosen European countries.

Key words: entrepreneurship, small and medium-sized enterprises, entrepreneur.

Maria Bosak¹
Michał Skóra²

Terminowe zatrudnianie pracownicze jako przykład niedoskonałości prawa pracy?

WSTĘP

Niniejsza opracowanie będzie opierać się na analizie normatywnej obowiązującego stanu prawnego, które zostanie poparte aktualnym orzecnictwem sądowym, będącym wynikiem praktycznego stosowania prawa.

Pytanie zadane w temacie nie jest przypadkowe, gdyż istotą stosunku pracy, o czym stanowi art. 22 § 1 KP, są dwie zasadnicze kwestie obciążające pracodawcę, a mianowicie szeroko pojęte zatrudnienie oraz wypłata wynagrodzenia. Po stronie pracownika zaś, osobiste wykonywanie pracy określonej rodzajowo, w wyznaczonym miejscu i czasie, zwanej pracą dobrowolnie podporządkowaną (Liszczyński T., 2014, s. 119-123). Zatrudnienie o którym mowa przekłada się natomiast na dobrostan człowieka i świadczy także w pewnym zakresie o jego pozycji społecznej, rodzinnej, ale i osobistej.

RODZAJE UMÓW O PRACĘ PRZED I PO NOWELIZACJI

Znowelizowane ostatnio przepisy Kodeksu Pracy przewidują dwie możliwości w zakresie zatrudniania tj. w ramach umów terminowych i bezterminowych. Do umów terminowych zgodnie z obowiązującym porządkiem prawnym należy zaliczyć: umowę na okres próbny, umowę na czas określony, zaś do umów bezterminowych umowę na czas nieokreślony. Ustawodawca zrezygnował z dotychczasowej umowy terminowej tj. umowy na czas wykonywania określonej pracy, które uzasadnił małym znaczeniem praktycznymi wątpliwościami towarzyszącymi jej zawarciu, a także dążeniem ustawodawcy do zapewnienia jej zgodności ze standardami europejskimi (Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, druk 3321 s.7.). Przepisy prawa unijnego wskazywały na okoliczności do których zaliczono odnawianie dotychczasowego zatrudnienia (Rylski M., 2014, s.6-7). W literaturze przedmiotu podkreślono, że wskazana argumentacja nie do końca jest zgodna z rzeczywistością.

¹ dr Kierownik Zakładu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego

² mgr Asystent w Zakładzie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego

ścią, bo ten rodzaj umowy był wykorzystywany w polskim porządku prawnym i właściwie odzwierciedlał charakter zatrudnienia u niektórych pracodawców (Pisarczyk Ł. 2016, s. 175.). Niewątpliwie mankamentem omawianej regulacji prawnej był brak możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia, co jednak przekładało się na ochronę pracownika przed nadużyciami ze strony pracodawcy (Jaskowski K., 2015, s. 2.).

Ustawodawca w nowych regulacjach zrezygnował również z tzw. umowy o pracę na zastępstwo, która istniała w polskim porządku prawnym od 2002 roku (Ustawa z dnia 26 lipca 2002 roku o zmianie ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw Dz. U. nr 135, poz. 1146.). Umowa ta umożliwiała zatrudnianie pracownika na czas usprawiedliwionej nieobecności zastępowanego pracownika, obejmujący okres tej nieobecności. Niewątpliwie konstrukcja prawna umowy na zastępstwo była udogodnieniem dla pracodawcy, chociażby ze względu na fakt łatwego rozwiązywania zaistniałych problemów kadrowych. Z drugiej jednak strony w literaturze przedmiotu zostało podniesione, że w porównaniu z innymi umowami na czas określony, konstrukcja umowy o pracę na zastępstwo kwestionowała podstawowe zasady prawa pracy, a także sprawiedliwość społeczną oraz równość w zatrudnieniu (Czerniak-Swędzioł J., 2015, s. 39-40.). Najwięcej wątpliwości, również pod względem niezgodności przepisów z prawem Unii Europejskiej budził, krótszy trzydniowy okres wypowiedzenia. Drugim mankamentem był brak przedłużenia czasu trwania umowy na zastępstwo do dnia porodu, co jest standardem w przypadku umów na czas określony (Walczak K., 2005.).

Odwołując się do danych procentowych odnoszących się do pracowniczego zatrudnienia w oparciu o umowy terminowe, zebranych przez Eurostat truizmem wydaje się stwierdzenie, że standardem w Polsce jest zatrudnianie na czas nieokreślony.

Zarudnie w ramach umów terminowych w świetle danych statystycznych
Pracownicy zatrudnieni na umowach terminowych (%)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
UE - 28	14,8	14,5	14,6	14,1	13,5	13,9	14,0	13,7	13,7	14,0
UE - 27	14,0	14,5	14,6	14,1	13,6	13,9	14,0	13,7	13,7	14,0
UE - 15	14,4	14,9	14,9	14,5	13,8	14,0	14,1	13,7	13,7	13,8
UE - 17 (strefa euro)	16,1	16,7	16,6	16,2	15,4	15,6	15,7	15,2	15,2	15,4
Belgia	8,8	8,7	8,6	8,3	8,2	8,1	8,9	8,1	8,1	8,6
Bułgaria	6,3	6,1	5,1	4,9	4,6	4,4	4,0	4,4	5,6	5,3
Czechy	7,9	8,0	7,8	7,2	7,5	8,2	4,0	4,4	5,6	5,3
Dania	9,8	8,9	9,0	8,5	8,7	8,5	8,9	8,6	8,8	8,6
Niemcy	14,3	14,6	14,7	14,8	14,6	14,7	14,6	13,8	13,4	13,1
Estonia	2,7	2,6	2,2	2,4	2,4	3,7	4,5	3,5	3,5	3,1
Irlandia	3,7	6,0	8,5	8,6	8,8	9,6	10,2	10,1	10,0	9,3
Grecja	12,0	10,8	11,0	11,6	12,3	12,6	11,8	10,2	10,2	11,6
Hiszpania	33,4	34,0	31,6	29,2	25,3	24,8	25,2	23,4	23,2	24,0
Francja	13,9	14,8	15,0	14,8	14,3	14,9	15,1	15,0	15,9	15,7
Chorwacja	12,3	12,9	13,2	12,3	12,0	12,8	13,5	13,3	14,5	16,9
Włochy	12,2	13,1	13,2	13,3	12,4	12,7	13,3	13,8	13,2	13,6
Cypr	14,0	13,2	13,3	14,0	13,8	14,0	14,2	15,1	17,5	19,0
Łotwa	8,7	7,2	4,2	3,4	4,3	7,1	6,7	4,7	4,3	3,3
Litwa	5,5	4,6	3,8	2,4	2,3	2,4	2,7	2,6	2,7	2,8

Luksemburg	5,3	6,1	6,8	6,2	7,2	7,1	7,1	7,6	7,0	8,1
Węgry	7,0	6,8	7,3	7,8	8,5	9,7	9,1	9,5	10,9	10,8
Malta	4,3	3,7	5,1	4,2	4,9	5,3	6,1	6,8	7,5	7,7
Holandia	15,4	16,4	17,9	17,9	18,0	18,3	18,2	19,3	20,3	21,3
Austria	9,0	8,9	8,8	8,9	9,1	9,4	9,6	9,3	9,2	9,2
Polska	25,6	27,3	28,2	26,9	26,4	27,2	26,8	26,8	26,8	28,3
Portugalia	19,4	20,4	22,3	22,8	21,9	22,8	22,0	20,5	21,4	21,4
Rumunia	2,4	1,8	1,6	1,3	1,0	1,0	1,4	1,5	1,4	1,5
Słowenia	17,2	17,1	18,4	17,3	16,2	17,1	18,0	17,0	16,3	16,5
Słowacja	4,9	5,0	5,0	4,5	4,3	5,6	6,5	6,7	6,8	8,8
Finlandia	16,5	16,3	15,9	14,9	14,5	15,4	15,5	15,5	15,3	15,4
Szwecja	15,7	17,0	17,2	15,8	14,9	16,0	16,5	15,9	16,3	16,8
Wielka Bryt.	5,7	5,7	5,7	5,3	5,5	6,0	6,0	6,2	6,1	6,3

Tabela 1 Źródło: Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Jak wynika z przedłożonej opinii merytorycznej do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy kodeks pracy i niektórych innych ustaw druk nr. 3321 od 2009 roku to właśnie w Polsce występuje największy odsetek pracowników zatrudnionych na czas określonych wśród państw członków Unii Europejskiej. Zgodnie z opublikowanymi statystykami Polska wyprzedziła dotychczasowego lidera w tym zakresie tj. Hiszpanię, której udało się zmniejszyć skalę tego zjawiska z 33,4 % do 24,0 %. Analizując dostępne opracowania statystyczne w naszym kraju, najczęściej w ramach umów na czas określony zatrudniane są osoby młode, ale także w starszych grupach wiekowych, obejmujących szerszy odsetek niż średnia dla Unii Europejskiej. W 2014 roku wśród zatrudnionych:

I. w wieku od 15-21 odsetek pracowników z umowami terminowymi wynosi w Polsce 53,6% (mężczyźni 51,3%, kobiety 55,6%), co stanowi średnią dla Unii Europejskiej 32,1 %,

II. w wieku 15-39 lat odsetek pracowników z umowami terminowymi w Polsce wynosił 37,1% (mężczyźni 35,9%, kobiety 38,6 %) co stanowi średnią dla Unii Europejskiej 21,4 %,

III. w wieku 40-64 lat odsetek pracowników z umowami terminowymi w Polsce wynosił 18,5 % (mężczyźni 19,9 %, kobiety 17,1%) co stanowi średnią dla Unii Europejskiej 7,6 %.

Jak przytoczono, zgodnie z aktualnym stanem panujący na tzw. rynku pracy, gdyż wg niektórych przedstawicieli doktryny praca nie jest towarem, (Szerzej patrz: Jan Paweł II, 1995) standardem są umowy terminowe, a w szczególności umowy na czas określony.

Wobec powyższego, zasadnym jest wskazanie, że zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony w obowiązujących standardach nie daje i nie dawało pełnej stabilizacji stosunku pracy, co wynika z istoty aktualnej konstrukcji prawnej. Kolejno wypowiadając taką umowę pracodawca nie jest zobowiązany, tak jak ma to miejsce w przypadku umów bezterminowych, do uzasadnienia swojej decyzji. Warto podkreślić także, że w przypadku umów bezterminowych pracodawca, jest zobowiązany do podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Orzecznictwo sądowe precyzuje, że przyczyna taka musi mieć charakter rzeczywisty, konkretny i możliwy do

zweryfikowania na drodze postępowania sądowego. Niestety takiego zabezpieczenia nie mają pracownicy zatrudnieni w ramach umów terminowych, co wydaje się zastanawiającym chociażby w kontekście art. 24 i 32 Konstytucji.

Podobną, lukę prawną można zauważyć w sytuacji braku obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy terminowej zawartej na czas określony z organizacją związkową, co przecież stało się standardem przy okazji zawierania umów na czas nieokreślony.

Oprócz wskazanych już powyżej mankamentów, należy podkreślić także pozytywne rozwiązania wynikające z ostatniej nowelizacji kodeksu pracy. Zmiany te przybliżają krajowe przepisy do standardów obowiązujących w UE. Jako pierwszą z pozytywnych modyfikacji należy podkreślić wskazanie przez ustawodawcę maksymalnego okresu obowiązywania umowy na czas określony, gdyż jeszcze do lutego 2016r. było to kwestią mocno dyskusyjną, zaś analiza dokonywana przez organy nadzorcze, jakim jest Państwowa Inspekcja Pracy wykazywały na sprzeczności obowiązującego stanu rzeczy w konfrontacji ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Ponadto w kontekście dużego bezrobocia zawieranie umów terminowych sprzyja niepokojącym zjawiskom w postaci tolerancji patogennych zachowań po stronie pracodawcy związanych z naruszeniem godności pracowniczych tj. molestowania, mobbingu czy też molestowania seksualnego. Ofiary takich zachowań często nie decydują się na wykorzystanie instrumentów prawnych wynikających z KP i KC oraz KK, gdyż boją się utraty pracy. W związku z powyższym, mamy do czynienia ze zjawiskiem, które można sprowadzić do sformułowania, że miejsce pracy to deficytowe dobro, a pracodawca jest osobą która pełni w tym zakresie funkcję dystrybucyjną (T. Liszcz, 2014).

W odniesieniu do umów terminowych wątpliwości i sygnalizowane problemy odnosiły się również do niezgodności prawa krajowego z prawem Unii Europejskiej. Polska nie zagwarantowała skutecznej obrony przed nadużyciami zatrudniania w oparciu o umowy na czas określony. Ochrona ta wynikała z art. 5 Dyrektywy Rady 99/70/WE z 28.06.1999 r. dotyczącej Porozumienia Ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dziennik Urzędowy L 175 , 10/07/1999 P. 0043 – 0048). Ponadto w związku ze skargą złożoną przez związek zawodowy NSZZ „Solidarność” w październiku 2013 r. Komisja Europejska przesłała wezwanie do usunięcia mankamentów dotyczących zapobiegania nadużywania zatrudnienia terminowego. W dokumencie tym, Komisja wytknęła, iż rozbieżności pomiędzy długością okresu wypowiedzenia umów na czas określony, a długością okresu wypowiedzenia umów na czas nieokreślony, w przypadku gdy umowy te zawierane są na podobny okres, oznacza mniej korzystne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony bez obiektywnego uzasadnienia. Dodatkowo okres, który musi upłynąć między dwiema umowami na czas określony jest zbyt krótki, że nie były one uważane za „następujące po sobie” (Szerzej. uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw druk nr 3321. Dostęp: <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/druk.xsp?nr=3321>).

Wobec powyższego należy również przytoczyć wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie Nierodzik (Wyrok TSUE z 13.03.2014 r. w sprawie C-38/13 Małgorzata Nierodzik przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Psychiatrycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczycy. Dostęp: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=149140&doclang=PL>). Trybunał stwierdził, że „klauzulę 4 pkt 1 Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu takiemu jak sporne w postępowaniu głównym, które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach”.

Jedną z konsekwencji wskazanego powyżej wyroku jest ujednoclenie zasad wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i nieokreślony. W obu tych przypadkach długość okresu wypowiedzenia uzależniona jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. W przypadku, gdy pracownik, zatrudniony jest krócej niż 6 miesięcy, okres wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie, w sytuacji, gdzie jest od dłuższy niż 6 miesięcy, okres ten wynosi 1 miesiąc, 3 miesiące zaś, gdy staż pracy wynosi co najmniej 3 lata. Należy zauważyć, że poza szczególną ochroną, umowa na czas określony może być w prosty sposób rozwiązywana. Spowodowane jest to brakiem koniczności wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia oraz jej kontroli przez zakładową organizację związkową. Taka ochrona ma zastosowanie w przypadku wypowiedzenia umów bezterminowych. Łatwość wypowiedzenia każdej umowy na czas określony nasila znaczenie ochrony szczególnej, która zapewnia zakaz wypowiedzenia przez cały okres ochrony (Florek L., 2015, s.5-6).

Pozytywnie należy oceniać pozostawienie przez ustawodawcę nienaruszonej konstrukcji art. 177 KP. Komentowany przepis, wprowadza zakaz rozwiązania oraz wypowiedzenia umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży, bądź w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego.

Jeśli chodzi o dotychczasowe długoletnie umowy o pracę na czas określony, pozytywnie należy ocenić wprowadzenie przez ustawodawcę 33 miesięcznego łącznego okresu zatrudniania w tej formie. Łącznie z 3-miesięczną okresem próbnym zatrudnienie terminowe może trwać maksymalnie 36 miesięcy. Dodatkowo ustawodawca nie określił maksymalnej długości przerwy pomiędzy następującymi po sobie umowami. Dotychczas, okres ten nie mógł być dłuższy niż jeden miesiąc.

Jednak w pewnych przypadkach wskazanych w art. 25¹ § 4 KP ustawodawca dopuszcza możliwość zawarcia więcej niż trzech umów oraz dłuższego zatrudnienia niż na 33 miesiące. Kodeks Pracy zawiera cztery przesłanki. Po pierwsze, gdy pracodawca zatrudnia pracownika na zastępstwo, w czasie jego nieusprawiedliwionej obecności w pracy. Druga przesłanka dotyczy zatrudniania w celu wykonywania pracy dorywczej oraz prac sezonowych. Kolejny przypadek dotyczy nawiązania stosunku pracy na

okres kadencji. Ostatni zaś ma zastosowanie w sytuacji, gdy pracodawca wykaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokajaniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Najwięcej kontrowersji wzbudza czwarty przypadek, gdyż daje szeroki zakres pracodawcy jeśli chodzi o uznanie „obiektywnych przyczyn”.

PODSUMOWANIE

Założeniem wskazanej nowelizacji było przeciwdziałanie nadużyciom pracodawców w zakresie nagminnego stosowania mniej korzystnych z punktu widzenia interesów pracownika umów o pracę na czas określony. Jak wskazano, zjawisko to w Polsce jest szczególnie mocno nasilone. Wcześniejsze regulacje prawne były łatwo nadużywane i nie spełniały modelu wynikającego z prawa europejskiego. Niewątpliwie zauważyć należy, że zmiany są przykładem oddziaływania prawa Unii Europejskiej na ustawodawstwo krajowe.

Zaproponowane przez ustawodawcę modyfikacje przepisów Kodeksu Pracy, powinny przyczynić się do ograniczenia zatrudniania terminowego. Podkreślić należy, że doprecyzowanie przepisów dotyczących umowy na okres próbny, wprowadzenie maksymalnego okresu czasu, na który pracodawca może z pracownikiem zawrzeć umowę na czas określony, czy w końcu wprowadzenie dokładnej liczby tych umów, to krok w dobrą stronę.

Podkreślenia wymaga, że z jednej strony znowelizowane przepisy zapobiegają nadużyciom ze strony pracodawców, którzy chcą zawrzeć z pracownikiem długoletnią umowę na czas określony, gdyż w razie przekroczenia wskazanych w ustawie ograniczeń czasowych i ilościowych, umowa terminowa z mocy prawa przekształca się w umowę na czas nieokreślony. Z drugiej zaś strony, łatwość wypowiedziania umów na czas określony oraz brak obostrzeń w zawieraniu umów nieprzekraczających 33 miesięcy, może skutkować częstym ich stosowaniem (Mitrus L., 2015, s.291.) .

Ujednolicenie przepisów dotyczących rozwiązywania umowy o pracę na czas określony i na czas nieokreślony w znacznym sposób likwiduje nierówne traktowanie obu grup pracowniczych.

Zauważyć również należy, że omówione zmiany miały charakter powszechny, gdyż obejmowały zatrudnienie całości pracodawców, niezależnie od wielkości zakładu pracy oraz profilu jego działalności (Mitrus L., 2015, s.291.).

Mankamentem nowelizowanych przepisów może być przekraczanie limitów czasowych, w sytuacji gdy pracodawca poda obiektywne przyczyny leżące po jego stronie. Wydaje się ważnym instrumentem w tym zakresie, będą systematyczne kontrole Państwowej Inspekcji Pracy jako organu nadzorczego.

BIBLIOGRAFIA

- Czerniak-Swędziol J., 2015, Równe i sprawiedliwe zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na zastępstwo?, *Annales Universitatis Mariae Curie- Skłodowska SECTIO G VOL, LXII, 2*, Lublin.
- Florek L., 2015, Umowa o pracę na czas określony, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 12/2015, Warszawa.
- Jan Paweł II, 1995, Encyklika *Laborem Exercens*, O pracy ludzkiej, Wrocław.
- Jaskowki K., 2015, Nowa umowa o pracę na czas określony, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 11/2015, Warszawa.
- Liszcz T., 2014, *Prawo Pracy*, Warszawa.
- Mitrus L., 2015, Projekt nowelizacji Kodeksu pracy dotyczący umów terminowych, *Monitor Prawa Pracy*, nr 6/2015, Warszawa.
- Pisarczyk Ł., 2016, Nowy model zatrudnienia terminowego w prawie pracy? Część 1, *Monitor Prawa Pracy*, nr 4/2016, Warszawa.
- Ryłski M., 2014, Ochrona pracownika przed nadużywaniem terminowego zatrudnienia, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 8/2014, Warszawa.
- Walczak K., 2005, Umowa na zastępstwo – czy można ją kwestionować ze względu na niezgodność z prawem europejskim?, *Monitor Prawa Pracy*, nr 3/2005, Warszawa.

Streszczenie

Problematyka poruszona w niniejszym artykule odnosi się do najnowszych nowelizacji dotyczących zatrudnienia pracowniczego. W treści dokonano szczegółowej analizy normatywnej terminowego zatrudnienia pracowniczego. Autorzy odwołali się także do dostępnych statystyk oraz regulacji prawnych krajowych i Unii Europejskiej. Całość została wzbogacona wnioskami *de lege lata* i *de lege ferenda*.

Słowa kluczowe: prawo pracy, rodzaje umów o prace, zatrudnienie terminowe, zatrudnienie bezterminowe, nowelizacje

Fixed-term staff employment as an example of the imperfection of labor law?

Summary:

The subject of this article refers to the latest amendments concerning staff employment. In the content of the article a detailed normative analysis has been carried out on the fixed-term staff employment. The authors referred to available statistics and the Polish law and the European Union regulations. The whole has been enriched with conclusions *de lege lata* and *de lege ferenda*.

Key words: labour law, types of employment contracts, fixed-term employment, indefinite time employment, amendments

Małgorzata Lechwar¹
Grzegorz Wisz²

Klasy w procesie kreowania zmian na rynku pracy

WSTĘP

Partnerstwa według Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) [Partnerstwa i przywództwo..., <http://www>, 25.06.2016¹], to porozumienia w sprawie długoterminowych priorytetów, które mogą być wykorzystane jako przewodniki umożliwiające formułowanie programów i usług zgodnych z lokalnymi warunkami oraz pozwalające na alokowanie zasobów w sposób sprzyjający trwałemu rozwojowi. Tak rozumiane partnerstwa, ułatwiają konsultacje, współpracę i koordynację różnorodnych działań, w tym nastawionych na rozwiązywanie istniejących i diagnozowanych problemów społeczno-gospodarczych. Amerykańska Agencja Rozwoju Międzynarodowego (USAID), traktuje partnerstwo międzysektorowe jako proces tworzenia wspólnych inicjatyw między organizacjami z dwóch lub trzech sektorów przynoszący długotrwałe rozwiązania dla rozwoju poprzez łączenie zainteresowań i zasobów różnych podmiotów [Wybrane definicje..., <http://www>, 15.06.2016]. W Unii Europejskiej (UE) partnerstwo, rozumiane jest jako platforma współpracy pomiędzy różnorodnymi partnerami, którzy wspólnie w sposób systematyczny, trwałe i z wykorzystaniem innowacyjnych metod oraz środków planują, projektują, wdrażają i realizują określone działania i inicjatywy, których celem jest rozwój lokalnego środowiska społeczno-gospodarczego. Szczególnym rodzajem partnerstw dla rozwoju społeczno-gospodarczego branż i regionów jest klastr. Klastr określa się jako zinstytucjonalizowane geograficzne skupisko wzajemnie powiązanych firm, wyspecjalizowanych dostawców, jednostek świadczących usługi, firm działających w pokrewnych sektorach i związanych z nimi instytucji (na przykład uniwersytetów, instytucji badawczych i stowarzyszeń). Klasy są charakterystyczne dla współczesnych gospodarek narodowych, głównie w krajach gospodarczo rozwiniętych. Klasy różnią się od tradycyjnych systemów produkcyjnych tym, że istotne jest tam partnerstwo i współpraca nie tylko między firmami, ale również między firmami i jednostkami naukowo badawczymi [Porter, 2001: s. 193, 248]. Klasy są traktowane jako determinanty wzrostu i rozwoju gospodarczego w skali lokalnej oraz regionalnej. Klasy, rozumiane jako struktury współpracy przedsię-

¹ Dr inż., Katedra Makroekonomii i Stosunków Międzynarodowych, Wydział Ekonomii, Uniwersytet Rzeszowski.

² Dr, Katedra Fizyki Doświadczalnej, Wydział Matematyczno-Przyrodniczy, Uniwersytet Rzeszowski.

biorców danej branży z jednostkami naukowymi oraz administracją samorządową w regionie, dają możliwość zacieśnienia współpracy przedsiębiorców działających lokalnie, co powoduje rozwój nie tylko ich i całej branży, ale także rozwój regionu, na którym są zlokalizowane.

Celem głównym opracowania jest próba wskazania wpływu partnerstw klastrowych na rynek pracy ze szczególnym uwzględnieniem potencjalnych i realnych korzyści. Podjęty problem będzie przedstawiony między innymi na przykładzie Podkarpackiego Klastra Energii Odnawialnej działającego w formule Stowarzyszenia Podkarpacka Ekoenergetyka. Przeprowadzone badanie miało charakter jakościowy koncentrując się na głębszej analizie problemu i doświadczeń zawodowych, na rzecz poszerzenia wiedzy o badanym zjawisku, tj. relacji klastry – rynek pracy, a zastosowana technika umożliwiła dotarcie do nietypowych danych, umożliwiając w ten sposób spojrzenie na analizowane zagadnienie z innej perspektywy. Należy podkreślić, że badania jakościowe w porównaniu do badań ilościowych są badaniami mało usystematyzowanymi i nie stosuje się w nich wnioskowania statystycznego. W opracowaniu wykorzystano metodę dokumentacyjną polegającą na wykorzystaniu informacji faktualnych, zgromadzonych wcześniej dla celów praktyki gospodarczej i utrwalonych w odpowiednich dokumentach, w tym dokumentach osobowych prywatnych i urzędowych oraz instytucjonalnych zewnętrznych i wewnętrznych [Stachak 2006: s. 152–153]. Ponadto, bazowano na własnych doświadczeniach z zakresu budowy międzyinstytucjonalnych partnerstw.

KLASTER - PARTNERSTWO MIĘDZYSEKTOROWE O WYSOKIM POTENCJALE ODDZIAŁYWANIA NA RYNEK PRACY

Klastry odgrywają istotną rolę w kreowaniu konkurencyjności i rozwoju gospodarek i regionów. W wielu kluczowych dokumentach Komisja Europejska w sposób bezpośredni odnosi się do klastrów jako jednego z kluczowych determinant potencjału gospodarczego UE. Szczególnie chodzi tu o klastry składające się z przedsiębiorstw sektora MSP. Tworzenie innowacyjnych klastrów i umiejętne wspieranie ich rozwoju Komisja Europejska uznaje od wielu lat za kluczowy priorytet polityki przemysłowej oraz istotny element realizacji idei Europejskiego Obszaru Badań i Innowacji, a także potencjał dla skutecznego podnoszenia poziomu konkurencyjności gospodarek poszczególnych regionów Unii Europejskiej. Klastry innowacyjne oznaczają skupiska niezależnych przedsiębiorstw – nowopowstałych firm innowacyjnych, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw oraz organizacji badawczych – działających w określonym sektorze i regionie oraz mających na celu stymulowanie działalności innowacyjnej przez promowanie intensywnych kontaktów, współdzielenie zaplecza technicznego oraz wymianę wiedzy i doświadczeń, a także poprzez skuteczne przyczynianie się do transferu technologii, tworzenia sieci powiązań oraz rozpowszechniania informacji wśród przedsiębiorstw wchodzących w skład danego klastra [Wspólnotowe zasady ramowe..., <http://www>, 20.06.2016].

Klastry, powinny przyczyniać się do wystąpienia korzyści zarówno dla biznesu, świata nauki, jednostek samorządu terytorialnego, dla regionu i całej gospodarki. Mogą one być następujące [Jak rozwijać klastry..., <http://www>, 20.06.2016]:

- zwiększony poziom wiedzy przedsiębiorstw, wynikający z wymiany wiedzy i współpracy pomiędzy sobą partnerów klastra,
- zdolność przedsiębiorstw do łączenia różnorodnych umiejętności w celu ubiegania się o większe zamówienia, o które jako pojedyncze jednostki nie byłyby w stanie konkurować,
- potencjał dla gospodarki o dużej skali, służący dalszemu rozwojowi specjalizacji produkcji w ramach każdego przedsiębiorstwa z klastra, np. poprzez wspólne zakupy podstawowych surowców czy wspólny marketing,
- wzmocnienie społecznych i innych nieformalnych powiązań, prowadzących do powstawania nowych pomysłów oraz podejmowania nowych działalności biznesowych i naukowych na poziomie regionalnym i ponadregionalnym, krajowym i międzynarodowym, realizowane poprzez udział w konferencjach, targach, seminariach, wizytach studyjnych i bezpośrednich spotkaniach krajowych i zagranicznych,
- usprawniony przepływ informacji w ramach klastra, np. umożliwiający usługodawcom finansowemu ocenę, kto jest dobrym przedsiębiorcą, a ludziom biznesu informacje, kto świadczy dobre usługi wsparcia,
- umożliwianie rozwoju infrastruktury dla profesjonalnych usług.

W ujęciu teoretycznym klastry dają zatem szansę na:

- wzrost poziomu produktywności przedsiębiorstw i regionów,
- stymulowanie innowacyjności przedsiębiorstw i regionów,
- stymulowanie przedsiębiorczości w regionie, kraju,
- kreację nowych przedsiębiorstw,
- tworzenie nowych miejsc pracy przedsiębiorstwie, regionie, kraju,
- pobudzanie konkurencyjności przedsiębiorstw i regionów,
- pobudzanie partnerskiej współpracy na różnych szczeblach, branżach, itp. obszarach.

Wymienione powyżej, w sposób pośredni i bezpośredni nawiązują do potencjalnych korzyści dla rynku pracy i jego uczestników po stronie tak popytowej jak i podaźowej. W praktyce odnoszą się również do kreowania trzeciego elementu rynku tj. ceny/wynagrodzeń.

Jak wskazują dostępne dane, niemal 40 procent europejskich pracowników jest zatrudnionych w przedsiębiorstwach, które są częścią klastra. W Europie zidentyfikowano ponad 2 tysiące klastrów przyczyniających się do pobudzania innowacyjności i wzrostu gospodarczego oraz zwiększania zatrudnienia w Europie. Klastry stanowią w Europie istotne zaplecze przemysłowe i źródło wielu innowacyjnych produktów. Wiele z nich powstaje spontanicznie, niemniej jednak w ostatnich latach w tworzeniu klastrów ogromnie ważną rolę odgrywały polityka, inicjatywy biznesowe, uniwersytety, czy instytuty badawcze [Klastry, <http://www>, 1.06.2016].

Z kolei, wyniki badań Harvard School of Business USA wskazują, że [Klastry – nowy pomysł..., <http://www>, 02.05.2016]:

- im wyższy poziom zatrudnienia w danym klastrze, tym wyższe w nim płace w porównaniu do średniej krajowej płacy w klastrach;
- im więcej ludności z danego regionu pracuje w klastrze, tym wyższy średni wzrost płac w tym regionie;
- im bardziej zbliżona struktura branżowa klastra do struktury zatrudnienia w regionie, tym wyższy w tym regionie wzrost średniej płacy. Innymi słowy – średnia płaca w regionie będzie rosła na skutek funkcjonowania w nim klastrów, ale tylko wtedy, jeżeli będą one zakładane w tych branżach, które od dłuższego czasu są specjalizacją regionu i zatrudniają najwięcej ludności;
- istnieje zależność między obecnością klastrów, a wzrostem średniej płacy w regionie;
- klastry wpływają pozytywnie na wzrost poziomu zatrudnienia w regionie, a nawet wydają się być jednym z najważniejszych czynników jego wzrostu.

Stany Zjednoczone wykorzystują potencjał klastrów i inicjatyw klastrowych do wspierania rozwoju społeczności i gospodarki. W 2012 r., rząd Stanów Zjednoczonych przygotował konkurs pt. *Przyspieszenie Tworzenia Miejsc Pracy i Innowacji na Terenach Wiejskich* (Rural Jobs and Innovation Accelerator Challenge). Konkurs został przygotowany między innymi przez Grupę Zadaniową ds. Wsparcia Regionalnych Klastrów Innowacyjnych (TARIC) wspomagającą przepływ informacji na rzecz budowy silnych gospodarek regionalnych w oparciu o klastry. Celem TARIC było wzmocnienie zdolności społeczności wiejskich, znajdujących się w słabej kondycji gospodarczej, do tworzenia miejsc pracy, a także pomoc im w identyfikacji i zwiększaniu lokalnych zasobów oraz łączeniu się w klastry wykazujące duży potencjał wzrostu. Konkurs wspierał projekty klastrowe mające na celu zmniejszanie różnic pomiędzy obszarami wiejskimi a miejskimi, a także wykorzystanie możliwości, którymi dysponują poszczególne regiony. Projekty zgłoszone przez klastry z branż: odnawialnych źródeł energii, zasobów naturalnych, produkcji żywności, agroturystyki, czy produkcji zaawansowanych technologicznie, miały przyczynić się do tworzenia nowych miejsc pracy i innowacji. Projekty bezpośrednio nakierowane na poprawę sytuacji na rynku pracy (z 13 które pomyślnie przeszły procedurę konkursową) były następujące [Krapiński, <http://www>, 12.06.2016]:

- Alaska: Projekt przyspieszenia tworzenia miejsc pracy w Bristol Bay,
- Missisipi: Przyspieszenie tworzenia miejsc pracy i innowacji przez rozwój społeczności i gospodarki na terenach wiejskich w Missisipi, Uniwersytet Stanowy w Missisipi,
- New Hampshire: Północne gospodarstwa rolne i rynek pracy leśnej,
- Karolina Północna: WNC AgriVentures – Projekt doskonalenia rynku pracy i innowacji,
- Karolina Południowa: Współpraca w przyspieszeniu tworzenia miejsc pracy i innowacji na terenach wiejskich w Południowej Karolinie,
- Wirginia: Appalachian Spring – Wykorzystanie zasobów regionu i metod kreatywnej gospodarki do przyspieszenia tworzenia miejsc pracy na terenach wiejskich.

Z Raportu z inwentaryzacji klastrów w Polsce 2015 wynika, że [Raport z inwentaryzacji..., <http://www>, 19.05.2016]:

- stan liczebny klastrów w Polsce na początek października 2015 roku to 134 klastry;
- najwięcej klastrów znajduje się w województwie śląskim (21%), mazowieckim (10%), wielkopolskim i podkarpackim (po 9%) oraz dolnośląskim i lubelskim – po 8%, a najmniej w województwach opolskim, warmińsko-mazurskim oraz łódzkim;
- klastry reprezentujące branżę energetyczną/OZE występują w 11 województwach, a klastry z sektorów: ICT, budowlanego oraz medycznego/turystyki medycznej działają w połowie województw;
- w 7 województwach działają klastry turystyczne, w 5 klastry reprezentujące sektory: gospodarki odpadami, technologii produkcji oraz usług dla biznesu;
- klastry dojrzałe (tj. utworzone przed rokiem 2011) stanowią 40%, zaś klastry młode, utworzone w latach 2011-2015, aż 60%;
- porównanie na tle innych krajów również wskazuje, że polskie klastry to struktury młode lub bardzo młode, znajdujące się dopiero na początku swojej drogi rozwoju.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) przeprowadza benchmarking klastrów w Polsce. Z treści ostatniego Raportu wynika, że [Benchmarking klastrów..., <http://www>, 16.06.2016] :

- przedsiębiorcy stanowią ponad 81% członków klastrów (w tym 44,4% to mikro przedsiębiorcy, 49,7% mali i średni oraz 5,9% duże firmy), co w porównaniu do ich udziału w 2012 roku – 74% może świadczyć o wzroście zainteresowania przedsiębiorców korzyściami wynikającymi z uczestnictwa w klastrach;
- członkowie badanych klastrów (1917) zatrudniają prawie 100 tysięcy pracowników, tak więc klastry stanowią istotne źródło nowych miejsc pracy;
- w ciągu dwóch ostatnich lat nastąpił 7% przyrost zatrudnienia (ok. 6,6 tys. osób) w podmiotach należących do grupy badanych klastrów, co w porównaniu do prawie niezmiennego stanu zatrudnienia w Polsce potwierdza znaczenie klastrów w tym zakresie;
- liczba członków klastrów w okresie 2012-2014 wzrosła o ok. 41% (560 podmiotów).

Aktualna specyfika polskich klastrów nie wpływa na kształtowanie sytuacji na rynku pracy, tak jak to ma miejsce w podanym powyżej przykładzie dla gospodarki USA, niemniej jednak stanowi na obecną chwilę istotne źródło kreacji nowych kompetencji i przedsiębiorczych postaw i zachowań uczestników rynku pracy. Przy wsparciu zewnętrznym klastry mają dużą szansę na wywieranie o wiele większego wpływu na sytuację na lokalnym i regionalnym rynku pracy, w tym na ograniczanie niedopasowań kompetencyjnych, poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn oraz ludzi młodych i absolwentów, wydłużenie okresu kariery zawodowej, czy współdziałanie w realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie.

KLASTER BRANŻY OZE – REALNE KORZYŚCI DLA PRZEDSIĘBIORSTW I RYNKU PRACY

Zgodnie z przyjętą przez Koordynatora Klastra formułą działania w 2010 roku podjęto prace dotyczące powołania Stowarzyszenia „Podkarpacka Ekoenergetyka”. Podstawowym celem Stowarzyszenia jest działalność naukowa, naukowo-techniczna, doradcza i edukacyjna w zakresie szeroko rozumianej ekoenergetyki zmierzająca do poprawy lokalnego i regionalnego bezpieczeństwa energetycznego poprzez zwiększenie udziału odnawialnych źródeł energii w produkcji energii oraz zwiększenie efektywności energetycznej dotychczas stosowanych rozwiązań technologicznych z wykorzystaniem idei partnerstwa. Pełni ono funkcję nadrzędną nad Klastrem [Statut Stowarzyszenia ...]. Celem Partnerów było i jest tworzenie sieci powiązań podmiotów branży OZE. Podjęte działania doprowadziły do stworzenia platformy współpracy innowacyjnych firm działających w branży energii odnawialnej, instytucji korzystających z energii odnawialnej, wyższych uczelni oraz władz regionalnych. Zakładane w początkowej fazie działalności potencjalne rezultaty związane z działalnością Klastra, obejmowały między innymi:

- tworzenie się specjalistycznego rynku pracy,
- poprawę współpracy podmiotów na poziomie lokalnym, wewnątrz- i międzyregionalnym,
- przyspieszenie procesu uczenia się organizacji,
- tworzenie „wiedzy ukrytej”,
- przyciąganie nowych firm,
- przyciąganie wykwalifikowanych pracowników,
- przyspieszenie przepływu informacji i wiedzy (ukrytej),
- usprawnienie koordynacji działalności biznesowej,
- promocję regionu, w tym jego zasobów oraz potencjału naukowo-badawczego.

Obecnie zdiagnozowane realne rezultaty związane z działalnością Klastra występują w 5 obszarach:

- biznes;
- współpraca;
- informacja;
- marketing;
- wiedza, umiejętności i kwalifikacje.

Korzyści biznesowe obejmują:

- lepsze pozycjonowanie firm/członków Klastra na rynku,
- obniżenie kluczowych kosztów dla wszystkich partnerów Klastra związanych z doradztwem, korzystnymi transakcjami oraz promocją,
- wzrost konkurencyjności firm/członków Klastra,
- łatwy dostęp do nowych rynków zbytu dla firm/członków Klastra,
- pozyskanie nowych potencjalnych klientów dla firm/członków Klastra.

Korzyści ze współpracy obejmują:

- współpracę firm/członków Klastra ze środowiskiem naukowym,
- wymiana doświadczeń pomiędzy przedsiębiorcami,

- przynależność do silnego i wpływowego grona partnerów,
 - możliwość uczestnictwa w projektach.
- Korzyści informacyjne obejmują:
- swobodny przepływ informacji pomiędzy partnerami,
 - dostęp do bazy B+R,
 - aktualności branżowe wyświetlane na stronie PKEO,
 - dostęp do kontaktów biznesowych PKEO.
- Serwisy internetowe usprawniające komunikację wewnętrzną i zewnętrzną, to:
- strona internetowa www.energia.rzeszow.pl
 - platforma wsparcia sprzedaży towarów i usług PKEO www.energia24.rzeszow.pl
 - wewnętrzne forum klastrowe.
- Korzyści marketingowe obejmują:
- prezentację potencjału firm na stronie internetowej PKEO,
 - promocję firm na rynku regionalnym i lokalnym,
 - poprawę wizerunku firm na rynku,
 - możliwość korzystania z wizerunku Klastra.
- Korzyści związane z wiedzą umiejętnościami kwalifikacjami obejmują:
- dostęp do specjalistycznej wiedzy związanej z branżą OZE,
 - proces uczenia się firm przynależących,
 - możliwość podnoszenia kwalifikacji i umiejętności poprzez udział w szkoleniach,
 - wymiana pomysłów, oraz dostęp do środowiska naukowego,
 - dostęp do wykwalifikowanych pracowników.
- Zasadnicze korzyści w liczbach przedstawiają się następująco:
- 406 451 odsłon artykułów,
 - 15 osób/h odwiedza stronę PKEO,
 - 2 734 odsłon posiada statystyczna firma,
 - 2 204 przeciętna liczba wejść na dany produkt w katalogu ofertowym,
 - wysokie pozycjonowanie strony www.energia.rzeszow.pl w Google.
- Klaster w latach 2013 – 2015 wziął udział w:
- 73 konferencjach i targach,
 - 24 seminariach branżowych,
 - 24 kampaniach informacyjnych.
- Ponadto, Klaster wydał 4 publikacje (w języku polskim, angielskim, ukraińskim, hiszpańskim).
- W zakresie transferu wiedzy PKEO:
- uczestniczył w 14 wizytach studyjnych,
 - realizował 17 szkoleń,
 - przeprowadził 24 specjalistyczne warsztaty i spotkania.
- Wszystkie osiągnięte i wymienione w sposób pośredni i bezpośredni wpływają na rynek pracy.
- Jako oczekiwany priorytetowy rezultat wszechstronnych działań opisanych powyżej w zamiarze twórców i animatorów Podkarpackiego Klastra Energii Odnawialnej jest doprowadzenie do uruchomienia ekosystemu innowacji, w którym w sposób naturalny pojawi się popyt i będzie zachodził proces kreowania wartości z dużym udziałem

produktów zaawansowanych technologicznie. To w konsekwencji przełoży się na tworzenie miejsc pracy dla osób o określonych kompetencjach i wygeneruje popyt kształcenie kadr dedykowanych. Warunkiem koniecznym dla zadziałania ekosystemu innowacji i zamknięcia w układzie sprzężenia zwrotnego układu Państwo-Nauka-Biznes jest stworzenie przejrzystego systemu z jasno określonymi rolami: Państwo: system wsparcia, Nauka: źródło innowacji i kadr, Biznes: budowa konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy.

PODSUMOWANIE

- Na podstawie przeprowadzonych badań można wskazać, że:
- dokumenty strategiczne wskazują, że klastry stanowią kluczowy determinant potencjału gospodarczego i rozwoju regionów,
 - klastry, powinny przyczynić się do wystąpienia korzyści dla biznesu, świata nauki, jednostek samorządu terytorialnego, a w konsekwencji dla rynku pracy,
 - w ujęciu teoretycznym klastry dają szansę na stymulowanie przedsiębiorczości, kreację nowych przedsiębiorstw, tworzenie nowych miejsc pracy,
 - rządy krajów wysokorozwiniętych wykorzystują potencjał klastrów i inicjatyw klastrowych do wspierania społeczności i rozwoju gospodarki,
 - w Europie zidentyfikowano ponad 2 tysiące. klastrów przyczyniających się między innymi do zwiększania zatrudnienia,
 - w USA klastry wpływają pozytywnie na wzrost poziomu zatrudnienia w regionie,
 - polskie klastry, to struktury młode lub bardzo młode, znajdujące się dopiero na początku swojej drogi rozwoju,
 - klastry mają istotny potencjał w zakresie wywierania o wiele większego wpływu na sytuację na rynku pracy, w tym na ograniczanie niedopasowań kompetencyjnych, poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn oraz ludzi młodych i absolwentów, wydłużenie okresu kariery zawodowej, czy współdziałanie w realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie,
 - klastry, w szczególności o dużym potencjale biznesowym i technologicznym, to niedoceniany sposób na budowę kapitału społecznego, impuls rozwoju przedsiębiorczości i poprawy sytuacji na regionalnym rynkach pracy.

BIBLIOGRAFIA

- *Benchmarking klastrów w Polsce - edycja 2014*, <http://www.poig.parp.gov.pl/index/more/45553>.
- *Jak rozwijać klastr - praktyczny przewodnik*, Raport przygotowany dla Departamentu Handlu i Przemysłu oraz angielskich Regionalnych Agencji Rozwoju (RDAs) przez firmę Ecotec Research & Consulting: http://www.pi.gov.pl/PARPFFiles/file/klastry/Jak_rozwijac_klaster_pol.pdf.
- *Klastry*, http://www.ec.europa.eu/commission_2010-2014/feroci/priorities/clusters/index_pl.htm
- *Klastry – nowy pomysł na budowanie konkurencyjności*, <http://www.klasterlotniczy.pl/news/news/view/klastry-nowy-pomysl-na-budowanie-konkurencyjnosci/page:3>.

- Krapieński B., Amerykańskie klastry w polityce wspierania rozwoju społeczności wiejskich, opracowanie przygotowane w ramach przedsięwzięcia PARP: Polskie klastry i polityka klastrowa,
- http://www.pi.gov.pl/parp/chapter_86197.asp?soid=942779809F8A4D60AA30CCA78951DCE3.
- *Partnerstwa i przywództwo niezbędne do implementacji Zrównoważonych Celów Rozwoju*, http://www.paryzoecd.msz.gov.pl/pl/aktualnosci/partnerstwa_i_przywodztwo_niezbedne_do_implementacji_zrownowazonych_celow_rozwoju_.
- Porter M.E., 2001, *Porter o konkurencji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- *Raport z inwentaryzacji klastrów w Polsce 2015*, http://www.pi.gov.pl/PARPFiles/media/_multimedia/C1E1B3DE727F45C0990A2F06D8102839/20160308_152251%20Raport_z_inwentaryzacji_klastrow_w_Polsce_2015.pdf.
- Stachak S., 2006, *Podstawy metodologii nauk ekonomicznych*, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Statut Stowarzyszenia „Podkarpacka Ekoenergetyka” (materiały wewnętrzne Stowarzyszenia).
- *Wspólnotowe zasady ramowe dotyczące pomocy państwa na działalność badawczą, rozwojową i innowacyjną*, Dz.U UE, C323, z dn. 30.12.2006r., [http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52006XC1230\(01\)](http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52006XC1230(01)).
- *Wybrane definicje partnerstwa międzysektorowego*, http://www.emisja.nazwa.pl/trgp2014/images/DSDOC/1_wybrane_definicje_partnerstwa.pdf.

Streszczenie

Publikacja jest opracowaniem interdyscyplinarnym. Ma charakter teoretyczno - praktyczny. Podejmuje tematykę roli partnerstw typu klastry w procesie kreowania zmian na rynku pracy. Tak sformułowany obszar badawczy wymagał prezentacji koncepcji partnerstwa oraz idei klastra, jak również korzyści wynikających z partnerstw klastrowych. Podjęty problem przedstawiono na przykładzie Podkarpackiego Klastra Energii Odnawialnej działającego w formule Stowarzyszenia „Podkarpacka Ekoenergetyka”. Celem głównym opracowania jest próba wskazania wpływu partnerstw klastrowych na rynek pracy ze szczególnym uwzględnieniem potencjalnych i realnych korzyści. Przeprowadzone badanie miało charakter jakościowy, a zastosowana technika umożliwiła dotarcie do danych, umożliwiając w ten sposób spojrzenie na analizowane zagadnienie z innej perspektywy. W opracowaniu wykorzystano metodę dokumentacyjną wykorzystując informacje faktualne zgromadzone wcześniej dla celów praktyki gospodarczej i utrwalonych w odpowiednich dokumentach. Bazowano również na własnych doświadczeniach z zakresu budowy międzyinstytucjonalnych partnerstw.

Słowa kluczowe: klastry, przedsiębiorstwo, rynek pracy, rozwój.

Clusters in the process of creating changes in the labour market

Summary

The publication is the development of an interdisciplinary. It has a theoretical - practical. The subject of the role of partnerships such clusters in the process of creating changes in the labor market. So formulated research area require the presentation of the partnership concept and the idea of the cluster, as well as the benefits of partnerships cluster. Taken the problem is illustrated in the example of Sub-Carpathian Cluster Renewable Energy Association functioning in the formula "Podkarpacka Ekoenergetyka."

The main objective of this paper is to indicate the impact of partnerships clustered on the labor market with particular emphasis on the potential and real benefits. The conducted study was qualitative in nature, and the technique is able to reach to the data, thus enabling view on the analyzed issue from a different perspective. The study employed a documentary faktualne using information collected previously for the purpose of commercial practice and fixed in the relevant documents. Also it was based on his own experience in the field of construction of inter-institutional partnerships.

Key words: cluster, business, labor market, development.

CZEŚĆ IV

NIEDOSKONAŁOŚCI RYNKU PRACY

– doświadczenia międzynarodowe

Anatolij Zadoya¹

Economies of the visegrad countries and ukraine: comparative analysis

INTRODUCTION

Today the Visegrad group (V4) has become the most original phenomenon in European political and economic space. It was created in 1991 by the Czech and Slovak Federal Republic, the Republic of Poland and the Republic of Hungary. It successfully has passed a test of division one of the signer (the Czech Republic and Slovakia was formed in 1993 as a result of the Czech and Slovakian Republic's division), entering the European Union (all participants became the full European Union members in May 2004), and the latest world financial and economic crisis. Moreover, V4 plays the observable role in solving problems, having not only regional but also Europe-wide importance. It in particular shows the joint statement as a result of the meeting of the foreign secretaries of the Visegrad group with the Ukrainian minister of foreign affairs in Kiev on December 16, 2014 (Joint Statement, 2014).

The phenomenon of the Visegrad group is explored in scientific literature well enough. The researchers spared special attention to the V4 on the eve of entering the European Union, because there were misgivings that the group would stop its existence since the primary tasks, for which it was created, seemed solved (Lukáč, P., 2001; Bukalska, P., 2003; Gyárfášová, O. (ed.), 2003). However, thanks to large part to deep scientific analysis of this problem, the founders of the V4 exuded possible to continue its work in the former format.

The second wave of the interest to the Visegrad Four was connected with need of the estimation of the first result of the member-countries' activity in composition of the EU (Dangerfield, M., 2005; Krno, S (ed.), 2006). The authors analysed the consequences of entering the EU both for V4 as a whole and for separate countries.

In May 2014 the Visegrad countries celebrated the decennial event of the entering to the EU that caused a new wave of the raised interest to them (Hunya, G., Richter, S., 2011; Friedman, G., 2011). In our opinion the Institute of the political sciences of Slovak academy of sciences has become the centre of the studies of these questions, which with support of the Visegrad fund has conducted a number of the typical international studies and has published two monographs (Marušiak, J. et al., 2013; Marušiak, J.,

¹ Doctor of Economics, Full Professor, Head of International Economics and Economic Theory Department of Alfred Nobel University, Dnipropetrovsk.

2013). The authors try to examine this question with several positions: history, political and economic. XXIII International economic forum, which took place in September 2014 in Krynica Zdrój (Poland) was dedicated to the complex estimation of the result of the 10-year stay of the Visegrad group countries in composition of the European alliance (Economic Forum).

