

Katarzyna Surygała

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

RYNEK PRACY I POLITYKA ZATRUDNIENIA W WYBRANYCH KRAJACH I REGIONACH UNII EUROPEJSKIEJ

Streszczenie: W Unii Europejskiej podejmowane są działania mające na celu zwiększenie poziomu zatrudnienia i poprawę wydajności pracy. Wyższa jakość pracy sprzyja wzrostowi konkurencyjności unijnej gospodarki względem innych gospodarek i tworzeniu lepszych warunków życia jej mieszkańcom.

W artykule przedstawiono zmiany, jakie zaszły w Unii Europejskiej w kwestiach zatrudnienia, podejmowane inicjatywy i regulacje w tym zakresie. Przeanalizowano także wskaźniki istotne z punktu widzenia polityki rynku pracy, takie jak poziom bezrobocia, stopa zatrudnienia, średni tygodniowy czas pracy czy wysokość wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Omówiono w skrócie instrumenty i instytucje wspierające działania podejmowane w celu poprawy sytuacji na unijnym rynku pracy.

Słowa kluczowe: polityka zatrudnienia, rynek pracy, poziom zatrudnienia, stopa bezrobocia, instrumenty wsparcia polityki zatrudnienia.

1. Wstęp

Unia Europejska nie prowadzi własnej polityki zatrudnienia, stara się natomiast rozwiązywać problemy związane z zatrudnieniem w ramach innych polityk. Polityka zatrudnienia to sprawa indywidualna krajów członkowskich, rola Unii Europejskiej zaś ogranicza się do wspierania działań państw członkowskich dzięki prawu wspólnotowemu i europejskim instrumentom finansowym.

Poziom zatrudnienia i stopa bezrobocia na terenie krajów członkowskich to najważniejsze wskaźniki, na podstawie których oceniana jest sytuacja na rynku pracy. Poziom zatrudnienia oznacza procent ludzi mających pracę w stosunku do wszystkich ludzi w danym przedziale wiekowym. W krajach Unii Europejskiej stopę zatrudnienia mierzy się dla osób w wieku 15-64 lata. Stopa bezrobocia oznacza w skrócie liczbę osób poszukujących pracy, ale nieznajdujących zatrudnienia.

Celem pracy jest wskazanie najważniejszych zmian, jakie się dokonały w ramach unijnego rynku pracy i polityki zatrudnienia. Na podstawie danych Eurostatu (Europejskiego Urzędu Statystycznego) zostaną wyróżnione kraje członkowskie UE

oraz ich regiony charakteryzujące się nie tylko wysokim poziomem zatrudnienia, ale i wysoką stopą bezrobocia. Autorka będzie się starała odpowiedzieć na pytanie, czy najważniejsze instrumenty finansowe polityki zatrudnienia sprzyjają osiągnięciu celów przyjętych w najważniejszych dokumentach najpierw Wspólnoty Europejskiej, a następnie Unii Europejskiej.

2. Zmiany w zakresie zatrudnienia w Unii Europejskiej

Założki europejskiego rynku pracy sięgają początków lat 50. XX wieku, gdy na mocy podpisanego w Paryżu 18 kwietnia 1951 r. Traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Węgla i Stali sześć państw Europy Zachodniej (Belgia, Francja, Holandia, Luksemburg, Republika Federalna Niemiec i Włochy) zobowiązało się do zniesienia barier w przepływie pracowników podejmujących zatrudnienie w przemyśle węglowym i stalowym. Postępujący proces integracji zaowocował kolejnymi rozwiązaniami dotyczącymi europejskiego rynku pracy¹.

W latach 60. XX wieku wydano pierwsze dyrektywy i rozporządzenia wspólnotowe związane z rynkiem pracy i ubezpieczeniami społecznymi, powołano również wówczas Europejski Fundusz Społeczny, który do dziś jest aktywnym instrumentem finansowym polityki zatrudnienia i zwalczania bezrobocia w krajach członkowskich Wspólnoty Europejskiej². Jednolity Akt Europejski z dnia 17 lutego 1986 r. określił rynek wewnętrzny jako obszar bez granic w przepływie dóbr, usług, pracowników i kapitału. Traktat z Maastricht ustanawiający Wspólnotę Europejską z 7 lutego 1992 r. gwarantował wszystkim obywatelom Wspólnoty prawo do swobodnego poruszania się i wyboru miejsca zamieszkania oraz zasadę równego traktowania i dostępu do zatrudnienia we Wspólnocie Europejskiej.

W pierwszej połowie lat 90. na terenie Unii Europejskiej wystąpiło bardzo wysokie bezrobocie, co wymagało wprowadzenia zmian w zakresie polityki zatrudnienia. Wraz z sześciokrotnym wzrostem bezrobocia między rokiem 1970 a 1986, kiedy sięgnęło ono rekordowego poziomu 16 mln osób, czyli 12% ludności w wieku produkcyjnym, zarówno środki finansowe, jak i zakres działania EFS zostały znacznie rozszerzone³. Zamiast leczyć skutki, starano się identyfikować przyczyny powstawania bezrobocia. Wcześniej masowo powstawały programy walki z bezrobociem, natomiast obecnie nacisk kładziony jest na wzrost liczby pracujących⁴. Stąd też tak dużą wagę przykładana się obecnie do osiągnięcia jak najwyższego poziomu zatrudnienia w krajach członkowskich UE.

Pierwszym krokiem w kierunku stworzenia wspólnej strategii na rzecz wzrostu zatrudnienia było opublikowanie w 1993 r. przez Komisję Wspólnot Europejskich

¹ K. Wach, *Europejski rynek pracy*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2007, s. 19.

² Tamże.

³ D. Leonard, *Przewodnik po Unii Europejskiej*, Studio EMKA, Warszawa 2003, s. 207.

⁴ L. Cybulski, *Regulowanie rynku pracy – aspekt międzynarodowy*, [w:] *Polityka ekonomiczna. Współczesne wyzwania*, red. M. Klamut, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 110.

Białej Księgi pt. „Wzrost, konkurencyjność, zatrudnienie” (*Growth, Competitiveness and Employment*). Plan taki, uwzględniający po raz pierwszy wiele aspektów polityki zatrudnienia, w tym współpracę między państwami członkowskimi, inwestowanie w edukację i szkolenie zawodowe, wprowadzenie wysokich standardów w dziedzinie pracy, usprawnienie funkcjonowania europejskiego rynku pracy oraz zwiększenie mobilności pracowników, zapewnienie równych szans kobietom i mężczyznom w dostępie do rynku pracy itd., został przyjęty w Essen przez Radę Europejską. Wynikało to z przeprowadzonych analiz, zgodnie z którymi UE ustępowała innym państwom Triady – Japonii i Stanom Zjednoczonym – pod wieloma względami, w tym także związanymi z rynkiem pracy. Wśród nich za najważniejsze uznano:

- wysokie bezrobocie,
- znikomy przyrost miejsc pracy,
- wysoki koszt godzinowy siły roboczej,
- znaczny udział kosztów pozapłacowych,
- wysokie zatrudnienie w kosztownym sektorze publicznym,
- niską stopę zatrudnienia⁵.

