

Marcin Flieger*

PROBLEMY ZATRUDNIENIA W POLITYCE UNII EUROPEJSKIEJ

Wstęp

Tworzenie i realizowanie odpowiedniej polityki regionalnej jest jednym z kluczowych elementów oddziałujących na skuteczne funkcjonowanie Unii Europejskiej. Pozwala ona na kształtowanie pożądanej sytuacji gospodarczej¹ oraz społecznej poszczególnych regionów, a w rezultacie na rozwój Wspólnoty jako całości. Jednym z najistotniejszych działań w ramach unijnej polityki regionalnej jest opracowanie oraz realizowanie polityki rynku pracy², a w jej ramach wpływanie na wzrost zatrudnienia.

Troska o stworzenie skutecznych metod walki z bezrobociem przejawia się w wielu dokumentach, określających cele, strategie i metody skutecznych działań na rynku pracy. Poszczególne kraje członkowskie rozwijają i wprowadzają w życie powyższe koncepcje, tworząc ramy prawne umożliwiające skuteczne działanie zarówno na szczeblu ogólnokrajowym, jak i regionalnym.

Na tle istoty i głównych zasad polityki regionalnej, celów i instrumentów pozwalających na jej skuteczną realizację w opracowaniu zaprezentowane zostaną najważniejsze dokumenty, zarówno na poziomie unijnym, jak i krajowym, ich powiązania oraz sposoby i zakres uregulowań odnoszących się do działań na rynku pracy. Znajomość tych warunkowań pozwoli na lepsze prowadzenie skutecznych inicjatyw na rzecz zwiększania zatrudnienia.

* Autor przygotowuje rozprawę doktorską w Katedrze Historii Gospodarczej pod kierunkiem prof. dr hab. Małgorzaty Słodowej-Helpey.

¹ Por. C. Sadowska-Snarska, *Zmiany strukturalne w zatrudnieniu jako czynnik rozwoju regionalnego*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Białystok 2000, s. 62-71.

² Por. J. Borowiec, *Polityka gospodarcza i reformy strukturalne krajów akcesyjnych a Unia Europejska, Ekonomiczna i Monetarna*, w: *Przemiany strukturalne polskiej gospodarki wobec wyzwań integracyjnych z Unią Europejską*, Uniwersytet Opolski, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Opole 2004, s. 128.

1. Istota polityki regionalnej Unii Europejskiej

Konieczność prowadzenia polityki regionalnej zarówno na poziomie krajowym, jak i wspólnotowym, wynika z gospodarczych, społecznych i kulturowych różnic regionalnych. Do głównych kryteriów oceny dysproporcji regionalnych zaliczane są: gęstość zaludnienia, struktura wieku mieszkańców, stopień aktywności zawodowej, bezrobocie, strukturę gospodarczą i poziom produkcji oraz poziom dochodów i struktura konsumpcji. Natomiast regionalne zróżnicowanie poziomu życia oceniane jest na podstawie poziomu produkcji i dochodów oraz sytuacji na rynku pracy, określanej głównie poprzez możliwości otrzymania pracy w danym regionie.

Jednym z najistotniejszych czynników wpływających na zróżnicowanie regionów jest tzw. peryferyjność regionów. Przejawia się ona w niedostatecznym rozwoju i wysokich kosztach transportu oraz złym przepływie informacji rynkowych. Ponadto na zróżnicowanie regionalne oddziałują takie czynniki, jak: ilość i dostęp do bogactw naturalnych, cechy środowiska geograficznego, czynniki techniczne, infrastrukturalne i finansowe wpływające na atrakcyjność regionu dla potencjalnych przedsiębiorców, a także sytuacja demograficzna oraz sztywność kosztów i cen.

Zatem istnienie różnic między poszczególnymi regionami wpływa na rangę polityki regionalnej. Rządy państw członkowskich rozwijają własne, narodowe polityki regionalne, a kolejnym krokiem jest wypracowanie wspólnych polityk na poziomie unijnym. Ich kierunki i priorytety ujęte są w szeregu dokumentów. Wskazuje się na konieczność rozwoju poszczególnych regionów w ramach regionalnych programów rozwoju i, co bardzo ważne, stwarza się systemy pomocy finansowej mającej na celu ich realizację. Aby jednak działanie to było skuteczne i usystematyzowane, klasyfikuje się poszczególne regiony według tzw. NUTS³. Podział obejmuje trzy powiązane ze sobą poziomy⁴. Wybór jednostek geograficznych zależy m.in. od regionalnych zdolności społeczno-gospodarczych, pozwalających ocenić poziom rozwoju danego obszaru. Zakwalifikowanie do poszczególnego NUTS prowadzi do objęcia regio-

³ NUTS (ang.: *nomenclature of territorial units of statistics*) – nomenklatura jednostek terytorialnych do celów statystycznych.

⁴ A. Jankowska, T. Kierzkowski, R. Knopik, *Fundusze strukturalne Unii Europejskiej*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 44-46.

nu odpowiednimi celami, które w ramach pomocy powinny być realizowane.

Z tych rozważań wynika, iż prowadzenie odpowiedniej polityki regionalnej w istocie sprowadza się do traktowania przez władze poszczególnych obszarów w różny sposób. Umożliwia to najlepsze wykorzystanie cech danego regionu, prowadzące do jego optymalnego rozwoju. Zatem do głównych argumentów przemawiających za różnicowaniem polityki w zależności od obszaru, do którego jest skierowana, można zaliczyć:

- optymalne wykorzystanie czynników produkcji,
- możliwość skuteczniejszego stymulowania wzrostu gospodarczego,
- skuteczniejsze oddziaływanie na tworzenie nowych miejsc pracy,
- ułatwienie przepływu kapitału w kierunku mniej rozwiniętych regionów,
- możliwość wpływu na najlepszą lokalizację przedsiębiorstw,
- wyrównanie ewolucji kosztów i cen,
- wpływ na zagęszczenie, co oprócz znaczenia gospodarczego przekłada się także na jakość środowiska naturalnego,
- wpływ na kierunki innych, krajowych polityk danego państwa, co pozwala na dostosowanie działań do potrzeb regionu,
- wyrównywanie wpływu procesu integracyjnego na różne regiony Unii Europejskiej,
- umożliwienie skierowania pomocy finansowej dla krajów i regionów w celu rozwiązywania problemów na poziomie regionalnym.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że realizacja polityki regionalnej (działanie funduszy) powinna opierać się na kilku głównych zasadach – koncentracji, partnerstwa, programowania, dodatkowości oraz zasady skuteczności i monitorowania⁵. Zasada koncentracji polega na tym, że środki finansowe muszą być przeznaczane zgodnie ze szczegółowo wskazanymi priorytetami i celami. Dzięki temu pomoc trafia do obsza-