It is possible that in the near future the interest to experience of integration both countries of the Eastern Europe as a whole and participants of the Visegrad group in particular in the EU will increase again. This is connected with documentary fixation of the European surges of the new countries (Ukraine, Moldova and Georgia) and their signing of the agreements about Associations. The study of the predecessors' experience will allow not only imagining the contents of those transformations, which are necessary to realize on way of the European integration better, but also as far as possible avoiding the difficulties and mistakes, which were made by others.

The purpose of this work is to estimate of the macroeconomic situations in the participant-countries of the Visegrad Four on the eve of entering the EU and hereupon entering, as well as to study correlation of dynamics of the national factors with the track record of the EU economy as a whole. It will give possibility to determine the strategic macroeconomic landmarks of the transformations in Ukraine.

MACROECONOMIC PROPORTION AND MACROECONOMIC DYNAMIC IN THE VISEGRAD COUNTRIES

Poland, Czech land and Hungary pertained to the oldest states of Europe. Stefan I became the first Hungarian king as far back as 1000. Boleslav I was awarded the title of the Polish king after 25 years. The first Czech prince to win the royal title was Vratislaus II of Bohemia in 1085, but inheritance of this title has in 1212 (Marušiak, J. et al., 2013, p.16). The analysis of political and historic events for the last millennium shows that present participants of the Visegrad group practically have always strived to have some forms of the association that did not exclude the multiple conflicts. This group has got its name in honour of borough Visegrad, where the agreement between Polish, Czech and Hungarian kings, which defined the relations in this part of Europe for many years, was reached in 1335.

The modern Visegrad agreement was executed in the manner of declarations. The signers have formulated 5 basic objectives whose achievement the participants must follow:

- full restitution of state independence, democracy and freedom;
- elimination of all existing social, economic and spiritual aspects of the totalitarian system;
- construction of parliamentary democracy, modern State of Law, respect for human rights and freedoms;
- creation of a modern free market economy;
- full involvement in the European political and economic system, as well as the system of security and legislation (Declaration on Cooperation).

The goal-directed realization of these positions in large part has defined the successful going of a country through the starting-up stage enter the European Union. As a result of the done work at the starting-up stage the process of entering united Europe did not become powerfully painful for these countries.

As Table 1 shows that on the eve of entering the EU all countries of the Visegrad group pertained to one group as to the level of the economic development. It is group of the middle developed countries. GDP per capita, calculated on parity of purchasing power in Euro (the method of Eurostat), varied between €10,000 and €20,000. This indicator was the lowest in Poland (about 50% to the average parameter in the European Union) and it was the highest in the Czech Republic - over 83%.

Table 1 Main macroeconomic indicators of the V4 countries on the eve entering the EU*

Indicator, country	2002	2003	2004
<i>GDP per capita, € (calculated according to PPP)</i>			
- Czech Republic**	15.3	17.5	19.3
- Hungary	12.7	13.1	13.8
- Poland	9.9	10.2	11.0
- Slovakia	11.2	11.7	12.6
- EU (28)	21.0	21.3	22.3
<i>Rate of Real GDP Additions (%)</i>			
- Czech Republic	6.5	6.4	6.1
- Hungary	4.5	3.8	4.8
- Poland	-	3.6	5.3
- Slovakia	4.7	5.4	5.2
- EU (28)	1.3	1.5	2.5
<i>Index of Consumer Price (%)</i>			
- Czech Republic	1.4	-0.1	2.6
- Hungary	5.2	4.7	6.8
- Poland	1.9	0.7	3.6
- Slovakia	3.5	8.4	7.5
- EU (28)	2.5	2.1	2.3
<i>Unemployment Rate (%)</i>			
- Czech Republic	8.1	7.7	7.8
- Hungary	5.8	5.7	5.8
- Poland	18.1	19.4	19.6
- Slovakia	19.1	18.7	18.3

* Source: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm>

** Own calculations.

It is necessary to line that all countries developed rapidly, demonstrating more or less stable GDP growth rate. The positive track record of national production began in the second half of the 1990-s when the first outcomes of the economic reforms, oriented on formation of market economies appeared. The Czech Republic occupies the specific position. Its economy pulled through the world financial crisis (GDP felt in 1997-1998) very hard. But in the following years increase of GDP was the highest. However, there is not yet tracked correlation between the track record of the countries' indicators and indicators of the EU as a whole.

If according to two first indicators participants of the Visegrad group entered the EU with closed parameters, problems of the balance on the money market and the market of the labour for them were absolutely different. The Czech Republic and Poland managed to hold the price: rate of inflation in these countries was lower than in the EU countries on average but in 2003 we could observe the stable level of the consumer prices. On the contrary, in Hungary and Slovakia rather quick growth of the consumer prices was typical.

Several other situations were formed on the labour market. The problem of the unemployment was moderate for the Czech Republic and Hungary. Slovakia and Poland had each fifth economically active person unemployed. At the time of entering the EU the unemployment rate in Poland was the highest in Europe.

Ten years of stay of the V4 countries in composition of the European Union noted ups and downs of the economy. We would like to pay attention to several trends, which are come to light with analysis of data in Table 2.

Table 2 Main macroeconomic indicators of the V4 countries after the entering to the EU*

Indicator, country	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
GDP per capita, € (calculated according to PPP)									
- Czech Republic	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- Hungary	14.4	15.1	15.6	16.2	15.6	16.4	17.0	17.1	17,6
- Poland	11.6	12.3	13.7	14.1	14.3	15.6	16.6	17.4	17,9
- Slovakia	13.8	15.3	17.3	18.5	17.3	18.5	18.9	19.6	20,0
- EU (28)	23.2	24.4	25.8	25.9	24.3	25.3	26.0	26.5	26,6
Rate of Real GDP Additions (%)									
- Czech Republic	10.7	6.9	6.2	6.3	-2.9	5.0	0.5	-1.0	0,7
- Hungary	4.3	4.0	0.5	0.9	-6.6	0.8	1.8	-1.5	1,5
- Poland	3.5	6.2	7.2	3.9	2.6	3.7	4.8	1.8	1,7
- Slovakia	6.5	8.3	10.7	5.4	-5.3	4.8	2.7	1.6	1,4
- EU (28)	2.0	3.4	3.1	0.5	-4.4	2.1	1.7	-0.4	0,0
Index of Consumer Price (%)									
- Czech Republic	1.6	2.1	3.0	6.3	0.6	1.2	2.1	3.5	1,4
- Hungary	3.5	4.0	7.9	6.0	4.0	4.7	3.9	5.7	1,7
- Poland	2.2	1.3	2.4	2.7	-0.9	1.4	3.6	2.8	0,4
- Slovakia	2.8	4.3	1.9	3.9	0.9	0.7	4.1	3.7	1,5
- EU (28)	2.3	2.3	2.4	3.7	1.0	2.1	3.1	2.6	1,5
Unemployment Rate (%)									
- Czech Republic	8.0	7.8	6.8	5.6	5.5	6.1	6.9	7.0	6,9
- Hungary	6.4	6.9	7.4	7.6	8.4	9.7	10.7	11.0	10,7
- Poland	18.9	17.0	13.8	10.2	8.3	8.3	9.2	9.8	10,0
- Slovakia	17.5	16.1	13.7	11.4	11.0	12.1	13.4	14.1	14,0

** Source: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm>

1. First of all we can see approximation of new EU members on level of the development to average indicators. According to European statistics in 2013 GDP per capita, calculated on PPS, in Poland amounted to 67% from average on the EU, in Hungary - 66% and in Slovakia -71%. But if to use the site data CIA for calculation, this correlation will turn out to be a bit different: Czech - 76%, Poland - 61%, Hungary - 57% and Slovakia - 71% (The World Factbook) . However, in any case, there is a fact of the convergence of the development level.

2. The convergence is conditioned by quicker growth of GDP in the Visegrad countries than dynamic of average indicators in the EU as a whole. Moreover, entering the EU influenced GDP growth rate in the Czech Republic, Poland and Slovakia positively during the first years (particularly it is noticeable for Slovakia). And opposite trend exists only in Hungary: rates of economic growth were slow. Moreover, in 2007 growth rate of real GDP in Hungary started to outstrip this indicator in the EU as a whole.

3. The integration of the new countries in the European Union economy has brought about greater dependency of their development on the overall European trend. Particularly brightly this was shown during the crisis in 2009. If only the Czech Republic had experienced crisis in 1998 really, that consequences of the last crisis were fixed in each country. The most essential fall in GDP was in Hungary and Slovakia, and it was smaller in the Czech Republic. But Poland experienced only deceleration of economic growth. Such a difference in sensitivity of the economy of these countries to the world can, from our point of view, explain the integration depth of the countries in the European economy. It is possible to measure the ratio of the export to gross domestic product. In Hungary in 2013 this index accounted for 97.2% (during the crisis GDP fell by 6.6%), in Slovakia - 93% (the fall was 5.3%), in the Czech Republic – 81.1% (the fall was 2.9%), and in Poland – 46.7% (the growth was 2.6%) (The World Factbook). We can see this dependency during the time of the second wave of the crisis (2012-2013): GDP of the EU fell by 0.4% in 2012, this factor in Hungary fell by 1.5%, and in the Czech Republic it went down by 1%. This fact confirms importance of the development of the home market for achievement of the stable economic position of the country.

4. The voiced hypotheses are confirmed on processing statistical data. As we can see in Table 3 ratio of GDP growth rate in the European Union as a whole to the track record of this factor for participants of the Visegrad group is essential for the Czech Republic, Hungary and Slovakia. So the rate of GDP growth in Slovakia is direct function of the same factor in the EU (correlations parameter is 0.92). It is quite an essential correlation between the rate of GDP growth in Hungary and the EU (correlation parameter is 0.83). The Czech economy depends on the EU less (correlation ratio is 0.74). For Poland available correlation is not essential (correlation ratio is only 0.65).

Table 3 Correlation between indicators of dynamic both in the European Union and in the countries of V4 (2002-2013)

Country	Correlation parameter of GDP growth rate	Correlation parameter of ICP
Czech Republic	0,7438	0,7571
Hungary	0,8249	0,4202
Poland	0,6503	0,7952
Slovakia	0,9246	0,3045

The life has shown that many forecasts for speedups to inflation, caused action of the law of the levelling-off of the prices after increasing degree to openness market, were unfounded. Even entry of Slovakia to the Euro-zone in January 2009 did not cause the hits to inflations. Moreover, during all these years (for a small exception) in Poland and the Czech Republic consumer price increase was more slowly than in the European Union as a whole. Herewith for these countries correlation parameter shows presence of a relationship with the inflation rates in the European Union (accordingly, 0.79 and 0.76). Alternatively for Hungary and Slovakia such a relationship is absent (correlation parameters are 0.42 and 0.30).

It is necessary to notice that the level of prices in the countries in question is really less than average in the EU. So, according to our calculation, based on the using of the purchasing power parity of national currency, level of the prices in the Czech Republic is 63% from average in the EU, in Poland - 59%, in Hungary - 62% and only in Slovakia it reached 70% (The World Factbook). The trend of levelling-off of the prices will be revealed in the future. And since there are only two ways of such justification - a fortification of the rate of national currency or speed inflation, for Slovakia as a member of the Euro-zone, there is no choice left. On the other hand, fluctuation in the level of the prices within 20% is normal for many "old" members of the EU and Euro-zone (for instance, Luxembourg and Spain).

6. The main problem for the countries of the Visegrad Four is the unemployment. It is possible to say that only the Czech Republic managed to keep this factor more or less acceptable for modern society. For Hungary entering the EU was signified by increasing the jobless rate, and today it is more than 10%, what is nearly twice as big as the start factor. Approximately the same jobless rate is in Poland; however, from the point of dynamic direction the picture in this country is opposite: this is twice as little as in the year of entering the EU. In Slovakia questions of the employment are solved worse than in other countries. The unemployment rate, with which the country started in the EU, approximately corresponded to Polish and it fell before the crisis in 2009. However, in the following years part of the unemployed people amongst economically active population started to increase and today reached one of the highest points in the EU - 14% (only in Latvia this parameter is 14.4%).

As it can be seen from the above, organized analysis allows confirming that majority of the problems which are predicted for the countries, increasing free trade with the European Union, can be successfully solved if the starting-up work has been made efficiently. It is not obligatory speedup of inflation or growth of the unemployment. Every country has enough liberties for choice of the efficient methods of the reaction on challenges of integration. One of them is a speedy development of the domestic market and keeping dependency of the national economy on overseas trade (both import, and export) on the safe level, and Polish experience proves it to be valid.

THE VISEGRAD COUNTRIES AND UKRAINE: COMPARATIVE ANALYSIS

Signing "Association agreement between the European Union and its member states, of the one part, and Ukraine, of the other part" (Association agreement), where

Article 1 declaims creation of Association between Ukraine and European Union and its member states, has confirmed the strategy of the European oriented choice for Ukraine and has practically defined the direction of its economic transformations. However, up to now we don't have clear belief about condition of the national economy, to which we must strive for approximation to the so called "European standard". That is why we can see increased interest both of society as a whole and economic science in the experience of other European post-social countries, which have passed the long starting-up stage to entering to the EU and have been its full members for 10 years.

We know that the European Union has around fifteen agreements on association with countries, which probably will never become (but in some cases they do not want to be) members of the EU: Albania (2009), Algiers (2002), Egypt (2004), Jordan (2002), Chile (2005), South Korea (2011) and others (European Union. External Action). That is why we consider Ukraine entering the EU as landmark rather than a realistic purpose for the nearest years. However, exactly these landmarks can help to define the concrete macroeconomic purposes, whose achievement must be promoted by the policy of a state, as well as macroeconomic threats, which the valid strategy must minimize.

From this point of view the history and modern condition of the Visegrad members (the Czech Republic, Hungary, Poland and Slovakia) can be quite valuable experience for development macroeconomic of landmarks for the strategies of Ukraine. The choice of these countries has been conditioned by some reasons. First of all, they are next-door neighbours of Ukraine, who are members of the EU and three from these countries (Poland, Slovakia, and Hungary) have a common border with Ukraine. Secondly, in 1997, when the negotiations about entry of ten new members into the EU (including participants of the V4) began, their economic condition in large part reminded the modern condition of the Ukrainian economy. So, for instance, ratio of GDP per capita in these countries to the same factor in Germany in 1997 was: in the Czech Republic - 22%, in Hungary - 16%, in Poland - 15%, and in Slovakia - 19% (GDP per capita). In 2013 GDP per capita in Ukraine was about 19% from this factor in Germany (The World Factbook). Thirdly, on the way of reforming the economy of Ukraine must solve practically the same problems, which were formulated by participants of this group in the Visegrad declaration in 1991: reconstruction of independence, democracies and liberties; eliminating the manifestations of the totalitarian system; the building of parliamentary democracy, modern legal state, respect of the rights and liberties of a person; creation of modern free market economies; full involvement in the European political and economic system, as well as in the safety system and legislation (Declaration on Cooperation).

There are a lot of interesting studies, devoted to analysis of the development of the countries in Eastern and Central Europe in the last years. Special attention was paid to the economic crisis in this region. There are also works, which deal with participants of the Visegrad group in particular. Together with that, there is lack of collation of the macroeconomic situation in these countries with similar factors in Ukraine. It can be

very useful for determination of the strategies of the economic transformations in our country.

In 1991 (the year of the Visegrad group creation and year, when Ukraine declared independence) the level of development of our countries was also wholly comparable. GDP per capita (official exchange rate) was \$ 2867 in the Czech Republic, in Hungary - \$ 3322, in Poland - \$ 2193, in Slovakia - \$ 2680, and in Ukraine - \$1490 (GDP per capita). However, the situation has fundamentally changed for 23 years (Table 4).

Table 4 GDP per capita in 2013*

Indexes	Czech Republic	Hungary	Poland	Slovakia	Ukraine
Population (thsd. persons)	10 627	9 919	38 346	5 443	44 291
GDP (\$ bn., official exchange rate)	194.8	130.6	513.9	99.6	175.5
GDP per capita (\$, official exchange rate)	18 331	13 167	13 402	18 299	3 962
GDP (\$ bn., PPP)	285.6	196.6	814.0	133.4	337.4
GDP per capita (\$, PPP)	26 300	19 800	21 000	24 700	7 400
Currency index	1,46	1.50	1.58	1.33	1.92

Source: The World Factbook - <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html>.

Ukraine is the largest country on the number of the population in this group (32 positions in the world). However, on the GDP factor, calculated in dollar on the official exchange rate, it yields to Poland, which is close to it on the number of the population, and the Czech Republic, which is 4 times smaller than Ukraine. Accordingly GDP per capita in Ukraine turns out to be in 4.6 times less than in the Czech Republic and Slovakia and in 3.3 times less than in Poland and Hungary.

At the same time factors, founded on calculation made in dollar in according with its official exchange rate, are used quite seldom in international collation. Even the World Bank, which brings such factors, does not use them for determination of the country's place in the world. The current (market) exchange rate reflects the correlation between the supply and demand and foreign currency on a national market. That is why using these indicators for comparison can seriously distort the real correlation of macroeconomic factors in different countries. We can have more exact information using purchasing power parity (PPP), which shows the real correlation of an average level of prices in various countries.

For determination of the dollar (or the other currency) overestimation (underestimation) degree we have offered to use the currency index as a ratio of the official exchange rate to purchasing power parity. As it can be seen from Table 2.1, in Ukraine dollar is overestimated practically twice, whereas in the other countries it is approximately half as much again. Slovakia is an exception, where dollar is overestimated far less.

Though based on the factor of GDP per capita, calculated on PPP, backlog of Ukraine from members of the V4 is several times less, really it is from 2.7 to 3.5 times

less. The fact that other countries, which signed Agreement on associations with the EU simultaneously with Ukraine, have this factor less than Ukraine (Georgia - \$6 100, Moldova - \$ 3 800), can give some sedation.

The low level of GDP per capita in large part defines the structure of its consumption (Table 5).

Table 5 GDP – consumption, by end use in 2013*

Factors	Czech Republic	Hungary	Poland	Slovakia	Ukraine
GDP structure (%):					
- household consumption	45.1	55.5	61.5	56.7	72.0
- government consumption	18.3	20.4	17.6	18.1	18.6
- investment in fixed capital	27.0	16.4	18.3	20.1	17.8
- investment in inventories	0.1	-0.7	0.6	0	-1.1
- exports of goods and services	81.1	97.2	46.7	93.0	49.6
- imports of goods and services	-71.5	-88/8	-44.7	-88.4	-56.9
- net export	9.6	8.4	2.0	4.6	-7.3

* Source: The World Factbook - <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html>

The earlier studies made by us before have shown existence of inverse dependency between the level of the development of the country and part of household consumption in GDP (Zadoia A., 2013). Such a dependency can be seen in Table 2. The aspiration to support a more or less acceptable level of the consumption under limited possibility lies in its base. For instance, GDP per capita in Ukraine is 4.6 times less than this factor in the Czech Republic, but taking into account higher part of the consumer expenses in Ukraine its backlog in consumption forms only 2.2 times.

We can say about existence of two different macroeconomic models amongst the Visegrad countries: production oriented and consumption oriented (Table 6).

Table 6 Production oriented and consumption oriented models

Indexes	Production oriented model	Consumption oriented model
Household consumption	Share in GDP is less than half	Share in GDP is more than 60%
Investment in fixed capital	Share in GDP is more than 25%	Share in GDP is less than 20%
Export share in GDP	Is about 80-90%	Is about 50%
Net export	Share in GDP is +5-10%	Share in GDP is \pm 3%

Every model has its own advantages and disadvantages. The most important advantage of the production oriented model is speedup of the economic development. The investment in the fixed capital allows not only its increase, but also the modernization of already existing, supporting technical condition of the national economy on the modern level. Domestic investment is a good motive for attraction of foreign investment, which, as a rule, is increased at quick rates. As a result of these processes, manufacturing products are quite competitive on the world market. The country has a possibility to increase the export and import. It tries to have positive value of the net export. Currency excess allows creating rather significant gold and foreign currency reserves,

which are a base for ensuring the stability of national currency and relative stability of the prices.

Mean while this model has some disadvantages. First of all, it cannot achieve a main long-run objective of every production: increasing of meeting requirements. The low share of the household consumption in GDP can lead to the situation when a country has quite a high production factor, but the personal consumption level is lower than in a less developed country. The significant value of the net export indicates that essential part of manufacturing product is consumed abroad and is not directed on meeting requirements of domestic consumer. High factors of the external trade turnover do country dependant on condition of the world market and consequently any fluctuations in the world economy are greatly reflected on dynamic of the national factors.

The macroeconomic model oriented on consumption also has its advantages and disadvantages. First of all, it solves a problem of growing of meeting degree of requirements in to a greater extent, because in conditions of comparatively limited resource it provides the sufficient level of consumption. Secondly, being oriented on the domestic market and not having overstating factors of the foreign trade turnover, such an economy depends on foreign markets in a less degree and allows less painfully out-live change of their conjuncture. On the other hand, the total rates of the economic growth in the country with the consumer oriented model are several below. These countries become less attractive for foreign investor. They also have a limited possibility take the advantage of the international division of labour.

Amongst the Vissegrad countries the economies of the Czech Republic and Poland are the brightest representatives of these two models.

Practically during all the 2000s the Czech economy was oriented on speedup of the economic growth. For the sake of this consumer expenses were limited and investment was increased. Investment varied at about 30% in GDP, having reached a peak in 2006 – 36.1% (Czech Statistical Office). This in a large part defined quite high rates of the economic growth in this country: they were the highest amongst the Visegrad countries. The production nature of the model determines the employment structure. The Czech Republic has one of the highest factors of the share of population employed in industry which accounts for 37.4% (Table 7).

Table 7 Indicators of the situation in the economy of the Visegrad countries and Ukraine in 2013*

Indicators	Czech Republic	Hungary	Poland	Slovakia	Ukraine
Labor force - by occupation (%)					
- agriculture	2.6	7.1	12.9	3.5	5.6
- industry	37.4	29.7	30.1	27.1	26.0
- services	60.0	63.2	57.0	69.4	68.4
Household consumption per capita (\$, PPP)	11 860	10 990	12 915	14 000	5 330
Reserves of foreign exchange and gold (\$, bn.)	56.2	38.4	107.8	2.2	21.9
- per capita (\$)	5 300	3 880	2 815	400	494

- share in GDP (%)	19.7	19.5	13.2	1.7	6.4
Foreign direct investment (\$, bn.)	144.2	112.0	248.2	63.9	61.5
- per capita (\$)	13 600	11 310	6 475	11 830	1 375
Debt – external (\$, bn.)	102.1	170.3	365.2	68.4	138.3
- per capita (\$)	9 620	17 200	9 530	12 670	3 120
- share in GDP (%)	35.7	86.6	45.2	51.0	41.0

* Source: The World Factbook - <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html>

Amongst the investigated countries the Czech Republic also has the highest factors of foreign direct investment and gold and foreign currency reserves per capita. It shows that the country has stable enough financial position. The external debt also is on the safe level: it is half of the gold and foreign currency reserves and forms 35.7% in GDP. At the same time, having the highest factor of GDP per capita, the Czech Republic yields to Poland and Slovakia in household consumption per capita. Besides, it is easy to notice that fluctuations of the economic growth rate of the Czech economy in large part is differed the similar dynamic of the factor in the countries of the European Union as a whole. Examination of the tight relationship of these factors by means the correlation parameter calculation, using data in Table 8, confirms its essential value (0.74).

Table 8 GDP – real growth rate (in % to previous year)*

Country	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
- Czech Republic	10.7	6.9	6.2	6.3	-2.9	5.0	0.5	-1.0	0.7
- Hungary	4.3	4.0	0.5	0.9	-6.6	0.8	1.8	-1.5	1.5
- Poland	3.5	6.2	7.2	3.9	2.6	3.7	4.8	1.8	1.7
- Slovakia	6.5	8.3	10.7	5.4	-5.3	4.8	2.7	1.6	1.4
- EU (28)	2.0	3.4	3.1	0.5	-4.4	2.1	1.7	-0.4	0.0

* Source: The World Bank data set: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>.

In principle other macroeconomic picture is seen in Poland. Its consumption oriented nature confirms rather share in GDP of the household consumption – 61.5%. This is the highest factor amongst the Visegrad Four. For a long period domestic demand (sum of consumer spending and investment) has exceeded the gross domestic product, but difference was covered at the expense of negative balance of trade (the net export had negative value). And only over the last years we can see small excess of exports over imports. Neither export, nor import reached even 50% in GDP. It makes the Polish economy quite independent from world fluctuations. Poland is the unique country in the Visegrad group, which has not allowed the reduction of GDP for the period from 2002 to 2013, even in the period of the world financial and economic crisis (the correlation parameter of GDP growth rate in Poland and in the European Union is 0.64, that is not essential enough). The stability of the economic situation makes the economy of Poland rather attractive for foreign investors. Based on the absolute factor it occupies the first position amongst the Visegrad countries. However, FDI per capita in Poland is less than in the other countries.

The economies of Hungary and Slovakia present the mixed variant of macroeconomic models. On the one hand, share of the consumer expenses in GDP in these countries is high enough to limit their possibility to undertake investment activity at the expense of the internal sources. So stress is made on attraction of foreign funds through direct investments and external borrowing. The foreign direct investment per capita in these countries corresponds to the rate of the Czech Republic approximately. But external debt today presents the real threat to stability, for Hungary in particular, where this factor has reached 86% in GDP. The serious problems can arise in Slovakia because it has very small gold and foreign currency reserves. Though entry of this country into Euro-zone has removed one of the problems, which the gold and foreign currency reserves execute traditionally (guarantee of national currency stability), but other function they has to execute. On the other hand, both countries have integrated in the world market powerfully: share of the export in GDP is more than 50%. Economic track record of these countries completely repeats the dynamic of the EU economy as a whole: correlation parameters of GDP growth rate in Hungary and Slovakia are accordingly 0.82 and 0.94.

Can we define the macroeconomic model in Ukraine according to previous results of analysis? From our point of view, it is eclectic, including most of the disadvantages of the two models. First of all, share of household consumption in GDP is increased supernormal. It does not give a possibility to form the sufficient internal sources for investment. As a result, in fact, we can observe the process of deindustrialization of the Ukrainian economy that is reflected in overweening share in labour force which is employed the service industry – 68.4%. As a rule, such a level of this factor is characteristic of countries with GDP per capita which is 3 times as much as Ukrainian. Secondly, significant internal demand, created by great consumer spending, is not covered at the expense of domestic production increase, but at the expense of overtaking growth of imports. It brings about negative value of the net export factor. It is one of the reasons of the reduction of gold and foreign currency reserves. In Ukraine this factor per capita is 11 times less than in the Czech Republic! Thirdly, Ukraine is not attractive for foreign investors. Even that facility, which has come to Ukraine and is classified as foreign investments, sometimes is foreign investment in fact (it may be the money of domestic oligarch, called on through of offshore-zone, the facilities received from of sale state enterprises to foreign men and used on payment of the social obligations of the state etc.). But even taking them into account the foreign direct investment per capita in Ukraine is 5 times less than in Poland and 10 times less than in the Czech Republic.

CONCLUSION

The accumulated macroeconomic problems in Ukraine manifested themselves in 2014. Escalated political instability and great expenditures on the defence of the country have brought about collapse of national currency, outflow of foreign investment, speedup of inflation, fall in the volume of production and consumption; gold and foreign currency reserves and foreign debt have reached critical value. In these conditions

it is very important to see the landmarks for development of macroeconomic strategies. Our examination of the macroeconomic conditions in the Visegrad countries allows offering the following macroeconomic problems as landmarks:

- ***take a consumption oriented model as a base.*** The production oriented model will immediately cause zero tolerance by the society and can provoke the social conflicts. But it is necessary to decrease the share of the consumer spending in GDP. It is necessary to cultivate a social opinion that we have to live using only those facilities, which our country has;
- ***limit uncritical import in the country, substituting it by domestic production.*** This will allow, on the one hand, perfect trade and payment balance, forming gold and foreign currency reserves, and on other hand, it will create the additional jobs in the country and eliminate the problem of unemployment;
- ***orientation of both domestic and foreign investment on finding solutions to the reindustrialization problems.*** It is a very difficult question, but solving the macroeconomic problems, problems of saturation of the domestic market, reduction of unemployment and increase in the export only at the expense of the service industry is impossible. Our country needs real investments in agriculture and industry for passing a pre-industrial stage of the development and preparing the premises for the following transition to the post-industrial society.

Certainly, reaching these landmarks in a short period of time is impossible. But it is necessary to take need the first step which would confirm that direction has been chosen faithfully.

References

- Association agreement between the European Union and its member states, of the one part, and Ukraine, of the other part: <http://euroua.com/association/> (Accessed February 5, 2016).
- Bukalska, P., 2003, A New Visegrad Group in New European Union –Possibilities and Opportunities for Development. Warsaw: Centre for Eastern Studies.
- Czech Statistical Office: http://apl.czso.cz/pll/rocnka/rocnkavyber.makroek_vydaj_en__ (Accessed March 15, 201).
- Dangerfield, M., 2005, The Visegrad Group in the Expanded European Union: From Preaccession to Postaccession Cooperation, East European Politics and Societies, 22 (3): pp. 630-667.
- Declaration on Cooperation between the Czech and Slovak Federal Republic, the Republic of Poland and the Republic of Hungary in Striving for European Integration: http://www.visegradgroup.eu/documents/visegrad-declarations/visegrad-declaration-110412-2_ (Accessed February 5, 2015).
- Economic Forum: <http://www.forum-ekonomiczne.pl/?lang=en> (Accessed May 12, 2016).
- European Union. External Action: <http://eeas.europa.eu/> (Accessed May 12, 2016).
- Friedman, G., 2011, *Visegrad: A New European Military Force*, Statfor, Geopolitical Weekly (May 17)
- GDP per capita (current US\$): <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD/countries> (Accessed February 5, 2015).
- Gyárfášová, O. (ed.), 2003, Visegrad Group on the Doorstep of the European Union, Bratislava: IVO.
- Hunya, G., Richter, S., 2011, *Mutual Trade and Investment of the Visegrad Countries before and after their EU accession*, Eastern Journal of European Studies, Vol.2 (2). December: pp. 77-91
- Joint Statement of the Visegrad Group and Ukraine: <http://www.visegradgroup.eu/calendar/2014/joint-statement-of-the-141217> (Accessed February 5, 2015).
- Krno, S (ed.), 2006, Visegrad Countries following their accession to the European Union. Nitra: UKF

- Lukáč, P., 2001, *Visegrad Co-operation – Ideas, Development and Prospects*. Slovak Foreign Policy Affairs, vol.2, (1) Spring, pp. 6-23.
- Marušiak, J. et al., 2013, *International Cohesion of the Visegrad Group* Institute of Political Science, Slovak Academy of Science VEDA, Publishing House of the Slovak Academy of Science, Bratislava, 178 p.
- Marušiak, J., 2013, *Is Visegrad Still a Central European “Trade Mark”?* Institute of Political Science, Slovak Academy of Science VEDA, Publishing House of the Slovak Academy of Science, Bratislava, 203 p.
- The World Factbook: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/up.html> (Accessed May 10, 2015).
- Zadoia A., 2013 Structure of aggregate demand: comparative analysis // Academic review), N1, p.12-18.

Summary

The purpose of this article is to estimate of the macroeconomic situations in the participant-countries of the Visegrad Four on the eve of entering the EU and hereupon entering, as well as to study correlation of dynamics of the national factors with the track record of the EU economy as a whole. A significant dependence of the GDP dynamic in the Czech Republic, Hungary and Slovakia from the dynamics of the EU as a whole and the lack of such the dependencies for the Polish economy was disclosed. There are not statistical confirmation of the predictions of accelerating inflation and rising unemployment for less developed countries in the case of their entering the EU. Organized analysis allows confirming that majority of the problems which are predicted for the countries, increasing free trade with the European Union, can be successfully solved if the starting-up work has been made efficiently. It is not obligatory speedup of inflation or growth of the unemployment. Every country has enough liberties for choice of the efficient methods of the reaction on challenges of integration. One of them is a speedy development of the domestic market and keeping dependency of the national economy on overseas trade (both import, and export) on the safe level, and Polish experience proves it to be valid.

Key words: Visegrad Group, macro-economic proportions, production oriented and consumption oriented macroeconomic models, foreign direct investment, household consumption expenditure.

Anatolii Zadoia, Doctor of Science, Full Professor, Head of International Economics and Economic Theory Department of Alfred Nobel University, Dnipro, Ukraine

Petr Rožňák¹

Security, threats and hazards in their current general and specific forms: a new theory of security

INTRODUCTION

Several serious circumstances have given me the impulse to write this article: there has been a crisis since 2008, albeit with varying intensity. The international security situation has been deteriorating, as well as debt and institutional crisis, not only of the Euro zone. Our current socio-political and economic existence is based on the traditionalist understanding of security. However, the second decade of the 21st century sets to the political and military conservatives a mirror that reflects the image of prosperity and security from a different angle than it was in previous years. Prosperity and security are endangered by, until recently, "overlooked threats" such as terrorism, separatism and radical Islamism, be it of global or regional origin.

The European Community drunken by its success has spread out. The way to a historic triumph has opened but, unfortunately, it also unlocked the door to a crisis of this community. It is already obvious that the broadening of the EU (2004) exceeds the capabilities of some of its member states. In the context of the refugees tsunami pouring into Europe Eden today it seems that EU nations live rather together than united.

This paper provides arguments that today's economic, social and security threats and hazards of the whole world and the Europe have had deep-rooted causes, based on the often ill-considered political decisions of (non)authorities, on their intransigence and unwillingness to seek a compromise.

My aim is to show that identical interests do not automatically mean the existence of a common European Union security and defence policy. The mere vision of the EU as a superpower and strengthening illusions about its power as well as a continuous attempts to either open or hidden export of democracy on bayonets do not guarantee the security of the world and the Europe. The author is trying to report about the ongoing transformation of the security risks for the European super state (of which we are a part), which is under way after the collapse of the bipolar world, where security as a subjective status depends on the social environment, on the perception of threats and their interpretation. At present, the security is not only about the threats of a nuclear or chemical bomb or other weapons intended for disposal of their own species.

¹ RSDr. *Petr Rožňák, CSc., dr. h.c., of politics*, Academic development of law and security, The College of Regional Development, Žalanského 68/54, 163 00 Praha 17 - Řepy, Czech republic, *e-mail: petr.roznak@vsrr.cz, www.vsrr.cz.*

In a more and more shrinking, though a globalized and rivalry world, even a foolish speech of a politician can be dangerous. There are numbers of examples of such verdicts threatening the security locally, regionally and globally from the beginning of the new millennium. Politicians, intellectuals and the general public perceive that despite an elimination of the real threat of war between East and West, the world - unfortunately – have not become safer.²

PRINCIPAL CHANGES IN THE PERCEPTION OF DANGER

We are finding ourselves in a difficult situation. The dismal economic situation is obvious, for the time being, it is only occasionally interrupted by signs of improvement of some economic indicators. The differences between “the old” and “the new” countries and the individual member states of European Union are not disappearing, on contrary; the economic differences among the EU member states are striking. Multi-speed European Union simply exists. It looks like the dream about the prosperous Europe without wars has dwindled away. We cannot close our eyes to the rolling tsunami of immigrants on the southern wind of the permeable borders to the EU from Africa, the situation in the nearby Ukraine, the so-called Islamic State (ISIS) and not to mention the radical political Islam. In addition, the Europe is dying out. The seriousness of the situation is in no way diminished by the fact that either we do not acknowledge the depth and scope of the crisis situation or we tend to downplay them. No doubt, the media and people in various managerial positions affected by blindness have their share in this state of affairs. Many advisors of political deputy ministers of various departments are not familiar with either the issues of the department or people in it. They do not understand them, because they did not go through this “Roman”, “Bata”, “Čuba” or, if you like, an army “bottom-up” policy procedure so they observe and evaluate a section entrusted to them the same way as passengers perceive the image of vanishing landscape while sitting in the train compartment. They lack just “a little thing” – certain knowledge of the sector, experience and empathy. And so “we” do not mind that we uncover to “the third party” the formerly unthinkable facts, stripping naked. Andor Sandor³, appealing to reason and highlighting many professional misconducts, now reminds us the Bedouin cry lost in the desert. The world around us is changing. We have two options: either to stand idly by, or to be active. Unfortunately, the European bureaucrats are pushing the citizens into a vicious circle of their new

² Political bickering, weakening of the law state mechanism, unrestrained and vulgar democracy, in which everything is permitted, corruption, clientelism, “spirits affairs” mafia methods, not only in politics but also in the economy, decline of culture and ethics, incorrect interpretation of one of the basic democratic principles “Everything which is not forbidden is allowed”, lack of political self-reflection - all these and many other phenomena are ultimately decaying elements emptying the state from within, threatening its security.

³ ŠANDOR, Andor. Brigadier General (retired). Leading Czech expert with experience in the executive public administration, in the activities of an intersectional crisis headquarters of the Czech Republic, crisis management, management of large organizations and work in international organizations abroad. He is unprecedentedly endowed with the ability to analyse international security issues. He can evaluate the military and security situation in the world, with a focus on crisis areas and military conflicts.

ideologies and carefree materialism. Clear evidence of that is Czech society. In this context it is easy to interpret a certain decline of democracy in recent municipal, parliamentary and, in particular in European elections. An inactive, but radicalizing disgruntled citizen at the pub dominates again. Surprisingly, this is of benefit to an active, so-called apolitical minority. Political parties do not admit themselves their own crisis. They don't seem to mind that political parties in the Czech Republic remind now of rather political discussion clubs. It is sufficient to take a closer look at their members' base and the issues they deal with⁴.

Emerging "non-political movements" with simple slogans for solving the unsolvable issues the Europe are brainwashing the Europeans with the help of the media. Weird movements, whose members "work hard" and knows, "how to do it", are getting the green light on Europe motorways. Petr Fiala aptly in his essay entitled "At the end of carelessness" states: *"It only looks like a paradox. On one hand, I argue that the European Union has been going in the wrong direction, it has no good answers either to economic and social problems, or to the security issues and on the top of that the West as a whole implements insufficiently consistent policy to defend their interests. At the same time I say that the Czech Republic must be firmly, clearly and actively a part of this "problematic" Western community."*⁵

Despite the persistent convincing from the side of believers in the European post-modern and transnational paradise, it is obvious that the sovereignty and legitimacy of the national state is gradually dissolving along with its security in the supranational structures. It is qualification and education of the population that determines a position on the ladder of prosperity and security of the society. Day by day we can observe and be part of "the aggressive war" for a skilled manpower and the "brains". "Brain drain" is a bloodless struggle for the present and the future welfare and security of all of us. In this "brain drain" the important role as always and everywhere play: (1) money, but also (2) more and more „quality of life“. Watching the foreign policy of the United States of America through rose-tinted glasses and blind obedience in the implementation of sanctions against one of the world nuclear superpowers and one of the largest countries in the world, the Russian Federation, is undoubtedly a mistake.

This contribution about the "new (non) hazard" in a broader context is coherent with collapse of the bipolar world, with the changes in the international environment over the past two decades, when, allegedly "an antagonist" disappeared and "the winner of the Cold War (World War III)" – U.S.A. emerged. In my view, it is desirable for the Czech Republic to focus on the BRICS countries (Brazil, Russia, India, China and South Africa). These countries represent 40 percent of the world's population and a fifth of the performance of the global economy.

Union pilots and politicians of the EU member states should be thinking about why the BRICS countries are unsettled by: a) repeating market shocks and b) wavering oil

⁴ One example for all – Classified SPO in the daily PRÁVO. „Appeal! Increase the proportion of Moravian CT studios broadcasting at 30%. „My former assistant would say, "Hey boss and who cares!?" More: PRÁVO, Saturday, May 23, 2015, News, p.5.

⁵ FIALA, Petr. At the end of carelessness: What we don't want to hear about Europe, national interests and foreign politics. 1. Edition Brno: Barrister, 2015, p.8, ISBN 978-807-4850-387.

price. Furthermore, they should consider, why the countries of dynamically developing economies already decided at the summit in Ufa (July 2015) to: 1. Raise a mutual fund worth 100 billion USD and 2. Establish a development bank, i.e. the tools to fight against currency crises and to create a financial system independent on the West, particularly on the USA!

VIETNAM - OUR FUTURE BUSINESS?

Jan Zahradil, the MEP of the Czech Republic, claims in his book "The Sceptical European", that the fear of foreign cultures has been emerging recently. People are becoming withdrawn and say: *"We better not let anyone to live with us. Neither refugees nor immigrants should come to our country! They are from another sphere of civilization! We can get by on ourselves and we have enough of our problems!"* [Skeptical Europeans. 2016, s. 87] The proof, that it was not always like this, is the Vietnamese community in the Czech Republic, which has its origins in Asia. The Vietnamese began arriving to Czechoslovakia more than 35 years ago when the cold war (the Third World War) was raging. Today, these people are the greatest proportional minority in Europe. Initially, the relationship of the Czechs to the Vietnamese was somewhat aloof. However, this community had not delivered any habits that would not be compatible with the traditions of the Czech majority society, and therefore they became its part relatively quickly. Today, the coexistence of the Czechs and the Vietnamese is an indisputable evidence of a smooth relationship between the two not entirely identical cultures and ethnicities. In the Czech Republic, with a population of 10 million people, there are about 50,000 Vietnamese who live there legally

The multilateral cooperation between the two countries has a long tradition. The economic cooperation is for the Czech Republic especially important. Vietnam is the gateway to Southeast Asia and as such opens up a market for Czech exports which are the major contributor to GDP growth. The Czech Republic has to focus not only on BRICS but also on markets with spare capacity, on markets in the third world, especially in Southeast Asia. This area is gradually becoming one of the major centers of both political and economic affairs. Those who understand this process in time, have a chance to participate in it. Czechs', Slovaks', Poles' or Hungarians' dominant dependence on one market, on the cooperation with the EU, or even on one partner like Germany - is risky and unsustainable.

I am asking a question, what exactly the security is and what it means to be (un)safe. It looks like there were no great unifying topics after the collapse of the USSR. And so we are fumbling and searching. We released the genie out of the bottle and now we do not know how to put him back. Big issues of the day such as ecology, terrorism, elimination of poverty, migration wave, radical Islamism, ISIS, unfortunately do not evoke integrated action of all states.

Before the election they are all for the eradication of poverty (or at least unemployment rate reduction) and strengthening the security, but after the election it cannot cost them even a bit of their own wealth. Demands for flexibility and adaptability of states, companies and politicians in a turbulent environment and globalization proc-

esses of the 21st century are growing. For the vast majority of people are ongoing local war conflicts taking place on their TV screens and in the safety of their homes – this is changing their thinking and the attitude towards their own safety.

Previously fragmented Europe turned into a super state, which is gradually taking control over earlier inalienable security and defence competences of national states. We are witnesses of Europeanization and of a fundamental transformation in perception of (in) security, but also of the changing relations between particular states. The Europeans dream of the free cross-border movement of persons without degrading customs checks and personal searches came true by creating a so-called Schengen.⁶ It includes the territories of most European countries, where people can cross the borders of the contracting states at any place, without having to pass the border control. The same principle is valid for foreigners who have so-called Schengen visa. And so the great advantage of Europeans has become their weakest link. The consequence of a toothless defence policy of EU is a failure to protect the EU borders and the imminent result is de facto opening of Europe to the wave of immigrants. The attractiveness of Europe and its high living standards of people living in strong welfare states are a paradise dream into which, quite logically, migration waves of people are rolling, reaching out their hands to the European wealth. Due to the opportunistic, hypocritical and irresponsible policy of "Brussels" Schengen gets into a huge crisis. The entrance to nationalism in EU countries is ajar. We are finding ourselves „at the end of carelessness“, as Professor Petr Fiala points out, but without any considerable response.⁷ In addition, the power centre of gravity to the great indignation of the French (winners of the last Great War) moves from Paris to Berlin (to the loser). If in a short term "Brussels" does not take crucial and tough protective measures, we will shortly lose one of the greatest achievements of the free movement of persons between EU Member States. It is quite clear that if a European super state is not capable to protect its sovereignty, it will be done so by the member states alone. This would mean that a construction of liberty and freedom of movement would collapse like a house of cards. Politicians should seriously and with all due vigour react to the state of media, social networks and even pubs, that are full of debates about refugees. Some of them speak of the necessary solidarity, others point out an economic and social impacts that could be disastrous.

The optimal solution would be:

⁶ The area is marked according to the village of Schengen in Luxembourg, where the Schengen Treaty has been signed on 14th June 1985 and later on, in 19th June, 1990 an implementing agreement was signed. Currently, the Schengen area includes the EU Member States except Ireland and Great Britain. Cyprus applied for the postponement of full membership. Bulgaria and Romania are not the members as yet. On contrary, it does include Iceland and Norway (2001). From 2008 Switzerland cancelled airport controls. In 2011 Liechtenstein became a member of the Schengen Liechtenstein, since 2007 the Czech Republic and the Slovak Republic and seven other new EU countries joined the club. It also includes the Azores, Madeira and the Canary Islands. Conversely, all the overseas territories of France, the Norwegian Svalbard, Spanish Ceuta and Melilla in Africa, Denmark, Greenland and the Faroe Islands all the overseas territories of France, the Norwegian Svalbard, Spanish Ceuta and Melilla in Africa, Danish Greenland and the Faroe Islands, Dutch Aruba Curacao, St. Martin, Bonaire, Sabah and St. Eustatius and the British Crown Dependencies do not belong in here.

⁷ FIALA, Petr: At the end of carelessness: What we do not want to know about Europe, national interests and foreign politics. 1. Edition, Brno: Barrister, 2015, 146 p. ISBN 978-807-4850-387.

- (1) to come to terms that one excludes the other, i.e. „Schengen excludes quotas and quotas exclude Schengen” (free movement of persons)⁸
- (2) take clear and tough precautions to protect the external borders of the European Union,
- (3) improve procedures set for return of refugees,
- (4) reduce social benefits for refugees,
- (5) collaborate with the countries in regions in question,
- (6) toughen up penalties against traffickers and smugglers of people.

Without a certain political courage and adoption of tough and power arrangements there will be end to free and unrestricted movement of the Europeans in Europe, indeed, the democracy itself will be endangered. Czechs and Slovaks know only too well that independence can be lost, without firing a shot, that freedom and security are at risk if the "attacker" ends business relationships, stops supply of important raw materials (oil, gas, food, water) and energy and/ or prevent an access to important international institutions. Economic and political war takes place without a shot, but it is not more humane. The centre of gravity of national security is moving towards a new concept of international security. In the process of (un)approximation of winners and losers, a national state gradually loses its unique position. As Barry Buzan, Ole Waever and Jaap de Wilde state: "Security threats are not only of the military threats origin".⁹ The source of the threats can also be in non-negligible extent incompetent decisions and unwise public speech of people active in politics and then media response to their speech.¹⁰ In this context, we ask

⁸ Neither most politicians nor the public is in agreement with the migrant quotas on EU countries. This year it is expected a million asylum seekers arriving in Europe, in 2014 there has been 626 000 applications received but only one quarter of applicants succeeded in receiving asylum. It is a huge brunt. That is expected to be increasing - in the immediate European neighbourhood there are 25 million people in motion. Africa, due to the demographic curve will have two billion inhabitants soon and since their living conditions are not good, they will move towards Europe. "We are not discussing here how solid we are with refugees or debating the Islamism, but we are talking here about huge numbers. Obviously, the thesis about the need of manpower is invalid as we are talking here about poor, uneducated people without any language skills. People, who are, quite understandably, seeking a better future. Just look at the unemployment figures and specifically on youth unemployment in some EU countries. "More on <http://zahranicni.eurozpravy.cz/eu/122750-kdo-muze-za-problem-s-uprchliky-schengen-bude-tezko-udrzitelny-varuje-analytik/>

⁹ **BUZAN, Barry, Ole WAEVER a Jaap de WILDE.** Security: A new framework for analysis. 1st ed Translation Ivo Lukas. Brno: Centre for Strategic Studies, 2005, p. 6 the current theory of international relations. ISBN 80-903-3336-2.

¹⁰ **ZEMAN, Miloš:** Confession of an informed optimist. Interview with Petr Žantovský. Řitka 2012 ČAS Publishing, pp. 137- 140, ISBN: 978-80-87470-85-5. Unfortunately, especially the Czech journalists do not display the necessary degree of professionalism. Most of them can be characterized by a combination of ignorance and enormous self-confidence. Somehow they do not understand that journalistic expertise lies in two things: First, in the filtering personal sympathies or antipathies, which should not be reflected in their comments. Secondly, that the writing (commenting) journalist understand the issue. Here I really suspect that a number of journalists (TV or radio presenters) are not professionals. On the contrary, they are rather capable of „rectal alpinism" let they are lead to this 'performance' by anything (besides money and their own visibility it is a "gratitude" to those who pay them). In the Czech media space, to the detriment of the cultivation of social environment, there are no such investigative journalists like Michael Moore. And so, they ultimately contribute to the creation of insecure environment. They gradually contribute to the degradation of fundamental value pillars upon which

the question: "What is more dangerous: Good intentions combined with stupidity or an evil spirit associated with intelligence? Politicians with the help of powerful media and often corrupted editors are brainwashing and influencing millions of people through media. They take decisions with a far-reaching impact on the lives of these people. Hutchinson's prayer¹¹ reminds physicians that their first duty is not to impair the patient's condition further. If we replace the word "patient" with the word "voters" this physician's prayer can become a politician's pray as well.¹² Politicians have a duty to intervene only if such intervention has a real chance to improve the current status¹³ and resist temptation of self-serving interventions. Thus the basic properties of physicians and politicians must be: 1. competence and 2. Ability of realistic assessment of what can be and what cannot be achieved. Anything that can make such an assessment difficult can inflict a considerable damage. However, probably the most unfortunate is an effort to breed a "new European man". Attempts of some Brussels architects to change the thinking of Europeans by the force of political arguments strongly reminds of ill famous communist education and the unsuccessful attempt to create a new socialist man acting according to MOKOBUKO = Moral Code of Builder of Communism. As in then the CMEA countries, so now in the EU countries, the citizens live in accordance with their national traditions that resist any unification efforts.

HUBRISTIC BEHAVIOUR, SECURITY THREAT

A typical feature of hubristic behaviour is the inability to leave the troughs in time. Even the Book of books¹⁴ states that humility coheres with the conception of truth. Where there is a boundless pride and where there are no restrictions for such an individual, he or she then sets off inexorably on the path to the intoxication by power. It seems that nothing is impossible and threats are ephemeral: From the given examples it can be concluded that hubristic behaviour possessing a security threat is carried out according to a regularly recurring pattern:

~~A. An~~ individual gains a glory and admiration, and despite ~~expectations~~ achieves a certain success. B. This ~~experience~~ goes straight into his/her head. C. Starts to treat others with despect and despise. D. Gain the faith in own abilities, thinks he or she can do ~~anything~~. E. This excessive self-confidence leads to incorrect perception of reality and ~~mistakes~~. F. In the end, he or she meets his or her goddess of features, signs or symptoms of behaviour in connection with acting in a certain position. A person committing the Hubristic act often sees himself as superior to others and thinks he or retributive justice

not only democracy but especially national security rest. Watchdogs of democracy are becoming „lazy cats" slowly eating away political system and its security.

¹¹ **Sir ROBERT HUTSCHISON:** (1871-1960), Physician's prayer. 'From inability to let well alone. From too much zeal for the new and contempt for what is old From putting knowledge before wisdom, science before art, and Cleverness before common sense; From treating patients as cases; And from making the cure of the disease more grievous than the Endurance of the same, Good Lord, deliver us.'

