

Spis treści

Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki	5
Od Redakcji	7
 Badania rynku pracy – zagadnienia metodyczne	
Badania rynku pracy – wstęp do metody – <i>Krzysztof Kaczmarek</i>	9
Metody statystyczne w analizie rynku pracy – <i>Wiesława Makać</i>	27
Analiza strumieniowa bezrobocia w Polsce w okresie transformacji – <i>Eugeniusz Kwiatkowski, Leszek Kucharski</i>	50
Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych – <i>Zdzisław Sadowski</i> ..	72
Statystyka publiczna w zakresie badań bezrobocia – <i>Jolanta Jakubowska</i>	82
Badanie stanu edukacji ustawicznej w Polsce w projekcie Phare 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego” – <i>Halina Iżycka</i>	92
 Badania rynku pracy – zagadnienia praktyczne	
Dynamika oferty miejsc pracy w Polsce – <i>Aleksandra Gawel</i>	104
Sytuacja na wiejskim rynku pracy w perspektywie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej – <i>Łukasz Hardt</i>	114
 Badania lokalnych rynków pracy	
Opinie bezrobotnych o funkcjonowaniu rynku pracy w regionie zachodniopomorskim – <i>Kazimierz Barański</i>	135
Wybrane aspekty bezrobocia wśród absolwentów województwa opolskiego – <i>Paweł Łazarczyk</i>	153
Ogólna sytuacja młodzieży na Śląsku oraz wymogi kwalifikacyjne w zawodach medycznych w świetle badań sondażowych – <i>Barbara Kubica</i>	170
Analiza skuteczności usług rynku pracy na podstawie badań przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych – wnioski i propozycje – <i>Danuta Cichowicz</i>	185

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

Kontrola legalności zatrudnienia w 2002 r.

– *Grażyna Zawadzka, Andrzej Zarahński* 201

Ochrona środowiska – nadzieja na zatrudnienie – *Paweł Targoński* 216

Projekt IRES. Usprawnianie narzędzi, instrumentów oraz strategii

regionalnych urzędów pracy – *Halina Łojek* 221

„Dzień otwarty” urzędów pracy w Wielkopolsce – *Zdzisław Sawala* 238

Europejski Fundusz Społeczny

Europejski Fundusz Społeczny w pigułce – przykłady dobrych praktyk

– *Gabriela Popowicz* 245

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy 255

Przegląd zagraniczny 260

Statystyka rynku pracy

Informacja o stanie bezrobocia w maju 2003 r. 279

Informacja o stanie bezrobocia w czerwcu 2003 r. 290

OBOWIĄZUJĄCE STAWKI, KWOTY, WSKAŹNIKI (stan prawny na dzień 1 czerwca 2003 r)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia.

[w złotych]

1. Zasiłki dla bezrobotnych: – podstawowy (100%) – obniżony (80%) – podwyższony (120%)	498,20 398,60 597,90
2. Stypendia dla bezrobotnych absolwentów w okresie: – odbywania szkolenia (60% kwoty zasiłku podstawowego) – odbywania stażu (100% zasiłku podstawowego) – kontynuowania nauki (w rejonach „zagrożonych” – 60% zasiłku podstawowego)	299,00 498,20 299,00
3. Dodatek szkoleniowy dla bezrobotnych (20% zasiłku podstawowego)	99,70
4. Zasiłek przedemerytalny: – podstawowy – minimalny (120% zasiłku podstawowego) – podwyższony – max 160% zasiłku podstawowego – (nie więcej jednak niż 90% przec. wynagr. z ostatnich 12 m-cy zatrudnienia)	597,90 797,20
5. Świadczenie przedemerytalne (od 1.01.2002 r. – 80% kwoty emerytury – nie mniej niż 120% i nie więcej niż 200% zasiłku dla bezrobotnych)	wynikowo (min od 597,90 max. 996,40)

Zasiłki i świadczenia od 1 marca 2003 r. nie były waloryzowane, gdyż wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w II półroczu do I półrocza 2002 r. był ujemny (wynosił – 0,6%).
Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – 32,52%, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia i stażu (dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe – 0,97%) tj. w łącznej wysokości – 33,49%.

II. Maksymalne kwoty, jakie mogą być refundowane z Funduszu Pracy pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego (przez miesiąc, w pełnym wymiarze czasu pracy) w ramach:

1. Prac interwencyjnych (wynagrodzenie i składki na ubezpieczenia społeczne (tj. 498,20 + 89,08 *))	587,28
2. Robót publicznych (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji. (tj. 1.114,34 + 199,24*))	1.313,58
3. Zatrudnienia skierowanego absolwenta (wynagrodzenie i składki na ubezpieczenia społeczne (tj. 498,20 + 89,08 *))	587,28

*/ składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 17,88%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy – uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która od 1.01.2003 r. jest zróżnicowana (zależy od grupy działalności – kategorii ryzyka). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Pożyczki z Funduszu Pracy

1. Maksymalna kwota pożyczki dla bezrobotnych i pracodawców na utworzenie jednego dodatkowego miejsca pracy (20 x 2.228,68 zł.)	44.573,60
2. Stopa oprocentowania kredytu lombardowego wynosi 7,0% (obowiązuje od 29.05.2003 r. – w związku z tym oprocentowanie pożyczek z Funduszu Pracy w stosunku rocznym wynosi:	
a) w rejonach „zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym” – 30% zmiennej stopy oprocentowania kredytu lombardowego,	2,1%
b) w pozostałych rejonach kraju – 50% zmiennej stopy oprocentowania kredytu lombardowego.	3,5%

IV. Wynagrodzenia, renty, emerytury, zasiłki

1. Najniższe wynagrodzenie (obowiązuje od 1.01.2003) (w I roku pracy – 80% tj. 640 zł., a w II roku – 90% tj. 720 zł.)	800,00
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej w I kw. 2003 r.	2.228,68
3. Najniższa emerytura, renta rodzinna i renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy (obowiązuje od 1.03.2003 r.)	552,63
4. Najniższa renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy (obowiązuje od 1.03.2003 r.)	425,09
5. Kwota przychodu stanowiącego podstawę zawieszenia lub zmniejszenia emerytury (kobiety w wieku do 60 lat, mężczyźni do 65) lub renty wynosi: – 70% przeciętnego wynagrodzenia – 130% przeciętnego wynagrodzenia	1.560,10 2.897,30
6. Zasiłki:	
a) pogrzebowy (200% przec. wynagrodzenia),	4.457,36
b) wychowawczy,	318,10
c) wychowawczy dla osób samotnie wychowujących dzieci,	505,80
d) rodzinny:	
– na małżonka oraz pierwsze i drugie dziecko,	42,50
– na trzecie dziecko,	52,60
– na czwarte i kolejne dziecko.	65,70
e) pielęgniacyjny	141,70
zasiłek – a) obowiązuje od 1.06.2003 r. do 31.08.2003 r.; zasiłki – b, c, d, – obowiązują od 1.06.2002 r. do 31.12.2003 r.; zasiłek e) obowiązuje od 1.03.2003 r.	

V. DIETY i INNE

- **dieta z tytułu podróży służbowej na terenie kraju** (od 1.01.2003 r.) – **20 zł,**
- **zasiłek stały z pomocy społecznej** (od 1.06.2002 r.) – **418,00 zł** – stanowi podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne bezrobotnych nie pobierających zasiłku lub stypendium,
- **składka na Fundusz Pracy** – **2,45%** podstawy wymiaru,
- **składka na ubezpieczenie zdrowotne** – **8,0%** podstawy wymiaru.

Drodzy Czytelnicy,

oddajemy Wam do rąk nowy numer „Rynku Pracy” poświęcony w głównej mierze badaniom i analizom rynku pracy. Im bardziej bolesne i złożone jest zjawisko bezrobocia, tym bardziej okazuje się, jak bardzo potrzebne są analizy rynku pracy pozwalające nie tylko scharakteryzować samo bezrobocie, ale i sytuację pracujących, dezaktywizowanych, biernych. Dopiero wówczas można zastanawiać się, czy uzyskana diagnoza dotycząca przyczyn bezrobocia, ale i przyczyn ograniczenia tworzenia nowych miejsc pracy – daje nam taką wiedzę, że na jej podstawie możemy tworzyć programy poprawy sytuacji na rynku pracy. Oznacza to – że wiedząc dokładnie o procesach zachodzących na krajowym, czy regionalnych i lokalnych rynkach pracy – jesteśmy w stanie dopasować do nich odpowiednie narzędzia jako sposoby przeciwdziałania bezrobociu, czy wspierania bezrobotnych w ich poszukiwaniu pracy a pracodawców w przygotowywaniu miejsc pracy. Jednym słowem – analizy i diagnozy tworzą ramy dla programów działania.

Jest ważne, by analizy były pogłębione. Nie wystarczy już w wielu wypadkach prosta charakterystyka bezrobocia na koniec danego miesiąca, czy roku. Potrzebne jest badanie w ujęciu dynamicznym, czy badanie strumieniowe – po to, by móc scharakteryzować trendy. Wiedza o trendach pozwala na głębszą diagnozę, ale i prognozę – oraz ułatwia myślenie o polityce rynku pracy. Służebną rolę odgrywa tu statystyka, szczególnie GUS-owskie Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności pozwalające na porównywanie sytuacji nie tylko w związku z bezrobociem, ale i całym rynkiem pracy – w Polsce i na tle międzynarodowym. Ważne jest też i to, co można wiedzieć dzięki lokalnym badaniom własnym w oparciu o dokumentację z powiatowych urzędów pracy – choć jest też jasne, że często wymaga to liczenia „na piechotę”, a moduły oprogramowań komputer-

Od Redakcji

wych potrzebne do pogłębionych analiz rynku pracy bardzo by się przydały. W numerze jest też sporo materiałów dotyczących konkretnych rynków pracy – i jak zwykle – mnóstwo ważnych informacji bieżących.

O jeszcze jednej sprawie warto pamiętać. Wejście do Unii Europejskiej i praktyczne stosowanie metodologii związanej z programowaniem oraz realizowaniem celów i priorytetów Europejskiej Strategii Zatrudnienia powoduje, że dobre analizy rynku pracy, grup ryzyka, charakterystyki trendów zachodzących na rynku pracy – stają się też istotne jako podstawa do tworzenia projektów pod środki z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Uważnej lektury.

Redakcja

Badania rynku pracy

– zagadnienia metodyczne

Badania rynku pracy – zagadnienia metodyczne

Krzysztof Kaczmarek

Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Badania rynku pracy – wstęp do metody

Wstęp do wstępu

Poproszony o wypowiedź na temat badań rynku pracy nieopatrznie się zgodziłem, uważając, że tekst na tematy ogólne jest nie tylko pożądany ale do tego łatwy do napisania. Trudności zaczęły się dopiero przy okazji planowania jego struktury. Pytaniem, które musiałem sobie zadać było: co jest hierarchicznie ważniejsze – zastosowania metod statystycznych, poszukiwanie źródeł i analiza danych, ustawienie celów czy – na koniec – prezentacja wyników? Każda z tych dziedzin stwarza problemy, których pomyślnie rozwiązanie decyduje o jakości wniosków i – *nolens volens* – naszej pracy.

Nasze dotychczasowe doświadczenie z badaniami rynku pracy jest tyleż bogate, co nieuporządkowane. Od pierwszych chwil wystąpienia w Polsce tego zjawiska były prowadzone jego badania w różnych ośrodkach uniwersyteckich oraz przez niezależne instytucje i służby zatrudnienia. Nigdy jednak nie powstała sytuacja kiedy uznana byłaby potrzeba oznaczenia obszaru, wytyczenia kierunków lub podjęcia prostej koordynacji. Najpierw dlatego, że nie mieliśmy wiele doświadczenia z masowym bezrobociem, a potem także powodem była rozległość problemu.

Dzisiaj, po ponad dziesięciu latach, które upłynęły od pierwszych poważniejszych prób analizowania problemu i szukania rozwiązań poprzez prace badawcze, po raz pierwszy spotykamy się z sytuacją, zmuszającą nas do podjęcia współdziałania w zakresie, który nazwałbym porządkowaniem przedpola. Powód jest właściwie jeden: Europejska Strategia Zatrudnienia i konieczność jej koordynowania z Europejską Strategią Gospodarczą oraz rozwojem instytucji obsługujących rynek pracy.

Zagłębianie się w przedstawianie wytycznych realizacyjnych Strategii nie ma w tym miejscu wielkiego znaczenia, tak samo jak przypominanie, że część analityczna wymagana w przypadku składania aplikacji do funduszy strukturalnych także musi być odpowiedniej jakości. Wystarczy tylko powiedzieć, że nakładane przez nie rygory wymagają udzielenia sobie odpowiedzi, tak w skali makro, jak lokalnej, na szereg istotnych pytań, które dotychczas były wprawdzie stawiane, ale odpowiadanie na nie już nie było obowiązkowe.

Poniższy tekst nie ma na celu wskazania modelu badania rynku pracy ani konstruowania szablonu projektu badawczego. Literatura teoretyczna jest w tym względzie na tyle bogata, że nie ma powodu do tworzenia nowych bytów. Nie będziemy także akcentowali czy formułowali pytań ani sugerowali drogi do uzyskania odpowiedzi i wyciągania wniosków. Natomiast uznaliśmy za istotne skupienie się na kilku problemach bardzo ważnych w przypadku badań rynku pracy, obszaru złożonego i niejednorodnego w wysokim stopniu.

W części poświęconej statystyce spróbujemy zastanowić się nad rolą metod statystycznych (a poziom zaufania do nich powinien wzrastać) – zwłaszcza w obliczu tego, czego będziemy wymagali od badań realizując założenia wspomnianej Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Dokładne informacje co do sztuki są oczywiście mile widziane ale co zrobić kiedy ich nie ma? Trzeba posłużyć się metodami statystycznymi a to jednak jest co innego niż składanie liczb ze sprawozdania MPiPS-01. Co więcej – odpowiedzi będą podlegały weryfikacji i analizom, a te będą mogli przeprowadzić przygotowani merytorycznie fachowcy, zatem wiedza o zastosowaniach statystyki będzie im tak samo potrzebna jak wiedza o rynku pracy.

Stosunkowo dużo miejsca poświęcamy naturze badań rynku pracy i warsztatowi – nie tak jednak aby tworzyć jakieś reguły bo o tym powinien rozstrzygać ten, kto badanie projektuje. Chodzi raczej o zwrócenie uwagi na to, że projektując badanie musimy mieć świadomość zarówno historii, jak następstw. Nie ma sensu prowadzenie badań wyrywkowych, organizowanych ad hoc, bez szerokiego planu i próby dojścia do stwierdzeń generalizujących.

Ostatnia część jest poświęcona prezentacji, która – aby przekonała do wniosków i propozycji – musi być czymś więcej niż opisywaniem tabelek albo tworzeniem wykresów z zakresu zgromadzonych danych.

Nie wydaje się abyśmy w ten sposób mogli wyczerpać wszystkie możliwości stwarzające szansę przeprowadzenia dobrego badania ani dawali przepis, jak uniknąć złego. Raczej idzie o inspirację niż receptury. Wymagania przyszłego rynku pracy będą wzrastały lawinowo – i nie jest to trudne do przewidzenia. Nikt w obliczu globalnej konkurencji nie może sobie pozwolić na pozostawienie blisko 20% dorosłych i zdolnych do pracy członków społeczeństwa poza zatrudnieniem, a z drugiej strony wprowadzenie tej olbrzymiej liczby ludzi na rynek pracy będzie wymagało posunięć nowatorskich oraz znacznych finansów. Aby te zadania zrealizować musimy dysponować również nowoczesną wiedzą i narzędziami, a regularne i mądrze zaprojektowane badania są jednym z najważniejszych.

Statystyka

Wszystko jest liczbą – tak twierdzili pitagorejczycy – i dlatego od wielu stuleci młodzi adepci wiedzy są w szkołach gnębieni na sto sposobów przez setki wzorów i dowodów twierdzeń. Nie unikniemy tego niestety i w naszym przypadku. Pozycyjny system zapisywania liczb nie był nam dany od początku – to warto pamiętać. Zanim do niego doszło, umiejętność liczenia w granicach dodawania i odejmowania wydawała się co najmniej magią. I faktycznie była nią przez długie wieki. Magiczne, szczególnie albo pechowe, pitagorejskie, apokaliptyczne – liczby towarzyszą nam

od chwili kiedy człowiek spojrzał na własną dłoń i zastanowił się nad liczbą palców.

Oczywiście numerologię od współczesnej statystyki dzielą lata nie tyle zwykłe co nieomal świetlne. Obie gałęzie naszej wiedzy – magiczna i naukowa – jedno wszakże mają wspólne: podejmują próbę ustalenia związku pomiędzy liczbami i zjawiskami rzeczywistymi. Nie musimy widzieć okręgu jeżeli mamy podaną długość promienia i parametry położenia jego środka, nie musimy widzieć zdarzenia – wystarczy poznać charakterystyczne dla niego wskaźniki, nie musimy też niczego przewidywać bo wiadomo, że 13-go, w piątek, może dotknąć nas każde nieszczęście jakie wymyślono na świecie.

Statystyka jest stosunkowo młodą nauką. Działalność na tym polu może być wywiedziona już ze Starego Testamentu oraz spisów ludności z czasów Babilonu i starożytnego Rzymu, ale prawdziwe badania zaczęły się dopiero w XIX wieku. Pierwszy międzynarodowy kongres statystyczny zorganizował Belg – Adolphe Quetelet w 1853 roku. Omawiano tam problem zastosowania teorii prawdopodobieństwa do nauk społecznych. (W tym samym czasie biolodzy i fizycy rozpoczęli studia nad zdarzeniami o dużej skali, zachodzącymi w warunkach zachowań zbiorowych – tyle, że to akurat mniej nas w tym miejscu interesuje). Natomiast kolejny postęp dokonał się w końcu wieku, gdy Sir Ronald Aylmer Fisher zaczął poważne badania nad rachunkiem prawdopodobieństwa.

Ogólnie rzecz ujmując, statystyka zajmuje się gromadzeniem informacji o zjawiskach masowych i poszukiwaniem prawidłowości oraz możliwych, pomiędzy nimi, związków – tutaj przynajmniej, prawie niczym nie różni się od dawnej magii. Techniki statystyczne wprowadzono też do kontroli jakości produktów i procesów, a datują się one jeszcze od zastosowania metody najmniejszych kwadratów, wprowadzonej przez Karola Fryderyka Gaussa (XVIII wiek). Numeryczne techniki kontroli jakości, w tym analiza Wilfredo Pareto i karty kontrolne procesów, zostały wprowadzone w Laboratoriach Bella dla opisanie i analizy produkcji, a doprowadzili je do perfekcji Japończycy, dla których 18 października jest Narodowym Dniem Statystyki.

Jednak relacja pomiędzy przyczyną a skutkiem jest często zakłócana przez niespodziewane – a w przypadku zjawisk masowych, także, trudne do wykrycia – zmienne. Czarownik nie musiał się tym przejmować, bo i tak wszystko było w rękach bogów, statystyka nie może sobie na to pozwolić. Tutaj jednak rozchodzą się ścieżki magii i matematyki.

Metody wprowadzone przez Fishera pozwoliły na zrównoważenie wpływu tych niespodziewanych zdarzeń. Rozwinęli je następcy: Frank Yates i Oscar Kempthorne, wprowadzając do doświadczeń rachunek cząstkowy, który pozwala naukowcom na używanie jedynie małego fragmentu doświadczenia – losowej próby – aby móc wyciągać całkowicie pewne wnioski o całości. W taki oto sposób, od magii przeszliśmy do rachunku prawdopodobieństwa, a od liczenia przelatujących nad Kapitołem ptaków do badania reprezentatywnego. Ta ostatnia technika znajduje się jednak cały czas – w odróżnieniu od pozostałych – w fazie wzrostu i rozwoju zastosowań; całkowicie już zastępując dawne bogi.

Tak widziana i stosowana statystyka ma niewyobrażalny wpływ na nasze życie. Statystyka ekonomiczna decyduje o planowaniu w interesach, statystyka medyczna wpływa na programy opieki zdrowotnej, a badania populacji – na rozdział miejsc w parlamencie i pomoc rządową dla poszczególnych regionów. System, zakres i natężenie badań są jednak bardzo zróżnicowane i zależne od celu. Aby, na przykład, ocenić preferencje wyborcze lub konsumpcyjne 250 mln amerykańskich obywateli, wystarczy próba 2 tys. osób. Ale dla potrzeb statystyki rządowej, dla oceny poziomu i struktury bezrobocia, podziału dochodu, poziomu wykształcenia oraz kosztów życia – potrzebna jest próba o wielkości 100 tys. respondentów.

Metody statystyczne są bardzo szeroko stosowane do badań społecznych. Udzielają odpowiedzi na wiele skomplikowanych pytań, jednak, kiedy pytania zostaną źle sformułowane albo kluczowe składniki procedur lub możliwe związki zostaną przeoczone, wyniki będą rujnujące dla poszukującego odpowiedzi. Próba musi być reprezentatywna, ale jak zauważyliśmy, w jednym przypadku 2 tysiące obserwacji na 250 mln jest wystarczające, a w innym 4 tysiące na 100 tysięcy nie da wiarygodnego wyniku. Tak samo istotne jest dobranie odpowiedniego narzędzia do opracowania wyników

i ustalenia poziomu korelacji, czyli prawdopodobieństwa zajścia jakiegoś zdarzenia w momencie pojawienia się innego, z nim związanego.

Modele prawdopodobieństwa mają zastosowanie w matematyce, fizyce, biologii, technice komputerowej, teorii chaosu, systemach dynamicznych. Jedno wszakże jest istotne: rzeczywistość często na pierwszy rzut oka nie zgadza się z rozumem. Tutaj dochodzimy wreszcie do rynku pracy. Nie dlatego, że nie można go zrozumieć, ale dlatego, że jest on zbyt skomplikowany, zbyt dynamiczny, zbyt niejednoznaczny, aby można było zaplanować dla niego badanie o charakterze ogólnym.

Jeżeli rozumiemy rynek pracy jako obszar, na którym zachodzą procesy związane z zatrudnieniem i bezrobociem, a spotykają się na nim na różnych poziomach współdziałania osoby, instytucje i firmy, które w tych procesach uczestniczą, to liczba możliwych związków i następstw jest trudna do wyobrażenia. Do opisu takich zdarzeń nie wystarczą już średnie arytmetyczne i proste analizy prostych danych jeżeli zadaniem jest ustalenie strategii dochodzenia do określonego pułapu zatrudnienia osób aktywnych zawodowo na poziomie regionalnym.

Pytanie, czym jest zjawisko bezrobocia lub zatrudnienia – skąd się bierze, jakie ma cechy – nie ma jednej odpowiedzi i szukanie jej jest próżne. Natomiast nie jest pracą na darmo: określenie obszaru na którym będziemy szukali danych (ważne, jeszcze raz podkreślmy, w związku z Europejską Strategią Zatrudnienia i jej specyficznymi wytycznymi realizacyjnymi), zaprojektowanie procedur do których sięgniemy, zaprojektowanie baz danych które będziemy tworzyli, ustalenie harmonogramów i źródeł finansowania oraz plany uzyskiwania odpowiedzi na pytania szczegółowe, które ułatwią nam planowanie działań na poziomie projektów.

Natura badań

Rynek pracy pełen jest zdarzeń, których powtarzalność wydaje nam się czasem idealna oraz takich, których związki wydają się tak bardzo odległe, że aż niemożliwe, aby istniały. Stąd wymagania w stosunku do warsztatu są

w tej dziedzinie bardzo wysokie. Twierdzenie to wydaje się na tyle oczywiste, że jego dowodzenie wydaje się być stratą czasu. Niemniej wymaga podkreślenia dynamika zdarzeń, wielość możliwych do zastosowania metod badawczych, zakres i zasięg skutków samych zdarzeń oraz realizacji wyciągniętych wniosków. Prowadzi to niechybnie w kierunku konstatacji, że badanie tego obszaru to trud niezwykle czasochłonny i pożerający pieniądze. Cóż, nie da się tego ukryć. Jednak z drugiej strony mamy korzyści nie do przecenienia, jeżeli weźmiemy się do rzeczy w sposób sensowny, nie dając się zwieść pozorom. Dobrze jest zatem przygotować się do tej pracy tak, aby zminimalizować wydatki i mieć same sukcesy.

W tym miejscu nadszedł czas na rozważenie sensu pytania, czy trzepot skrzydeł motyla w Brazylii może wywołać tornado w Teksasie? Związki przyczynowo-skutkowe, których natężenie badamy aby stwierdzić, jaki będzie przebieg zdarzeń w przyszłości, mają charakter chaotyczny¹ i obciążone są albo przez zdarzenia jednorazowe, albo sezonowe lub takie, których natury w ogóle nie rozpoznajemy. Wszystkie te zakłócenia mogą się nigdy nie powtórzyć albo powtórzą się w zupełnie innej konfiguracji i z innym natężeniem. Być może rozważania o chaosie nie są najlepszym wyborem w przypadku ilustrowania zagadnień z zakresu polityki społecznej, ale częściowo...

Założmy znowu, że znajdujemy pewien związek pomiędzy strukturą podatków a organizowaniem nowych przedsięwzięć gospodarczych. Chcąc zbadać jego natężenie i ocenić jaki poziom podatków będzie stymulował powstanie określonej liczby miejsc pracy, będziemy musieli ocenić, zarówno indywidualne psychiczne reakcje przedsiębiorców na fakt pojawienia się zmian w systemie podatkowym, jak i trendy sezonowe (np. uruchamia-

¹ Badacze problemów chaosu dzielą zjawiska na dwa typy: powtarzalne i chaotyczne. Pierwsze powtarzają się absolutnie dokładnie (atom po atomie, w tym samym porządku), drugie są powtarzalne tylko częściowo. Może, na przykład, zdarzyć się, że zjawisko przebiega tak samo w każdej fazie, i wówczas mówimy o powtarzalności, albo jedna z faz wystąpi wcześniej niż inna i/lub ze znaczniejszą mocą – wówczas mamy do czynienia ze zjawiskiem chaotycznym. Kolejne chaotyczne powtórzenia będą powodowały wzmocnienie lub osłabienie faz – teoretycznie zatem jest możliwe, że przewidywalne początkowo zdarzenia stają się nieprzewidywalnymi po kolejnym cyklu powtórzeń albo ich natężenie rozwali cały układ.

nie przedsięwziąć do zadań związanych z określonym czasem lub warunkami), zdarzenia przypadkowe (uruchamianie przedsięwzięcia do realizacji jednego tylko zadania), zdarzenia losowe (np. przejęcie firmy przez spadkobierców), zdarzenia znane jako "acts of God" (to jest katastrofy lub wojny) oraz ich kombinacje i inne jeszcze, nie wymienione tutaj warunki powodujące powstawanie lub likwidację firm.

Odrębnym typem badania jest ocena natężenia określonego zjawiska; na przykład liczby osób rzeczywiście bezrobotnych, albo osób zarejestrowanych jako bezrobotne, ale nie oczekujących żadnej pomocy, albo też liczby osób bezrobotnych oczekujących określonego rodzaju pomocy.

Odpowiedzi na takie pytania są tylko pozornie łatwe do otrzymania. Najpierw musimy określić kogo uważamy za bezrobotnego skoro – na przykład – tak zwana umowa o pracę na czas nieokreślony odchodzi powoli do historii, a osoby zarabiające w trybie zleceń lub zatrudnienia okresowego osiągają wyższe dochody niż te na stałych etatach. W Polsce przecież uważamy, że bezrobotny to osoba, która zarejestrowała się w urzędzie – ale skoro nie ma przymusu rejestracji, to bezrobotnych może być więcej, prawda? To samo dotyczy odpowiedzi na pytanie czym jest trwałe zatrudnienie – niezwykle istotnej w przypadku oceny efektywności programów. Pamiętajmy przy tym, że nie oceniamy zjawisk, nie wartościujemy ich, liczymy jedynie kolejne zdarzenia, określamy ich cechy i badamy związki między nimi. Nie udzielimy odpowiedzi na pytanie czy bezrobocie jest duże, czy małe, dobre czy złe. Dowiemy się natomiast jak wiele osób jest pozbawionych stałej, legalnej pracy i jaki przypuszczalny wpływ na ten stan mają, na przykład, ich dochody i życie rodzinne.

Możliwych związków przyczynowo-skutkowych możemy oczekiwać na dwóch płaszczyznach: społecznej i indywidualnej. Skutki społeczne mają związki z ustawą zasadniczą, normami prawnymi, makroekonomią, systemem finansowym, systemem edukacyjnym, opieką zdrowotną, poziomem kreatywności i produktywnością społeczną. Skutki indywidualne to utrata szacunku do samego siebie, podupadanie na zdrowiu, ubożenie i jego skutki, utrata kwalifikacji i możliwości powrotu na rynek etc. oraz, co wcale nie najmniejsze – określony sposób myślenia o: społeczności w której się żyje,

nałożonym na nas prawie, postępowaniu rządzących i innych podobnych imponderabiliach.

Płaszczyzny te tak bardzo się różnią jak i wielki mają wpływ na siebie nawzajem. Jeżeli pomylimy się i w wymiarze społecznym zaczniemy szukać odpowiedzi na pytanie z wymiaru indywidualnego, uzyskamy bardzo dziwny wynik. Jeżeli będzie nie na tyle dziwny, żeby dać nam do myślenia, zastosujemy go do ustalania dalszego postępowania i dopiero po jakimś czasie odkryjemy, że straciliśmy czas i pieniądze uganiając się za mitem. Jednak, gdy tego odkrycia w ogóle lub w porę nie dokonamy, straty mogą być znacznie większe. Spróbujmy znaleźć jakiś solidny przykład.

Założmy raz jeszcze, że czynione jest ustalenie związku pomiędzy rodzajem wykształcenia i powodzeniem na rynku pracy. Gdyby kończyło się na ogólnej konstatacji: „jest wysoce prawdopodobne, że wyższe wykształcenie w istotny sposób zwiększa szansę uzyskania zatrudnienia” – nie ma problemu. Ale, jeżeli spróbujemy uzyskać odpowiedź, który mianowicie kierunek daje największą szansę uniknięcia bezrobocia, albo zamierzemy ustalenie, czego powinny uczyć szkoły aby ich absolwent nie był bezrobotny – popełnimy błąd wynikający z pomieszania punktów odniesienia. Udałoby się nam mianowicie uznać, że wybory indywidualne dadzą się przełożyć na reguły życia społecznego. Skutki kulminują w postaci wymagania aby szkoła dawała wiedzę dokładnie taką, jaka jest poszukiwana na rynku zawodowym – tylko kto i jak ma to przewidzieć jeżeli nie wracamy do wróżbitów?

Analiza, wybór celu, źródła, projekt badawczy

Badania dotyczą w zasadzie trzech stanów: korelacji „jaka jest”, korelacji „jaka będzie” oraz natężenia lub poziomu bieżącego. W przypadku rynku pracy nie będzie jednak tak łatwo. Jeżeli uda się ustalić opisywane związki – lub je wykluczyć – będziemy mogli coś stwierdzić z całą pewnością, w przeciwnym przypadku pozostanie nam tylko domniemanie. A ustalić

wzajemne oddziaływanie będziemy musieli. Z wielkości ogólnych bowiem – z liczby i struktury bezrobotnych – wynikają jedynie nieliczne wnioski o charakterze makrofinansowym. Dla wymiaru indywidualnego z takich danych nie wynika nic. Wnioski makro natomiast, nie dające się przełożyć na działania prowadzone wobec konkretnych osób, nie nadają się do niczego.

Posłużmy się raz jeszcze przykładem związku pomiędzy bezrobociem a wykształceniem. Oto, co musimy zbadać: współzależność pomiędzy wykształceniem formalnym, a: wiekiem, wykonywanym zawodem, stażem pracy, ostatnio wykonywanym zajęciem, miejscem zamieszkania, płcią, chęcią szukania zatrudnienia poza miejscem stałego zamieszkania, aktywnością na rynku pracy, stanem zdrowia, stanem cywilnym, nałogami, polityką pojedynczych pracodawców itp. itd. Jeżeli w wyniku uzyskanych wcześniej wyników wyłącznie w skali makro dojdziemy do wniosku, że konieczne jest zaangażowanie określonych kwot na aktywizację bezrobotnych nie posiadających wymaganego poziomu wykształcenia, to bez wiedzy jak to zrobić w stosunku do konkretnej osoby zostaniemy ze swoimi zamiarami w powietrzu.

Jeżeli zatem chcemy zbadać, na przykład, możliwość zaspokojenia lokalnego popytu na pracę, potrzebne nam będą tysiące odpowiedzi udzielonych przez pracodawców na maksymalnie szczegółowe pytania, a później jeszcze będziemy je musieli skonfrontować z cechami kandydatów, których będziemy poszukiwać. Jeżeli chcemy odnieść korzyść z takiego badania musimy: albo prosić pracodawców o udzielanie odpowiedzi, odpowiednio wyprzedzających w czasie moment wystąpienia zapotrzebowania i dopasować się do tego terminu, albo badanie popytu i podaży prowadzić równoległe. Jeżeli zrezygnujemy z tych założeń, uzyskamy wyniki o charakterze przyczynkarskim, czyli takie, którego wyniki nie będą mogły być zastosowane w przyszłości.

Projekt badawczy rozpoczyna się w zasadzie z jednego tylko powodu: chęci ustalenia norm lub standardów przebiegu zdarzeń w jakiejś zbiorowości tak, aby móc później przewidywać ich dalszy ciąg. Niekiedy uruchamia się badania „od dziś” aby dowiedzieć się jak przebiegały wypadki „od kie-

dyś w przeszłości do dziś” ale w gruncie rzeczy cel jest ten sam. I tyle ogólnego spojrzenia na zagadnienie wyboru celu – w szczegółach sprawa nie jest taka prosta. Na ogół trzeba wielu szczegółowych analiz zanim dokonamy jednoznacznego określenia, co jest celem badania. Waga analizy nie daje się przecenić, bowiem od jej jakości zależy nie tylko wynik badania, ale przede wszystkim jego efektywność, to jest stosunek kosztów do zysków z zastosowania wyników. Jeżeli zamierzamy udowodnić, że dwa plus dwa równa się cztery, to warto podjąć trud, ponieważ dowód ten jeszcze w matematyce nie istnieje. Ale jeżeli będziemy dowodzić w różnych formach, że bezrobocie jest wielkim problemem społecznym to raczej szkoda wysiłku.

Podstawą analizy jest ustalenie i badanie źródeł. Nie oszukujmy się: na ogół nie jesteśmy zbyt nowatorscy i z większą lub mniejszą pewnością (raczej z większą) możemy stwierdzić, że ktoś już przed nami badał interesujący nas zakres lub jego otoczenie. Badając źródła oszczędzamy czas i pieniądze. Jedną z najlepszych metod ustalania liczby i zasobności źródeł jest kwerenda. W każdym przypadku istnieje kilka ośrodków, które zajmują się interesującymi nas problemami, czasem z innego niż nasz punktu widzenia. Odpowiedzi na pytanie o: źródła danych, wyniki badań lub metody badawcze bardzo ułatwiają dalszą pracę i dodatkowo przynoszą ważny sygnał, na ile nasze badanie może istotnie uzupełnić wiedzę, a na ile jest jedynie niezbyt wartościowym przyczynkiem. Kwerenda daje niekiedy nieoczekiwane rezultaty, odkrywając obszary zupełnie nowej wiedzy lub punkty widzenia warte uwagi.

Po ustaleniu źródeł zaczynamy gromadzić, segregować i porządkować informacje. Podstawową metodą w badaniach rynku pracy jest ankieta – także ze swoją szczególną formą w postaci okresowego sprawozdania na specjalnym formularzu. Obiekt badania – zjawisko, przedmiot, zdarzenie – ma cechy szczególne, które go opisują. Cech jest wiele, więc i pytań musi być tyle, by można je było opisać co do ilości i jakości. Dalej musimy ustalić związki pomiędzy poszczególnymi cechami, ich natężenie i następstwo w czasie – to kolejna porcja pytań.

W ogóle, sztuka budowy ankiet i zadawania pytań jest odrębną wiedzą. Pomyślmy: szukamy odpowiedzi, czy nasz respondent ma umysł ścisły. Jeżeli zadamy pytanie wprost, otrzymamy odpowiedź „tak” lub „nie”. Ani odpowiadający nie wiedział o co dokładnie pytamy, ani z jego odpowiedzi nie wynika, że dowiedzieliśmy się tego, czego chcemy. Natomiast pytając o posiadanie cech, które uważane są za takie, które określają osoby o ścisłym umyśle, będziemy to mogli ustalić z całą pewnością. Zwłaszcza, gdy zadamy pytania dodatkowe, wykluczające pomyłkę. Struktura i pytania ankiety muszą uwzględniać nie tylko wielokolorowość badanych zjawisk ale także sposób myślenia respondenta, bo to pozwala uniknąć mimowolnego nieporozumienia. Przy złożonym badaniu ankietą potrafi mieć znaczną objętość, ale taka forma jest niezbędna, jeżeli chcemy być rzetelni w tym, co robimy.

Postulat kontynuacji

Rynek pracy dostarcza różnorodnych powodów do analiz – na tyle różnorodnych, że trudno spotkać dwie jednakowe, w sensie metody i podmiotu. Powoduje to znaczne rozrzucenie tematów w czasie i trudność zachowania ciągłości badania określonego problemu. Musimy pamiętać, że bezrobocie jest bytem bardzo złożonym i niezwykle dynamicznym: w ciągu roku tyle samo osób jest rejestrowanych co wykreślanych, a z tego wynika, że nie mówimy o stabilnych trzech milionach bezrobotnych, ale o co najmniej trzech milionach osób pozostających w różnych fazach bezrobocia i zatrudnienia.

To bardzo ważne rozróżnienie, z którego wynika, że przy podobnej dynamice wszystkie ustalenia dokonane dzisiaj, nazajutrz już stanowią wartość jedynie historyczną. Dlaczego? Odpowiedź jest prosta: zmiana jednego elementu zmienia całość. Przede wszystkim, zbiorowość bezrobotnych nie ma swojego specyficznego modelu zachowania. Jeżeli jednostki wymieniają się w takim tempie, jak powiedzieliśmy sobie wyżej, wprowadzają zupełnie nowe elementy i zmieniają stare. Po drugie, cała struktura wę-

druje przez czas i warunki zewnętrzne. W konsekwencji nigdy nie mamy do czynienia z jednolitym punktem odniesienia – ani dla jednostek, ani dla całości.

Druga i nie mniej ważna uwaga dotyczy samej struktury rynku pracy. Jeżeli przyjmiemy, jak napisaliśmy nieco wyżej, że jest to obszar na którym spotykają się wszystkie zagadnienia dotyczące zatrudnienia, bezrobocia, efektów posunięć gospodarczych, bieżącej polityki finansowej, polityki społecznej etc., etc. przemnożone przez reakcje psychologiczne jednostek, to otrzymamy niezwykle skomplikowany układ związków i odniesień trudnych do odszyfrowania. Część z nas pamięta, że kilka lat temu, po ustaleniu zryczałtowanego podatku od jednoosobowych przedsiębiorstw gospodarczych, znaczna liczba przedsiębiorców zrezygnowała z ich prowadzenia i przeszła na bezrobocie – dzisiaj taka reakcja jest już nie do odtworzenia na podstawie danych o bezrobociu z tamtego okresu.

Powstaje pytanie o to, jaka jest tego konsekwencja? Oto nasza wiedza o rynku pracy jest kompilacją różnych kawałków, pochodzących z różnych czasów i różnych konfiguracji warunków, nie układających się w żadną, dającą się zdefiniować całość. Powstaje zatem pewien problem, który możemy określić jako nieprzystawalność wyników badań w dłuższym okresie czasu.

Niedogodności tej możemy zapobiec w jeden tylko sposób: starając się kontynuować badania cały czas w tym samym kierunku, używając tych samych założeń i tej samej metody. Zagwarantujemy sobie w ten sposób nie tylko porównywalność wyników ale także stałe monitorowanie rozwoju zjawiska, które nas interesuje. Jednorazowe przeprowadzenie badania prowadzi tylko do poniesienia kosztów, bowiem wyniki nie porównane z innymi są bezużyteczne z punktu widzenia celu – poza jednym, jedynym i rzadkim przypadkiem: gdy wszystkie okoliczności są tak oczywiste, a badana zbiorowość tak dobrze zdefiniowana, że jednorazowe badanie pozwala nam rozwiązać problem.

Dla ciekawych, jak tego dokonać: nie ma odpowiedzi. Albo mamy pieniądze, albo nie. Wiele lat temu usiłowaliśmy w Łodzi powołać coś w rodzaju ośrodka badań rynku pracy, chcąc osiągnąć jakiś stopień koordyna-

cji i kontynuacji kierunków, niestety – nie udało się. Zarzut był w zasadzie jeden: że podjęta próba krępuje inicjatywę badaczy. Ale tak naprawdę szło o to, że nie mieliśmy dostatecznie dużo siły aby zlecić projekt badawczy.

Przekaz

Zdumiałem się niepomierne, kiedy dotarła do mnie świadomość, że godząc się na prośbę redaktorów „Rynku Pracy” muszę znaleźć nie tylko najlepszą metodę przekazania wiedzy o zdobywaniu informacji ale także, muszę objaśnić jak to robić aby ją nie tylko przekazać ale i utrwalić materialnie – w jakiejś formie wydawniczej – oraz intelektualnie, jako doświadczenie warte zapamiętania i niosące trwałą wartość poznawczą. W trakcie kariery zawodowej, w znacznej części przebiegającej na obszarze bliskim rynkowi pracy, nie przyszło mi nigdy do głowy zastanawiać się nad odpowiedzią na pytanie: skąd wiem, to co o nim wiem. Kilka spraw było tak oczywistych, że prośba o opisanie metody zdobywania i prezentowania tej wiedzy nie wydała mi się początkowo niczym więcej, niż tylko, jedną z form przekazania doświadczeń. Czym bowiem jest prezentacja wyników badania, jeżeli nie próbą pokazania pewnego zespołu informacji, które gdzieś się zapiszą jako dobre lub złe i wreszcie – samodzielnie lub w powiązaniu z innymi – utworzą nową cegiełkę w murze wiedzy.

Refleksja przyszła nieco później, bowiem nieczęsto zadajemy sobie trud zapytania, czy można zrobić tak, aby trudną wiedzę przekazać w sposób atrakcyjny, a także jak to się dzieje, że informacje ważne i pożądane są przedstawiane w sposób trudny do strawienia. Dziedzina nauk społecznych, do której należą zjawiska zachodzące na rynku pracy i wokół niego, bardzo trudno poddaje się badaniom i analizom. Tym trudniejsza jest późniejsza prezentacja wyników i wniosków w sposób łatwy do zrozumienia, a nie oznaczający jednoczesnego pójścia na łatwiznę.

Nie wszyscy – a z całą pewnością nie najmłodszy z nas – pamiętają uroczewzory C. Northcote Parkinsona przytaczane przez niego jako metoda usta-

lenia, kiedy dowolny komitet nie będzie w stanie efektywnie pracować, albo pasjonujące dowody Petera Hulla objaśniające, dlaczego wszystko się dookoła psuje. Polecam – są to jedne z najpiękniejszych przykładów na to, że prawdy trudne można przedstawić w sposób atrakcyjny i zrozumiały. Oto dwa spośród wielu:

C. Northcote Parkinson w „Prawo Parkinsona, czyli w pogoni za postępem” zajmował się „pączkowaniem” administracji. Jednym z zagadnień były powstające bez przerwy coraz to nowe komitety oraz ich skład, wielkość i bezsensowne sprawy, którymi się zajmują. W cytowanym tutaj wzorze:

$$x = \frac{m^0 (a - d)}{v + p\sqrt{b}}$$

m oznacza liczbę członków rzeczywiście obecnych, o – liczbę członków pozostających pod wpływem stronnictw z zewnątrz, a – średnią wieku zebranych, d – odległość w centymetrach pomiędzy dwoma najdalej od siebie siedzącymi uczestnikami zebrania, v – liczbę lat, która minęła od czasu, kiedy komitet zebrał się po raz pierwszy, p – cierpliwość przewodniczącego mierzona według skali Peabody, b – średnią ciśnienia krwi trzech najstarszych członków komitetu, zmierzona na krótko przed rozpoczęciem zebrania. Wartość x (współczynnik niewydolności) ukazuje liczbę członków przy której komitet przestaje efektywnie działać i wypada gdzieś pomiędzy 19,9 a 22,4.

Peter Hull natomiast, w „Zasada Petera, czyli dlaczego wszystko idzie na opak”, badał powody dla których twierdzenia Parkinsona były prawdziwe. Według Hulla systemy awansowania powszechnie obecne w organizacjach hierarchicznych muszą – prędzej czy później – doprowadzić kilku lub więcej pracowników do zajęcia przez nich pozycji służbowej na której ich wiedza i umiejętności są niewystarczające. Osiągają wówczas szczybel niekompetencji, a konsekwencje tego zjawiska (winda awansowa nie zaprzestaje działania ani na moment) to tak zwane OOOS czy „objawy ostatecznego obsadzenia stanowiska”, na które składają się różne reakcje neurotyczne, a w ciężkim przypadku – wrzody żołądka.

Obie prace były bardzo poważnymi badaniami socjologicznymi, ale autorzy nie wahali się przed użyciem do ilustracji wyników metod wprowadzających niekonwencjonalnych, ale za to będących najbardziej zrozumiałym komunikatem dla czytelnika.

W sytuacjach, kiedy muszę coś opisać lub przekazać o czymś wiedzę, wspominam też swojego pierwszego nauczyciela od komputerów (to było w 1972, wtedy mówiło się EPD – elektroniczne przetwarzanie danych lub ETO – elektroniczna technika obliczeniowa – ależ byliśmy dumni z tego, że wolno nam używać tych skrótów!), które w dawnych czasach naprawdę stanowiły przedmiot wiedzy hermetycznej, uważanej także za jakiś rodzaj magii, dostępnej tylko starannie wybranym geniuszom.

Krzysztof Szul-Skjöldrona, o którym mowa, opowiadał w jaki sposób pisał dla nas podręcznik: każdy rozdział czytał pannie służącej (z ukończonymi dziewięcioma klasami – nie ma w tym określeniu niczego pejoratywnego: byliśmy w tym czasie znacznie od niej głupszy w informatyce) i poprawiał tak długo, aż orzekła, że wszystko rozumie.

Obok pytania: jak? pojawiają się bowiem dwa inne: dla kogo? i po co? Przekaz dociera nie tylko do fachowców – gdyby tak było, subtelności nie byłyby potrzebne. Dociera do zwykłych ludzi i do tych, którzy los tych zwykłych ludzi kształtują. Nie mają oni wystarczającej wiedzy o tym: czym są, co określają i kiedy stosujemy współczynniki korelacji Spearmana a kiedy Pearsona, ale muszą zrozumieć wnioski płynące z interpretacji wyników. Dlatego w tej dziedzinie nie może być żadnych nieporozumień, bo zbyt drogo wszystkich kosztują. (Całkiem na marginesie: czy zdajemy sobie sprawę, ile kłopotu robi utożsamianie procentu i punktu procentowego przez tych, którzy nie widzą różnicy?²).

Najlepszą z możliwych metod jest potraktowanie czytelnika (i w ogóle odbiorcy) tak, jak sami chcielibyśmy być potraktowani w chwili pobierania

² **Procent** to liczba reprezentująca 1/100 część całości, **punkt procentowy** natomiast, to wyrażona w procentach relacja jednej wielkości do drugiej, na przykład kwoty stanowiącej opłatę za użytkowanie kapitału pieniężnego do jego całkowitej wysokości: jeżeli dysponujemy kapitałem w wysokości 1000 złotych to 1% jest równy 10 złotym ale podobne 10 zł wnoszone jako miesięczna opłata za obsługę tego kapitału jest już punktem procentowym.

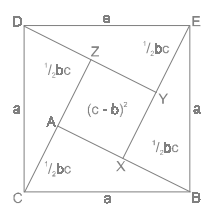
wiedzy z zakresu, którego kompletnie nie znamy i (na razie) nie rozumiemy. Różnimy się nie tylko poziomem wiedzy ale także rozumieniem zakresu słów, które ją opisują. Prezentując jakieś idee, ukazujemy przede wszystkim swój poziom ich rozumienia, który nie musi być identyczny z poziomem naszego partnera.

Każde z nas myśli inaczej. Dla jednego najważniejsze są liczby, dla innego emocje, dla trzeciego kolory. To trudne, ale trzeba uwzględnić wszystkie te osobliwości. Kiedy piszemy artykuł w czasopiśmie, tworzymy już nie dla jednej, a dla wielu osób o bardzo zróżnicowanych doświadczeniach. Do tego dodajmy perspektywę czytania naszego tekstu jeszcze po wielu latach i to przez osoby zupełnie nie znające, ani pamiętające kontekstu w jakim powstawał. Pamiętajmy przy tym, że rozmawiając możemy wyjaśnić wszystkie nieporozumienia, pisząc nie mamy tej szansy – wszystko musi być jasne od pierwszego znaku do ostatniej kropki.

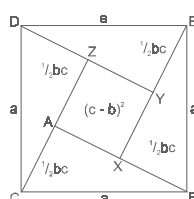
Zatem to jakość przekazu zdecyduje o sukcesie odbioru. Spróbujmy, opisując wyniki, przez chwilę zagłębić się w kręte zaułki wiedzy o rynku pracy i znaleźć metodę jak opisać jego niezwykle złożoną rzeczywistość tak, by nie znudzić czytelników a odnieść sukces jako specjalista. Niestety może zdarzyć się przy okazji, że zostaniemy potraktowani tak, jak cytowane wyżej książki: w księgarniach ustawiano je w działach „humor i satyra”, bowiem jasność i dowcip wywodu o sprawach poważnych zostały potraktowane jak zbiór anegdot.

Inny problem sprawia tak zwana wizualizacja. Jak wiele razy zastanawialiście się, czemu po raz piąty czytacie tekst, oglądacie liczby i męczycie się przy tym jak potępieńcy? Albo studiujecie 50-stronicowy raport by na końcu przeczytać cztery cienkie wnioski? Staliście się ofiarą autora, którego ambicją jest pokazanie, jaki jest pracowity. Przeprowadzi was przez setki danych i wykresów, bo czegoś mu niezręcznie napisać tylko dwuzdaniowy wniosek. Widocznie uważa, że wiedza nie może objawić się w postaci jednego równania i kilku zdań komentarza i woli nas trochę wcześniej podreźczyć.

Najgorszym zatem rozwiązaniem, jakie możemy przyjąć to tabelki z danymi i rutynowe „torciki”. Stosując je skazujemy się na opis typu „przybyło



pięć, ubyłó osiem – albo też odwrotnie”, a świetne wyniki topimy w morzu wyjaśnień bez sensu, narażając się na zarzut objaśniania tego, co widoczne na pierwszy rzut oka. A problemu od tego nie ubywa. Celny skrót, dobry rysunek spowodują, że zapamiętamy całość łatwiej, trwale skojarzymy i będziemy potrafili przytoczyć nawet po latach.



Dobrych przykładów nigdy dość, więc na koniec anegdota – wprowadzie z historii geometrii, ale jednak w związku z wywodem. Jeden z najładniejszych dowodów twierdzenia Pitagorasa (choć lepiej zapewne znane są słynne „spodnie Pitagorasowe”) sformułował Bhâskara, XII-wieczny sławny matematyk hinduski. Opatrzył go jednym tylko słowem opisu: Patrz! Trzeba przyznać, że trudno o większą prostotę, elegancję i niedościgły ideał zarazem, ale zawsze warto spróbować.

dr Wiesława Makać
Uniwersytet Gdański
Katedra Statystyki

Metody statystyczne w analizie rynku pracy

1. Zadania statystyki w analizie rynku pracy

Statystyka jest dyscypliną zajmującą się metodami liczbowego opisu zbiorowości i zjawisk. Głównym jej zadaniem jest ujawnianie prawidłowości występujących w zjawiskach masowych. Z tego typu zjawiskami mamy do czynienia w analizie rynku pracy. Obserwacja rynku pracy z jednej strony dotyczy podaży pracy, charakteryzowanej przez takie wielkości jak liczba pracujących i liczba bezrobotnych. Z drugiej strony przedmiotem obserwacji jest popyt na pracę, wyrażany najczęściej ilością miejsc pracy. Metody statystyczne pozwalają w syntetyczny sposób określić prawidłowości występujące w strukturze wymienionych zbiorowości, ocenić powiązania między nimi, jak również scharakteryzować tendencje zmian w czasie. Dzięki metodom statystycznym możliwe jest określenie wpływu wybranych czynników demograficznych, ekonomicznych i społecznych na poziom zmieniających się charakteryzujących rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem oddziaływania tych czynników na rozmiary i strukturę bezrobocia.

Statystyka spełnia trzy podstawowe funkcje: **informacyjną** – dając pełny i obiektywny obraz badanych zagadnień; **analityczną**, dzięki której możliwe staje się określenie czynników kształtujących badane zjawiska oraz **prognostyczną**, pozwalającą na przewidywanie poziomu i struktury zja-

wisk w przyszłości. W społeczeństwach demokratycznych szczególnie ważną rolę pełni funkcja informacyjna, która polega na maksymalnym zaspokojeniu potrzeb informacyjnych społeczeństwa, organów władzy państwowej, administracji publicznej oraz zainteresowanych podmiotów gospodarczych.

Analizując sytuację na rynku pracy, dzięki metodom statystycznym możemy zatem, m.in.:

- pokazać rozmiary bezrobocia i zatrudnienia, ujawnić prawidłowości w ich strukturze, ocenić różnice regionalne, a także pokazać zmiany tych zjawisk w czasie;
- analizować przyczyny powodujące bezrobocie, poprzez kojarzenie informacji o liczbie bezrobotnych z informacjami o sytuacji gospodarczej regionu, z danymi o strukturze demograficznej ludności, lub też oceniać zmiany spowodowane decyzjami administracyjnymi;
- przewidywać kształtowanie się wielkości podaży i popytu na rynku pracy w przyszłości, wykorzystując w tym celu zaobserwowane wcześniej prawidłowości.

W analizie statystycznej wyróżnia się trzy podstawowe grupy metod, odnoszące się do badania: struktury zbiorowości, współzależności oraz zmian w czasie. Pokażemy najważniejsze z tych metod, ilustrując je przykładami liczbowymi opartymi na aktualnych danych statystyki rynku pracy.

2. Badanie struktury zbiorowości

Zgromadzony i pogrupowany materiał statystyczny pokazuje nam wewnętrzną budowę badanej zbiorowości, czyli jej **strukturę**. Ponieważ grupowanie przeprowadzane jest dla każdej cechy oddzielnie, toteż strukturę zbiorowości rozpatrujemy zawsze ze względu na wyodrębnioną cechę. Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) prowadzone przez GUS opisuje zbiorowości pracujących i bezrobotnych według różnych cech. Również bezrobotni rejestrowani w urzędach pracy są charakteryzowani przez wiele cech, takich jak: płeć, wiek, wykształcenie, przeszłość zawodowa (staż, zawód, rodzaj działalności zakładu pracy), czas pozostawania bez pracy, uprawnienia do zasiłku, miejsce zamieszkania (miasto – wieś). Strukturę

$$W_i = \frac{n_i}{n} \cdot 100 = \frac{n_i}{\sum_{i=1}^k n_i} \cdot 100$$

$$\sum_{i=1}^n x_i = x_1 + x_2 + \dots + x_n$$

$$\sum_{i=1}^k n_i = n_1 + n_2 + \dots + n_k = n$$

$$\sum_{i=1}^k x_i n_i = x_1 n_1 + x_2 n_2 + \dots + x_k n_k$$

zbiorowości można analizować według każdej z wymienionych cech oddzielnie, można też cechy kojarzyć ze sobą i badać strukturę bezrobotnych ze względu na dwie cechy rozpatrywane łącznie. W wypadku analizy bezrobocia rejestrowanego możliwość kojarzenia cech jest określona układem obowiązujących sprawozdań.

Podstawową charakterystyką liczbową stosowaną do opisu rozkładu badanej cechy są wskaźniki struktury. **Wskaźnikiem struktury** nazywamy wyrażony w procentach stosunek liczby jednostek należących do wyróżnionej klasy (n_i) do liczebności całej zbiorowości (n)¹:

$$W_i = \frac{n_i}{n} \cdot 100 = \frac{n_i}{\sum_{i=1}^k n_i} \cdot 100 \quad (1)$$

gdzie i oznacza kolejne przedziały klasowe ($i = 1, 2, \dots, k$).

Suma wskaźników struktury jest równa 100. Posługując się wskaźnikami struktury należy zawsze informować co jest podstawą porównań, czyli jaka zbiorowość stanowi 100%, bowiem dla tych samych danych wskaźniki struktury mogą być obliczane w różny sposób, co pokazuje poniższy przykład.

¹ Wzór na obliczanie wskaźnika struktury, tak jak inne wzory, zawiera symbole, które są objaśnione w opisie. Przy symbolach zazwyczaj występuje subskrypt „ i ” oznaczający kolejne obserwacje ($i = 1, 2, \dots, n$) lub kolejne przedziały badanej cechy ($i = 1, 2, \dots, k$). Symbol Σ (grecka litera „sigma”) oznacza sumowanie wyróżnionych pojedynczych obserwacji:

$$\sum_{i=1}^n x_i = x_1 + x_2 + \dots + x_n$$

lub sumowanie wyróżnionych grup obserwacji:

$$\sum_{i=1}^k n_i = n_1 + n_2 + \dots + n_k = n$$

$$\sum_{i=1}^k x_i n_i = x_1 n_1 + x_2 n_2 + \dots + x_k n_k$$

Zakres sumowania uwzględniony przy symbolu Σ informuje, które elementy są składnikami sumy.

Badania rynku pracy – zagadnienia metodyczne

Wskaźniki struktury obliczone na podstawie danych przedstawiających zbiorowość bezrobotnych zarejestrowanych w woj. mazowieckim według stanu na 31 XII 2002 r. według wykształcenia i płci (źródło: www.praca.gov.pl):

Tablica 1

Wykształcenie	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
wyższe	4,5	5,6	3,4
policealne i średnie zaw.	22,3	27,7	17,2
średnie ogólnokształcące	6,4	9,5	3,2
zasadnicze zawodowe	34,7	30,3	39,1
gimnazjalne i poniżej	32,1	26,9	37,1
Razem	100,0	100,0	100,0
wyższe	100,0	61,4	38,6
policealne i średnie zaw.	100,0	61,1	38,9
średnie ogólnokształcące	100,0	74,3	25,7
zasadnicze zawodowe	100,0	43,1	56,9
gimnazjalne i poniżej	100,0	41,4	58,6
Razem	100,0	49,4	50,6
wyższe	4,5	2,8	1,7
policealne i średnie zaw.	22,3	13,7	8,7
średnie ogólnokształcące	6,4	4,7	1,6
zasadnicze zawodowe	34,7	15,0	19,8
gimnazjalne i poniżej	32,1	13,3	18,8
Razem	100,0	49,4	50,6

Wskaźniki w pierwszej części tablicy pokazują strukturę bezrobotnych według wykształcenia. Wskaźniki te obliczono osobno dla kobiet, dla mężczyzn i dla bezrobotnych ogółem, dlatego też liczba wszystkich kobiet, liczba wszystkich mężczyzn i ogólna liczba bezrobotnych stanowią 100%. W drugiej części tablicy znajdują się wskaźniki pokazujące strukturę płci w grupach bezrobotnych wyodrębnionych na podstawie poziomu wykształcenia – liczba bezrobotnych w każdej z tych grup stanowi 100%. Z kolei wariant trzeci dotyczy struktury rozpatrywanej z łącznym uwzględnieniem obu cech, dlatego też ogólną liczbę wszystkich bezrobotnych przyjęto za 100%. Obliczone wskaźniki informują m.in., że 18,8% ogółu bezrobotnych stanowią mężczyźni bez wykształcenia (gimnazjalne i poniżej), a niespełna 2% ogółu bezrobotnych stanowią mężczyźni z wykształceniem wyższym.

Zastosowanie poszczególnych wariantów wynika z potrzeb przeprowadzanej analizy.

Do najważniejszych charakterystyk rozkładu zaliczane są **miary przeciętne**, określane również jako **miary położenia**. Za ich pomocą następuje uogólnienie poziomu wartości cechy zaobserwowanej u poszczególnych jednostek badanej zbiorowości w jedną charakterystykę liczbową. W opisie statystycznym są stosowane różne miary położenia. Mogą one mieć postać:

- wartości będącej wypadkową wszystkich obserwacji, np. średnia płaca w gospodarce obliczana przez GUS stanowi wypadkową faktycznych płac otrzymywanych przez poszczególne zatrudnione osoby (średnia arytmetyczna);
- wartości typowej, najczęściej występującej w badanej zbiorowości, np. w Polsce najczęściej występują rodziny mające dwoje dzieci na utrzymaniu (dominanta);
- wartości wyróżniającej się swoim miejscem (pozycją) w rozkładzie, czyli znajdującej się np. w połowie rozkładu (mediana), w jednej czwartej (kwartył pierwszy), czy też w jednej dziesiątej (decyl pierwszy).

Decyzja, którą miarę położenia należy zastosować w konkretnym przypadku, zależy zarówno od celu, jaki chcemy osiągnąć przeprowadzając analizę, jak i od rodzaju rozkładu.

Miary średnie powinny możliwie najlepiej reprezentować opisywany szereg. Powinny umożliwić przeprowadzenie porównania różnych rozkładów, a także ocenę położenia poszczególnych jednostek w rozkładzie (poniżej lub powyżej środka rozkładu, typowa czy też nie, różniąca się od średniej na plus czy też na minus).

Najczęściej stosowaną klasyczną miarą położenia jest średnia arytmetyczna. Jest to najbardziej popularna miara przeciętnego poziomu cechy mierzalnej.

Średnia arytmetyczna jest ilorazem sumy wartości cechy wszystkich jednostek zbiorowości oraz liczby tych jednostek. Rozdziela ona sumę wszystkich wartości równomiernie na wszystkie jednostki badanej zbiorowości. Jeżeli stwierdzimy, że 10 badanych pracowników ma w sumie 15 dzieci, to średnio na każdego pracownika przypada 1,5 dziecka. Przy

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n} = \frac{8+3+2+10+7}{5} = \frac{30}{5} = 6 \text{ godzin}$$

sumowaniu wartości występujących u poszczególnych jednostek zbiorowości ważne jest zwrócenie uwagi, czy w odniesieniu do badanej cechy jest to logicznie uzasadnione. Działanie takie będzie niewłaściwe dla cech wyrażonych w postaci wskaźników struktury (np. stopa bezrobocia) lub wskaźników natężenia (np. liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy)².

Średnia arytmetyczna jest szczególnie wrażliwa na działanie tzw. wartości skrajnych, stąd też największe walory poznawcze ma średnia obliczona dla szeregów charakteryzujących się tendencją centralną, czyli skupieniem obserwacji w pobliżu środka rozkładu. Nie powinno się jej stosować dla szeregów, w których występuje skupienie obserwacji w skrajnych przedziałach. Nie można obliczać średniej arytmetycznej dla szeregów o otwartych przedziałach klasowych.

Sposób wykonywania obliczeń jest uzależniony od formy zapisu obserwacji wartości cechy. W szeregu szczegółowym, gdzie każda obserwacja zapisana jest oddzielnie, wartości cechy (x_i) sumujemy i dzielimy przez liczebność zbiorowości (n):

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n} \quad (2)$$

gdzie symbol x_i oznacza kolejne obserwacje, a n oznacza liczbę obserwacji.

Osoba zatrudniona przy pracach porządkowych przepracowała w pięciu kolejnych dniach (n) następującą liczbę godzin (x_i): 8, 3, 2, 10, 7. Informację o średniej dziennej liczbie godzin pracy tej osoby uzyskamy wykonując obliczenia zgodnie z wzorem (2):

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n} = \frac{8+3+2+10+7}{5} = \frac{30}{5} = 6 \text{ godzin}$$

Na każdy dzień przypada średnio 6 godzin pracy.

² Chcąc obliczyć średnią stopę bezrobocia dla całej Polski sumujemy dane pierwotne (liczba bezrobotnych i liczba osób aktywnych zawodowo) z wszystkich województw i na tej podstawie obliczamy średnią wartość wskaźnika.

$$\overline{x} = \frac{\sum_{i=1}^k x_i n_i}{n}$$

W szeregu rozdzielczym, gdzie zbiorowość została pogrupowana na klasy zapisane w przedziałach, poszczególnym wartościom cechy (x_i) odpowiada pewna liczba jednostek, tzw. liczebności przedziałów (n_i). Suma liczebności przedziałów jest równa liczbie jednostek zbiorowości (n). W tym wypadku posługujemy się formułą **średniej arytmetycznej ważonej**, gdzie częstości występowania poszczególnych wartości cechy nadają znaczenie (wagę) tym wartościom:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^k x_i n_i}{n} \quad (3)$$

gdzie $i = 1, 2, 3, \dots, k$ oznacza kolejne przedziały.

W szeregu rozdzielczym przedziałowym każdy przedział jest reprezentowany przez **środek przedziału**, obliczony jako średnia arytmetyczna z dolnej i górnej granicy. Środki przedziałów traktujemy jako kolejne warianty cechy x_i .

Pozycyjną miarą położenia, wyznaczaną przez częstotliwość występowania wyróżnionych wartości cechy jest dominanta.

Dominanta jest wartością cechy, która występuje najczęściej (dominuje) w badanej zbiorowości. Interpretuje się ją jako wartość typową, a w niektórych podręcznikach określa się mianem „moda”.

W szeregu szczegółowym dominantę wyznacza się, wskazując na tę wartość cechy, która powtarza się największą liczbę razy. Natomiast w szeregu rozdzielczym strukturalnym i w szeregu rozdzielczym punktowym dominantą jest wartość cechy, przy której znajduje się największa liczebność (n_{\max}).

W szeregu rozdzielczym przedziałowym dominantą jest wartość cechy, wokół której oscyluje największa liczba obserwacji. Ustala się ją drogą **interpolacji** (szacunku) w granicach przedziału skupiającego największą liczbę obserwacji. Wyznaczając dominantę, w pierwszej kolejności odnajdujemy przedział najliczniejszy (n_{\max}), a następnie obliczamy jej wartość posługując się wzorem interpolacyjnym:

$$D = x_0 + \frac{n_0 - n_{-1}}{(n_0 - n_{-1}) + (n_0 - n_{+1})} c_0$$

$$D = x_0 + \frac{n_0 - n_{-1}}{(n_0 - n_{-1}) + (n_0 - n_{+1})} c_0 \quad (4)$$

gdzie:

- x_0 – dolna granica przedziału najliczniejszego;
- n_0 – liczebność przedziału najliczniejszego;
- n_{-1} – liczebność przedziału poprzedzającego przedział najliczniejszy;
- n_{+1} – liczebność przedziału następującego po przedziale najliczniejszym;
- c_0 – rozpiętość przedziału najliczniejszego.

Konstrukcja wzoru opiera się na proporcjach między liczebnościami trzech przedziałów: najliczniejszego (n_0), poprzedniego (n_{-1}) oraz następnego (n_{+1}). Niezbędnym warunkiem jest to, aby rozpiętości (c) tych przedziałów były jednakowe. Ponieważ wartość dominanty jest większa od dolnej granicy przedziału (x_0), więc wielkość ta stanowi punkt wyjścia do obliczeń.

Obliczając dominantę w szeregu rozdzielczym przedziałowym, musimy zwracać uwagę na następujące ograniczenia:

- w szeregu powinien znajdować się jeden wyraźny punkt skupienia obserwacji (jedno maksimum);
- rozpiętości przedziałów muszą być jednakowe;
- przedział o największej liczebności nie może być przedziałem pierwszym ani ostatnim.

Mediana, czyli **wartość środkowa** jest to wartość cechy, jaką posiada jednostka znajdująca się w środku uporządkowanego, według rosnących wartości badanej cechy, szeregu.

Znajdując się w środku, mediana dzieli zbiorowość na dwie, jednakowo liczne, części. Zgodnie z powyższym mówimy, że połowa jednostek zbiorowości ma wartości cechy nie większe (tzn. mniejsze lub równe) niż mediana, a druga połowa – nie mniejsze (tzn. równe lub większe).

Wyznaczając medianę w szeregu szczegółowym, porządkujemy obserwacje według rosnących wartości cechy i wskazujemy obserwację środkową, która jest medianą. Gdy szereg zawiera parzystą liczbę obserwacji, medianę obliczamy jako średnią z dwóch środkowych.

$$Me = \frac{20+30}{2} = 25$$

$$\text{poz } Me = \frac{n+1}{2} = 0,5 \cdot (n+1);$$

$$Me = x_0 + \left[\frac{(n+1)}{2} - n_{sk-1} \right] \frac{c_0}{n_0}$$

Badania rynku pracy – zagadnienia metodyczne

Dziesięć osób zapytano o czas, jaki poświęcają na dojazd do pracy. Otrzymano następujące dane w minutach: 35, 5, 20, 15, 30, 10, 60, 20, 45, 60. Aby wyznaczyć medianę szereg należy uporządkować rosnąco, a następnie znaleźć jego środek.

5, 10, 15, 20, 20, 30, 35, 45, 60, 60

$$Me = \frac{20 + 30}{2} = 25 \text{ minut.}$$

Oznacza to, że połowa badanych osób poświęca na dojazd do pracy nie więcej niż 25 minut, a druga połowa nie mniej niż 25 minut.

W szeregu rozdzielczym, chcąc znaleźć wartość środkową, postępujemy następująco:

- wyznaczamy numer jednostki znajdującej się w środku szeregu, tzw. **pozycję mediany**:

$$\text{poz } Me = \frac{n + 1}{2} = 0,5 \cdot (n + 1);$$

- w szeregu skumulowanym³ znajdujemy przedział zawierający środkową obserwację, a następnie obliczamy wartość mediany, posługując się wzorem interpolacyjnym:

$$Me = x_0 + \left[\frac{(n+1)}{2} - n_{sk-1} \right] \frac{c_0}{n_0} \quad (5)$$

gdzie: x_0 – dolna granica przedziału zawierającego medianę; n_0 – liczebności przedziału zawierającego medianę; c_0 – rozpiętość przedziału zawierającego medianę; n_{sk-1} – liczebność szeregu skumulowanego do przedziału poprzedzającego przedział zawierający medianę.

Dla zilustrowania techniki obliczania miar przeciętnych w szeregach rozdzielczych posłużymy się przykładem szeregu przedstawiającego rozkład wieku w zbiorowości zarejestrowanych bezrobotnych w woj. mazowieckim według stanu na 31 XII 2002 r. (źródło: www.praca.gov.pl):

³ Kumulacja szeregu polega na dodawaniu liczebności kolejnych przedziałów.