⁵ Por. H. Bajorek-Ziaja, S. Ziaja, *Dotacje w ramach Rozwoju Zasobów Ludzkich*, Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, Warszawa 2005, s. 11.

rów i podmiotów, które najbardziej jej potrzebują⁶. Zasada partnerstwa wskazuje, że decyzje dotyczące polityki regionalnej powinny być uzgadniane i podejmowane przy partnerskim współdziałaniu wszystkich zainteresowanych stron. Chodzi tutaj o relacje między Komisją, państwami członkowskimi, a także reprezentantami władz lokalnych i regionalnych oraz partnerami gospodarczymi i społecznymi. Z kolei zasada programowania polega na tworzeniu strategicznych planów, które uwzględniają wszystkie aspekty sytuacji społecznej i gospodarczej danego regionu, i które stanowią ramy możliwych do podejmowania inicjatyw. Istotą dodatkowości stanowi, że środki funduszy Unii Europejskiej nie mogą zastępować publicznych lub innych równoważnych wydatków strukturalnych państwa członkowskiego. Zatem projekty zakwalifikowane do udzielenia pomocy unijnej muszą być współfinansowane przez państwa członkowskie. Niezwykle ważna jest również zasada skuteczności. Wyraża się ona w założeniu, że operacje finansowane przez fundusze unijne powinny być wykorzystywane w sposób efektywny, zgodnie z uregulowaniami prawnymi, z przyjętymi instrumentami oraz z politykami i działaniami Unii Europejskiej. W końcu realizacja polityki regionalnej powinna przebiegać zgodnie z zasadą monitorowania⁷. Wszystkie działania w ramach polityki regionalnej powinny zostać poddane ocenie wstępnej, następnie monitorowaniu w trakcie jej realizacji i wreszcie ocenie końcowej. Pozwala to na niezakłócone i skuteczne osiągnięcie celów wyznaczonych w poszczególnych programach oraz projektach.

Analizując cele polityki regionalnej na poziomie Unii Europejskiej, należy na wstępie zaznaczyć, że poszczególne projekty realizowane w państwach członkowskich są finansowane zgodnie z celem, do którego się kwalifikują. Różne cele odpowiadają sytuacji gospodarczej danego kraju. Co ważne, wśród celów ujętych w różnych unijnych dokumentach można wskazać bezpośrednio odniesienia do problemów rynku pracy. Wskazywane cele polityki regionalnej skupiają się na:

- walce z długotrwałym bezrobociem⁸ i ułatwianiu wejścia w życie zawodowe ludzi młodych i socjalnie wykluczonych z rynku pracy,

⁶ I. Pietrzyk, *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 182-185.

⁷ Por. M. Ciepielewska, *Fundusze strukturalne w Unii Europejskiej*, Fundacja Programów Pomocy dla Rolnictwa, Warszawa 2000, s. 30-31.

⁸ Szerzej: M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 296-301.

- tworzeniu produktywnych miejsc pracy – chodzi głównie o zachęcanie do podejmowania działalności gospodarczej opartej na nowoczesnych technologiach oraz o świadczenie usług,
- ułatwianiu przystosowania się pracowników do zmian przemysłowych oraz do zmian w systemie produkcyjnym,
- poprawie produktywności w słabszych regionach,
- koncentracji zasobów, szczególnie w regionach z problemami strukturalnymi,
- wykorzystaniu lokalnego potencjału rozwoju i mechanizmów dostosowawczych, skupiając się na formach rozwoju odpowiadających społeczno-ekonomicznym uwarunkowaniom danego regionu,
- promocję rozwoju oraz strukturalnych dostosowań obszarów wiejskich⁹ i obszarów o skrajnie niskiej liczbie ludności,
- konwergencji między państwami członkowskimi dla zapewnienia bardziej zrównoważonego rozkładu działalności gospodarczej na całym obszarze Unii Europejskiej – wskazuje się w tym kontekście szczególną wagę zwiększania zatrudnienia,
- koordynacji przy wykorzystywaniu unijnych i krajowych instrumentów finansowych,
- spójności pomiędzy polityką regionalną a pozostałymi politykami wspólnotowymi,
- spójności pomiędzy polityką regionalną na poziomie Unii Europejskiej a krajowymi politykami regionalnymi.

W okresie planistycznym 2000-2006 przyjęte zostały trzy podstawowe cele polityki regionalnej. Wynika to z potrzeby osiągnięcia większej koncentracji prowadzącej do zwiększenia skuteczności udzielanej pomocy, a także uproszczenia, decentralizacji oraz uczynienia jaśniejszymi zakresów odpowiedzialności. Zatem cele zostały sformułowane następująco:

- promowanie rozwoju i dostosowań strukturalnych w regionach najsłabiej rozwiniętych,

⁹ Por. K. Koreleski, *Problemy polityki regionalnej Unii Europejskiej i Polski w odniesieniu do obszarów wiejskich*, w: *Regionalne przemiany strukturalne rolnictwa i obszarów wiejskich w aspekcie integracji Polski z Unią Europejską*, Akademia Rolnicza im. H. Kołłątaja, Kraków 2001, s. 249-262.

- wspieranie gospodarczej i społecznej konwersji obszarów stojących w obliczu problemów strukturalnych,
- wspieranie adaptacji i modernizacji polityk i systemów kształcenia, szkolenia i zatrudnienia.