Zwołanie w listopadzie 1997 r. w Luksemburgu specjalnego szczytu poświęconego zatrudnieniu pomogło Unii Europejskiej w podjęciu nowych działań w dziedzinie zatrudnienia. Po szczycie w Luksemburgu Rada Ministrów przyjęła serię wytycznych, które państwa członkowskie musiały uwzględnić w wewnętrznych planach działania. Dotyczyły one czterech elementów strategicznych: poprawy efektywności ludzi, rozwoju przedsiębiorczości, zachęty do elastyczności firm i ich pracowników oraz umocnienia polityki równych szans⁶.

Przyjęto wówczas Traktat amsterdamski, który wszedł w życie 1 maja 1999 r. i przyczynił się do nadania polityce zatrudnienia wyższej rangi oraz charakteru priorytetowego. W traktacie tym wprowadzono specjalny rozdział (tytuł VIII – art. 125-130) poświęcony zatrudnieniu. Na tej podstawie państwa członkowskie Unii Europejskiej zobowiązały się do podjęcia działań na rzecz opracowania skoordynowanej polityki zatrudnienia oraz wspierania „wykwalifikowanej, wyszkolonej i zdolnej do adaptacji siły roboczej”, a także na rzecz tworzenia rynków pracy zdolnych do reagowania na zmiany ekonomiczne⁷. Należy jednak podkreślić, iż współdziałanie w UE dotyczące kwestii zatrudnienia opiera się na metodzie otwartej koordynacji. Metoda ta polega na dobrowolnej współpracy w wybranych obszarach, poprzez określenie celów, jakie należy osiągnąć, na sformułowaniu programów działania, a następnie uzgodnieniu sposobów mierzenia efektów ich realizacji i ocenie prawidłowości podjętych działań.

Traktat amsterdamski wiele zmienił w podejściu do problematyki zatrudnienia, od czasu jego uchwalenia kwestie zatrudnienia brane są pod uwagę przy kształtowa-

⁵ Tamże, s. 136.

⁶ D. Leonard, wyd. cyt., s. 217.

⁷ *Strategia Lizbońska. Droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, UKIE, Warszawa 2002, s. 6.

nię każdego rodzaju wspólnej polityki WE. W tym czasie powstała europejska strategia zatrudnienia, która określa skalę zadań i działań państw członkowskich na rzecz ograniczenia bezrobocia, redukcji ubóstwa i marginalizacji społecznej⁸.

Strategia lizbońska przyjęta w 2000 r. zakładała rozwój gospodarczy, który ma się odbywać dzięki zwiększeniu zatrudnienia i tworzeniu nowych miejsc pracy. Zgodnie z postanowieniami Rady Europejskiej w Lizbonie przyjęcie strategii powinno m.in. przywrócić warunki potrzebne do osiągnięcia pełnego zatrudnienia. Z tego względu koncentruje się ona na dwóch zasadniczych problemach:

- reformie instrumentów kreujących podaż na rynku pracy – poprawieniu konkurencyjności europejskiej siły roboczej (w kontekście rozwoju technologii informatycznych) oraz modernizacji systemu zabezpieczeń społecznych;
- reformie instrumentów kreujących popyt na rynku pracy – likwidacji barier administracyjnych, ułatwianiu tworzenia małych i średnich przedsiębiorstw, stworzeniu środowiska administracyjnego i prawnego sprzyjającego tworzeniu przedsiębiorstw i prowadzeniu działalności gospodarczej⁹.

W wytycznej nr 17 strategii lizbońskiej zapisano: „Polityki powinny przyczynić się do osiągnięcia średniej stopy zatrudnienia wynoszącej 70% ogółem dla całej Unii Europejskiej, co najmniej 60% dla kobiet oraz 50% dla starszych pracowników (55-64 lata), do roku 2010, a także do zmniejszenia bezrobocia i bierności zawodowej”¹⁰. W ramach tzw. procesu lizbońskiego została powołana Europejska Agenda Polityki Społecznej, która ma budować aktywne państwo dobrobytu, inwestować w zasoby ludzkie, konsolidować programy wyrównywania szans, a także podnosić liczbę i jakość miejsc pracy. W czerwcu 2000 r. Komisja ujawniła szczegóły nowego planu na lata 2000-2005, ukierunkowanego głównie na rozwiązywanie nowych problemów socjalnych, czyli wprowadzenie elastyczności na rynku pracy, pomoc ludziom wykluczonym ze społeczeństwa, adaptację podstawowych przepisów bezpieczeństwa i zdrowia, rozwiązywanie problemów emerytalnych, doskonalenie szkoleń i propagowanie nauki przez całe życie¹¹.

W 2005 r. nastąpił przegląd dotychczasowych założeń strategii lizbońskiej i postępów jej realizacji. W trakcie szczytu Rady Europejskiej w 2005 r. zweryfikowano stopień osiągnięcia celów z 2000 r. Pod wieloma względami osiągnięcie celu postawionego przed gospodarką UE, tj. stania się najbardziej konkurencyjną gospodarką na świecie, pozostało jeszcze bardziej odległe, niż miało to miejsce w marcu 2000 r.¹²

⁸ *Więcej miejsc pracy – prawda czy obietnica? Europejska Strategia Zatrudnienia*, Debata Europejska nr 1/12, Warszawa 2005, s. 1.

⁹ Tamże, s. 7-8.

¹⁰ Decyzja Rady z 18 lipca 2005 r. w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (2005/600/ WE), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2005/L/205.

¹¹ D. Leonard, wyd. cyt., s. 211.

¹² *Wzrost i zatrudnienie – zintegrowane wytyczne na lata 2005-2008*, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2005, s. 4.

W wyniku tego przeglądu powstał nowy program „Wspólne działania na rzecz wzrostu i zatrudnienia: wspólnotowy program lizboński”, który zwracał szczególną uwagę na wzrost zatrudnienia, przy jednoczesnym wzroście wydajności pracy. Założono w nim, że Europa musi inwestować więcej w młodzież, edukację, badania i innowacje, aby dostarczyć społeczeństwu środki i perspektywy wypracowania dobrobytu i zapewnić bezpieczeństwo wszystkim obywateli¹³.

3. Stopa zatrudnienia, poziom bezrobocia i inne wskaźniki dotyczące zatrudnienia w wybranych krajach i regionach UE

Wzrost gospodarczy i rozwój gospodarki rynkowej w sposób nieunikniony prowadzą do restrukturyzacji, często związanej z likwidacją miejsc pracy i tworzeniem nowych, które są nierównomiernie rozmieszczone. Wzmocnienie zdolności Unii w zakresie przystosowania się do zmian i tworzenia nowych, trwałych miejsc pracy to jedno z zadań europejskiej polityki spójności, także w bardziej zamożnych państwach członkowskich UE¹⁴. Ponad 50% wzrostu produktywności pracy w ostatnim dziesięcioleciu można przypisać podniesieniu jakości kapitału ludzkiego. W ramach programów spójności europejskiej Unia współfinansuje szkolenia dla ok. 9 mln osób rocznie, z których ponad połowa to kobiety¹⁵.

