



Strategie rozwiązywania problemów bezrobocia

Opracowanie:

Małgorzata Mikłosz
Elżbieta Nosal-Szczygieł

przy współudziale:

Giuliano Bartolomei
Michał Cegliński
Pavol Jackulik
Alena Kopanya

Rzeszów, 2007

Recenzent:

Dr hab. prof. nadzw. UEK Jan Targalski

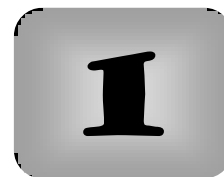
Projekt realizowany przy udziale środków Europejskiego
Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej
EQUAL

© Copyright by Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.
oraz Danmar Computers

Spis treści:

Rozdział I. Charakterystyka regionów.....	5
Mazowsze, Polska	5
Położenie geograficzne	5
Struktura demograficzna.....	7
Zdrowie i opieka socjalna.....	9
Edukacja i kultura	11
Przemysł	21
Podkarpacie, Polska	24
Położenie geograficzne	24
Struktura demograficzna.....	27
Zdrowie i opieka socjalna.....	28
Edukacja i kultura	29
Przemysł	37
Orawa, Słowacja.....	40
Położenie geograficzne	40
Struktura demograficzna.....	44
Zdrowie i opieka socjalna.....	45
Edukacja i kultura	47
Przemysł	50
Lazio, Włochy	54
Położenie geograficzne	54
Struktura demograficzna.....	57
Zdrowie i opieka socjalna.....	58
Edukacja i kultura	59
Przemysł	63

Rozdział II. Wyniki badań – Rynek pracy	65
Mazowsze, Polska	65
Podkarpacie, Polska	69
Orawa, Słowacja.....	75
Lazio, Włochy.....	92
 Rozdział III. Strategie działań.....	 97
Mazowsze, Polska	99
Grupa docelowa	99
Tło.....	101
Strategia.....	106
Podkarpacie, Polska	113
Grupa docelowa	113
Tło.....	116
Strategia.....	119
Orawa, Słowacja.....	126
Grupa docelowa	126
Tło.....	127
Strategia.....	129
Lazio, Włochy	134
Grupa docelowa	134
Tło.....	136
Strategia.....	140
 Rozdział IV. Analiza porównawcza	 145
 Spis wykresów, tabel i rysunków	 157
 Bibliografia	 159



Rozdział I.

Charakterystyka regionów

Mazowsze, Polska

Położenie geograficzne

Mazowsze jest regionem i krainą historyczną położoną w środkowym biegu Wisły w centralnej i północno-wschodniej Polsce. Nazwa krainy wywodzi się od nazwy plemienia Mazowszan, którzy pierwotnie zamieszkiwali te tereny.

Województwo mazowieckie jest największym województwem w Polsce. Jego powierzchnia wynosi 35 598 km² i stanowi ok. 11,4% powierzchni całego kraju. Graniczy z województwem warmińsko-mazurskim, podlaskim, lubelskim, świętokrzyskim, łódzkim oraz kujawsko-pomorskim. Do najważniejszych miast regionu należą (Tabela 1):

Tabela 1. Liczba mieszkańców ważniejszych miast województwa mazowieckiego

Miasto	Liczba mieszkańców
Warszawa	1 702 139
Radom	225 810
Płock	127 224
Siedlce	77 051

Miasto	Liczba mieszkańców
Pruszków	55 371
Ostrołęka	54 104
Legionowo	51 033
Ciechanów	45 711

Źródło: *Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2007 r.*, Wyd. WUS, Warszawa 2007, s. 170-171.

Województwo podzielone jest na 37 powiatów, które tworzy 314 gmin. Wśród powiatów 5 z nich stanowią miasta o takich prawach, ogółem miast w regionie jest 85.

Wykres 1. Powiaty województwa mazowieckiego

powiat białobrzeski	powiat płoński
powiat ciechanowski	powiat pruszkowski
powiat garwoliński	powiat przasnyski
powiat gostyński	powiat przysuski
powiat grodziski	powiat pułtuski
powiat grójecki	powiat radomski
powiat kozienicki	powiat siedlecki
powiat legionowski	powiat sierpecki
powiat lipski	powiat sochaczewski
powiat łosicki	powiat sokołowski
powiat makowski	powiat szydłowiecki
powiat miński	powiat warszawski zachodni
powiat mławski	powiat węgrowski
powiat nowodworski	powiat wołomiński
powiat ostrołęcki	powiat wyszkowski
powiat ostrowski	powiat zwoleński
powiat otwocki	powiat żuromiński
powiat piaseczyński	powiat żyrardowski
powiat płocki	

Region ten posiada dobrze rozwiniętą infrastrukturę komunikacyjną. Wpłynął na ten fakt rozwój kolei żelaznych, jeszcze w XIX wieku, kiedy to utworzona została kolej Warszawsko – Wiedeńska. Do dziś ponad 83% wszystkich trakcji jest zelektryfikowana. Warszawa posiada dogodne połączenia nie tylko z miastami regionu czy kraju, ale też stałe połączenia ze stolicami europejskimi: Berlinem, Pragą, Moskwą, Wiedniem czy Budapesztem. Przez region również biegną najważniejsze szlaki komunikacyjne. Międzynarodowa trasa z Berlina do Mińska, czyli droga A2; Z Gdańska do Krakowa – droga krajowa Nr 7, zaś z Warszawy do Wrocławia – droga krajowa Nr 8.

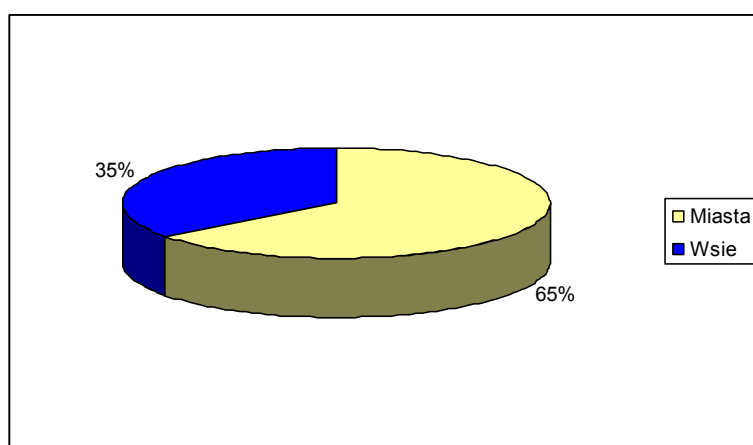
W Warszawie zlokalizowane jest największe lotnisko w Polsce – Międzynarodowy Port Lotniczy im. F. Chopina na Okęciu. W 2006 r. odprawionych zostało ok. 8 mln pasażerów. Port ten ma stałe połączenia z kilkunastoma miastami Polski i kilkudziesięcioma miastami na całym świecie. Lotnisko to obsługuje ponad 50% ruchu lotniczego całego kraju.

Struktura demograficzna

Mazowsze zamieszkuje ponad 5,16 milionów ludzi, co stanowi prawie 13,1% ludności całego kraju. Jest tym samym najbardziej zaludnionym województwem w Polsce. Na jego terenie znajduje się największe miasto w Polsce – Warszawa, która jest też stolicą kraju. Liczba mieszkańców stolicy wynosi 1 702 139 osób (stan na dzień 12.XII.2006). Warszawa jest zaliczana do jednych z najbardziej zaludnionych miast Europy poprzez przyłączenie do statystyk również liczby mieszkańców przyległych do niej miast (łącznie ok. 2,5 mln mieszkańców). W Warszawie mieszka prawie 50% ludności województwa mazowieckiego. Warszawa jest położona w środkowym biegu Wisły. W jej obrębie znajduje się kilka wzgórz, jednak

nie są one naturalnymi wzniesieniami terenu. Powierzchnia Warszawy przekracza ponad 500 km² (dokładnie 517,90 km²). W całym województwie mazowieckim jest 85 miast, z których 5 posiada prawa powiatowe, a 30 jest na prawach gminy. Do największych miast województwa zalicza się Radom, w którym zamieszkuje ponad 230 tysięcy mieszkańców oraz Płock (130 tysięcy). W województwie widać wyraźny wpływ Warszawy i dwóch większych miast.

Wykres 2. Ludność województwa mazowieckiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym*, Wyd. GUS, Warszawa 2007, s.12.

Ludność województwa mazowieckiego to przeważnie mieszkańcy miast i stanowią oni prawie 64,7% mieszkańców całego regionu. Pozostałe osoby zamieszkują tereny wiejskie i stanowią ok. 35,3% populacji regionu. W porównaniu do średniej krajowej, która wynosi 38,5% jest to niewielka różnica. Prawie 30,3% z mieszkańców miast stanowią mężczyźni, natomiast 34,4% to kobiety. Na terenach wiejskich rozkład mieszkańców według płci jest bardziej równomierny z przewagą kobiet o 0,1% (17,6% stanowią mężczyźni, zaś kobiety 17,7%). Według prognozy, której dokonał Główny Urząd Statystyczny, w roku 2030 liczba mieszkańców województwa mazowieckiego może spaść do poziomu 5 070,7 tys osób, z których 3 150,7

tyś będzie zamieszkiwało miasta (nastąpi więc spadek o 2,6%). Warto zwrócić uwagę na przewidywany wzrost liczby mieszkańców wsi, wśród których prawdopodobnie będzie wyższy odsetek mężczyzn (19%) niż kobiet (18,8%).

Analizując strukturę ludności według wieku, warto zauważyć, że największy odsetek jest w grupie osób będących w wieku produkcyjnym – 63,5% wszystkich mieszkańców. Cieszyć może też fakt, że odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym (19,7%) jest wyższy niż w wieku poprodukcyjnym (16,8%), jednakże nie jest to zbyt duża różnica. Wyraźnie widoczny jest tu wpływ ujemnego przyrostu naturalnego, jaki notowany jest do kilku lat w województwie i w kraju. Według cytowanej już prognozy, nastąpi drastyczny wzrost osób w wieku poprodukcyjnym (26,7%) i zmniejszenie się osób w wieku przedprodukcyjnym (14,9), co spowodowane będzie przejściem na emeryturę osób z tzw. wyżu demograficznego lat 80-tych. Nastąpi też spadek ogólnej liczby osób w wieku produkcyjnym – 58,4%.

Zdrowie i opieka socjalna

W regionie jest bardzo rozwinięta baza opieki medycznej w skład, której wchodzi szpitale, zakłady opiekuńczo-lecznicze, zakłady pielęgnacyjne, hospicja i uzdrowiska. Tabela 2 prezentuje porównanie ilości ośrodków stacjonarnej opieki zdrowotnej w stosunku do % ogólnej ich liczby w kraju.

Tabela 2. Ilość ośrodków stacjonarnej opieki zdrowotnej w województwie mazowieckim

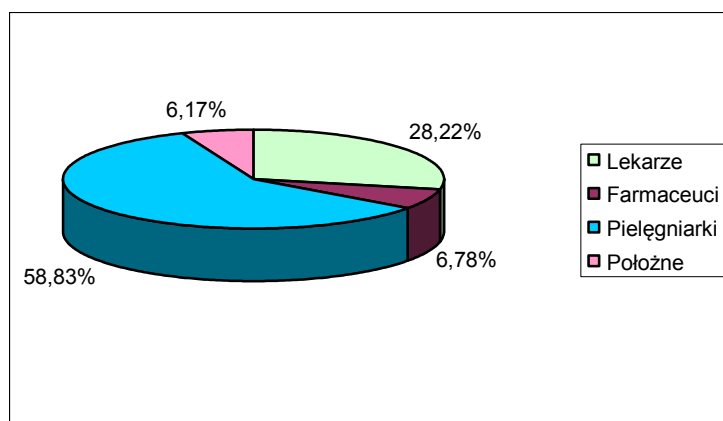
	województwo mazowieckie	% ogółu
Szpitale	98	12,4
Hospicja	8	17,39

	województwo mazowieckie	% ogółu
Zakłady opiekuńczo – lecznicze	36	16
Zakłady pielęgnacyjne	27	21,6
Sanatoria Uzdrowiskowe	1	0,64
Szpitala Uzdrowiskowe	3	4,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2006*, WWW.stat.gov.pl; oraz *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2005*, Wyd. GUS, Warszawa 2006, s.379

Liczba lekarzy, którzy pracują w województwie spadła na przestrzeni ostatnich lat o ponad 2000 osób (spadek o 17,7%) i wyniosła w 2006 r. 11 609 osób. Podobna sytuacja, choć bardziej dotkliwa dotyczyła lekarzy stomatologów, których liczba od 2000 roku zmniejszyła się aż o 29%. Zawód ten wykonywało w 2006 r. 1 327 osób. Spadek odnotowano też wśród liczby farmaceutów (11%) pielęgniarek (2,5%) i położnych (0,87%). Liczba farmaceutów spadła do poziomu 2 790 osób, pielęgniarek – 24 202 osób, zaś położnych – 2 537. Aktualną strukturę zatrudnienia przedstawia Wykres 3.

Wykres 3. Struktura zatrudnionych w służbie zdrowia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2006*, www.stat.gov.pl

Oprócz stacjonarnej opieki zdrowotnej na terenie województwa działa opieka ambulatoryjna. Obejmuje ona zakłady opieki zdrowotnej w miastach, których liczba wyniosła 1 121 oraz na wsiach, gdzie było 391 tego typu placówek. Liczba prywatnych praktyk lekarskich wyniosła 436, z których 104 były zlokalizowane na terenach wiejskich. Także na wsiach działało 195 z 1 061 aptek.

Edukacja i kultura

Do najważniejszych ośrodków akademickich województwa mazowieckiego należą uczelnie mające siedzibę w Warszawie, Radomiu, Płocku i Siedlcach.

Uniwersytet Warszawski od wielu lat znajduje się w czołówce polskich uczelni, jego renoma znana jest także za granicą. Jego historia sięga 1816 roku, kiedy to władze carskie ufundowały Królewski Aleksandrowski Uniwersytet Warszawski. Obecnie uczelnia posiada 18 wydziałów: Wydział Biologii, Wydział Chemii, Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych, Wydział Filozofii i Socjologii, Wydział Fizyki, Wydział Geografii i Studiów Regionalnych, Wydział Geologii, Wydział Historyczny, Wydział Lingwistyki Stosowanej i Filologii Wschodniosłowiańskich, Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki, Wydział Nauk Ekonomicznych, Wydział Neofilologii, Wydział Pedagogiczny, Wydział Polonistyki, Wydział Prawa i Administracji, Wydział Psychologii, Wydział Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji oraz Wydział Zarządzania. Obecnie liczba studentów wynosi około 57 000. Oprócz wymienionych wydziałów, uczelnia posiada szereg jednostek prowadzących szeroką działalność naukową i kulturalną. W ramach uniwersytetu działa

Biblioteka z bardzo bogatymi zbiorami, Muzeum, Chór Akademicki, Teatr, Radio a także Wydawnictwa.

Szkoła Główna Handlowa – powstała w roku 1906 i jest najstarszą uczelnią o profilu ekonomicznym w Polsce. Dzięki znacznym osiągnięciom naukowym, jest jedną z bardziej znaczących uczelni biznesowych w Europie. W strukturze organizacyjnej wyodrębniono 5 kolegiów: Kolegium Analiz Ekonomicznych, Ekonomiczno – Społeczne, Gospodarki Światowej, Nauk o Przedsiębiorstwie oraz Kolegium Zarządzania i Finansów. Obecnie na uczelni tej kształcą się około 16 000 studentów.

Politechnika Warszawska – historia tej uczelni sięga jeszcze końca XIX wieku, kiedy to istniał w Warszawie Instytut Politechniczny. Formalnie, Politechnika powstała w 1906 r. W swojej strukturze ma wyodrębnionych 17 wydziałów i 2 kolegia: Wydział Architektury, Wydział Chemiczny, Wydział Elektroniki i Technik Informacyjnych, Wydział Elektryczny, Wydział Fizyki, Wydział Geodezji i Kartografii, Wydział Inżynierii Chemicznej i Procesowej, Wydział Inżynierii Lądowej, Wydział Inżynierii Materiałowej, Wydział Inżynierii Produkcji, Wydział Inżynierii Środowiska, Wydział Matematyki i Nauk Informacyjnych, Wydział Mechaniczny Energetyki i Lotnictwa, Wydział Mechatroniki, Wydział Samochodów i Maszyn Roboczych, Wydział Transportu, Wydział Budownictwa Mechaniki i Petrochemii w Płocku, Międzywydziałowe Centrum Biotechnologii, Kolegium Nauk Społecznych i Administracji oraz Kolegium Nauk Ekonomicznych i Społecznych w Płocku. Na wydziałach tych kształcą się obecnie około 30 000 studentów.

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego - powstała podobnie jak uniwersytet Warszawski w 1816 roku jako Instytut Agronomiczny. Jest

jedną z największych i najstarszych uczelni rolniczych w Polsce. Posiada 13 wydziałów: Wydział Ekonomiczno-Rolniczy, Wydział Inżynierii i Kształtowania Środowiska, Wydział Inżynierii Produkcji, Wydział Leśny, Wydział Medycyny Weterynaryjnej, Wydział Nauk Humanistycznych, Wydział Nauk o Zwierzętach, Wydział Nauk o Żywieniu Człowieka i Konsumpcji, Wydział Ogrodnictwa i Architektury Krajobrazu, Wydział Rolnictwa i Biologii, Wydział Technologii Drewna, Wydział Technologii Żywności, Wydział Nauk Humanistycznych. W jej strukturach kształci się około 30 000 studentów, również na 6 międzywydziałowych studiach: Biotechnologii, Gospodarki Przestrzennej, Ochrony Środowiska, Towaroznawstwa, Zastosowań Informatyki, Turystyki i Rekreacji.

Wojskowa Akademia Techniczna – powstała w 1951 r. jako uczelnia kształcąca oficerów na kierunkach typowo technicznych. Od 2001 r. kształcić się mogą w niej również osoby cywilne. Posiada 7 wydziałów: Cybernetyki, Inżynierii Lądowej i Geodezji, Nowych Technologii i Chemii, Elektroniki, Mechaniczny, Mechatroniki oraz Techniki Wojskowej, na których kształci się obecnie około 4 200 studentów.

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego – jest uczelnią powstałą z dawnej Akademii Teologii Katolickiej, która powstała po roku 1954. Od 1989 r. uzyskała akceptację kościoła rzymskokatolickiego. W 1999 r. przekształcona została w uniwersytet, który obecnie posiada w swoich strukturach 7 wydziałów: Teologiczny, Prawa Kanonicznego, Filozofii Chrześcijańskiej, Nauk Historycznych i Społecznych, Prawa i Administracji, Nauk Humanistycznych oraz Matematyczno-Przyrodniczy, na których kształci się ponad 16 000 studentów.

Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego – jest jedną z najbardziej znanych uczelni niepublicznych w Polsce, ale i za granicą. Powstała w 1993 r. i kształci studentów na kilku kierunkach skupionych w dwóch kolegiach: Prawa oraz Zarządzania i Finansów. Posiada szeroko rozwiniętą bazę dydaktyczną. Oprócz realizacji studiów podyplomowych MBA, kształci doktorantów i habilitantów. Obecnie w jej murach kształci się około 6 000 studentów.

Politechnika Radomska – powstała w 1950 r., a jej strukturę tworzy 5 wydziałów: Materiałoznawstwa i Technologii Obuwia, Mechaniczny, Transportu, Ekonomiczny oraz Nauczycielski. Obecnie kształci około 15 000 studentów.

Akademia Podlaska – powstała w Siedlcach w 1969 r. jako Wyższa Szkoła Nauczycielska, następnie Pedagogiczna, później Rolniczo – Pedagogiczna, by w 1999 r. ostatecznie przyjąć nazwę Akademii Podlaskiej. W swojej strukturze posiada 4 Wydziały: Humanistyczny, Nauk Ścisłych, Rolniczy i Zarządzania, na których kształci się ponad 13 200 studentów.

Oprócz rozwiniętego szkolnictwa wyższego, w województwie Mazowieckim istnieje sieć placówek oświatowych niższego szczebla, w skład którego wchodzi szkoły podstawowe, gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne różnego typu.

Obok edukacji, równie mocno rozwinięta jest w regionie działalność kulturalna. W regionie znajduje się 1 Filharmonia, którą jest Filharmonia Narodowa w Warszawie, która w samym 2005 r. zaprezentowała łącznie 1 508 koncertów. Powstała na początku XX wieku, posiada piękny, eklektyczny budynek wzorowany na Operze Paryskiej. Obecnie w jej składzie znajduje się 110 instrumentalistów i 100 członków chóru.

W województwie działa 25 teatrów, w tym 22 dramatyczne i 3 lalkowe, które wystawiły prawie 6000 przedstawień dla ponad miliona widzów. Jednym z najbardziej znanych i najstarszych teatrów jest założony w 1765 r. Teatr Narodowy w Warszawie, na którego deskach występowali najwięksi polscy aktorzy min. Helena Modrzejewska, Juliusz Osterwa czy Tadeusz Łomnicki. Ciekawostką w skali Europy jest Teatr Żydowski w Warszawie, w którym aktorzy grają sztuki w języku jidysz, zaś widzowie słuchają tłumaczenia przez słuchawki. Oprócz tych teatrów działają na terenie województwa 4 teatry muzyczne oraz 2 Orkiestry Symfoniczne i Kameralne. Jednym z najbardziej rozpoznawanych za granicą zespołów artystycznych jest Państwowy Zespół Ludowy Pieśni i Tańca „Mazowsze”, powstały zaraz po II wojnie światowej. W skład Zespołu wchodzi balet, chór i orkiestra symfoniczna. W swoim repertuarze artyści mają melodie i pieśni ludowe nie tylko z Polski, ale i z całego świata.

W regionie działają ogółem 103 muzea, których liczba zwiększa się każdego roku. Wśród nich jest 12 muzeów artystycznych, 14 biograficznych oraz 28 historycznych. Najważniejszym Muzeum jest Muzeum Narodowe w Warszawie, które posiada w swoich zbiorach 7 galerii stałych, poświęconych m.in. sztuce starożytnej, wczesnochrześcijańskiej, średniowiecza, malarstwu polskiemu i europejskiemu oraz rzemiosłu artystycznemu.

Atrakcje turystyczne

W województwie mazowieckim odnaleźć można pięknie zachowane części pradawnych kniei. Do najważniejszych skupisk leśnych zaliczane są Puszcza Kampinoska, Kozienicka, Biała, Bolimowska oraz Kamieniecka. Na terenie regionu zlokalizowano 1 Park Narodowy – Kampinoski Park

Narodowy - oraz 9 Parków Krajobrazowych. Kampinoski Park Narodowy założono w 1959 r. Pierwotnie liczył ponad 40 tys. ha powierzchni, jednak z biegiem lat teren ten został zmniejszony do 38 tys. ha. Na jego terenie ochronie podlega 69 gatunków z 1245 wszystkich roślin. Park ten znany jest jako rezerwat łosi, bobrów i rysi. Na terenie występuje prawie 300 gatunków zwierząt, które podlegają ochronie, a 83 gatunki są zagrożone wyginięciem. Na terenie Parku zamieszkują zwierzęta, skatalogowane jako dotychczas nieznane (razem 19 gatunków). Tak samo stwierdzono występowanie 14 nowych gatunków roślin.

Bogata przyroda nie jest tylko jedyną atrakcją turystyczną. Ze względu na swoje sąsiedztwo z miastem stołecznym, w województwie zachowało się szereg zabytków, pochodzących z czasów Polski sarmackiej, jak również będących przejawem lokalnej kultury kurpiowskiej i łowickiej.

Zamek Królewski w Warszawie – jest nie tylko symbolem Warszawy, ale obok Krakowskiego Wawelu, centralną siedzibą królów Polski. Powstały jeszcze w średniowieczu, pełnił wiele funkcji, od siedziby książąt Mazowieckich po miejsce obrad sejmu I Rzeczypospolitej. W 1944 r. zamek został wysadzony w powietrze przez hitlerowców. Odbudowany po wojnie pełni rolę muzeum. Zgromadzono w nim wiele cennych eksponatów, począwszy od militariów, poprzez wielką kolekcję największych dzieł malarskich Europy.

Katedra św. Jana - jest jednym z najważniejszych kościołów Warszawy, przebudowana w XIX wieku w stylu neogotyckim, służyła przez wieki jako centrum uroczystości państwowych i kościelnych. W jej podziemiach spoczywają ostatni król Polski – Stanisław August Poniatowski, Henryk Sienkiewicz – polski pisarz noblista, Gabriel Narutowicz – pierwszy

prezydent Polski. W katedrze tej na króla koronowani zostali Stanisław Leszczyński i wspomniany Stanisław August Poniatowski. Po wysadzeniu przez hitlerowców w 1944 r. została odbudowana. Obecnie spełnia rolę kościoła archikatedralnego.

Starówka Warszawska – skupiona wokół Placu Zamkowego, stanowi centrum Starego Miasta. Znajduje się na niej wiele zabytkowych kościołów, a przede wszystkim kamieniczek z przełomu XVII i XVIII wieku. Centralnym Punktem, obok Zamku królewskiego jest kolumna Zygmunta II Wazy. Po totalnym zniszczeniu Warszawy podczas okupacji hitlerowskiej, Stare Miasto zostało odbudowane w latach 50-tych. Wierna rekonstrukcja zabytków możliwa była dzięki wnikliwej analizie obrazów Canaletta, który uwiecznił XVIII-wieczną stolicę Polski na wielu swoich płótnach.

Pałac Królewski w Wilanowie – stanowi kompleks pałacowy, wybudowany z polecenia króla Jana III Sobieskiego. Wybudowany w stylu barokowym, pierwotnie był tylko niewielkim pałacykiem. Jego gruntowna rozbudowa nastąpiła w ostatnim ćwierćwieczu XVII wieku. Pałac wzorowany na pałacu Ludwika XIV posiada piękny kompleks ogrodowy. Obecnie jest siedzibą Muzeum Narodowego. Jako nieliczny zabytek przetrwał prawie bez uszczerbku okres II wojny światowej.

Łazienki – jest kompleksem pałacowo-ogrodowym wybudowanym z inicjatywy ostatniego króla Polski w stylu klasycystycznym. Do projektu zaangażowano największych architektów epoki m.in. Dominika Merliniego. Kompleks ten składa się z Pałacu na wodzie, będącego rezydencją królewską, Teatru na wodzie, na którym do dziś wystawiane są spektakle, Starej i Nowej Pomarańczarni, czyli oranżerii będących miejscem

spotkań towarzyskich oraz Belwederu będącego oficjalną siedzibą Prezydentów Polski do 1994 r.

Oprócz zabytków stolicy Mazowsza, na terenie województwa wzniesiono szereg pięknych zamków i pałaców magnackich. Jednym ze znaczniejszych zabytków na tym terenie jest zamek w Płocku. Jest charakterystycznym zamkiem Mazowsza, za sprawą najwyższego muru w Polsce, jaki go okala. Wzniesiony na przełomie XIII i XIV wieku był siedzibą książąt mazowieckich. Na zamku obecnie znajduje się Muzeum Mazowieckie, posiadające największe w Polsce zbiory sztuki secesyjnej. Z wieloma z pozostałych zamków związane są legendy. Najbardziej znany z tego zamek znajduje się w Łęczycy. Jest to budowla gotycka pochodząca z XIV wieku. Podanie głosi, że w lochach zamku mieszka diabeł Boruta pilnujący nieprzebranych skarbów. Podobna legenda opowiadana jest zwiedzającym zamek w Liwie, tyle tylko że skarby te należały do samej królowej Bony Sforzy. Atrakcją turystyczną jest też zamek w Czersku, a w zasadzie jego ruiny, w których odbywają się cykliczne imprezy plenerowe pt. „święto duchów”. Koncerty muzyki dawnej organizowane są w podziemiach zamku w Ciechanowie, w którym dodatkowo znajduje się stałą ekspozycja broni białej i palnej. Ciekawa wystawa ludowych instrumentów muzycznych jest stale eksponowana na zamku w Szydłowcu. Jest to gotycko-renesansowy zamek otoczony piękną fosą.

Wspomniana bliskość Warszawy, jako miasta stołecznego, spowodowała chętnie osiedlanie się wielu możnych rodzin na terenie dzisiejszego województwa Mazowieckiego. Skutkiem tego jest wiele zabytkowych dworów szlacheckich, jakie zachowały się do chwili obecnej. Stanowią one przykład, unikatowej na skalę europejską, architektury sarmackiej i szlacheckiej. Późniejsze kompleksy, powstałe w XIX wieku czerpią wiele

z tej tradycji. Do najbardziej znaczących zachowanych dworów zaliczyć można zespół pałacowo-parkowy w Nieborowie. Zaprojektowany u schyłku XVII wieku przez Tylmana z Gameren, z biegiem lat wzbogacany był w piękne klasycystyczne budowle. Znajduje się w nim ogród utworzony na styl angielski oraz tzw. Arkadia, park ze stojącą pośrodku niego świątynią Diany. Obecnie jest tam Muzeum Narodowe szczycące się bogatymi zbiorami sztuki użytkowej oraz zachowanym wyposażeniem i wystrojem wnętrza.

Kolejnym znaczącym zabytkiem jest barokowy pałac w Lesznie z prostokątnym stawem pośrodku parku. Zbudowany w I połowie XVII wieku zachował się do dnia dzisiejszego w doskonałym stanie. Obecnie jest użytkowany jako ośrodek szkoleniowy.

W końcu XVII wieku powstał również zespół pałacowy Michała Radziejowskiego, prymasa polski. Na terenie posiadłości Radziejowice znajduje się pałac, mały zameczek dworek administratora oraz park. Łączy w sobie wiele stylów, gdyż w sąsiedztwie barokowego pałacu znajduje się połączony z nim galerią, zameczek przebudowany w okresie romantyzmu na styl gotycki. Z tego okresu pochodzi również park krajobrazowy usytuowany wokół budowli.

Przykładem gotyku angielskiego jest pałac w Starej Wsi, który został wzniesiony dla księcia Bogusław Radziwiłła jeszcze w połowie XVII wieku. Po licznych przebudowach zyskał obecne, bogato wyposażone wnętrze oraz unikatową elewację wraz z ośmiokątną wieżą.

W dobie klasycyzmu, wzniesione zostały pałace w Kozienicach, Jabłonnej i Siedlcach. Pierwszy z nich zaprojektowany został dla króla Stanisława Augusta Poniatowskiego przez Franciszka Placidiego. Po przebudowie

zyskał obecny wygląd w stylu renesansu francuskiego. Z oryginalnej budowli zachowało się jedynie lewa oficyna, pozostałe pochodzą z czasów późniejszych. Pałac w Jabłonnej zaprojektował Dominik Merlini dla brata ostatniego króla – Michała Poniatowskiego, prymasa. Klasycystyczny wygląd został utrzymany dzięki przebudowie pałacu w XIX wieku. Przed II wojną światową znajdowały się w nim liczne pamiątki i dzieła sztuki, gdyż przez lata pałac ten należał do jednej ze znaczniejszych rodzin magnackich w Polsce. Obecnie mieści się w nim filia Polskiej Akademii Nauk. Pałac w Siedlcach pochodzący z I połowy XVIII wieku jest jednym z bardziej charakterystycznych zabytków. Umieszczona postać Atlasa trzymającego kulę ziemską stałą się wizytówką miasta. Dodatkową atrakcją turystyczną jest zegar na wieży, wygrywający melodie poloneza „Pożegnanie z ojczyzną”, skomponowanego przez Michała Kleofasa Ogińskiego, do którego rodziny należał dwór.

W XIX wieku powstało szereg mniejszych kompleksów pałacowo-parkowych oraz liczne dworki. Do najbardziej znanych i chętnie uczęszczanych przez turystów zaliczyć można Opiniogórę związaną z postacią polskiego poety Zygmunta Krasińskiego. Neogotycki styl oddaje ducha epoki romantyzmu, w jakiej tworzył poeta. Obecnie mieści się tam Muzeum Romantyzmu.

Z postacią innego znanego polskiego artysty – Fryderyka Chopina związana jest historia dworku w Żelazowej Woli. We wnętrzach zachowanej do dnia dzisiejszego oficyny urządzono muzeum poświęcone polskiemu kompozytorowi. W klasycystycznym saloniku stoi fortepian, na którym koncertują artyści z całego świata. Do zwiedzania udostępniono również jadalnię, alkowę, pokój ojca kompozytora i pokoik dziecięcy.

W okresie wiosenno-jesiennym organizowane są cykliczne koncerty muzyki chopinowskiej.

Przemysł

Na terenie województwa mazowieckiego umieszczone są zakłady i fabryki z niemal wszystkich gałęzi przemysłu. Brak jedynie stoczni i kopalni. Wiele z dużych zakładów przemysłowych poddano restrukturyzacji, w wyniku której stworzonych zostało szereg pomniejszych jednostek. W samej Warszawie na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat rozwinęły się nowe gałęzie przemysłu takie jak: elektrotechniczny, elektroniczny, motoryzacyjny, chemiczny. W ramach ostatniego z wymienionych rozwinął się przemysł farmaceutyczny, kosmetyczny i produkcji tworzyw sztucznych. Region mazowiecki, mimo iż skupia w sobie wiele zakładów produkcyjnych, posiada też miejscami typowo rolniczy charakter. Wpływa to na rozwój przemysłu przetwórczego, w ramach którego dobrze rozwinięta jest produkcja wyrobów mlecznych, mięsa, przetwórstwo owocowo-warzywne czy też browary. Zakłady te zlokalizowane są przede wszystkim w Siedlcach, Sokołowie, Ostrowii Mazowieckiej, Łyse, Baranowie, Makowie Mazowieckim, Warce czy Węgrowie. Kilka z tych firm notowanych jest na giełdzie. Oprócz zakładów produkujących żywność, w Siedlcach dość znacznie rozwinięty jest przemysł wytwarzający pasze dla zwierząt.

Z gałęzi tzw. przemysłu ciężkiego, pomimo braku kopalni, rozwinął się przemysł hutniczy i energetyczny. Największy polski koncern paliwowy – PKN ORLEN – ma swoją siedzibę w Płocku. W swojej ofercie posiada szeroką gamę produktów ropopochodnych. Jest też właścicielem sieci 1900 stacji paliw w Polsce i ponad 800 stacji za granicą m.in. w Niemczech

i w Czechach. Również elektrownia w Kozienicach nadal jest jednym z głównych dostawców energii dla regionu, zaś jej udział w produkcji energii w skali kraju wyniósł ponad 10%.

Na bazie rozwiniętego przemysłu zbrojeniowego w Radomiu (zakłady „Łucznik”), powstało szereg mniejszych, nadal jednak wytwarzających broń oraz maszyny do szycia. Również tam, mimo kłopotów z dostosowaniem się do wymagań gospodarki rynkowej, nadal przetrwały tradycyjne branże: tytoniowa oraz produkcji telefonów. Przemysł maszynowy reprezentują zakłady w Płocku, produkujące od lat znane kombajny zbożowe „Bizon”. Zakłady te eksportują kombajny do wielu krajów Europy, a o ich popularności świadczyć może fakt, iż co 4 kombajn kupowany przez europejskich rolników pochodzi z Płocka.