Celem pierwszym objęte są głównie regiony zdefiniowane na poziomie NUTS 2, których PKB na osobę jest niższy od 75% średniej unijnej. Na ten cel trafia około dwie trzecie pomocy w ramach funduszy strukturalnych. Do celu 1 zakwalifikowany jest również obszar Polski. Cel drugi obejmuje podregiony (NUTS 3) borykające się z problemami strukturalnymi, w szczególności regiony przechodzące zmiany społeczno-gospodarcze w sektorze przemysłowym i usługowym, upadające obszary wiejskie¹⁰ i miejskie, a także objęte kryzysem obszary zależne od rybołówstwa. Jednocześnie w regionach tych średnia stopa bezrobocia przez ostatnie trzy lata powinna być wyższa od średniej dla Wspólnoty, udział zatrudnionych w przemyśle równy lub wyższy od średniej dla Wspólnoty, a także powinien następować obserwowany spadek zatrudnienia w przemyśle w porównaniu z rokiem odniesienia. Natomiast cel trzeci obejmuje terytorium państwa członkowskiego, biorąc pod uwagę ogólne potrzeby obszarów stojących w obliczu strukturalnych problemów konwersji społeczno-gospodarczej; powinny one stanowić dla całego terytorium kraju ramy odniesienia dla rozwoju zasobów ludzkich¹¹.

Realizacja tych celów jest możliwa poprzez wykorzystanie odpowiednich instrumentów unijnej polityki regionalnej. Do najistotniejszych instrumentów należą następujące fundusze:

- Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (ERDF – European Regional Development Fund),
- Europejski Fundusz Społeczny (ESF – European Social Fund),
- Europejski Fundusz Orientacji i Gwarancji Rolnej (EAGGF – European Agriculture Guidance and Guarantee Fund),
- Finansowy Instrument Orientacji Rybołówstwa (FIFG – Financial Instrument for Fisheries Guidance),

¹⁰ Szerzej: Z. Pijanowski, *Rozwój obszarów wiejskich w Polsce w aspekcie uwarunkowań przemian strukturalnych*, w: *Regionalne przemiany strukturalne rolnictwa i obszarów wiejskich w aspekcie integracji Polski z Unią Europejską*, Akademia Rolnicza im. H. Kołłątaja, Kraków 2001, s. 249-262.

¹¹ Por. M. Zajdel, H. Łowicka, *Fundusze strukturalne dla gospodarstw rolnych*, Bydgoszcz 2004, s. 7-8.

- Fundusz Spójności (Cohesion Fund).

Oprócz powyższych funduszy, listę instrumentów polityki regionalnej uzupełniają:

- Inicjatywy Wspólnotowe,
- Programy Wspólnotowe,
- Europejski Bank Inwestycyjny,
- Nowy Instrument Wspólnotowy (New Community Instrument),
- Zintegrowane Działania Rozwojowe (Integrated Development Operations),
- Zintegrowane Programy Śródziemnomorskie (Integrated Mediterranean Programmes),
- programy przedakcesyjne - Phare, SAPARD i ISPA.

Każdy instrument służy realizacji określonej grupy celów, przyczyniając się do korygowania dysproporcji regionalnych we Wspólnocie na różnych płaszczyznach społeczno-gospodarczych.

2. Podstawy prawne działań na rzecz zwiększania zatrudnienia w UE

Niezwykle ważne kroki pozwalające na prowadzenie spójnej polityki na rzecz zwiększenia zatrudnienia zostały podjęte w czerwcu 1997 r. na posiedzeniu Rady Europy w Amsterdamie. Po pierwsze, w Traktacie Amsterdamskim został zawarty nowy tytuł nt. zatrudnienia, co miało mobilizować do poważniejszego zajęcia się sprawami rynku pracy¹², głównie poprzez wpływ na prawną i instytucjonalną strukturę dla promocji konwergencji polityki zatrudnienia w Unii Europejskiej. Po drugie, Traktat pozwalał na natychmiastowe uruchomienie procedury nadzoru i kooperacji w zakresie narodowej polityki zatrudnienia. Państwa członkowskie oraz Unia Europejska mogły podejmować działania na rzecz opracowywania skoordynowanej polityki zatrudnienia, wspierania wy-

¹² Szerzej: S. Golinowska, *Polityka społeczna Unii Europejskiej i problemy z dostosowaniem się do niej w Polsce*, w: *Unia Europejska wobec procesów integracyjnych – wyzwania dla Polski*, red. H. Januszewska, Wyższa Szkoła Handlu i Finansów Międzynarodowych, Warszawa 2000, s. 151-152.

kwalfikowanej, zdolnej do adaptacji siły roboczej, a także tworzyć rynki pracy zdolne do reagowania na zmiany ekonomiczne¹³.

Kwestie zwiększania zatrudnienia i problemów rynku pracy są także wyraźnie zaznaczone w przyjętej w marcu 2000 r. Strategii Lizbońskiej. W dokumencie tym, będącym kluczowym programem społeczno-gospodarczym Unii Europejskiej, już w głównym celu podkreśla się wagę tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy¹⁴. W celach odnoszących się do rynku pracy wskazano konieczność podjęcia inicjatywy na rzecz pełnego zatrudnienia, pracy wysokiej jakości i wysokiej produktywności bazującej na wiedzy, a także pracy jako środka osiągnięcia spójności społecznej¹⁵ i przeciwdziałania wykluczeniu¹⁶. Szczegółowe zapisy podkreślają konieczność nie tylko likwidacji bezrobocia, ale także wciągania do zatrudnienia osób nieaktywnych zawodowo. Zakłada się, że muszą wzrosnąć stopy zatrudnienia, kładzie się nacisk na wzrost wykształcenia we wszystkich grupach wiekowych, dlatego wskazuje się wagę kształcenia ustawicznego. Zwraca się też uwagę na wyrównywanie szans grup społecznych na rynku pracy¹⁷. W Strategii Lizbońskiej postuluje się także równowagę między ochroną zatrudnienia a płynnością rynku pracy, dzięki czemu ludzie z mniejszymi oporami mogą poddać się restrukturyzacji.

W ramach rewizji Strategii Lizbońskiej, dokonanej w 2005 r., nie wycofując się z żadnego z wcześniej ustalonych celów i działań, postanowiono wzmocnić te, które mają podnieść dynamikę PKB i zwiększyć zatrudnienie. Rolę wzrostu zatrudnienia podniesiono dlatego, że uznano jego priorytet (wraz ze wzrostem PKB) nad innymi celami, przedtem stawianymi na równi. Choć nie zrezygnowano całkowicie z dążenia do pozostałych celów społecznych, uznano jednak, że nie można traktować ich na równi ze wzrostem zatrudnienia.

¹³ *Strategia Lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2002, s. 9.