¹² **DAVID OWEN:** 'In Sickness and in Power' - diseases of top politicians and their influence on the history of our times. PASEKA, PRAHA – LITOMYŠL 2011, p. 9. ISBN: 978-80-7432-124-5

¹³ current status = stávající stav

¹⁴ Bible

(Nemesis), that will destroy him/her. Hubris syndrome affects people in power, the syndrome is something that appears, it is a manifestation of natural processes, a set she has a power similar to the power of God (he or she is blessed with "Providence" - is superior).

OUR SECURITY IS NOT GRANTED

Other risks reducing the security of the contemporary world, as highlighted by the Copenhagen School proponents are problems in the economic sphere and other processes, often of global origin. Threats appear in new guises. To the dangers and threats, without any doubt, belong the following: economic threats, the vulnerability of modern technology, computer crime, power blackouts,¹⁵ changes in the political field, high unemployment, so-called "non-diseases" (swine flu, AIDS, alcohol and drugs addiction), crime, bribery, organized crime and its penetration into society, an aging Euro-Atlantic population, migration, population decline, piracy at sea and in the third medias and their technology, vanishing resources of oil, water, tropical forests and certain food. Also a loss of society's memory (see our last extraordinary parliamentary elections that were "outside" assessed as a total collapse of the party system established in November 1989), fading tolerance, increasing arrogance, changing face of democracy, flourishing bureaucratic structures, foolish elite and media, escalating aggression and an increasing desire of political parties and their representatives for power, stupid and arrogant decisions of politicians and media activity, political culture steeped in corruption and clientelism. Czech people see clientelism and corruption as a high security risk. All this logically offers up a change of view on the role of traditionalists' security studies that, in their implementation of strategic security visions and objectives, are limited to military-political topics. On contrary, the "wideners" wish to include into the security studies also the current economic, social and environmental sectors. Economic threats are much more realistic than the military ones, and the likelihood that the society will endanger itself, is substantially higher than a risk of being militarily attacked from the outside.¹⁶ In the opinion of the Copenhagen school representatives more important than a strong army is the defence against economic aggressions and social pressures/demands of immigrants pouring into Europe from countries which culture is not only incompatible with our traditions, but also with the environment. However, traditionalists are neither willing, nor they are able to put this theory into the practice. Traditionalists, ostentatious humanitarians, angelmerkelist and pilots in Brussels, however, the truth, the actual threat to the safety of citizens and the very existence of Europe close their eyes. And so the answer to the initial question of whether the current common defense and security policy to the existing "paper" coherence and stability of the region of Europe the answer is: not.

¹⁵ As shown by a recent (2003) experience in the USA and Canada, where there were 50 million people left without electricity in the northeast of the country. Disasters of this type can cause a chain reaction in other systems of complicated infrastructure of modern society.

¹⁶ **ROBEJŠEK, Petr** The world seen from the Rip Mountain: foreign politics for each of us. 1st ed., Illustration Vladimír Jiránek. Prague: Alfa Publishing, 2006, p.48, Politologie (Alpha Publishing). ISBN 80-868-5155-9.

REFERENCES

- BUZAN, Barry, Ole WAEVER a Jaap de WILDE. *Bezpečnost: nový rámec pro analýzu*. 1. vyd. Překlad Ivo Lukáš. Brno: Centrum strategických studií, 2005, s. 6 Současná teorie mezinárodních vztahů. ISBN 80-903-3336-2.
- DAVID OWEN. *Choroby vrcholných politiků a jejich vliv na dějiny naší doby*. PASEKA, PRAHA – LITOMYŠL 2011, 416 s., ISBN: 978-80-7432-124-5
- FIALA, Petr. Na konci bezstarostnosti: co nechceme slyšet o Evropě, národních zájmech a zahraniční politice. 1. vyd. Brno: Barrister, 2015, s.8, ISBN 978-807-4850-387.
- KLAUS, Václav a WEIGL Jiří. *Stěhování národů: Stručný manuál k pochopení současné migrační krize*. První. Velké Přílepy: Olympia, 2015, 88 s., ISBN 978-80-7376-422-7.
- ROBEJŠEK, Petr: *Svět viděný z Řípu: zahraniční politika pro každého z nás*. 1. vyd. Ilustrace Vladimír Jiránek. Praha: Alfa Publishing, 2006, s.48, Politologie (Alfa Publishing). ISBN 80-868-5155-9.
- ZAHRADIL, Jan. *Skeptický Evropan*. Brusel: EKR, 2016.
- ZEMAN, Miloš: *Zpověď informovaného optimisty. Rozhovor s Petrem Žantovským*. Řitka 2012, Nakladatelství ČAS, s. 137- 140, ISBN: 978-80-87470-85-5.

Summary

Several serious circumstances gave the impuls to write this essay: since 2008 a crisis situation has remained, albeit with varying intensity, the international security situation as well as the debt and institutional crisis are getting worsen not only in the Euro zone. The probably organized migration wave continues to roll across the permeable borders of the Schengen area, which shows how fragile and toothless the European Union is. The migration has been deviding the EU Member States into patriarchal and patrimonial and the distrust between communities has been increasing. Stability, freedom and democracy of individual regions in Europe have been threatened by the fact that all systems are moving from the proven method of vertical management: state - region - district - community; to the horizontal unsystematic and chaotic management. Moreover, in some regions of Europe (France, Belgium, Germany, Sweden, United Kingdom) there are closed communities in which the law of the majority is not valid. Ostentatious humanists abuse situation, speak of compassion and solidarity but their activities are effectively torpedoed the European nation-states. Our current socio-political and economic existence is based on the traditionalist understanding of security. The second decade of the 21st century, however, sets a mirror to the political and military conservatives that reflects the image of prosperity and security from a different angle than it was in the previous years. Prosperity and security have been threatened by "overlooked threats" such as terrorism, separatism and radical Islamism, whether of global or regional nature.

Keywords: Social and Security Threats, Hubris Syndrome, Lucifer Effect, Structurally Induced Stupid, BRICS, Vietnam, future business.

Martin Mašľan¹
Pavel Nečas²

The conflict in Eastern Ukraine

INTRODUCTION

Ukraine, which means "land on the edge" is the second largest European country (603,628 square kilometers) as well as its walls are also prominent in the population (45.4 million). It is located on the border between the European Union and the Russian Federation, which is the main reason that the country since its establishment, is unable to declare any clear foreign policy course that could be accepted by the population as well as global players who are always fighting on this territory for influence. Relations between Russia and the European Union (NATO) are more or less tense at last twenty years, and nowadays is typical their worsening. The European Union is constantly trying to expand its structures, despite the growing opposition of Russia. The envisaged integration of Ukraine into the EU was clearly unacceptable for Russia. Former Russian countries have been already successfully integrated into the EU and NATO, which has deployed their forces around the Baltic sea. The same status and deployment on the territory of Ukraina has been always strictly refused by Russia. what was reflected in the annexation of the Crimea and the conflict in the east. The most important problem of Ukraine is its location in the area which is covered by the most serious clash of interests of Russia and NATO. This obviously has an impact on its international standing and affecting efforts to gain its favor.

In addition to external efforts for Ukraine is also typical internal conflict and ambivalence of the Ukrainian population. Ethnic composition of the population is more than diverse and consists of 77.82% of Ukrainians, 17.28% of Russians, 0.57% of Belarusians, 0.54% of Moldovans, 0.51% of Crimean Tatars. So very different mother tongues, cultural habits, religious beliefs and desires meet on the territory of this country. Ukrainian ambivalence is reflected by the language but also by religion. The religion in southeast part of the territory is represented by the Ukrainian Orthodox Church of Moscow Patriarchate which is under the administration of Moscow, but in the central and western regions has a more dominant position the Ukrainian Orthodox Church of Kiev Patriarchate and partly also the Catholic Church. A problems thus exist also in religious area.

¹ Ing. Martin Mašľan, Vysoká škola bezpečnostného manažérstva v Košiciach, Ústav ekonomickej a technickej bezpečnosti, Koš'ova 1, 040 01 Košice, Slovensko, e-mail: martin.maslan@vsbm.sk .
Externý doktorand AOS v Liptovskom Mikuláši

² prof. Ing. Pavel Nečas, PhD. MBA, Vysoká škola bezpečnostného manažérstva v Košiciach, Katedra informačnej bezpečnosti, Koš'ova 1, 040 01 Košice, Slovensko, e-mail: pavel.necas@vsbm.sk

The basic problem of the current Ukraine is therefore the fact that since establishment this country does not have its own integrity and direction, whether it be routing internal or international. At the last twenty years there was constantly changing anti-Russian and Russian-oriented government, both type of governments did not try to find any consensus between the "warring parties". The government of Russian-oriented forces has usually finished their governance on the Maidan. We can consider the Ukraine as experimental space for testing the interests of Powers. Unfortunately consequence of such a rivalry and testing is also instability, high levels of corruption, disrupted economy and the existing military conflict.

SHORT OVERVIEW OF THE UKRAINIAN HISTORY

The history of this country is characterized by constant fighting, the division in which were participated the neighboring countries as Russia, Poland, Lithuania and Austria-Hungarian Empire. Independent Ukraine substantially in the past never existed.

UKRAINE IN MIDDLE AGES

One of the first state formations on the territory of Ukraine was Kiev State, which was created by combining the two most important trading centers of Novgorod and Kiev under the government of warrior Oleg in the year 882. The several Slavic tribal union have already existed at that time in Eastern Europe. These were gradually integrated into a unit which has formed the large empire under the leadership of Kiev called Kievan Rus. Its formation was completed during the government of Grand Duke Vladimir I. Great (980-1015). Years of his rule were very important. Unlike their predecessors, who considered as the most important the expansion of its territory and tax collection, this monarch started to build the the welfare and prosperity of Kievan Rus.

After the death of Vladimir I. Great has started the fratricidal war for the territory. The end of the Kiev State is considered the year 1169, when Kiev was burned and plundered by army of grandson of Vladimir II, Andrej Bogoljubským (1157-1174). The first written mention about the country called Ukraine is in chronicles from the yaer 1187. At that time Kievan Rus has been divided into many principalities, among which biggest and most influential was the Kiev, Chernigov and Halic. After the extinction of Kievan Rus in the 12th century has started a period when this area had been under the influence of neighboring countries Poland and Lithuania. It was also the end of a single state formation, which Ukrainians ever had.

SITUATION AFTER THE FALL OF KIEVAN RUS TILL THE BEGINNING OF 20TH CENTURY

Also, this period is characterized by the influence of Russia, Poland and Lithuania. The intensity of this effect varied depending on the international standing of involved parties. After the signing of the Polish-Lithuanian Union in 1569 has been created Polish-Lithuanian State where was involved all Ukrainian territories and came under the direct rule of the Polish Crown. In the middle of 17th century (1648-1654) Ukrainian Cossacks led by Governor of Bohdan Khmelnytsky rose up against Poland in order to create an independent Cossack state. They have been defeated in the battle with the Polish army and had to ask for support of the Russian Tsar. Ukraine was divided between Poland Kingdom and Moscow Empire, and the border has become the Dnieper River, which divided geographically the Ukraine on the Right and Left bank. Right bank Ukraine remained the part of Poland Kingdom. Connection the Left-bank Ukraine to the Russian Empire meant for this region faster development of industry, commerce and cities than in the Right-bank part. Russian dominance in Ukraine was strengthened in the late 18th century, after the so-called. "Three-division" of Poland in the years 1772, 1793 and 1795. Russia gained control also on other Ukrainian territories with the exception of Halic, northern Bukovina and Transcarpathia (part of Hungary from the 11th century) which were given to the Austrian Empire, later the Austro-Hungarian Empire. The following period is characteristic by Russification and prohibit the use of the Ukrainian language in the press and in public speeches.

THE SITUATION IN THE LAST CENTURY

Since the late 18th century till the beginning of 20th century, the Ukrainians found themselves under the rule of two empires - Russia and Austria - Hungary, which has divided its territory. After World War I (1918 - 1919) there have been several attempts to create Ukrainian independent state. Based on the results of the Paris Peace Conference (18 January 1919) has become the Halic a part of Poland, northern Bukovina part of Romania, Transcarpathia (Carpathian Rus) part of Czechoslovak Republic and the remaining areas created the Ukrainian Soviet republic as part of the Soviet Union. In 1939, the agreement of Soviet Union and Nazi Germany enabled to annex also the Halic to Soviet Union. In 1940 has been also annexed the northern Bukovina and the similar fate had also the Carpathian Rus, which was transformed into Zakarpatskaya Ukrainian Soviet Socialist Republic in 1945. This annexations has connected for the first time in modern history almost all ethnic Ukrainian territories.

In 1954 the Soviet government was led by Nikita Khrushchev (Ukrainian origin) who has transferred the administrative management of the Crimean peninsula under the Ukraine. This created the borders of current Ukraine, which still remained a part of the Soviet Union until 1991. This peninsula which has never belong to this country, thus logically became the first subject of Russian interest represented by Putin policy and is now again the part of Russia.

Even two world wars thus did not contribute to solve the problem of the Ukrainian struggle for emancipation and own statehood, since the Russia were always among the winners and had a direct impact on the distribution of territories and establishing new borders. The Ukraine became a independent after the collapse of the Soviet Union. Its independence has proclaimed in 1991.

CREATION OF AN INDEPENDENT UKRAINIAN STATE

Ukraine, as we know it today, proclaimed its independence on 24 August 1991. The basic premise of independent Ukraine, was Mikhail Gorbachev's perestroika, which finally led to the collapse of the Soviet Union. On December 1, 1991 took place the election of the first president of Ukraine, which has won Leonid Kravchuk. Ukraine's independence unfortunately did not mean the prosperity and smooth development, its direction has been significantly changed with each reigning president, each parliamentary term has been accompanied by numerous affairs, the economic downturn, the relatively high level of corruption and the instability of the system. These facts will be presented by brief characterization of governance of the Ukrainian presidents.

LEONID MAKAROVYCH KRAVCHUK (1992-1994)

President Kravchuk had to deal with a complex situation- a significant economic decline, inflation, rising unemployment and budget deficit had a important negative impact on the lives of the population. During his government inflation has reached the limit of 10,000%. At the same time come the criminalization of society and incorrect privatizing of state assets. President Kravchuk was accused of having failed to prevent widespread corruption and lack of transparency of the privatization process. In the field of international politics escalated tensions with Russia. The whole situation led to early elections.

LEONID DANYLOVYCH KUCHMA (1994-2005)

Due to the above mentioned situation, the people of Ukraine, especially in its southeastern region supported in elections the pro-Russian candidate Leonid Kuchma. In the election campaign he talked about the necessity to combat corruption, the need for restructuring of the Ukrainian economy and greater cooperation with Russia. Given the fact that Leonid Kuchma was in the years 1992-1993 the Prime Minister, was very familiar with the situation in economy and the nature of political problems, so after taking office he has started quite successfully solve them. Kuchma due to the resumption of economic relations with Russia managed to improve the country's economy and the rating of the country needed to obtain favorable foreign loans. The economic situation has been also stabilized after the monetary reform implemented in 1996. Since his first election period has been successful, the people hed re-elected him in 1999. How-

ever, the next five years the his government has already been associated with corruption scandals and questionable practices in the privatization of state enterprises. In addition he was regularly suspected and accused of suppressing freedom of the press and played a key role in the dissolving of pro-Western cabinet of Prime Minister Viktor Yushchenko in 2001. Pro-Russian orientation of Kuchma has led to his isolation of the West, in addition became stronger the internal pro-Western opposition, which subsequently resulted in the first Maidan, which had a significant impact on the next presidential elections. The presidential candidates were Yanukovich as pro-Russian candidate supported by Kuchma and Russia and Yushchenko as a candidate supported by the West. In the presidential elections Yanukovich wins, but the manipulation of votes give rise to protests on Maidan. The result was the Orange Revolution. Its leaders were Viktor Yushchenko – unsuccessful Yanukovich election rival and Yulia Tymoshenko. The center of the revolution became Majdan, the place of constant mass protest against Kuchma and the falsification of the elections. The pressure over 200,000 protesters led to the new election where wins Yushchenko, as pro-Western candidate. In the presidential election has been Yushchenko supported by western and central regions and Yanukovich by eastern and southern regions of Ukraine. This pro-Russian candidate clearly won in the Donbas region and Crimea, homes of the Russian minority, which has long-term negative stance towards Eurointegration and logically supports cooperation with Russia. Already in this period is very significant the polarization of Ukrainian society and the growing tension.

VIKTOR ANDRYJOVIČ JUŠČENKO (2005- 2010)

After taking the place of President Yushchenko, Ukraine considerably change its orientation in foreign policy. There was a greater openness towards the European Union, which resulted in the abolition of visa requirements for its citizens, which meant the growth of positive attitude to possible Ukraine's integration into EU structures as well as in NATO. Changing foreign policy logically exacerbated existing tense with Russia. Moreover, Yushchenko on the local scene fails in eliminating the impact of oligarchic groups and widespread corruption. Due to this reasons he gets to the frequent and still more sharper conflict with Prime Minister Yulia Tymoshenko.

Yushchenko's presidency period can be characterized by changing the orientation of Ukraine, but also corruption, the rise to power of the oligarchs and the continued economic downturn. Ukraine is in this period unstable, typically are constant conflicts with the prime minister, constant reformatting of Parliament, early parliamentary elections. This state and disappointment with Yushchenko government was reflected in the presidential election, in which in the second round on February 7, 2010 again won previously unsuccessful pro-Russian candidate Yanukovich. Majdan in this period for the first time begins to devour his children, his first but not the last victims becomes Yushchenko and Tymoshenko.

VIKTOR FEDOROVYCH JANUKOVICH (2010 – 2014)

Yanukovych has started in very difficult position. Ukraine still tossed about in the riots, since it is expected to improve it. For their entire term of office, however, he did not bring the necessary reforms and thus the tension in the society has constantly intensified. The tension also polarized the opinions of the population on the future direction of Ukraine. Although he has been considered as a pro-Russian candidate, his first foreign trip took place in March 2010 in Brussels. The visit of Brussels should declare the interest of cooperation with the EU. But this was rather a formal step that was not based on genuine effort of Janukovich for integration.. An important milestone of the government of this president is a non-signature of Ukraine Association Agreement with the EU.

Failure to sign the Association Agreement, was a key for new crisis in 2014, which was essentially identical with the crisis and the first Maidan in 2004. The number of EuroMaidan protesters (second Maidan) does not reach the level of 2004, but the Ukrainians became a more radical, which resulted in the occupation of administrative buildings and creating a radical groupings and movements such as Right Sector of Militia of Maidan. The answer to the anti-Russian Euromaidan were pro-Russian oriented protests in the eastern part of the country, which gradually escalated into open armed conflict lasted until today.

The result was the completion of the Yanukovych government and his escape from the country. In the early presidential elections held on May 25 wins Petro Poroshenko, who is also currently trying to govern the country.

It is important to note that the main cause of the protests and demonstrations was not only a non-signature of the Association Agreement with the EU, but also the poor state of the economy, the system of government of Yanukovych, the level of corruption, the state of the judiciary and prosecution

But this is a typical situation for the government of all the Ukrainian president. After the fall of Yanukovych take in this country the power the Western-oriented children of Maidan-Jacenk and Poroshenko.

PETRO OLEXIJOVYCH POROSHENKO SINCE 2014

Petro Poroshenko listings for complete political reform early parliamentary elections held on 26 October. Even in these elections, as in each since the establishment of an independent Ukraine, does not disappear the conflicts between the western and eastern regions.. In eastern Ukraine significantly succeeded the Opposite block, in the western part was successful Popular Front of prime minister of Arseny Jacenjuk. The positive of early elections was that the fact that in to the parliament did not get radical (Right Sector) and the ultra-nationalist forces (Freedom Party). Just as the previous Ukrainian presidents as well as president Poroshenko figures in the corruption scandals, in support of Ukrainian oligarchs. This chaos is an essential characteristic of Ukraine. According to some sources, however, the current Ukrainian president's popularity is less than 5%. So Euromaidan, as well Maidan in 2004 has also begun to liqui-

date children who were conceived him.. Jacenjukiš no longer prime minister, preference of president is declining steadily. Tento chaos je vřak zkladnou charakteristikou Ukrajiny. Basically we can say that the people at the head of Ukraine change regularly, but none of them was able to do anything in international and domestic field for alleviation of disunity of the country and slowing its economic downfall.

CAUSES OF ARMED CONFLICT IN EASTERN UKRAINE

In Ukraine, therefore, since its inception in 1991, a power struggle going on between Russia and Western Europe. These efforts have led to the fact that there existed only pro-Russian or pro-Western government. There were not any efforts to achieve any consensus that would include reasonable requests made by interested parties. But this is a direct consequence of aggressive foreign policy led in Europe. The governments oriented towards the Moscow, regularly ended prematurely on the Maidan. This confrontational policy of "who of who", unwillingness for finding of the consensus and the integration efforts of Ukraine gradually escalate tensions, which finally led to an open military conflict in the east, where as we have already mentioned, living large Russian-speaking minority. This broke out in early 2014 and is still lasting, despite of some peace efforts. The current situation we could call as a tense draw, with which it probably is not satisfied nor one of the parties. Party which are clearly the winners are separatists representing the interests of Russia. They have under the control a some part of the eastern Ukrainian territory. The positive thing of this conflict is that neither involved party is not trying to decide the battle by increasing military pressure on his opponent. But the problem certainly will not be solved by twice increase of defense spending declared by Ukraine. The first indication of a change in Russian policy towards Ukraine and its allies was the annexation of the Crimea. Russia tried the Western response to its aggressive foreign policy. Crimea annexation took place without any problems, we can basically say that peacefully, without victims and in accordance with democratic principles. West was thus Russia's actions absolutely astonished and could not, and basically had no opportunity to respond. The success of Russia, as well as ongoing mutual escalation of relations, Euromaidan led to a conflict that is not so calm and has thousands of victims.

GROWING THE TENSION IN CRIMEA AND ITS SUBSEQUENT ANNEXATION

The Crimean peninsula is the geographic point in the Black Sea, where it meets the interests of many international players. This peninsula is subject of interest for such global players as the United States, Russia, Turkey, the European Union or NATO. Crimea is considered as long term potential detonator of the conflict, which latently smolders (M. Sangurovskyi, Samson in 2011). The peninsula has always been very important for the navy-especially the Russian navy. Russia has signed the agreement

with Ukraine which give the right to maintain the Black Sea Fleet on Ukrainian territory until 2017. President Yanukovich has signed a new agreement, part of which was longer lease term of naval base in Sevastopol until 2042. Ukraine reciprocally received a discount on Russian gas. February's revolution has finished the Yanukovich government and also provoked a political crisis in the Crimea. The protests have rapidly escalated. Sevastopol city council called for the militia units in January 2014. Extraordinary meeting of the Crimean parliament on February 21, 2014 asked for Russian help in resolving the crisis. The pro-Russian demonstrations are still ongoing in Sevastopol.

Russian President Putin has been asked to ensure peace and public order. The Russian intervention has started On April 17, 2014 , this Putin declared as essential. The intervention means the a violation of state sovereignty of Ukraine according to the international law. The Russian president argue by the identical example of Kosovo which has declared unilateral independence on Serbia and its independence was accepted only by Western countries. Supreme Council of Crimea and Sevastopol City Council has adopted a Declaration of Independence in 11th March of 2014. The declaration include the intention to require full connection of this peninsula to Russia. Crimea become formerly the part of Russian federation despite of fact that itis not accepted by most of UN countries. Crimea under international law (de jure) remains a part of Ukraine territory, but this country has not real influence on this peninsula. Although the annexation some Russian military gains (naval bases, training centers, some Ukrainian military technology ..) the more important fact is that Russia has started to get back the territories lost after collapse of Soviet Union. After winning the part of the territory of Georgia he followed in Crimea, ie the territory of which was also interested the West. This aggressive policy and territorial gains have also tested the reactions of its opponents. Such seamless annexation of Crimea basically started an armed conflict in the eastern part of Ukraine.

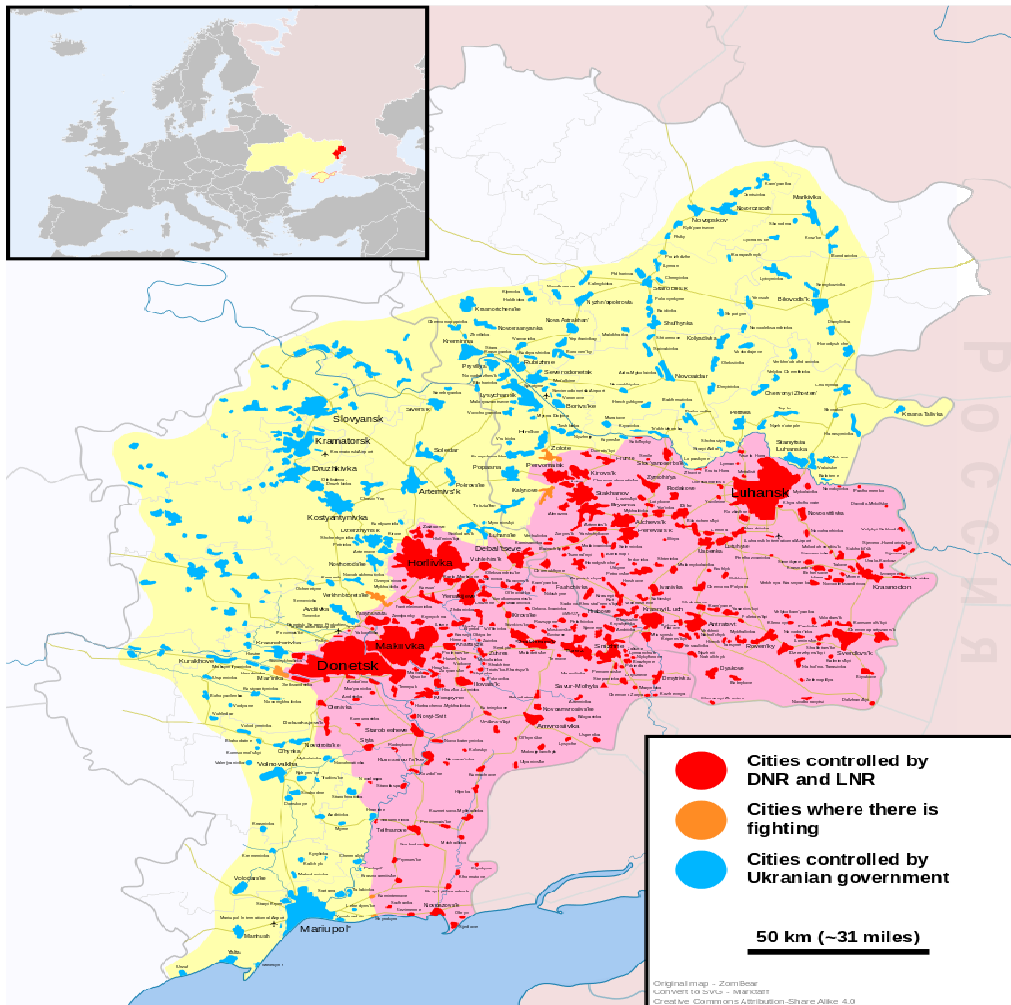
THE ORIGIN AND COURSE OF THE CONFLICT IN THE DONETSK AND LUHANSK REGION

The situation in the Crimea created a wave of reactions in other areas of Ukraine. One part of Ukrainians this event denounced but for another part of Ukrainian population was Crimea inspiration. Crimea become a model for the Donetsk and Luhansk region, located in eastern Ukraine. These areas have also inclined to believe that the overthrow of President Yanukovich was unlawful. They always missed the dialogue with the government in Kiev, which ignored the needs and expectations of the region. The fact is that after Yanukovich escaping from the country, the Ukrainian parliament passed a law which cancel the status of regional languages, including Russian. According to the scheme of Crimea, a wave of protests and demonstrations against the Ukrainian domination over the territory accompanied with growing voices supporting secession from Ukraine and join the Russian Federation. There has been extensive fighting between pro-Russian separatist groups and military forces of Ukraine. Separatists occupied government buildings and declared the referendum on secession from Ukraine. Attempt to settle the conflict was the signing of an agreement in Geneva between the

United States, European Union and Russia on the plan for demilitarization and de-escalation of the conflict in Ukraine. The leaders of the republics of Donetsk and Luhansk refused this agreement because they did not consider the Russian Foreign Minister Sergei Lavrov as its representative. The president Putin has publicly asked the pro-Russian separatists to postpone their proposed referendum to create the necessary conditions for dialogue. Despite these requests referendum on becoming independent from the Ukraine took place. His official results are not available, the separatist declared that more than 80% of the participants voted for independence, according to Western media it was only 28% of voters. It has to be noted that the referendum in the Crimea, as well as that which took place in eastern Ukraine is in breach of the Ukrainian Constitution because it did not take place in the whole territory of Ukraine and with the consent of the government. The results of the referendum still has not been accepted by the UN, EU, US and other leading states. At this point it is necessary to remind the Kosovo and its immediate recognition of the above mentioned states and organizations. The results of the elections and referendum was accepted only by Russia. Russian Foreign Minister Sergei Lavrov declared week before the election, that Russia will be respect the results. This step ment likely the permanent change the borders of Ukraine, or, at best, Ukraine lost control of the separatist territory (Figure 1).

All these events have not so peaceful and smooth running as in the Crimea. They were accompanied by intensive fighting between the Ukrainian army and separatists. Estimates of the victims number of these struggles are various, according to the UN is more than 6,000 victims, according to German intelligence services more than 50,000. Conflict is accompanied with permanent efforts to find a peaceful solution with greater or less success. The fights have been for the first time stopped in October 2015, unfortunately, Ukraine is fighting again.

The conflict in Ukraine has its own specifics and received throughout its duration different names. Among those belong proxy war, the war in stealth mode, war-notwar or Russian maskirovka. The purpose of maskirovka is to confuse not only the enemy, but also its existing and potential allies. The maskirovka in Ukraine is very effective and covers, for example, statements by President Putin on the withdrawal of Russian troops from the territory of Ukraine, despite the fact that their activity in this area was always strongly denied. Maskirovka was also the separatist rejection of the agreements negotiated by the Russian Foreign Minister Lavrov. Ukrainian war has produced of paramilitary formations on both sides such as for example the battalion Donbass (destroyed in 2014), or Azov, where are concentrated the most radical fighters. War has already fulfilled its purpose because permanently stopped the integration efforts of Ukraine or at least on the eastern part of its territories. We can consider as a positive the low intensity fighting associated with a minimum of victims. President Poroshenko declaration of cease-fire only after the liberation of the last piece of Ukrainian land looks very heroic, but for most involved also entertain.



Obrázok č.1: Map of the war in Donbass.

State after the conquest of Debalcevo by pro-Russian separatists-February 20, 2015: cities controlled by pro-Russian rebels cities controlled by Ukrainian government cities with ongoing fighting largest range of rebel territory

https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/9/91/Map_of_the_war_in_Donbass.svg

CONCLUSION

The main cause of the conflict in Ukraine is the fact that Russia has adapted its foreign policy to the global trends. It puts an end to the period of international protests and move towards more aggressive forms associated with territorial gains. Russia has already received part of Georgia, annexed the Crimea and probably permanently gained the Donetsk and Luhansk region. Of course these events met in a world the justified resistance. But there is a need to take into account the fact that despite the

agreements, there still exist a effort of expanding NATO or the EU towards Russia's borders, which feels threatened by such activities. Basically, in Ukraine took place some form of Russian anti-integration, which is, according to the Russian opponents, in breach of international law. West thus newly created departments did not recognize because their secession of Ukraine is in his view unlawful. Unfortunately, the same states , referring to the illegality of formation the Crimea, Luhansk and Donetsk, created a global precedent, when without hesitation recognized the emergence of Kosovo-the state which was formated on the same principles.Kosovo´s indepence has not been still accepted for example by the states as China, Israel as well as Ukraina and Russia. West have replied to the Russian policy by economic sanctions. Such mutual sanctions could cause some problems, reduce the cooperation and foreign trade that means the partial economically weaken the involved European countries, which will ultimately only reduce international importance and status of this continent. The effectiveness of economic sanctions can be documented examples of Cuba and North Korea. Cuba was able to exist under the West economic sanctions since the revolution in 1952, it means more more than 60 years, North Korea acts as if about these sanctions did not even know. The most serious threat to the economy of Russia is so persistently low oil price, which is around one-third level. Low price of oil have been supported by special-purpose lifting of sanctions against Iran, which is paradoxically also one of the greatest enemies of the West. This is not a situation that would suit the producers and economy in the world, therefore the price of this raw materials will rise again.

In connection with the change in Russian policy also arise the considerations about the other countries which may become a subject of Russian interests. The most logical alternative is region of Baltic Sea where live a large Russian minority, which has a serious difficulties with respect of their human rights. in exercising their rights. The Baltic countries are members of the EU and NATO, so that Russian efforts would likely have met with more serious resistance. Globally, these countries are essentially meaningless. They have about 6 million people, of whom around 30% of Russians. The major positive of these countries are the borders with Russia. That was the reason for a quick membership in NATO and EU, despite the serious problem with human rights respect. During of these not very transparent integrations again prevailed foreign policy interests of clear stated, fair and logical criterias. The EU, as one of the world Leaders in respect for human rights in the integration of Baltic countries overlooks the fact that at the time of it´s integration have been violated at this area at least the rights of the Russian minority and this situation unfortunately still continue. In essence, Europe gets to a paradoxical situation where we extremely defend the rights of minorities other than white color, so they are often in a better position than the majority indigenous population. Who is not satisfied with such policy, is automatically considered as racist with elements of xenophobia, regardless of whether such a oppinion is or is not supported by logical arguments. Therefore the same what we reproach to Russia-respect for human rights, or the low level of press freedom we tolerate in Baltics. The same situation is also in our perception and interpretation of international law. We have legitimized a various separatist forces by the acceptance of Kosovo so until that changes we do not have against these efforts any reasonable counterargument.

At present are very frequent reflections about Russian intentions in the Baltic region. We Discuss about the relative strengths of Russia and NATO, possibilities for speed transfer of army forces, application of Article 5 of NATO on common solutions and collective action, the total time for which the Russians were able to occupy these countries. However, it is very unlikely that there would be a direct military intervention of Russia in these countries. Such intervention was not necessary in Ukraine and probably will not happen even in the Baltics. We do not solve the problem of the Russian national minority in this area so we give ourselves a reason for externally coordinated ethnic riots, that already took place in Crimea and eastern Ukraine. In the event of armed conflicts between minority and majority population and involving the NATO troops, so it is possible that the Russians will not just idly looking on Alliance attacks against Russian minority.

Europe's foreign policy currently looks as if it was aimed at new REC, namely the European Regional conflict. We know such conflicts in the recent past, for example, created an important part Yougaslavia division where were directly involved also the NATO forces. The problem of new REC may be the fact that directly involved could be NATO as well as Rusia. Such REC can become a European, possibly global conflict. So essential for the Europeand security is a cooperation and agreement with Russia. So far there is no indication that the European foreign policy is going to be changed on a pro-European, which can be declared by attitudes to migration crisis as well as their relations with Russia. We still think that Europe is a continent which consist of Schengen and Russia. One of the foreign European policy ends at the Eastern Schengen, the second starts at the western border of Russia. Meaninglessness and lack of concept the EU policy can be be declared by the example of the protection of the Eastern Schengen. First, we are investing considerable resources to protecting EU borders with Ukraine, at present, despite the fact that the situation in Ukraine have been clearly deteriorated, we are thinking about the free movement of persons between EU and this country. Eastern Schengen is unfortunately the only foreign areas where the EU operates as a normal state entity, that body that you can control and protect its borders.

Our efforts to punish Russia or potential change of its policy is very dproblematic. We often ask from others to do the things that we are not going to manage ourselves. Russia is a world power and as other countries with similar status more or less aggressively defend and promote their interests. It is a country that has won the two world wars, and has the means and forces to not gone away defeated from possible third one. This country is a part of Europe and it is very difficult to imagine the security of this continent, without the cooperation and agreement with this world power.

Armament industry is the second largest industry of the world. Prerequisite for the development of the oil industry as a largest one was the invention of the internal combustion engine. Armaments production is based on constant renewal of false illusions about the security, constant search for new enemies and war against them. Justification of current enormous military spending is impossible without the wars which create increasigly important part of our lives.

BIBLIOGRAPHY

- ARBATOVA, N.: *EU-Russia relations and the Ukrainian Crisis*. Moscow: IMEMO RAN 2014. 183p. ISBN 978-5-9535-0415-7
- FERGUSSON, N.: *Civilizácia, západ a zvyšok sveta*. Bratislava: Kalligram 2014. 567p. ISBN 978-80-810-1855-8
- HOFREITER, L.: *Teória a riešenie konfliktov*. Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl gen. M.R.Štefánika 2008. 206p. ISBN 978-80-8040-347-8
- KAŠŤÁKOVÁ E. a kol.: *Zahraničnoobchodné vzťahy EÚ s vybranými tretími krajinami (Rusko, Ukrajina, Čína, Brazília a Mexiko)*. Bratislava: Ekonóm 2009, 166 p. ISBN 978-80-225-2793-4
- MIRZAYAN, G.: *Sankciyami Ukrainu ne spasti*. [online]. posledná revízia 7.8.2014, [cit. 2016-03-13]. Dostupný z: http://russiancouncil.ru/inner/?id_4=4170#top-content
- LIĎÁK J.: *Medzinárodné vzťahy-Medzinárodná politika*. Bratislava: Sofa 2014. 180p. ISBN 8085752700
- LEBDUŠKA, M., ÍDL, V.: *Druhá Minská dohoda a strategický význam Ukrajiny*, 2015, cit. 20.04.2016. Dostupné z: http://www.amoz.cz/wp-content/uploads/2015/11/amocz_bp-2015-10.pdf
- CHMELÍK JAN a kol.: *Extremismus*. Praha: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk 2012. 432p. ISBN 978-80-7380-376-6
- SHANDOR, V.: *Podkarpatská Rus od Vzniku ČSR po sovětskou anexi*. Praha: Rybka Publishers, 2013, 311p., ISBN 978-80-87067-06-2
- GELLNER E.: *Nacionalismus*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury 2002. 133p. ISBN 978-80-7325-023-2
- RUŽIČKA F., KARVAŠOVÁ L.: *Európska diplomacia*. Epos 2012. 270p. ISBN 978-80-8057-963-0
- KUPKA P. a kol.: *Krajní pravice ve vybraných zemích střední a východní Evropy*. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity 2009. 264p. ISBN 978-80-210-4845-4
- *Energetická bezpečnost a mezinárodní politika*. Praha: Professional Publishing 2011. 155p. ISBN 978-80-7431-075-1
- Bezpečnostná rada RF, 2009, O strategii nacional'noj bezopasnosti RF 2020, 13. 5. 2009.
- <http://www.scrf.gov.ru/news/437.html>
- <http://www.scribub.com/limba/ceha-slovaca/O-STRATGII-VEOBECNE11951917.php>
- Dostupné na internete: [online] http://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/s_res_2166.pdf
- Dostupné na internete: [online] http://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/s_2014_136.pdf

Summary

Ukrainian conflict is another continuation of European regional conflicts (REC). It is a classic example of the conflict, as a result of the struggle for spheres of influence between the world powers operating on the continent. On the one hand is Russia with its aggressive approach to foreign policy aimed at attracting new territories. On the other hand, NATO and the European Union with a distinctive interpretation of international law and the continuing efforts of the association based on still less and less transparent criteria affected by political views. Ukraine is a place where interests of East and West was regularly faced and the conflict on its territory is only the culmination of its instability in recent years, it is a classic transformation of politics into the war. Its peaceful solution is very unlikely due to the aggressive approach of stakeholders. The solution is to find consensus and ways to develop a common European foreign policy.

The key words: Russia, European Union, NATO, foreign policy, military conflict, international relation, economic sanctions, instability, international law, cooperation

Maria Karpiak¹

**The development stimulation of creative spaces
as the direction of implementation of regional policy
in terms of decentralization of power in Ukraine**

INTRODUCTION

A difficult economic situation that has been formed in Ukraine in recent years as a result of deep recession and currency devaluation led to the fact that a considerable portion of enterprises was forced to significantly reduce its staff or even suffered elimination. As a result, it caused the release of office space, among both landlords and tenants, whose stoppage, in turn, has forced companies to look for a new business model. And some of them have found it - it was the organization of creative spaces that had already gained a certain popularity in the West before.

Creative space as a phenomenon refers to the new forms of economy and management, based on the achievements of innovative development tools and advanced human activity. The emergence of such economic and management models is caused by the rapid transformation of classical economic conditions of the enterprise. According to many authors, the economic principles of modern society and the society of the near future do not correspond to the classic concepts and approaches of the company organization, instead of it they are based on new principles - self-organization, transformation of the company role and the crucial role of an individual, further increasing of the importance of intellectual work, virtualization [Fuchs, 2002: 179-196].

To the factors of the emergence of creative spaces we can firstly refer the increase in number of "free" workers who are working in the mode of remote work. A similar type of employment led to the beginning of crisis in Ukraine, during which many workers were forced to leave and move to the remote work. Thus, the tendency of remote work, or so-called "freelance" is not surprising today and domestic specialists actively cooperate with the customers of their services from other countries. Another reason for this rapid development of remote work is that market orders in Ukraine are relatively small, and the potential of Ukrainian specialists (programmers, designers, etc.) is very high. Many entrepreneurs successfully work through the Internet, providing a consistently high level of income but they have never met with their employers face-to-face.

¹ PhD of Economics, Department of Regional Economic Policy, M.I. Dolishniy Institute of Regional Research of NAS of Ukraine

Other factors of the emergence of creative spaces in Ukraine and in the world can be attributed to:

- the restructuring of employment system
- the expansion of the list of "free professions"
- the features of urban lifestyle
- a desire for interpersonal communication
- the development of information technology.

THE ESSENCE AND VALUE OF CREATIVE SPACES

Creative space is a versatile platform for entrepreneurs, organizations and individuals who work remotely, often with the customers of their services from other countries. This is a kind of "intelligence concentration centre" with its inherent culture. In addition, this innovative cultural space can also combine a wide variety of projects, such as start-boxes, coworkings, anticafes, creative restaurants, child development centres, workshops, eco-parks, etc. Additionally, creative space is also a platform for various cultural and educational events, conferences and festivals.

Creative spaces are dynamic structures that are aimed at its residents, that is regular participants wishing to work, study or just to spend time in this space. The residents accept all conditions of space usage and prepay for using the services for a month, six months, a year or more. There is mainly a migration of residents in creative space who regularly either disappear or join in. The community of residents, formed in a creative space for a certain period of time creates an ecosystem of a given space. Thus, these platforms are very interested in the development of markets for their services.

Traditional sources of income for creative spaces are [Kravchuk, 2015]:

- fee for the use of space (hourly)
- membership (fee for the use of space for some time during a month, etc.)
- rent of room for events and conducting of paid training programs

In the EU countries the payment for workplace prevails in creative spaces revenues. The average income of a resident per month is 230 Euros and is much higher than in Ukraine [Carsten, 2015].

Creative spaces can have an endless number of variations depending on [Vorobej, 2015]:

- industry focus (IT or media workers, engineers or financiers)
- the type of talents of the main customers (creative, entrepreneurial or managerial)
- the type of rooms (for events or workshop)
- the type of services provided (only service to provide a room or an investor in a resident company)
- community type (open or closed club community)
- membership category (fixed or flexible)
- the construction of business models.

Today more and more companies transform their businesses into the virtual space, so the development of creative spaces both in Ukraine and in the world in recent years is becoming increasingly popular, and the number of users is growing. The best-known

types of creative spaces are coworkings, business incubators, anticafes and training centres.

Coworkings as a type of collective spaces are the most widespread in the world. The first coworking centre appeared in 2005 in the United States at the initiative of a young programmer Brad Neuberg. The main impetus for the emergence of this centre was Neuberg's desire to combine the advantages of office and remote work. A big advantage of the latter is complete freedom of choice, but it also has two significant disadvantages - restriction in live communication with colleagues and inability to participate in major projects in which in order to work effectively a close-knit team is required. On the other hand, working in an office, a person has office equipment, disciplined environment and many colleagues with whom they can discuss work and technical problems. However, office work also has several disadvantages, the main ones are rigorous schedule and high levels of administrative responsibility. Coworking combines the advantages of these both models - it allows the lease of finished working place in the office with all the office benefits including lounges, kitchens, fast internet, meeting rooms and neighborhood of supporters.

Neuberg's initiative gave rise to the phenomenon, which in three years has spread around the world. The number of such spaces began to grow rapidly and acquire outstanding popularity. Today, common areas are quite large rooms with a kitchen, one or more negotiation rooms and are equipped with necessary office infrastructure, from the Internet to printers and scanners, to serve all "members".

FORMATION AND DEVELOPMENT OF CREATIVE SPACES IN UKRAINE

As for the formation and development of this phenomenon in our country, it should be noted that the designs of creative spaces began to appear in Ukraine in 2008, however their boom could be seen during 2014-2015. If in 2014 there were 60 of them in Ukraine, then at the beginning of 2016 there were approximately a hundred. Today their number is continuously growing and, according to the market participants and experts, this is only the beginning. Today, almost every regional centre has a coworking or a hub. In addition, a network of IT- coworking branded as iHUB is currently developing in Ukraine.

According to the experts research, coworkings opened almost every month in the regions of Ukraine and Kyiv during 2015. Today, some of the most active coworking spaces in Kyiv even do not make large-scale advertising, but the occupancy in working areas is about 70% [Korrespondent, 2015: 24-28]. There are also instances when some offices move into coworking, an average of 10 people. In addition, mainly in the evening they are conducting courses which are in such demand that all the groups are filled.

Creative space offers companies and individual entrepreneurs a new approach to their work - a space where they can work creatively, proactively and with ease, in a comfortable atmosphere of self-organization and inner motivation. In addition, such spaces are equipped with special lecture rooms, which are convenient to conduct

classes and lectures for various audiences. In turn, international companies have an office in the region where they can present their developments.

Creative space that is actively developing both in the centre and in the regions of Ukraine forms a kind of platform for creative social class formation, which in turn becomes an engine of economic, technological, innovative and cultural progress. It should be noted that in developed countries the creative class dominates in society and without its expert initiatives and consultations any preparation of government program, regardless of the type of activity - economics, law, IT, education, science, culture, transport, construction, social sphere is complete. Numerous studies of production facilities in Europe show a great economic potential of cultural and creative sectors which produce more added value than other traditionally profitable industries. Thus, they provide jobs to 8.3 million citizens of the European Union and have a total profit of 558 billion Euros [Shlepakova, 2015: 1-16]. That is, the development of creative world industries allows people to make more money and therefore pay more taxes.

Returning to the Ukrainian context it should be noted that the scope of creative industries now is fulfilled only at the expense of private investors. However, they become more interested when it comes to commercial profit or to the improvement of their image. Unfortunately, the city program of the development of creative industries still does not exist even in Kyiv, not to mention other regions of the state, although the creative sector, which has a high added value, is one of the factors of the city development.

THE DEVELOPMENT STIMULATION OF CREATIVE SPACES BY REGIONAL AND LOCAL AUTHORITIES IN THE CONTEXT OF DECENTRALIZATION OF POWER IN UKRAINE

So what steps should be done by regional and local authorities to encourage the development of creative spaces and general cultural creative industries in Ukraine, especially in the context of a current local government reform and decentralization of power in Ukraine.

The most important and yet the most difficult thing to do in the first phase is to convey to all representatives of regional and local authorities what the creative sector of economy constitutes, its role in society and in the economic processes of the region, its place in the priorities of regional development, and the actual benefit from it. For example, the founder of "Arts Factory" (Fabryka Sztuki) in the Polish city of Lodz [Fabryka Sztuki, 2015] spent a lot of time and effort explaining it to the local authorities. It was very important for him to find someone who would support the project in the city administration. And when such man appeared, the implementation of this project has become much easier. That is, the first problem the organizers had was to convince the local authorities that a creative industry hub in the city is necessary [Salij, Kajdan, 2015].

The importance of the support of local authorities in the implementation of projects of creative spaces is difficult to overemphasize. However, it is not so much the financial support (although transparent grant funding can help a lot at the beginning of cer-

tain projects) as facilitating the access of activists, artists and cultural managers in spaces where you can develop creative economy. Here we mean the region infrastructure (buildings, open areas) that is not used and simply destroyed.

Currently, the only truly successful example of such cooperation between the authorities (not city but state) and cultural entrepreneurship includes National Complex Expocentre Ukraine [Expocenter, 2015]. Several creative workshops have been opened here in a few months in which designers can make furniture and elements of street infrastructure, and now a new set of lights with solar panels. However, most initiatives encounter bureaucratic resistance that they can not overcome.

CONCLUSIONS

Today the regions of Ukraine have a huge amount of creative talents [see Szara, 2014: 77-117], most of which are not still implemented and it becomes possible to develop hundreds of small businesses into a strong force and have a significant income from this. It is important to understand that Ukraine already has creative industries, even if this term is not used to designate them. To achieve truly impressive results, it is necessary to change the very way of thinking for innovation, combining creative passion with business thinking.

Considering all the above, we can conclude that without upgrading the entire sphere of social and cultural relations as well as current economic practices of business regions of Ukraine it will be extremely difficult to reach a new level of business activity and thus achieve significant results. The advanced world is already moving in a new direction, and this is the latest development paradigm, which we must understand and adapt now.

BIBLIOGRAPHY

- Christian Fuchs. *Internet and Society: Social Theory in the Information Age*. – New York : Routledge, 2008. - 408 p.
- Nico Stehr. *A World Made of Knowledge. Lecture at the Conference „New Knowledge and New Consciousness in the Era of the Knowledge Society”*, Budapest, January 31st 2002
- Pawillion. Kravchuk K.: *Economics of creative spaces* / <http://pawillion.com/uk/ekonomika-kreativnih-prostoriv/> 15.04.2015
- Carsten F.: *Coworking Europe 2014* / <https://prezi.com/epoe0ogs-wzq/coworking-europe-2014/> 28 January 2015
- On economic development. Vorobej V. *Economics of collective spaces* / <http://prorozvytok.com/economics-of-collective-spaces/2015/03/13>
- Office alternative. *Coworking becomes popular in Ukraine* // *Korrespondent*. – 2015. - № 28. P. 24-28
- Shlepakova T. *European direction of national cultural policy and the role of creative industries in the context of constant social and economic development of Ukraine* // *Inspection certificate* / National Parliamentary Library of Ukraine, Information Center of Culture and Arts. Kiev, - 2015.
- *Culture also requires creativity* [Ed. c.] // *Government. Courier*. - 2015. - Jun 24. - P. 2.
- *Fabryka Sztuki w Łodzi* // www.fabrykaszutki.org
- *EU-Eastern Partnership culture and creativity programme*. Salij J., Kajdan. T.: *From squats to hubs: What is the creative economy* / <http://life.pravda.com.ua/culture/2015/10/21>
- *National Complex Expocenter of Ukraine* // <http://www.expocenter.com.ua/>

- Szara K., 2014, Czynniki warunkujące rozwój kapitału kreatywnego w regionach Ukrainy [w:] Studia wschodnie Polityka – Gospodarka - Biznes, red. M. Hudzikowski, A. Zapałowski, Instytut Geopolityki, Częstochowa, s.77-117.

Summary

In the article we investigated the phenomenon of creative space and defined the factors of creative spaces in Ukraine and in the world as well as the analysis of the formation and development of creative spaces and general creative industries in Ukraine and in the world. We found the directions to stimulate the development of creative spaces and general cultural creative industries in Ukraine by regional and local authorities in the context of today's local government reform and decentralization of power in Ukraine.