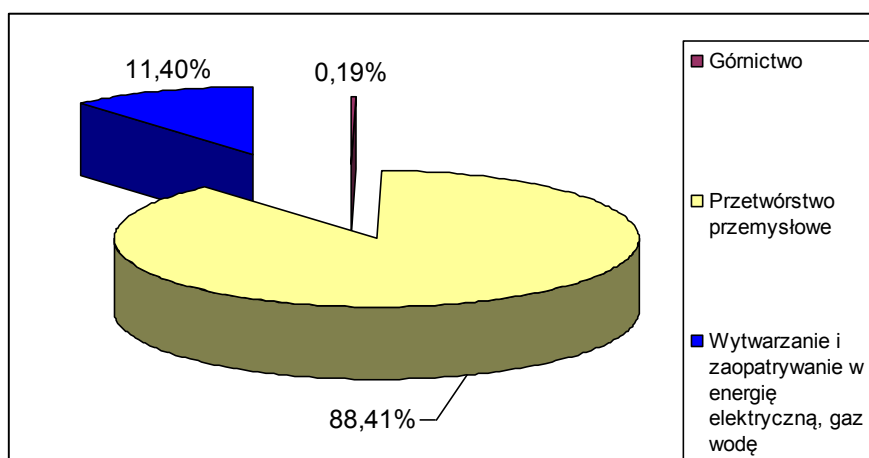
Mocno rozwinięty na terenie województwa jest również przemysł celulozowy. Produkcją papieru zajmują się przede wszystkim zakłady w Ostrołęce. W swojej ofercie mają nie tylko papier, ale worki papierowe i tekturę falistą.

Oprócz wskazania głównych zakładów produkcyjnych, o skali uprzemysłowienia regionu najlepiej świadczą dane liczbowe. W roku 2005 wartość sprzedanej produkcji w samym tylko przemyśle wynosiła 144 361,7 mln zł, (liczona w cenach bieżących). Dla porównania w skali kraju wyniosła 678 521 mln złotych, a więc województwo mazowieckie, jedno z 16 polskich województw, sprzedało ponad 21% wyrobów przemysłowych.

Podobnie rzecz ma się z zatrudnieniem, które w skali kraju wynosi 2 501,8 tys. osób zatrudnionych w przemyśle, zaś w skali województwa - 329,68 tys., co stanowi prawie 13,2% ogółu osób pracujących w przemyśle.

Jednakże w stosunku do roku 2000 zanotowano spadek tego zatrudnienia w skali województwa o około 13,5%. Warto zauważyć, że przeważająca większość osób zatrudnionych w przemyśle pracuje w sektorze prywatnym. Największy odsetek osób jest zatrudniony w przetwórstwie przemysłowym, które obejmuje szeroki wachlarz działań od produkcji artykułów spożywczych, poprzez produkcje metali aż do produkcji maszyn i sprzętu transportowego. Wykres 4 przedstawia strukturę zatrudnienia w przemyśle na terenie województwa mazowieckiego.

Wykres 4. Struktura zatrudnienia w województwie mazowieckim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2006*, www.stat.gov.pl; *Rynek pracy województwa Mazowieckiego*, Wyd. GUS, Warszawa 2006, s. 36.

Podobna zależność dotyczy sprzedaży ogółu wyrobów przemysłowych, która największa jest dla przetwórstwa przemysłowego (około 78,1%).

Podkarpacie, Polska

Położenie geograficzne

Województwo Podkarpackie, jeden z 16 regionów w kraju, położone jest w południowo-wschodniej Polsce. Stolicą regionu jest Rzeszów liczący ok. 168 tys. mieszkańców. Region obejmuje obszar około 18 000 km².

Rysunek 1. Podział Polski na województwa



Źródło: <http://wmc-expo2008.org/uk/node/54>

Województwo podkarpackie należy do jednego z najbardziej malowniczo położonych regionów Polski. Graniczy z Ukrainą i Słowacją (znajduje się tu kilka przejść granicznych, m.in. Korczowa i Barwinek) i polskimi województwami: małopolskim, lubelskim i świętokrzyskim.

Województwo dzieli się na 25 powiatów, w tym 4 miasta na prawach powiatu i 159 gmin. W województwie jest 45 miast, w tym zaledwie 10 powyżej 20 tys. mieszkańców. Podkarpacie jest częścią Euroregionu Karpackiego.

- Powiat Krosno (grodzki)
- Powiat Przemyśl (grodzki)
- Powiat Rzeszów (grodzki)
- Powiat Tarnobrzeg (grodzki)
- Powiat bieszczadzki, Ustrzyki Dolne
- Powiat brzozowski, Brzozów
- Powiat dębicki, Dębica
- Powiat jarosławski, Jarosław
- Powiat jasielski, Jasło
- Powiat kolbuszowski, Kolbuszowa
- Powiat krośnieński, Krosno
- Powiat leski, Lesko
- Powiat leżajski, Leżajsk
- Powiat lubaczowski, Lubaczów
- Powiat łańcucki, Łańcut
- Powiat mielecki, Mielec
- Powiat niżański, Nisko
- Powiat przemyski, Przemyśl
- Powiat przeworski, Przeworsk
- Powiat ropczycko-sędziszowski, Ropczyce
- Powiat rzeszowski, Rzeszów
- Powiat sanocki, Sanok
- Powiat stalowowolski, Stalowa Wola
- Powiat strzyżowski, Strzyżów
- Powiat tarnobrzegi, Tarnobrzeg

Najważniejsze drogi w regionie to droga krajowa nr 4 będąca częścią europejskiego korytarza transportowego E40 (Berlin-Kijów) i droga krajowa nr 19 (Rzeszów-Białystok). W województwie znajduje się jeden międzynarodowy port lotniczy (Rzeszów-Jasionka) z regularnymi lotami do Warszawy, Londynu i od 24 stycznia 2007 roku do Dublina. Położony 10 km na północ od granic miasta, w centrum regionu podkarpackiego,

rzeszowski Port Lotniczy, nazywany jest przez pilotów „lotniskiem dobrej pogody”, gdyż ze wszystkich lotnisk komunikacyjnych w kraju ma on największą liczbę pogodnych dni w roku.

Port funkcjonuje ponad sześćdziesiąt lat i ulega ciągłym przemianom i doskonaleniom koniecznym by spełniać wysokie standardy oraz wymagania klientów. 30 czerwca 2006 roku Urząd Lotnictwa Cywilnego nadał portowi Certyfikat Lotniska Użytku Publicznego. Ciągłe trwają prace nad unowocześnianiem portu, a aktualnie budowany jest nowy Terminal 2 wraz z infrastrukturą towarzyszącą.

Port Lotniczy Rzeszów-Jasionka zajmuje obszar ok. 650 hektarów i przygotowany jest na przyjęcie każdego typu samolotu, włączając w to największe samoloty szerokokadłubowe. Port posiada wysokiej klasy system pomocy świetlno-nawigacyjnych do lądowania oraz nowoczesną osłonę meteorologiczną opartą na systemie Vaisala. Ponadto dysponuje pasem startowym, drugim co do długości w Polsce (po Okęciu), przystosowanym do przyjmowania wszystkich typów samolotów w komunikacji krajowej i międzynarodowej.

Szybką komunikację z miastem i regionem zapewniają dwie drogi krajowe (Nr 9 i 19) oraz sąsiedztwo budowanej autostrady A4 i przyszłej drogi ekspresowej „Via Baltica”. Budowa nowego terminala, zainteresowanie strategicznych inwestorów zagranicznych inwestycjami na terenie portu, to tylko wybrane przykłady dowodzące, że status Portu Lotniczego Rzeszów wzrasta, a jego rozwój jest koniecznością i dobrze wróży na przyszłość.

W oficjalnym planie rządowym znalazła się autostrada A4 na odcinku od Krakowa do Korczowej, podobnie jak droga ekspresowa S19 od Niska do Barwinka. Obie drogi mają być ukończone w 2012 roku. Północna część

Podkarpacia uzyska dodatkowe połączenie z Polską centralną dzięki drodze S74 ze Stalowej Woli do Łodzi. Będzie ona wybudowana do roku 2015.

Struktura demograficzna

Województwo zamieszkane jest przez 2,1 mln osób (populacja Polski – 38 mln). Ludność regionu to 5,5% ludności kraju. Podkarpackie to najslabiej zurbanizowane województwo w kraju – tylko 40,5% ludzi mieszka w miastach (średnia dla kraju – 61,5%). Przyrost naturalny jest najwyższy w Polsce i wynosi 1,2 promila. Średnia wieku na Podkarpaciu, wynosząca 33,2 lata jest najniższa w kraju, co oznacza że region zamieszkuje najmłodsze społeczeństwo. Osoby powyżej 65 lat to tylko 12% ludności regionu.

Tabela 3. Populacja województwa podkarpackiego w 2004 r.

Grupy wiekowe	Płeć / Miasto / Wieś				
	Wszyscy	Mężczyźni		Kobiety	
		Miasto	Wieś	Miasto	Wieś
0 - 14	393 648	70 498	130 884	67 580	124 686
15 - 19	182 177	38 556	54 600	37 170	51 851
20 - 29	348 135	75 286	102 818	73 925	96 106
30 - 39	280 360	53 433	89 233	54 452	83 242
40 - 59	549 346	116 876	155 649	132 712	144 109
60 - 64	77 281	14 260	20 890	17 689	24 442
65 i więcej	267 028	37 164	66 101	59 118	104 645
WSZYSCY	2 097 975	406073	620 175	442 646	629 081

Źródło: *Województwo Podkarpackie. Podregiony. Powiaty. Gminy*, Wyd. WUS, Rzeszów 2005, s. 95-98.

Liczbę ludności w głównych miastach regionu przedstawia następująca tabela:

Tabela 4. Liczba ludności głównych miast Podkarpacia

Miasto	Populacja
Rzeszów	168 000
Przemyśl	67 000
Stalowa Wola	66 000
Mielec	62 000
Tarnobrzeg	50 000
Krosno	48 000
Dębica	48 000
Jarosław	42 000

Źródło: *Województwo Podkarpackie. Podregiony. Powiaty. Gminy*, op. cit., s. 88-94.

Zdrowie i opieka socjalna

Porównując dane w zakresie funkcjonowania służby zdrowia na terenie Podkarpacia do danych dla całego kraju, należy mieć na uwadze, że ogólna liczba mieszkańców Podkarpacia stanowi 5,49 % ludności całego kraju.

Tabela 5. Służba zdrowia w woj. podkarpackim na tle kraju w 2004 r.

	Województwo	Kraj	%
Szpitala	25	790	3,16
Przychodnie	696	8732	7,97
Apteki	516	9758	5,29
Łóżka szpitalne na 10 000 mieszkańców	41,4	48	86,25
Liczba mieszkańców przypadających na 1 aptekę	4066	3600	112,94

Źródło: *Województwo Podkarpackie. Podregiony. Powiaty. Gminy*, op. cit., ss. 41-42, 205-209.

Przyjmując proporcjonalność wskaźników, widać wyraźnie, że liczba szpitali jest wyraźnie mniejsza w stosunku do liczby mieszkańców regionu. Również średnia ilość łóżek szpitalnych jest o 15% niższa w stosunku do średniej krajowej. Lepiej sytuacja prezentuje się w zakresie liczby aptek oraz przychodni. Odsetek tych ostatnich w regionie jest nawet większy w stosunku do liczby ludności.

Edukacja i kultura

System szkolnictwa zorganizowany na terenie województwa obejmuje placówki edukacyjne wszystkich szczebli. Kluczowe znaczenie dla regionu mają uczelnie wyższe, zarówno państwowe, jak i niepubliczne. Wśród tych pierwszych wiodące znaczenie mają: Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza oraz Uniwersytet Rzeszowski.

Politechnika Rzeszowska, powstała jako Wyższa Szkoła Inżynierska w 1951 roku. Dzisiaj kształci prawie 16 000 studentów na sześciu wydziałach: Chemicznym, Budownictwa i Inżynierii Środowiska, Budowy Maszyn i Lotnictwa, Elektrotechniki i Informatyki, Matematyki i Fizyki Stosowanej, Zarządzania i Marketingu. Jest to jedyna uczelnia publiczna w Polsce, która kształci pilotów lotnictwa cywilnego. Oprócz atrakcyjnej oferty dydaktycznej szczególnie na kierunkach inżynierskich, uczelnia posiada największe wydawnictwo akademickie w regionie. Uchodzi ona za jedną z najlepszych szkół technicznych w kraju. Jako jedyna oferuje studia na kierunku lotnictwo cywilne – większość pilotów cywilnych w Polsce to absolwenci tej uczelni.

Uniwersytet Rzeszowski utworzony został w 2001 roku z połączenia trzech uczelni publicznych regionu: Filii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej z Lublina, Wydziału Zamiejscowego Akademii Rolniczej z Krakowa oraz

Wyższej Szkoły Pedagogicznej z Rzeszowa. Obecnie kształci ponad 22 000 studentów na 10 wydziałach: Biologiczno-Rolniczym, Ekonomii, Filologicznym, Matematyczno-Przyrodniczym, Medycznym, Pedagogiczno-Artystycznym, Prawa, Socjologiczno-Historycznym, Wychowania Fizycznego, Zamiejscowym Wydziale Biotechnologii oraz Międzywydziałowym Instytucie Filozofii. Uczelnia posiada własne wydawnictwo naukowe. Uniwersytet sporo inwestuje w infrastrukturę – dwa lata temu oddany do użytku został nowoczesny gmach biblioteki uniwersyteckiej. Teraz budowany będzie bardzo duży kompleks naukowo-dydaktyczny i kilka innych obiektów. Poza tym wyremontowane zostaną istniejące budynki.

Wśród uczelni niepublicznych kluczowe znaczenia mają cztery z nich:

Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, powstała w roku 1996, oferuje bogatą ofertę dydaktyczną dla studentów na dwóch wydziałach: Ekonomicznym oraz Administracyjno-Informatycznym. Średnia liczba studentów przekracza 8 200 osób, z czego ponad 800 stanowią studenci przyjeżdżający w ramach wymiany zagranicznej, m.in. z Iranu, Bangladeszu, Arabii Saudyjskiej oraz Indii. Uczelnia jest jedną z największych niepublicznych uczelni w Polsce, będąc równocześnie właścicielem dwóch innych uczelni niepublicznych w Zamościu i Krakowie.

Wyższa Szkoła Zarządzania w Rzeszowie, (partner w projekcie „ANIMATOR”) powstała w roku 1996, kształcąca prawie 3 000 studentów w zakresie studiów zawodowych na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej w dwóch kierunkach: zarządzanie i marketing oraz dziennikarstwo i komunikacja społeczna. Uczelnia nawiązała współpracę

dotycząca wymiany studentów oraz uznawalności dyplomów z trzema uczelniami w Hiszpanii, Szkocji oraz Holandii. Dzięki bogatej ofercie studiów podyplomowych w zakresie zarządzania oraz rachunkowości i finansów od początku istnienia szkoły, dyplom uzyskało ponad 3 000 studentów studiów podyplomowych. Szkoła posiada własne wydawnictwo naukowe, które wydało przeszło 30 publikacji pracowników szkoły, będących pomocami dydaktycznymi dla studentów.

Wyższa Szkoła Prawa i Administracji w Przemyślu, działająca od ponad 11 lat, kształci ponad 8 500 studentów na dwóch wydziałach: administracji oraz Zarządzania i Marketingu. Posiada swoją filię i campus uczelniany w Rzeszowie, którego architektura i infrastruktura jest jedną z najbardziej ciekawych wśród pozostałych uczelni. Dodatkowym atutem jest bogato rozwinięta oferta wydawnicza uczelni.

Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu to szkoła publiczna w Przemyślu nastawiona głównie na studentów z krajów wschodnioeuropejskich takich jak Białoruś i Ukraina. Kierunki: historia, politologia, socjologia, filologia polska, filologia ukraińska.

Najwięcej studentów kształci się w Rzeszowie – ponad 50 000. Drugim centrum akademickim regionu jest Przemyśl.

Tabela 6. Edukacja w województwie podkarpackim

Specyfikacja	Liczba szkół		Liczba uczniów w tysiącach	
	2000/2001	2002/2003	2000/2001	2002/2003
Szkoły podstawowe (6 lat)	1295	1233	201,7	185,5
Gimnazja (3 lata)	451	483	72,7	105,9
Szkoły średnie (3 lata)	109	125	50,1	14,9
Szkoły zawodowe	412	101	99,8	46,6

Źródło: *Województwo Podkarpackie. Podregiony. Powiaty. Gminy*, op. cit., s. 40.

Przez wieki region podkarpacki był mieszanką różnych kultur, tradycji i narodowości. Przedstawiciele różnych religii żyli obok siebie: katolicy rzymscy i greccy, prawosławni, żydzi (wyznawcy judaizmu). Instytucje kulturalne to dzisiaj teatry, filharmonie, galerie, muzea i kina. Wiele wydarzeń artystycznych ma charakter międzynarodowy:

1. Rzeszowskie Spotkania Teatralne – organizowane od ponad 40 lat
2. Festiwal Muzyczny w Łańcucie (odbywa się co roku w maju już od 40 lat)
3. Światowy Festiwal Polonijnych Zespołów Folklorystycznych (odbywa się co trzy lata), organizowany w Rzeszowie – spotyka się na nim Polonia z całego świata.
4. Międzynarodowy Festiwal Muzyki Organowej i Chóralnej w Leżajsku
5. Międzynarodowy Festiwal Organowy w Mielcu
6. Międzynarodowy Festiwal Muzyki Organowej i Chóralnej w Katedrze Rzeszowskiej

W Rzeszowie i okolicy odbywają się liczne imprezy kulturalne i sportowe, z których wiele ma charakter międzynarodowy. Szczególną renomę zyskał sobie organizowany przez Filharmonię Rzeszowską Festiwal Muzyczny w Łańcucie, jak również odbywający się co trzy lata Festiwal Polonijnych Zespołów Folklorystycznych, łączący nasz region z Polonią całego świata.

Pośród licznych cyklicznych imprez organizowanych w mieście do najbardziej popularnych należą: „Dni Rzeszowa”, „Święto ul. 3 Maja – czyli Święto na Pańskiej”, „Dni Kultury Marynistycznej”, „Świętojańska Fantazja”, „Jarmark Rzecha” oraz „Wieczory Muzyki Organowej”

w Katedrze Rzeszowskiej. Dużym zainteresowaniem cieszą się także Rzeszowskie Spotkania Teatralne, Biennale Plakatu Teatralnego i Biennale Sztuki Komputerowej oraz liczne wystawy malarstwa i fotografii.

Orkiestra Symfoniczna Filharmonii Rzeszowskiej zaliczana jest do grupy kilku najlepszych w kraju. Także jako jedna z najlepszych pod względem akustycznym oceniana jest sala koncertowa Filharmonii Rzeszowskiej.

Od dwóch lat miasto prowadzi nowy cykl imprez kulturalno-rozrywkowych skierowanych do młodych i dorosłych mieszkańców Rzeszowa i okolic, a także gości odwiedzających stolicę Podkarpacia. Dla najmłodszych mieszkańców miasta organizowane są imprezy wakacyjne. Imprezy te mają również charakter edukacyjny – podczas organizowanych w 2005 r. „Eurowakacji na ulicy Grunwaldzkiej” – jednej z głównych ulic rzeszowskiej starówki, prezentowana była kultura krajów Unii Europejskiej.

Także w innych miastach Podkarpacia mają miejsce wydarzenia kulturalne, jak np. Wielokulturowy Festiwal Galicja w Przemyśle, czy różne festiwale filmowe.

Atrakcje turystyczne

Ze względu na swoje położenie województwo podkarpackie jest atrakcyjnym miejscem dla turystów. Na ten fakt wpływ ma zarówno bogata przeszłość kulturowa, wraz z zabytkami, jak i rolniczy charakter regionu umożliwiający rozwój agroturystyki.

Położony u stóp Karpat Rzeszów, szczyci się wieloma zabytkami, z których do najbardziej interesujących można zaliczyć: XV-wieczny Ratusz, XIV-wieczny kościół farny, XVI-wieczny Zamek Lubomirskich, pochodzący

z XVII-wieku klasztor oo. Bernardynów, Zespół Klasztorny Popijarski oraz letni pałacyk Lubomirskich, XVIII-wieczny kościół i klasztor oo. Reformatów, a także kamienice w rynku. Społeczność Rzeszowa przez wieki była mieszanką kultur i narodów. Dowodem zamieszkiwania tutaj ludności żydowskiej są do dziś zachowane Synagogi - Staromiejska z XVII i Nowomiejska z XVIII wieku. Szczególną atrakcję dla turystów stanowi usytuowana pod kamienicami i płytą rynku, Podziemna Trasa Turystyczna, licząca 213 m długości.

Innym zasługującym na uwagę miastem Podkarpacia jest Przemyśl. To jedno z najstarszych miast w kraju. Założone było prawdopodobnie już w VII wieku. Przez wieki mieszkali tu obok siebie reprezentanci wielu różnych narodowości. Ich dziedzictwo, będące połączeniem kultury Wschodu i Zachodu ukształtowało dzisiejszy obraz Przemyśla. Około 1850 roku Austriacy zaczęli fortyfikować Przemyśl i praca ta była kontynuowana aż do momentu przerwania jej przez I wojnę światową. Przemyśl posiada wiele dobrze zachowanych budynków historycznych. Rozłożone na wzgórzu i zdominowane przez wieże czterech monumentalnych kościołów, Stare Miasto jest bardzo malownicze. Znajdują się tu atrakcyjne są kościoły Franciszkanów (oba zbudowane w XVII w.), i archikatedra w stylu gotyckim. Częściowo zachowany zamek umiejscowiony jest na szczycie Wzgórza Zamkowego. Muzeum regionalne oferuje kolekcję dzieł sztuki i pamiątek historii. Muzeum archidiecezjalne posiada zbiory sztuki sakralnej, najstarsze z XII wieku. Bardzo atrakcyjne są forty przemyskie – pozostałość po Twierdzy Przemyśl na którą składa się 28 fortów. Przemyśl posiada też bardzo ładny i nowoczesny dworzec, zbudowany w 1895 roku. Co ciekawe, jest to replika dworca w Wiedniu, w mniejszym rozmiarze.

Nieopodal Przemyśla znajdują się dwa ciekawe miasta – Jarosław i Krosno. To drugi i trzeci zespół zabytkowy na Podkarpaciu (pierwszym jest właśnie Przemyśl). Posiadają one bardzo oryginalną architekturę, charakterystyczną dla dawnej Galicji.

Dziesięć kilometrów od Przemyśla, nad Sanem, położona jest miejscowość Krasiczyn. Jej główna atrakcja to późnorennesansowy zamek, zbudowany pod koniec XVI wieku. To kwadratowa struktura z arkadami i czterema okrągłymi wieżami. Obecnie podjęto prace restauracyjne i wkrótce zamek będzie siedzibą dla muzeum. W odnowionej części obiektu działa hotel i restauracja. Zamek i park uchodzą za jedno z najciekawszych i najładniejszych w kraju. Pałac posiada wiele ornamentów, stiuków i malowideł ściennych. Część pałacu jest otwarta dla turystów. Hotel został utworzony w dziewiętnastowiecznym budynku w parku słynącym z wielu rzadkich i ciekawych gatunków drzew i krzewów.

Jedną z największych atrakcji turystycznych w regionie jest miasteczko Łańcut, głównie ze względu na zespół pałacowo-parkowy. Bardzo dobrze zachowany obiekt zbudowany został pod koniec XVII wieku i później był kilkakrotnie przebudowany. Jest otoczony przez fortyfikacje (fosa) i bastiony. Muzeum w pałacu z wnętrzami z okresu od XVII do wczesnego XX wieku zawiera wiele obrazów i rzeźb. Coroczny festiwal muzyczny ma miejsce w sali balowej. Muzeum wozów (powozownia) utworzone w dawnej stajni posiada jedną z największych w Europie kolekcję powozów. Pałac jest otoczony przez dziewiętnastowieczny park, a zaraz za parkiem umiejscowiona jest osiemnastowieczna synagoga.

Niedaleko Łańcuta znajduje się miasto Leżajsk, z bardzo ładną średniowieczną starówką. Główną atrakcją miasta jest jednak XVII-wieczny

kościół i klasztor Bernardynów otoczony murami obronnymi i wieżami. Wielu turystów i pielgrzymów podróżuje, aby odwiedzić późnorenesansową bazylikę, w której znajduje się cudowna ikona Madonny z Dzieckiem z XVI wieku, jak również bardzo sławne barokowe organy z XVII wieku, jedne z najpiękniejszych w Polsce. Koncerty muzyki organowej są organizowane regularnie w lecie, a Międzynarodowy Festiwal Muzyki Organowej odbywa się co roku w maju. Leżajsk posiada też zabytkowy ratusz i domy mieszczkańskie z XVIII wieku.

Kolejną perełką turystyczną jest miasto Sanok, w którym zachował się średniowieczny układ urbanistyczny. W zamku znajduje się muzeum regionalne ze świetną kolekcją ikon. Największy w Polsce skansen ulokowany został 1,5 kilometra od centrum miasta. To także największe polskie muzeum na wolnym powietrzu, z ok. 100 tradycyjnymi budynkami z przedziału XVIII-XX wieku, takich jak farmy, wiatraki oraz kościoły greckokatolickie i cerkwie prawosławne. Wprowadza on w świat etnicznej kultury pogranicza polsko-ukraińskiego.

Region podkarpacki to jednak nie tylko ciekawe historyczne miasta, ale też piękna przyroda i krajobrazy. Z pewnością najpiękniejszym rejonem są Bieszczady. To najsłabiej zaludniony region Unii Europejskiej, nie ma tu miast ani miasteczek, tylko wioski. Bieszczady to przede wszystkim gęste lasy i wysokogórskie łąki, zwane połoninami. Najbardziej spektakularny obszar obejmuje Bieszczadzki Park Narodowy, miejsce zamieszkania wielu ciekawych ptaków i ssaków. Są tu świetne warunki do uprawiania sportów zimowych, wycieczek w góry i jazdy konnej. Znajduje się tu też wiele drewnianych kościołów greckokatolickich i cerkwi prawosławnych. Do dnia dzisiejszego wpływ ludzi na przyrodę jest tu bardzo niski. Bieszczadzki Park Narodowy został ustanowiony w 1973 roku na obszarze

59,55 km kw. Obejmował wtedy i chronił tylko niektóre partie górskie i otaczające je lasy, następnie był kilkukrotnie powiększany (1989, 1991, 1996 i 1999). Centrum Edukacyjno-Informacyjne Bieszczadzkiego Parku Narodowego zostało utworzone w Lutowiskach w roku 1998, jest otwarte przez cały rok. Położone jest w połowie drogi między Ustrzykami Dolnymi i Ustrzykami Górnymi. Znajduje się tu punkt informacji turystycznej, hotel, księgarnia z przewodnikami i mapami oraz bar z przekąskami.

Przemysł

Zmiany zapoczątkowane w roku 1989 spowodowały przeobrażenie się struktury przemysłu w regionie. Wyraźnie zmienił się charakter regionu, który do tej pory skupiony był na produkcji przemysłowej. Po zakończeniu procesów restrukturyzacyjnych w tych zakładach, zmniejszyło się zatrudnienie. Jednakże kilka znaczących dla regionu firm pozyskało kapitał zagraniczny, co pozwoliło na rozwój przedsiębiorstw i inwestycje w zaawansowane technologie. Niestety, w porównaniu do całego kraju, odsetek pozyskanego kapitału jest mniejszy (0,4 % wszystkich firm regionu posiada kapitał zagraniczny, zaś w kraju jest to średnio 1,4 % przedsiębiorstw). Wyraźny rozwój firm nastąpił w branżach: lotniczej, chemicznej, spożywczej oraz elektromechanicznej. Na ten fakt wpływ miało powstawanie specjalnych stref ekonomicznych zlokalizowanych na terenie województwa. Strefy te powstały w połowie lat 90-tych i były jednymi z pierwszych zorganizowanych na terenie kraju (EURO-PARK MIELEC był pierwszą specjalną strefą ekonomiczną, zaś obecnie jest jedną z najbardziej dynamicznych stref w kraju).

Szanse na rozwój przemysłu daje też powołanie stowarzyszenia przedsiębiorców przemysłu lotniczego „Dolina Lotnicza”. Stowarzyszenie

to powstało dnia 11 kwietnia 2003 roku. Historyczna decyzja została podjęta przez grupę producentów z sektora przemysłu lotniczego i biznesmenów. Stowarzyszenie otrzymało znaczącą pomoc finansową od firmy Pratt&Whitney, światowego lidera w projektowaniu, produkcji i obsłudze silników lotniczych, rakietowych systemów napędowych oraz przemysłowych turbin gazowych. Głównym celem Doliny Lotniczej jest przekształcenie Polski południowo-wschodniej w jeden z wiodących w Europie regionów lotniczych, który będzie dostarczał różnorodne produkty i usługi z zakresu przemysłu lotniczego dla najbardziej wymagających klientów. Skutkiem tego byłby dynamiczny rozwój regionu, zwiększenie liczby miejsc pracy oraz poprawa warunków życia mieszkańców.

W 2007 roku powołany został Podkarpacki Park Naukowo-Technologiczny, z trzema strefami – w Rzeszowie i przyległych miejscowościach. Największa strefa znajduje się w Jasionce, gdzie znajduje się też międzynarodowe lotnisko. W styczniu utworzony został tzw. inkubator akademicki. Podkarpacki Park Naukowo-Technologiczny ma być jednym z instrumentów podnoszenia konkurencyjności podkarpackiej gospodarki, wdrażania nowoczesnych rozwiązań technologicznych oraz zarządzania zasobami wiedzy i kapitału. Będzie to ogniwo łączące i przetwarzające innowacyjne pomysły naukowe w nowoczesne rozwiązania technologiczne wdrażane następnie w podmiotach gospodarczych. Podkarpacki Park Naukowo-Technologiczny znalazł się w grupie kilkunastu Parków, których tworzenie współfinansowane jest z funduszy strukturalnych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw. Instytucją zarządzającą Podkarpackim Parkiem Naukowo – Technologicznym jest

Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Rzeszowie (partner w projekcie „ANIMATOR”).

Największe przedsiębiorstwa regionu znajdują się w Rzeszowie, Mielcu i w Stalowej Woli. Przodującą firmą pod względem liczby zatrudnionych osób (ok. 4 800) jest WSK-PZL Rzeszów – (Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego – Państwowe Zakłady Lotnicze). Firma znana jest z produkcji silników lotniczych. Kolejną dużą firmą w Rzeszowie jest Alima-Gerber, producent pożywienia i soków dla niemowląt i dzieci. Inne znaczące przedsiębiorstwa to: Zelmer, produkujący sprzęt AGD, szczególnie uznawany w kraju i za granicą, ICN Polfa Rzeszów, producent leków, Sanofi Aventis, również producent leków oraz największy polski eksporter farmaceutyków, a także Asseco Poland – największe przedsiębiorstwo z sektora IT w Polsce po połączeniu z Softbankiem. Poza Rzeszowem, do jednych z największych przedsiębiorstw przemysłowych należą: PZL Mielec będący wytwórcą popularnych na całym świecie samolotów rolniczych, lokalnego transportu pasażerskiego i cargo, do zadań specjalnych oraz do szkolenia pilotów i Huta Stalowa Wola S.A., która jest czołowym producentem ekwipunku militarnego, eksportuje i sprzedaje produkty i usługi Grupy Przemysłowej Huta Stalowa Wola. Dla potrzeb rynku lokalnego przedsiębiorstwo oferuje szeroki wybór części i usług dla maszyn konstrukcyjnych produkowanych przez HSW S.A. i HSW-Trading Ltd. HSW S.A. posiada nowoczesną bazę magazynów umożliwiającą utrzymanie w zasięgu klientów wszystkich części do maszyn - zarówno maszyny aktualnie produkowane, jak i starsze wersje, wycofane już z produkcji.

Orawa, Słowacja

Położenie geograficzne

Republika Słowacka jest krajem bez dostępu do morza, położonym w Europie Środkowej. Sąsiaduje z krajami takimi jak Republika Czeska, Polska, Ukraina, Węgry i Austria.

Rysunek 2. Słowacja – mapa kraju



Źródło: <http://przewodnik.onet.pl/1251,mapa.html>

Do 1918 roku Słowacja uważana była jako część Monarchii Węgierskiej, kiedy to zjednoczyła się z Czechami i Morawami i niewielką częścią Śląska tworząc Czechosłowację. W 1939 roku, tuż przed wybuchem II wojny światowej, Słowacja za zgodą Hitlera, zadeklarowała powstanie niezależnego Państwa Słowackiego, ale w 1945 roku została ponowniełączona z pozostałą częścią Czechosłowacji. Od 1948 roku do 1989 roku Czechosłowacja była pod wpływem radzieckiego reżimu komunistycznego. W 1993 roku doszło do rozłamu i zarówno Słowacja jak i Czechy stały się niezależnymi krajami. Mimo, że historia narodu słowackiego, jako państwa nie jest dłuższa niż dziesięć lat, to Słowacy jako naród istnieją od ponad 1500 lat.

Obszar Słowacji to około 48 845 km². Maksymalna długość kraju od wschodu do zachodu wynosi około 416 km (około 258 mil), i jej maksymalna szerokość z północy na południe wynosi 208 km (około 129 mil). Rzeką Dunaj przepływa przez południowo-zachodnią część Słowacji i stanowi granicę z Węgrami.

Słowacja jest znana z jej licznych i imponujących łańcuchów górskich. Wiele z nich tworzy przepiękne faliste wzgórza i doliny rzeczne, gdzie rozwija się rolnictwo, rosną winnice i gdzie rozwija się produkcja inwentarza żywego. Obszary gór słowackich są również pod wpływem wzorców osadnictwa z całego kraju. Góry Karpaty, główny system górski w Europie Środkowej, przedłużone są bardziej w stronę północnej i północno-zachodniej części Słowacji i zawierają w sobie Małe Karpaty, Białe Karpaty i Tatry, które są najwyższym pasmem w Karpatach. Najwyższy szczyt Wysokich Tatr to Gerlach, który liczy 2 655 m n.p.m. (8 711 stóp). W Wysokich Tatrach znajduje się jeden z największych parków narodowych, a także znajdują się tu bardzo popularne stoki narciarskie, miejsca do wspinaczki górskiej. Inne, bardzo ważne góry to Tatry Niskie, znajdujące się w środkowej Słowacji oraz Mała Fatra i Wielka Fatra to łańcuchy górskie w środkowej i zachodniej części Słowacji. Słowackie pasmo górskie Rudawy Słowackie znajduje się we wschodniej części kraju, a nazwę swoją zawdzięczają złożom znajdującego się tam surowca.

Południowo-zachodnia Słowacja zdominowana jest przez Nizinę Dunaju, bardzo żyzny region, który rozciąga się wzdłuż rzeki Dunaj aż do granicy z Węgrami. Większość terytorium kraju to obszary rolnicze; jedynie okolice Bratysławy są obszarem bardziej zurbanizowanym.

Na Słowacji znajduje się wiele interesujących i niezwykłych jaskiń. Wśród nich można wyróżnić jaskinie Demanovské, z wieloma jaskiniami połączonymi ze sobą podziemnymi przejściami i wodospadami, znajdują się one w środkowej części Słowacji; a jaskinia Domica znana jest ze sklepionego sufitu i kolorowych stalaktytów znajduje się w pobliżu granicy z Węgrami we wschodniej części Słowacji.

Republika Słowacka podzielona jest na 8 regionów administracyjnych nazwanych od największych miast znajdujących się w tych regionach. Każdy region, podzielony jest na kilka okręgów, a te z kolei dzielą się na obwody.