¹⁴ L. Pawłowicz, *Strategia Lizbońska – założenia i ich realizacja*, w: *Strategia Lizbońska a konkurencyjność gospodarki*, red. J. Bieliński, CeDeWu, Warszawa 2005, s. 13.

¹⁵ Szerzej: J. Olbrycht, *Polityka spójności i/lub wzrostu*, w: *Czynniki rozwoju regionalnego Polski północno-wschodniej* (tom I), red. B. Pławgo, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej, Białystok 2005, s. 17-21.

¹⁶ Por. E. Okoń-Horodyńska, K. Piecha, *Strategia Lizbońska a możliwość budowania gospodarki opartej na wiedzy w Polsce – wnioski i rekomendacje*, Wydawnictwo Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, Warszawa 2005, s. 14-15.

¹⁷ Szerzej: M. J. Radło, *Strategia Lizbońska. Konkluzje dla Polski*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002, s. 18.

Jednym z najistotniejszych dokumentów regulujących zagadnienia związane ze zwiększaniem zatrudnieniem bez wątpienia jest również Europejska Strategia Zatrudnienia¹⁸. W dokumencie tym skoncentrowano się wokół kwestii wzrostu stopy zatrudnienia, w szczególności poprzez promocję zatrudnialności, tworzenie zachęt do podejmowania zatrudnienia, przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowych wysokich standardów europejskiego modelu społecznego. Podjęto starania, aby zdiagnozować powody wpływające na niepowodzenie w tworzeniu wystarczającej ilości miejsc pracy. Oprócz aspektu zmian makroekonomicznych, wskazywany jest problem niezdolności poradzenia sobie z transformacją rynku pracy, złej organizacji polityki rynku pracy i systemu pomocy społecznej, nieumiejętności wykorzystania potencjału dla tworzenia nowych miejsc pracy w sektorze usług oraz trudności w adaptacji do nowych technologii.

Wszystkie państwa członkowskie borykają się w różny sposób ze zwiększaniem zatrudnienia, dlatego w Strategii zwraca się także uwagę na konieczność integracji polityki zatrudnienia z innymi obszarami polityki państwa, zarówno na poziomie narodowym, jak i wspólnotowym. We wszystkich obszarach należy brać pod uwagę wpływ danych działań na zatrudnienie. Ponadto, w prowadzeniu polityki zatrudnienia istotny jest także udział regionalnych i lokalnych partnerów.

Do najważniejszych elementów opartych na Strategii Zatrudnienia, pozwalających na koordynację narodowych polityk zatrudnienia na poziomie UE, należy zaliczyć Wytyczne Polityki Zatrudnienia¹⁹. Są one efektem zobowiązania się państw członkowskich do określenia zestawu celów ogólnych i szczegółowych w zakresie polityki zatrudnienia. W 2003 r. Rada Europejska przyjęła trzy główne cele:

- pełne zatrudnienie,
- poprawa jakości i produktywności pracy,
- wzmocnienie spójności społecznej i integracji.

W Wytycznych Polityki Zatrudnienia zawarto również 10 nowych wytycznych na okres trzech lat. Stanowią one priorytety działania państw członkowskich w realizacji ww. trzech ogólnych celów. Wytyczne te w istocie wzywają państwa członkowskie do podjęcia konkretnych i pilnych dzia-

¹⁸ *Europejska Strategia Zatrudnienia* – dokument przyjęty przez Radę Europejską podczas szczytu w Luksemburgu w listopadzie 1997.

¹⁹ *Wytyczne Polityki Zatrudnienia dla Państw Członkowskich* – dokument przyjęty przez Radę Europejską w dniu 22 lipca 2003 (2003/578/EC).

łań według kierunków skoncentrowanych na rozwijaniu zdolności zawodowych, umożliwianiu łatwiejszego startu lub prowadzenia działalności gospodarczej i zatrudniania ludzi, rozwijaniu nowej elastycznej organizacji pracy oraz równym dostępie do pracy dla kobiet i mężczyzn²⁰. Istotnym jest fakt, że ustalenie konkretnych celów i zadań, zarówno na szczeblu narodowym, jak i Unii Europejskiej, służy jako kryteria w ocenie powodzenia lub porażki polityki zatrudnienia poszczególnych państw członkowskich.

3. Problemy zatrudnienia w polskich centralnych dokumentach strategicznych

Wspólnotowe regulacje prawne odnoszące się do działań na rzecz zwiększenia zatrudnienia tworzą podstawę dokumentów określających cele i zakres działań na tym polu w Polsce. Rząd polski oraz Komisja Europejska podjęły pierwsze kroki mające na celu określenie polityki zatrudnienia oraz dostosowanie instytucji i realizowanych polityk do Europejskiej Strategii Zatrudnienia, podpisując w styczniu 2001r. Wspólną Ocenę Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia (JAP). Priorytety zawarte w dokumencie skupiają się na dostosowaniu systemu kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, restrukturyzacji rynku pracy, aktywnej polityce rynku pracy oraz przygotowaniu do wdrażania EFS. Do podstawowych wyzwań zaliczono m.in. zagadnienie nierównowagi na rynku pracy, problemy towarzyszące reintegracji zawodowej pracowników opuszczających restrukturyzowane firmy i sektory, kwestię wykazywania przez bezrobocie cech strukturalnych.

Jednym z najistotniejszych dokumentów mających za zadanie wdrażanie priorytetów określonych we Wspólnej Ocenie Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia jest Narodowy Plan Rozwoju²¹. Polityka rynku pracy realizowana w ramach Narodowego Planu Rozwoju odpowiada zasadom i wymogom polityki Wspólnoty określonej w Traktacie Amsterdamskim i opiera się o wytyczne Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Po-

²⁰ Por. M. Duszczyk, *Europejska polityka zatrudnienia*, w: *Polityka społeczna i zatrudnienie*, red. B. Zaborowska, T. Czyszek, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2001, s. 50.

²¹ *Narodowy Plan Rozwoju 2004-2006* – dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 14 stycznia 2003.

nadto, główne kierunki działań są zgodne z celem przyjętym przez kraje członkowskie podczas szczytu Rady Europejskiej w Lizbonie w 2000 r.