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^k x_i n_i}{n} = \frac{13024195}{368856} = 35,3097 \approx 35,3$$

$$D = x_0 + \frac{n_0 - n_{-1}}{(n_0 - n_{-1}) + (n_0 - n_{+1})} c_0 =$$

$$25 + \frac{99258 - 96440}{(99258 - 96440) + (99258 - 79847)} 10 = 26,268 \approx 26,3 \text{ lat.}$$

Badania rynku pracy – zagadnienia metodyczne

Tablica 2

Wiek w latach $x_{i0} - x_{i1}$	Liczba bezrobotnych n_i	Środki przedziałów x_i	Iloczyny $x_i n_i$	Liczebności skumulowane n_{sk}
15 – 17,9	23	16,5	379,5	23
18 – 24,9	96417	21,5	2072965,5	96440
25 – 34,9	99258	30	2977740	195698
35 – 44,9	79847	40	3193880	275545
45 – 54,9	79871	50	3993550	355416
55 – 59,9	10864	57,5	624680	366280
60 – 64,9	2576	62,5	161000	368856
Razem	368856	x	13024195	x

A. Obliczanie średniej arytmetycznej wieku poprzedzamy wyznaczeniem środków przedziałów:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^k x_i n_i}{n} = \frac{13024195}{368856} = 35,3097 \approx 35,3 \text{ lat.}$$

B. Wyznaczanie dominanty wymaga połączenia pierwszego i drugiego przedziału dla zrealizowania warunku jednakowej rozpiętości przedziału najliczniejszego i przedziałów sąsiednich.

$$D = x_0 + \frac{n_0 - n_{-1}}{(n_0 - n_{-1}) + (n_0 - n_{+1})} c_0 =$$

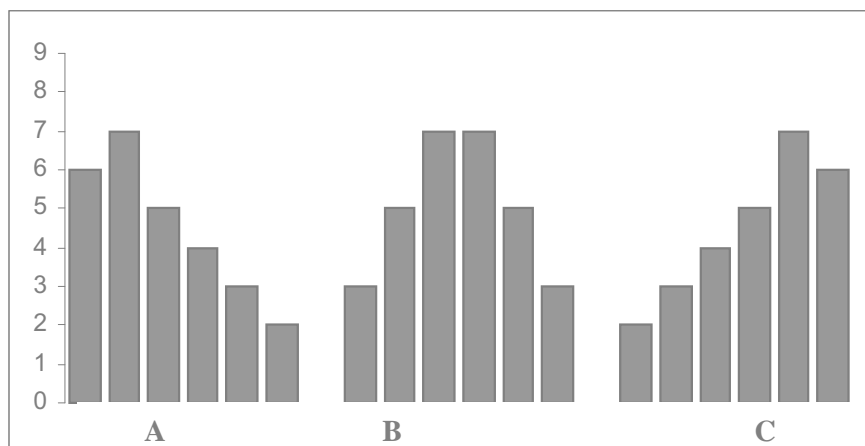
$$25 + \frac{99258 - 96440}{(99258 - 96440) + (99258 - 79847)} 10 = 26,268 \approx 26,3 \text{ lat.}$$

C. Wyznaczanie mediany wieku bezrobotnych wymaga ustalenia pozycji mediany, czyli numeru środkowej jednostki: poz $Me = 0,5 (n + 1) = 0,5 \cdot (368856 + 1) = 184428,5$.

Opierając się na szeregu skumulowanym stwierdzamy, że środkowy bezrobotny ma wiek w przedziale 25-35 lat, a zatem zgodnie z wzorem (5):

$$Me = x_0 + [0,5(n + 1) - n_{sk-1}] c_0 / n_0 =$$

$$25 + [0,5(368856 + 1) - 96440] 10 / 99258 = 33,865 \approx 33,9 \text{ lat}$$



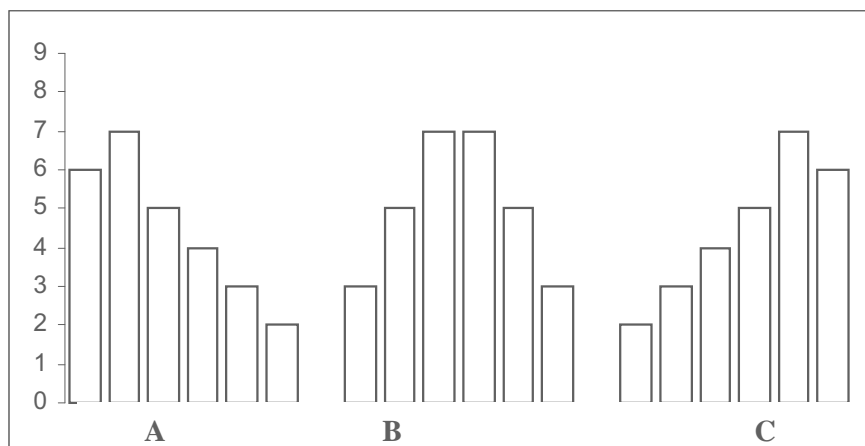
\bar{x}

Z przeprowadzonych obliczeń wynika, że średni wiek w badanej grupie bezrobotnych wynosił 35,3 lat, najwięcej było bezrobotnych w wieku około 26,3 lat, natomiast połowa bezrobotnych miała nie więcej niż 33,9 lat, a druga połowa nie mniej niż 33,9 lat.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że każda z omówionych miar przeciętnych dostarcza innych informacji o rozkładzie cechy w badanej zbiorowości, wzbogacając tym samym wiedzę o prawidłowościach charakteryzujących tę zbiorowość:

- **średnia arytmetyczna** pokazuje średni poziom cechy przypadający na jednostkę zbiorowości;
- **dominanta** wskazuje, jaki poziom cechy jest najczęściej spotykany w badanej zbiorowości;
- **mediana** informuje, jaki poziom cechy posiada środkowa jednostka.

Wzajemne relacje między miarami przeciętnymi zależą od typu rozkładu cechy, co ilustruje rysunek.



Typy rozkładów empirycznych

- A. Skupienie obserwacji występuje przy niskich wartościach cechy, rozkład charakteryzuje się tzw. asymetrią dodatnią: $D < Me < \bar{x}$.

\bar{x}

\bar{x}

- B.** Rozkład symetryczny: $\bar{x} = D = Me$.
C. Obserwacje skupiają się przy wyższych wartościach cechy, rozkład charakteryzuje się tzw. asymetrią ujemną: $\bar{x} < Me < D$.

Warto dodać, że szeregi utworzone na podstawie sprawozdań o rynku pracy, prezentujące staż bezrobotnych i czas pozostawania w bezrobociu mogą być charakteryzowane jedynie za pomocą mediany. Średnia arytmetyczna nie może być na ich podstawie obliczana ze względu na otwarte przedziały klasowe, a nierówne rozpiętości przedziałów uniemożliwiają stosowanie dominanty.

3. Badanie współzależności zjawisk

Zjawiska w otaczającym nas świecie pozostają w różnorodnych związkach. Odnosi się to również do zjawisk występujących na rynku pracy, które są kształtowane wpływem czynników demograficznych, ekonomicznych i społecznych. Prowadząc statystyczną obserwację rynku pracy pragniemy dowiedzieć się jakie przyczyny decydują o zmianach liczby pracujących, co wpływa na rozmiary bezrobocia, lub też od czego uzależniona jest liczba wolnych miejsc pracy. Zastanawiamy się jaki wpływ na zjawiska występujące na rynku pracy mają zmiany w strukturze ludności, jak oddziałuje na nie proces prywatyzacji lub napływ zagranicznego kapitału. Formułując hipotezy dotyczące tych zagadnień pragniemy uzyskać ich potwierdzenie. W przypadku, gdy związek między zjawiskami jest oczywisty, chcielibyśmy się dowiedzieć, czy wpływ wyróżnionego czynnika jest znaczący, czy też mało istotny. Aby uzyskać związłą, syntetyczną charakterystykę związków i zależności powinniśmy korzystać z odpowiednich metod statystycznych.

Statystyka dostarcza narzędzi, które pozwalają zweryfikować działanie ogólnie znanych prawidłowości w odniesieniu do konkretnych zbiorowości, jak również umożliwiają wykrywanie nie rozpoznanych dotychczas związków między zjawiskami. Statystyczny opis tych związków wzbogaca wiedzę o otaczającej nas rzeczywistości, a tym samym pozwala tę rzeczywistość lepiej rozumieć i kształtować. Należy podkreślić, że analiza sta-

tystyczna musi być zawsze poprzedzona logiczną oceną związków między interesującymi badacza zjawiskami.

Statystyczne metody analizy współzależności znajdują także zastosowanie przy ocenie powiązań między różnymi cechami charakteryzującymi zbiorowość osób pracujących lub zbiorowość osób bezrobotnych. Wiedza o tych związkach może być przydatna, a w szczególnych przypadkach nawet niezbędna, do działań związanych z polityką zatrudnienia i ograniczania bezrobocia. Interesujące na przykład może być poznanie siły współzależności między płcią i wykształceniem u osób pracujących i porównanie z natężeniem takiego samego związku w zbiorowości osób bezrobotnych. Podstawowe cechy demograficzne (płeć, wiek, stan cywilny) mogą być kojarzone z cechami o charakterze ekonomicznym (liczba osób na utrzymaniu, dochód na osobę w rodzinie, prawo do zasiłku). W badaniach rynku pracy największe możliwości dowolnego kojarzenia różnych cech daje obserwacja prowadzona przez GUS w ramach badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Natomiast sprawozdawczość o zatrudnieniu i bezrobociu umożliwia prowadzenie analizy współzależności w zakresie wyznaczonym układem sprawozdań.

Statystyczne metody opisu związków między zjawiskami i cechami dotyczą głównie powiązań między parami zmiennych, jakkolwiek znane są również metody analizy współzależności wielu cech. Badane cechy przyjęto oznaczać w sposób ogólny symbolami X oraz Y , a zaobserwowane wartości dla poszczególnych jednostek symbolami (x_i, y_i) . Każda jednostka badanej zbiorowości statystycznej musi być scharakteryzowana jednocześnie za pomocą wartości dwóch cech.

Analizując związek dwóch zjawisk lub dwóch cech posługujemy się metodami korelacji i regresji. **Korelacja** jest to współzależność, czyli wzajemne oddziaływanie zjawisk lub cech tej samej zbiorowości. Natomiast **regresja** oznacza wpływ cechy traktowanej jako zmienna niezależna (przyczyna) na cechę traktowaną jako zmienna zależna (skutek).

Z przytoczonych definicji wynika, że analizując współzależność nie wnioskujemy co jest przyczyną, a co skutkiem. U podstaw analizy leży założenie o wzajemnym oddziaływaniu cech lub zjawisk. Natomiast badanie regresji wymaga zawsze wcześniejszego ustalenia kierunku wpływu. Na przykład: długość stażu pracy osób zatrudnionych w pewnej firmie wpływa na wysokość

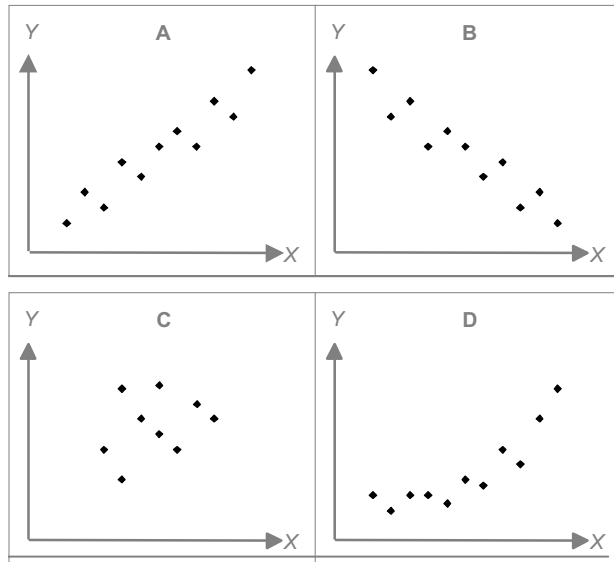
wynagrodzenia; obserwowana w zbiorowości gmin liczba zakładów pracy wpływa na wysokość stopy bezrobocia w tych gminach.

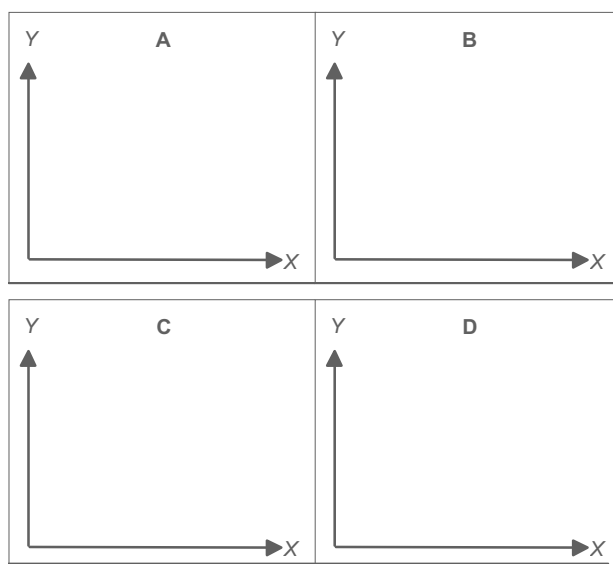
Statystyczny opis współzależności może mieć formę **tabelaryczną** (szeregi lub tablice), **graficzną** (diagram korelacyjny) oraz **parametryczną** w postaci odpowiedniej charakterystyki liczbowej.

Sposoby pomiaru współzależności (korelacji) i wpływu jednych zjawisk na drugie (regresji) uzależnione są przede wszystkim od rodzaju cech – w inny sposób analizujemy związki między cechami ilościowymi (wiek, staż, zarobki, czas pozostawania w bezrobociu), a inne metody służą ocenie współzależności cech jakościowych (płeć, miejsce zamieszkania, wykształcenie). Na dobór charakterystyk liczbowych opisujących związki wpływa również sposób przedstawienia danych wyjściowych, inaczej przeprowadza się obliczenia dla danych przedstawionych w szeregach, a inaczej dla pogrupowanych w tablicach. W tym miejscu ograniczymy się jedynie do przedstawienia sposobu analizy związku dwóch cech ilościowych.

Gdy mamy do czynienia z cechami ilościowymi, których wartości wyraża się liczbowo za pomocą ogólnie przyjętych jednostek miary, najprostszym sposobem oceny związku jest zestawienie szeregów prezentujących wartości obu badanych zmiennych. Jeżeli stwierdzimy, że zmiany wartości obu cech przebiegają w tym samym kierunku, tzn. wzrost wartości jednej cechy łączy się ze zwiększeniem wartości drugiej lub też wartości obu cech maleją, jest to **korelacja dodatnia**. Jeżeli natomiast zmiany są różnokierunkowe, czyli wzrostowi wartości jednej cechy towarzyszy spadek wartości drugiej, mówimy o **korelacji ujemnej**. Trzeba mieć na względzie, że poszczególne obserwacje mogą odbiegać od stwierdzonej prawidłowości. Prawidłowość może być zakłócana działaniem różnych przyczyn, wśród których mogą być znaczące cechy nie uwzględnione w badaniu, jak również czynniki o charakterze przypadkowym (losowym).

Posługując się graficzną metodą oceny związku dla danych zapisanych w postaci szeregu, sporządzamy wykres punktowy w układzie współrzędnych prostokątnych, tzw. **diagram korelacyjny**. Na osi poziomej nanosimy wartości cechy X , na osi pionowej cechy Y . Zaobserwowane wartości obu cech (x_i, y_i) są współrzędnymi punktów wykresu. Typowe układy punktów na wykresie korelacyjnym przedstawia rysunek.





Układy punktów na wykresach korelacyjnych

- A. Punkty są ułożone wokół linii prostej, nachylonej do osi OX pod kątem ostrym. Mamy do czynienia ze **związkiem korelacyjnym dodatnim**. Związek korelacyjny występuje wtedy, gdy konkretnym wartościom jednej cechy odpowiada kilka wartości drugiej cechy, przy czym średnie wykazują określoną tendencję. Korelacja dodatnia istnieje wówczas, gdy wraz ze wzrostem wartości jednej cechy rosną średnie wartości drugiej, lub gdy spadkowi wartości jednej cechy towarzyszy spadek średnich wartości drugiej cechy.
- B. Punkty układają się wokół linii prostej, nachylonej do osi OX pod kątem rozwartym. Jest to **związek korelacyjny ujemny**, w którym rosnącym wartościom jednej cechy odpowiadają malejące średnie wartości drugiej cechy.
- C. Punkty są rozrzucone nieregularnie po polu wykresu, nie wykazując żadnej widocznej tendencji. Taki ich rozkład świadczy o **braku związku** między zmiennymi.
- D. Punkty ułożone wzdłuż linii krzywej świadczą o istnieniu **związku korelacyjnego krzywoliniowego**.

$$r = \frac{n \cdot \sum_i x_i y_i - \sum_i x_i \sum_i y_i}{\sqrt{\left[n \cdot \sum_i x_i^2 - (\sum_i x_i)^2 \right] \cdot \left[n \cdot \sum_i y_i^2 - (\sum_i y_i)^2 \right]}}$$

$r = -1$	między cechami istnieje korelacja doskonała ujemna;
$-1 < r < 0$	między cechami istnieje związek korelacyjny ujemny;
$r = 0$	cechy są niezależne (brak związku);
$0 < r < 1$	między cechami istnieje związek korelacyjny dodatni;
$r = 1$	między cechami istnieje korelacja doskonała dodatnia.

Należy przy tym dodać, że analiza graficzna oprócz informacji o rodzaju związku (liniowy, krzywoliniowy) daje nam również pewne wskazówki pozwalające ocenić siłę współzależności między zmiennymi. Niewielki rozrzut punktów w stosunku do linii prostej lub krzywej świadczy o dużej sile związku. Natomiast im większe są odległości punktów od tej linii, tym związek jest słabszy.

Gdy obie badane cechy są ilościowe a związek między nimi jest liniowy, najczęściej stosowaną miarą współzależności jest **współczynnik korelacji liniowej Pearsona**.

$$r = \frac{n \cdot \sum_i x_i y_i - \sum_i x_i \sum_i y_i}{\sqrt{\left[n \cdot \sum_i x_i^2 - (\sum_i x_i)^2 \right] \cdot \left[n \cdot \sum_i y_i^2 - (\sum_i y_i)^2 \right]}} \quad (6)$$

Współczynnik korelacji liniowej Pearsona przyjmuje wartości z przedziału $<-1;1>$.

Znak współczynnika informuje o **kierunku związku**, natomiast wartość bezwzględna o jego **sile**, a zatem:

$r = -1$	między cechami istnieje korelacja doskonała ujemna;
$-1 < r < 0$	między cechami istnieje związek korelacyjny ujemny;
$r = 0$	cechy są niezależne (brak związku);
$0 < r < 1$	między cechami istnieje związek korelacyjny dodatni;
$r = 1$	między cechami istnieje korelacja doskonała dodatnia.

Im bliższy 1 lub -1 jest wynik, tym związek jest silniejszy.

Zróznicowanie stopy bezrobocia obserwowane w przekroju województw Polski jest przypisywane m.in. typowi gospodarki dominującemu w poszczególnych województwach. Korzystając z danych zamieszczonych w Małym Roczniku Statystycznym 2002, prezentujących stan na 31 XII 2001 r., ocenimy korelację pomiędzy stopą bezrobocia, a wybranymi zmiennymi:

Województwo	Stopa bezrobocia w %	Odsetek ludności miejskiej w %	Udział gospodarstw indywidualnych w użytkowanych gruntach rolnych w %
Dolnośląskie	21,1	71,4	73,9
Kujawsko-Pomorskie	21,6	62,1	85,8
Lubelskie	15,7	46,8	93,3
Lubuskie	24,1	64,6	63,1
Łódzkie	18,1	64,8	94,9
Małopolskie	14,0	50,3	92,5
Mazowieckie	12,9	64,3	94,5
Opolskie	17,8	52,3	70,2
Podkarpackie	17,3	40,9	89,4
Podlaskie	15,1	58,6	95
Pomorskie	19,6	68,2	76,4
Śląskie	15,5	79,3	80
Świętokrzyskie	18,3	45,9	93,1
Warmińsko-Mazurskie	28,7	60,2	77,1
Wielkopolskie	15,2	57,5	80,6
Zachodniopomorskie	24,0	69,5	62,2

Tablica 3

Województwo	Stopa bezrobocia w %	Odsetek ludności miejskiej w %	Udział gospodarstw indywidualnych w użytkowanych gruntach rolnych w %
Dolnośląskie	21,1	71,4	73,9
Kujawsko-Pomorskie	21,6	62,1	85,8
Lubelskie	15,7	46,8	93,3
Lubuskie	24,1	64,6	63,1
Łódzkie	18,1	64,8	94,9
Małopolskie	14,0	50,3	92,5
Mazowieckie	12,9	64,3	94,5
Opolskie	17,8	52,3	70,2
Podkarpackie	17,3	40,9	89,4
Podlaskie	15,1	58,6	95
Pomorskie	19,6	68,2	76,4
Śląskie	15,5	79,3	80
Świętokrzyskie	18,3	45,9	93,1
Warmińsko-Mazurskie	28,7	60,2	77,1
Wielkopolskie	15,2	57,5	80,6
Zachodniopomorskie	24,0	69,5	62,2

- A.** Współczynnik korelacji Pearsona obliczony według wzoru (6) dla stopy bezrobocia (y_j) i odsetka ludności miejskiej (x_i) przyjął wartość $r = 0,249$, co oznacza, że pomiędzy wymienionymi zmiennymi istnieje korelacja dodatnia, czyli wraz ze wzrostem odsetka ludności miejskiej rośnie stopa bezrobocia. Siła związku jest słaba.
- B.** Współczynnik korelacji pomiędzy stopą bezrobocia (y_j) i odsetkiem gruntów rolnych użytkowanych przez gospodarstwa indywidualne (x_i) przyjął wartość $r = -0,648$, co oznacza, że pomiędzy wymienionymi zmiennymi istnieje korelacja ujemna, czyli wraz ze wzrostem udziału gruntów użytkowanych przez gospodarstwa indywidualne maleje stopa bezrobocia. Siła związku jest dość znaczna.
- Na podstawie obliczeń można sformułować wniosek, że stopień urbanizacji nie wpływa na natężenie bezrobocia, natomiast znaczny wpływ ma struktura własnościowa rolnictwa.

Współczynnik korelacji podniesiony do kwadratu r^2 nazywa się **współczynnikiem determinacji**; informuje on, jaka część zmienności jednej z cech jest wyjaśniona kształtowaniem się drugiej cechy. Z kolei dopełnie-

nie tego współczynnika do jedności tzw. **współczynnik indeterminacji** φ^2 jest interpretowany jako ta część zmienności jednej z cech, która nie jest wyjaśniona przez drugą, a zatem może być spowodowana czynnikami nie ujętymi w badaniu. Na przykład, jeżeli w omawianym wyżej przykładzie stwierdzono, że współczynnik korelacji $r = -0,648$, to $r^2 = 0,42$ oznacza, że 42% zmienności stopy bezrobocia w województwach jest wywołane oddziaływaniem struktury gospodarstw rolnych, natomiast 58% (100–42) zmienności jest wywołane wpływem innych czynników.

4. Analiza zmian w czasie

Zjawiska występujące na rynku pracy, w tym te, które są przedmiotem obserwacji i oceny statystycznej, podlegają ciągłym zmianom. Do prezentacji tych zmian służą szeregi czasowe, zwane też szeregami dynamicznymi lub chronologicznymi. **Szereg czasowy** prezentuje poziom badanej zbiorowości lub zjawiska w kolejnych okresach lub momentach czasu.

W zależności od charakteru zbiorowości statystycznej jej pomiar może być dokonywany według stanu na określony dzień (moment) lub też dotyczyć może jakiegoś przedziału czasu (okresu). W pierwszym wypadku odnosi się to do pomiaru zbiorowości o charakterze „zasobu”, takich jak liczba ludności zamieszkującej pewien obszar, liczba budynków na terenie gminy, liczba zatrudnionych w firmie. Drugi rodzaj zbiorowości ma charakter „strumienia”, np. liczba urodzeń, liczba mieszkań oddanych do użytku, wpłaty na rachunki oszczędnościowe, a pomiar tych wielkości odnosi się do okresu, którym może być miesiąc, kwartał, rok.

W sprawozdaniach dotyczących bezrobocia rejestrowanego mamy do czynienia z informacjami w postaci „zasobu”: liczba bezrobotnych zarejestrowanych na koniec okresu, liczba osób zatrudnionych przy pracach interwencyjnych na koniec okresu, liczba ofert pracy na koniec okresu itd. Występują tam również informacje o charakterze „strumienia”: liczba osób rejestrowanych w ciągu okresu, liczba bezrobotnych którzy podjęli pracę, liczba ofert zgłoszonych w ciągu okresu itd.

$$\frac{y_t - y_0}{y_0} \cdot 100$$

$$i = \frac{y_t}{y_0} \cdot 100$$

Kolejne okresy lub momenty czasu przyjęto oznaczać symbolem t , natomiast poziom zjawiska zaobserwowanego w jednostkach czasu symbolem y_t .

Zależnie od celu badania, a także od charakteru zmian występujących w szeregach czasowych, stosowane są różne metody ustalania w nich prawidłowości statystycznych. Jeżeli chcemy badać natężenie zmian jakiegoś zjawiska w poszczególnych okresach (momentach) w odniesieniu do innych okresów (momentów), to stosujemy miary zwane wskaźnikami dynamiki. Analizując dynamikę interesującego nas zjawiska porównujemy jego poziom w wybranym okresie (momencie) y_t z poziomem w okresie (momencie) przyjętym za podstawę porównań y_0 . Sposób skojarzenia danych o poziomach zjawiska zależy od sformułowania pytania, na które chcemy znaleźć odpowiedź:

- O ile jednostek poziom w okresie badanym jest wyższy (niższy) od poziomu w okresie podstawowym?
Odpowiedź uzyskamy obliczając **przyrost absolutny**: $y_t - y_0$.
- Czy zaobserwowany przyrost (spadek) jest duży czy też niewielki?
Odpowiedź da nam obliczenie **przyrostu względnego** odnoszącego przyrost

absolutny do podstawy porównań: $\frac{y_t - y_0}{y_0} \cdot 100$.

- Ile razy poziom zjawiska w okresie badanym jest wyższy (niższy) od poziomu w okresie przyjętym za podstawę porównań?

Odpowiedź na to pytanie da nam **wskaźnik dynamiki**, w którym wielkość zjawiska w okresie badanym dzielimy przez wielkość z okresu przyjętego jako podstawa porównań:

$$i = \frac{y_t}{y_0} \cdot 100$$

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych z prawem do zasiłku w końcu 2002 r. wynosiła 538671 osób (y_t), a w końcu 2001 r. – 624213 (y_0) (źródło: www.praca.gov.pl). Charakteryzując dynamikę tej zbiorowości obliczamy:

$$\frac{y_t - y_0}{y_0} \cdot 100 = \frac{538671 - 624213}{624213} \cdot 100 = -13,7\%$$

$$\frac{y_t}{y_0} \cdot 100 = \frac{538671}{624213} \cdot 100 = 86,3\%.$$

$$i_{t/0} = \frac{y_t}{y_0} \cdot 100$$

$$i_{t/t-1} = \frac{y_t}{y_{t-1}} \cdot 100$$

Badania rynku pracy – zagadnienia metodyczne

- przyrost absolutny $= y_t - y_0 = 538671 - 624213 = -85542$ osoby;
- przyrost względny $= \frac{y_t - y_0}{y_0} \cdot 100 = \frac{538671 - 624213}{624213} \cdot 100 = -13,7\%$;
- wskaźnik dynamiki $= \frac{y_t}{y_0} \cdot 100 = \frac{538671}{624213} \cdot 100 = 86,3\%$.

W grudniu 2002 r. bezrobotnych z prawem do zasiłku było o 85,5 tys. osób mniej niż miało to miejsce rok wcześniej. Zaobserwowany spadek wyniósł 13,7%. Inaczej mówiąc, liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku w końcu 2002 r. stanowiła 86,3% liczby z grudnia 2001 r.

Przy porównywaniu zjawisk w czasie posługiwanie się liczbami absolutnymi jest bardzo utrudnione lub wręcz niemożliwe (gdy występują różne miana). Porównywanie zmian w czasie umożliwiają nam mierniki dynamiki będące liczbami względnymi. Wyrażane są one w ułamku lub po pomnożeniu przez 100 w procentach. Relatywne zmiany w szeregach czasowych mierzone są najczęściej za pomocą wskaźników dynamiki, zwanych indeksami. Indeksem nazywamy stosunek poziomu zjawiska w okresie badanym (y_t) do poziomu zjawiska w okresie przyjętym za podstawę porównań. Indeksy najczęściej wyrażamy w procentach.

Analizując zmiany zachodzące w szeregu czasowym, możemy przyjąć stałą podstawę porównań (y_0), otrzymamy wówczas tzw. **indeksy jednopodstawowe**:

$$i_{t/0} = \frac{y_t}{y_0} \cdot 100 \quad (7)$$

bądź też możemy zastosować zmienną podstawę porównań, odnosząc poziom zjawiska w okresie badanym (y_t) do poziomu w okresie bezpośrednio poprzedzającym (y_{t-1}) i otrzymując tym sposobem **indeksy łańcuchowe**:

$$i_{t/t-1} = \frac{y_t}{y_{t-1}} \cdot 100 \quad (8)$$

$$T = \frac{y_t - y_{t-1}}{y_{t-1}} \cdot 100 = \left(\frac{y_t}{y_{t-1}} - 1 \right) \cdot 100$$

Kwartał	y_t	Indeksy jedn podstawowe (I kw. 2001 = 100)	Indeksy łańcuchowe (kw. poprzedni = 100)	Tempo w %
2001 I kw.	92226	100,0	-	-
II kw.	141044	152,9	152,9	52,9
III kw.	139543	151,3	98,9	-1,1
IV kw.	92880	100,7	66,6	-33,4
2002 I kw.	106002	114,9	114,1	14,1
II kw.	145485	157,7	137,2	37,2
III kw.	171746	186,2	118,1	18,1
IV kw.	132330	143,5	77,0	-23,0

Jednym z częściej stosowanych mierników dynamiki jest tempo przyrostu, czyli **względny przyrost łańcuchowy**, zwany krótko **tempem**. Tempo zapisujemy jako stosunek przyrostu absolutnego do wielkości zjawiska z poprzedniego okresu.

$$T = \frac{y_t - y_{t-1}}{y_{t-1}} \cdot 100 = \left(\frac{y_t}{y_{t-1}} - 1 \right) \cdot 100 \quad (9)$$

Po pomnożeniu przez 100 otrzymujemy przyrost wyrażony w procentach. Jeżeli zamiast przyrostu występuje spadek zjawiska, to tempo będzie wielkością ujemną.

Porównując wskaźnik tempa przyrostu z łańcuchowym wskaźnikiem dynamiki, dostrzegamy związek matematyczny, mianowicie tempo równa się indeksowi łańcuchowemu pomniejszonemu o 1 (lub 100 w wyrażeniu procentowym).

Obliczanie wskaźników dynamiki i tempa dla danych przedstawiających liczbę ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy w kwartałach 2001–2002 r. (źródło: www.praca.gov.pl):

Tablica 4

Kwartał	y_t	Indeksy jednoprastawowe (I kw. 2001 = 100)	Indeksy łańcuchowe (kw. poprzedni = 100)	Tempo w %
2001 I kw.	92226	100,0	-	-
II kw.	141044	152,9	152,9	52,9
III kw.	139543	151,3	98,9	-1,1
IV kw.	92880	100,7	66,6	-33,4
2002 I kw.	106002	114,9	114,1	14,1
II kw.	145485	157,7	137,2	37,2
III kw.	171746	186,2	118,1	18,1
IV kw.	132330	143,5	77,0	-23,0

Indeksy jednoprastawowe pokazują ogólną tendencję zmian w odniesieniu do I kw. 2001 r. Pomimo wahań sezonowych jest to tendencja rosnąca. Z kolei indeksy łańcuchowe pokazują względne zmiany z kwartału na kwartał – największe względne przyrosty liczby zgłoszonych ofert miały miejsce w drugich kwartałach, a największe spadki – w kwartałach czwartych. Tempo w zasadzie potwierdza informacje dostarczane przez indeksy łańcuchowe.

$$\bar{T} = \left(n \sqrt[n]{\frac{y_t}{y_1}} - 1 \right) \cdot 100$$

$$\bar{T} = \left(n \sqrt[n]{\frac{y_t}{y_1}} - 1 \right) \cdot 100 = \left(7 \sqrt[7]{\frac{132330}{92226}} - 1 \right) \cdot 100 = (1,053 - 1) \cdot 100 = 5,3\%$$

Chcąc ustalić średnie względne zmiany obliczamy **średnie tempo**. Można w tym celu korzystać z indeksów łańcuchowych, obliczając tzw. średnią geometryczną. Łatwiej jednak posługiwać się przekształceniem indeksów, w którym poziom zjawiska w okresie ostatnim (y_n) dzieli się przez poziom z okresu pierwszego (y_1) i z tego ilorazu wyciąga się pierwiastek stopnia ($n-1$).

$$\bar{T} = \left(n-1 \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}} - 1 \right) \cdot 100 \quad (10)$$

Wskaźnik ten interpretujemy jako średnią względną zmianę (wzrost lub spadek – w zależności od znaku) badanego zjawiska z okresu na okres.

Średnie tempo zmian jest bardzo użyteczną charakterystyką dynamiki, bowiem w zwięzły sposób przedstawia zmiany badanych zjawisk w czasie. Jest miernikiem szczególnie przydatnym do porównywania dynamiki różnych zbiorowości. Wskaźnik średniego tempa jest również wykorzystywany do porównań dynamiki badanych zjawisk między różnymi jednostkami przestrzennymi (województwa, regiony, gminy).

Korzystając z danych zawartych w tablicy 4 obliczymy średnie kwartalne tempo zmian liczby ofert pracy zgłaszanych w urzędach pracy w latach 2001–2002:

$$\bar{T} = \left(n-1 \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}} - 1 \right) \cdot 100 = \left(7 \sqrt[7]{\frac{132330}{92226}} - 1 \right) \cdot 100 = (1,053 - 1) \cdot 100 = 5,3\%$$

Liczba zgłaszanych ofert zwiększała się z kwartału na kwartał średnio o 5,3%.

* * *

W artykule przedstawiono elementarne metody statystyczne, które mogą być przydatne w analizie rynku pracy. Pozwalają one na syntetyczne wyrażenie prawidłowości charakteryzujących zjawiska związane z funkcjonowaniem tegoż rynku. Więcej na temat metod czytelnik znajdzie w dowolnym podręczniku statystyki. W analizie struktury, oprócz wskaźników struktury i miar przeciętnych, na uwagę zasługują miary pozwalające ocenić zróż-

nicowanie i skośność rozkładu cechy. W analizie związków między zjawiskami, oprócz oceny korelacji, szczególne znaczenie mają równania regresji, które pozwalają zmierzyć oddziaływanie zjawiska o charakterze przyczyny, na zjawisko będące skutkiem. Warto zainteresowania są również miary współzależności pomiędzy cechami jakościowymi.

Z kolei, w analizie zmian w czasie, oprócz oceny dynamiki, charakteryzowany jest ogólny kierunek rozwoju (trend) – w tym celu stosowane są metody wyodrębniania tendencji rozwojowej. Gdy natomiast poziom badanego zjawiska zmienia się dość regularnie w zależności od pory roku do oceny natężenia zmian służą metody wyodrębniania wahań sezonowych.

prof. Eugeniusz Kwiatkowski, dr Leszek Kucharski
Uniwersytet Łódzki, Katedra Ekonomii

Analiza strumieniowa bezrobocia w Polsce w okresie transformacji

1. Wstęp

W ostatnich latach można zauważyć wzrost popularności podejścia strumieniowego w analizach rynku pracy w Polsce. Ważnym impulsem dla rozwoju tego typu analiz było stworzenie odpowiedniej bazy informacyjnej. Począwszy od 1992 r. zbierane są i publikowane dane pochodzące z urzędów pracy o strumieniach napływu osób do bezrobocia i odpływu osób z bezrobocia. Również badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) prowadzone od 1992 r. pozwalają na określenie różnych strumieni występujących na rynku pracy. Ponadto warto podkreślić, że choć analizy zasobowe są ważne dla zrozumienia szeregu zjawisk i procesów zachodzących na rynku pracy, to jednak posiadają pewne mankamenty i ograniczenia. Nie uwzględniają one wszystkich bezrobotnych oraz nie są w stanie pokazać zjawiska rotacji osób w zasobie bezrobotnych. Te mankamenty mogą być przezwyciężone poprzez podjęcie analiz strumieniowych, stąd też obydwa podejścia stosowane są ostatnio we wszechstronnych analizach bezrobocia.

Artykuł podejmuje analizę strumieniową bezrobocia w Polsce w latach 1992–2002. W szczególności zwrócono uwagę na tendencje zmian w zakre-

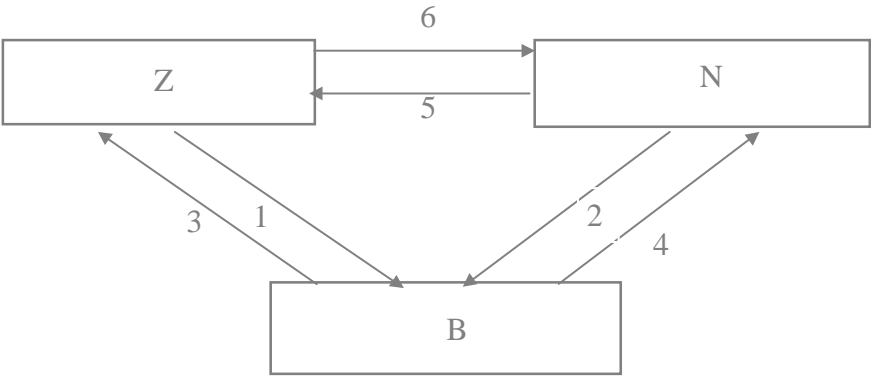
sie stopnia rotacji osób w zasobie bezrobocia oraz dynamicznego i stagnacyjnego charakteru tego zasobu. Ponadto, w oparciu o analizę strumieniową oszacowano poziom bezrobocia równowagi, słabo wrażliwego na zmiany koniunktury gospodarczej. Analizy empiryczne uzupełnione są rozważaniami pojęciowymi i teoretycznymi, dotyczącymi istoty i walorów analizy strumieniowej bezrobocia.

2. Istota i walory analizy strumieniowej

W dotychczasowych badaniach rynku pracy w Polsce dominowały analizy o charakterze zasobowym, tj. analizy, wykorzystujące wielkości ekonomiczne w postaci zasobów. Analizy te, obok istotnych walorów, posiadają również pewne ograniczenia. Rozpatrzmy je na przykładzie analizy zasobu bezrobocia rejestrowanego.

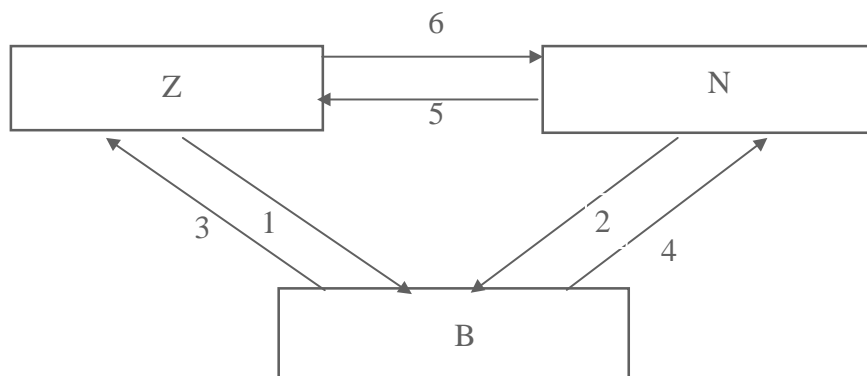
Szacunki zasobu bezrobocia rejestrowanego wykonywane są na koniec poszczególnych miesięcy. Są jednak również tacy bezrobotni, którzy rejestrują się na początku miesiąca i wyrejestrowują w tym samym miesiącu. Ci bezrobotni nie są uwzględniani w szacunkach zasobu bezrobocia na koniec miesiąca. Tak więc, po pierwsze, analizy zasobowe bezrobocia nie uwzględniają wszystkich bezrobotnych. Po drugie, analizy te pomijają niektóre ważne aspekty zmian zachodzących w bezrobociu. Gdy zasób bezrobocia w kolejnych miesiącach jest taki sam, to mogłoby się wydawać, że na rynku pracy dzieje się niewiele. Tak wcale jednak być nie musi. Np. w końcu stycznia i lutego 1996 roku zasób bezrobotnych kobiet w Polsce był jednakowy i wynosił 1472,6 tys. osób. Pomimo tej stabilizacji bezrobocia, w lutym tegoż roku 77 tys. kobiet stało się bezrobotnymi i równocześnie 77 tys. kobiet (niekoniecznie tych samych) przestało być bezrobotnymi. Tych ostatnich wielkości nie jesteśmy w stanie uchwycić, gdy stosujemy analizę zasobową bezrobocia. Aby uniknąć powyższych mankamentów, trzeba podjąć analizę bezrobocia od strony strumieni siły roboczej.

W danym momencie, np. w końcu I kwartału, poszczególne osoby należą do jednego z trzech następujących zasobów: zatrudnionych (Z), bezro-



botnych (B) i biernych zawodowo (N). W następnym momencie, tj. w końcu II kwartału, wielkości tych zasobów mogą ulec zmianie ze względu na to, że niektóre osoby przechodzą z jednego zasobu do innego w trakcie trwania II kwartału. Liczbę osób przechodzących z jednego zasobu do innego w pewnym okresie (w naszym przykładzie w ciągu kwartału) określamy mianem strumienia. Wszystkie strumienie osób między poszczególnymi zasobami zaznaczono strzałkami na rys. 1.

Rysunek 1. Strumienie i zasoby na rynku pracy



Mamy więc następujące strumienie:

- osoby przechodzące z zatrudnienia (Z) do bezrobocia (B), a więc strumień ZB (na rys. 1 jest to strumień 1),
- osoby przechodzące z bierności zawodowej (N) do bezrobocia (B), czyli strumień NB (strumień 2),
- osoby przechodzące z bezrobocia (B) do zatrudnienia (Z), czyli strumień BZ (strumień 3),
- osoby przechodzące z bezrobocia (B) do bierności zawodowej (N), a więc strumień BN (strumień 4),
- osoby przechodzące z bierności zawodowej (N) do zatrudnienia (Z), a więc strumień NZ (strumień 5),

- osoby przechodzące z zatrudnienia (Z) do bierności zawodowej (N), a więc strumień ZN (strumień 6).

Podstawą analizy strumieniowej jest ustalenie wielkości poszczególnych strumieni w kolejnych okresach (miesiącach, kwartałach, względnie latach) oraz określenie roli poszczególnych strumieni w kształtowaniu zmian odpowiednich zasobów. Ze względu na to, że interesuje nas tutaj przede wszystkim zjawisko bezrobocia, przyjrzyjmy się nieco bliżej strumieniom 1–4.

Zasób bezrobotnych, podobnie jak zasób wody w zbiorniku wodnym, zmienia się w zależności od relacji między strumieniami napływu i odpływu. Strumień łącznego napływu do bezrobocia obejmuje osoby napływające z zatrudnienia (strumień 1) oraz bierności zawodowej (strumień 2), zaś strumień łącznego odpływu z bezrobocia – osoby odpływające do zatrudnienia (strumień 3) i bierności zawodowej (strumień 4). Gdy strumień napływu przewyższa strumień odpływu, to zasób bezrobocia powiększa się, gdy zaś jest odwrotnie, to zasób bezrobocia się kurczy. Można więc zapisać:

$$\Delta B = I - O \quad (1)$$

gdzie ΔB oznacza zmianę zasobu bezrobocia między momentem t_1 a t_0 , np. między końcem 1996 r. a końcem 1995 r., I oznacza łączny napływ do bezrobocia w okresie między t_0 a t_1 (w tym przykładzie w ciągu całego 1996 r.), zaś O oznacza łączny odpływ z bezrobocia w tym samym okresie.

Z równania (1) wynika, że wzrost bezrobocia w kolejnych punktach czasu może wynikać albo ze wzrostu napływu albo ze spadku odpływu albo też z równoczesnego wzrostu napływu i spadku odpływu. I analogicznie, spadek bezrobocia może być rezultatem spadku napływu, wzrostu odpływu bądź też równoczesnego spadku napływu i wzrostu odpływu. Ustalenie, który przypadek ma miejsce w rzeczywistości ma ważne znaczenie praktyczne. Ułatwia bowiem formułowanie bardziej skutecznych środków ograniczania bezrobocia.

Analizy strumieniowe mają ważne znaczenie dla rozpoznania czynników decydujących o wysokości stóp bezrobocia na regionalnych i lokalnych rynkach pracy, czy też w wybranych grupach siły roboczej. Ogólnie

$$b_z = \frac{BZ}{B}$$

rzecz biorąc, polegają one na ustaleniu roli poszczególnych strumieni w kształtowaniu odpowiednich stóp bezrobocia. Ustalenie głównych czynników determinujących stopę bezrobocia ma istotne walory aplikacyjne. Pozwala bowiem odpowiedzieć na pytanie, jakie działania należy podjąć, aby skuteczniej ograniczać stopę bezrobocia w analizowanych grupach siły roboczej.

Analizy strumieniowe stóp bezrobocia wymagają posługiwania się nie absolutnymi, lecz relatywnymi wielkościami strumieni. Tylko wówczas bowiem można przeprowadzić analizę porównawczą poszczególnych rynków pracy względnie grup siły roboczej. Wskaźnikami relatywnych wielkości strumieni są tzw. stopy przepływów. Przez stopę przepływu rozumiemy stosunek wielkości odpowiedniego strumienia w danym okresie (np. w ciągu kwartału) do wielkości zasobu z którego ten strumień wypływa na koniec poprzedniego okresu (np. koniec poprzedniego kwartału). Np. stopa łącznego przepływu z bezrobocia do zatrudnienia jest stosunkiem strumienia osób przechodzących z bezrobocia do zatrudnienia w danym okresie (np. w ciągu kwartału) do wielkości zasobu bezrobocia na koniec poprzedniego kwartału. Dla oznaczenia stóp przepływów będziemy stosować małe litery alfabetu. Stopę przepływu z bezrobocia do zatrudnienia można więc obliczyć następująco:

$$bz = \frac{BZ}{B} \quad (2)$$

W sposób analogiczny obliczamy inne stopy przepływów. Wszystkie stopy przepływów między zasobami bezrobotnych, zatrudnionych i biernych zawodowo można przedstawić w postaci następującej macierzy:

$$\begin{array}{ccc} zz & zb & zn \\ bz & bb & bn \\ nz & nb & nn \end{array} \quad (3)$$

W macierzy (3), oprócz znanych już nam stóp przepływów, zamieszczono również stopy zz , bb i nn . Stopy te wskazują, jaka część osób danego zasobu pozostaje w tym samym zasobie w okresie następnym. Np. stopa bb określa, jaka część bezrobotnych z końca danego kwartału pozostaje w za-

$$\mathbf{b}z_k = \frac{\mathbf{B}Z_k}{\mathbf{B}_k}$$

sobie bezrobocia w następnym kwartale. Zauważmy, że suma stóp przepływów w poszczególnych wierszach macierzy (3) jest z definicji równa 1. Stąd też znając dwie stopy przepływów w wierszu, możemy obliczyć trzecią stopę.

Stopy przepływów na rynku pracy można obliczać nie tylko w odniesieniu do całych grup siły roboczej na krajowym, regionalnym i lokalnym rynku pracy, ale również węższych grup wyodrębnionych według kryteriów wieku, płci, zawodu czy też wykształcenia. Stopę przepływu obliczamy wówczas jako stosunek odpowiedniego strumienia osób w wyodrębnionej grupie do zasobu osób w tej grupie na koniec poprzedniego okresu. Na przykład, stopę przepływu z bezrobocia do zatrudnienia dla kobiet (bz_k) obliczamy jako stosunek strumienia bezrobotnych kobiet, które podjęły pracę w danym okresie (BZ_k) do zasobu bezrobotnych kobiet (B_k) na koniec poprzedniego okresu, co można zapisać:

$$bz_k = \frac{BZ_k}{B_k} \quad (4)$$

Warto zauważyć, że stopy przepływów można interpretować w kategoriach prawdopodobieństwa.

Analizę stóp przepływów można wykorzystać dla rozpoznania czynników determinujących wysokość stopy bezrobocia na określonym rynku pracy bądź też w określonej grupie siły roboczej. Stopa bezrobocia może być bowiem wysoka albo dlatego, że zatrudnieni mają trudności z utrzymaniem miejsc pracy, albo dlatego że bezrobotni nie mogą znaleźć pracy, albo też dlatego, że na danym rynku pracy następują częste wejścia i wyjścia z zasobów siły roboczej. Ujmując to w sposób bardziej sformalizowany można powiedzieć, że jeśli poziom bezrobocia jest stabilny w czasie, to stopa bezrobocia (b) jest funkcją stóp przepływów na rynku pracy, co można zapisać:

$$b = f(zn, zb, bz, bn, nz, nb) \quad (5)$$

Zmiany poszczególnych stóp przepływów wyszczególnionych w równaniu (5) wpływają na zmianę stopy bezrobocia. Kierunki tego wpływu za-

$$\mathbf{b} = f(\overset{+}{z}\mathbf{n}, \overset{+}{z}\mathbf{b}, \overset{-}{b}\mathbf{z}, \overset{-}{b}\mathbf{n}, \overset{-}{n}\mathbf{z}, \overset{+}{n}\mathbf{b})$$

$$\mathbf{b} = \frac{\mathbf{B}}{\mathbf{B} + \mathbf{Z}}$$

znaczone są znakami plus (+) i minus (–) nad poszczególnymi stopami przepływów w równaniu (6):

$$b = f(zn^+, zb^+, bz^-, bn^-, nz^-, nb^+) \quad (6)$$

Znak plus (+) oznacza, że wzrost odpowiedniej stopy przepływów powoduje, przy innych stopach przepływów niezmiennych, wzrost stopy bezrobocia. Znak minus (–) oznacza zaś, że wzrost danej stopy przepływów pociąga za sobą spadek stopy bezrobocia. Dla zrozumienia powyższych zależności wystarczy uświadomić sobie, że $b = \frac{B}{B+Z}$ oraz, że zmiana poszczególnych strumieni powoduje albo zmianę licznika w formule stopy bezrobocia, albo zmianę mianownika, albo równoczesną zmianę licznika i mianownika. Np. gdy zn rośnie, a więc rośnie stopa przepływu osób z zatrudnienia do bierności zawodowej, to zasób bezrobocia B się nie zmienia, ale mimo tego stopa bezrobocia rośnie, gdyż spada zatrudnienie Z i w związku z tym spada cały mianownik $B + Z$.

Podjęcie strumieniowe ma istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia, czy zasób bezrobocia ma charakter stagnacyjny czy też dynamiczny. Przez stagnacyjny zasób bezrobocia rozumiemy taki, w którym rotacja osób jest stosunkowo powolna. Innymi słowy, osoby „napływające” do bezrobocia przebywają w tym zasobie długo, zanim uda im się „odpłynąć” z bezrobocia. Natomiast z dynamicznym charakterem zasobu bezrobocia mamy do czynienia wówczas, gdy rotacja osób w zasobie bezrobocia jest wysoka. Oznacza to, iż przeciętny okres trwania bezrobocia jest w tym przypadku stosunkowo krótki.

Przy danym poziomie stopy bezrobocia, dynamiczny charakter zasobu bezrobocia jest znacznie korzystniejszy od zasobu stagnacyjnego. Społeczne i ekonomiczne koszty bezrobocia są bowiem mniejsze w tym pierwszym przypadku. Zasób stagnacyjny oznacza stosunkowo wysoki przeciętny okres trwania bezrobocia i w praktyce koncentrację bezrobocia długookresowego w niektórych grupach siły roboczej. Bezrobotni ci tracą z biegiem czasu swe kwalifikacje i umiejętności zawodowe, co zmniejsza ich szanse ponownego zatrudnienia i w konsekwencji osłabia ich intensywność poszuki-

$$b = \frac{B}{S_r} = \frac{I}{S_r} \cdot T$$

$$T = \frac{B}{I}$$

wań pracy. W rezultacie, bezrobotni długookresowo są słabymi konkurentami dla pracujących przy ubieganiu się o miejsca pracy i w związku z tym słabo hamują postulaty płacowe pracujących. Powstaje błędne koło utrwalania się bezrobocia, gdyż wyższe postulaty płacowe ograniczają rozmiary popytu na pracę.

W warunkach stanu stacjonarnego (napływy są równe odpływom), wielkość zasobu bezrobocia jest równa iloczynowi dwóch czynników:

- wielkości napływu osób do bezrobocia (oznaczymy napływ jako I) w kolejnych okresach, np. miesiącach czy kwartałach,
- przeciętnego okresu przebywania osób w zasobie bezrobocia, a więc przeciętnego okresu trwania bezrobocia wyrażonego w miesiącach czy też kwartałach (oznaczymy go T), co można zapisać:

$$B = I \cdot T \quad (7)$$

Dzieląc obie strony równania przez zasoby siły roboczej S_r otrzymujemy:

$$b = \frac{B}{S_r} = \frac{I}{S_r} \cdot T \quad (8)$$

Z równania (7) wynika, że taki sam zasób bezrobocia może być wynikiem różnorodnych kombinacji napływu (I) i przeciętnego okresu trwania bezrobocia (T). Podobny wniosek wypływa z równania (8). Taka sama stopa bezrobocia może być wynikiem:

- a) stosunkowo niskiej stopy napływu i długiego okresu trwania bezrobocia T (mamy wówczas stagnacyjny zasób bezrobocia),
- b) stosunkowo wysokiej stopy napływu i krótkiego okresu trwania bezrobocia T (mamy wtedy dynamiczny zasób bezrobocia).

Równania (7) i (8) można wykorzystać dla oszacowania przeciętnego okresu trwania bezrobocia w warunkach stanu stacjonarnego. W tym celu korzystamy ze wzorów:

$$T = \frac{B}{I} \quad (9)$$

$$T = \frac{B}{S_r} : \frac{I}{S_r}$$

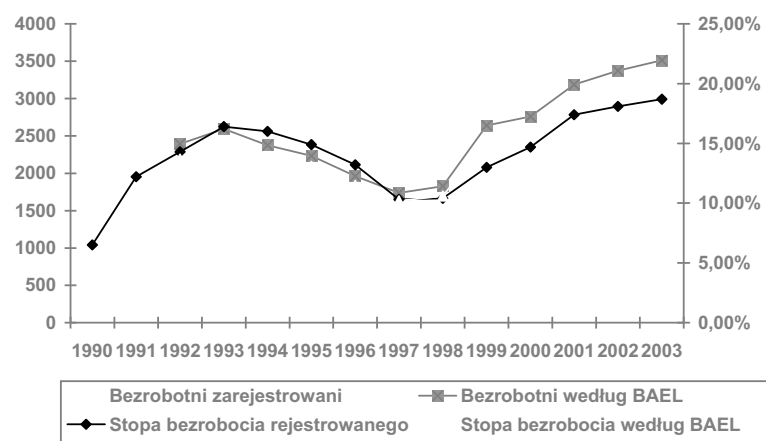
lub
$$T = \frac{B}{S_r} : \frac{I}{S_r} \quad (10)$$

Trzeba jednak zaznaczyć, że otrzymany wówczas szacunek przeciętnego okresu trwania bezrobocia dotyczy jedynie zakończonych okresów bezrobocia. Nie uwzględnia on natomiast tych okresów bezrobocia, które nie są jeszcze zakończone. Pomimo tego mankamentu, szacunki przeciętnego czasu zakończonych okresów bezrobocia dla warunków stanu stacjonarnego mają istotną wartość informacyjną. Pozwalają bowiem na dokonywanie porównań między regionami, lokalnymi rynkami pracy czy też grupami siły roboczej i wysnuwanie wniosków odnośnie charakteru analizowanych zasobów bezrobocia.

Ustalenie charakteru zasobu bezrobocia ma pewne znaczenie dla rozstrzygnięcia pożądaných kierunków polityki państwa na rynku pracy. Generalnie biorąc, jeśli zasób bezrobocia ma charakter dynamiczny, to można powiedzieć, że temu rynkowi brakuje lepszych miejsc pracy i odpowiednich dopasowań strukturalnych miejsc pracy i bezrobotnych. Polityka państwa winna zatem preferować instrumenty poprawiające te dopasowania (pośrednictwo pracy, szkolenia). Jeśli natomiast zasób bezrobocia ma stagnacyjny charakter, to temu rynkowi potrzeba przede wszystkim większej liczby miejsc pracy. Polityka państwa winna opierać się na działaniach prowadzących do zwiększenia liczby stałych miejsc pracy, a jeśli takie działania są niemożliwe względnie nieskuteczne, to winna opierać się na zwiększeniu liczby tymczasowych miejsc pracy (prace interwencyjne, roboty publiczne). Celem tych działań winno być przede wszystkim ograniczenie bezrobocia długookresowego i skrócenie przeciętnego okresu trwania bezrobocia.

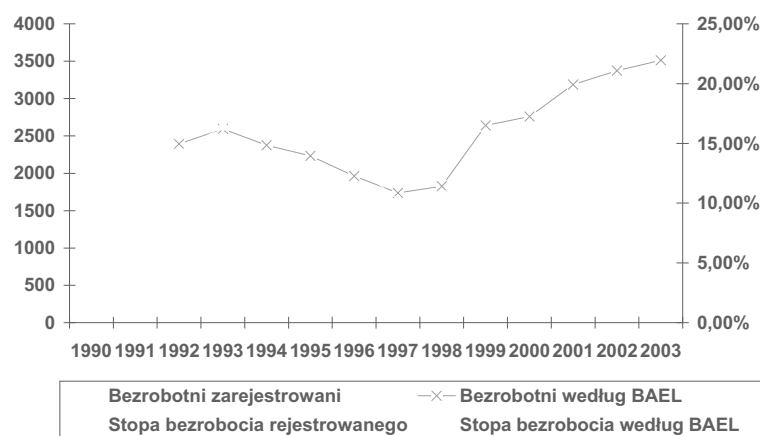
3. Stagnacyjny czy dynamiczny charakter zasobu bezrobocia?

Zanim spróbujemy odpowiedzieć na pytanie postawione w powyższym tytule, przyjrzyjmy się tendencjom zmian zasobu bezrobocia oraz stóp bezrobocia w okresie transformacji systemowej (zob. rys. 2). Rys. 2 przed-



stawia tendencje zmian bezrobocia i stóp bezrobocia według BAEL oraz danych z rejestracji w latach 1990–2003 (dane dla 2003 roku dotyczą I kwartału). Z rysunku 2 wynika, iż analizowany okres nie był jednolity ze względu na sytuację na rynku pracy. Można wyodrębnić następujące podokresy: dramatyczne pogorszenie sytuacji na rynku pracy w latach 1990–1991; wolniejszy wzrost bezrobocia w latach 1992–1993; spadkowa tendencja bezrobocia w latach 1994–1997; i wzrost stopy bezrobocia w latach 1998–2003.

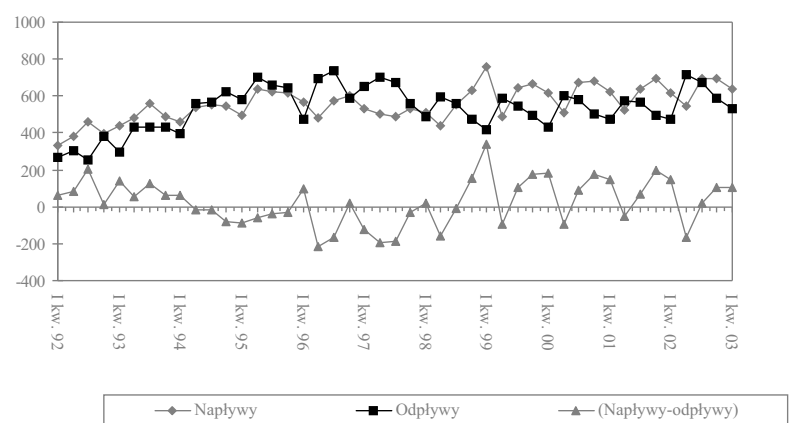
Rysunek 2. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia w latach 1990–2003



* – dane z BAEL-u dotyczą listopada każdego roku w latach 1992–1998 oraz IV kwartału w latach 1999–2002 natomiast dla 2003 roku dane z I kwartału.

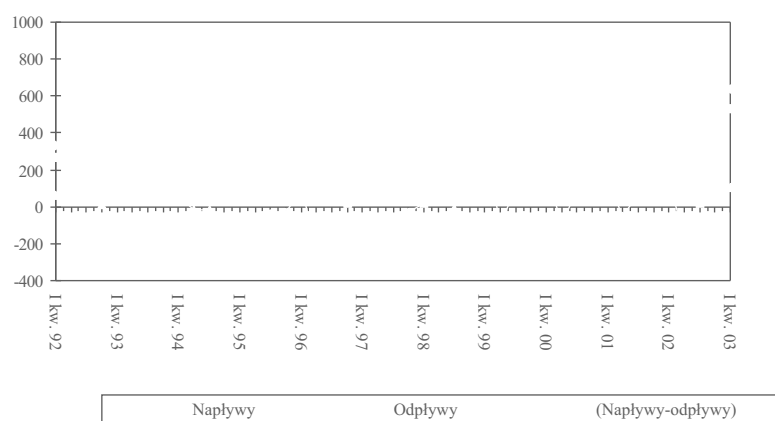
Źródło: Bezrobocie rejestrowane w Polsce, różne wydania z lat 1992–2003; Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski IV kwartał 2001, GUS, Warszawa 2002; dane ze strony internetowej GUS: www.stat.gov.pl.

Należy zwrócić uwagę, że występowały pewne różnice w kształtowaniu się zasobu bezrobocia w świetle danych urzędów pracy oraz danych z BAEL. Według danych z rejestracji, w latach 1992–1993 występował silny wzrost zasobu bezrobocia. Nieco inne tendencje w zakresie kształtowania się sytuacji na rynku pracy wynikają z danych z BAEL. Wzrost bezrobocia w tym okresie był znacznie wolniejszy niż wynika to z danych o bezrobociu reje-



strowanym. Również w latach 1998–1999 obserwujemy dosyć znaczne różnice w kształtowaniu się bezrobocia według BAEL i danych z rejestracji. Według danych z rejestracji stopa bezrobocia w tym okresie wzrosła o 2,6 punktu procentowego, natomiast według BAEL o 4,7 punktu procentowego. W latach 1990–1997 liczba bezrobotnych według danych z rejestracji przewyższała liczbę bezrobotnych według BAEL. Natomiast w latach 1999–2003 zasób bezrobocia rejestrowanego był niższy od liczby bezrobotnych z BAEL-u. Podobne zależności występowały między stopami bezrobocia liczonymi na podstawie wyżej wymienionych źródeł. Te różnice wynikają po części z odmiennych definicji bezrobotnego przyjmowanych w Badaniach Aktywności Ekonomicznej Ludności.

Rysunek 3. Kwartalne napływy do bezrobocia i odpływy z bezrobocia w latach 1992–2003, w tys. osób



Źródło: Bezrobocie rejestrowane w Polsce, wydania z lat 1992–2003

Dane o strumieniach napływu i odpływu z bezrobocia na polskim rynku pracy są dostępne od 1992 roku. Od maja 1992 roku dostępne są również dane o strumieniach przepływu siły roboczej między zatrudnieniem, bezrobociem i biernością zawodową, pochodzące z badań ankietowych aktywności ekonomicznej ludności.

Na rysunku 3 przedstawiono dane o napływach i odpływach z bezrobocia w latach 1992–2003. Z rysunku 3 wynikają następujące wnioski. Po pierwsze, w okresie od I kwartału 1992 do II kwartału 1997 występował trend wzrostowy odpływów z bezrobocia. W tym samym okresie rosły również napływy do bezrobocia. O ile początkowo silniejszy był wzrost napływów, to w późniejszym okresie silniej rosły odpływy z bezrobocia. Silniejszy wzrost napływów w początkowym okresie wynikał, częściowo, z redukcji nadmiernego zatrudnienia w polskiej gospodarce. Natomiast silniejszy wzrost odpływów (w późniejszym okresie) z bezrobocia, był w pewnej części efektem wzrostu gospodarczego. Jednoczesny wzrost napływów i odpływów jest symptomem poprawy dynamiki polskiego bezrobocia. Po drugie, w kwartałach letnich występował silniejszy wzrost napływów do bezrobocia. Przyczyn tego zjawiska można upatrywać w „napływie” na rynek pracy absolwentów szkół, którzy w związku z trudnościami ze znalezieniem pracy rejestrowali się jako bezrobotni. Po trzecie, od 1994 roku do III kwartału 1998 roku odpływy z bezrobocia były wyższe niż napływy do tego zasobu. Wyjaśnienia tego zjawiska można upatrywać w tym, że wzrastał popyt na pracę w związku z wysoką dynamiką wzrostu gospodarczego, a ponadto w tym, że gospodarka pozbyła się nadmiernego zatrudnienia. Po czwarte, od IV kwartału 1998 wystąpiła dosyć silna tendencja wzrostowa napływów do bezrobocia, co przy stabilizacji poziomu odpływów przyczyniło się do wzrostu bezrobocia w latach 1998–2003. Przyczyn tego zjawiska należy upatrywać w osłabieniu tempa wzrostu gospodarczego w tym okresie.

Analiza wielkości bezwzględnych napływów i odpływów nie jest wystarczająca dla pokazania tendencji zachodzących na rynku pracy. Tablica 1 zawiera dane o rocznych stopach napływu do bezrobocia, odpływu z bezrobocia oraz stopach bezrobocia w latach 1992–2002. Jak wynika z tablicy 1, do 1994 roku występowała tendencja wzrostowa stopy bezrobocia. W latach 1995–1997 wystąpił znaczny spadek stopy bezrobocia w Polsce. Wraz z osłabieniem tempa wzrostu gospodarczego w latach 1998–2003 nastąpił silny wzrost stóp bezrobocia. Z tablicy 1 wynika, że wzrost stopy bezrobocia w latach 1992–1994 był związany z silnym wzrostem stopy napływu do bezrobocia. W tym okresie wzrastała również stopa odpływu, ale wzrost ten nie był w stanie zahamować wzrostu bezrobocia. Oznacza to, że w tym okresie

Lata	Stopa napływu ^a	Stopa odpływu ^b	Stopa bezrobocia ^c
1992	13,2	55,9	13,6
1993	17,2	63,4	15,7
1994	18,7	74,3	16,0
1995	21,2	90,9	14,9
1996	19,9	94,9	13,6
1997	18,1	109,5	10,3
1998	13,7	116,2	10,4
1999	16,2	111,6	13,1
2000	15,9	94,2	15,1
2001	16,2	78,2	17,4
2002	17,2	78,6	18,1

Badania rynku pracy – zagadnienia metodyczne

w niewystarczającym stopniu poprawiała się dynamika zasobu bezrobocia. Nieco inną sytuację obserwujemy w latach 1995–1997. Spadkowi stóp napływów do bezrobocia towarzyszył wzrost stóp odpływów, co wskazuje na rosnącą dynamikę zasobu bezrobocia. Takie zachowanie się stóp napływów i odpływów sugeruje, że istotny wpływ na procesy zachodzące na rynku pracy miało silne przyspieszenie tempa wzrostu gospodarczego. W latach 1998–2002 silny wzrost bezrobocia był spowodowany wzrostem stóp napływów do bezrobocia i spadkiem stóp odpływów z tego zasobu. Co prawda w latach 2001–2002 wzrosła nieznacznie stopa odpływu z bezrobocia, ale równocześnie wzrosła (o 1 punkt procentowy) stopa napływu do bezrobocia.

Tablica 1. Roczne stopy napływów do bezrobocia i odpływów z bezrobocia oraz stopy bezrobocia w Polsce w latach 1992–2002 (w %)

Lata	Stopa napływu ^a	Stopa odpływu ^b	Stopa bezrobocia ^c
1992	13,2	55,9	13,6
1993	17,2	63,4	15,7
1994	18,7	74,3	16,0
1995	21,2	90,9	14,9
1996	19,9	94,9	13,6
1997	18,1	109,5	10,3
1998	13,7	116,2	10,4
1999	16,2	111,6	13,1
2000	15,9	94,2	15,1
2001	16,2	78,2	17,4
2002	17,2	78,6	18,1

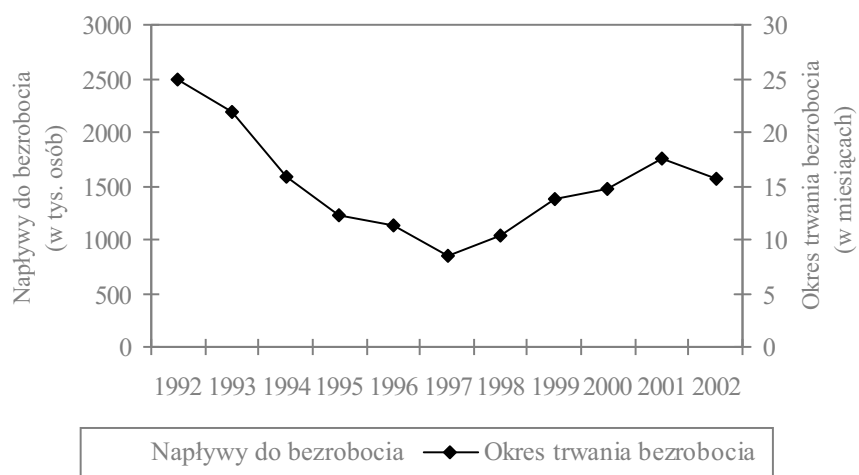
a – stopa napływu definiowana jako relacja rocznej wielkości napływu do bezrobocia do liczby pracujących na koniec poprzedniego roku,

b – stopa odpływu liczona jako relacja rocznej wielkości odpływu z bezrobocia do liczby zarejestrowanych bezrobotnych na koniec poprzedniego roku,

c – stan na koniec roku.

Źródło: Biuletyny Statystyczne, wydania z lat 1993–2003; Bezrobocie rejestrowane w Polsce, wydania z lat 1992–2003, obliczenia własne.

Rysunek 4 przedstawia dane o napływach do bezrobocia i przeciętnym okresie trwania bezrobocia w latach 1992–2002. Szacunki przeciętnego okresu trwania bezrobocia dotyczą zakończonych okresów bezrobocia. Z rysunku 4 wynika że, w latach 1992–1997 malał przeciętny okres trwania bez-



$$b_p = \frac{N_{b,t} + O_{b,t}}{2B_{t-1}}$$

robocia. Malał zatem udział bezrobotnych długookresowo w ogólnej liczbie bezrobotnych. Od 1997 roku tendencja ta uległa odwróceniu. W latach 1998–2001 wzrastał przeciętny okres trwania bezrobocia co wskazuje na pogarszanie się dynamiki zasobu bezrobocia.

Rysunek 4. Napływy do bezrobocia i szacunek przeciętnego okresu trwania bezrobocia w latach 1992–2002



- okres trwania bezrobocia zdefiniowano jako relację liczby bezrobotnych na koniec roku do wielkości odpływu w ciągu roku.

Źródło: Bezrobocie rejestrowane w Polsce, różne wydania z lat 1992–2003, obliczenia własne.

Dla zbadania dynamiki zasobu bezrobocia posłużymy się miarami względnymi. Wskaźnik płynności zasobu bezrobocia (b_p) można opisać wzorem (por. R. Schettkat, (1993), s. 159):

$$b_p = \frac{N_{b,t} + O_{b,t}}{2B_{t-1}} \quad (11)$$

gdzie: $N_{b,t}$ – napływy do bezrobocia w ciągu roku, $O_{b,t}$ – odpływy z bezrobocia w ciągu roku, B_{t-1} – liczba bezrobotnych (zasób bezrobocia) na koniec poprzedniego roku.

Lata	Wskaźnik płynności zasobu bezrobocia	Stopa odpływu z bezrobocia	Stopa napływu do bezrobocia	Wskaźnik zastąpienia	Stopa bezrobocia
1992	128,3	55,9	72,4	55,9	13,6
1993	141,9	63,4	78,5	63,4	15,7
1994	146,8	74,3	72,5	72,5	16,0
1995	174,4	90,9	83,5	83,5	14,9
1996	179,5	94,9	84,6	84,6	13,6
1997	196,4	109,5	86,9	86,9	10,3
1998	232,7	116,2	116,5	116,2	10,4
1999	251,5	111,6	139,9	111,6	13,1
2000	199,2	94,2	105,0	94,2	15,1
2001	169,8	78,2	91,6	78,2	17,4
2002	160,5	78,6	81,9	78,6	18,1

$$w_{zb} = 0,5 \cdot (s_{nb} + s_{ob} - |s_{nb} - s_{ob}|) = \min\{s_{nb}, s_{ob}\}$$

Badania rynku pracy – zagadnienia metodyczne

Wskaźnik (b_p) pokazuje, jaka była rotacja jednostek w zasobie bezrobocia. Im wyższa jest wartość tego wskaźnika, tym wyższa jest rotacja osób w zasobie bezrobocia. Oznacza to, że zmniejsza się czas pozostawania w tym zasobie, co jest symptomem poprawy dynamiki tego zasobu.