Obecna struktura administracyjna składa się z ośmiu regionów samorządowych i ponad 2 800 lokalnych władz samorządowych. Jeśli chodzi o kategoryzację w zakresie systemu NUTS, regiony te reprezentują poziom NUTS III. Na poziomie NUTS II Republika Słowacka podzielona jest na cztery regiony – Słowacja Zachodnia, Słowacja Centralna, Słowacja Wschodnia i region Bratysławy.

Struktura wewnętrzna Słowacji wskazuje, że jest to kraj ze znaczącymi regionalnymi nierównościami. Największym urozmaicheniem regionalnym Słowacji jest jej geografia, historia, kultura, rozwój gospodarczy, kompozycje grup etnicznych, przynależność religijna oraz wiekowa kultura i centra administracyjne. Należy również mieć na uwadze wpływ kultury zewnętrznej, należy rozważać interwencję państwa w regiony (w szczególności przed 1989 rokiem), w zakresie urbanizacji i industrializacji. Główne różnice występują również w obszarze geografii populacji, z wysoką dynamiką populacji będącą typową dla północnej i wschodniej części Słowacji, i odwrotną sytuacją występującą

w południowej i południowo-wschodniej części kraju. Duże różnice występują również na poziomie edukacji, osiągnięć gospodarczych i życia społecznego. Strukturę osadnictwa w Słowacji charakteryzuje wysoki poziom podziału, gdzie 67% z prawie 2,9 tysiąca samorządów jest bardzo małych rozmiarów i skupiają 16% całej populacji. 44% z całej populacji zamieszkuje obszary wiejskie. Z drugiej jednak strony, występują centra osadnictwa wykazujące zasadniczy wzrost. Zawierają one większe i średniej wielkości miasta (ponad 50 tysięcy mieszkańców) i duże miasta, skupiające nawet do 25% populacji Słowacji. Centra te wspierają powiązania regionalne i zapewnienie transferu efektywnego rozwoju w regionach.

Jedną specyficzną cechą Republiki Słowackiej jest jej lokalizacja, która jest korzystna dla tworzenia naturalnych przygranicznych aglomeracji. Najbardziej znane są Wiedeń – Bratysława – Győr w regionie południowo-zachodniej części Słowacji, Katowice – Ostrava – Żylin – Martin w regionie północnym oraz Koszyce – Preszów w regionie wschodnim z połączeniem ze wschodnią Ukrainą i północną częścią Węgier.

Do jednego z większości typowych naturalnych i historycznych regionów Słowacji należy Orawa.

Granica Orawy przebiega przez wysokie góry i faliste pagórki. Granica północna z Polską przebiega przez Beskidy, a zachodnia przez wschodnią część Kysuce vrchovina. Na południowym zachodzie znajduje się pasmo Małej Fatry, a na południu góry Choc, natomiast na wschodzie znajdują Tatry Zachodnie. Tylko na północy – Orawa wschodnia jest otwarta i ten obszar jest częścią po Nowy Targ (w Polsce). Miasto Dolný Kubín znajduje się w centrum regionu Orawa.

Struktura demograficzna

Republika Słowacka zamieszкана jest przez 5,4 mln osób. Gęstość zaludnienia wynosi 110 mieszkańców na km². Przyrost naturalny, według danych z 2005 roku to 0,15%. Struktura ludności składa się z około 85% etnicznych Słowaków, którzy są Słowianami. Znacząca część populacji, około jedna dziesiąta to etniczni Węgrzy, którzy pochodzą z plemion Finno-Ugryckich i tureckich. Populacja ta w większości występuje przy granicy z Węgrami, szczególnie na południowym wschodzie. Inne mniejszości narodowe, takie jak Czesi, Rumuni, Rosjanie, Niemcy, Ukraińcy, Polacy i Żydzi mają również swoje małe reprezentacje wszędzie i reprezentują 5% całkowitej populacji.

Tabela 7. Populacja Słowacji w 2004 r.

Grupy wiekowe	Płeć / Miasto / Wieś				
	Wszyscy	Mężczyźni	Kobiety	Miasto	Wieś
0 - 14	16,70%	49%	51%	58%	42%
15 - 25	15,80%				
25 - 59	51,30%				
60 i więcej	16,20%				

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Banku Światowego (2004)

Zaludnienie głównych miast Słowacji przedstawia poniższa tabela:

Tabela 8. Zaludnienie głównych miast Słowacji

Miasto	Populacja
Bratysława	450 000
Koszyce	239 000
Preszów	92 000

Miasto	Populacja
Nitra	87 000
Žyľina	86 000
Baňska Bystrzyca	66 000

Źródło: <http://pl.wikipedia.org/wiki/S%C5%82owacja>

Zdrowie i opieka socjalna

Słowacki system zdrowotny oparty jest na obowiązkowym systemie ubezpieczeniowym ustanowionym przez Bismarcka. Składki podzielone są między pracowników i pracodawców oraz system ubezpieczeniowy dla całej populacji. Pięć niedziałających dla zysku i niekonkurujących ze sobą ubezpieczycieli obejmuje swoim zasięgiem cały kraj. Indywidualne osoby mogą dowolnie zapisywać się do firm ubezpieczeniowych i ponosić ryzyko różnych standardów ze strony ubezpieczycieli. Fundusze publiczne, w tym rządowe i społeczne wydatki na opiekę zdrowotną zostały skalkulowane na około 89% z całości wydatków na cele zdrowotne w 2000 roku, o wiele więcej niż średnia podana przez OECD, skalkulowana na 72%. Słowacja wydała 5,7% PKB na zdrowie w 2000 roku, co jest jednym z najniższych wskaźników w krajach OECD.

W Słowacji w latach dziewięćdziesiątych przeprowadzono kilka reform w sektorze zdrowotnym, których celem było ograniczenie wpływu państwa na sektor zdrowotny. Bardzo ambitna strategia reform została zaprojektowana w październiku 2002 roku, a następnie zaczęto ją wdrażać. Strategia zawierała działania obejmujące kilka problemów ciągle występujących w słowackim systemie zdrowotnym, nieudolność i niską jakość usług zdrowotnych, a także brak odpowiedzialności, przejrzystości

i zachęt rynkowych. Strategia kładzie nacisk na reformę systemu ubezpieczeniowego poprzez redukcję zakresu obowiązkowego pakietu korzyści i poprzez wykreowanie środowiska konkurencji w zakresie ubezpieczeń zdrowotnych, opartego na wolontariacie systemu PHI stosowanego tam, gdzie nie zawsze możliwy jest system obowiązkowy.

Osoba, która ukończy 16 rok życia może otrzymać zasiłek dla bezrobotnych, ale może go otrzymać tylko ten, kto ma stały pobyt lub pozwolenie na pobyt stały na terytorium Republiki Słowacji. Ubezpieczenie powala bezrobotnemu na pewne korzyści, jeżeli posiada on ubezpieczenie przeciw bezrobociu na okres, co najmniej trzech lat w okresie czterech ostatnich lat. W okres ten wlicza się okres rejestracji osób bezrobotnych poszukujących pracy. Ubezpieczyciele, którzy sprostali wymaganiom osób wymagających korzyści wynikających z bezrobocia, występują od czasu, od kiedy dokonuje się rejestracji osób bezrobotnych. Tytuł do pobierania zasiłku i okres wypłaty zasiłku są jednolite dla każdej osoby, bez względu na wiek ubezpieczonego. Ubezpieczony, który w chwili, kiedy stara się o wcześniejszą emeryturę i spełnił wszystkie wymagane warunki, co do otrzymywania zasiłku, do których nie miałby prawa jako zarejestrowany poszukujący pracy, i kto nie domaga się tych praw, będzie miał możliwość w pewnym okresie otrzymywania zasiłku emerytalnego zmniejszonego i skróconego o okres, podczas którego otrzymywałby wynagrodzenie, np. 6 miesięcy. Ubezpieczony, który w okresie, kiedy stara się o wcześniejszą emeryturę i spełnił wszystkie wymagane warunki co do otrzymywania zasiłku, do których nie miałby prawa jako zarejestrowany poszukujący pracy, i kto nie domaga się tych praw, i kto w chwili kiedy stara się o zasiłek wcześniejszej emerytury był ubezpieczony na wypadek utraty pracy przez okres siedmiu lat, będzie objęty okresem, w którym zasiłek

emerytalny będzie wypłacany w okresie podwójnego czasokresu tj. 12 miesięcy.

Edukacja i kultura

W Republice Słowackiej występują następujące formy studiowania i nauki języków obcych:

- edukacja przedszkolna
- edukacja w szkołach podstawowych i średnich
- edukacja w szkołach średnich ogólnych i zawodowych, technikach
- uniwersytety (wszystkie trzy poziomy)
- szkoły językowe
- kursy językowe
- projekty międzynarodowe
- kursy internetowe online

Edukacja przedszkolna obejmuje edukację dzieci do czasu rozpoczęcia przez nich edukacji obowiązkowej i jest prowadzona w formie instytucjonalnej i nieinstytucjonalnej. Edukacja podstawowa i gimnazjalna obejmuje osiem lat nauki do ukończenia przez młodzież 14 roku życia. Edukacja w szkołach średnich ogólnych i szkołach średnich zawodowych/technikach jest reprezentowana przez gimnazja, szkoły średnie zawodowe i szkoły techniczne. Gimnazja obejmują, co najmniej cztery lata nauki, a maksymalnie osiem lat.

Atrakcje turystyczne

Turystyka słowacka stała się bardzo popularna w ostatnich latach. Pod koniec lat 1990 kraj odwiedziło ponad 500 000 osób każdego roku. Szczególnie popularne wśród turystów są słowackie miasta historyczne

i miejscowości narciarskie. Samych Słowaków postrzega się jako niezwykle pomocnych, miłych ludzi, otwartych na potrzeby odwiedzających. Począwszy od festiwali ludowych poprzez wizyty w zamkach do sportów narciarskich i wspinaczki górskiej Słowacja postrzegana jest jako wspaniałe miejsce odwiedzin.

Oryginalna, posiadająca zaskakująco bogate życie kulturalne, Bratysława jest stolicą kraju. Do jej najważniejszych zabytków należy zamek z XIV wieku, który usytuowany jest na granitowym wzgórzu nad Dunajem. W dzielnicy Devin znajdują się ruiny zamku o tej samej nazwie. W wielu wczesno gotyckich kościołach można nadal znaleźć znaki rzymskiej architektury, które zostały rozwinięte w kolejnych okresach architektonicznych. W pobliżu Bratysławy zachowały się pozostałości po rzymskich fortyfikacjach z czasów Cezarów.

Drugie co do wielkości miasto Słowacji to Koszyce. Znajduje się tu budowana partiami od 1380 roku do 1508 dzisiejsza katedra św. Elżbiety, najwspanialszy zabytek miasta, największy kościół Słowacji. Wybudowany przez Świętą Elżbietę Dome klejnot w Koszycach ma niezwykle europejską wartość.

Do jednych z atrakcyjniejszych miast słowackich należy Bańska Szczawnica. W centrum miasta znajduje się plac Świętej Trójcy z kolumną na czele. Atrakcję stanowi skansen w kopalni przez który prowadzi XVII wieczna trasa górnicza, a także kopalnia Glanzenberg znajdująca się pod centrum miasta. 11 grudnia 1993 roku średniowieczne miasto górnicze zostało zapisane na liście światowego dziedzictwa UNESCO.

W 2000 roku na listę światowego dziedzictwa UNESCO wpisane zostało Stare Miasto w Bardiowie. Najważniejszym zabytkiem miasta jest kościół

pod wezwaniem św. Idziego z XIV w, rozbudowany w połowie XV wieku, a później wielokrotnie odnawiany. Z jego wieży roztacza się przepiękny widok na starówkę. W środku zachowało się jedenaście późnogotyckich bocznych ołtarzy skrzydłowych, stojących w swych pierwotnych lokalizacjach. W Bardiowie znajdują się także najlepiej zachowane na Słowacji mury obronne z XIV-XVI w. z dwiema bramami, basztami i barbakanem, nietknięty późnogotycko-wczesnorenesansowy ratusz z 1505-1511, najstarszy renesansowy zabytek Słowacji; obecnie mieszczą się w nim Muzeum Szaryskie i Muzeum Historii Bardiowa, a także unikalny na tych terenach zespół budynków gminy żydowskiej z XVIII w.: synagoga, szkoła, łaźnia, rzeźnia, budynek władz gminy i cmentarz. Kilka kilometrów od Bardiowa znajduje się uzdrowisko Bardejowskie Kupele i skansen.

Poza historycznymi miastami, Słowacja znana jest z licznych terenów górskich. Kraj wtulony jest w Karpaty, pasmo górskie uformowane w tym samym czasie, co Alpy i formy gór europejskich. Góry są częścią słowackiej historii, kultury i codziennego życia. Góry słowackie dają szansę zapomnienia o zindustrializowanym i przeludnionym świecie. Jednym z najwspanialszych pasm górskich są Wysokie Tatry. Słowacja posiada wiele parków narodowych. Do najbardziej znanych należą: Tatrzański Park Narodowy oraz Słowacki Raj.

Orawa jest regionem poszukiwanym przez turystów i sportowców. Na szczególną uwagę zasługuje sztuczne jezioro ze względu na możliwości, jakich dostarcza wszystkim odwiedzającym ten region. Dominacja Velky i Mały Rozsutec, Choc, Kubinska Hola, Salatin, Pilsko i Babia Góra, piękne doliny z wijącymi się strumykami, dobrze zachowaną architekturą

drzewostanu, zachowania i kulturę ludzi zamieszkujących te obszary, a to wszystko przysparza odwiedzającym niezapomnianych wrażeń.

Jezioro Orawa stało się miejscem do odpoczynku, łowienia ryb i sportów wodnych, a także żeglowania, korzystania z motorówek i nart wodnych. Jezioro Orawa jest także centrum turystycznym od czasu, kiedy wycieczki zaczynają swoją wizytę z tego miejsca do Orawskiej Magury i Beskidów Słowackich, a także w Góry Oravice i Rohatce.

Najpiękniejsza część to Orawa historyczna – Zamek Orawski, gdzie w chwili obecnej znajduje się Muzeum Regionu Orawa. Pierwsze wzmianki dotyczące zamku pochodzą z pierwszej połowy XIII wieku. Zamek Orawski był rozbudowywany przez cały czas od XIII wieku do chwili obecnej. Największa przebudowa nastąpiła pod koniec XV wieku i trwała do pierwszej połowy XVI wieku. Ponadto Rodzina Turzo dokonała bardzo ważnego wpływu na zamek w latach 1556 – 1626. W 1800 roku zamek został zniszczony przez pożar. To, co ocalało zostało natychmiast naprawione po dach w niższej części zamku, a prace rekonstrukcyjne w średniej i niskiej części zamku zakończyły się w połowie XIX wieku. Cały region prezentuje w większej części historię. Ponadto region prezentuje również właściwy potencjał do zakładania centrów przemysłowych i naukowo-technologicznych.

Przemysł

Przemysł to głównie przemysł ciężki, zbrojeniowy, produkcja żelaza i stali, metali nieżelaznych i chemikaliów. W 2000 roku przemysł stanowił 34% słowackiego PKB, a wskaźnik wzrostu w przemyśle został określony na 4% w 2001 roku. Firmy zagraniczne takie jak Volkswagen, US Steel, i Whirlpool są głównymi inwestorami w słowacki przemysł. Mimo, że

prywatyzacja następowała od 2002 roku (w tym w Slovak Gas Company i rurociągi naftowe należące do operatora Transpetrol), sprawiła, że kraj stał się bardziej atrakcyjny dla inwestycji zagranicznych. Firmy, które nie zostały objęte przez inwestorów zagranicznych miały wcześniej poważne problemy. Pomimo to, wiele słowackich przedsiębiorstw zostało restrukturyzowanych i ich sprzęt został zmodernizowany, a także wprowadzono nowe metody pracy. Słowacja wyprodukowała 182 003 samochodów w 2001 roku i 264 ciężarówek w 2000 roku. Kraj posiadał jedną rafinerię ropy naftowej w 2002 roku z możliwościami przerobienia 115 000 baryłek na dobę¹.

W chwili obecnej gospodarka słowacka przechodzi proces wielkiej restrukturyzacji, która prowadzi do zmian w istniejącej strukturze, redukuje wskaźniki bezrobocia i stopniowo równoważy rozbieżności gospodarcze i społeczne występujące pomiędzy poszczególnymi regionami.

Można powiedzieć, że stolica kraju Bratysława bardzo różni się od pozostałej części kraju w zakresie wskaźników gospodarczych. Jakość życia w Bratysławie jest porównywalna do miast w najbogatszych krajach Unii Europejskiej, PKB per capita dla regionu Bratysława wynosi 119,7% średniej europejskiej. W regionie Bratysławy zamieszkuje jedna siódma całkowitej populacji kraju i generuje jedną czwartą Słowackiego PKB. Dla porównania Region Preszów z mniej więcej taką samą liczbą mieszkańców generuje tylko 10 % krajowego PKB.

Przemysł słowacki w chwili obecnej wykazuje niezwykley wzrost. Przewiduje się jeszcze większą dynamikę w najbliższych kilku latach dzięki

¹ Źródło: <http://www.nationsencyclopedia.com/Europe/Slovakia-INDUSTRY.html>

napływowi inwestorów zagranicznych do krajowej gospodarki, która w chwili obecnej jest w rozkwicie. Słowacja zaczyna być jednym z liderów na światowym rynku w przemyśle samochodowym. Nowi producenci samochodów wkrótce połączą się z dobrze rozwijającą się firmą Volkswagen niedaleko Bratysławy. Południowo-Koreański koncern Hyundai/KIA buduje w chwili obecnej nową fabrykę w pobliżu Żyliny, w czasie, gdy francuski Peugeot i Citroen rozpoczynają produkcję w Trnawie. Do 2006 roku słowacki przemysł samochodowy przewiduje produkować więcej niż 800 000 samochodów w ciągu roku, co pozwoli Słowacji osiągnąć najwyższy poziom per capita w produkcji samochodów na świecie. Ponadto do tradycyjnie rozwijającego się przemysłu inżynierskiego, Słowacja dostrzega perspektywę rozwoju w przemyśle skupionym na produkcji materiałów budowlanych, szkła, obuwia, elektroniki, papieru i przetwórstwa drewna. Słowacja nadal posiada spore rezerwy w przemyśle turystycznym, od czasu, kiedy jej ogromny potencjał turystyczny nie został w pełni wykorzystany we właściwy sposób. W chwili obecnej infrastruktura turystyczna rozwija się z roku na rok. Brak działań promocyjnych poza granicami ma również wpływ na relatywnie niską liczbę turystów przejeżdżających przez Słowację. Gospodarstwa agroturystyczne i klimat w okresie zimowym oferują dobre warunki do uprawiania narciarstwa, jako że Słowacja ma wspaniałe warunki do dalszego rozwoju w tym zakresie.

Produkcja przemysłowa wzrosła o 17,5% w stosunku do stycznia ubiegłego roku, po przeanalizowaniu wzrostu o 9,0 % wykazanego w grudniu przez Słowacki Główny Urząd Statystyczny, jako spłaszczony do 10,5% wzrostu².

² Źródło: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/100372>

Region Orawa oferuje wspaniałe środowisko do inwestowania. Znajdują się tu bardzo dobre tradycje głównie w inżynierii mechanicznej i przemyśle elektronicznym (telewizory, części elektroniczne i kable elektroniczne), produkcji maszyn (koła do traktorów, części maszyn), produkcja stopów, tekstylia, produkcji żywności, rzemiosła, etc.

Lokalizacja regionu jest bardzo dogodna – tuż przy granicy z Polską i przy głównej drodze Słowacja–Polska i przy historycznym szlaku bursztynowym wiodącym od Morza Bałtyckiego po Adriatyk.

Do najważniejszych inwestorów zagranicznych należy Hoval s. r. o. Istebné – firma założona w 1997 roku, która dostarcza szeroką gamę produktów do ogrzewania, zajmująca się zakładaniem klimatyzacji i regeneracją sprzętu grzewczego.

Innym ważnym inwestorem jest Punch Campus Námestovo, belgijska grupa przemysłowa, działająca w przemyśle elektronicznym. W 1998 roku rozwinęła działalność i założyła nowy oddział Punch Assemblies w Namestowie. W 2000 roku wybudowała tam park przemysłowy o nazwie Punch Campus Namestovo. Jest to pierwsze przedsięwzięcie grupy, nazwane 'campus-concept', centralizując szeroki zakres kompetencji i technologii zlokalizowanych w jednym miejscu. Powierzchnia 25 000 m² oferuje infrastrukturę dla około 1 200 profesjonalistów, zapewniając linie montażowe i usługi logistyczne dla komponentów elektronicznych, używanych w jednostkach CRT – monitorów ekranowych przewodzących OEMs.

Kolejni inwestorzy to L. G. Philips Display Slovakia, s. r. o. Námestovo, producent dostarczający komponenty elektroniczne zawierające specjalny proces produkcyjny i wysokiej jakości pracę na liniach produkcyjnych,

MIBA SINTER SLOVAKIA s. r. o., jeden z wiodących strategicznych partnerów międzynarodowych produkujących silniki dla przemysłu motoryzacyjnego, SCAME – SK, s. r. o. Dolny Kubin, firma włoska - założona w 1996 roku jako jedna z 7 firm produkcyjnych SCAME. Produkuje ona komponenty i systemy do instalacji elektrycznych i służy jako dystrybutor dla Europy Wschodniej.

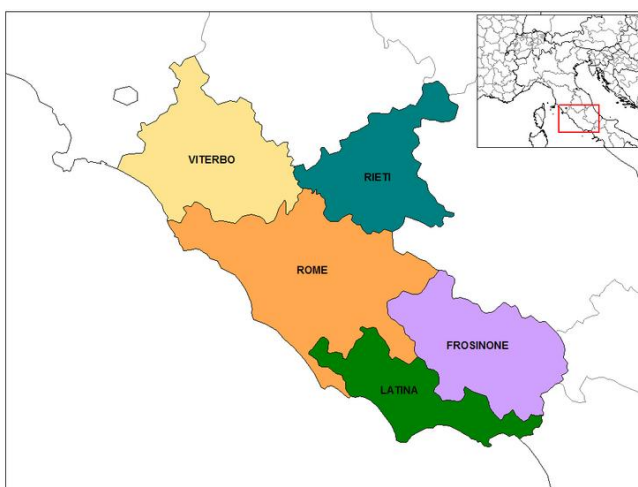
Do znaczących firm regionu należy też Glacier Tribometal Slovakia w mieście Dolny Kubin. Jest to jedyny słowacki producent łożysk promieniowych i ciśnieniowych używanych w silnikach spalinowych do samochodów osobowych, ciężarówkach, ciągnikach na statkach, kompresorach, maszynach budowlanych etc.

Lazio, Włochy

Położenie geograficzne

Region Lazio jest najbardziej znaczącym regionem centralno-wschodniej części Włoch i jednym z 21 regionów kraju. Najważniejsze miasto regionu, a zarazem kraju to Rzym, zamieszkiwany przez 2 546 804 osób. Obszar regionu wynosi 17 207 km². Lazio jest podzielone na pięć prowincji: Frosinone, Latina, Rieti, Rzym i Viterbo.

Rysunek 3. Region Lazio



Źródło: http://en.wikipedia.org/wiki/Image:Latium_Provinces.png

Region graniczy z Toskanią od północy, Umbrią, Marche, Abruzzo od wschodu i Kampanią od południa. Na zachodzie sięga do Morza Tyrreńskiego, gdzie usytuowane są znaczące miasta i porty.

Tabela 9. Powierzchnia, populacja i liczba gmin w poszczególnych prowincjach

Prowincja	Powierzchnia [km ²]	Populacja	Liczba gmin
Rome	5 352	3 807,992	121
Frosinone	3,244	489 042	91
Latina	2,251	519 850	33
Rieti	2,749	153 258	73
Viterbo	3,612	299 830	60

Źródło: <http://pl.wikipedia.org/wiki/W%C5%82ochy>

Rzym jest z pewnością główną atrakcją regionu. Konsekwencją tego jest wzmożony ruch uliczny. Głównymi drogami regionu są: Autostrada del Sole, która jest główną autostradą Włoch wiodącą z północy Włoch do Rzymu, droga "Rome-Civitavecchia" łącząca Rzym z ważnym portem Civitavecchia; "Rome-L'Aquila", biegnąca od Rzymu do innych regionów

środkowych Włoch oraz Autostrada del Grande Raccordo Anulare (GRA), opasująca Rzym.

Rzym jest głównym węzłem kolejowym Włoch centralnych. Największe stacje znajdują się w Termini oraz Tiburtinie. W Rzymie swój początek posiada kilka linii kolejowych. Jedną z nich jest Linia Tirrenic, która biegnie wzdłuż Drogi Aurelia do Genowy. Inna, prowadząca w stronę Włoch północnych sięga Florencji i Bolonii, a linia południowa łączy Rzym i Neapol.

Lazio posiada dwa ważne porty lotnicze. Leonardo da Vinci to międzynarodowe lotnisko znane także pod nazwą Fiumicino. Jest ono największym lotniskiem, które w roku 2006 obsłużyło ponad 30 milionów pasażerów. Lotnisko uruchamiane było etapami w latach od 1956 do 1961, a od tamtej pory zostało znacznie rozbudowane. Głównym przewoźnikiem jest Alitalia. Leonardo da Vinci oddalone jest o około 34 kilometry od historycznego centrum Rzymu. Do miasta można dostać się pociągiem o nazwie Leonardo Express, który jeździ od lotniska do stacji Termini dwa razy na godzinę.

Drugim portem lotniczym jest Ciampino lub inaczej Giovan Battista Pastine. Jest to zarazem cywilne, komercyjne i wojskowe lotnisko znajdujące się blisko Rzymu. Usytuowane jest w odległości 15 kilometrów na południowy wschód od miasta. Do czasu zbudowania Leonardo da Vinci, czyli do roku 1960, Ciampino było głównym lotniskiem Rzymu. Stało się ono alternatywą dla nisko-budżetowych linii lotniczych takich jak Ryanair, easyJet, Sterling, TUIfly i Wizz Air.

Trzecie lotnisko - Roma-Urbe nie ma dużego znaczenia międzynarodowego. Obsługiwane tutaj loty mają charakter lokalny

i turystyczny. Roma-Urbe pełni także rolę militarnego lotniska regionu, mającego za zadanie ochronę publiczną na terenie Lazio. Na lotnisku znajduje się także stacja meteorologiczna.

Struktura demograficzna

Lazio, które rozciąga się na obszarze 17 207 km² i posiada blisko 5 272 410 mieszkańców, jest jednym z najbardziej zaludnionych regionów włoskich. Średnia zaludnienia na km² wynosi 304 osoby, czyli o jedną trzecią więcej w porównaniu z zaludnieniem kraju wynoszącym 191 osób na km². Jednak średnia przedstawia jedynie częściowo rzeczywistą sytuację gęstości zaludnienia biorąc pod uwagę zwłaszcza obszar rzymski, w którym mieszka więcej niż 50% całej populacji Lazio.

Na rozkład populacji w dużym stopniu wpływa Rzym, w którym koncentruje się 55% ludności. Obecność stolicy Włoch zapewnia regionowi czwarte miejsce w kraju pod względem gęstości zaludnienia. W 2006 roku, włoski narodowy instytut statystyczny ISTAT oszacował, że w regionie mieszka 275 065 imigrantów, co równe jest 5,2% całej jego populacji.

Tabela 10. Populacja osób w wieku powyżej 15 lat z podziałem na płeć i regiony – rok 2006

Regiony i prowincje	Mężczyźni				Kobiety			
	15-24	25-54	55 i starsi	Razem	15-24	25-54	55 i starsi	Razem
LAZIO	271	1 152	720	2 143	263	1 204	916	2 383
Viterbo	18	62	47	127	17	63	56	136
Rieti	8	32	25	65	8	31	29	69
Rzym	186	833	510	1 528	180	884	667	1 731
Latina	28	119	68	216	30	117	81	229
Frosinone	30	105	70	205	28	108	82	218
Włochy	3 091	12 857	8 207	24 155	2 959	12 803	10 247	26 008

Źródło: <http://www.istat.it/>

Zaludnienie głównych miast regionu przedstawia poniższa tabela:

Tabela 11. Zaludnienie głównych miast regionu

Miasto	Populacja (czerwiec 2006)
Rzym	2 550 571
Latina	113 528
Guidonia Montecelio	76 390
Aprilia	64 331
Viterbo	60 598
Fiumicino	60 552
Tivoli	51 632
Civitavecchia	51 390
Velletri	50 999

Źródło: <http://www.istat.it/>

Zdrowie i opieka socjalna

Lazio zajmuje 15 miejsce wśród regionów włoskich pod względem wskaźników jakości życia: opieka społeczna (zdrowie i usługi socjalne, edukacja), rozwój ekonomiczny (przedsiębiorstwa), praca i dochody rodzinne. Satysfakcja z usług zdrowotnych jest o 23% niższa w Lazio, w porównaniu z 41% średnią krajową. Z drugiej strony, wydatki per capita są wyższe niż średnia krajowa: 1300 euro na każdego mieszkańca zamiast 1150.

Zadłużenie regionalne równe jest 25% obecnego dochodu, ukazując zwiększający się trend, który osiągnął już 200 milionów euro. Zadłużenie to składa się w 65% z pożyczek i w 35% z obligacji akcyjnych. 51,9%

zadłużenia (1287 milionów euro) przeznaczone jest na deficyt w sektorze zdrowia.

Edukacja i kultura

Podczas ostatniej dekady, w sektorze szkoleń i edukacji, region Lazio podążał za narodowym trendem wzrostu. W tym okresie, liczba osób posiadających wysokie kwalifikacje zwiększyła się zarówno ogółem jak i procentowo. Lazio jest regionem z najwyższym procentem absolwentów (10,8%). Według danych zebranych podczas ostatniego spisu ludności, ukończenie szkoły wyższe wzrosło z 23,7% (1991) do 35,1% (2001). Co więcej, ten sam spis powszechny ukazuje, że udział kobiet w szkoleniach wzrósł w ciągu ostatnich dziesięcioleci znacznie więcej niż udział mężczyzn. Poza edukacją szkolną, dużą wagę w regionie Lazio przywiązuje się do szkoleń zawodowych. Regionalna administracja utworzyła wiele inicjatyw, których celem jest zawodowe szkolenie osób posiadających niskie kwalifikacje (szkoła średnia) oraz pracowników, którzy potrzebują zmiany kwalifikacji.

Atrakcje turystyczne

Turystyka jest bardzo ważna dla włoskiej ekonomii. Z liczbą ponad 37 milionów turystów rocznie, Włochy są uważane za piątą główną miejsce docelowe na świecie. Ponieważ sercem regionu jest Rzym, główne atrakcje turystyczne znajdują się właśnie w stolicy Włoch i wokół niej.

Bazylika św. Piotra

Jest największą świątynią chrześcijańską na świecie. Stanęła na miejscu męczeńskiej śmierci pierwszego papieża, którym był św. Piotr. Budowla, jaką można ogląda w obecnym stanie została zbudowana według projektu

Donato Bramantego (1506 r.), a wzniesiono ją na miejscu tysiącletniej bazyliki Konstantyna Wielkiego. Projekt był zmieniany w przeciągu XVI i XVII wieku przez Michała Anioła (od 1547 r.) oraz Maderna (1606 r.) i Berniniego (1657 r.), który to ostatecznie ukończył jej budowę. Bazylika może pomieścić prawie 60 tys. wiernych, ma bowiem 211 m długości. Zachwyca jednak swoim wnętrzem, na które składają się polichromia oraz ołtarze i rzeźby. To tu znajduje się Pieta wykonana przez Michała Anioła. Jednak centralnym miejscem jest Konfesja z ołtarzem głównym będąca dziełem Michała Anioła (projekt) oraz Berniniego. Ten ostatni wykonał monumentalny tron św. Piotra, którego zwieńczeniem jest baldachim podtrzymywany przez rzeźby czterech doktorów kościoła oraz wspinały witraż z wyobrażeniem Ducha Św. w otoczeniu złotych aniołów.

Koloseum

Jest jednym z dwóch najbardziej rozpoznawanych symboli miasta (obok kopuły Bazyliki św. Piotra). Jego prawdziwą nazwą jest Amfiteatr Flawiuszów, jednak ze względu na umieszczenie wielkiego połączanego posągu kolosa przedstawiającego cesarza Nerona nazwany został Koloseum. Został wzniesiony w latach 70-82 n.e. W przeszłości stanowił arenę cyrkową, na której odbywały się igrzyska oraz pokazy walk gladiatorów. Koloseum stało się miejscem męczeńskiej śmierci wielu chrześcijan, co upamiętnia postawiony w nim krzyż.

Kaplica Sykstyńska

Stanowi część Pałacu Watykańskiego i została wybudowana za papieża Sykstusa IV (1475-1483). Jest przeznaczona na większe uroczystości kościelne i to właśnie w niej odbywa się konklawe wybierające nowego papieża. Jest cennym zabytkiem ze względu na swoją polichromię

wykonaną przez artystów z Toskanii i Umbrii (tzw. „Stara Sykstyna”) oraz przez Michała Anioła („Nowa Sykstyna”). To właśnie tutaj znajdują się freski Boticellego, Signorelliego, Roselliego czy Perugino. Najważniejszym jednak dziełem jest „Sąd Ostateczny” Michał Anioła znajdujący się na ścianie na wprost wejścia. Namalowany w latach 1535-1541, został na miesiąc przed śmiercią artysty przemalowany. Zasłonięto wtedy malunki miejsc intymnych, uznane przez papieża Pawła IV za nieprzyzwoite. Dopiero w latach 1981-1994 po gruntownej renowacji, freski odzyskały swoją pierwotną postać.

Forum Romanum

W przeszłości było placem, na którym spotykali się mieszkańcy Rzymu. Tu odbywały się targi, a potem także spotkania polityczne i wiece. Wokół Forum Romanum zaczęły powstawać liczne świątynie i budynki publiczne. Rozbudowane o tzw. Plac Cesarski, na który składają się Fora: Trajana, Augusta, Cezara, Wespazjana i Dominicjana, stało się sercem starożytnego Rzymu. Zostało prawie doszczętnie zniszczone podczas najazdów barbarzyńskich, a także przez niefrasobliwych turystów.

Panteon

Jest jednym z najlepiej zachowanych zabytków starożytnego Rzymu. Wybudowana za czasów cesarza Augusta z polecenia Marka Agryppy, miała być świątynią poświęconą wszystkim znanym bogom. W VII w. Cesarz wschodniorzymski Fokas przekazał Panteon papieżowi Bonifacemu IV, co przyczyniło się do prowadzenia na przestrzeni wielu wieków remontów Panteonu. Jedną z najbardziej znaczących konserwacji dokonał Rafael Santii, który został w nim pochowany. W późniejszych czasach złożono tu także ciała królów włoskich Wiktora Emanuela I i Humberta II.

Schody Hiszpańskie

Wybudowane na początku XVIII w. Są najwspanialszym barokowym zabytkiem Rzymu. Stanowią przykład doskonałego kunsztu artystycznego. Do dziś stanowią jedną z najbardziej rozpoznawanych miejsc stolicy Włoch. Odbywają się na nich pokazy mody i sesje fotograficzne. Na ich szczycie znajduje się kościół św. Trójcy. Schody te są najszerze w Europie i mają 138 stopni.