Narodowy Plan Rozwoju na lata 2004-2006, będąc strategicznym średniookresowym dokumentem planistycznym wskazującym kierunki rozwoju kraju²² oraz integrującym polityki sektorowe i uwzględniającym potrzeby rozwojowe poszczególnych regionów, w dziedzinie zatrudnienia zawierał działania w ramach czterech filarów Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Uznano, że rynek pracy powinien odzwierciedlać potrzeby dynamicznej gospodarki rynkowej, stanowiącej część jednolitego rynku, w szczególności potrzebę posiadania mobilnych, łatwo przystosowujących się i wykwalifikowanych pracowników oraz kreowanie polityki i posiadanie odpowiednich instytucji, wspierających rozwój elastycznego rynku pracy. Biorąc pod uwagę powyższe zjawiska, w NPR wskazuje się na główne problemy, od których zależy rozwój gospodarki i społeczeństwa. Obok niskiego tempa wzrostu gospodarki, jako najważniejszy problem wskazana jest wysoka stopa bezrobocia i niski poziom aktywności zawodowej społeczeństwa, obniżające poziom życia i zagrażające wykluczeniem dużej części populacji z procesów rozwojowych.

Aby przezwyciężyć powyższe problemy, w NPR określono odpowiednie cele i osie rozwoju, w których podkreśla się znaczenie zwiększenia zatrudnienia. Już w samym celu strategicznym akcentuje się wagę prowadzenia aktywnej polityki skierowanej na tworzenie nowych miejsc pracy. Mówi on o „rozwijaniu konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zdolnej do długofalowego, harmonijnego rozwoju, zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz poprawę spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z Unią Europejską na poziomie regionalnym i krajowym.” Idea ta znajduje swoje rozwinięcie w treści celów cząstkowych, które koncentrują się na:

- wspomaganiu osiągnięcia i utrzymania w dłuższym okresie wysokiego wzrostu PKB,
- zwiększaniu poziomu zatrudnienia i wykształcenia,
- włączeniu Polski w europejskie sieci infrastruktury transportowej i informacyjnej,

²² *O co pytamy najczęściej. Polska a Unia Europejska*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2003, s. 51.

- intensyfikacji procesu zwiększenia w strukturze gospodarki udziału sektorów o wysokiej wartości dodanej, rozwój technologii społeczeństwa informacyjnego,
- wspomaganiu udziału w procesach rozwojowych i modernizacyjnych wszystkich regionów i grup społecznych w Polsce.

Odnosnie zwiększania poziomu zatrudnienia i wykształcenia, w Narodowym Planie Rozwoju podkreślona została konieczność wdrożenia mechanizmów obniżania kosztów pracy, zmniejszania barier administracyjnych i instytucjonalnych, zwiększania elastyczności i mobilności przestrzennej oraz zawodowej pracowników, zwiększania dostępu do wykształcenia na poziomie wyższym i średnim – w szczególności dla ludności wiejskiej oraz koncentracji polityki społecznej na najbardziej dynamicznych grupach aktualnych i potencjalnych pracowników. Kwestie zwiększania zatrudnienia uwzględnione też zostały w ostatnim celu. Ponadto, w NPR wskazano na konieczność bardziej szczegółowego określenia sektorów i branż gospodarki, w których istnieje możliwość zwiększania zatrudnienia.

Szczególnie istotne z punktu widzenia możliwości zwiększania zatrudnienia jest usytuowanie w osiach rozwoju NPR kwestii związanych z prowadzeniem polityki rynku pracy. Wytyczają one główne obszary koncentracji bezpośredniej interwencji publicznej o charakterze rozwojowym. Należy tutaj wskazać szczególnie osie *Rozwój zasobów ludzkich i zatrudnienia* oraz *Wzmocnienie potencjału rozwojowego regionów i przeciwdziałanie marginalizacji niektórych obszarów*. W pierwszej z nich skupiono się na działaniach prowadzących do zwiększenia konkurencyjności zasobów ludzkich, a tym samym zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia na europejskim rynku pracy. Konieczna jest poprawa jakości funkcjonowania systemu rynku pracy i edukacji oraz przeznaczenie znacznych środków finansowych w obszarze zwiększenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, podwyższania jakości działania systemu edukacji oraz wspomagania tworzenia nowych przedsiębiorstw i adaptacji kadr istniejących do funkcjonowania na jednolitym rynku europejskim. Poza tym wskazuje się na konieczność zwiększenia ilości i skuteczności działań z zakresu aktywnej polityki rynku pracy oraz polityki integracji zawodowej i społecznej.

Działania określone w ramach drugiej osi *Wzmocnienie potencjału rozwojowego regionów i przeciwdziałanie marginalizacji niektórych obszarów* mają na celu z jednej strony wsparcie budowy siły konkuren-

cyjnej poszczególnych regionów w dostosowaniu do ich wewnętrznego potencjału oraz własnej strategii rozwojowej, a z drugiej przeciwdziałanie marginalizacji społecznej i gospodarczej obszarów poddawanych procesom restrukturyzacji.

Ponadto, w NPR wskazano, że najważniejszymi programami, poprzez które są realizowane poszczególne działania na rzecz zwiększenia zatrudnienia, są m.in. programy wynikające z realizacji Narodowej Strategii Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich 2000-2006 oraz strategii społeczno-gospodarczego rządu „Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca”, a także SPO Rozwój Zasobów Ludzkich i Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego, Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL oraz INTERREG.

Kontynuacja i uszczegółowienie działań na rzecz zwiększenia zatrudnienia znajduje się w Podstawach Wsparcia Wspólnoty²³. Cele przyjęte w PWW, potwierdzając kierunek działań przyjętych w NPR²⁴, koncentrują się na konieczności zapewnienia wzrostu zatrudnienia oraz wysokiego i zrównoważonego rozwoju. Zarówno w celach częściowych, jak i w osiach rozwoju kładzie się nacisk na zwiększanie poziomu zatrudnienia i wykształcenia oraz konieczność rozwoju zasobów ludzkich. Podkreśla się wagę m.in. zwiększania efektywności instrumentów polityki rynku pracy oraz poprawy usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego, oraz uruchomienia działań aktywizujących skierowanych do określonych grup szczególnie zagrożonych na rynku pracy.