Keywords: creative space, creative industry, regional policy, regional development, decentralization of power

Wspieranie rozwoju twórczych przestrzeni jako kierunek realizacji polityki regionalnej Rządu Ukrainy

Streszczenie

W artykule zaprezentowano zjawisko twórczych przestrzeni, na Ukrainie i na świecie. Analizowano jak również powstawanie i rozwój twórczych przestrzeni i przemysłów kreatywnych. Podjęto próbę wskazania kierunków stymulowania rozwoju twórczych przestrzeni i przemysłów kreatywnych oraz kulturalnych na Ukrainie przez władze regionalne i lokalne w kontekście obecnej reformy samorządowej i decentralizacji władzy na Ukrainie.

Słowa kluczowe: przestrzeń twórczy, kreatywny przemysł, polityka regionalna, rozwój regionalny, decentralizacja rządu

УДК 631.164.23:238.431
Kuzmenko N.V.
Poltava State Agrarian Academy

Trends in investment in agriculture Ukraine

INTRODUCTION

Ukraine has favorable climatic conditions for development of agriculture. Today agriculture is one of the most important sectors in Economy. It provides 8.2% of gross value added (GVA), there are over 3 mln people working in this section of Economy, the equipment used in this sector worth over 100 billion UAH, there are almost 75.7 thousands of business entities that use 14801 thousands of hectares of cultivated area (2014) [1; 2, p. 4].

Effectiveness expressed by the level of profitability of agriculture of Ukraine grows. Since 2001 production of agricultural companies became profitable, the trend of growth of the level of profitability is not stable, but in general it has positive dynamics. At the same time production of agricultural companies that specialize on livestock and was unprofitable from 1995 to 2007 became profitable in 2008.

Other indexes of development of agricultural production also grow starting from 2000. Level of labor productivity shows stable growth and is 227753.4 UAH per one employee in general (228884.7 UAH per one employee in crop production and 224105.1 UAH per one employee in livestock industry).

But in 2014 the part of companies that had no profit was 15.9%. The crop yield is much less than in developed countries. Reduction in livestock and poultry continues. Under such conditions there is a need to research investment flows in agriculture on national and regional levels.

There are many local researchers who studied the subject of investment in agriculture, such as Ambrosov V.Y., Demyanenko S.I., Lupenko Y.O., Mohylny O.M., Oliynyk O.V., Sabluk P.T., Shvedyul V.A., Yurchyshyn V.V. and others. But after analyzing economics literature and practices of attracting investments by agricultural companies of Ukraine it became obvious that the major part of this problem hasn't been studied enough in theoretical field and hasn't got enough practical solutions. Under such conditions it is important to research major trends of investments in agriculture of Ukraine.

The objective of the research is to study investment processes in agriculture of Ukraine and to identify the major problems and obstacles for its development.

MAIN MATERIAL PRESENTATION

Ukrainian agriculture typically has closed type of reproduction where 60% of investments are internal and based on the own funds of an enterprise. But the deficit of the own funds can be covered attraction direct and portfolio investments (in 2011-2014 major part of such investments was in the range of 2.2-5.0% out of all sources of investments into agricultural companies). One of the main sources of attraction of foreign financial resources was direct foreign investments. That is why it is important to study major trends of development of direct foreign investments in agriculture of Ukraine.

In 2014 positive trend of intensification of direct investments in agriculture continued to develop. According to data provided by State Statistics Service of Ukraine there were 776.9 mln UAH of direct foreign investments in agriculture (in 2013 that indicator was equal to 717.8 mln UAH).

Analysis of geography of direct foreign investments in agriculture of Ukraine shows that the major country which is the source of investments is Cyprus. The part of direct foreign investments in 2014 grew compared to 2013 and it was 46.53% (43.56% in 2013). A lot of capital comes from Virgin Islands, that number is 4-4.6%, Poland (4.13%), Great Britain (4.56%). Part of investments from Great Britain and Poland in agriculture of Ukraine goes down year by year:

- Great Britain: 126.8 mln UAH → 42.4 mln UAH → 37.6 mln UAH → 35.4 mln UAH;
 - Poland: 29.1 mln UAH → 33.1 mln UAH → 32.8 mln UAH → 32.1 mln UAH
- The part of investors from other countries (including EU counties) is low (see table 1).

Table 1 Direct foreign investments in agriculture of Ukraine, 2011-2014

Country of capital origin	Year			
	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5
Total amount, mln UAH	719,5	725,3	717,8	776,9
Cyprus, mln UAH	237,8	343,8	312,7	361,5
Part, %	33,0507	47,4011	43,5637	46,5311
Australia, mln UAH	14,2	7,7	11	14,3
Part,%	0,0002	0,0001	0,0002	0,0002
Germany, mln UAH	58,6	62,5	63,4	64,9
Part,%	0,0008	0,0009	0,0009	0,0008
Russian Federation, mln UAH	8,8	6,3	10,1	11
Part, %	1,2231	0,8686	1,4071	1,4159
Switzerland, mln UAH	16,8	1,3	1,3	0,7
Part, %	2,3350	0,1792	0,1811	0,0901
Netherlands, mln UAH	33,3	18,8	21,4	17
Part, %	4,6282	2,5920	2,9813	2,1882
Virgin Islands, mln UAH	12	15	27,3	31,7

Part, %	1,6678	2,0681	3,8033	4,0803
Frane, mln UAH	21,9	22,1	22,4	23,1
Part, %	3,0438	3,0470	3,1206	2,9734
USA, mln UAH	24,1	22,9	25,9	22,1
Part, %	3,3495	3,1573	3,6082	2,8446
Belize, mln UAH	1,2	1,2	1,2	2,5
Part, %	0,1668	0,1654	0,1672	0,3218
Італія, mln UAH	3,8	3,7	3,4	3,5
Part, %	0,5281	0,5101	0,4737	0,4505
Poland, mln UAH	29,1	33,1	32,8	32,1
Part, %	4,0445	4,5636	4,5695	4,1318
Hungury, mln UAH.	3,1	3,8	3,8	3,9
Part, %	0,4309	0,5239	0,5294	0,5020
Great Britain, mln UAH	126,8	42,4	37,6	35,4
Part,%	17,6233	5,8459	5,2382	4,5566
Other countries, mln UAH	73,5306	299,5073	79,0938	87,6693
Part,%	10,2197	41,2943	11,0189	11,2845

Build by author based on source [2]

For today the problem of current interest is attraction of foreign investment in a form of portfolio investments, particularly in a form of placement of bonds in foreign markets that will allow Ukrainian companies to access relatively low cost external resources.

Lately in the world export of capital in a form of portfolio investments became greater than direct investments. The problem of portfolio investments in Ukraine in general and particularly in agriculture is undervalued by different scientific researches and during development of strategic directions of stimulation of investment activities. For Ukraine it's typical to have more direct investments than portfolio investments. In 2014 the dynamics of portfolio investments in the balance of payments of Ukraine was -390.0 mln USD (in 2013 this number was 1191.0 mln USD, and 493 mln of USD in 2012). For example, the dynamics of direct investments in balance of payments in 2014 was 299 mln UAH, 4079 mln UAH in 2013, 7195 mln UAH in 2012.

Poor development of portfolio investments in Ukraine can be explained by imperfection of regulations of processes of portfolio investments in Ukraine and poor development of the domestic stock market and its poor integration into international investments structures. Because portfolio investments are done by investing funds in a form of buying stock, including shares and bonds, analysis should be built based on data that indicates the amount of shares and bonds issued by agricultural companies as there is no statistics on the volume of portfolio investments.

Analysis of annual report of National Commission on Stock Market shows that there are irregular trends on volumes of shares issued from 2010 to 2014. In 2012 the volume of shares emission decreased 3.5 times compared to previous 2011. The next 2013 showed reactivation of emission activity at the stock market. It is important to

note that in 2014 the amount of issued shares had positive trend and got to the maximum level in the last 5 years and was equal to 144.35 billion UAH.

At the same time the part of issued shares of agricultural companies in that period grew up. In 2011 big amount of the shares issued by agricultural companies of Ukraine was equal to 0.75%, that's 0.4362 billion UAH, it was 2% or 0.3166 billion UAH in 2012, 5% or 3.2115 billion UAH in 2013 and 26% or 37.531 billion UAH in 2014 (in 2014 big amount of shares issued by agricultural companies was much less than 1%) (see table 2).

Table 2 Dynamics of amount of shares issued by agricultural companies

Indicator	Year			
	2011	2012	2013	2014
Amount of issued shares, billion UAH	58,16	15,83	64,23	144,35
Proportion of shares issued by agricultural companies, %	0,75	2	5	26
Amount of issued investments, issued by agricultural companies, billion UAH	0,4362	0,3166	3,2115	37,531

Source: built by author based on [3-6]

This indicates about increasing role of agriculture on the stock market and about positive dynamics of attracting capital in a form of portfolio investments. In 2014 according to National Commission on Stock market agricultural sector had 3rd position based on the amount of issued shares.

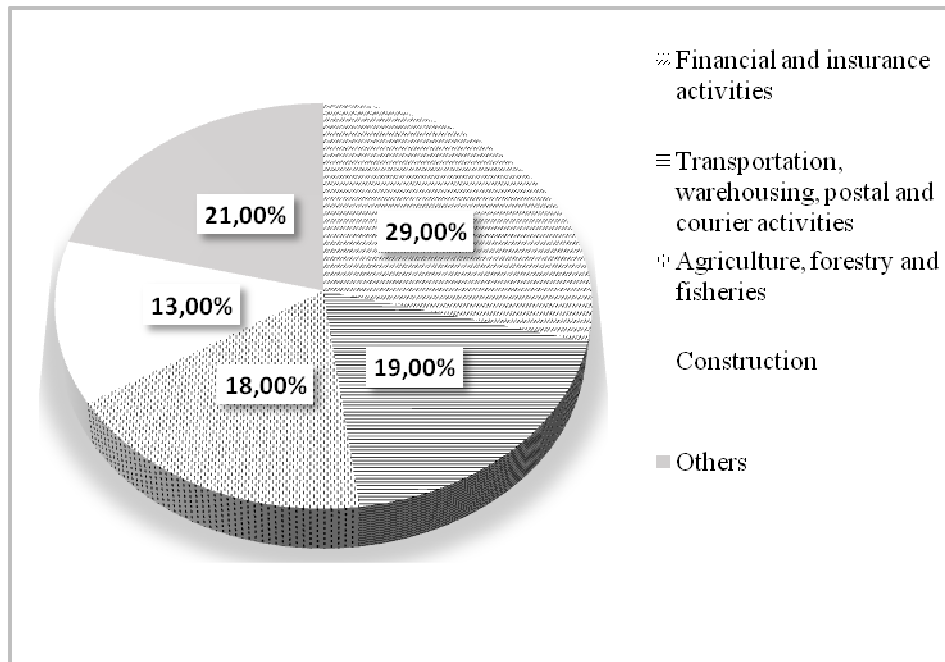
Another instrument of portfolio investments is bonds. In general emission activity on the market of corporate bonds of Ukraine decreased in 2014. During that year the regulator registered 248 bond issues by companies worth 29.1 billion UAH. Compared to 2013 the amount of registered bond issues of companies decreased by 13.36 billion UAH or 31.69%. But the amount of bonds issued by agricultural companies grew up compared to 2013 by 4510.38 mln UAH or by 706.9% and was equal to 5253.57 mln UAH (it was 743.19 mln UAH in 2013). In 2013 the amount of bonds issued by agricultural companies decreased from 899.27 mln UAH in 2012 to 743.19 mln UAH (2013). And in 2012 it grew up by 163.02 mln UAH to the level of 736.25 mln UAH.

So in 2014 the biggest amount of bonds issued by companies registered by Commission was done by issuers with following types of economic activity:

- financial and insurance activities (28.84 % or 8.37 billion UAH);
- transportation, warehousing, postal and courier activities (19.05 % or 5.53 billion UAH);
- agriculture, forestry and fisheries (18.11% or 5.25 billion UAH);
- construction (12.51 % or 3.63 billion UAH) (picture 2.2).

At the same time big portion of bonds issued by agricultural companies in 2014 grew up from 1.79% in 2012 to 18.11% in 2014 (in 2011-2013 the portion of bonds issued by agricultural companies was low: 0.75% in 2011, 1.75% in 2012, 1.79% in

2013). So we can conclude that agriculture is the priority sector for investments both in form of direct investments and in form of portfolio investments.



Picture 2.2. Partition of bonds on the stock market issued by companies based on their major type of economic activities registered by National Commission [3]

So agriculture is the priority and prospective sector of investment activities. The author determined that agriculture of Ukraine tends to have closed type of reproduction and that is confirmed by significant proportion of own financial resources in the investments structure. It's proved that the level of direct foreign investments in agricultural companies of Ukraine is between 717.8-776.9 mln UAH. The country which is the major source of direct foreign investments in agricultural countries is Cyprus according to the results of the research, the portion of Cyprus was 46.5% in 2014.

For agricultural companies of Ukraine it is also typical to have more direct investments than portfolio investments. But the analysis of the amount of shares and bonds issued by agricultural companies proves that the demand for them at the stock market is growing. At the same time incomes from investments of agricultural companies indicates that investment activities are limited within the recipient investments.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Зведені показники сільського господарства [Електронний ресурс]// Державна служба статистики. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/sg/sg_rik/sg_u/zp_u.html
- Інвестиції зовнішньої діяльності України, 2014 р. : статистичний щорічник/ І. С. Петренко. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 44 с.

- Ринок цінних паперів. Європейський вибір: нові можливості та зростання: Річний звіт НКЦПФР за 2014 рік[Електронний ресурс]// Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку. – Режим доступу:http://www.nssmc.gov.ua/user_files/content/58/1434454281.pdf
- Рух ринку цінних паперів України до світових стандартів задля економічного зростання держави: Річний звіт НКЦПФР за 2013 рік[Електронний ресурс]// Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку. – Режим доступу:http://www.nssmc.gov.ua/user_files/content/58/1402491205.pdf
- Інновації для розвитку ринку: Річний звіт НКЦПФР за 2012 рік[Електронний ресурс]// Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку. – Режим доступу:http://www.nssmc.gov.ua/user_files/content/58/1370875350.pdf
- Український фондовий ринок: впевненість, стійкість та зростання: Річний звіт НКЦПФР за 2011 рік[Електронний ресурс]// Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку. – Режим доступу:http://www.nssmc.gov.ua/user_files/content/58/1340015412.pdf

Summary

This article provides a critical analysis of the main trends of investment in agriculture, the main problems and prospects of development of investment activity of agricultural enterprises.

Keywords. The investor, investment, direct investment, portfolio investment, agriculture.

Iva Nedomlelová¹

Minimum wage: a positive or negative factor?

INTRODUCTION

In terms of economic theory, an economy needs an overall macroeconomic balance, i.e. balance in all markets, to work properly. The labour market is an important part of a market economy and is in mutual interaction with other markets. The cost of labour – wage – affects the overall costs of production, production volumes and hence the overall price level. It also determines the purchasing power of wage earners and thus affects demand for production. The area of the labour market and associated employment is thus a key condition for macroeconomic performance. However, reaching a balance in real-world labour markets is made difficult or even impossible by a number of obstacles arising from this market's significant specifics. Such obstacles include, in particular, the heterogeneity and imperfect/limited mobility of labour, the existence and activity of trade unions, the minimum wage institution, employees' statutory protection against layoff and a number of other interferences.

It is a well-known fact that the labour market is one of the most regulated markets. These regulations, aimed at providing income protection to bearers of labour, affect increases in labour costs and hence decreases in the amount of labour demanded. Some theoretical economists and economic policymakers offer an alternative approach, under which they focus increasingly on enhancing labour market flexibility by deregulating and liberalizing the institutional setup and supporting labour force mobility. However, reduced regulation involves the effect of reduced labour force protection. This necessitates making adjustments to other policy areas, especially social security systems. However, imbalance may also result from influencing negatively the supply side of the market. Generous social security systems may result in individuals losing their motivation to work, reducing overall employment. To prevent such effects, labour market policies must be set up so that they have a significant motivational effect.

The goal of this paper is to present different views on the minimum wage institution in economic theories and in the conclusions of some Czech and international empirical research. Its sub-goal is to encourage discussion and further theoretical and empirical research in the field. The minimum wage is a standard element of legislation in many countries today. The minimum wage is currently provided for by law in most EU member states, including the Czech Republic (specifically in 22 countries of the EU-28). However, there are still conflicting views on the importance, effects and economic and social functions of the minimum wage.

¹ Ing. Iva Nedomlelová, PhD, Department of Economics, Faculty of Economics, Technical University of Liberec

MINIMUM WAGE DEFINITION

The International Labour Organization (ILO) defines the minimum wage as “the minimum sum payable to a worker for work performed or services rendered, within a given period, whether calculated on the basis of time or output, which may not be reduced either by individual or collective agreement, which is guaranteed by law and which may be fixed in such a way as to cover the minimum needs of the worker and those of his or her family, in the light of national economic and social conditions” [ILO 1992].

In the Czech Republic, the minimum wage is defined in Section 111 of the Labour Code (Act No. 262/2006 Sb., as amended) as “the minimum permissible amount of remuneration for work in a basic labour relation ...” Individual rates and granting conditions are then regulated by Government Decree No. 567/2006 Sb., on the minimum wage, the lowest amounts of guaranteed wage, the definition of an onerous working environment and the amount of extra pay for work in an onerous working environment, as amended.

The minimum wage applies to all labour relations, i.e. both relations established by an employment contract (employment) and labour relations based on agreements on work performed outside employment (contract for work, contract of services). If a wage, salary or remuneration under a contract is less than the minimum wage, the employer is required to make a supplementary payment to the employee. For employment contracts, it is irrelevant whether they are made for a fixed or indeterminate period of time. The right to the minimum wage arises separately in each labour relation, even if an employee has entered into multiple contracts with a single employer. The minimum wage applies also to employees that receive social security benefits (e.g. old-age pension) in addition to their wage (salary).

The minimum wage does not include wage (salary) for overtime, extra pay for working on holidays, at night, in an onerous working environment, on Saturdays and Sundays, wage compensations, etc. By contrast, the minimum wage does include pay for performance, rewards, bonuses and similar considerations [Palíšková 2015].

The minimum wage should perform two elementary functions in relation to employees and employers [Ministry of Labour and Social Affairs 2007]. One is a social protection function, which should protect employees from poverty and allow them to live at a level of modest material consumption and social contacts; for employers, it should guarantee equal conditions in wage competition (prevent wage dumping).

The other, economic criterion function of the minimum wage creates the conditions needed to motivate people by income to look for, accept and perform work, i.e. to use earned income to give employees an advantage over people with social income. For employers, the minimum wage represents the lowest level of staff labour costs.

In reality, especially the latter function of the minimum wage can be problematic if there is an incorrectly established relation between the minimum wage and the “subsistence” and “living” minimums, which are used to calculate the amount of social security benefits. This can impair an employee’s motivation for participation in the labour market and increase the preference for social incomes. The result is an increase in un-

employment and in the length of unemployment, having negative effects on public funds. On the employer's part, an increase in personnel costs (and hence the overall costs of labour) can lead to a significant decrease in competitiveness, layoffs and a wind-up.

According to Palíšková, these are extreme possibilities, although occurring quite often in real life. It must also be emphasized that the impact of minimum wages on businesses' cost conditions manifests itself with varying intensity in various businesses. This depends on many other factors, in particular on the relative level of minimum wages in relation to the usual wage level (the level of wages in common occupations in the lower part of the distribution of wages), on the share of employees earning the minimum wage in the total number of employees in individual businesses, sectors and in the total national economy. A major role is also played by the size of a business [Palíšková 2015: 7].

Other functions of the minimum wage can be found in economic literature [see Barošová 2007]. The minimum wage also functions as a certain psychological limit from which other wages are derived in the national economy. This gives employees a certain measure for assessing the level of their wage. Furthermore, the minimum wage is an indicator of the generosity of a country's social security system that allows comparisons among individual countries. It also serves as a tool for the execution of a political intention to change the redistribution of incomes in society, helping reduce sources of tension arising from feelings of unjust income distribution or redistribution. Last, but not least, the minimum wage can be a regulation tool in macroeconomic policy that can be used to pursue the specific goals of economic stability and growth.

The theory of economic and social policy defines this tool's functions in a wider sense. The minimum wage, along with other social policy measures, "is aimed at improving people's fundamental living conditions and ensuring social peace in line with the country's economic and political possibilities" [Kliková and Kotlán 2003].

MINIMUM WAGE IN ECONOMIC THEORY

Economic theory aims to create models that can explain reality. Regarding the minimum wage, its task is to create a model that would show the possible impacts of the minimum wage on the economy, and preferably allow for predicting such impacts [Card and Krueger 1995]. Two major groups of theories concerning the assessment of minimum wage impacts can be identified today. One of them, according to Fischer et al., is a purely economic approach. It pits the cost of a given measure against its utility. These economic models primarily analyse the responses of individuals (whether people or businesses) to stimuli in the market environment; however, the responses are usually measurable using a selected indicator.

The other group of theories consists of "political models", which take into account the broader context of the minimum wage institution [Levin-Waldmann 2001]. Political models are based on public choice theories. They focus not only on purely economic categories but also on issues associated with the political business cycle [Nordhaus 1975] and the behaviour of politicians and interest groups on the political stage.

Political models do not question the fact that introducing a minimum wage means an economic benefit for some and a cost for others; nevertheless, the political model also takes into account unmeasurable and immaterial advantages or disadvantages. Simply put, according to the political model, the introduction of, or an increase in, the minimum wage is an effective measure if it satisfies most people across the entire political spectrum (even though it is not effective from the business point of view) [Fischer et al. 2015].

Some of the best known economic models implementing the minimum wage institution are the neoclassical model and the Keynesian model. The neoclassical model gained in popularity in the late 1960s, when it presented major changes, including changes in the theoretical view of the minimum wage institution. In terms of methodology, the neoclassical approach was based on deduction. In the standard neoclassical model of labour, wage was equal to the marginal product of labour. When a minimum wage is introduced, it is no longer economic for firms to employ those employees whose marginal product is less than the newly introduced minimum wage. Employers will lay off the worst paid employees (with the least marginal product of labour), substituting labour with capital and employing better skilled workers. According to Card and Krueger (1995), this model does not respect the fundamental operating principles of the labour market, which is also closely related to the interpretation of the impacts of the minimum wage. Criticism of the assumptions of the neoclassical model is also well known.

The Keynesian model is one of the best known macroeconomic models, in relation to the effects of the minimum wage. The model was developed by J. M. Keynes (1936) and amended and elaborated by a number of his followers. In their opinion, a higher wage results in an increase in purchasing power, even among employees with the lowest incomes. Demand for goods and services grows. Firms increase their production and thus also demand for labour force. Levin-Waldman (2001) says that this model even became one of the reasons why the minimum wage was introduced in many countries. The existence of the minimum wage was justified by improving the social climate, as it was supposed to help reduce the amount of strikes over better working conditions.

Other models that can be classified as economic models include the revisionist approach, the monopsony model, the efficiency wage model, etc. Social economics revisionists in the middle of the 20th century came to the conclusion that a slight increase in the minimum wage will have only a negligible effect on employment [Lester 1964]. The efficiency wage model explains why firms do not hire employees at discounted minimum wage rates. The reason is firms' fear that employees would not exert sufficient effort in their jobs. This common opinion is disputed e.g. by Shapiro and Stiglitz (1984), who claim that a sufficiently high unemployment rate is enough to make employees cut down on the shirking strategy.

Public choice theories, developed during the second half of the 20th century, are classified as "political models". Under the political model, economic models are set in the overall social framework and economic arguments are complemented by a broader context (Levin-Waldman, 2001). The representatives of these theories try to answer the

question of whom, when and how a certain measure (the minimum wage institution) serves. The goal of the political model is to integrate two contradicting views – a purely empirical view, which compares the categories of benefits and costs (quantified by means of economic categories), and the normative level on which arguments for and against the introduction of the minimum wage are rather philosophical [Fischer et al. 2015]. For instance, Sunstein (1997) or Friedman (1962) claim that the minimum wage institution is introduced with good intentions but fails in economic reality. However, the negative consequences of minimum wage introduction do not render the measure wrong if a sufficiently large portion of society derived a benefit (e.g. pay rise) from the measure and the measure had a negative effect only on selected individuals (e.g. becoming unemployed). From this point of view, the minimum wage institution is a justifiable measure even if it has negative effects in practice. If the negative impacts of the minimum wage are actually confirmed e.g. by increased unemployment, it is a matter of political choice whether the detriment is socially acceptable and compensated for by benefits derived from the existence of the minimum wage [Fischer et al. 2015: 14].

In economic theory, as well as in the conclusions of empirical research, we can distinguish minimum wage defenders and opponents. As Leonard says in his article, the chief defenders of the minimum wage were such prominent economists as Ely, Commons, Henry Rogers Seager, Sidney Webb and John B. Andrews. In contrast, the minimum wage was opposed by Alfred Marshall, John Bates Clark, Frank Taussig, Philip Wicksteed and Arthur C. Pigou [Leonard 2003: 699].

CONCLUSIONS OF EMPIRICAL RESEARCH CONCERNING THE IMPACT OF THE MINIMUM WAGE ON EMPLOYMENT

Economists have studied the impact of the minimum wage on employment intensively since the 1940s. A very detailed list of literature on the matter up to the 1990s is included in Ashenfelter, Card, 1999, Volume 3B. It is an interesting and well-known fact that the number of publications on the topic is much higher in the United States than in Europe. As soon as a minimum wage act was passed in the United Kingdom in 1999, the number of publications in Europe increased. Generally, two, or rather three, conclusions can be found in these publications. The first school of thought (Card, Krueger and others) claims that the minimum wage does not decrease employment and can even have a positive impact.

The opposite conclusions were derived by the proponents of conventional economic theory (Neumark, Wascher, Aaronson, French and others) from their research. The third line of thought rejects the minimum wage completely as an element incompatible with free market economy and perceives it as a state intervention that clearly harms the economy [Rothbard 2001].

In the Czech economic literature, only a limited number of publications deal with econometric analyses of the impacts of the minimum wage on the labour market. According to Pavelka et al., the reasons are data unavailability and relatively short time series. Issues associated with the minimum wage in the Czech Republic were discussed, e.g. by Baštýř, who dismissed the discussed opinion on minimum wage differentiation by region

in the Czech Republic [Baštýř 2005]. Gottwald et al. analysed the history of the minimum wage in 1998–2000. They drew the conclusion that the effect of the minimum wage on the Czech labour market was insignificant [Gottwald et al. 2002]. In contrast, e.g. Fialová and Mysíková came to the conclusion that an increase in the minimum wage had a negative effect on regional unemployment in their article [Fialová, Mysíková 2009].

Pavelka et al. concluded from their research that it was impossible to identify a statistically significant relationship between the dynamism of unemployment and the minimum wage. They state that the minimum wage in the Czech Republic has probably no negative effect on unemployment. According to the authors, this conclusion is also valid for the general unemployment rate as well as for the unemployment of low-skilled workers and young people. By contrast, their analysis identified an evident effect of increasing output on the dynamism of unemployment [Pavelka et al. 2014: 43].

HISTORY OF THE MINIMUM WAGE IN THE CZECH REPUBLIC

The role of the state in the economy began to increase and the first interventions occurred in the late 19th century. Such interventions also involved the labour market. One of the first was the specification of the duration of working time. The question of introducing the minimum wage was being discussed at the turn of the 20th century. A minimum wage act was passed in the Australian state of Victoria in [Pavelka et al. 2014: 30] and in the US state of Massachusetts in 1912. The first minimum wage legislation in Europe was enacted in the United Kingdom in 1914 and applied to home workers and later workers in the textile and clothing industry [Engliš 1931].

The history of the minimum wage in the Czech Republic dates back to the First Republic era. A minimum wage was specified for the making of clothes for the army in 1919. In the 1920s and 1930s, minimum wages were negotiated in wage rate agreements, so a major role was played by collective agreements concluded between employers' and employees' associations. This practice had actually continued since the pre-war Austria-Hungary. Collective agreements in different industries defined minimum wage rates differently – as hourly, daily or weekly rates. The share of workers employed in firms where such collective agreements were concluded was relatively low. It is estimated that e.g. in 1932–1937 the share of employees working in firms with collective agreements ranged from 36% to 42% [Průcha 2004: 406]. The economic crisis in the 1930s helped extend the application of many collective agreements to entire industries and regions, but no minimum wage legislation was enacted. The reasons were administrative obstacles as well as lack of interest among workers and trade unions. In addition, the opinion that the legal regulation of the minimum wage is not indispensable prevailed during the economic crisis [Barošová 2005], and the situation remained more or less the same until 1989.

In 1945–1989, Czechoslovakia was one of a few socialist countries where the minimum wage was not specified either by a statute or by another legal rule. The minimum wage was associated with the first wage category and represented the amount of the lowest wage in this first wage category. An empirical research carried out at that time found that

breadwinners were not in the lowest wage categories, which gave rise to the conclusion that the minimum living standard of families was ensured [Lajtkepová 2010: 10].

As the Czech Republic made its transition to a market economy after 1989, the view of the role of the minimum wage changed. The overall minimum wage was specified by law. The minimum wage institution was incorporated in the Labour Code and the minimum wage has been commonly considered an element of the safety net whose conditions were defined in the tripartite agreement. Consequently, the role of collective bargaining has weakened in this period [Fischer et al. 2005: 20].

The statutory minimum wage was specified for the first time in the first post-1989 amendment to the Labour Code (Section 111(3) of Act No. 3/1991 Sb. of 5 December, 1990). The amount of the minimum was derived from the minimum pension as the sole source of income. The first defined minimum wage at CZK 2,000 a month, which was more than half the average gross wage in the national economy at that time. Changes in the minimum wage in the Czech Republic from the 1990s to the present are shown in Table 1. The minimum wage rate has been growing continually. The only exception was the period from the beginning of 2007 to August 2013, when the level of the minimum wage was stagnant. However, the minimum wage has been growing at a relatively high rate since 2013.

Table 1. Trends in the minimum wage at a *determined weekly working* time of 40 hrs. in the Czech Republic in the years 1991–2016

Validity since	CZK/month	CZK/hour	Gross average wage (CZK)
1. 2. 1991	2 000	10,80	3 792
1. 1. 1992	2 200	12,00	4 644
1. 1. 1996	2 500	13,60	9 676
1. 1. 1998	2 650	14,80	11 693
1. 1. 1999	3 250	18,00	12 658
1. 7. 1999	3 600	20,00	12 658
1. 1. 2000	4 000	22,30	13 219
1. 7. 2000	4 500	25,00	13 219
1. 1. 2001	5 000	30,00	14 378
1. 1. 2002	5 700	33,90	15 524
1. 1. 2003	6 200	36,96	16 430
1. 1. 2004	6 700	39,60	17 466
1. 1. 2005	7 185	42,50	18 344
1. 1. 2006	7 570	44,70	19 546
1. 7. 2006	7 955	48,10	19 546
1. 1. 2007	8 000	48,10	20 957
1. 8. 2013	8 500	50,60	25 128
1. 1. 2015	9 200	55,00	26 467
1. 1. 2016	9 900	58,70	-

Source: MPSV, www.mpsv.cz

Table 1 also shows changes in the average gross monthly wage per individual in the Czech Republic. It is apparent that the average wage has been growing faster than the minimum wage, and the period of stagnation in the nominal amount of the minimum wage made the difference more profound. In 2002–2007, the minimum wage was set at about 40% of the nominal gross monthly wage. However, it was getting farther

away from this mark from 2008 on, and the considerable increases in the minimum wage in 2013 and 2014 did not manage to close the gap. When comparing the minimum wage and the average gross monthly wage per full-time equivalent person, the difference between the two wages slightly increases. The amount of the gross monthly wage for full-time equivalent is greater than the gross monthly wage per individual.

MINIMUM WAGE IN SELECTED EU COUNTRIES

EU member states use various minimum wage creation mechanisms that differ both institutionally and in methodology. Essentially, there are two fundamental approaches (as mentioned above): first, the minimum wage is specified by law, and second, the minimum wage is specified on the basis of collective bargaining, i.e. by agreement between social partners (differentiated by sectors, industries, qualification or professional groups). For the minimum wage creation mechanisms, see e.g. Baštýř 2005 [Baštýř 2005].

The former of the two above-mentioned approaches to minimum wage creation, i.e. specifying the wage minimum by law, prevails in EU countries. This approach is currently applied in a total of 22 member states of the EU-28. These are: Belgium, France, Germany, Greece, Ireland, Luxembourg, the Netherlands, Portugal, Spain, the United Kingdom, Bulgaria, Croatia, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia.

These countries probably prefer the three advantages resulting from this approach as listed below.

1. This mechanism is based on uniform legislated rules that specify
 - the scope of and conditions for minimum wage application; as a rule, the scope of application of the statutory minimum wage should be as broad as possible;
 - the basic rate of the minimum wage and conditions for its application (all EU countries apply a single rate throughout the country rather than a rate differentiated for regions or industries), and uniform conditions for the application of discounted minimum wage rates (for specific categories of workers); and
 - in a number of countries, the conditions for and method of minimum wage valorization.

2. Another advantage of the system is its social function, as it defines legal minimum wage levels for worker categories that are usually at the highest risk of having low wages (women, young persons, elderly workers, low-skilled workers, people with disabilities, etc.). Therefore, it is especially suitable for countries where collective bargaining for wages at supra-company level is not very common.

3. This mechanism allows setting and maintaining a minimum wage level in relation to changes in the level of consumer prices as well as changes in nominal and real wages [Palíšková 2015: 42].

Six member states of the European Union have the minimum wage specified in collective agreements. These are Denmark, Finland, Sweden, Italy, Austria and Cyprus. To be effective, this mechanism of minimum wage creation requires the existence of efficient employers' associations and trade unions (employees' associations) with a

large membership giving them a good bargaining position and allowing them to successfully bargain for collective agreements at supra-company level (e.g. at the level of an industry, sector, etc.), which include the specification of minimum wage rates.

Naturally, there are certain differences between countries. For instance, the minimum wage negotiated in collective agreements in the Scandinavian countries is usually higher than what would be provided for by law. In contrast, wage scales are specified for certain professions in Austria and Cyprus.

The motivational function of the minimum wage has already been mentioned above. This function was the principal argument for enacting the minimum wage in Germany in 2015. The standard of living of a worker earning the minimum wage should be adequately higher than from long-term unemployment and living from social benefits. On the other hand, it should not have a negative effect on entrepreneurship and increase the costs of labour excessively, as this could result in decreased demand for labour [Palíšková 2015: 43].

EU member states can be classified into three groups according to the amount of the minimum wage:

1. Countries with a minimum monthly wage of more than EUR 1,000. This group comprises Luxembourg, Belgium, the Netherlands, Germany, Ireland, France and the United Kingdom.

2. Countries with a minimum wage in the range of EUR 1,000–500. This group consists of Slovenia, Spain, Malta, Greece and Portugal.

3. Countries with a minimum wage of less than EUR 500. This group consists of Poland, Croatia, Estonia, Slovakia, Latvia, Hungary, Czech Republic, Lithuania, Romania and Bulgaria.

Table 2 gives an overview of changes in the minimum wage in the Visegrad Group countries in 2004–2015. All of these EU member states belong to the above-mentioned third group of countries with a minimum wage lower than EUR 500.

Table 2 Minimal Wages_Visegrad Four countries (EUR/month)

Geo /Time	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	20013	20014	2015
Czech Republic	206,73	235,85	261,03	291,07	300,44	297,67	302,19	319,22	310,23	318,08	309,91	331,71
Poland	175,25	207,68	232,9	244,32	313,34	307,21	320,87	348,68	336,47	392,73	404,4	409,53
Slovakia	147,68	167,76	182,15	220,71	241,19	295,5	307,7	317	327	337,7	352	380
Hungary	201,9	231,74	247,16	260,16	271,94	268,09	271,8	280,63	295,63	335,27	341,7	332,76

Source: Eurostat,

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00155>

In the year of these four countries' accession to the EU (2004), the lowest level of the minimum wage in EUR was specified in Slovakia, EUR 147.68 per month. In contrast, the highest level in that year was specified in the Czech Republic (EUR 206.73). Hungary ranked second and Poland third. The minimum wage was increasing in the period in question. Exceptions are due to factors other than an absolute decrease in this wage. (For instance, the Czech Republic was the only country where the minimum wage was stagnant in 2007–2013.)

The rate of growth differed between the countries. Table 3 demonstrates the growth of minimum wages in EU countries in national currencies, as a percentage, in 2000–2015.

Table 3 Growth of minimum wage in the EU in the years 2000–2015 (in national currency, in %)

RO	BG	HU	LV	MT	EE	SK	PL	LT	SI
1 200	380	320	309	246	231	202	150	141	112
CZ	GB	LU	IE	ES	BE	NL	PT	FR	EL
104	80	58	55	53	38	38	36	35	10

Source: Eurostat

The new member states have higher dynamism in the growth of the minimum wage than the old member states. This also corresponds to their faster economic growth in comparison with the old EU countries. The increase in wages in the new member states ranges from 104% to 1,200%; the Czech Republic has the lowest growth among these countries (104%). The spread of wage increases in the old member economies is 70% – the minimum wage increased the most in the United Kingdom (by 80%) and the least in Greece (by 10%).

When looking at the Visegrad Group countries, it is apparent that growth in minimum wages was the fastest in Hungary (by 320%), followed by Slovakia (by 202%) and Poland (by 150%), and the slowest in the Czech Republic (by 104%).

CONCLUSIONS

This paper aimed to discuss the positive and negative approaches to the minimum wage institution in economic theory and to present the conclusions of some Czech and international empirical research. These matters attract considerable and growing interest in literature, as the statutory minimum wage represents one of the most powerful and probably most discussed interventions in the market mechanism. Both theoretical economists and the authors of empirical studies reach markedly varying conclusions concerning the impacts of the minimum wage on the labour market. The final part of the article makes a comparison of changes in the minimum wage in the Czech Republic, Poland, Slovakia and Hungary since their accession to the EU. In 2015, the highest level of this wage in euros was in Poland, followed by Slovakia, Hungary and the Czech Republic. In the period of 2004–2015, minimum wages grew most rapidly in Hungary, followed by Slovakia and Poland, and most slowly in the Czech Republic.

BIBLIOGRAPHY

- Aaronson D., French E. 2007. Product Market Evidence on the Employment Effects of the Minimum Wage. *Journal of Labor Economic*. 2007, VOLUME 25, NUMBER 1, s. 167–200. ISSN 0734-306X.
- Ashenfelter O. C.; Card D. (eds.). 1999. *Handbook of Labor Economics*. 1. vyd. Amsterdam : Elsevier, 1999. Díly 1.–5. ISBN 0-444-50188-6.

- Barošová M. 2005. Mechanizmy úpravy minimální mzdy. *Rodina a práce*, NUMBER 1, pp. 25-28.
- Barošová M. Minimální mzda a rodové mzdové rozdíly. Rozhovory o sociální politice. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 29. 5. 2007 [on line]. [cit. 2016-03-25]. Dostupný z WWW:http://www.ceit.sk/IVPR/index.php?option=com_content&view=article&id=86&Itemid=6&lang=sk.
- Baštýř I. Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR. Praha : VÚPSV, 2005. 35 s. Dostupný z WWW: <http://praha.vupsv.cz>.
- Card D., Krueger A. B. 1994. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, VOLUME 84, NUMBER 4 (Sep., 1994), pp. 772-793.
- Card D., Krueger A. B. Myth and measurement: the new economics of the minimum wage. [1st ed.]. Princeton, NJ [US] : Princeton University Press, 1995.
- Engliš K. 1931. *Ekonomie a filosofie*. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Frent. Borový, 1931.
- Fialová K., Mysíková M. The Minimum Wage: Labour Market Consequences in the Czech Republic. *Finance a úvěr – Czech Journal of Economics and Finance*. 2009, VOLUME 59, NUMBER 3, pp. 255-274. ISSN 0015-1920.
- Fischer J., Duspivová K. and M. Matějka, 2015, Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice. *Ekonomická studie pro ASO, Vysoká škola ekonomická v Praze*.
- Friedman M., Friedman R. D. 1962. *Capitalism and Freedom*. Chicago, IL [US]: The University of Chicago Press.
- Gottwald J., Hančlová J., Pytlíková M. Minimum Wage and Its Impact on Wage Distribution, Unemployment and Hours Worked. In: GOTTWALD, J., et al. *Determinants of individual pay and firms pay structures in the Czech Republics*. Ostrava: V-B-TU Ostrava, 2002. ISBN 80-248-0150-7.
- ILO: Minimum wages: wage-fixing, application and supervision. Report III (Part 4B). Geneva : International Labour Conference, 1992 [on line]. [cit. 2016-3-29]. Dostupný z WWW: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1992-79-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1992-79-4B).pdf).
- Keynes J. M. 1936. *The general theory of employment, interest and money*. London: Macmillan, 1936, 1. vyd.
- Kliková Ch., Kotlán I. 2003. *Hospodářská politika*. Ostrava: Institut vzdělávání SOKRATES, 2003.
- Lajtkepová E. 2010. Minimální mzda a trh práce. *AOP* VOLUME 18, NUMBER 1, ISSN 0572-3043.
- Leonard T.C. „More Merciful and Not Less Effective“: Eugenics and American Economics in the Progressive Era. *History of Political Economy*. 2003, VOLUME 35, NUMBER 4, pp. 687-712. ISSN 0018-2702.
- Lester, R. A. 1964. *The Economics of Labor*. New York: Macmillan.
- Levin-Waldman O. M. *The case of the minimum wage: competing policy models*. New York, NY [US]: State University of New York Press, 2001.
- Neumark D., Waacher W. 1994. Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Reply to Card, Katz and Krueger. *Industrial and Labor Relations Review*. 1994, VOLUME 47, NUMBER 3, s. 497-512.
- Neumark D., Waacher W. 2000. Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment. *The American Economic Review*. 2000, VOLUME 90, NUMBER 5, s. 1362-1396.
- Neumark D., Waacher W. 2007. Minimum wages, the earned income tax credit, and employment: evidence from the post-welfare reform era [NBER Working Paper, no. 12915]. NBER, 2007 (February).
- Palíšková M. Vliv minimální mzdy na kolektivní vyjednávání v ČR a zemích Evropské unie, Analytická studie Partners Financial Services, a.s. Praha, listopad 2015.
- Pavelka T., Skála M. and J. Čadil, 2014, Selected Issues of the Minimum Wage in the Czech Republic. *Ekonomie a management*, VOLUME 17, NUMBER 4. DOI: 10.15240/tul/001/2014-4-003.
- Průcha V. aj. 2004, *Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918-1992*. 1. díl (1918-1945). 1. vyd. Brno : Nakl. Doplněk, 2004. 580 s. ISBN 80-7239-147-X.
- Rothbard M. N. 2001. *Ekonomie státních zásahů*. Přel. J. Šíma a D. Šťastný. 1. vyd. Praha : Liberální institut, 2001. 443 s. ISBN 80-86389-10-3.

- Shapiro, C., Stiglitz J. E. 1984. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *The American Economic Review*, VOLUME 74, NUMBER 3 (Jun., 1984), pp. 433–444.
- Sunstein, C. R. 1997. *Free markets and social justice*. New York, NY [US]: Oxford University Press, 1997.
- Zákon č. 3/1991 Sb., zákoník práce, ze dne 5. 12. 1990 (§ 111, odst. 3).
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.
- www.mpsv.cz

Summary

The labour market is one of the most regulated markets. Two approaches to labour market regulation are usually described in economic literature. One approach is institutionalist. It sees regulation as a necessity for the social protection of labour and as a tool leading to productivity growth. Institutionalists consider institutional aspects to be essential tools for diminishing the impacts of insufficient aggregate demand. The other approach to labour market regulation is “distortionist”. Distortionists see regulation as an impediment to the adjustment mechanism of the labour market. This paper aims to discuss the positive and negative approaches to the minimum wage institution in economic theory and to present the conclusions of some Czech and international empirical research. This article is not aimed to be a new econometric study. Attention is paid to the history of minimum wage adoption in the Czech Republic and the development of minimum wage rates since 1991, as well as to development in selected EU countries. Both theoretical economists and the authors of empirical studies reach considerably varying conclusions concerning the impacts of the minimum wage on the labour market.

Key words: minimum wage, labour market, economics theories, intervention, unemployment, employers.

Placa minimalna: czynnik pozytywny czy negatywny?

Streszczenie

Rynek pracy jest jednym z najbardziej regulowanych rynków. Istnieją dwa podejścia do regulacji rynku pracy w literaturze ekonomicznej. Pierwszym z nich jest instytucjonalne związane z ochroną socjalną pracowników oraz instrumentem wydajności pracy. Zwolennicy tego podejścia odwołują się do aspektów instytucjonalnych jako podstawowych środków łagodzenia skutków niedostatecznego popytu zagregowanego. Drugim podejściem do regulacji rynku pracy jest tzw zniekształcające wpływ.

Celem artykułu jest omówienie zalet i wad wpływu płacy minimalnej. Realizując cel zestawiono teoretyczne podejścia wybranych szkół myśli ekonomicznej dotyczące rynku pracy.

Analiza dotyczący wpływu płacy minimalnej i opiera się na porównywaniu danych statystycznych dostępnych w Republice Czeskiej i / lub krajach Unii Europejskiej. Przeprowadzona analiza wskazuje na niedoskonałości rynku pracy, które są wzmacniane przez minimum egzystencji płac.

Słowa kluczowe: płaca minimalna, rynek pracy, teorie ekonomii, interwencja, bezrobocie, pracodawcy

JEL clasification J08, J38.

Lenka Sojková¹

The Limits of State Employment Policy in the Labour Market

INTRODUCTION

In our culture, work and employment play a key role in people's lives. The labour market is mainly shaped by social and demographic changes. The length of both human life and economically active life is increasing, the birth rate is declining and there is a growing influence of migration. The greatest problem in the Czech Republic's labour market is the persistent regional differences, which have changed little since the 1990s. This is primarily attributable to the uneven stratification of industry, on which the economy is unusually strongly dependent, but geographical conditions and inadequate transport infrastructure also play a role.

In the new millennium, unemployment is a major challenge to all developed market economies. When there is high unemployment, it means that the economy fails to utilise a portion of its resources and, in turn, loses a portion of its output. The decline in output can be quantified using Okun's Law, which states that if actual unemployment rate increases by 1% compared to natural unemployment rate, actual output drops by 2–3% compared to potential output. For several reasons, unemployment leads to an increased state budget deficit. It is necessary to pay unemployment benefits and additional costs that are associated with financing the operation of the Employment Office and an active employment policy, such as the cost of retraining. The state budget's tax revenues decline, because the society loses the income tax that would be paid by the unemployed if they worked. An additional drop in state tax revenues is related to the lower amount of VAT and excise tax collected, since the low disposable income does not allow the unemployed and their families to purchase the same quantity of goods as if they worked and received wages. The decline in living standards may be associated with an increase in crime, calling for increased state budget spending on the provision of police services, the judiciary and prison services. The social and health impacts of unemployment are equally important. Long-term unemployment often leads to social isolation, psychological problems and impaired health, which is associated with additional economic costs.

Until the end of the 1980s, open unemployment was unknown in Czechoslovakia. Similarly, from its inception in January 1993 until the autumn of 1997 the Czech Republic was characterised by a very high level of employment that was largely attributable to significant economic growth. The integration of young people with university

¹ PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D., Department of Economics, Faculty of Economics, Technical University of Liberec

education was completely seamless because universities were only available to a relatively narrow circle of people.

As a result, the Czech economy first experienced an increase in unemployment during the decline in economic performance after 1997. The unemployment rate rose from less than 3–4% in the mid-nineties to nearly 10% in 2000.

The first years of the new millennium brought economic recovery, which stemmed from the overall restructuring of industry, increased competitiveness and the inflow of new foreign investments. However, the overall increase in labour productivity did not translate into lower unemployment. For the very first time, the society had to deal with a growing number of people who could not get a job a longer period of time (3–12 months). The long-term unemployment rate exceeded in 2003 4% and it peaked in the entire period 1993–2004. The subsequent era of expansive economic growth in 2005–2008 was characterised by a dynamic growth in GDP and a growth in real wages. In the labour market, this resulted in increased employment and a drop in unemployment rate to 5.5%. Unlike other European countries, the Czech Republic mainly owed its economic growth to industry, which is why the Czech Republic was referred to as an “assembly plant” at that time.

LABOUR MARKET AND THE UNEMPLOYMENT RATE IN THE CZECH REPUBLIC

With the onset of the crisis in 2008, unemployment started to rise and the recession’s negative impact on the labour market became fully apparent in the fourth quarter of 2009 and the first quarter of 2010, and then again in the fourth quarter of 2012 and the first quarter of 2013. The initial shock from the economic crisis mainly affected agency workers and completely stopped the inflow of foreign workers into the Czech Republic.

What is interesting in this context is the rising trend in the number of entrepreneurs with no employees. Their proportion in the total employed population gradually increased to 17.2% in 2010 [ČSÚ, 2015b]. One of the reasons was that a portion of the unemployed tried to deal with their situation by becoming existentially independent and starting business based on a trade-licence. The increase in the number of entrepreneurs stopped in 2013 when their number declined. (A similar trend was observed during the crisis in 1997–2000.) Another possible explanation for the increasing number of entrepreneurs is the use of the ‘Švarc System’, i.e. misclassification of employees as independent contractors, which was adopted by some companies. This is a situation where an entrepreneur hires contractors with a trade-licence instead of employees, thus saving on mandatory social security and health insurance payments. Although the Švarc System is currently classified as illegal employment by Czech legislation, many companies continue to use it despite the risk of severe penalties.

After the outbreak of the economic crisis in 2008, the highest increase in unemployment was reported in the youngest (15–29 years) and the oldest (50–64 years) age groups [MPSV, 2014 a]. The proportion of job seekers under the age of 25 in total unemployment kept increasing until 2012 when it increased by 6.2 percentage points compared to 2008. The subsequent decline in the proportion of this category in total

unemployment was caused both by the implemented programmes that were geared to young people and by demographic trends, where the population aged 15–24 declined. In contrast, the proportion of job seekers aged over 50 (especially 55–64) still has a growing trend, above all in connection with the increasing retirement age.

Industrial production and the related sectors were most affected during the crisis and, as a result, employment of men declined more rapidly than employment of women. Also, the impact of the crisis on the above industries resulted in a labour force shift from the secondary sector to the tertiary sector. While the proportion of the secondary sector in employment accounted for 40.5% in 2008, it decreased to 37.5% in 2013. In contrast, the proportion of the tertiary sector increased from 56.2% to 59.5% over the same period. The impact of the economic crisis on unemployment was partly mitigated by the already mentioned rise in the number of self-employed persons, who operated in the tertiary sector. [MPSV, 2014a].

The Czech Republic's gross domestic product (GDP) began to increase in the fourth quarter of 2013, however, the positive trends in the labour market show with a considerable delay. The share of unemployed persons only began to improve in 2015. From 7.7% in January it fell to 6.2% by 31st August 2015 [MPSV, 2015]. It further fell to 5.7% by 30th April 2016. According to Eurostat data, the unemployment rate was even as low as 5%, which is the second best result in the EU, second only to Germany (4.5%).