Stopa zatrudnienia na terenie krajów UE jest bardzo zróżnicowana, wymaga to dalszych nakładów finansowych. W ramach Unii Europejskiej istnieją duże rozpiętości w krajowych stopach zatrudnienia, sięgające 23,1 punktów procentowych w roku 2005, poprzez 22,9 w roku 2006 oraz 21,4 w roku 2007. Jak więc łatwo zauważyć, tendencja jest malejąca. Z badań przedstawionych w ubiegłym roku wynika, że w ciągu pięciu lat różnica między średnią stopą zatrudnienia w 10% regionów o najwyższej stopie i 10% o najniższej stopie zatrudnienia zmniejszyła się z 30 do 27 punktów procentowych¹⁶.

Analizując dane tab. 1, zauważamy, że w większości krajów UE stopa zatrudnienia rośnie. Na przełomie lat 2005-2007 najwyższe stopy zatrudnienia występowały w Danii, Szwecji i Holandii. Natomiast kraje takie jak Polska i Malta mają najniższe stopy zatrudnienia, wynoszące średnio 55%. To właśnie w tych krajach powinno się przykładać szczególną wagę do realizowanej polityki zatrudnienia i wnikliwie analizować efekty, jakie przynosi jej prowadzenie.

W roku 2005 założenia strategii lizbońskiej zostały zrealizowane tylko w trzech krajach: Danii, Szwecji i Wielkiej Brytanii. W 2006 r. do tych trzech krajów dołączy-

¹³ Komunikat Komisji Europejskiej *Wspólne działania na rzecz wzrostu i zatrudnienia: Wspólnotowy program lizboński*, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2005, s. 3.

¹⁴ *Rozwijające się regiony – rozwijająca się Europa. Czwarty raport na temat spójności gospodarczej i społecznej*, Wspólnoty Europejskie 2007, Luksemburg 2007, s. 8.

¹⁵ Tamże, s. 8.

¹⁶ Tamże, s. 23-24.

ły Austria i Holandia, a w 2007 r. Finlandia i Cypr. Pomimo tendencji rosnącej, pozostałym krajom członkowskim nie udało się uzyskać stopy zatrudnienia na preferowanym poziomie 70%.

Tabela 1. Stopa zatrudnienia w krajach członkowskich Unii Europejskiej w latach 2005-2007

Kraj członkowski UE	Stopa zatrudnienia (w %)		
	2005	2006	2007
Belgia	61,1	61,0	62,0
Bułgaria	55,8	58,6	61,7
Czechy	64,8	65,3	66,1
Dania	75,9	77,4	77,1
Niemcy	66,0	67,5	69,4
Estonia	64,4	68,1	69,4
Irlandia	67,6	68,6	69,1
Grecja	60,1	61,0	61,4
Hiszpania	63,3	64,8	65,6
Francja	63,9	63,8	64,6
Włochy	57,6	58,4	58,7
Cypr	68,5	69,6	71,0
Łotwa	63,3	66,3	68,3
Litwa	62,6	63,6	64,9
Luksemburg	63,6	63,6	63,6
Węgry	56,9	57,3	57,3
Malta	53,9	54,8	55,7
Holandia	73,2	74,3	76,0
Austria	68,6	70,2	71,4
Polska	52,8	54,5	57,0
Portugalia	67,5	67,9	67,8
Rumunia	57,6	58,8	58,8
Słowenia	66,0	66,6	67,8
Słowacja	57,7	59,4	60,7
Finlandia	68,4	69,3	70,3
Szwecja	72,5	73,1	74,2
Wielka Brytania	71,7	71,5	71,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>).

Powyższa analiza nie przedstawia jednak wszystkich kwestii dotyczących zatrudnienia na terenie Unii Europejskiej. Stopy zatrudnienia na szczeblach krajowych ukrywają bowiem duże dysproporcje istniejące między poszczególnymi regionami i w gruncie rzeczy przede wszystkim regionalny charakter problemów w zakresie zatrudnienia.

W tab. 2 przedstawiono stopy zatrudnienia w wybranych regionach UE. Zaprezentowano regiony charakteryzujące się najwyższą i najniższą stopą zatrudnienia.

Tabela 2. Stopa zatrudnienia w wybranych regionach UE w 2005 r.

Kraj UE	Region UE	Stopa zatrudnienia (w %)
Wielka Brytania	Berkshire, Buckinghamshire and Oxfordshire	78,0
Finlandia	Åland	77,2
Holandia	Utrecht	75,9
Dania	Midtjylland	75,6
Szwecja	Småland med öarna	75,1
Słowacja	Východné Slovensko	51,5
Hiszpania	Ciudad Autónoma de Melilla	51,3
Węgry	Észak-Magyarország	49,5
Belgia	Severozapaden	49,4
Polska	Zachodniopomorskie	48,3
Włochy	Sicilia	44,1
Francja	Réunion	40,9

Źródło: jak w tab. 1.

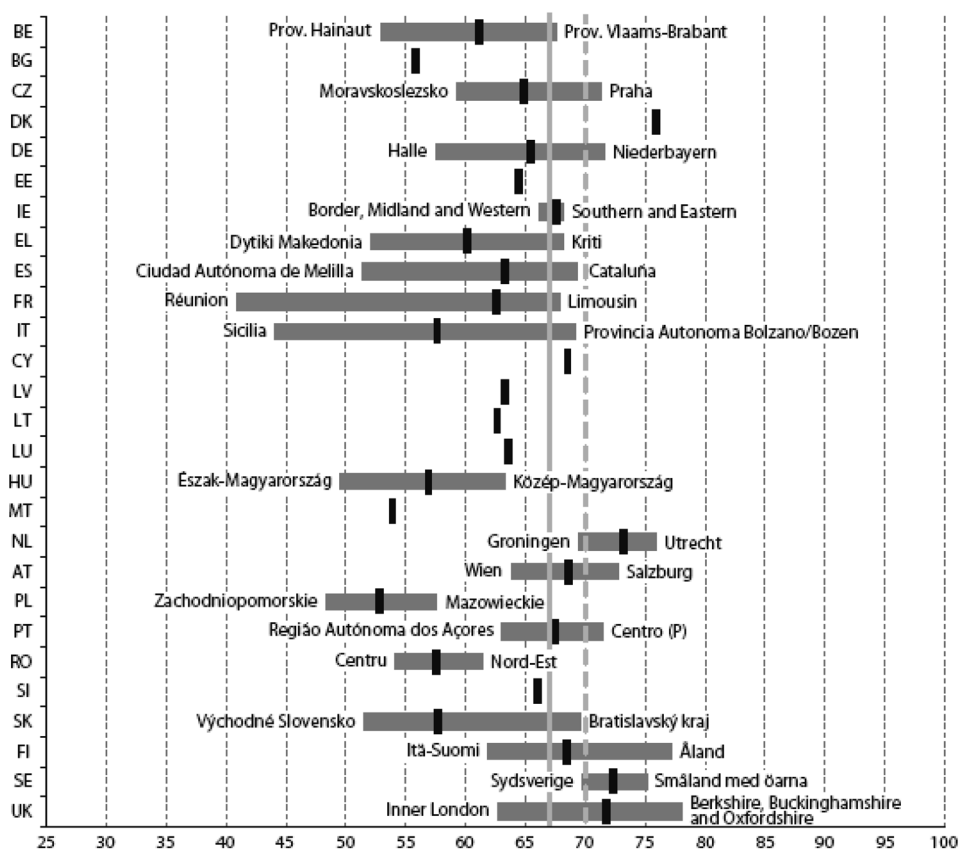
Wśród tych o najwyższej stopie zatrudnienia znalazły się regiony brytyjskie, fińskie, duńskie i szwedzkie. Natomiast wskazane w tab. 2 regiony francuskie, włoskie, polskie, belgijskie, węgierskie, hiszpańskie i słowackie to przykłady regionów o najniższej stopie zatrudnienia.