Omawiając kluczowe dokumenty regulujące i wpływające na politykę rynku pracy w Polsce, trzeba zwrócić również uwagę na sposób, w jaki ujęty jest problem zwiększenia zatrudnienia w Narodowej Strategii Rozwoju Regionalnego²⁵ oraz Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich²⁶. Pierwszy dokument, wywodzący się z ustawy z dnia 12 maja 2000 r. o zasadach wspierania rozwoju regionalnego, stanowi podstawę programowania średniookresowej polityki

²³ *Podstawy Wsparcia Wspólnoty 2004-2006* – dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 23 grudnia 2003 oraz zatwierdzony przez Komisję Europejską w dniu 22 czerwca 2004.

²⁴ Por. T. G. Grosse, *Polityka regionalna Unii Europejskiej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004, s. 235.

²⁵ *Narodowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2001-2006* – przyjęta uchwałą nr 105 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2000, Mon. Pol. Nr 43, poz. 851.

²⁶ *Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich* – dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 4 stycznia 2000.

rozwoju regionalnego w Polsce, określając cele, priorytety, kryteria wyodrębniania obszarów wsparcia, zasady i kryteria wsparcia finansowego programów wojewódzkich z punktu widzenia polityki państwa. Stanowił więc punkt odniesienia dla określania wysokości i kierunków wydatkowania środków z budżetu państwa, w tym środków zagranicznych, na realizację kontraktów wojewódzkich oraz innych zadań z zakresu rozwoju regionalnego, w tym programów skierowanych bezpośrednio na poprawę sytuacji na rynku pracy. Jednym z priorytetów NSRR jest rozwój zasobów ludzkich, w którym podkreśla się konieczność m.in. zindywidualizowanych działań interwencyjnych na rynku pracy, wspierania aktywizacji zawodowej młodych i bezrobotnych, wsparcia działań samorządów w zakresie polityki zatrudnienia i lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia, zwrócenia szczególnej uwagi na problemy strukturalne rynku pracy, w tym konieczność stosowania instrumentów aktywizujących w regionach szczególnie dotkniętych bezrobociem. Także w kolejnej Narodowej Strategii Rozwoju Regionalnego na lata 2007-2013 zakłada się realizację działań mających na celu zwiększenie zatrudnienia, co ma prowadzić do wzrostu konkurencyjności regionów i długofalowego rozwoju gospodarczego kraju.

Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich zawiera rozwinięcie i uszczegółowienie problematyki rynku pracy i odnosi się do roli samorządu w realizacji polityki zatrudnienia. Podkreśla się tutaj znaczenie tzw. zatrudnialności, czyli wyposażania ludzi w atrybuty warunkujące ich zatrudnianie. Wzrost zatrudnienia traktowany jest z jednej strony, jako funkcja poprawy tej zatrudnialności i stosowania zasady równości szans na rynku pracy a z drugiej strony jako wynik rozwoju przedsiębiorczości i zdolności adaptacji przedsiębiorstw do zmiennych warunków rynku pracy. Stawiając za główny cel osiągnięcie wyższego zaangażowania ludności w procesie pracy²⁷, w Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich wskazano jednocześnie znaczącą rolę służby zatrudnienia w realizacji polityki zatrudnienia, konieczność stworzenia systemu standardów realizowanych usług, ponownego zdefiniowania miejsca i roli rad zatrudnienia.

²⁷ Por. M. Duszczyk, *Polityka równego traktowania kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej*, w: *Polityka społeczna i zatrudnienie*, red. B. Zaborowska, T. Czeszek, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2001, s. 39.

Rozwinięciem i dopełnieniem Narodowej Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006 oraz NPR 2004-2006 w zakresie polityki rynku pracy jest Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia²⁸. Zdefiniowano w nim zadania państwa w zakresie polityki zatrudnienia, jednocześnie informując o tym, jak polska polityka zatrudnienia odpowiada na wyzwania wynikające z przekrojowych i szczegółowych wytycznych zatrudnienia jako części Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Dokument stanowi też plan realizowania tej strategii przez Polskę, w sposób najbardziej odpowiadający własnym potrzebom. Regulacje prawne zawarte w dokumencie mają służyć stworzeniu podstawy do zwiększenia efektywności realizacji niekwestionowanych priorytetów polskiej polityki społeczno-gospodarczej, jakimi są ograniczenie bezrobocia, wzrost zatrudnienia i rozwój zasobów ludzkich, m.in. poprzez uwzględnienie synergii działań przełamujących podziały resortowe i sektorowe, a także skupienie się na radykalnej poprawie efektywności działania publicznych służb zatrudnienia, pełnym wykorzystaniu partnerstwa społecznego dzięki współpracy m.in. z jednostkami samorządu terytorialnego, oraz stabilnym i długoterminowym finansowaniu polityk rynku pracy. Wśród priorytetów polskiej polityki zatrudnienia zwraca się uwagę na: ograniczenie instytucjonalnych barier wzrostu zatrudnienia, rozwijanie aktywnych polityk rynku pracy na szczeblu regionalnym i lokalnym, aktywizację osób bezrobotnych poprzez szkolenie i doskonalenie zawodowe, a także wzmocnienie koordynacji instytucjonalnej i zwiększenie przejrzystości procesów decyzyjnych.

Zaznacza się również niezwykle ważną rolę regulacji prawnych odnoszących się do działań na rynku pracy ujętych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁹. Główną ideą ustawy, wynikającą z kompleksowej oceny zarówno sytuacji na rynku pracy, jak i potencjału publicznych służb zatrudnienia, jest wzmocnienie prozatrudnieniowych działań na rynku pracy, umożliwiając zdecydowane wzmocnienie aktywnych form polityki rynku pracy. Do najistotniejszych uregulowań można zaliczyć przepisy dotyczące: wzmocnienia dialogu społecznego i partnerstwa na rynku pracy, jasnego wyodrębnienia podstawowych usług i instrumentów rynku pracy, wspierania lokalnych

²⁸ *Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia* – dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 21 września 2004.

²⁹ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004r, Dz. U. 04.99.1001.

i regionalnych rynków pracy, rozwoju zasobów ludzkich oraz wymagań wobec pracowników publicznych służb zatrudnienia. Ustawa stanowi także podstawę szczegółowych regulacji w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Analizując uregulowania prawne odnoszące się do polityki regionalnej należy również podkreślić, że obecnie realizowane cele i priorytety związane z kwestią zwiększania zatrudnienia zawarte są również w głównych, odnoszących się do całego kraju dokumentach określających kierunki polityki regionalnej na kolejne lata. Odnosnie krajowej polityki, należy wskazać głównie zapisy Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015³⁰ oraz Narodowej Strategii Spójności³¹.