Tablica 2. Wskaźniki płynności, zastąpienia, stopy napływów i odpływów z bezrobocia oraz stopy bezrobocia w latach 1992–2002, w % (dane z rejestracji)

Lata	Wskaźnik płynności zasobu bezrobocia	Stopa odpływu z bezrobocia	Stopa napływu do bezrobocia	Wskaźnik zastąpienia	Stopa bezrobocia
1992	128,3	55,9	72,4	55,9	13,6
1993	141,9	63,4	78,5	63,4	15,7
1994	146,8	74,3	72,5	72,5	16,0
1995	174,4	90,9	83,5	83,5	14,9
1996	179,5	94,9	84,6	84,6	13,6
1997	196,4	109,5	86,9	86,9	10,3
1998	232,7	116,2	116,5	116,2	10,4
1999	251,5	111,6	139,9	111,6	13,1
2000	199,2	94,2	105,0	94,2	15,1
2001	169,8	78,2	91,6	78,2	17,4
2002	160,5	78,6	81,9	78,6	18,1

Źródło: Biuletyny Statystyczne GUS, wydania z lat 1993–2003; Bezrobocie Rejestrowane w Polsce, wydania z lat 1992–2003, obliczenia własne

Dynamikę zasobu bezrobocia można również mierzyć przy pomocy wskaźnika zastąpienia (w_{zb}). Wskaźnik ten można opisać wzorem:

$$w_{zb} = 0,5 \cdot (s_{nb} + s_{ob} - |s_{nb} - s_{ob}|) = \min\{s_{nb}, s_{ob}\} \quad (12)$$

gdzie:

s_{nb} – stopa napływu do bezrobocia – definiowana jako relacja napływu do bezrobocia w ciągu roku do zasobu bezrobocia na koniec poprzedniego roku¹,

¹ Aby móc porównywać stopy odpływów ze stopami odpływów wprowadzamy tutaj zmienioną formułę stopy napływu w stosunku do formuły wykorzystywanej w tablicy 1.

s_{ob} – stopa odpływu z bezrobocia – definiowana jako relacja odpływu z bezrobocia w ciągu roku do zasobu bezrobocia na koniec roku.

Wyższa (niższa) wartość wskaźnika zastąpienia oznacza, że zasób bezrobocia charakteryzuje się wyższą (mniejszą) rotacją.

Tablica 2 zawiera wartości oszacowanych wskaźników płynności i zastąpienia zasobu bezrobocia w Polsce w latach 1992–2002. Z analizy danych zawartych w tablicy wynika, że w latach 1992–1998 roku rosła wartość wskaźnika zastąpienia. Również wskaźnik płynności charakteryzował się tendencją rosnącą w latach 1992–1999. Oznacza to, że w tym okresie rosła dynamika zasobu bezrobocia. W latach 2000–2002 dynamika zasobu bezrobocia uległa znacznemu osłabieniu. W 2002 wskaźnik płynności był niższy w porównaniu do 1999 roku o 91 punktów procentowych, zaś wskaźnik zastąpienia w tym samym okresie obniżył się o 33 punkty procentowe.

4. Bezrobocie równowagi

Oszacowanie poziomu bezrobocia równowagi (tj. bezrobocia strukturalnego w szerokim znaczeniu tego terminu) jest istotne z punktu widzenia polityki państwa na rynku pracy. Jeśli stopa bezrobocia równowagi rośnie wraz z obniżeniem stopy wzrostu PKB i spada w warunkach wysokiego wzrostu gospodarczego, to podstawową przyczyną zmian bezrobocia jako całości (tj. bezrobocia równowagi i pozostałych komponentów bezrobocia) są wahania dynamiki wzrostu PKB. Ze względu jednak na niejednakową wrażliwość poszczególnych typów bezrobocia na zmiany PKB, istotne jest wyodrębnienie bezrobocia równowagi.

Jedną z metod wykorzystywanych w identyfikacji poziomu stopy bezrobocia strukturalnego jest tzw. stopa bezrobocia w warunkach stanu stacjonarnego (tzn. stopa bezrobocia przy założeniu równości napływów i odpływów z bezrobocia – por. S.T. Marston, 1976, s. 172; R.G. Ehrenberg, R.S. Smith, 1994, s. 565). Wielkość stopy bezrobocia strukturalnego jest wynikiem dynamicznych przepływów siły roboczej między zatrudnieniem, bezrobociem i biernością zawodową.

$$(bz)B+(nz)N=((zb)+(zn))Z$$

$$(zb)Z+(nb)N=((bz)+(bn))B$$

$$Z((zb)+(zn)(1-(pnz)))=B(bz+(bn)(pnz))$$

$$pnz=\frac{nz}{nz+nu}$$

Przyjmujemy założenie, że w/w stopa bezrobocia to taka stopa bezrobocia, która występowałaby, gdyby zatrudnienie znajdowało się w stanie stacjonarnym. Stanem stacjonarnym zatrudnienia nazywa się zaś sytuację, w której napływy do zatrudnienia i odpływy z zatrudnienia są sobie równe. Tyle samo osób napływa do zasobu pracujących i odpływa z tego zasobu w danym czasie. Zależność tę można opisać równaniem:

$$(bz)B + (nz)N = ((zb) + (zn))Z \quad (13)$$

gdzie:

bz – stopa odpływu z bezrobocia do zatrudnienia,

nz – stopa odpływu z bierności zawodowej do zatrudnienia,

zb – stopa odpływu z zatrudnienia do bezrobocia,

zn – stopa przepływu z zatrudnienia do bierności zawodowej,

Z – zasób zatrudnionych,

B – zasób bezrobotnych,

N – zasób biernych zawodowo.

Równocześnie zakładamy, że odpływy z bezrobocia są równe napływom do bezrobocia (a więc $B = \text{const.}$), mamy:

$$(zb)Z + (nb)N = ((bz) + (bn))B \quad (14)$$

gdzie:

nb – stopa odpływu z bierności zawodowej do bezrobocia,

bn – stopa odpływu z bezrobocia do bierności zawodowej.

Przekształcając równania (13) i (14) otrzymujemy:

$$Z((zb) + zn(1 - (pnz))) = B(bz + (bn)(pnz)) \quad (15)$$

gdzie:

pnz – prawdopodobieństwo (szansa) udanego przejścia z bierności zawodowej do zatrudnienia².

² $pnz = \frac{nz}{nz + nu}$

$$aZ=bB$$

$$u_s=\frac{a}{a+b}$$

$$u_r=\frac{s+z}{s+h+n}$$

Przyjmijmy następujące oznaczenia: $a=(zb)+(zn)(1-pnz)$ oraz $b=(bz)+(bn)(pnz)$. Podstawiając wartości a i b do równania (15) otrzymujemy:

$$aZ = bB \quad (16)$$

Wyznaczając z równania (16) wartości zasobu bezrobocia (B) oraz zasobu pracujących (Z) i podstawiając do równania stopy bezrobocia, ostatecznie otrzymujemy równanie stopy bezrobocia w warunkach stanu stacjonarnego:

$$u_s = \frac{a}{a+b} \quad (17)$$

Opisana równaniem (17) stopa bezrobocia w warunkach stanu stacjonarnego zależy od wszystkich stóp przepływów siły roboczej.

Do oszacowania stóp bezrobocia w równowadze w Polsce w latach 1993–2000 wykorzystujemy formułę zaprezentowaną przez G. Alogoskoufisa, et. al. (1995) oraz U. Sztanderską i M.W. Sochę, 2000. Stopę bezrobocia w równowadze według tej formuły można opisać równaniem:

$$u_r = \frac{s+z}{s+h+n} \quad (18)$$

gdzie:

u_r – stopa bezrobocia w równowadze,

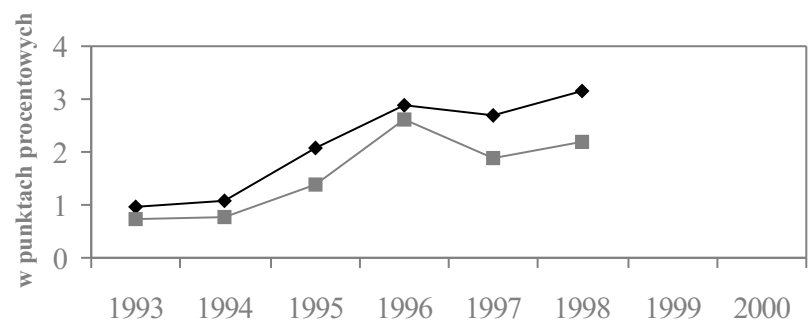
$s = (ZB+ZN)/Z$ – stopa odpływu z zatrudnienia (ZB – odpływ z zatrudnienia do bezrobocia; ZN – odpływ z zatrudnienia do bierności zawodowej),

$h = BZ/B$ – stopa odpływu z bezrobocia do zatrudnienia (BZ – odpływ z bezrobocia do zatrudnienia),

$z = (NB-BN-ZN)/(Z+B)$ – demograficzny składnik bezrobocia (NB – odpływ z bierności do bezrobocia, BN – odpływ z bezrobocia do bierności zawodowej, ZN – odpływ z zatrudnienia do bierności zawodowej),

n – procentowa zmiana zasobu siły roboczej.

Wyszczególnienie	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
u _f	14.02	14.43	13.33	12.38	11.25	10.55	13.9	16.10
u _r	13.06	13.35	11.26	9.46	8.54	7.39	-	13.18
u _s	13.30	13.66	11.93	9.76	9.35	8.35	-	12.72



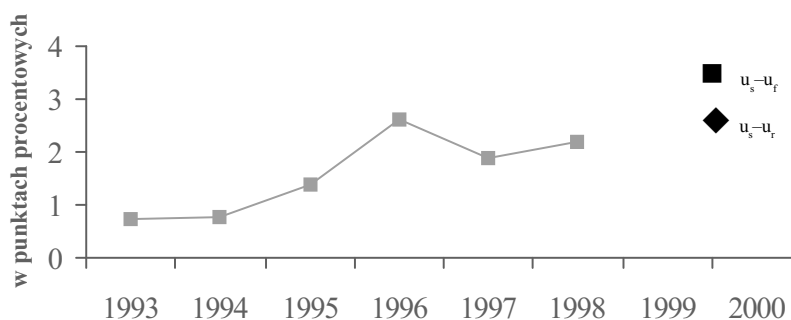
Badania rynku pracy – zagadnienia metodyczne

Tablica 3. Stopy bezrobocia faktycznego (u_f),
zrównoważonego (u_r) i w warunkach stanu stacjonarnego (u_s)
w latach 1993–2000³, w %

Wyszczególnienie	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
u_f	14.02	14.43	13.33	12.38	11.25	10.55	13.9	16.10
u_r	13.06	13.35	11.26	9.46	8.54	7.39	-	13.18
u_s	13.30	13.66	11.93	9.76	9.35	8.35	-	12.72

Źródło: dane z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności oraz Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski IV kwartał 2000, GUS, Warszawa 2001; obliczenia własne

Rysunek 5. Różnice między stopami bezrobocia faktycznego (u_f)
a bezrobocia zrównoważonego (u_r) i w warunkach
stanu stacjonarnego (u_s) w latach 1993–2000



Źródło: tablica 3, obliczenia własne.

Tablica 3 zawiera dane o średnich rocznych stopach bezrobocia oszacowanych według równań (17) i (18) od listopada 1992 do listopada 2000. Podobne szacunki stóp bezrobocia liczone według formuły (18) uzyskali U. Sztanderska oraz M.W. Socha, 2000 (różnice wynikają z faktu, że szacowali oni roczne stopy bezrobocia w okresie od maja do maja, ponadto nie

³ Pomijamy rok 1999 z uwagi na przerwanie BAEL-u w II i III kwartale tego roku.

uwzględniają w swoich szacunkach osób w wieku emerytalnym). Szacunki M. Góry, 2001 różnią się od naszych obliczeń, gdyż korzystał on z przepływów rocznych, my zaś (podobnie jak U. Sztanderska i M. Socha) posługujemy się przepływami kwartalnymi.

Analiza danych zawartych w tablicy 3 oraz rys. 5 pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków. Po pierwsze, w całym analizowanym okresie, zarówno stopa bezrobocia w warunkach stanu stacjonarnego, jak i stopa bezrobocia w równowadze, były niższe od faktycznej średniej kwartalnej stopy bezrobocia. Oznacza to, że w polskiej gospodarce w analizowanym okresie utrzymywał się pewien poziom bezrobocia koniunkturalnego. Jak wynika z rys. 5, w całym okresie wzrastała różnica między faktyczną stopą bezrobocia a stopą bezrobocia w równowadze oraz stopą bezrobocia stacjonarnego. Płyne stąd wniosek, że w analizowanym okresie powiększał się zasób bezrobocia koniunkturalnego. Wskazywałoby to na możliwość redukcji bezrobocia faktycznego poprzez przyspieszanie wzrostu gospodarczego.

Ponadto, różnica między średnią stopą bezrobocia faktycznego a średnią stopą bezrobocia w równowadze w latach 1993–1998 wynosiła 3.04 punktu procentowego, zaś w 2000 roku 2.92 punktu procentowego (a zatem utrzymywała się na tym samym prawie poziomie). Wskazuje to, że występują pewne możliwości redukcji bezrobocia poprzez poluzowanie polityki makroekonomicznej. Po drugie, w całym analizowanym okresie stopa bezrobocia w warunkach stanu stacjonarnego była wyższa od stopy bezrobocia w równowadze. Różnice te wynikają z odmiennego traktowania w równaniach (17) i (18) zmian w zasobach siły roboczej (tzn. przepływów siły roboczej). Po trzecie, stopy bezrobocia w równowadze oraz w warunkach stanu stacjonarnego wykazywały w latach 1993–1998 tendencję spadkową.

Ponadto zmieniała się również relacja tych stóp do faktycznej stopy bezrobocia. Tendencja spadkowa obu stóp wskazuje na redukcję bezrobocia strukturalnego w analizowanym okresie. Przyczyn tego zjawiska można upatrywać w wysokim tempie wzrostu gospodarczego w analizowanym okresie oraz w poprawie funkcjonowania rynku pracy w Polsce.

W latach 1999–2000 tendencja spadkowa stóp bezrobocia w równowadze i w warunkach stanu stacjonarnego uległa odwróceniu.

5. Podsumowanie i wnioski

Z przeprowadzonych rozważań wynikają następujące wnioski.

- Analizy strumieniowe stanowią ważne uzupełnienie analiz zasobowych bezrobocia. Analizy zasobowe bezrobocia nie uwzględniają wszystkich bezrobotnych i nie pokazują skali rotacji osób w zasobie bezrobotnych, co można pokazać dzięki analizie strumieniowej.
- Analizy strumieniowe mają ważne znaczenie dla rozpoznania czynników decydujących o wysokości stóp bezrobocia na regionalnych i lokalnych rynkach pracy, czy też w wybranych grupach siły roboczej. Ustalenie głównych czynników determinujących stopę bezrobocia ma istotne znaczenie dla prowadzenia skutecznej polityki państwa na rynku pracy.
- W analizowanym okresie występowało dosyć silne zróżnicowanie napływów do bezrobocia i odpływów z tego zasobu. W latach 1992–1998 roku występował wzrost napływów i odpływów z bezrobocia. Jednakże w latach 1992–1994 napływy do bezrobocia były wyższe od odpływów, co mogło być spowodowane redukcją ukrytego bezrobocia w polskiej gospodarce. W późniejszym okresie odpływy z bezrobocia były wyższe od napływów do tego zasobu, co wynikało ze wzrostu popytu na pracę w związku ze zwiększeniem dynamiki PKB. W latach 1998–2003 silny wzrost bezrobocia był spowodowany wzrostem napływów do bezrobocia.
- Z analiz stóp napływów i odpływów z bezrobocia oraz wskaźników płynności i zastąpienia wynika, że w latach 1992–1999 zasób bezrobocia w Polsce stawał się coraz bardziej dynamicznym zasobem. Wzrost stóp napływów i odpływów w tym okresie świadczy o rosnącej rotacji osób w zasobie bezrobotnych. W latach 2000–2002 wystąpił dosyć znaczny spadek dynamiki zasobu bezrobocia.

- W latach 1993–2000, zarówno stopa bezrobocia w warunkach stanu stacjonarnego, jak i stopa bezrobocia w równowadze, były niższe od faktycznej średniej kwartalnej stopy bezrobocia. Oznacza to, że w polskiej gospodarce w analizowanym okresie utrzymywał się pewien poziom bezrobocia koniunkturalnego. Wskazywałoby to na możliwość redukcji bezrobocia faktycznego poprzez przyspieszanie wzrostu gospodarczego.

Bibliografia

- *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski IV kwartał 2000*, GUS, Warszawa 2001.
- *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski IV kwartał 2001*, GUS, Warszawa 2002.
- Alogoskoufis G., C. Bean, G. Bertola, D. Cohen, J. Dolado, G. Saint-Paul [1995] *Unemployment: Choices for Europe*, CEPR, Londyn.
- *Bezrobocie rejestrowane w Polsce*, GUS, Warszawa, różne wydania z lat 1993–2003.
- *Biuletyn Statystyczny*, GUS, Warszawa, różne wydania z lat 1993–2003.
- Ehrenberg R. G., Smith R. S. [1991], *Modern Labour Economics. Theory and Public Policy*, Harper Collins Publishers Inc.
- Marston S. T. [1976], *Employment Instability and High Unemployment Rates*, Brooking Papers and Economic Activity, No. 1.
- Schettkat R. [1993], *Compensating Differentials? Wage Differentials and Employment Stability in the U.S. and German Economies*, "Journal of Economic Issues", Vol. XXVII, No. 1, March.
- Socha M.W., U. Sztanderska [2000] *Strukturalne Podstawy Bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- *Strona internetowa GUS*: www.stat.gov.pl.

Zdzisław Sadowski

Radca Ministra w Departamencie Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych

1. Uwagi wstępne

Obowiązujący obecnie, na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 lipca 2002 r. w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2003, system statystyczno-sprawozdawczy z rynku pracy (sprawozdania: MPiPS-01, MPiPS-02, MPiPS-04, MPiPS-05 i MPiPS-06) jest podstawowym źródłem informacji o poziomie i strukturze bezrobocia, stosowanych aktywnych i pasywnych programach przeciwdziałania bezrobociu i łagodzenia jego negatywnych skutków, a także o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy. Chociaż system ten zawiera wiele cennych danych niezbędnych dla analiz rynku pracy, jest jednak niewystarczający do zapewnienia bieżącej koordynacji szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

Mając powyższe na uwadze, w Departamencie Rynku Pracy MGPIPS opracowano projekt „Zaleceń metodycznych do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”. Przy opracowaniu projektu wykorzystano istniejące w tym zakresie dotychczasowe doświadczenia w kraju, w tym w szczególności:

- Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu,
- Międzygminnego Ośrodka Doradztwa i Orientacji Zawodowej Gliwic, Zabrza, Knurów i Pyskowic (eksperyment gliwicki),
- projekt prof. M. Kabaja opublikowany w książce pt. „Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu” (Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 1997),
- Międzyresortowego Zespołu do Prognozowania Popytu na Pracę, działającego przy Rządowym Centrum Studiów Strategicznych, w zakresie analizy dorobku metodologicznego oraz efektywności praktycznej monitoringu rynku pracy według zawodów, stosowanego w różnych ośrodkach w kraju.

W dalszej części artykułu przedstawiono założenia koncepcyjne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

2. Podstawowe definicje

- 1) Przez **monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych** należy rozumieć proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno – zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów: szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego.
- 2) Przez **zawód deficytowy** należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.
- 3) Przez **zawód nadwyżkowy** należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

3. Źródła informacji

Podstawowymi źródłami informacji do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych są:

- 1) Dane zgromadzone w powiatowych urzędach pracy, dotyczące osób bezrobotnych oraz zgłoszonych ofert pracy według zawodów i specjalności, a także zgłoszonych ofert pracy według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).
- 2) Informacje oparte na badaniach sondażowych w zakładach pracy dotyczących obecnego stanu zatrudnienia oraz przewidywanych przyjęć i zwolnień pracowników według zawodów w ciągu najbliższego roku.
- 3) Informacje oparte na badaniach sondażowych w szkołach ponadgimnazjalnych w zakresie przewidywanej liczby absolwentów według zawodów w danym roku szkolnym.

Zakłada się, że w dalszej perspektywie prac nad monitoringiem zakres gromadzonej informacji ulegnie rozszerzeniu o:

- 4) Informacje prasowe o ofertach zatrudnienia według zawodów.
- 5) Informacje oparte na badaniach losów absolwentów szkół.

4. Charakterystyka badania sondażowego w zakładach pracy

Celem badania sondażowego jest uzyskanie informacji o:

- 1) stanie zatrudnienia w zakładach pracy oraz dokonanych w nich zmianach kadrowych w badanym roku,
- 2) planowanych przyjęciach i zwolnieniach pracowników w poszczególnych zawodach (z uwzględnieniem absolwentów) w roku następnym,
- 3) przyczynach przewidywanego ruchu pracowników.

Zaleca się przeprowadzenie sondażu w formie badania ankietowego według ustalonego wzoru kwestionariusza w listopadzie każdego roku.

Proponuje się, aby zadanie określenia próby do badania zakładów pracy w powiecie było realizowane przez urzędy statystyczne w oparciu o prowadzony przez GUS rejestr podmiotów gospodarczych REGON. Dla reprezentatywności próby należy w szczególności uwzględnić: sektor własności, poszczególne sekcje wg PKD, lokalizację zakładów pracy wg gmin oraz wielkość zakładów pracy.

Wyniki badań należy przedstawić w postaci tabelarycznej charakteryzującej w szczególności:

- ruch pracowniczy (płynność kadr) w badanych zakładach pracy, z uwzględnieniem sektora własności, gmin i sekcji PKD,
- przewidywane przyjęcia i zwolnienia w roku następnym z uwzględnieniem sektorów własności, sekcji PKD, grup zawodów oraz przekroju terytorialnego (gmin).

5. Charakterystyka badania sondażowego w szkołach

Celem badania jest uzyskanie informacji o liczbie absolwentów według zawodów, którzy ukończyli szkołę w roku bieżącym oraz o przewidywanej liczbie absolwentów według zawodów w roku przyszłym.

Zaleca się przeprowadzenie badania ankietowego we wszystkich szkołach ponadgimnazjalnych zlokalizowanych na terenie danego powiatu w listopadzie każdego roku (według ustalonego wzoru kwestionariusza ankietowego).

Wyniki badania należy przedstawić w postaci tabelarycznej, charakteryzującej sytuację na rynku pracy absolwentów w powiecie, z uwzględnieniem grup zawodów, rodzajów szkół, gmin itp.

6. Zakres tematyczny monitoringu

Monitoring dotyczy 30 dużych grup zawodowych (kod 2 cyfrowy), 387 grup elementarnych (kod 4 cyfrowy) oraz 1636 zawodów i specjalności

określonych w „Klasyfikacji zawodów i specjalności” wprowadzonej do stosowania rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2002 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.

Ponadto przy monitoringu należy uwzględnić również poziom i strukturę bezrobotnych oraz zgłaszanych ofert pracy według Polskiej Klasyfikacji Działalności, która obowiązuje na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 października 1997 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Analizę prognozowanych zawodów deficytowych i nadwyżkowych należy przeprowadzić w oparciu o wyniki scharakteryzowanych badań tworząc rankingowe katalogi prognozowanych zawodów deficytowych i nadwyżkowych dla powiatów, województw i kraju.

Zawody (grupy zawodów) występujące w wyżej wymienionych katalogach powinny być uporządkowane narastająco według prognozowanych wskaźników intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów (W_i) na powiatowym, wojewódzkim i krajowym rynku pracy, przy czym wskaźniki te są obliczane jako ilorazy przewidywanych przyjęć do pracy w roku $t+1$ w powiecie (województwie, kraju) w danym zawodzie do przewidywanej podaży zasobów pracy w roku $t+1$ w powiecie (województwie, kraju) w tym zawodzie.

Przyjęto, że zawody o wskaźniku:

$W_i < 0,9$ to zawody nadwyżkowe,

$0,9 = W_i \leq 1,1$ to zawody zrównoważone (wykazujące równowagę na rynku pracy),

$W_i > 1,1$ to zawody deficytowe

Ponadto przy dokonywaniu analiz i ocen zawodów deficytowych i nadwyżkowych zaleca się m. in. zastosowanie następujących mierników:

- wskaźników struktury bezrobotnych według zawodów (grup zawodów),
- wskaźników struktury bezrobotnych według sekcji PKD,
- wskaźników struktury ofert pracy według zawodów (grup zawodów),

- wskaźników struktury ofert pracy według sekcji PKD,
- wskaźnika natężenia długotrwałego bezrobocia w k-tym zawodzie,
- wskaźnika szansy uzyskania oferty pracy w k-tym zawodzie,
- średniej miesięcznej nadwyżki (deficytu) podaży zasobów pracy w k-tym zawodzie.

7. Wyniki monitoringu

Wyniki monitoringu będą przedstawione w układzie trójszczeblowym, obejmującym powiat, województwo i kraj, w postaci następujących raportów:

- **Raport – I/P/200...** – obejmujący analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie w I półroczu danego roku, opracowany w oparciu o dane ze sprawozdania MPiPS-01 (załączniki 2 i 3). Raport ma charakter diagnostyczny.
- **Raport – II/P/200...** – składający się z dwóch części: diagnostycznej oraz prognostycznej. **Część I – diagnostyczna**, obejmująca analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych za miniony rok kalendarzowy, opracowana w oparciu o dane ze sprawozdania MPiPS-01 (załączniki 2 i 3) oraz oferty prasowe. **Część II – prognostyczna**, obejmująca analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych w oparciu o badania sondażowe przeprowadzone w zakładach pracy i szkołach.
- **Raport – I/W/200...** – obejmujący analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie w I półroczu danego roku, opracowany w oparciu o raporty powiatowe (**Raporty – I/P/200...**). Raport ma charakter diagnostyczny.
- **Raport – II/W/200...** – składający się z dwóch części: diagnostycznej oraz prognostycznej. **Część I – diagnostyczna**, obejmująca analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych w danym województwie za miniony rok kalendarzowy. **Część II – prognostyczna**, obejmująca ana-

lizę prognozowanych zawodów deficytowych i nadwyżkowych w danym województwie do końca bieżącego roku kalendarzowego. Raport należy opracować w oparciu o raporty powiatowe (**Raporty – II/P/200...**). Raport ma charakter diagnostyczno-prognostyczny.

- **Raport – I/K/200...** – obejmujący analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych w kraju w I półroczu danego roku, opracowany w oparciu o raporty wojewódzkie (Raporty – I/W/200...). Raport ma charakter diagnostyczny.
- **Raport – II/K/200...** – składający się z dwóch części: diagnostycznej oraz prognostycznej. **Część I – diagnostyczna**, obejmująca analizę zawodów deficytowych i nadwyżkowych w kraju za miniony rok kalendarzowy. **Część II – prognostyczna**, obejmująca analizę prognozowanych zawodów deficytowych i nadwyżkowych w kraju do końca bieżącego roku kalendarzowego. Raport należy opracować w oparciu o raporty wojewódzkie (**Raporty – II/W/200...**). Raport ma charakter diagnostyczno-prognostyczny.

Zakłada się następujące terminy opracowania raportów:

- Raportu – I/P/200... – do dnia 31 sierpnia,
- Raportu – I/W/200... – do dnia 30 września,
- Raportu – I/K/200... – do dnia 31 października,
- Raportu – II/P/200... – do dnia 28 lutego,
- Raportu – II/W/200... – do dnia 31 marca,
- Raportu – II/K/200... – do dnia 30 kwietnia,

8. Główni użytkownicy monitoringu

Zakłada się, że głównymi użytkownikami informacji wynikowych monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych będą:

- powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy,
- Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej,

- Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, w tym Międzyresortowy Zespół do Prognozowania Popytu na Pracę,
- władze oświatowe wszystkich szczebli (MENiS, kuratoria oświaty),
- dyrekcje szkół ponadgimnazjalnych oraz placówki naukowo-badawcze,
- instytucje szkoleniowe,
- inne zainteresowane organy rządowe, samorządowe oraz organizacje społeczno-polityczne.

9. Rola i znaczenie monitoringu

Wdrożenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych pozwoli w szczególności na:

- określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej na lokalnych, regionalnych i krajowym rynku pracy,
- stworzenie bazy informacyjnej dla opracowania przyszłych struktur zawodowo-kwalifikacyjnych w układzie lokalnym, regionalnym i krajowym,
- określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych, zapewniając większą efektywność organizowanych szkoleń,
- bieżącą korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego (dotyczy władz oświatowych oraz dyrekcji szkół),
- usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- usprawnienie pośrednictwa pracy poprzez uzyskanie informacji o planowanych ofertach pracy na rok przyszły oraz przewidywanej liczbie absolwentów według zawodów,
- ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich ponownego zatrudnienia.

10. Warunki techniczno – ekonomiczno – organizacyjne realizacji monitoringu

Dla sprawnego wdrożenia i funkcjonowania monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych niezbędna jest jego komputeryzacja. Proponuje się opracowanie jednolitego w skali kraju systemu informatycznego, o nazwie „MONITORING ZAWODÓW”, obejmującego następujące 3 moduły:

- **Moduł - P** – zapewniający obsługę monitoringu na szczeblu powiatowym,
- **Moduł - W** – zapewniający obsługę monitoringu na szczeblu wojewódzkim,
- **Moduł - K** – zapewniający obsługę monitoringu na szczeblu krajowym.

Proponowany system powinien realizować zadania wynikające z przedstawionych zaleceń metodycznych, w tym w szczególności, wyznaczać wskaźniki stosowane do monitoringu oraz generować w żądanych zakresach i układach graficznych informacje wynikowe.

Zakłada się, że koszty opracowania systemu „MONITORING ZAWODÓW” oraz koszty zawiązane z corocznymi badaniami sondażowymi popytu na pracę i badaniami podaży absolwentów szkół ponadgimnazjalnych były finansowane ze środków Funduszu Pracy.

Do istotnych kwestii związanych z prawidłowym wdrożeniem i funkcjonowaniem monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych należy zapewnienie jego właściwej obsługi. Uwzględniając cele i zadania monitoringu proponuje się, aby powierzyć jego obsługę powiatowym i wojewódzkim urzędом pracy. W tym celu wydaje się niezbędne wzmocnienie kadrowe komórek (stanowisk) ds. informacji i analiz w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy. Ponadto należy nadmienić, że osoby zajmujące się monitoringiem powinny posiadać wiedzę z zakresu badań i analiz rynku pracy oraz znajomość metod statystycznych i podstawowych narzędzi informatycznych.

Mając na uwadze złożoność i zakres prac związanych z monitoringiem zawodów deficytowych i nadwyżkowych wydaje się celowe pilotażowe wdrożenie zaprezentowanej metody w wybranych dwóch województwach oraz w kilkunastu powiatach. Uzyskane w wyniku pilotażu doświadczenia pozwolą na jej weryfikację i dalsze doskonalenie.

Jolanta Jakubowska

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Statystyka publiczna w zakresie badań bezrobocia

Przemiany, jakie dokonują się w naszej rzeczywistości znajdują szybkie odzwierciedlenie na rynku pracy. W związku z pojawieniem się nowych zjawisk społeczno-gospodarczych, w tym masowego bezrobocia, zmieniają się także oczekiwania użytkowników informacji statystycznych, a te z kolei wymuszają nowe zadania dla statystyki.

Informacje na temat rynku pracy pozyskiwane są poprzez sprawozdawczość statystyczną z jednostek gospodarki narodowej, poprzez badania gospodarstw domowych oraz z systemów administracyjnych.

Faktycznie rejestracja bezrobotnych rozpoczęła się w Polsce w 1989 roku. Można więc powiedzieć, że od tego okresu, prowadzone przez urzędy (wtedy biura) pracy rejestry osób uznanych w myśl przepisów ustawy o zatrudnieniu za bezrobotne, stały się najszerzej wykorzystywanym źródłem danych administracyjnych w zakresie bezrobocia. Prowadzone dla bezrobotnych karty rejestracyjne zawierają bowiem informacje o cechach demograficzno-społecznych bezrobotnego, przebiegu jego dotychczasowej pracy zawodowej, czy oczekiwaniach wobec przyszłej pracy. W urzędach pracy gromadzony jest więc materiał, który daje możliwość analizowania zbiorowości bezrobotnych w wielu płaszczyznach i przekrojach.

Pierwsze dane o liczbie bezrobotnych przekazywane były do Ministerstwa Pracy z wojewódzkich biur pracy w postaci meldunków telefonicznych. Już od 1990 roku na mocy ustawy o statystyce państwowej Minister Pracy i Polityki Socjalnej, w drodze zarządzenia (podpisanego wspólnie z Prezesem Głównego Urzędu Statystycznego), nałożył na rejonowe biura pracy obowiązek comiesięcznego sporządzania sprawozdań – MPiPS-01 „O pośrednictwie pracy” i MPiPS-02 „O Funduszu Pracy” wraz z rocznym załącznikiem o rozliczeniu Funduszu Pracy oraz rocznych MPiPS-03 „Z udzielonych świadczeń pomocy społecznej - pieniężnych, w naturze i usługach” i MPiPS-04 „O działalności domu pomocy społecznej”.

Początkowo sprawozdanie MPiPS-01 zawierało informacje dotyczące stanu i struktury bezrobocia tj. o liczbie bezrobotnych (w podziale na płeć) według stanu w końcu miesiąca, liczbie bezrobotnych, którzy podjęli pracę w miesiącu sprawozdawczym, a także liczbie ofert pracy na koniec miesiąca sprawozdawczego. We wszystkich wymienionych przekrojach wyróżnione zostały osoby poprzednio pracujące na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych, młodociani, absolwenci (w podziale według typu ukończonej szkoły), inwalidzi, zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu pracy i osoby nie posiadające prawa do zasiłku. Wprowadzono też informacje o liczbie osób skierowanych na przyuczenie do zawodu lub przekwalifikowanie, zatrudnionych przy pracach interwencyjnych oraz liczbie zakładów zgłaszających zwolnienia grupowe. Według stanu na koniec roku zbierane były też dane o liczbie bezrobotnych według wieku i poziomowi wykształcenia.

Nie będzie więc przesadą stwierdzenie, że od samego początku prowadzenia sprawozdawczości, jest ona cennym źródłem danych, dzięki którym możliwa jest nie tylko ocena skali bezrobocia rejestrowanego i jego przestrzennego zróżnicowania, ale też charakterystyka osób bezrobotnych pod względem podstawowych cech demograficznych i społeczno-zawodowych.

W kolejnych latach zakres sprawozdawczości stopniowo rozszerzano. Zwiększanie zakresu zbieranych danych wynikało ze zmiany przepisów prawnych, w tym wprowadzenia w 1991 roku w miejsce ustawy o zatrudnieniu, nowej ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu oraz w 1994 roku ustawy o za-

trudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, także z konieczności dostosowywania statystyki do wymogów międzynarodowych, ale przede wszystkim z rosnącego, w miarę notowanego wzrostu poziomu bezrobocia, zapotrzebowania odbiorców na informacje o tym zjawisku.

I tak w 1992 roku do sprawozdawczości o rynku pracy (taki tytuł otrzymało sprawozdanie MPiPS-01) wprowadzone zostały dane o liczbie bezrobotnych zarejestrowanych w miesiącu sprawozdawczym („napływ do bezrobocia”), w przekrojach takich jak wymienione wcześniej w odniesieniu do liczby bezrobotnych według stanu na koniec okresu sprawozdawczego. Rozszerzono część dotyczącą aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu o informacje o liczbie osób, które w okresie sprawozdawczym ukończyły przyuczenie do zawodu lub przekwalifikowanie, część dotyczącą ofert pracy o dane o ich liczbie zgłoszonej do urzędów pracy w miesiącu sprawozdawczym, w podziale na oferty na stanowiska robotnicze i nierobotnicze oraz dla inwalidów i młodocianych. Dodano informacje o czasie pozostawania bez pracy od momentu zarejestrowania się przez bezrobotnych w urzędzie pracy, co dało możliwość obserwacji bezrobocia długotrwałego. Przede wszystkim jednak wprowadzone zostały dwa załączniki do sprawozdania, kwartalny z danymi o bezrobotnych według działów gospodarki narodowej (w podziale na sektor publiczny i prywatny, w tym w jednostkach spółdzielczych) oraz półroczny o bezrobotnych według zawodów i specjalności, co z kolei zapoczątkowało możliwość badań kwalifikacji zawodowych bezrobotnych oraz ich oczekiwań wobec przyszłej pracy, a więc oceny tej populacji w ujęciu retrospektywnym, jak i perspektywicznym.

W 1994 roku, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom użytkowników statystyki, zakres formularzy sprawozdawczych poszerzono o informacje o tym, czy bezrobotni przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy pracowali (podział na poprzednio pracujących i dotychczas nie pracujących), jak również o część bilansową o „napływie” i „odpływie” z bezrobocia według przyczyn (m.in. z tytułu podjęcia pracy, nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy, nabycia uprawnień emerytalnych, podjęcia nauki), dzięki czemu można badać płynność tego zjawiska. Istotne, zwłaszcza dla funkcji analitycznych statystyki, pozwalających ocenić charakter bezrobocia, było roz-

szerzenie zakresu sprawozdawczości o dane (zbierane w postaci kwartalnego załącznika) o liczbie bezrobotnych według wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy w korelacji z czasem pozostawania przez nich bez pracy od momentu zarejestrowania się w urzędzie pracy. W miejsce załącznika „Bezrobotni według działów gospodarki narodowej” wprowadzono załącznik „Bezrobotni według Europejskiej Klasyfikacji Działalności”, w powiązaniu z sektorami własności, czasem pozostawania przez bezrobotnych bez pracy oraz liczbą ofert pracy, co z kolei pozwala badać strukturę podaży i popytu na pracę oraz ich wzajemne relacje, według rodzajów działalności gospodarki.

W roku 1997 do części bilansowej sprawozdania MPiPS-01 dodano bilans bezrobotnych absolwentów (ogółem, kobiety, według typów szkół, młodociani), dzięki czemu zakres informacji dotyczących płynności bezrobocia poszerzony został o szczególnie newralgiczną w polityce walki z tym zjawiskiem, grupę. Istotne dla oceny relacji między strukturą podaży siły roboczej i popytu na pracę było natomiast wprowadzenie do załącznika o bezrobotnych według zawodów i grup zawodów, informacji o ofertach pracy według zawodów.

Dzięki stałemu rozszerzaniu zakresu sprawozdawczości możliwe jest nie tylko uzyskiwanie pełnych i obiektywnych informacji o bezrobociu, ale także w coraz większym stopniu określanie czynników go kształtujących. Należy przy tym podkreślić, że dla określenia czynników kształtujących bezrobocie, dających z kolei możliwość podejmowania operatywnych decyzji oraz możliwość realizacji programów zmierzających do ograniczania bezrobocia i łagodzenia jego skutków, dane gromadzone w oparciu o sprawozdawczość regulowaną zarządzeniem, uzupełniane były przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Krajowy Urząd Pracy w dwojaki sposób.

- Przy podejmowaniu operatywnych decyzji, czy realizacji konkretnych zapotrzebowań na informację organów władzy, administracji publicznej, podmiotów gospodarczych – poprzez kierowane do urzędów pracy zapytania doraźne.
- Dla realizacji natomiast programów rynku pracy – poprzez zapytania stałe, w formie dodatkowo zbieranych (z określoną częstotliwością) da-

nych, dotyczących np. grup ryzyka, pośrednictwa pracy, klubów pracy, obsługi instytucjonalnej rynku pracy czy kontroli legalności zatrudnienia.

Jak wspomniałam wcześniej, do końca 1997 roku, zgodnie z przepisami ustawy o statystyce publicznej, obowiązek, zakres i tryb przekazywania danych oraz wzory formularzy sprawozdawczych określał w drodze zarządzenia, w porozumieniu z Prezesem GUS, Minister Pracy i Polityki Socjalnej. Wprowadzanie zmian w statystyce, wynikających ze zmiany przepisów prawnych, czy z wychodzenia naprzeciw oczekiwaniom odbiorców było więc stosunkowo łatwe (poza oczywiście możliwościami kadrowymi i technicznymi urzędów pracy) i nie wymagało długich procedur. W takim samym stopniu dotyczyło to również pozyskiwania z urzędów pracy dodatkowych, poza regulowanymi zarządzeniem, danych.

Od 1998 roku, po zmianach wprowadzonych do ustawy o statystyce publicznej, statystyka rynku pracy ma status publicznej. Od tego czasu podmioty uczestniczące w badaniu, zakres przedmiotowy badań, forma, częstotliwość oraz miejsce przekazywania danych i wzory formularzy sprawozdawczych ustalane są co roku w przepisach wykonawczych do wymienionej ustawy. Zakres podmiotowy i przedmiotowy badań w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej, wzory formularzy natomiast w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych, ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej. Projekty obu aktów prawnych, po uzgodnieniach międzyresortowych, przedkładane są co roku przez Prezesa GUS do zaopiniowania Radzie Statystyki, a ta z kolei przedkłada je do podpisu odpowiednio Radzie Ministrów i Prezesowi Rady Ministrów. O ile zakres przedmiotowy statystyki nie został w tamtym okresie zmieniony, o tyle wydłużone zostały procedury przy opracowywaniu propozycji badań na kolejny rok (cykl prac nad programem trwa ponad 12 miesięcy). Statystyka zyskała jednak rangę publicznej, a na podmioty uczestniczące w badaniach nałożony został ustawowy obowiązek sporządzania sprawoz-

dawczości, co miało znaczący wpływ na funkcjonowanie systemu zbierania danych dotyczących bezrobocia rejestrowanego w kolejnych latach.

W tym samym bowiem roku (przyp. 1998), w związku z trwającymi pracami nad ustawą o zmianie niektórych ustaw określających kompetencje organów administracji publicznej, wynikające z reformy ustrojowej państwa i planowanymi zmianami w obszarze działania urzędów pracy, Departament Polityki Rynku Pracy MPiPS podjął prace nad dostosowaniem zakresu sprawozdawczości do nowych warunków. Założono, że jeśli reforma w obszarze instytucji rynku pracy stanie się faktem, nie będzie możliwe stosowanie dotychczas funkcjonujących poza oficjalną sprawozdawczością zapytań. Było to o tyle istotne, gdyż dotyczyło zapytań związanych z realizacją programów rynku pracy, w tym również zapytań służących do liczenia wskaźników oceny efektywności tych programów. Zdecydowano więc o konieczności dokonania przeglądu dotychczas gromadzonych danych i poszerzenia zakresu sprawozdawczości służącej realizacji badań rynku pracy, prowadzonych przez Ministra Pracy w ramach programu badań statystycznych statystyki publicznej.

W efekcie podjętych prac, we współpracy z Krajowym Urzędem Pracy i w uzgodnieniu z GUS, przygotowane zostały znacznie rozszerzone, zwłaszcza o zapytania dotyczące realizacji programów rynku pracy, wzory formularzy, w oparciu o które prowadzone są, począwszy od 2000 roku, w ramach statystyki publicznej badania statystyczne dotyczące rynku pracy.

Część bilansowa sprawozdania MPiPS-01 powiększona została o dane dotyczące bezrobotnych w wieku 18–24 lata. Dodane zostały trzy nowe załączniki; półroczny „Poradnictwo zawodowe, kluby pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy”, roczny „Bezrobotni zamieszkali na wsi według wieku, poziomu wykształcenia, stażu pracy i czasu pozostawiania bez pracy” i również roczny „Programy specjalne”. Wprowadzono też nowe, sporządzane z częstotliwością półroczną sprawozdanie MPiPS-04 „O zezwoleniach na zatrudnienie i zgodach na pracę wydawanych cudzoziemcom w Polsce”, sprawozdanie MPiPS-05 „O kontroli legalności zatrudnienia” (półroczne) i roczne sprawozdanie MPiPS-06 „O instytucjonalnej obsłudze rynku pracy”.

Można więc powiedzieć, że w roku 2000, przełomowym dla funkcjonowania instytucji obsługujących rynek pracy, wprowadzone zostały również istotne zmiany do statystyki rynku pracy. O ile materiałem źródłowym do konstrukcji sprawozdawczości była, przede wszystkim, karta rejestracyjna bezrobotnego, o tyle od 2000 roku jest także inna dokumentacja i dane gromadzone przez urzędy pracy, dotyczące m.in. zatrudnienia cudzoziemców w Polsce, finansowania programów rynku pracy, pośrednictwa pracy, czy stanu, struktury i wyposażenia technicznego służb zatrudnieniowych.

W kolejnych latach zakres statystyki dotyczącej rynku pracy ujętej w ramy badań statystycznych statystyki publicznej rozszerzono o realizowane, zgodnie z kompetencjami, przez Biuro Pełnomocnika Rządu d.s. Osób Niepełnosprawnych, sprawozdanie MPiPS-07 „O osobach niepełnosprawnych bezrobotnych lub poszukujących pracy nie pozostających w zatrudnieniu” (półroczne) oraz o nowy załącznik do sprawozdania MPiPS-01 „Bezrobotni według gmin” (roczny). Należy też zaznaczyć, że w związku z powierzeniem wojewodom (począwszy od 2002 roku) zadań z zakresu wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemcom w Polsce oraz kontroli przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, na urzędy wojewódzkie nałożone zostały obowiązki sprawozdawcze, co spowodowało, że dane źródłowe do sprawozdawczości znalazły się poza dokumentacją urzędów pracy. Zmiana ta wymusiła z kolei konieczność zmiany zapisów w programie badań dotyczących trybu zbierania danych ze sprawozdań MPiPS-04 i MPiPS-05.

Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej obligowany jest na mocy obowiązujących przepisów ustawy o statystyce publicznej do prowadzenia następujących, ujętych w bloku tematycznym „Rynek pracy” programu badań statystycznych statystyki publicznej, badań:

- Bezrobocie rejestrowane (wspólnie z Prezesem GUS) w oparciu o sprawozdania:
 - MPiPS-01 „O rynku pracy” (miesięczne) wraz z załącznikami (nr 1–7):
 - „Bezrobotni według wieku, poziomu wykształcenia, stażu pracy i czasu pozostawania bez pracy” (kwartalne),

Badania rynku pracy – zagadnienia metodyczne

- „Bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy oraz oferty pracy” (półroczne),
- „Bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności” (półroczne),
- „Poradnictwo zawodowe, kluby pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy” (półroczne, roczne),
- „Bezrobotni zamieszkali na wsi według wieku, poziomu wykształcenia, stażu pracy i czasu pozostawania bez pracy” (roczne),
- „Programy specjalne” (roczne),
- „Bezrobotni według gmin” (roczne),
- MPiPS-02 „O dochodach i wydatkach z Funduszu Pracy (miesięczne),
- MPiPS-07 „O osobach niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy nie pozostających w zatrudnieniu” (półroczne),
- „Przyrzeczenia i zezwolenia na pracę wydawane cudzoziemcom w Polsce” (wspólnie z Prezesem GUS) w oparciu o sprawozdanie MPiPS-04 o tym samym co badanie tytule (półroczne),
- „Kontrola legalności zatrudnienia” w oparciu o sprawozdanie MPiPS-05 o tym samym co badanie tytule (roczne),
- „Instytucjonalna obsługa rynku pracy” w oparciu o sprawozdanie MPiPS-06 o tym samym co badanie tytule (roczne).

Reforma w obszarze funkcjonowania instytucji obsługujących rynek pracy wymusiła zmiany w organizacji zbierania danych statystycznych. Do ich pozyskiwania wykorzystywane są różne, nie tylko z urzędów pracy, materiały źródłowe. Nadal jednak w zakresie badania bezrobocia za podstawowe źródło danych administracyjnych uważane są prowadzone przez urzędy pracy rejestry bezrobotnych. Dzięki wykorzystywanym w statystyce danym zawartym w kartach rejestracyjnych bezrobotnych można, jak już pisałam, oceniać skalę i charakter bezrobocia oraz jego przestrzenne zróżnicowanie, a także charakteryzować osoby bezrobotne pod względem podstawowych cech demograficznych i społeczno-zawodowych.

Specjaliści zajmujący się badaniem rynku pracy wyróżniają trzy, szczególnie ważne cechy tej sprawozdawczości: stałą częstotliwość pozyskiwa-

nia informacji, ujmowanie płynności zjawiska oraz duży stopień dezagregacji terytorialnej. Mając na uwadze duże tempo zmian na polskim rynku pracy, ustalona (w dużej mierze miesięczna) dostępność informacji o bezrobociu powoduje, że sprawozdawczość ta ma duży walor praktyczny i poznawczy. Za jej istotną zaletę uznaje się możliwość uzyskiwania danych dla obszaru powiatowego urzędu pracy. Poznanie przestrzennego zróżnicowania bezrobocia pozwala bowiem wyodrębniać obszary szczególnie zagrożone bezrobociem oraz podejmować działania sprzyjające aktywizacji lokalnych rynków pracy. Sprawozdawczość ma więc duże znaczenie dla prowadzenia polityki regionalnej. Wprowadzenie natomiast do badań statystycznych innych niż karta rejestracyjna źródeł danych, pozwala uzyskiwać dodatkowe informacje dotyczące prowadzenia aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i jednocześnie w pewnym stopniu oceniać ich efektywność. Należy jednak zadać pytanie, na ile możliwe będzie dalsze rozszerzanie zakresu sprawozdawczości, zwłaszcza o inne, poza kartą rejestracyjną bezrobotnego, źródła danych, przy funkcjonujących w pracach nad programem badań statystycznych statystyki publicznej procedurach i częstych zmianach przepisów prawnych, w oparciu o które, badania są konstruowane. Jest to o tyle istotne, że zmiany przepisów prawnych, poza zmianą zakresu badania wymuszają niekiedy zmianę podmiotu i miejsca przekazywania danych, a więc trybu i organizacji badania (co wystąpiło w przypadku sprawozdawczości dotyczącej zatrudnienia cudzoziemców w Polsce i kontroli legalności zatrudnienia).

Pytanie o dalsze rozszerzanie zakresu badań związane jest również z brakiem jednolitego systemu komputerowego obsługującego statystykę. Funkcjonujący w urzędach pracy system informatyczny PULS utworzony został, zgodnie z założeniami projektowymi, jako narzędzie umożliwiające sprawniejszą obsługę zgłaszających się do urzędu osób (rejestracja, wypłata zasiłków, wewnętrzna księgowość itp.), a nie jako profesjonalny system do przetwarzania statystyki rynku pracy. Do chwili obecnej moduł statystyczny systemu gromadzi jedynie dane (zgodnie z wzorami formularzy), które w postaci sprawozdań przekazywane są do GUS do dalszego przetwarzania. Zakres sprawozdań wyznacza więc i ogranicza jednocześnie, zwłaszcza

o możliwości korelacyjne cech zawartych w materiałach źródłowych, ramy analityczne badań. Korzystając natomiast z systemu informatycznego GUS dodatkowo ograniczani jesteśmy jego ustaleniami organizacyjnymi w zakresie przesyłania danych.

W świetle dotychczasowych doświadczeń, celowe wydaje się rozważenie możliwości modyfikacji systemu PULS lub zbudowanie nowego systemu informatycznego dla potrzeb statystyki, badań i analiz rynku pracy, współpracującego z SI PULS, systemem GUS oraz innymi krajowymi systemami informatycznymi np. KSI ZUS. System ten, m.in. z uwagi na obsługiwanie statystyki publicznej, powinien charakteryzować się dużą efektywnością oraz wysokim poziomem niezawodności i bezpieczeństwa. Założenia takie wskazują jednak na duży koszt przedsięwzięcia oraz kilkuletni okres jego realizacji. Można więc domniemywać, że najbliższe lata nie wprowadzą istotnych zmian w organizacji badań statystycznych rynku pracy ujętych w ramy statystyki publicznej, a ewentualne zmiany zakresu badań wynikać będą ze zmiany przepisów prawnych.

Halina Iżycka

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Badanie stanu edukacji ustawicznej w Polsce w projekcie Phare 2000

Krajowy system szkolenia zawodowego

Dobra diagnoza sytuacji w zakresie edukacji ustawicznej i motywacji osób dorosłych do podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest punktem wyjścia do prowadzenia racjonalnej polityki rynku pracy. Usprawnienie procesu podejmowania decyzji strategicznych w sferze polityki edukacji i zatrudnienia wymaga udoskonalenia systemu badań i statystyki edukacji ustawicznej i zwiększenia bazy dostępnych informacji, przydatnych także do porównań międzynarodowych. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej wielokrotnie sygnalizowało w Głównym Urzędzie Statystycznym potrzeby w zakresie informacji dotyczącej tego obszaru zagadnień, jednak pozostawały one bez odpowiedzi, z uwagi na ograniczone możliwości finansowe wprowadzania nowych przedsięwzięć badawczych do *Programu Badań Statystycznych*.

Diagnoza sytuacji w zakresie statystyki edukacji dorosłych

Ogólnopolskie badanie placówek prowadzących kursy dla dorosłych było prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny tylko w latach 1997–2000

i w 2001 r. zostało przerwane. Badanie to zbierało tylko podstawowe dane i niestety nie obejmowało wszystkich usługodawców. Umożliwiało jednak m.in. obserwację rodzajów instytucji realizujących kursy, określenie udziału uczestników różnych kategorii szkoleń, określenie liczby osób skierowanych na szkolenia z inicjatywy pracodawców. Obecnie nie jest możliwe nawet ustalenie wskaźnika udziału pracowników szkolonych w ogólnej liczbie pracowników.

Pierwsze próby rozpoznania problemu edukacji ustawicznej od strony uczestników szkoleń są realizowane od 2001 roku poprzez rozszerzenie przez GUS zakresu Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL (ang. Labour Force Survey). Do ankiety BAEL dodano kilka podstawowych pytań dotyczących uczestnictwa w kursach i innych formach szkolenia zawodowego. Badania te jednak nie dają możliwości rozpoznania barier utrudniających podejmowanie szkolenia osobom dorosłym.

Pierwszą próbę zebrania informacji o szkoleniu pracowników w ramach zakładowej polityki personalnej stanowią badania pracodawców przeprowadzone w 2000 roku według metodyki EUROSTATU. Badania te zostały w Polsce przeprowadzone tylko w formie pilotażowej, na terenie województwa pomorskiego i nie uprawniają do uogólniania wniosków.

Zatem baza danych niezbędnych do diagnozy sytuacji w zakresie kształcenia ustawicznego jest bardzo uboga. W szczególności brakuje następujących danych:

- > liczba pracowników korzystających z urlopów szkoleniowych, zwolnień z części godzin pracy i innego rodzaju wsparcia pracodawców w podejmowaniu nauki, z podziałem na formy i poziom kształcenia/szkolenia,
- > liczba pracowników dokształcających się we własnym zakresie, bez wsparcia ze strony pracodawców, z podziałem na formy i poziom kształcenia/szkolenia,
- > liczba instytucji oferujących usługi szkoleniowe dla dorosłych, z podziałem na kategorie instytucji i miejsce działania (wieś, małe/duże miasta),
- > liczba i charakterystyka nauczycieli kształcących dorosłych ze wskazaniem ich stałego miejsca pracy, poziomu i kierunku wykształcenia (wg form edukacji),

- > rodzaje kierunków kształcenia i szkolenia uczestników edukacji ustawicznej z uwzględnieniem form szkolnych i pozaszkolnych – z wyróżnieniem dziedzin nowoczesnych technologii,
- > liczba instytucji szkolących posiadających znak jakości lub inną „markę”,
- > nakłady na edukację dorosłych (w złotych) i ich udział w PKB z podziałem na środki budżetowe państwa (w tym pomocowe UE), środki samorządowe i środki prywatne,
- > coroczne wydatki pracodawców na szkolenie pracowników z uwzględnieniem kierunków szkoleń (w tym: wydatki bezpośrednie i pośrednie z tytułu nieobecności pracownika),
- > motywacja do podejmowania kształcenia lub szkolenia (czynniki zachęcające i bariery) itp.

Badania statystyczne dot. kształcenia i szkolenia zawodowego realizowane w projekcie Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*

W celu powiększenia bazy informacyjnej w obszarze edukacji ustawicznej, MGPIPS uwzględniło w projekcie Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego* – odrębny komponent, który został w całości poświęcony statystyce edukacji ustawicznej. Działania zaplanowane w tym komponencie umożliwią uzyskanie w miarę wszechstronnego obrazu ilustrującego stan edukacji ustawicznej w Polsce, zarówno od strony instytucji dostarczających szkolenia, jak i od strony zamawiających, tj. uczestników szkoleń i pracodawców inwestujących w szkolenia pracowników.

Zaplanowano, iż w ramach Działania 1 pn. „**Powiększenie bazy informacyjnej i udoskonalenie narzędzi statystyki publicznej dla regularnego analizowania edukacji ustawicznej, w tym dokonywania porównań międzynarodowych**” zostaną zrealizowane następujące zadania:

- 1) opracowanie projektu metodologii oraz przeprowadzenie pilotażu i pełnego Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych – BAED, dotyczącego uczestnictwa osób dorosłych w edukacji pozaszkolnej,
- 2) opracowanie projektu metodologii oraz zrealizowanie pilotażowego Badania Instytucji Szkoleniowych – BIS,
- 3) opracowanie projektu metodologii oraz zrealizowanie pilotażowego monitoringu Szkolenia Zawodowego Pracowników w Przedsiębiorstwach – SZPP,
- 4) przeprowadzenie Badania Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach – (ang.) Continuing Vocational Training Survey – CVTS2, z zastosowaniem istniejącej metodologii.

Ekspertem kluczowym, koordynującym ww. prace jest Pani Profesor Irena Kotowska.

Wykonawcą całego projektu Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego* jest konsorcjum GET-DEMOS-Doradca. Podwykonawcą komponentu dot. badań statystycznych jest Zakład Badań Statystycznych PAN i Pracownia Badań Społecznych w Sopocie.

Poniżej przedstawię realizację poszczególnych zadań w ramach ww. komponentu:

Zadanie 1: Określenie zakresu zbieranych danych, przygotowanie projektu metodologii oraz przeprowadzenie pilotażu i pełnego Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych (BAED), dotyczącego uczestnictwa osób dorosłych w edukacji pozaszkolnej.

Przy określaniu zakresu informacji niezbędnych do diagnozy sytuacji w zakresie edukacji ustawicznej uwzględniono wymagania statystyki międzynarodowej (głównie zalecenia EUROSTATU i oczekiwania OECD) oraz wymagania odbiorców krajowych (głównie MGPIPS i MENiS). W wyniku analizy potrzeb informacyjnych w zakresie edukacji ustawicznej, ustalono, iż w badaniu powinny być uwzględnione następujące zagadnienia:

- uczestnictwo w systemie edukacji szkolnej w okresie 12 miesięcy przed badaniem, z uwzględnieniem poziomu, kierunku, systemu nauki, kosztów kształcenia itd.,

Badania rynku pracy – zagadnienia metodyczne

- uczestnictwo w systemie edukacji pozaszkolnej w okresie 12 miesięcy przed badaniem, z uwzględnieniem tematyki, formy kształcenia, czasu trwania, kosztów kształcenia itd.,
- uczestnictwo w kształceniu nieformalnym,
- plany związane z kształceniem,
- przeszkody w podejmowaniu kształcenia.

W celu zebrania informacji przygotowano dwie ankiety:

- „Kartotekę gospodarstwa domowego” zawierającą informacje na temat składu gospodarstwa domowego, statusu członków tego gospodarstwa na rynku pracy (pracujący, bezrobotny, bierny zawodowo) i charakterystykę gospodarstwa domowego,
- „Ankieta indywidualną” adresowaną do aktywnych zawodowo członków gospodarstwa domowego zawierającą informacje charakteryzujące ich sytuację demograficzno-społeczną, zawodową i uczestnictwo w kształceniu ustawicznym: szkolnym, pozaszkolnym i nieformalnym.

W ramach Badania Aktywności Edukacyjnej dorosłych zaplanowano przeprowadzenie badania pilotażowego w celu sprawdzenia metodologii i narzędzi badawczych, a następnie na podstawie wyników tego badania, wprowadzenie ewentualnych korekt i przeprowadzenie badania pełnego.

Badanie pilotażowe zostało przeprowadzone na terenie województwa pomorskiego. Do próby wybrano 167 mieszkań. Badanie realizowali ankie-terzy poprzez wywiady bezpośrednie z członkami gospodarstw domowych zamieszkujących w wybranych mieszkaniach. Ankieta indywidualna doty-czyła osób aktywnych zawodowo, będących w wieku 15 lat i więcej. Okre-sem obserwowanym był tydzień 10–16 marca 2003 roku.

Badanie pilotażowe aktywności edukacyjnej dorosłych zrealizowała Pra-cownia Badań Społecznych w okresie 19–31 marca 2003 roku. Przebadano 146 gospodarstw domowych, wobec 100 gospodarstw określonych w kontr-akcie. W 138 gospodarstwach domowych były osoby spełniające warunki badania, a więc będące w wieku 15 lat i więcej i aktywne zawodowo. W sumie przeprowadzono 247 wywiadów.

Z uwagi na wielkość próby oraz fakt, że dobór próby miał charakter celowy, *wyniki badania pilotażowego nie są reprezentatywne dla całej populacji. Tak więc krótka charakterystyka wyników badania pilotażowego, zamieszczona poniżej, ma na celu wyłącznie przybliżenie zbadanej populacji, nie może natomiast stanowić podstawy do jakiegokolwiek wnioskowania o populacji generalnej.*¹

W próbie liczącej 247 osób, niemal taki sam odsetek stanowiły kobiety, co mężczyźni – odpowiednio 49% i 51%. Znaczna część respondentów była wieku 40–59 lat (46%), w wieku 25–39 lat było 33% ankietowanych, 16% – to ludzie młodzi (do 24 lat), a 5% stanowili respondenci w wieku 60 lat i więcej. W próbie znalazły się osoby dobrze wykształcone, bowiem wykształceniem co najmniej średnim charakteryzowało się 61% zbadanej populacji.

Spośród zbadanej populacji niemal 3/4 stanowiły osoby pracujące, a ponad 1/4 – osoby bezrobotne.

Aktywność zawodowa 10% osób pracujących koncentrowała się w sektorze rolniczym, 18% – w sektorze przemysłowym, natomiast 72% – w sektorze usługowym. Gros pracujących respondentów, to pracownicy najemni (66%); pracujący na własny rachunek, w tym pracodawcy, stanowili 25%, pomagający członkowie rodzin – 6%, a wolontariusze – 3%. 80% pracujących pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym warto podkreślić, iż 58% zbadanej grupy świadczy pracę w soboty, a 24% – również w niedzielę. W badaniu pilotażowym wystąpili przedstawiciele wszystkich tzw. wielkich grup zawodowych, przy czym najliczniej reprezentowani byli specjaliści (20%), a następnie pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (po 15%).

Spośród osób bezrobotnych, 77% wykonywało już pracę przynoszącą dochód lub zarobek, przy czym 82% tej grupy osób pracowało w charakterze pracowników najemnych. Najliczniejszą grupę bezrobotnych, którzy w przeszłości pracowali, stanowili – z punktu widzenia wykonywanego ostat-

¹ Źródło: Raport z „Pilotażowego Badania Aktywności Edukacyjnej Dorosłych” zrealizowanego w ramach projektu Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*, kwiecień 2003.

nio zawodu – robotnicy przy pracach prostych, z punktu widzenia rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy – pracownicy sektora usługowego.

W zbadanej populacji osób aktywnych zawodowo, 17% zadeklarowało uczestnictwo w edukacji w systemie szkolnym, głównie w szkołach wyższych na poziomie licencjackim/inżynierskim. W szkołach publicznych uczyło się 58% uczniów / studentów; 43% grupy edukującej się w systemie szkolnym czyniło to w trybie zaocznym, a 41% – w trybie dziennym.

W edukacji w systemie pozaszkolnym (kursy, seminaria, konferencje, szkolenia, lekcje prywatne i in.) uczestniczyło 22% respondentów, przy czym najliczniejsza grupa uczestniczyła w okresie ostatnich 12 miesięcy w jednym przedsięwzięciu edukacyjnym. Edukacja w systemie pozaszkolnym najczęściej odbywała się wyłącznie poza płatnymi godzinami pracy, ale co 5 przedsięwzięcie edukacyjne miało miejsce wyłącznie w czasie płatnych godzin pracy.

Najpopularniejszą formą kształcenia się w trybie nieformalnym, jest korzystanie z materiałów drukowanych, a następnie wykorzystanie programów telewizyjnych, radiowych, taśm audio, video lub komputerowych materiałów dydaktycznych.

Pilotażowe badanie aktywności edukacyjnej dorosłych pozwoliło na praktyczne sprawdzenie narzędzi badawczych. Po dokonaniu niewielkich korekt, narzędzia badawcze zostały zakwalifikowane do badania pełnego. Zgodnie z założeniami, badanie pełne powinno być przeprowadzone na próbie 20 000 gospodarstw domowych. Faktycznie do badania pełnego wylosowano 32 413 mieszkań. Badanie zostało zrealizowane na przełomie maja i czerwca br. Wyniki badania pełnego będą udostępnione na koniec września br.

Zadanie 2: Określenie zakresu, przygotowanie projektu metodologii oraz przeprowadzenie pilotażowego Badania Instytucji Szkoleniowych (BIS), obejmującego podstawowe aspekty działalności instytucji oferujących kursy w systemie edukacji pozaszkolnej.

Zadanie dot. badania instytucji szkoleniowych zastało uwzględnione w projekcie Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*, z uwagi na istniejącą od 2000 r. lukę informacyjną w tej dziedzinie. Do 2000 r. w sprawozdawczości GUS funkcjonował formularz S-18, przy pomocy którego

zbierane były informacje o działalności szkoleniowej instytucji edukacyjnych wpisanych do ewidencji samorządu terytorialnego. Wprawdzie badanie nie dostarczało informacji o rzeczywistej liczbie instytucji szkoleniowych kształcących dorosłych, jednak ilustrowało działalność edukacyjną określonego segmentu tych instytucji. Od 2001 r. to badanie zostało zaniechane i brak jest informacji dot. rynku usług edukacyjnych w Polsce.

Projektowane Badanie Instytucji Szkoleniowych (BIS) ma charakter pilotażowy i służyć będzie głównie przetestowaniu metodologii i narzędzia badawczego oraz przedłożeniu rekomendacji do wykorzystania przy wprowadzeniu tego typu badań do programu badań statystyki publicznej. Zakres tematyczny badania obejmuje:

- charakterystykę instytucji szkoleniowych z uwzględnieniem kategorii, okresu funkcjonowania na rynku, miejsca działania,
- liczbę i charakterystykę kadry dydaktycznej,
- źródła finansowania i koszty szkoleń,
- charakterystykę uczestników szkoleń wg form kształcenia, celu kształcenia, źródeł naboru,
- rodzaje szkoleń wg tematyki,
- charakterystykę bazy dydaktycznej i szkoleniowej.

Badanie przeprowadzone zostało w miesiącu czerwcu br. metodą ankietową. Ankietę skierowano do jednostek realizujących szkolenia w formach pozaszkolnych takich jak: kursy, warsztaty, seminaria, konferencje, studia podyplomowe. Projekt ankiety został poddany konsultacjom z wybranymi instytucjami szkoleniowymi. W założeniu badanie miało zostać zrealizowane metodą reprezentacyjną na próbie 50 instytucji zlokalizowanych na terenie województwa mazowieckiego. Z uwagi na planowane przeprowadzenie badania metodą korespondencyjną, do próby wylosowano 200 instytucji szkoleniowych. Jednak ze względu i na niewielki odzew (28 zwróconych od respondentów ankiet), dołosoowano kolejne 100 instytucji szkoleniowych, uzyskując 38 wypełnionych ankiet. Aktualnie opracowywane są wyniki badań.

Zadanie 3: Określenie zakresu, przygotowanie projektu metodologii oraz przeprowadzenie pilotażowego monitoringu Szkolenia Zawodowego Pracowników w Przedsiębiorstwach (SZPP) obejmującego podstawowe dane o zaangażowaniu pracodawców w doskonalenie zawodowe pracowników.

Monitoring pn. *Szkolenie Zawodowe Pracowników w Przedsiębiorstwach* został zaprojektowany jako badanie coroczne, zbierające podstawowe informacje na temat działalności edukacyjnej prowadzonej w przedsiębiorstwach. W założeniu ma to być uzupełnienie do *Badania Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS)* realizowanego w państwach Unii Europejskiej wg metodologii EUROSTATU², w cyklu 4-letnim. W Polsce ww. badanie zostało przeprowadzone jako pilotaż w województwie pomorskim w 2000 r. Doświadczenie zdobyte w trakcie pilotażu zostało wykorzystane przy konstruowaniu metodologii monitoringu Szkolenia Zawodowego Pracowników w Przedsiębiorstwach.

Głównym celem projektowanego monitoringu jest systematyczne gromadzenie informacji na temat zaangażowania pracodawców w szkolenie zawodowe pracowników, niezbędnych do obliczania wskaźników postępu w realizacji europejskiej i krajowej strategii rozwoju zasobów ludzkich. Pozyskiwane informacje będą również wykorzystywane przy sporządzaniu analiz i raportów dot. kształcenia/szkolenia ustawicznego pracowników dla decydentów krajowych i organizacji międzynarodowych (Komisja Europejska, OECD).

Dane pochodzące z monitoringu, który planowany jest jako badanie ciągłe, umożliwią wypełnienie luki informacyjnej w stosunku do *Badania Ustawicznego Szkolenia Zawodowego w Przedsiębiorstwach (CVTS)*, w tym okresie, kiedy nie będzie ono realizowane.

W ramach projektu Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego* przewidziane zostało przeprowadzenie pilotażowego monitoringu *Szkolenia Zawodowego Pracowników w Przedsiębiorstwach* na próbie około 100 pracodawców i zarekomendowanie przetestowanej w pilotażu metodologii

² EUROSTAT – oficjalna agenda statystyczna Komisji Europejskiej.

wraz z narzędziem badawczym do wykorzystania w programie badań statystyki publicznej.

Przedmiotem ww. monitoringu jest ustawiczne szkolenie zawodowe pracowników finansowane lub współfinansowane przez pracodawców, z wyłączeniem obowiązkowych szkoleń BHP i szkoleń przygotowujących do podjęcia pracy. Monitoring powinien dostarczyć informacji o zakresie działalności szkoleniowej w przedsiębiorstwie, finansowanej lub współfinansowanej przez pracodawcę, z uwzględnieniem liczby przeprowadzonych szkoleń, czasu ich trwania i kosztów.

Do badania wykorzystana została ankieta zawierająca trzy grupy pytań:

- 1) pytania dot. charakterystyki przedsiębiorstw, łącznie z ich sytuacją finansową – adresowane do wszystkich jednostek uczestniczących w badaniu,
- 2) pytania skierowane do tych przedsiębiorstw, które w 2002 r. finansowały/współfinansowały szkolenie zawodowe pracowników dot. takich kwestii, jak: liczba pracowników uczestniczących w szkoleniach wg płci, wieku, stanowisk, czasu poświęconego na szkolenia, form i tematyki szkolenia, kosztów szkoleń,
- 3) pytania skierowane do tych przedsiębiorstw, które w 2002 r. nie finansowały/współfinansowały żadnej z form ustawicznego szkolenia zawodowego swoich pracowników w 2002 r., mające na celu zidentyfikowanie barier w podejmowaniu działalności szkoleniowej.

Pilotażowym monitoringiem objęto przedsiębiorstwa zatrudniające minimum 10 osób, zlokalizowane na terenie województwa mazowieckiego. Ankietę rozesłano do 400 pracodawców, aby uzyskać pomyślny wynik próby liczącej 100 respondentów. Obecnie zbiory danych są przetwarzane i jest przygotowywany raport z badań.

Zadanie 4: Przeprowadzenie badania ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach (CVTS2), dotyczącego zaangażowania pracodawców w doskonalenie zawodowe pracowników.

Przeprowadzenie badania ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach (CVTS2), dotyczącego zaangażowania pracodawców w do-

skonalenie zawodowe pracowników ma na celu włączenie Polski do międzynarodowych badań zainicjowanych przez Komisję Europejską i realizowanych wg metodologii EUROSTATU. Badanie ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach wg metodologii EUROSTATU zostało po raz pierwszy przeprowadzone w krajach Unii Europejskiej w 1994 r. (CVTS), a po raz drugi w 2000 r. (CVTS2). Polska przystąpiła do badań zrealizowanych w 2000 r., ale przeprowadzono jedynie badanie pilotażowe na terenie województwa pomorskiego. Badanie przewidziane w projekcie Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*”, ma charakter badania pełnego, gdyż ustalono, iż zostanie przeprowadzone na próbie ogólnopolskiej, liczącej 15 000 podmiotów gospodarczych, zatrudniających minimum 10 osób. Badanie oparte jest na metodologii sprawdzonej w badaniach pilotażowych w województwie pomorskim.