Fontanna Di Trevi

Ukończona w 1765 r. zajmuje jedną stronę placu Piazza Paoli. Ma prawie 20 m długości, zaś wysokość rzeźb sięga 21 m. W centrum znajduje się posąg wyobrażający ocean, który siedzi na powozie w kształcie muszli morskiej ciągniętej przez koniki morskie. Turyści wrzucają do fontanny monety, jako symbol szczęśliwego powrotu do Rzymu.

Klasztor na Monte Cassino

Jest najstarszym benedyktyńskim klasztorem w Europie. Założony został na wzgórzu w 529 r. przez św. Benedykta z Nursji. Klasztor wielokrotnie był rabowany i niszczone przez barbarzyńców i saracenów. W średniowieczu stał się centrum intelektualnym i kulturowym, dzięki założonej bibliotece, w której przechowywano manuskrypty. Podczas II wojny światowej, klasztor został doszczętnie zniszczony, jednak część z manuskryptów udało się uratować. Po wojnie restaurowano klasztor, który dziś jest jedną z najciekawszych atrakcji turystycznych, również dlatego, iż droga do niego prowadzi po niemal pionowej ścianie. Niedaleko klasztoru znajduje się cmentarz żołnierzy poległych podczas zdobywania klasztoru w 1944 r.

Przemysł

Najbardziej znaczące sektory przemysłowe w Lazio to przemysł technologiczny, chemiczny, farmaceutyczny, graficzny, poligraficzny, telekomunikacyjny oraz spożywczy. Ważnym aspektem dla przyszłego rozwoju ekonomicznego regionu są badania naukowe i technologiczne, w które zaangażowane są firmy, uniwersytety i instytucje. Szczególnie dobre rezultaty posiada Centrum badań technologicznych w obszarze Tiburtina, gdzie wiele firm trzeciego sektora współpracuje z centrami rozwoju technologii. Taka sama strategia zostanie zastosowana w Prowincji Frosinone oraz na północy Lazio. Od roku 2000 znacznie rozwinęła się telekomunikacja, a Lazio posiada pierwsze miejsce we Włoszech w tym sektorze. Inną szczególną cechą produkcji w Lazio jest fakt istnienia wielu małych firm, około 100 000, które specjalizują się w typowym sektorze rozpoznawanym przez hasło "wyprodukowano we Włoszech". W pobliżu Rzymu i Latiny zlokalizowany jest przemysł mody. Wokół Viterbo i Rzymu znajduje się jeden z najważniejszych zakładów produkujących wyposażenie wnętrz. Ważne laboratoria złotnicze produkujące piękną biżuterię znajdują się blisko Rzymu, a także w innych miastach (Fiuggi, Anagni, Alatri i Frosinone). Pomiędzy Alabano Laziale, Guidonia, Tivoli, Monterotondo i Pomezia zlokalizowane są liczne fabryki papieru, natomiast w prowincji Viterbo, najważniejszą jest produkcja ceramiki.

W roku 2006 wskazano na następujące obszary terytorialne ze skoncentrowanymi sektorami przemysłowymi:

- Obszar Przemysłowy Civita Castellana;
- Lokalny system produkcji przemysłu chemicznego i farmaceutycznego w południowym regionie Lazio;

- Lokalny system produkcji Innowacji w pobliżu Rieti;
- Lokalny system produkcji elektroniki w obszarze Tiburtina;
- Obszar przemysłowy mody w dolinie Liri;
- Obszar przemysłowy „Area Monti Ausoni” dla produkcji marmurów;
- Lokalny system produkcji przemysłu rolniczego;
- Lokalny system produkcji telekomunikacji w Rzymie;

Instytucje lokalne, BIC Lazio i inni partnerzy rozwijają przemysłowe inkubatory w różnych miejscach regionu.

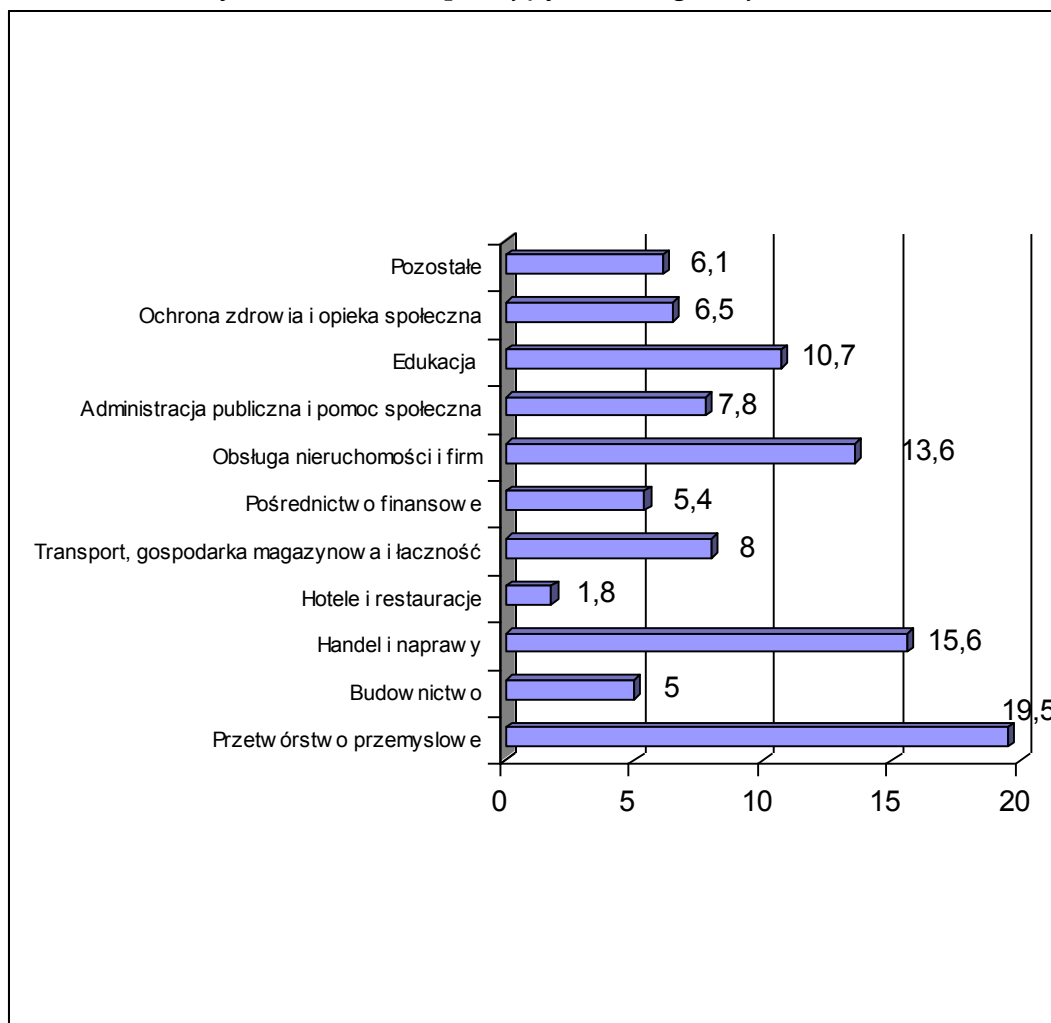
Rozdział II.

Wyniki badań – Rynek pracy

Mazowsze, Polska

Ogólna liczba osób pracujących w województwie mazowieckim wyniosła 1 628 591 osób, w tym 776 784 stanowiły kobiety. W skali kraju stanowi to około 16,5% wszystkich pracujących, oraz 17,2% wszystkich pracujących kobiet. Przeważa zatrudnienie w sektorze prywatnym, w którym pracę znalazło prawie 60% ogółu pracujących. Najbardziej popularną formą zatrudnienia wciąż jest stosunek pracy, na podstawie którego zatrudnionych było 1 618 500 osób, czyli 99,3% pracujących. Największe zatrudnienie odnotowano w przemyśle oraz handlu i naprawach. Szczegółową strukturę zatrudnienia według sekcji przedstawia Wykres 5.

Wykres 5. Struktura pracujących według sekcji w 2005 r.



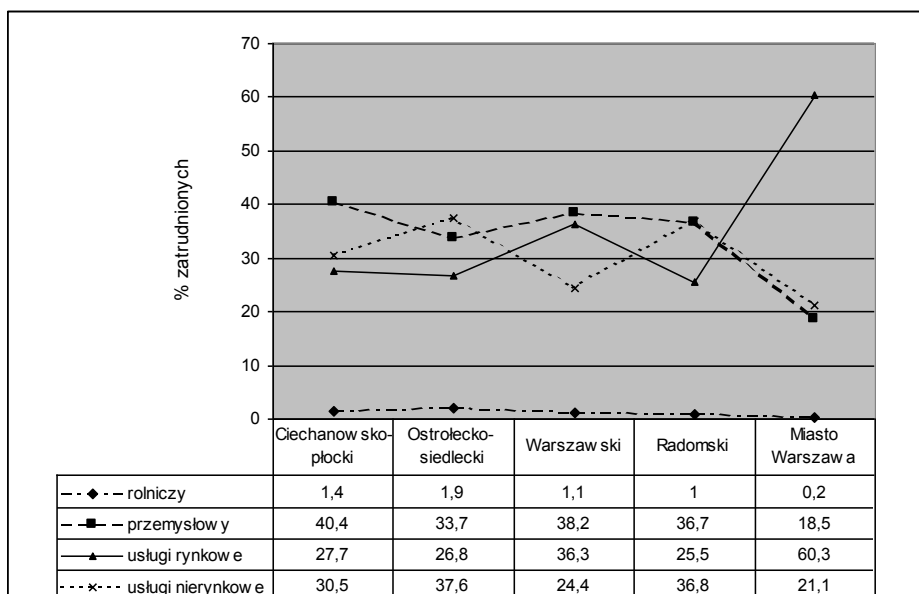
Źródło: *Rynek pracy w województwie mazowieckim w 2005 r.*, Wyd. GUS, Warszawa 2006, s. 27.

Najwięcej osób zatrudnionych jest w okręgu warszawskim oraz samej stolicy. Stanowią oni około 75,7% wszystkich zatrudnionych w województwie³. Największy odsetek zatrudnionych jest w przemyśle i usługach nierynkowych, choć w samej Warszawie proporcje te są

³ Do analizy w przekroju regionów wykorzystuje się dane statystyczne o zatrudnieniu w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób, stąd możliwa rozbieżność w analizie. Ogół zatrudnionych w województwie wynosi 1 628 591 osób, zaś w przedsiębiorstwach powyżej 9 osób – liczba ta wynosi tylko 1 291 605 osób.

odwrotne. Sektor usług rynkowych kreuje w stolicy najwięcej miejsc pracy. Szczegółowe dane prezentuje Wykres 6.

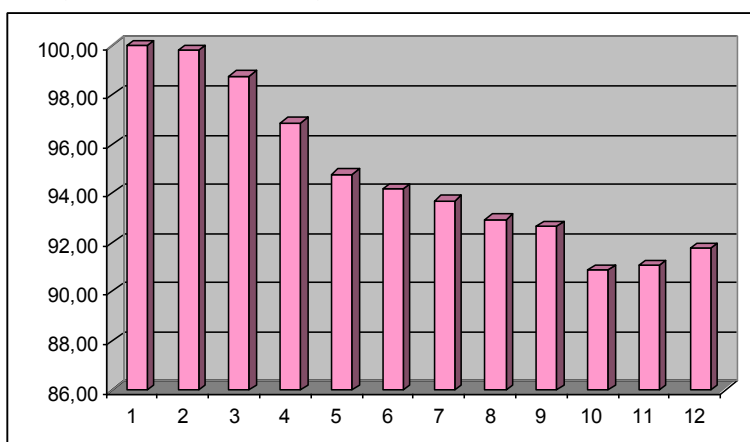
Wykres 6. Struktura zatrudnienia w sektorach według subregionów województwa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rocznik Statystyczny województwa Mazowieckiego 2005*, op. cit., s. 19.

Z zagadnieniem rynku pracy ściśle związane jest zjawisko bezrobocia. W analizowanym okresie roku 2005, na terenie województwa mazowieckiego pozostawało na dzień 31 grudnia bez pracy 332 525 osób. Na przestrzeni roku bezrobocie to miało cykliczne wahania i wykazywało tendencje spadkową. Jeśli przyjąć miesiąc styczeń 2005 r. jako bazowy, bezrobocie w miesiącu październiku osiągnęło w stosunku do niego najniższy poziom 90,9% (Wykres 7).

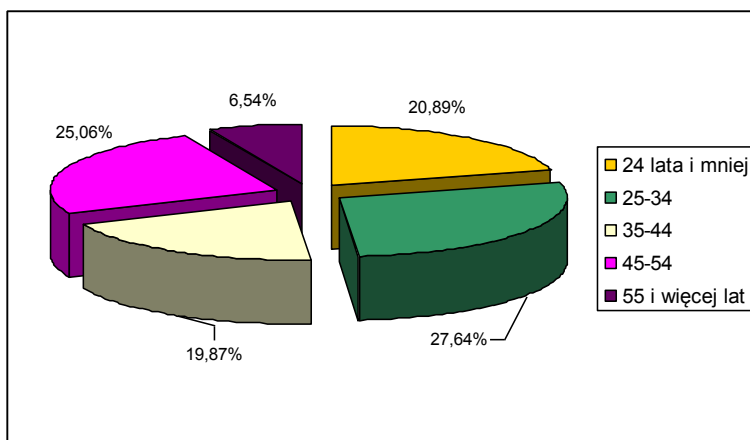
Wykres 7. Zmiana stopy bezrobocia na przestrzeni 2005 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rocznik Statystyczny województwa Mazowieckiego 2005*, op. cit., s. 47.

Rejestrowana stopa bezrobocia wahała się na przestrzeni całego 2005 roku na poziomie 15,0% w styczniu i lutym do poziomu 13,7% w październiku i listopadzie. W grudniu nieznacznie wzrosła do poziomu 13,8%. Wśród kategorii wiekowych najbardziej narażonych na pozostawanie bez pracy są osoby młode, w przedziale 25-34 lata. Z ogółu zarejestrowanych, stanowią oni 27,6%. Odsetek bezrobotnych w pozostałych kategoriach wiekowych przedstawia Wykres 8.

Wykres 8. Struktura bezrobotnych ze względu na wiek



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Rocznik Statystyczny województwa Mazowieckiego 2005*, op. cit., s. 55.

Wśród tych bezrobotnych przeważały osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym oraz podstawowym i gimnazjalnym. Bezrobotni w tych kategoriach stanowili 31,7% oraz 32%. Zaskakujący jest fakt, iż odsetek osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym jest wyższy niż osób z wykształceniem ogólnokształcącym. Wśród pierwszej kategorii, odsetek osób wynosi 22,52%, zaś w drugiej – tylko 7,92%. Osoby z wykształceniem wyższym stanowiły tylko 6,21% wszystkich bezrobotnych.

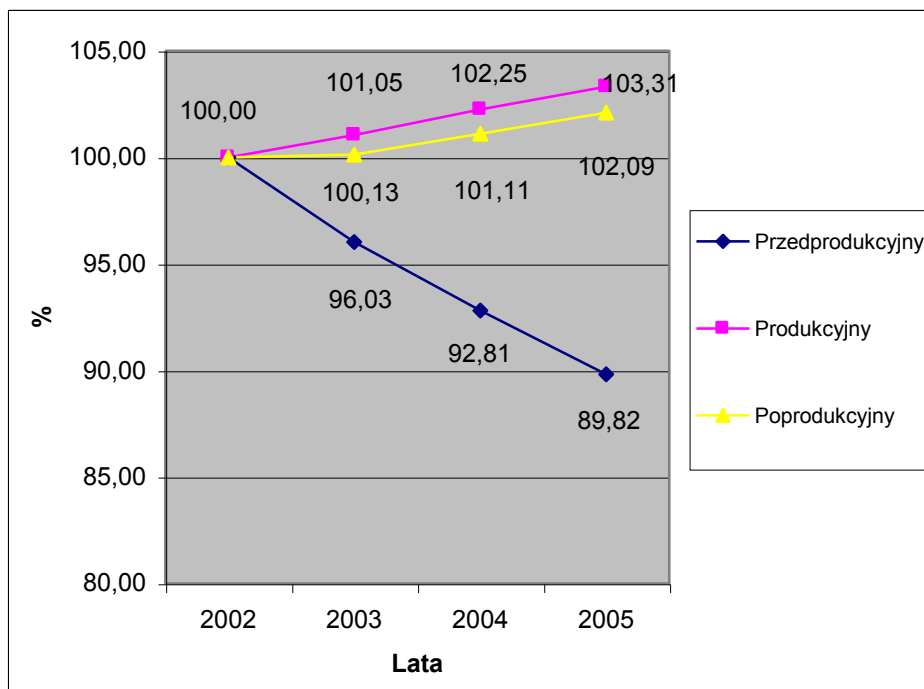
Średnia płaca w regionie w 2005 roku wynosiła 3 227,04 zł brutto⁴. Zauważalna była różnica płac w sektorze publicznym i prywatnym. W pierwszym z nich, pracujący mogli średnio zarobić 3 028,32 zł, zaś w sektorze prywatnym o 343,78 zł więcej. Jeśli weźmie się pod uwagę sekcje klasyfikujące działalność, największe przeciętne zarobki notowano w pośrednictwie finansowym, administracji publicznej i obronie narodowej oraz obsłudze nieruchomości i firm (średnia przekraczała próg 3000 zł brutto). Do najmniej zarabiających należeli pracownicy zatrudnieni w hotelarstwie i gastronomii.

Podkarpacie, Polska

Ogół mieszkańców województwa Podkarpackiego podzielić można na trzy kategorie grup ekonomicznych: osoby w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym oraz poprodukcyjnym. Obserwuje się spadkowy trend liczebności osób w wieku przedprodukcyjnym, na który wpływ ma w dużej mierze niski przyrost naturalny. Wykres 9 prezentuje dynamikę zmian w trzech grupach na przestrzeni lat od 2002 do 2005.

⁴ 1 Euro = 3,8922 zł (kurs sprzedaży przez NBP z dnia 30.12.2005r.)

Wykres 9. Dynamika zmian ludności województwa podkarpackiego według ekonomicznych grup wieku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Cierpiał-Wolan M., *Rynek pracy na Podkarpaciu – specyfika i perspektywy* [w:] „*Rynek pracy i bezrobocie na Podkarpaciu*” (red. K. Kaszuba), Wyd. RARR, Rzeszów 2006, s.8.

W stosunku do roku 2002 (przyjętego jako bazowy), wzrosła liczba ludności w wieku produkcyjnym, jak i poprodukcyjnym. Niesie to ze sobą zagrożenie starzenia się społeczeństwa, które będzie widoczne za kilkanaście lat.

Osoby powyżej 15 roku życia można zaliczyć do dwóch zbiorowości – osób aktywnych lub biernych zawodowo. Do pierwszej grupy zalicza się zarówno osoby pracujące jak i bezrobotne. Na podkarpackim rynku pracy w roku 2005 odnotowano wzrost liczby pracujących, o 0,6%, co stanowiło około 3,6 tys. osób. Ogólna liczba osób podejmujących legalną pracę zawodową wynosi około 639,1 tys. i stanowiła 5,1% ogółu ludności Podkarpacia. Dla porównania wskaźnik ten dla całego kraju wynosi 5,5%.

Analizując wielkość zatrudnienia w różnych sektorach, warto zaznaczyć, że z racji typowo rolniczego charakteru województwa, odsetek ludności zatrudnionej w rolnictwie jest bardzo wysoki⁵. Jednakże na przestrzeni ostatnich kilku lat spadł o prawie 20% i jest porównywalny z innymi sektorami (przemysłem, usługami rynkowymi i nierynkowymi)⁶.

Wśród wszystkich pracujących, 46,3% stanowią kobiety. Odsetek ten jest niższy o 0,3% w porównaniu ze średnią krajową. Niestety, na przestrzeni ostatnich 5 lat obniżył się on o 0,4%.

W strukturze osób pełnozatrudnionych według zawodów, najliczniejszą grupą byli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Stanowili 19% z ogółu pracujących. Na kolejnym miejscu pod względem liczebności byli specjaliści z różnych zakresów. Co ciekawe, w grupie tej przeważały kobiety. Na ten fakt wpływ ma powszechne sfeminizowanie zawodów nauczycielskich zaliczających się do tej grupy. Nauczyciele też stanowili ponad 53% zatrudnionych w tej grupie. Wśród specjalistów licznie dominowali także ekonomiści (19%), inżynierowie (10%) lekarze (7,4%)⁷. Trzecią, co do liczności grupą zawodową byli operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (15,7%) oraz technicy i personel średniego szczebla (15,4%). Warto zwrócić uwagę na niski udział w strukturze zatrudnienia osób z wykształceniem typowo technicznym czy inżynierskim.

Pozytywnym trendem na podkarpackim rynku pracy jest rosnąca tendencja zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W porównaniu z rokiem 2002

⁵ Dla województwa podkarpackiego wynosi on średnio 29%, co w porównaniu ze średnią wartością dla Polski (ok. 23%) jest i tak dość wysoki

⁶ Przedstawione na wykresie usługi stanowią łączny udział zatrudnionych w usługach rynkowych i nierynkowych. Dla przykładu w 2004 r. w sferze usług nierynkowych zatrudnionych było ok. 22% pracujących, zaś w sferze usług rynkowych- ok. 19%.

⁷ Por. M. Cierpień-Wolan, *Rynek pracy na Podkarpaciu – specyfika i perspektywy* [w:] „Rynek pracy i bezrobocie na Podkarpaciu” (red. K. Kaszuba), Wyd. RARR, Rzeszów 2006, s. 15

zanotowano aż 31% wzrost zatrudnienia w tej grupie społecznej⁸. W większości osoby te znalazły zatrudnienie w zakładach pracy chronionej, których działało na terenie Podkarpacia 116. Jest to niewiele zważywszy na fakt, że zarejestrowanych podmiotów prowadzących działalność gospodarczą było w województwie podkarpackim 139 059⁹.

Analizując zatrudnionych według miejsca pracy, około 75% zatrudnionych poza rolnictwem pracuje w przedsiębiorstwach małych (szczególnie tych zatrudniających do 9 osób). Liczba osób znajdujących w tych podmiotach pracę wzrasta. Na przestrzeni lat 2002-2005, zwiększyła się o 1,2% i wyniosła 353,8 tys osób. Takich podmiotów też jest najwięcej. Stanowią one około 94,6% wszystkich pracodawców podkarpackich.

Tabela 12. Struktura zatrudnienia w województwie podkarpackim ze względu na wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie

Wyszczególnienie	Liczba zatrudnianych przez przedsiębiorstwo pracowników					
	0-9	10-50	50-250	250-1000	Więcej niż 1000	Ogółem
Podkarpacie	94,68%	4,36%	0,8%	0,12%	0,03%	100%

Źródło: *Diagnoza regionalna rynku pracy województwa podkarpackiego*, Wyd. Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2007, s. 29.

Warto zaznaczyć jednak, że wysoki odsetek mikroprzedsiębiorstw nie jest związany ze wzrostem wskaźnika przedsiębiorczości na Podkarpaciu. W dużej mierze spowodowane jest to zatrudnieniem w rolnictwie. Dotyczy przede wszystkim członków rodziny właściciela gospodarstwa rolnego¹⁰.

⁸ Osoby niepełnosprawne stanowią 14,3% ludności Polski. W województwie podkarpackim jest około 316,1 tys. osób niepełnosprawnych. Większość z nich to osoby w przedziale wiekowym 45-54 lat. Ponad 63% z nich zamieszkuje tereny wiejskie. Wśród osób niepełnosprawnych przeważają osoby z wykształceniem podstawowym i niższym (54,7%), 21,1% ma wykształcenie zawodowe, 20,8% - średnie, zaś wyższym legitymuje się zaledwie 3,3%

⁹ Dane na koniec XII 2005 r.

¹⁰ Por. M. Cierpień-Wolan, *Rynek pracy na Podkarpaciu...*, op. cit., s. 14.

Należy zwrócić uwagę, że wskaźnik przedsiębiorczości¹¹ osiągający poziom 66% w 2005 r., jest drastycznie niższy niż średnia dla Polski (94,7%). Budzić może również obawę jego systematyczny spadek od roku 2003.

Najpopularniejszą formą działalności gospodarczej jest prowadzenie jej przez zarejestrowaną osobę fizyczną, co stanowi prawie 79% ogółu działalności gospodarczej. Kolejną formą są spółki cywilne (7,5%), a następnie spółki handlowe (4%). Udział spółdzielni i przedsiębiorstw państwowych nie przekracza 10%.

Analizując rynek pracy na Podkarpaciu warto wspomnieć o zjawisku bezrobocia, mimo iż w dalszej części opracowania zamieszczone zostały wyniki badań dotyczących tego zagadnienia. W województwie podkarpackim stopa bezrobocia wynosiła w końcu 2005 r. 18,4% i systematycznie malała. Jednakże w przekroju powiatów¹² wahania stopy są dość znaczne, a w analizowanym okresie wyniosły aż 20,4%¹³.

Najliczniejszą grupą bezrobotnych są osoby młode w wieku 25-34 lat. Na przestrzeni ostatnich lat odsetek osób pozostających bez pracy w tej grupie wiekowej wahał się na poziomie ok. 32%. Równocześnie wysoki poziom tego wskaźnika notowany jest dla absolwentów szkół. Na widoczny spadek bezrobocia wśród osób między 18 a 24 rokiem życia wydają się mieć wpływ przede wszystkim dwa czynniki: możliwość wyjazdu za granicę do pracy zarobkowej po szkole średniej oraz podejmowanie coraz chętniej studiów zawodowych w celu podniesienie swoich szans na

¹¹ Liczony jako liczba firm zarejestrowanych w Urzędzie Statystycznym w systemie REGON przypadająca na 1000 mieszkańców.

¹² Jednostka administracyjna niższego rzędu niż województwo. Ogół wyznaczonych powiatów tworzy województwo.

¹³ Najniższa stopa bezrobocia odnotowana została w powiecie Miasto Krosno - 8,3%, zaś najwyższą zanotowano w powiecie Bieszczadzkim - 28,7%.

znalezienie zatrudnienia. Szczegółowe dane odnośnie zmiany w strukturze wiekowej bezrobotnych przedstawia Tabela 13.

Tabela 13. Struktura bezrobotnych ze względu na wiek

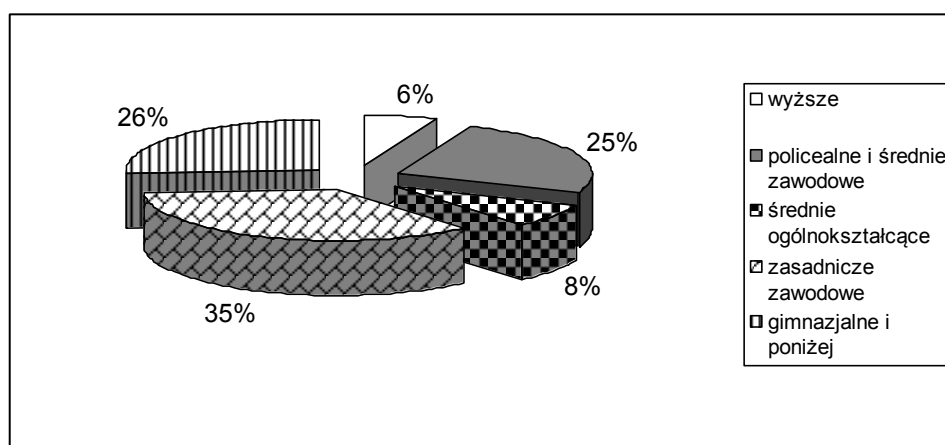
Grupa wiekowa	2002	2003	2004	2005
18 - 24	29,53%	27,96%	26,30%	25,00%
25 - 34	31,74%	32,07%	32,00%	31,70%
35 - 44	23,41%	23,12%	23,00%	22,70%
45 - 54	13,87%	15,09%	16,50%	17,70%
55 - 59	1,22%	1,52%	1,90%	2,50%
60 lat i więcej	0,22%	0,24%	0,30%	0,40%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Analiza sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego w 2002 roku, (...) w roku 2003, (...) w roku 2004, (...) w roku 2005*, WUP Rzeszów

W strukturze wykształcenia osób bezrobotnych przeważają osoby, które mają wykształcenie zasadnicze zawodowe, co może budzić wątpliwość, ponieważ pracodawcy zgłaszają bardzo duże zapotrzebowanie na osoby wykształcone kierunkowo. Jednak na ten stan rzeczy wpływ ma niedostosowanie profilu edukacyjnego do aktualnych potrzeb rynkowych. Dopiero od niedawna szkoły zawodowe i średnie podejmują wraz z przedsiębiorstwami produkcyjnymi współpracę w celu stworzenia klas profilowanych, w których kształciliby się młodzi pracownicy tych firm. Przykładem takiego działania jest współpraca Zespołu Szkół Mechanicznych w Rzeszowie z Wytwórnią Sprzętu Komunikacyjnego PZL WSZ w Rzeszowie w zakresie kształcenia przyszłych pracowników WSK. Współpraca ta odbywa się w ramach powołanej Doliny Lotniczej, będącej porozumieniem przedsiębiorstw oraz placówek edukacyjnych z terenu Podkarpacia w celu rozwoju przemysłu lotniczego.

Wykres 10 przedstawia strukturę bezrobotnych według wykształcenia.

Wykres 10. Struktura bezrobotnych według wykształcenia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Analiza sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego w 2005 roku*, WUP Rzeszów 2006.

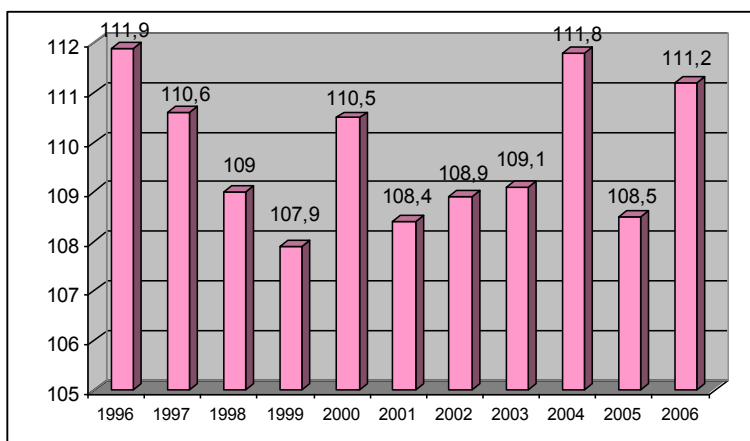
Obecnie pracodawcy wyrażają zapotrzebowanie na informatyków i programistów, inżynierów specjalistów, nauczycieli języków obcych oraz księgowych. Tendencja ta potwierdza zgłaszane zapotrzebowanie na osoby ze specjalistycznym wykształceniem.

Podsumowując krótką charakterystykę rynku pracy na terenie województwa podkarpackiego, można stwierdzić, że widoczne są procesy przemian w kierunku wzbogacenia kapitału społecznego i jego lepszego wykorzystania. Cieszyć może fakt, iż systematycznie spada stopa bezrobocia, a struktura zatrudnienia przeobraża się w bardziej nowoczesną.

Orawa, Słowacja

Gospodarka na Słowacji charakteryzuje się dość dynamicznym, choć stabilnym rozwojem. W przeciągu 10 lat, poczynając od roku 1996, wskaźnik PKB per capita był większy w porównaniu do poziomu z roku 1995 (Wykres 11).

Wykres 11. Wskaźnik PKB dla gospodarki słowackiej w latach 1996-2006



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych <http://www.statistics.sk>

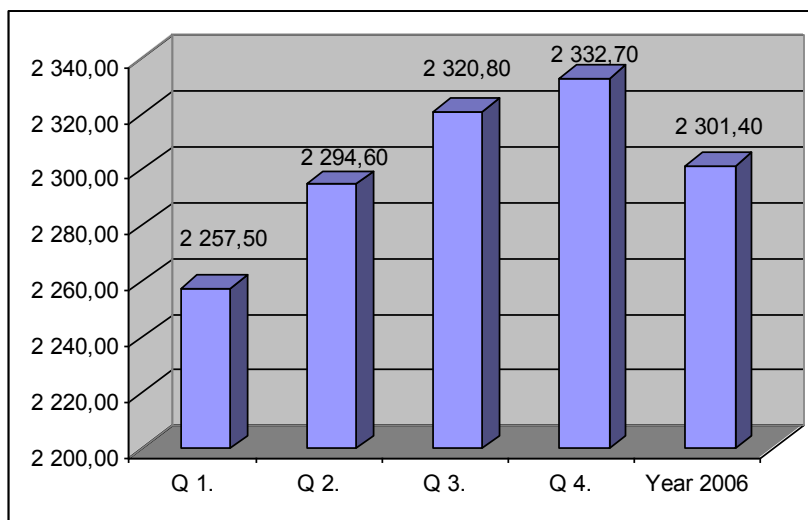
W porównaniu do średniej wielkości PKB w krajach Unii Europejskiej, w roku 2003 wskaźnik PKB per capita osiągnął poziom 52%. Warto jednak zaznaczyć, że jego poziom jest różny w poszczególnych regionach kraju. Występuje tu rozbieżność pomiędzy PKB per capita w regionie stolicy kraju i na pozostałym obszarze. Region Bratysławy osiągnął prawie 120% średniej 25 krajów UE, natomiast pozostałe regiony Słowacji osiągają zaledwie od 31% do 54%. Najniższy poziom obserwowany jest w okolicach Proszowa (31%) oraz w regionie Zilina (41% średniej 25 krajów UE). Wysoka dynamika rozwoju, mierzona przy pomocy wskaźnika PKB, osiągnęła najwyższy poziom podczas ostatnich trzech lat, głównie w regionach zachodniej Słowacji, nazywanej regionem Bratislava, Trnava i Nitra. Wzrost dynamiki wskazuje, że pięć regionów administracyjnych jest w mniejszym lub większym zakresie porównywalnych.

Notowany wzrost PKB w analizowanym okresie nie spowodował równoczesnego wzrostu zatrudnienia. Porównując do średniej 15 starych krajów UE, Republika Słowacka w 2005 roku miała najwyższy wskaźnik bezrobocia (16,4%). Zaistniała sytuacja jest ściśle powiązana z wysokim

wskaźnikiem bezrobocia długoterminowego. Kluczową przyczyną takiej sytuacji jest niedostosowanie podaży i popytu, wynikające zarówno z sytuacji demograficznej, jak też brak miejsc pracy w nowopowstałych firmach dla reprezentantów określonych zawodów oraz występujące problemy narybku pracy. Konsekwencjami tego stanu rzeczy jest niski wskaźnik zatrudnienia, szczególnie w grupie robotników. Najbardziej zagrożonymi wpływem bezrobocia są osoby młode, niepełnosprawne, nisko wykwalifikowane oraz osoby starsze, choć ta sytuacja dotyczy głównie kobiet.

Wielkość zatrudnienia w roku 2006 na terenie całej Słowacji prezentowała się na przestrzeni czterech kwartałów następująco (Wykres 12).

Wykres 12. Wielkość zatrudnienia na Słowacji w roku 2006 w tys. osób



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych <http://www.statistics.sk>

Wśród kategorii ekonomicznych, najwyższe zatrudnienie notowano w przemyśle, w którym pracowało ponad 660 tys. osób. Szczegółowe dane dotyczące zatrudnienia w poszczególnych branżach przedstawia Tabela 14.