W pierwszej dziesiątce regionów o najniższej stopie zatrudnienia znalazły się 4 regiony francuskie (Réunion (40,9%), Guyane (42,7%), Guadeloupe (45%), Martinique (47,7%)), cztery włoskie (Sicilia (44,1%), Campania (44,2%), Puglia (44,6%), Calabria (44,6%)) oraz dwa regiony polskie (Zachodniopomorskie (48,3%), Warmińsko-Mazurskie (48,7%)). Należy jednak zwrócić uwagę na to, że regiony francuskie nie są położone w Europie, lecz w Afryce (Réunion), Ameryce Południowej (Guyane) i na Karaibach (Martinique oraz Guadeloupe). Zatem sytuacja w regionach włoskich czy polskich powinna się spotkać ze szczególnym zainteresowaniem ze strony władz unijnych, gdyż są to regiony problemowe, wymagające specjalnego podejścia do kwestii zatrudnienia.

Natomiast w pierwszej dziesiątce krajów o najwyższej stopie zatrudnienia znalazło się 7 regionów angielskich (Berkshire, Buckinghamshire and Oxfordshire (78%); Gloucestershire, Wiltshire and Bristol/Bath area (77,9%); Cumbria (76,6%); Herefordshire, Worcestershire and Warwickshire (76,5%); North Yorkshire (76,3%); Bedfordshire and Hertfordshire (76,1%); Surrey, East and West Sussex (75,5%)), jeden region fiński (Åland (77,2%)), jeden holenderski (Utrecht (75,9%)) i jeden duński (Midtjylland (75,6%)).

Na rys. 1 linią ciągłą zaznaczona jest stopa zatrudnienia w wysokości 67% przyjęta na konferencji w Sztokholmie oraz linią przerywaną stopa zatrudnienia w wysokości 70% ustalona na konferencji w Lizbonie. Natomiast małe kreski dla każdego

kraju członkowskiego oznaczają średnią krajową stopę zatrudnienia. Należy stwierdzić, że rozpiętość pomiędzy regionami jest duża.



Rys. 1. Stopa zatrudnienia dla osób w wieku 15-64 lata, na poziomie NUTS 2

Źródło: Eurostat regional yearbook 2007, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg 2007, s. 50.

Możemy zatem wyraźnie wyróżnić regiony, które wymagają specjalnej uwagi i odrębnego traktowania. Należą do nich:

- Sicilia we Włoszech,
- Zachodniopomorskie w Polsce,
- Wschodnie Slovensko na Słowacji,
- Eszak-Magyarország na Węgrzech.

Regiony te charakteryzuje stopa zatrudnienia na poziomie niższym niż 50%, podczas gdy średni poziom zatrudnienia w tych krajach jest zawsze o kilka punktów procentowych wyższy.

Spośród regionów, które uzyskały stopy zatrudnienia na poziomie 70%, możemy wyróżnić następujące:

- Utrecht w Holandii,
- Smalland med. oarma w Szwecji,
- Berkshire, Buckinghamshire i Oxfordshire w Wielkiej Brytanii.

Regiony te mają wysoko wykwalifikowaną siłę roboczą, charakteryzują się wysokim stopniem zatrudnienia w usługach, a stopa zatrudnienia oscyluje między 75 a 80%.

W analizach dotyczących poziomu zatrudnienia istotny jest więc aspekt regionalny, gdyż dzięki niemu można zauważyć problemy, z jakimi mają do czynienia władze regionalne i lokalne. Często niestety zdarza się, że nie są one zauważane przez władze wyższego szczebla.

Innym ważnym wskaźnikiem dotyczącym polityki zatrudnienia jest stopa bezrobocia. Pojęcie osoby bezrobotnej w krajach Unii Europejskiej rozumiane jest na ogół zgodnie z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy, według których bezrobotnym jest osoba, która ukończyła 15 rok życia, nie pracuje i jest gotowa podjąć pracę w ciągu 2 tygodni od daty otrzymania oferty pracy oraz przez ostatnie 4 tygodnie aktywnie poszukiwała pracy¹⁷. Według Eurostatu stopa bezrobocia obliczana jest jako procentowy udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo (tj. sumy pracujących i bezrobotnych). Jest to tzw. zharmonizowana stopa bezrobocia będąca wynikiem przyjętej przez Eurostat ujednoczonej metody wyznaczania tego wskaźnika dla każdego z krajów.

Na obszarze Unii Europejskiej Słowacja i Polska to kraje o najwyższej stopie bezrobocia, Holandia zaś i Dania charakteryzują się najniższą stopą bezrobocia. Średni poziom bezrobocia w krajach członkowskich UE w roku 2005 wyniósł 7,77%, w 2006 – 7,23%, w 2007 zaś – 6,32%. Podobnie jak w przypadku stopy zatrudnienia, zauważamy malejącą tendencję w rozpiętościach stóp bezrobocia między krajami o najwyższym i najniższym bezrobociu.

Z ostatnich publikacji Eurostatu¹⁸ wynika, że stopa bezrobocia dla wszystkich krajów członkowskich UE w marcu 2008 r. wyniosła 6,7%. W porównaniu z marcem poprzedniego roku spadła o 0,6 punktu procentowego i nie zmieniła się w stosunku do stopy bezrobocia z lutego bieżącego roku. Szacuje się, że obecnie 15 993 mln osób z krajów członkowskich nadal pozostaje bez pracy.

Na początku 2008 r. najniższą stopę bezrobocia zanotowano w Holandii (2,6%) i Danii (3,1%), a najwyższą na Słowacji (9,8%) i w Hiszpanii (9,3%). Największe spadki stopy bezrobocia zanotowano w Polsce (z 10,3 na 7,7%), Bułgarii (z 7,5 na

¹⁷ M. Knapieńska, *Sytuacja na rynkach pracy w krajach UE po roku 2000*, [w:] *Bezrobocie we współczesnych gospodarkach rynkowych*, red. D. Kopycińska, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2006, s. 113, [za:] K. Głębicka, *Europejski rynek pracy*, „Wiadomości Statystyczne” 2000, nr 2, s. 67.