Badanie ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach ma dwa zasadnicze cele: po pierwsze: dostarczenie informacji nt. rzeczywistego zaangażowania pracodawców w szkolenie pracowników, potrzebnych do tworzenia i monitorowania strategii rozwoju kadr oraz porównań międzynarodowych; po drugie: promocję wśród pracodawców idei lifelong learning.

Badanie jest realizowane przy pomocy ankiety, której struktura jest podobna do omawianej powyżej ankiety do monitoringu Szkolenia Zawodowego Pracowników w Przedsiębiorstwach, (gdyż ankieta do monitoringu była wzorowana na ankiecie wykorzystywanej w badaniach CVTS2). Pytania w niej zawarte są jednak bardziej szczegółowe i obejmują szerszy zakres danych. Ankieta obejmuje 4 grupy pytań, tj:

- 1) pytania ogólne, skierowane do wszystkich przedsiębiorstw, mające na celu dokonanie charakterystyki przedsiębiorstwa,
- 2) pytania skierowane do wszystkich przedsiębiorstw dot. realizowanej polityki w zakresie ustawicznego szkolenia zawodowego,
- 3) pytania skierowane do przedsiębiorstw, które w 2002 r. realizowały jakiegokolwiek formy kształcenia ustawicznego dot. liczby i kategorii społeczno-zawodowych uczestników szkoleń, formy i realizatorów szkoleń, ponoszonych kosztów (z uwzględnieniem zakresu tematycznego szkoleń),

- 4) pytania skierowane do przedsiębiorstw, które w 2002 r. nie realizowały żadnej z form ustawicznego szkolenia zawodowego, dot. barier w realizowaniu działalności szkoleniowej.

Dla celów badawczych wylosowano próbę 40 241 przedsiębiorstw. Badanie realizowane było na przełomie maja i czerwca br. Raport z badań zostanie przygotowany do końca września br.

Podsumowując, należy stwierdzić, iż w efekcie realizacji komponentu „*Badania statystyczne*” projektu Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego*, znacznie zostanie wzbogacona baza informacyjna w obszarze kształcenia i szkolenia ustawicznego oraz zrealizowane zostaną prace metodologiczne, które umożliwią dalszy rozwój badań statystycznych w tej dziedzinie. Wyniki wszystkich badań statystycznych przeprowadzonych w ramach projektu Phare 2000 *Krajowy system szkolenia zawodowego* zostaną opublikowane na stronie internetowej Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

Badania rynku pracy – zagadnienia praktyczne

Badania rynku pracy – zagadnienia praktyczne

dr Aleksandra Gawel
Akademia Ekonomiczna w Poznaniu
Katedra Mikroekonomii

Dynamika oferty miejsc pracy w Polsce

Na sytuację na rynku pracy, podobnie jak na inne aspekty funkcjonowania gospodarki, wpływają równocześnie procesy dynamiczne o różnym charakterze. Należą do nich wahania sezonowe, powtarzające się w podobnych okresach w każdym roku, wahania przypadkowe, które ze swej definicji są niemożliwe do przewidywania i usystematyzowania, tendencja rozwojowa, innymi słowy długookresowy trend w kształtowaniu danego zjawiska i wreszcie wahania koniunkturalne, rozumiane najczęściej jako średniookresowe odchylenia od trendu rozwojowego (K. Ralf, 2000).

W prezentowanym artykule proponuje się spojrzenie przez pryzmat procesów dynamicznych, szczególnie sytuacji koniunkturalnej, na rynek pracy ze strony przedsiębiorstw, zgłaszających popytu na pracę.

1. Koniunktura gospodarcza, jej wpływ na sytuację przedsiębiorstw i ich popyt na pracę

Współczesne wahania koniunkturalne rozumiane są jako średniookresowe odchylenia wielkości ekonomicznych od ich długookresowej tendencji rozwojowej (J.B. Long ... 1983). Następują zatem lata, gdy gospodarka

rozwija się szybciej niż wskazuje trend, czyli ma miejsce faza poprawy koniunktury. Po tej fazie gospodarka zdecydowanie zwalnia, wchodząc w okres recesyjny. Kolejne fazy, o przeciwnych charakterach, składają się na jeden cykl koniunkturalny. Z reguły po każdym cyklu gospodarka znajduje się na wyższym poziomie.

Cykl koniunkturalny cechuje kilka prawidłowości. Przede wszystkim, wahania dotyczą równocześnie wszystkich aspektów życia gospodarczego. Występują w miarę stałe prawidłowości w zachowaniu się poszczególnych zmiennych ekonomicznych w czasie cyklu (m.in. F.X. Diebold ... 2001). Przykładowo, zauważono, że najczęściej w czasie poprawy koniunktury liczba bezrobotnych maleje, zaś okres jej pogorszenia sprzyja wzrostowi bezrobocia.

Sytuacja przedsiębiorstw, które w konsekwencji kreują miejsca pracy, również zmienia się w czasie cyklu koniunkturalnego. W szczególności produkcja i zyski mają charakter procykliczny, zmieniając się w tym samym kierunku co fluktuacje koniunkturalne (M. Lubiński, 2002). Recesja pociąga za sobą spadek sprzedaży lub przynajmniej osłabienie jej dynamiki, ograniczenie możliwości osiągania zysków. Zmusza to przedsiębiorstwa do racjonalizacji kosztów produkcji, co z kolei zmniejsza popyt na produkty dostarczane przez kooperantów. Powiązania biznesowe między przedsiębiorstwami prowadzą do mechanizmu rozszerzania zjawisk recesyjnych na całą gospodarkę.

Pogorszenie sytuacji firm i poszukiwanie oszczędności musi odbić się na pozycji zatrudnionych pracowników, przynosząc redukcję miejsc pracy czy ograniczenie świadczeń pracowniczych.

Po zakończeniu recesji rozpoczyna się okres poprawy koniunktury. Nieświeżość za sobą wzrost sprzedaży firm, poprawia się możliwość osiągania zysków, co w konsekwencji prowadzi do poprawy warunków funkcjonowania rynku pracy, w tym do kreacji nowych miejsc pracy.

Gdyby miejsca pracy zredukowane w czasie recesji zostały odbudowane w czasie poprawy koniunktury, długookresowa sytuacja na rynku pracy byłaby dość stabilna.

Badania jednak wskazują, że likwidacja miejsc pracy w czasie recesji jest silniejsza niż ich kreacja w czasie poprawy koniunktury (O. Blanchard ... 2001, H. Bleakley ... 1999).

Taką specyfikę rynku pracy tłumaczy się faktem, że recesja wymusza racjonalizację działań firmy, będąc pewnego rodzaju “twórczą destrukcją”. Często okazuje się zatem, że w ramach poprawy organizacji firmy mogą realizować wyższe cele przy mniejszym poziomie zatrudnienia. Poprawa koniunktury nie zawsze zatem przynosi odbudowanie miejsc pracy. Dodatkowo, w czasie wahań cyklicznych następuje realokacja zasobów (S.J. Davis ... 1999), przedsiębiorstwa opuszczają dotychczasowe dziedziny działalności gospodarczej i poszukują nowych, bardziej rozwojowych. Wpływa to na wahania w zatrudnieniu przez zmianę zarówno miejsc pracy, jak i oczekiwań dotyczących umiejętności, kwalifikacji pracowników.

Jednocześnie, tendencje rozwojowe gospodarki mobilizują firmy do dokonywania inwestycji, poprawiających technologie. Prowadzi to znów do ograniczenia miejsc pracy poprzez substytucję pracy ludzkiej i kapitału. Przyczynia się również do zmiany jakościowej nowych miejsc pracy, gdyż wymagają one wyższych kwalifikacji pracowniczych. Następuje zatem także substytucja między pracownikami słabiej wykształconymi a tymi, którzy mają wyższe umiejętności (S.R. Domański, 2000).

2. Dynamika kreacji miejsc pracy w polskiej gospodarce

– wyniki badań

Podobne zjawiska można zaobserwować w polskiej gospodarce. Do analizy dynamiki miejsc pracy zostały użyte dwa wskaźniki: liczba ofert pracy zgłaszanych w ciągu miesiąca oraz liczba bezrobotnych przypadająca na 1 miejsce pracy, wynikająca z podzielenia liczby bezrobotnych przez liczbę oferowanych miejsc pracy. Dane zostały zaczerpnięte z Biuletynów Statystycznych, miesięczników publikowanych przez GUS.

Cykiem odniesienia, mierzącym ogólną sytuację w gospodarce, została realna produkcja przemysłowa, czyli produkcja sprzedana skorygowana o zmiany cen.

Dane przyjęte do badania są danymi miesięcznymi. Analiza obejmuje okres od listopada 1996 r. do lipca 2002 r. Ze względu na krótki czas dostępności danych, prezentowane wyniki należy traktować jako wstępne.

Dane zostały poddane procedurze dekompozycji sezonowej, której celem było wyeliminowanie wahań przypadkowych i sezonowych. Następnie określono trend stochastyczny filtrem Hodricka – Prescottta. Wahania koniunkturalne zaś stanowią odchylenia od trendu.

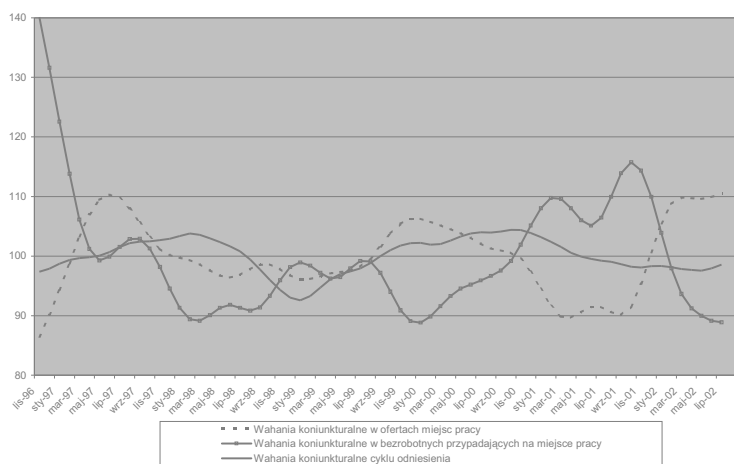
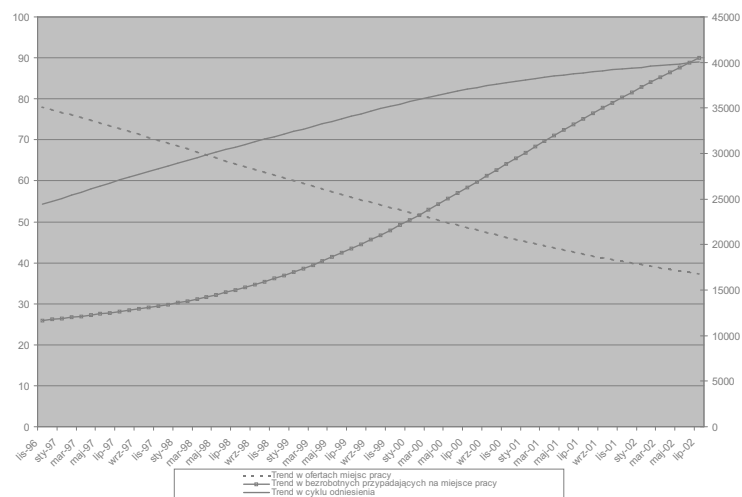
Liczba zgłaszanych miejsc pracy i liczba bezrobotnych przypadająca na 1 ofertę pracy wykazały silne oddziaływanie zarówno zmian długookresowych, jak i średniookresowych wahań koniunkturalnych. Tendencję rozwojową prezentuje wykres 1.

Widać zatem, że cykl odniesienia miał w latach 1996–2002 tendencję wzrostową, przy czym początkowo tempo wzrostu było znacznie szybsze, natomiast po 1999 r. wyraźnie spadło. W tym samym czasie liczba zgłaszanych ofert pracy wykazała dość jednostajny trend spadkowy. Jednocześnie liczba bezrobotnych przypadających na jedno miejsce pracy cechowała się wzrostową tendencją, która uległa znacznemu przyspieszeniu już w 1998 r.

Prezentowane badanie potwierdza poglądy o bezzatrudnieniowym charakterze wzrostu gospodarczego w Polsce. Trwała tendencja wzrostowa w gospodarce nie przyczyniła się do wzrostu liczby miejsc pracy. Jednocześnie rosnąca liczba bezrobotnych spowodowała, że ich liczba przypadająca na jedno miejsce pracy rosła.

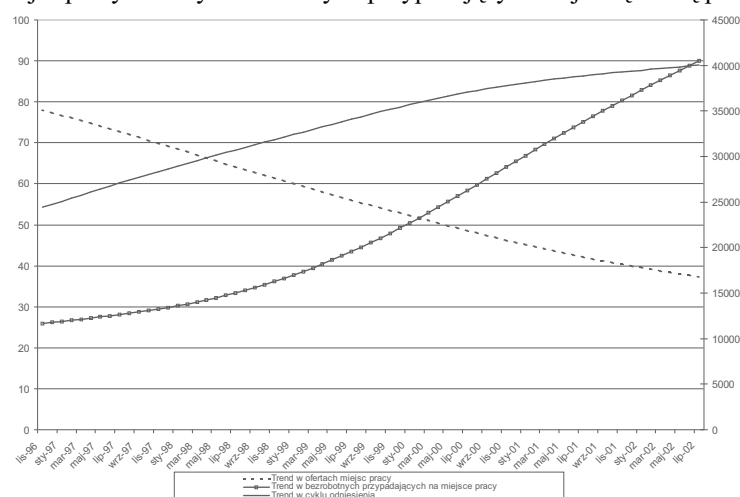
Taka sytuacja jest tłumaczona zmianami strukturalnymi dokonującymi się w polskiej gospodarce, w tym zmianami struktury na rynku produktów i usług poprzez przechodzenie z rolnictwa i schyłkowych gałęzi przemysłu w kierunku sektora usług, wzrostem wydajności pracy, redukcją ukrytego bezrobocia (T. Tokarski, 2001).

Drugim analizowanym elementem dynamiki popytu na pracę są wahania koniunkturalne traktowane jako odchylenia od długookresowego trendu. Ich kształtowanie się prezentuje wykres 2.



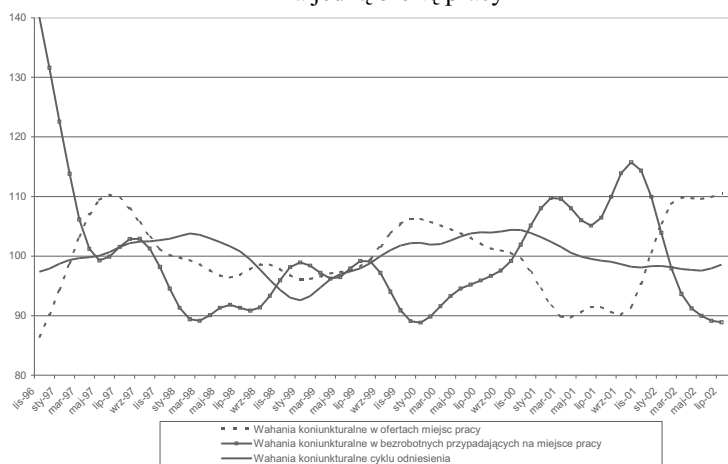
Badania rynku pracy – zagadnienia praktyczne

Wykres 1. Trend w kształtowaniu się cyklu odniesienia, liczby oferowanych miejsc pracy i liczby bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 2. Wahania koniunkturalne w kształtowaniu się cyklu odniesienia, liczby oferowanych miejsc pracy i liczby bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy



Źródło: opracowanie własne.

i	Oferty miejsc pracy		Liczba bezrobotnych przypadających na ofertę pracy	
	t (-i)	t (+i)	t (-i)	t (+i)
0	0.1785	0.1785	-0.1801	-0.1801
1	0.2533	0.068	-0.1606	-0.1305
2	0.3156	-0.0438	-0.1318	-0.0754
3	0.3739	-0.1503	-0.1063	-0.0198
4	0.4293	-0.249	-0.0842	0.0327
5	0.4753	-0.3369	-0.0582	0.0805
6	0.5011	-0.4145	-0.0209	0.127
7	0.4982	-0.4814	0.0291	0.1768
8	0.4658	-0.5319	0.0826	0.2303
9	0.4094	-0.559	0.1266	0.2835
10	0.3348	-0.5613	0.1544	0.3315
11	0.245	-0.5397	0.1665	0.3674
12	0.1411	-0.4968	0.1672	0.3843
13	0.0261	-0.435	0.1574	0.3771
14	-0.0974	-0.3581	0.142	0.3455
15	-0.2191	-0.2677	0.1186	0.2916
16	-0.3249	-0.1667	0.0838	0.2209
17	-0.4056	-0.0614	0.0439	0.1419
18	-0.452	0.0423	-0.0028	0.0616

Badania rynku pracy – zagadnienia praktyczne

Oferty pracy oraz liczba bezrobotnych przypadająca na jedną ofertę pracy cechują się znaczącymi wahaniami koniunkturalnymi. Siła tych wahań jest nawet większa niż cyklu odniesienia, pokazującego ogólną sytuację koniunkturalną w całej gospodarce.

Można zaobserwować, że w czasie faz spadkowej koniunktury zmniejsza się liczba ofert pracy zgłaszanych przez przedsiębiorstwa. Jednocześnie wzrasta liczba bezrobotnych przypadających na jeden wakat. Natomiast w czasie poprawy koniunktury rośnie liczba oferowanych miejsc pracy oraz spada liczba bezrobotnych przypadających na jedno miejsce pracy. Zatem fluktuacje w liczbie ofert pracy mają charakter procykliczny, zaś liczby bezrobotnych przypadających na ofertę pracy – antycykliczny.

Tabela. Korelacja między wahaniami koniunkturalnymi w cyklu odniesienia, liczby oferowanych miejsc pracy i liczby bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy

i	Oferty miejsc pracy		Liczba bezrobotnych przypadających na ofertę pracy	
	t (-i)	t (+i)	t (-i)	t (+i)
0	0.1785	0.1785	-0.1801	-0.1801
1	0.2533	0.068	-0.1606	-0.1305
2	0.3156	-0.0438	-0.1318	-0.0754
3	0.3739	-0.1503	-0.1063	-0.0198
4	0.4293	-0.249	-0.0842	0.0327
5	0.4753	-0.3369	-0.0582	0.0805
6	0.5011	-0.4145	-0.0209	0.127
7	0.4982	-0.4814	0.0291	0.1768
8	0.4658	-0.5319	0.0826	0.2303
9	0.4094	-0.559	0.1266	0.2835
10	0.3348	-0.5613	0.1544	0.3315
11	0.245	-0.5397	0.1665	0.3674
12	0.1411	-0.4968	0.1672	0.3843
13	0.0261	-0.435	0.1574	0.3771
14	-0.0974	-0.3581	0.142	0.3455
15	-0.2191	-0.2677	0.1186	0.2916
16	-0.3249	-0.1667	0.0838	0.2209
17	-0.4056	-0.0614	0.0439	0.1419
18	-0.452	0.0423	-0.0028	0.0616

Źródło: opracowanie własne.

Jednocześnie już samo spojrzenie na wykres kształtowania się wahań koniunkturalnych w analizowanych wskaźnikach sugeruje występowanie pewnych przesunięć czasowych między nimi. Aby zbadać te przesunięcia przeprowadzono badanie korelacji i regresji między cyklem odniesienia a wskaźnikami dotyczącymi ofert pracy. Wyniki korelacji przedstawia tabela.

Liczba oferowanych miejsc pracy ma najsilniejszy związek z cyklem referencyjnym z wyprzedzeniem około 5–7 miesięcy. Natomiast liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy wydaje się być opóźnioną w stosunku do szeregu odniesienia o około rok.

Aby wzmocnić wnioski z badań korelacji, przeprowadzono analizę regresji liniowej. Zmienną objaśnianą został szereg obrazujący wahania koniunkturalne w cyklu odniesienia, natomiast zmiennymi objaśniającymi – liczba ofert pracy i liczba bezrobotnych przypadających na jeden wakat z uwzględnieniem przesunięć czasowych. Ze względu na stosunkowo krótkie dane, przyjęto wyprzedzenia lub opóźnienia tylko do 10 miesięcy.

Analiza pozwoliła na zbudowanie następującej funkcji regresji:

$$CO = 46,86 + 0,36 \cdot OP_{t-6} + 0,17 \cdot B/O_{t+10}$$

$$R^2 = 0,59;$$

$$F(2,46) = 32,87 \text{ (przy wartości krytycznej } F(2,40) = 4,05 \text{ dla } \alpha = 0,025)$$

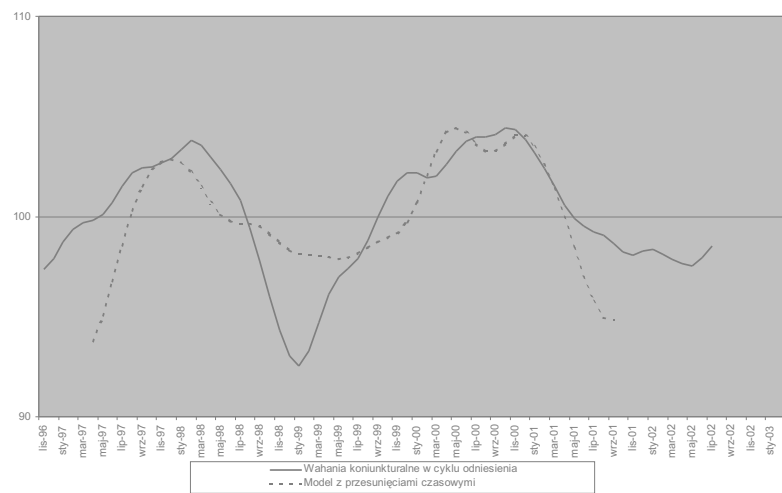
gdzie: CO – cykl odniesienia,

OP – oferty pracy

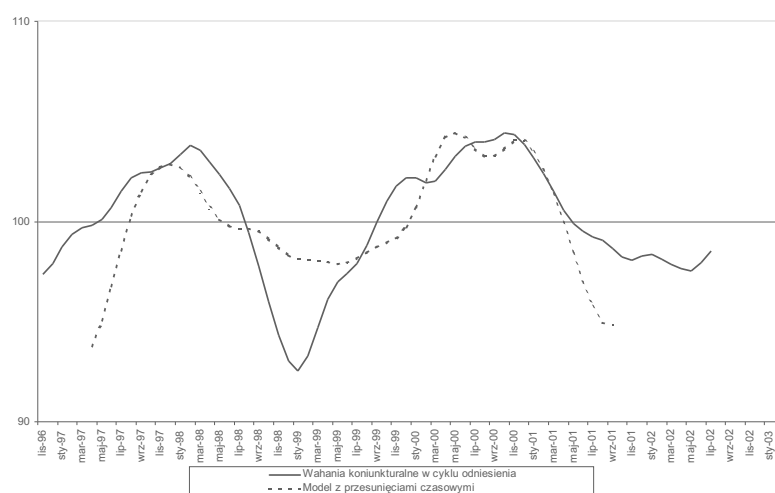
B/O – liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy.

Zbudowany model okazał się istotny statystycznie, statystyka F – Snedecora jest większa od wartości krytycznej. Współczynnik determinacji R^2 wskazuje, że ok. 60% zmian w cyklu odniesienia zostało wyjaśnionych przez zmienne zawarte w modelu.

Z punktu widzenia zbudowanego modelu najistotniejsze okazało się wyprzedzenie czasowe o 6 miesięcy w ofertach pracy oraz opóźnienie 10-cio miesięczne w liczbie bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy. Wahania wygenerowane przez model przedstawia wykres 3.



Wykres 3. Wahania koniunkturalne w cyklu odniesienia i modelu zbudowanego w oparciu o wskaźniki popytowe rynku pracy



Źródło: opracowanie własne

Uwagi końcowe

Dynamika gospodarcza, rozumiana jako wspólne oddziaływanie trendów długookresowych i wahań koniunkturalnych, czyli średniookresowych odchyłeń od trendu, w istotny sposób wpływa na popytową stronę rynku pracy, obserwowaną poprzez liczbę ofert pracy zgłaszanych przez przedsiębiorstwa w ciągu miesiąca i liczbę bezrobotnych przypadających na jedną ofertę.

Tendencje długookresowe pokazują, że mimo obserwowanego w analizowanych latach wzrostu gospodarczego, spadała liczba ofert pracy i jednocześnie rosła liczba bezrobotnych przypadających na jeden wakat. Potwierdza to opinię, że wzrost odbywający się w polskiej gospodarce ma charakter bezzatrudnieniowy.

Na sytuację w zakresie popytu na pracę, oprócz trendu, wpływają również wahania koniunkturalne. Można generalnie zaobserwować, że faza

poprawy koniunktury zwiększa liczbę ofert pracy i zmniejsza liczbę bezrobotnych przypadających na jedną ofertę. Natomiast w czasie pogorszenia się koniunktury spadają oferty pracy, rośnie zaś liczba bezrobotnych przypadających na te oferty. Ilość ofert pracy jest zatem procykliczna, a liczba bezrobotnych przypadających na jedno miejsce pracy – antycykliczna.

Jednocześnie następują dość istotne przesunięcia czasowe między wahaniami koniunkturalnymi w całej gospodarce a wahaniami analizowanych wskaźników. Liczba miejsc pracy wskazuje na kilkumiesięczne wyprzedzanie cyklu odniesienia, można zatem przypuszczać, że przedsiębiorstwa odczuwając pierwsze symptomy zmian sytuacji koniunkturalnej, korygują swoje oferty pracy. Natomiast, realizacja ofert pracy w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników, wpływająca na zmiany w liczbie bezrobotnych, następuje z kilkumiesięcznym opóźnieniem. Stąd uzasadnione jest obserwowane opóźnienie czasowe między zmianami koniunkturalnymi w cyklu odniesienia w liczbie bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy.

Bibliografia

- Biuletyn Statystyczny, Główny Urząd Statystyczny
- Blanchard O., Portuga P. (2001), *What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labour Market*, The American Economic Review, March.
- Bleakley H., Ferris A.E. (1999), *New Data on Worker Flow During Business Cycles*, New England Economic Review, July/August.
- Davis S.J., Haltiwanger J. (1999), *On the Driving Forces Behind Cyclical Movements in Employment and Job Reallocation*, The American Economic Review, December.
- Diebold F.X., Rudebusch G.D. (2001), *Five Questions about Business Cycles*, Economic Review (Federal Reserve Bank of San Francisco).
- Domański S.R. (2000), *Endogenizacja formuły wzrostu M. Kaleckiego*, Ekonomista, nr 3.
- Long J. B. Jr., Plosser Ch. I. (1983), *Real Business Cycles*, Journal of Political Economy, February.

Badania rynku pracy – zagadnienia praktyczne

Lubiński M. (2002), *Analiza koniunktury i badanie rynków*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.

Ralf K. (2000), *Business Cycles. Market Structure and Market Interaction*, Physica-Verlag, Heidelberg.

Tokarski T. (2001), *Wzrost gospodarczy a zatrudnienie w wybranych krajach OECD*, Gospodarka Narodowa, nr 7–8.

Łukasz Hardt

doktorant w Szkole Nauk Politycznych
Państwowa Akademia Nauk

Sytuacja na wiejskim rynku pracy w perspektywie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej

Część pierwsza

Diagnoza sytuacji ekonomicznej polskiej wsi, ze szczególnym uwzględnieniem wiejskiego rynku pracy

Polskie rolnictwo zatrudniające 27.5% aktywnych zawodowo Polaków musi ulec w najbliższym czasie głębokim przeobrażeniom strukturalnym¹. Zmiany muszą nastąpić, aby rolnictwo stało się zwyczajnym sektorem gospodarki rynkowej, a nie przeszkodą w rozwoju cywilizacyjnym kraju. Cechą charakterystyczną produkcji rolnej w Polsce jest jej niska wydajność. Potwierdzeniem tego jest chociażby fakt, iż przy produkcji rolnej w Europie Zachodniej pracuje średnio tylko ok. 5 % ludności aktywnej zawodo-

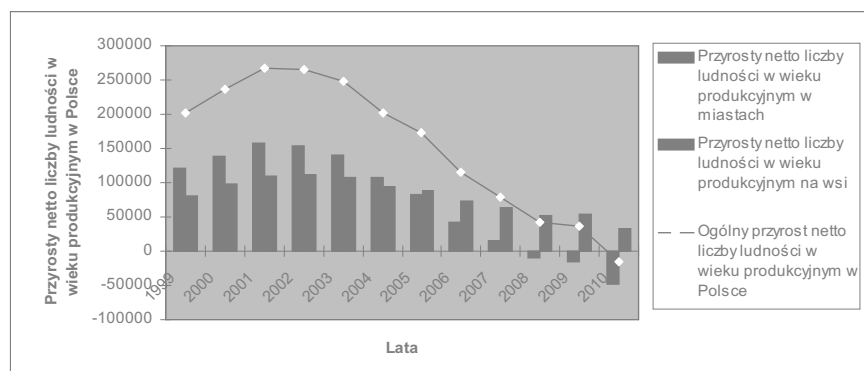
¹ Korzystam tutaj z szacunków GUS(2001), które do wiejskiej siły roboczej zaliczają wszystkie osoby w wieku produkcyjnym zamieszkałe w gospodarstwie rolnym. Natomiast Komisja Europejska w raporcie nt. wdrażania programu Sapard w Polsce, szacuje wielkość wiejskiej siły roboczej na ok. 18%, tj. osoby które *de facto* pracują przy produkcji rolnej.

wo². W perspektywie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej jest oczywistym, że polski sektor rolny musi się upodobnić do nowoczesnego rolnictwa zachodnioeuropejskiego. Nieuniknioną konsekwencją tego procesu będzie redukcja zatrudnienia oraz pojawienie się dużych gospodarstw towarowych. Na razie polskie rolnictwo to w większości małe gospodarstwa, które ze swej natury nie produkują na rynek, ale zaspokajają głównie własne potrzeby. Szacuje się, że gospodarstw towarowych jest 326 tys., na ogólną liczbę gospodarstw wynoszącą 1,842 mln [Pocza, 2001]³. Warto tu dodać, że zmiany na polskiej wsi są konieczne, niezależnie od tego czy Polska będzie w Unii Europejskiej, czy też nie [Wilkin *et al.*, 2001]. Aspirując do zajęcia poczytnego miejsca w globalnej gospodarce, Polska musi przejść przez proces deagraryzacji. Biorąc pod uwagę zaniedbania w tej dziedzinie trzeba jasno powiedzieć, że będzie to proces trudny i dla wielu grup społecznych bardzo bolesny.

Zmierzenie się z problemem nadmiaru siły roboczej na wsi będzie jednym z głównych zadań państwa na najbliższe lata. Już teraz szacuje się, że ogólna liczba bezrobotnych na wsi, tj. zarejestrowanych i ukrytych, wynosi od 1,9 mln [Michna, 2001a] do 2,15 mln [Pocza, 2001]. Większość z nich to ludność bezrolna, niewykształcona, z niską kulturą pracy oraz nie umiejąca odnaleźć się w nowej rzeczywistości społeczno – ekonomicznej. Nawet ludzie młodzi zamieszkali na wsi nie wierzą w możliwość zmiany swojej sytuacji materialnej. Nie potrafią kierować swoim losem, nie widzą możliwości awansu społecznego, a w konsekwencji cechuje ich apatia, co może prowadzić do pojawienia się zachowań patologicznych i agresywnych. Większość z nich dotknięta jest syndromem wyuczonej bezradności. Do wspomnianej wcześniej prawie dwumilionowej rzeszy bezrobotnych co roku dołączają kolejne roczniki młodzieży wchodzącej na rynek pracy, co jest

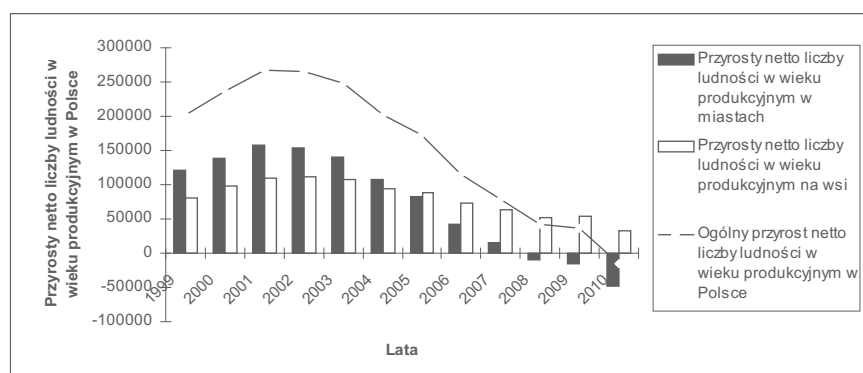
² Pocza (2001) podaje, iż wartość dodana na jednego pełnozatrudnionego w rolnictwie w Polsce jest osiemnastokrotnie niższa niż na rolnika francuskiego i ok. trzydziestokrotnie niższa w stosunku do wydajności rolnika holenderskiego.

³ Gospodarstwa towarowe wg Pocza(2001), to: 178 tys. gospodarstw o powierzchni powyżej 15 ha UR oraz 148 tys. gospodarstw o powierzchni poniżej 15 ha UR, ale o produkcji towarowej powyżej 15 tys. zł, razem 326 tys. gospodarstw.



wynikiem wyżu demograficznego. Pojawienie się młodych ludzi szukających pracy, nie jest równoważone zwiększoną liczbą ludzi starszych odchodzących na emerytury, tak więc obserwuje się dramatycznie wysokie przyrosty *netto* ludności w wieku produkcyjnym w Polsce, co ilustruje poniższy wykres.

Wykres 1. Przyrosty netto ludności w wieku produkcyjnym w Polsce w latach 1999–2010, z podziałem na wieś i miasto



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Szacuje się, że w latach 2004–2010 liczba ludności w wieku produkcyjnym w skali kraju powiększy się o ok. 630 tys. osób. Przy obecnej strukturze demograficznej ludności można przypuszczać, że na wsi przyrost ten wyniesie ok. 450 tys. osób [por. GUS, 2001, Michna, 2001a].

W wyniku restrukturyzacji rolnictwa nastąpi redukcja zatrudnienia, a ludzie dotąd pracujący przy produkcji rolnej będą musieli znaleźć pozarolnicze miejsca pracy na wsi. Nierealistyczne wydaje się postulowanie absorpcji nadmiaru wiejskiej siły roboczej przez zakłady pracy w miastach. Po pierwsze dlatego, że problem bezrobocia dotyka w podobnym stopniu miast. Po drugie, aby znaleźć zatrudnienie w mieście trzeba posiadać chociażby podstawowe kwalifikacje. Po trzecie, koszty przeprowadzki do miast są nie do udźwignięcia dla biednej ludności wiejskiej. Na podstawie danych Rządowego Centrum Studiów Strategicznych oszacowałem liczbę rolników,

którzy tracą pracę w swoim zawodzie na ok. 1,4 mln osób w okresie do roku 2010 [RCSS, 2000]. Zapotrzebowanie ze strony rynku na pracę rolników będzie spadało średnio o 3,5% rocznie. Oznacza to, że rocznie liczba rolników będzie malała o 3,5% [RCSS, 2001]. W połączeniu z obecnym wysokim bezrobociem oraz zmianami w strukturze demograficznej ludności, konieczne będzie powstanie kilku milionów nowych pozarolniczych miejsc pracy na wsi. Sumując liczbę osób obecnie bezrobotnych na wsi, tj. ok. 2 mln osób, z przyrostem wiejskiej siły roboczej wynikającym z wyżu demograficznego, tj. ok. 450 tys. osób do 2010 roku, z osobami odchodzącymi z rolnictwa w wyniku jego restrukturyzacji, tj. ok. 1,4 mln osób, otrzymujemy liczbę **3,85 mln osób, które będą stanowiły nadwyżkę wiejskiej siły roboczej w okresie do roku 2010.**

Modernizacja polskich obszarów wiejskich wymaga zupełnie nowego podejścia do kwestii rolnej. Należy zastąpić tradycyjną politykę wspierania rolnictwa, kompleksową polityką rozwoju wsi i małych miasteczek. Nowa polityka wobec polskiej wsi nie może być jednoznacznie homogeniczna, ale powinna brać pod uwagę silne regionalne zróżnicowanie polskiego rolnictwa, a co za tym idzie implikować inne mechanizmy pomocy dla sektora rolnego, np. w woj. lubuskim, a inne w województwie pomorskim⁴. To silne zróżnicowanie regionalne, ale i też strukturalne – pewna liczba nowoczesnych gospodarstw towarowych i większość funkcjonujących w warunkach autarkicznych – powoduje, że mamy *de facto* dwa „światy” w polskim rolnictwie lub dwie Polski A i B. Odnosząc to zróżnicowanie do sytuacji na wiejskim rynku pracy, to jednoznacznie można stwierdzić, że nadmiar siły roboczej będzie pochodził z małych rodzinnych gospodarstw.

Charakteryzując polskie rolnictwo warto zwrócić uwagę na znamieny fenomen malejących korzyści skali w produkcji rolnej. W Polsce im większe gospodarstwo, tym mniejsza produkcja na hektar (!). Ten swoisty para-

⁴ Miarą zróżnicowania struktury gospodarstw może być liczba gospodarstw powyżej 15 ha UR. Wynosi ona 24,4% w woj. pomorskim, a tylko 0,8% w woj. podkarpackim. Jeśli chodzi o zatrudnienie w sektorze rolnym, to najwięcej ludności pracuje w rolnictwie w woj. podlaskim 46%, natomiast w woj. śląskim tylko 12,6% [GUS, 2001a].

doks odróżniający polskie rolnictwo od zachodnioeuropejskiego, może być wyjaśniony tylko w jeden sposób, a mianowicie przez wysokie koszty transakcyjne w polskim sektorze rolnym [Strzałecki, 2002]. Można jedynie przypuszczać, że u ich źródła leżą wysokie koszty nadzoru nad zatrudnianą siłą roboczą, jak też utrudniony przepływ informacji pomiędzy gospodarstwami zgłaszającymi popyt na czynniki produkcji, a podmiotami je oferującymi. Innym powodem może być utrudniony dostęp do kredytu oraz nieefektywnie funkcjonujący system ubezpieczeń produkcji rolnej, jak też wysokie koszty pośrednictwa w handlu produkcją rolną. Badania Banku Światowego potwierdzają zaobserwowaną powyżej zależność [Bank Światowy, 2001]. Ma ona również poważne implikacje jeśli chodzi o kierunki reformy sektora rolnego, gdyż przy tak wysokich kosztach transakcyjnych konsolidacja gospodarstw nie podniesie ich efektywności, jak też możliwości absorpcji siły roboczej przez tę grupę gospodarstw staną pod znakiem zapytania. Dalsze badania nad zależnością pomiędzy kosztami transakcyjnymi a wydajnością produkcji w sektorze rolnym wydają się konieczne.

Przedstawiona powyżej diagnoza sytuacji w polskim rolnictwie, ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy, pozwala na określenie przybliżonych założeń działań reformujących sektor agrarny w Polsce. Stwierdzić tu trzeba jednoznacznie, że reforma rolnictwa musi się odbyć w ramach procesu integracji Polski z Unią Europejską, a po przystąpieniu, z wykorzystaniem mechanizmów Wspólnej Polityki Rolnej oraz unijnych funduszy strukturalnych. Jednak *conditio sine qua non* powodzenia procesu zmian strukturalnych w rolnictwie jest mobilizacja lokalnych zasobów ludzkich i kapitałowych. Nie należy również zapominać, że konieczne są sprzyjające warunki makroekonomiczne, tj. wysoki wzrost PKB, do przeprowadzenia tego procesu, gdyż wtedy budżet będzie miał środki na aktywną politykę regionalną, jak również będą powstawały nowe, pozarolnicze miejsca pracy. Pomoc dla obszarów wiejskich nie może mieć charakteru socjalnego, gdyż tego rodzaju działania tylko odkładają rozwiązanie problemów na bliżej nieokreśloną przyszłość, a problemy te będą tylko narastały. Należy wspierać gospodarstwa towarowe, godząc się z faktem, że dla pozostałych nie ma miejsca

w przyszłej strukturze rolnictwa⁵. Równolegle ze wsparciem dla dużych gospodarstw, należy zaimplementować programy rozwoju obszarów wiejskich /infrastruktura/, jak też przeznaczyć duże nakłady na podniesienie kwalifikacji ludności. Brak „kapitału ludzkiego” oraz „kapitału społecznego”, to główne bolączki polskiej wsi. Obecnie tylko co 130 dziecko ze wsi podejmuje wyższe studia, w latach 80. co 14 młody człowiek ze wsi studiował [Michna, 2001b]. Jeśli nie nastąpi rzeczywista zmiana systemu kształcenia na wsi, połączona z dofinansowaniem wiejskiej oświaty, to będziemy mieli do czynienia z sytuacją, kiedy to proces kształcenia nie będzie przystawał do popytu na pracę. Według RCSS(2001) najszybciej w gospodarce spada zapotrzebowanie na rolników, natomiast największy popyt ze strony pracodawców zostanie zgłoszony na zawody związane z tzw. nową gospodarką⁶. Na sile przybierze więc już obecny problem bezrobocia strukturalnego. Reasumując, polityka wobec obszarów wiejskich powinna skupić się na podniesieniu poziomu edukacji, rozwoju infrastruktury oraz wspieraniu rozwojowych gospodarstw towarowych.

Dalsza część pracy poświęcona jest kwestii wpływu integracji z Unią Europejską na sytuację w obszarze wiejskiego rynku pracy, w kontekście propozycji przedstawionej przez Poczta (2001), tj. wyodrębnienia sektora gospodarstw towarowych i objęcia ich dopłatami bezpośrednimi, oraz pomocy dla pozostałych, polegającej na przyznaniu przez Unię kompensaty

⁵ Oczywiście część z małych gospodarstw może znaleźć swoje miejsce przy produkcji zdrowej żywności, agroturystyce, produkcji biopaliw, *etc.* Nie należy wiązać jednak zbyt wielkich nadziei z tego rodzaju formami aktywności. Choć nie można ich jednocześnie bagatelizować, gdyż każda działalność na wsi, w której popyt kreowany jest z zewnątrz, zwłaszcza ze strony bogatszych mieszkańców miast, zasługuje na wsparcie. Wymienione powyżej formy alternatywnej działalności gospodarstw wiejskich kreują pozytywne efekty zewnętrzne, np. przez wprowadzanie nowoczesnych technologii i ich pośrednie oddziaływanie na tradycyjne formy produkcji rolnej. Istotne jest też to, że w tego rodzaju przedsięwzięcia angażują się często dobrze wykształceni mieszkańcy miast, którzy w dużej części osiedlają się na wsi na stałe.

⁶ Dobrym przykładem obecnej anachronicznej struktury kształcenia jest nauczanie języków obcych w wiejskich szkołach. W roku 1999, aż 30% uczniów uczęszczało na zajęcia z języka rosyjskiego, podczas gdy w miastach uczyło się tylko 10% młodzieży [Szafraniec, 2001].

zbiorowej na rozwój obszarów wiejskich i tworzenie nowych miejsc pracy. Oczywiście środki z kompensaty stanowiłyby integralną część szerszego programu rozwoju obszarów wiejskich współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Rozważania dotyczą również możliwości rzeczywistej implementacji tej propozycji, jak też jej wpływu na rynek pracy. Rozwój infrastruktury oraz polepszenie jakości kształcenia, to warunki konieczne, choć oczywiście niewystarczające, poprawy sytuacji na wsi, jak też przeprowadzenia innych reform strukturalnych na obszarach wiejskich.

Część druga

Wpływ wstąpienia Polski do Unii Europejskiej na rynek pracy na wsi

Zarysowana powyżej koncepcja rozwoju obszarów wiejskich, z jednej strony poprzez dopłaty bezpośrednie dla gospodarstw towarowych, a z drugiej poprzez fundusze na rozwój cywilizacyjny wsi, wymaga zbadania jej wpływu na rynek pracy. W tej części mojej analizy postaram się podać przybliżoną liczbę nowych miejsc pracy, która może powstać w wyniku rozwoju gospodarstw towarowych oraz inwestycji na wsi, których głównym źródłem finansowania będzie hipotetycznie kompensata zbiorowa [por. Poczta, 2001] oraz inne fundusze strukturalne UE.

Gospodarstwa towarowe a rynek pracy na wsi

Wydaje się, że nadmiar wiejskiej siły roboczej może być absorbowany przez już istniejące gospodarstwa towarowe, a po drugie, i przede wszystkim, przez nowo powstające podmioty gospodarcze na wsi, których działalność nie będzie bezpośrednio związana z produkcją rolną. Problem nowych

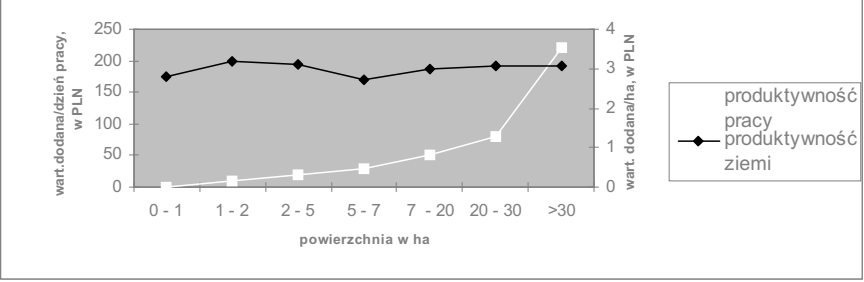
miejsz pracy, które mogą powstać w gospodarstwach towarowych jest trudny do jednoznacznego rozstrzygnięcia. Głównie dlatego, że na podstawie dostępnych danych, wyznaczenie funkcji produkcji dla typowego gospodarstwa towarowego jest obarczone dużym błędem, *explicite* wpływa z tego wniosek, że na zadowalającym poziomie ufności trudno jest oszacować wpływ dodatkowej jednostki pracy na produkcję i jej wydajność. Intuicyjnie przyjmuje się, że wzrost wydajności produkcji rolnej odbywa się poprzez redukcję wielkości siły roboczej i zastąpienie jej lepszymi maszynami, specjalistycznymi, sprzętem rolniczym, *etc.* Jednak jak sygnalizowałem już wcześniej, rynek rolny w Polsce, a szczególnie rynek czynników produkcji, jest wysoce niedoskonały. W takim wypadku koszty transakcyjne są wysokie, a więc zatrudnienie dodatkowej liczby pracowników może podnieść wydajność produkcji rolnej. Badania Banku Światowego (2000) zdają się potwierdzać ten fakt. Przeprowadziłem regresję zapotrzebowania na wynajętą siłę roboczą na czynniki, które wpływają na popyt na wynajętych robotników rolnych tj. ich wynagrodzenie, powierzchnię gospodarstwa, wyposażenie gospodarstwa w maszyny i urządzenia. Interesującym wynikiem przeprowadzonego badania ekonometrycznego był fakt, iż zapotrzebowanie na siłę roboczą z poza gospodarstwa silnie zależy od liczby osób w gospodarstwie. Co wynika z tego faktu? Przede wszystkim to, że popyt na jakikolwiek środek produkcji zależy od własnego zasobu tegoż środka będącego w dyspozycji gospodarstwa rolnego. Gospodarstwa z jakiś względów napotykać na bariery na rynku czynników produkcji, a w tym konkretnym przypadku dotyczy to rynku pracy.

Wyodrębnienie źródeł niedoskonałości wiejskiego rynku pracy pozwoliłoby na wdrożenie działań naprawczych, a w konsekwencji zatrudnienie części nadmiaru siły roboczej przez gospodarstwa towarowe. Wielu autorów zajmujących się teorią kontraktów, m.in. Furubotn(1992), Williamson(1991), sugeruje możliwe wyjaśnienie zarysowanego powyżej fenomenu wysokich kosztów transakcyjnych. Zauważmy, że płacąc wynajętemu robotnikowi pracującemu na roli określoną stawkę godzinową, ryzykujemy, że będzie on mniej wydajny od członka rodziny właściciela gospodarstwa. Dziać się tak będzie, gdyż dodatkowy wysiłek pracownika wynajętego nie

będzie przynosił mu dodatkowego zysku, nie będzie więc zmotywowany do wydajniejszej pracy. Rozwiązaniem problemu *moral hazard* może być ustalenie innej formy kontraktu, tj. stawki za wykonaną pracę, a nie za godzinę pracy. Źródeł niedoskonałości wiejskiego rynku pracy należy szukać w strukturze kontraktowej pomiędzy stronami zgłaszającymi popyt na pracę i jednostkami ją oferującymi.

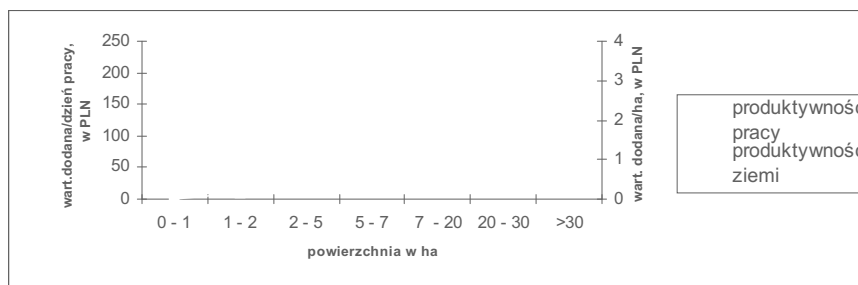
Rozwiązaniem tego problemu może być zwiększenie konkurencji pomiędzy robotnikami oferującymi swoje usługi gospodarstwu towarowemu. Właściciel dużego gospodarstwa będzie mógł wtedy wybierać pomiędzy wieloma robotnikami, a więc w procesie kolejnych dostosowań eliminować ze swojego gospodarstwa tych pracujących mało wydajnie i zastępować ich bardziej wydajnymi. Przy doskonałym rynku pracodawca wiedziałby od razu ile „wart” jest poszczególny robotnik, gdyż cena za jego pracę równałaby się jego krańcowej produktywności. Analizując dane Banku Światowego(2000) zaobserwowałem, że w Polsce nie ma *de facto* jednego rynku pracy na wsi. Przyczynkiem do tego stwierdzenia jest fakt, że cena za dniówkę pracy robotnika rolnego jest silnie uzależniona od regionu kraju. Analizowane dane pozwalają na stwierdzenie, że wiejska siła robocza jest mało mobilna, gdyż nawet dla większej pensji oferowanej przez gospodarstwo towarowe, ale położone z dala od ich miejsca zamieszkania, nie są skłonni do zmiany pracy lub wręcz jej podjęcia (!). Dodać tu można tylko, że jeśli wiejska siła robocza jest tak mało mobilna, to tym bardziej wykluczona jest możliwość migracji zarobkowej członków tej grupy społecznej za granicę. Tak więc obecne w społeczeństwach państw Unii Europejskiej obawy, dotyczące zalewu zachodnioeuropejskich rynków pracy taną siłą roboczą z Europy Wschodniej, są tylko nie mającym żadnego racjonalnego uzasadnienia stereotypem. Zwiększenie mobilności wiejskiej siły roboczej pozwoliłoby na zmniejszenie niedoskonałości wiejskiego rynku pracy, a w konsekwencji absorpcję części nadmiaru siły roboczej przez gospodarstwa towarowe. Praktyczna realizacja tej propozycji może okazać się trudna lub nawet niemożliwa do osiągnięcia.

Niezmiernie interesujące są wyniki badań Zvi Lerman (2001) nad produktywnością i dochodowością indywidualnych gospodarstw rolnych



w Polsce. Autor po przeprowadzeniu estymacji produktywności ziemi, pracy i kapitału, uzyskał wyniki świadczące o stałej produktywności ziemi (różnica wielkości areалу nie była statystycznie znacząca) oraz rosnącej produktywności pracy. Produktywność pracy jest umiarkowanie rosnąca dla gospodarstw o powierzchni poniżej 30 ha, natomiast znacząco rośnie dla gospodarstw o obszarze użytków rolnych powyżej 30 ha. Poniższy wykres przedstawia produktywność ziemi i pracy jako funkcję powierzchni gospodarstwa.

Wykres 2. Produktywność ziemi i pracy, jako funkcja powierzchni gospodarstwa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Lerman (2001)

Inną zmienną wpływającą na produktywność pracy jest stopień parcelacji ziemi będącej w dyspozycji gospodarstwa. Im większy rozłóg pól w gospodarstwie, tym niższa produktywność ziemi (przy poziomie istotności $p = 0,1$). Na podstawie powyższych danych można wysnuć wnioski co do koniecznych zmian w strukturze polskich gospodarstw rolnych. Nie tylko ich powierzchnia musi się zwiększyć, ale również musi nastąpić komasacja ziemi będącej w dyspozycji gospodarstwa rolnego. Wtedy pojawi się możliwość absorpcji części wiejskiej siły roboczej przez duże gospodarstwa.

Reasumując, aby umożliwić zatrudnienie części siły roboczej przez duże gospodarstwa polityka państwa powinna skupić się na:

- zmniejszeniu kosztów transakcyjnych na rynku rolnym, a zwłaszcza na rynku czynników produkcji poprzez:
 - zwiększenie mobilności siły roboczej,
 - poprawę funkcjonowania wiejskiego rynku pracy,
 - zwiększenie dostępności kredytów i ubezpieczeń rolnych,

- komasację gospodarstw rolnych, tak aby średnia powierzchnia gospodarstwa towarowego przewyższała 30 ha,
- zapobieganie rozdrobnieniu ziemi rolnej będącej w posiadaniu danego gospodarstwa.

Jaki może być wpływ powyższych działań na wiejski rynek pracy? Na wstępie trzeba zaznaczyć, że proces dochodzenia do struktury gospodarstw charakterystycznej dla państw Unii Europejskiej będzie długotrwały. Dobrym przykładem jest tutaj Hiszpania, gdzie udział zatrudnionych w rolnictwie spadł z 16% ogółu zatrudnionych w momencie wstąpienia do Unii Europejskiej, do 9% w dziesięć lat po akcesji. Poza tym doświadczenia państw Unii Europejskiej wskazują, że *gros* zatrudnionych w rolnictwie to właściciele farm i ich rodzina. Średnio w państwach zachodnioeuropejskich 80% zatrudnionej siły roboczej w rolnictwie to właściciel gospodarstwa i jego bliscy [Eurostat, 2001]. Tak więc nierealistycznym wydaje się być oczekiwanie na to, że gospodarstwa w Polsce nagle zaczną zatrudniać u siebie siłę roboczą spoza własnych zasobów. Obecnie tylko 1,97% gospodarstw w Polsce deklaruje fakt zatrudniania robotników rolnych; nadzieję należy więc wiązać ze wzrostem tego wskaźnika. Można oczekiwać, że w długim okresie uda się osiągnąć 20% wskaźnik udziału robotników rolnych wśród osób pracujących w rolnictwie. Jako, że w okresie nadchodzących 10 lat zatrudnienie w sektorze gospodarstw towarowych wyniesie ok. 2 mln osób, **tak więc da to liczbę ok. 200 tys. osób, które będą mogły być zatrudnione przez duże gospodarstwa rynkowe.** Nie jest to dużo, szczególnie biorąc pod uwagę oszacowany przeze mnie we wstępie nadmiar wiejskiej siły roboczej⁷. Na pojawienie się na wsi sektora gospodarstw towaro-

⁷ Szacunek 200 tys. osób, które potencjalnie mogą znaleźć zatrudnienie w gospodarstwach towarowych w ciągu najbliższych lat, uzyskałem estymując wielkość zatrudnienia w rolnictwie w Polsce za 10 lat na 70% obecnego zatrudnienia w tym sektorze gospodarki. Skorzystałem tu z analizy sytuacji w rolnictwie Portugalii, Irlandii i Hiszpanii, w dziesięć lat po akcesji. Następnie zakładając, że znaczną część sektora rolnego za dziesięć lat będą stanowiły gospodarstwa towarowe, pomnożyłem liczbę osób, które będą w nich pracowały, przez 20%, tj. średni udział siły roboczej spoza gospodarstwa w zatrudnieniu w sektorze rolnym w państwach Unii Europejskiej.

wych duży wpływ będą miały środki uzyskane z dopłat bezpośrednich, będą mogły posłużyć do zakupu ziemi, a tym samym *implicite* wpłynąć na zwiększone wykorzystanie siły roboczej spoza zasobów gospodarstwa. Nie przyznanie dopłat gospodarstwom autarkicznym może mieć pozytywny efekt dla zarysowanego powyżej procesu. Jeśliby do uzyskania dopłaty bezpośredniej wystarczyło posiadanie jakiegokolwiek areálu ziemi uprawnej, to małe gospodarstwa nie miałyby motywacji do pozbywania się ziemi, a przyznane im *quasi* świadczenie socjalne konserwowałoby tylko anachroniczną strukturę polskiego rolnictwa.

Inwestycje w kapitał ludzki i społeczny oraz w infrastrukturę, i ich wpływ na wiejski rynek pracy

Już we wstępie zasygnalizowałem, że obszarom wiejskim grozi głównie bezrobocie strukturalne, co jest wynikiem niedopasowania strony popytowej i podażowej rynku pracy. Po prostu, ludzie o niskich kwalifikacjach, a tacy przeważają na wsi, nie są potrzebni nowoczesnemu przemysłowi i sektorowi usług. Aby luka pomiędzy kwalifikacjami osób mieszkających na wsi, a tymi wymaganymi przez współczesną gospodarkę, nie powiększyła się jeszcze bardziej konieczne są inwestycje w szeroko pojętą edukację. Nie tylko umożliwi to znalezienie pozarolniczego zatrudnienia przez osoby zaangażowane dotąd w produkcję rolną, ale również przyczyni się do wzrostu wydajności działalności *sensu stricte* rolniczej, gdyż wykształcenie wpływa pozytywnie na efektywność produkcji rolnej (na poziomie istotności $p=0,1$ por. Lerman(2001)).

Inwestycje w kapitał ludzki są niezbędne, ale na pewno nie wystarczające. Coleman(1988) wprowadził do analizy ekonomicznej pojęcie kapitału społecznego (ang. *social capital*), które zostało rozwinięte przez Fukuyamę(1997), który tę formę kapitału uczynił główną zmienną objaśniającą poziom rozwoju społeczno – ekonomicznego państw. Najkrócej kapitał społeczny można zdefiniować, jako zdolność jednostek i organizacji do współpracy, która jest prowadzona w sposób zupełnie spontaniczny bez konieczności nadzoru z trze-

kiej strony (ang. *third part enforcement*). Powyższa definicja implikuje uczciwą grę przez strony zaangażowane w wymianę. Społeczeństwa charakteryzujące się wysokim poziomem kapitału społecznego, np. Niemcy, nie będą musiały posiadać rozbudowanego aparatu kontroli wymiany gospodarczej, tj. sądów, policji, *etc.* Wcześniej wspomniałem, że robotnicy pracujący w całym gospodarstwie są mniej wydajni od członków rodziny właściciela gospodarstw. Przyczyna tego zjawiska, tj. ogólny niski poziom zaufania w społeczeństwie, implikujący wysokie koszty nadzoru, może być wyjaśniona przez niski zasób kapitału społecznego w gospodarce. Proces akumulacji tego specyficznego kapitału trwa zwykle dziesiątki, jeśli nie setki lat. Można jednak za pomocą odpowiedniej polityki społeczno-gospodarczej wpłynąć na ten proces. W konkluzji z badań Banku Światowego(2001b) nad rolą kapitału społecznego w rozwoju gospodarczym, wynika jednoznacznie, że wysoki poziom tego kapitału znacznie ułatwia implementowanie projektów prorozwojowych, np. rozwoju infrastruktury.

Wysoki poziom zaufania pomiędzy agentami prowadzącymi wymianę ekonomiczną będzie oczywiście czynił ją znacznie prostszą, tańszą i obniżał ryzyko z nią związane. Wiadomo, że zawarcie umowy potwierdzone tylko uściśkiem dłoni jest dużo tańsze od opracowania formalnego kontraktu. Jak jednak promować i wpływać na akumulację kapitału społecznego? Wydaje się, że dobrym sposobem może być wspieranie lokalnych spontanicznych inicjatyw, tj. organizacji pozarządowych, oraz do pewnego stopnia władz lokalnych. Badania empiryczne potwierdzają fakt, iż programy pomocowe dla państw rozwijających się przynoszą lepsze rezultaty tam, gdzie silne są więzy pomiędzy członkami lokalnych społeczności, nawet jeśli nie są one sformalizowane [por. Grootaert, 1998]. W państwach postkomunistycznych, gdzie nie wykształciły się jeszcze dostateczne formalne mechanizmy monitoringu stron prowadzących wymianę, np. sprawnie funkcjonujący system sądowiczy, oraz prawa własności nie są dostatecznie chronione przez rząd, rola nieformalnych instytucji regulujących wymianę jest bardzo istotna.

Powyższe spostrzeżenia implikują pożądane formy pomocy dla obszarów wiejskich, a zwłaszcza drogi ich dystrybuowania. Po pierwsze, inwestując, np. w wiejską infrastrukturę, nie należy tworzyć osobnej organizacji

zarządzającej tą pomocą na poziomie lokalnym. Należy wykorzystać lokalne organizacje pozarządowe, a jeśli to okaże się niemożliwe, to kanałem dystrybucji środków pomocowych powinny stać się władze samorządowe. Oczywiście *raison d'être* inwestycji w infrastrukturę jest jej rozwój, ale nie można zapominać o tym, że pozytywnym efektem takowych działań może być również akumulacja kapitału społecznego, właśnie poprzez wykorzystanie lokalnych pozarządowych organizacji. Po drugie, należy zadbać o przyjazne otoczenie dla realizowanych projektów prorozwojowych, tak więc konieczne są działania poprawiające funkcjonowanie lokalnych władz oraz tworzenie przyjaznego klimatu dla wzmożonej aktywności społecznej. Warto tu zauważyć, że mechanizm przyznawania funduszy strukturalnych przez Unię Europejską zakłada finansowy udział własny beneficjentów do których kierowana jest pomoc, a co równie ważne, konieczna jest mobilizacja lokalnych społeczności wokół realizowanych inicjatyw.

Inwestycje w edukację to szansa na wyrwanie młodych ludzi z bezradności, tj. chronicznego bezrobocia oraz braku jakichkolwiek perspektyw na przyszłość. Młody człowiek jeśli zaczyna swoje dorosłe życie od stania w kolejce po zasiłek, to w sposób nieunikniony uczy się bezradności, a entuzjazm jego młodości zamienia się w zgorzknienie i zniechęcenie. Trzeba jasno powiedzieć, iż inwestować należy głównie w ludzi młodych, nie skazanych jeszcze syndromem wyuczonej bezradności. Otwieranie młodym ludziom perspektyw to głównie rola nowoczesnej szkoły, ale też zakrojonego na szeroką skalę programu informującego o tym, że uczyć się warto. W najbliższym czasie, tj. do 2006 roku, na wiejskim rynku pracy znajdzie się ok. 350 tys. młodych osób. Najkorzystniejszym sposobem rozwiązania problemu wyżu demograficznego, byłyby działania powodujące wydłużenie przeciętnego okresu uczenia się przez młodego człowieka. Uczynić to można poprzez system stypendialny umożliwiający kontynuowanie edukacji aż do momentu ukończenia studiów wyższych. Inną propozycją może być wydłużenie obligatoryjnego okresu pobierania nauki. Nie należy się bać tego, że dobrze wyedukowany człowiek ze wsi wyjedzie do miasta, a tereny wiejskie staną się intelektualną pustynią. Część z tych ludzi wróci na wieś stając się jej zapleczem intelektualnym[por. Szafraniec(2001)].

Teraz właśnie dochodzimy do najważniejszej zalety propozycji przedstawionej przez Poczta(2001), tj. wprowadzenia kompensaty zbiorowej dla obszarów wiejskich. Dzięki tym środkom możliwe stałoby się choć częściowe sfinansowanie wyżej wymienionych kierunków działań, mających na celu podniesienie poziomu kapitału społecznego i ludzkiego, jak też rozwój wiejskiej infrastruktury. Tych trzech elementów nie należy rozpatrywać rozłącznie. Każdy program pomocowy musi uwzględniać wzajemne interakcje pomiędzy nimi. Istnieje wiele szacunków wielkości środków pomocowych dla polskiego rolnictwa. Biorąc pod uwagę propozycje Komisji Europejskiej z 30 stycznia 2002, jak też szacunki, m.in. Orłowskiego(2001), założyłem, że hipotetyczna kwota środków pomocowych dla polskiego rolnictwa wyniesie 2640 mln EURO w latach 2004–2006, co po jej ekstrapolacji na okres 2004–2010 da 6000 mln EURO. Podobnie jak Poczta(2001) zakładam, że 40% tej kwoty, tj. 2 380 mln EURO /w okresie 2004–2010/, trafiłoby do rolnictwa jako kompensata zbiorowa. Być może nieznacznie *in minus* przyjmuję wielkość transferów dla polskiego rolnictwa, jednak dla potrzeb niniejszego opracowania powyższy szacunek wydaje się wystarczający.

Uzyskane z kompensaty zbiorowej pieniądze, w formie *quasi* funduszu strukturalnego mogłyby posłużyć sfinansowaniu programu stypendialnego i/lub wydłużeniu obligatoryjnego okresu pobierania nauki. Obecnie wskaźnik skolaryzacji dla młodzieży w wieku 19–24 lat wynosi w Polsce 40,7 procent. W chwili obecnej tylko 2% ludności wiejskiej posiada wyższe wykształcenie. Przeznaczenie pewnej części kompensaty zbiorowej na programy stypendialne pozwoliłoby na podjęcie studiów wyższych przez młodych ludzi wchodzących w wiek produkcyjny. Szacuję, że średnia wysokość stypendium umożliwiającego podjęcie przez młodego człowieka ze wsi studiów w mieście wynosi ok. 4000 zł.⁸ Przeznaczenie, np. 55 mln EURO, na pomoc stypendialną dla młodzieży, pozwoliłoby na podjęcie nauki w szkołach wyższych przez 50 000 młodych ludzi ze wsi⁹ w latach 2004–

⁸ Szacunek własny na podstawie informacji z różnych fundacji zajmujących się pomocą stypendialną dla młodzieży wiejskiej.

⁹ To oczywiście tylko daleko idący szacunek, przede wszystkim dlatego, że nie wiadomo czy rzeczywiście tylu młodych ludzi zechce podjąć studia wyższe, a po drugie, że infrastruktura oświatowa ma też ograniczoną „pojemność”.

–2006, co dałoby **liczbę 115 tys. osób z wyższym wykształceniem w perspektywie do roku 2010**. Oczywiście stanowi to tylko niewielką część młodzieży wchodzącej na rynek pracy na wsi. Warto tu jednak zaznaczyć, że nawet ta liczba – przy założeniu, że pewien procent tych ludzi wróci na wieś – może pozytywnie wpłynąć na rozwój cywilizacyjny obszarów wiejskich.

Reforma wiejskiej szkoły powinna łączyć w sobie podniesienie jakości kształcenia, tak aby młodzi ludzie mogli bez kompleksów starać się o miejsca na wyższych uczelniach, a z drugiej strony uczyć się przedsiębiorczości i szukania alternatywnych źródeł dochodów na terenach wiejskich. Starsi ludzie, od lat pracujący na roli, nie są w większości w stanie zrezygnować z produkcji rolnej i zająć się działalnością gospodarczą. W innej sytuacji jest młody człowiek, który dzięki posiadanym umiejętnościom może podjąć nierolniczą działalność, np. przekształcić swoje rodzinne gospodarstwo w gospodarstwo agroturystyczne. Oczywiście sama wiedza i dobre chęci nie wystarczą, konieczne jest wsparcie z zewnątrz, gdyż podjęcie pozarolniczej działalności wymaga posiadania kapitału, którego na wsi nie ma. Tutaj po raz kolejny widać pozytywny aspekt kompensaty zbiorowej, gdyż zamiast dawać „za nic” małą sumę pieniędzy każdemu gospodarstwu, powoduje, że część z mało obszarowych gospodarstw może się zainteresować alternatywnymi formami produkcji rolnej, np. produkcją ziół, biopaliw, ekologicznej żywności, *etc.* Istnieje wiele organizacji pozarządowych promujących wyżej wspomniane alternatywne możliwości produkcji rolnej, które mogłyby wziąć udział w dystrybuowaniu środków pomocowych z Unii Europejskiej. Szacuje się, że w okresie do 2010 roku, **w agroturystyce zatrudnienie może znaleźć ok. 3% ludności obecnie pracującej na roli, tj. ok. 480 tys. osób** [por. Michna, 2000b]¹⁰. W dalszej perspektywie znacznie wykraczającej poza rok 2010 można mieć nadzieję na dalszy rozwój gospodarstw agroturystycznych, gdyż w Unii Europejskiej średnio 8% gospodarstw prowadzi działalność agroturystyczną. Alternatywną produkcją rolną, tj.

¹⁰ Wielkość ta jest możliwa do osiągnięcia tylko w długim okresie, gdyż nie tylko konieczne są duże nakłady inwestycyjne na rozwój infrastruktury, ale również zmianie muszą ulec przyzwyczajenia ludzi, tak aby dla mieszkańców miast wypoczynek na wsi stał się atrakcyjną alternatywą.

produkcją żywności ekologicznej, biopaliw, *etc.*, w Unii Europejskiej zajmuje się około 4% gospodarstw, a liczba ta stale rośnie. **W Polsce można przypuszczać, że działalność taką mogłoby podjąć ok. 2,5% gospodarstw, co dałoby ok. 120 tys. nowych miejsc pracy** [*ibidem.*]

Podana powyżej liczba osób mogących znaleźć zatrudnienie w alternatywnych formach aktywności gospodarczej na wsi może stać się faktem, tylko przy znacznych inwestycjach w infrastrukturę. Nawet jeśli powstanie wiele gospodarstw agroturystycznych, np. na Mazurach, a nie będzie istniała odpowiednia sieć komunikacyjna umożliwiającą dostanie się tam w rozsądnym czasie, to nie można oczekiwać nagłego pojawienia się wielu mieszkańców miast gotowych spędzić urlop na wsi. Rozwój infrastruktury technicznej, obok edukacji, jest warunkiem koniecznym podniesienia poziomu cywilizacyjnego wsi, jak też realizacji innych programów rozwojowych. Jasno trzeba tu powiedzieć, że sama kompensata nie wystarczy, konieczne jest sięgnięcie do innych źródeł, np. Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego.

Co do możliwości absorpcji nadmiaru siły roboczej przez przedsiębiorstwa działające na wsi, to należy być raczej sceptycznym, chyba że popyt na produkty i usługi tych firm będzie kreowany z zewnątrz. Wydaje się, że bardziej realistycznym pomysłem może być pomoc przy powstawaniu firm w małych miasteczkach. Na korzyść tej tezy przemawia chociażby fakt, iż na terenach wiejskich w Polsce mieszka aż 68,2% ogółu populacji, podczas gdy np. w Niemczech tylko 27%. W długim okresie konieczne jest więc stworzenie mechanizmów ułatwiających migrację ze wsi do miast. Pierwszym etapem mógłby być właśnie program wspierania przedsiębiorczości w małych miastach, szczególnie, że już obecnie większość rolników pracujących dorywczo czyni to właśnie w małych miasteczkach, położonych w najbliższym sąsiedztwie wsi. Bank Światowy (2001) podaje, iż w Polsce ok. 19% rolników zajmuje się dorywczo działalnością pozarolniczą w miastach, tj. nadal są właścicielami gospodarstwa, ale równocześnie pracują w budownictwie, przemyśle, usługach, *etc.* **W miastach dorabia więc ok. 2 850 tys. rolników.** Zasadne byłyby te działania, które prowadziłyby do takiej sytuacji, w której obecne miejsce dorywczej pracy stałoby się dla

rolnika głównym źródłem dochodów, a tym samym do pewnego stopnia udałoby się rozwiązać problem nadmiaru wiejskiej siły roboczej.