W Strategii Rozwoju Kraju za główny cel strategiczny uznano podniesienie poziomu i jakości życia mieszkańców Polski. W priorytetach zaakcentowana została konieczność m. in. wzrostu zatrudnienia, wzrostu konkurencyjności i innowacji gospodarki, rozwoju regionów oraz obszarów wiejskich. Natomiast w szczegółowych działaniach podkreślono wagę inicjatyw skierowanych na m. in. uelastycznienie rynku pracy oraz wzrost mobilności zasobów pracy, zapewnienie równości szans na rynku pracy, opracowanie odpowiedniej oferty edukacyjnej, wspieranie przedsiębiorczości, rozwój społeczeństwa informacyjnego, a także inicjatyw prowadzących do podniesienia konkurencyjności gospodarczej regionów, w tym zwiększenia atrakcyjności inwestycyjnej obszarów wiejskich.

Narodowa Strategia Spójności stanowi kontynuację i rozwinięcie powyższych założeń oraz celów i priorytetów polityki rynku pracy zawartych w NPR 2004-2006. Jej cel strategiczny wyraża się w tworzeniu warunków dla wzrostu konkurencyjności gospodarki polskiej opartej na wiedzy i przedsiębiorczości zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej Polski w ramach Unii Europejskiej i wewnątrz kraju. Także cele szczegółowe, wynikające bezpośrednio z założeń Strategii Lizbońskiej, odnoszą się wprost lub pośrednio do konieczności prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy. Chodzi tutaj głównie o tworzenie warunków dla utrzymania

³⁰ *Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015* – dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 29 listopada 2006.

³¹ *Narodowa Strategia Spójności (Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie)* - dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 29 listopada 2006, zgodnie z Rozporządzeniem Rady (WE) nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006.

trwałego i wysokiego tempa wzrostu gospodarczego, wzrost zatrudnienia poprzez rozwój kapitału ludzkiego oraz społecznego, podniesienie konkurencyjności polskich przedsiębiorstw, wzrost konkurencyjności polskich regionów, w tym rozwój obszarów wiejskich.

4. Regionalne dokumenty strategiczne – przykład województwa wielkopolskiego

Aby skutecznie realizować inicjatywy z zakresu rynku pracy przez podmioty funkcjonujące w poszczególnych regionach kraju, niezwykle ważnym jest, aby przedsięwzięcia te miały umocowanie w dokumentach określających główne kierunki rozwoju danego regionu. Przyjmując za przykład województwo wielkopolskie, należy przeanalizować priorytety i cele Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego³² w kontekście możliwości zwiększania zatrudnienia. Kładąc w misji nacisk na tworzenie możliwości optymalnego rozwoju dla ogółu struktur wewnętrznych województwa oraz na tworzenie impulsów rozwojowych dla otoczenia, w priorytetach określa się konieczność działań w obszarze rozwoju zasobów ludzkich. W dokumencie sprecyzowano działania w obszarze rynku pracy w celach szczegółowych, skupiając się na konieczności m.in. stworzenia warunków do trwałego i efektywnego generowania miejsc pracy dających ludziom szansę na spożytkowanie swych talentów i umiejętności. Podkreśla się także wagę porządkowania rynku pracy, poprawy stanu wykorzystania zasobów ludzkich mającą odzwierciedlenie w dążeniu do zrównoważonego rynku pracy (ograniczania bezrobocia), wzroście wydajności pracy i wzroście konkurencyjności regionu. Zwraca się uwagę na fakt, iż w obszarze zasobów ludzkich należy podjąć współpracę między organami rządowymi, samorządowymi i społeczeństwem. Ponadto, w strategii ujęto problem wykorzystania środków finansowych pochodzących ze źródeł Unii Europejskiej, wskazując dokument jako mające szczególne znaczenie narzędzie w staraniach o uzyskanie zewnętrznych środków pomocowych. W końcu, w SRWW opisano program „Praca i Przedsiębiorczość”, gdzie w jednym z priorytetowych kierunków działań wskazano na konieczność kształtowania przedsiębiorczości gwarantującej przyrost nowych miejsc pracy i wykorzystania lokalnych zasobów. Wśród zadań programu okreś-

³² *Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego* – dokument przyjęty uchwałą nr XXVI/386/2000 Sejmiku Województwa Wielkopolskiego z dnia 10 lipca 2000.

la się działania mające na celu zwiększanie aktywności zawodowej ludności, lepsze łączenie pracy z edukacją, ustalenie zasad zatrudnienia pozwalających na wzrost możliwości legalnego zatrudnienia częściowego i okresowego, motywowanie ludzi do aktywności i przedsiębiorczości, oraz obniżenie podatków dla pracodawców tworzących miejsca pracy.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że kwestie rynku pracy, w tym zwiększania zatrudnienia, ujęto także w nowym dokumencie Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 r³³, wyznaczającym cele i priorytety na lata 2007-2020. W misji wskazano na konieczność skupienia wszystkich podmiotów publicznych działających na rzecz wzrostu konkurencyjności regionu i poprawy warunków życia mieszkańców oraz na konieczność uzyskania efektu synergii poprzez spójną koncepcję wykorzystania środków publicznych. Bezpośrednie wskazanie na wagę działań w zakresie rynku pracy pojawia się już w celu generalnym strategii, w którym podkreśla się, że wzrost poziomu życia mieszkańców może nastąpić poprzez poprawę m. in. właśnie rynku pracy oraz systemu edukacji. W szczegółowych celach wskazano na inicjatywy skierowane na poprawę jakości oraz wzrost różnorodności form kształcenia, ograniczanie barier w dostępie do edukacji, rozwój przedsiębiorczości i promocję samo-zatrudnienia, a także na przedsięwzięcia z zakresu poprawy organizacji rynku pracy.

Do kluczowych aktów prawnych określających kierunki rozwoju województwa wielkopolskiego w najbliższych latach trzeba także zaliczyć Wielkopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2007-2013³⁴. W głównych priorytetach zawarto konieczność m. in. wsparcia dla samozatrudnienia i uruchamiania działalności gospodarczej, rozwoju kapitału ludzkiego poprzez dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy, zwiększania potencjału ekonomicznego przedsiębiorstw, zmniejszenia wewnątrz-regionalnych różnic rozwojowych poprzez zwiększanie zatrudnienia w miejscowościach i obszarach będących w stagnacji.