¹⁸ Euro-indicators news release, 59/2008 *Euro area unemployment stable At 7,1%. EU27 stable at 6,7%*, Eurostat, March 2008, s. 1.

Tabela 3. Stopa bezrobocia w krajach członkowskich Unii Europejskiej w latach 2005-2007

Kraj członkowski UE	Stopa bezrobocia (w %)		
	2005	2006	2007
Belgia	8,4	8,2	7,5
Bułgaria	10,1	9,0	6,9
Czechy	7,9	7,1	5,3
Dania	4,8	3,9	3,8
Niemcy	10,7	9,8	8,4
Estonia	7,9	5,9	4,7
Irlandia	4,3	4,4	4,6
Grecja	9,8	8,9	8,3
Hiszpania	9,2	8,5	8,3
Francja	9,2	9,2	8,3
Włochy	7,7	6,8	6,1
Cypr	5,2	4,6	3,9
Łotwa	8,9	6,8	6,0
Litwa	8,3	5,6	4,3
Luksemburg	4,5	4,7	4,7
Węgry	7,2	7,5	7,4
Malta	7,3	7,3	6,4
Holandia	4,7	3,9	3,2
Austria	5,2	4,7	4,4
Polska	17,7	13,8	9,6
Portugalia	7,6	7,7	8,0
Rumunia	7,2	7,3	6,4
Słowenia	6,5	6,0	4,8
Słowacja	16,3	13,4	11,1
Finlandia	8,4	7,7	6,9
Szwecja	7,4	7,0	6,1
Wielka Brytania	4,8	5,4	5,3

Źródło: jak w tab. 1.

5,9%) i Słowacji (z 11,3 na 9,8%), natomiast najbardziej stopa bezrobocia wzrosła w Hiszpanii (z 8,1 na 9,3%) i Irlandii (z 4,6 na 5,6%).

Rozpiętości w wysokości stopy bezrobocia między regionami są również znaczne (zob. tab. 4).

Pod uwagę wzięto jednak tylko kraje posiadające jednostki terytorialne w ramach NUTS 2, tak więc pominięte zostały następujące kraje: Dania, Estonia, Cypr, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Malta, Słowenia, w których tego wyszczególnienia nie ma. Regionalne stopy bezrobocia są zróżnicowane we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Najmniejsze rozpiętości zaobserwowano w Holandii (2,2%), gdzie stopy

Tabela 4. Rozpiętości w regionalnych stopach bezrobocia. Współczynnik zmienności stóp bezrobocia w % (w przedziale wiekowym 15-64 lata) na poziomie NUTS 2 w krajach UE

Kraj członkowski UE	2004	2005	2006
Austria	3,5	4,1	3,4
Belgia	8,7	8,4	8,7
Cypr	–	–	–
Czechy	5,6	5,5	5,2
Dania	–	–	–
Estonia	–	–	–
Finlandia	5,5	5,5	5,4
Francja	7,1	7,3	7,5
Niemcy	6,2	5,7	5,2
Grecja	4,1	4,3	3,7
Węgry	9,4	9,9	9,1
Włochy	15,6	16,0	16,0
Łotwa	–	–	–
Litwa	–	–	–
Luksemburg	–	–	–
Malta	–	–	–
Holandia	2,3	2,0	2,2
Polska	6,4	5,6	5,1
Portugalia	3,5	3,3	3,1
Rumunia	4,9	4,5	3,6
Słowacja	9,0	9,8	8,6
Słowenia	–	–	–
Hiszpania	8,7	8,3	7,8
Szwecja	4,4	3,0	2,9
Wielka Brytania	5,9	5,7	5,5

Źródło: jak w tab. 1.

bezrobocia w 2005 r. w poszczególnych regionach wyniosły od 3,3% dla regionu Zeeland do 6,6% dla regionów: Flevoland i Groningen. Z kolei największe zróżnicowanie w regionalnych stopach bezrobocia zaobserwowano w 2005 r. we Włoszech (16%). We włoskich regionach południowych, takich jak Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, bezrobocie sięga najwyższego poziomu. W regionie Campania prawie 75% wszystkich bezrobotnych to osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy, a więc zaliczane do bezrobotnych długoterminowych. W Puglii jest wysoki stopień bezrobocia wśród osób poszukujących pierwszej pracy (ponad 54%). Region Basilicata charakteryzuje się niskim poziomem wykształcenia ludności, wśród młodych osób poszukujących pracy ok. 40% nie posiada wykształcenia średniego.

Kolejna tabela zawiera wykaz regionów o najwyższych i najniższych stopach bezrobocia zanotowanych w 2005 r. w wybranych krajach Unii Europejskiej (tab. 5).

Tabela 5. Stopa bezrobocia w wybranych regionach UE w 2005 r.

Kraj członkowski UE	Region UE	Stopa bezrobocia (w %)
Francja	Réunion	30,1
Francja	Guadeloupe	25,9
Francja	Guyane	24,8
Słowacja	Východné Slovensko	23,1
Polska	Dolnośląskie	22,8
Niemcy	Mecklenburg-Vorpommern	21,3
Hiszpania	Ciudad Autónoma de Ceuta	19,7
Czechy	Praha	3,5
Holandia	Zeeland	3,3
Austria	Salzburg	3,2
Włochy	Provincia Autonoma Bolzano/Bozen	2,8
Wielka Brytania	Herefordshire, Worcestershire and Warwickshire	2,6

Źródło: jak w tab. 1.

Zatem w pierwszej czołówce regionów o najwyższej stopie bezrobocia znalazły się regiony francuskie, słowackie, polskie, niemieckie i hiszpańskie, wybrane zaś regiony brytyjskie, włoskie, austriackie, holenderskie i czeskie należą do grupy regionów o najniższej stopie bezrobocia.

Według danych Eurostatu z 2005 r. najniższy poziom bezrobocia odnotowano w angielskich regionach Herefordshire, Worcestershire and Warwickshire (2,6%) oraz regionie North Yorkshire (2,9%), włoskim Bolzano/Bozen (2,8%). We wszystkich tych regionach stopa bezrobocia nie przekroczyła 3%. Najwyższą, bo przekraczającą 24%, stopę bezrobocia odnotowano natomiast w zamorskich regionach Francji: Reunion (30,1%), Guadeloupe (25,9%) i Guyane (24,8%).

Dane opracowywane przez Eurostat stanowią podstawę do podejmowania działań zmierzających do likwidowania różnic między poszczególnymi krajami członkowskimi UE. W tab. 6 przedstawiono stopę bezrobocia i poziom zatrudnienia w całej UE w latach 2001-2008 (dane z ostatnich dwóch lat są danymi prognozowymi). Ostatnie dane pokazują, że stopa bezrobocia w UE w maju 2008 r. wyniosła 6,8%, w USA 5,5%, a w Japonii 4%.

Oprócz analizy stopy bezrobocia i stopy zatrudnienia efekty polityki zatrudnienia można obserwować na podstawie takich wskaźników, jak średni tygodniowy czas pracy, godzinowy koszt pracy czy wysokość wynagrodzenia netto. Poniżej przedstawiono kilka tabel, które w ujęciu krajowym prezentują, jak kształtują się czynniki wpływające na produktywność zatrudnionych i jakość ich pracy (tab. 7, 8, 9).