Jakkolwiek trudno ocenić jednoznacznie realność wprowadzenia powyższej propozycji w życie, to jednak jestem przekonany, że jest to właściwy kierunek polityki państwa wobec obszarów wiejskich. Aby pomóc wsi należy przede wszystkim wprowadzić programy promujące przedsiębiorczość w małych miasteczkach, np. poprzez zachęty podatkowe, preferencyjne kredyty, *etc.* Jakiego mogą być koszty takiego programu, a tym samym jaki jest szacunkowy koszt utworzenia jednego pozarolniczego miejsca pracy? Wydaje się, że pomocne mogą okazać się tu doświadczenia z implementacją Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich /PAOW/. Na realizację PAOW przeznaczony jest około 301 mln USD, co według szacunków autorów Programu powinno pozwolić na utworzenie 44 tys. pozarolniczych miejsc pracy. Jak łatwo policzyć, koszt utworzenia jednego miejsca pracy wynosi więc ok. 6800 USD. Daje to obraz gigantycznych wydatków jakie trzeba przeznaczyć na nowe miejsca pracy dla rolników. Gdyby więc całą sumę hipotetycznej kompensaty zbiorowej, tj. 2380 mln EURO w okresie 2004–2010, przeznaczyć na tworzenie miejsc pracy, to dałoby to ok. 312 tys. nowych miejsc pracy poza rolnictwem. Przy tak dużym nadmiarze siły roboczej na wsi, dla przypomnienia ok. 3 850 tys. osób w okresie 2004–2010, nie jest to liczba imponująca. Można jednak założyć, że na tworzenie nowych pozarolniczych miejsc mogłaby być przeznaczona największa część hipotetycznej kompensaty zbiorowej. Wtedy biorąc pod uwagę koszt utworzenia jednego miejsca pracy, jak też wielkość dostępnych środków finansowych, **realnym wydaje się powstanie ok. 200 tys. miejsc pracy**, co będzie kosztowało ok. 1 600 mln EURO w okresie do 2010 roku.

Podsumowanie

Reasumując, efekty objęcia polskiego rolnictwa systemem pomocowym zaproponowanym przez Poczta(2001), lepiej będą służyły podniesieniu poziomu cywilizacyjnego wsi, niż wprowadzenie dopłat bezpośrednich dla

Forma pomocy	Liczba nowych miejsc pracy
Dopłaty bezpośrednie dla gospodarstw towarowych	200 tys.
Rozwój edukacji, programy stypendialne, <i>etc.</i>	115 tys.
Agroturystyka	480 tys.
Alternatywna działalność rolnicza	120 tys.
Roboty publiczne, zalesianie, <i>etc.</i>	100 tys.
Rozwój drobnej przedsiębiorczości	200 tys.
Ogółem	1215 tys.

wszystkich gospodarstw, które nieuchronnie w wielu przypadkach miałyby funkcje typowo socjalne. Trzeba również jasno powiedzieć, że rozwiązanie przez niego zaproponowane będzie wiązało się ze znacznymi protestami ze strony rolników, przyzwyczajonych od lat do *status quo* na wsi. Również nie należy oczekiwać specjalnego entuzjazmu ze strony polityków, dla których objęcie dopłatami bezpośrednimi wszystkich gospodarstw jest w wielu przypadkach ich punktem honoru.

Podsumowując, oszacowałem, że **w perspektywie do 2010 roku może powstać 1215 tys. miejsc pracy**, tj. 200 tys. w gospodarstwach towarowych, 115 tys. w wyniku rozwoju edukacji, programów stypendialnych, *etc.*, 480 tys. w agroturystyce, 120 tys. w alternatywnych formach działalności rolniczej, 200 tys. w wyniku rozwoju drobnej przedsiębiorczości oraz 100 tys. przy robotach publicznych, zalesianiu, *etc.*¹¹

*Tabela 1. Wpływ propozycji przedstawionej przez Poczta (2001)
na wiejski rynek pracy w okresie 2004–2010*

Forma pomocy	Liczba nowych miejsc pracy
Dopłaty bezpośrednie dla gospodarstw towarowych	200 tys.
Rozwój edukacji, programy stypendialne, <i>etc.</i>	115 tys.
Agroturystyka	480 tys.
Alternatywna działalność rolnicza	120 tys.
Roboty publiczne, zalesianie, <i>etc.</i>	100 tys.
Rozwój drobnej przedsiębiorczości	200 tys.
Ogółem	1215 tys.

Źródło: Opracowanie własne.

Należy tu oczywiście zaznaczyć, że powyższy szacunek może być obarczony dużym błędem, a to w wyniku czasami wątpliwej wiarygodności dostępnych danych, jak również braku metodologii badania wpływu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej na wiejski rynek pracy. Ze szczególną ostrożnością należy podchodzić do szacunku liczby osób mogących znaleźć zatrudnienie w agroturystyce, gdyż okres dochodzenia do podanej przeze

¹¹ Szacunek zatrudnienia przy robotach publicznych podałem za Michna (2001b).

mnie liczby może okazać się dłuższy niż teraz zakładany do roku 2010. Szacunek liczby nowych miejsc pracy, które mogłyby zostać zajęte przez pozostających bez pracy mieszkańców wsi, należy traktować jako próbę zmierzenia się z pytaniem o wpływ przystąpienia Polski do Unii Europejskiej na wiejski rynek pracy. Konieczne są dalsze badania i analizy. Wracając do podanej powyżej liczby nowych miejsc pracy, należy stwierdzić, że nie jest ona imponująca, bo i tak, biorąc pod uwagę wielkość nadmiaru wiejskiej siły roboczej, daje to 2 635 tys. osób nadal stanowiących zbędny zasób siły roboczej na wsi. Po raz kolejny potwierdzeniu uległ fakt, iż nie ma cudownej recepty na rozwiązanie kwestii zapewnienia zatrudnienia mieszkańcom terenów wiejskich. Jakkolwiek, jak pokazałem wcześniej, odpowiednio ukierunkowane działania pomocowe będą służyły kreowaniu nowych miejsc pracy, to i tak proces ten należy rozpatrywać w perspektywie znacznie przekraczającej rok 2010. Mitem jest więc możliwość szybkiej zmiany sytuacji polskiej wsi, podobnie jak nierealny okazał się mit szybkiej transformacji z początku lat dziewięćdziesiątych. Tak jak odchodzenie od systemu centralnie planowanego zajmie prawdopodobnie wiele lat, tak i immanentna składowa tego procesu, tj. deagraryzacja kraju, zajmie wiele lat, jeśli nie dziesięcioleci.

Bibliografia:

- Bank Światowy, (2001), Badanie na reprezentatywnej próbie 2885 gospodarstw, przeprowadzone we współpracy z AWRSP oraz GUS, tekst nie opublikowany, Washington DC
- Bank Światowy(2001b), Social Capital Initiative Project pod red. Thierry van Bastelaer, World Bank, Washington DC
- Coleman, J. 1988. „Social Capital in the Creation of Human Capital.” *American Journal of Sociology*. 94 (Supplement) S95-S120.
- EUROSTAT (2001), Why do people migrate?, dokument tylko w wersji elektronicznej, Luksemburg
- Fukuyama, F., (1997) Zaufanie. Kapitał społeczny – a droga do dobrobytu, PWN, Warszawa
- Furubotn, E.G., (1992) The New Institutional Economics, Texas A&M University Press,

- Grootaert, Ch., (1998), Social Capital: The missing link?, SCI Working Paper No. 3, World Bank, Washington DC.
- GUS, (2001), Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, GUS, Warszawa
- Lerman, Z., (2001), Productivity and Efficiency of Individual Farms in Poland, Departament of Agricultural Economics and Management, Rehovot, Israel
- Michna, W.,(2001a) , Zatrudnienie i bezrobocie w obszarach wiejskich i w rolnictwie, PCZ, Zeszyt nr 10, Warszawa
- Michna, W.,(2001b), cyt. w Raport o rozwoju społecznym Polska 2000, UNDP
- Orłowski, W., (2001), Opinia horyzontalna dla polskiego sektora rolnego w kontekście negocjacji akcesyjnych z Unią Europejską, NOBE, Łódź
- Poczta, W., (2001), Opinia nt. alternatywnych lub kompromisowych strategii akcesji polskiego sektora rolnego do Unii Europejskiej w wybranych aspektach negocjacyjnych, tekst niepublikowany, Warszawa
- RCSS. (2000), Wielowariantowa, średniookresowa prognoza popytu na pracę najemną w Polsce w przekroju 369 grup zawodowych., Międzyresortowy zespół do spraw prognozowania popytu na pracę, Warszawa 2000
- RCSS, (2001), SZACUNEK ZAPOTRZEBOWANIA NA GŁÓWNE GRUPY ZAWODÓW DO ROKU 2010, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa
- Szafraniec, K., (2001), Ludzie podstawowy kapitał polskiej wsi, Warszawa, tekst niepublikowany
- Strzałecki, T., (2002), Separation, Returns to Scale and Input Market Imperfections in Rural Poland, Oxford, tekst niepublikowany
- Williamson, O.E., (1991) The Economic Institutions of Capitalism : Firms, Markets, Relational Contracting, Free Press, London

Badania lokalnych rynków pracy

Badania lokalnych rynków pracy

dr Kazimierz Barański

Uniwersytet Szczeciński

Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania

Opinie bezrobotnych o funkcjonowaniu rynków pracy w regionie zachodniopomorskim

Większość przeprowadzonych badań potwierdza silne zróżnicowanie sytuacji na lokalnych rynkach pracy. Dotyczy to zarówno skali regionów (województw), jak i skali rynków lokalnych (miasto, powiat, gmina)¹. Do pod-

¹ Do rozważań związanych z opiniami bezrobotnych wykorzystano materiał empiryczny zebrany w trakcie przeprowadzonych badań w drugim półroczu 2000 roku i w okresie lipiec–październik 2001 roku, oraz lipiec–październik 2002. Populację generalną stanowili bezrobotni zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego. Dobór próby reprezentatywnej miał charakter wielowarstwowy i terytorialny. Przy doborze warstwowym uwzględniono zróżnicowanie struktury społeczno-demograficznej populacji generalnej, wyrażonej w kategorii płci, wieku, wykształcenia oraz czasu pozostawania bez pracy. Dobór terytorialny uwzględniał zróżnicowanie bezrobocia w społecznościach lokalnych regionu. Metodą pozyskiwania danych empirycznych uczyniono wywiad standaryzowany (pierwotnie zaplanowano wykorzystanie techniki pośredniej – ankiety. Próba przeprowadzenia takich badań nie powiodła się. Na wysłanych do powiatowych urzędów pracy 1654 ankiet – do rozprawienia wśród bezrobotnych – powrotnie uzyskano zaledwie 408, przy czym po wstępnej weryfikacji pozostało 362 ankiety. W związku z tym zrezygnowano z tej formy poszukiwania informacji). Badaniami objęto 3124 osoby, przy czym 512 osób na terenie PUP w Szczecinie, a pozostałe osoby w proporcji do liczby bezrobotnych zarejestrowanych w pozostałych powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego. Do analizy wykorzystano także wyniki wywiadów przeprowadzonych przez autora „przy innych okazjach” (por. K. Barański, *Stosunek bezrobotnych do konieczności przyuczenia do zawodu i przekwalifikowań*, ZNUS, Szczecin 1998, nr 199, K. Barański, *Problemy lokalnego rynku pracy*, „Materiały i Konferencje”, Szczecin 1996, nr 7, K. Barański, *Uwarunkowania lokalnego rynku pracy*, ZNUS, Szczecin 1997, nr 174).

stawowych czynników tego zróżnicowania należą, struktura zatrudnienia (struktura miejsc pracy) oraz poziom rozwoju społeczno-ekonomicznego danej jednostki terytorialnej. Potwierdzają to wszelkie informacje dotyczące liczby bezrobotnych, ich struktury według cech demograficzno-społecznych, a także informacje o liczbie i strukturze oferowanych miejsc pracy. Istotne znaczenie ma tu stopień aktywności zawodowej i atrakcyjność ofert pracy oraz działalność powiatowych urzędów pracy.

Analizując przyczyny zwolnień (w opinii bezrobotnych) należy podzielić je na dwie grupy: zwolnienia zależne od zakładu pracy i leżące po stronie pracownika (por. tabela 1., rys. 1. i 2.).

Wśród zwolnień z winy zakładu pracy najczęściej powodem była likwidacja przedsiębiorstwa (średnio 36,2%) oraz ograniczenie działalności gospodarczej (średnio 34%), co wiąże się najczęściej ze zwolnieniami grupowymi. W tym zakresie powiaty można podzielić na trzy grupy. Pierwsza grupa, w której ograniczenie działalności powodowało ok. połowę zwolnień, składa się z dwóch obszarów: powiatu stargardzkiego (49,7%) i miasta Szczecina (48,2%). Drugą grupę stanowi dziewięć powiatów (powyżej 34% zwolnień) i mieszczą się tu zarówno obszary wysoce zurbanizowane (miasta: Koszalin i Świnoujście), jak i o bardzo niskim stopniu zurbanizowania (powiat sławieński i drawski). Dość istotne znaczenie miało zakończenie pracy na czas określony (średnio 10,6%), przy czym 75% bezrobotnych przyczynę tę ocenia na prawie 16%². Bardzo silnie zróżnicowana jest ta cecha w poszczególnych powiatach. W najmniejszym stopniu dotyczyła ona powiatu białogardzkiego (3,4%) i drawskiego (3,8%) a w najwyższym powiatu gryfińskiego (20,7%), kołobrzeskiego (18%), koszalińskiego (17,3%) oraz w szczególności miasta Świnoujście (23,7%). To zróżnicowanie jest, w tym przypadku, spowodowane sezonowym zatrudnieniem w miejscowościach wypoczynkowych, głównie nadmorskich, które ulokowane są właśnie w powiatach mających swoje granice na styku z Bałtykiem.

² Suma odpowiedzi nie daje 100%, ponieważ respondenci wskazywali często na kilka odpowiedzi jednocześnie, lub część odpowiedzi była sprzeczna, co eliminowało cały kwestionariusz.

Tabela 1.

Powód utraty pracy (w %)

Powiat	Ogółem badanych	Z winy zakładu pracy				Z przyczyn niezależnych od zakładu pracy				
		Likwidacja zakładu pracy lub stanuowiska	Przeniesienie do innej miejscowości	Ograniczenie działalności	Zakończenie pracy na czas określony	Złe warunki pracy	Niskie zarobki	Zmiana miejsca zamieszkania	Stan zdrowia	Dobrowolne odejście z pracy z innych powodów
Białogardzki	128	43,1	2,3	34,6	3,4	3,8	5,3	0,4	2,3	4,1
Choszczeński	93	51,3	1,5	33,8	7,6	2,4	3,3	0,8	3,6	3,0
Drawski	158	38,2	2,8	36,6	3,8	5,6	6,1	0,2	3,4	2,3
Goleniowski	111	53,1	3,3	35,6	2,9	1,8	4,7	0,2	4,8	6,6
Gryficki	184	30,8	2,6	40,5	20,7	4,2	3,8	0,9	3,1	3,5
Gryfiński	116	32,1	1,1	34,1	4,8	6,4	4,3	1,2	8,5	3,6
Kamieński	37	33,2	2,6	31,2	17,1	2,8	2,4	0,6	3,8	8,9
Kobrzeński	102	38,7	2,4	29,6	18,0	4,5	3,2	0,3	4,6	4,7
Koszaliński	138	20,3	1,8	20,3	17,3	8,3	7,6	1,4	7,2	7,8
Mysliborski	119	29,3	2,7	36,8	9,3	3,6	8,4	0,8	9,3	9,3
Policki	32	36,7	0,5	16,9	6,2	12,6	9,1	1,6	11,8	7,7
Pyrzycki	54	48,2	1,9	32,4	8,1	2,7	5,2	0,9	4,5	4,0
Sławieński	149	24,0	2,3	40,2	10,3	4,4	4,1	0,7	6,7	10,3
Stargardzki	217	23,6	1,5	49,7	6,4	7,2	5,8	1,3	7,1	7,4
Szczeciński	203	37,3	1,8	27,3	9,4	5,6	3,7	0,6	3,8	12,6
Świdwiński	113	31,0	3,4	38,2	10,8	2,9	4,6	0,9	3,4	10,1
Walecki	51	40,3	2,5	20,8	9,1	4,0	6,7	1,1	5,7	11,8
M. Koszalin	150	40,6	4,0	36,4	15,5	2,1	3,6	1,7	6,4	5,8
M. Szczecin	412	37,7	3,7	48,2	8,3	2,9	4,9	1,2	8,4	2,7
M. Świnoujście	67	34,5	2,9	37,3	23,7	3,7	3,3	0,8	8,2	3,6
<i>Śred. aryt.</i>		36,2	2,38	34,025	10,635	4,575	5,005	0,88	5,83	6,49
<i>Me</i>		37	2,45	35,1	9,2	3,9	4,65	0,85	5,25	6,2
<i>Q₁</i>		30,95	1,8	30,8	6,35	2,875	3,675	0,6	3,75	3,6
<i>Q₃</i>		40,375	2,825	37,525	15,9	5,6	5,875	1,2	7,45	9
<i>S</i>		8,731	0,875	8,302	6,042	2,557	1,813	0,435	2,523	3,213

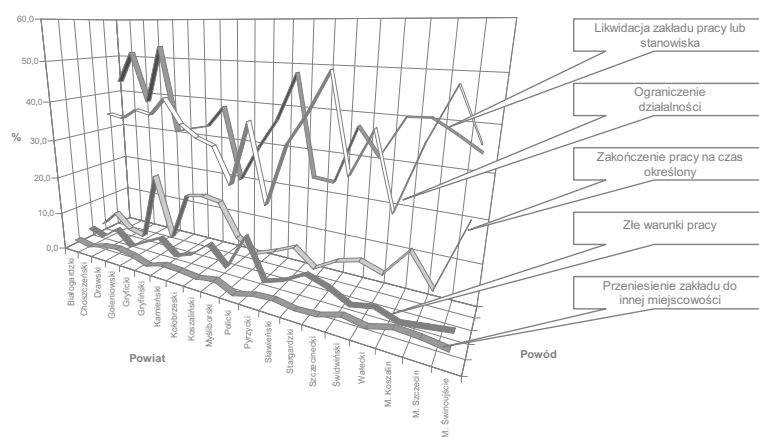
Tabela 1.

Powód utraty pracy (w %)

Powiat	Ogółem badanych bezrobotnych	Z winy zakładu pracy				Z przyczyn niezależnych od zakładu pracy				
		Likwidacja zakładu pracy lub stanuiska	Przeniesienie do innej miejscowości	Ograniczenie działalności	Zakończenie pracy na czas określony	Złe warunki pracy	Niskie zarobki	Zmiana miejsca zamieszkania	Stan zdrowia	Dobrowolne odejście z pracy z innych powodów
Białogardzki	128	43,1	2,3	34,6	3,4	3,8	5,3	0,4	2,3	4,1
Choszczeński	93	51,3	1,5	33,8	7,6	2,4	3,3	0,8	3,6	3,0
Drawski	158	38,2	2,8	36,6	3,8	5,6	6,1	0,2	3,4	2,3
Goleniowski	111	53,1	3,3	35,6	2,9	1,8	4,7	0,2	4,8	6,6
Gryfiński	184	30,8	2,6	40,5	20,7	4,2	3,8	0,9	3,1	3,5
Gryfiński	116	32,1	1,1	34,1	4,8	6,4	4,3	1,2	8,5	3,6
Kamieński	37	33,2	2,6	31,2	17,1	2,8	2,4	0,6	3,8	8,9
Kobrzeński	102	38,7	2,4	29,6	18,0	4,5	3,2	0,3	4,6	4,7
Koszaliński	138	20,3	1,8	20,3	17,3	8,3	7,6	1,4	7,2	7,8
Mysliborski	119	29,3	2,7	36,8	9,3	3,6	8,4	0,8	9,3	9,3
Policki	32	36,7	0,5	16,9	6,2	12,6	9,1	1,6	11,8	7,7
Pyrzycki	54	48,2	1,9	32,4	8,1	2,7	5,2	0,9	4,5	4,0
Sławieński	149	24,0	2,3	40,2	10,3	4,4	4,1	0,7	6,7	10,3
Stargardzki	217	23,6	1,5	49,7	6,4	7,2	5,8	1,3	7,1	7,4
Szczeciński	203	37,3	1,8	27,3	9,4	5,6	3,7	0,6	3,8	12,6
Świdwiński	113	31,0	3,4	38,2	10,8	2,9	4,6	0,9	3,4	10,1
Walecki	51	40,3	2,5	20,8	9,1	4,0	6,7	1,1	5,7	11,8
M. Koszalin	150	40,6	4,0	36,4	15,5	2,1	3,6	1,7	6,4	5,8
M. Szczecin	412	37,7	3,7	48,2	8,3	2,9	4,9	1,2	8,4	2,7
M. Świnoujście	67	34,5	2,9	37,3	23,7	3,7	3,3	0,8	8,2	3,6
<i>Sred. aryt.</i>		36,2	2,38	34,025	10,635	4,575	5,005	0,88	5,83	6,49
<i>Me</i>		37	2,45	35,1	9,2	3,9	4,65	0,85	5,25	6,2
<i>Q₁</i>		30,95	1,8	30,8	6,35	2,875	3,675	0,6	3,75	3,6
<i>Q₃</i>		40,375	2,825	37,525	15,9	5,6	5,875	1,2	7,45	9
<i>S</i>		8,731	0,875	8,302	6,042	2,557	1,813	0,435	2,523	3,213

Rys. 1.

Powód utraty pracy (z winy zakładu pracy)



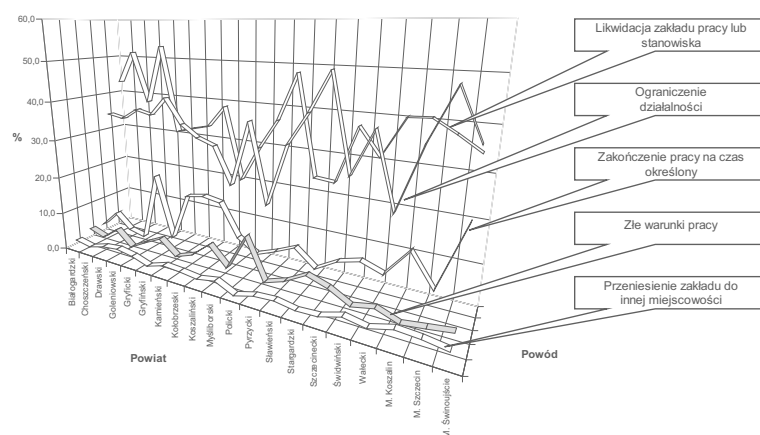
Źródło: tabela 1.

Badania lokalnych rynków pracy

Natomiast powiaty o bardzo słabej infrastrukturze turystycznej, mimo bogatych walorów³ nie posiadają możliwości istotnego zwiększenia zatrudnienia w okresach sezonów wypoczynkowych i tym samym zwolnień z tą cechą związanych.

Rys. 1.

Powód utraty pracy (z winy zakładu pracy)



Źródło: tabela 1.

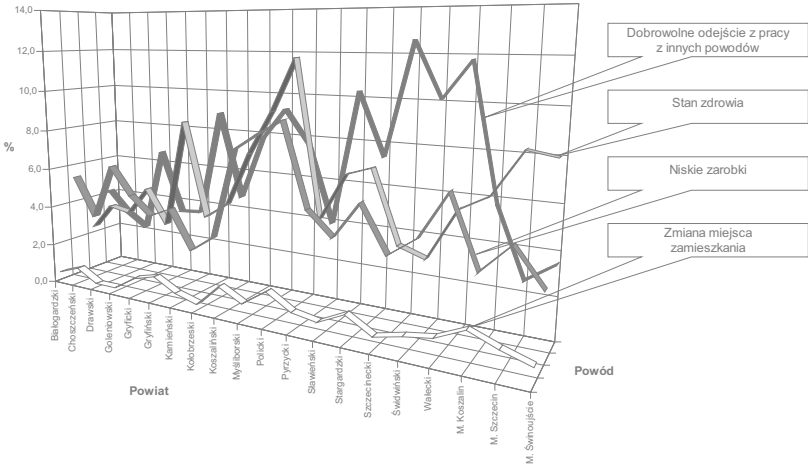
Złe warunki pracy miały znaczenie dla nieco ponad 4,5% bezrobotnych, przy czym 25% osób oceniło ważność tej cechy na niecałe 3% (2,87%). Świadczy to o tym, iż pracujący nie zwracają w zasadzie uwagi na „trudności” pracy.

Jeszcze mniejsze znaczenie przy utracie pracy miało przeniesienie do innej miejscowości. Są to bowiem dość rzadkie przypadki i spowodowały zaledwie 2,4% zwolnień w bloku „z winy pracodawcy”.

³ O związkach pomiędzy infrastrukturą a walorami por. m. in. K. Naumowicz, *Usługi. Zagadnienia ogólne*, US, Szczecin 1992, P. Mudie i A. Cottam, *Usługi. Zarządzanie i marketing*, PWN, Warszawa 1998, K. Rogoziński, *Nowy marketing usług*, AE, Poznań 1998.

Rys. 2.

Powód utraty pracy (z przyczyn niezależnych od zakładu pracy)



Źródło: tabela 1.

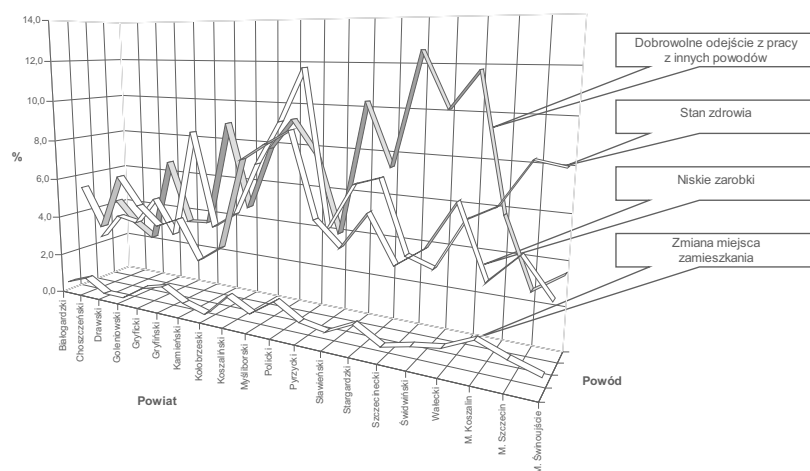
Badania lokalnych rynków pracy

Bezrobotni bardzo nisko oceniają swoje powody doprowadzające do utraty pracy. Najczęściej, bo w prawie 6% (5,84%) przyczyną jest zły stan zdrowia, przy czym w dość zróżnicowany sposób dotyczy to poszczególnych powiatów. Najgorsza sytuacja zdrowotna występuje w dużych ośrodkach miejskich oraz w powiatach, w których główne ośrodki ciężenia posiadają zakłady uciążliwe dla środowiska naturalnego (powiaty gryfiński i policki). Zbliżonym procentem ocenione zostały niskie zarobki, które tylko w 5% spowodowały odejście z pracy, a wartością dominującą jest 3,3%.

Bardzo niski procent badanych utraciło pracę w związku ze zmianą miejsca zamieszkania (0,88%). Świadczy to o silnym przywiązaniu bezrobotnych do dotychczasowego środowiska życia. Jest to związane z trudnością otrzymania mieszkania w nowym miejscu, ale także z powszechną niechęcią do jakichkolwiek zmian.

Rys. 2.

Powód utraty pracy (z przyczyn niezależnych od zakładu pracy)



Źródło: tabela 1.

Czas pozostawiania bez pracy (w %)

Powiat	Czas bez pracy				
	do 3 m-cy	3 m-c - 1 rok	1 - 2 lata	2 - 3 lata	pow. 3 lat
Białogardzki	13,1	41,4	25,7	15,3	4,5
Choszczeński	17,1	46,3	23,5	11,9	2,8
Drawski	18,8	37,3	28,9	12,4	2,6
Goleniowski	15,6	42,8	33,2	11,9	3,5
Gryficki	13,2	44,1	26,3	12,8	3,6
Gryfiński	22,4	40,6	27,1	8,3	1,6
Kamieński	19,9	23,8	22,3	20,1	13,9
Kołobrzeski	23,4	36,3	17,5	18,7	4,1
Koszaliński	17,6	36,8	32,8	10,4	2,4
Myśliborski	16,5	44,1	23,9	12,9	2,6
Policki	25,7	41,2	19,8	12,1	1,2
Pyrzycki	20,3	45,6	17,0	14,2	2,9
Sławieński	15,2	32,6	29,2	16,7	6,3
Stargardzki	20,6	42,4	21,3	12,7	3,0
Szczecinecki	19,3	32,6	30,6	13,5	4,0
Świdwiński	18,5	32,4	30,8	13,2	5,1
Wałecki	16,7	43,6	25,3	11,1	3,3
M. Koszalin	18,6	36,8	23,4	12,8	8,4
M. Szczecin	20,1	40,2	20,3	17,1	2,3
M. Świnoujście	28,4	38,4	21,5	8,5	3,2
<i>Śred. aryt.</i>	19,05	38,965	25,02	13,33	4,065
<i>Me</i>	18,7	40,4	24,6	12,8	3,25
<i>Q₁</i>	16,65	36,675	21,45	11,9	2,6
<i>Q₃</i>	20,375	43	28,975	14,48	4,2
<i>S</i>	3,856	5,560	4,819	3,032	2,830

Badania lokalnych rynków pracy

Okres pozostawania bez pracy jest bardzo silnie zróżnicowany, widoczna jest jednak wyraźna przewaga przedziału od 3 miesięcy do jednego roku (por. tabela 2., i rys. 3.).

Rozkład odpowiedzi przedstawia się następująco (przeciętnie):

- do 3 miesięcy 19,1%,
- od 3 miesięcy do 1 roku: 39,0%,
- od roku do 2 lat: 25,0%,
- od 2 lat do 3 lat: 13,3%,
- powyżej 3 lat: 4,0%.

Czas pozostawania bez pracy (w %)

Powiat	Czas bez pracy				
	do 3 m-cy	3 m-c - 1 rok	1 - 2 lata	2 - 3 lata	pow. 3 lat
Białogardzki	13,1	41,4	25,7	15,3	4,5
Choszczeński	17,1	46,3	23,5	11,9	2,8
Drawski	18,8	37,3	28,9	12,4	2,6
Goleniowski	15,6	42,8	33,2	11,9	3,5
Gryficki	13,2	44,1	26,3	12,8	3,6
Gryfiński	22,4	40,6	27,1	8,3	1,6
Kamieński	19,9	23,8	22,3	20,1	13,9
Kołobrzeski	23,4	36,3	17,5	18,7	4,1
Koszaliński	17,6	36,8	32,8	10,4	2,4
Myśliborski	16,5	44,1	23,9	12,9	2,6
Policki	25,7	41,2	19,8	12,1	1,2
Pyrzycki	20,3	45,6	17,0	14,2	2,9
Sławieński	15,2	32,6	29,2	16,7	6,3
Stargardzki	20,6	42,4	21,3	12,7	3,0
Szczecinecki	19,3	32,6	30,6	13,5	4,0
Świdwiński	18,5	32,4	30,8	13,2	5,1
Wałecki	16,7	43,6	25,3	11,1	3,3
M. Koszalin	18,6	36,8	23,4	12,8	8,4
M. Szczecin	20,1	40,2	20,3	17,1	2,3
M. Świnoujście	28,4	38,4	21,5	8,5	3,2
<i>Śred. aryt.</i>	19,05	38,965	25,02	13,33	4,065
<i>Me</i>	18,7	40,4	24,6	12,8	3,25
<i>Q₁</i>	16,65	36,675	21,45	11,9	2,6
<i>Q₃</i>	20,375	43	28,975	14,48	4,2
<i>S</i>	3,856	5,560	4,819	3,032	2,830

Rozkład według powiatów wskazuje na najdłuższy okres bycia poza pracą w powiecie kamieńskim, a najkrótszy w powiecie gryfińskim i w Szczecinie, co pokrywa się z obserwacją o możliwości znalezienia pracy, a także wykazywaną stopą bezrobocia. W przypadku okresu od 3 miesięcy do jednego roku, charakterystyczne jest to, iż oprócz najwyższej średniej długości okresu pozostawania bez pracy, jeszcze wyższa jest wartość najczęstsza (44,1%), a 3/4 bezrobotnych ocenia ten okres na 43% swojej „bezczynności”. Wraz z wydłużeniem się okresów poza pracą ich wartość (od okresu 3 miesięcy do 1 roku) dość wyraźnie się obniża, co spowodowane jest między innymi otrzymaniem prawa wcześniejszego przejścia na emeryturę, przyznana rentą lub przekroczeniem wieku aktywności zawodowej (60 lat kobiety i 65 lat mężczyźni).

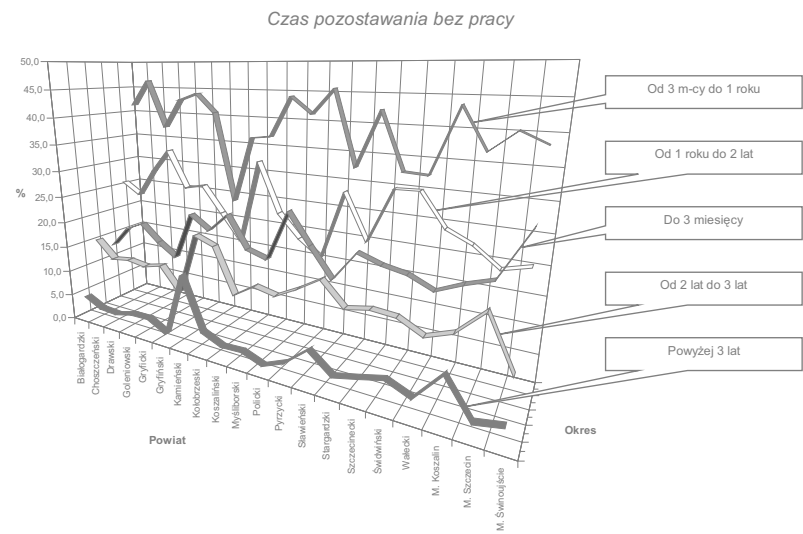
Biorąc pod uwagę okres pozostawania bez pracy i wiek bezrobotnych, można zauważyć wyraźny związek, wskazujący na najwyższy udział ludzi młodych (do 25 roku życia) w dwóch pierwszych przedziałach. Wraz ze wzrostem wieku bezrobotnych zmniejsza się także ich udział w poszczególnych przedziałach pozostawania bez pracy.

Badając związek pomiędzy długością okresu pozostawania bez pracy a poziomem wykształcenia, stwierdzić można, iż najkrótszym czasem wykazują się bezrobotni z wyższym wykształceniem (aż 58,6% mieści się w przedziale do 3 miesięcy), natomiast osoby z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zdecydowanie przeważają w dwóch najwyższych przedziałach.

Drastyczne ograniczenie miejsc pracy, związane z likwidacją bądź upadłością przedsiębiorstwa, powoduje brak ofert pracy odpowiadających obecnym kwalifikacjom bezrobotnym. Z przeprowadzonych badań (por. tabela 3. i rys. 4.) wynika, że średnio 67,9% osób podejmuje pracę tylko we własnym zawodzie, a 3/4 nawet w 75,6%.

Największą chęć podjęcia pracy (i związaną z tym prawdopodobnie aktywność w jej poszukiwaniu) przejawiają osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym (czyli osoby zatrudnione przed utratą pracy głównie na stanowiskach robotniczych). W tej grupie bezrobotnych równo waży się wskaźnik mówiący o rodzaju przyjęcia pracy, zarówno we własnym zdobytym zawodzie, jak i przyjęciem każdej pracy. Przyjęcie pracy

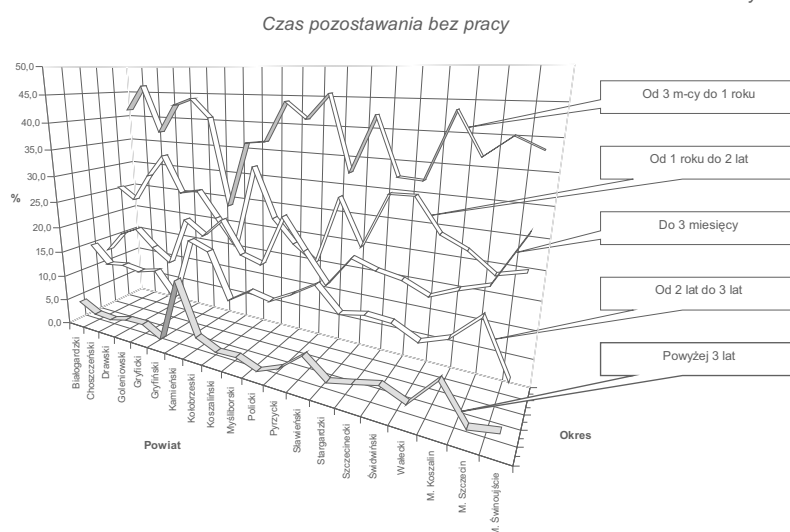
Rys. 3.



Źródło: tabela 2.

tylko we własnym zawodzie związane jest prawdopodobnie z niechęcią zmiany dotychczasowych kwalifikacji, co i tak nie daje większych szans na znalezienie pracy w miejscu zamieszkania.

Rys. 3.



Źródło: tabela 2.

Tłumaczyć też to można niechęcią zainwestowania w siebie, co związane byłoby z indywidualnym wysiłkiem. Być może, że zmiana tej postawy zajdzie wówczas, gdy jeszcze bardziej pogłębi się stopień pauperyzacji rodziny. Natomiast podjęcie każdej pracy określone w tej grupie bezrobotnych wysokością 36,8% wskazuje na realizm i znajomość ofert pracy. Pod pojęciem „praca każda” rozumieć należy, że jest to praca nie wymagająca podwyższonych kwalifikacji, ale i przy tym przynosząca prawdopodobnie niewysoki poziom wynagrodzenia. Pracą w sektorze prywatnym największe zainteresowanie przejawiają respondenci legitymujący się wykształceniem zawodowym. Związane to jest z brakiem stosownych środków własnych oraz poziomem ryzyka ekonomicznego działalności na własny rachunek i koniecznością spłat późniejszego kredytu finansowego.

Tabela 3.

Podjęcie pracy przy możliwości jej wyboru (w %)

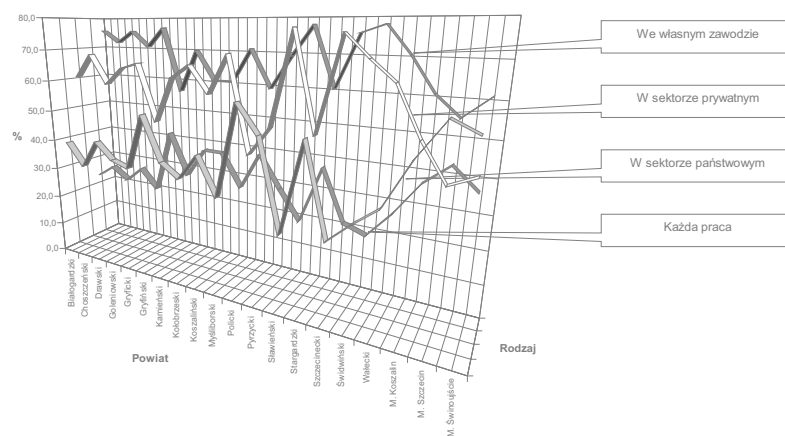
Powiat	Według rodzaju				Według odległości				
	We własnym zawodzie	Każda praca	W sektorze prywatnym	W sektorze państwowym	W miejscu zamieszkania	Do 20 km	Do 50 km	Do 100 km	Powyżej 100 km
Białogardzki	75,7	24,3	60,8	39,2	38,6	41,2	10,4	7,8	2,0
Choszczeński	71,9	28,1	68,3	31,7	34,2	42,3	20,6	8,1	5,2
Drawski	75,6	24,4	59,1	40,9	44,5	39,6	12,3	1,9	1,7
Goleniowski	70,7	29,3	64,4	35,6	27,2	27,0	25,6	12,3	7,9
Gryficki	76,8	23,2	66,2	33,8	33,8	30,1	20,2	10,3	5,6
Gryfiński	56,6	43,4	48,4	51,6	40,7	38,4	16,5	2,4	2,0
Kamieński	69,9	30,1	62,4	37,6	37,6	37,3	18,9	4,0	2,2
Kołobrzeski	60,7	39,3	66,5	33,5	39,8	36,7	20,4	2,1	1,0
Koszaliński	60,8	39,2	58,4	41,6	38,2	36,8	18,2	4,2	2,6
Myśliborski	70,9	29,1	70,1	29,9	40,3	39,3	14,3	3,2	2,9
Policki	59,4	40,6	42,0	58,0	48,5	31,2	16,5	2,7	1,1
Pyrzycki	69,2	30,8	50,4	49,6	36,4	30,6	24,1	5,6	3,3
Sławieński	78,0	22,0	77,3	22,7	37,2	35,4	24,7	1,9	0,8
Stargardzki	60,6	39,4	49,8	50,2	23,8	20,3	20,0	19,3	16,6
Szczecinecki	75,9	24,1	76,2	23,8	50,2	36,8	16,6	2,0	1,6
Świdwiński	78,2	21,8	70,1	29,9	44,7	34,3	15,6	3,6	1,8
Walecki	70,5	29,5	64,7	35,3	39,0	37,8	13,6	5,9	3,7
M. Koszalin	61,0	39,0	51,6	48,4	46,2	40,1	7,8	3,8	2,1
M. Szczecin	55,3	44,7	41,4	58,6	63,4	20,6	6,3	4,1	5,6
M.	61,2	38,8	44,5	55,5	44,1	32,2	15,4	6,0	2,3
<i>Śred. arytm.</i>	67,945	32,055	59,63	40,37	40,42	34,4	16,9	5,56	3,6
<i>Me</i>	70,2	29,8	61,6	38,4	39,4	36,75	16,55	4,05	2,25
<i>Q₁</i>	60,775	24,375	50,25	33,05	37	31,05	14,125	2,625	1,775
<i>Q₃</i>	75,625	39,225	66,95	49,75	44,55	38,625	20,25	6,45	4,075
<i>S</i>	7,689	7,689	10,943	10,943	8,428	6,232	5,237	4,335	3,572

Tabela 3.

Podjęcie pracy przy możliwości jej wyboru (w %)

Powiat	Według rodzaju				Według odległości				
	We własnym zawodzie	Każda praca	W sektorze prywatnym	W sektorze państwowym	W miejscu zamieszkania	Do 20 km	Do 50 km	Do 100 km	Powyżej 100 km
Białogardzki	75,7	24,3	60,8	39,2	38,6	41,2	10,4	7,8	2,0
Choszczeński	71,9	28,1	68,3	31,7	34,2	42,3	20,6	8,1	5,2
Drawski	75,6	24,4	59,1	40,9	44,5	39,6	12,3	1,9	1,7
Goleniowski	70,7	29,3	64,4	35,6	27,2	27,0	25,6	12,3	7,9
Gryficki	76,8	23,2	66,2	33,8	33,8	30,1	20,2	10,3	5,6
Gryfiński	56,6	43,4	48,4	51,6	40,7	38,4	16,5	2,4	2,0
Kamieński	69,9	30,1	62,4	37,6	37,6	37,3	18,9	4,0	2,2
Kołobrzeski	60,7	39,3	66,5	33,5	39,8	36,7	20,4	2,1	1,0
Koszaliński	60,8	39,2	58,4	41,6	38,2	36,8	18,2	4,2	2,6
Myśliborski	70,9	29,1	70,1	29,9	40,3	39,3	14,3	3,2	2,9
Policki	59,4	40,6	42,0	58,0	48,5	31,2	16,5	2,7	1,1
Pyrzycki	69,2	30,8	50,4	49,6	36,4	30,6	24,1	5,6	3,3
Sławieński	78,0	22,0	77,3	22,7	37,2	35,4	24,7	1,9	0,8
Stargardzki	60,6	39,4	49,8	50,2	23,8	20,3	20,0	19,3	16,6
Szczecinecki	75,9	24,1	76,2	23,8	50,2	36,8	16,6	2,0	1,6
Świdwiński	78,2	21,8	70,1	29,9	44,7	34,3	15,6	3,6	1,8
Walecki	70,5	29,5	64,7	35,3	39,0	37,8	13,6	5,9	3,7
M. Koszalin	61,0	39,0	51,6	48,4	46,2	40,1	7,8	3,8	2,1
M. Szczecin	55,3	44,7	41,4	58,6	63,4	20,6	6,3	4,1	5,6
M.	61,2	38,8	44,5	55,5	44,1	32,2	15,4	6,0	2,3
<i>Śred. arytm.</i>	67,945	32,055	59,63	40,37	40,42	34,4	16,9	5,56	3,6
<i>Me</i>	70,2	29,8	61,6	38,4	39,4	36,75	16,55	4,05	2,25
<i>Q₁</i>	60,775	24,375	50,25	33,05	37	31,05	14,125	2,625	1,775
<i>Q₃</i>	75,625	39,225	66,95	49,75	44,55	38,625	20,25	6,45	4,075
<i>S</i>	7,689	7,689	10,943	10,943	8,428	6,232	5,237	4,335	3,572

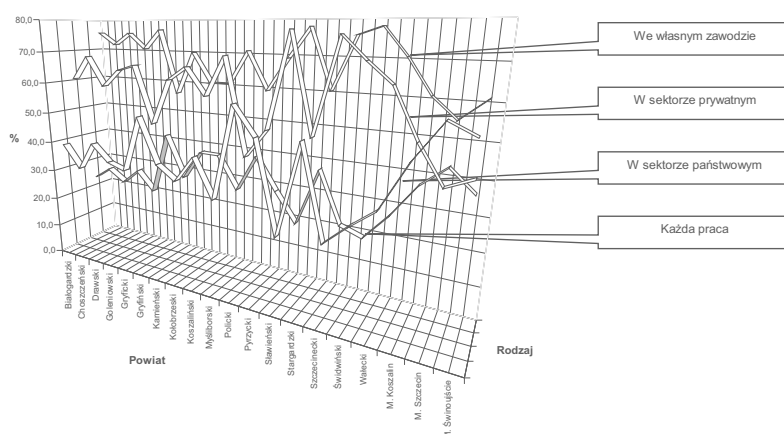
Podjęcie pracy przy możliwości jej wyboru (według rodzaju)



Źródło: tabela 3.

Badania lokalnych rynków pracy

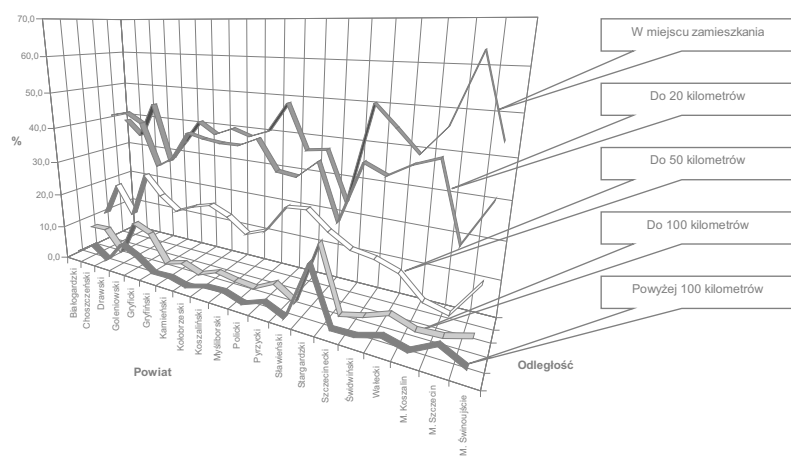
Podjęcie pracy przy możliwości jej wyboru (według rodzaju)



Źródło: tabela 3.

Możliwość wyboru pracy (jeśli taka istnieje) powodowałaby dość logiczny związek odległości miejsca pracy i miejsca zamieszkania (por. tabela 3. i rys. 5.), bowiem im dalej od zakładu pracy, w którym byłaby zatrudniona osoba, tym mniejsza chęć podjęcia takiej pracy. Najchętniej podjęto by pracę w miejscu swojego zamieszkania (średnio 40,2% a 3/4 nawet w 44,6%). Odległość powyżej 100 km zmniejsza ochotę na podjęcie pracy do zaledwie 3,6% bezrobotnych, a 1/4 z nich tylko w 1,8%. Charakterystyczne jest to, iż tych bezrobotnych, którzy nie chcą dojeżdżać do pracy jest najwięcej w dużych aglomeracjach (Szczecin, Koszalin, Świnoujście, Gryfino, Police), ale także, jak gdyby po przeciwnej stronie, czyli w powiatach słabo zurbanizowanych (szczecinecki, świdwiński, drawski). Zrozumiała wydaje się postawa bezrobotnych w dużych miastach, natomiast poglądy osób w wymienionych powiatach są pewnym zaskoczeniem. Tłumaczyć to można trudnościami komunikacyjnymi lub potencjalnym kosztem dojazdów, ale także, jak się wydaje, ogólną niechęcią naszego społeczeństwa do zmiany otoczenia.

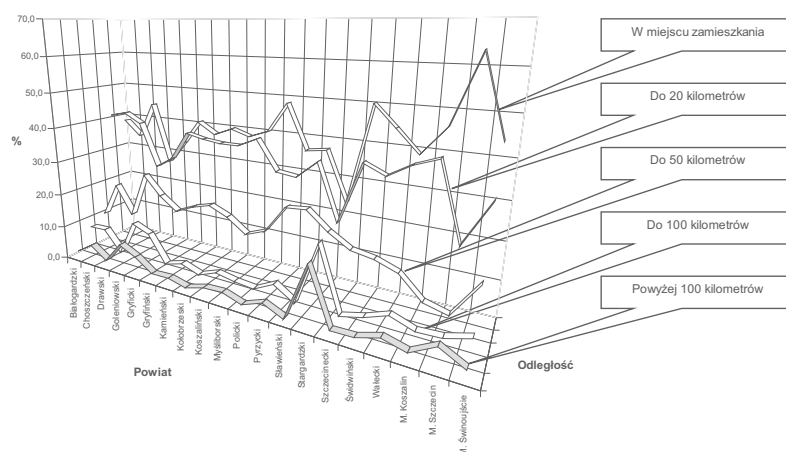
Podjęcie pracy przy możliwości jej wyboru (według odległości)



Źródło: tabela 3.

Badania lokalnych rynków pracy

Podjęcie pracy przy możliwości jej wyboru (według odległości)



Źródło: tabela 3.

W przypadku cech oczekiwanej pracy (por. tabela 4. i rys. 6.) zdecydowanie na pierwsze miejsce wchodzi dobre warunki pracy (średnio 57,1%, a wśród 3/4 badanych aż 64,3%). W największym stopniu dotyczy to dużych miast, w Szczecinie cechę tę preferuje 76,8% bezrobotnych, w Świnoujściu 70,3%, w Koszalinie 68,5%. W mniejszym stopniu dobrymi warunkami pracy zainteresowani są mieszkańcy powiatów o bardzo wysokiej stopie bezrobocia i słabo zurbanizowanych. Do nich należą powiaty: sławieński, świdwiński, szczecinecki, myśliborski i gryfiński.

Wysokie wynagrodzenie preferowali głównie mężczyźni (71,3% wskazań), wśród kobiet natomiast tylko 33,8% badanych. W rozkładzie wiekowym dominowali w tym względzie ludzie młodzi do 35 roku życia (74,2%). Wraz z rosnącym wiekiem spada udział bezrobotnych uważających wysokość wynagrodzenia za cechę najważniejszą dla pracy. Powyżej 50 roku życia 42% preferowało tę cechę, a powyżej 60 lat tylko 31,4%. W przypadku rozkładu cech według poziomu wykształcenia poglądy bezrobotnych są dość silnie zróżnicowane. Osoby z wykształceniem wyższym preferują wy-

Tabela 4.

Cechy oczekiwanej pracy (w %)

Powiat	Istotne cechy pracy					
	Wysokie wynagrodzenie	Dobre warunki pracy	Satysfakcja z pracy	Perspektywy kariery	Dobra atmosfera	Cechy te nie mają znaczenia
Białogardzki	28,6	62,4	15,4	21,0	34,8	12,6
Choszczeński	24,5	57,8	18,2	28,8	32,1	12,1
Drawski	21,8	51,3	17,3	21,9	28,6	14,2
Goleniowski	36,2	60,5	23,4	27,6	26,3	10,1
Gryficki	24,7	48,7	16,7	20,1	29,0	13,3
Gryfiński	38,1	63,6	23,8	31,2	30,4	9,2
Kamieński	23,4	50,5	26,5	22,3	26,7	10,4
Kołobrzeski	40,3	62,1	30,0	28,8	24,6	7,6
Koszaliński	36,4	50,5	24,3	23,5	29,3	8,2
Myśliborski	26,5	46,4	19,6	20,6	24,2	14,9
Policki	45,4	66,2	31,6	29,4	28,6	7,3
Pyrzycki	30,6	57,7	21,5	24,5	26,9	10,1
Sławieński	20,8	40,3	17,4	18,0	27,3	16,7
Stargardzki	49,1	58,2	30,4	32,9	32,4	11,6
Szczecinecki	21,6	44,7	14,6	19,8	26,1	17,3
Świdwiński	24,5	42,1	18,2	18,6	24,3	15,6
Wałecki	30,4	52,6	21,2	24,7	26,9	10,3
M. Koszalin	50,8	68,5	33,6	32,4	32,8	6,4
M. Szczecin	62,5	76,8	38,9	40,1	39,1	3,1
M. Świnoujście	57,6	70,3	36,4	30,6	32,5	3,8
<i>Śred. aryt.</i>	34,7	56,6	24,0	25,8	29,1	10,7
<i>Me</i>	30,5	57,8	22,5	24,6	28,6	10,4
<i>Q₁</i>	24,5	50,1	18,0	20,9	26,6	8,05
<i>Q₃</i>	41,6	62,7	30,1	29,7	32,2	13,5
<i>S</i>	12,635	9,908	7,306	5,857	3,857	3,981

Badania lokalnych rynków pracy

sokie wynagrodzenie, ale niewiele odbiega od tej cechy satysfakcja z pracy i dobra atmosfera w pracy (odpowiednio: 40,5%, 36,2% i 35,4%). W tym przypadku rozkład oczekiwań jest zbliżony do poprzedniej cechy, przodują tu bowiem duże miasta, a po przeciwnej stronie są obszary słabe pod względem infrastruktury gospodarczej. Wysokim stopniem oczekiwanej pracy charakteryzuje się dobra atmosfera w powiatach „słabych” średnio 29,1%, co jest dość zaskakujące przy wysokiej stopie bezrobocia i nie najwyższych możliwościach zdobycia pracy. Także ta cecha ma najwięcej zwolenników w dużych miastach, ale w żadnym powiecie opinii w tym względzie nie spadają poniżej 24%.

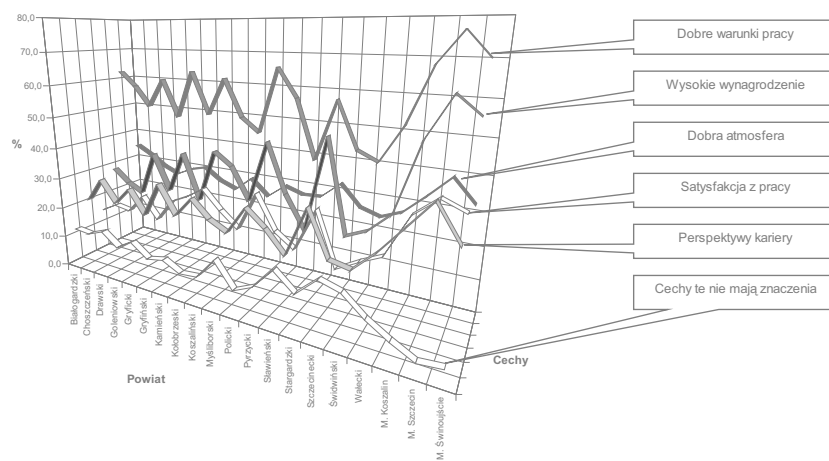
Tabela 4.

Cechy oczekiwanej pracy (w %)

Powiat	Istotne cechy pracy					
	Wysokie wynagrodzenie	Dobre warunki pracy	Satysfakcja z pracy	Perspektywy kariery	Dobra atmosfera	Cechy te nie mają znaczenia
Białogardzki	28,6	62,4	15,4	21,0	34,8	12,6
Choszczeński	24,5	57,8	18,2	28,8	32,1	12,1
Drawski	21,8	51,3	17,3	21,9	28,6	14,2
Goleniowski	36,2	60,5	23,4	27,6	26,3	10,1
Gryficki	24,7	48,7	16,7	20,1	29,0	13,3
Gryfiński	38,1	63,6	23,8	31,2	30,4	9,2
Kamieński	23,4	50,5	26,5	22,3	26,7	10,4
Kołobrzeski	40,3	62,1	30,0	28,8	24,6	7,6
Koszaliński	36,4	50,5	24,3	23,5	29,3	8,2
Myśliborski	26,5	46,4	19,6	20,6	24,2	14,9
Policki	45,4	66,2	31,6	29,4	28,6	7,3
Pyrzycki	30,6	57,7	21,5	24,5	26,9	10,1
Sławiński	20,8	40,3	17,4	18,0	27,3	16,7
Stargardzki	49,1	58,2	30,4	32,9	32,4	11,6
Szczecinecki	21,6	44,7	14,6	19,8	26,1	17,3
Świdwiński	24,5	42,1	18,2	18,6	24,3	15,6
Walecki	30,4	52,6	21,2	24,7	26,9	10,3
M. Koszalin	50,8	68,5	33,6	32,4	32,8	6,4
M. Szczecin	62,5	76,8	38,9	40,1	39,1	3,1
M. Świnoujście	57,6	70,3	36,4	30,6	32,5	3,8
<i>Śred. aryt.</i>	34,7	56,6	24,0	25,8	29,1	10,7
<i>Me</i>	30,5	57,8	22,5	24,6	28,6	10,4
<i>Q₁</i>	24,5	50,1	18,0	20,9	26,6	8,05
<i>Q₃</i>	41,6	62,7	30,1	29,7	32,2	13,5
<i>S</i>	12,635	9,908	7,306	5,857	3,857	3,981

Rys. 6.

Cechy oczekiwanej pracy



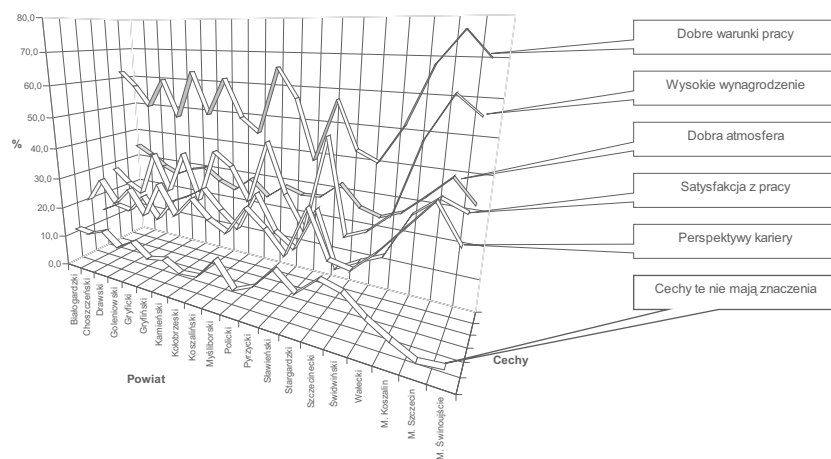
Źródło: tabela 4.

Badania lokalnych rynków pracy

Perspektywa kariery zawodowej i ogólna satysfakcja z wykonywanej pracy mają zbliżoną liczbę zwolenników. W przypadku kariery wynosi ona średnio 25,6%, a w przypadku satysfakcji średnio 24,0%.

Rys. 6.

Cechy oczekiwanej pracy



Źródło: tabela 4.

Wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym ważną cechą oprócz wysokości zarobków (45,1%) była perspektywa kariery zawodowej (29,3%) oraz dobre warunki pracy (27,2%).⁴ W przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym istotne znaczenie ma także dobra atmosfera

⁴ W różnych opracowaniach wyniki tego typu badań różnią się dość znacznie, np. z danych przytoczonych w artykule D. Kopycińskiej (*Czego Polacy oczekują od pracy*. „Firma i Rynek” 1996, nr 8) odpowiedzi respondentów różnią się od zebranych przez autora w dość istotny sposób. Ale wynika to przede wszystkim ze struktury wiekowej badanych. W przypadku populacji omawianej w artykule przedział wiekowy wynosił od 18 do 27 lat, czyli dotyczył ludzi bardzo młodych, natomiast w przypadku badań autora dotyczył bezrobotnych w całym okresie aktywności zawodowej.

w pracy, która to cecha uplasowała się na drugim miejscu. Pierwszą cechą również były tu wysokie zarobki. Wyraźnie od powyższych grup odbiegają poglądy bezrobotnych z wykształceniem podstawowym. Tu preferowana jest jakakolwiek praca (inne cechy oczekiwanej pracy nie mają istotnego znaczenia).

Problem bezrobocia objął ludzi z różnym stażem pracy. W grupie badanych występują bezrobotni, których staż pracy nie przekracza 1 roku, jak i bezrobotni, którzy osiągnęli staż pracy, (przed jej utratą), 25 i więcej lat. Obecni bezrobotni ze stażem do 1 roku to absolwenci różnych typów szkół, ze stażem 25 lat i więcej to ludzie w wieku przedemerytalnym. Rozgoryczenie, beznadziejność własnej sytuacji były w wywiadach najbardziej ekspozowane. Nagła utrata zdobytej pozycji zawodowej, brak więzi koleżeńskiej z byłą grupą pracowniczą, spadek dochodów po tylu latach pracy – wszystko to skłoniło ich, do określenia swojej obecnej sytuacji, jako „katastrofy życiowej”, izolacji i obniżenia statusu społecznego w środowisku.

Grupa bezrobotnych ze stażem pracy 10–20 lat i 5–10 lat jest najbardziej gotowa do podjęcia pracy bez względu na jej rodzaj. Są to w większości osoby mające dzieci na utrzymaniu, którym zgodnie z przyjętą funkcją ekonomiczną rodziny, winni zapewnić poczucie bezpieczeństwa finansowego. Brak wystarczających środków finansowych na realizację potrzeb dziecka zmusza tych bezrobotnych do podejmowania aktywniejszych form poszukiwania pracy i przyjęcia oferty „pracy każdej”.

Aktywne formy poszukiwania pracy są bardzo silnie zróżnicowane, zarówno w odniesieniu do stażu pracy, jak i podejmowania określonych czynności w kierunku uzyskania pracy, ale także wśród zamieszkałych w poszczególnych powiatach (por. tabela 5. i rys. 7).

Chęć podniesienia kwalifikacji, przy średniej dla całej badanej populacji wynosi 19,4%, ale odchylenia od tej wielkości są bardzo znaczne (odchylenie standardowe 3,6). W powiecie myśliborskim tylko 5,1% badanych taką chęć wyraża, a w Szczecinie aż 17,2%. Można poszczególne powiaty pogrupować do trzech kategorii:

- I** kategoria (bezrobotni o niskich chęciach podnoszenia kwalifikacji – do 7% badanych) powiaty: białogardzki, drawski, gryficki, koszaliński, myśliborski, szczecinecki.

Wpływ utraty pracy na postawę bezrobotnego (w %)

Powiat	Postawa bezrobotnego			
	Podnoszenie kwalifikacji	Próba przekwalifikowania	Wyzwolenie przedsiębiorczości	Intensywne poszukiwanie nowej pracy
Białogardzki	6,8	19,4	4,3	28,6
Choszczeński	7,7	17,2	5,1	36,2
Drawski	6,2	15,8	5,6	32,8
Goleniowski	9,4	26,3	12,5	32,4
Gryficki	5,8	17,9	10,1	26,2
Gryfiński	12,2	20,4	15,7	34,6
Kamieński	8,8	14,6	12,1	22,5
Kołobrzeski	10,6	16,7	14,5	33,9
Koszaliński	5,2	10,6	6,3	24,6
Myśliborski	5,1	12,3	7,4	28,5
Policki	11,4	12,6	17,8	36,2
Pyrzycki	8,1	16,1	16,3	30,4
Sławieński	6,0	20,2	9,6	22,9
Stargardzki	14,3	22,4	20,1	37,3
Szczecinecki	6,6	13,2	8,4	25,0
Świdwiński	7,1	11,8	5,9	26,7
Wałecki	11,3	19,1	19,8	37,2
M. Koszalin	15,6	20,1	23,3	34,6
M. Szczecin	17,2	24,4	28,2	39,1
M. Świnoujście	12,7	19,5	18,5	28,9
<i>Śred. aryt.</i>	9,405	17,53	13,075	30,93
<i>Me</i>	8,5	17,55	12,3	31,4
<i>Q₁</i>	6,5	14,25	7,125	26,575
<i>Q₃</i>	11,6	20,125	17,975	35
<i>S</i>	3,604	4,264	6,763	5,183

Badania lokalnych rynków pracy

II kategoria (od 7% do 10% badanych), powiaty: choszczeński, goleniowski, kamieński, pyrzycki, świdwiński.

III kategoria (powyżej 10% badanych), powiaty: gryfiński, kołobrzeski, policki, stargardzki, wałecki i miasta Koszalin, Szczecin, Świnoujście.

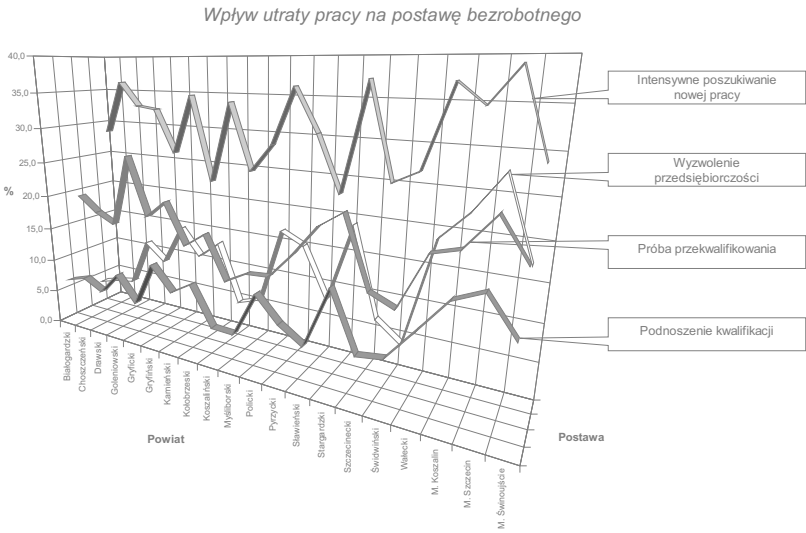
Analizując powyższe fakty, można dojść do wniosku, iż im wyższe bezrobocie, tym mniej osób, które wyrażają chęć podnoszenia kwalifikacji.

Tabela 5.

Wpływ utraty pracy na postawę bezrobotnego (w %)

Powiat	Postawa bezrobotnego			
	Podnoszenie kwalifikacji	Próba przekwalifikowania	Wyzwolenie przedsiębiorczości	Intensywne poszukiwanie nowej pracy
Białogardzki	6,8	19,4	4,3	28,6
Choszczeński	7,7	17,2	5,1	36,2
Drawski	6,2	15,8	5,6	32,8
Goleniowski	9,4	26,3	12,5	32,4
Gryficki	5,8	17,9	10,1	26,2
Gryfiński	12,2	20,4	15,7	34,6
Kamieński	8,8	14,6	12,1	22,5
Kołobrzeski	10,6	16,7	14,5	33,9
Koszaliński	5,2	10,6	6,3	24,6
Myśliborski	5,1	12,3	7,4	28,5
Policki	11,4	12,6	17,8	36,2
Pyrzycki	8,1	16,1	16,3	30,4
Sławieński	6,0	20,2	9,6	22,9
Stargardzki	14,3	22,4	20,1	37,3
Szczecinecki	6,6	13,2	8,4	25,0
Świdwiński	7,1	11,8	5,9	26,7
Wałecki	11,3	19,1	19,8	37,2
M. Koszalin	15,6	20,1	23,3	34,6
M. Szczecin	17,2	24,4	28,2	39,1
M. Świnoujście	12,7	19,5	18,5	28,9
<i>Śred. aryt.</i>	9,405	17,53	13,075	30,93
<i>Me</i>	8,5	17,55	12,3	31,4
<i>Q₁</i>	6,5	14,25	7,125	26,575
<i>Q₃</i>	11,6	20,125	17,975	35
<i>S</i>	3,604	4,264	6,763	5,183

Rys. 7.

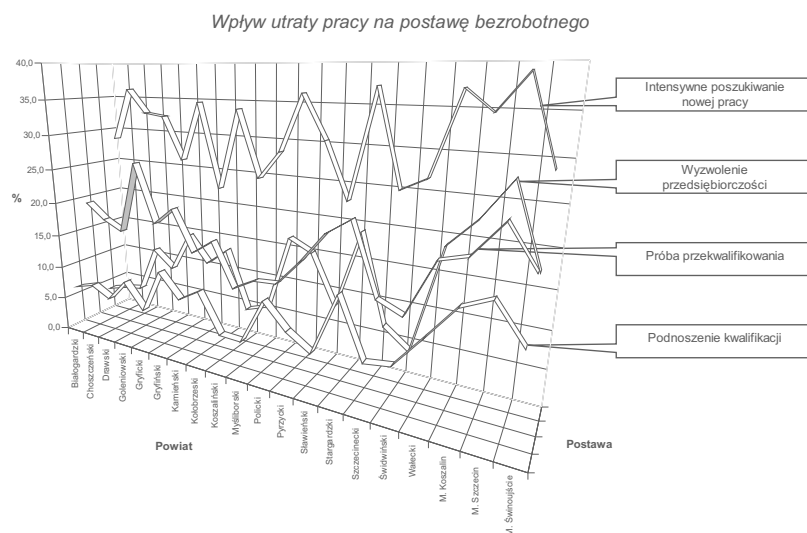


Źródło: tabela 5.

Badania lokalnych rynków pracy

Nieco lepiej przedstawia się sytuacja w zakresie prób przekwalifikowania. Średnia badanych w tym względzie przekracza 17,5%, przy czym wśród 3/4 bezrobotnych ponad 20% takie próby podejmowało. Najgorsze wyniki notuje się ponownie (jak w przypadku chęci podnoszenia kwalifikacji) w powiatach: koszalińskim, myśliborskim, szczecineckim. Natomiast powiaty goleniowski i sławieński „awansowały” do grupy obszarów o najczęściej podejmowanych próbach zmiany kwalifikacji zawodowych.

Rys. 7.



Źródło: tabela 5.

Wyzwolenie przedsiębiorczości wśród bezrobotnych jest na niskim poziomie (średnio ok. 13%) i tu także najslabiej sytuacja wygląda w powiatach o bardzo wysokim bezrobociu: białogardzkim, drawskim, świdwińskim, szczecineckim. Wśród całej populacji aż 1/4 mieści się w 7%. Bezrobotni rzadko podejmowali starania o rozpoczęcie działalności na własną rękę oraz uzyskanie kredytu na prowadzenie działalności gospodarczej. Wynika to,

prawdopodobnie z obaw, czy poradzą sobie w prowadzeniu działalności na własny rachunek. Bezrobotni przyznają, że główną przyczyną jest brak środków własnych na rozpoczęcie takiej działalności. Wskazują też na niestabilność finansową zasad związanych z zaciąganiem kredytu.

Najwięcej bezrobotnych poszukuje pracy nowej (najczęściej we własnym zawodzie). We wszystkich przypadkach aktywność w tym względzie przekraczała 22% populacji badanych, przy czym najwyższa była w Szczecinie 39,1%, a najniższa w powiecie kamieńskim 22,5% (średnia 30,9%, odchylenie standardowe 5,2%).

Zaskakująco niski wskaźnik bezrobotnych nie wykazujących chęci podjęcia pracy występuje u osób ze stażem pracy do 1 roku (8,3%). Przewyższa go wskaźnik wśród bezrobotnych ze stażem powyżej 25 lat. Bezrobotni mający staż pracy większy niż 25 lat są bardziej skłonni przyjąć „każdą pracę” niż osoby ze stażem do 1 roku. Pasywność w staraniu się o pracę i mała gotowość do jej podjęcia wśród bezrobotnych z najniższym stażem tłumaczyć można apatią i beznadziejnością w ocenie własnej sytuacji życiowej, bądź wygodnictwem i sposobem myślenia „jakoś to będzie”. Gotowość do podjęcia każdej pracy u badanych ze stażem pracy najwyższym, to nie tylko nawyk pracy, ale przede wszystkim nagła bezczynność, za dużo wolnego czasu, nagła zmiana organizacji życia codziennego, są wśród nich oceniane jako „nie do zniesienia”. Czynniki ekonomiczne zaś wiążą się może z chęcią udzielania pomocy materialnej ich dorosłym dzieciom, bądź ułatwieniem startu życiowego dorastających dzieci. Zwyczajowo przyjęte jest, że osobą w rodzinie odpowiedzialną za dostarczenie odpowiedniej ilości środków finansowych na jej utrzymanie, jest mężczyzna (mąż, ojciec). Tym samym wśród mężczyzn bezrobotnych spodziewać się należy większej aktywności w poszukiwaniu pracy i chęci jej podjęcia. Nowe wzory kulturowe, które przyniosły głównie lata 50-te i 60-te, uaktywniły zawodowo kobiety. Praca zawodowa kobiet traktowana jest na równi z pracą mężczyzn. Stała się naturalną potrzebą pozwalającą wykorzystać zdobyte kwalifikacje oraz zapewnić niezależną pozycję społeczną. Niebagatelną rolę odgrywa czynnik ekonomiczny, poprawiający budżet rodzinny.