³³ *Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego Do 2020 Roku* – dokument przyjęty przez Sejmik Województwa Wielkopolskiego dnia 19.12.2005, na podstawie uchwały nr XXVI/412/04.

³⁴ *Wielkopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2007-2013* – przyjęty zgodnie z Rozporządzeniem Rady (WE) nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006.

Podsumowanie

Prowadzenie skutecznej polityki regionalnej jest warunkiem wyrównywania różnic między państwami i regionami, a w rezultacie osiągnięcia spójności społeczno-gospodarczej Unii Europejskiej. Obejmuje ona wiele przedsięwzięć, koncentrujących się między innymi na stymulowaniu wzrostu gospodarczego poszczególnych regionów, walce z bezrobociem, aktywizacji obszarów wiejskich. Realizacja celów możliwa jest dzięki szerokiemu wachlarzowi instrumentów, dających możliwości odpowiedniego dopasowania działań do realiów i barier rozwojowych regionów.

Zakres celów i działań zmierzających do usprawnienia aktywnej i skutecznej polityki rynku pracy świadczy o wadze, jaką w regulacjach prawnych przywiązuje się do zwiększania zatrudnienia, zarówno w wymiarze wspólnotowym, jak i krajowym oraz regionalnym. Wskazuje się na konieczność dążenia do pełnego zatrudnienia poprzez rozwój kapitału ludzkiego, wspieranie procesów rozwojowych, wspieranie przedsiębiorczości, promowanie kształcenia, rozwijanie służb zatrudnienia oraz instrumentów rynku pracy. Wiedza na temat powyższych uregulowań pozwoli na udział w zwiększaniu zatrudnienia podmiotów ze wszystkich sfer i gałęzi gospodarki, w ten sposób przyczyniając się do realizowania założeń krajowej i europejskiej polityki rynku pracy.

Employment problems in European Union policies

Summary

One of the crucial aspects of European regional policy is implementing effective labour market policy, which consists of influencing employment increase. Concerns about creating effective methods of fighting unemployment are shown in range of regulations which constitute objectives, strategies and tools to fight it. Each country develops and puts these matters into practice by creating regulations which allow them to operate effectively, both at national and regional level.

Thus, the article analyzes the main principles, objectives and tools of regional policy, and it scrutinizes key documents in terms of regulations which relate to labour market. Vast range of aims and actions which allow to implement effective labour market policy shows the great importance which is attached to employment increase. The regulations pinpoint the need of increasing employment by human resources development, entrepreneurship support, education promotion and development of employment institutions and labour market tools.

Awareness of above stated issues allows to participate in the increase of employment by institutions and companies from all branches of economy, in this way contributing to implementing European, national and regional labour market policy.

Bibliografia

Bajorek-Ziaja H., Ziaja S., *Dotacje w ramach Rozwoju Zasobów Ludzkich*, Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, Warszawa 2005.

Borowiec J., *Polityka gospodarcza i reformy strukturalne krajów akcesyjnych a Unia Europejska, Ekonomiczna i Monetarna*, w: *Przemiany strukturalne polskiej gospodarki wobec wyzwań integracyjnych z Unią Europejską*, Uniwersytet Opolski, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Opole 2004.

Ciepielewska M., *Fundusze strukturalne w Unii Europejskiej*, Fundacja Programów Pomocy dla Rolnictwa, Warszawa 2000.

Duszczyk M., *Europejska polityka zatrudnienia*, w: *Polityka społeczna i zatrudnienie*, red. B. Zaborowska, T. Czyszek, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2001

Duszczyk M., *Polityka równego traktowania kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej*, w: *Polityka społeczna i zatrudnienie*, red. B. Zaborowska, T. Czyszek, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2001.

Golinowska S., *Polityka społeczna Unii Europejskiej i problemy z dostosowaniem się do niej w Polsce*, w: *Unia Europejska wobec procesów integracyjnych – wyzwania dla Polski*, red. H. Januszewska, Wyższa Szkoła Handlu i Finansów Międzynarodowych, Warszawa 2000.

Grosse T. G., *Polityka regionalna Unii Europejskiej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004.

Jankowska A., Kierzkowski T., Knopik R., *Fundusze strukturalne Unii Europejskiej*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005.

Koreleski K., *Problemy polityki regionalnej Unii Europejskiej i Polski w odniesieniu do obszarów wiejskich*, w: *Regionalne przemiany strukturalne rolnictwa i obszarów wiejskich w aspekcie integracji Polski z Unią Europejską*, Akademia Rolnicza im. H. Kołłątaja, Kraków 2001.

Okoń-Horodyńska E., Piecha K., *Strategia Lizbońska a możliwość budowania gospodarki opartej na wiedzy w Polsce – wnioski i rekomendacje*, Wydawnictwo Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, Warszawa 2005.

Olbrycht J., *Polityka spójności i/lub wzrostu*, w: *Czynniki rozwoju regionalnego Polski północno-wschodniej (tom I)*, red. B. Pławgo, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej, Białystok 2005.

Pawłowicz L., *Strategia Lizbońska – założenia i ich realizacja*, w: *Strategia Lizbońska a konkurencyjność gospodarki*, red. J. Bieliński, CeDeWu, Warszawa 2005.

Pietrzyk I., *Polityka regionalna Unii Europejskiej i regiony w państwach członkowskich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001.

Pijanowski Z., *Rozwój obszarów wiejskich w Polsce w aspekcie uwarunkowań przemian strukturalnych*, w: *Regionalne przemiany strukturalne rolnictwa i obszarów wiejskich w aspekcie integracji Polski z Unią Europejską*, Akademia Rolnicza im. H. Kołłątaja, Kraków 2001.

Radło M. J., *Strategia Lizbońska. Konkluzje dla Polski*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2002.

Sadowska-Snarska C., *Zmiany strukturalne w zatrudnieniu jako czynnik rozwoju regionalnego*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Białystok 2000.

Socha M., Sztanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

Zajdel M., Łowicka H., *Fundusze strukturalne dla gospodarstw rolnych*, Bydgoszcz 2004.