Here it should be noted that the difference in the reported values of the unemployment rate is due to the methodology for calculating this indicator. Currently, two indicators for measuring the unemployment rate are available in the Czech Republic. One is determined by the Ministry of Labour and Social Affairs (MLSA), and the other is based on a statistical survey among households that is carried out by the Czech Statistical Office (CSO), i.e. on data from Labour Force Sample Surveys. This data is also used by Eurostat for an international comparison of unemployment rates in the different EU countries. Since October 2012, the MLSA has been using an indicator of registered unemployment called the share of unemployed persons. It expresses the share of job seekers aged 15–64 in the total population of that age, i.e. not only in the economically active population as it was before. It is primarily regionally oriented and has social significance. The CSO indicator, the general unemployment rate is rather an economic indicator that is convenient e.g. for investors who are pondering whether to open a new plant in a given region. A high unemployment rate implies free labour force that can be hired.

STATE EMPLOYMENT POLICY

The State Employment Policy includes the areas of active and passive employment policy. Passive employment policy (PEP) involves various forms of compensation for loss of earnings during unemployment. The main objective of active employment policy (AEP) is to assist primarily those groups of job seekers that are difficult to place. Ultimately, it promotes structural changes in employment and socio-economic development in the regions, and it reduces the financial demands on the state budget for

passive employment policy. The most important tasks of employment policy include supporting job creation, offering retraining courses, making sure labour force training matches the needs of the labour market, increasing motivation to work, improving labour force adaptability and labour market flexibility, providing adequate protection of the domestic labour market against unfair competition, striving to eliminate all forms of discrimination in the labour market etc. Special attention is given to areas with above-average unemployment rates (northwest Bohemia, north and south Moravia). Strong support is provided to projects that are expected to create a significant number of new jobs, especially in these vulnerable regions, and that support the development of small and medium-sized businesses. The purpose of all measures is to increase the possibility of the unemployed returning to the labour market and, in turn, improve the functioning of the labour market.

Table 1: Expenditure on the State Employment Policy in the Czech Republic between 1991 and 2014 (CZK thousand)

Year	SEP (total)	PEP	AEP
1991	2 450 270	1 677 270	773 000
1992	3 145 028	1 423 352	1 721 676
1993	2 166 077	1 416 669	749 408
1994	2 562 588	1 416 669	718 323
1995	2 416 637	1 781 846	634 791
1996	2 664 493	2 106 406	558 087
1997	3 972 035	3 420 038	551 995
1998	5 096 712	4 193 698	903 014
1999	7 631 216	5 709 466	1 921 750
2000	9 086 623	5 680 469	3 406 154
2001	9 522 338	5 228 947	4 063 277
2002	9 879 089	6 209 746	3 483 250
2003	10 960 415	6 949 250	3 274 160
2004	11 750 430	7 030 047	3 939 856
2005	11 959 120	7 046 845	4 027 853
2006	14 202 321	7 307 521	5 300 675
2007	15 072 541	7 015 755	5 673 321
2008	15 680 608	7 114 895	6 131 729
2009	23 132 685	15 077 723	4 953 467
2010	22 736 413	13 354 778	6 171 493
2011	17 836 581	10 349 149	3 815 885
2012	15 130 916	8 759 749	2 451 117
2013	17 929 288	9 674 752	4 251 090
2014	20 076 846	9 279 634	6 386 632

Source: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>, adapted by the author

The table shows that spending on the State Employment Policy is growing. The crisis period of 2008 translated into the expenditure with a time lag, and it is evident that spending on passive employment policy was given priority over active employment policy. The smaller share of spending on active employment policy after 2008 is due to the fact that it is increasingly funded using resources from the European Social Fund (ESF), mainly from the Operational Programme Human Resources and Employment. Additional state budget resources under the State Employment Policy are spent within subsidies as a contribution to employers who employ more than 50% of persons with disabilities and for the payment of wage claims to employees where the employer is insolvent. This amounted to roughly CZK 4 billion in 2013 and CZK 4.4 billion in 2014. [MPSV, 2014c; MPSV, 2015a]

Although the Czech Republic's governments have long spoken about the need to support the elements of an active employment policy, the reality is different. The resources spent on AEP are inadequate and they decline over time. The situation deteriorated especially under the right-wing government led by Petr Nečas. In 2008, CZK 6 billion was earmarked for active employment policy, of which 44% were resources from the ESF. When the crisis hit in 2009, 5 billion was earmarked for AEP, with the ESF accounting for 55%. However, according to theory AEP should be anti-cyclical, which means that when unemployment rises, spending on AEP increases and the number of unemployed people participating in AEP grows. In 2010, the spending on AEP was the same as in 2008, the ESF share was 67%. Despite the fact that the crisis still continued in 2011, the cost for AEP was reduced to 4 billion with an ESF share of 57%. Compared with 2008, this represents a drop in AEP spending of about 2 billion. In 2012, the cost for AEP was 2.45 billion, with a share of ESF resources of 68%. That figure was merely 40% of the amount in 2008 when there was no crisis yet. In terms of tackling unemployment, the government's policy as described above was utterly incomprehensible.

Compared to other countries, the Czech Republic's active employment policy has been underfunded in the long run as well. Expressed as the ratio of spending on active employment policy to GDP, 0.1% of GDP was spent on AEP in 2011 and less than 0.2% of GDP in 2014. According to OECD and Eurostat data, the Czech Republic thus spends less financial resources on AEP than the EU 28 average, which is 0.5%. For example, Sweden spends 0.8% of GDP and Finland even 1% of GDP. For OECD there are data on the proportion of the labour force in AEP programmes. While a little over 1% of the labour force participates in AEP programmes in the Czech Republic, the OECD average is 4%. In Germany 5% of the labour force participate in AEP, in Denmark 6% and in Sweden even 12%. [OECD, 2015]

Another problematic area of AEP in the Czech Republic is its targeting at those groups that really need intervention in the labour market. In order to effectively use the tools of AEP, it is necessary to ensure that sufficient capacities of the Employment Office of the Czech Republic are built, including building an effective network of information and counselling centres at the Employment Office. It is necessary to work not only with job seekers or applicants, but also with employers, and it is desirable to co-operate with local governments and the non-profit sector as well. Currently, in many

cases the problem is not getting a job, but rather being able and willing to do the job. Therefore, priorities should be focused on retraining and strict inspection whether the system is being abused by certain groups of people.

One of the five headline targets of Europe 2020 is to increase the employment of women and men aged 20–64 to 75% by 2020 [EK, 2010). In pursuance of that target, the Czech Republic set its own national targets for employment to be achieved by 2020: increasing the overall employment rate in the age group 20–64 to 75%, increasing the employment rate of women in that age group to 65%, and increasing the employment rate of older workers (55–64 years) to 55%. [MPSV, 2014a].

According to CSO data, the employment rate remained stable at about 69% from 1993 to March 1997, then it gradually declined to 64.2% in 2004. In 2005 it began to rise very slowly, reaching 66.5% by the end of 2008. The economic crisis of 2009 reduced the employment rate, but employment has been successfully increased since May 2010. It increased to 70.9% in 2011, 71.5% in 2012, 72.5% in 2013, 73% in 2014 and 74% in 2015 – it ranked seventh within the EU [Eurostat, 2015]. This fact is largely attributable to an increase in the number of part-time jobs (an increase of 43.7 thousand). With the exception of 2011, the increase could be observed throughout the period since 2008.

Changes in employment are also reflected in the rising average age of workers. [Vidovičová, Wija, 2015] Having increased by 3.7 years since 1993, it reached 42.4 years in 2013. Also, the average time that Czechs spend working is increasing. While it was 31.9 years at the turn of the millennium, the latest calculations already put it at 34.7 years.

OLDER PERSONS AND PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET

The trend in the employment rate of persons aged 55–64 is interesting. In that group, the employment rate is at about 50%. Specifically, it was 49.4% in 2012, 51.6% in 2013 and 53.2% in 2014 [MPSV, 2014d], while it stood at about 34% as recently as 1993 to 1996. The rising level of employment is mainly the result of shifting the retirement age. And the importance of older people in the labour market will continue to increase. At the same time, however, older people are a group in which a number of adverse factors often accumulate, including mainly lower education, poor language skills, health disadvantages, a lack of adaptability to changing conditions as a result of economic development, and a lack of adaptability to changes in their own performance. The above causes are both objective in nature (e.g. obsolescence of skills, decline in work performance) and subjective in nature. As a result there is a growing interest in part-time work, yet this does not correspond with the Czech labour market which does not favour part-time jobs much.

One of the most vulnerable groups in the labour market is persons with disabilities (PWD). The incidence of serious diseases that result in reduced working ability or disablement is in part attributable to stress, increased car traffic and the related high number of traffic accidents, various injuries related to adrenaline sports, excessive alcohol consumption, substance abuse and unhealthy lifestyle, for example poor eating habits,

an increase in birth defects in children due to the postponement of motherhood, where the risk increases with the mother's age, etc. By contrast, advances in the possibilities of medical care act in the opposite direction, as people are often returned to work for whom it had not previously been possible.

Given the relative surplus of the labour force, disabled employees are not sufficiently competitive. During an economic recession, the risks to this group further increase in connection with the optimisation of the employer's production processes. The prejudices of the majority society in terms of their performance and self-sufficiency, often resulting from mere ignorance or lack of experience, also play a significant role. Disabilities also translate into other aspects that limit these persons' success in the labour market. Most of all, these include education, which is more difficult to access for people with disabilities given their specific needs. This significantly affects the educational attainment of PWD. However, the factors affecting the success of PWD in the labour market also lie with themselves, as they often lack self-confidence, are resigned to never finding employment, lose their work habits and rely on the social welfare system. Promoting the employment of PWD is given consistent attention in the Czech Republic. A comprehensive system has been built up to support people with disabilities in the labour market. However, given the increasing expenditure on these measures, it can be concluded that their effectiveness proved to be declining – from 2006 to 2010, the number of employed PWD increased by 21%, while the state budget expenditure on this area increased by 76% over the same period. [MPSV, 2014]

UNEMPLOYMENT AND JOB CREATION

Increasing the employment rate and reducing unemployment is primarily dependent on the situation of the economic cycle and the government's ability to stimulate economic growth through appropriate tools and measures so as to generate enough new jobs. It is safe to say that most of the measures adopted are basically only auxiliary. They increase employment and employability, job seekers' motivation etc., but they alone are not able to reverse the impacts of the economic crisis, nor are they able to bring any significant economic growth.

The labour market situation is exacerbated particularly in regions that have undergone a restructuring of the industrial base that relied on heavy industry and mining. The situation is also unfavourable in some remote and economically lagging rural areas, e.g. in the border regions. The Regional Development Strategy 2014–2020 [MMR, 2013] has classified 57 regions (municipalities with extended powers) as such economically troubled regions. The lagging behind of these regions is due to a lack of job opportunities, inadequate infrastructure, low investments and the drain of young and educated labour force. Besides subjective reasons (unwillingness to move), geographic mobility is mainly hampered by objective reasons (income from employment is not high enough to offset the extra costs associated with relocating or commuting). Greater mobility is also prevented by the unavailability and insufficient capacity of childcare facilities or care facilities for older people (parents). This is therefore structural unemployment. A major structural mismatch between job seekers and available jobs arises

especially in connection with the structure of the job seekers' educational attainment. In this respect, there are also significant regional disparities, as is apparent from the analysis of unemployment by region.

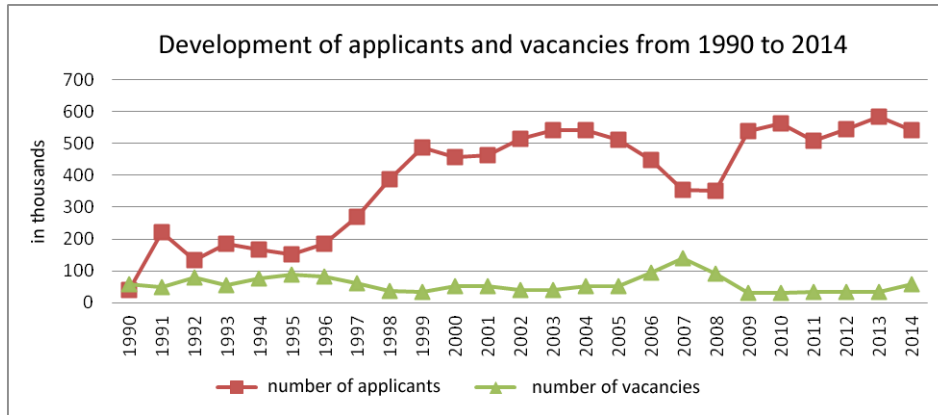
The increase in long-term unemployment is a cause for concern – its proportion in the total number of job seekers has grown significantly in recent years. In 2015, 45.8% of job seekers had been kept in the records of the Employment Office of the Czech Republic for more than 12 months (243 412 people), of which 31.6% had been kept on record for more than 24 months [ČNB, 2015b]. A situation where an individual is out of work for a prolonged period of time leads to the loss of their qualifications and their desire to look for work, in which case they become virtually unemployable [Vesecký, 2013]. The hypothesis that these are largely persons who generally refuse to work and who abuse the social system cannot be backed up by concrete data, but it is more than likely true.

The impact of the crisis resulted in a rapid decline in the number of available jobs in 2009. The decline continued in 2010, with a greater intensity. In the subsequent year the number of available jobs increased year-to-year and it remained stable at about the same level in 2012 and 2013. An increase in the number of available jobs, albeit slight, was only recorded in the first half of 2014.

The mismatch between supply and demand in the labour market is best expressed as the number of job seekers per available job. While at the height of Czech economic growth in the first half of 2008, a total of 152 thousand available jobs were reported and there were roughly 2 job seekers per every available job, by January 2014 the number of job seekers per available job increased to 17.3. In the subsequent period the situation began to improve. As at 30 June 2014 there were fewer than 11 job seekers per available job and in December 2014 this ratio further declined to 9.2 job seekers. The statistic of available jobs as at 30 June 2015 is even more encouraging, as there were 97 000 jobs, which represents 4.6 job seekers per available job. In June 2015, the Employment Offices registered an increase of 47 521 available jobs compared with June 2014. That was one of the factors that reduced the number of job seekers per available job under 8, the lowest figure since 2009 [ČNB, 2015b].

An overview of the trends in the number of job seekers and the number of available jobs is provided in Figure 1. It clearly shows that the biggest difference between job seekers and the number of available jobs always occurred after the cyclical declines of the Czech economy. There is also an apparent time lag in the impact of the economic crisis on the labour market.

Figure 1: Trends in the number of job seekers and available jobs from 1990 to 2014

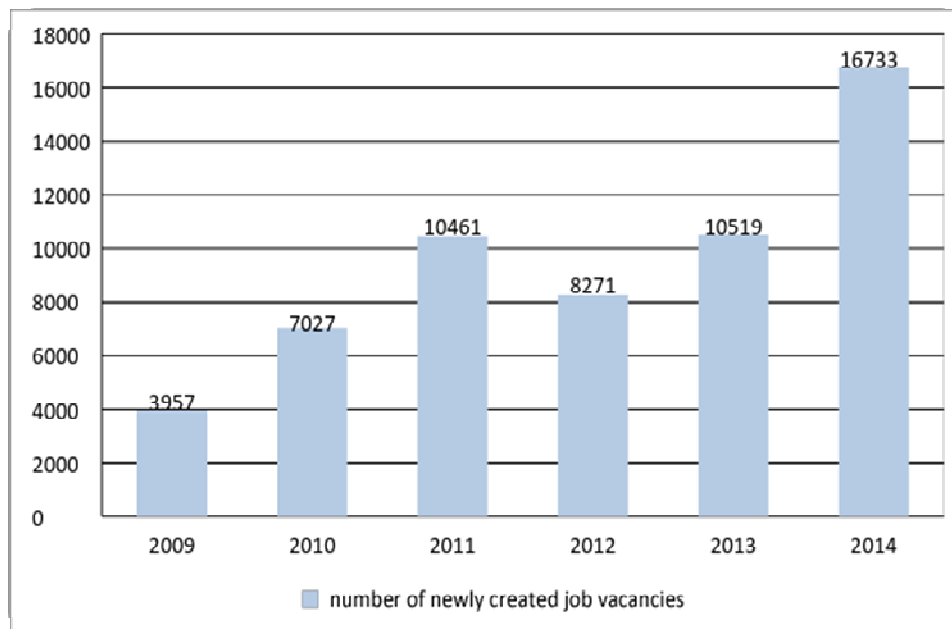


Source: MLSA, available at: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, adapted by the author

The creation of new jobs is dependent mainly on economic development and on the mix of all government policies. The basic tool available to the MLSA in supporting the creation of new jobs is the tools of active employment policy, as mentioned above, and material support within the system of investment incentives.

The number of newly created jobs in 2009–2014 that were influenced by the investment incentives granted is shown in Figure 2.

Figure 2: Newly created jobs that were influenced by investment incentives in 2009–2014



Source: CzechInvest, <http://www.czechinvest.org/investicni-pobidky-nove>, adapted by the author

However, the current setting of the system of investment incentives does not always match the needs of the labour market, especially the effort to create new jobs in regions with high unemployment and in economically weak regions. Decisions of investors (including foreign investors) to develop business activities in structurally affected regions are influenced – among other things – by the amount of material support. This was increased to CZK 200 000 per job in 2014. Despite a temporary increase in expenditure, this measure is ultimately positive for public finances, because the conditions for providing material support include the requirement that the jobs must be maintained for a period of 5 years. In order to make the system of investment incentives more effective, additional modifications to the Employment Act are required. For example, its current wording only makes it possible to provide material support in areas where the unemployment rate exceeds the national average by 50%. This setting does not match the current requirements of the labour market. There are regions in which industrial zones are being created that have the potential to positively affect the adjacent regions as well, but unfortunately they do not meet the specified statutory requirement mentioned above. It is also necessary to take into account the fact that there are peripheral areas in the Czech Republic that may not have extremely high levels of unemployment but that are facing significant structural problems. Therefore, the system of investment incentives should respond flexibly to the economic and social development of the regions and be linked with regional development policy.

The creation of new jobs is also supported through other AEP instruments, especially through socially beneficial jobs and support for taking up self-employment. In setting them up, it is necessary to take into account transport accessibility and the availability of services and infrastructure. To create socially beneficial jobs, business plans with a positive impact on locations that are socially excluded or at risk of social exclusion should be used as well. Emphasis should be placed on the sustainability of jobs.

An alternative form of support for the creation of jobs for persons with difficult access to employment is currently the development of enterprise based on the principles of social economy. Another area where it is potentially possible to support the creation of new jobs is those segments of the economy that are located in its “grey” zone. These include e.g. home services that are performed on the basis of ‘neighbourly assistance’.

Interesting findings in this regard were obtained from a survey that was carried out by the author among important companies in the Liberec Region in the spring of 2015. It revealed that the problem employers are currently facing is rather that they cannot find qualified employees for their vacancies. Even at a long-term unemployment rate of 4%, the long-term unemployed almost never work in these positions. This is because they lack the required skills, education and experience, or they are repeatedly rejected by employers due to their other characteristics. The problem is on the one hand a low willingness of employers to accept labour force that poses a risk in some respect, while on the other hand the motivation of the unemployed to accept a particular job may be significantly reduced due to the conditions offered and the circumstances of the employment in question, especially the quality of the work and the low wages offered. A

portion of the long-term unemployed therefore rather work within the grey economy or eventually resign, i.e. they leave the labour market and live on social benefits.

Therefore, in this connection it is not good to simplify the solution for unemployment merely to supporting the creation of new jobs, but it must be addressed more comprehensively, in a broader context.

CHANGES IN THE LABOUR MARKET IN THE COMING YEARS

The current technological and industrial revolution leads to technology being able to manage even cognitive tasks. This means that all professions that are based on routine work are at risk. This does not involve only work in factories but also activities in the areas of services, commerce and office work that are based on processing information. Despite that, there are occupations in which people will be irreplaceable – generally this will be work that is based on creativity, mobility, skill, empathy, interaction between people, i.e. work in any area requiring communication skills, creativity and rapid response to unexpected situations. Examples might include dentists, nurses, social workers, architects, managers, scientists, artists, designers, as well as plumbers, repairmen and mechanics.

Every employer strives to minimise the cost of human labour, because the cost of human labour is high. Conversely, the cost of purchasing and operating the increasingly sophisticated robots is declining. Therefore, it pays off for companies to purchase even expensive technology, because the hourly rate of these robots is up to several times lower than the hourly rate of human labour. The following simple logic also applies – the more industrial jobs are based on simple and repetitive activities, the more likely the introduction of new robots is. Given the proportion of industry in the Czech Republic (35%), according to some economists up to a half of the job positions may be at risk. Computers are no longer limited to pre-programmed tasks, but they can understand what people are saying to them and are able to respond accordingly. Today, robots perform not only hard physical work, but they can operate and carry out challenging economic and financial analyses. The need for human involvement in the work process will decline.

On the other hand, the introduction of robots and automation brings new job opportunities and creates entirely new profession. New opportunities arise mainly in the services segment, the rapidly developing shared economy offers a lot of space. Self-employment will become a much more common form than it is today. Even today, this trend can be seen in the rapid development of family firms.

Most new jobs, however, will place greater demands on education and flexibility. People will also need to have a much broader view in order to understand the complex relationships in an extremely interconnected world. The role of social sciences will increase as they should address the changes faced by the society.

Economies will newly have to cope with an increase in leisure time. Thanks to technologies, labour productivity keeps increasing while the average number of hours worked declines. In this context, it is necessary to pay more attention to proposals that deal with shortening the working week (as is already happening e.g. in France) and

proposals for some sort of a guaranteed basic income for all citizens regardless of their involvement in the working process.

CONCLUSION

Based on the above analysis, it can be concluded that the Czech labour market shows very positive results in 2015. The unemployment rate is currently the second lowest in the entire EU. However, the placement of less educated applicants remains a problem. Data from the Ministry of Labour and Social Affairs show that the largest group of job seekers are persons with an apprenticeship and persons with no completed education or with only primary education.

The biggest problem is long-term unemployment in structurally affected regions, where the slow changes in the structure of the economy make it difficult for people with certain qualifications get paid work. This is exacerbated by the generally low educational attainment of the local population, schools' inflexibility in adapting their curricula to the needs of the market, and the lacking or underused opportunities for re-training and lifelong learning.

Available statistical data show that the unemployment trends in the Czech Republic depend primarily on the condition of the economy, while interventions within active employment policy have little effect on the situation in the labour market. In addition, at the time when the instruments of active policy were needed the most, i.e. during the crisis, the amount of resources for this policy paradoxically declined, and vice versa, the share of resources for the payment of benefits and unemployment benefits increased. Even though the amount of resources for active employment policy is far below the EU average, the author does not believe that merely increasing the financial resources in this area is the solution. She considers it more important to improve the functioning of Employment Offices, only then is it advisable to increase financial resources. The Czech Republic lacks social workers or counsellors to work with specific unemployed persons and look for individual solutions to their situation. This can be seen as a major challenge for the next period. In addition, the author believes that a more stringent review of health status and a tighter benefits policy might provide the long-term unemployed with powerful impetus towards work activity, if the unemployed person proves to be refusing work without reason.

The causes underlying the Czech Republic's lower employment rate also include the small offer of flexible forms of employment, the discrimination against certain groups of adults in the labour market, the low involvement of local governments in addressing problems relating to employment, lack of co-operation between local actors in the labour market, lack of linkage between employment services and related services. A large portion of the adult population perceives the benefits of further education to be low; the low participation in further education among groups that are at greatest risk of losing their job or being unsuccessful in the labour market is particularly alarming.

This paper follows up on the research done within project TD010029 financed by TA CR called "Defining sub-regions for addressing and resolving social and economic disparities".

BIBLIOGRAPHY

- Bednářiková, D., Francová, P. (2011): Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR – plná verze. Praha, 2011, ISBN 978-80-260-0934-4, [online]. Dostupné z http://is.muni.cz/el/1423/jaro2014/HEN624/um/Studie_infrastruktury_TESSEA_plna_verze_podzim2011.pdf
- ČNB (2015 a): Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (ve věku 15-64 let) (%). 2015 [online]. Dostupné z <http://www.kurzy.cz/cnb/ekonomika/podil-nezamestnanych-osob-na-obyvatelstvu-ve-veku-15-64-let/>
- ČNB (2015 b): Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2015. [online]. Dostupné z <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/?G=4&A=3&page=3>
- ČSÚ (2015 a): Postavení českého trhu práce v rámci EU. CZSO 2015, [online]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/postaveni-ceskeho-trhu-prace-v-ramci-eu-1-ctvrtleti-2015>
- ČSÚ (2015 b): https://www.czso.cz/csu/czso/rychle_informace_archiv
- EK (2010): Strategie Evropa 2020. Evropská komise 3.3.2010 [online] Dostupné z http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf
- Eurostat (2015): Employment rate of the total population, men and women, age group 20-64 (%). [online] Dostupné z <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem010&plugin=1>
- MMR (2013): Strategie regionálního rozvoje ČR 2014 – 2020. MMR, duben 2013 [online] Dostupné z <http://www.mmr.cz/cs/Podpora-regionu-a-cestovni-ruch/Regionalni-politika/Koncepce-Strategie/Strategie-regionálního-rozvoje-CR-2014-2020>
- MPO (2011): Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR 2012 – 2020. [online] Dostupné z <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Strategie-mezinarodni-konkurenceschopnosti-Ceske-republiky.pdf>
- MPSV (2013): Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020. MPSV, březen 2013 [online] Dostupné z file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Koncepce_politiky_zamestnanosti.pdf
- MPSV (2014a): Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. MPSV, 15.12.2014, [online] Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf
- MPSV (2014b): Strategie sociálního začleňování do roku 2020. [online] Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf
- MPSV (2014c): Základní ukazatele z oblastí práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech 2013. MPSV, Praha 2014, ISBN 978-80-7421-076-1. [online] Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/19914/Zakladni_ukazatele_2013.pdf
- MPSV (2014d): Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2014 listopad 2014 [online] Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf
- MPSV (2015a): Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2014. 2015 [online]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- MPSV (2015b): Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014. Praha, květen 2015, ISBN: 978-80-7421-093-8. [online] Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV_rocenka_2014.pdf
- OECD (2015): Indicator: Unemployment rate. [online] Dostupné z <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>
- Úřad vlády ČR (2013): Národní program reforem České republiky 2013. Růst, konkurenceschopnost, prosperita. [online] Dostupné z http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_czech_cs.pdf
- Úřad vlády ČR (2014a): Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v české republice na léta 2014 – 2020. [online] Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

- Úřad vlády ČR (2014b): Národní program reforem České republiky 2014. [online] Dostupné z <http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/NPR-2014.pdf>
- Vesecký, Z. (2013): Rok a déle bez práce? Zřejmě si ještě dlouho neškrtnete. [online] Dostupné z <http://www.podnikatel.cz/clanky/rok-a-dele-bez-prace-zrejme-si-jeste-dlouho-neskrtnete/>
- Vidovičová, L., Wija, P. a kol. (2015): Pracovní dlouhověkost: východiska, příležitosti, výzvy. Praha, 2015 [online]. Dostupné z http://spsds.monitorovani.eu/files/docs/Pracovni_dlouhovestost_%E2%80%93_net.pdf
- Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon). [online]. Dostupný z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009#par1

Summary

The main objective of the present paper is to map the current situation in the Czech labour market, analyse the State Employment Policy with special focus on the tools and measures of active employment policy and reflect on their effectiveness. In performing the analysis, the method of description was used first, i.e. data and relevant information were collected for the purpose of describing the current situation in the labour market. The crisis of 2008–2009 and its recurrence in 2011–2013 were felt in the labour market with a considerable time lag. The year 2013 brought the worst labour market figures since the creation of the Czech Republic as an independent country. The number of job seekers hit a record high and, by contrast, the number of available jobs was at its lowest. The groups most at risk of unemployment include people with low education and those approaching retirement age, and the position of persons with disabilities is also difficult. Based on a comparison of year-to-year changes in employment and unemployment, these data were confronted with the State Employment Policy. It was found that while resources for State Employment Policy keep increasing, their effectiveness declines. The targeting of those groups of people that really need support in the labour market is insufficient. The author believes that giving preference to spending on passive employment policy over active employment policy is a problem; spending on the active features of that policy even declines over time. In 2012, the cost of active employment policy was only 40% of the amount in 2008. In terms of tackling unemployment, the government's policy as described above was utterly incomprehensible. While positive changes can be observed in the labour market in 2014 and 2015, these are the result of the economic cycle rather than of the State Employment Policy.

The data sources for the analysis mainly included the electronic databases of the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic, the Labour Office, the Czech Statistical Office, the Czech National Bank and Eurostat.

Keywords: labour market, employment, unemployment, active employment policy, job creation, investment incentives, foreign direct investment

Granice państwowej polityki zatrudnienia na rynku pracy

Streszczenie

Głównym celem niniejszego opracowania jest ukazanie obecnej sytuacji na czeskim rynku pracy, analiza państwowej polityki zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem narzędzi i środków aktywnej polityki zatrudnienia, w tym ocena ich skuteczności.

Wykorzystując metodę opisu zaprezentowano aktualną sytuację na rynku pracy. Kryzys lat 2008-2009 i jego nawroty w latach 2011-2013 były odczuwalne na rynku pracy ze znacznym opóźnieniem. Rok 2013 przyniósł charakterystyczny dla najgorszych danych dotyczących rynku pracy od czasu powstania Republiki Czeskiej jako niezależnego kraju.

Liczba osób poszukujących pracy osiągnęła rekordowo wysoki stan, natomiast liczba dostępnych miejsc pracy była najniższa. Grupy najbardziej zagrożone bezrobociem to osoby o niskim poziomie wykształcenia i zbliżonych wiekiem emerytalnym. Trudno jest o stanowiska dla osób niepełnosprawnych.

Na podstawie porównania dynamiki zmian w zatrudnieniu i bezrobociu, stwierdzono, że podczas gdy możliwości działań państwowej polityki zatrudnienia ciągle wzrasta ich skuteczność spada. Wynika to z sytuacji grup osób bezrobotnych, które naprawdę potrzebują wsparcia na rynku pracy, a które to wsparcie jest niewystarczające. Autorka uważa, że preferowanie wydatków na pasywną politykę zatrudnienia nie zaś aktywnej polityki zatrudnienia jest poważnym problemem. Wydatki na aktywne działania wykazują tendencję spadkową. W 2012 roku, koszt aktywnej polityki zatrudnienia stanowił tylko 40% kwoty z roku 2008.

W zakresie zwalczania bezrobocia, polityki rządu było to działanie niezrozumiałe (nieuzasadnione). Choć pozytywne zmiany można zaobserwować na rynku pracy w roku 2014 i 2015, są wynikiem cyklu koniunkturalnego zamiast wpływu Państwowej Polityki Zatrudnienia. Dane do analizy pochodziły z elektronicznych baz danych Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych Republiki Czeskiej, Urzędu Pracy, Czeskiego Urzędu Statystycznego, Narodowego Banku Czech oraz Eurostatu.

Słowa kluczowe: rynek pracy, pracujący, bezrobotni, aktywna polityka zatrudnienia, kreowanie zatrudnienia, inwestycje, bezpośrednie inwestycje zagraniczne

JEL Classification: E24, E62, J60

Viera Mokrišová¹

The Impact of Tax Evasion to the Economic Environment

THEORETICAL DEFINITION OF RESEARCH PROBLEMS

Taxes play an important role in the economy of each country. Definition of taxes reflect all essential characteristics, a “*tax as required, by law designated neutral and non-equivalent payment to taxpayers due in a defined amount and within the time limits in the relevant public budgets*” (Schultzova, A.- Borodovčák A.- M. - Neubauerová, E., 2004), where neutral means that the tax will be used to finance any public project. Non-equivalency stems from the fact that the taxpayer is not entitled to consideration of tax paid. According to the Tax Code of the Slovak Republic the definition of tax means “*tax under special regulations including late charges, interest and penalties under this Act or specific regulations, local fee for municipal waste and minor construction waste by a special regulation.*” (Tax Code) In the economy of any state there is not only one tax, but the whole tax system consisting of several types of taxes. The role of the tax system is to provide revenue to cover all the necessary expenses of the state.

Tax system that to be considered good, it must meet the criteria of simplicity, clarity, transparency, and efficiency and it must be fiscally fair. Due to increasing cases of circumventing tax law, whether intentionally or unintentionally, there is very important and necessary simplicity criterion of the tax system. It is expected that a simple and obscure wording of tax laws would lead to the deliberate circumvention and implementation of tax evasion in terms of vague interpretations of the laws.

Tax evasion may be defined in terms of theory and in terms of their legislative definitions. Theoretical approaches are based on the principle of fair taxation.

To summarize approaches to several authors there can be regarded as tax avoidance such behaviour of taxpayers, which is contrary to applicable law, i.e. that the entity has deliberately avoided meeting its tax obligations in the hope that its behaviour will remain confidential. We are inclined to think that these are forms of tax evasion (Sopková, 2009):

- legal tax avoidance, which are in line with the intention of the creator of the law (even though the wording of the law is also possible to be proceeded otherwise), it is possible to call them rather than use the offered alternatives;
- illegal tax evasion (illegal reduction of tax liability) against the intention of the drafters of the Act (again, it is an imperfection of the law, which is abused, but it is not legally elusive);
- and money laundering in the strict sense.

¹ College of International Business ISM Slovakia in Prešov.

Definition of tax evasion in the Slovak legislation does not exist in the Law no. 563/2009 Coll., On Tax Administration (Tax Code) and amending and supplementing certain acts as amended in § 2, letter f) delinquent tax is generally defined as the amount of tax owed overdue taxes, unlike a tax claim, which is defined as a claim of the tax authorities to tax in the period of maturity tax, unless stipulated otherwise. For example, in the Czech legislation there is also not defined tax evasion, but the Act. 337/1992 Coll., On Administration of Taxes, as amended, defines only the tax arrears.

If the taxpayer applies for the taxation of their income most convenient way of using the law permitted the provisions that result in the lowest calculating of their tax liability and also act in accordance with the law, they do not make any tax evasion, and we can call their activities as tax optimization.

The legislative context of the tax act or omission taxpayers also has its tort page.

The decision of the taxpayer for tax evasion is a rational choice in uncertainty. Authors (Allingham and Sandmo) were the first to analyze the decisions of individuals as to the extent to comply with the tax laws, as a decision in uncertainty. This decision depends on the probability of attachment and the individual's attitudes to risk. In their model they examined sensitivity of the declared income due to a change in the tax rate under unchanged probability of fixing a fine of undeclared income. The result of their model is that an increase in the tax rate has a dual effect on tax evasion. On the one hand the substitution effect is reflected, which means that the increase in the tax rate will tend to reduce taxable income declared, i. e. that tax evasion will increase. On the other hand, the increased tax rate will reduce the total income of the taxpayer, and therefore they will have a higher risk aversion. There is evidence that tax evasion increases with increasing income and decreases with the increase of probability of being caught (Zubal'ová 2008).

The creation of tax evasion has not got any general explanation; this is the odd thing for each taxpayer and their moral values. However, there are factors which may affect the taxpayer either good or bad.

Tax collection depends on three factors: good morals, good governance and good tax legislation. The etical values of persons have an impact on emergence of fraud especially when acting selfishly or their threshold perception of ethical values is shifted too low.

Tax evasion in the history of mankind occurred at the same time as the tax first appeared. Views on the causes of and the existence of tax evasion are countless. An important role is played undoubtedly by the basic attributes of the fiscal environment where tax evasion is undertaken. These mainly include:

- the state of democracy;
- the quality of the tax system;
- amount of tax rates;
- transparency and clarity of tax legislation;
- quality, respectively, poor quality of tax administration;
- the scope of tax audits;
- the effectiveness of criminal law as a precaution (Burak 2012).

EXPERIMENTAL VERIFICATION

The cause of evasion of tax can be already its substance. It would be appropriate to point out that the mere fact that the tax is inefficient payment of tax subjects may give the impression that the tax is levied for the benefit of others and not for their own benefit. All the factors from the state as well as from business partners act on any taxpayer and it forces them to act so as to exploit the full potential not to lose their funding. Thus, the causes of tax evasion must be sought not only in the actual tax subjects but also in the environment of the taxpayer.

The occurrence of tax evasion caused by the introduction of some mechanisms for the collection and administration of taxes would be useful to be pointed out.

The mechanism of tax control is very important in the tax system, because of the follow-up mechanism on the tax return. Scope for tax avoidance is generated when the tax inspection team is weak and this way government revenue is at risk. This mechanism fails mainly due to the fact that the implementation of tax control is associated with a heavy administrative burden. Means for improved tax audit are not moving in the same proportion as the demands on tax inspectors. Increasing the number of taxpayers is not accompanied by an increase in the number of controlling bodies, which extends the time when the doubtful taxpayers are safe.

Corruption can be seen as one of the causes of tax evasion. Taxpayer to respect tax system must first believe in the justice of paying taxes.

This trust is easily disturbed by confrontation with *“frequent antisocial social phenomena and undesirable practices such as corruption being too high, too high black economy and dependent highly politicized management of tax policy at the expense of stability of maximum expertise and independent professionalization.”* (Burak, 2013, p. 146-147).

In 2014, the Slovak Republic ranked on the 54th place in the global position of perceived corruption, while the Czech Republic ranked the 53rd place. The high estimates of the black economy and tax evasion in billions of euros are the environment with clear links to corruption.

In practice, we meet with certain types of tax evasion. In reality, the most common tax evasion is on value added tax. It would be appropriate to point out types of tax evasion, which are the most popular:

Carousel fraud - fraud chain. It is an organized chain of retailers, who create a confusing network of companies in which there is repeatedly conducted a transaction with one commodity or services related to the supply to another Member State of the European Union. When it comes to carousel fraud there is used the exemption from VAT when moving goods across the border into individual Member States. In this chain the so-called “white horse” – an entity which subsequently disappears and cannot be traced - plays an important role.

Fictitious invoice delivery to another Member State and exports - taxpayer creates a fictitious invoice with tax-exempt to another Member State, while the actual delivery of goods will never occur. Goods via fictitious invoices return to this country. This is a so-called intra-EU supplies of goods. This fictitious invoicing of goods can be

sold off at home without VAT in the black economy. A similar procedure is of counterfeit invoices on exports, which is also exempt and which remains entitled to a tax deduction.

Tax evasion of crime VAT on importation and exportation of goods from third countries - problematic area of tax administration consists of import and export of goods from third countries and not just in terms of excise duties but also the calculation and collection of VAT. Import and export of goods from third countries, VAT is calculated on the amount after the application of excise duty. The evasion of excise duty in the area there is an increase in loss of tax revenue from VAT.

Tax evasion in the cancellation of VAT registration - in § 81 of Act no. 222/2004 Coll., On Value Added Tax, as amended, a taxpayer has the right to reduce the deducted tax on the property, which is to the date of their deregistration registered in their business assets, and on which in the past a claim for deduction or its part was performed.

Analyzing the tax revenues of the Slovak Republic and the Czech Republic has shown (Table 2 and Table 3) that a VAT has the largest share on revenues for the state budget. At the same time it can be stated that VAT is a tax that is most used to commit tax evasion and at the same time in which there is the most extensive tax evasion. It is also necessary to point out the difference between the collection of VAT in the Slovak Republic and the Czech Republic. While in the Slovak Republic in 2014 there were collected € 2,302.64 million; in the Czech Republic it was € 990.28 million. Control activities of tax authorities can be regarded as an essential tool with which to eliminate tax evasion. Its core activities include preventive function, which results in fair and voluntary compliance of taxpayers.

Table 1: Tax revenues of the SR in 2012 – 2014 (in € mil.)

	2012	2013	2014
Total income tax	11,952.02	12,253.27	12,620.28
Of this:			
PIT (DPFO)	1,851.87	1,872.71	1,993.03
CIT (DPPO)	1,759.24	2,028.43	1,947.50
VAT, minus the excess VAT	1,611.82	2,062.01	2,302.64
Repayment of the excess VAT deduction	-6,416.01	-5,971.11	-6,049.77

Source: own table prepared based on data from the Annual Report 2014. Financial Report of the Slovak Republic [online].

Table 2: Tax revenues of the Czech Republic in the years 2012-2014 (in € mil.)

	2012	2013	2014
Total income tax	29,172.32	27,612.36	28,641.68
Of this:			
PIT (DPFO)	4,894.55	4,696.98	4,793.54
CIT (DPPO)	4,791.61	4,122.21	4,473.37
VAT, minus the excess VAT	470.60	1,643.11	990.28
Repayment of the excess VAT deduction	-10,596.66	-9,604.38	-10,735.44

Source: own table, prepared on the basis of data from the Report on Business Financial Administration of the CR 2014. The Ministry of Finance of the Czech Republic [online].

The list of constantly growing number of tools for reviewing taxpayers changes the forms of tax evasion. Taxpayers causing tax evasion adapt to new conditions. In the past, there were high excessive deductions on VAT within tax return, while now there are lower excessive deductions, but with high turnover.

Another good step increasing the effectiveness of control activities was the creation of specialized units, which are known as tax cobras. In Slovakia, the tax cobra was launched in 2012. It is often composed of officials of the tax administration, police force and the Attorney General, for example the action “KAMENŤ” (rock) when they revealed the damage of € 40 million to the state. The Czech Republic adopted a similar measure in 2014 and has established a dedicated team to detect tax evasion like Cobra. In the Czech Republic it succeeded for a short time to reveal a number of criminal organizations such as action “TISKARŤ” (Printer) in which was revealed the damage suffered by the state for more than KC one mild. (the equivalent of about € 36 mil.).

In pursuit of control activities it is very important to monitor the development of tax crimes. There are more committed tax offenses a year in the Slovak Republic than in the Czech Republic. Since 2012 when tax cobra was created in Slovakia, we can say that tax evasion has fallen. In contrast, in the Czech Republic, the tax cobra was launched in 2014, and therefore tax evasion tended to rise. In order the tax cobra would work efficiently it needs to be incorporated into specialized teams at the regional police departments to deal with cases in their regions, while leaving some of the current teams to tackle tax evasion at the level of the whole country. Another area of tax administration is recovery of tax arrears, the state budget is losing significant amounts due to unpaid prescribed charge and tax authorities should seek to improve the process of recovery of these arrears. The last four years is a period that has introduced a number of legislative and non-legislative changes in the fight against tax evasion. The government put high hopes in some measures, but some of them only serve as auxiliary tools in the elimination of tax evasion. The largest measures were implemented in the context and in the application of value added tax. It is a tax inspection report - was introduced by January 1, 2014, hence the taxpayer is pursuant to (§ 78a of Act 222/2004 Coll. on Value Added Tax, as amended) new obligation electronically administer together with the tax return also VAT inspection report. It contains information on busi-

ness transactions of VAT payers, it is the details on realized and taxable transactions, which are recorded on the basis of invoices drawn up and adopted and which obliges the taxpayer to pay the tax or to claim excess remission. This measure should reveal especially carousel fraud, deductions applied multiple times in one invoice and others. The tax guarantee for newly registered payers of value added tax - entered into force with the amended Act in October 2012 as a separate provision of the Act 222/2004 Coll. on Value Added Tax, as amended. The purpose of this institute is to deposit the taxpayer's cash at registration for a period of 12 months on account of the Tax Office as a provision for the payment of arrears of tax, incurred after registration. The guarantee shall be valid only for risk taxpayers and is distinguished as the payment security to statutory registration or to voluntary registration. With effect from January 1, 2016 the original text by which the tax authorities will automatically reject an application for voluntary registration if the applicant for voluntary registration did not pay the tax guarantee in due time was eliminated. Mechanism to self-assessment - the self-assessment can be applied between two taxable persons. By December 31, 2015 was the subject to domestic self-assessment the supply of mobile phones, scrap metal, microprocessors or investment gold. Since January 1, 2016 there has entered into force the amendment to the law, when to self-assessment have also been included the supply of construction work, including delivery of the building. Monthly tax period - the basic taxable period for the taxpayer from January 1, 2012 is calendar month. They can become quarterly payers if their turnover in the last 12 months did not exceed € 100,000. Shortening the tax period gives the administrator the ability to quickly recover tax arrears. Limiting cash payments - Act. 394/2012 Coll. Limitations on cash payments came into force on January 1, 2013 and provides for the mandatory cash payments in excess of € 5, 000 between businesses and over € 15,000 in payments between non-entrepreneurs. With this measure the government is trying to limit fraudulent activities in the field of taxation and reduce money laundering and corruption, which is one of the factors of tax evasion and fraud. Electronic cash registers - in electronic cash registers there are recorded sales by entrepreneurs who have received the payment in cash or in the form of other means of payment replacing cash for the sale of goods or services. In this way, taxpayers are forced to register their real sales. VAT payers blacklist is a list of potential risk taxpayers, who also developed grounds for deregistration. Entrepreneurs can check whether their business partner is subject to VAT.

Tax licenses are valid in the Slovak Republic from January 1, 2015, and of all measures they have quite a significant impact on the state budget. The state budget can be contributed sufficient income via them and to some extent they offset revenue shortfalls as a result of evasion of income tax that is due to the fact that taxpayers evade taxes and declared a tax loss or zero tax liability. It is important to point out that the tax licenses do not address the core problem of tax evasion. The annual revenue of a legal person is often several times higher than the cost of the license tax that must be paid. Via this measure entrepreneurs are forced not to lower their income so that they are at a loss because they still do not avoid the obligation to pay tax license. Since the introduction of the tax license tax liability of legal persons has increased accordingly to the amount of tax license. By introducing this measure the state budget had annually a

secure income also from inactive companies. License tax will not be paid by landowners, if they only achieve income from:

- implementation of primary agricultural production and relating to its processing or conditioning of agricultural products;
- management of forests and water bodies.

In addition to the terms defined by the type of income it must also be satisfied the condition that the annual turnover may not exceed € 10, 000. Turnover will be examined as in the case of determining the amount of tax license pursuant to Article 6 paragraph 4 of Act no. 479/2009 Coll. on state administration bodies in the field of taxes and fees and on changes and amendments to certain acts as amended. Cancelling the license tax for landowners was first used when filing a tax return after 31.12.2015. Such community will not pay land tax license, for example, already for the calendar year 2015. The tax licenses shall not be valid also for company (eg. ltd.) from the tax period in which there was submitted proposal for its dissolution without liquidation. This does not apply to cases where a company is wound up without liquidation and the assets are transferred to the beneficiaries. The amendment to the Law on Income Tax shall also cover cases where a company (taxpayer) withdraws a proposal for dissolution without liquidation or court before the decision to dissolve the company determines that the company has assets and orders its liquidation. Then the company (the taxpayer) is compulsory to tax license and pay the grant. The above changes effective from 1.1.2016 have been first used when filing a tax return after 31.12.2015.

CONCLUSION

In the fight against tax fraud there have been appropriately considered possibilities, kinds and ways to tax fraud and evasion in connection with the results of inspections of the tax authorities. The identified factors demonstrate that the highest rates of tax evasion is participated by limited liability companies, which are based on fictitious or virtual address, the managing director is a person who does not communicate with the tax administrator and who is called “White horse” and that its business activities are declared only in paper. For the above reasons, but also for many other reasons, the Ministry of Finance of the Slovak Republic (hereinafter MF SR) and the Ministry of Interior of the Slovak Republic (the MV SR) have to draft measures in fiscal, commercial and criminal law and they were subsequently incorporated in the action plan to combat tax evasion for the years 2012-2016, which was approved on 31 May 2012. The purpose of this plan is to design a detailed schedule of the steps to take effective action against tax evasion and tax avoidance, to establish responsibility for their execution and ensure creating of necessary conditions for the stable, transparent and fair economic and business environment.

REFERENCES

- BABČÁK, V., A. ROMÁNOVÁ a I. VOJNÍKOVÁ. 2015. Daňové právo vs. daňové podvody a daňové úniky. Tax Law vs Tax Frauds and Tax Evasion. II. diel. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika, 2015. 428 s. ISBN 970-80-8152-304-5 2.
- BERGER, W., M. VARGAN a A. O. ORAVCOVÁ. 2012. Daň z pridanej hodnoty v príkladoch. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer s.r.o., 2012. 207 s. ISBN 978-80- 8078-466-9
- BURÁK, E. 2003. Daňové úniky na Slovensku. In: Podnikanie v praxi, roč. 3, 2003, č. 4. ISSN 1335-7484 4.
- BURÁK, E. 2012. Daňové úniky – vybrané problémy v SR. Daňový špeciál. 2012, roč. 2012, č. 4, s. 26-31 5.
- BURÁK, E. 2013. Daňová politika – vybrané problémy. MANEKO: manažment a ekonomika podniku. 2013, roč. 2013, č. 3, s. 142-153
- ETZIONI, A. 1995. Morální dimenze ekonomiky. Praha: Victoria Publishing, a.s.,
- SCHULTZOVÁ, A., M. BORODOVČÁK a E. NEUBAUEROVÁ. 2004. Daňovníctvo v Slovenskej republike. Bratislava: Súvaha, spol. s r.o., 2004. 311s. ISBN 80-88727-77-4 20.
- SCHULTZOVÁ, A. a kol. 2007. Daňovníctvo. 2. vyd. Bratislava: Iura Edition, spol. s r.o., 2009. 237 s. ISBN 978-80-8078-264-1 21.
- SCHILTZOVÁ, A. 2013. Postupy Európskej únie zamerané na efektívnejší a účinnejší výber daní. Nová ekonomika. roč. 2013, č. 2, s. 14-23.
- SOPKOVÁ, E. 2009. Cost Effectiveness of Paying Value Added Tax from the Viewpoint of Businesses. In: International Journal of Economic Sciences and Applied Research, Volume 2. Greece: Kavala Institute of Technology, 2009, ISSN 1791-5120 24.
- ZUBALOVÁ, A. a kol. 2008. Daňové teórie a ich využitie v praxi. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, spol. s r.o., 2008. 198 s. ISBN 978-80-8078-228-3
- Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z pridanej hodnoty v platnom znení
- Zákon č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 300/2005 Z. z., Trestný zákon v platnom znení
- Zákon č. 40/2009 Sb.,
- Trestní zákonník v platnom znení
- Zákon č. 394/2012 Z. z. o obmedzení platieb v hotovosti

Summary

In this paper, attention is paid to the topic of tax evasion and fraud, which currently attracts attention not only of politicians, the media, but the general public. Behaviour of taxpayers who act in such a way that result in tax evasion and fraud, is considered to be unethical, immoral and illegal, and result in economic and moral damage caused to each entity of the economic environment. Tax evasion is usually secretive and often linked to the black economy, and it is difficult to quantify the exact amount. The actual damage caused and the amount of tax evasion is detected and quantified only when they reveal tax evasion. In other cases, it is only an estimate of lost funds. Due to tax evasion the Slovak Republic is losing a significant portion of the tax revenue necessary to finance social policy, health, education, security and other tasks that fall within the scope of law. The paper points out that the state in an effort to raise funds due to tax evasion must take new measures to combat tax evasion.

Key words: economic environment, mechanism of tax control ,tax evasion, tax legislation

Ioseb Masurashvili¹

Development business sector and labor market (for example Georgia)

INTRODUCTION

The world financial crisis (2008-2011) has its trace on the economy Georgia as a whole, including any business sector was no exception. Today Georgia's business sector is growing in a range of directions, generating increased turnover and employing more people with higher salaries.

Georgia is seeking to position itself as an attractive international business location. In recognition of its achievements, the World Bank has pointed to Georgia as the world's leading economic reformer. The country's ranking in the bank's *Doing Business* survey² has improved from 137th place in 2004 to 37th place in 2006. In 2008 its ranking rose to 21st place and in 2009 to 15th place. The transition indicators for 2006 issued by the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD) show that Georgia is now roughly in line with the EBRD average. The Heritage Foundation's *2006 Index of Economic Freedom* reclassified the Georgian economy as 'mainly free', a change from its 'mainly non-free' position on the 2005 index. The World Bank's *Georgia country profile 2008 Corruption Survey* (World Bank, 2008) is also positive about Georgia's anti-corruption progress, estimating that only 4.1% of firms in Georgia are expected to make informal payments, an indicator which is much higher in other countries of the Eastern Europe and Central Asia region (approximately 33%).