Tabela 14. Zatrudnienie w poszczególnych branżach w 2006 roku w tys. osób

Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybołówstwo	100,8
Przemysł	666,4
Budownictwo	226,1
Handel i naprawy	290,6
Hotele i restauracje	101,8
Transport, magazynowanie, usługi pocztowe i telekomunikacyjne	156,2
Pośrednictwo finansowe	51,8
Obsługa nieruchomości firm	131,6
Administracja publiczna i obrona; ubezpieczenia społeczne	161,8
Edukacja	166,8
Zdrowie i opieka socjalna	154,5
Działalność usługowa komunalna, społeczna, indywidualna oraz pozostałe	85,3
Działalność gospodarcza	5,8
Organizacje poza terytorium kraju	0,2
Niezidentyfikowane	1,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych <http://www.statistics.sk>

Średnia liczba osób zatrudnionych w gospodarce w 2006 r. wynosiła ponad 2 301 tys. osób. Średnia nominalna płaca miesięczna wynosiła w zależności od branży od 14 171 SKK w sektorze usług innych, socjalnych i personalnych do 38 305 SKK w pośrednictwie finansowym¹⁴. Na poziom wynagrodzenia wpływała wielkość inflacji, która w roku 2006 wynosiła 2,2% w stosunku do grudnia 2005 r.

Wysokość średniego wynagrodzenia w gospodarce prezentuje Tabela 15.

¹⁴ Według przelicznika z dnia 01.08.2007 r. 1 SKK = 0,0298887 €

Tabela 15. Średnie wynagrodzenie w gospodarce słowackiej w 2006 r.

Kwartaly 2006	Średnie wynagrodzenie w gospodarce Słowackiej	Wskaźnik wynagrodzeń nominalnych	Wskaźnik wynagrodzeń rzeczywistych
1.Q	17 315	107,1	102,7
2.Q	18 324	108,8	104,0
3.Q	18 212	107,7	102,7
4.Q	21 131	108,2	103,9
Year	18 761	108,0	103,3

Źródło: <http://www.statistics.sk>

Największymi pracodawcami w Republice Słowackiej są trzy koncerny motoryzacyjne: Volkswagen Slovakia a.s. w Bratisławie, Kia Slovakia w Žilinie, Peugeot Citroen Automobiles Slovakia, s.r.o. w Trnawie oraz rafineria ropy Slovnaft a.s. w Bratisławie, przedsiębiorstwo kolejowe cargo Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a.s. w Bratisławie, producent oświetlenia OSRAM, Slovakia (Nové Zámky), Huta stali Železiarne Podbrezová, a.s., państwowa korporacja leśna LESY SR, S.P., Banská Bystrica, koncern stalowy U.S. STEEL Košice, s.r.o. w Košicach, browary Pivovar Šariš a.s. w Prešov.

W roku 2006 stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła 13,3%. Spośród osób pozostających bez pracy, aktywnie poszukującymi jej było około 322 600 osób, z czego 165 700 stanowiły kobiety. Na rynek pracy wkroczyli także absolwenci szkół i studiów wyższych (około 18 900 osób), co w dużej mierze wpłynęło, że przyrływ osób poszukujących pracy zwiększył się o 27 100 osób w stosunku do roku poprzedniego.

Bezrobocie na terenie Republiki Słowackiej jest wyraźnie zróżnicowane w zależności od regionów. Najwyższy wskaźnik bezrobocia notuje się

w okolicach Banskiej Bystricy, Košic, Prešova i Nitry. Na odwrót, najniższy wskaźnik bezrobocia występuje w Regionie Bratysławy.

W regionie Górna Orawa (Rysunek 4) w okresie od 2000 do 2005 roku, gospodarka wskazywała niezwykle wzrost w porównaniu do całej gospodarki słowackiej. PKB wzrosło z poziomu 5,5% w 2004 roku do 6,0% w roku 2005. Według badań EUROSTATu, można się spodziewać dalszego wzrostu tego wskaźnika nawet do poziomu 6,3%, byłby tym samym drugim pod względem wielkości w 25 krajach UE. Ponadto, prognoza ta wydaje się być uzasadniona, gdyż rozwój makroekonomiczny Republiki Słowackiej wyraźnie poprawił się, a trendy te powinny utrzymać się na podobnym poziomie.

Rysunek 4. Zakres analizowanego obszaru



Źródło: <http://www.zacisze.atupartner.pl/mapaorawa.htm>

Region Górna Orawa wykazuje zróżnicowanie wewnętrzne. Obwody Namiestów i Twardoszyn (słow. Námestovo i Tvrdošín), które wchodzi w jego skład, posiadają charakter typowo agrarny, dobre warunki ekologiczne. Mimo, iż na obszarze tym występuje niski poziom urbanizacji, niedostatecznie rozbudowana infrastruktura oraz niski wskaźnik edukacji, to jednak jest on atrakcyjny dla inwestorów. Do największych pracodawców w regionie w roku 2005 należały następujące firmy:

- 1) PUNCH CAMPUS Námestovo s.r.o., instalująca elementy elektroniczne do monitorów, wyświetlaczy, kopiarek oraz maszyn poligraficznych;
- 2) ZŤS STROJÁRNE a.s. (Namiestów) zajmująca się budową maszyn w ramach działań rzemieślniczych;
- 3) COOP Jednota Námestovo SD, działająca w branży handlowej;
- 4) PANASONIC ELECTRONIC DEVICES SLOVAKIA (Trstená), producent części elektronicznych;
- 5) MAKYTA s.s. (Púchov, oddział Námestvo) producent konfekcji dla dzieci i kobiet;
- 6) XPS Slovakia, s.r.o. (Nižná) zajmująca się recyklingiem tonerów;
- 7) OVP ORAVA s.r.o. (Trstená) producent kolorowych telewizorów.

Prywatni przedsiębiorcy wykazują inicjatywę inwestycyjną w obu obwodach, koncentrując się na sferze handlu i usług, turystyce, a niekiedy także na działalności produkcyjnej. Większe firmy wiążą ze sobą poprzez współpracę małe i średnie przedsiębiorstwa, a w ten sposób - kreują lokalną sieć podwykonawców, którzy z kolei wpływają na rozwój lokalnego rynku. W oparciu o możliwości absorpcyjne (różnica pomiędzy

działaniami z zakresu przedsiębiorczości i wskaźnikiem bezrobocia), można stwierdzić, że powiaty te należą do najbardziej przedsiębiorczych, a tym samym, że osiągnęły sukces w zakresie wykorzystywania przedsiębiorstw do likwidacji bezrobocia.

Przeprowadzone w ramach projektu badania relacji podaży i popytu na rynku pracy dostarczyły szeregu wskazówek i wniosków, jak uczynić te dwie kategorie ekonomiczne bardziej dopasowanymi do siebie. W skład zawartości analizy wchodziły analiza podaży, analiza popytu oraz powiązania edukacji z rynkiem pracy.

W ramach analizy podaży, przebadano strukturę grupy osób poszukujących pracy, profil edukacyjny, a w szczególności profil absolwentów pod względem wybranych kierunku studiów. Na koniec określono edukacyjne szanse w regionie. Prowadząc analizę popytu, zanalizowano gospodarkę regionu i jej struktura, oszacowano potrzeb pracodawców takie jak wymagane umiejętności potencjalnych pracowników oraz oszacowano zapotrzebowanie na siłę roboczą w regionie. W kolejnym module badań, wiążąc potrzeby rynku pracy z możliwościami edukacyjnymi, przebadano stopę bezrobocia według zawodów, liczbę absolwentów zarejestrowanych jako bezrobotni pod względem kierunku studiów oraz zdiagnozowano potrzeby pracodawców pod względem jakościowym.

Badając podaż na rynku pracy, zanotowano, iż średniomiesięczny wskaźnik zarejestrowanych wolnych miejsc pracy w roku 2005 wyniósł 125. W okręgu Namiestów liczba ta wynosiła średnio 94, a w okręgu Twardoszyń - 31 w ciągu miesiąca. W porównaniu do lat ubiegłych, wskaźnik ten wzrasta średnio o ok. 5 jednostek (miejsc pracy). Największy

wzrost wolnych miejsc pracy odnotowuje się w miesiącach od kwietnia do sierpnia (szczególnie widoczne było to w roku 2005). Całkowita liczba wolnych, zarejestrowanych miejsc pracy w systemie informacyjnym w roku 2005 wyniosła 1313. Niestety, notowany jest spadek średnio o 127 ofert pracy w ciągu roku. Mimo, iż liczba ofert pracy zwiększa się, dynamika przyrostu jest jednak wolniejsza.

Do najczęściej podejmowanych działań mających ograniczyć wpływ bezrobocia, a prowadzonych przez Urząd Pracy, Targi Społeczne i Rodzinne należą osobiste wizyty bezrobotnych u pracodawców. Tym samym powoduje to zmniejszanie się rejestrowanych wolnych miejsc pracy.

W 2005 roku pracownicy Urzędu Pracy, Targów Społecznych i Rodzinnych odwiedzili w Namiestowie 136 pracodawców, którzy ulokowali swoje firmy w na obszarze powiatu i znaleźli oni 315 wolnych miejsc pracy. Z 80 wizyt w powiecie Namiestów, pracownicy wskazali bezrobotnym 103 wolne miejsca pracy, zaś po 56 wizytach w powiecie Twardoszyn – 212 takich miejsc. Z ogólnej liczby miejsc pracy w powiecie Namiestów, bezrobotni wykorzystali ok. 69,23%, a w powiecie Twardoszyn – 84,18%. Warto podkreślić, iż średnio 32 zarejestrowane bezrobotne osoby przypadają na 1 wolne miejsce pracy (z roku na rok liczba ta spada o 8 na 1 zarejestrowanego bezrobotnego). W powiecie Namiestów na 1 miejsce pracy przypada 24 zarejestrowanych bezrobotnych, w powiecie Twardoszyn, średnio jest to 56 osób zarejestrowanych poszukujących pracę.

Analizując popyt na konkretne zawody, największe zapotrzebowanie wystąpiło w zakresie murarzy, stolarzy, pracowników budowlanych,

operatorów – pracowników urządzeń elektrycznych, kucharzy – kelnerów, krawców oraz kowali.

Bezrobocie w okręgu Namiestów kształtuje się podobnie każdego roku i ma cykliczny charakter. Styczeń i luty są miesiącami krytycznymi, kiedy to notuje się niski wzrost wolnych miejsc pracy a bezrobocie ma tendencję wzrostową. Od kwietnia do września trend ten kształtuje się przeciwnie, co ma związek z sezonowym zatrudnieniem, często także realizacją projektów czy udzielanego wsparcia w ramach aktywnych instrumentów polityki rynku pracy. Od listopada sytuacja na rynku pracy powraca do stanu z początku roku, a często także kumuluje się z powodu zakończenia pracy w rolnictwie, przemyśle budowlanym czy leśnictwie.

W 2005 roku 1649 zarejestrowanych bezrobotnych znalazło zatrudnienie dzięki Urzędowi Pracy oraz LSA&F, z czego 948 osób w powiecie Namiestów i 701 osób w powiecie Twardoszyn.

Łącząc podaż z popytem na rynku pracy, dokonano analizy jakościowej oszacowanych potrzeb pracodawców. Rezultaty tego oszacowania zawierają wymagane umiejętności, które są analizowane bardziej szczegółowo. Najbardziej znaczące braki zostały zidentyfikowane w przemysłach cechujących się najszybszym rozwojem technologicznym, do których z trudnością dopasowuje się system edukacji. Taki stan rzeczy spowodowany jest przede wszystkim brakiem wystarczającej ilości środków wyposażenia materialnego w ośrodkach edukacyjnych. Dotyczy to głównie przemysłu elektrotechnicznego oraz branży IT. Trudności nastrocza bowiem nie tylko użycie umiejętności z zakresu software czy języków programowania, ale niekiedy tych podstawowych, jak na przykład w zakresie lutowania.

W polu produkcji inżynierskiej, odnotowano brak wykwalifikowanych pracowników w niektórych częściach regionu, w przemysłach, które nie rozwijają się zbyt szybko. Dlatego też uczniowie nie byli wystarczająco dobrze przygotowywani. Problemem dla takich branż jest też niska liczba absolwentów. W powiecie Twardoszyń występuje brak osób specjalizujących się we wspomnianym lutowaniu, podczas gdy w powiecie Namiestów sytuacja jest inna w związku z istnieniem szkoły o takim profilu. Takie problemy mogą być przezwyciężone poprzez organizację treningów zawodowych, które mogą być prowadzone niezależnie od profilu np. w ramach Akademii Edukacji. Problemy w tym zakresie wywodzą się z nieskutecznej komunikacji pomiędzy sferą edukacji, pracodawcami i potencjalnymi pracownikami.

Obecnie, najważniejszym narzędziem poprawy umiejętności praktycznych studentów, jest organizacja stażów, która jest stosowana głównie przez średnie szkoły zawodowe. Pomimo, że jest to bardzo efektywne narzędzie, jest ciągle ograniczone przez istniejące możliwości wyboru firmy (problemy z odległością geograficzną), jak również fakt, iż nie wszystkie typy stażów są organizowane w firmach. Pomimo organizacji także pewnych jednostek doradczych w szkołach, w których uczniowie czy studenci mogą zasięgnąć informacji i polepszyć swoje umiejętności, jest niemożliwe aby rozwiązać wszystkie problemy edukacji praktycznej.

Na podstawie przeprowadzonych badań wysunięto szereg rekomendacji w różnych zakresach. Pierwszym z nich był obszar komunikacji między sektorem edukacji, a rynkiem pracy. Do najważniejszych postulatów wysuniętych przez ekspertów badań w tym zakresie należą:

- polepszenie komunikacji pomiędzy organami edukacji, pracodawcami i potencjalnymi pracownikami;
- pomoc uczniom myśleć praktycznie, w szukaniu kompleksowych rozwiązań dla działań biznesowych oraz wyzwolić kreatywność, gdy oceniają swoje własne szanse na pracę;
- kooperacja pomiędzy sektorami gospodarki, które gwarantują rozwój regionalny (hotelarstwo, turystyka, biznes, leśnictwo, rolnictwo itd.);
- motywowanie uczniów poprzez projekty dotyczące przedsiębiorczości i zarządzania, aby nabyli oni praktycznego doświadczenia;
- znajdowanie efektywnych narzędzi dla szkół poprzez naukę rzemiosła;
- nawiązywanie kontaktu z firmami spoza regionu geograficznego aby rozszerzyć możliwości nauki rzemiosła i wyjść z treningiem praktycznym poza warsztaty szkolne do prawdziwego środowiska pracy;
- pozwolić reprezentantom firm na uczestnictwo w doradzaniu szkołom.

W zakresie potencjału ekonomicznego i wzrostu zatrudnienia, zalecane jest wykorzystanie pewnych obiektywnych informacji. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, iż wskaźnik zatrudnienia w leśnictwie i związanych z nim usługach w regionie Górna Orava (Horná Orava) jest dwa razy wyższy w porównaniu do średniej krajowej Słowacji. Region ten posiada unikalny charakter kulturalny i przyrodniczy, który jest mocnym atutem

w walce o przyciągnięcie turystów. Sektor rolnictwa na tym terenie, poprzez odniesienie do jego zależności od ukształtowania krajobrazu i rozwoju agroturystyki, daje możliwość łączenia rolnictwa i turystyki, co wpływa na uzyskanie efektów synergetycznych. Prawie 23% aktywnej zawodowo ludności tego terenu jest obecnie zatrudniona w inżynierii, rolnictwie i turystyce. Stąd też te trzy obszary wydają się kluczowe na rynku pracy. Szansą dla rozwoju przemysłu, szczególnie tego elektrotechnicznego następuje poprzez wpływ inwestycji kapitału zagranicznego.

W trakcie prowadzenia badań w oparciu o ich wyniki wysunięto też pewne ogólne wnioski. Do najważniejszych z nich należą:

- edukacja uniwersytecka dla zatrudnionych w administracji publicznej;
- program i zarządzanie projektem z europejskich instrumentów finansowych;
- międzynarodowa i ponadgraniczna współpraca;
- doświadczenie w projekcie i wydawaniu dotacji z funduszy strukturalnych.

W obszarze branż, wszystkim szkołom o profilu ekonomicznym, biznesowym czy też hotelarskim zarekomendowano by:

- zawrzeć praktyczne ćwiczenia na temat marketingu (włączając w to auto-marketing), zarządzanie projektem, planowanie i zarządzanie biznesem w lekcjach;
- zamieścić lekcje na temat zarządzania finansami i firmą;

- uczyć studentów przygotowywać dobre projekty i biznesplany, aby przygotować ich do rozwijania kariery w przyszłości;
- wspierać współpracę studentów z firmami o profilu adekwatnym do kierunku studiów i włączyć ich w ćwiczenia w firmie, aby zweryfikować ich wiedzę teoretyczną w praktyce;
- współpracować z firmami i oferować im siłę roboczą poprzez naukę rzemiosła oraz staże dla studentów;
- stworzyć bliższe relacje pomiędzy szkołą i przedsiębiorcami/pracodawcami;
- szukać możliwości staży dla wybranych nauczycieli w dobrze prosperujących firmach, aby mogli oni poznać podstawy i reguły ekonomicznego myślenia;
- wspierać i pomagać w rozwoju kreatywności nauczycieli we wprowadzaniu tekstów wykładowych i ćwiczeń;
- podjąć maksymalny wysiłek, aby dostarczyć dobrze wykwalifikowanych nauczycieli języków obcych;
- stworzyć warunki dla utworzenia specjalnych pokoi do nauki języków, z nagraniami dźwiękowymi, systemami multimedialnymi z użyciem komputerów PC;
- wybrać jeden logiczny produkt software dla uproszczenia księgowości.

Ponadto, studenci kierunków związanych z leśnictwem powinni być bezpośrednio włączani w przygotowanie usług eko-turystycznych poprzez płatną pracę. Studiujący na kierunkach humanistycznych mogą być włączani w przygotowanie usług socjalnych. Dla studentów

specjalizujących się w sektorze spożywczym, włączając w to restauracje, można organizować targi lub wystawy ich produktów i zaprosić na nie przedstawicieli pracodawców. Szkoły średnie o profilu hotelarskim mogą oferować usługi cateringowe dla firm, organizować przyjęcia, imprezy, co dostarczy uczniom możliwości doświadczenia realiów biznesu i zarządzania dostępnymi środkami.

Studenci, którzy byli zaangażowani w biznesie turystycznym nie tylko jako kelnerzy, kucharze czy pracownicy dorywczy, powinni posiadać spory zasób wiedzy na temat możliwości rozwoju regionalnego poprzez inwestowanie w usługi turystyczne, promowanie atrakcji turystycznych, poszukiwanie kompleksowych rozwiązań w umacnianiu obywatelskich działań. Koniecznością wspólną dla wszystkich uczniów i studentów jest znalezienie możliwości polepszenia umiejętności językowych.

Możliwości rozwoju daje również branża tekstylna, w której mogą znaleźć zatrudnienie absolwenci szkół średnich oraz uczelni wyższych. Przede wszystkim należy im jednak stworzyć możliwości uczestniczenia w procesie produkowania ubrań, wspierać ich uczestnictwo w sprzedaży i marketingu dotyczącego produktów tekstylnych. Ważne jest, aby włączyć studentów w proces zarządzania sprzedażą. Integracja zajęć edukacyjnych z mody i designu w szkole z procesem produkcji ubrań w mniejszych lub większych firmach wydaje się bezpośrednim kluczem do poznania branży i nabycia praktycznych umiejętności w tym zakresie. Wytwory uczniów i studentów mogłyby też być prezentowane na lokalnym rynku. Włączenie w tą współpracę władz miast czy powiatów, mogłoby zaowocować otwarciem zakładu lub cechu krawieckiego. Jednakże ważnym wydaje się odejście od tradycyjnego modelu kształcenia w typowych szkołach na rzecz edukacji w kompleksowych centrach edukacji z zakresu krawiectwa

i przedsiębiorczości w regionie. Wspieranie tworzenia i rozwoju małych firm tekstylnych, stworzenie szerszej przestrzeni dla kreatywnych działań studentów, wspieranie i motywowanie nauczycieli, aby wdrażali kreatywne i postępowe metody w proces edukacyjny to tylko niektóre z wymienianych rekomendacji.

Ponieważ branżą, która rozwija się w regionie jest przemysł elektromechaniczny i automatyczny, w toku badań ustalono, iż dla firm, które mają związek z elektroniką, telekomunikacją i produkcją technologiczną, należy usprawnić siłę roboczą w zakresie korzystania z komputera i systemów software, hardware, konstrukcji obwodu określonego czy montaż komponentów. Konieczna jest tu także znajomość programów NC dla maszyn automatycznych czy też kontroli maszyn pneumatycznych.

Głównym zaleceniem ekspertów jest poszukiwanie szans na staże w firmach, które mają do czynienia z nowymi technologiami. Należy też wdrażać i wspierać rozwój kreatywności nauczycieli w przygotowaniu zajęć na tematy takie jak: telewizja, technologie komunikacyjne, wymiar elektrotechniczny, elektroniczne systemy komputerowe czy technologie sieciowe.

Ośrodki edukacyjne powinny współpracować z przedsiębiorstwami z tej branży również w zakresie transformacji w cyfrową technikę transmisji informacji oraz położyć większy nacisk na środki komunikacji między technologią informacyjną a zewnętrznym środowiskiem. Wydaje się być ważnym także uczenie podstawowych języków programowania używanych w rozwijaniu programów testowych (Visual basic 6.0, Pascal i inne) czy programów np. MS Access, AutoCAD, Orcad, Eagle. Znajomość

działania różnorodnego sprzętu (szczególnie Setup Hardware PC i OS) oraz kładzenie nacisku na automatyzację produkcji jest niezbędne dla rozwoju tej branży. Dla studentów i uczniów umiejętności i wiedza w zakresie języków programowania, działania technologii komunikacyjnych, (porty komunikacji np. protokół GBIP), znajomość elektrotechniki, jak również podstawy mechaniki maszynowej i kontroli elementów pneumatycznych (znajomość programów NC dla automatycznych maszyn czy silników) jest niezbędna w dostosowaniu się do wymagań rynku pracy.

Ponieważ w regionie nie ma uniwersytetów, konieczne jest zorganizowanie specjalnych zajęć z zakresu programowania w procesie edukacyjnym i umożliwić studentom częstsze uczestniczenie w procesach technologicznych bezpośrednio w firmach, aby nabyć więcej praktycznego doświadczenia. W dalszej perspektywie, gdy elementy nauczania w tej dziedzinie zanikają, jest konieczne by przygotować materiały edukacyjne i znaleźć przestrzeń na to, by uwydatnić jakość wiedzy studentów w zakresie techniki i technologii informacji. W tym wypadku, szkoły będą potrzebować większego wsparcia materialnego aby organizować programy codziennego nauczania wraz z potencjalnymi pracodawcami - Panasonic, CRT Electronic, Oravska Hydac Nižná, ZTS Námestovo, Mts Krivá, OVP, IMP electronics, Elvin and C:H.S. Paderteg.

Obszarem, którego nie pominięto w badaniach były szanse na równość płci. Eksperci zauważyli, że jest rzeczą konieczną, aby szukać szans na staże z zakresu zarządzania dla kobiet, oraz wspierać ich inicjatywy dotyczące rozwijania działań biznesowych i drobnej przedsiębiorczości. Z powodu iż nierównomierne wynagrodzenia i warunki pracy są bardzo często czynnikami powodującymi niezdolność do rozpoczęcia prywatnego

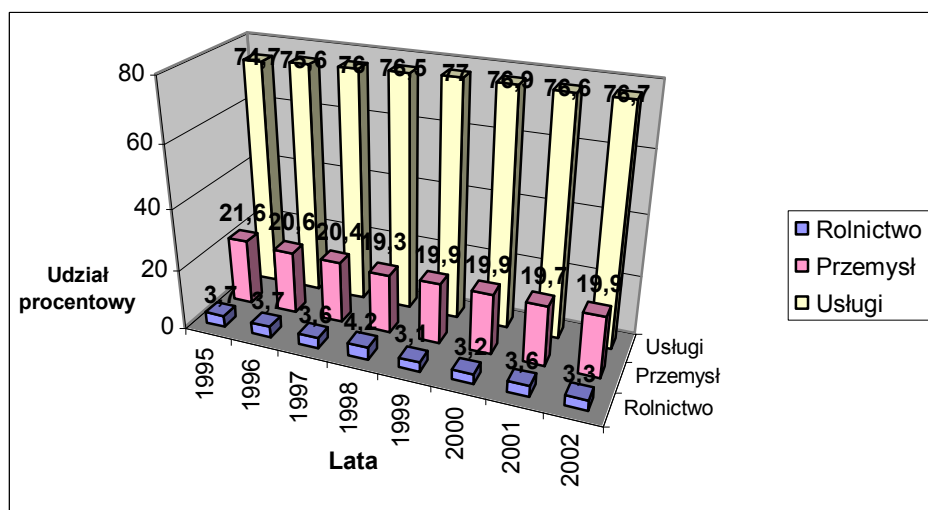
biznesu (samozatrudnienia), kobiety powinny być bardziej zmotywowane i wspierane aby rozpocząć swoją własną karierę. Samozatrudnienie jest także bardzo ważnym i niezwykle efektywnym narzędziem używanym do zredukowania bezrobocia. Szkoły powinny organizować staże, szczególnie w zakresie marketingu i handlu w różnych firmach, aby przekonać młode dziewczęta o ich zdolnościach w zakresie używania własnej wyobraźni, wiedzy teoretycznej, oraz przede wszystkim wyeliminować w nich strach przed podjęciem ryzyka i przed nieznanym. Jest istotne, aby absolwenci mogli używać w praktyce teoretycznej wiedzy i praktycznych umiejętności nabytych w szkole, a także również umiejętności auto-marketingiem. Słowaccy uczniowie i studenci, mimo iż posiadają szeroką wiedzę, mają problem z kreowaniem własnego wizerunku, nie wiedzą jak „sprzedać się” na rynku pracy, co jest dla nich, jak i dla całej narodowej gospodarki sporą stratą. Dotyczy to głównie kobiet. Poprzez organizację praktycznych kursów lub stażów, wśród ich uczestników z tych powodów dziewczęta powinny przeważać.

Lazio, Włochy

Rynek pracy w regionie Lazio charakteryzuje się jednymi z najwyższych wskaźników ekonomicznych. Produkt Krajowy Brutto przypadający na jednego mieszkańca jest wyższy niż średnia dla Włoch (średnia dla Włoch wynosi 22,47 €, zaś w przypadku Lazio jest to 25,78€). Wyraźny wpływ na ten fakt ma pozycja stolicy regionu, będąca równocześnie stolicą kraju – Rzym. Przekłada się to także na strukturę zatrudnienia i wielkość bezrobocia notowanego na tym terenie. Warto wspomnieć, że sam region tworzy ponad 10% PKB Włoch.

Region Lazio posiada bardzo rozwinięty przemysł, przede wszystkim maszynowy, metalurgiczny, zbrojeniowy, budowlany, chemiczny, farmaceutyczny, spożywczy, papierniczy, wydawniczy czy tekstylny. Warto zwrócić uwagę, że region ten nie jest związany z rolnictwem. Zatrudnienie w tym sektorze jest niskie i na przestrzeni ostatnich 12 lat spadało, z wyjątkiem roku 1998, w którym to przekroczyło poziom 4%. Rolnictwo posiada jednak tradycyjny charakter, dlatego nie widać jego wyraźnego wpływu na kształtowanie dochodu regionu, a tym samym na kreowanie ilości miejsc pracy.

Wykres 13. Zatrudnienie ze względu na sektor ekonomiczny w latach 1995-2002



Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.istat.it/>

Z całej populacji mieszkańców regionu Lazio¹⁵, ponad 64,3% to osoby aktywne zawodowo¹⁶. W tej grupie ponad 92,1% jest zatrudnionych. Wskaźnik bezrobocia stanowi niecałe 8% (7,9% w 2004) i systematycznie,

¹⁵ Wynoszącej 5 205 139 (stan na koniec 2003 r.)

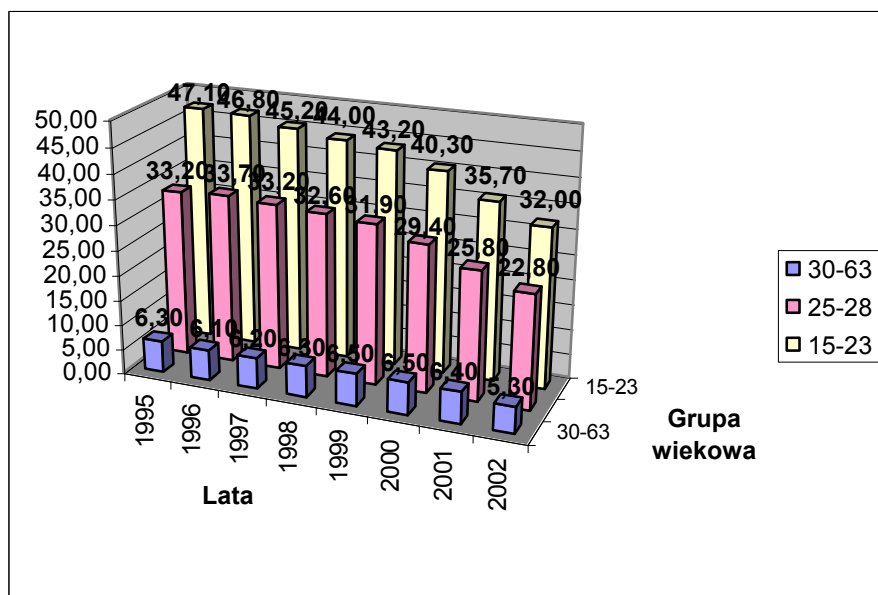
¹⁶ Osoby aktywne zawodowo oznaczają grupę zarówno zatrudnionych jak i bezrobotnych, zarejestrowanych w urzędach, a zdolnych do podjęcia pracy.

na przestrzeni kilku lat, obniżał się. W latach 2004 i 2005 obserwowano wzrost oferowanych miejsc pracy w regionie o ok. 17 tys. ofert rocznie.

W porównaniu z rokiem 2004 liczba osób pracujących zwiększyła się o ok. 135 tys. Na fakt ten wpływać może również wzrastająca liczba ofert prac sezonowych, co ciekawe jednak, trend zwykłowy jest widoczny w ofertach pracy dla mężczyzn. Związane jest to z faktem lokacji wielu zakładów przemysłowych, w tym należących do przemysłu ciężkiego, w których trudno jest znaleźć zatrudnienie kobietom.

Analizując zjawisko bezrobocia w przekroju grup wiekowych, również obserwuje się tendencję spadkową, choć niepokoić może fakt wysokiego odsetku osób pozostających bez pracy w gronie osób do 28 roku życia. Jednakże odsetek ten maleje dość szybko.

Wykres 14. Stopa bezrobocia w różnych przedziałach wiekowych w regionie Lazio

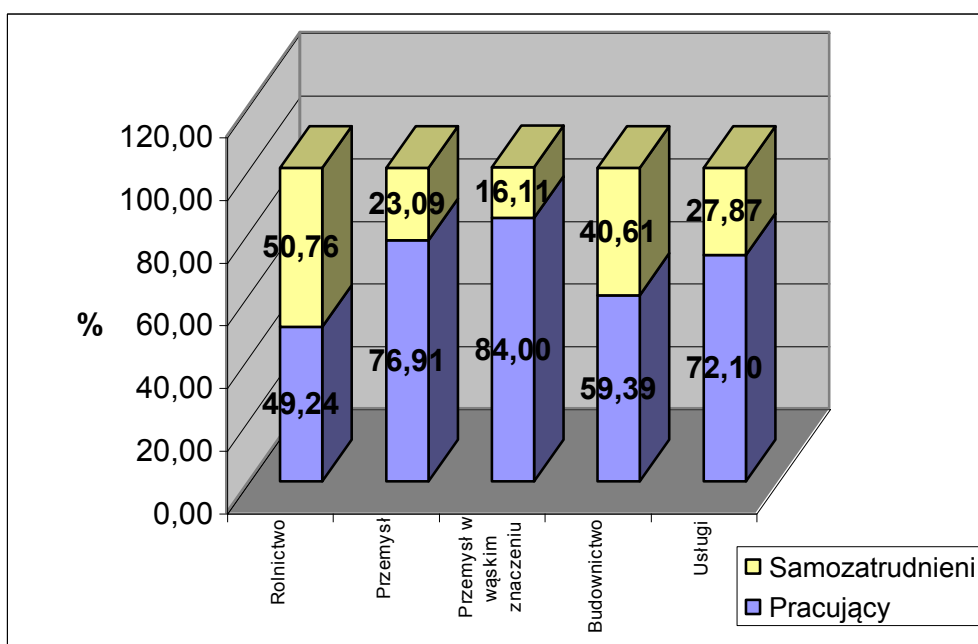


Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.istat.it/>

Generalnie na przestrzeni ostatnich lat liczba osób zatrudnionych w regionie wzrosła i jest wyższa niż przeciętna wielkość dla Włoch. Warto

zwrócić uwagę na fakt zatrudniania przez większe przedsiębiorstwa pracowników tymczasowych. Ich udział w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych kształtował się w roku 2003 na poziomie 6,3%. Udział ten jest też porównywalny z wielkością zatrudnienia tymczasowego w usługach – 6,5% czy przemyśle ogółem – 5,9%. Oprócz takiej formy pracy, równie popularne jest samozatrudnienie. W niektórych sektorach gospodarki dotyczy ono aż 1/3 liczby zatrudnionych (Wykres 15).

Wykres 15. Procent zatrudnionych i samozatrudnionych w poszczególnych sektorach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.istat.it/>

Rozdział III. Strategie działań

W myśl artykułu 23 Uniwersalnej Deklaracji Praw Człowieka z 10 grudnia 1948 roku:

„Każdy człowiek ma prawo do pracy, wolności w wyborze zawodu, prawo do odpowiednich i satysfakcjonujących warunków pracy...”

Niemal 60 lat później prawa te trudno jest zapewnić i bezrobocie jest jednym ze zjawisk charakteryzujących nasze społeczeństwo. Jednym z celów polityki zatrudnienia Unii Europejskiej jest wspieranie równego dostępu do rynku pracy. Z tego powodu Unia Europejska ustanowiła inicjatywę EQUAL, której celem jest stworzenie i weryfikacja nowych metod i instrumentów przeciwko dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. W odniesieniu do tej inicjatywy partnerzy umowy o współpracy ponadnarodowej ROMA podjęli działania, które mają pomóc w zmierzaniu do rozwoju gospodarczego ukierunkowanego na wzrost liczby miejsc pracy oraz rozwoju zasobów ludzkich.

Poniższy rozdział prezentuje strategie, które chociaż kierowane do różnych grup docelowych, mają wspólny cel - przeciwdziałanie bezrobociu.