Badania lokalnych rynków pracy

Przeprowadzone badania wskazują, że największą chęć podjęcia pracy, bez względu na jej rodzaj, przejawiają osoby (77,6%) o dochodach najniższych przypadających na członka rodziny – do 100 zł. Zaś członkowie rodzin, w których dochód na jedną osobę mieści się w przedziale 1000 – 1500 zł i więcej, w bardzo małym stopniu zainteresowani są podjęciem pracy. Łącznie 9% z tej grupy bezrobotnych chęć taką deklaruje.

Można zatem wnioskować, że im wyższy aktualnie dochód na jednego członka rodziny, tym mniejsze zainteresowanie ofertami pracy oraz mała aktywność w jej poszukiwaniu. Natomiast osoby, w rodzinach których dochód ten jest niski, gotowe są przyjąć pracę każdą i w jej znalezieniu przejawiają dużą aktywność. Z punktu psychicznego zachowań jednostek, sytuacja taka wydaje się być zasadna. Stopa niedostatku, występująca w dużej części rodzin, wyzwala postawy aktywnego działania w zakresie starań o poprawę sytuacji, ale też spodziewać się można postaw typowo roszczeniowych i postaw nieakceptowanych społecznie, a więc zagrażających prawidłowemu funkcjonowaniu rodziny. Na ogół uważa się, że znalezienie pracy zależy nie tylko od intensywności jej poszukiwania związanego z pogłębiającym się ubóstwem rodziny, ale także od umiejętności korzystania z różnych źródeł informacji i metod poszukiwania.

Paweł Łazarczyk

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Wybrane aspekty bezrobocia wśród absolwentów województwa opolskiego

Niniejszy artykuł jest krótkim streszczeniem wyników socjologicznej eksploracji środowiska bezrobotnych absolwentów w województwie opolskim. Badania ankietowe, stanowiące fundament tego opracowania, zostały przeprowadzone w miesiącach letnich roku 2002 we wszystkich powiatowych urzędach pracy na terenie regionu. Czas przeprowadzania badań nie był przypadkowy: wzięto tu pod uwagę zarówno prawa, jakimi rządzi się cykl edukacyjny (wakacje to okres wzmożonego napływu absolwentów na rynek pracy), jak również fakt wejścia w życie rządowego programu „Pierwsza Praca”. Dzięki temu zagwarantowana została z jednej strony duża liczebność badanej populacji, z drugiej zaś mogliśmy zapoznać się z pierwszymi efektami funkcjonowania wspomnianego programu. W socjologicznej deskrypcji zjawiska absolwenckiego bezrobocia postanowiliśmy skoncentrować naszą uwagę na kilku wybranych aspektach, które prezentujemy poniżej. Z uwagi na rozległość podjętego problemu badawczego i związaną z tym obszerność zgromadzonego materiału empirycznego, ograniczymy się jedynie do szczegółowej prezentacji ogólnych wyników, z pominięciem zależności ujawnionych przez zmienne z metryczki (nawiążemy do nich w części końcowej).

MOTYW	%
atrakcyjność przyszłego zawodu	27,8
zarobki	10,1
prestż społeczny	4,5
moda	1,8
wybrałem(am) jak koledzy, koleżanki	9,8
zgodnie z zainteresowaniami	48,3
inne	8,9

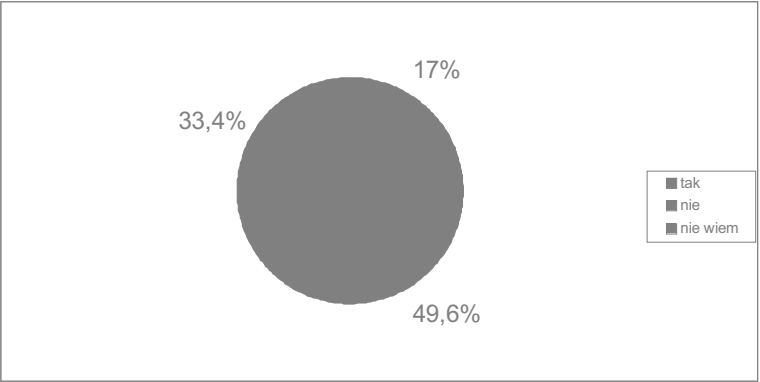
1. Motywy wyboru szkoły a szanse na rynku pracy w ocenie absolwentów

Niewątpliwie jedną z interesujących kwestii przy badaniu sytuacji absolwentów na rynku pracy jest ukazanie ewentualnych zależności pomiędzy motywami kierującymi wyborem konkretnej szkoły a oceną perspektyw, jakie stwarza fakt jej ukończenia. W tym celu zadano badanym dwa pytania: **Czym kierował(a) się Pan(i) przy wyborze szkoły? i Czy ukończona przez Pana/Panią edukacja (szkoła-studia) ułatwia znalezienie pracy?** W przypadku pierwszego pytania badani absolwenci przyznawali się do bardzo różnorodnych motywów. Bez wątpienia prym wiodła tu chęć zaspokojenia własnych zainteresowań – 48,3% wskazań. Znacznie rzadziej respondenci kierowali się atrakcyjnością zawodu, jaki miało im zapewnić ukończenie wybranej szkoły i spodziewanymi, wysokimi zarobkami. Należy zatem uznać, że zdecydowana większość ankietowanych stosowała przy dokonywaniu wyboru szkoły kryteria racjonalne. Jednak niepokoić może wcale niemały odsetek odpowiedzi, w których badani przyznawali się do motywów niezbyt uzasadnionych. Za takie powinniśmy uznać odpowiedzi: „moda”, „wybór taki jak koledzy, koleżanki” i, wymienione już przez samych absolwentów (było to pytanie półotwarte), „przypadek”, „brak zdecydowania przy wyborze zawodu”, „wybór ze strony rodziców” czy wreszcie „brak wyboru”. W sumie takich odpowiedzi, sugerujących mało przemyślany wybór drogi edukacyjnej, udzieliło 17% respondentów, a więc blisko co 5-ty z nich.

Motywy wyboru szkoły

MOTYW	%
atrakcyjność przyszłego zawodu	27,8
zarobki	10,1
prestż społeczny	4,5
moda	1,8
wybrałem(am) jak koledzy, koleżanki	9,8
zgodnie z zainteresowaniami	48,3
inne	8,9

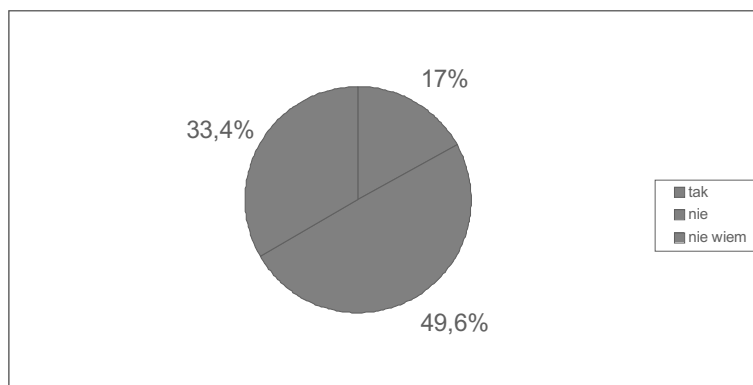
Uwaga! Pytanie przewidywało możliwość udzielenia więcej niż jednej odpowiedzi – stąd też odsetki nie sumują się do 100%.



Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na niewielki procent badanych, dla których fundamentem decyzji o wyborze szkoły był prestiż społeczny. Świadczyć to może z jednej strony o braku szkół prawdziwie renomowanych, z drugiej zaś o spadku rangi wykształcenia jako wartości autotelicznej – zaczęło być ono powszechnie percypowane jako środek do osiągnięcia sukcesu zawodowego i finansowego.

Kolejne pytanie ankiety dotyczyło oceny szans na rynku pracy, jakie stwarza fakt ukończenia określonej szkoły. Niestety, oceny te nie wypadły pomyślnie: jedynie 17% badanych jest przekonanych, że ukończona przez nich szkoła ułatwia znalezienie zatrudnienia. Dominują tu odpowiedzi negatywne: przecząco odpowiedziało aż 49,6% respondentów, a 1/3 z nich wykazała niezdecydowanie. Nastroje te są odzwierciedleniem nie tylko trudnej sytuacji na rynku pracy: świadczą także o niedostosowaniu struktury szkolnictwa do potrzeb tego rynku.

Czy ukończona edukacja ułatwia znalezienie pracy?



Niezwykle interesującym zabiegiem okazało się zestawienie odpowiedzi z obu pytań. Spostrzeżeniem, które narzuca się jako pierwsze, jest olbrzymi pesymizm osób, które decyzję o wyborze szkoły podjęły w oparciu o wybory dokonane przez znajomych – żadna z tych osób nie przyznała, by

Motyw wyboru szkoły	Czy ukończona szkoła ułatwia znalezienie pracy?		
	tak	nie	nie wiem
atrakcyjność zawodu	35,5	35,5	29
zarobki	12	48	40
prestż społeczny	38,5	53,8	7,7
moda	16,7	16,7	66,6
wybór taki jak koledzy	0	66,7	33,3
zainteresowania	9,4	53,6	37
inne	7,2	64,2	28,6

Badania lokalnych rynków pracy

wybrana w ten sposób szkoła ułatwiała znalezienie pracy, a aż 2/3 uznało, że na pewno nie stanowi ona ułatwienia! Mało „opłacalnym” kryterium okazała się być również chęć zaspokajania i rozwijania własnych zainteresowań – jedynie 9,4% wskazań na „tak” i aż 53,6% na „nie”. Największa ufność w wyniesione ze szkoły kwalifikacje towarzyszyła tym, którzy kierowali się kryterium prestiżu społecznego i atrakcyjnością przyszłego zawodu: odpowiednio 38,5% i 35,5% odpowiedzi „tak”. Z powyższych wyników wnioski powinni wyciągnąć przede wszystkim (prócz samych absolwentów) szkolni wychowawcy i pedagodzy, a także doradcy zawodowi powiatowych urzędów pracy. Należy uświadamiać młodym ludziom wagę podejmowanych przez nich decyzji, określać wspólnie z nimi zarówno to, co chcieliby w życiu robić, jak i to, jak owe zainteresowania wypadają w konfrontacji z potrzebami rynku pracy. To, jak często owa konfrontacja prowadzi do konfliktu wartości, uzmysławia sytuacja osób kierujących się właśnie motywem własnych zainteresowań – ponad połowa z nich ukończyła szkoły nie ułatwiające poruszania się po rynku pracy.

Zależność między motywami wyboru szkoły a szansami na rynku pracy (w %)

Motyw wyboru szkoły	Czy ukończona szkoła ułatwia znalezienie pracy?		
	tak	nie	nie wiem
atrakcyjność zawodu	35,5	35,5	29
zarobki	12	48	40
prestiż społeczny	38,5	53,8	7,7
moda	16,7	16,7	66,6
wybór taki jak koledzy	0	66,7	33,3
zainteresowania	9,4	53,6	37
inne	7,2	64,2	28,6

2. Aspiracje finansowe i edukacyjne badanych

W przypadku badanych osób aspiracje edukacyjne rysują się bardzo korzystnie. Aż 85,9% respondentów uczy się bądź planuje dalszą naukę w najbliższej przyszłości. Jest to wyraźny wskaźnik wysokiej oceny, jaką

nie pracy?
nie wiem
29
40
7,7
66,6
33,3
37
28,6

Czy chciał(a)by Pan(i) dalej uczyć się?	%
tak, kontynuuję naukę zaocznie	33,7
tak, planuję w przyszłości	52,2
nie	14,1
Proszę określić swoje oczekiwania związane z wysokością miesięcznej pensji (na rękę)	
do 500 zł/m-c	3,6
500–700 zł/m-c	27,5
700–1000 zł/m-c	50,7
powyżej 1000 zł/m-c	18,2

Badania lokalnych rynków pracy

posiada wykształcenie i odpowiednio wysokie kwalifikacje w oczach absolwentów. Młodzież, mająca olbrzymie kłopoty ze znalezieniem pracy, chce pobierać edukację – i jest to wyraźny sygnał dla szkół, by wyjść naprzeciw tym oczekiwaniom i to z taką ofertą, która ułatwiłaby poruszanie się po rynku pracy.

Wymagania finansowe absolwentów trudno z jednej strony uznać za wygórowane, z drugiej zaś – za drastycznie niskie. Jedynie 3,6% ankietowanych zgodziłoby się pracować za kwotę niższą niż 500 zł netto. Zdecydowana większość (50,7%) lokuje swe oczekiwania w przedziale 700–1000 zł netto. Młodzi ludzie, nie mający złudzeń co do swej niskiej pozycji konkurencyjnej na rynku pracy i co do możliwości płacowych pracodawców, działających w warunkach zastoju gospodarczego, stosunkowo rzadko (18,2%) zgłaszają aspiracje na poziomie przekraczającym 1000 zł netto.

Aspiracje edukacyjne i finansowe badanych

Czy chciał(a)by Pan(i) dalej uczyć się?	%
tak, kontynuuję naukę zaocznie	33,7
tak, planuję w przyszłości	52,2
nie	14,1
Proszę określić swoje oczekiwania związane z wysokością miesięcznej pensji (na rękę)	
do 500 zł/m-c	3,6
500–700 zł/m-c	27,5
700–1000 zł/m-c	50,7
powyżej 1000 zł/m-c	18,2

nie pracy?
nie wiem
29
40
7,7
66,6
33,3
37
28,6

3. Rola szkoleń w ocenie badanych

Szkolnictwo to nie jedyna droga do zdobycia nowych umiejętności zawodowych – drugą, równie istotną, stanowią szkolenia i kursy organizowane pod patronatem urzędów pracy. Ich niewątpliwą zaletą jest przede wszystkim to, że koszt organizacyjny ponosi w tym przypadku skarb państwa, nie zaś bezrobotny absolwent.

Badanym zadano pytanie o ich ewentualną gotowość do korzystania z takich właśnie form aktywizacji zawodowej. Aż 74,3% respondentów zade-

klarowało swoją chęć uczestnictwa w szkoleniach, przy jedynie 16,1% odpowiedzi negatywnych (9,6% stanowiły odpowiedzi „trudno powiedzieć”). W związku z tak dużym zainteresowaniem niezwykle wagi nabiera problem takiego doboru tematyki szkoleń, która wychodziłaby naprzeciw potrzebom zgłaszanym przez rynek pracy. Ogromna rola w określaniu tych potrzeb przypada pracownikom urzędów pracy, jednak równie interesujące wydaje się stanowisko zajmowane w tej kwestii przez samych absolwentów. Jak potrafią oceniać i prognozować zjawiska zachodzące po stronie popytowej rynku pracy? By znaleźć choć częściową odpowiedź na tak postawioną kwestię, zadano respondentom pytanie otwarte zawierające prośbę o wskazanie kierunków, w jakich powinny być organizowane szkolenia i kursy. Zdecydowana większość ankietowanych dostrzegała przede wszystkim potrzebę organizacji kursów z zakresu obsługi komputera (34,9%) i nauki języków obcych (26,5%). Z jednej strony świadczy to o dużym zrozumieniu dla aktualnych potrzeb rynku pracy: komputeryzacja stanowisk pracy i związane z postępującą globalizacją częste kontakty pracodawców z zagranicznymi kontrahentami stanowią tu wystarczające uzasadnienie takiego, a nie innego rozkładu odpowiedzi. Z drugiej jednak strony jest to poważny sygnał bóleczek nękających system szkolnictwa, który jest niedoinwestowany (brak profesjonalnych sal komputerowych) i nie zapewnia znajomości języków obcych na wystarczającym poziomie.

Kolejne pytanie kwestionariusza (**Jak często był(a)by Pan(i) gotowy(a) uczestniczyć w szkoleniach?**) zmierzało do ustalenia, w jakim stopniu własne zainteresowania i potrzeby edukacyjne absolwentów mogą wpływać na wybór tematyki proponowanych szkoleń. Okazało się, że jedynie co 5-ty respondent deklaruwał uczestnictwo we wszystkich kursach, bez względu na ich tematykę. Z kolei aż 71,5% badanych uzależniło swe uczestnictwo od zbieżności tematyki z własnymi zainteresowaniami i z indywidualną oceną zapotrzebowania rynku pracy. Wydaje się, iż jest to ważna wskazówka dla urzędów pracy, by nie lekcewały propozycji zgłaszanych przez absolwentów i podejmowały próby rozpoznania ich potrzeb. Musi się to jednak odbywać w trybie, w którym nie będzie tracić się z oczu realnych trendów popytowych rynku pracy, gdyż ocena tych trendów dokonywana przez samych absolwentów nie zawsze musi być trafna.

W dobie globalizacji, wchodzenia polskiej gospodarki do struktur wspólnego systemu gospodarczego Unii Europejskiej, w perspektywie rychłego otwarcia granic dla swobodnego przepływu osób i kapitału, niezwyklej wagi nabiera w oczach pracodawców znajomość języków obcych. Oczywiście ciężar edukacji językowej powinien spoczywać przede wszystkim na szkołach, jednak nie zawsze poziom tej edukacji okazuje się być zadowalający w konfrontacji z wymaganiami pracodawców, poza tym absolwenci często dostrzegają potrzebę znajomości kilku języków obcych. Dlatego też dwa kolejne pytania ankiety zmierzały do wysondowania, na ile duże zapotrzebowanie na kursy języków obcych istnieje wśród populacji bezrobotnych absolwentów Opolszczyzny. Wyniki okazały się w sposób jednoznaczny potwierdzać duży popyt na taką formę szkoleń. Aż 86,7% badanych wyraziło potrzebę organizowania przez powiatowy urząd pracy kursów językowych, a 81,9% byłoby gotowych w nich uczestniczyć. Jest to na pewno istotna kwestia do przemyślenia dla urzędów pracy – jednak w przypadku nauki języka obcego, zwłaszcza gdy odbywa się ona od samych podstaw, istotną przeszkodę stanowić może stosunkowo długi okres przyswajania wiedzy.

4. Niektóre aspekty relacji absolwent – powiatowy urząd pracy

Wydaje się, że jednym z najistotniejszych wskaźników opisujących relację absolwent – powiatowy urząd pracy jest stopień, w jakim absolwenci liczą na pomoc powiatowych urzędów pracy. W przypadku Opolszczyzny jest to stopień, który należy uznać za wysoki – aż 82,1% respondentów przyznało, że oczekuje ze strony urzędu interesujących ich ofert pracy. Powiatowy urząd pracy jest zatem postrzegany jako ważna instytucja niosąca pomoc w znalezieniu zatrudnienia. Daje również – choć tu zagłębiamy się nieco w obszar spekulatywny, wykraczający poza te badania – swego rodzaju oparcie psychiczne osobie bezrobotnej, która nie czuje się skazana jedynie na siebie w poszukiwaniu pracy.

Relacje na linii absolwent – powiatowy urząd pracy w znacznym stopniu zależą od kompetencji i umiejętności interpersonalnych doradcy zawodo-

wego. To właśnie z nim absolwenci mają najczęstszy kontakt podczas wizyt składanych w urzędzie i przez pryzmat jego osoby często kreują sobie wizerunek całej instytucji. W toku badań okazało się, że respondenci pozytywnie oceniają rolę, fachowość i zaangażowanie doradców zawodowych zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy Opolszczyzny. Świadczy o tym nie tylko stosunkowo duży odsetek (55,5%) ocen pozytywnych, ale również niska częstotliwość pojawiania się odpowiedzi negatywnych (3,9%). Zastanawia za to, aż czterdziestoprocentowy, udział odpowiedzi rezygnujących z wystawiania oceny doradcom zawodowym. Być może stoi za tym fakt, iż większość badanych miała za sobą krótki okres pozostawania w ewidencji, nie mogła zatem dokładnie zapoznać się z efektami pracy doradcy.

W niniejszej pracy przyjmujemy założenie, że miarodajnym wskaźnikiem relacji między bezrobotnym absolwentem a urzędem pracy jest również stopień uczestnictwa w programach pomocowych, w tym przypadku w projekcie pod nazwą „Pierwsza Praca”. Weźmy pod uwagę, że realizacja tego typu projektów powoduje wzrost „zainteresowania” urzędu absolwentem, z kolei ich atrakcyjność i skuteczność nie pozostaje bez wpływu na sposób postrzegania i oceny pracy powiatowego urzędu pracy. Należy przypuszczać, że masowe uczestnictwo w programie jest poniekąd wyrazem zaufania, jakie absolwent żywi wobec powiatowego urzędu pracy i skuteczności podejmowanych przez niego działań. Okazało się, że program spotkał się wśród respondentów z dużym zainteresowaniem, gdyż ponad 3/4 z nich wzięło w nim udział. Po drugie, stosunkowo niewielu badanych (6,6%) przyznało, iż nie słyszeli o „Pierwszej Pracy” i oferowanych przez nią formach aktywizacji. Nie zapominajmy przy tym, że badania przeprowadzono w pierwszych miesiącach funkcjonowania programu – można zaryzykować twierdzenie, że wielkość tego odsetka świadczy pozytywnie o skuteczności pracy doradców zawodowych zatrudnionych w urzędach pracy. Najczęstszą formą aktywizacji okazały się warsztaty przeprowadzane w ramach akcji „Samodzielność w poszukiwaniu pierwszej pracy” (57,4%), w drugiej kolejności staże absolwenckie (20,9%) i szkolenia (14,7%).

5. Trudności na rynku pracy w opinii absolwentów

Aby określić subiektywne bariery na drodze do znalezienia pracy, zadano ankietowanym następujące pytanie: „Co jest Pana(i) największą trudnością w poszukiwaniu pracy?”. Oczywiście odpowiedzi na tak postawiony problem może być wiele, dlatego też pytanie miało charakter półotwarty i co 5-ty badany wykorzystał tę możliwość. Spostrzeżenia płynące z rozkładu udzielonych odpowiedzi nie są zbyt optymistyczne – blisko połowa respondentów (49,3%) wskazała na brak wiary w znalezienie pracy, a co 4-ty (27,2%) na brak właściwych umiejętności. Przekonanie o niemożności znalezienia zatrudnienia i o niedostosowaniu własnych kwalifikacji do potrzeb rynku pracy rodzi niebezpieczeństwo zniechęcenia w poszukiwaniach i przyjęcia postawy biernej. Dlatego w tym kontekście jeszcze większej wagi nabierają działania podejmowane przez pracowników PUP, zmierzające do nieustannego aktywizowania bezrobotnych absolwentów. Również niepokojąco przedstawia się dość wysoki odsetek odpowiedzi, w których badani wskazywali na własną nieśmiałość, choć wynika to przede wszystkim z ich predyspozycji charakterologicznych. Wśród odpowiedzi podanych przez samych respondentów najczęściej pojawiała się przyczyna dość oczywista – „brak ofert pracy” (12,8%); pozostałe nie przekroczyły 5%-ego progu.

Bez wątplenia za wskaźnik sytuacji na rynku pracy można uznać poziom zaufania, jakim absolwenci obdarzają potencjalnych pracodawców. Można przyjąć, że im większa będzie deklarowana ostrożność w kontaktach z pracodawcą, tym bardziej negatywna ocena sytuacji na rynku pracy. Badania nasze ujawniły bardzo duży stopień ostrożności: aż 59,1% respondentów przyznało, że przed podjęciem pracy sprawdzi wiarygodność pracodawcy. Świadczy to również poniekąd o olbrzymiej cenie, jaką współcześnie ma zatrudnienie – jego zdobycie, okupione często wielomiesięcznymi poszukiwaniami, powinno być pewne.

Celem rozpoznania opinii absolwentów na temat przyczyn niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, zadaliśmy im pytanie „Co ma największy wpływ na wzrastające bezrobocie?”. Pytanie miało charakter przede wszystkim sondażowy, zaś jego wyniki okazały się dość interesujące. Zdecydowana więk-

szość badanych (53,7%) za główne zło uznała redukcje zatrudnienia w zakładach pracy. Jest to czynnik najbardziej zauważalny, jest on percypowany jako mający najbardziej bezpośredni związek z rosnącym bezrobociem. Zła koniunktura gospodarcza czy wyż demograficzny, które zdobyły znacznie mniej głosów, mają bez wątpienia charakter bardziej abstrakcyjny, a ich skutki są trudniej dostrzegalne. Co interesujące, najmniejszą liczbę wyborów zyskała odpowiedź „polityka gospodarcza UE wobec Polski” (3,6%). W perspektywie wejścia Polski do grona krajów Wspólnoty jest to wynik, który z pewnością zadowala euroentuzjastów. Absolwenci nie postrzegają Unii Europejskiej w kategoriach gospodarczego potentata wykorzystującego jedynie słabszych od siebie partnerów. Poza tym wiążą oni na pewno nadzieje z otwarciem granic i niektórych unijnych rynków pracy.

Respondentom zadaliśmy również pytanie o ewentualne sposoby przeciwdziałania absolwenckiemu bezrobociu. Oczywiście nad sposobami takimi prowadzone są nieustanne prace przez ludzi i instytucje odpowiedzialne za politykę społeczną, tym niemniej warto przy tym poznać opinie samych zainteresowanych – w ten sposób służby zatrudnieniowe zyskują nową perspektywę oglądu sytuacji na rynku pracy, a uzyskane od absolwentów sugestie mogą wykorzystać przy opracowywaniu programów zmierzających do poprawy ich losu.

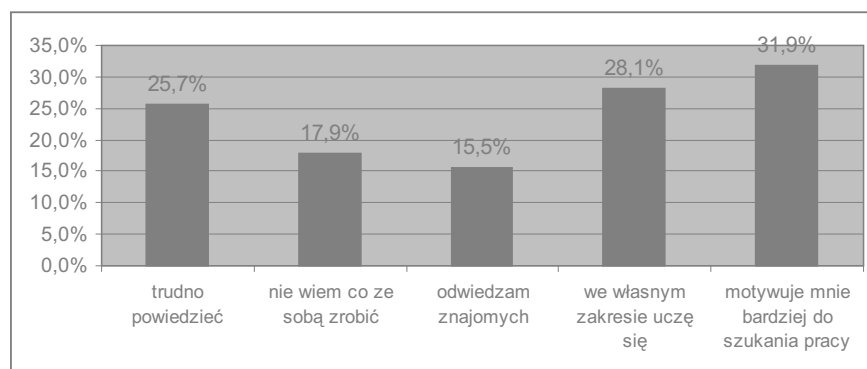
W przypadku niniejszych badań ankietowani najczęściej zwracali uwagę na nadmierne obciążenia fiskalne nakładane na pracodawców: 47,5% absolwentów postulowało konieczność wprowadzenia korzystnych ulg podatkowych dla pracodawców zatrudniających młode osoby, 28,9% badanych skuteczne panaceum na bezrobocie widziało w opracowaniu i wprowadzeniu regionalnego programu wojewódzkiego dla młodych osób pozostających bez pracy. Należy uznać, iż jest to myśl bardzo zasadna – każdy region posiada własną specyfikę i różną strukturę gospodarczą i wszelkie działania zmierzające do ograniczania bezrobocia powinny przebiegać w ramach ich dostosowywania do lokalnych warunków. 16,7% respondentów wskazywało na nadmierną biurokrację towarzyszącą zatrudnianiu młodego człowieka jako barierę w poszukiwaniu pracy. Jedynie 9,6% ankietowanych oczekiwało większej aktywności ze strony pracowników powiatowych urzędów

pracy, a 5,4% chciałoby zatrudnienia w tych urzędach psychologów dostępnych dla każdego bezrobotnego. Wydaje się, że są to zbyt małe wskaźniki, by uznać te propozycje za konieczność. Bez wątpienia do niepokoju musi skłaniać fakt, że co 5-ty badany nie widział żadnego skutecznego sposobu na otrzymanie pracy dla młodych osób. Ten pesymizm to kolejne zagrożenie postawą pełną bierności i zwątpienia, a tym samym zmniejszającą perspektywy znalezienia pracy.

Olbrzymia rola szkoły w określaniu przyszłej drogi zawodowej absolwenta skłoniła nas do postawienia pytania o takie zmiany w systemie szkolnictwa, które pomogłyby ograniczyć bezrobocie wśród młodych ludzi. Z uzyskanych odpowiedzi wyłania się jedna zasadnicza potrzeba: dostosowania profilu kształcenia do potrzeb rynku pracy, zmiana rodzimego szkolnictwa w elastyczny system potrafiący reagować na aktualne i rysujące się dopiero zapotrzebowania rynku pracy. Taką konieczność wskazało 66% respondentów i trudno się temu dziwić, gdyż doświadczyli oni boleśnie poczucia niedostosowania do wymogów stawianych przez pracodawców. Zbliżony odsetek badanych wskazał ponadto na: zwiększenie liczby praktyk zawodowych (38,2%) i wprowadzenie większej liczby godzin nauki języków obcych (32,8%), jako warunki powodzenia zmian w szkolnictwie. Biorąc pod uwagę fakt, że jedynie 3,9% ankietowanych wykorzystało możliwość udzielenia własnej odpowiedzi, należy przyjąć, że trzy powyższe stanowią najważniejsze i niezbędne postulaty reformy systemu szkolnictwa.

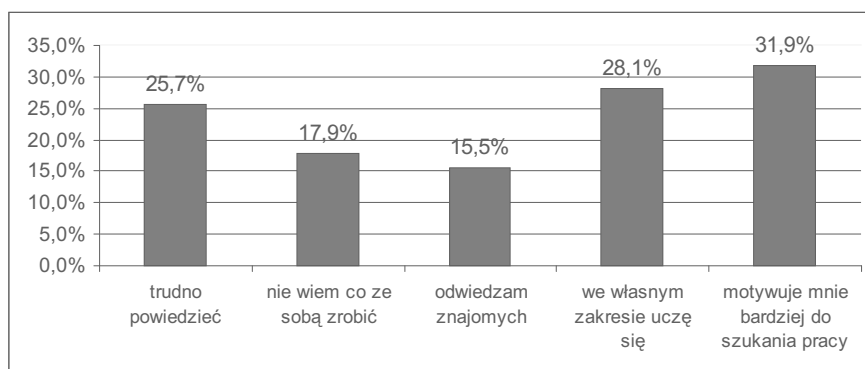
6. Wpływ braku pracy na codzienne życie absolwentów

Pozostawanie bez pracy rodzi określone zachowania społeczne. Wiadomo, że osoba bezrobotna dysponuje dużą ilością wolnego czasu i od sposobu jego zagospodarowania zależy w znacznym stopniu powodzenie w poszukiwaniu zatrudnienia. Pewnej części badanych absolwentów czas ten zajmuje nauka w systemie zaocznym, jednak zdecydowana większość zmuszona jest organizować go sobie na własną rękę. Okazuje się, że ponad połowa respondentów (60%) wykorzystuje nadmiar czasu wolnego z myślą



o podjęciu pracy: 31,9% ankietowanych uznało, że brak pracy motywuje ich jeszcze bardziej do poszukiwania ofert, a 28,1% stara się uzupełniać we własnym zakresie swoje wykształcenie. Nieco niepokoić może stosunkowo duży odsetek odpowiedzi „trudno wypowiedzieć mi się na ten temat” (25,7%), gdyż sugeruje on mały stopień aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia. Jednak najbardziej martwić musi pokaźna liczba odpowiedzi „nie wiem, co ze sobą zrobić” (17,9%) – jej niebezpieczeństwo tkwi w przyjęciu postawy całkowitej bierności.

Jak brak pracy wpływa na Pana(i) codzienne życie?



7. Wnioski

Pragmatyczny aspekt niniejszych badań polegał na nakreśleniu socjologicznego portretu zbiorowości bezrobotnych absolwentów Opolszczyzny. Portret ten – jak każdy twór społeczny – nie jest arcydziełem doskonałości, a elementy negatywne (tj. nie sprzyjające zatrudnieniu) sąsiadują z pozytywnymi. Poniżej skupimy się na wskazaniu tych socjologicznych aspektów, decydujących o powodzeniu w poszukiwaniu pracy.

Bez wątpienia czynnikiem negatywnym jest struktura demograficzna badanej populacji. Aż 17% respondentów ukończyło naukę w zasadniczych szkołach zawodowych, które wyposażyły ich w stosunkowo niskie kwalifi-

kacje, a skupiając się na nauce jednego konkretnego zawodu zmniejszyły również wydatnie stopień mobilności zawodowej. 15,5% badanych to absolwenci liceów ogólnokształcących – ta grupa nie posiada żadnego konkretnego zawodu, mimo iż legitymuje się wykształceniem stanowiącym dobrą przepustkę na studia wyższe. Z tą, mało interesującą z punktu widzenia rynku pracy, strukturą wykształcenia koreluje w istotny sposób doświadczenie zawodowe. 1/3 badanych nie posiadała żadnego doświadczenia zawodowego (nigdy nie pracowała i nie odbyła praktyk). Blisko 40% przedstawicieli tej kategorii respondentów przyznaje, że największą trudnością w poszukiwaniu pracy jest brak właściwych umiejętności. Na drugim biegunie umiejętności należy niewielki odsetek osób (9%), które pracowały w trakcie nauki, mogą się więc pochwalić jakąś przeszłością zawodową. Okazuje się zatem, że odpowiednie wykształcenie i doświadczenie zawodowe – dwa warunki stawiane przez współczesnego pracodawcę – przez wielu absolwentów nie mogą zostać spełnione.

Z pewnością niepokój muszą budzić – ujawnione w toku badań – mało racjonalne przesłanki przy wyborze szkoły. Niepokojąco duży odsetek respondentów (blisko 20%) przyznało się do pewnej lekkomyślności w swych decyzjach: sugerowanie się wyborem podjętym przez znajomych, moda, brak zdecydowania w określeniu swych zainteresowań, wypełnianie woli rodziców – to tylko niektóre, najczęstsze przejawy tej lekkomyślności. Dotyczy to przede wszystkim absolwentów szkół zasadniczych i osób z niższego przedziału wiekowego. W tym kontekście nie dziwi wcale krytyczny stosunek, jaki absolwenci zajmują wobec wyniesionej ze szkoły wiedzy i umiejętności – aż połowa z nich potwierdza, że ukończona szkoła nie stanowi żadnej pomocy w szukaniu pracy. Ten brak wiary w samych siebie odbija się na obniżeniu poziomu aspiracji finansowych, gdyż zdecydowaną większość ankietowanych satysfakcjonowały zarobki w przedziale 500 – 700 zł i 700 – 1000 zł netto. Świadczy to również – oprócz poczucia małej przydatności zawodowej – o silnej chęci podjęcia jakiegokolwiek pracy, choćby za cenę niskich dochodów i o pełnym rezerwy stosunku wobec możliwości płacowych pracodawców, działających w warunkach stagnacji gospodarczej.

Za wysoce negatywny czynnik należy również uznać – ujawnione przez badanych – poczucie beznadziejności i niewiary w możliwość znalezienia pracy. Niebezpieczeństwo takich przekonań tkwi przede wszystkim w ryzyku pojawienia się postaw pełnych bierności i zgody na własny los. Połowa respondentów za największą trudność w poszukiwaniu pracy uznała brak wiary w jej znalezienie, a 1/4 z nich – brak właściwych umiejętności. Blisko co 5-ty badany, określając wpływ braku zatrudnienia na swe codzienne życie, podawał odpowiedź wyraźnie sugerującą zagubienie i zniechęcenie: „nie wiem, co ze sobą zrobić”. Również co 5-ty absolwent, proszony o wskazanie instytucjonalno – gospodarczych czynników sprzyjających generowaniu miejsc pracy dla młodych ludzi, odpowiadał iż nie ma żadnej skutecznej broni w walce z absolwenckim bezrobociem. Zniechęcenie, pesymizm i brak wiary w możliwość odmiany losu – są to postawy bardzo niebezpieczne, grożące zanikiem aktywności a co za tym idzie, także zmniejszeniem szans na znalezienie pracy.

Pewną rysę na socjologicznym portrecie bezrobotnych absolwentów stanowi licznie deklarowana (71,5% wskazań) gotowość do uczestnictwa w szkoleniach tylko w zakresie pokrywającym się z zainteresowaniami absolwenta. Jest to o tyle niekorzystne, że propozycje tematów szkoleń podane przez samych respondentów często sugerują brak znajomości strony popytowej rynku pracy. Co prawda większość z nich wskazała na kursy obsługi komputera i języków obcych (a są to umiejętności wielce pożądane przez pracodawców), tym niemniej wiele wskazań dotyczyło prac i zawodów najprostszych (mechanika pojazdowa, fryzjerstwo, hydraulika, krawiectwo, cukiernictwo, kelnerstwo itp.), zaś niektóre – mimo większych wymagań w procesie nauczania – odnosiło się do kierunków, na które zapotrzebowanie maleje (np. ekonomia, marketing, pedagogika – liczba absolwentów tych kierunków studiów jest tak duża, że podaż zaczyna przewyższać popyt).

Inną niepokojącą kwestią jest fakt opisywania rynku pracy w kategoriach negatywnych. Rynek pracy jawi się absolwentom jako obszar po którym trudno się poruszać, będący wypadkową rosnącej liczby zwolnień, wadliwego systemu prawnego, niekompetencji rządzących, biurokracji, złej koniunktury gospodarczej i braku zdecydowanych działań zmierzających

do poprawy sytuacji. Oczywiście ten negatywny wizerunek może być po części winą odpowiedzi zawartych w kwestionariuszu, niemniej zastanawiać musi fakt, iż nawet w przypadku pytań półotwartych wśród odpowiedzi wskazywanych przez samych respondentów daremnie byłoby doszukiwać się aspektów pozytywnych. Najważniejsze wydaje się to, że taki „nieprzyjazny” wizerunek może rodzić postawy pełne zniechęcenia i braku wiary w sens podejmowania jakichkolwiek działań.

W świetle badań – tuż po przedstawieniu socjologicznych negatywów – można by pokusić się o nakreślenie pewnego „modelowego” absolwenta, którego szanse na rynku pracy są stosunkowo niskie. Otóż jest to osoba z wykształceniem zasadniczym, w wieku do 24 lat, mieszkająca na wsi i nie posiadająca żadnego doświadczenia zawodowego.

Tyle negatywów – lecz badania ujawniły także te aspekty absolwenckiego bezrobocia, które należy uznać za pozytywne w perspektywie poszukiwania zatrudnienia. Za najbardziej sprzyjający element uznać należy obecność wśród absolwentów świadomość znaczenia, jaką odgrywają wysokie kwalifikacje i staranne wykształcenie na rynku pracy. Blisko 90% respondentów zadeklarowało, iż uzupełnia swe wykształcenie w trybie zaocznym bądź planuje to zrobić w najbliższej przyszłości (głównie kobiety, osoby młodsze i mieszkańcy miast). Niewiele mniejszy odsetek badanych wyraził chęć podnoszenia posiadanych kwalifikacji na kursach i szkoleniach organizowanych przez urzędy pracy (głównie te osoby, które miały długi staż w ewidencji, co należy uznać za bardzo korzystne). Z tymi danymi koreluje duże zainteresowanie programem „Pierwsza Praca” – zostało nim objętych 3/4 badanych absolwentów. Ankietowani widzieli w programie przede wszystkim szansę na podniesienie kwalifikacji i umiejętności poruszania się po rynku pracy, zwiększenie własnej aktywności i możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego w ramach staży, a w dalszej perspektywie zdobycie zatrudnienia.

To, że wykształcenie jest inwestycją opłacalną, potwierdziły pewne ujawnione w badaniach uwarunkowania. Absolwenci szkół wyższych najczęściej przyznawali się do racjonalnych przesłanek przy wyborze szkoły, do wysokich aspiracji finansowych, do wiary w posiadane kwalifikacje i umie-

jętności i do najwyższego stopnia motywacji w poszukiwaniu pracy. Trzeba też zaznaczyć, że ta kategoria badanych, pomimo posiadania wyższego wykształcenia, wcale nie rezygnuje z dalszego podnoszenia kwalifikacji: ponad połowa deklaruje kontynuację nauki zaocznie w najbliższej przyszłości, prowadzi pracę samoedukacyjną i wyraża zainteresowanie ofertą szkoleniową powiatowych urzędów pracy.

Podkreślić należy także, iż – pomimo odczuwanej trudnej sytuacji na rynku pracy – większość respondentów nie traci nadziei na znalezienie zatrudnienia. Aż 60% z nich przyznaje, że brak pracy skłania ich ku tym większej aktywności w jej poszukiwaniu i w poszerzaniu swej wiedzy. Wypada jednak w tym miejscu dokonać istotnego zastrzeżenia: u blisko 90% ankietowanych absolwentów okres rejestracji w powiatowym urzędzie pracy nie przekroczył 3 miesięcy, więc nie zostali oni jeszcze dotknięci zgubnymi skutkami długotrwałego bezrobocia – a takiej sytuacji należałoby uniknąć za wszelką cenę.

Bez wątpienia pozytywnym aspektem, sprzyjającym znalezieniu zatrudnienia, są dobre relacje na linii absolwent – powiatowy urząd pracy. Badania potwierdziły wysoki poziom zaufania, jakim bezrobotni absolwenci darzą powiatowe urzędy pracy – ponad 80% z nich przyznało, iż liczy na pomoc urzędu w poszukiwaniu pracy. Stosunkowo wysokie oceny zebrali doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach pracy, a ich rola została oceniona pozytywnie. Powyższe spostrzeżenia są niezwykle istotne – powiatowe urzędy pracy zatrudniają bowiem wykwalifikowanych specjalistów, których zadaniem jest znać wymagania popytowe rynku pracy i nieść fachową pomoc osobom bezrobotnym. Utrzymywanie takiego wizerunku powiatowego urzędu pracy, jaki ujawniły badania, jest jednym z zadań priorytetowych, gdyż – dzięki efektowi marketingowemu – przyciąga on bezrobotnych absolwentów, zwiększając ich szanse poprawy losu.

Jak zatem, najogólniej rzecz ujmując, prezentuje się socjologiczny portret zbiorowości bezrobotnych absolwentów Opolszczyzny? Bez wątpienia tworzą ją w znacznej mierze osoby nieprzystosowane do efektywnego radzenia sobie na rynku pracy, posiadające często wiedzę i kwalifikacje na które rynek pracy nie wykazuje popytu. Są to często osoby żyjące na wą-

skiej granicy pomiędzy nadzieją a rezygnacją i brakiem wiary w możliwość odniesienia zawodowego sukcesu. Z drugiej jednak strony grupa ta posiada niewątpliwe zalety: chęć doskonalenia swoich kwalifikacji, otwartość na programy pomocowe, gotowość do korzystania z ofert proponowanych przez powiatowe urzędy pracy i – co najważniejsze – ogromną chęć podjęcia pracy i uczynienia kolejnego, jakże ważnego, kroku w dorosłość i samodzielność. Jest to zbiorowość, która potrafi wyrazić swoje stanowisko w kwestii rosnącego bezrobocia i sformułować postulaty poprawy sytuacji. Jest to potencjał, który trudno zlekceważyć, i dlatego tak istotne jest przeciwdziałanie bezrobociu wśród absolwentów – inaczej ów cenny potencjał może na zawsze pozostać niewykorzystany.

Barbara Kubica

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Ogólna sytuacja młodzieży na Śląsku oraz wymogi kwalifikacyjne w zawodach medycznych w świetle badań sondażowych

Bezrobocie jako problem społeczny w niektórych grupach jest szczególnie dotkliwe. Taką subpopulacją jest bez wątpienia młodzież. Badania i bieżące obserwacje wzajemnych relacji między młodzieżą pracującą, bezrobotną i bierną zawodowo stanowią podstawę oceny sytuacji na rynku pracy.

Młodzież jako kategoria zatrudnienia – to zbiór osób płci obojga w wieku 15/18–24 lat, aktywnych zawodowo tzn. pracujących i bezrobotnych (zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy i aktywnie poszukujących zatrudnienia).

Należy pamiętać, że w obowiązującej obecnie ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu za bezrobotne uznaje się osoby zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy, które „ukończyły 18 lat, z wyjątkiem młodocianych absolwentów”.

1. Młodzież w ogólnych zasobach ludzkich województwa

Według stanu na koniec grudnia 2001 roku potencjał demograficzny województwa śląskiego szacowany był na 4.830 tys. osób, pod względem wiel-

kości mieścił się w czołówce polskich województw. W ogólnej populacji zamieszkujących Śląsk młodzież w wieku 18–24 lat stanowi 11,7% (w liczbach bezwzględnych – 567,4 tys. osób). W zbiorowości ludności w wieku produkcyjnym (zgodnie z polskim ustawodawstwem są to kobiety 18–59 lat, mężczyźni 18–64 lata) odsetek młodzieży przyjmuje wartość 18,4%.

Wśród osób w wieku 18–24 lat zamieszkujących obszar województwa nieznacznie dominują mężczyźni, ich procentowy wskaźnik udziału wynosi 50,5%.

Na silnie zurbanizowanym Śląsku zdecydowaną większość młodzieży – 80,6% stanowią mieszkańcy miast.

Z prognoz demograficznych wynika, że znacznego zmniejszenia się grupy osób w wieku 19–24 lat należy spodziewać się w latach 2006–2015.

2. Kształcenie młodzieży

Dla potrzeb analizy rynku pracy istotne są dane na temat liczby młodzieży kształcącej się w szkołach ponadgimnazjalnych¹.

W roku szkolnym 2001/2002 w województwie śląskim było 196,7 tys. uczniów szkół średnich (zawodowych i ogólnokształcących) oraz 32,4 tys. uczniów szkół policealnych (stan na początku roku szkolnego). W szkołach zasadniczych zawodowych pobierało naukę 41,6 tys. uczniów.

Struktura kształcenia w regionie systematycznie (choć powoli) zmienia się. W szkołach dla młodzieży obserwujemy malejący odsetek osób pobierających naukę w szkołach zasadniczych zawodowych. Upowszechnia się wykształcenie średnie, rośnie rola kształcenia pomaturalnego (policealnego).

W roku szkolnym 2001/2002 wskaźnik skolaryzacji brutto² uczniów szkół średnich i zasadniczych zawodowych wśród ogółu ludności w wieku 16–18 lat wynosił 42,8%. Wskaźnik skolaryzacji uczniów szkół policealnych wśród ludności w wieku 19–24 lat 6,8%.

¹ Źródło: Rocznik Statystyczny 2002, Urząd Statystyczny Katowice 2003.

² Relacja liczby uczących się na danym poziomie kształcenia (niezależnie od wieku) do liczby ludności (stan w dniu 30.12.2001) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania.

	1999/2000	2000/2001	2001/2002
szkoły podstawowe	77 307	142 827 ^x	65 581
licea ogólnokształcące	19 449	19 994	21 667
szkoły średnie zawodowe	26 565	27 033	27 434
szkoły zasadnicze zawodowe	21 181	19 824	19 151
policealne i pomaturalne	10 341	10 964	10 653
Razem absolwenci szkół	154 843	220 642	144 486

Badania lokalnych rynków pracy

Zachodzące zmiany w strukturze szkolnictwa implikują zmiany strukturalne wśród absolwentów szkół. Od czasu powstania województwa śląskiego rośnie udział absolwentów liceów ogólnokształcących, maleje odsetek młodzieży kończącej szkoły zasadnicze zawodowe.

Absolwenci szkół dla dzieci i młodzieży – stan na początku roku szkolnego

	1999/2000	2000/2001	2001/2002
szkoły podstawowe	77 307	142 827 ^x	65 581
licea ogólnokształcące	19 449	19 994	21 667
szkoły średnie zawodowe	26 565	27 033	27 434
szkoły zasadnicze zawodowe	21 181	19 824	19 151
policealne i pomaturalne	10 341	10 964	10 653
Razem absolwenci szkół	154 843	220 642	144 486

^x – absolwenci klas VI i VIII.

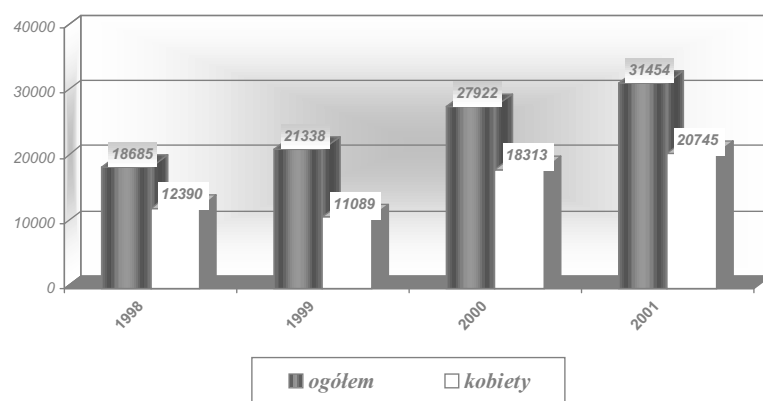
Podobnie jak w całym kraju, w województwie śląskim z roku na rok rośnie liczba wyższych uczelni oraz liczba studentów i absolwentów szkół wyższych.

W roku akademickim 1998/1999 na 25 śląskich uczelniach studiowało 133,4 tys. osób, rok później w 27 placówkach kształciło się 150,3 tys., zaś w roku 2000/2001 na 30. uczelniach naukę pobierało 168,1 tys. studentów.

W roku akademickim 2001/2002 działalność edukacyjną na poziomie wyższym prowadziły 33 szkoły. W tej liczbie blisko połowa (15 jednostek) to szkoły ekonomiczne, głównie niepubliczne.

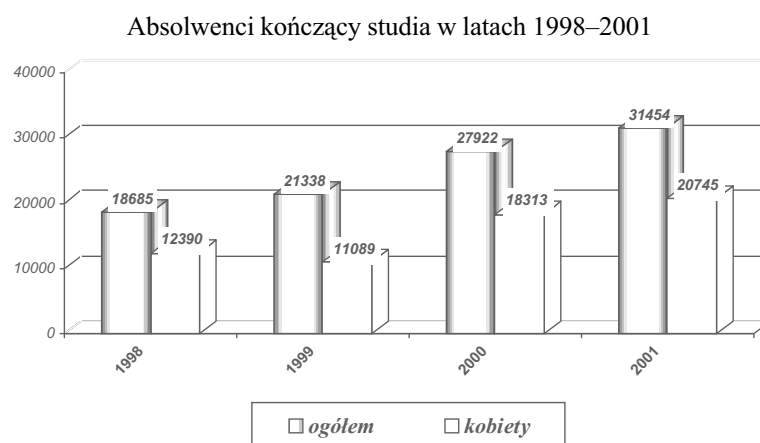
Ogółem na wszystkich śląskich uczelniach studiuje ponad 186 tys. studentów (ta liczba obejmuje studentów kolejnych lat wszystkich typów szkół wyższych, studentów studiów magisterskich i uzupełniających oraz osoby po ostatnim roku studiów bez egzaminów końcowych). W ciągu czterech lat zbiorowość studiujących wzrosła na Śląsku aż o 52,6 tys. osób.

W systemie dziennym kształci się około 42%, pozostali – blisko 58% – pobierają naukę w systemach wieczorowym, zaocznym i eksternistycznym. Wśród ogółu studentów najwięcej kształci się w grupie nauki społeczne, prawo i biznes – 49,8 proc. ogółu. Znaczny jest także udział grupy technika, przemysł, budownictwo – 16,1 proc. oraz pedagogika – 13,4 proc.



Rosnący współczynnik skolaryzacji powoduje, że rośnie liczba absolwentów szkół wyższych. O ile w 1998 roku mury śląskich wyższych uczelni opuściło 18,7 tys. osób to trzy lata później (rok 2001) ich liczba była wyższa o ponad 68 procent (31,5 tys. osób).

Dokładne dane na temat liczby absolwentów (osób kończących studia w roku 1998, 1999, 2000 i 2001) przedstawiono na wykresie:



3. Źródła, skala i natężenie bezrobocia młodzieży

Według stanu na koniec 2002 roku w Polsce wysokość procentowego udziału bezrobotnej młodzieży wśród ogółu zarejestrowanych wahała się od 23,9% (województwo zachodniopomorskie) do 32,3% (województwo wielkopolskie). Przeciętnie w kraju wysokość tego miernika osiągała wartość 27,8%.

W większości regionów notujemy niższy – od występującego na Śląsku – wskaźnik udziału bezrobotnej młodzieży wśród ogółu pozostających bez pracy.

W końcu marca 2003 roku w województwie śląskim bez pracy pozostawały 96 742 osoby w wieku 18–24 lat.

Jak z tego wynika, blisko co trzeci zarejestrowany bezrobotny to osoba w wieku do 24 lat.

W momencie powstania województwa śląskiego liczba bezrobotnej młodzieży wynosiła 48,5 tys., w ciągu czterech lat uległa ona podwojeniu (w okresie XII/98 – III/2003 wzrost o 48 281 osób).

Od początku pojawienia się bezrobocia rejestrowanego procentowy udział młodzieży oscylował w granicach 31–36 procent. Wskaźnik ten uznać należy za bardzo wysoki, jak pamiętamy wśród całej populacji ludności w wieku produkcyjnym omawiana kategoria stanowi około 18 proc.

W strukturze płci bezrobotnej młodzieży nieznacznie dominują mężczyźni (aktualnie stanowią około 50,4% ogółu bezrobotnej młodzieży).

W realiach silnie zurbanizowanego Śląska zdecydowaną większość zarejestrowanych młodych bezrobotnych – 80% – stanowią mieszkańcy miast.

Cechą bezrobocia w regionie jest stosunkowo duże terytorialne zróżnicowanie pod względem liczby zarejestrowanych młodych bezrobotnych (liczba osób w wieku 18–24 lat pozostających bez pracy w poszczególnych powiatach waha się od 1,2 tys. w powiecie bieruńsko-lędzińskim do około 5 tys. w powiatach grodzkich: Sosnowiec – 5,5 tys., Bytom – 4,8 tys. i Katowice – 4,6 tys.).

4. Bezrobotni absolwenci

Szczególną kategorią na wojewódzkim rynku pracy są absolwenci, ponieważ w ich aktywizacji zawodowej istotną rolę odgrywa czynnik czasu. Napływ absolwentów dokonuje się stopniowo i ma charakter sezonowy, związany z terminem zakończenia nauki w szkołach.

Zgodnie z ustawą o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu status absolwenta trwa przez okres 12 miesięcy od daty ukończenia szkoły, tzn. że po upływie roku osoby objęte tym statusem znajdują się już poza kategorią absolwentów.

Procentowy udział zarejestrowanych absolwentów w ogólnej liczbie bezrobotnych ulega sezonowym wahanom i oscyluje w granicach od 3 procent (czerwiec, kiedy co prawda notowana jest znaczna liczba nowo rejestrujących się, z drugiej strony większość zarejestrowanych traci status absolwenta, który obowiązuje tylko przez 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły) do 9 procent (wrzesień).

Analizując dane z lat 2000–2003 stwierdzamy, że liczba bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych na Śląsku pozostaje na zbliżonym poziomie. W zbiorowości kobiet widać zmniejszenie liczby zarejestrowanych. Nie zmienia to faktu, iż wśród bezrobotnych absolwentów zdecydowanie dominują kobiety.

Według stanu na koniec marca 2003 roku populacja bezrobotnych zakwalifikowanych do kategorii „Absolwenci” liczyła 19 451 osób co stanowiło ponad 20 procent zarejestrowanej młodzieży w wieku 18–24 lat i 5,6% wszystkich osób zaewidencjonowanych w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego.

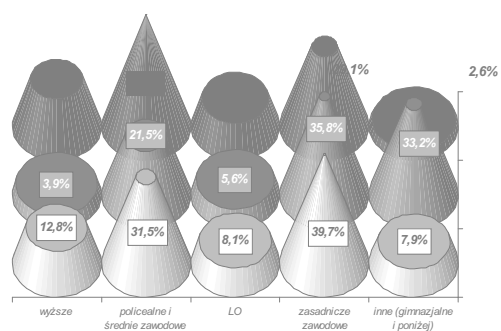
Struktura wykształcenia bezrobotnych absolwentów przedstawiała się następująco:

- wyższe – 17,1%,
- policealne i średnie zawodowe 40,8%,
- licea ogólnokształcące – 10,4%,
- zasadnicze zawodowe – 29,1%,
- pozostałe – 2,6%.

Jak widać wyraźnie, największe trudności ze znalezieniem pracy mają absolwenci legitymujący się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym.

Stwierdzić należy, że absolwenci to osoby zdecydowanie lepiej wykształcone od pozostałych bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy województwa śląskiego.

Cechą charakterystyczną zbiorowości bezrobotnych absolwentów jest nadreprezentacja osób z wykształceniem wyższym i średnim (ogólnokształcącym i zawodowym). Zaznacza się wyraźna niedoreprezentacja osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej gimnazjalnego.



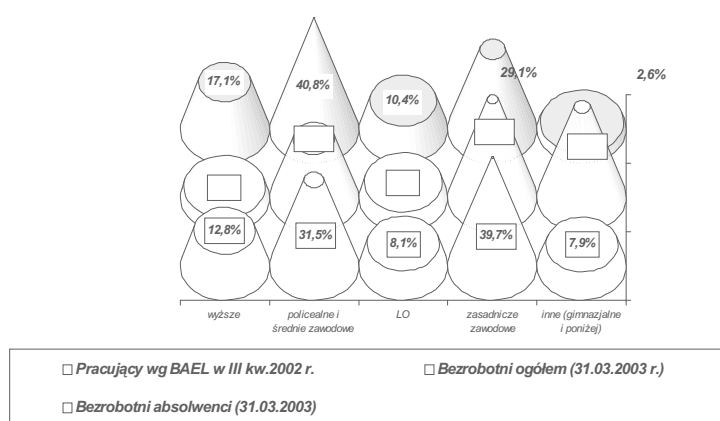
□ Pracujący wg BAEL w III kw.2002 r.

■ Bezrobotni ogółem (31.03.2003 r.)

■ Bezrobotni absolwenci (31.03.2003)

Badania lokalnych rynków pracy

Pracujący i bezrobotni wg poziomu wykształcenia



Podobnie jak w kraju, bezrobocie śląskiej młodzieży jest konsekwencją kondycji gospodarczej kraju oraz preferowania przez pracodawców osób legitymujących się doświadczeniem zawodowym. W pewnym stopniu powodem pozostaje niedostosowanie struktury kadr kwalifikowanych do potrzeb nowoczesnej gospodarki.

Problem braku pracy dotyczy prawie wszystkich grup zawodowych. Na przestrzeni ostatnich lat notujemy wzrost liczby bezrobotnych posiadających tzw. zawód medyczny, zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy na Śląsku. Dynamika wzrostu liczby zaewidencjonowanych jest znacznie większa od liczby ofert zgłaszanych do urzędów pracy. Rosnące bezrobocie spowodowane jest przede wszystkim malejącym zatrudnieniem w sekcji „Ochrona zdrowia i opieka społeczna”.

5. Raport z badań sondażowych „Wymogi rynku pracy w zawodach medycznych oraz możliwości zatrudnieniowe absolwentów szkół medycznych”

Mając na uwadze trudną sytuację młodzieży na regionalnym rynku pracy działające w strukturach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach Obserwatorium Rynku Pracy podjęło próbę rozpoznania możliwości zatrudnieniowych absolwentów szkół medycznych.

Zrealizowanie opisywanego projektu było możliwe dzięki współpracy z Wydziałem Edukacji Urzędu Marszałkowskiego w Katowicach. Pracownicy tego wydziału pomogli przy opracowaniu założeń badawczych oraz przy konstrukcji projektu ankiety. Ponadto udostępnili bazę adresową placówek medycznych.

Podstawowym celem badań było poznanie wymogów rynku pracy w odniesieniu do osób zatrudnianych w placówkach służby zdrowia oraz absolwentów szkół kształcących w zawodach medycznych (pielęgniarki, położne, technicy elektroradiologii, technicy analityki medycznej, technicy fizjoterapii, terapeuci zajęciowi i ortoptystki). Poza tym zdiagnozowana została sytuacja ekonomiczna i zatrudnieniowa placówek medycznych.

W badaniach chcieliśmy także poznać kompetencje i umiejętności zdobyte przez absolwentów w trakcie nauki szkolnej.

Rozpoczynając badanie wyodrębniliśmy następujące obszary badawcze:

- ❖ Charakterystyka ankietowanych placówek medycznych
- ❖ Cechy charakteru i cechy społeczne istotne przy naborze „białego personelu”
- ❖ Analiza opinii pracodawców o przydatności założeń programowych dla właściwego wykonywania zawodów medycznych
- ❖ Analiza opinii pracodawców o umiejętnościach zawodowych zatrudnianych absolwentów
- ❖ Diagnoza potrzeb zatrudnieniowych w ankietowanych jednostkach.

Podstawowym obszarem badania było województwo śląskie, a w szczególności jednostki terytorialne, w których zlokalizowane są ankietowane placówki służby zdrowia.

Populację generalną badania: stanowiły samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej dla których organem założycielskim jest Województwo Śląskie. W czasie przeprowadzania sondażu na terenie województwa funkcjonowało 66 takich placówek. Zatrudniały one około 24 tysiące osób, w tym 3,7 tys. lekarzy (19 proc. ogółu lekarzy w województwie) oraz 7,3 tysiąca pielęgniarek i położnych (26 procent w województwie).

Przeprowadziliśmy badanie pełne, to znaczy, że ankietyzacją objęta została cała populacja generalna. Podstawowym narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety skierowanej do kierowników (dyrektorów) placówek medycznych. Badanie przeprowadzono zostało drogą pocztową – metodą sondażu. Zwrotność ukształtowała się na poziomie blisko 70 procent.

Sondaż przeprowadzono w drugim półroczu 2002 roku.

Dodatkowo zastosowana została metoda analizy statystycznej przy wykorzystaniu źródeł w postaci dokumentów i danych opisujących stan i tendencje na rynku pracy.

Wyniki badania opracowane zostały w pierwszym kwartale 2003 r., opublikowano je na stronie internetowej urzędu – www.wup-katowice.pl

Wnioski z sondażu - w odniesieniu do zawodu technika fizjoterapeuty – spotkały się z dużym zainteresowaniem uczestników majowej konferencji „Dzień Fizjoterapeuty” organizowanej przez Medyczne Studium Zawodowe w Mikołowie.

6. Wnioski z badań

- ☐ Jeżeli chodzi o aktualną sytuację placówki medycznej i przewidywane zmiany w profilu działalności, to zaledwie 3 jednostki medyczne (6,7%) oceniły kondycję ekonomiczną swojego zakładu leczniczego jako bardzo dobrą. Ponad połowa respondentów (51,1%) uznała sytuację placówki jako dobrą lub raczej dobrą. Pozostali sytuację przedsiębiorstwa uznali jako słabą (26,7%) lub złą (13,3%).

Większość respondentów (57,8%) uznała, że placówka medyczna, w której są zatrudnieni będzie się rozwijała. Zaledwie jedna osoba (2,2%)

prognozowała likwidację zakładu zaś dwie (4,4%) twierdziły, iż ograniczona zostanie działalność placówki. Ponad 15% respondentów uznało, że sytuacja w ich firmach nie ulegnie zmianie.

- ❑ Badając plany zatrudnieniowe stwierdziliśmy, że objęte sondażem placówki medyczne antycypowały przyjęcie 338 pracowników oraz zwolnienie 284 osób. W rezultacie zatrudnienie powinno wzrosnąć o ponad 50 osób.

Przewidywania co do struktury kwalifikacyjnej przyjmowanych pracowników zakładały, że większość podejmujących zatrudnienie stanowić będą osoby legitymujące się wykształceniem średnim zawodowym, głównie będą to pielęgniarki. Generalnie w większości zawodów medycznych prognozowana jest nadwyżka przyjęć nad zwolnieniami.

- ❑ Kryteria, które są niezbędne przy naborze „białego personelu” próbowaliśmy ustalić na dwa sposoby.

Z jednej strony przedstawiliśmy kafieterię istotnych - naszym zdaniem - cech osobowościowych i psychospołecznych potencjalnego pracownika. Założyliśmy przy tym, że obok umiejętności i kwalifikacji potwierdzonych konkretnymi świadectwami czy certyfikatami istnieją inne kryteria powodujące, iż dany pracownik wydaje się jednostką szczególnie atrakcyjną.

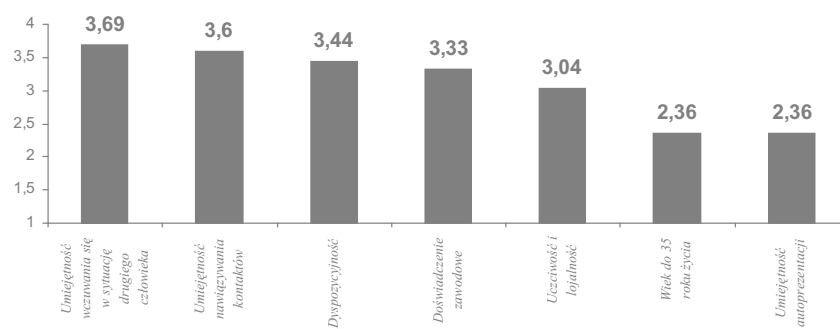
Pracodawcy uznali, że średni personel medyczny przede wszystkim powinien posiadać zdolność empatii oraz umiejętność nawiązywania kontaktów (z pacjentami i z rodzinami pacjentów). Te dwa kryteria otrzymały oceny najwyższe.

Doświadczenie zawodowe znalazło się na trzeciej pozycji.

Cechami najmniej istotnymi okazały się: wiek potencjalnego pracownika oraz umiejętność zaprezentowania własnej osoby.

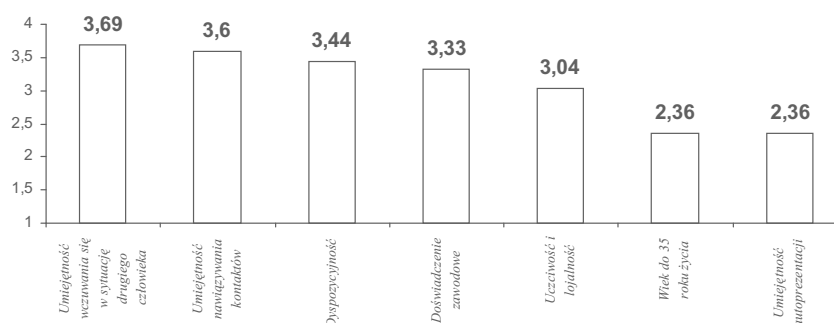
Ponadto respondenci wskazywali na inne, nie uwzględnione przez nas cechy istotne przy naborze pracowników w zawodach medycznych.

Najczęściej pracodawcy uznawali, że ważne są konkretne umiejętności potwierdzone dyplomem ukończenia specjalistycznych kursów kwalifikacyjnych (np. uprawnienia do wykonywania zadań służb medycyny pracy, szkolenia w zakresie udzielania pierwszej pomocy). W dalszej kolejności wymieniano obowiązkowość, odporność psychiczną, umiejętność pracy w zespole, kreatywność.



Badania lokalnych rynków pracy

Ranking cech istotnych przy naborze personelu medycznego
(ocena średnia, skala od 1 do 4)



Z drugiej strony przedstawiliśmy karty wymagań i kwalifikacji merytorycznych dotyczące poszczególnych zawodów medycznych. Respondenci oceniali, na ile wyszczególnione przez nas umiejętności – zawarte w podstawach programowych – decydują o przydatności pracownika. Cechy i kwalifikacje istotne przy naborze, pracodawcy oceniali na czteropunktowej skali ocen, od „1” (oznaczało ocenę najniższą, bez znaczenia) do „4” (nota najwyższa, uznająca określone przez nią kryterium za zdecydowanie ważne).

❑ Badania wykazały, że podstawy programowe kształcenia w zawodach medycznych nie budzą większych zastrzeżeń badanych pracodawców. Generalnie (w stosunku do ogółu zawodów) zastrzeżenia dotyczyły małej skuteczności w nauce języków obcych, w tym także nieznamomości łaciny.

Zanotowano różnice w ocenie podstaw programowych szkół kształcących w poszczególnych zawodach medycznych. Respondenci najlepiej ocenili kształcenie w zawodzie technika analityki medycznej. Dokładne dane w ujęciu rankingowym zawiera poniższa tabelka:

Zawód medyczny	Ocena przydatności dla właściwego wykonywania danego zawodu poszczególnych kwalifikacji określonych w podstawach programowych (skala od 1 do 4)
Technik analityki medycznej	3,82
Technik fizjoterapii	3,72
Położna	3,63
Terapeuta zajęciowy	3,54
Technik elektrokardiologii	3,25
Pielęgniarka	3,20

Badania lokalnych rynków pracy

Zawód medyczny	Ocena przydatności dla właściwego wykonywania danego zawodu poszczególnych kwalifikacji określonych w podstawach programowych (skala od 1 do 4)
Technik analityki medycznej	3,82
Technik fizjoterapii	3,72
Położna	3,63
Terapeuta zajęciowy	3,54
Technik elektrokardiologii	3,25
Pielęgniarka	3,20

Jest oczywiste, że ocena zasadności programów była różna w poszczególnych zawodach medycznych. I tak na przykład o ile w zawodzie pielęgniarki i położnej za dość ważne uznano prawidłowe prowadzenie dokumentacji medycznej, tak w zawodzie terapeuty zajęciowego tę umiejętność oceniono jako niezbyt istotną.

- ❑ Pracodawcy (przy zastosowaniu kart wymagań i kwalifikacji merytorycznych niezbędnych w poszczególnych zawodach medycznych) oceniali jakość pracy absolwentów szkół medycznych zatrudnionych w badanych placówkach. Stwierdziliśmy, że respondenci jakość programów kształcenia w szkołach medycznych oceniali znacznie wyżej od praktycznych umiejętności absolwentów tych szkół.
- ❑ Jeżeli chodzi o ocenę kwalifikacji absolwentów w poszczególnych zawodach medycznych, to najwyżej oceniono umiejętności techników fizykoterapeutów – 3,30 (w skali ocen od 1 do 4). Drugie miejsce w rankingu uzyskały położne – 3,07 zaś trzecie terapeuci zajęciowi – 3,05. Najgorzej oceniono kwalifikacje absolwentek w zawodzie pielęgniarki – nota 2,46.
- ❑ W każdym zawodzie medycznym wyliczyliśmy różnicę pomiędzy oceną poszczególnych umiejętności absolwentów a oceną przydatności odpowiednich kwalifikacji (zawartych w podstawach programowych). Globalne dane dla analizowanych zawodów przedstawiały się następująco:

Zawód	Ocena umiejętności absolwentów	Ocena przydatności poszczególnych kwalifikacji	Różnica pomiędzy oceną umiejętności absolwentów a oceną przydatności kwalifikacji
Technik fizjoterapii	3,30	3,72	-0,42
Terapeuta zajęciowy	3,05	3,54	-0,49
Położna	3,07	3,63	-0,56
Technik elektrokardiologii	2,57	3,25	-0,68
Pielegniarka	2,46	3,20	-0,74
Technik analityki medycznej	2,84	3,82	-0,98

Badania lokalnych rynków pracy

Zawód	Ocena umiejętności absolwentów	Ocena przydatności poszczególnych kwalifikacji	Różnica pomiędzy oceną umiejętności absolwentów a oceną przydatności kwalifikacji
Technik fizjoterapii	3,30	3,72	-0,42
Terapeuta zajęciowy	3,05	3,54	-0,49
Położna	3,07	3,63	-0,56
Technik elektrokardiologii	2,57	3,25	-0,68
Pielegniarka	2,46	3,20	-0,74
Technik analityki medycznej	2,84	3,82	-0,98

Jak widać najmniejsze dysproporcje zanotowano w zawodzie technika fizjoterapii i terapeuty zajęciowego. Największe różnice wystąpiły w zawodzie technika analityki medycznej i pielęgniarki. Jako przykład prezentujemy rozkład odpowiedzi w odniesieniu do najlepiej ocenionego zawodu medycznego.