From 2004 to 2008, the government implemented macroeconomic reforms that allowed the country to: (i) register consistently high economic growth (12.5% in 2007); (ii) become a high performer in terms of foreign direct investment (FDI); (iii) significantly increase budget revenues (particularly tax revenues); and (iv) reduce corruption. However a large and growing trade deficit (28% of GDP in 2007) and high inflation (peak in March 2008 with 12.25%) have accompanied these economic developments. The reforms launched in 2004 aimed to liberalise the economy and facilitate growth, embracing major deregulation in order to limit state intervention; fighting rampant corruption; reforming the civil service; liberalising labour relations (new Labour Code, 2006) to enhance job creation; reformulating and simplifying the Tax Code and Customs Code; reducing taxes and simplifying licensing. Budget revenues have increased significantly since 2004, particularly the share of tax revenues thanks to reforms in

¹ Prof. Head of Innovation Management Center, at TSU (Georgia), Doctor of Economics.

² <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/georgia#>

taxation and tax administration, the rapid growth of VAT and profit tax, and social and income tax collections. The growth of total revenues as share of GDP was substantial: 23.1% in 2004 against 30% in 2008. Budget expenditure also increased, from less than 16% of GDP in 2004 to over 28% in 2008. Both figures were expected to fall in 2009, to 27.2% and 24.5% respectively.

In 2008, following the political changes of November 2007, the newly elected government placed more emphasis on social spending, particularly pensions, salaries and social projects. In February 2008 the government presented its programme for 2008–12, ‘Georgia without poverty’, whose two main goals are the well-being of the population and ensuring national security with complete territorial and civil reintegration. While the most recent assessment showed substantial progress in the reduction of poverty, the prospects for national security and total territorial reintegration are much less positive.

The government programme aimed to reach these goals by facilitating rapid economic growth and implementing large-scale social projects, subscribing to the idea that economic growth will be based on macroeconomic stability, limited state role in the economy, high FDI and low inflation. The programme envisages the transformation of Georgia into an international financial centre and the enhanced role of exports in the economy. State budgets should accumulate surplus, and budget expenditure as share of GDP should progressively decrease to approximately 20%. The well-being of the population would be improved by increased expenditure on social projects (up to one-third of budget), more jobs, and expanded healthcare infrastructure, with compulsory health insurance. The taxation reform simplified the system and reduced the number of taxes from 21 under the former code to six. Corporate profit tax is 15% and the flat personal income tax was reduced to 25% in 2008, then to 20% in 2009 and will be further reduced to 15% in 2012. While this strategy predates the significant changes to the economic environment following the August 2008 armed conflict with Russia and the global economic crisis, many of the policy directions remain valid although the pace at which they are expected to be implemented will need to be adjusted.

After a period of four years (2004–2008) of consistently high economic growth (12.5% in 2007), increased budget revenues and improvement in the overall business and investment climate, Georgia saw its macroeconomic performance affected by the twin crises of the August conflict and the global economic downturn. The effects of the war might have exacerbated some of the vulnerabilities of the economy, such as high trade deficit (largely financed by FDI), non-productive use of remittances from migration, and a vulnerable employment framework threatening the income security of the labour force.

The large current account deficit and reliance on FDI inflows to finance it, together with the links between foreign inflows and domestic financial intermediation, have led to a large external financing gap after the shock of August 2008. Growth-oriented macroeconomic reforms since 2004, with international assistance, are expected to help to solve the balance of payments gap and meet reconstruction needs (infrastructure and energy, as well as problems affecting business and markets). Despite the disruptive effects on macroeconomic performance of the conflict with Russia, the International

Monetary Fund (IMF) considers that the economy has a good chance of resisting and recovering against the background of recent reforms³.

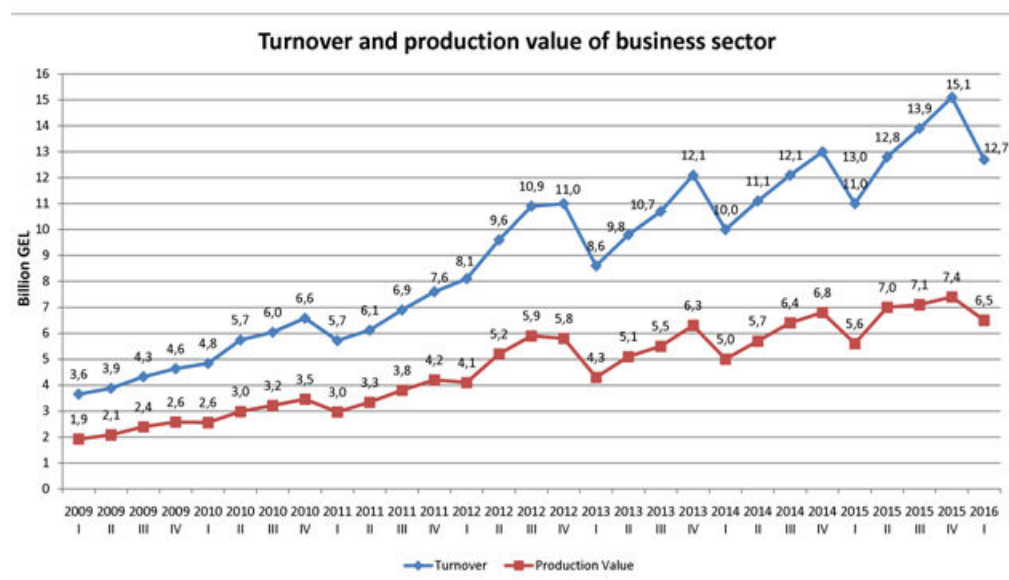
BUSINESS SECTOR AND LABOUR MARKET IN GEORGIA

The MED Department for Statistics publishes Entrepreneurship in Georgia, which provides data relating to the business sector. From 2006 this publication includes data only on limited liability companies, joint liability companies, limited partnerships and joint-stock companies, cooperatives and individual enterprises (no hired labour). This practically covers the formal economy, with the exception public administration and the specific category of financial activity, and non-commercial legal entities under private and public law.

Employment in small and medium-sized enterprises (SMEs) is less than 40% of total employment in the business sector. In the fourth quarter of 2008 the number employed in SMEs declined by 5.2% in comparison with the same period in 2007, and was almost 131 000. This confirms the relatively small size of the ME sector in terms of employment.

Another characteristic relates to the regional disparity of the SME sector. In terms of turnover and production value there is a clear concentration in Tbilisi (above 50% of country values). The Tbilisi business sector also predominates in employment, with 45% of the total SME sector.

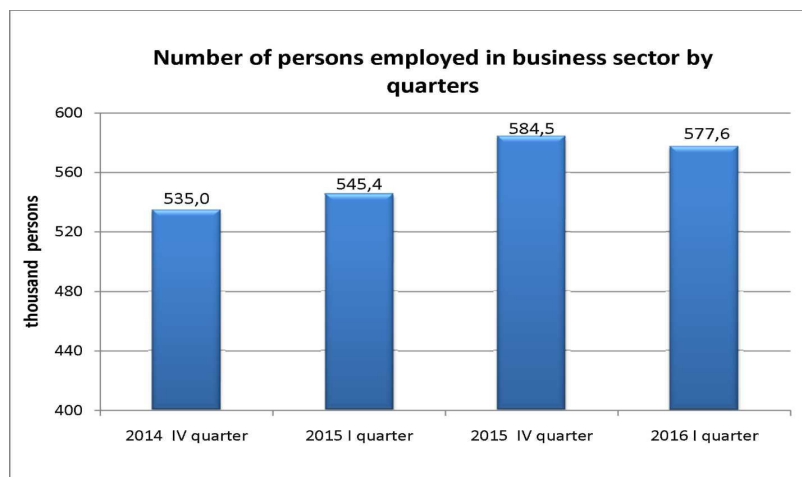
Turnover and production value of business sector and number of employed in business sector (by quarters) in Georgia we can see on scheme-1 ad 2⁴:
Scheme 1.



³ ENPI 08-14 BLACK SEA LABOUR MARKET REVIEWS GEORGIA COUNTRY REPORT.

⁴ www.geostata.ge

Scheme 2.



The first characteristic of Georgia's labor market is its unemployment rate, reflecting inadequate economic development.

As a result of the economic collapse of the 1990's, Georgia's GDP decreased eight times and more from 1990 to 1998⁵. From 1999 to 2003, the GDP growth rate was 3 to 4%, on average, a rate completely inadequate in restoring the economy. Successful reforms and actions implemented after the Rose Revolution, 2004 to 2007, with the aim of improving the economic environment included revision of the tax code, tax reduction, support for business start-ups, anti-corruption initiatives, and streamlining processes such as privatization. Indicative of success during this period is the acceleration of the GDP growth rate - to an average of 9.3%.

However, military actions in August 2008, followed by the global economic crisis worsened an already bad situation and the GDP deteriorated again. In 2008, the GDP growth rate was 2.2% compared to the previous year, and in 2009 it decreased by 5.9% compared to 2008⁶. GDP per capita in 2009 was USD \$2,450⁷. Data for January to June 2010 suggests improvement in economic indicators, although Georgia still lags behind not only the economically developed countries, but most of the post-Soviet states as well, with the exception of Uzbekistan, Kyrgyzstan, and Tajikistan⁸.

⁵ Georgian statistical yearbook - 2001, Tbilisi, 2002, pp.26-27.

⁶ http://geostat.ge/?action=page&p_id=118&lang=geo.

⁷ http://geostat.ge/?action=page&p_id=118&lang=geo.

⁸ UNDP. Human Development Reports, 2009, pp.196-198.

Table 1 distribution of population aged 15 and over by economic activities, 1998-2009, thousand persons⁹

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Entire active population (labor force)	2050.8	2041.0	2023.9	2021.8	1965.3	1917.8	1991.8
Employed	1814.9	1783.3	1744.6	1747.3	1704.3	1601.9	1656.1
Hired	618.5	600.9	600.5	603.9	625.4	572.4	596.0
Self-employed	1195.2	1180.8	1143.3	1141.6	1078.8	1028.5	1059.0
Not identified	1.3	1.6	0.8	1.8	0.1	1.1	1.2
Unemployed	235.9	257.6	279.3	274.5	261.0	315.8	335.6
Inactive population (outside of labor force)	1048.4	1105.9	1136.1	1228.0	1138.6	1145.2	1139.3
Unemployment rate (%)	11.5	12.6	13.8	13.6	13.3	16.5	16.9
Economic activity rate (%)	66.2	64.9	64.0	62.2	63.3	62.6	63.6
Employment rate (%)	58.6	56.7	55.2	53.8	54.9	52.3	52.9

Source: National Statistics Office of Georgia.

The level and trends of economic development are reflected in the number of jobs and the employment figures. According to national statistics, the number of employed people fell by 1,014,000¹⁰ in 1990-2000. Despite periodic surges in the economy and accelerations of the growth rate there was not an increase in the total number of jobs because job creation was overall smaller than job loss. Job loss has continued: in 2007, 43,000 jobs were lost; in 2008, 102,400 jobs were lost. Reflecting this, the 2008 unemployment rate increased by 3.2%, and reached 16.5%. The 2009 unemployment rate reached 16.9% (see Table 1), as the number of the unemployed increased by almost 20,000.

Because job opportunities are scarce, unemployment is the most acute socio-economic problem of modern Georgia. Economic activity and employment rates decrease in parallel with the growth of the unemployment rate. Falling economic activity can be explained by the increase in the number of long-term unemployed, and by ongoing changes in the age of the population. Namely, shrinking numbers of people reach working age while increasing numbers of people become older than working age. As a result, the numbers in the labor force are decreasing. It could be theorized that a smaller work force could more easily find work, thereby decreasing unemployment rates. However, the socio-economic constraints in Georgia have not allowed such a result. Instead, the workload of the few who are employed becomes staggering, and with low wages neither the employed nor the unemployed live in a society of economic hope. Without an effective social safety net, the unemployed have few options and can barely interact with the economy.

⁹ Labor Market in Georgia, Report The US Agency for International Development (USAID) International Organization for Migration (IOM).

¹⁰ Georgian statistical yearbook - 2001, Tbilisi, 2002, p.50.

CONCLUSIONS

- Based on the findings of the survey and characteristics of Georgia's labor market, the following assessments can be made (Labor Market in Georgia, Report The US Agency for International Development (USAID) International Organization for Migration (IOM)):
- Unemployment has a cyclical character, but stubbornly remains the most pressing socioeconomic problem in Georgia;
- The main cause of unemployment is limited demand for labor in an underdeveloped economy which has few jobs to fill. As a result of the reforms carried out in recent years, and the resulting improvements in the business environment, the speed of economic development has significantly increased. However, for many fields, such as construction, and services, optimization of the number of employees took place in parallel with the creation of new jobs; this was especially true in the public sector. Consequently, the total number of jobs in the country has not increased significantly. The August 2008 war and the global economic crisis have both negatively impacted employment rates;
- Economic collapse in Georgia in the 1990s and long stagnation have conditioned the continuing unemployment. This makes the negative results of unemployment even more acute, because assistance and training for the long-term unemployed are difficult and expensive for the society and the government;
- High level, long-term unemployment is also conditioned by the fact that in Georgia "the secondary labor market" is dominant, and offers only low salaries and difficult working conditions. For people with higher education, their high expectations can be a barrier to jobs.
- The problems of regional and seasonal unemployment are acute, but the activities launched by the authorities in recent years that are aimed at development of regional infrastructure will positively affect employment;
- Economic and social losses remain significant, whether caused by obvious or hidden incomplete employment. Labor efficiency of the employed is low as well. Only 1/3 of the employed are hired employees, while 1/3 are self-employed. Eighty-five percent of the self-employed work in agriculture where employment is incomplete, informal, and ineffective. The development of agriculture and agricultural processing could improve employment;
- The labor force is cheap in Georgia. Despite growth of nominal salary several times in recent years, the wages of 1/3 of the hired employees is below the living standard. Low wages and difficult working conditions negatively affect labor motivation and productivity.
- High unemployment rates and low wages are the primary causes of poverty. Employment is the linchpin to increase the standard of living;
- Limited access to work and low income from work has added to labor migration abroad of the most active and able-bodied. The migration scale in the 1990s was alarming for Georgia. In recent years, increased numbers of returned citizens has

- been observed and their reintegration as well as a mind change regarding out-migration depends on employment opportunities and conditions;
- Unemployment is conditioned by the lack of demand, and is further aggravated by imbalance between supply and demand by professions and qualifications. Employers demands are often not met. The sought-after professions are not produced by the nation's training institutions, and the in-country training produces too many graduates facing not enough jobs;
 - Undeveloped labor market infrastructure alongside meagre earnings condition weak professional mobility, undeveloped skills in job-seeking and interviewing, and excessive numbers of hopelessly unemployed;
 - Resolution of the problems in employment depend on business development. The surveys reveal that business is still struggling: primarily represented by micro and small enterprises, and almost completely oriented to local and internal markets;
 - Despite reforms, the business sector is still struggling. The survey cites recent dynamic development in 1/3 of enterprises, stagnation in another 1/3, and deterioration in the remainder;
 - The main factors necessary for development are: demand for goods and services; high quality of goods and services; skilled personnel; effective management. The creation of these necessities depend upon: government support (programs, tenders), political stability, improvement of the tax system and development of infrastructure;
 - Factors of the market economy, such as, intense competition, economic crises and limited sales markets, are some of the factors that impede business development. The primary barrier to economic growth is the dearth of financial resources, and that is linked to undeveloped credit markets and the structural obstacles to obtaining a bank loan.

REFERENCES

- George Borjas, 2013. Labor Economics. McGraw-Hill Education.
- Coulter, Steve; Hancké, Bob. Apr-Jun2016. *Political Quarterly*. A Bonfire of the Regulations, or Business as Usual? The UK Labour Market and the Political Economy of Brexit. Vol. 87 Issue 2, p148-156. 9p.
- Foote, Christopher L.; Ryan, Richard W. Jul-Dec2012. *Research Review*. Labor-Market Polarization Over the Business Cycle., Issue 18, p. 20-23.
- Labor Market in Georgia, Report The US Agency for International Development (USAID) International Organization for Migration (IOM).
- Georgian statistical yearbook - 2001, Tbilisi.
- National statistics Office of Georgia. www.geostat.ge
- -Association Agreement. http://eeas.europa.eu/georgia/pdf/eu-ge_aa-dcfta_en.pdf

Summary

After Georgia became an associated member of the EU, the processes for improving the labor market and business sector development has become an increasingly topi-

cal issue for our country. Development and implementation of focused policy on labor and employment can support effective market function and strengthen socio-economic development. Surveys confirm that the labor market in Georgia is in transition, and that its most pressing need is for balance of labor supply and demand to reduce unemployment and increase wages. On the other hand - we know that Business sector development is the creation of long-term value for an organization from customers, markets, and relationships. in this article we have used the special survey conducted in Georgia by IOM within the framework of the USAID Job Counseling and Placement Project sought data on current and prospective demand for labor by economic activity and by region, and studied factors effecting business development and job creation.

This article was aimed at the development of the business sector and his impact on the labor market in last years in Georgia.

Key words: business, labor market, development, Georgia.

Revaz Shengelia¹
Zhuzhuna Tsiklauri-Shengelia²
Natia Shengelia³

The Role of Foreign Investment, Investment Activity factors in the Development of Economy

Investment, Investment Activity can play a significant role in the development of economy. First, it can increase a country's productive capacity; Second, it can be discussed as a mean of reinvesting, expansion of a company and so on. In the third place, Investment is an important determinant of the long-term improvement of an economy's competitiveness. Generally, Investment may take many forms such as training of human resources, increase in fixed capital and so on; The last form is the most popular and essential form both for companies and for the economic future of the country in which firms operate.

Nowadays there is a big competition to receive investments between the recipient countries, more precisely between Post-Soviet Union and transitional countries. In our opinion different investors, no matter they are corporations or business-angels, require different business environment, policy like they are accustomed to have in highly-developing countries. That is because of capital and also the investment type can be various: trading, lending, industrial, share equity capital and so on and that is why a differential approach should be used to different kind of investors. Orienting on getting maximum profit, lending capital act with financial, portfolio investment, f. ex.: in Russia, there is not still achieved the desirable political and economical stabilization, but the rich resources enforce foreign investors not to pay attention to this and take a risk. However, as Russian experts mention, there entered only speculating investments where investors are interested only in short-term investments and high profit. Generally, Industrial capital intends to have a great influence on a company or region. Such kind of capital is ready to establish long-term relations and to participate in managing companies, to adapt to the fall of profitability in short-term perspectives. This capital acts as of invested in real Assets, Human resources and so on.

Moreover, as it appears, Investment Attractiveness is somehow subjective, individual and varies according to country or business. It is necessary to know what kind of factors and investment environment make a region or country attractive for investors. One of the main indexes that European Union take into its consideration while giving

¹ Professor of Georgian Technical University, PHD in Economics, Chief in Editor of the Scientific Journal "Economics".

² Professor at Georgian Technical University, PHD in Economics.

³ As. Professor of Georgian Technical University, PHD in Economics.

out permits to become a member country , discusses the investing opportunity and safety of Foreign Investment . Please see below the table 1. From analyzing the data from this table, it seems that good ranking for “Protecting investors” and “Starting Business” have United States, Georgia, Armenia, Azerbaijan that create a desirable investment climate. If we have a look at the number of days for starting business the first place takes Georgia, then comes United States, Armenia and Azerbaijan. The most low and liberal Tax rate have 2 countries: Georgia and Armenia for 2013. The 2016 year data is available in the table 1^a.

Doing Business According Countries 2013 (Rank) Table 1⁴

Country/Factor	Starting Business/days	Protecting Investors	Registering property	Getting credits	Tax Rate (% of profit)	Getting Electricity	Trading Across borders	Dealing with construction permits
Georgia	7/ 2	19	1	4	16.5	50	38	3
Armenia	11/ 8	25	4	40	38.8	101	107	46
Ukraine	50/ 22	117	149	23	55.4	166	145	183
Russian Federation	101/ 18	117	46	104	54.1	184	162	178
Czech Republic	140/ 20	100	27	53	49.2	143	68	74
Romania	68/ 10	49	72	12	44.2	168	72	129
Azerbaijan	18/ 8	25	9	53	40	175	169	177
Germany	106/ 15	100	81	23	46.8	2	13	14
United States	13/ 6	6	25	4	46.7	19	22	17

Doing Business According Countries 2016 (Rank) Table 1^{a5}

Country/Factor	Starting Business/days	Protecting Investors	Registering property	Getting credits	Tax Rate (% of profit)	Getting Electricity	Trading Across borders	Dealing with construction permits
Georgia 2015 data	4	20	3	6	40	70	78	11
Georgia 2016 data	6	20	3	7	40	62	78	11
Armenia 2015	3	46	14	36	41	96	58	72
Armenia 2016	5	49	14	42	41	99	29	62
the USA 2015	44	32	33	2	48	42	33	33
the USA 2016	49	35	34	2	53	44	34	33

⁴ <http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/English/DB13-Chapters/Country-tables.pdf>.

By analyzing the table 1^a we can see that after 2013 year Georgia has improved its **starting business** indicator from 7 days to 4 days in 2015, and to 6 days in 2016, whereas the USA's starting business days have been increased by 36 days (49-13) in 2016. Another important indicator: **Protecting Investors** for Georgia in 2013 and 2016 years is approximately same 19 and 20, but for Armenia in 2013y. it was - 25, in 2016 - 49. Thus by comparing Georgia's data to other countries such as Armenia and the USA, we can see some indicators have improved, especially **Protecting Investors indicator** which says that our country has a good reputation and the more or less stable economic, political situation.

Furthermore, it is significant to estimate the Investment activity level considering the following factors:

1) **Deposit Rate** %- when a foreigner investor starts a company, it is more stimulating to exist high deposit rates. They are interested in investing temporarily in excess cash amounts again and get benefits parallel every day. The company can also acquire equity shares in other organization but deposit the money is the easiest and fastest way to invest money. It is common for companies, instead of leaving cash on their current bank account, they transfer money balance on deposit accounts (in this case some type of deposit still enables to defer some percent of income on this amount) and in case of necessity they return back again on current account f. ex. before giving salaries or purchases of materials and resources.

2) **Lending Rate** % - Financial resources are significant component for starting business, expansion or for normal every day functioning. If taking a loan in Georgia is annually 15-20 % and 5-7 % in Czech republic, than certainly investors would prefer investing in Czech republic.

3) **Inflation rate** can also have a big influence on the Country's economy.

4) **Tax rate** %- The more light, liberal is the Tax burden, the more preferable is the environment to start a business in this country, not saying anything about "Tax Holidays", "Tax Credits", "Golden Business List" and other reforms' benefits.

5) **Investment Freedom** -Protecting Investment is a quite actual and important issue.

⁵ <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/united-states>.

Table 2. Investment Activity Factors according to countries and analyzing years

country	1 year deposit rate	1 year lending rate	inflation rate ⁶	Tax rate ⁷	Investment freedom ⁸
	2007 / 2008 / 2010 / 2011	2007 / 2008 / 2010 / 2011	2007 / 2008 / 2010 / 2011	2007 / 2008 / 2010 / 2011	2007 / 2008 / 2010 / 2011
Georgia	11,7/13,3/10,8/10,7	10,9/10,9/15,7/25,9	9,7/9,7/8,7/8,5	38,6/38,6/15,3/16,5	60/70/70/70
Armenia	31/29/10/10	11,3/10,4/10,3/17,8	4,2/6,0/9,2/7,7	40,7/40,7/40,7/38,8	60/70/75/75
Ukraine	8,1/9,9/10,6/10,8	5,8/7,5/5,3/15,9	22,8/28,6/15/8	56,6/57,2/55,5/57,1	30/30/20/20
Russian Federation	30/32/28/26	4,9/6,5/4,8/8,5	13,8/18/11,4/8,4	51,2/48,3/46,5/46,9	30/30/25/25
Czech Republic	25/25/21/23	4,6/4,5/4,8/5,7	1,8/3,4/-1,2/1,9	48,6/48,6/48,8/49,2	70/70/70/70
Romania	21/23/26/26	6,6/5,5/6,8/12,1	13/11,6/3,6/5,8	46,9/46,8/44,9/44,4	50/60/75/80
Azerbaijan	11,6/12,2/11,6/11,6	7,6/7,5/9,1/19	21/27,7/11,2/7,9	40,9/40,9/40,9/40	30/30/55/55
Germany	27/26/23/24	5,96/5,96/9,6/9,6	1,6/0,8/0,6/2,3	50,1/50,5/48,2/46,7	90/80/85/85
United States	14/12/11/12	8,1/5,1/3,3/3,3	2,9/2,2/0,8/3,2	46,2/46,6/46,8/46,7	80/80/75/75

For analyzing data from the above mentioned table it is necessary to create a formula including 5 factors:

$$IA = \frac{I_{\text{dep}} + I_{\%} + I_{\text{Infl}} + I_{\text{Tax}} + I_{\text{Inv.Fr.}}}{5}$$

where

- 1) I_{dep} – 1 year short-term deposit rate;
- 2) $I_{\%}$ – 1 year short-term Interest rate on loans;
- 3) I_{Infl} – Inflation rate;
- 4) I_{Tax} – Tax Rate;
- 5) I_{IF} – Coefficient for Investment Freedom;

According to this formula, the Investment Activity level were calculated for the following countries: Georgia, Armenia, Ukraine, Russian Federation, Czech Republic, Romania, Azerbaijan, Germany, the USA;

$$\begin{aligned} IAL_{2011}^{\text{GEO}} &= (10,7+25,9+8,5+16,5+70) / 5 = 131,6/5 = 26,3 \\ IAL_{2010}^{\text{GEO}} &= (10,8+15,7+8,7+15,3+70) / 5 = 120,5/5 = 24,10 \\ IAL_{2008}^{\text{GEO}} &= (13,3+10,9+9,7+38,6+70) / 5 = 142,5/5 = 28,5 \\ IAL_{2011}^{\text{ARM}} &= (10+17,8+7,7+38,8+75) / 5 = 149,3/5 = 29,86 \\ IAL_{2010}^{\text{Czech}} &= (21+4,8-1,2+48,8+70) / 5 = 143,4/5 = 28,68 \\ IAL_{2007}^{\text{Czech}} &= (25+4,6+1,8+48,6+70) / 5 = 150/5 = 30 \\ IAL_{2010}^{\text{GERM}} &= (23+9,6+0,6+48,2+85) / 5 = 166,4/5 = 33,28 \\ IAL_{2010}^{\text{UKR}} &= (10,6+5,3+15+55,5+20) / 5 = 106,4/5 = 21,28 \end{aligned}$$

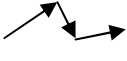

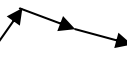
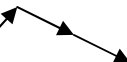




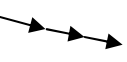
The other countris' coefficients were calculated analogically (For comparing results please see table

⁶ <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.DEFL.KD.ZG>.

⁷ <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.DEFL.KD.ZG>.

⁸ <http://www.heritage.org/index/explore.aspx?view=by-region-country-year>.

Table 3 Investment Activity Level coefficients according to countries

country / year	2007	2008	2010	2011	2007/2008	2007/2010	2007/2011	Tendency-graphically (2007-2010)
Georgia	26,18	28,5	24,10	26,35	+2,32	-2,08	+0,17	
Armenia	29,44	31,22	29,04	29,86	+1,78	-0,4	+0,42	
Ukraine	24,66	26,64	21,28	22,32	+1,98	-3,38	-2,34	
Russian Federation	25,98	26,96	23,14	23,36	+0,98	-2,84	-2,62	
Czech Republic	30	30,3	28,68	29,56	+0,3	-1,32	-0,44	
Romania	27,5	29,94	31,26	33,66	+2,44	+3,76	+6,16	
Azerbaijan	22,22	23,66	25,56	26,7	+1,44	+3,34	+4,48	
Germany	34,93	32,65	33,28	33,32	-2,28	-1,65	-1,61	
United States	30,24	29,18	27,38	27,84	-1,06	-2,86	-2,4	

Analyzing the table 3, the Investment Activity level in all transitional countries are increasing in 2007-2008 (See above graphical tendency), except from 2 high-developed countries: Germany and the USA, of which indexes are decreasing. This tells about that these 2 countries receive less foreign investments and do not necessitate them, because they are not dependent on the foreign resources.

By comparing 2010 year to 2007, we can see that Investment Activity Level (IAL) is decreasing by 1-5 % in Georgia, Armenia, Ukraine, Russian Federation, Czech Republic, except from Romania and Azerbaijan. This remarks that more foreign recourses should be attracted in transitional countries. Increase of (+3.76) coefficient in Romania can be explained by average high Investment freedom and in Azerbaijan (+3,34) by low tax rate. Discussing Germany and America , as high- developed countries and less dependent on FDI, here the tendency is decreasing -1,65 and -2,86.

Referring 2011 year data, as it was expected Germany (-1,61) and United States'(-2,4) coefficients are decreasing dramatically as they are not depending on resources entering from outside the country. Furthermore, dramatically decreasing indexes for Ukraine and Russia can be caused by political destabilization; as from table 3 it appears the investment activity is improved and is increasing and increasing by 6.16 and 4.48 in Romania and Azerbaijan. In 2011 the Investment activity level for Georgia, Armenia and Czech Republic has not significantly changed.

In Summary, on the base of analyzed data after receiving high coefficients (Germany-34,93 and the USA-30,24 in 2007) the average coefficient of Investment Activity Level was belonged to Georgia in 2007-26,18, in 2008-28,5; in 2010- 24,1; in 2011-26.35; That was enhanced by the low tax rate (38%, 16.5 %) and by high Investment freedom index (60/70/60), comparing to developing countries. Whereas the tax rate is from 40-51%, in Ukraine, Romania, Czech Republic, and the Investment freedom indexes begin from 20. Thus, the above mentioned factors could have significant policy implications in the country's investment and economic environment.

As for analyzing the Doing Business Ranking 2013 and 2016 year indicators, by comparing Georgia's data to other countries such as Armenia and the USA and other countries, it could be seen that some indicators have improved or does not change in 2016 rather than in 2013. Especially **Protecting Investors indicator** has not been changed and remained stable at 20. All this means that our country has a good reputation and it maintains its stable economical and political situation.

REFERENCES

- <http://data.worldbank.org>
- Shengelia N., the monograph: "Investments and Economic Development, their Accounting and Analysis", 2014y.
- ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) textbook – *F9-Financial Management*.
- Shengelia R., Tsiklauri Zh., Shengelia N.-"The Investments and their Role in the Economic Development of the Transitional Countries " 2013y.
- Tsiklauri Zh., Skhirtladze A., ..."Business, as the Main Condition For Solving the Socio-economic Problems, its Accounting and Tax Regulation Peculiarities", 2013 y.
- <http://www.heritage.org>.
- <http://www.doingbusiness.org>.

Summary

Investments can generally accelerate the economic growth especially even for the long-term. That it why there is nowadays a big competition to receive investments between the recipient countries, more precisely between Post-Soviet Union and transitional countries. For attracting the foreign investors, no matter they are multinational corporations or business-angels, they require a different business environment, policy like they are accustomed to have in highly-developing countries. Therefore the countries must work out the different individual approaches in order to attract investments.

Furthermore, in the determination of the investments activity level coefficients of the different countries, the following influencing activity factors were considered: **the deposit, lending and inflation rates, tax rate and investment freedom and safety.** Based on the results of the analyzed data, the average rate of investment activity level was due to the low tax rate of a country and maintaining a high stable investment freedom indexes for a long period.

In Summary, Investment play a key role in economic development of the country. It is essential to consider the different factors in order to make the country's investment climate attractive. So, generally investments have a great impact on the country. First, it can increase a country's productive capacity; Second , it can be discussed as a mean of reinvesting, expansion of a company; Finally, it is the important determinant of the long-term improvement of the economy's competitiveness, bringing into the country innovations, new techniques, fresh capital and the most important one – many new jobs.

Key words: Investment, Tax rate, Investment Activity, Economy, Inflation, Competitiveness, Doing Business.

Cleuber Vieira dos Santos da Silva
Geraldo Alemandro Leite Filho
Sarah Dantas Rabelo Mota
Fabiana Siqueira Alves Martins
Fernanda Oliveira Alves
Janete Aparecida Ribeiro Alves¹

Quality indicators of public financial management: case of the municipalities of the northern region of minas gerais

INTRODUCTION

Due to economic difficulties that Brazilian municipalities face, it is necessary to apply a management molded in efficiency economy, quality in the provision of public services, and especially in the clarity of management representatives of the executive and legislative. Therefore, considering the federative pact, it is up to the powers Executive and Legislative exercises its constitutional responsibilities to the achievement of the public interest, according to the maximization of resources and rationalization of expenditures. For this reason, transparency is essential in all activities carried out by public officials, for citizens to have the opportunity to understand clearly what is done by government managers.

With the organizational changes in the private and public sectors, changes such as the complexity and multiplicity of business, environmental, economic and social policies, it is necessary to use command tools to assist public officials in the management process with stipulation strategies for better decision making. Thus it is necessary to focus on the importance of having an effective and efficient public administration to act as a conductor for social progress that affects the entire society, cooperating in the development of the provision of public services to society. Effective and efficient pub-

¹ **Cleuber Vieira dos Santos da Silva**, Professor in the State University of Minas Gerais (UNIMONTES) E-mail: cleubervieria@hotmail.com

Geraldo Alemandro Leite Filho, Professor of Accounting in the State University of Minas Gerais (UNIMONTES), E-mail: geraldo.alemandro@unimontes.br

Sarah Dantas Rabelo Mota, Economist by the State University of Minas Gerais (UNIMONTES), E-mail: sarahdantasrabelo@gmail.com

Fabiana Siqueira Alves Martins, Student at the management course in the State University of Minas Gerais (UNIMONTES), Scholarship from FAPEMIG, E-mail: fabianasiqueira07@gmail.com

Fernanda Oliveira Alves, Student at the management course in the State University of Minas Gerais (UNIMONTES), Scholarship from FAPEMIG, E-mail: fernandaoliveiraalves@outlook.com

Janete Aparecida Ribeiro Alves, Student at the management course in the State University of Minas Gerais (UNIMONTES), Scholarship from FAPEMIG, E-mail: janosalves123@gmail.com

lic administration is essential in order to have a good plan to achieve the goals proposed by management.

According Viana et al. (2011), we need to show the quality of public administration, especially public spending where the limits laid down in the legislation cannot be overcome, highlighting public funds to guarantee the social rights envisaged by the Brazilian Constitution. So, in order to observe the behavior of municipalities in terms of cost control, investments and compliance with the social rights established in the Constitution, have been created indicators to measure the performance of the municipalities in relation to municipal management and economic and social development (Sousa et al., 2013).

Jannuzzi (2002, p. 55) defines an indicator as a measure generally quantitative, with substantive social meaning, used to operationalize an abstract social concept, which tells something about an aspect of social reality or about changes taking place in it. According to the author, it is important in public administration because subsidize the activities of public planning and formulation of social policies in addition to assessing the well-being and determinants of different social phenomena. For Kayano and Caldas (2002), indicators are important tools for monitoring, control, management, verification and measurement of efficiency and effectiveness in public administration for allowing compare situations between locations (territorial spaces) or between different periods of the same municipality.

Jannuzzi (2001) draws attention to the use of indicators for economic and social evaluation of public management. For the author, the knowledge of the meaning, the limits and potential of social indicators can be useful for several agents and institutions involved in the definition of social priorities and allocation of public budget resources. The author notes that the indicators can guide the analysis, formulation and implementation of social policies and contribute to the appointment of the magnitude of the needs to meet the different areas of intervention by the public administration.

Nahas et al. (2006) highlight that Brazil has advanced in the production of municipal indicators, which shows a concern of the state and municipal management in the use of indicators for management of urban and regional planning. The authors emphasize the existence of great variability of methodologies, which enables development of studies and systems for the cultural diversity that may reflect the existing living conditions in different regions.

According to Guimarães (2008), for the evaluation of management, composite indicators are important because it allow global comparisons of the municipality's situation and management performance. The availability of indicators for use in the diagnosis of empirical social reality, policy formulation, monitoring the living conditions of the population and analysis of social change, is therefore subject to the offer and the features of existing public statistics.

For Guimarães and Jannuzzi (2004), the advance of the decentralization process, the greater social pressure from successive economic crises and the consequent accumulation of local demands, come making the generation and regular dissemination of statistics, indicators and municipal rates become even more relevant in the planning

process, especially to support the implementation process, monitoring and evaluation of public policies.

According to Silva (1995), for municipalities to take on and meet the different social and economic demands, it is necessary to develop tools and governance indicators in order to evaluate the performance of this management and measure the levels of economic and social development. This has been done through the "Fiscal Accountability Act" (LRF) and the indicators of the Federation of Industries of Rio de Janeiro's State (*FIRJAN*), also known as *FIRJAN* Index of Fiscal Management (IFGF).

The "Fiscal Accountability Act" (LRF) establishes borders to expenditure on personnel and public deficit, based on the terms: transparency and fiscal responsibility, aiming a social control of these public accounts. It is expected, therefore, that the good managers be recognized by the public and the market, integrating higher credit. The IFGF, on the other hand, was created with the intention to develop the habit of administrative responsibility in order to improve fiscal management of municipalities and improve decisions about the allocation of public resources. It uses five indicators as variables to measure the quality of municipal public management: Own Resources; Personnel expenses; investments; Liquidity; Cost of Debt. The evaluation of them allows classify municipalities in management excellence, good management, and with difficulty or criticism.

The main purpose of this study was to analyze the resulting data of the indicators of quality of municipal fiscal management based on the (IFGF - *FIRJAN* Fiscal Management Index), through the evolution of rates of the municipalities of the northern region of Minas Gerais. As a secondary objective, this article has shown: a) the debate and verification of progress in the quality indicators of the municipal public administration looking to assess their impact over time, where some municipalities have developed and others have regressed in their results; b) determining the binding of variants through indicators that make up the IFGF; c) assess the data that make up the list of the quality of municipal fiscal management showing the progress of each city through the analysis of the results, which occurs through indicators or general indices identified by scores ranging from 0 to 1.

In this research data from the North of Minas Gerais and the Vale do Jequitinhonha were used because they are categorized as two of the poorest regions of the country, because there are in these locations a huge percentage of poor people of the state of Minas Gerais, with terrible economic and social indicators, high rates of illiteracy and infant mortality, low economic activity, high concentration of land and income, in addition to being dependent on government funding.

This paper is organized into six sections, including this introduction. In section two is the theoretical model that addresses the legal content and essence of the transparency of public fiscal management. Section three mentions the methodology used in the research, the mechanisms applied for data collection, the ratios used to review the degree of transparency of public fiscal management and evaluations used to investigate the results. Section four, in turn, seeks to highlight and defend the results achieved. The number five section shows the conclusions with the weightings of the ideas and results

observed and argued throughout the article. At the end of the work they are shown the references used during the preparation of the article.

Finally, in presenting its theoretical foundations, methodology, data and results, this article also want to look for partners with the Technology University of Lublin, in order to improve analysis of parameters of public management.

FISCAL ACCOUNTABILITY ACT

The current Brazilian context implies adaptation changes with new technologies that provide tools that help both managers in capturing of data and the union in their analysis, provided by states and municipalities. The context of democratization and decentralization of the Brazilian States generates an increase of power of the state and local governments. Thus, it is the responsibility of the Brazilian states, the generation and fundraising in addition to the decision on the allocation of public spending, according to Complementary Law No. 101 of May 4, 2000, known as Fiscal Accountability Act, according to PEREIRA, 2012.

According to Santos (2015, p. 02) the "Fiscal Accountability Act" is based on transparency and accountability. Transparency is seen as a social control mechanism and refers to standards of the bookkeeping and consolidation of public accounts. This mechanism generates the production of new reports by managers and the obligation to publish them in order that society has greater control over the management of public money. According to Santos (2015), there are other mechanisms of transparency of fiscal management: plans, budgets and laws of budgetary guidelines, accountability and its prior opinion, the summary of the budget execution report, the fiscal management report and its simplified versions. (SANTOS, 2015, p. 03).

The responsibility, however, is related to the role of manager to levy the maximum that is allowed by law and only spend up to the limit of its revenue, respecting the criteria set by law. Law No. 101/2000 stipulates in Article 11 that "are essential requirements of responsible fiscal management: the institution, forecasting and effective collection of all taxes of the constitutional powers of the federation entity." This law seeks to increase transparency in public administration, allowing market mechanisms and the political process serve as a control and punishment of government leaders who do not act according to what is proposed in the law. It is hoped, therefore, that the good administrators receive the recognition of the population and the market, including greater access to credit.

The "Fiscal Accountability Act" (LRF) sets limits for personnel expenses and public debt, and provides for the creation of goals for the control of income and expenses. This law also states that cannot have the creation of new continuing expenses (for more than two years) by the government, without the indication of their source of income or without reducing other existing expenses (PEREIRA, 2012, p. 258). According to Article 1 of the LRF, the responsibility for fiscal management presumes the action planned and transparent in order to prevent risks and correct spillovers that can affect the balance of public accounts through the achievement of goals, obeying limits, requirements for waiver of revenue generation and personnel expenses, debt, among others. There-

fore, Complementary Law No. 101/00 provides compliance for government revenues and expenditures in order to balance these two factors, allowing the financial health of the state allow for effective action in favor of social interests.

It is also observed the importance of LRF on the issue of transparency in fiscal management, allowing the interaction of society in monitoring public administration, which includes budgets, laws of budgetary guidelines and plans, which have their publications for the public administrator with a summary of the court of auditors and brief reports on budget implementation and fiscal management (PEREIRA, 2012 pg. 355).

MUNICIPAL PUBLIC MANAGEMENT

The 1988 constitution incorporated the Brazilian municipalities to the federal group, granting them autonomy in policy, legislative, and administrative, financial and organizational sector. In addition, it determined the competences, rights and obligations of municipalities and established the principles that lead the Public Administration: legality, morality, impersonality, publicity and efficiency. Due to this fact, emerged new and important responsibilities to the municipal manager, such as planning, coordination, control and evaluation of their prerogatives.

The municipal actions became the object of reflection since then, and it became clear that the mayors should conduct the allocation of resources in the annual budgets in order to reconcile with the goals and municipal resources, assisting in the management of government actions, by assigning monitoring responsibility of actions and results, giving, above all, transparency in the use of resources and goals achieved. However, over the years, the Brazilian municipalities faced with problems such as economic recession, inflation, insufficient resources and lack of efficient planning mechanisms. These factors impacted negatively the management and performance, both economic and social, of the municipalities. Another aggravating factor in this situation is the terrible management of resources, mainly characterized by the lack of social responsibility and commitment of some public officials. This occurred mainly due to the lack of strict standards of control in the Brazilian public management.

Anxious to improve the level of public management performance, particularly on issues covering ethics, morality and transparency, began in Brazil the debate about lack of regulation of public accounts and the development of tools for planning and control public spending in order to get a more efficient management (Matias, Ortolani & Campello, 2002). Thus, it was sanctioned in Brazil on May 4, 2000 the LRF - "Fiscal Accountability Act" (Complementary Law No. 101/2000), which seeks greater accountability and transparency in fiscal management of municipalities.

The LRF intends to increase control and accountability of municipal managers in relation to public accounts, aimed at raising the quality of resource allocation and optimize the costs of public administration and also stimulate the development, allocating public resources to investments that improve the quality of people's lives. The law imposes limits and targets to the managers of fiscal policy aimed at generating lower fiscal deficits and a low concentration of debt. According to Souza et al. (2013), in order to assess the municipalities with regard to the LRF and social rights determined in the

Constitution, were developed indicators that are used in measuring the performance of it in relation to municipal management. It stands out among the indicators the "FIRJAN Index of Fiscal Management" (IFGF) developed by FIRJAN, and is a tool of social control that aims to encourage the culture of management accountability through indicators that allow the improvement of management tax municipalities and improving decisions about the allocation of public resources.

The IFGF consists in five indicators that assess the fiscal management: Own Revenue, which calculates the submission of the municipalities regarding the transfer of assets and rights granted by the state and the Union; Personnel expenses, which indicates the amount of expenditures of municipalities with personal payment, with respect to all of the net current revenue; Investments which checks how much has been invested in relation to the net revenue stream; Liquidity, which clears the left cash in cash by municipalities checking if it is enough to enable it to meet its short-term obligations, assessing the liquidity of the city with the same size of net current revenues; and finally the Cost of Debt, which is equivalent to the disbursement with interest and amortization in connection to the set value of real net income.

The regulation, control and transparency of the actions of municipalities, especially when it involves the use of public resources, are key tools to ensure responsible and efficient public management, which contributes to the provision of quality services to the population. So the search for efficiency in public administration relates to the effective control of public spending and transparency in the application of resources, themes contained in the LRF, and is possible to see this efficiency through good performance in IFGF indicators, which shows if limits set out in LRF are being fulfilled or not by municipalities.

"FIRJAN INDEX OF FISCAL MANAGEMENT"

The Fiscal Management FIRJAN Index (IFGF) developed by FIRJAN and released in 2012, is a tool of social control that aims to encourage the culture of management accountability through indicators that allow the improvement of fiscal management of municipalities and improvement of the decisions about the allocation of public resources. The IFGF is organized based on official statistics from the fiscal results of the municipalities declared to National Treasury Department. It brings greater transparency to the municipal accounts as it promotes the understanding of the data and information that are provided by local governments, and also the way the taxes paid for the society are administered by them.

The IFGF also seeks to demonstrate the challenges of municipal management to allocate resources, considering the budget constraints that Brazilian municipal governments are facing. Regarding revenues, the problem is based on the dependence on intergovernmental transfers. With regard to spending, the challenge is the management of current expenditure because the budget austerity undermines the resources programmed for other purposes such as investments. Another problem is the liquidity, given that many municipal governments transfer expenditure for the following year without cash coverage as a form of debt.

Through this analysis were developed five indicators that make up the IFGF: Own Revenue, Staff Costs, Investments, Liquidity and Debt Cost. The first four represent 22.5% of the final result. The Cost of Debt ratio, however, is 10% of the total amount due, according to the FIRJAN, to the "low level of indebtedness of Brazilian municipalities."

Figure 1. Description of IFGF indexes.



Source: <http://publicacoes.firjan.org.br/ifgf/2015/index.html#9/z> (Accessed on December 15, 2015).

The interpretation of results by indicator or general index, is quite simple. The score ranges from 0 to 1, and the closer to 1, the better the fiscal management of the municipality. There were also developed four concepts for IFGF with reference values to facilitate analysis:

- • Concept A (Management Excellence): results of more than 0.8 points.
- • Concept B (Good Management): results between 0.6 and 0.8 points.
- • Concept C (Management in Trouble): results between 0.4 and 0.6 points.
- • Concept D (Critical Management): results below 0.4 points.

Another important feature is that this method allows both the relative comparison as an absolute comparison over the years. Thus, it is possible to identify if an improvement in the ranking is related to factors specific to a municipality or to the worsening of others.

CHARACTERISTICS OF THE NORTH OF MINAS GERAIS AND OF THE "VALE DO JEQUITINHONHA"

The North of Minas Gerais, marked in yellow in Figure 01, consists of 89 municipalities, which together have a total population of 1,610,587 inhabitants in an area of 128,602 km². The region of "Vale do Jequitinhonha and Mucuri", in blue and purple in Figure 01, is in the northeastern portion of the state, has an area of 85 square kilometers, about 1 million inhabitants and has 66 municipalities (IBGE 2010).

Figure 2. Map of Minas Gerais regions

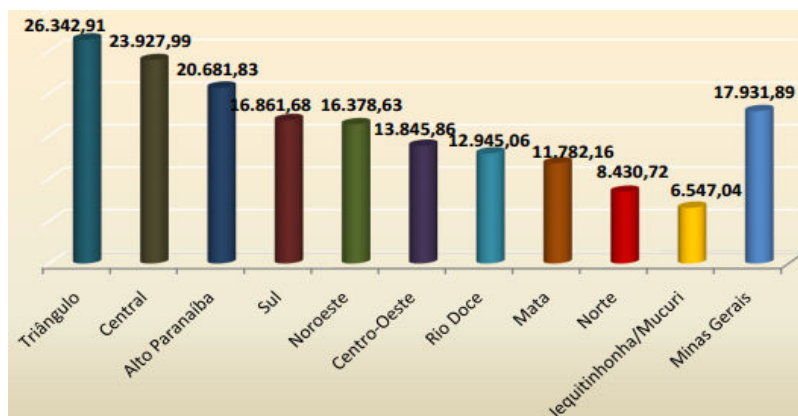


Source: IGA/Cetec 1994

In the northern region of Minas Gerais and "Vale do Jequitinhonha and Mucuri," droughts are recurring. Also, they have great social and economic problems such as poverty, high rates of infant mortality and illiteracy, malnutrition, low economic dynamism, dependence on government resources, high concentration of income and land. So they are classified as two of the poorest regions of the country. These are the less dynamic regions of Minas Gerais, even though they were objects of several investments to boost development. The work carried out by SUDENE and eucalyptus monocultures in the North and "Jequitinhonha / Mucuri" respectively activated partially the economy of these places. However, these investments did not improve the population's quality of life.

The North and Jequitinhonha regions have a large stake in the state territory, but this is not the case when one takes into account the share of contribution of these regions in the GDP of the state of Minas Gerais. According to IBGE (2008), this contribution was 4% and 1.9% respectively. And considering that in these regions are concentrated almost 20% of the state population, it appears that they present GDP per capita much lower than the other regions (Figure 1).

Chart 1. GDP per capita of the regions of Minas Gerais ,2010



Source: João Pinheiro Foundation.

And while large companies are installed in the North of Minas Gerais, the Integrated Development Institute of Minas Gerais (INDI) considers the small region's share of state GDP (about 4%) as a consequence of the end of the incentives offered by SUDENE, because of the distance from the main consumer markets and also by poor transport infrastructure in the region. The ten municipalities of Minas Gerais with the lowest GDP per capita in 2011 were characterized by the small share of the total state population and economic activity centered on services, especially public administration. Four belonged to the northern region six in the Jequitinhonha/Mucuri.

The ten municipalities of Minas Gerais with the lowest GDP per capita in 2011 were characterized by the small share of the total state population and economic activity centered on services, especially public administration. Four of them belonged to the North and six to Jequitinhonha / Mucuri.

Table 1.10 smaller municipalities in relation to GDP, per capita in 2011

Municipalities	GDP per capita 2011 (R\$)	Region
São João das Missões	4.115,94	Norte de Minas
Chapada do Norte	4.189,61	Jequitinhonha/Mucuri
Francisco Badaró	4.190,86	Jequitinhonha/Mucuri
Bonito de Minas	4.255,30	Norte de Minas
Ladainha	4.330,80	Jequitinhonha/Mucuri
Setubinha	4.428,34	Jequitinhonha/Mucuri
Jenipapo de Minas	4.457,65	Jequitinhonha/Mucuri
Mamonas	4.508,31	Norte de Minas
Monte Formoso	4.527,16	Jequitinhonha/Mucuri
Japonvar	4.615,91	Norte de Minas

Source: João Pinheiro Foundation

By analyzing the evolution of per capita income of Minas Gerais planning regions from 2000 to 2010, it is clear that it has some aspects, such as an increase in per capita income regions usually with a less dynamic economy, as in " Vale do Jequitinhonha / Mucuri "and the North. This increase is due to the high growth of income from classes D and E in particular, because of the increase of minimum wages, lower unemployment and also of the federal government programs of income transfer.