Tabela 6. Stopa bezrobocia i stopa zatrudnienia w Unii Europejskiej w latach 2001-2008 (w %)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Stopa bezrobocia	7,8	8,2	8,7	8,8	8,6	7,8	7,6	7,3
Stopa zatrudnienia	62,6	62,4	62,6	63,0	63,6	64,5	65,4	65,9

Źródło: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Tabela 7. Średni tygodniowy czas pracy w krajach członkowskich UE w latach 2005-2007

Kraj członkowski UE	Średni tygodniowy czas pracy w godzinach		
	2005	2006	2007
Belgia	41,1	40,9	41,2
Bułgaria	41,5	41,7	41,9
Czechy	42,8	42,8	42,8
Dania	40,3	40,4	40,4
Niemcy	41,5	41,8	41,7
Estonia	41,3	41,2	41,2
Irlandia	40,6	–	40,2
Grecja	44,2	44,1	43,8
Hiszpania	42,3	42,2	42,0
Francja	41,0	41,0	41,0
Włochy	41,2	41,1	41,1
Cypr	42,3	41,8	41,7
Łotwa	42,7	42,7	42,0
Litwa	39,4	39,9	40,0
Luksemburg	40,9	40,4	39,9
Węgry	41,0	41,0	40,9
Malta	41,5	41,1	41,2
Holandia	40,7	40,9	40,9
Austria	44,3	44,3	44,3
Polska	43,2	43,0	42,9
Portugalia	41,6	41,5	41,6
Rumunia	41,4	41,1	41,0
Słowenia	42,9	42,5	42,5
Słowacja	41,5	41,6	41,6
Finlandia	40,5	40,3	40,3
Szwecja	41,1	41,0	41,0
Wielka Brytania	43,2	43,0	43,0

Źródło: jak w tab. 1.

Średni tygodniowy czas pracy w krajach członkowskich UE powoli się skraca i wynosił 41,70 w 2005 r., 41,67 w 2006 r. i 41,56 w 2007 r. Najdłużej pracuje się w Austrii, Grecji i Wielkiej Brytanii, najkrócej zaś w takich krajach, jak Litwa, Dania i Finlandia. Obserwuje się tendencję do wydłużania okresu kształcenia oraz szybszego przechodzenia na emeryturę, co skutkuje skracaniem się okresu aktywności zawodowej ludności.

Tygodniowy czas pracy jest zbliżony we wszystkich krajach członkowskich UE i oscyluje wokół 40 godzin tygodniowo. Większe zróżnicowanie można zauważyć, analizując średnie wynagrodzenie otrzymywane za wykonywaną pracę.

Tabela 8. Średnie wynagrodzenie za godzinę pracy w krajach członkowskich UE w latach 2004-2006

Kraj członkowski UE	Średnie wynagrodzenie za godzinę pracy (w euro)		
	2004	2005	2006
Belgia	30,29	30,73	31,58
Czechy	5,85	6,63	7,14
Dania	30,70	31,98	33,09
Niemcy	26,90	27,20	27,70
Estonia	4,24	4,67	5,50
Irlandia	–	–	–
Grecja	–	–	–
Hiszpania	14,76	15,22	15,77
Francja	28,46	29,29	30,31
Włochy	21,39	–	–
Cypr	11,10	11,65	11,98
Łotwa	2,52	2,77	3,41
Litwa	3,22	3,56	4,21
Luksemburg	29,97	31,10	31,98
Węgry	5,54	6,14	6,34
Malta	7,77	8,35	8,69
Holandia	27,23	27,41	–
Austria	25,32	26,23	26,67
Polska	4,74	5,55	6,03
Portugalia	10,20	10,60	10,97
Słowenia	10,41	10,76	11,29
Słowacja	4,41	4,80	5,33
Finlandia	25,34	26,70	27,39
Szwecja	31,08	31,55	32,16
Wielka Brytania	24,71	24,47	–

Źródło: jak w tab. 1.

Zestawienie w tab. 8 wskazuje, że w UE istnieją duże rozpiętości jeżeli chodzi o średnie godzinowe wynagrodzenie. Mianowicie, najczęściej zarabiają pracownicy w Danii, Szwecji, Luksemburgu i Belgii (powyżej 30 euro za godzinę pracy), najmniej na Łotwie (poniżej 3 euro za godzinę pracy). W pozostałych krajach godzinowe koszty pracy sięgnęły od 3,66 euro do 29,35 euro za godzinę. W ponad 50% krajów UE pracownicy zarabiają za godzinę pracy poniżej średniej unijnej, a więc poniżej 15 euro.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że wytyczna nr 22 mówi, iż aby maksymalizować liczbę miejsc pracy i zapewnić ich konkurencyjność, wzrost wynagrodzeń powinien następować wraz ze wzrostem produktywności i odpowiadać sytuacji na rynku pracy. Zadania władz powinny się skupiać na ograniczaniu kosztów pozapłacowych, będących obciążeniami dla pracodawcy i zmniejszających wynagrodzenie pracobiorcy.

Tabela 9. Wynagrodzenie netto, stanowiące % wynagrodzenia brutto, w krajach członkowskich UE w latach 2004-2006

Kraj członkowski UE	2004	2005	2006
Belgia	68,39	69,17	69,17
Czechy	71,90	72,50	72,60
Dania	87,00	86,68	85,84
Niemcy	76,20	76,50	76,30
Estonia	73,29	73,40	73,60
Irlandia	–	–	–
Grecja	–	–	–
Hiszpania	73,43	73,36	73,42
Francja	66,96	67,05	67,14
Włochy	–	–	–
Cypr	84,48	84,42	84,93
Łotwa	78,60	78,50	78,70
Litwa	71,50	71,50	71,50
Luksemburg	83,76	83,76	83,90
Węgry	69,40	70,40	69,10
Malta	92,09	92,02	93,08
Holandia	76,50	76,90	–
Austria	72,92	72,97	73,20
Polska	80,16	80,16	–
Portugalia	77,50	77,50	77,50
Słowenia	82,47	82,23	82,57
Słowacja	73,67	75,34	75,00
Finlandia	77,81	77,93	77,97
Szwecja	66,18	66,18	66,18
Wielka Brytania	79,99	79,18	–

Źródło: jak w tab. 1.

Wynagrodzenie netto stanowi średnio 76% wynagrodzenia brutto w krajach członkowskich UE. Zatem pozostałe 24% to obowiązkowe obciążenia płatne albo przez pracownika albo przez pracodawcę. Najwyższe koszty zobowiązani są uiszczać mieszkańcy Szwecji, Francji, Belgii i Węgier. W krajach tych z wynagrodzenia brutto potrąca się pracownikom ponad 30% obowiązkowych składek. Najkorzystniejszy system wynagrodzeń wśród wszystkich krajów członkowskich UE jest na Malcie i w Danii.