Strategia może być definiowana jako zbiór długookresowych celów, których realizacja dla organizacji jest kluczowa z jakiegoś konkretnego punktu widzenia. W przypadku organizacji biznesowych, do których najczęściej zwykło się stosować pojęcie strategii, takimi celami mogą być rentowność, wzrost udziału rynkowego czy zwyczajnie zwiększenie zysków. Dla organizacji działających w sferze społecznej, takim celem długofalowym jest zazwyczaj osiągnięcie pożytku dla wybranej grupy społecznej. Równocześnie w strategii wskazane są działania, jakie winny być podjęte, by do realizacji tych zamierzeń doszło. Przedstawienie kolejnych obszarów działań, daje podstawę do zaproponowania szczegółowego projektu, którego wykonanie powinno być spójne z myślą przewodnią strategii. Właśnie od takiej refleksji nad zamiarami powinno się rozpocząć ustalanie strategii. Wizja, która jest obrazem tego wszystkiego, co chcemy osiągnąć w danym wymiarze w przyszłości jest podstawą do budowania ogólnych planów. Spójność wizji wśród wszystkich proponujących strategię jest niesłychanie ważna. Zapewnia ona koncentrację nad kluczowymi celami, które dla wszystkich są wspólne. Jakikolwiek brak koherencji między rozumieniem tego, co chcemy osiągnąć, uniemożliwia realizację celów. Dotyczy to nie tylko celów wymiernych, ale przede wszystkim celów jakościowych. Takimi właśnie celami są najczęściej te dotyczące społecznych obszarów działania. Zaprezentowane w dalszej części rozdziału strategie koncentrują się wokół zagadnień wzrostu aktywizacji osób bezrobotnych i ich wtórnego włączania w rynek pracy. Sposób, w jaki proponuje się osiągnięcie tych celów, stanowi istotę podejścia strategicznego. Ze wspólnej dla wszystkich wizji winna wypływać czytelna misja, będąca myślą przewodnią strategii. Na jej podstawie buduje się zazwyczaj projekt konkretnego działania,

mając na uwadze cel wskazany w misji. Jest ona najczęściej hasłem, zdaniem, które przyświeca realizacji wszystkich działań. Dopiero na jej podstawie wyznacza się konkretne cele strategiczne zawarte jako moduły projektów, bloki tematyczne, wokół których realizuje się zadania na różnych poziomach szczegółowości.

Przedstawione w niniejszym rozdziale strategie, choć koncentrują się wokół jednego celu jakim jest wzrost aktywizacji i reintegracja z rynkiem pracy, są odmienne. Wynika to zarówno z różnic i specyfiki rynków pracy, na których zostały zastosowane, jak również z zaszłości kulturowych oraz specyfiki grupy docelowej, do której adresowano działania. Zaproponowane strategie realizowano na Podkarpaciu i Mazowszu (Polska), na Oravie (Słowacja) oraz w regionie Lazio (Włochy). Efektem podjętych działań był obserwowany wzrost aktywności zawodowej oraz reintegracja części z osób objętych działaniami poszczególnych projektów. Satysfakcjonujące efekty powodzenia nie tylko projektów, ale również i stosowanych strategii, wskazują na poprawność przyjętych założeń i zaproponowanego podejścia. Daje to możliwość stosowania podobnych działań na przyszłość.

Mazowsze, Polska

Grupa docelowa

Beneficjentami ostatecznymi projektu ZORON (Związkowa Promocja i Ochrona Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych w Zatrudnieniu) są dwie grupy. Jedną z nich to załogi zakładów otwartego rynku pracy. Zakłady, które biorą udział w projekcie to często główne, jeśli nie jedyne przedsiębiorstwa w regionie. Dotyczy to zwłaszcza przedsiębiorstw

będących głównym pracodawcą w rejonie swojego działania. Pięćdziesiąt przedsiębiorstw biorących udział w projekcie to zakłady branży zbrojeniowej i elektrotechnicznej zatrudniające ponad 45 tysięcy pracowników. Projekt nakierowany jest na trzy grupy załóg: pracowników, ich organizacji związkowych oraz kadry kierowniczej. Ta ostatnia grupa składa się z kadry zarządzającej firmą, a więc członków zarządu firmy, (kadra kierownicza administracji z włączeniem i szczególnym naciskiem położonym na służby zajmujące się zasobami ludzkimi, odpowiedzialnymi za rekrutację pracowników, strategię rozwoju kadry, szkolenie i rozwój zawodowy załogi). Beneficjentem są także związki zawodowe i związki pracodawców przedsiębiorstw, a szczególnie ich kadra kierownicza, która zapoznawana jest z problematyką dyskryminacji osób niepełnosprawnych, a także wyposażana w wiedzę na temat mechanizmów jej przeciwdziałania.

Drugą grupą beneficjentów ostatecznych są niepełnosprawni bezrobotni poszukujący pracy. Projekt obejmuje swoim działaniem osoby znajdujące się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, ze względu na rodzaj schorzeń i grupę niepełnosprawności, a więc osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. W pierwszej kolejności są to osoby długotrwale bezrobotne. Ochroną przed dyskryminacją objęta jest także taka grupa osób, które na skutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy stają wobec ryzyka utraty pracy. Ważnym efektem dotyczącym tej grupy beneficjentów jest wzrost pewności zatrudnienia, która wynikać ma z zaangażowania związku zawodowego w ochronę ich interesów oraz uruchomienia mechanizmów przeciwdziałających dyskryminacji niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie. Do beneficjentów zaliczają się

głównie osoby niepełnosprawne z rejonu funkcjonowania przedsiębiorstw biorących udział w projekcie.

W wyniku projektu osoby te mają zwiększone szanse uzyskania zatrudnienia w zakładach pozbawionych barier oraz wyposażonych w mechanizmy przeciwdziałające występowaniu dyskryminacji tej grupy społecznej w zatrudnieniu. Z grupy docelowej, jaką są społeczności lokalne i władze samorządowe rekrutowani są beneficjenci objęci projektem a mianowicie osoby pracujące w powiatowych urzędach pracy zajmujące się na co dzień rekrutacją osób niepełnosprawnych do pracy, które dzięki projektowi zyskują nowe możliwości współpracy z przedsiębiorstwami uczestniczącymi w projekcie.

Tło

Aktualny stan, jak również utrzymujące się tendencje w niskim poziomie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku stanowią problem ekonomiczny i społeczny. Od przełomu lat 80. i 90. nowej sytuacji społeczno-ekonomicznej w Polsce towarzyszą próby przystosowywania systemu zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych do warunków gospodarki rynkowej. Dotychczasowe efekty nie były zadowalające.

W zakresie integracji i rehabilitacji zawodowej od lat deklarowana jest w Polsce wola stwarzania mechanizmów umożliwiających ich realizację w warunkach otwartego rynku pracy. Jest to deklaracja w pełni zgodna z polityką Unii Europejskiej wobec osób niepełnosprawnych. Jednak realia zatrudnienia niepełnosprawnych na otwartym rynku są w dalszym ciągu odmienne.

Jak wykazały badania populacji osób niepełnosprawnych w Polsce jest ponad 12% takich osób. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i powyżej wynosi 13,8 %, gdy wśród pełnosprawnych jest to odpowiednio 48,7%. Istotnym problemem wpływającym na wskaźnik zatrudnienia tych osób jest poziom wykształcenia i przygotowania zawodowego. Zaledwie 4,8% posiada wyższe wykształcenie. Ponad 86% legitymuje się wykształceniem podstawowym i zasadniczym.

Istotnym z punktu widzenia zjawiska dyskryminacji osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu jest poziom przyrostu nowych miejsc pracy dla tej grupy społecznej. Przyrost miejsc pracy kształtuje się na poziomie kilku tysięcy rocznie i ma charakter zmienny. W roku 2001 wyniósł 7 338, a już w 2002 zmniejszył się do poziomu 5 925. Równocześnie zlikwidowano dotychczas istniejące miejsca pracy, choć zjawisko to dotyczyło głównie zakładów pracy chronionej.

Te niekorzystne zjawiska decydują o bierności zawodowej osób niepełnosprawnych. Ponad 87 procent z nich nie podejmuje wysiłku poszukiwania pracy. Bezrobocie w tej grupie społecznej trzykrotnie przewyższa bezrobocie w całym społeczeństwie.

Spoglądając na pracodawców, zauważyć można, że zaledwie 5% w tej grupie deklaruje chęć zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością. Analiza wpływów na PFRON wykazuje, że jeszcze około 200 tysięcy osób niepełnosprawnych powinno znaleźć pracę na otwartym rynku pracy, aby spełniło się ustawowe założenie osiągnięcia 6% zatrudnienia w zakładach zobowiązanych do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Przeprowadzone przez partnerstwo badania stanu zatrudnienia w zakładach biorących udział w projekcie wykazało, że zaledwie w jednym

z nich (Zakłady Metalowe w Tarnowie) osiągnięto ustawowy wskaźnik zatrudnienia. W pozostałych zakładach, na kilkuset pracowników, zatrudnienie osób niepełnosprawnych nie przekraczało od kilku do kilkunastu osób. Co więcej, są przedsiębiorstwa, w których w ogóle nie zatrudnia się osób niepełnosprawnych.

Ważnym elementem charakteryzującym sytuację osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy jest odnotowany przez partnerstwo fakt, że osoby niepełnosprawne są także traktowane jako grupa w pierwszej kolejności zwalniana z pracy. Logiczną konsekwencją takiego stanu rzeczy jest ukrywanie przed pracodawcą posiadanych orzeczeń o niepełnosprawności. Organizacja pracodawców przeprowadziła sondażowe badanie przyczyn niechęci pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Do głównych zaliczono:

- 惆 strach przed niepełnosprawnością wynikający z braku wiedzy pracodawców na temat tego zjawiska,
- 惆 istniejące w zakładach bariery architektoniczne,
- 惆 nadmierne, zdaniem pracodawców uprzywilejowanie pracownicze niepełnosprawnych zwiększające koszty zatrudnienia tej grupy, a więc dodatkowe urlopy, konieczność zwalniania z pracy na badania lekarskie,
- 惆 niższe zaangażowanie w proces pracy wynikający z dużej absencji chorobowej,
- 惆 niskie, niedostosowane do oczekiwań pracodawców kwalifikacje zawodowe,
- 惆 roszczeniowy charakter tej grupy pracowniczej.

Brak wiedzy o niepełnosprawności dotyczył także obowiązków pracodawcy mających na celu dostosowanie miejsca pracy osoby niepełnosprawnej do charakteru i rodzaju niepełnosprawności, i co równie ważne, możliwości sfinansowania tych działań ze środków PFRON. Pracodawcy zwracali uwagę na zbyt często zmieniające się prawo co powoduje brak jego znajomości. Zaskakującą informacją uzyskaną w trakcie badań był fakt braku przepisów na temat możliwości dofinansowania wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników ze środków PFRON.

Określenie wszystkich dodatkowych kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy jest szczególnie utrudnione. Na taką opinię składają się następujące przyczyny:

- 惆 niepełnosprawność, w tym także jej zakres, jest cechą indywidualną osoby niepełnosprawnej,
- 惆 wysokość dodatkowych kosztów jest związana z bardzo różnymi czynnikami charakteryzującymi osobę niepełnosprawną (np. rodzaj niepełnosprawności, jej stopień, kondycja psychiczna osoby niepełnosprawnej, stan emocjonalny, rodzaj motywacji do pracy, poziom wykształcenia, poziom przygotowania zawodowego, środowisko rodzinne, potrzeby w zakresie opieki medycznej i rehabilitacyjnej, itp.) oraz charakteryzującymi otoczenie (np. rodzaj wykonywanej pracy, przystosowanie stanowiska, poziom opieki medycznej i rehabilitacyjnej, organizacja pracy, stosunek pracodawcy do osoby niepełnosprawnej, itp.),
- 惆 różnorodność dodatkowych kosztów finansowych pracodawcy (np. niższa wydajność, krótszy czas pracy, zwiększona absencja

chorobowa, dodatkowe szkolenia, przystosowanie stanowisk pracy, likwidacja barier komunikacyjnych, zwiększone wymagania BHP),

惆 różnorodność kosztów społecznych pracodawcy (np. niższa mobilność zatrudnionych, niskie kwalifikacje zatrudnionych, negatywna opinia o poziomie produktów i usług w związku z zatrudnianiem niepełnosprawnych, wskazania do pracy na wybranych stanowiskach),

惆 występowanie czynników, których wartość jest możliwa do zwymiarowania liczbowego, jak również czynników, których zwymiarowanie jest utrudnione lub niemożliwe.

Podsumowując, zatrudnianie osób niepełnosprawnych nie cieszy się akceptacją w naszym społeczeństwie. Zarówno pracodawcy, kadra kierownicza, jak i pracownicy oceniają niepełnosprawnych kandydatów poprzez stereotypy i uprzedzenia. Pracodawcy obawiają się niepełnosprawnych pracowników. Głównym argumentem jest to, że zakład nie jest przystosowany do ich zatrudnienia. Jednak oprócz barier architektonicznych istnieją te, które tkwią w przeświadczeniu, że niepełnosprawny jest mało wydajny, często choruje, przykro na niego patrzeć i w dodatku odbiera pracę pełnosprawnym. Pracodawcy jeszcze w niewielkim stopniu postrzegają tworzenie miejsc pracy dla niepełnosprawnych w kategoriach Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.

A dla osoby niepełnosprawnej praca może oznaczać tyle, co życie: a więc samodzielne utrzymanie, poczucie użyteczności, kontakt ze światem, przyjaźnie i towarzyskie relacje z ludźmi sprawnymi. Wielu pracowników, którzy stali się niepełnosprawni w wyniku choroby czy wypadku mogłoby nadal kontynuować pracę, a jednak przechodzą na rentę. Niepełnosprawni

mogą dziś uzyskać wysokie kwalifikacje zawodowe. Są wśród nich osoby utalentowane. Są osoby mające wszechstronne wykształcenie. Niepełnosprawni mogą być konkurencyjni na rynku pracy. A jednak rzadko zdarza się, że awansują na kierownicze stanowiska, często mają niższe pensje czy premie. Choć istnieją przepisy chroniące tę grupę osób, jednak pozostają one martwe.

W związku z powyższym, można diagnozować, że specyficzne problemy związane z dyskryminacją i nierównością na rynku pracy, z jaką mamy do czynienia w przypadku osób niepełnosprawnych, mają charakter pozaekonomiczny. Dlatego zdecydowano się na realizację projektu, który może być skuteczną metodą przełamania barier i wskazania kierunku prawidłowego działania.

Strategia

Strategia podjęta przez partnerstwo ZORON ma za zadanie zmienić istniejącą sytuację. Głównym jej celem jest zmiana pozycji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Zmiana ta ma być rzeczywistą miarą sukcesu projektu. Strategia ma przełamywać stereotypy, ożywić i uzupełnić przepisy o nowe procedury, które zachęcą zakład pracy do zatrzymania pracownika, wpłynąć na wzrost poziomu akceptacji wśród społeczności zakładów pracy dla zatrudniania i utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Ma zapewniać ochronę przed utratą pracy pracowników z ukrywaną lub nabytą niepełnosprawnością. Na początek w zakładach, które przystąpiły do współpracy – z branży zbrojeniowej i elektromaszynowej. Wybór ten wynikał z faktu, iż prognozy gospodarcze wskazują na wzrastające zatrudnienie w tych sektorach, a zatem są szanse na tworzenie miejsc pracy dla niepełnosprawnych.

Strategia zastosowana przez partnerstwo ZORON to zbudowanie i wdrożenie modelu kultury równouprawnienia na otwartym rynku pracy. Rezultatem ma być wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach otwartego rynku pracy. Istotnym celem tej strategii jest także zachęcenie samych niepełnosprawnych do większej aktywności zawodowej, do podejmowania wysiłków, które hamowane były przekonaniem o niewielkiej szansie na ich powodzenie.

Tworząc projekt, uznano, że realizacja założeń modelowych w pięćdziesięciu przedsiębiorstwach produkcyjnych branży elektromaszynowej o zróżnicowanym typie własności, różnej wielkości oraz różnorodnym usytuowaniu stworzy możliwość przetestowania modelowego rozwiązania ograniczenia dyskryminacji osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy w sposób umożliwiający szerokie upowszechnienie wypracowanych rezultatów. Przedsiębiorstwa te działają w środowiskach wielkomiejskich, w tym w aglomeracji stołecznej i śląskiej, w miastach wojewódzkich i powiatowych oraz w małych miejscowościach, w których praktycznie pełnią funkcję miastotwórczą. Osiągnięte efekty upoważniają do stwierdzenia, że najtrudniejszą do pokonania barierą jest mentalność zarządców firm i załóg. Usytuowanie, wielkość przedsiębiorstwa, a nawet jego sytuacja finansowo-produkcyjna to problemy drugorzędne. Dlatego o sukcesie we wdrożeniu programu decyduje głównie właściwy wybór rzecznika osób niepełnosprawnych, nazwanego dla potrzeb projektowych ZORONEM.

W projekcie przyjęto założenie, iż funkcję ZORON będzie pełnić członek zakładowej organizacji związkowej i praktyka wykazała, że wybór był trafny. Zakładowe Organizacje Związkowe są integralnie związane

z przedsiębiorstwem, zainteresowane mocno jego wizerunkiem i rozwojem, wrosnięte w strukturę organizacyjną firmy. Obowiązek reprezentowania interesów załogi wytwarza ponadto zinstytucjonalizowaną formę kontaktów z zarządem firmy i średnim szczeblem kierowniczym przedsiębiorstw. Wszystko to pozwala na szeroką prezentację idei „Przedsiębiorstwa równych szans” oraz wdrożenia założeń programowych, w tym przeprowadzenia zmian w strukturze organizacyjnej, otwarcia przedsiębiorstwa na problematykę dyskryminacji w dostępie do miejsca pracy oraz ścieżce kariery zawodowej.

W przekonaniu partnerstwa, związki zawodowe są najlepiej przygotowane do podjęcia zadań ZORON. Jednak do podjęcia się misji likwidacji dyskryminacji osób niepełnosprawnych w dostępie i utrzymaniu miejsc pracy namawiane były również inne organizacje społeczne i zawodowe, związane strukturalnie i organizacyjnie z przedsiębiorstwami otwartego rynku pracy. Do takich zaliczyć można: związki pracodawców oraz stowarzyszenia zawodowe.

ZORON jest przedstawicielem projektu w zakładzie pracy, jest członkiem związków zawodowych. Celem jego pracy jest przygotowanie zakładu pracy do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Podejmuje także działania zmierzające do ujawnienia niepełnosprawności wśród zatrudnionych pracowników, a także ochrony przed zwolnieniem tych, którzy w wyniku wypadku przy pracy stali się niepełnosprawni. ZORON zajmuje się rozpoznaniem oraz likwidacją barier. Są to bariery zarówno architektoniczne i komunikacyjne, jak i mentalne, które uniemożliwiają zatrudnienie osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Przygotowanie ZORON do realizacji tych działań odbywało się poprzez udział w szkoleniach i seminariach. Zdobyta wiedza wykorzystywana była

podczas przeprowadzania badań na temat stosunku zarządów firm i załóg do niepełnosprawności, a następnie podczas tworzenia Zakładowych Programów Ochrony Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych.

W trakcie dwuletniej realizacji Projektu EQUAL – ZORON udało się wynegocjować, podpisać i rozpocząć prace wdrożeniowe w 32 zakładach. W 10 ciągle toczą się negocjacje i prawdopodobnie zostaną zakończone już po formalnym zamknięciu całego Programu, a więc w 2008 roku. W czterech firmach zarządy zdecydowanie odmówiły podpisania przedstawionych projektów, uznając iż skala i charakter zobowiązań przekraczają aktualne możliwości przedsiębiorstw lub wykraczają poza przyznane zarządom kompetencje. Dotyczyło to głównie zakładów będących filiami dużych, międzynarodowych korporacji.

W harmonogramie realizacyjnym Projektu ZORON założono, że etap tworzenia Zakładowego Programu nie powinien przekroczyć trzech miesięcy. W praktyce okazało się, iż w wielu przypadkach procedury uzgodnień trwały dłużej niż zakładano i biegły równolegle z etapami wdrożeniowymi. Proces negocjacji przedstawianego dokumentu, zawierającego katalog dostrzeżonych barier oraz metodykę ich likwidacji wraz z harmonogramem czasowym, jest najczęściej dość żmudny, rozbijany na szczegóły, prezentowany do akceptacji poszczególnym komórkom i służbom przedsiębiorstwa. Wdrożenie „Zakładowego Programu” jest końcowym etapem całego procesu, w którym istotną rolę odgrywa wybór osoby pełniącej funkcję ZORONA.

Projekt ZORON realizowany jest przez 9 partnerów. Są wśród nich instytucje reprezentujące różne grupy: osoby niepełnosprawne, pracodawców, działaczy związków zawodowych, a także naukowców.

Udział w projekcie osób niepełnosprawnych umożliwia powołanie Klubów Aktywnych Zawodowo Osób Niepełnosprawnych.

W projekcie brało udział 49 zakładów pracy z całej Polski. W każdym z nich powołany był przedstawiciel - członek związku zawodowego, który tworzył tzw. „instytucję” ZORON, która pełniła rolę pośrednika w kontaktach pomiędzy partnerami projektu, zarządem przedsiębiorstwa oraz załogą w zakładzie pracy.

Do działań podjętych w projekcie należy zorganizowanie na terenie przedsiębiorstw biorących udział w projekcie sieci ZORON, aktywnie realizujących cele i działania projektu, działaczy związków zawodowych. Przygotowany merytorycznie i organizacyjnie ZORON inicjuje i nadzoruje realizację działań zmierzających do osiągnięcia założonych w projekcie celów. Jest także doradcą zarządu w sprawach związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych od strony prawnej, finansowej, ergonomicznej i społecznej. W celu zapewnienia realizacji tych funkcji przewiduje się stałe podnoszenie i aktualizację posiadanej wiedzy i doskonalenie umiejętności osoby pełniącej funkcję ZORON.

Kolejnym działaniem jest dokonanie analizy uczestniczących w projekcie zakładów pracy pod kątem ujawnienia wszelkich barier (architektonicznych, w komunikowaniu i komunikacyjnych), postaw załogi i kierownictwa oraz rozwiązań organizacyjnych i proceduralnych, mogących stanowić źródła dyskryminacji osób niepełnosprawnych w dostępie do zatrudnienia i utrzymania miejsca pracy. Istniejące w zakładzie bariery architektoniczne, społeczne i psychologiczne stanowią istotne źródło dyskryminacji w zatrudnieniu. Konieczne jest ich

zidentyfikowanie i określenie siły wpływu na dyskryminację osób niepełnosprawnych.

Ważnym działaniem jest przygotowanie i wdrożenie (po konsultacji z beneficjentami projektu) zakładowego programu ochrony równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu. Program ten tworzony jest na bazie dokonanej analizy występujących w przedsiębiorstwie barier zatrudnienia i źródeł dyskryminacji. Zasadniczy zręb zakładowego programu opiera się na strategii zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy obejmującej: usunięcie barier w zatrudnianiu, wprowadzenie procedur rekrutacji i zatrudnienia gwarantujących równe traktowanie wszystkich pracowników i kandydatów do pracy, wprowadzenie zakładowej polityki w zakresie utrzymania zatrudnienia pracowników, którzy na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej nie są w stanie pracować na dotychczasowym stanowisku.

Powołanie Klubów Aktywnych Zawodowo Osób Niepełnosprawnych jako forum aktywnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w realizacji projektu realizujących zadania: konsultacyjne, opiniodawcze, zmiany postaw, aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Kluby te będą także miejscem oceny gotowości osób niepełnosprawnych do podjęcia pracy. Oceny ich kwalifikacji i miejscem procesu rekrutacji pracowników do pracy w zakładach uczestniczących w projekcie.

Dalsze działania mają na celu analizę i zmianę dotychczasowych postaw i stosunku do niepełnosprawności i niepełnosprawnych ze strony załogi przedsiębiorstwa, kadry kierowniczej i pracodawców. Zmiana ta dokonuje się głównie w oparciu o dostarczanie informacji i wiedzy dotyczącej

niepełnosprawności oraz promocję kultury równouprawnienia odwołującą się do europejskiego systemu wartości społecznych, wśród których prawa człowieka, równe traktowanie obywateli, zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie, narodowość czy niepełnosprawność stanowią kanony demokratycznego państwa prawa. Działaniem pomyślanym jako element zmiany nastawienia pracodawców i przedsiębiorców do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest promocja idei społecznej odpowiedzialności biznesu ze szczególnym naciskiem na kategorię równouprawnienia.

Ważnym działaniem jest podpisanie przez partnerów społecznych wchodzących w skład Komisji Trójstronnej „Paktu o równouprawnieniu osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu” jako aktu społecznej woli działania na rzecz zaniechania praktyk dyskryminacyjnych wobec osób niepełnosprawnych. W tej kategorii działań znajduje się także analiza układów zbiorowych pod kątem zapisów i ustaleń przeciwdziałających dyskryminacji osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu.

Strategia obejmuje także cykl działań promocyjno-informacyjno-edukacyjnych nakierowanych nie tylko na informację czy promocję projektu, ale także na kompleksowy system oddziaływań zmierzających na uświadomieniu załodze dotychczasowego stosunku wobec niepełnosprawnych oraz zmiany postaw w pożądanym przez projekt kierunku. W ramach tego działania prowadzone są akcje plakatowe, gale równouprawnienia promujące te zakłady i załogi, które wyróżniły się w realizacji celów projektu. Organizowane są także seminaria i konferencje tematyczne pozwalające na głębsze rozeznanie i przeciwdziałanie problemom generującym zjawisko dyskryminacji w zatrudnieniu.

Podsumowaniem działań jest opracowanie i upowszechnienie „Raportu zamknięcia” będącego formą prezentacji efektów projektu oraz wszechstronnym opisem osiągnięć i działań zrealizowanych w ramach projektu.

Podkarpacie, Polska

Grupa docelowa

Beneficjentami projektu są osoby bezrobotne zamieszkujące obszar województwa podkarpackiego, a dokładniej trzy powiaty tego województwa: powiat rzeszowski – z wyłączeniem miasta Rzeszów, powiat tarnobrzeski oraz powiat bieszczadzki. Wśród osób bezrobotnych znajdują się przedstawiciele pięciu kategorii, które według realizatorów projektu należą do grup najbardziej narażonych na wykluczenie: osoby niepełnosprawne; bezrobotne kobiety w wieku 25-34 lat; młodzież do 25 roku życia, pozostająca na bezrobociu powyżej 1 roku; bezrobotni mężczyźni powyżej 45 roku życia; bezrobotne matki samotnie wychowujące dzieci do 7 roku życia. Grupy te zostały wyłonione na podstawie przeprowadzonych badań¹⁷.

Wśród grupy młodzieży do 25 roku życia największą część stanowią osoby mające 22 lata. Większość dobrze ocenia ukończone przez siebie szkoły, a mimo to swoje szanse na znalezienie pracy uznają za przeciętne. Najczęstszym źródłem utrzymania tej grupy młodzieży są dochody innych

¹⁷ *Kategorie społeczne Podkarpacia najbardziej zagrożone trwałym bezrobociem. Diagnoza i postulaty praktyczne*, (praca zbiorowa pod red. M. Malikowskiego), Wyd. RARR, Rzeszów 2006.

członków rodziny. Niewielka część utrzymuje się z zasiłku dla bezrobotnych i z pracy na czarno. Niektóre osoby myślą o wyjeździe za granicę lub założeniu własnej firmy. Ten ostatni pomysł najczęściej jednak nie może być zrealizowany ze względu na brak środków finansowych na inwestycję we własne przedsiębiorstwo.

Grupa osób niepełnosprawnych obejmuje ludzi o różnym stopniu niepełnosprawności, w tym także ruchowej. Osoby w tej grupie nie są skłonne szukać pracy poza gminą. Główną trudnością w znalezieniu i podjęciu pracy zawodowej jest brak ofert pracy w miejscu zamieszkania i najbliższej okolicy. Głównym źródłem utrzymania osób niepełnosprawnych są dochody członka rodziny, na którego utrzymaniu jest dana osoba. Niewiele osób posiada rentę, emeryturę czy zasiłek dla bezrobotnych. Niektóre osoby pracują sezonowo, ale nie jest łatwo znaleźć taką pracę. Osoby niepełnosprawne negatywnie oceniają szansę na znalezienie zatrudnienia. Głównym sposobem na jej znalezienie jest pozostawanie w oczekiwaniu na ofertę z urzędów pracy.

W grupie bezrobotnych matek samotnie wychowujących dzieci do 7 roku życia znajdują się osoby w wieku do 25 lat oraz w przedziale między 26 a 30 rokiem życia. Często są to kobiety nie pozostające się w związku małżeńskim. Przeważają wśród nich te, które pracują w więcej niż jednym miejscu pracy. Główną przyczyną pozostawania bez zatrudnienia jest zwolnienie z pracy w konsekwencji likwidacji miejsca pracy lub zakończenie pracy na czas określony, lub pracy dorywczej. Kobiety w tej grupie najczęściej mieszkają wraz ze swymi rodzicami. Niektóre posiadają własne mieszkanie. Większość posiada bardzo krótki staż pracy i nie ma prawa do zasiłku. Podstawowe źródło dochodu, z jakiego utrzymują się kobiety w tej grupie to dochody pozostałych członków rodziny, alimenty

oraz zasiłek z pomocy społecznej. W poszukiwaniu pracy, oczekują na ofertę z urzędu pracy, śledzą ogłoszenia prasowe i telewizyjne oraz korzystają z informacji od rodziny i znajomych.

W grupie bezrobotnych młodych kobiet w wieku między 25 a 34 rokiem życia przeważają mężatki, które nie mają dzieci. Ponad połowa zamieszkuje wspólne gospodarstwo domowe z rodzicami lub swoimi teściami. Głównym źródłem utrzymania osób z tej grupy są dochody najbliższej rodziny, głównie rodziców lub męża. Niektóre kobiety utrzymują się z pracy sezonowej lub dorywczej oraz z zasiłków dla bezrobotnych. Większość pracowała wcześniej i przeważnie w więcej niż jednym miejscu pracy. Najczęściej podawaną przyczyną utraty pracy były likwidacje zakładu lub stanowiska pracy. Do najczęściej wykorzystywanych form poszukiwania pracy należą w tej grupie informacje uzyskane od rodziny lub znajomych. Inną formą jest składanie ofert bezpośrednio u pracodawców lub korzystanie z oferty urzędów pracy.

Grupa mężczyzn powyżej 45 roku życia to osoby długotrwale bezrobotne, często pozostające bez pracy powyżej dwóch lat. Prawie połowa z nich straciła pracę na skutek likwidacji miejsca pracy. Prawie 75% w tej grupie nie pobiera zasiłku dla bezrobotnych. Głównym źródłem ich dochodów jest praca sezonowa. Część osiąga dochody z pracy za granicą i właśnie wyjazd za granicę jest najczęstszym pomysłem osób w tej grupie na rozwiązanie kłopotów finansowych. Alternatywą jest też poszukiwanie pracy na terenie Podkarpacia głównie poprzez ogłoszenia zamieszczane w powiatowych urzędach pracy, w gazetach, emitowanych przez radio lub telewizję.

Tło

Ważnym problemem występującym na Podkarpaciu jest bezrobocie. Rynek pracy regionu charakteryzuje się stosunkowo wysokim poziomem ukrytego bezrobocia, zwłaszcza na terenach wiejskich, a także dużym odsetkiem osób długotrwale bezrobotnych. Stopa bezrobocia w roku 2005 wyniosła 17,3%. Główną przyczyną tak wysokiej stopy bezrobocia należy doszukiwać się w niskiej lub żadnej skuteczności metod aktywizacji zawodowej. Wśród najważniejszych przyczyn nieskuteczności wspomnianych metod wymienić można:

- 惆 nadwyżkę zasobów ludzkich na rynku pracy, która nie spełnia oczekiwań w ramach poszukiwanych kompetencji,
- 惆 nadmierne obciążenie instytucji rynku pracy,
- 惆 niski poziom kwalifikacji publicznych służb zatrudnienia oraz rozdrobnienie kompetencji urzędników,
- 惆 brak współpracy pomiędzy kluczowymi „aktorami” rynku pracy,
- 惆 nierozpoznanie potrzeb odbiorców, zwłaszcza najsłabszych grup społecznych,
- 惆 brak metod i sposobów rozwiązywania problemów tych grup,
- 惆 brak elastyczności działań i budowania skutecznych programów pomocy dla bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy.

Sytuacja na rynku pracy województwa podkarpackiego powoduje konieczność podejmowania działań skierowanych do osób należących do wymienionych wyżej grup docelowych. Grupy te mają największe trudności związane z integracją i reintegracją zawodową. Proponowane dotychczas sposoby aktywizacji zawodowej oparte są na działalności Urzędów Pracy. Nie gwarantują one jednak zwiększenia zatrudnienia ani

podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Potrzebne jest wypracowanie i wdrożenie skutecznych mechanizmów aktywizacji zawodowej, a więc takich, które łączą aktywizację bezrobotnych z aktywizacją przedsiębiorców, a także pobudzają do działania społeczności lokalne adekwatnie do potrzeb lokalnego rynku i w taki sposób, który zaspokaja potrzeby najsłabszych grup.

Wypracowaniem systemu takich mechanizmów zajęło się partnerstwo "ANIMATOR", którego głównym celem jest wyrównanie szans na rynku pracy na obszarze województwa podkarpackiego poprzez wspólne wypracowanie i przetestowanie efektywnych mechanizmów aktywizacji zawodowej przy współdziałaniu z pracodawcami. W projekcie pod uwagę wzięto zróżnicowanie regionalne w występowaniu nierówności w dostępie do rynku pracy. Uwzględniono najbardziej charakterystyczne grupy na trzech specyficznych obszarach województwa: wiejskim (powiat rzeszowski z wykluczeniem miasta), obszarze restrukturyzowanym (powiat tarnobrzewski) oraz obszarze popegeerowskim (powiat bieszczadzki).

System postanowiono przetestować podczas pracy niewielkich grup bezrobotnych prowadzonych przez Animatorów, osób odpowiednio przygotowanych do pracy. Działanie grup stanowić miało moduł pilotażowy projektu, który opierał się na trzech, kluczowych elementach: indywidualnej pracy z człowiekiem, wysokiej kompetencji i niezależności Animatora od struktur publicznych służb zatrudnienia oraz dysponowania środkami finansowymi kierowanymi bezpośrednio na indywidualną pomoc dla beneficjentów. Podstawowym elementem pracy grup modelowych miało być elastyczne podejście skutkujące najwyższą aktywizacją, czyli taką, której efektem jest zatrudnienie albo

samozatrudnienie co najmniej 30% beneficjentów. Projekt zawierał również inne moduły:

Badawczy - z diagnozami beneficjentów ostatecznych i pracodawców

Informacyjny - zawierający kampanie informacyjną, seminarium dla pracodawców, broszury i informatorami dla bezrobotnych, pracodawców i poszukujących pracy;

Edukacyjny - którego zadaniem jest wypracowanie systemu usług szkoleń dostosowanych do potrzeb grup.

Upowszechniania - zmierzającego do wpisania wypracowanych i sprawdzonych metod aktywizacji na stałe do polityki rynku pracy.

Aby zrealizować tak zaprojektowane działania niezbędne było zainicjowanie Partnerstwa „ANIMATOR”. Przede wszystkim dlatego, że zbiera ono przekrój instytucji i organizacji zaangażowanych w rozwój społeczności lokalnych oraz działających na rynku pracy oraz dysponuje potencjałem zasobów ludzkich, które umożliwia kompleksowe i całościowe podejście do problemu. Założono, że nawet jeżeli w trakcie realizacji działania natrafią na bariery i trudności, to i tak w efekcie przyczynią się do rozwoju lokalnego. Inicjowanie partnerstw lokalnych i wdrażanie systemu wspólnej pracy przyczyni się także do większego wykorzystywania nowoczesnych technik komunikacji i przekazu informacji, ponieważ stanie się to niezbędne w złożonym procesie rozwiązywania problemów rynku pracy. Taki kierunek przyczynia się do rozwoju społeczeństwa informacyjnego i uczy wszystkich zaangażowanych, w tym również bezrobotnych, wykorzystywania nowoczesnych technik przekazywania informacji i funkcjonowania w e-społeczeństwie.