However, although the average per capita income has increased in ten regions of Minas Gerais, mainly in the North and Jequitinhonha/Mucuri region, regional inequalities persist. And these differences in relation to income, affect the population's quality of life in these regions and consequently in social and economic development of the state of Minas Gerais. We can see this difference in the IBGE (2010), shown in the table, where the North of Minas Gerais and Vale do Jequitinhonha/Mucuri presented, respectively, the lowest per capita incomes of Minas Gerais – R\$ 455.33 and R\$ 431.75.

Table 2. Household income of Minas Gerais regions, per capita in 2010

Region	GDP Per capita 2010
Jequitinhonha/Mucuri	R\$ 431,75
Norte	R\$ 455,33
Rio Doce	R\$ 599,69
Noroeste	R\$ 622,67
Mata	R\$ 710,11
Centro Oeste	R\$ 721,28
Sul	R\$ 727,66
Alta Paranaíba	R\$ 761,04
Triângulo	R\$ 908,04
Central	R\$ 961,82

Source: IBGE, Overview of Census Results 2010. Development: João Pinheiro Foundation.

Another fact that demonstrates this situation is that of the ten municipalities with the lowest per capita incomes of Minas Gerais, eight are members of the two poorest geographical regions of the state: Vale do Jequitinhonha/Mucuri and North (Table 2).

Table 3. 10 municipalities in Minas Gerais with smaller per capita GDP, 2000 – 2010

Municipalities	Region	GDP per capita 2010 (R\$)
São João das Missões	Norte	238,60
Pai Pedro	Norte	250,74
Santo Antônio do Retiro	Norte	258,69
Ninheira	Norte	259,00
Frei Lagonegro	Rio Doce	267,73
Bonito de Minas	Norte	270,83
Carai	Jequitinhonha/Mucuri	270,88

Setubinha	Jequitinhonha/Mucuri	276,38
Pedra Bonita	Mata	280,36
São João da Ponte	Norte	281,68

Source: IBGE, Overview of Census Results 2010. Development: João Pinheiro Foundation.

Another worrying situation in relation to these regions is that, according to 2010 data from the Institute of Applied Economic Research (IPEA), it is clear that the Municipal Human Development Index (IDHM) of them also showed unsatisfactory results.

Table 4 . Municipal Human Development Index of Minas Gerais regions, IDHM 2010

Region	IDHM 2010
Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba	0,706
Oeste de Minas	0,694
Sul e Sudoeste de Minas	0,694
Central Mineira	0,688
Noroeste de Minas	0,683
Campo das Vertentes	0,682
Metropolitana de Belo Horizonte	0,675
Zona da Mata	0,659
Vale do Rio Doce	0,636
Region	IDHM 2010
Norte de Minas	0,623
Jequitinhonha	0,616
Vale do Mucuri	0,601

Source: IBGE, Overview of Census Results 2010. Development: João Pinheiro Foundation.

As can be seen in the table, IDHM of the North of Minas Gerais and Jequitinhonha / Mucuri is between 0.600 and 0.699, which according to the figure is that these regions have an average human development consequence of many factors such as low income of the population.

Figure 3. IDH ratings



Source: <http://g1.globo.com/> - accessed in February 29, 2016

It is observed in the table that in the ranking of the ten municipalities of Minas Gerais with smaller IDHMs, 8 belong to the north and the region of Vale do Jequitin-

honha/Mucuri, with IDHM that do not reach 0.553, representing a low human development.

Table 5. The 10 lowest Human Development Index of Minas Gerais municipalities – 2010

Municipalities	Region	IDH 2010
São João das Missões	Norte de Minas	0,529
Araponga	Zona da Mata	0,536
Bonito de Minas	Norte de Minas	0,537
Catuji	Jequitinhonha/Mucuri	0,540
Ladainha	Jequitinhonha/Mucuri	0,541
Monte Formoso	Jequitinhonha/Mucuri	0,541
Setubinha	Jequitinhonha/Mucuri	0,542
Frei Lagonegro	Vale do Rio Doce	0,543
Fruta de Leite	Norte de Minas	0,544
Itaipé	Jequitinhonha/Mucuri	0,552

Source: Institute of Applied Economic Research (IPEA)

It can be seen, therefore, according to the presented figures, the northern region of Minas and "Vale do Jequitinhonha and Mucuri," despite the development work carried out by SUDENE, are still poor regions that have difficulty to develop and generate their own resources and are dependent on funds from the government to keep them.

METHODOLOGY

This research is characterized, on the approach to the problem of quantitative and about the objectives, as descriptive research. Documentary surveys were conducted with collection, analytical processing and interpretation of primary and secondary data, with recurrent basis to the legislation that deals with the issue of fiscal responsibility and public management.

The objective of the research is to analyze the situation of the fiscal management of the municipalities of the northern region of Minas Gerais and some middle region of the municipalities of the "Vale do Jequitinhonha" through IFGF indicators and compare the average score of these municipalities with the average of Minas Gerais and Brazil, to see if they are distant or not of the state and national standard.

The information used for the research were collected mainly in the FIRJAN database. It was used as a variable to measure the quality of municipal management the "FIRJAN Index of Fiscal Management" – IFGF that consists of five indicators: a) IFGF Own Revenue; b) IFGF Personnel Expenses; c) IFGF Investments; d) IFGF Liquidity and e) IFGF Cost of Debt.

The research universe was defined as 89 municipalities in the northern region of Minas Gerais and 5 municipalities in the "Vale do Jequitinhonha". Among the municipalities selected for the survey, five did not have the IFGF indicators calculated annually by FIRJAN by reference to the year 2013.

The assessment of indicators was made in accordance with the concepts and classification of IFGF presented in Table 1. Interpretation of the data collected depends on the score achieved by each municipality. It varies from 0 to 1, and the higher the score, the better the fiscal management of the municipality. After the determination of the results was drawn up a ranking of the best and worst tax administrations and was also made a fiscal management quality comparison using the average of the IFGF these municipalities, the state of Minas Gerais and Brazil.

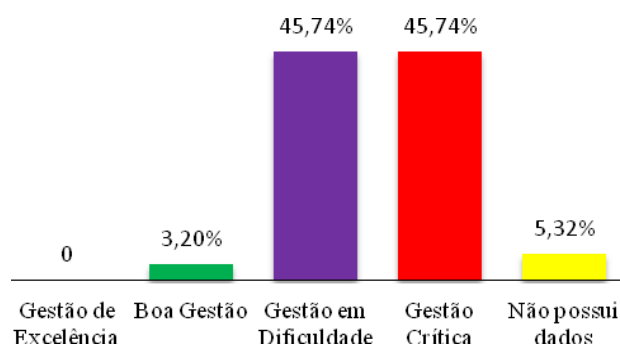
With respect to reliability, data from IFGF indicators were collected in an authentic way, without change, from FIRJAN database.

RESULTS

This research examined the tax situation of 94 municipalities through corresponding data to the year 2013, 89 municipalities in the northern region of Minas Gerais and 5 municipalities in the "Vale do Jequitinhonha", the data of these regions were used because they are considered two of the poorest regions of Brazil, because inhabit these places a large percentage of poor and overly poor in the state of Minas Gerais, with terrible economic and social indicators, high rates of illiteracy and infant mortality, low economic activity, high condensation of land and income, as well they are dependent on government funding.

By analyzing the data is presented in Figure 2 the tax classification of the municipalities surveyed: most of obtained concept C and D being tied at 43% or 46%, no municipality has achieved concept A. Only 3% were classified as good management with concept B. However 5% of the analyzed municipalities do not have data in IFGF, they are unrated on the concept, which are: Padre Carvalho, Pintópolis, Riacho dos Machados, São João da Lagoa and Serranópolis de Minas.

Chart 2. Classification of municipalities in the northern region of Minas Gerais by concept IFGF 2013.



Source: FIRJAN - Prepared by the authors.

By analyzing the data it was elaborated a ranking of the best and worst results. The city of Chapada Gaúcha was in 1st place, because scored the highest overall index,

followed by the municipalities of São João das Missões and Francisco Sá respectively in 2nd and 3rd place. Consequently they were classified with concept B. IFGF rates of Staff Costs and Liquidity stood out for good grades, reaching the maximum score in and Francisco Sá Brasília de Minas. This shows that these municipalities are complying with the LRF that determines that spending cannot exceed 60% of the Current Net Revenue. Regarding liquidity, municipalities demonstrated get cash to cover expenses deferred to the following year.

Table 6. Ranking of Top Five IFG results in the North of Minas Gerais in 2013.

Ranking 2013		Municipalities	IFGF	Own Revenue	Personnel Expenses	Investments	Liquidity	Cost of Debt
BR	MG							
531°	52°	Chapada Gaúcha	0,6338	0,1069	0,7583	0,6707	0,8785	0,9055
573°	60°	São João das Missões	0,6284	0,1263	0,6933	0,7895	0,7929	0,8790
780°	81°	Francisco Sá	0,6042	0,3100	0,4504	0,6236	1,0000	0,6776
951°	101°	Brasília de Minas	0,5859	0,3683	0,4897	0,3339	1,0000	0,9272
1078°	117°	Pai Pedro	0,5748	0,0429	0,5895	0,6250	0,8527	1,0000

Source: FIRJAN - Prepared by the authors.

In the ranking of the 5 lower results perceives a situation contrary, as we highlight the great expenditure on personnel and lack of liquidity. Municipalities that set integrally exceeded the limit for spending on certain personnel in the "Fiscal Accountability Act" (LRF) thus closing the year 2013 with more short-term bonds than cash resources due to that earned zero score in IFGF Personnel Expenses and IFGF Liquidity. Consequently, these cities were classified as D concept, as also check underinvestment and insufficient own income.

Table 7. Top Five Worst IFGF Results in the North of Minas Gerais in 2013.

Ranking 2013		Municipalities	IFGF	Own Revenue	Personnel expenses	Investments	Liquidity	Cost of Debt
BR	MG							
5204°	807°	Januária	0,1256	0,2253	0	0,0702	0	0,5905
5207°	808°	Joaquim Felício	0,1246	0,0757	0	0,1847	0	0,6606
5191°	806°	Engenheiro Navarro	0,1302	0,1060	0	0,0902	0	0,8607
5101°	800°	Glaucilândia	0,1597	0,0652	0	0,3367	0	0,6925
5127°	801°	Cônego Marinho	0,1500	0,0532	0	0,2589	0	0,7983

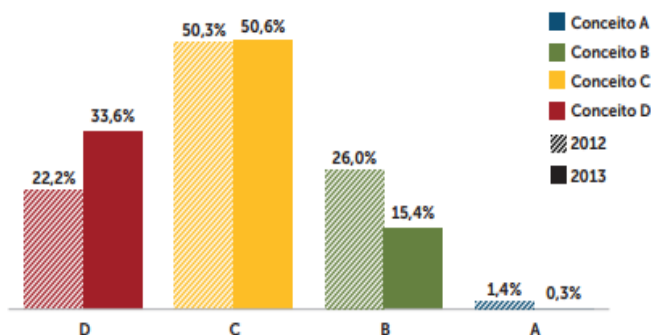
Source: FIRJAN - Prepared by the authors.

COMPARISON BETWEEN MEAN: BRAZIL, MINAS GERAIS AND NORTH OF MINAS GERAIS

According to the FIRJAN in 2013, IFGF of Brazil reached 0.4545 points, 10.5% lower than the previous measurement (0.5070); the tax situation of most municipalities has worsened in recent years. The results showed that the number of municipalities that have been well evaluated in IFGF with concepts A and B fell almost half, 15.7% of the

municipalities obtained grade A or B, as 84.2% had C or D concepts, management difficult or criticism.

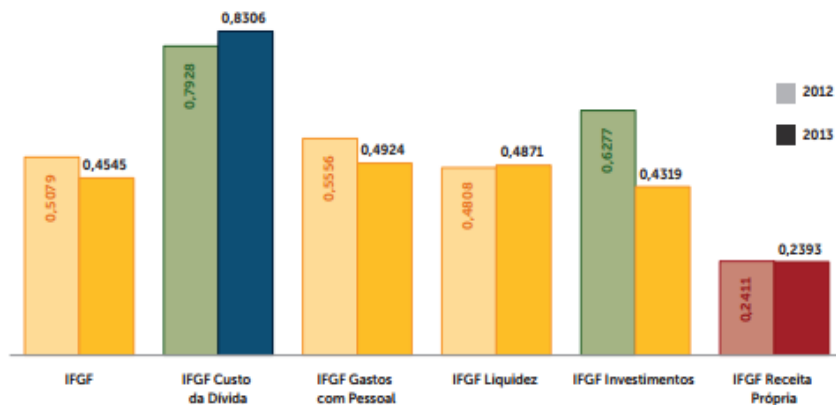
Chart 3. Percentage of municipalities according to the results of the IFG in 2013.



Source: RJAN.

The indicators that stood out were the IFGF Personnel Expenditure and IFGF Investments. These indicators fell by -11.4% and -31.2%, respectively, compared to the previous survey. The IFGF Own Revenue also fell by -0.8%, due to the fact that revenues decelerated more than the transfer of the states and the federal government.

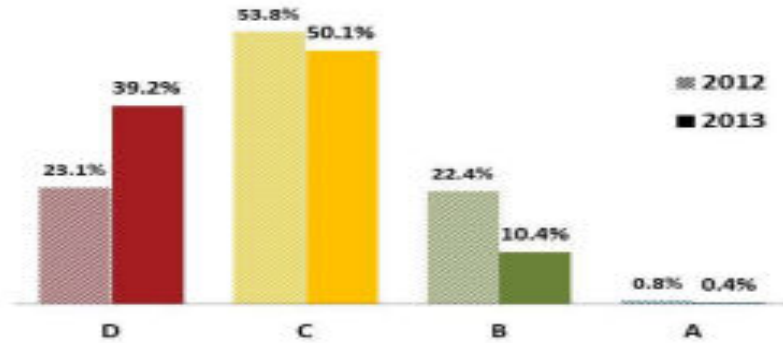
Chart 4. IFGF Brazil and its indicators (2012 and 2013)



Source: FIRJAN.

In the analysis of data for the year 2013 of all municipalities of Minas Gerais, as in most municipalities also realize is that they face difficult fiscal situation. Most (50.1%) achieved concept C, while 317 (39.2%) presented concept D, 84 municipalities (10.4% of the analyzed cities) were evaluated with good fiscal management and only three (0.4%) demonstrated excellence in IFGF (concepts B and A, respectively).

Graph 5. Distribution of Minas Gerais municipalities by IFGF concept (2013).

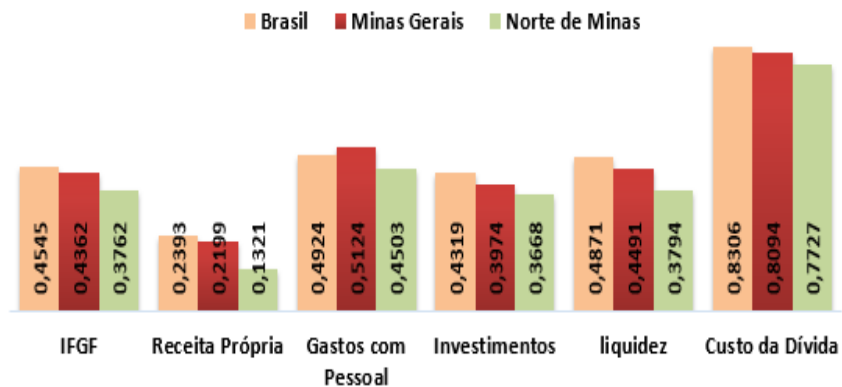


Source: FIRJAN

The average IFGF of state municipal governments was 0.4362 points below the national average, as stated earlier, was 0.4545 points, which puts the state at a disadvantage compared to most states. In the analysis of indicators we realize that municipalities had performance below the national average in four indicators IFGF Liquidity (0.4491), IFGF Own Revenue (0.2199), IFGF Investments (0.3974) and IFGF Cost of Debt (0.8094). Regarding the IFGF Liquidity, Minas Gerais had the highest number of zero notes (256) compared to other states. Therefore, it can be concluded that one in four municipalities ended the year 2013 with no cash to pay its obligations.

The worst fiscal management performance detected by FIRJAN in Minas Gerais are mostly in northern cities and "Vale do Jequitinhonha" basically in cities with 10,000 inhabitants or less - except for Januária, with about 70 thousand inhabitants. In the next chart is the diagnosis of the fiscal management indicators of the municipalities of the northern region of Minas Gerais.

Chart 6. Comparison of the averages of the northern region of Minas Gerais with Minas Gerais and Brazil.



Source: FIRJAN - Prepared by the authors.

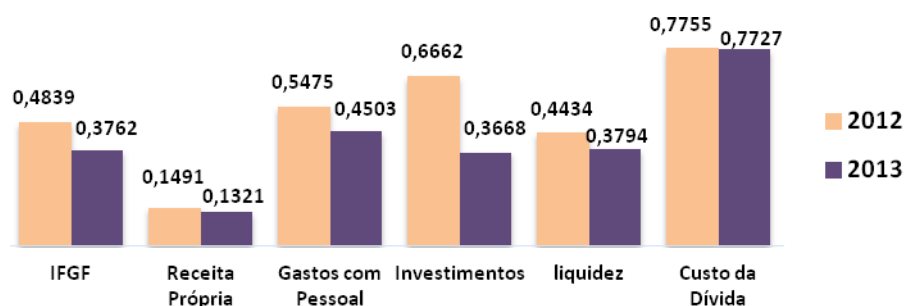
In the table above it was found that these municipalities had run below the average of Minas Gerais and Brazilian in all indicators. It stands out among the indices to Own Revenue, which has performance infer approximately 45% compared to Brazil and 40% from Minas Gerais and the liquidity, which is about 22% and 15% lower than that of Brazil and Minas Gerais, respectively. This happens mainly because the municipalities in the north of Minas Gerais are poor and do not have a good collection, so cannot have a sufficient cash balance to pay off the debts, despite government transfers.

Another index that draws attention is the personal expenses that did not get a very large variance in relation to the Brazilian average and Minas Gerais. However, in the ranking of five worst all took zero. This shows that these municipalities exceeded the limit for spending on personnel established by the LRF.

For the executive secretary of the Association of Municipalities of Minas Gerais SUDENE area, Professor Luiz Lôbo, this situation is related to an excess of personnel employed by the municipal governments of these municipalities, and also due to the administration by the municipality organs of the State and Union, as Emater, military police and post offices, which generates a very large spending on payroll, which worsens the situation because these municipalities need transfers, because the own revenue generation is very small.

As seen above, most of the cities of these regions do not have population enough to allow significant tax revenue, and there isn't, for example, the collection of property tax, technical difficulties. There are no data and information, and most homeowners are irregular. And with the slowdown in revenues and the increase in personnel expenses and lower investment public accounts deteriorated, the municipalities started to depend more on government transfers, which has left local governments increasingly dependent on economic and political developments.

Chart 7. Comparison of the averages from northern region of Minas Gerais in the years 2012 and 2013



Source: FIRJAN - Prepared by the authors.

Regarding the evolution of the data, the table above shows that the average of the municipalities of the north of Minas Gerais 2012 regressed to 2013 as well as the aver-

age of most municipalities, but the results of the municipalities in the north of Minas Gerais were worse. The IFGF Investments index achieved a significant drop of about 45%, which shows that these municipalities have invested less than 20% of its net current revenue in infrastructure. Another index that accompanied the Brazilian situation was the Spent Personnel which fell about 18%.

CONCLUSION

For municipalities to take on and meet the different social and economic demands there is a need to develop tools and governance indicators in order to evaluate the performance of this management and measure the levels of economic and social development. This article aims to analyze the data collected from the municipalities in the northern region of Minas Gerais for the year 2013, which made it possible to identify the quality indicators of municipal fiscal management from IFGF - "FIRJAN Index of Fiscal Management" and sort managements of the same as management excellence, good management, management with difficulty and critical management.

According to the data obtained in the research, most of the municipalities surveyed is in a difficult situation regarding the fiscal position, thus getting a large percentage with the C and D concepts that represent management with difficulty and any municipality to sorting through concept of management excellence. These poor results are consequences of high expense with personnel and lack of liquidity of these municipalities which ended the year 2013 with the highest number of obligations in the short term than funds in cash, and also of dependence of the cities from government transfers, which prevents managers to make more investments.

Comparing the Brazilian average with the average of the state of Minas Gerais and the northern region of Minas Gerais, it is noticed that there was a drop in scores relative to the previous measurement. Therefore, it is noted that the fiscal situation of most municipalities has worsened in recent years, and the average of the north of Minas Gerais is not so far from the rest of the country.

Given the above, it is clear that the municipalities in the north of Minas Gerais, facing economic and social difficulties, cannot get good results in public management indicators, and this situation is extended for many years. In addition, it was noted that the development of municipalities is much lower than the rest of the municipalities in the state. Therefore, it was found that the quality of fiscal management in these municipalities is quite unsatisfactory, and are consequences both of mismanagement but also few opportunities for storage.

For municipalities to succeed better rankings in IFGF concept requires that each municipality meets the LRF, not going beyond the limits. It is also imperative that these municipalities are able to collect more taxes, by means that can increase the flow of money and thus help to raise revenues, thus becoming less dependent on government resources. Also it is necessary to improve the management of these municipalities so that they are able to perform the necessary actions to improve the presented indexes.

Finally, it is important to note that the partnership between the State University of Motes Claros and the University of Lublin will help immensely in the improvement of

public management performance of technologies analysis, to develop new strategies for evaluation, and for the improvement of public management indicators in Brazil.

REFERENCES

- pt.wikipedia.org/wiki/%C3%8Dndice_FIRJAN_de_Gest%C3%A3o_Fiscal
- Sistema Firjan, <http://www.firjan.com.br>
- mail.google.com/mail/u/0/#sent/150ae7f9cac219b5?projector=1
- dario.comercio.com.br/noticia.php?tit=gestao_fiscal_dos_municipios_mineiros_fica_abaixo_da_media&id=155461
- www.google.com.br/search?q=mesorregi%C3%A3o++minas+gerais&espv=2&biw=1366&bih=599&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiypnol__JahWEiJAKHeGrALQQ_AUIBigB#imgdii=kM8FC372dkqceM%3A%3BkM8FC372dkqceM%3A%3BpvdNhFmwGtCpEM%3A&imgcr=kM8FC372dkqceM%3Awww.webartigos.com/artigos/o-principio-da-eficiencia-na-gestaopublica/14519/
- www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/55602/a-importancia-da-eficiencia-e-eficacia-na-gestao-publica
- web.cedeplar.ufmg.br/cedeplar/seminarios/ecn/ecnmineira/2012/arquivos/A%20RELA%C3%87%C3%83O%20ENTRE%20POBREZA%20E%20DESIGUALDADE.pdf
- FILHO, Geraldo Alemandro Leite, & FIALHO, Tânia Marta Maia. Relação entre indicadores de gestão pública e de desenvolvimento dos municípios brasileiros. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, São Paulo, v. 20, n. 67, Jul./Dez. 2015.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2010. Disponibilidade e acesso: www.ibge.gov.br
- INSTITUTO DE GEOTECNOLOGIA E TECNOLOGIA, www.iga.br
- Matias, A. B., Ortolani, F. & Campello, C. A. G. B. (2002). A relação (in)existente entre a responsabilidade fiscal e responsabilidade social nos municípios paulistas. *Anais do Assembly of the Latin American Council of College of Business Administration – CLADEA*, Porto Alegre, Brasil, 37.
- PALES, Raíssa Cota. Desenvolvimento regional e desigualdades sociais entre as macrorregiões de planejamento de Minas Gerais [manuscrito] / Raíssa Cota Pales. – Unimontes Montes Claros, 2014.
- PEREIRA, José Matias. *Manual da Gestão Pública Contemporânea*. Editora Atlas, 4ª Ed. 2012.
- SANTOS, Luiz Carlos dos. *LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL: transparência e responsabilidade*. UFBA, 2003. Acessado em , bvc.cgu.gov.br
- SOUZA, P. F. B de, Lima, A. O., NASCIMENTO, C. P. S. do. Peter, M. G. A., MACHADO, V. V. M., & GOMES, A de O. (2013). Desenvolvimento municipal e cumprimento da lei de responsabilidade fiscal: uma análise dos municípios brasileiros utilizando dados em painel. *Revista evidenciação contábil & finanças*, 1, (1), 58-70.

Summary

The aim of this research was to investigate the quality of fiscal management of the municipalities of the northern region of Minas Gerais in 2013, through the analysis of IFGF indicators, and thus check if the average score of it are distant or not of the state standard and national, and also determine the status of management in the process. Data analysis revealed that most of the municipalities surveyed are in a difficult situation regarding the fiscal position, where a large percentage has a management with

difficulty and/or criticism. It was also noted that this situation is not much different from other municipalities. Finally this article, to present their theoretical foundations, methodology, data and outputs also seek partners from the Technology University of Lublin, in order to improve parameters of public management analyzes.

Keywords: Municipal Public Management, Municipalities of the Northern region of Minas Gerais, Fiscal Accountability Act, IFGF.

Sara Gonçalves Antunes de Souza¹
Sarah Dantas Rabelo Mota²

Knowledge produced by unimontes research groups

(2007-2010)

1. IMPORTANCE OF INSTITUTIONS TO PROMOTE DEVELOPMENT AND KNOWLEDGE.

For Evolutionary Theory, institutions are shrouded in a dynamic process of growth and technological change, that is, there is a strong interrelationship between development, growth, technological innovation and institutional apparatus, showing that these concepts cannot be understood in isolation. In this dynamic process, innovation is a crucial role in driving change and affects the trajectory or paradigm. The movement of the border takes place through the paradigm succession. Dosi (1982) believes that technological paradigm is a standard to technical problems solutions, selected from principles derived from scientific knowledge and production practices. Over time, they follow one another, depending on the solutions presented. The path, on the other way, is the concrete way in which the paradigm exists, a possible direction between several possible which is followed by technology. This is the trade-offs shift between technical and economic dimensions. Therefore, a paradigm can count on various trajectories.

Thus, those who have mastered technology, according to the neo-Schumpeterian, are better able to develop improvements and remain as a differential producer. This occurs not only within companies, but also for the countries. After all, with the movement of the technological frontier, a new paradigm appears. With it also appear to the peripheral countries, the so-called "windows of opportunity" (as presented by Perez and Soete, 1988). In this view, development is seen as a process of accumulation of social and technological capabilities that depends on the use of successive and different windows of opportunity.

However, the existence of such 'opportunity' isn't use of guarantee by the least developed countries. In allusion made by List (1841), countries that can develop "kick" the stairs that went up out, so others cannot do the same way. Based on this idea, Chang (2004) concluded that these developed countries of today 'kick the stairs' to propose to the peripheral countries practices and policies they used to 'go up', that is to reach the technological frontier.

¹ Professor of Economics in the State University of Minas Gerais (UNIMONTES). E-mail: saraunimontes@gmail.com

² Economist by the State University of Minas Gerais (UNIMONTES). E-mail: sarahdantasrabelo@gmail.com

The process of "achieving the technological frontier" or catching up, can be understood as one in which the countries less developed technologically, can reach levels previously dominated by technologically advanced countries. Albuquerque (2009) considers that the process of catching up has two fundamental dimensions: the international (the dynamics of technological progress of the central countries generate innovations and changes the paradigms, and, on the other hand, such a move opens up possibilities for the peripheral countries); and internal (to take advantage of opportunities, countries that are technologically backward should develop their absorption capacity).

According to Abramovitz (1989), models of catching-up consider that the least developed countries have a growth potential higher than the countries that are already technologically developed. This happens because the technologically backward countries have the ability to imitate existing technologies; after all for those who are on the border, only innovations matter. However, for this to occur, it is necessary a set of social features, called "Social Capability", able to provide the most backward countries the possibility to imitate the already created technologies. In addition to developing their "social skills", countries should also worry about the "absorption capacity" as quoted. For this purpose, two points appear as critical. The first is regarding to resources for R & D; and second, the resources for education, because to develop the absorption capacity it takes a certain level of scientific infrastructure.

Analyzing cases of successful catching up, Mazzoleni and Nelson (2007) identified three aspects present in these processes: flow of people (leaving the technologically backward countries to acquire technology expertise in developed countries); government support for emerging industry; and property rights. In addition, Póvoa (2008) adds to this analysis other elements such as: promotion of education, training and applied research by the government; innovations in the organizational context; and investment in the most dynamic and progressive existing industries. The author draws attention to the fact that all these elements are connected and it would be complex to state which one is the most relevant in each process of catching up.

Faced with of what was discussed among the relevant institutions, the universities, they present themselves as fundamental in this process. It contributes to disseminate knowledge, whether through research or hand training of skilled labor. Such knowledge is essential, especially in localities, regions and countries that are not considered developed, unable to welfare. Thus, the role of universities is even more relevant in these poor environments socioeconomic development.

1.1. The role of Universities

Universities have emerged to disseminate ideas, break the limits to knowledge, responding to hunger for intellectual freedom. The fact that universities act in different sectors emphasizes its relevance to the development of economies and society as a whole.

Based on data on OECD countries, Mowery and Sampat (2005) observed that universities vary how combine search functions and education among the countries studied. However, it was concluded that after the 1970s, external and internal factors to

universities, came to the industry in these countries: there was both an incentive from the government to approach the university industry (through the creation of the 'science parks'; business incubation, seed capital funds, creation of 'institutions bridge', to mediate the university-business relationship, as well as the creation of laws, such as the Bayh-Dole Act of 1980) to accelerate the process of technology transfer due the challenges of a knowledge-based economy; as to change by the universities themselves, who adopted a more aggressive and 'corporate' approach (focused on patenting, for example) to expand their budgets, which had been reduced from this decade.

In the late 1980s, Jaffe (1989) interested in knowing, as the article title indicates, about the "actual effects of academic research." He analyzed patents and the relationship of the expenses involved in academic research and industry. Based on the data of US patents, analyzing eight years (1972-77, 1979 and 1981), Jaffe identified in areas such as medicine, medical technology, electronics and nuclear technology, a significant effect of university research on patents for companies. It also suggests that academic research also seems to have an indirect effect on local innovation. To the author spillovers effects of knowledge (knowledge spillovers) indicate that academic research leads to the location of R&D spending industry.

It is known that the savings do not live with the same challenges and problems. Studies on the dichotomy "center versus edge" as Arocena and Sutz (2005); Albuquerque (1997, 2001 and 2009), has pointed out that the gap of inequality between these realities is magnified by differences in access to knowledge, its generation and control. Consider that contemporary inequality (between regions/countries) has its roots in this new role of knowledge and learning conditions. For these, then, the 'learning' is a new feature, or divider, of the distinct realities: development-underdevelopment and there is a tendency to enlarge this gap, which does not mean that it cannot be overcome. "... Knowledge, learning and innovation are factors that develop with increasing returns to scale. It is not surprising that there is an intrinsic tendency towards increasing inequality" Arocena and Sutz (2005, p.49).

Thus, universities have enhanced its role in this perspective. The following are data on UNIMONTES and its operations in the North of the State of Minas Gerais, Brazil.

1.1.2 UNIMONTES and its performance

The State University of Montes Claros - UNIMONTES has been operating for over 50 years with teaching, research and extension. It is a public institution whose headquarters campus is located in the municipality of Montes Claros (MG), and other 12 campuses located in Almenara, Bocaiúva, Brasília de Minas, Espinosa, Janaúba, Januária, Joáima, Paracatu, Pirapora, Salinas, São Francisco and Unaí. UNIMONTES develops teaching, research, extension and innovation in the North and Northwest of the State of Minas Gerais, and in the valleys of the Jequitinhonha and Mucuri, localities historically known for their low levels of socioeconomic development, which increases the relevance of the university's activities in this scope.

Thus, UNIMONTES has contributed to the generation of knowledge and training of human resources reaching more than 336 municipalities and covering a population

that exceeds 2.5 million inhabitants, through its classroom courses and distance learning courses. The institution offers regular courses in undergraduate and graduate "broad sense" and "strict sense", being 32 regular undergraduate courses, 2 technologists' courses and 15 courses graduate strict sense. In the first half of 2015 it was registered almost 10 000 (9,392) students in the institution, among the participants of undergraduate and graduate. Specifically, in relation to graduate, the UNIMONTES has evolved reaching the amount of 15 courses, of these, 3 are doctorates.

Table 1 Graduate programs in UNIMONTES and number of students (2015)

PROGRAMS	NUMBER OR CURRENT STUDENTS
Masters degree in Health Sciences	33
Doctorate in Health Sciences	62
Masters degree in Social Development	59
Doctorate in Social Development	06
Masters degree in Vegetable Production in Semi-Arid	33
Doctorate in Plant Production in Semi-Arid	17
Masters degree in Biological Sciences	51
Masters degree in Geography	15
Masters degree in History	45
Masters degree in Literature - Literary Studies	48
Masters degree in Animal Science	44
Professional Masters in Biotechnology	40
Professional Masters in Primary Care Health	28
Professional Masters in Letters	46
Professional Masters in Computational and Systems Modeling	24
TOTAL	551

Source: Dean of Graduate Studies (UNIMONTES)

In this sense, the qualification of UNIMONTES teachers, from the late 1990s in UNIMONTES through Master's programs and institutional PhD, as well as other initiatives, was instrumental in the progress of the institution, consolidating knowledge, including contributing to the university boom occurred in recent years, as shown AN-TUNES-SOUZA, SOUZA, SIZILIO (2010). Thus, it is considered to have been one of the factors that contributed to the emergence of these graduate programs at the institution.

In fact, there was an increase of the participation of more doctors and teachers in the context of teaching, as can be glimpsed in Table 2. In 2006, there were 90 doctors on the total of 1271 teachers (7%), while in 2015 reached almost four times the number of doctors, reaching 346, and this year the total staff of 1,535 teachers (23%). This advance was critical to the growth of research and other activities of UNIMONTES.

TABLE 2 Professors (staff) – UNIMONTES (2006 – Julho/2015)

PROFESSORS	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Professors with doctorate degree	90	122	124	136	140	167	195	226	286	346
Professors with masters degree	339	349	386	384	419	460	494	462	517	564
Professors with postgraduate studies	675	695	739	771	732	688	656	607	642	593
Professors Graduated	167	147	71	32	144	69	46	42	27	32
TOTAL	1271	1313	1320	1323	1435	1384	1391	1337	1472	1535

Source: Management of Human Resources (UNIMONTES)

Local development constitutes an internal process, therefore, endogenous, noticeable in small units of territory, able to promote economic dynamism and improve the population's quality of life. Within the contemporary conditions of globalization and intense transformation process, local development also represents some form of economic integration with the regional and national context, which generates and redefines opportunities and threats demanding competitiveness and specialization (Buarque, 1999).

UNIMONTES develops scientific research activities in several areas, especially important for providing subsidies for regional development. Given the above, it is clear its great importance for socio-economic and cultural development of the region. In this perspective, the study of what is being produced by UNIMONTES knowledge of research groups is a way to mirror this performance and identify what has been their path, as will be explained below.

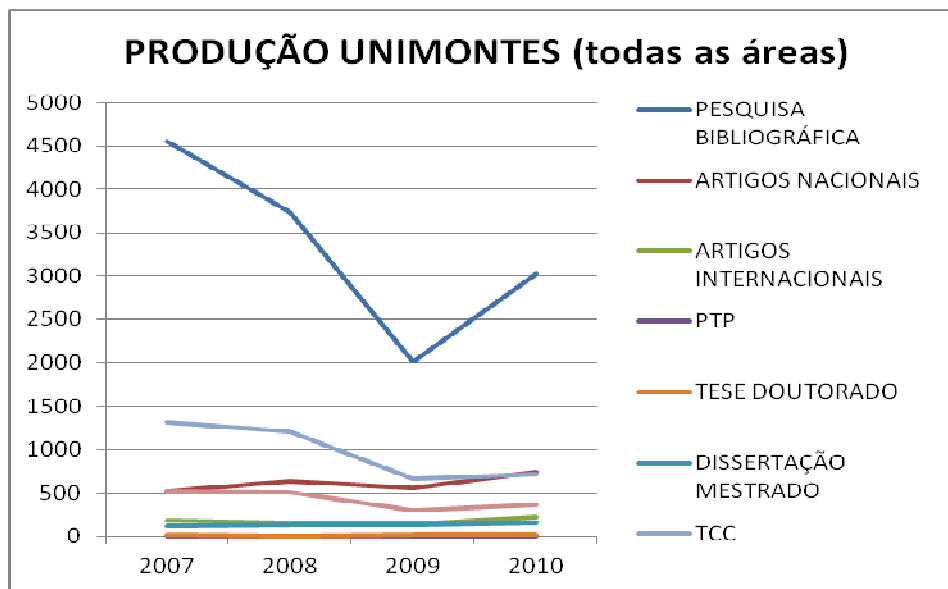
DATA ANALYSIS OF UNIMONTES RESEARCH GROUPS

This section presents the information regarding the UNIMONTES research groups, based on data obtained from the Lattes Platform, more specifically, from the Directory of the CNPq Research Groups (DPG-CNPq), to highlight the production of knowledge of researchers in this university. The survey was conducted in the CNPq site itself, through online consultations from CENSUS 2010.

It was identified in the 2010 Census, 35 research groups working on UNIMONTES. These groups are distributed as follows: Agricultural Sciences has 6 groups, Biological Sciences 2, Health Sciences with 11, Social Sciences 2, Humanities with 12, and Linguistics, Letters and Arts 2 groups. By analyzing separately for large areas, it is clear that there are no groups in all areas, such as the case of 'Engineering'. This brought strangeness because the university has courses in the area. However, these are newer courses compared to other courses. Still, it serves as a warning for the need to encourage the emergence of these initiatives.

As can be seen in Chart 1, by adding all the 'bibliographic production' of the UNIMONTES research groups, it is clear that there was a period of decline, which started from a level of 4,549 production, in 2007, 2,014 in 2009. However, one can observe an improvement in the last year of the analyzed series. It points out that the bibliographic production of the university increased to 3,019.

CHART 1

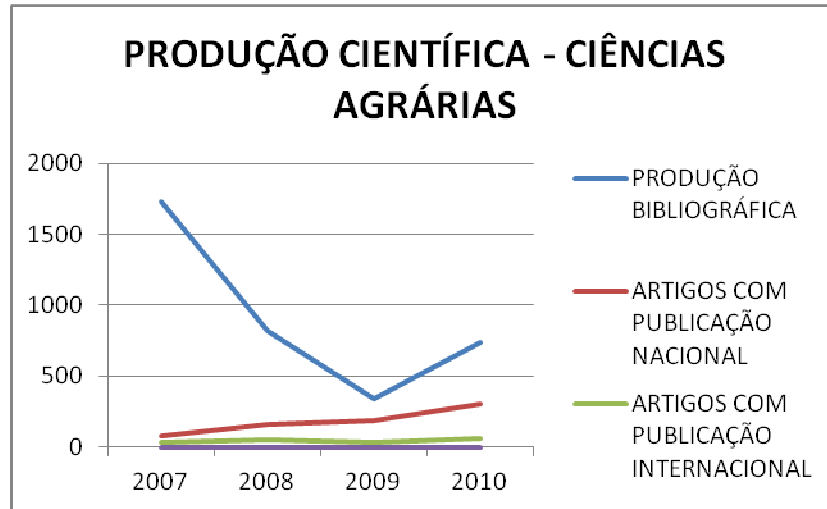


Source: Prepared from CNPq data.

Other data show that there has been an increase in scientific production as a whole or that production remained as in relation to the thesis. Starting an analysis by the great areas of knowledge, you can identify more clearly the contribution of each of them.

Based on Figure 2, it is observed that in 2007, the number of 'articles published' in the area of Agricultural Sciences was approximately 1700. Within two years this number was significantly fall, and the number of publications decreased by half in 2008 - about 800 publications - and in 2009, fell back to less than half of what had been published in the previous year - an average of 300 publications. In 2010, however, the number of publications in the area started to grow again, reaching 736 bibliographic researches. In relation to "articles published nationally," during the years analyzed, increased from 79 in 2007 to 307 in 2010. The number of "articles published internationally" increased during the period but reduced its share in the total amount. In 2007, the international publication of articles represented 31% of the articles published in the area, 23% in 2008, 14% in 2009 and 1.6% in 2010. There are no records or products with patents at the University for this area of knowledge.

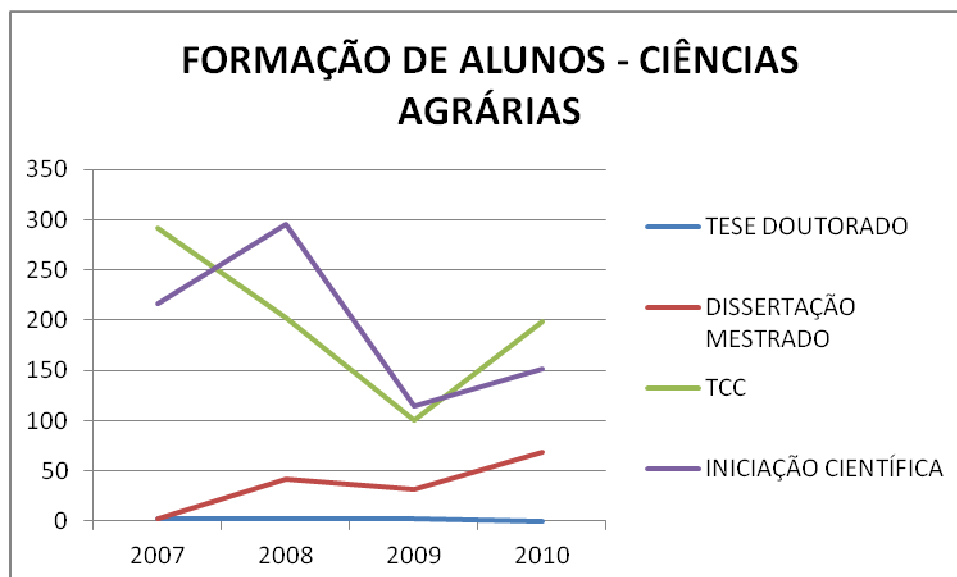
CHART 2



Source: Prepared from CNPq data.

Regarding the support in the training of university academics, the data for Agricultural Sciences show that in 2007, 2008 and 2009, only two doctoral theses were supervised by researchers of the research groups of the area in question. In 2010, there was no doctoral orientation. The number of master's dissertations supervised by group members increased during the years analyzed - two essays in 2007, 42 in 2008 and 68 in 2010, decreasing only in 2009, which closed with 31 orientations. The number of monograph orientations was, respectively, 292, 208, 101 and 198, with a decline in the first three years and an increase in the last year. The number of scientific projects in 2007 was 216; increased to 295 in 2008 and decreased in 2007 to 115. In 2010 there was an improvement in undergraduate numbers in the area, and the number of projects reached 151. The data analyzed are best exemplified in Chart 3.

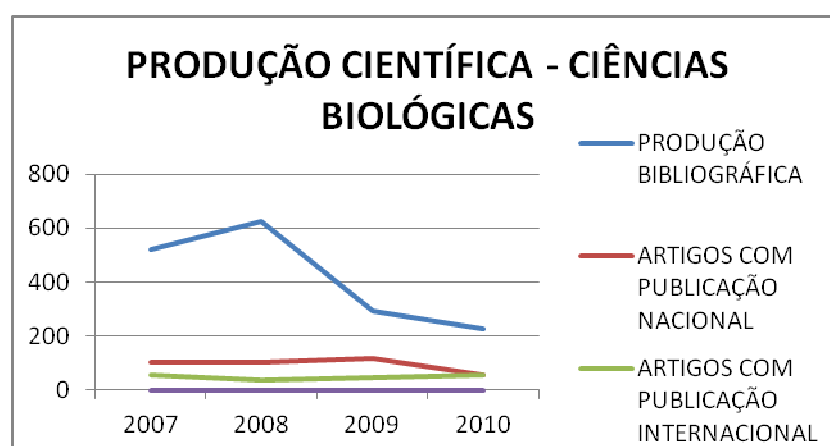
CHART 3



Source: Prepared from CNPq data.

Chart 4 shows, clearly, the decrease in bibliographic production in the area of Biological Sciences of the University in 2009 and 2010. In 2007 and 2008, the number of bibliographic publications was 522 and 623, respectively; decreased to 291 and 228 within two years. The number of articles published in national and international journals, was 159 in 2007, 138 in 2008, 164 in 2009 and 110 in 2010. The number of articles published abroad represented in the period, 35.2% of the total publications in 2007; 25.36% in 2008; 27.44% in 2009; reaching 50% of the total in 2010. There are no records or products with patents at the University for this area of knowledge.

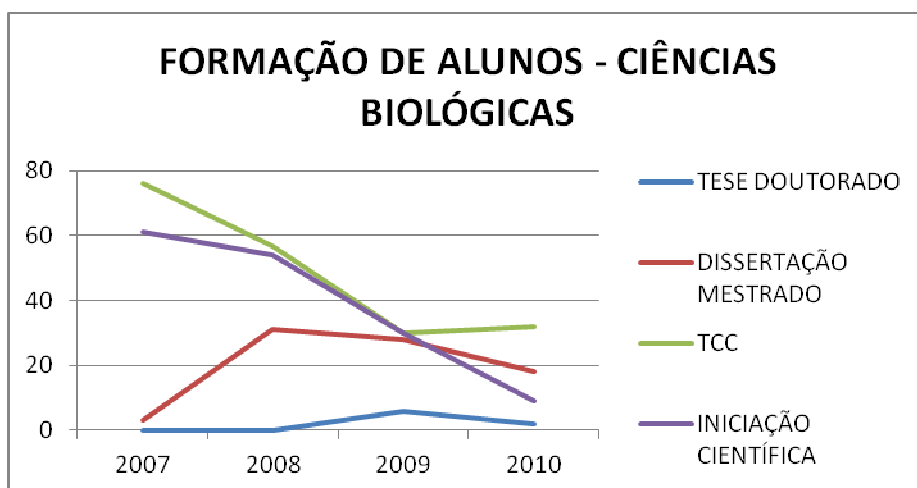
CHART 4



Source: Prepared from CNPq data.

The researchers of the research groups in this area of knowledge oriented eight PhD students in four years (six in 2009 and two in 2010), according to Census data. The number of master's orientation oscillated during the four years of research. In 2007, there were only three master's orientations, increasing to 31 in 2008 and decreasing again in the following years; 28 in 2009 and 18 in 2010. The number of orientations in monographs declined in all years; decreasing 76 orientations in 2007 to 32 in 2010. The scientific projects also followed the same path and also reduced, falling from 61 projects in 2007 to 9 projects in 2010. Chart 5 shows the analyzed data and the decline in the support of researchers of the groups of Biological Sciences UNIMONTES for academic training in the last four years.

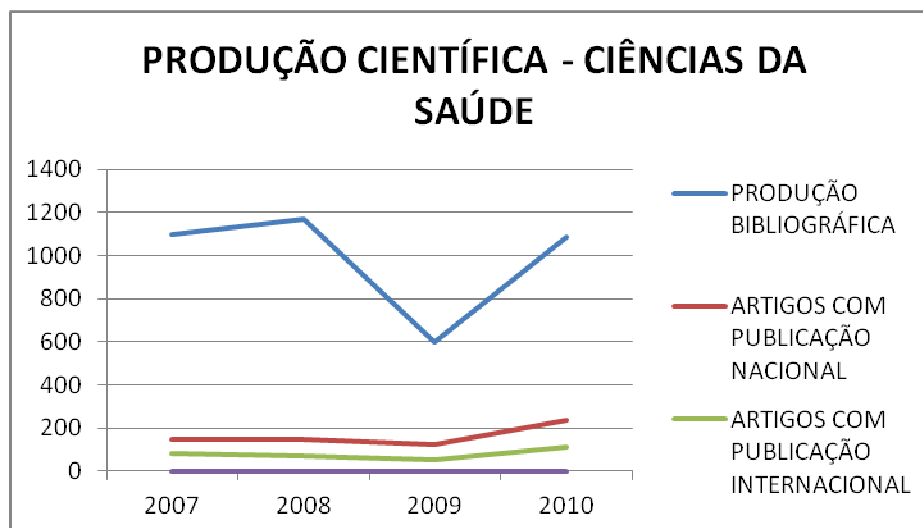
CHART 5



Source: Prepared from CNPq data.

The Health Sciences area is the one with the largest number of bibliographic production in UNIMONTES. The numbers remained stable, with the exception of 2009, in which production of the groups was reduced by almost half - 1097 in 2007, 1170 in 2008, 597 in 2009 and 1,085 in 2010. In relation to the publication of articles in national magazines, it increased in 2010, almost doubling the number of publications over the previous year, from 123 to 238 published articles. The publication of articles in international journals went through the same process; reduction in 2008 and 2009 and increased in 2010. There are no records or products with patents at the University for this area of knowledge, as shown in Chart 6.

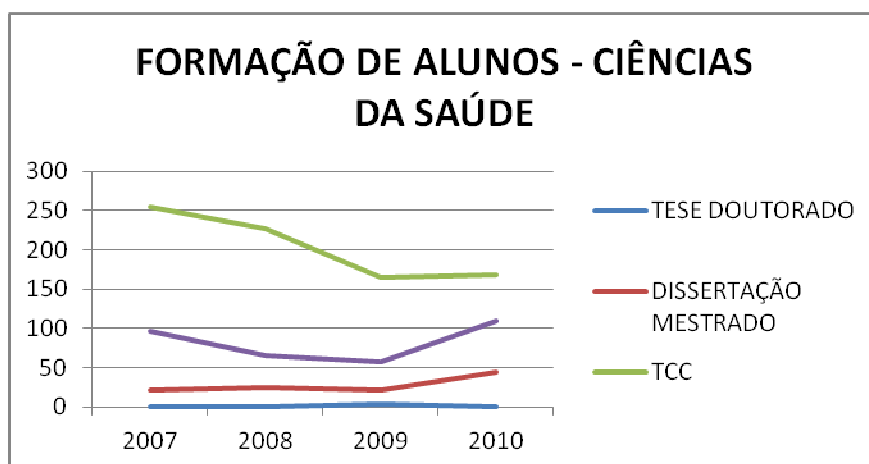
CHART 6



Source: Prepared from CNPq data.

Over the past four years, researchers from groups of Health Sciences oriented four doctoral theses (all in 2009), 113 masters' dissertations (22 in 2007; 25 in 2008; 21 in 2009 and 45 in 2010) and 815 monographs. In the case of monographs, the number of orientations decreased from 254 to 169 in 2010. With regard to scientific research, it has decreased in the early years: 96 projects in 2007; 66 in 2008; and 58 in 2009. In 2010, however, the number of scientific projects has almost doubled, ending the year with 110 projects in the area. These data are shown in Chart 7.