W drugim kwartale 2008 r. koszty pracy, zawierające koszty wynagrodzeń netto i pozostałe koszty pracy, wzrosły w UE o 4,3% w porównaniu z pierwszym kwartałem 2008 r. Wynagrodzenia wzrosły średnio o 4,7%, pozostałe koszty zaś o 3,1%.

W ostatnim czasie działania podejmowane w ramach polityki zatrudnienia, skierowane były głównie na realizację celów strategii lizbońskiej. Zgodnie z nią rozwój kapitału ludzkiego i społecznego ma się przyczyniać do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy oraz wsparcia wzrostu konkurencyjności gospodarki. W związku z tym uznano, że w latach 2008-2010 należy skupić działania na 4 obszarach priorytetowych, takich jak:

- inwestowanie w kapitał ludzki i modernizacja rynków pracy,
- uwolnienie potencjału gospodarczego, szczególnie małych i średnich przedsiębiorstw,
- inwestowanie w wiedzę i innowacje,
- tworzenie nowych, odnawialnych źródeł energii.

Ze względu na politykę zatrudnienia na szczególną uwagę zasługuje pierwszy obszar priorytetowy dotyczący inwestowania w kapitał ludzki. Zakłada on dążenie do zachowania równowagi między elastycznością i pewnością zatrudnienia na rynku pracy (model *flexurity*). Celem tego modelu jest zapewnienie obywatelom wysokiego poziomu pewności zatrudnienia, tj. możliwości łatwego znalezienia dobrego zatrudnienia na każdym etapie ich życia zawodowego¹⁹. Aby stało się to możliwe, Unia Europejska postanowiła w latach 2007-2013 przeznaczyć 347 mld euro na realizację celów polityki spójności, które mają się przyczynić do wzrostu gospodarczego, większej liczby miejsc pracy i wyższego standardu życia mieszkańców UE.

4. Instrumenty wsparcia europejskiego rynku pracy

Kraje europejskie przyjmują założenia wspólnotowe i zobowiązują się do ich przestrzegania. Zmiany na rynku europejskim dotyczące zatrudnienia wynikają m.in. z przyczyn ekonomicznych, a mianowicie spowodowane były wysokimi kosztami utrzymania osób bezrobotnych, czyli zapewnienia im świadczeń socjalnych. Wybrano więc bardziej oszczędne rozwiązanie, ale przynoszące lepsze efekty społeczne.

¹⁹ Komunikat Komisji do Rady Europejskiej, *Sprawozdanie strategiczne na temat odnowionej strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia: rozpoczęcie nowego etapu (2008-2010). Utrzymanie tempa zmian. Część I*, Bruksela 2007, s. 11.

Skupiono się na tworzeniu miejsc pracy dla pracowników, także tych mniej wykwalifikowanych. Dlatego też tak popularny stał się nacisk na wzrost zatrudnienia we wszystkich krajach i regionach europejskich.

W wytycznych dotyczących zatrudnienia na lata 2005-2008 ustalono, że działania w zakresie polityki zatrudnienia powinny sprzyjać nie tylko ograniczaniu bezrobocia i zwiększaniu zatrudnienia. Należy się skupić także na takich obszarach, jak poprawa jakości i produktywności pracy, inwestowanie w kapitał ludzki czy prowadzenie szkoleń w odpowiedzi na zmieniające się wymagania. Inwestycje w kapitał ludzki mogą się odbywać poprzez szkolenia i edukację. Ma to zapobiegać bezrobociu spowodowanemu brakiem odpowiednich kwalifikacji i umiejętności bezrobotnych w stosunku do ofert pracy będących na rynku. Zdobyte doświadczenia muszą być stale uaktualniane ze względu na zmieniające się warunki na rynku pracy i rozwój nowych technologii. A zatem to także pracodawcom powinno zależeć na zatrudnianiu osób chętnych do podejmowania nowych inicjatyw i przystosowujących się do zmieniających się warunków na rynku pracy.

Unia Europejska wspiera kraje członkowskie w realizacji polityk zatrudnienia m.in. poprzez różnego rodzaju instrumenty finansowe oraz dzięki funkcjonowaniu organizacji zajmujących się racjonalizowaniem rynków pracy. Jedną z takich organizacji są Europejskie Służby Zatrudnienia (European Employment Services – EURES), które powstały w 1993 r. Jest to sieć publicznych służb zatrudnienia oraz innych organizacji regionalnych, krajowych i międzynarodowych działających w obszarze zatrudnienia (takich jak związki zawodowe, organizacje pracodawców, władze lokalne i regionalne). Głównym celem EURES jest stworzenie prawdziwego europejskiego rynku pracy przez poprawę warunków swobodnego przepływu pracowników wewnątrz obszaru gospodarczego i propagowanie jak największej przejrzystości rynków. Cel ten jest osiągnięty przez:

- informowanie potencjalnych zainteresowanych (pracowników) o wolnych miejscach pracy na rynku europejskim,
- wymianę informacji o wolnych miejscach pracy między krajowymi sieciami,
- doradztwo ułatwiające przepływ pracowników na rynku europejskim,
- doradztwo i obsługę zagranicznych pracodawców w zakresie zatrudnienia migrujących pracowników²⁰.

Ponadto krajowe urzędy pracy stanowią jeden z najważniejszych elementów całego systemu instrumentów instytucyjno-organizacyjnych, za pomocą których organa administracyjne w państwach członkowskich UE oddziałują na podstawowe procesy społeczne zachodzące na rynku pracy. Urzędy pracy, jako placówki doradczo-konsultacyjne dla osób poszukujących pracy, dysponują zintegrowanymi systemami komputerowymi, łączności i informacji, sprzyjając tym samym integracji lokalnych rynków pracy. Rozbudowany system urzędów pracy niesie za sobą ko-

²⁰ K. Wach, wyd. cyt., s. 57-58.

nieczność wydatkowania znacznych sum pieniędzy z funduszy publicznych, które zalicza się do aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu²¹.

Państwa członkowskie UE mają ponadto do dyspozycji program MISEP (Mutual Information System on Employment Policies – System wzajemnego informowania się o polityce zatrudnienia) oraz program Sysdem (European System of Documentation on Employment – Europejski system dokumentacji zatrudnienia). System MISEP powstał w 1982 r. i ma za zadanie zbieranie informacji o rynku pracy w krajach członkowskich, aby wspierać podejmowanie decyzji na szczeblu UE dotyczących kwestii zatrudnienia. System Sysdem powstał w roku 1989, jego celem zaś jest generowanie informacji o zatrudnieniu i politykach rynku pracy, w celu wykorzystania tych informacji przez Komisję Europejską.

Na mocy Traktatu amsterdamskiego w styczniu 2000 r. stworzony został Komitet ds. Zatrudnienia (Employment Committee), który zastąpił istniejący wcześniej Komitet ds. Zatrudnienia i Rynku Pracy (Employment and the Labour Market Committee). W skład Komitetu ds. Zatrudnienia wchodzi po dwie osoby z każdego państwa członkowskiego i z Komisji Europejskiej.