Podobne zestawienia wykonaliśmy w odniesieniu do każdego objętego analizą zawodu medycznego.

□ Ponieważ w badanych placówkach wśród ogółu zatrudnionych w zawodach medycznych dominowały pielęgniarki, komentarza wymagają wyniki uzyskane w odniesieniu do tego zawodu.

Z jednej strony stosunkowo nisko oceniono umiejętności absolwentek szkół pielęgniarstwa oraz przydatność kwalifikacji nabywanych w trakcie kształcenia. Z drugiej strony zanotowano dość dużą różnicę pomiędzy oceną praktycznych umiejętności absolwentów szkół pielęgniarstwa a oceną przydatności kwalifikacji określonych w podstawach programowych.

Stwierdziliśmy, że w opinii respondentów najmniej istotne w kształceniu pielęgniarstwa jest nabycie umiejętności:

- realizowania funkcji naukowo-badawczych
- realizowania funkcji terapeutycznej
- wykorzystywania wiedzy dotyczącej między innymi budowy i funkcjonowania organizmu człowieka, mechanizmów zmian patologicznych, przyczyn ich występowania.

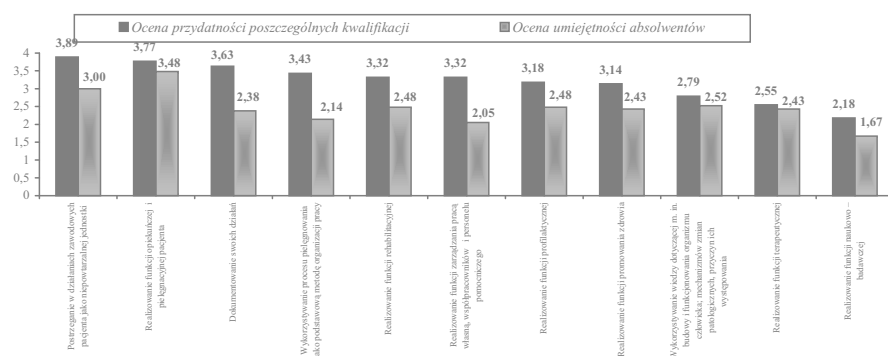
Wyszczególnienie	Ocena umiejęt- ności absol- wentów	Ocena przydat- ności posz- czególnych kwalifikacji	Różnica pomię- dzy oceną umiejętności absolwentów a oceną przydatności kwalifikacji
1. Wykonywanie czynności fizjoterapeutycz- nych w procesie profilaktyki, terapii i rehabi- litacji	3,61	3,74	-0,13
2. Nawiązywanie i utrzymywanie pozytywnego kontaktu z pacjentem	3,50	3,76	-0,26
3. Stosowanie w praktyce zabiegów fizykoter- apeutycznych, m.in. w zakresie zastosowania ciepła i zimna, promieni świetlnych podczer- wonych i nadfioletowych, prądu niskiej i średniej częstotliwości itp.	3,61	3,88	-0,27
4. Stosowanie w praktyce zabiegów kinezytera- apeutycznych	3,50	3,88	-0,38
5. Prowadzenie obowiązującej dokumentacji	3,06	3,44	-0,38
6. Stosowanie w praktyce umiejętności masażu	3,39	3,79	-0,40
7. Właściwe ocenianie reakcji pacjenta w czasie zabiegu	3,44	3,97	-0,53
8. Posiadanie wiedzy z zakresu anatomii, fizjologii, patologii, kinezyterapii, fizykoterapii, masażu	3,28	3,82	-0,54
9. Dobieranie odpowiednich sposobów i metod postępowania fizjoterapeutycznego	3,00	3,56	-0,56
10. Umiejętność udzielania pierwszej pomocy	2,88	3,44	-0,56
11. Właściwe ocenianie stanu narządów ruchu, ich zdolności statyczno-kinetycznej, ocenia- nie stanów patologicznych narządów ruchu, wybranych parametrów układu krążenia i układu oddechowego	3,00	3,59	-0,59

Badania lokalnych rynków pracy

Różnice pomiędzy oceną umiejętności absolwentów a oceną przydatności kwalifikacji ujętych w podstawowych programach kształcenia – zawód technik fizjoterapii.

Wyszczególnienie	Ocena umiejętności absolwentów	Ocena przydatności poszczególnych kwalifikacji	Różnica pomiędzy oceną umiejętności absolwentów a oceną przydatności kwalifikacji
1. Wykonywanie czynności fizjoterapeutycznych w procesie profilaktyki, terapii i rehabilitacji	3,61	3,74	-0,13
2. Nawiązywanie i utrzymywanie pozytywnego kontaktu z pacjentem	3,50	3,76	-0,26
3. Stosowanie w praktyce zabiegów fizykoterapeutycznych, m.in. w zakresie zastosowania ciepła i zimna, promieni świetlnych podczerwonych i nadfioletowych, prądu niskiej i średniej częstotliwości itp.	3,61	3,88	-0,27
4. Stosowanie w praktyce zabiegów kinezyterapeutycznych	3,50	3,88	-0,38
5. Prowadzenie obowiązującej dokumentacji	3,06	3,44	-0,38
6. Stosowanie w praktyce umiejętności masażu	3,39	3,79	-0,40
7. Właściwe ocenianie reakcji pacjenta w czasie zabiegu	3,44	3,97	-0,53
8. Posiadanie wiedzy z zakresu anatomii, fizjologii, patologii, kinezyterapii, fizykoterapii, masażu	3,28	3,82	-0,54
9. Dobieranie odpowiednich sposobów i metod postępowania fizjoterapeutycznego	3,00	3,56	-0,56
10. Umiejętność udzielania pierwszej pomocy	2,88	3,44	-0,56
11. Właściwe ocenianie stanu narządów ruchu, ich zdolności statyczno-kinetycznej, ocenianie stanów patologicznych narządów ruchu, wybranych parametrów układu krążenia i układu oddechowego	3,00	3,59	-0,59

Fakt, iż szkoły średnie niewystarczająco przygotowują uczniów w tym zakresie, nie powinien być przeszkodą przy podejmowaniu pracy. Naszym zdaniem ankietowani pracodawcy nie oczekują od pielęgniarek kompetencji przypisywanych lekarzom. Dodatkowym argumentem pozwalającym na wyciągnięcie takiego wniosku jest fakt, iż nisko oceniona została przydatność posiadania przez pielęgniarki wyższego wykształcenia.



Badania lokalnych rynków pracy

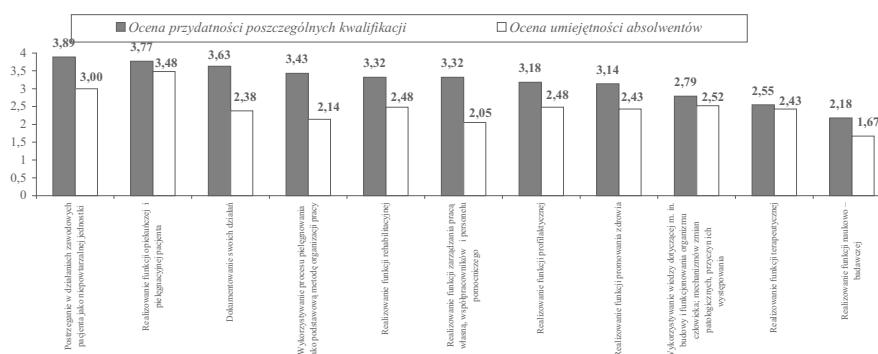
Mankamentem kształcenia pielęgniarek okazała się natomiast:

- nieumiejętność wykorzystywania przez nie procesu pielęgnowania jako podstawowej metody organizacji pracy oraz
- niewystarczająca umiejętność dokumentowania swoich działań.

Pomimo, iż posiadanie takich kwalifikacji jest ważne dla pracodawcy, absolwenci często ich nie posiadają.

Respondenci dobrze ocenili natomiast tak ważny element kształcenia, jakim było w ich opinii realizowanie funkcji opiekuńczej i pielęgnacyjnej pacjenta. Poruszone problemy zilustrowano graficznie.

Różnice pomiędzy oceną umiejętności absolwentów a oceną przydatności kwalifikacji ujętych w podstawowych programach kształcenia – zawód pielęgniarka



Danuta Cichowicz

Kierownik Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie

Analiza skuteczności usług rynku pracy na podstawie badań przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych – wnioski i propozycje

Wstęp

Transformacja systemowa w 1990 roku wyzwoliła szczególnie szybkie zmiany na polskim rynku pracy. Nowość i nagłość pojawienia się tego problemu, kontrast z minionym okresem spowodował szok i zaskoczenie dla wszystkich.

Bezrobocie stało się najważniejszym i jednocześnie najtrudniejszym problemem ekonomicznym, politycznym i społecznym.

Nie ma jedyne i natychmiast skutecznego sposobu ograniczenia bezrobocia.

Walka z bezrobociem wymaga zaangażowania wielu instrumentów i współpracy wielu partnerów rynku pracy. Aby stymulować rynek pracy trzeba najpierw przeprowadzić jego analizę, która da precyzyjną odpowiedź na pytanie – co się dzieje na lokalnym rynku pracy.

Niniejsze opracowanie jest efektem analizy wniosków wynikających z badań naukowych¹ – dokonanej przez pryzmat praktycznych doświadczeń służb zatrudnienia.

Głównym celem niniejszej publikacji jest popularyzacja wiedzy o problemach rynku pracy oraz zainspirowanie praktycznych działań mających na celu podnoszenie skuteczności metod walki z bezrobociem.

1. Wyniki badań przeprowadzonych wśród osób długotrwale bezrobotnych

Badania zostały przeprowadzone w kwietniu 2003 roku przez Szkołę Wyższą im. B. Jańskiego Wydział Zamiejscowy w Chełmie. Dotyczyły osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie.

W wyniku tych badań stwierdzono, że:

- Tylko co druga osoba bezrobotna była w stanie przypomnieć sobie którąś z form pomocy udzielanej przez różne urzędy i organizacje. Najczęściej wymieniano szkolenia (24,0%), pośrednictwo pracy (10,0%), zasiłki z pomocy społecznej (6,0%), zajęcia w klubach pracy (5,0%), prace interwencyjne i roboty publiczne (5,0%).

Im niższe wykształcenie tym świadomość udzielania pomocy jest słabsza.

- Po pokazaniu kart zawierających nazwy różnych form pomocy – respondenci najczęściej wykazywali jako sobie znane: zasiłki udzielane przez urząd pracy (65,0%), zasiłki z pomocy społecznej (65,0%), szkolenia i kursy (64,0%), pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności (63,0%), pośrednictwo pracy (60,0%) i roboty publiczne (67,0%). Najmniej znane są zajęcia w klubach pracy i porady psychologa.

¹ I. Niećko, Percepcja form pomocy bezrobotnym – Raport z badań przeprowadzonych wśród długotrwale bezrobotnych z powiatu chełmskiego. Chełm 2003 r.

- Ankietowani bezrobotni korzystali: z zasiłków udzielanych przez powiatowy urząd pracy (39,9%), szkoleń (35,0%), zasiłków z pomocy społecznej (34,0%) oraz pośrednictwa urzędu w poszukiwaniu pracy (32,0%).
- Bezrobotni ocenili, że najbardziej dla nich pomocne były prace interwencyjne i roboty publiczne (57,0%). Natomiast najmniej przydatne okazały się zajęcia w klubie pracy, pośrednictwo urzędu w poszukiwaniu pracy oraz pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.
- Zdecydowana większość bezrobotnych (67,0%) oczekuje przede wszystkim pomocy w postaci pośrednictwa pracy. Badania wykazały, że bezrobotni najczęściej poszukują i oczekują stałej pracy. Prace interwencyjne i roboty publiczne to forma przejściowa, która jest traktowana jako konieczność i ostateczność.
- Bezrobotni przeważnie nie dostrzegają przełożenia między szkoleniami a możliwością uzyskania pracy po ich odbyciu. Nie sądzą, aby szkolenie bezpośrednio pomogło im w zdobyciu pracy.
- Porady doradcy zawodowego i udział w zajęciach klubu pracy z reguły były postrzegane jako umiarkowanie przydatne lub podchodzono do tych form z obojętnością. Bezrobotni nie potrafili dostrzec korzyści jakie wiążą się z tymi formami pomocy.
- Poszukiwanie pracy przez internet jest jeszcze mało rozpowszechnionym sposobem wyszukiwania ofert pracy. Wielu osobom, w średnim wieku i starszym oraz słabo wykształconym trudno przełamać się przed korzystaniem z komputera.
- Zdecydowana większość bezrobotnych sceptycznie podeszła do formy, którą są pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Bezrobotni przytaczali szereg argumentów przeciwko idei założenia własnej firmy.

2. Formy przepływu informacji o rynku pracy

Podstawą skutecznej walki z bezrobociem jest duża aktywność osób bezrobotnych. Aby utrzymać wysoki poziom aktywności – należy dostarczać zainteresowanym szybkiej i uporządkowanej informacji ułatwiającej poruszanie się na rynku pracy.

Niestety – przeprowadzone badania wskazują, że znaczna część spośród badanych posiada bardzo małą wiedzę na temat instytucji oraz form pomocy udzielanej osobom bezrobotnym .

Ten stan rzeczy może wynikać z dwóch powodów.

Pierwszy powód to zbyt mała ilość oraz niedostosowane i chaotyczne metody przekazywania informacji do osób bezrobotnych. Nasuwa się wniosek, że:

- ❖ należy zwiększyć ilość wydawnictw, ulotek, broszur o rynku pracy. Mam na myśli zarówno materiały opracowywane przez powiatowy urząd pracy, jak również MG, PiPS, centra informacji i kariery zawodowej, kluby pracy, gminne centra informacji, organizacje pozarządowe, naukowców i studentów, samorządy.
- ❖ trzeba podnosić atrakcyjność materiałów informacyjnych poprzez „efektywne opakowania” np.: kolorowo, „głośno”.
- ❖ ponieważ spada poziom zainteresowania informacją słowną – należy częściej stosować przekaz za pomocą obrazu np.: filmy edukacyjne na kasetach video.
- ❖ zachodzi konieczność wprowadzenia nowych kanałów dystrybucji materiałów o rynku pracy np.: poprzez kościoły, sklepy, zabawy i uroczystości lokalne, dworce komunikacji pasażerskiej, pocztę,
- ❖ można rozważyć zaangażowanie wolontariuszy z poszczególnych gmin – do roznoszenia materiałów informacyjnych do domów,
- ❖ należy rozwijać sieć klubów pracy, w tym: internetowych klubów pracy, gdzie osoby bezrobotne będą miały dostęp do wiedzy uporządkowanej i dostosowanej do poziomu odbiorcy,
- ❖ olbrzymie znaczenie w przekazywaniu informacji o rynku pracy odgrywają massmedia. Dlatego warto rozważyć możliwość zorganizowania przy gminach lub organizacjach pozarządowych zespołów redakcyjnych opracowujących lokalne biuletyny informacyjne zawierające m.in.: informacje o przedsięwzięciach podejmowanych przez dany samorząd lokalny na rzecz ograniczenia bezrobocia, programach jakie wdraża powiatowy urząd pracy i lokalni partnerzy rynku pracy, ogłoszenia o źród-

dłach pozyskiwania środków unijnych na wdrożenie projektów realizowanych przez organizacje pozarządowe, formach pomocy materialnej osobom bezrobotnym, informacje o spotkaniach z osobami bezrobotnymi, konkursach, imprezach, uroczystościach, itp.,

- ❖ w systemie przepływu informacji ważną rolę mogą odgrywać różne konkursy mobilizujące ludzi do szukania informacji o rynku pracy. Mogą to być konkursy ogłaszane np.: przez samorząd oraz organizacje kobiece, koła parafialne, itp.,
- ❖ na skuteczność oddziaływania informacji o rynku pracy – duży wpływ ma docieranie jej do osób wtedy, gdy jeszcze nie czują się zagrożone np.: do młodzieży szkolnej.
W mojej ocenie młodzież kończąca szkoły nie jest przygotowana do poruszania się na rynku pracy. Dlatego warto aby Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu do programów szkolnych wprowadziło przedmiot o rynku pracy. Obecnie warto byłoby rozważyć możliwość zorganizowania w szkołach zajęć pozalekcyjnych o treściach związanych z rynkiem pracy. Można byłoby to robić w ramach projektu realizowanego ze środków pomocowych.

Drugim powodem małej wiedzy na temat instytucji oraz form pomocy udzielanej osobom bezrobotnym – jest bardzo mała na terenie powiatu chełmskiego – liczba instytucji zajmujących się tą problematyką. Dlatego osoby bezrobotne kojarzą pomoc tylko z powiatowym urzędem pracy.

Ostatnio jednak obserwujemy, że administracja samorządowa – jako gospodarz terenu – coraz aktywniej inicjuje na swoim terenie powstawanie organizacji pozarządowych udzielających pomocy osobom bezrobotnym. W tym celu użycza nieodpłatnie lokali, przekazuje sprzęt i meble biurowe, przyznaje dotacje na działalność.

Jest to bardzo korzystny kierunek działań, gdyż organizacje te – z jednej strony będą udzielać osobom bezrobotnym doradztwa i wsparcia – a z drugiej strony w organizacjach tych powstają nowe miejsca pracy.

Powiatowy urząd pracy również udziela pomocy organizacjom pozarządowym, gdyż w ramach programu „Wsparcie” – dla organizacji, które podjęły się realizacji inicjatywy na rzecz obsługi bezrobocia – refunduje przez okres do 6 miesięcy – 95,0% kosztów zatrudnienia pracowników realizujących projekt.

Przy rozwiązywaniu problemów bezrobocia na lokalnym rynku pracy niezwykle istotnym elementem jest ścisła współpraca partnerów rynku pracy.

Należy więc doprowadzić do systematycznego spotykania się wszystkich lokalnych partnerów prowadzących działania na rzecz osób bezrobotnych i wymienić doświadczenia, uzgodnić formułę współpracy, rozważyć możliwość wspólnego prowadzenia promocji i działań. Starosta chełmski zapoczątkował ten proces na płaszczyźnie powiatowej rady zatrudnienia, lecz podobne działania należy podjąć w każdej gminie.

Osoby bezrobotne należy na bieżąco informować o formach pomocy i wsparcia jaką mogą uzyskać od poszczególnych partnerów rynku pracy. Proponuje się, aby koordynatorem działalności informacyjnej na danym terenie były poszczególne gminy.

3. Propozycje kierunków polityki rynku pracy w zakresie aktywnych form walki z bezrobociem

Do aktywnych form walki z bezrobociem zalicza się m.in.:

- ⇒ pośrednictwo pracy,
- ⇒ doradztwo zawodowe,
- ⇒ subsydiowane zatrudnienie,
- ⇒ szkolenia,
- ⇒ pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Wyniki ankiet wskazują, że zdecydowana większość osób bezrobotnych oczekuje od powiatowego urzędu pracy przede wszystkim pomocy w postaci pośrednictwa pracy.

Niestety – zdaniem znacznej grupy osób badanych – wykonywane przez powiatowy urząd pracy pośrednictwo pracy jest mało skuteczne. Tłumaczyć to można tym, że powiatowy urząd pracy mając do dyspozycji ok. 300 ofert pracy miesięcznie – urząd nie jest w stanie sprostać oczekiwaniom około 13 tys. osób bezrobotnych.

Trudności w wykonywaniu pośrednictwa pracy spowodowane są też chaosem w statystyce bezrobocia.

Szacuje się, że w kartotekach urzędu około 30% osób jest niegotowych lub nie zainteresowanych podjęciem pracy. Brak gotowości do pracy wynika m.in. ze złego stanu zdrowia, patologicznego stosunku do pracy. Osoby te faktycznie chcą uzyskać ubezpieczenie zdrowotne, a nie pracę.

Jednakże, zanim urzędnik rozpozna stosunek człowieka do pracy – musi poświęcić mu czas i wykonać szereg czynności administracyjnych.

W ten sposób mniej czasu poświęca na pomoc osobom faktycznie poszukującym pracy.

Dlatego bardzo ważnym zagadnieniem w pośrednictwie pracy jest segmentacja osób bezrobotnych polegająca na ustaleniu: kto ma motywację do pracy i stosowne kwalifikacje, kto ma kwalifikacje – lecz brak mu motywacji do pracy, kto nie ma kwalifikacji i nie ma motywacji lub ma motywację lecz nie posiada kwalifikacji.

W tym celu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie wprowadzono kartoteki osób aktywnych. Kartoteki założone są tylko dla osób, które z własnej inicjatywy decydują się na częsty kontakt z urzędem i indywidualną pracę z pośrednikiem pracy. Na tych osobach koncentrujemy uwagę pośredników.

Natomiast osoby bierne – zachęca się do udziału w zajęciach klubów pracy lub z doradcą zawodowym.

Jednakże – w mojej ocenie – nasze obecne działania – to „kropla w morzu” potrzeb.

Szansą segmentacji rynku pracy jest wdrożenie ustawy o zatrudnieniu socjalnym, która przewiduje organizowanie centrów i klubów integracji społecznej.

W centrum, osoby, którym brak motywacji do pracy, zagrożone wykluczeniem społecznym: długotrwale bezrobotne, bezdomne – podlegać będą

reintegracji zawodowej. Osoby będą się szkoliły, uczyły aktywności i uczestniczyły w zatrudnieniu socjalnym, np.: przy usługach, działalności wytwórczej w rolnictwie – będą otrzymywały świadczenia integracyjne (w wysokości 40% zasiłku) oraz posiłek. A dopiero po tych zajęciach będą podlegały oddziaływaniu służb zatrudnienia.

W klubach integracji społecznej osoby będą mogły uczestniczyć w programach zatrudnienia czasowego oraz będą mogły korzystać z doradztwa prawnego i wsparcia samopomocowego.

Ustawa ta dałaby szansę uporządkowania rynku pracy, gdyż osoby gotowe do podjęcia pracy korzystałyby z usług urzędów pracy, natomiast osoby niegotowe, bierne – będą podlegały reintegracji zawodowej w powołanych do tego instytucjach, lecz poza urzędem pracy.

Nadmienić należy, że powiatowe urzędy pracy są przeciążone obowiązkami administracyjno-technicznymi, w tym: naliczaniem zasiłków, naliczaniem składek ubezpieczenia społecznego. Obarczenie tymi zadaniami znacznie osłabia zdolność urzędu do indywidualnej pracy z osobami bezrobotnymi.

Dlatego sytuacja wymaga od ustawodawcy reorganizacji systemu obsługi bezrobocia i wyakcentowania pośrednictwa pracy. Natomiast wypłatę zasiłków powinny przejąć struktury poza urzędem pracy.

Od dłuższego czasu obserwuje się zjawisko zatrudniania osób bezrobotnych z pominięciem urzędu pracy. Pracodawcy wybierają kandydatów z założonych przez siebie baz danych osób zgłaszających się do nich po pracę.

Nasuwa się wniosek, że trzeba w powiecie chełmskim pilnie rozwijać sieć pozarządowych biur pośrednictwa pracy oraz agencji pracy tymczasowej.

Jednakże – należałoby stworzyć instrumenty pomocy tym instytucjom, gdyż w przeciwnym razie same sobie nie poradzą. W tym celu może ustawodawca powinien rozważyć możliwość wprowadzenia talonów pośrednictwa dla osób bezrobotnych, które upoważnią wybraną przez siebie firmę (prywatną lub pozarządową) do poszukiwania im pracy. Talon

byłby podstawą do rozliczeń pomiędzy powiatowym urzędem pracy a firmą prywatną.

Włączenie pozarządowych i komercyjnych pośredników pracy wymagałoby odpowiednich kwalifikacji popartych certyfikatem, stąd też nasuwa się wniosek – przygotowania odpowiednich programów szkolenia i doskonalenia zawodowego w tym zakresie.

Szkoleniami w zakresie efektywnych metod pośrednictwa pracy należałoby też objąć pracowników urzędu pracy. Tu pomocy udzielą nam wojewódzkie urzędy pracy, które ze środków FP i przedakcesyjnych – przygotowują ofertę szkoleń w tym zakresie.

Doradztwo zawodowe i kluby pracy to usługi z których stosunkowo niewielka grupa osób bezrobotnych korzysta (rocznie około 1500 osób) i niewiele osób jest świadomych korzyści jakie z tego wynikają.

Doradztwo zawodowe – to działania, które trzeba rozpoczynać już w pierwszych dniach po rejestracji. Jednakże wykonanie w pełni tego zadania przez doradców zawodowych PUP w Chełmie – jest ze względu na liczbę bezrobotnych – niemożliwe.

Koncentrujemy się głównie na absolwentach i osobach długotrwale bezrobotnych.

Dlatego służby zatrudnienia wymagają wsparcia w tym zakresie – poprzez doradztwo zawodowe udzielane przez innych partnerów rynku pracy.

Taką możliwość stworzyły fundusze przedakcesyjne PHARE i Banku Światowego w ramach programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich (PAOW).

Dzięki tym programom w ostatnich miesiącach w powiecie chełmskim z doradztwa zawodowego przed szkoleniem – skorzystało kilkaset osób. Kolejne kilkaset osób skorzysta z usług doradztwa zawodowego w programie: Gminne Punkty Pośrednictwa Pracy – realizowanego w 8 gminach powiatu chełmskiego w ramach Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich. Jest to ciekawy pomysł , który zrodził się w wyniku współpracy: samorządów lokalnych – które zapewniły lokale, firmy prywatnej zajmującej się

doradztwem personalnym i pośrednictwem pracy, oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie, który projekt wspiera organizacyjnie.

Osobom bezrobotnym, zwłaszcza o niskim poziomie wykształcenia bardzo mało przydatne są formy pomocy udzielanej w klubach pracy.

W powiecie chełmskim aktualnie istnieje 10 klubów pracy, w tym: 1 – w PUP w Chełmie, 1 – w mieście Rejowiec Fabryczny, 1 przy OHP i 7 internetowych klubów pracy, uruchomionych w gminach: Białopole, Dorohusk, Dubienka, Ruda Huta, Rejowiec Fabryczny, Sawin, Wierzbica. Internetowe kluby pracy powstały dzięki pomocy zainteresowanych samorządów, które przeznaczyły na ten cel pomieszczenie, zapewniły bezpośredni dostęp do internetu, a lokalne firmy – sprzęt komputerowy.

Projekt ten został rozwinięty o 4 gminne centra informacji uruchomione przy pomocy grantów uzyskanych z MG, PiPS.

Z badań przeprowadzonych przez Wyższą Szkołę im. Bogdana Jańskiego Wydziału zamiejscowego w Chełmie wynika, że osoby bezrobotne są mało zainteresowane udziałem w zajęciach klubu pracy.

Dlatego aby zwiększyć zainteresowanie klubami – należałoby uatrakcyjnić program tak, aby zachęcił swoją ofertą. Zachętą mogą być: nieodpłatna nauka obsługi komputera i internetu, porady prawne, a nawet bezpłatny posiłek oraz zwrot kosztów dojazdu na zajęcia.

Część osób badanych, które korzystały z zajęć klubowych – oceniły te zajęcia jako mało przydatne. Dlatego nasuwa się wniosek, że pora już zmienić charakter zajęć klubu pracy. Zajęcia w klubach muszą mieć charakter zajęć „aktywnych”. Osoby bezrobotne nie mogą być biernym uczestnikiem, ale powinny być gospodarzami a nie podopiecznymi.

Wśród klientów klubów – często ujawniają się postawy roszczeniowe. Ludzie, gdy nie otrzymują konkretnej oferty pracy – odchodzą rozczarowani². Przekonanie tych osób do aktywnego udziału w zajęciach klubowych

² E. Wichrowska-Janikowska, Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu – ich rola w przeciwdziałaniu bezradności osób poszukujących pracy i skuteczność na podstawie badań Rzecznika Praw Obywatelskich, w Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa kwiecień 2002.

jest zadaniem bardzo trudnym i wymaga zaangażowania autorytetów. Do tego można byłoby zaangażować emerytowanych pedagogów, socjologów, prawników. Korzyść – byłaby obopólna.

Te wszystkie działania to jednak mało! Kluby pracy czy centra informacji powinny powstać w każdej miejscowości. Mogą one być organizowane w szkołach, organizacjach pozarządowych, domach kultury, kościołach. Środki na ten cel będzie można pozyskać z funduszy strukturalnych.

Prace interwencyjne i roboty publiczne w ocenie badanych są najbardziej dla nich pomocne.

W świadomości badanych obydwie formy nie są jednak rozróżniane. Uważają, że to nie istotne, ważne aby ta praca była i aby otrzymywali wynagrodzenie. (Wyjaśnię, że prace interwencyjne mogą być organizowane w każdym zakładzie prywatnym, czy instytucji publicznej. Natomiast roboty publiczne organizowane są głównie na wniosek organów samorządu terytorialnego, przy inwestycjach infrastrukturalnych).

Osoby bezrobotne nie są świadome, że prace interwencyjne mogą być początkiem ich dalszej drogi zawodowej. Jeśli otrzymają ofertę pracy interwencyjnej lub robót publicznych – to pracę podejmują z nastawieniem, że to tylko praca okresowa.

Z tego nasuwa się wniosek, że do wyszukiwania miejsc pracy subsydiowanej – należy angażować osoby bezrobotne, dopingując je do samodzielnego, aktywnego poszukiwania pracodawców chętnych do zatrudnienia ich w ramach prac interwencyjnych.

W ten sposób stworzy się szansę, że osoby bezrobotne trafią na prace interwencyjne do pracodawców u których chcieliby pracować i mogliby w przyszłości znaleźć stałe miejsce pracy.

Przy kontaktach osób bezrobotnych z pracodawcami – pomocne mogą być „listy polecające” wydawane przez powiatowy urząd pracy konkretnej osobie, określające wysokość i okres refundacji.

Generalnie rzecz biorąc – prace interwencyjne i roboty publiczne cieszą się względną popularnością. Chęć skorzystania z tych form wyraźnie wzro-

sła gdy osobom bezrobotnym przedstawiono konkretne zadania przy których mogliby być zatrudnieni, np.: przy robotach drogowych lub porządkowych, prace przy pielęgnacji, odnawianiu i promocji obiektów historycznych, prace w zakładach pracy w zastępstwie pracowników tymczasowo nieobecnych z powodu choroby, urodzenia dziecka, itp.

Taka reakcja osób badanych potwierdza spostrzeżenia pracowników powiatowych urzędów pracy, że wszelkie formy subsydiowanego zatrudnienia należy realizować w postaci konkretnych programów. W ten sposób programy są lepiej identyfikowane w środowisku – zarówno przez pracodawców i pracobiorców, co wpływa na wzrost zainteresowania i pobudza aktywność obu stron.

Określenie prace interwencyjne – niewiele mówi, natomiast program, np.: „50-latek”, „Student” – wyraźnie wskazuje, że będą to prace interwencyjne na szczególnych zasadach dla określonej kategorii osób bezrobotnych.

Ważnym elementem przygotowania programów subsydiowanych jest współdziałanie pracodawców i organizacji pozarządowych przy opracowywaniu koncepcji programu. Jeśli partnerzy będą w tym pełnić aktywną rolę – wtedy zatrudnienie subsydiowane zmieni swoje znaczenie i będzie formą przygotowania do zatrudnienia stałego w firmie.

Obecnie Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie najwięcej miejsc pracy interwencyjnej tworzy w firmach prywatnych, a roboty publiczne – organizowane są na wniosek samorządów.

Jednak przewiduje się, że w najbliższym czasie coraz więcej miejsc subsydiowanych zostanie stworzonych w organizacjach pozarządowych.

Już dziś PUP w Chełmie realizuje program pt. „Wsparcie”, w ramach którego organizacjom pozarządowym, które realizują inicjatywy na rzecz obsługi bezrobocia lub pomocy społecznej – refundujemy w ramach robót publicznych 95% kosztów zatrudnienia.

Choć napotykamy tu trochę problemów np.: organizacje nie mają konta, nie mają obsługi księgowej, jeszcze są mało „poradne” – to jednak pomagamy i dopingujemy do porządkowania spraw prawnych, które są niezbędne do podpisania z nami umowy.

Organizacje pozarządowe stanowią niewykorzystane dotąd źródło miejsc pracy. W innych krajach Europy organizacje pozarządowe tworzą około 13% miejsc pracy. U nas – ok. 1%.

W powiecie chełmskim – organizacje pozarządowe są jeszcze słabo rozwinięte, lecz warunki do ich rozwoju są teraz doskonałe. Wystarczy mieć trochę inicjatywy, pomysłów i dobrą współpracę z samorządem lokalnym.

Aby przygotować kadrę do organizacji pozarządowych, Powiatowy Urząd Pracy w Chełmie organizuje szkolenia pt. „Lider unijny”, gdzie osoby bezrobotne z wyższym wykształceniem uczą się jak pisać projekt o środki pomocowe. Zainteresowanie udziałem w tym kursie jest bardzo duże. Efektywność zatrudnieniowa po ukończeniu kursu – również.

Szkolenia – spotkały się z dość dużym zainteresowaniem osób bezrobotnych uczestniczących w badaniach.

Co ciekawe – osoby bezrobotne najchętniej uczestniczyłyby w kursach z zakresu obsługi komputera!

A jednocześnie – najmniejsze zainteresowanie wykazywali takimi formami pomocy jak: bezpłatny dostęp do internetu w klubie pracy.

To by wyjaśniało, że niechęć do zajęć w internetowym klubie pracy – spowodowana jest lękiem przed obsługą komputera. Trzeba więc przeprowadzić dużo szkoleń w zakresie obsługi komputera dla osób bezrobotnych bez względu na poziom wykształcenia. Obsługa komputera powinna być umiejętnością powszechnie znaną – podobnie jak obsługa np. sprzętu radio-wo-telewizyjnego, telefonu, itp.

Po ukończeniu szkoleń w zakresie obsługi komputera osoby powinny być kierowane do internetowych klubów pracy lub gminnych centrów informacji, gdzie mogą wykorzystać te umiejętności.

Bardzo dobrym rozwiązaniem byłoby też łączenie szkoleń z praktyką zawodową lub stażem w zakładach pracy – co zwiększyłoby szansę pozyskania stałej pracy. Takie programy szkoleń i praktyk zawodowych będą mogły być realizowane w ramach funduszy strukturalnych.

Pożyczki

Niewiele osób badanych było zainteresowanych pożyczkami na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Choć pożyczki uważają za atrakcyjne – to jednak obawiają się dużego ryzyka.

Ponadto ważną przyczyną takiego stanu rzeczy – jak sędzę – nie jest brak dostępu do kapitału (bo pożyczki na ten cel są!), ale bariera psychologiczna wynikająca z obawy przed nieznanym. Trzeba więc przeprowadzać dużo szkoleń zmieniających mentalność i nawyki, pokazać możliwości i dobre przykłady.

Ponadto należy rozwijać: fundusz poręczeń, który dzięki współpracy z Lubelskim Funduszem Rozwoju, istnieje w powiecie chełmskim już prawie rok.

4. Pasywne formy łagodzenia skutków bezrobocia

W 2002 roku na zasiłki dla osób bezrobotnych oraz świadczenia przedemerytalne – PUP w Chełmie wydał kwotę 28.747 tys., co stanowi aż 91,58% wydatków Funduszu Pracy.

Choć to pasywna forma pomocy osobom bezrobotnym – to jednak, z punktu widzenia potrzeb bytowych człowieka – bardzo ważna.

Zasiłek dla bezrobotnych otrzymuje około 20% osób zarejestrowanych. Pozostałe 80% osób jest bez prawa do zasiłku. Chociaż osoby te nie otrzymują świadczeń w postaci zasiłków dla bezrobotnych, to jednak z budżetu państwa ponoszone są koszty na ubezpieczenia zdrowotne. W ubiegłym roku na ten cel wydano kwotę 1.207,9 tys.

Wiele osób bezrobotnych korzysta też z pomocy społecznej.

Zarówno zasiłki dla bezrobotnych wypłacane przez powiatowy urząd pracy, jak i zasiłki wypłacane przez pomoc społeczną – po pewnym czasie działają antydopingująco do pracy.

Jako przykład podać mogę, niechęć osób pobierających zasiłki dla bezrobotnych (zwłaszcza w początkowym okresie jego pobierania) do podej-

mowania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Powodem tego jest wyższa wysokość zasiłku od ewentualnego wynagrodzenia.

Może dlatego warto rozważyć nowe rozwiązania prawne i dopłacać z Funduszu Pracy (przez określony czas) do pensji osobom, które podjęły pracę, lecz ich wynagrodzenie jest niższe od zasiłku. Podobne rozwiązanie zastosowano w Szwajcarii tzw. „Zwischenverdienst”³.

Należałoby też zachęcać samorządy lokalne, aby część środków z pomocy społecznej zamiast na zasiłki przeznaczyć na wspieranie działalności agencji pracy tymczasowej powoływanej np. przy ośrodku pomocy społecznej lub organizacji pozarządowej. Wtedy osoby bezrobotne – zamiast biernie brać zasiłki – wykonywałyby pracę na rzecz całego środowiska, a samorząd lokalny i tak nie wydałby więcej pieniędzy niż to co miał przeznaczyć na pomoc społeczną.

Podsumowanie

Najważniejszym działaniem w obecnej rzeczywistości jest pobudzanie aktywności społecznej. Jeśli obecnie trudno jest tworzyć miejsca pracy w produkcji, budownictwie, transporcie – to twórzmy miejsca aktywności, tak aby straty społeczne ograniczyć do minimum.

Tym miejscem może być szkoła, uczelnia, która wykorzystując swoją niewykorzystaną bazę może inspirować nowe kluby pracy, szkoły tzw. „drugiej szansy” – dla osób dorosłych i pracujących, czy warsztaty zajęciowe dla dzieci ze środowisk zagrożonych patologią.

Dookoła nas – pracy jest bardzo dużo. Tylko brakuje stanowisk pracy, bo nie potrafimy się jako społeczeństwo zorganizować i sięgnąć po środki pomocowe.

Spójrzmy na estetykę miejscowości, zaniedbane parki. Spójrzmy ile pracy jest przy osobach starszych i niepełnosprawnych i ile osób w wieku

³ M. Dąbrowski, M. Jaworek, w Rynek Pracy Nr 1 I/II 2003, MG, PiPS.

produkcyjnym jest na zasiłkach przedemerytalnych a z braku zajęć tracą sens życia, ile osób uległo uzależnieniu, ile młodzieży nie ma co ze sobą zrobić.

To są właśnie tematy na projekty, które można realizować ze środków pomocowych.

Każdy projekt to miejsca pracy, zarówno dla tych co piszą projekty, zarządzają projektami, wykonują zadania ujęte w projekcie, a nawet dla księgowych którzy rozliczają projekty. Każdy projekt wymaga różnych partnerów: publicznych, prywatnych, pozarządowych, co jest wyrazem demokracji.

Należy też podkreślić szczególną rolę placówek szkolnictwa wyższego, które poprzez pracę naukową, badania i analizy, pomogą dostrzec i zrozumieć problemy, uporządkować wiedzę i wyciągnąć wnioski do pracy.

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

Informacje – doniesienia = wiadomości bieżące

Grażyna Zawadzka, Andrzej Zaraniski
Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Kontrola legalności zatrudnienia w 2002 r.

Z dniem 1 stycznia 2002 roku do kompetencji wojewodów przeszła realizacja zadania z zakresu kontroli przestrzegania przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. W latach 1995–1999 zadanie to realizowały wojewódzkie urzędy pracy, a w latach 2000–2001 administracja samorządowa szczebla powiatowego. Po likwidacji Krajowego Urzędu Pracy, zadania z zakresu kontroli przestrzegania przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu przekazano do Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Zadanie to umiejscowiono w Departamencie Polityki Rynku Pracy – Wydziale Wspierania Zatrudnienia.

W urzędach wojewódzkich do realizacji zadania z zakresu kontroli przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu utworzono w wydziałach polityki społecznej – oddziały kontroli legalności zatrudnienia, (w województwie mazowieckim na podstawie porozumienia pomiędzy wojewodą mazowieckim a marszałkiem województwa mazowieckiego zadanie to wykonuje Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie).

Na realizację zadań w zakresie kontroli przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz udzielania zezwoleń na zatrudnianie cudzoziemców, Minister Finansów zgodnie z ustawą budżetową na 2002 rok przekazał wojewodom środki na 500 etatów.

Kontrola przestrzegania przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu obejmowała badanie przestrzegania:

- legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności, a także wykonywania pracy przez cudzoziemca,
- obowiązku informowania powiatowych urzędów pracy o zatrudnianiu osoby zarejestrowanej jako bezrobotna lub powierzeniu jej wykonywania innej pracy zarobkowej,
- obowiązku zawiadomienia powiatowego urzędu pracy przez osoby zarejestrowane jako bezrobotne o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności przynoszącej dochód,
- obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy,
- obowiązku posiadania upoważnienia do prowadzenia pośrednictwa pracy lub kierowania obywateli polskich do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych,
- warunków zawartych w upoważnieniach do prowadzenia pośrednictwa pracy lub kierowania obywateli polskich do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych.

1. Wyniki działalności służb kontroli legalności zatrudnienia w 2002 r.

1. Przeprowadzono **24 581** kontroli.
2. Ujawniono zatrudnienie lub powierzenie innej pracy zarobkowej **6 997** osobom bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy, w tym **961** osób nielegalnie pobierających zasiłek.
3. Ujawniono nielegalne zatrudnienie lub powierzenie innej nielegalnej pracy zarobkowej **5 443** osób, w tym:
 - **2 080** cudzoziemców,
 - **2 347** bezrobotnych, w tym **380** osób pobierających zasiłek.
4. Na pracodawców skierowano do sądów **2 939** wniosków o ukaranie z tytułu:
 - zatrudnienia bezrobotnego bez zawiadomienia powiatowego urzędu pracy – **1 169** wniosków,
 - powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi bez zezwolenia na pracę – **178** wniosków,

Wyszczególnienie	Zatrudnienie w służbach KLZ na dzień 28.02.2002 r.	Zatrudnienie w służbach KLZ na dzień 30.06.2002 r.	Zatrudnienie w służbach KLZ na dzień 06.11.2002 r.	Zatrudnienie w służbach KLZ na dzień 31.12.2002 r. /w przeliczeniu na pełne etaty/
Liczba osób zatrudnionych	350	343	353	341

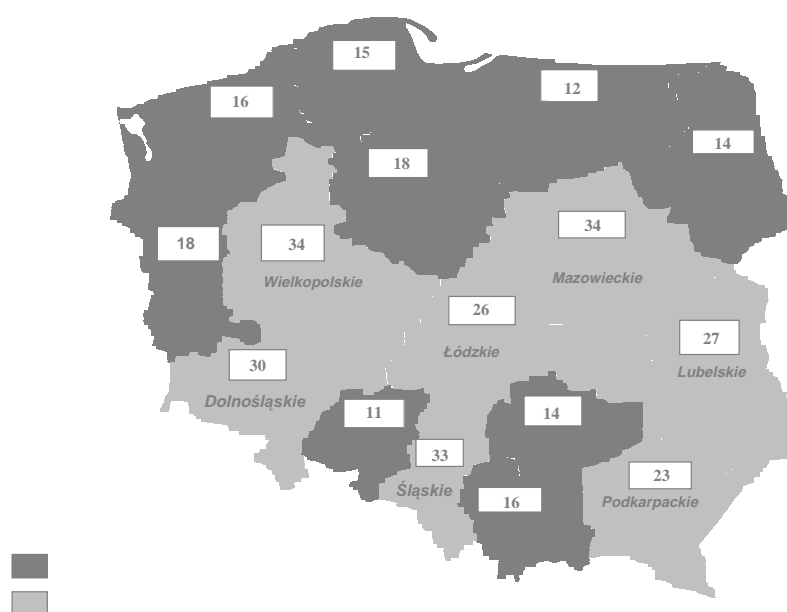
Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

- prowadzenia nielegalnego pośrednictwa pracy – **41** wniosków,
 - nie opłacania składek na Fundusz Pracy – **1 324** wniosków,
 - zgłaszanie nieprawdziwych danych mających wpływ na wysokość Funduszu Pracy – **98** wniosków,
 - utrudnianie kontroli – **129** wniosków.
5. Na pracobiorców skierowano do sądów **2 825** wniosków o ukaranie z tytułu:
- podejmowania pracy przez bezrobotnych bez powiadomienia urzędu pracy – **2 686** wniosków,
 - wykonywania pracy przez cudzoziemców bez zezwolenia na pracę – **120** wniosków,
 - utrudniania kontroli – **19** wniosków.
6. Zalegalizowano nielegalne zatrudnienie **4 543** osób z tego:
- poprzez umowy o pracę – **2 383** osób,
 - poprzez umowy cywilnoprawne – **2 160** osób.
7. Przeprowadzono **2 761** kontroli wspólnych z „jednostkami współdziałającymi”.
8. W następstwie działań kontrolnych naliczono wpływy do budżetu państwa z tytułu:
- zwrotu nienależnie pobranych świadczeń na kwotę – **314 958** zł,
 - w tym zwroty nienależnie pobranych zasiłków – **268 520** zł.
9. Zatrudnienie w służbach kontroli legalności zatrudnienia 31.12.2002 r. wynosiło w przeliczeniu na pełne etaty **341** osób.

Stan zatrudnienia w służbach kontroli legalności zatrudnienia w 2002 roku monitorowano w czterech odcinkach czasowych, tj. po dwóch miesiącach od przejęcia zadań, po pierwszym półroczu, w listopadzie (podczas seminarium szkoleniowego) oraz na koniec 2002 roku. (Tab. 1)

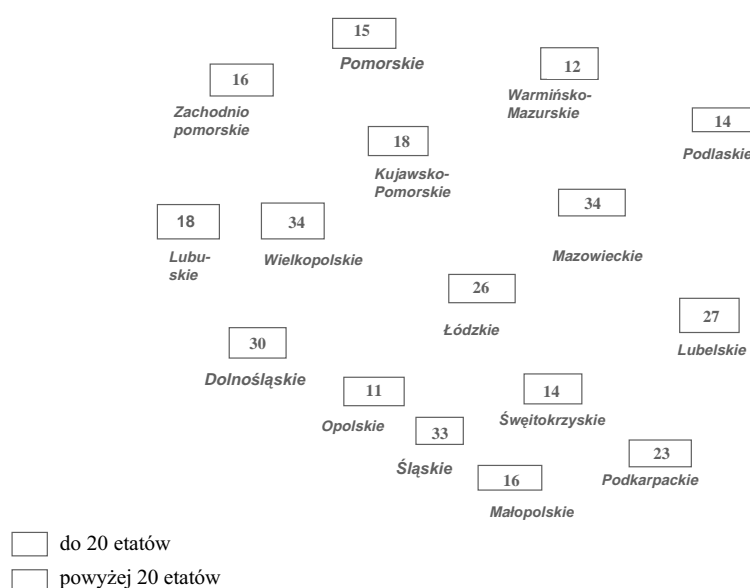
Tabela 1

Wyszczególnienie	Zatrudnienie w służbach KLZ na dzień 28.02.2002 r.	Zatrudnienie w służbach KLZ na dzień 30.06.2002 r.	Zatrudnienie w służbach KLZ na dzień 06.11.2002 r.	Zatrudnienie w służbach KLZ na dzień 31.12.2002 r. /w przeliczeniu na pełne etaty/
Liczba osób zatrudnionych	350	343	353	341



Stan zatrudnienia w służbach kontroli legalności zatrudnienia na dzień 31.12.2002 r. w przeliczeniu na pełne etaty wynosił 341 etatów i był najniższy z monitorowanych okresów.

KARTOGRAM 1. Zatrudnienie w służbach kontroli legalności zatrudnienia w 2002 roku w podziale na województwa (w przeliczeniu na pełne etaty)

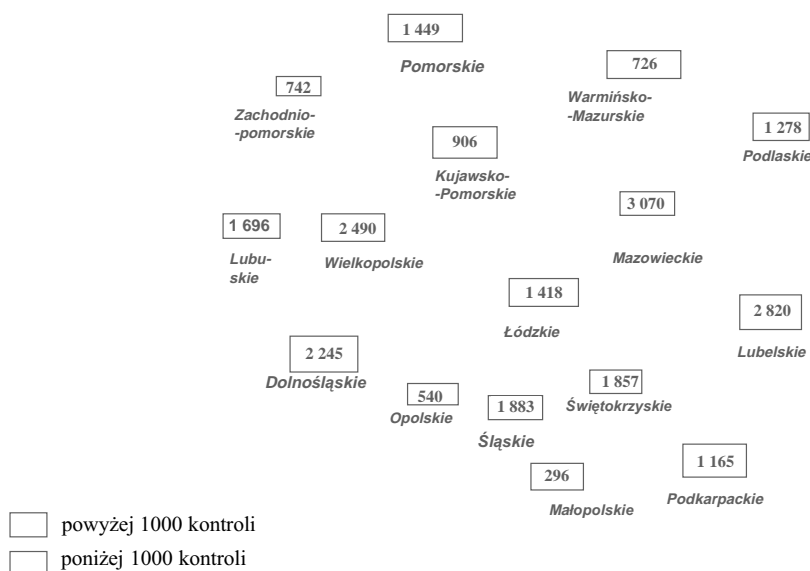


Najliczniejsza obsada etatowa do realizacji zadań kontrolnych z zakresu kontroli przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu występuje w województwach: mazowieckim, wielkopolskim i śląskim. Najmniejszą obsadę etatową mają natomiast województwa opolskie i warmińsko – mazurskie.

W 2002 roku służby kontroli legalności zatrudnienia przeprowadziły łącznie **24 581** kontroli. Najwięcej kontroli przeprowadzono w jednostkach kontrolowanych zatrudniających do **9** osób – **19 115**. Stanowiły one blisko 78% wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2002 roku na terenie kraju.

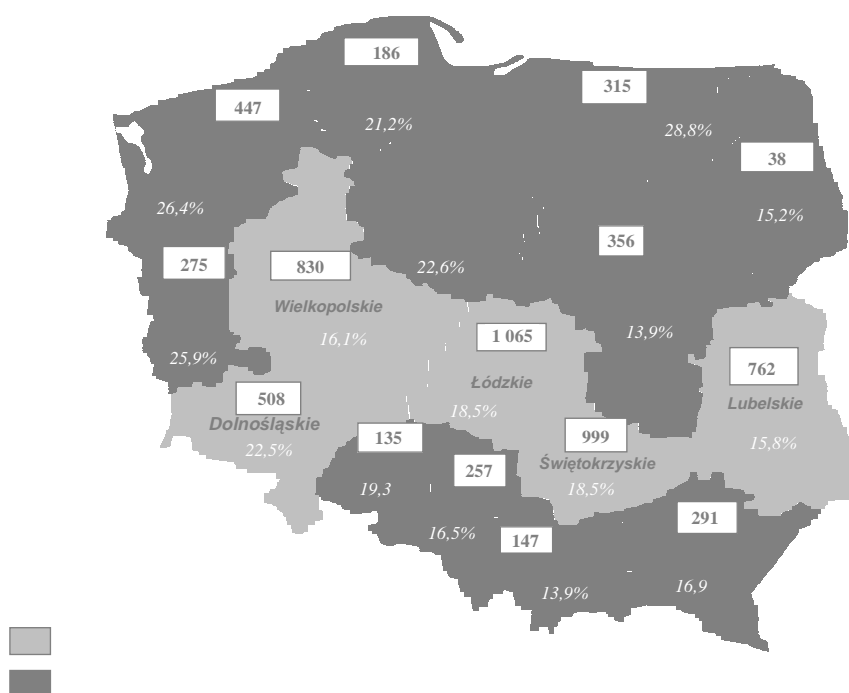


KARTOGRAM 2. Liczba kontroli zakończonych w 2002 roku w podziale na województwa



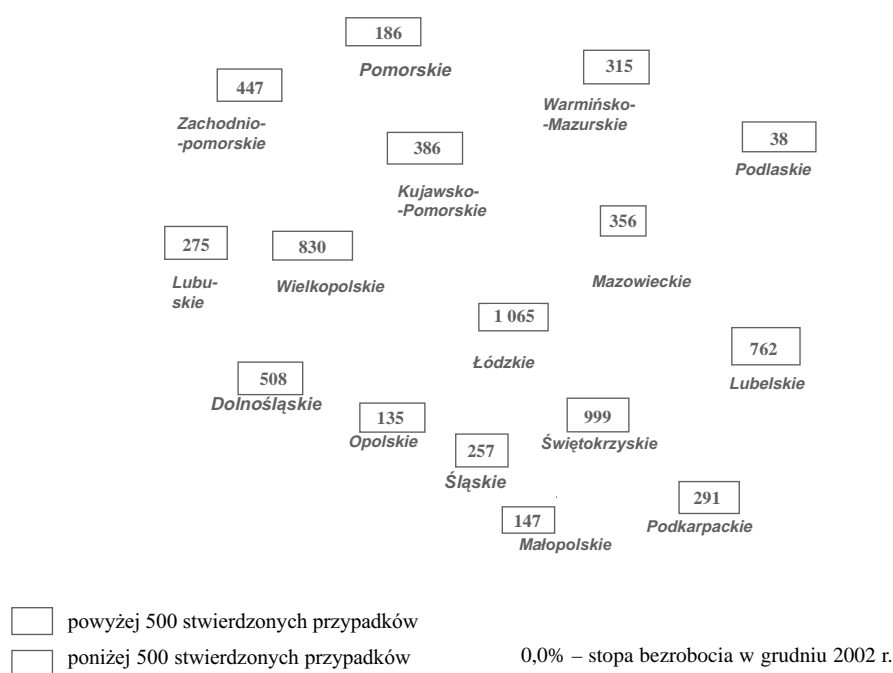
Liczba kontroli zakończonych w 2002 roku stanowi 55,3% wykonania w roku 2001. Powodem zmniejszenia się liczby kontroli zakończonych była konieczność podjęcia przez wojewodów w styczniu 2002 roku działań związanych z organizowaniem komórek organizacyjnych przeznaczonych do realizowania zadań z zakresu kontroli przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz znaczne zmniejszenie stanu zatrudnienia służb kontroli legalności zatrudnienia w 2002 roku. Z informacji przekazanych przez wojewodów Ministrowi Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w okresie styczeń – luty 2002 roku w części województw przeprowadzano również szkolenia inspektorów zatrudnionych do realizacji tego zadania co spowodowało, że realizowanie kontroli rozpoczęło z opóźnieniem. Liczba kontroli zakończonych powinna być w 2003 roku zdecydowanie wyższa.

W 2002 roku służby kontroli legalności zatrudnienia stwierdziły **6 997** przypadków zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej bezro-

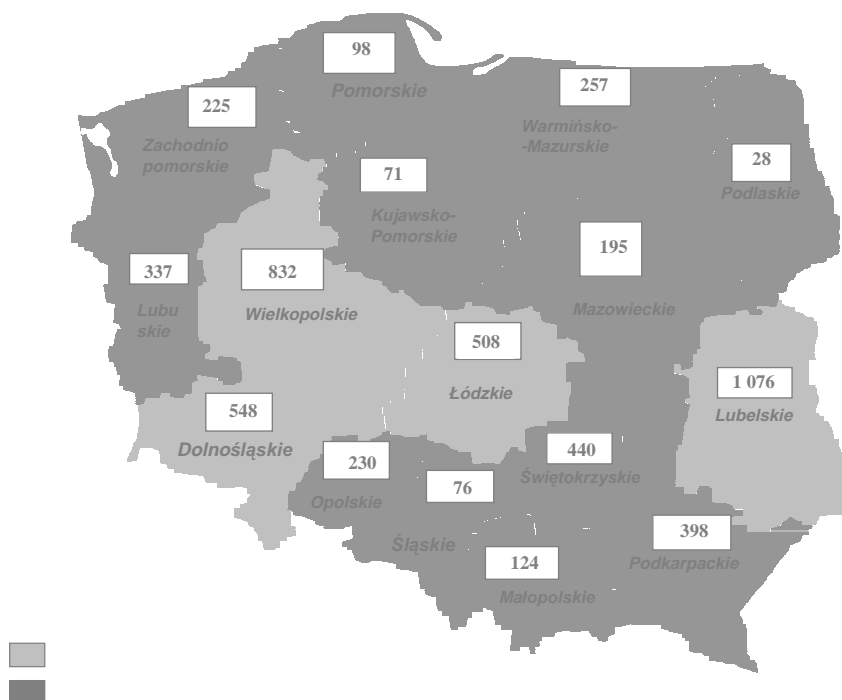


botnym bez zawiadomienia urzędu pracy. Najwięcej przypadków stwierdzono w zakładach pracy zatrudniających do 9 osób – **2 721**.

KARTOGRAM 3. Stwierdzone przypadki zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej osobom bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy oraz stopa bezrobocia w grudniu 2002 roku w podziale na województwa

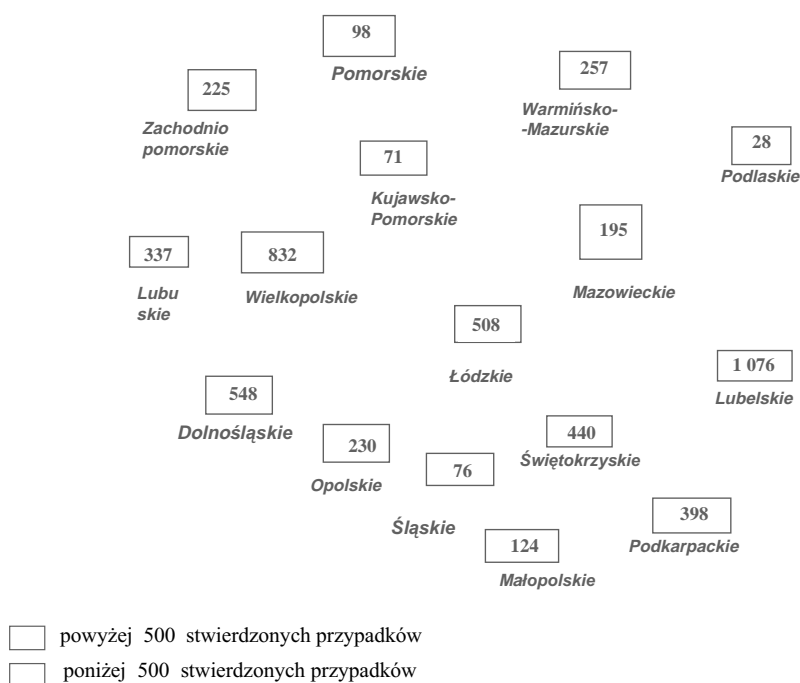


Zatrudnienie lub powierzenie innej pracy zarobkowej osobie bezrobotnej bez zawiadomienia urzędu pracy jest naruszeniem przepisów art. 12 ust. 5 oraz art. 26 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Stwierdzone przypadki zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej osobom bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy ujawnione w 2002 roku stanowią 80,6% liczby takich przypadków ujawnionych w 2001 roku. Najwięcej takich przypadków – 1 065 ujawnił Oddział Kontroli Legalności Zatrudnienia Łódzkiego Urzędu Wojewódzkiego.



W 2002 roku służby kontroli legalności zatrudnienia stwierdziły **5 443** przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej. Najwięcej przypadków – **3 676** stwierdzono w zakładach pracy zatrudniających do **9** osób.

KARTOGRAM 4. Liczba stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej pracy nielegalnej zarobkowej w podziale na województwa

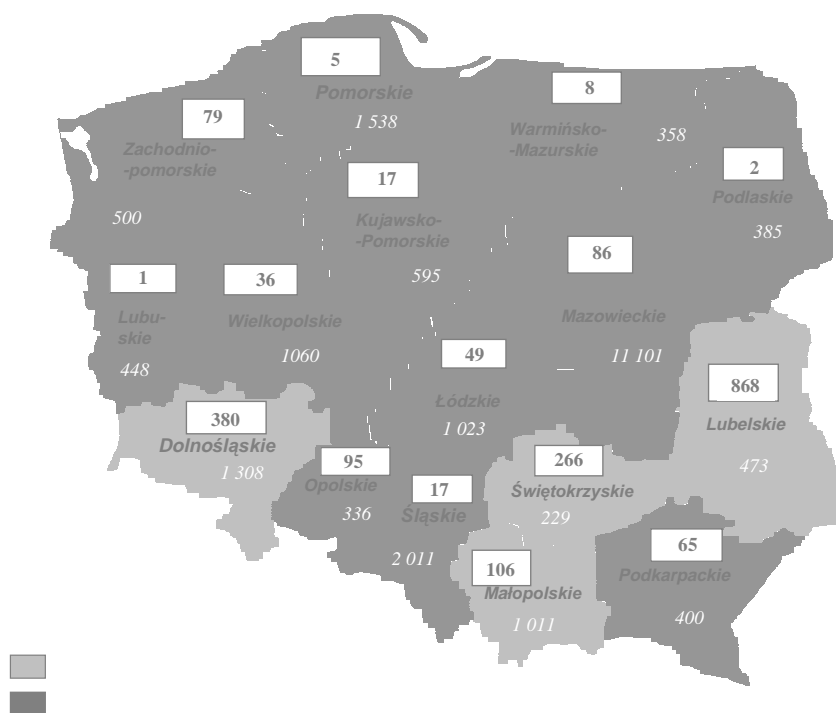


Najwięcej przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej stwierdzono w województwach:

Lubelskim	– 1076
Wielkopolskim	– 832
Dolnośląskim	– 548

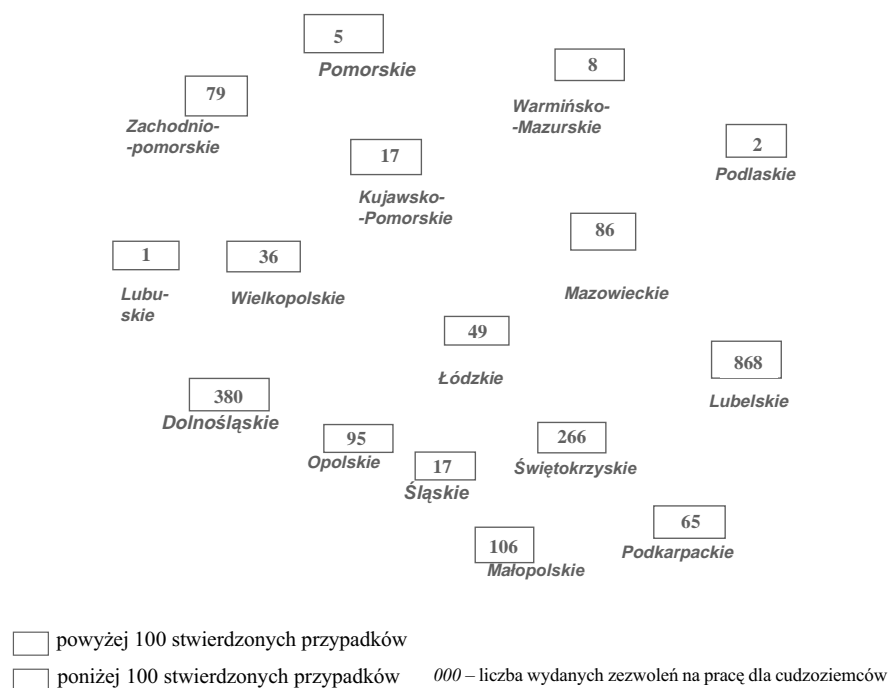
Najmniej przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej cudzoziemcom wykazały województwa:

Podlaskie	– 28
Kujawsko-Pomorskie	– 71
Śląskie	– 76



Stwierdzone przypadki nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej ujawnione w 2002 roku stanowią 83,6% liczby takich przypadków ujawnionych w 2001 roku. W roku 2002 służby kontroli legalności zatrudnienia stwierdziły 2 080 przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej cudzoziemcom.

KARTOGRAM 5. Liczba stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej cudzoziemcom w podziale na województwa



Najwięcej przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej cudzoziemcom stwierdzono w województwach:

Lubelskim	– 868
Dolnośląskim	– 380
Świętokrzyskim	– 266

Najmniej przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej cudzoziemcom wykazały województwa:

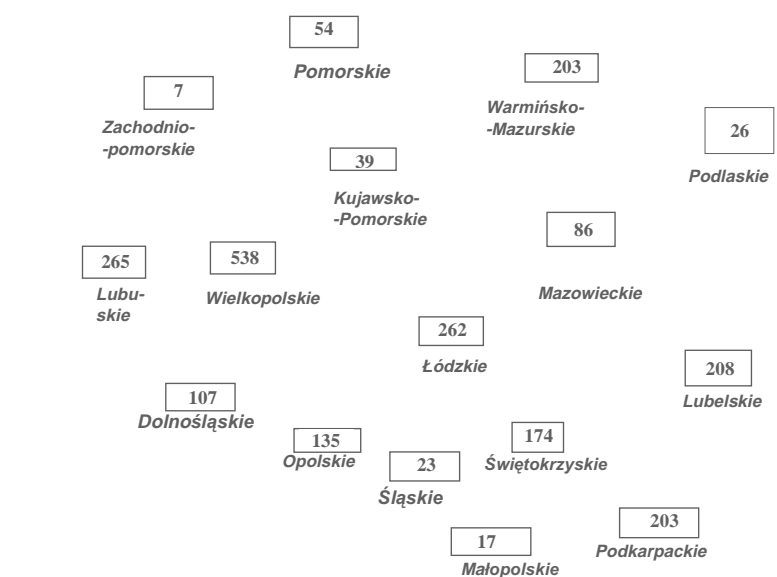
Lubuskie	– 1
Podlaskie	– 2
Pomorskie	– 5



Ujawnione w województwie lubelskim przypadki nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców stanowiły 42% wszystkich przypadków ujawnionych w skali kraju.

W roku 2002 służby kontroli legalności zatrudnienia stwierdziły **2 347** przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej bezrobotnym.

KARTOGRAM 6. Liczba stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej osobom bezrobotnym (w tym pobierających zasiłek) w podziale na województwa



☐ powyżej 100 stwierdzonych przypadków
☐ poniżej 100 stwierdzonych przypadków

000 – stwierdzone przypadki nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej osobom bezrobotnym

Województwo	Legalizacja nielegalnego zatrudnienia lub innej nielegalnej pracy zarobkowej w tym:		Ogółem
	podpisane umowy o pracę	zawarte umowy cywilnoprawne	
Dolnośląskie	166	165	331
Kujawsko-Pomorskie	161	152	313
Lubelskie	150	113	263
Lubuskie	222	111	333
Łódzkie	190	216	406
Małopolskie	28	13	41
Mazowieckie	116	86	202
Opolskie	10	5	15
Podkarpackie	260	118	378
Podlaskie	32	52	84
Pomorskie	50	33	83
Śląskie	34	27	61
Świętokrzyskie	289	206	495
Warmińsko - Mazurskie	109	115	224
Wielkopolskie	561	744	1305
Zachodniopomorskie	5	4	9
Polska	2 383	2 160	4 543

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

Najwięcej przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej bezrobotnym stwierdzono w województwach:

Wielkopolskim	– 538
Lubuskim	– 265
Łódzkim	– 262

Najmniej przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej bezrobotnym wykazały województwa:

Zachodniopomorskie	– 7
Małopolskie	– 17
Podlaskie	– 26

Z zakresu stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej bezrobotnym (w tym pobierającym zasiłek), ogólny wynik stanowi 69,4% wyniku z 2001 r.

Liczbę przypadków legalizacji nielegalnego zatrudnienia lub innej nielegalnej pracy zarobkowej w wyniku działań kontrolnych służb kontroli legalności zatrudnienia w 2002 roku w podziale na województwa, przedstawiono w Tabeli 3.

Tabela 3

Województwo	Legalizacja nielegalnego zatrudnienia lub innej nielegalnej pracy zarobkowej w tym:		Ogółem
	podpisane umowy o pracę	zawarte umowy cywilnoprawne	
Dolnośląskie	166	165	331
Kujawsko-Pomorskie	161	152	313
Lubelskie	150	113	263
Lubuskie	222	111	333
Łódzkie	190	216	406
Małopolskie	28	13	41
Mazowieckie	116	86	202
Opolskie	10	5	15
Podkarpackie	260	118	378
Podlaskie	32	52	84
Pomorskie	50	33	83
Śląskie	34	27	61
Świętokrzyskie	289	206	495
Warmińsko - Mazurskie	109	115	224
Wielkopolskie	561	744	1305
Zachodniopomorskie	5	4	9
Polska	2 383	2 160	4 543

Wyszczególnienie	Województwo	Wynik działalności
Liczba kontroli zakończonych.	Mazowieckie	3 070
Wskaźnik efektywności kontroli.	Świętokrzyskie	80,5%
Liczba kontroli zakończonych przez jednego inspektora.	Świętokrzyskie	132,6
Stwierdzone przypadki zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej osobom bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy.	Łódzkie	1 065
w tym pobierającym zasiłek	Świętokrzyskie	162
Stwierdzone przypadki nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej.	Lubelskie	1 076
w tym cudzoziemcom	Lubelskie	868
Liczba decyzji pokontrolnych wydanych przez starostów.	Wielkopolskie	735
Liczba wniosków skierowanych do sądów rejonowych	Dolnośląskie	814
Liczba kontroli wspólnych z „jednostkami współdziałającymi”.	Lubelskie	1 035
Liczba zawiadomień o naruszeniach przepisów ustawy.	Łódzkie	1 934
Legalizacja zatrudnienia.	Wielkopolskie	1 305
Efekty finansowe.	Świętokrzyskie	64 452 zł

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

Legalizacja nielegalnego zatrudnienia jest ze społecznego punktu widzenia największym osiągnięciem służb kontroli legalności zatrudnienia. Wykonanie w roku 2002 stanowi 81,9% wykonania w roku 2001. Bardzo pozytywny jest fakt, że w wyniku działań kontrolnych podpisano więcej umów o pracę (2 383) niż umów cywilno-prawnych (2 160). Najwięcej legalizacji – 1 305 dokonali inspektorzy Oddziału Kontroli Legalności Zatrudnienia Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego. Legalizacja nielegalnego zatrudnienia powinna być dla służb kontroli legalności zatrudnienia jednym z głównych kierunków działalności.

W 2002 roku najlepsze wyniki w głównych obszarach działalności osiągnęły następujące województwa:

Tabela 4

Wyszczególnienie	Województwo	Wynik działalności
Liczba kontroli zakończonych.	Mazowieckie	3 070
Wskaźnik efektywności kontroli.	Świętokrzyskie	80,5%
Liczba kontroli zakończonych przez jednego inspektora.	Świętokrzyskie	132,6
Stwierdzone przypadki zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej osobom bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy.	Łódzkie	1 065
w tym pobierającym zasiłek	Świętokrzyskie	162
Stwierdzone przypadki nielegalnego zatrudnienia lub powierzenia innej nielegalnej pracy zarobkowej.	Lubelskie	1 076
w tym cudzoziemcom	Lubelskie	868
Liczba decyzji pokontrolnych wydanych przez starostów.	Wielkopolskie	735
Liczba wniosków skierowanych do sądów rejonowych	Dolnośląskie	814
Liczba kontroli wspólnych z „jednostkami współdziałającymi”.	Lubelskie	1 035
Liczba zawiadomień o naruszeniach przepisów ustawy.	Łódzkie	1 934
Legalizacja zatrudnienia.	Wielkopolskie	1 305
Efekty finansowe.	Świętokrzyskie	64 452 zł

2. Zbiorcze wyniki działalności służb kontroli legalności zatrudnienia za lata 1995–2002

- Liczba kontroli zakończonych – **376 207**.
- Liczba stwierdzonych przypadków zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej bezrobotnym bez zawiadomienia urzędu pracy – **107 204** osób, w tym bezrobotnym pobierającym zasiłek – **24 244** osób.
- Liczba wniosków o ukaranie skierowana w latach 1995–2001 do kolegiów ds. wykroczeń i w roku 2002 do sądów rejonowych – **76 132** wniosków.
- Liczba kontroli przeprowadzonych wspólnie z „jednostkami współdziałającymi” – **15 941** kontroli wspólnych.
- Liczba dokonanych legalizacji nielegalnego zatrudnienia lub innej nielegalnej pracy zarobkowej – **50 114** przypadków.
- Kwota uzyskanych efektów finansowych ogółem – **64,8** mln zł.
w tym zwroty nienależnie pobranych zasiłków – **12,0** mln zł.