Strategia

Celem partnerstwa jest wyrównanie szans na rynku pracy województwa podkarpackiego poprzez wspólne, partnerskie wypracowanie i przetestowanie efektywnych metod aktywizacji zawodowej bezrobotnych, z uwzględnieniem problemów grup najbardziej zagrożonych w ramach promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich.

Strategia projektu „ANIMATOR” oparta jest przede wszystkim na modelu postaci Animatora, który mając odpowiednie predyspozycje zawodowe i otrzymując właściwe wykształcenie jest opiekunem osób bezrobotnych zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Animatora charakteryzuje indywidualne podejście do problemów swoich podopiecznych. Jest pośrednikiem pomiędzy rynkiem pracy oraz osobami bezrobotnymi. Jego zadaniem jest motywowanie bezrobotnych do większej aktywności zawodowej, wzmacnianie ich wiary w siebie, pomaganie bezrobotnym w odkryciu swoich mocnych stron, a także pogłębianie świadomości swoich predyspozycji. Dzięki tak kompleksowemu wsparciu, osoby bezrobotne są w stanie zdefiniować swoje plany, określić cele zawodowe i osobiste, oraz zbudować indywidualny plan działania. Bardzo istotną jest doskonała znajomość problemów nie tylko osoby podopiecznej, ale także jej rodziny, najbliższego środowiska i społeczności lokalnej, w której żyje bezrobotny.

Ważnym punktem strategii jest fakt współpracy Animatora z instytucjami istniejącymi w otoczeniu, które posiadają miejsca mogące odgrywać rolę miejsc społecznych. Może to być dowolna sfera życia społecznego: edukacja, pomoc socjalna, kultura, samorządy, przedsiębiorstwa, praca

z ludźmi bezrobotnymi, niepełnosprawnymi i młodzieżą. Zadaniem Animatora jest ułatwianie kontaktów pomiędzy beneficjentami i pracodawcami.

Istotnym założeniem strategii jest znajomość rynku pracy przez Animatora. Skuteczny Animator posiada dobrą znajomość lokalnego rynku pracy, instytucji wspierających osoby niepełnosprawne, zna zasady pracy. Bez trudności może znaleźć oferty pracy i informacje na temat: szkoleń, możliwości zmiany kwalifikacji, znajdowania funduszy dla własnej działalności gospodarczej. Animator prowadzi osoby bezrobotne poprzez drogę zawodowego i osobowego rozwoju za pomocą dopasowanych kursów i szkoleń. Podchodzi indywidualnie do beneficjentów, zwracając uwagę na ich potrzeby i możliwości intelektualne, personalne oraz zdrowotne.

Innym ważnym założeniem strategii jest osobowość Animatora. W przypadku Animatorów, którzy zajmują się osobami bezrobotnymi szczególnie pożądane są takie osoby, które mają wizję przyszłości i dają innym poczucie bezpieczeństwa, wzbudzają w innych zaufanie oraz pobudzają i motywują innych do działania. Na przestrzeni ostatnich lat coraz bardziej doceniane są takie cechy osobowości jak inteligencja emocjonalna i społeczna, umiejętności społeczne oraz kompetencje emocjonalne. W tym względzie Animator musi wykazać się jednoznacznym charakterem. Posiadanie tych kompetencji umożliwia zmianę modeli zachowań – z pasywnego na aktywny. Niektórym cechom osobowościowym Animatora, które są nieodzowne, takim jak dynamizm, otwartość, pasja i tolerancja, muszą towarzyszyć znajomość odpowiedniej metodologii pracy w zespole oraz wiedza z zakresu planowania,

kształtowania relacji międzyludzkich, zarządzanie projektami i zespołami ludzkimi. Animator jest pośrednikiem i nośnikiem zmiany działania.

Animator musi posiadać solidną edukację i doświadczenie zawodowe. Może być pracownikiem z różnych dziedzin życia: pedagogiem, pracownikiem socjalnym, psychologiem lub leaderem organizacji pozarządowej. Podstawowa wiedza i dotychczasowe przeważające doświadczenie zawodowe nie są główną częścią profesjonalnego profilu, ponieważ projekt przewidział cykl szerokich szkoleń teoretycznych i praktycznych przygotowujących Animatorów do pracy z bezrobotnymi. Ważnym jest, aby Animatorzy mieli edukację humanistyczną – szczególnie pedagogiczną, psychologiczną, socjologiczną i prawniczą, co ułatwi im podejście do zadań zawodowych.

Pierwszym działaniem była rekrutacja osób, które mogłyby zostać Animatorami. Po złożeniu dokumentów aplikacyjnych nastąpiła ich weryfikacja. W oparciu o uzyskane rezultaty dokonano wyboru kandydatów, którzy indywidualnie spotykali się z psychologami odpowiedzialnymi za ten etap rekrutacji. Spotkania odbyły się w dwóch częściach: pisemnej i ustnej z wykorzystaniem kwestionariusza osobowego. Na podstawie analizy i oceny każdego z kandydatów, wybranych zostało 30 osób, które skierowane zostały do odbycia stażu w miejscu pracy.

Po odbyciu dwumiesięcznego stażu sporządzone zostały opinie na temat kandydatów na stanowisko Animatora oraz sprecyzowane wymagania co do zakresu ich kompetencji i umiejętności. W instytucjach, w których realizowane były staże, odbywała się także weryfikacja wiedzy kandydatów. Wszystkie osoby musiały wypełnić test wiedzy. Testy były oceniane przez opiekunów. Następnie kandydaci zostali poddani testom

psychologicznym. Po etapie pisemnym, kandydaci zaproszeni zostali na rozmowę.

Jako ostatni etap procesu rekrutacji została dokonana ocena całości materiału zgromadzonego w procesie rekrutacji. Wybór odbył się na podstawie badań psychologicznych, wniosków z przeprowadzonych rozmów, opinii opiekunów kandydatów po stażu, poziomu wiedzy osiągniętej przez uczestników szkoleń.

Ostatecznie, w projekcie zaangażowanych zostało 15 Animatorów – 5 dla każdego z trzech powiatów województwa podkarpackiego: powiatu rzeszowskiego – obszaru wiejskiego, powiatu tarnobrzckiego – obszaru przemysłowego, powiatu bieszczadzkiego – powiatu popegeerowskiego (PGR – Państwowe Gospodarstwo Rolne).

Wybrani Animatorzy skierowani zostali na szkolenia o następującej tematyce:

Wprowadzenie do projektu „ANIMATOR”

- ◻ Wprowadzenie do tematyki funduszy strukturalnych
- ◻ Europejski Fundusz Społeczny
- ◻ EQUAL
- ◻ Partnerstwo na Rzecz aktywizacji zawodowej „ANIMATOR” – informacje o projekcie
- ◻ Współpraca ponadnarodowa
- ◻ Podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego

Psychologia z elementami socjologii

- ◻ Trening rozwoju osobistego
- ◻ Trening kompetencji społecznych
- ◻ Konflikty i metody ich rozwiązywania
- ◻ Zasady i kurs negocjowania

- 惆 Aspekty psychologiczne rozwoju zawodowego
- 惆 Zasady konstruowania Indywidualnego Planu Pracy
- 惆 Aspekty psychologiczne doradztwa personalnego
- 惆 Trening kreatywnego myślenia
- 惆 Zasady pracy w zespole
- 惆 Sposoby radzenia sobie ze stresem

Praca społeczna z elementami pedagogiki

- 惆 Praca socjalna jako działalność celowa
- 惆 Doskonalenie pomocy społecznej
- 惆 Osobisty i środowiskowy wymiar pracy społecznej
- 惆 Praca społeczna w różnych okolicznościach życiowych
- 惆 Metody zbierania informacji na temat człowieka
- 惆 Podmioty i zadania pedagogiki i pedagogiki społecznej
- 惆 Środowisko jako zbiór czynników determinujących rozwój jednostki
- 惆 Specyfika interakcji edukacyjnych ze środowiskiem pracy
- 惆 Społeczny sens ustawicznego kształcenia się

Rynek pracy

- 惆 Zasady funkcjonowania rynku pracy w Polsce i za granicą
- 惆 Sposoby na rozwój rynku pracy
- 惆 Instytucje rynku pracy
- 惆 Przepisy prawne regulujące rynek pracy
- 惆 Możliwości uczestnictwa w programach na rzecz zatrudnienia
- 惆 Badanie potrzeb w zakresie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy
- 惆 Wybrane aspekty prawa w odniesieniu do zasad zatrudnienia w Polsce – w oparciu o Kodeks Pracy
- 惆 Aktywne metody poszukiwania pracy
- 惆 Praktyczne przygotowanie Animatorów do umiejętnego docierania do źródeł poszukiwania informacji na temat ofert

pracy, działań planowanych w tej dziedzinie, z wykorzystaniem różnych metod i form nawiązywania kontaktów z pracodawcami na lokalnym i regionalnym rynku pracy

- 🕒 Prezentacja podstawowych błędów popełnianych w procesie poszukiwania pracy
- 🕒 Przekazanie wiedzy na temat segmentacji rynku pracy, właściwe przygotowanie do rozmów z pracodawcą (dużym, małym), przygotowanie dokumentów takich jak CV, listy polecające, listy intencyjne;
- 🕒 Wykorzystanie publicznych służb zatrudnienia oraz niepublicznych agencji zatrudnienia w zakresie ofert pracy, także poprzez EURES;
- 🕒 Przygotowanie Animatorów do roli opiekunów i konsultantów osób, którym pomagają;

Ekonomia i przedsiębiorczość

- 🕒 Proces, funkcje i zdolności w zakresie zarządzania
- 🕒 Przedsiębiorstwo i jego otoczenie jako przedmiot zarządzania
- 🕒 Planowanie
- 🕒 Elementy strategii zarządzania
- 🕒 Metody planowania i kontroli
- 🕒 Proces decyzyjny
- 🕒 Organizacja
- 🕒 Motywacja
- 🕒 Controlling
- 🕒 Aspekty prawne w odniesieniu do zakładania działalności gospodarczej
- 🕒 Cele biznes planu. Rodzaje zastosowania
- 🕒 Generalne zasady planowania
- 🕒 Konstruowanie i zawartość merytoryczna biznes planu
- 🕒 Zastosowanie biznes planu w marketingu
- 🕒 Zastosowanie biznes planu w finansach
- 🕒 Opracowywanie prognoz finansowych dla potrzeb biznesplanów

- 惆 Konstruowanie sprawozdań finansowych i biznesplanów
- 惆 Analiza przypadków
- 惆 Podstawy ekonomii
- 惆 Popyt i podaż
- 惆 Wprowadzenie do mikroekonomii
- 惆 Wprowadzenie do makroekonomii

Szkolenia komputerowe

- 惆 Obsługa Internetu i poczty elektronicznej
- 惆 Obsługa programu Word
- 惆 Obsługa programu Excel
- 惆 Obsługa programu Power Point

We wspomnianych powiatach dokonano rekrutacji osób bezrobotnych, najbardziej zepchniętych na margines społeczny, dla których znalezienie pracy stało się niemożliwe. Grupy te zostały wyłonione podczas badań w pierwszej fazie realizacji projektu. Stworzono 20-osobowe grupy beneficjentów. Rozpoczęła się indywidualna praca Animatorów z bezrobotnymi, podczas której dostarczono im metod i narzędzi, najbardziej odpowiednich dla danej osoby. Szczególny nacisk położono na podnoszenie kwalifikacji każdej osoby w toku indywidualnego trybu postępowania wspólnie opracowanego pomiędzy Animatorem a bezpośrednio zainteresowanym. Beneficjenci byli „pilotowani” przez Animatorów, którzy mogli zaoferować wsparcie finansowe w celu podnoszenia kwalifikacji i poziomu wykształcenia beneficjentów. Działaniami objęte zostały także rodziny osób bezrobotnych, gdyż wśród najsłabszych grup społecznych problem bezrobocia dotyka całe rodziny. Beneficjentom zapewniono udział w rozwoju społeczeństwa informacyjnego poprzez szkolenia zarówno z wykorzystania narzędzi technologii informacyjnych i komunikacyjnych, jak i z możliwości

wykorzystania instrumentów rynku pracy. Szkolenia i doradztwo dla beneficjentów ostatecznych prowadzono w toku indywidualnym, we współpracy z lokalnymi organizacjami i z wykorzystaniem zasobów całego Partnerstwa.

Podjęto także działania na rzecz zmiany świadomości pracodawców w postrzeganiu bezrobotnych jako potencjalnych pracowników.

Orawa, Słowacja

Grupa docelowa

Działania w projekcie słowackim „Job Centre” zostały zaadresowane do osób młodych, które są w trakcie nauki na poziomie średnim (ponadgimnazjalnym) lub akademickim. Wyłonienie takiej specyficznej grupy docelowej uwarunkowane było wnioskami płynącymi z obserwacji zjawiska wzrastającego bezrobocia właśnie pośród ludzi młodych. Na opisywanym terenie, na którym realizowano działania projektu, trudność w znalezieniu pracy spowodowana jest kilkoma czynnikami, między innymi kierunkiem kształcenia niedostosowanym do potrzeb i wymagań lokalnego rynku pracy. Dlatego też podejmując działania projektowe chciano wspomóc proces kształtowania własnej ścieżki kariery dla osób, które dopiero rozpoczynają integrację z rynkiem pracy. W grupie docelowej znalazły się więc osoby z ostatnich klas szkół średnich dowolnych typów oraz osoby studiujące na różnych kierunkach. Grupa docelowa składała się z 30 osób i została wyłoniona w trakcie dwufazowego procesu rekrutacji.

Osoby te zainteresowane były uczestnictwem w projekcie ze względu na możliwość skorzystania z fachowego doradztwa zawodowego, do którego

na co dzień nie miały dostępu. Wynikać to mogło z niedostatecznej ilości informacji o sposobach planowania i realizacji ścieżek kariery. Często doradztwo zawodowe, organizowane przy różnorodnych biurach karier, nie spełnia oczekiwań osób zgłaszających się tam ze względu na przekazywanie informacji o ewentualnych miejscach pracy. Brakuje natomiast profesjonalnie zaplanowanych ścieżek rozwoju zawodowego, które uwzględniając predyspozycje, umiejętności oraz wiedzę młodej osoby skutecznie kierowałyby ją w wyborach związanych z miejscem pracy. Chcąc temu zapobiec, należało zwrócić uwagę na organizację indywidualnych spotkań przeznaczonych dla konkretnych osób zainteresowanych podjęciem pracy w przyszłości. Wymagało to stworzenia zintegrowanego procesu doradztwa, zakładając indywidualne prowadzenie w ścieżce kariery poszczególnych beneficjentów.

Tło

Na zatrudnienie w regionie Orawa wpływają różne czynniki, od których zależą działania związane z produkcją oraz ogólna sytuacja ekonomiczna tego regionu. Typowa charakterystyka, tak zwanych „dzielnic północnych”, do których należą również tereny Namiestów i Twardoszyn, to bardzo dobra sytuacja ekologiczna, pozytywny typ osadnictwa i dodatnia stopa wzrostu ludności, z drugiej jednak strony, obszary te mają niski poziom urbanizacji, niewystarczającą infrastrukturę informacyjną, infrastrukturę środowiskową, zdolność produkcyjną, czy wskaźnik poziomu wykształcenia.

Bezrobocie w okręgu Namiestów i Twardoszyn spadało w ciągu ostatnich lat i wykazywało taką samą tendencję spadkową na początku roku 2007. Jednak, pomimo wielu pozytywnych trendów w dziedzinie zatrudnienia

w tym regionie, Republika Słowacji nadal boryka się z wysoką stopą bezrobocia, w tym bezrobocia długotrwałego i braku zatrudnienia wśród młodzieży. Wprowadzono nowy system miar uaktywniających rynek pracy, w celu stworzenia miejsc pracy dla grup nieuprzywilejowanych, szczególnie zachęcając do samozatrudnienia, zatrudniania młodzieży, mobilności siły roboczej i aktywizacji zawodowej ludzi pozostających na bezrobociu od dłuższego czasu. Nową cechą jest zróżnicowane podejście do regionów, oparte na bieżących stopach bezrobocia. W regionie Orawa potrzebny jest nacisk na działania związane z podniesieniem poziomu zatrudnienia i zaspokojeniem indywidualnych potrzeb osób ubiegających się o pracę, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży. Brak umiejętności zawodowych i praktycznego doświadczenia jest główną barierą w procesie włączania się do rynku pracy absolwentów szkół wyższych i średnich. Absolwenci szkół średnich reprezentują specyficzną grupę ludzi młodych, która nie posiada jeszcze doświadczenia zawodowego ani praktycznych umiejętności rozwiązywania potencjalnych problemów występujących w miejscu pracy. Z drugiej strony, pracodawcy mają ściśle wymagania, co do potencjalnych pracowników. Brak dobrej informacji i konsultacji dla młodzieży powoduje niezdecydowanie młodych ludzi oraz nieefektywność procesu wyboru rodzaju nauki – a to znajduje odzwierciedlenie w rosnącym wskaźniku stopy bezrobocia.

Niniejszy projekt polegający na zdobyciu doświadczenia zawodowego, ma na celu zlikwidowanie tej bariery i wzrost możliwości zatrudnienia wśród absolwentów szkół wyższych i średnich, jak również generalnie przeciwdziała długotrwałemu bezrobociu wśród młodzieży. Projekt pozwala absolwentom szkół wyższych i średnich – młodym ludziom poniżej 25 roku życia – zdobyć doświadczenie zawodowe i praktyczne

umiejętności u pracodawcy. Absolwenci szkół wyższych i średnich są uprawnieni do pobierania miesięcznego zasiłku na czas trwania ich praktyki zawodowej. Pracodawcy uczestniczący w tym projekcie są uprawnieni do subsydiów na pokrycie kosztów takiej praktyki.

Strategia

Strategia partnerstwa słowackiego obejmuje działania przeciw bezrobociu wśród młodzieży. Głównym założeniem jest stworzenie ogólnych i specjalistycznych możliwości dla studentów, umożliwienie im zdobycia podstawowych informacji i praktycznych umiejętności oraz wskazanie sposobów podejmowania właściwych decyzji w procesie wyboru kierunków nauki. Projekt obejmuje uczniów szkół średnich. W jego ramach stworzono „Centrum Pracy i Kariery – konsultacje dla młodzieży w regionie Orawa” a także innowacyjny moduł edukacji młodzieży skupiający się na sferze kariery i wzrostu personalnego.

Celem ogólnym strategii jest udostępnienie młodzieży instrumentów służących pomyślnej integracji na rynku pracy (za pomocą szkoleń zawodowych i doradztwa karierowego) i eliminacja liczby bezrobotnej młodzieży i absolwentów szkół średnich w regionie Orawy.

Cele specyficzne strategii to zorganizowanie indywidualnego doradztwa i szkoleń zawodowych dla poszukujących pracy, analiza rynku pracy w regionie Orawy, wprowadzenie innowacji procesu doradztwa w rozwoju kariery w szkołach średnich i implementacja miar efektywnej integracji młodzieży na rynku pracy. Bardzo istotnym elementem strategii jest poprawienie jakości systemu informacji oraz jego rozwój w kierunku doradztwa karierowego w tworzeniu programów zgodnych z priorytetami lokalnymi i regionalnymi. Celem jest też ustanowienie innowacyjnych

metodologii edukacji młodych ludzi i realizacja specjalistycznych szkoleń, promowanie potencjału zasobów ludzkich na rynku pracy i oferowanie usług doradczych w „Młodzieżowym Centrum Pracy w Orawie”.

Strategia promuje partnerstwa, które pobudzają innowacyjne podejścia odnośnie analizy metodologicznej rozwoju regionalnego w sferze rynku pracy i usług doradczych w zakresie kariery dla młodzieży. W projekcie uczestniczą: Instytut Psychologii Dziecięcej w Bratysławie, Urząd Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny w Namestowie i Akademia w Dolnym Kubinie.

Projekt szkoleń zawodowych dla aplikantów i studentów ostatnich klas szkół średnich jest dedykowany zwiększeniu ich szans na pracę w ciągu 24 miesięcy. Zawodowe i edukacyjne kursy szkoleniowe koncentrują się na poprawie cech personalnych, profilu kariery, interakcji, zarządzaniu, indywidualnej analizie SWOT i praktycznym procesie adaptacji do rynku pracy. Materiały dotyczące akredytacji przygotowane są przez Ministerstwo Szkolnictwa.

Jednym z głównych działań było stworzenie Centrum Informacji Młodych w Orawie. Celem Centrum jest konsulting i dostarczanie informacji dla młodzieży. Następujące działania zawarte są w głównym programie Centrum:

- 惆 dostarczanie darmowej informacji i konsultacji
- 惆 działania prewencyjne wśród uczniów szkół podstawowych i średnich
- 惆 programy edukacyjne dla bezrobotnej młodzieży
- 惆 programy mające na celu zapobieganie działaniom antysocjalnym wśród dzieci i młodzieży
- 惆 wydawanie broszur i opracowań

- 惆 sfera socjalna – pomoc rodzinom i osobom indywidualnym znajdującym się w fazie kryzysu
- 惆 wdrożenie kampanii z 19 listopada zgodnie ze światowym dniem zapobiegania przemocy wobec dzieci
- 惆 wspieranie zdrowego stylu życia
- 惆 organizowanie zajęć w czasie wolnym dla dzieci i młodzieży
- 惆 organizowanie kreatywnych warsztatów
- 惆 konsultacje w dziedzinie pracy, prawa i psychologii

Ważnym punktem strategii było utworzenie Centrum Pracy. Duży wkład w to przedsięwzięcie włożył Urząd Pracy w Namestowie. Wkład ten wyrażał się w zapewnieniu odpowiedniego miejsca dla Centrum Pracy. Centrum Pracy zlokalizowane jest w Twardosinie, w budynku urzędu pracy, na 4 piętrze. Dalszy wkład urzędu pracy miał miejsce podczas tworzenia metodologii działań pośrednictwa pracy w oparciu o doświadczenia w tej dziedzinie. Celem propozycji było stworzenie bazy metodycznej skoncentrowanej na działaniu pośrednictwa pracy w Centrum Pracy jako nowego narzędzia dla pomyślniej integracji zarejestrowanych bezrobotnych na rynku pracy, pomiaru efektów, metod pracy z klientem w Centrum Pracy.

Urząd Pracy w Namiestowie zaproponował doświadczenie pedagogiczne, prezentowane podczas wymiany w ramach umowy ponadnarodowej Roma. W ramach partnerstwa stworzono metodologię dla procesu doradztwa, pracy grupowej i indywidualnej, możliwości rejestracji klienta i planów działania. Urząd Pracy w Namiestowie zorganizował wraz z ICM targi pracy, podczas których klienci mieli możliwość skorzystania z pośrednictwa pracy oraz personalnych kontaktów z potencjalnym pracodawcą.

W ICM Orawa stworzona została personalna baza danych, dostępna poprzez stronę internetową, która pozwala klientom na połączenie pomiędzy „klientem i pracodawcą”. Nad stroną internetową regularnie pracują pracownicy Centrum Pracy, ale może być też wykorzystana samodzielnie przez pracodawców i poszukujących pracy.

Program edukacyjny Centrum Pracy zawierał moduły edukacyjne, które zweryfikowane zostały podczas fazy pilotażowej z grupą młodych osób. W ramach tego działania przeprowadzono selekcję uczestników. Podczas selekcji zapewniono przejrzystość, stosowanie zasady równych szans i niedyskryminacji. Selekcja zrealizowana została w dwóch etapach. Podczas pierwszego etapu szerokiej selekcji odbyły się grupowe konsultacje, w których udział wzięło 152 zarejestrowanych bezrobotnych (55 mężczyzn, 97 kobiet). W drugim etapie, potencjalni uczestnicy brali udział w indywidualnych wywiadach prowadzonych przez doradcę. 56 zarejestrowanych bezrobotnych przeszło do kolejnego etapu. Ostatecznie wybranych zostało 30 zarejestrowanych bezrobotnych, którzy uczestniczyli w działaniach doradztwa. Celem wywiadów indywidualnych był definitywny wybór młodych osób do działań doradczych.

Po roku przeprowadzono sondaż wśród docelowej grupy, która zakończyła proces edukacji. Chciano dowiedzieć się, w jaki sposób zarejestrowani bezrobotni radzą sobie na rynku pracy. 53% znalazło swoje miejsce na rynku pracy. 30% znalazło się poza rejestrem bezrobotnych z innego powodu (głównie z powodu wyjazdu za granicę). Tylko 17% pozostało w rejestrze bezrobotnych (5 z 30 bezrobotnych).

W ramach strategii stworzono także metodologię konsultingu w dziedzinie karier, skupiającą się na innowacyjnej edukacji młodych ludzi. Metodologia ta składa się z modułów:

Zarządzanie strategią rozwoju kariery

- Osobowość
- Komunikacja
- Rozwój optymalnych umiejętności
- Projekt planu rozwoju personalnego
- Profil kariery

Kompetencje społeczne

- Zarządzanie personalne
- Podstawy planowania, analiza SWOT
- Współpraca w grupie
- Autoprezentacja i image
- Minimum pracy
- Zmiana i innowacja
- Projektowanie biznes planu

Kariera i biuro pracy

- Rynek pracy
- Przygotowanie do europejskiego rynku pracy
- Proces podejmowania decyzji
- Wywiad, minimalne standardy
- Efekt Internetu w rozwoju kariery
- Możliwości zaawansowanych metod edukacji, e-learning
- Równe szanse na rynku pracy

Moduły te opracowane zostały jako formy edukacyjne, dostarczone dla prowadzących oraz uczestników kursu konsultingowego. Bazując na pojedynczych rezultatach zawartych w podręczniku, próbowano

podkreślić znaczenie i konieczność uczenia się przez całe życie w rozwijaniu kariery zawodowej. Jest to niezmiernie ważny czynnik dla ciągłej integracji w szerokiej sferze pracy. Zasada uczenia się przez całe życie ma wpływ na edukację, na zwiększanie umiejętności skuteczności w pracy, na jeszcze większe zaangażowanie pracodawców i na zwiększenie standardów potrzebnych w łatwiejszym zatrudnianiu. Rezultatem było także wyjaśnienie relacji pomiędzy umiejętnościami, doświadczeniem, wiedzą i zdolnością zatrudnienia. Istnieją bardziej elastyczne możliwości, które wydają się być kluczowymi możliwościami w dostosowaniu i odpowiedzialności na rynku pracy.

Strategia zawierała także publikacje, upowszechnianie i informacje zwrotną. W ramach działania opublikowano broszurę, która zawiera instrukcje, porady i pomocne informacje dotyczące orientacji na rynku pracy a także informacje odnośnie wykorzystania usług oferowanych przez Urząd Pracy w Namestowie. Broszura jest źródłem informacji zapewniającym młodzieży lepszą orientację w obecnie panującej sytuacji.

Lazio, Włochy

Grupa docelowa

Grupą docelową są pracownicy dyskryminowani, którzy nie są w stanie wejść na rynek pracy bez specyficznego wsparcia. Odnosząc się do artykułu 2 regulacji Komisji Europejskiej nr 2204/2002, do tych kategorii zaliczone są następujące osoby:

- ◻ Młode osoby poniżej 24 lat lub te, które przeszły przez całą ścieżkę edukacyjną w ciągu ostatnich dwóch lat i od tego czasu nie udało im się znaleźć żadnej regularnej pracy;

- 惆 Pracujący imigranci, którzy przybyli do Wspólnoty Europejskiej lub ci, którzy zostali rezydentami w ramach UE ze względu na pracę;
- 惆 Osoby należące do mniejszości etnicznych, które muszą poprawić swoje umiejętności językowe, odbyć szkolenia zawodowe i zwiększyć doświadczenie zawodowe, aby uzyskać szansę na zdobycie trwałego zatrudnienia;
- 惆 Osoby, które chciałyby podjąć lub powrócić do aktywności zawodowej i osoby, które nigdy nie pracowały i nie podjęły kursów szkoleniowych w ciągu przynajmniej dwóch lat, w szczególności każda osoba, która opuściła miejsce pracy ze względu na trudności w pogodzeniu pracy i życia rodzinnego;
- 惆 Osoby dorosłe żyjące samotnie lub z jednym i więcej dziećmi na utrzymaniu;
- 惆 Osoby bez wykształcenia średniego i bez pracy;
- 惆 Osoby w wieku powyżej 55 lat - bezrobotni, lub zagrożeni utratą pracy;
- 惆 Długotrwale bezrobotni, tj. osoby, które są bezrobotne przez 12 miesięcy w ciągu ostatnich 16 miesięcy lub 6 miesięcy w ciągu ostatnich 8 miesięcy, jeśli mają mniej niż 25 lat;
- 惆 Osoby rozpoznawane jako cierpiące, obecnie lub w przeszłości, ze względu na państwowe prawodawstwo;
- 惆 Każda osoba, która nie otrzymała pierwszej regularnej pensji od momentu karnego indosu;

- ◌ Kobiety na obszarach geograficznych, w których średnia stopa bezrobocia wynosi 100% średniej gminnej w ciągu ostatnich 2 lat i w których bezrobocie wśród kobiet wynosi 150% stopy bezrobocia wśród mężczyzn w danym obszarze w ciągu ostatnich 2 lat;
- ◌ Pracownicy niepełnosprawni, tj. każda osoba uznana za niepełnosprawną nawiązując do narodowych regulacji prawnych lub cierpiąca ze względu na poważne uszkodzenia fizyczne, umysłowe lub psychiczne. Ten ostatni rodzaj niepełnosprawności wymaga większej pracy w zakresie planowania. Polityka aktywnego rynku pracy ma na celu przede wszystkim stworzyć możliwości zdobycia pracy.

Tło

W wyniku konsolidacji sektora usług, projekt reformy narodowej opieki społecznej we Włoszech przechodzi przez fazę czynnego planowania. Istnieje konieczność większej koordynacji lokalnych polityk z polityką pracy, która jest również w fazie zaawansowanego ponownego definiowania. Polityka zorientowana na społeczno-zawodowe włączenie została zmodyfikowana razem z rozwijaniem orientacji do innych polityk. Reforma włoskich Serwisów Zatrudnienia została wdrożona bazując na trzech podstawowych punktach. Pierwszy z nich to decentralizacja, która oznacza, że serwisy zatrudnienia działają na terenach lokalnych. Kolejny punkt to liberalizacja. Administracja publiczna nie ma już monopolu w funkcji pośrednictwa pomiędzy podażą i popytem na pracę; funkcja ta może być teraz przydzielona prywatnym firmom jak również różnym organizacjom publicznym i organizacjom non profit (dla przykładu:

uniwersytety, szkoły, gminy, organizacje zawodowe, związki zawodowe itd.). Punkt ostatni to rozszerzenie funkcji serwisów zatrudnienia.

Nowo podjęte funkcje to pomoc osobom dyskryminowanym (imigranci, osoby o niskich dochodach, niepełnosprawni, itd.); promocja równości płci w dostępie do pracy; wspieranie polityki aktywnego rynku pracy zorientowanej na osoby mające trudności z jej znalezieniem, poprzez działania z zakresu treningu zawodowego, preselekcja i ćwiczenia, wsparcie dla zrealizowania ścieżki edukacyjnej, produkcja i zarządzanie informacją na temat rynku pracy.

Podczas lat 90, miała miejsce bardzo intensywna dyskusja nad obecnością i wyznaczoną rolą agencji pośrednictwa na rynku pracy. W odniesieniu do tego problemu, występuje wspólna opinia o stosowności funkcji wypełnianej przez agencje, zarówno publiczne, jak i prywatne, w celu zaaprobowania użytecznych informacji odnoszących się do podaży i popytu. Asymetria w zakresie informacji między wielkością podaży siły roboczej gotowej do podjęcia pracy, a dostępnością wolnych miejsc pracy powoduje nieefektywne rozmieszczenie zasobów i przyczynia się do wysokiego poziomu bezrobocia. W krajowym systemie regulacyjnym mechanizmów rynku pracy pojawiły się publiczne agencje, mające na celu zapewnienie wszystkim potencjalnym użytkownikom (również tym dyskryminowanym i słabym) dostępu do usług. Ten wybór był zdeterminowany faktem, iż prywatne agencje są często zorientowane na odkrywanie najbardziej opłacalnych segmentów rynku, połączone z pośrednictwem wysoko wykwalifikowanych pracowników w obszarach metropolitalnych. Prywatne agencje pracy są rodzajem stymulatora kompetencji w kierunku wzrostu efektywności oraz formą zapełnienia niszy na rynku. Zarządzane są one przez wysoko wyspecjalizowany

personel, który nie może być wykreowany przez system publiczny, który odpowiada za bezpłatność serwisu.

W działania pośrednictwa pomiędzy podażą i popytem na rynku pracy zaangażowane są także inne podmioty, zarówno prywatne jak i publiczne. Wśród nich warto wymienić uniwersytety, gminy, związki handlowe oraz publiczne i prywatne szkoły średnie, korporacje doradców zawodowych itd. Wszystkie one podejmują działania w ramach koordynowanego systemu, poprzez połączenie z Continuous National Stock of Employment, jako narzędziem renowacji miejsc pracy, które gwarantuje otwarty, transparentny, konkurencyjny i sprawnie działający rynek pracy. The Continuous National Stock of Employment działa w ramach Informacyjnego Systemu Zatrudnienia (wł. SIL) przewidzianego przez Dekret Prawodawczy 469/1999 jako zebranie zasobów IT (hardware, software, sieci, serwisy), który odnosi się do struktur zarządzania polityką aktywnego rynku pracy oraz serwisami zatrudnienia i tworzy dominujący system informatyczny zorganizowany w jeden system centralny oraz systemy regionalne. Wiele regionów zaadoptowało system SIL, jednak na dzień dzisiejszy proces wdrażania go nie został jeszcze ukończony.

Unia Europejska kształtuje politykę przeciwko wykluczeniu społecznemu, zawierając w niej zjawisko bezrobocia. Brak równych szans i warunków życia, niski poziom edukacji i szkoleń, niedostateczne doświadczenie zawodowe, kulturowe czynniki dyskryminacji, niepełnosprawność fizyczna, ubóstwo itd. są czynnikami włączanymi do ryzyka marginalizacji. Jest istotne, aby wpłynąć na warunki strukturalne bazując na wykluczeniu społecznym, ale też zróżnicować, poprzez pojedynczą politykę, wsparcie w relacjach z poszczególnymi kategoriami użytkowników i czynnikami zagrożenia, zarówno indywidualnego, jak i społecznego i zawodowego.