Nadal jednym z najważniejszych instrumentów UE służących poprawie funkcjonowania rynku pracy w krajach członkowskich jest Europejski Fundusz Społeczny. Został ustanowiony na podstawie artykułu 123 Traktatu rzymskiego z 1957 r. Artykuł 123 Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej w wersji poprawionej w Traktacie z Maastricht stanowi, że celem EFS jest „uczynienie łatwiejszym zatrudnianie pracowników i powiększanie geograficznej i zawodowej mobilności w ramach Wspólnoty, ułatwianie ich adaptacji do zmian przemysłowych i zmian w sposobie produkcji, w szczególności poprzez staże zawodowe i ponowne szkolenia”²². Środki z funduszu są inwestowane w rozwój kwalifikacji obywateli UE celem lepszej adaptacji do zmieniających się warunków na rynku pracy.

EFS koncentruje środki na jednej z inicjatyw wspólnotowych, jaką jest inicjatywa EQUAL. Jej celem jest promowanie innowacyjnych rozwiązań, prowadzących do zwalczania wszelkich form dyskryminacji i nierówności związanych z rynkiem pracy w ramach współpracy ponadnarodowej. Ze środków inicjatywy wspólnotowej EQUAL można uzyskać dofinansowanie na projekty zwalczające długotrwałe bezrobocie, podnoszące kwalifikacje zawodowe ludności i ułatwiające dostęp do pracy osobom młodym.

W latach 2007-2013 politykę zatrudnienia w Polsce będą wspierać środki finansowe EFS przyznawane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Projekty powinny realizować cele, które zostały ustanowione w ramach strategii lizbońskiej.

Celem głównym Programu jest wzrost zatrudnienia i spójności społecznej, a do osiągnięcia tego celu przyczynia się realizacja sześciu celów strategicznych, do których należą:

²¹ M. Marcinişzyn, *Instytucje rynku pracy: Polska na tle państw Unii Europejskiej*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Warszawa 2005, s. 32.

²² T. Beinbridge, A. Teasdale, *Leksykon Unii Europejskiej*, Platan, Kraków 1998, s. 70.

- podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo,
- zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego,
- poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce,
- upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy,
- zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityk i świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienie mechanizmów partnerstwa,
- wzrost spójności terytorialnej²³.

Środki przewidziane na realizację Programu zostaną przekazane na realizację projektów w ramach dziesięciu priorytetów i wyniosą prawie 11,5 mld euro. Pomoc ta, w sytuacji, w jakiej obecnie znajduje się UE i cała gospodarka światowa, wydaje się niezbędna. Niewątpliwie europejskie rynki pracy odczuwają skutki światowego kryzysu gospodarczego. Rosnące bezrobocie to wynik pogarszającej się sytuacji przedsiębiorstw, które zmuszone są do redukcji etatów. Przed Unią Europejską i prowadzoną przez nią polityką zatrudnienia stoją nowe wyzwania mające na celu tworzenie nowych miejsc pracy i zapobieganie dalszemu wzrostowi bezrobocia. Wskazane są także inwestycje w edukację i naukę, co ma służyć poprawie jakości siły roboczej i zapewnieniu większej elastyczności pracowników w celu dostosowywania się do zmieniających się warunków na rynku pracy. Atutem jest otwartość unijnej gospodarki, dzięki której mieszkańcy UE mogą poszukiwać pracy poza granicami swojego kraju, a co za tym idzie – zdobywać nowe doświadczenia i podnosić kwalifikacje zawodowe.

Unia Europejska jest jedną z największych gospodarek świata i dąży do bycia również najbardziej konkurencyjną gospodarką. O jej przewadze konkurencyjnej może decydować właśnie wykwalifikowana siła robocza i chłonny rynek pracy, dlatego tak ważne są inwestycje w tym zakresie.

Literatura

Beinbridge T., Teasdale A., *Leksykon Unii Europejskiej*, Platan, Kraków 1998.

Communication from the Commission to the European Council, *Strategic report on the renewed Lisbon strategy for growth and jobs: launching the new cycle (2008-2010)*, Komisja Europejska, Bruksela 2007.

Cybulski L., *Regulowanie rynku pracy – aspekt międzynarodowy*, [w:] *Polityka ekonomiczna. Współczesne wyzwania*, red. M. Klamut, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

Decyzja Rady z 18 lipca 2005 r. w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (2005/600/ WE), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2005/L/205.

²³ <http://www.efs.gov.pl/>.

- Euro-indicators news release, 59/2008 *Euro area unemployment stable At 7,1%. EU27 stable at 6,7%*, Eurostat, March 2008.
- Eurostat regional yearbook 2007*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2007.
- Głąbicka K., *Europejski rynek pracy*, „Wiadomości Statystyczne” 2000, nr 2.
- Knapińska M., *Sytuacja na rynkach pracy w krajach UE po roku 2000*, [w:] *Bezrobocie we współczesnych gospodarkach rynkowych*, red. D. Kopycińska, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2006.
- Komunikat Komisji do Rady Europejskiej, *Sprawozdanie strategiczne na temat odnowionej strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia: rozpoczęcie nowego etapu (2008-2010). Utrzymanie tempa zmian. Część I*, Bruksela 2007.
- Komunikat Komisji Europejskiej, *Wspólne działania na rzecz wzrostu i zatrudnienia: Wspólnotowy program lizboński*, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2005.
- Leonard D., *Przewodnik po Unii Europejskiej*, Studio EMKA, Warszawa 2003.
- Marciniszyn M., *Instytucje rynku pracy: Polska na tle państw Unii Europejskiej*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania, Warszawa 2005.
- Rozwijające się regiony – rozwijająca się Europa. Czwarty raport na temat spójności gospodarczej i społecznej*, Wspólnoty Europejskie 2007, Luksemburg 2007.
- Strategia Lizbońska. Droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, UKIE, Warszawa 2002.
- Wach K., *Europejski rynek pracy*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2007.
- Więcej miejsc pracy – prawda czy obietnica? Europejska Strategia Zatrudnienia*, Debata Europejska nr 1/12, Warszawa 2005.
- Wzrost i zatrudnienie – zintegrowane wytyczne na lata 2005-2008*, Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2005.

Źródła internetowe

<http://www.efs.gov.pl/>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

LABOUR MARKET AND EMPLOYMENT POLICY IN CHOSEN COUNTRIES AND REGIONS OF THE EUROPEAN UNION

Summary: Organizations in the European Union are interested in issues relating to unemployment and employment. High unemployment is an obstacle which limits the growth and can lead to poverty of society. That is why the EU is undertaking actions to increase employment rate and the efficiency of work. High quality of work should be an indicator that leads to higher competitiveness of European economy and creates better living conditions for their citizens.

The article presents some initiatives regarding employment that were undertaken in the past by the EU. It points indicators which are essential to understand how labour market was developing in the European Union (indicators such as employment rate, unemployment rate, hours worked per week and average of wages and salaries in countries of the EU). The author also mentions financial support which was initiated to solve problems connected to unemployment and lists some parties that were created to adjust the situation in the market.