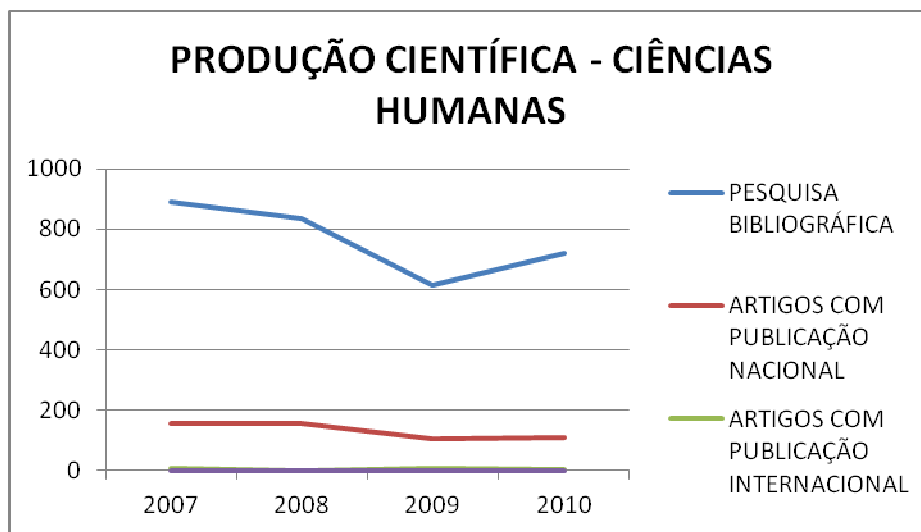
CHART 7



Source: Prepared from CNPq data.

Chart 8 shows that the bibliographical production in the area of Human Sciences reduced in the first three years and returned to growth in 2010, with 889 publications in 2007; 837 in 2008, 616 in 2009 and 720 in 2010. Of the total number of articles published in the area, there is large difference between the number of national and international publications. The number of publications in the four years surveyed in the census is 530, while international publications were only 17, representing approximately 3% of the articles published in this area of knowledge. There are no products with records or patents at the University for this area of knowledge.

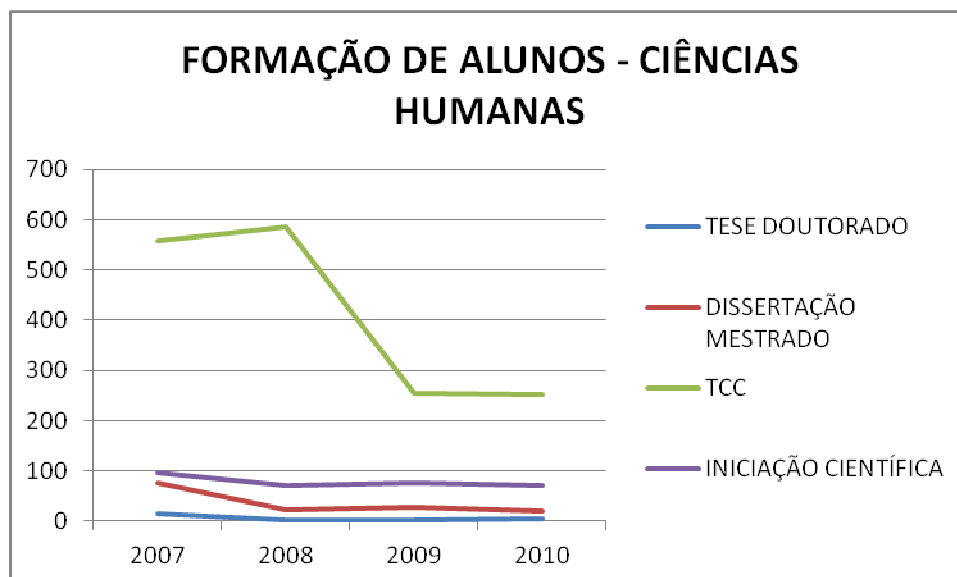
CHART 8



Source: Prepared from CNPq data.

Researchers of the Humanities group oriented, between 2007 and 2010, 24 doctoral theses (more orientations by area of knowledge); 145 masters dissertations (number decreased from 76 orientations in 2007 to only 20 in 2010) and 1650 monographs (also has the highest number per area of knowledge, though in 2009 and 2010 have reduced this collaboration in academic education to less than half - 558 in 2007; 585 in 2008; 255 in 2009 and 252 in 2010). The number of scientific projects also declined between 2007 and 2010; 97 to 70 projects. The data can be confirmed in Chart 9.

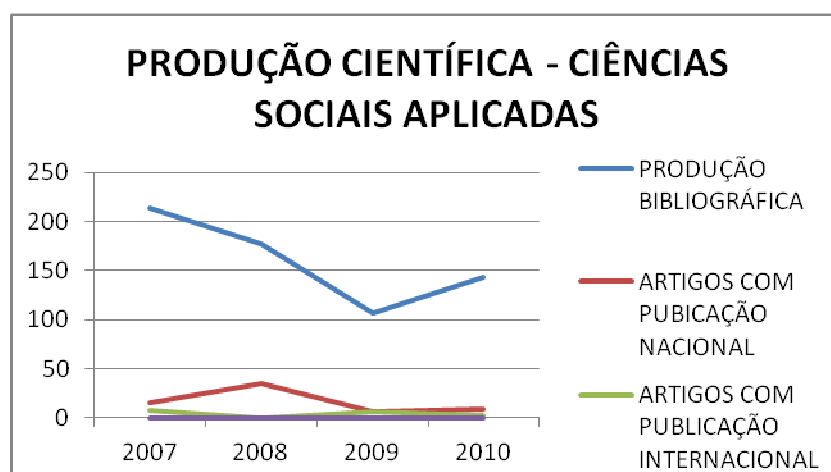
CHART 9



Source: Prepared from CNPq data.

In the area of Social Sciences we can clearly observe the reduction of bibliographic production in this area of knowledge. The production which was 214 in 2007, declined to 177 in 2008 and 107 in 2009, showing better numbers only in 2010, where production reached 144. All articles published by groups in this area of knowledge were in national magazines and such publications decreased over the four years analyzed, 15 in 2007 and 35 in 2008 to 6 in 2009 and 9 in 2010. There are no records or products with patents at the University for this area of knowledge, as shown in Chart 10.

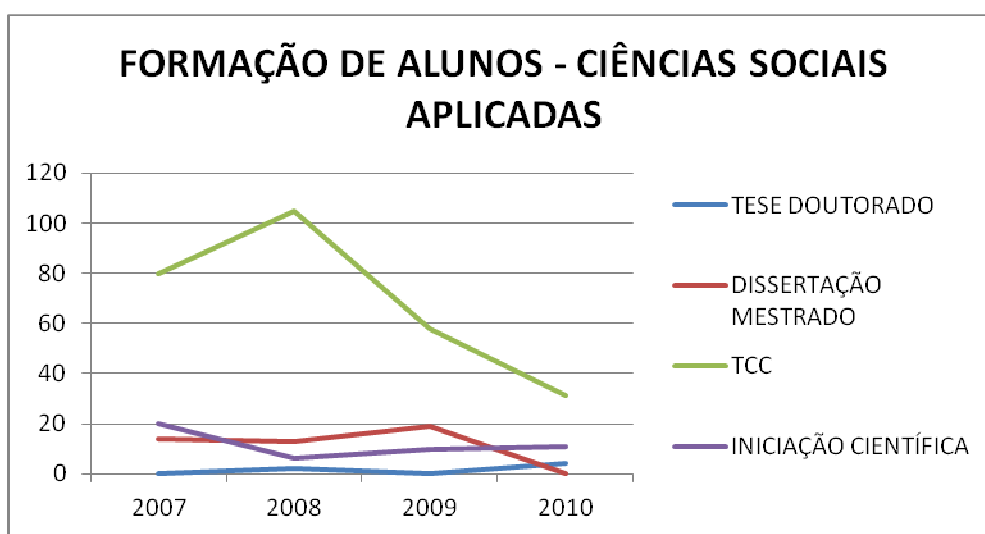
CHART 10



Source: Prepared from CNPq data.

Regarding the participation of researchers from Applied Social Sciences in the academic education of their students, Chart 11 shows a low number of orientations on doctoral theses (only 6; 2 in 2008 and 4 in 2010) and masters dissertations (14 in 2007 ; 13 in 2008; 19 in 2009 and none in 2010). The number of monograph orientations also decreased for this period; 80 in 2007 and 105 in 2008 to 58 in 2009 and 31 in 2010. The number of scientific projects also declined, particularly in 2007, and returned to growth between 2009 and 2010 even in a minor way - 20 in 2007; 6 in 2008; 10 in 2009 and 11 in 2010).

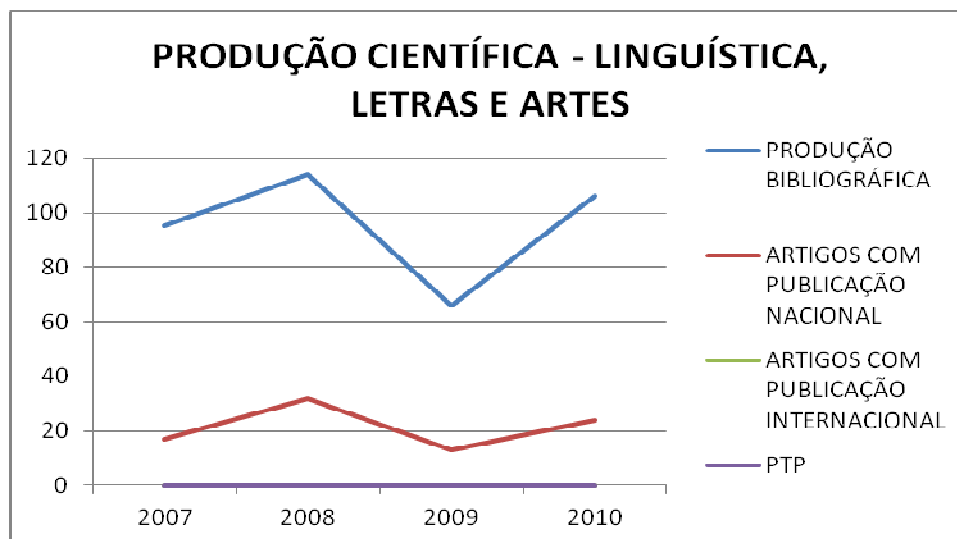
CHART 11



Source: Prepared from CNPq data.

Chart 12 shows the increase in bibliographic production in the areas of "Language, Literature and Arts" of UNIMONTES in the period, with the exception of 2009: 95 in 2007; 114 in 2008; 66 in 2009; and 106 in 2010. Still, the numbers of bibliographic production of these groups are lower than in other areas of knowledge analyzed despite being the area with the highest number of research groups. The number of articles published in national level was 17 in 2007, 32 in 2008, 13 in 2009 and 24 in 2010. There was no publishing article abroad in the period. Like other areas of knowledge of UNIMONTES, the centers of "Linguistics, Literature and Arts" have no technological products with records or patents.

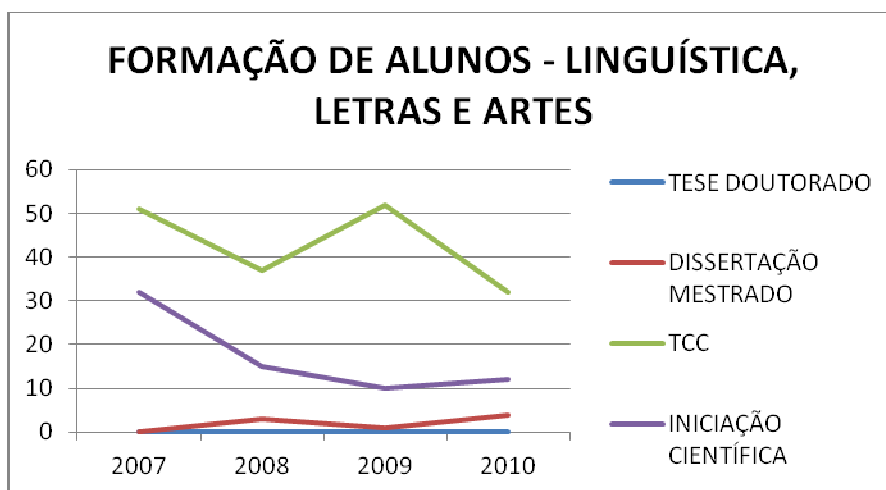
CHART 12



Source: Prepared from CNPq data.

There was no doctoral theses orientation between 2007 and 2010 by researchers from UNIMONTES groups in this area of knowledge. As can be seen in Chart 13, the number of master's orientations has increased, although the collaboration was little: none in 2007; 3 in 2008; 1 in 2009; and 4 in 2010. The number of orientations in monographs ranged in these four years; going from 52 in 2007 to 37 in 2008, 52 in 2009 to 32 in 2010. The number of scientific projects also decreased, from 32 in 2007 to 12 projects in 2010.

CHART 13

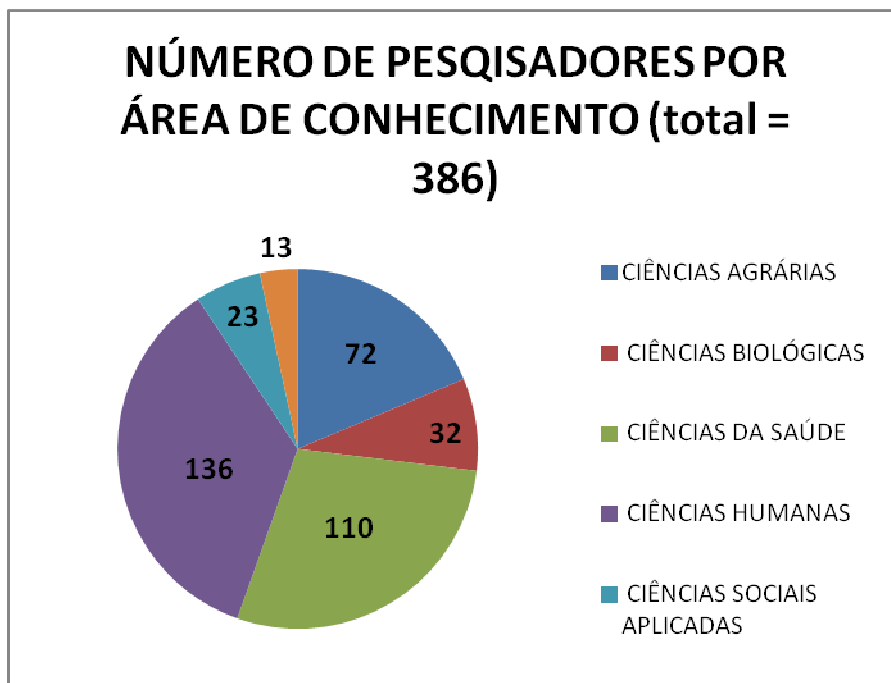


Source: Prepared from CNPq data.

The work of these research groups brought knowledge to the several areas of the university. Analyzing the groups in general, it is observed that are almost 400 researchers members with the majority concentrated in the area of Social Sciences and Health Sciences, as analyzed in Chart 14.

It should be noted that UNIMONTES had on its staff in 2015, 1,535 teachers, of whom 346 are doctors. Considering the total number of teachers in relation to those who are included in research groups, we obtain the percentage of 25%; that is, there is still the need to develop the research culture in the institution. Enlarge this activity leads to the possibility of adding more students, generating more monographs or theses and dissertations. In short, it creates the possibility of generating new products, processes, and certainly, more knowledge.

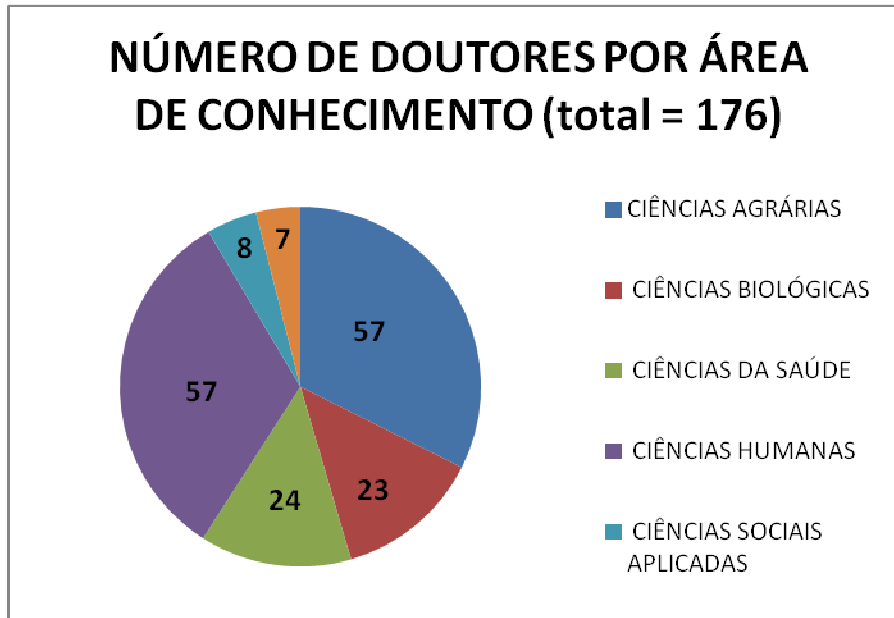
CHART 14



Source: Prepared from CNPq data.

However it does not repeat when we analyze data on researchers, specifying which one are doctors, as shown in Chart 15.

CHART 15



Source: Prepared from CNPq data.

It is observed that the groups that have more doctor researchers are groups of Humanities and Agricultural Sciences. So Humanities remains highlighted in the last two analyzes. More considerations will be mentioned below.

SOME FINAL CONSIDERATIONS

The UNIMONTES has, over more than 50 years of operation, contributed immensely to local development, whether by training qualified professionals, either by inserting them in their research and extension programs. The university develops scientific research activities in various fields and is crucial in providing subsidies for regional development. Given the above, it is clear the importance of UNIMONTES for socioeconomic and cultural development of the region.

On what has been presented, it is noted that the role of universities in less developed sites is even more relevant. The qualification of the teaching staff was crucial to the expansion of the University knowledge. More postgraduate courses generate qualified people, but mainly generate knowledge. In this sense, study the production of research groups can give us an idea of what has been developed at the university.

Health Sciences groups have high production. We could infer that it would be because it is one of the areas of knowledge that has largest number of research groups (11). However, this does not happen the same way in the field of Humanities, which despite having the largest number of groups (12), has bibliographic production numbers lower than the other university knowledge areas.

The analysis of data on group members' researcher shows that the participation of groups in the areas of Humanities and Health Sciences are most prominent, coming to represent around 64% of the researchers involved in research groups in UNIMONTES. However, despite this, it was noted that production in Human Sciences has witnessed a reduction. Even when analyzed data on doctors, there is again the highlight of the Humanities, with the largest number of doctors in university research groups, together with Agricultural Sciences, counting both with 57 doctors.

The areas of Applied Social Sciences and "Linguistics, Literature and Arts" exhibit low number of published articles and bibliographic production compared to other areas of knowledge. The same happens with the other variables analyzed. Both, however, have only two groups each, what can be relevant for this disparity in numbers.

Finally, it is considered that the number of teachers involved in research groups in UNIMONTES needs to be expanded. According to the data analyzed, 25% of teachers who are part of UNIMONTES frame are currently linked to a research group at least. The generation of research to a university opens up new possibilities ranging from the emergence of new products and / or processes, but mainly generates more knowledge through theses, dissertations, monographs, articles, reports. In fact, the research opens up possibilities for our teachers and our students and can prepare UNIMONTES for the challenges that the twenty-first century presents to us with new technologies and materials, new forms of social organization, globalization, among others. Efforts to qualify teachers were not in vain. But we must now launch new goals and expand research.

REFERENCES

- ABRAMOVITZ, M. *Thinking about growth*. Cambridge: Cambridge University, 1989.
- ALBUQUERQUE, E. M. (Coord.) (2009) *Perspectivas do investimento nas indústrias baseadas em ciência*. Rio de Janeiro: UFRJ, Instituto de Economia, 2008/2009. Relatório integrante da pesquisa "Perspectivas do Investimento no Brasil", em parceria com o Instituto de Economia da UNICAMP, financiada pelo BNDES. Disponível em: <http://www.projetopib.org>. Acessado em 10 jan. 2010.
- [REDACTED] (2001) *Sistema Estadual de Inovação de Minas Gerais*. Relatório para Fapemig. Cedeplar – UFMG. Belo Horizonte.
- [REDACTED] (1997) Notas sobre os determinantes tecnológicos do catchingup: uma introdução à discussão sobre o papel dos sistemas nacionais de inovação periférica. *Estudos Econômicos*, v.27, n.2, 1997, p.221-253
- ALBUQUERQUE, E.M. SILVA L.A.; PÓVOA, L. (2005) Diferenciação intersetorial na interação entre empresas e universidades no Brasil. *São Paulo Perspectiva*. vol.19 no.1 São Paulo Jan./Mar. 2005
- ANTUNES-SOUZA, S.G; SIZILIO, E.R.S.; SOUZA, M.; O PAPEL DA UNIVERSIDADE NO SISTEMA DE ENSINO SUPERIOR LOCAL: Impactos da Qualificação de Docentes. *COLÓQUIO INTERNACIONAL Recursos na Luta contra a Pobreza: entre o controle societal e reconhecimento social*. Agosto, 2010. Unimontes
- AROCENA, R.; SUTZ, J. (2005) Conhecimento, inovação e aprendizado: sistemas e políticas no Norte e no Sul. LASTRES, H.M.M.; CASSIOLATO, J.E.; ARROIO, A. (Org.) (2005) *Conhecimento, Sistemas de Inovação e Desenvolvimento*. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ-Contraponto
- BUARQUE, Sérgio C. Metodologia de Planejamento do Desenvolvimento Local e Municipal Sustentável. INCRA/IICA, Brasília. Junho. 1999.
- CHANG, Ha-Joon. *Chutando a escada*. São Paulo: Editora UNESP, 2004.
- CNPQ- CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO- CNPq. <www.cnpq.br> Vários acessos.

- JAFFE, A. B. (1989) Real effects of academic research. *American Economic Review*, v. 79, n. 5, p. 957-970, Dec. 1989.
- LIST, F. The national system of political economy. Fairfield: Augustus Kelley, Publishers, (1841/1991).
- MAZZOLENI, R.; NELSON, R. (2007) Public research institutions and economic catch-up. *Research Policy*, v. 36, n. 10, p. 1512-1528, Dec. 2007.
- MOWERY, D.; SAMPAT, B. (2005) Universities in national innovation systems. In: FARGERBERG, J; MOWERY, D.; NELSON, R. (Eds.) *The Oxford handbook of innovation*. Oxford: Oxford University, 2005. p. 209-239.
- NELSON, R.; WINTER, S. G. (1982) *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1982.
- PÉREZ, C.; SOETE, L. (1988): Catching up in technology: Entry barriers and windows of opportunity, in G. Dosi and others (ed.), *Technical Change and Economic Theory*, London, Pinter Publishers. Peters, T. (1989)
- PÓVOA, L.M.C. (2008) Patentes de universidades e institutos públicos de pesquisa e a transferência de tecnologia para empresas no Brasil. Belo Horizonte: CEDEPLAR- UFMG, 2008. (Tese de Doutorado)

Summary

Universities contribute to disseminate knowledge, either through research or hand training of skilled labor. This knowledge is essential, especially in localities, regions and countries that are not considered developed, unable to welfare. Thus, the role of universities is essential in these environments. The State University of Montes Claros - UNIMONTES has over 50 years in the North of Minas Gerais. Its work impacts more than 300 municipalities, through the training of human resources or through the development of research. Many of these initiatives are linked to 35 research groups at the University, covering almost all areas of knowledge, and have more than 386 researchers as members, of which 176 are doctors. Much remains to be developed, but these groups have produced articles and made possible the rise of these guidelines, dissertations and monographs. In short, it generates knowledge that can greatly contribute to the promotion of regional development. The first item of this article presents theoretical discussion about the importance of institutions to promote development and knowledge through dynamic processes of growth and development of technologies as well as the discussion on the role of universities in this process. The second item presents the data analysis of the research groups of UNIMONTES, subdivided in their fields of knowledge.

Keywords: University, research groups, development.

KOMUNIKAT
Statement

Alexandra David¹

Migration as a possible source of human capital creation

for sustainable regions?

– how companies actively can support labour market

integration of refugees

Though Western Europe has already a long migration history and experience, especially in times of World War I and II, thereafter when immigrants were actively acquired for Western European labour markets and nowadays in terms of free movement of workers within the EU. However, only few experts were able to foresee the current refugee flows which hit Europe sort of “out of the blue”. And thus, all the experience is useful, it only refers partially to the recent situation. The difference between the traditional and the “new” migration in Europe, is characterized by several appearances. To face the challenges and to answer to these migration flows, still integration and inclusion is the main issue Europe needs to focus on. In this context, experts especially point to the labour market integration, which helps the immigrants to faster take part in the Western European societies and economies and even contribute to regional innovation systems. However, this endeavour is nothing to be taken easily, but requires an open culture, acceptance of diversity and different viewpoints and foremost the change of labour market frameworks and regulation. Foremost, interconnection between education systems, intermediaries, companies and policy needs to be stressed in this context. How economy and companies can help in this process, will be presented in the following.

AGENDA

1. Terminology on Migrants
2. Actual Migration Processes – Data and Facts
3. Labour Market – Framework Conditions and Potentials
4. Migration as a Chance – Approaches for Labour(market) Integration
- 1.** Terminology on Migrants

¹ Dr. Institute for Work and technology (IAT), WestphaliaN University, Gelsenkirchen.

WHO IS WHO?

Mobility: (voluntary) movement

- Spatial dimension: Movement of people in a physical/geographical spaces
- Social mobility: change of persons/groups between socio-economic spaces
- Motivation: personal, social, economic, ecologic

Migration: ((partly)-voluntary) mobility connected to the 'permanent' change of the living space

- Socio-economic migration: the request for a permanent improvement of the 'quality of life' in the receiving region
- Labour migration: Improvement of the life standard, often driven by finances (e.g. circular migration, seasonal migration, long-term migration, permanent migration, highly-qualified migration)
- Motivation: mostly socio-economic (small acceptance: highly-qualified migration)

Refuge: (involuntary) movement and the change of living space





- Reaction to danger
- Political persecution
- War refugees, environmental refugees

ASYLUM SEEKERS

Asylum seekers are those who applied for an asylum because of political persecution or a real risk for life, and those whose application is not yet finally decided on.

Secure sending countries: EU countries, Ghana, Senegal, Bosnia and Herzegovina, Macedonia and Serbia. Mostly no chance for a positive asylum application.

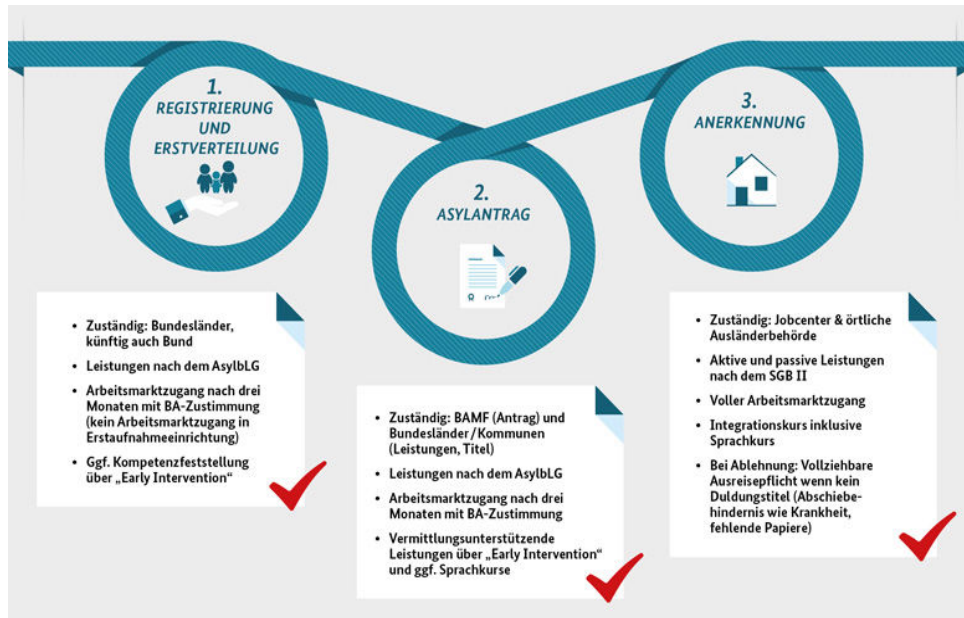
Begrifflichkeiten
Flüchtling ist jeder, der sich in der Lebenslage „Flucht“ befindet.

	Situation	Terminologie	Status
	Einreise	Asylsuchender	
	Asylantrag beim BAMF* gestellt	Asylbewerber	Aufenthaltsgestattung
	Asylantrag mit negativem Bescheid	Geduldeter	Kein Aufenthaltstitel / Ausreisepflicht
	Asylantrag mit positivem Bescheid	Asylberechtigter	Aufenthaltserlaubnis

* Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015 Weitere Infos unter www.bmas.de

COMMON PROCEDURE



2. ACTUAL MIGRATION PROCESSES – DATA AND FACTS

DIFFERENCES IN MIGRATION PATTERNS (EU and THIRD COUNTRY NATIONALS)

Abbildung 8: Anzahl der in Deutschland aufhältigen EU-Ausländer am 30.09.2015

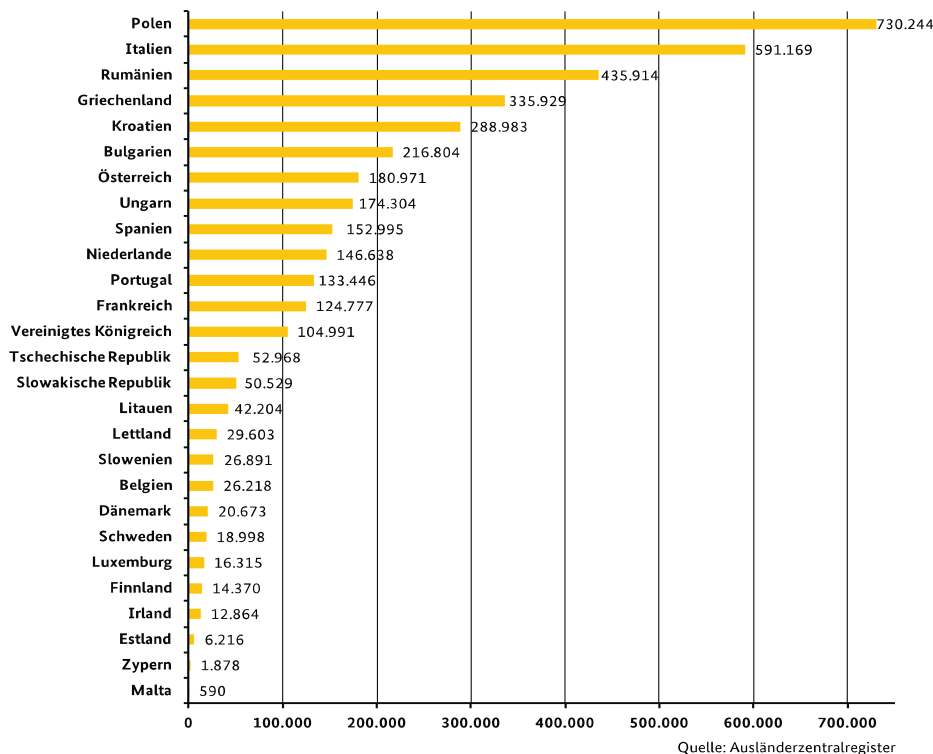


Tabelle 7: Drittstaatsangehörige, denen im Zeitraum Januar bis September 2015 eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Erwerbstätigkeit oder eine Blaue Karte EU erteilt wurde, nach den häufigsten Staatsangehörigkeiten (Zahlen für das Gesamtjahr 2014 im Vergleich)

Rang	Staatsangehörigkeit	von Jan. – Sept. 2015 erteilte Aufenthaltstitel		im Jahr 2014 erteilte Aufenthaltstitel		
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Rang
1	Indien	6.548	12,0 %	8.220	12,7 %	1
2	USA	6.021	11,1 %	7.487	11,6 %	2
3	China	5.678	10,4 %	7.349	11,4 %	3
4	Bosnien und Herzegowina	3.315	6,1 %	3.493	5,4 %	5
5	Japan	3.179	5,8 %	3.844	6,0 %	4
6	Russische Föderation	2.600	4,8 %	3.089	4,8 %	6
7	Ukraine	2.527	4,6 %	2.758	4,3 %	7
8	Serbien	2.312	4,2 %	2.727	4,2 %	8
9	Türkei	1.853	3,4 %	2.583	4,0 %	9
10	Korea (Republik)	1.501	2,8 %	1.623	2,5 %	10
	sonstige Drittstaatsangehörige	18.936	34,8 %	21.345	33,1 %	
	Insgesamt	54.470	100,0 %	64.518	100,0 %	

Quelle: Ausländerzentralregister

ASYLUM STATISTIC FOR THE MONTH OF MARCH 2016

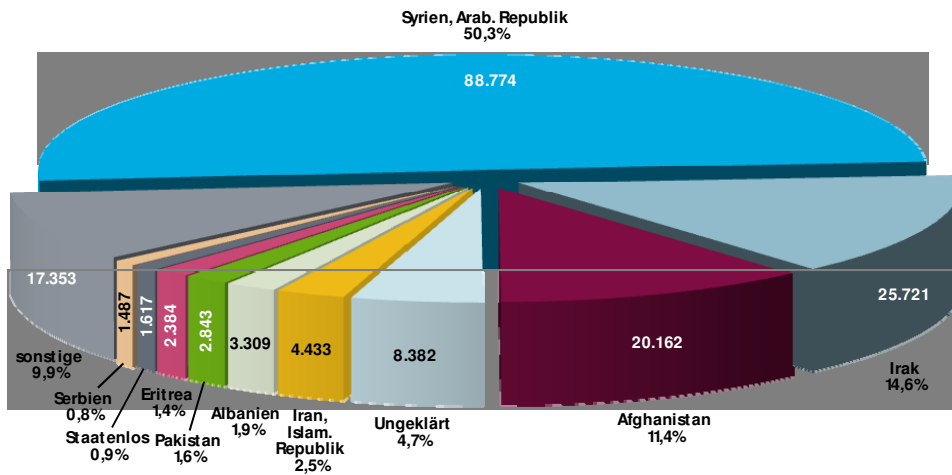
Die 10 stärksten Herkunftsländer* im Monatsvergleich	Erstanträge			Vergleich zum Vormonat		Die 10 stärksten Herkunftsländer* im Jahresvergleich	Erstanträge		Vergleich zum Vorjahr	
	Februar 2016	März 2016					Jan-Mrz 2015	Jan-Mrz 2016		
1 Syrien, Arabische Republik	33.493	27.878	-16,8%	↓	1 Syrien, Arabische Republik	14.711	88.774	+503,5%	↑	
2 Irak	9.999	8.982	-10,2%	↓	2 Irak	3.009	25.721	+754,8%	↑	
3 Afghanistan	7.268	7.567	+4,1%	→	3 Afghanistan	3.131	20.162	+543,9%	↑	
4 Ungeklärt	3.358	1.869	-44,3%	↓	4 Ungeklärt	1.114	8.382	+652,4%	↑	
5 Iran, Islamische Republik	1.626	1.693	+4,1%	→	5 Iran, Islamische Republik	707	4.433	+527,0%	↑	
6 Albanien	1.210	825	-31,8%	↓	6 Albanien	6.311	3.309	-47,6%	↓	
7 Pakistan	916	1.171	+27,8%	↑	7 Pakistan	1.002	2.843	+183,7%	↑	
8 Eritrea	920	830	-9,8%	→	8 Eritrea	1.368	2.384	+74,3%	↑	
9 Staatenlos	597	504	-15,6%	↓	9 Staatenlos	468	1.617	+245,5%	↑	
10 Serbien	539	453	-16,0%	↓	10 Serbien	5.672	1.487	-73,8%	↓	
Gesamtsumme alle HKL	66.127	58.315	-11,8%	↓	Gesamtsumme alle HKL	75.034	176.465	+135,2%	↑	

↑ Zuwachs > 20%
 ↓ Rückgang > 20%
 → Zuwachs/Rückgang +/- 10%
 ↗ Zuwachs > 10% und < 20%
 ↘ Rückgang > 10% und < 20%

*Reihung entsprechend der kumulierten Top-Ten-Liste der Erstanträge im Berichtszeitraum Januar bis März 2016.

Hauptherkunftsländer im Zeitraum Januar - März 2016

Gesamtzahl der Erstanträge: 176.465



FIRST AND FOLLOW-UP ASYLUM APPLICATIONS IN THE FEDERAL STATES

Asylanträge nach Bundesländern im Jahr 2016	insgesamt	ASYLANTRÄGE	
		davon Erst-anträge	davon Folge-anträge
Baden-Württemberg	29.251	28.795	456
Bayern	26.956	26.571	385
Berlin	17.701	17.434	267
Brandenburg	7.985	7.846	139
Bremen	2.912	2.880	32
Hamburg	5.625	5.493	132
Hessen	6.935	6.670	265
Mecklenburg-Vorpommern	4.098	3.974	124
Niedersachsen	15.667	15.035	632
Nordrhein-Westfalen	27.646	26.089	1.557
Rheinland-Pfalz	5.316	5.016	300
Saarland	4.591	4.545	46
Sachsen	9.675	9.476	199
Sachsen-Anhalt	4.633	4.498	135
Schleswig-Holstein	5.978	5.874	104
Thüringen	6.410	6.245	165
Unbekannt	26	24	2
Bundesländer gesamt	181.405	176.465	4.940

Die Verteilung der Asylbegehrenden auf die Bundesländer erfolgt unter Anwendung des sog. Königsteiner Schlüssels. Ausführliche Informationen zum Königsteiner Schlüssel für die Quotenverteilung können der aktuellen Broschüre „Bundesamt in Zahlen“ entnommen werden (www.bamf.de).

Asylerstanträge nach Altersgruppen und Geschlecht im Zeitraum Januar - März 2016

Altersgruppen	Asylerstanträge						prozentualer Anteil männlicher Antragsteller innerhalb der Altersgruppen	prozentualer Anteil weiblicher Antragsteller innerhalb der Altersgruppen
	insgesamt	Aufteilung der männlichen Antragsteller nach Altersgruppen		Aufteilung der weiblichen Antragsteller nach Altersgruppen				
bis unter 4 Jahre	15.433	8,7%	7.971	6,8%	7.462	12,5%	51,6%	48,4%
von 4 bis unter 6 Jahre	7.225	4,1%	3.829	3,3%	3.396	5,7%	53,0%	47,0%
von 6 bis unter 11 Jahre	15.592	8,8%	8.441	7,2%	7.151	12,0%	54,1%	45,9%
von 11 bis unter 16 Jahre	11.250	6,4%	6.458	5,5%	4.792	8,0%	57,4%	42,6%
von 16 bis unter 18 Jahre	4.745	2,7%	3.056	2,6%	1.689	2,8%	64,4%	35,6%
von 18 bis unter 25 Jahre	45.946	26,0%	35.492	30,4%	10.454	17,5%	77,2%	22,8%
von 25 bis unter 30 Jahre	26.641	15,1%	19.329	16,5%	7.312	12,3%	72,6%	27,4%
von 30 bis unter 35 Jahre	17.963	10,2%	12.270	10,5%	5.693	9,6%	68,3%	31,7%
von 35 bis unter 40 Jahre	11.945	6,8%	7.868	6,7%	4.077	6,8%	65,9%	34,1%
von 40 bis unter 45 Jahre	7.490	4,2%	4.849	4,1%	2.641	4,4%	64,7%	35,3%
von 45 bis unter 50 Jahre	5.246	3,0%	3.322	2,8%	1.924	3,2%	63,3%	36,7%
von 50 bis unter 55 Jahre	3.188	1,8%	1.916	1,6%	1.272	2,1%	60,1%	39,9%
von 55 bis unter 60 Jahre	1.827	1,0%	1.050	0,9%	777	1,3%	57,5%	42,5%
von 60 bis unter 65 Jahre	1.056	0,6%	583	0,5%	473	0,8%	55,2%	44,8%
65 Jahre und älter	918	0,5%	423	0,4%	495	0,8%	46,1%	53,9%
Insgesamt	176.465	100,0%	116.857	100,0%	59.608	100,0%	66,2%	33,8%

3. LABOUR MARKET – FRAMEWORK CONDITIONS AND POTENTIALS



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015

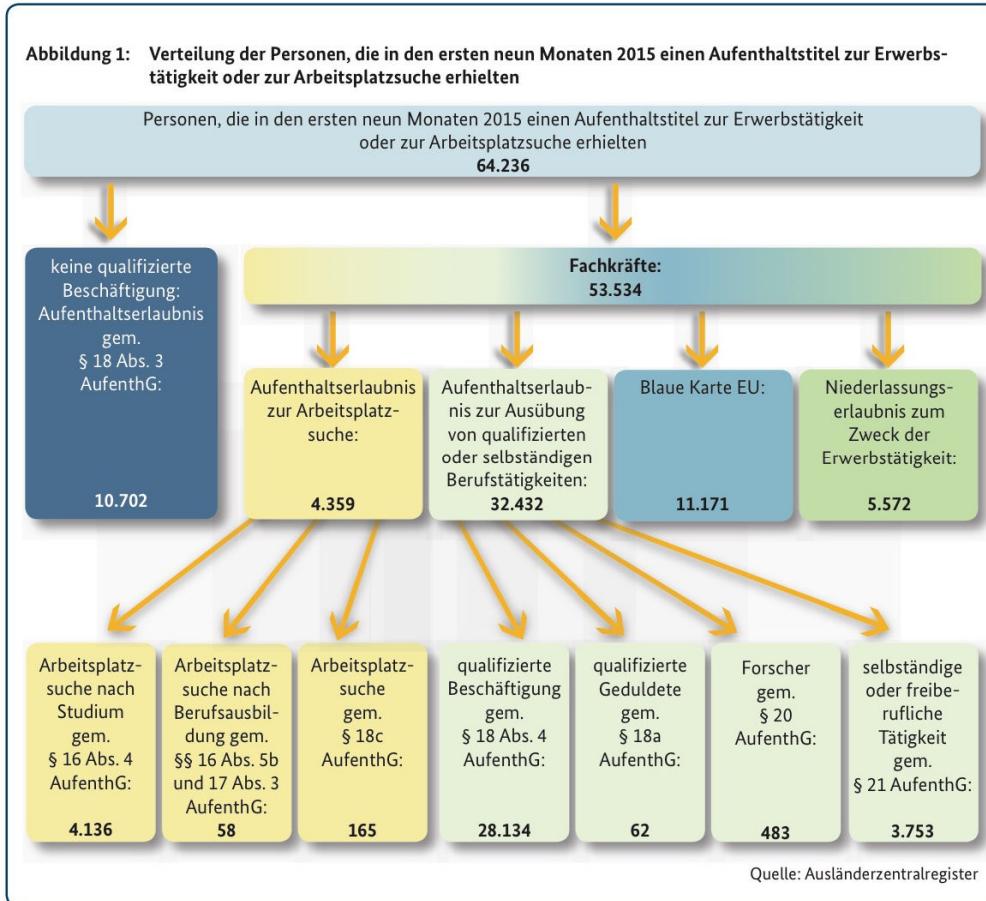
Übersicht: Ausbildung für Flüchtlinge

Ausbildung für Geduldete und Asylbewerber			
Art der Ausbildung	Wartefrist	Ausländerbehörde < Erlaubnis notwendig >	Bundesagentur für Arbeit < Zustimmung erforderlich >
Betriebliche Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Geduldete: keine • Asylbewerber: 3 Monate 	Ja	Nein, bei Ausbildungen in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf
Schulische Ausbildung	Keine	Nein	Nein

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen jede Form einer Ausbildung aufnehmen

Quelle: DIHK Leitfaden für Unternehmen: Integration von Flüchtlingen, 2016

RESIDENTS PERMIT FOR THE LABOUR MARKET ENTRENCE



FACTS IN BRIEF (SOURCE: IAB 2015)

- Among new migrants and refugees at the age of 25 – 64 in 2014 the following disposed of:
 - 37% with academic and higher education (tertiary) degree
 - 27% with a completed apprenticeship
 - 34% with no qualified degree
- The qualification status decreased compared to 2010 among migrants
- New migrants dispose of a higher tertiary educational level in comparison to the average of the German population (21%), but of a lower level of apprenticeship in comparison (68% of German population)
- In former years the employment rate increased among the migrant population in Germany, while the overall employment rate in Germany decreased
- BUT the refugee migration leads to overall decreasing employment rates and progressively increases the migration unemployment rate – this is sourced partially in the low overall qualification level of refugees

- Evaluations of the BAMF in regards to the refugee qualification levels: (13% tertiary education; 17,5% high school; 30% secondary school; 24% primary school and 8% without any education)

POTENTIAL

- 55% OF THE REFUGEES ARE UNDER THE AGE OF 25
- BASED ON THIS, THERE IS A POTENTIAL WHICH SHOULD BE TAKEN INTO CONSIDERATION BY INVESTEMENTS AND NEW WAYS OF EDUCATION AND LABOUR MARKET ENTRANCE

4. MIGRATION AS A CHANCE – APPROACHES FOR LABOUR(MARKET) INTEGRATION

WHY OLD ACTIONS ARE NOT TRANSFERABLE? OLD AND NEW MIGRATION PATTERNS

<p>FORMER MIGRATION PATTERNS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Similar cultural roots (cases from neighbouring countries) • Stable labour framework (coalmine, steel) • Dominant mainstream culture • Steered attraction of workforce • Clear function and motives for attraction 	<p>CURRENT MIGRATION PATTERNS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liquefaction of mainstream culture (sub-cultures) • Knowledge societies/knowledge work • New labour frames/cultures • Diffuse perceptions on both sides • Ambiguity on qualification • Working regulations
--	--

PROBLEMS

- The German population decreases. There is a strong need for working forces from third countries, as the intra EU-migration becomes unpopular (Bertelsmann Stiftung)
- On the other hand, the (labour market) integration problem grows, as beside the new migration refugees, there are old unemployed migrants and a high number of long-term unemployed German population
- Anyway, there is a lack of qualified workers and companies are in search for young people to assure the system of the dual education (especially in branches such as health, trade or IT)
- But, a high number of all refugees starting a dual education drop out after some weeks, because of different expectations (time of work, hours of work, function, cultural differences etc.)

- Less information on the unofficial qualification of refugees
- Refugees are at the beginning interested in earning quick money and do not understand why their salary is lesser than of the one of the rest of the co-workers

CAN COMPANIES ACTIVELY SUPPORT THE LABOUR MARKET INTEGRATION? IF YES, HOW?

Companies can support the integration of refugees to the labour market, in order to do, they completely need to **change their views** concerning:

- Measures of integration (Motivation Work)
- Labour culture & Labour organisation (Ambiguity)
- Social attitude & competence
- Matching and diversity („How much diversity can my company handle?“)
- Networks & new cooperation (e.g. education in networks)
- Qualification & labour biographies (What are untapped potentials?)
- Regulations: e.g. social time-work concepts

PRACTICAL SOLUTIONS

- Innovative modules of apprenticeship (training on the job)
- In-between degrees
- Integration of the third pillar of dual education (language acquisition and social consultation)
- New ways of identification of qualifications (non-formal)
- Child care
- Faster procedure
- Bridging apprenticeship (Example: Daimler)
- Mentoring
- Quality instead quantity (sometimes less is more)
- Integration: In-between assimilation und diversity (Stopping the „suing and matching“)

Zakończenie

Podsumowując dyskusję nad problematyką podjętą w niniejszej monografii, należy podkreślić, iż autorzy poszczególnych rozdziałów, zarówno w części zredagowanej w języku polskim, jak i w części w języku angielskim, w sposób jednoznaczny stwierdzili konieczność ciągłego monitorowania sytuacji panującej na rynku pracy, zwłaszcza ludzi młodych. Zwrócili także uwagę na to, że wiele problemów występujących w różnych krajach ma charakter kompatybilny i wymaga podejmowania zsynchronizowanych działań, w szczególności na rynkach pracy Europy Środkowej i Wschodniej. Warto równocześnie pamiętać, że skuteczność działań ukierunkowanych na poprawę sytuacji osób bezrobotnych, w tym również działań podejmowanych wobec bezrobotnej młodzieży, jest silnie skorelowana z uwarunkowaniami występującymi na poziomie regionalnym.

Z obserwacji i rozważań prowadzonych przez autorów wyłaniają się następujące wnioski, uwzględniające wieloaspektowość i kompleksowość podjętej problematyki:

- Istnieje zbyt duża dynamika zmian przepisów prawnych związanych z rynkiem pracy,
- Brak spójności prawa krajowego z prawem wspólnotowym w zakresie regulacji związanych z zatrudnieniem pracowniczym terminowym,
- *De lege ferenda* – potrzeba ujednoczenia ochrony towarzyszącej stabilizacji zatrudnienia bezterminowego z zatrudnieniem terminowym,
- Niedostosowanie (a wręcz rozmiękanie się) systemu edukacji, struktury kształcenia w szkołach średnich i wyższych w stosunku do oczekiwań przedsiębiorców – pracodawców,
- Konieczność opracowania „koszyka” umiejętności podstawowych, które powinien bezwzględnie posiadać absolwent wchodzący na rynek pracy,
- Niezbędność ścisłej, aktywnej i ciągłej współpracy uczelni, instytucji publicznych i sfery biznesu w zakresie kształcenia,
- Większa elastyczność reagowania szkół wyższych na potrzeby kadrowe pracodawców, zwrócenie większej uwagi na kształcenie praktyczne,
- Zwiększenie roli uczelni w przygotowaniu absolwentów do wejścia na rynek pracy,
- Skutkiem procesów migracyjnych jest z jednej strony uzupełnienie luki kapitału ludzkiego w wielu branżach, zaś z drugiej powiększanie tzw. szarej strefy w gospodarce i ograniczanie wpływów do budżetu z tytułu podatków,
- Podkreślono, iż na stabilność gospodarki w okresie kryzysu mają wpływ zależności między konsumpcją i inwestycjami oraz wzajemne proporcje między nimi, a także procesy korupcji uniemożliwiające realizację wszelkich reform społeczno-gospodarczych, w tym także dotyczących rynku pracy,

- Niedopasowanie rynku pracy jest rezultatem niedostosowania kompetencyjnego, co w znacznym stopniu jest spowodowane zapaścią szkolnictwa zawodowego nie tylko w Polsce ale także we wszystkich krajach Europy Środkowo-Wschodniej,
- Istotną uwagę należy poświęcić potrzebie wprowadzenia zmian w sposobach naboru na uczelnie wyższe w zakresie weryfikacji przydatności potencjalnego kandydata do przyszłego zawodu (np. w odniesieniu do profesji pedagoga najważniejsze jest powołanie do zawodu określone przez odpowiednie cechy osobowościowe i posiadane zdolności),
- Wypracowanie i efektywne funkcjonowanie modelu platformy, na której będą rozwiązywane problemy w trójce: uczelnia wyższa – pracodawca – studenci/absolwenci,
- Od najmłodszych lat szkolnych należy diagnozować i rozwijać zainteresowania dzieci w kierunku rekrutacji do przyszłego zawodu (przy aktywnym udziale rodziców),
- Zwiększenie udziału rodziców w edukacji dzieci i młodzieży: większy udział przedstawicieli rodziców w pracy i życiu szkoły (nabór nauczycieli, hospitacje lekcji, kółek pozalekcyjnych etc.).

Podjęta tematyka ma ogromną wagę w kontekście życia społeczno-gospodarczego każdego regionu i kraju, w związku z czym badania i analizy powinny być w tym obszarze kontynuowane. Monografia jest wyrazem twórczych niepokojów środowisk naukowych, samorządowych i biznesowych dostrzegających niedoskonałości współczesnego rynku pracy, a zarazem proponujących możliwości i sposoby rozwiązywania lub zmniejszania trudności występujących na rynku pracy.