W zakresie aktywnej polityki włączenia społecznego, podkreśla się rolę przedsiębiorstw społecznych. Przedsiębiorstwo takie, o którym mówi artykuł 1,1 b) prawa 381/91 ma wśród swoich celów podjęcie działań w zakresie pełnej integracji osób w trudnej sytuacji zawodowej i społecznej. Jednym z dominujących założeń jest tu realizacja celu publicznego, polegającego na zwiększeniu popytu na pracę osób dyskryminowanych. Przedsiębiorstwo społeczne jest narzędziem mediacji, które aprobeuje dostęp do pracy osób dyskryminowanych, i w tym samym czasie, kieruje prawdziwym sukcesem produkcyjnym. Misją przedsiębiorstw w zakresie włączania zawodowego jest promocja odpowiednich warunków pracy. Przedsiębiorstwa, jako kluczowi aktorzy rynku pracy, są wymieniane nie tylko dlatego, iż mogą systematycznie odpowiadać na potrzebę pracy osoby dyskryminowanej, ale też ze względu na swoją możliwość przywracania na rynek pracy w celu zapewnienia zawodowego i personalnego rozwoju.

Rola społecznej współpracy jako czynnika ułatwiającego włączanie zawodowe została zwiększona za sprawą reformy rynku pracy zapoczątkowanej przez prawo Biaggi'ego. Ta formuła przedsiębiorczości staje się katalizatorem terytorialnych paktów polityki aktywnego rynku pracy (lokalnego lub regionalnego). Jej zadaniem jest nie tylko tworzenie miejsc pracy dla osób dyskryminowanych, ale także zarządzanie rynkiem pracy poprzez tworzenie biur czy agencji, a także integracja społeczna poprzez pracę imigrantów, osób dyskryminowanych czy młodzieży. Warto zwrócić uwagę ponadto na harmonizację rynku pracy z polityką młodzieżową (szkoły-przedsiębiorstwa, staże, usługi obywatelskie, szkolenia, itp.) oraz realizację specyficznych projektów jak przykładowo praca więźniów, które są także włączone w nurt tej polityki. W tej

perspektywie należy więc umieszczać idee i potrzebę realizacji działań projektowych w projekcie „Laboratory Network”.

Strategia

Strategia projektu „Laboratory Network” ma na celu włączenie zawodowe osób dyskryminowanych. Dąży do stworzenia sieci różnorodnych specjalistów w systemie włączania zawodowego w prowincjach Rieti i Viterbo, jak również do planowania i zarządzania w kreatywny i kompetentny sposób nowymi szansami związanymi ze społecznym i zawodowym włączaniem i relacjami podaży i popytu. Ponadto, projekt w wymiarze narodowym przykładą dużą wagę do kategorii osób szczególnie zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy, i dla której włączenie zawodowe ma wymiar społeczny, dając im możliwość osiągnięcia samodzielności i realizowania się.

Strategia, ze względu na swą innowacyjną naturę, analizuje i identyfikuje kwestię dostępu do rynku pracy i społeczno-zawodowego włączenia osób dyskryminowanych poprzez wielodyscyplinarną perspektywę. Do analizy użyto wielu narzędzi i innowacyjnych metodologii, ale punktem odniesienia jest waloryzacja zasobów ludzkich, kompetencji i wiedzy na poziomie lokalnym, zdolnych do stworzenia prawdziwej sieci pracowniczej i wzajemnego oddziaływania włączonych uczestników.

Ważnym aspektem strategii jest propozycja stworzenia strukturalnego kontaktu pomiędzy systemami szkoleń i informacji i systemów ulokowania pracy stworzonych w celu prowadzenia polityki aktywnego rynku pracy. Cel ten jest realizowany poprzez konstruowanie sieci o charakterze horyzontalnym. Interfejs, wspólna płaszczyzna, na której spotykają się i współdziałają wszyscy uczestnicy projektu, stworzona została przez

internetowy serwis szkoleniowy, który testuje podejście „konieczności dostarczania zasobów uczestnikom”. Rozumiejąc fakt, iż to nie sama informacja, ale możliwość jej używania produkuje rzeczywiście funkcjonujące projekty, „Laboratory Network” aspiruje do stworzenia szybkiego i konkretnego treningu informacyjnego mogącego stać się narzędziem ułatwiającym orientację zawodową.

Strategia zakłada stworzenie sieci współpracy kluczowych instytucji zaangażowanych w planowanie i wdrażanie rozwiązań systemowych. Głównym celem strategii jest pokonanie czynników, które ograniczają dostęp do rynku pracy. Zakłada ona opracowanie metodologii i innowacyjnych rozwiązań, które pomogą w dostosowaniu tak zwanych ekonomicznych ścieżek włączenia społecznego.

Główne działania strategii to:

Opracowanie modelu konsultingu

Działanie to polega na opracowaniu projektu modelu i stworzeniu ogólnego programu prac zawierających systematyczny plan badań odnoszących się do zintegrowanych programów lokalnych. Występuje tu także analiza potrzeb zatrudnienia w regionie i w tradycyjnych przedsiębiorstwach oraz stworzenie sieci dla rozwoju lokalnego, która ma charakter stały i umożliwia współpracę pomiędzy instytucjami lokalnymi. Głównym celem opracowania modelu jest zapoczątkowanie relacji z beneficjentami, które promują podejście współpracy angażujące wspólne strategie i działania, oraz zarządzanie systemem ewaluacji. Ewaluacja, w której uczestniczą beneficjenci, zawiera ich punkt widzenia, a jej wyniki służą do zaproponowania konkretnych ścieżek działań, w których beneficjenci mogą aktywnie uczestniczyć. To działanie obejmuje stworzenie

sieci systemu pomocy socjalnej, która zajmuje się opracowaniem wymagań dotyczących wsparcia komputerowego dla szkoleń typu e-learning dla bezrobotnych, a także stworzeniem ścieżek szkoleniowych. Ścieżki te odpowiadają na potrzeby rynku pracy i są zorientowane na samozatrudnienie i zaawansowane technologie.

Testowanie modelu

Działanie to obejmuje test opracowanego modelu. Eksperyment sprawdza działanie sieci współpracy przedsiębiorstw pod kątem dopasowania popytu i podaży przy włączeniu outsourcing'u, a także testuje szkolenia dla bezrobotnych w trybie e-learning. Działanie sprawdza efektywność modelu i ma doprowadzić do zdefiniowania warunków dla działania stałego systemu udokumentowanego w nowej Umowie Socjalnej. Umowa stanowi formalne zobowiązanie chęci współpracy przez wszystkie strony: instytucjonalne, socjalne, ekonomiczne, zdrowotne i szkoleniowe, zaangażowane w perspektywę budowy nowego narzędzia dla trwałego rozwoju lokalnego.

Strategia kładzie szczególny nacisk na zaangażowanie partnerów narodowych w realizację wszystkich działań. Proces zaangażowania partnerów rozpoczął się już w fazie przygotowywania projektu. Współpraca przeniosła się na realizację projektu i była ciągle rozwijana przez systematyczne i owocne działania. Współpraca ta opiera się na następujących zasadach:

- Efektywny udział w procesie podejmowania decyzji
- Przejrzystość wewnętrznych i zewnętrznych procesów zarządzania pojedynczymi działaniami i zasobami publicznymi

- Atmosfera współpracy. Partnerstwo eksperymentuje swoje możliwości i chęć działania w kontekście współpracy ponadnarodowej
- Wspólna wizja partnerów w dziedzinie zarządzania projektem jako całością

Organizacja prac obejmuje działania trzech różnego rodzaju grup. Na taki podział zdecydowano się, aby zapewnić innowacyjny charakter projektu i udział każdego partnera w procesach decyzyjnych i zarządzaniu działaniami.

Są to następujące grupy:

Grupa partnerów

Zadaniem tej grupy jest monitorowanie pracy, dbałość o spełnianie założeń strategii przyjętej przez partnerstwo oraz zapewnienie zgodności z zasadami polityki lokalnej, regionalnej i europejskiej.

Do zadań grupy partnerów należy zarządzanie działaniami w projekcie, zapewnienie warunków realizacji projektu z finansowego i organizacyjnego punktu widzenia oraz ocena wpływu projektu.

Centralny punkt techniczny/kontrolny

Grupa odpowiedzialna jest za zapewnienie ogólnego, technicznego wsparcia projektu pod względem zawartości, metodologii, partnerstwa ponadnarodowego oraz administrację. Działania grupy sprowadzają się do koordynacji współpracy instytucji na rynku lokalnym, organizacji i koordynacji działań ponadnarodowych, ewaluacji rezultatów, sprawdzania postępów w pracy, zapewnienia wsparcia w dziedzinach problematycznych oraz audytu dokumentacji końcowej.

Grupa formalna

Grupa powołana została dla celów specyficznych działań. Jej zadaniem jest przedstawianie planów tych działań i ocena ich wpływu.

Rozdział IV.

Analiza porównawcza

Omówione w poprzednim rozdziale strategie walki z problemem bezrobocia zaproponowane przez Partnerstwa umowy ROMA, oparte są na różnorodnych punktach odniesienia. Porównując zarówno główne idee, jak i poszczególne działania zauważa się jednak uwzględnienie podobnej perspektywy w proponowanych strategiach.

W każdej z nich kluczowym aspektem jest podniesienie kompetencji i kwalifikacji osób z grupy docelowej. Rozwój ten, nie stanowi tylko zwiększenia wiedzy jaką posiadać będą Beneficjenci projektów, ale odnosi się do zwiększania się ogólnie pojętego kapitału intelektualnego przyszłych pracowników. Kapitał ten obok rzeczowego, czy finansowego ma istotne znaczenie dla działalności różnorodnych organizacji. Literaturowa definicja każe go wiązać z wiedzą pracowników przedsiębiorstwa, jak również z jej skutkami, mającymi odbicie w działalności firm. Ponieważ adresatami projektów realizowanych przez Partnerstwa umowy ROMA byli bezrobotni wydawać by się mogło, że działania te nie mają związku z podnoszeniem wielkości i jakości kapitału intelektualnego. Jednakże jest to mylne stwierdzenie. Kapitał ten jest czynnikiem nie dającym się ująć

wartościowo i nie możliwym też do nabycia. Nie jest on wiedzą teoretyczną pracowników, ale zdolnością firm do wydobywania najlepszych rozwiązań z ich wiedzy. Wiedza w tym znaczeniu przestaje być tylko zasobem opartym na teorii, a staje się efektem aktywnego włączania pracowników w życie przedsiębiorstw. By do tego mogło dojść potrzebna jest zmiana kultury pracy oraz zlikwidowanie silnych przeszkód, na jakie napotykają potencjalni pracownicy na rynku pracy.

W prezentowanych strategiach kluczowym elementem było przekonanie, iż każdy może stać się poszukiwanym pracownikiem. To, co świadczy o wartości pracownika na współczesnym rynku pracy, to chęć rozwoju, podnoszenia własnych kwalifikacji, ale też aktywne wykorzystywanie własnej wiedzy i powiększanie jej zasobów, by w połączeniu z wiedzą innych, móc przyczyniać się do lepszego działania. Uwzględniając wszelkie predyspozycje, zarówno psychiczne jak i fizyczne, poszukujący pracy mają szansę stać się cennymi zasobami na rynku pracy. Często jednak, aby taka sytuacja mogła zaistnieć, konieczna jest pomoc innych osób. Nie odnosi się to tylko do wsparcia psychologicznego, ale także do stworzenia pewnych systemowych rozwiązań, pomagających modelować rynek pracy. Wyzwania, przed jakimi staje osoba poszukująca pracy często są zbyt duże, co rodzić może poczucie bezradności i klęski. Dlatego też nieocenioną pomocą są różnorodne projekty adresowane do takich osób, a mające na celu pomoc w ich reintegracji z rynkiem pracy. Zaproponowane przez cztery partnerstwa strategie adresowane były do bardzo specyficznych grup osób bezrobotnych. Już na etapie tworzenia wizji projektu należało precyzyjnie określić do kogo adresowane będą działania strategii. Wydaje się być truizmem, iż różnorodne działania mają różnych odbiorców, jednakże wiele z proponowanych dotychczas rozwiązań problemów rynku

pracy okazywało się nieskutecznymi właśnie z tego powodu, iż były zbyt ogólnikowe. Precyzyjne wskazanie osób, którym dedykuje się strategię działań powoduje, iż są one starannie i bardziej adekwatnie dobrane. Nie każda propozycja pasuje do różnych grup, przykładowo inaczej postępuje się z młodzieżą wkraczającą dopiero co na rynek pracy, a inaczej z osobami powyżej 45 roku życia, które z tego rynku zostały wykluczone i następuje proces ich powtórnej integracji.

Drugą kluczową grupą są pracodawcy. Dlatego też w dwóch prezentowanych strategiach wzięto pod uwagę zaprojektowanie działań mających na celu zbliżenie przedstawicieli obu tych grup. W projekcie ZORON wyróżniono dwie grupy Beneficjentów Ostatecznych. Pierwszą stanowiły bezrobotne osoby niepełnosprawne, drugą zaś pracownicy, związkowcy i kadra kierownicza z zakładów pracy. Takie określenie grup docelowych i wpisanie działań dla każdej z nich pomogło lepiej i szybciej osiągnąć zasadnicze cele projektu. Osobom bezrobotnym – konkretną pomoc, zaś pracującym – aktywne włączenie się w nią.

W projekcie „ANIMATOR” oprócz wskazania pięciu specyficznych grup docelowych (niepełnosprawnych, młodzieży do 25 roku życia pozostającej bez pracy powyżej roku, matek wychowujących dzieci do lat 7, kobiet między 25 a 34 rokiem życia oraz mężczyzn powyżej 45 roku życia), beneficjentami projektu była także grupa Animatorów stanowiących łącznik między osobami poszukującymi pracy a pracodawcami. Zaproponowanie współpracy przedsiębiorców z uczestnikami projektu stało się kluczowym elementem w ich integracji i reintegracji z rynkiem pracy.

W dwóch pozostałych projektach – „Laboratory Network” oraz „Job Centre” grupą docelową była młodzież, choć partnerstwo z Włoch adresowało swoje działania do osób niepełnosprawnych. Wysiłki podejmowane tutaj były nakierowane na podnoszenie własnych kompetencji i budowanie ścieżek kariery. Takie rozwiązanie wynikało po części z charakteru grupy docelowej, jaką jest młodzież. Jej specyficzność polega na krótkim czasie od zakończenia nauki (choć w przypadku słowackiego projektu „Job Centre”, beneficjentami działań byli w dużej mierze studenci), dlatego proces integracji z rynkiem pracy jest łatwiejszy. Osoby młode są postrzegane jako bardziej mobilne, mające więcej energii niż osoby, które utraciły miejsce pracy. Dlatego też strategia proponowana dla nich nakierowana była na rozwój osobisty, trening umiejętności i budowanie własnej, przemyślanej ścieżki kariery. Elementem łączności między potencjalnymi młodymi pracownikami a pracodawcami był Urząd Pracy w Namestowie, który pomagał w przygotowywaniu ofert pracy. Drugim takim elementem było stworzenie portalu internetowego, na którym osoby zainteresowane pracą mogły umieszczać swoje podania o pracę i CV.

Podobną rolę w projekcie włoskim spełniały partnerstwa lokalne. Warto zauważyć, iż wnikając szczegółowo w projekt „ANIMATOR” partnerstwa takie również powstały, jednak miały rolę oddziaływania społecznego, nie zaś łączenia ofert pracy z zapotrzebowaniem na nie. Dodatkowo w projekcie włoskim postawiono również na stworzenie uniwersalnego, dostępnego dla wszystkich zainteresowanych portalu internetowego dostarczającego informacji na temat miejsc pracy i chętnych do jej podjęcia.

Analizując szczegółowo strategię, zwrócić należy uwagę na kluczowe i nowatorskie rozwiązanie. Powoduje ono, iż strategia jest odmienna od

dotychczasowych metod działania, a przez to bardziej skuteczna. Opisane w poprzednim rozdziale tło rynku pracy w konkretnych przypadkach, spowodowało, iż partnerstwa zdecydowały się na realizację pozostałych problemów w inny sposób. Partnerstwo z Warszawy (ZORON) postawiło na zmianę mentalności osób pracujących i mających wpływ na decyzje w zakładach pracy oraz na dostosowanie architektoniczne miejsc pracy. Równocześnie podjęto aktywne działania na rzecz zmiany niektórych przepisów prawnych. Kluczowym elementem było tu określenie stereotypów i uprzedzeń, z jakimi spotkać się mogą osoby niepełnosprawne chcące podjąć pracę. Przekonanie członków związków zawodowych by pełnili funkcję ZORONA spowodowało konieczność aktywnego rozwiązania problemu poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne. Wiele z barier jakie napotykają wynika także z niewiedzy nie tylko na temat danego schorzenia czy też kalectwa, ale i z korzyści i rozwiązań prawnych przewidzianych przez ustawodawcę (np. możliwość dofinansowania wynagrodzenia). Pełne zrozumienie tak złożonego problemu byłoby niemożliwe, gdyby projekt obejmował różne grupy docelowe. Warto zwrócić uwagę, iż podjęto konkretne działania na rzecz przekonania pracodawców we wskazanych instytucjach do zmiany nastawienia do tej specyficznej grupy osób pozostających bez pracy. Uniknięto w ten sposób pewnego niebezpiecznego efektu, jaki często spotyka się w kampaniach promocyjnych. Wiele z projektów podejmujących działania promocyjne na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych, nie wpływa istotnie na zwiększenie szans znalezienia pracy przez takie osoby. Dzieje się tak dlatego, iż przekaz odbierany przez potencjalnych pracodawców nie jest adresowanych do nich indywidualnie, co z kolei powoduje iż mają oni subiektywne poczucie, iż jest to działanie

adresowane do kogoś innego. Efektem tego, pracodawca zazwyczaj nie podejmuje konkretnych działań na rzecz dostosowania miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Nawet jeżeli akcja taka zostanie przeprowadzona, to konieczności proceduralne często powodują zniechęcenie. W rezultacie, kampanie takie nie przynoszą zamierzonego skutku. Mocną stroną projektu „ZORON” jest zaprojektowanie i przeprowadzenie konkretnych działań w postaci negocjacji, stworzenia Klubów Aktywizacji Zawodowej dla Osób Niepełnosprawnych oraz przygotowanie i podpisanie Zakładowych Programów Ochrony Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych, które zobowiązują strony do poczynienia konkretnych wysiłków na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Podobnie sytuacja przedstawia się w projekcie „ANIMATOR”, którego kluczowym elementem było nie tylko zdiagnozowanie grup zagrożonych w najwyższym stopniu bezrobociem (także tym ukrytym), ale zaproponowanie indywidualnej opieki nad małą grupą osób bezrobotnych. Animator, którego zadaniem było wspieranie i wprowadzenie w rynek pracy przedstawicieli poszczególnych grup, poprzez skupienie wysiłków na mniejszej liczbie osób je bardziej mógł doprecyzować. Działanie w mniejszej grupie jest bardziej efektywne, szczególnie jeśli należy objąć konkretną opieką poszczególne osoby. Ma się wtedy możliwość poznania ich preferencji, zdolności czy kompetencji. Stykając się na co dzień, wytwarza się nie tylko więź zaufania, bardzo zresztą istotną w pracy z osobami bezrobotnymi, ale również ma się okazję do lepszego dopasowania ofert i propozycji pracy. Nic tak bardzo nie demotyduje osoby poszukującej pracę jak odmowa w kilku kolejnych miejscach. Sytuacja taka może mieć wielorakie przyczyny (brak kwalifikacji, brak

umiejętności negocjacyjnych czy też niechęć pracodawcy). W takich przypadkach zadaniem Animatora jest właściwie zdiagnozować przyczynę i zaproponować rozwiązanie problemu. Nie ogranicza się to tylko do stworzenia listy szkoleń, na jakie osoba poszukująca pracy powinna się udać, ale także na konsultacjach grupowych i indywidualnych w budowaniu przemysłanej ścieżki kariery. Wydawać by się mogło, że satysfakcjonujące będzie znalezienie pracy przez osobę bezrobotną, jednakże drugim czynnikiem, jaki ujawnia się zazwyczaj po przepracowaniu jakiegoś okresu jest zadowolenie z niej. Dlatego też na etapie określania preferencji, Animator pomaga w identyfikowaniu zainteresowań i predyspozycji, co wpływa nie tylko na szansę znalezienia ale i utrzymania pracy. Współpraca beneficjenta z Animatorem dodatkowo motywuje zainteresowanego do podejmowania samodzielnego, aktywnego wysiłku w poszukiwaniu pracy. Podejście to różni się od proponowanych do tej pory innych rozwiązań. Jednym z takich przykładów są powstające centra pracy, w których zainteresowany może uzyskać potrzebne informacje na temat ofert pracy czy też przeszkolić się z wybranego zakresu oraz uzyskać wsparcie psychologiczne. Jednakże kontakt zainteresowanego z osobami pomagającymi mu w znalezieniu pracy może być sporadyczny, co nie wpływa najlepiej na motywację. W korzystaniu z pomocy takich centrów, osoba zainteresowana ma dość wysoką samomotywację. Co jednak w przypadku, kiedy poczucie wykluczenia jest na tyle silne, że nie pozwala samodzielnie podejmować żadnej aktywności? Właśnie dostrzeżenie tego problemu było kluczowym dla projektowania działań w projekcie „ANIMATOR”.

Projekt słowacki „JOB CENTRE” został oparty na spostrzeżeniu, iż brak precyzyjnych informacji odnoście poszukiwanych specjalności może

wywierać istotny wpływ na karierę zawodową ludzi młodych. Na ogół kierują się oni niezbyt doprecyzowanymi informacjami i subiektywnymi przekonaniem wybierając kierunek kształcenia. Sytuacja taka dotyczy przede wszystkim studentów, dla których okres nauki akademickiej jest ostatnim etapem ugruntowywania się planów zawodowych. Nieprzemyślany wybór kierunków studiów, często uwarunkowany modą, skutkować może niedopasowaniem wyuczonego zawodu z zainteresowaniami i predyspozycjami młodego potencjalnego pracownika. Dokładne przeanalizowanie potrzeb rynku pracy przedstawianych przez pracodawców, posłużyło do wskazania twórcom projektu obszarów (zawodów), w których brakuje pracowników, często z przyczyny zamknięcia danego typu szkół czy kierunków studiów. Drugim elementem, na którym oparto ideę projektu było umożliwienie poznania przez studentów wymogów panujących na rynku pracy. Zaszczepienie w młodych ludziach potrzeby przemyślanego rozwoju kariery pomaga im kierunkować wysiłki podejmowane w trakcie nauczania. Dostarczana wiedza często pomija aspekt zarządzania sobą i swoimi talentami u ludzi młodych. Poznanie mechanizmów komunikowania, pracy w grupie, zasad rozwoju optymalnych umiejętności wiedzie nie tylko do lepszego poznania samego siebie, ale równocześnie sprawia, że osoba taka będzie w stanie lepiej „zareklamować” się potencjalnemu pracodawcy. Wydaje się być to oczywiste, jednak nabycie takich umiejętności wymaga poświęcenia pewnej ilości czasu i wskazania priorytetów w rozwoju kariery zawodowej młodej osoby. Uczestnictwo w programie wymagało bowiem przejścia przez procedurę kwalifikacyjną i realizacji konkretnych zadań. Osoba taka uczyła się dzięki temu systematyczności, zorganizowania oraz aktywnie i świadomie budowała

własny plan kariery. W tym procesie młodzież miała możliwość skorzystania nie tylko z tradycyjnych form poszukiwania pracy, ale także nowych narzędzi przede wszystkim internetowych. W projekcie tym, duża rolę odgrywało także wsparcie psychologiczne dla beneficjentów. Podejmowanie pierwszej pracy i trudności w jej znalezieniu mogą wpływać nie tylko na spadek motywacji, czy bierność, ale i na obniżenie poczucia własnej wartości. Dlatego też tego rodzaju wsparcie okazuje się tutaj jak najbardziej adekwatne.

Projekt „Labotarory Network” opierał się na szczegółowej diagnozie wykluczania z rynku pracy. Spojrzenie to, dotychczas pomijane w wielu projektach pozwala na wskazanie przyczyn, dla których osoby straciły pracę lub nie mogą jej podjąć. W porównaniu do poprzednich strategii, które zakładały z góry takie przyczyny, w projekcie tym precyzyjne ich określenie odgrywa kluczową rolę. Pozwala bowiem poznać mechanizmy wykluczenia z uwzględnieniem specyfiki danego lokalnego rynku pracy. Często bowiem przyczyny zwolnień czy też braku miejsc pracy są różne z wielu względów, nie tylko ekonomicznych, ale czasem uwarunkowań społecznych czy kulturowych. Stwierdzenie, dlaczego taka sytuacja ma miejsce na danym rynku pracy wydaje się być kluczowe do rozpoczęcia dalszych działań. W projekcie tym zaproponowano stworzenie aktywnej sieci łączącej wszystkich głównych aktorów rynku pracy. Mieli oni wpływ na tworzoną metodologię rozwiązywania problemów wykluczenia. Możliwość bezpośredniego wypowiedzenia się zarówno przedstawicieli podaży, popytu jak i elementów stabilizujących rynek pracy, stało się okazją do poznania rzeczywistych mechanizmów wykluczenia. W ten sposób proponowane na dalszym etapie działania aktywizacyjne były już

odpowiednie i adresowane do konkretnych grup borykających się z różnymi problemami społecznymi.

Przechodząc do analizy podobieństw i różnic w obrębie działań podejmowanych w trakcie realizacji projektów warto zaznaczyć, że wszystkie one uwzględniały podejmowanie wspólnych wysiłków wielu stron rynku pracy. Można mieć poczucie, iż dotychczas problem bezrobocia koncentrował się wokół osoby nie mogącej znaleźć pracy i wszelkie działania polegały na zaproponowaniu jej ofert lub szkoleń. Nie uwzględniano w tej perspektywie pozostałych uczestników rynku pracy, którymi są pracodawcy. Włączenie ich w działania wielu projektów spowodowały podniesienie poziomu odpowiedzialności społecznej za ten problem. Przykładem mogą być tu działania zmierzające do ograniczenia bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych, kiedy to często z winy pracodawcy, jego niechęci lub uprzedzeń, wartościowy pracownik nie może znaleźć pracy. Włączenie różnych aktorów rynku pracy pozwala na lepsze zrozumienie wysuwanych potrzeb i pozwala w perspektywie długoterminowej realizować konkretne przedsięwzięcia mające na celu zmianę mechanizmów jego działania. Przykładem tego może stać się postulat dostosowania kształcenia w określonych zawodach do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Drugim ważnym elementem wspólnym dla trzech realizowanych projektów („ZORON”, „ANIMATOR”, „Job Centre”) było indywidualne wsparcie dla osób poszukujących pracy. W dwóch przypadkach – projekty polskie – polegało to na powołaniu osoby, której zadaniem było bycie łącznikiem między konkretnymi zainteresowanymi pracą beneficjentami, a ofertami pracy we wskazanych zakładach. W projekcie słowackim osoby wspierające nie miały aż tak bardzo rozbudowanego zakresu obowiązków.

Niemniej jednak działalność szkoleniowa, jaką bezpośrednio prowadziły te osoby wpisywała się w indywidualną pomoc beneficjentom.

Moduły badawcze projektów obejmowały różnorodne grupy zagadnień. W projekcie „ZORON” była to identyfikacja wszelakich barier zarówno architektonicznych jak i psychologicznych, które uniemożliwiały osobom niepełnosprawnym podejmowanie pracy. Pod tym względem badania te podobne były do badań czynników wykluczenia społecznego, jakie zostały zrealizowane w projekcie włoskim. Odrębną grupę tematyczną stanowiły badania przeprowadzone w projekcie „ANIMATOR”. Dotyczyły one diagnozy grup narażonych w największym stopniu na efekty wykluczenia zawodowego i społecznego. Przeprowadzone badania z zakresu identyfikacji bezrobocia ukrytego były jednymi z pierwszych tego typu badań w regionie Podkarpacia. W projekcie realizowanym przez Partnera słowackiego, działania badawcze ograniczały się do wskazania konkretnego zapotrzebowania na rynku pracy i identyfikacji niedostosowania systemu edukacyjnego. Moduły szkoleniowe, jako istotna część działań projektowych przewidziane zostały w projekcie „ANIMATOR” i „Job Centre”, choć z tą różnicą że w projekcie słowackim zakres tematyczny ograniczał się do kształtowania własnej kariery zawodowej (poznanie siebie, kształtowania umiejętności społecznych, organizowania kariery i zasad działania europejskiego rynku pracy). Ze względu, iż beneficjentami tego projektu były osoby młode, uczące się nie proponowano działań mających na celu reorientację zawodową. Inaczej miało to miejsce w przypadku projektu „ANIMATOR”, gdzie oprócz szkoleń językowych i komputerowych, kluczowym elementem tego modułu były specjalistyczne kursy w wybranych zawodach. Ze względu na koszty przeprowadzenia takich szkoleń w wielu wypadkach nie

mogłyby zostać sfinansowane przez beneficjenta, a były także nieopłacalne dla urzędów pracy, gdyż zainteresowanie było sporadyczne.

We wszystkich trzech projektach posługiwano się Internetem, jednakże w przypadku projektu „Laboratory Network” było to narzędzie kluczowe. W pozostałych trzech projektach odgrywało ono wspomagającą, informacyjno-promocyjną rolę, choć w projekcie „ANIMATOR” stworzony Intranet wykorzystywany był do komunikacji między Partnerami projektu. W projekcie włoskim, realizacja działań zmierzających do ograniczenia negatywnych efektów rynku pracy odbywała się właśnie poprzez narzędzia internetowe.

Analizowane strategie, mimo kluczowych różnic w zakresie realizowanych działań szczegółowych, opierają się na nowym podejściu do problemu bezrobocia i jego skutków. Poprzez ujęcie w swoich perspektywach szerokiego grona aktorów rynkowych pozwalają na zaproponowanie bardziej kompleksowych rozwiązań. Psychologiczno – społeczny aspekt tego zagadnienia, jaki został podkreślony w projektach pozwolił przełamać stereotyp, iż problem bezrobocia jest problemem tylko osoby pozostającej bez pracy. Propozycja kompleksowych rozwiązań, ograniczonych nie tylko do szkoleń czy promocji zatrudnienia, pozwoliła na wysunięcie propozycji zmian względem tych, którzy mają decydujący głos w sprawach rynku pracy. Dopiero takie działania połączone z bieżącą pomocą na rzecz konkretnych osób bezrobotnych mogą przyczynić się do rozwiązania wielu złożonych problemów rynku pracy. Zarówno same inicjatywy ustawodawcze, jak i indywidualne wysiłki na rzecz znalezienia pracy, będą nieskuteczne jeśli nie zostaną połączone. Przykład omawianych projektów potwierdza tezę o konieczności kompleksowego działania w celu przezwyciężania problemu dotyczącego naszych społeczeństw.

Spis wykresów, tabel i rysunków

Wykres 1. Powiaty województwa mazowieckiego.....	6
Wykres 2. Ludność województwa mazowieckiego	8
Wykres 3. Struktura zatrudnionych w służbie zdrowia	10
Wykres 4. Struktura zatrudnienia w województwie mazowieckim	23
Wykres 5. Struktura pracujących według sekcji w 2005 r.....	66
Wykres 6. Struktura zatrudnienia w sektorach według subregionów województwa.....	67
Wykres 7. Zmiana stopy bezrobocia na przestrzeni 2005 r.	68
Wykres 8. Struktura bezrobotnych ze względu na wiek	68
Wykres 9. Dynamika zmian ludności województwa podkarpackiego według ekonomicznych grup wieku.....	70
Wykres 10. Struktura bezrobotnych według wykształcenia	75
Wykres 11. Wskaźnik PKB dla gospodarki słowackiej w latach 1996-2006	76
Wykres 12. Wielkość zatrudnienia na Słowacji w roku 2006 w tys. osób....	77
Wykres 13. Zatrudnienie ze względu na sektor ekonomiczny w latach 1995-2002.....	93
Wykres 14. Stopa bezrobocia w różnych przedziałach wiekowych w regionie Lazio	94
Wykres 15. Procent zatrudnionych i samozatrudnionych w poszczególnych sektorach.....	95

Tabela 1. Liczba mieszkańców ważniejszych miast województwa mazowieckiego	5
Tabela 2. Ilość ośrodków stacjonarnej opieki zdrowotnej w województwie mazowieckim	9
Tabela 3. Populacja województwa podkarpackiego w 2004 r.	27
Tabela 4. Liczba ludności głównych miast Podkarpacia	28
Tabela 5. Służba zdrowia w woj. podkarpackim na tle kraju w 2004 r.	28
Tabela 6. Edukacja w województwie podkarpackim	31
Tabela 7. Populacja Słowacji w 2004 r.	44
Tabela 8. Zaludnienie głównych miast Słowacji	44
Tabela 9. Powierzchnia, populacja i liczba gmin w poszczególnych prowincjach	55
Tabela 10. Populacja osób w wieku powyżej 15 lat z podziałem na płeć i regiony – rok 2006	57
Tabela 11. Zaludnienie głównych miast regionu	58
Tabela 12. Struktura zatrudnienia w województwie podkarpackim ze względu na wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie	72
Tabela 13. Struktura bezrobotnych ze względu na wiek	74
Tabela 14. Zatrudnienie w poszczególnych branżach w 2006 roku w tys. osób	78
Tabela 15. Średnie wynagrodzenie w gospodarce słowackiej w 2006 r.	79
 Rysunek 1. Podział Polski na województwa	 24
Rysunek 2. Słowacja – mapa kraju	40
Rysunek 3. Region Lazio	55
Rysunek 4. Zakres analizowanego obszaru	80

Bibliografia

Opracowania zwarte:

1. Cierpiał-Wolan M., Rynek pracy na Podkarpaciu – specyfika i perspektywy [w:] „Rynek pracy i bezrobocie na Podkarpaciu” (red. K. Kaszuba), Wyd. RARR, Rzeszów 2006.
1. *Diagnoza regionalnego rynku pracy województwa podkarpackiego*, Wyd. Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2007.
2. *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 30.VI.2007*, Wyd. GUS, Warszawa 2007.
3. *Kategorie społeczne Podkarpacia najbardziej zagrożone trwałym bezrobociem. Diagnoza i postulaty praktyczne*, (praca zbiorowa pod red. M. Malikowskiego), Wyd. RARR, Rzeszów 2006.
4. *Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2007*, Wyd. GUS, Warszawa 2007.
5. *Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2005*, Wyd. GUS, Warszawa 2006.
6. *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2006*, Wyd. GUS, Warszawa 2007.

7. *Rynek pracy w województwie mazowieckim w 2005 r.*, Wyd. GUS, Warszawa 2006.
8. *Województwo Podkarpackie. Podregiony. Powiaty. Gminy*, Wyd. WUS, Rzeszów 2005.

Komunikaty:

2. Dane z Banku Światowego za rok 2004
3. *Analiza sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego w 2002 roku*, WUP Rzeszów 2003
4. *Analiza sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego w roku 2003*, WUP Rzeszów 2004
5. *Analiza sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego w roku 2004*, WUP Rzeszów 2005
6. *Analiza sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego w roku 2005*, WUP Rzeszów 2006

Strony Internetowe:

http://en.wikipedia.org/wiki/Image:Latium_Provinces.png

<http://przewodnik.onet.pl/1251,mapa.html>

<http://wmc-expo2008.org/uk/node/54>

<http://www.finance.cz/zpravy/finance/100372>

<http://www.nationsencyclopedia.com/Europe/Slovakia-INDUSTRY.html>

<http://pl.Wikipedia.org/wiki/S%C5%82owacja>

<http://pl.wikipedia.org/wiki/W%C5%82ochy>

<http://www.istat.it/>

<http://www.statistics.sk>

<http://www.zacisze.atupartner.pl/mapaorawa.htm>