Podsumowanie

Analiza wyników działalności służb kontroli legalności zatrudnienia za 2002 rok wykazuje, że przeniesienie tych służb z administracji samorządowej szczebla powiatowego od 01.01.2002 roku do administracji rządowej szczebla wojewódzkiego było uzasadnione. Świadczy o tym między innymi:

- uzyskanie wysokiego wskaźnika efektywności kontroli określonego w „Standardzie wykonywania kontroli w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu”,
- uzyskanie wyników działalności (przy zatrudnieniu niższym w stosunku do lat ubiegłych o około 50%) na poziomie 70–90% wykonania 2001 roku, a w niektórych przypadkach wykonanie w 2002 roku jest zdecydowanie wyższe niż w 2001 r. np:

Informacje – doniesienia – wiadomości bieżące

- stwierdzone przypadki nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców – 104,9%
- liczba przeprowadzonych kontroli wspólnych – 127%
- liczba przekazanych zawiadomień o naruszeniach przepisów prawa – 128%

Natomiast, chcąc uzyskać zwiększenie efektywności działalności tych służb w następnych latach należałoby:

- zwiększyć liczbę kontroli zakończonych,
- analizować uzyskany wskaźnik efektywności kontroli i liczbę kontroli wykonywanych przez jednego inspektora w kwartale,
- analizować prawidłowość wykonywania czynności pokontrolnych.

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej mając na celu pomoc merytoryczną służbom kontroli legalności zatrudnienia:

- opracowało i przekazało wojewodom, „Standard wykonywania kontroli w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu”.
- zorganizowało warsztaty szkoleniowe dla kierowników oddziałów kontroli legalności zatrudnienia (w czasie których między innymi przeprowadzono konsultacje projektu standardu).
- opracowało zmiany do sprawozdania MPiPS – 05, które obejmuje większy zakres danych wynikający z potrzeb głębszej oceny sytuacji na rynku pracy.
- przygotowało nowelizację ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z zakresu kontroli przestrzegania przepisów ustawy, umożliwiającą wystawianie upoważnienia w formie uproszczonej oraz podnoszącą dolną granicę grzywnien za naruszenia przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.
- przekazywało aktualne wykazy podmiotów upoważnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub kierowania obywateli polskich do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych.

Służby kontroli legalności zatrudnienia spełniają na rynku pracy dwie funkcje:

- kontrolną,
- profilaktyczną.

Funkcja kontrolna polegająca na ograniczaniu patologii występujących na rynku pracy ma również bardzo duże znaczenie przy ocenie przestrzegania przez pracodawców i pracobiorców przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Funkcja profilaktyczna polega, między innymi, na przekazywaniu informacji o skali stwierdzonych naruszeń przepisów prawa a szczególnego znaczenia nabiera współpraca służb kontroli legalności zatrudnienia z mediami. Współpraca ta jest szczególnie potrzebna przy zwalczaniu nielegalnej działalności – nazywanej nielegalnym pośrednictwem pracy.

Ważnym elementem ograniczającym prowadzenie nielegalnej działalności jest umożliwienie osobom poszukującym pracy sprawdzenia, czy podmiot oferujący pracę posiada wpis do rejestru agencji zatrudnienia. Dlatego na stronie internetowej Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej – www.praca.gov.pl/Npp zamieszczane są aktualne wykazy podmiotów posiadających wpis do rejestru agencji zatrudnienia. Również na stronie internetowej www.mpips.gov.pl zamieszczone są informacje na temat metod i sposobów oszukiwania osób poszukujących pracy przez prowadzących nielegalną działalność. Jednym z warunków ograniczenia tej patologii jest ścisła współpraca służb kontroli legalności zatrudnienia z policją i prokuraturą.

Nowelizacja przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z zakresu kontroli przestrzegania przepisów ustawy była konieczna. Ustawą z dnia 20 grudnia 2002 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o systemie oświaty (Dz. U. 2003 Nr 6, poz. 65) Sejm uchwalił nowelizację.

Nowelizacja przepisów ustawy z zakresu kontroli przestrzegania przepisów ustawy objęła:

1. Definicję „nielegalnej działalności” zawartą w przepisie art. 2 ust. 1 pkt. 10.
2. Art. 60 ust. 2 (w którym znowelizowano pkt. 4) oraz ust. 3 – jako konsekwencja nowelizacji przepisów art. 37, dotyczących pośrednictwa pracy oraz dodano nowy ust. 8 (dotyczący wystawiania upoważnienia w formie uproszczonej).
3. Art. 62 w którym dodano nowy ust. 2 (dotyczący obowiązku informowania ministra właściwego do spraw pracy o stwierdzonych przypadkach prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz o przypadkach naruszenia warunków określonych w certyfikacie), a także dodano nowy ust. 3 (dotyczący obowiązku informowania przez wojewodów, właściwego starosty o stwierdzonych przypadkach naruszenia przepisów ustawy przez bezrobotnego oraz przez pracodawcę).
4. Art. 63–67 (dotyczące odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy).
5. Art. 67a określający tryb orzekania.

Powołanie służb kontroli legalności zatrudnienia w 1995 roku, jako reakcja na nieprzestrzeganie przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, było konieczne. Dalsza działalność kontrolna tych służb powinna spowodować znaczne ograniczenie patologii występujących na rynku pracy.

Paweł Targoński

Biuro Instytucji Dialogu Społecznego
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Ochrona środowiska – nadzieja na zatrudnienie

Tworzenie zrównoważonej gospodarki, opartej o zasady poszanowania środowiska naturalnego, jak dotąd przyczyniło się do stworzenia około 14 milionów stanowisk pracy w skali globalnej. Symbioza pomiędzy środowiskiem naturalnym i gospodarką pozwala mieć nadzieję na tworzenie jeszcze większej liczby miejsc pracy w tym sektorze. Jak wynika z raportu Worldwatch Institute¹, sektor proekologiczny jest jednym z dynamicznie rozwijających się sektorów, który może tworzyć miejsca pracy w coraz większej skali.

Patrząc na sektor związany z ekologią widać, że możliwości tworzenia nowych miejsc pracy rosną, poczynając od zbiórki i przetwarzania odpadów, odzyskiwania wytworzonych już produktów, zwiększenia efektywności materiałowej i wykorzystania energii. Elektrownie wiatrowe już w tej chwili dają nowe miejsca pracy – włączając takie dziedziny jak meteorologia, inżynieria strukturalna, metalurgia, mechanika i informatyka.

„Te miejsca pracy (proekologiczne – p.a.) są zagrożone wtedy, gdy standardy środowiskowe są niskie, a działania innowacyjne – a zwłaszcza wpro-

¹ Worldwatch Institute jest niezależną publiczną organizacją badawczą założoną w 1974 roku. Jej celem jest informowanie o zmianach niezbędnych dla budowania ekologicznie zrównoważonej gospodarki. Organizacja ma siedzibę w Waszyngtonie. www.worldwatch.org.

wadzenie czystszych technologii – spóźniają się” – stwierdza Michael Runner, autor opracowania „*Praca na rzecz środowiska: rosnące źródło zatrudnienia*”. Badania **Worldwatch Institute** pokazują, że potencjał dla tworzenia miejsc pracy kryje się poza przemysłami wydobywczymi (extractive industries) – tych miejsc pracy, które nie są zależne od procesów przetwarzania ogromnych ilości surowców i zamieniania ich w góry odpadów. Wyzwaniem dla społeczności jest umożliwienie przejścia pracownikom, którzy tracą pracę w przemysłach wydobywczych.

Największy wzrost zatrudnienia ma związek z rozwojem elektrowni wiatrowych, przechwytywaniem energii słonecznej, instalowaniem turbin wiatrowych i innych urządzeń. Liczba tych etatów podwoiła się w ostatnich dwóch latach. Do 2020 siłownie wiatrowe mogą produkować około 10% całej energii elektrycznej produkowanej na świecie, a branża ta zatrudniać mogłaby ok. 1,7 miliona pracowników.

W USA przemysł związany z energią słoneczną zatrudnia obecnie około 20 000 osób. Firmy tego typu w Europie korzystają z pracy 10 000 pracowników. Liczby te mogą wzrosnąć w najbliższej dekadzie do 70 000, a nawet do 250 000 przy założeniu, że sektor ten otrzymałby silne wsparcie rządowe. Światowy sektor przetwarzania odpadów w chwili obecnej prezentuje wydajność 600 milionów ton materiałów rocznie i wykazuje się rocznym obrotem 160 miliardów dolarów, zatrudniając przy tym 1,5 miliona pracowników. W Stanach Zjednoczonych powtórne przetwarzanie już pod koniec lat 90’ osiągnęło poziom 53 miliardów USD obrotów rocznych i zatrudnia 480 tysięcy pracowników, co oznacza podwojoną liczbę pracowników zatrudnionych w przemyśle stalowym.

Inwestowanie w energię odnawialną, efektywniejsze wykorzystanie energii i surowców oraz projektowanie produktów w taki sposób, aby były trwałe i łatwiej dawały się naprawiać, będzie – zdaniem analityków – powodowało tworzenie większej liczby miejsc pracy niż inwestowanie w sektor wydobywczy i węglowy. Choć zmniejszy się liczba miejsc pracy w sektorze wydobywczym i wytwórczym, z powodu większej trwałości produktów, to zwiększy się ich liczba w sektorze napraw, modernizacji i recyklingu. Przetwarzanie produktów, gdy ich okres eksploatacji dobiega do zasłużonego

końca, zwykle pozwala na odzyskanie 85 lub więcej procent wartości dodanej potrzebnej do ich wyprodukowania, czyli: pracy, energii i materiałów.

Poprawa efektywności, której wyrazem jest ponowne wykorzystanie surowców oznacza, że zarówno sfera biznesu, jak i gospodarstwa domowe oszczędzają setki miliardów dolarów, które w innym przypadku byłyby przeznaczone na zakup paliw i materiałów. Inwestowanie zasobów kapitałowych, osiągniętych dzięki takiemu ograniczeniu kosztów, w bardziej dobroczynne dla środowiska sektory gospodarki wygeneruje (zdaniem ekspertów) więcej miejsc pracy niż inwestowanie w przemysł surowcowy.

Przemysły energochłonne i surowcochłonne należą do najbardziej zanieczyszczających. Przy tym dają bardzo małą – i wciąż zmniejszającą się – liczbę miejsc pracy. Przykład amerykański mówi sam za siebie. Górnictwo i cztery przemysły wytwórcze w USA – tj. metalurgiczny, celulozowy, rafineryjny i chemiczny – uwalniają do środowiska 85% najbardziej toksycznych substancji. Jednocześnie zatrudniają mniej niż 3% siły roboczej pracującej w sektorze prywatnym.

Większość miejsc pracy w górnictwie i wyrębie lasów jest zagrożona, nawet jeśli nie ma specjalnych regulacji środowiskowych. Zwiększająca się mechanizacja i automatyzacja przekłada się na mniejsze zatrudnienie mimo, że produkcja w tych branżach wykazuje tendencje wzrostowe. Ilustrują to liczby: w latach 1980–1999 wydobywanie węgla w Stanach wzrosło o 32%, ale zatrudnienie w sektorze spadło o 66 %. W Unii Europejskiej produkcja w przemyśle chemicznym wzrosła w latach 1990–1998 o 25%, zatrudnienie zaś spadło o 14%.

Tworzenie miejsc pracy jest szczególnie ważnym zadaniem w rozwijającym się świecie, gdzie wzrost demograficzny będzie coraz większy w zbliżających się dziesięcioleciach.

Kłopot w tym, że koszty pracy są zbyt wysokie, a zarazem ceny surowców i energii zdają się być przerażająco niskie. Biznes długo postrzegał pracę jako główny czynnik stymulujący we współzawodnictwie ekonomicznym. Aby zbudować gospodarkę zrównoważoną świat powinien raczej skoncentrować się na ekonomice wykorzystania surowców i energii.

A zatem polityka podatkowa może być skutecznym i silnym narzędziem wymuszającym produktywność energetyczną i materiałową. Obecnie stosowane systemy podatkowe wzmacniają wysoką konsumpcję surowców i zniechęcają do tworzenia miejsc pracy. Ekologicznie ukierunkowane reformy systemów podatkowych redukowałyby podatki od wynagrodzeń i równolegle podnosiły podatki od wykorzystania surowców i zanieczyszczeń. Taka polityka podatkowa rozpoczęła się w latach 90-tych w niektórych krajach europejskich – np. w Danii, Finlandii, Niemczech, Szwecji czy Wielkiej Brytanii.

Związki zawodowe i organizacje ekologiczne mogłyby i powinny pracować wspólnie nad budową silniejszego zaplecza dla wprowadzenia zmian w polityce. Zagrożenia ekologiczne często również przekładają się na kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie. Związki zawodowe na świecie są zaangażowane w problemy środowiska w sposób wielostronny. Walczą o bezpieczeństwo pracy w przedsiębiorstwach domagając się dla pracowników klauzul prawa do informacji, kontroli ekologicznych i innych prawnych regulacji środowiskowych włączonych do układów zbiorowych.

Likwidowanie miejsc pracy, z uwagi na przepisy związane ze środowiskiem naturalnym, było bardzo ograniczone – stanowiło mniej niż 0,1% wszystkich zwolnień w Stanach Zjednoczonych. Jednakże ekolodzy, aby budować efektywną koalicję ze światem pracy, muszą zrozumieć, że ci pracownicy, którzy są zagrożeni utratą pracy – przede wszystkim górnicy, pracujący przy wydobywaniu paliw stałych, pracownicy leśni (drwale) i ci, którzy są zatrudnieni w przemysłach oddających pyły do atmosfery – będą potrzebowali pomocy w przekwalifikowaniu do nowych umiejętności, technologii i sposobów życia. Tu potrzebna jest konkretna polityka transformacji sektorowej uzbrojona w środki nakierowane na doradztwo i pośrednictwo zawodowe, stypendia i programy szkoleniowe. Niezbędne są również środki wspierające władze i społeczności lokalne i regionalne w dywersyfikacji ich bazy ekonomicznej.

Z tego punktu widzenia kluczową rolę w budowaniu zasad zrównoważonego rozwoju mają do odegrania władze regionalne i lokalne. To one

dysponują niezbędnymi instrumentami instytucjonalnymi, prawnymi i finansowymi dla ich wdrażania. To na poziomie władz samorządowych podejmowane są decyzje o rozwoju infrastruktury, tak ważnej dziedziny z punktu widzenia ekologii. To na tym szczeblu zapadają decyzje najistotniejsze z punktu widzenia tworzenia miejsc pracy. Tu bowiem działają służby zatrudnienia, które mogą koordynować i stymulować dopływ na rynek pracy przeszkolonych pracowników. Władze samorządowe właśnie decydują o tym, jaki jest poziom szkolnictwa na danym terenie i na ile współgra ono z charakterystyką gospodarczą i strategią rozwoju danego obszaru.

Halina Łojek

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
Kierownik Referatu Poradnictwa Zawodowego

Projekt IRES

Usprawnianie narzędzi, instrumentów oraz strategii usług regionalnych urzędów pracy

Starania Polski o członkostwo w Unii Europejskiej powodują, że nawiązywanie międzynarodowej i międzyregionalnej współpracy w różnych dziedzinach życia, a także sukcesywne dostosowywanie się do obowiązujących tam norm i standardów staje się wymogiem koniecznym naszej rzeczywistości. Mając na uwadze powyższe względy kierownictwo służb zatrudnieniowych Opolszczyzny w 1998 roku podjęło starania o nawiązanie i prowadzenie współpracy z partnerami z krajów unijnych w celu doskonalenia narzędzi, metod i strategii działania urzędów pracy. Efektem tych starań była decyzja samorządu województwa o przystąpieniu do europejskiego programu ECOS-Ouverture 1998–2001 i realizacja projektu IRES. Unijny program ECOS-Ouverture 1998–2001 adresowany był do krajów Unii Europejskiej i miał na celu zachęcenie regionów i miast Europy Zachodniej do współpracy z krajami Europy Środkowowschodniej takimi jak: Albania, Bośnia-Hercegowina, Bułgaria, Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Rumunia, Słowacja, Słowenia i Węgry. W ramach ECOS – Ouverture mogły być realizowane projekty zatwierdzone przez Komisję Europejską doty-

czące realizacji, między innymi, kreowania długookresowego zatrudnienia. Regulacją przyjętą przez Komisję Europejską przy tym programie była zasada partnerstwa zakładająca uczestnictwo w projekcie od trzech do sześciu krajów, gdzie w przypadku trzech, dwa to uczestnicy reprezentujący kraj członkowski, jeden z Europy Środkowowschodniej, natomiast w przypadku więcej niż trzech obowiązywała zasada 50% na 50%. Władze Opolszczyzny podpisując umowę Phare z Komisją Europejską miały na uwadze, zarówno konieczność prowadzenia i zacieśniania międzyregionalnej współpracy, jak również, konieczność realizowania właściwej polityki rynku pracy na szczeblu regionu. Wdrożenie projektu IRES było działaniem unikatowym w skali naszego kraju.

Zainteresowanie poszczególnych regionów, dotyczące akcesu przystąpienia do współpracy przy wdrażaniu projektu opierało się na przewidywanych zarówno wzajemnych jak i indywidualnych korzyściach:

- Polska (Opole) była najbardziej prawdopodobnym kandydatem do członkostwa w Unii Europejskiej, dlatego ogromne znaczenie miało dla regionu rozpoczęcie współpracy z partnerami z Europy Zachodniej, w ramach projektów mających na celu wypracowanie nowych metod na rynku pracy
- Przyszłość Berlina wiąże się ściśle z rozwojem krajów Europy Wschodniej. Stworzenie trwałych struktur współpracy z sąsiadującą Polską jest szczególnie istotne, także w dziedzinie strategii rynku pracy. Wspólny rynek pracy Berlin-Polska już praktycznie istnieje, gdyż wielu Polaków pracuje w Berlinie i liczba ich wzrasta
- AF Viborg współpracował z WUP Opole od 1997 roku w ramach współpracy międzyrządowej i był zainteresowany kontynuowaniem wymiany doświadczeń i korzystaniem z know-how pozostałych partnerów w takich dziedzinach jak: programy specjalne, aktywne środki zaradcze dotyczące rynku pracy, czy programy usprawnienia monitoringu rynku pracy.

W listopadzie 1998 r. została złożona ostateczna wersja, uzgodniona przez trzech partnerów, aplikacji do ECOS-Ouverture w Komisji Europejskiej.

Program został przyjęty. Komisja Europejska zdecydowała się podpisać umowę o subsydiowanie programu z władzami województwa opolskiego. W grudniu 1999 roku stosowne umowy zostały podpisane ze stroną niemiecką i duńską, natomiast umowę ze stroną polską podpisano dopiero w czerwcu 2000 roku.

Partnerzy główni współpracujący w projekcie ECOS-Ouverture od wielu lat działali w zakresie usług świadczonych przez urzędy pracy. Cel projektu IRES określony jako doskonalenie metod pracy oraz narzędzi organów lokalnych i regionalnych w dziedzinie polityki zatrudnienia wynikał z faktu, iż wszyscy partnerzy od wielu lat realizowali strategie i wdrażali programy lub projekty w dziedzinie polityki zatrudnienia. Przy opracowywaniu założeń projektu IRES brano pod uwagę występujące w regionach problemy strukturalne:

- problem braku kwalifikacji / problem „wąskiego gardła” (Viborg, Opole)
- wysoki stopień bezrobocia wśród kobiet i młodych ludzi (Opole, Berlin)
- brak kwalifikacji wśród bezrobotnych (Opole, Berlin)
- problem dostosowania popytu i podaży na rynku pracy (Opole, Berlin, Viborg).

Misja w zakresie doskonalenia usług pośrednictwa pracy w trzech regionach miała zapewnić dobrze funkcjonujący rynek pracy, by w ten sposób uniknąć zachwiania równowagi w strukturze podaży i popytu na siłę roboczą. Powyższy cel był realizowany w regionie Opola w postaci sześciu akcji przygotowanych w oparciu o analizę techniczno-ekonomiczną celowości projektu. Ponadto projekt stanowił platformę wymiany dotyczącej doświadczeń związanych z rynkiem pracy w trzech regionach.

Opis działań

Projekt IRES realizowany był jako wspólne przedsięwzięcie trzech partnerów głównych z Berlina, Viborga i Opola, którzy kolegiąlnie wypracowywali podstawy, cele i kierunki działań projektu w końcu 1998 roku. Partne-

rem głównym z Opola był wtedy Wojewódzki Urząd Pracy, funkcjonujący wówczas w Systemie Urzędów Pracy. Po wprowadzeniu w Polsce reformy administracyjnej kraju, od 1 stycznia 2000 roku System Urzędów Pracy przestał funkcjonować, więc jedynie samorząd województwa mógł występować w charakterze partnera głównego projektu IRES.

Ideą Projektu IRES była poprawa jakości usług, tworzenie sieci partnerów działających na rzecz łagodzenia negatywnych skutków bezrobocia oraz stałe wspólne doskonalenie metod pracy przez służby zatrudnienia. Wszyscy partnerzy główni (Niemcy, Dania, Polska) od wielu lat realizowali strategię i wdrażali programy lub projekty w dziedzinie polityki zatrudnienia. Przystąpienie do aplikacji projektu było poprzedzone szczegółową diagnozą sytuacji panującej na naszym wojewódzkim rynku pracy. Skoncentrowano się na grupach, które charakteryzował najwyższy wskaźnik w ogólnej liczbie bezrobotnych i tak działaniami projektu objęto kobiety, grupę osób do 34 roku życia i bezrobotnych zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładów pracy. Na płaszczyźnie regionalnej, każdy z partnerów głównych tworzył sieć współpracujących ze sobą instytucji, aby realizacja projektu przebiegała zgodnie z oryginalnymi zapisami wniosku. Realizacja projektu IRES była procesem dynamicznym i wymagała stałego kontaktu i bieżącej wymiany informacji. W trakcie odbywanych kwartalnie spotkań komitetu Sterującego uzgadniano kierunki następnych działań. Zadaniem komitetu Sterującego było zapewnienie właściwego rozwoju projektu, planowanie i monitorowanie wdrażania działań zgodnie z planem pracy, prowadzenie wewnętrznej oceny i kontroli procesu wdrażania, a w konsekwencji zarządzanie kontraktem i budżetem. Projekt IRES na terenie Opolszczyzny realizowany był w postaci sześciu akcji, przygotowanych w oparciu o analizę techniczno-ekonomiczną celowości projektu. Do każdej akcji określonej w programie projektu IRES była ustanawiana grupa projektowa, odpowiedzialna za jej implementację, prowadzenie właściwej dokumentacji oraz sporządzanie raportów dla komitetu sterującego.

Akcja 1 dotycząca ulepszania możliwości wyszukiwania pracy przez ICT i „Open placement”, objęła w pierwszym roku realizacji programu, sześć powiatowych urzędów pracy. Miała ona na celu wiarygodną identyfikację

przyszłych trendów na rynku pracy Opolszczyzny dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i wymagania związane z wykonywaniem pracy zgłaszanym przez pracodawców. Akcja ta polegała na prowadzeniu przez powiatowe urzędy pracy systematycznej ankietyzacji przedsiębiorstw, w celu uzyskania informacji na temat prognoz krótko- i długoterminowego zapotrzebowania pracodawców na kwalifikowane kadry. Wyniki pierwszych etapów monitorowania rynku pracy prezentowane były podczas konferencji w maju 2001 roku w Krapkowicach. Z uwagi na dużą przydatność informacji pozyskiwanych w wyniku tej metody, od połowy 2001 roku zaczęły ją stosować wszystkie powiatowe urzędy pracy Opolszczyzny. W trakcie realizacji programu przeprowadzonych zostało ogółem 6 etapów badań ankietowych. W czterech pierwszych edycjach badań uczestniczyło każdorazowo około 300 przedsiębiorstw ściśle współpracujących z urzędami pracy i zrzeszonych w Klubie 100. Natomiast w piątej i szóstej edycji badań ankietowanych zostało po 500 firm. Główne efekty tak prowadzonych badań to: systematyczna ankietyzacja wybranych przedsiębiorstw w zakresie prognoz krótko- i długoterminowych wymagań dotyczących pracy w regionie, wypracowanie metodyki diagnozowania rynku w zakresie potrzeb zatrudnieniowych oraz uzyskanie w krótkim czasie informacji o firmach działających na lokalnym rynku pracy, poznanie trendów i tendencji rozwojowych w badanych zakładach. Zdobyta w trakcie badań wiedza ułatwia urzędowi pracy monitorowanie rynku pracy, a także pozwala na przygotowanie odpowiednich kierunków szkoleń dla bezrobotnych, spełniających oczekiwania pracodawców wobec kwalifikacji i zawodów przyszłych pracowników.

W ramach Akcji 1 w drugim półroczu 2001 r. została opracowana broszura dotycząca wyników trzech pierwszych etapów badań ankietowych, która została przekazana wszystkim pracodawcom biorących udział w ankietyzacji. Na początku realizacji tej akcji, po sugestii ze strony współpracujących firm, zweryfikowano okres ankietyzowania pracodawców, który ostatecznie ustalono na, co 4 miesiące, gdyż w krótszym czasie trudno jest analizować potrzeby zatrudnieniowe. Natomiast finalnie przyjęto, że po zakończeniu projektu badania ankietowe będą prowadzone dwa razy w roku.

Celem Akcji 2 było ulepszenie monitorowania rynku pracy. Akcja polegała na analizie 1200 kwestionariuszy ankiet w trzech regionach (Berlin, Opole, Viborg – po 400 ankiet w każdym regionie), w celu uzyskania szczegółowych informacji na temat oczekiwań pracodawców wobec usług oferowanych przez służby zatrudnienia. Treść pytań ankietowych została opracowana wspólnie przez partnerów głównych projektu. Działania związane z tą akcją zostały całkowicie zakończone w roku 2001, a uzyskane informacje stanowiły podstawę merytoryczną dla opracowania programu warsztatów doskonalenia jakości usług i kwalifikacji kadr urzędów pracy, prowadzonych dla regionu Opole przez partnera duńskiego w ramach Akcji 6. Ponadto dane uzyskane dzięki ankietyzacji w trzech regionach stanowiły materiał porównawczy, którego opracowania podjął się Freie Uniwersytet w Berlinie. Badania prowadzone w ramach Akcji 2 miały na celu: rozpoznanie potrzeb zatrudnieniowych badanych przedsiębiorstw, poznanie sposobów rekrutacji w badanych przedsiębiorstwach, uzyskanie informacji na temat wprowadzonych innowacji w zakresie technicznym, administracyjno-handlowym, organizacji pracy i marketingowym oraz ocenę usług świadczonych przez urzędy pracy.

Efektem realizacji Akcji 2 jest usprawnienie i wdrożenie nowych strategii umożliwiających właściwą komunikację z przedsiębiorstwami, poznanie oczekiwań przedsiębiorców wobec usług oferowanych przez urzędy pracy, zwiększenie liczby stale współpracujących z urzędami pracy przedsiębiorstw o około 50 firm oraz usprawnienie systemu monitorowania rynku pracy, który umożliwia urzędom i placówkom usługowym rozpoznanie przyszłego rozwoju strukturalnego rynku pracy oraz rozwój i wdrożenie strategii proaktywnych. Nową i cenną formą współpracy i wymiany doświadczeń była wizyta studyjna partnera z Danii w urzędach pracy Opolszczyzny. Jej celem było doskonalenie usług wobec przedsiębiorstw i osób poszukujących pracy lub pragnących podnieść swoje kwalifikacje zawodowe. Omawiano także wykorzystanie badań w zakresie prognoz zatrudnieniowych w bieżącej pracy urzędu.

Celem Akcji 3 był rozwój i wdrożenie programu poprawiającego usługi zatrudnieniowe świadczone wobec zwalnianych z pracy w ramach zwol-

nień grupowych oraz wobec osób długotrwale bezrobotnych. Personel urzędów pracy brał udział w warsztatach prowadzonych przez partnera niemieckiego. W trakcie warsztatów prezentowane były berlińskie rozwiązania postępowania w przypadku zwolnień grupowych. Wkład partnera niemieckiego dotyczył prezentacji zrealizowanych na terenie Berlina podobnych działań oraz zapoznanie z doświadczeniami we wdrażaniu programów szkoleniowych. Głównym założeniem realizowanej akcji było chronienie przed bezrobociem osób, mogących utracić pracę w wyniku zmian restrukturyzacyjnych zachodzących w gospodarce, przez prowadzenie poradnictwa zawodowego, szkoleń i przekwalifikowań organizowanych dla zwalnianych osób. Ważnym aspektem tej akcji było tworzenie, z inicjatywy urzędów pracy, „trójkątów zaufania” i sieci współpracy pomiędzy różnymi lokalnymi instytucjami w celu rozwiązywania problemów powodowanych zwolnieniami grupowymi. W ramach Akcji 3 zorganizowana została w Berlinie w czerwcu 2002 roku konferencja pn. „Lokalna współpraca w celu przeciwdziałania bezrobociu”. Celem konferencji był wzrost świadomości administracji i znaczących przedstawicieli życia politycznego o znaczeniu kooperacji i wdrażania strategii na poziomie lokalnym w celu przeciwdziałania skutkom zwolnień grupowych. Organizatorzy zapewnili udział wysokich rangą przedstawicieli władz samorządu wojewódzkiego i samorządów powiatowych Opolszczyzny oraz przedstawicieli berlińskiego Senatu i prezesa Regionalnego Urzędu Pracy Berlin-Brandenburg.

Efektami realizacji tej akcji było opracowanie lokalnych strategii postępowania w przypadku zwolnień grupowych na terenie powiatu. Implementacja przez 11 powiatowych urzędów pracy Opolszczyzny programu „Szansa 800” pozwoliła objąć nim 925 osób, z czego 146 skorzystało ze szkoleń zawodowych i przekwalifikowań, 465 uczestniczyło w spotkaniach grupowych, 335 objęto indywidualnym poradnictwem, a 163 osoby uzyskały zatrudnienie.

Zachęcanie młodych ludzi w wieku od 18 do 34 roku życia do podejmowania własnej działalności gospodarczej to główna idea **Akcji 4**, która zakładała ułatwienie 50 młodym osobom uruchomienie własnych firm. Służby zatrudnieniowe Opolszczyzny przystąpiły do promocji i wdrażania programu „Bądź niezależny” korzystając z transferu „know-how” partne-

rów. Strona niemiecka na warsztatach prowadzonych dla kadry powiatowych urzędów pracy przekazywała swoje doświadczenia i wiedzę zdobytą w wyniku realizacji w Berlinie podobnego projektu o nazwie „GrunderZE-IT”, w dziedzinie doradztwa, szkoleń sieci młodej przedsiębiorczości, kooperacji z bankami itp. Podobnymi doświadczeniami dzielili się z pracownikami powiatowych urzędów pracy Opolszczyzny, partnerów stowarzyszonych oraz WUP Opole partnerzy duńscy. Dodatkowo, w trakcie konferencji poświęconej tej tematyce zorganizowanej w październiku 2001 roku w Berlinie, jej uczestnicy mieli okazję zapoznać się z modelem wspierania i finansowania podejmujących działalność gospodarczą w tym regionie na przykładzie usług świadczonych przez Berliński Bank Inwestycyjny oraz Berlińskie Towarzystwo Rozwoju Ekonomicznego. W ramach realizacji programu „Bądź niezależny” w powiatowych urzędach pracy prowadzono grupowe spotkania informacyjne oraz udzielano porad indywidualnych. Osoby zainteresowane taką formą aktywizacji były kierowane na szkolenia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. Dla osób objętych akcją i zainteresowanych skorzystaniem z takich form pomocy, udzielane były pożyczki ze środków Funduszu Pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej, a także przyznano bezzwrotne dotacje na zakup środków trwałych w ramach środków partnera głównego nr 2, nie uwzględnionych w całości budżetu projektu. W sumie dzięki realizacji programu „Bądź niezależny” w ramach Akcji 4 – 58 młodych osób bezrobotnych podjęło własną działalność gospodarczą. Dodatkowym efektem prowadzenia tej akcji było utworzenie centrum szkoleniowo-doradczego, dla którego część wyposażenia, w postaci nowoczesnego sprzętu multimedialnego, komputerowego i do tłumaczeń symultanicznych, została zakupiona ze środków budżetu projektu IRES. Centrum funkcjonuje jako gospodarstwo pomocnicze wojewódzkiego urzędu pracy. Przedmiotem jego działalności jest rozpowszechnianie nowoczesnych i dostosowanych do potrzeb instytucji samorządowych metod zarządzania, standaryzacji usług i technik pracy, doradztwo oraz pomoc w zakresie zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, upowszechnianie wiedzy, doświadczeń zawodowych i umiejętności, w szczególności uzyskanych w ramach współpracy z innymi partnerami oraz organizowanie warsztatów i szkoleń.

Celem Akcji 5. realizowanej na Opolszczyźnie było zwiększenie ofert i miejsc pracy dla kobiet. Podejmowane działania ukierunkowane były na rozwój umiejętności w zakresie aktywnego poszukiwania pracy oraz promocję i wdrożenie programu „Powrót do Pracy”. Wstępnie założono objęcie tą akcją 200 bezrobotnych kobiet. Wszystkie zostały objęte poradnictwem zawodowym. Ważnym aspektem brany pod uwagę przy opracowywaniu programu „Powrót do pracy” było uwzględnienie prowadzenia polityki równych szans wobec kobiet na rynku pracy. Program aktywizacji oparty był przede wszystkim o poradnictwo zawodowe, warsztaty aktywizacji zawodowej oraz szkolenia, z których skorzystało 108 pań. Kobiety które przystąpiły do programu zostały objęte poradnictwem indywidualnym, przeprowadzono testy Hollanda, zorganizowano spotkania informacyjne, oraz kierowano je na szkolenia. Część osób objętych tą akcją zostało zaktywizowanych poprzez skierowanie na staże, do prac interwencyjnych, robót publicznych oraz prac niesubsydiowanych. W ramach Akcji 5 przeprowadzono warsztaty grupy projektowej oraz zorganizowano w Opolu międzynarodową konferencję nt. równości szans kobiet na rynku pracy. Z przeprowadzonego monitoringu realizacji Akcji 5, w obszarach działań powiatowych urzędów pracy w województwie, wynika iż programem objęto 300 bezrobotnych kobiet, a więc więcej niż zakładano w zapisach wstępnych dotyczących liczby 200 kobiet. Z tej liczby aż 199 osób podjęło różnego rodzaju zatrudnienie (prace stałe, prace krótkookresowe, prace subsydiowane lub staże).

Akcja 6. miała na celu ulepszanie jakości działań służb zatrudnienia. Priorytetem jej było doskonalenie jakości zarządzania poprzez ciągłą poprawę usług świadczonych przez urzędy pracy wobec przedsiębiorstw i osób poszukujących pracy. Akcja ta stanowiła element składowy wszystkich akcji, w których wprowadzano usprawnienia i wdrażano nowe rozwiązania w naszym regionie. W trakcie trwania tej akcji przeprowadzono szereg szkoleń personelu i kadry kierowniczej służb zatrudnienia w zakresie podejścia jakościowego do usług, zarządzania jakością oraz zarządzania przedmiotowego. Podejście „jakościowe” pozwoliło na polepszenie wizerunku urzędów pracy poprzez działania marketingowe oraz podnoszenie kompeten-

cji pracowników urzędu na zmieniającym się dynamicznie rynku pracy. W marcu 2002 roku odbyła się wizyta studyjna partnera duńskiego we wszystkich powiatowych urzędach pracy województwa opolskiego. Celem wizyty było m.in. wznowienie koncepcji Klubu 100. Celem funkcjonowania Klubu 100 jest unowocześnienie i zacieśnienie kontaktów między firmami i urzędami, a także stworzenie nowego jakościowego systemu partnerskiej współpracy, co pozwala na głębsze zrozumienie procesów zachodzących na rynku pracy, a w konsekwencji na przygotowanie kadry pracowników uwzględniając obecne i przyszłe potrzeby. Na koniec 2002 roku w Klubie 100 zrzeszonych było 215 pracodawców z województwa opolskiego. Działania prowadzone przez służby zatrudnienia w poszczególnych powiatach Opolszczyzny zmierzają do pozyskania do współpracy z powiatowymi urzędami pracy nowo powstające firmy i zaproszenie ich do współpracy w ramach Klubu 100. W ramach tej akcji zostały wypracowane strategie i metodologie dotyczące realizacji programów aktywizujących grupy docelowe zagrożone bezrobociem bądź osoby będące bezrobotnymi. W ramach rozwijania procesów zmierzających do widocznej poprawy wizerunku urzędów, powiatowe urzędy pracy przystąpiły do tworzenia własnych stron internetowych dla ułatwienia dostępu pracodawcom do katalogu oferowanych usług, a dla poszukujących pracy i bezrobotnych do ofert pracy.

Korzyści wynikające z realizacji projektu i jego upowszechnianie

Spotkania przedstawicieli trzech regionów przy realizacji projektu IRES sprzyjały umocnieniu pozytywnego partnerstwa oraz rozwinięciu solidnej kooperacji. Był to podstawowy warunek wpływający na sprostanie wyzwaniom podczas procesu implementacji międzynarodowego projektu, opierający się na wzajemnym zaufaniu, zaangażowaniu, solidności oraz ścisłej kooperacji. Przedstawiciele wszystkich trzech regionów zainteresowani są kontynuowaniem współpracy w przyszłości.

Wdrożenie programu sprzyjało usprawnieniu stosowanych przez urzędy pracy narzędzi i instrumentów rynku pracy. Projekt przyczynił się do rozszerzenia grona współpracujących z urzędami pracy partnerów rynku pracy wszystkich szczebli. Powstanie lokalnych strategii w przypadku zwolnień grupowych było nowością na naszym rynku. Zaangażowanie „wszystkich aktorów rynku pracy” pozwoliło na stworzenie sieci ścisłej współpracy przy rozwiązywaniu lub wspieraniu rozwiązywania problematyki zapobiegania bezrobociu na szczeblu lokalnym. Istotnym elementem było wprowadzenie na stałe pewnych narzędzi, w szczególności związanych z indywidualnym podejściem do osób zagrożonych bezrobociem lub bezrobotnych. Działania takie przyczyniły się do poprawy wizerunku urzędów pracy wśród ich klientów. Realizacja akcji dotyczącej ulepszania możliwości wyszukiwania pracy przez ICT i „Open placement” polegająca na prowadzeniu systematycznej ankietyzacji przedsiębiorstw w celu zdobycia pełnej informacji na temat prognoz dotyczących krótko- i długoterminowego zapotrzebowania pracodawców na wykwalifikowane kadry pozwoliła na wypracowanie nowego narzędzia, w postaci cyklicznej ankietyzacji pracodawców. Narzędzie to zostało wprowadzone na stałe przez urzędy pracy Opolszczyzny i jego stosowanie będzie kontynuowane po zakończeniu programu. Utworzenie Centrum szkoleniowo-doradczego, pozwoliło na wykreowanie jednostki służącej wspieraniu przedsiębiorczości osób wchodzących na rynek pracy przez prowadzenie dla nich doradztwa oraz organizowanie szkoleń.

Wykorzystanie doświadczeń jakie udało się zdobyć w trakcie realizacji programu IRES, będzie niewątpliwie pozytywnie procentować w przyszłości. Wszelkie działania merytoryczne dotyczące projektu IRES były oceniane przez Instytut Pracy i Spraw Społecznych. Współpraca z tą instytucją, będącą krajowym specjalistycznym ośrodkiem zajmującym się problemami rynku pracy, zaowocowała cennymi wskazówkami zawartymi w audytach dotyczących postępu prac przy wdrażaniu przedsięwzięcia.

Realizatorzy projektu podejmowali starania w celu popularyzacji projektu w regionach poprzez prezentację wszelkich działań we wszystkich dostępnych środkach przekazu. Na Opolszczyźnie każde wydarzenie zwią-

zane z projektem IRES było relacjonowane w prasie lokalnej (NTO, Gazeta Wyborcza dodatek Gazeta w Opolu) jak również w telewizji regionalnej oraz w radio Opole itp. Wszystkie konferencje, warsztaty czy spotkania były prezentowane opinii publicznej w jak najszerszy sposób poprzez wywiady z naszymi partnerami zagranicznymi, publikację materiałów informacyjnych i promocyjnych. Przekazywana była także informacja o realizacji projektu radnym sejmiku województwa oraz sporządzano sprawozdania dla zarządu województwa itp. Najbardziej sprzyjającymi momentami do prezentacji postępów prac były konferencje, seminaria i warsztaty międzynarodowe, których harmonogram wyglądał następująco:

- seminarium otwierające (13–15.03.2000 r. – Berlin)
- konferencja poświęcona wymianie doświadczeń na bazie doświadczeń terytorialnych paktów zatrudnieniowych (27–29.03.2000 r. – Berlin)
- warsztaty poświęcone realizacji badania potrzeb zatrudnieniowych pracodawców (6-8.12.2000 r. – Viborg)
- konferencja na temat metod monitorowania rynku pracy (16–18.05.2001 – Opole)
- konferencja poświęcona problematyce podejmowania własnej działalności gospodarczej (18–19.10.2001 r. Berlin)
- konferencja poświęcona problematyce zwolnień grupowych (6–7.12.2001 Opole)
- warsztaty poświęcone wstępnej analizie wyników wspólnej ankietyzacji pracodawców w trzech regionach (7–8.02.2002 r. – Viborg)
- konferencja „Miejsca pracy dla kobiet” (6–7.06.2002 r. Opole)
- konferencja poświęcona znaczeniu kooperacji i wdrażaniu strategii na poziomie lokalnym w celu przeciwdziałania skutkom zwolnień grupowych (17–18.06.2002 – Berlin).

Rozpowszechnianie wyników i doświadczeń związanych z realizacją projektu na poziomie krajowym odbyło się w trakcie konferencji końcowej w dniach 17 i 18 października 2002 roku. W spotkaniu, poza partnerami głównymi, współpracującymi od 1998 r. w przygotowaniu aplikacji i realizacji przyjętego przez Komisję Europejską programu, uczestniczyło szero-

kie grono przedstawicieli władz samorządowych oraz służb zatrudnienia z kraju i z zagranicy. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej reprezentowane było przez naczelnika Wydziału Wspierania Zatrudnienia Departamentu Polityki Rynku Pracy oraz głównego specjalistę Departamentu Programów Przedakcesyjnych i Strukturalnych. W październikowym wydarzeniu uczestniczyli również: senator Ziemi Opolskiej oraz wojewoda opolski, a ponadto dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy z terenu kraju, kierownicy powiatowych urzędów pracy Opolszczyzny oraz przedstawiciele partnerów stowarzyszonych. Na specjalne zaproszenie przybyła też delegacja węgierskich urzędów pracy, zainteresowana nawiązaniem współpracy z naszym regionem. W listopadzie 2002 r. w trakcie seminarium poświęconemu administrowaniu rozwojem zasobów ludzkich w Tokio projekt IRES został zaprezentowany na forum międzynarodowym. W celach promocyjnych w trakcie realizacji programu przygotowywane były i wydawane różne publikacje dotyczące projektu IRES. Oprócz ulotek promocyjnych opracowywanych z okazji prowadzonych warsztatów oraz organizowanych konferencji wydano podsumowanie wstępnych wyników cyklicznego monitoringu oczekiwań wobec kwalifikacji przyszłych pracowników skierowane do pracodawców (Akcja 1), informator o działającym na naszym terenie centrum szkoleniowo-doradczym, oraz biuletyn pt. „Projekt IRES” przygotowany na konferencję końcową.

Problemy, które pojawiły się w trakcie realizacji projektu

Podstawowym problemem od początku trwania projektu był skrócony czas jego realizacji dla partnera głównego nr 2 tj. regionu Opola, spowodowany podpisaniem umowy przez Komisję Europejską z ponad półrocznym opóźnieniem w stosunku do dwóch pozostałych partnerów głównych programu. Ta sytuacja spowodowała pewien dyskomfort jeżeli chodzi o płynność realizacji akcji i pośpiech w dostosowaniu terminów regionu w celu wyrównania szans na „dogonienie” pozostałych partnerów projektu.

Przygotowywanie planu pracy dotyczącego wdrażania projektu, nastąpiło w okresie dość stabilnej sytuacji na polskim rynku pracy, natomiast jego realizacja przypadła na okres gorszej koniunktury gospodarczej. Skutkowało to koniecznością urealniania niektórych założeń w stosunku do faktycznych możliwości wykonania zapisów programu. Gdy rozwijana była koncepcja programu Akcją 3 zamierzano objąć 800 pracowników przemysłu stalowego na Opolszczyźnie zagrożonych zwolnieniami grupowymi. W momencie rozpoczęcia wdrażania projektu IRES, po podpisaniu stosownej umowy z Komisją Europejską, zwolnienia w tym sektorze gospodarki w naszym regionie były już zakończone. Dlatego partnerzy IRES postanowili nie skupiać się jedynie na tej konkretnej branży, ale na współpracy z wszystkimi przedsiębiorstwami zgłaszającymi zwolnienia grupowe. Na uwagę zasługuje fakt, że przypadek przemysłu metalowego byłby klasycznym przykładem zwolnień grupowych, natomiast realizowane strategie dotyczyły szerszej grupy małych i średnich przedsiębiorstw zgłaszających zamiar przeprowadzenia tego typu zwolnień.

Opracowywanie aplikacji projektu nastąpiło w okresie funkcjonowania w Polsce Systemu Urzędów Pracy, gdy wojewódzkiemu urzędowi pracy podlegały powiatowe urzędy pracy. Po wprowadzeniu reform administracyjnych w naszym kraju współpraca zmieniła charakter i koniecznym stało się zawieranie porozumień partnerskich dotyczących wdrażania projektu pomiędzy tymi instytucjami.

Znaczną niedogodność, w okresie pierwszych 9 miesięcy trwania projektu, sprawił brak podręcznika Phare, zawierającego wskazania dotyczące zasad prowadzenia dokumentacji projektu oraz sporządzania sprawozdawczości. Do czasu uzyskania ww. podręcznika wypracowano własne sposoby prowadzenia dokumentacji oraz projektowania realizowanych akcji.

Kolejnym problemem, który wystąpił w trakcie realizacji projektu IRES było nie wywiązywanie się w pełni partnerów stowarzyszonych zgłoszonych do projektu ze zobowiązań zawartych w listach intencyjnych.

Ponadto pewne niedogodności powodowały nieprzewidziane wcześniej zmiany dotyczące kadry programu, które wystąpiły w trakcie realizacji projektu. Należały do nich kilkakrotne zmiany członków komitetu sterującego spowodowane zmianami personalnymi zarówno w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Opolskiego, jak i na stanowisku dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Także skład grup projektowych powołanych do wdrażania poszczególnych akcji był korygowany w trakcie trwania projektu IRES ulegając zmniejszeniu w 2002 roku, głównie ze względu na zmianę miejsca pracy osób powołanych do udziału w nich.

Stosownie do ogólnych zasad dotyczących wykorzystania środków określonych w budżecie IRES, zakupione zostało wyposażenie dla centrum Szkoleniowo – Doradczego w Opolu, w ilościach zaprojektowanych w aplikacji programu. Z uwagi na niewykorzystanie wszystkich środków przewidzianych na ten cel w budżecie, gdyż cena wspomnianego wyposażenia okazała się niższa od założonej w budżecie, zaistniała możliwość zakupu dodatkowego sprzętu komputerowego (powyżej ilości określonej w umowie) za zgodą przedstawiciela Komisji Europejskiej. Zakup większej ilości sprzętu podyktowany był dużym zainteresowaniem usługami centrum, gdzie wyposażenie w większą liczbę komputerów pozwoliłoby, zarówno na podwyższenie standardu świadczonych usług, jak i na przeszkolenie jednorazowo większej liczby beneficjentów. Dla uniknięcia wspomnianych problemów przy wykonaniu budżetu w przypadku podobnych programów należałoby stosować zapisy w umowie pozwalające na bardziej efektywny i elastyczny sposób gospodarowania środkami finansowymi.

Ponadto wydaje się, że zasadnym byłoby dopuszczenie możliwości aktualizacji budżetu. W momencie składania aplikacji projektu IRES w 1998 roku sytuacja, zarówno społeczno-gospodarcza, jak i administracyjna Polski była zasadniczo różna, od tej która miała miejsce w momencie podpisania umowy grantowej. Możliwość wprowadzenia wtedy korekt w zapisach budżetu pozwoliłaby na realne funkcjonowanie całości finansowej projektu.

Realizacja projektu IRES wykazała, że Komisja Europejska nie w tym samym stopniu stosuje zasadę równości szans wobec partnerów projektu (inne traktowanie partnera, który posiada status kraju członkowskiego, a inne partnera z kraju kandydującego) z którego pochodzą realizatorzy. Dotyczy to skorelowania czasu podpisywania stosownych umów oraz okresów realizacji programu. Wymagania Komisji Europejskiej wobec kontrahenta projektu dotyczące przestrzegania terminów realizacji zadań cechuje pewien relatywizm, jeśli chodzi o zobowiązania Komisji Europejskiej, a szczególnie służb finansowych odpowiedzialnych za sprawdzanie rozliczeń przekazywanych w sprawozdaniach o postępie prac – terminy nie są dotrzymywane. Skutkuje to opóźnieniami w przekazywaniu kolejnych grantów, co z kolei powoduje niedogodności związane z zakłóceniami w zachowaniu płynności finansowej i problemami w wywiązaniu się z realizacji budżetu. Bardzo wspomagające wywiązywanie się przez strony z zawartych umów byłoby przestrzeganie jej wszystkich zapisów.

Z uwagi na starania Polski o wejście do Unii Europejskiej projekt IRES stanowił „wprawkę” w rozwijaniu i doskonaleniu umiejętności nawiązywania międzynarodowej i międzyregionalnej współpracy w różnych dziedzinach życia, a także sukcesywnego dostosowywania się do obowiązujących w Unii norm i standardów. Projekt IRES ze względu na swoją wieloaspektowość i wieloetapowość dotyczył najtrudniejszych obszarów rynku pracy. Podejmowane w ramach projektu działania już przynoszą wymierne efekty w postaci trwałej poprawy jakości usług świadczonych przez urzędy pracy, tworzenia sieci partnerów działających na rzecz przeciwdziałania negatywnym skutkom bezrobocia oraz stałego, wspólnego doskonalenia przez służby zatrudnieniowe metod pracy, których rezultaty będą pozytywnie postrzegane przez społeczeństwo w dłuższym horyzoncie czasowym. Znaczenie roli tej współpracy jest przełomowe, ponieważ problemy rynku pracy nie są wyłączną domeną urzędów pracy, a uzyskały rangę priorytetów społecznych i politycznych. Wymiana wzajemnych doświadczeń dotyczących rynków pracy w trzech regionach zaowocowała tworzeniem, na płaszczyźnie regionalnej, sieci współpracujących ze sobą, przy wypełnianiu zadań projektu, instytucji.

Reasumując należy uznać, że założenia Projektu IRES zostały w pełni zrealizowane, a wyznaczony cel osiągnięty. Doświadczenie i zaangażowanie wszystkich osób i instytucji uczestniczących w tym programie, pozwoliło na skuteczną realizację poszczególnych akcji, a w konsekwencji sprawne i terminowe zarządzanie projektem. Należy podkreślić, iż opracowane wyniki i zdobyte doświadczenia posłużą w przyszłości do dalszej wnikliwej pracy w rozwiązywaniu problemów bezrobocia.

Zdzisław Sawala

Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

„Dzień otwarty” urzędów pracy w Wielkopolsce

12 kwietnia 2003 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu wraz z Oddziałami Zamiejscowymi w Koninie, Lesznie, Kaliszu i Pile zorganizował po raz pierwszy „Dzień otwarty” urzędów pracy, przeznaczony dla osób, które z różnych powodów, nie mogą dotrzeć do urzędu w dni powszednie. Była to okazja do zaprezentowania między innymi specjalistycznych komórek, jakimi są centra informacji i planowania kariery zawodowej, ale nie tylko.

Niezmiernie istotnym elementem przygotowującym „drzwi otwarte”, urzędu pracy była prowadzona na szeroką skalę akcja promocyjna. Zarówno w mediach lokalnych (prasa, radio, TV), jak i za pośrednictwem urzędów miejskich, gminnych oraz starostw powiatowych starano się rozpowszechnić informacje o planowanej akcji. W wielu miejscach do promocji włączono również szkoły wyższe, gimnazjalne i ponadgimnazjalne z terenu działania poszczególnych urzędów.

12 kwietnia, w godzinach od 10.00 do 14.00 wszystkie urzędy, które otworzyły drzwi zainteresowanym, odwiedziło około 800 osób, głównie bezrobotnych.

W trakcie dnia otwartego zainteresowani korzystali z porad indywidualnych i grupowych z doradcami zawodowymi i psychologami, uczestniczyli w zajęciach warsztatowych dotyczących metod aktywnego poszukiwania pracy, pisania dokumentów aplikacyjnych, czy zakładania działalności gos-

podarczej. Dużym zainteresowaniem cieszyła się również tematyka migracji zarobkowej, program „Pierwsza Praca” oraz zastępcza służba wojskowa.

KONIN

Oddział Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Koninie odwiedziło 100 osób. Na dwa tygodnie przed wyznaczonym terminem dnia otwartego rozpoczęto akcję promocyjną. Opracowano i przekazano plakat informacyjny o „Dniu otwartym” do powiatowych urzędów pracy, urzędów miast i gmin oraz starostw powiatowych z prośbą o ich rozpropagowanie. Do akcji promocyjnej włączono również Biuro Karier i Promocji Studentów i Absolwentów przy Wyższej Szkole Zawodowej w Koninie, z którą w ubiegłym roku podpisano porozumienie o współpracy. Rozesłano także materiały informacyjne do pozostałych uczelni funkcjonujących na terenie subregionu. Realizując płaszczyznę współpracy ze związkami zakładowymi poprzez ich struktury zakładowe, tam również przekazano informacje dotyczące planowanego przebiegu akcji. Promocję prowadzono też w lokalnych mediach. Rozgłośnie radiowe kilkakrotnie podawały komunikaty o „Dniu otwartym WUP” w swoich serwisach informacyjnych. Informacje o akcji przekazano także lokalnej telewizji kablowej, telewizji samorządowej a także do Teleskopu. W lokalnej prasie (Gazeta Poznańska, Głos Wielkopolski oraz Przegląd Koniński) ukazały się artykuły. Ciekawym pomysłem było również ustawienie na dwa tygodnie przed akcją tzw. „skrzynki pytań”, do której bezrobotni, którzy nie chcieli spotkać się oko w oko z urzędnikiem mogli wrzucić i nadal wrzucają swoje pytania. Na ramach lokalnej prasy pracownicy urzędu udzielali na nie odpowiedzi.

Wśród instytucji, które utworzyły swoje stanowiska na terenie Konińskiego Oddziału w „Dniu otwartym” znalazły się Agencja Rozwoju Regionalnego, której doradca prezentował informacje na temat prowadzenia działalności gospodarczej oraz źródeł finansowania a także przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy udzielał informacji dotyczących praw pracowni-

czych. Czynne było centrum informacji europejskiej, gdzie udzielano informacji na temat wejścia Polski do Unii Europejskiej. Gościliśmy również większość członków powiatowej rady zatrudnienia.

Udzielano informacji na temat krajowych i zagranicznych ofert pracy – łącznie z informacji skorzystało 35 osób. Ponad 30 osób skorzystało również z pracowni komputerowej, gdzie mieli dostęp do internetowych ofert pracy, programów zawodoznawczych i edukacyjnych. Ponad 20 osób skorzystało z indywidualnych konsultacji z doradcą zawodowym w zakresie planowania kariery zawodowej, praw i obowiązków osoby bezrobotnej, programu „Pierwsza Praca”. Prowadzono również zapisy na warsztaty prowadzone przez tutejsze centrum informacji i planowania kariery zawodowej.

„Drzwi otwarte” urzędu pracy odwiedziło około 20 pracodawców, którzy zainteresowani byli zatrudnieniem osób bezrobotnych i absolwentów. Trzech z nich było zainteresowanych zatrudnieniem poborowych w ramach zastępczej służby wojskowej.

Do akcji włączyły się powiatowe urzędy pracy w Koninie i Turku. Odwiedziło je łącznie 231 osób, z tego koniński urząd około 200. Natomiast Powiatowy Urząd Pracy w Turku poprzedził dzień otwarty giełdą pracy dla absolwentów, w której wzięło udział 27 zaproszonych pracodawców oraz 3 jednostki szkolące i 4 środowiskowe hufce pracy. Tłumnie przybyli również bezrobotni. W giełdzie wzięło udział około 300 bezrobotnych oraz 330 uczniów szkół zawodowych oraz liceów ogólnokształcących.

Łącznie, w ramach inicjatywy dnia otwartego na terenie byłego subregionu konińskiego ponad 900 osób (około 960) skorzystało z oferty urzędów powiatowych oraz oddziału zamiejscowego w Koninie.

LESZNO

Oddział Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lesznie odwiedziło 127 osób. Na trzy tygodnie przed wyznaczonym terminem dnia otwartego rozpoczęto akcję promocyjną. Rozesłano plakaty informacyjne do wszystkich urzędów samorządu terytorialnego, szkół oraz instytucji zajmujących się promocją

małej i średniej przedsiębiorczości. Promocję prowadzono też w lokalnych mediach. Udzielono wywiadów w lokalnych rozgłoszeniach radiowych, które kilkakrotnie podawały komunikaty o „Dniu otwartym WUP”. Informacje o akcji przekazano także lokalnej telewizji kablowej Leszno. W lokalnej prasie: Dziennik „ABC” oraz w „Panoramie Leszczyńskiej” ukazały się artykuły uwzględniające szczegóły programu oraz wykaz zaproszonych szkół i instytucji.

Wśród zaproszonych gości znaleźli się: rektor i kanclerz Wyższej Szkoły Humanistycznej w Lesznie, kierownik Wielkopolskiego Centrum Informacji Podatkowej w Lesznie, dyrektor Centrum Edukacji i Kształcenia OHP, kierownictwo stowarzyszenia „BIEDA” Bezrobotna Inicjatywa Ekonomiczna dla Aktywnych.

W „Dniu otwartym” na terenie WUP O/ Leszno swoje punkty informacyjne otworzyły:

- Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie
- Wielkopolskie Centrum Informacji Podatkowej
- OHP Centrum Edukacji i Pracy
- Wyższa Szkoła Marketingu i Zarządzania
- Leszczyńskie Biuro Karier
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa
- Wyższa Szkoła Humanistyczna
- Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych
- szkoły policealne z Leszna
- Regionalna Izba Gospodarcza w Lesznie
- Państwowa Inspekcja Pracy Oddział w Lesznie
- Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Lesznie

Dużym zainteresowaniem cieszyły się udzielane informacje o zatrudnieniu w krajach Unii Europejskiej (wydano 67 ulotek informacyjnych). Wiele osób korzystało również z sali audiowizualnej Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

W przeprowadzonych wykładach oraz badaniach grupowych uczestniczyło łącznie około 30 osób.

PIŁA

Oddział Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Pile odwiedziło 61 osób. Najwięcej osób było zainteresowanych ofertami pracy, uruchomieniem własnej działalności gospodarczej oraz pomocą społeczną.

W oddziale klientów przyjmowali przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej. Oddział uruchomił też stanowisko informacji o Unii Europejskiej.

W trakcie akcji urząd odwiedziły dwie lokalne stacje telewizyjne.

W subregionie pilskim w „Dniu otwartym” wzięły udział wszystkie powiatowe urzędy pracy z wyjątkiem jednego. Akcja nie cieszyła się na tym terenie dużym zainteresowaniem. Łącznie trzy urzędy odwiedziły 33 osoby.

KALISZ

Tutaj zainteresowanie imprezą było bardzo duże. Oddział Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kaliszu odwiedziło 167 osób. Doradcy udzielili 59 informacji zawodowych oraz 20 porad zawodowych. Z grupą 16 osób przeprowadzono warsztaty pod hasłem „Wspólnie znajdziemy pracę”.

26 osobom zainteresowanym udzielono informacji w zakresie zatrudnienia za granicą. Powiatowe urzędy pracy przedstawiły 49 ofert pracy, w tym 6 dla osób niepełnosprawnych. Skierowano do pracy 60 osób oraz 10 osób niepełnosprawnych.

W akcji, w kaliskim oddziale wzięli udział:

- przedstawiciele ZUZ, I Urzędu Skarbowego, Państwowej Inspekcji Pracy, OHP, Inkubatora Przedsiębiorczości w Kaliszu,
- powiatowe urzędy pracy z Kalisza, Ostrowa Wielkopolskiego, Pleszewa, Krotoszyna, Ostrzeszowa i Kępna,
- kaliski klub pracy.

POZNAŃ

Podczas 4 godzin „Drzwi otwartych” rozmowy przeprowadzono z 144 osobami, w tym z grupą młodzieży z przedostatniej klasy szkoły średniej.

Ze strony Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu w spotkaniu uczestniczyło i udzielało odpowiedzi ośmiu pracowników. Powiatowe urzędy pracy z terenu subregionu poznańskiego nie uczestniczyły w „Drzwiach otwartych” (mimo, iż zostały powiadomione i zaproszone do udziału).

Zainteresowanie odwiedzających ofertą urzędu było bardzo duże i dotyczyło następujących kwestii:

- pośrednictwa pracy (ofert pracy), biur pośrednictwa pracy,
- adresów internetowych z ofertami pracy,
- ogólnych informacji dotyczących działalności centrum, przede wszystkim określenia predyspozycji zawodowych, formułowania i sprawdzania dokumentów aplikacyjnych, informacji o zakładach pracy chronionej,
- metod poszukiwania pracy.

Z zakresu pośrednictwa pracy za granicą udzielano informacji głównie dotyczących:

- możliwości uzyskania pracy – jakimi ofertami dysponuje urząd,
- ofert pracy za granicą dla osób wykwalifikowanych na okres do 18 miesięcy,
- ofert pracy sezonowej,
- warunków pracy i płacy u pracodawców zagranicznych,
- procedur załatwiania zezwoleń oraz wiz,
- pośredników posiadających upoważnienia,
- możliwości pracy wakacyjnej dla studentów.

Porad i informacji dotyczących pracy za granicą udzielono 33 osobom.

Udzielano również informacji z zakresu programu „Pierwsza Praca”. Na ten temat rozmawiano z 30 osobami.

Z zakresu służby zastępczej zainteresowanie odwiedzających „Drzwi otwarte” dotyczyło głównie tego, w jaki sposób można otrzymać służbę za-

stępczą i jakie są warunki jej odbywania. Pytających o tę problematykę było 6 osób.

Dla zainteresowanych poborowych przygotowano ulotkę na temat zasad odbywania służby zastępczej, a dla pracodawców informację jak zatrudnić poborowych.

„Drzwi otwarte” urzędu pracy odwiedziło również kilku pracodawców, którzy zainteresowani byli zatrudnieniem osób bezrobotnych lub absolwentów. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu przygotował „Informator pracodawcy”, który zawiera podstawowe informacje z jakiej pomocy urzędu pracy może skorzystać pracodawca, jak również biuletyn informacyjny na temat pomocy oferowanej przez Unię Europejską, instytucje rządowe i pozarządowe.

Dzięki organizacji „Drzwi otwartych” udało się nie tylko pozyskać do współpracy wielu partnerów i instytucji, ale i, wysokim poziomem przygotowania akcji, wzbudzić duże zainteresowanie wśród bezrobotnych oraz pracodawców.

Warte podkreślenia jest również duże zainteresowanie akcją ze strony mediów. Zarówno lokalne stacje radiowe jak i telewizyjne oraz lokalna prasa wielokrotnie podawały informacje na temat wielkopolskiej akcji.

Tego typu przedsięwzięcia należy powtarzać, są one bowiem dobrą okazją do upowszechnienia różnych form pomocy adresowanych do bezrobotnych i pracodawców. Służą także uświadomieniu i upowszechnieniu wiedzy, że urzędy pracy poza rejestrowaniem bezrobotnych mogą zaoferować ze swej strony szereg działań łagodzących skutki bezrobocia.

Europejski Fundusz Społeczny

Europejski Fundusz Społeczny

Europejski Fundusz Społeczny

Gabriela Popowicz

Departament Programów Rozwoju Zasobów Ludzkich
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Europejski Fundusz Społeczny w pigułce – przykłady dobrych praktyk

Po referendum, w którym Polacy podjęli decyzję o przystąpieniu do Unii Europejskiej nabrały tempa przygotowania do ostatecznego wdrożenia systemów wykorzystania funduszy strukturalnych. Prowadzone są negocjacje z Komisją Europejską na temat ostatecznego kształtu programów operacyjnych, które, zgodnie z zapisami w Narodowym Planie Rozwoju, obrazują sposób wykorzystania funduszy strukturalnych. W IV kwartale 2003 roku planowane są również negocjacje Podstaw Wsparcia Wspólnoty, czyli dokumentu, który stanowić będzie podstawę do wypłaty Polsce określonych środków z unijnego budżetu na realizację działań zapisanych w programach operacyjnych. Zgodnie z tym scenariuszem oraz ustaleniami z Komisją Europejską Polska będzie mogła wydatkować fundusze od początku 2004 roku.

Informacja ta powinna stać się hasłem dla wszystkich potencjalnych projektodawców do przygotowania się do tworzenia projektów, które mogą uzyskać finansowanie ze środków publicznych. Wszyscy uczestnicy procesu wdrażania funduszy strukturalnych stoją przed trudnym zadaniem. Zarówno strona rządowa, programując i koordynując ten skomplikowany i przeprowadzany na niespotykaną skalę projekt jak i potencjalni projekto-

dawcy, którzy staną przed koniecznością nie tylko stworzenia właściwego projektu, ale również stałego jego monitoringu i prowadzenia działań administracyjnych, zgodnych z wymogami unijnymi.

Każdy z uczestników będzie miał ważne miejsce w procesie wykorzystywania środków unijnych. Jednak w tym administracyjnym i biurowym podejściu, nie można zapominać o celach, dla jakich utworzone zostały fundusze unijne.

Europejski Fundusz Społeczny (EFS), który stanowi przedmiot tego artykułu funkcjonuje przede wszystkim jako finansowe wsparcie Europejskiej Strategii Zatrudnienia (ESZ), a co za tym idzie:

- poprawy zatrudnialności poprzez podniesienie nie tylko ilości, ale i jakości pracy,
- przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu,
- promowania kształcenia ustawicznego,
- doskonalenia kadr gospodarki i rozwój przedsiębiorstw,
- oraz aktywizacji zawodowej kobiet.

Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) oraz Uzupełnienie Programu szczegółowo definiują i omawiają zasady wdrażania EFS w Polsce oraz określają kryteria wyboru projektów i formy pomocy, które powinny być uwzględniane w projektach. Jest to jednak jedynie matryca, na podstawie której powstawać mają konkretne projekty realizujące cele ESZ.

Potencjalni projektodawcy od kilku lat przygotowywani są do umiejętnego wykorzystania funduszy według unijnych reguł dzięki programom pomocy przedakcesyjnej, jednak nie były to projekty na aż tak wielką skalę. Tym bardziej znaczące wydaje się odpowiednie przygotowanie projektów, które mogą mieć szansę na realizację i osiągnięcie założonych przez SPO RZL celów.

Skąd jednak czerpać wiedzę i umiejętności w tym zakresie? Z pomocą przychodzi raz jeszcze europejska wspólnota, która oprócz finansowego wsparcia dysponuje jednocześnie olbrzymim bankiem danych informacji, ale przede wszystkim **przykładów dobrych praktyk**.

Doświadczenia krajów członkowskich Unii Europejskiej podczas kolejnych okresów budżetowych ukazywało znaczenie, jakie ma EFS w walce z bezrobociem, działaniami na rzecz poprawy zatrudnienia i integracji na rynku pracy.

Przykłady projektów realizowanych z EFS przedstawione poniżej pochodzą również z poprzedniego okresu budżetowego (1994–1999), wpisują się jednak w założenia ESZ. Dodatkowo, próba nałożenia ich na priorytety i działania SPO RZL może stać się inspiracją dla potencjalnych projektodawców, którzy w drodze krytyki lub adaptacji do właściwych sobie warunków otoczenia stworzą innowacyjne projekty.

W ramach programu operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich realizowane będą dwa priorytety, na które składać się będą poszczególne działania a w ich ramach konkretne projekty.

Priorytet 1 – Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej

W ramach tego priorytetu realizowane będą cele ESZ zmierzające do zwiększenia możliwości obywateli do pozyskania i utrzymania zatrudnienia, zmniejszenia długotrwałego bezrobocia oraz ograniczania jego skutków, a także poprawy kwalifikacji zawodowych osób pracujących.

Działanie 1.1 – Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy

Projekty realizowane w ramach tego działania będą zmierzały do rozwoju obsługi rynku pracy, wzbogacenia metod i rozwiązań, jakimi posługują się urzędy pracy oraz inne instytucje pomagające osobom bezrobotnym i poszukującym pracy. Przykładem projektów może być rozwój portalu publicznych służb zatrudnienia lub opracowanie modułowych programów szkoleń dla kadry instytucji.

Działanie 1.2 – Perspektywy dla młodzieży

Działanie to wspiera, poprzez projekty, młodzież oraz absolwentów szkół, którym zapewnia się ułatwienie zatrudnienia w małych i średnich firmach

(MSP), realizuje się specjalne programy przeznaczone dla młodzieży, ułatwia i zachęca do samozatrudnienia, wspiera wolontariat oraz upowszechnia informacje o rynku pracy. Przykładowymi projektami realizowanymi w tym zakresie mogą być: subsydiowane zatrudnienie w sektorze MSP, prowadzenie kampanii informacyjnych dotyczących konieczności planowania kariery wśród młodzieży, prowadzenie usług doradczych.

Dobłą praktyką realizowaną w tym obszarze może być francuski projekt realizowany w okresie 1994–1999, którego celem było zapobieganie odpływowi młodzieży z obszarów wiejskich. Inicjatorem i koordynatorem projektu był Wydział Badań i Szkolenia Ministerstwa Rolnictwa i Rybołówstwa. Partnerami w projekcie były: związek izb rolniczych, organizacje rolników oraz związki zawodowe rolników. W samym tylko 1996 roku z programu skorzystały 5 462 młode osoby. Pomysł wywodził się z decyzji władz francuskich, podjętej w 1992 roku, o wsparciu młodzieży, która zdecydowała się pozostać na obszarach wiejskich i podtrzymaniu jej chęci poprzez stworzenie odpowiedniej strategii nauczania przeznaczonej dla tej grupy osób. W szczególności wywodzących się ze szkół rolniczych. Projektem objęte były osoby młode, poniżej 26 roku życia. Średnia wieku wszystkich uczestników projektu wynosiła 21 lat. Centrum Rolnicze z Arlege, jednego z najmniejszych francuskich departamentów szkoliło rocznie około 35 młodych osób na lokalnych farmach, gdzie zdobywały one umiejętności niezbędne do prowadzenia gospodarstwa we własnych zakresie. Istotnym elementem tego projektu było przejście od teorii do praktycznych aspektów zarządzania gospodarstwem rolnym. Szkolenia trwały pół roku i były współfinansowane ze środków EFS oraz rządu francuskiego. Każdy farmer, który zgodził się przyjąć praktykanta otrzymywał z tych środków odpowiednie uposażenie.

Działanie 1.3 – Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia

Działanie to polega przede wszystkim na zmniejszaniu liczby osób bezrobotnych, które pozostają bez pracy dłużej niż jeden rok oraz ograniczaniu przyczyn bezrobocia przy jednoczesnym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych osób zagrożonych bezrobociem. Szczególne działania, takie jak indy-

widualne plany szkoleniowe, wspieranie zatrudnienia oraz pomoc w zakładaniu działalności gospodarczej, prowadzenie działań doradczych i szkoleniowych skierowane są do osób pozostających bez pracy do dwóch lat oraz zagrożonych utratą pracy. Projekty realizowane w obszarze tego działania to, między innymi, doradztwo oraz dotacje dla podejmujących własną działalność gospodarczą, finansowanie usług dla firm typu outplacement lub wsparcie finansowe inicjatyw samoorganizacji osób bezrobotnych.

Irlandzki projekt, realizowany w okresie 1994–1999 zakładał wynik wygrany – wygrany. W trakcie trwania projektu w ponad 3 000 inicjatyw udział wzięło około 40 400 uczestników, z czego 36% znalazło zatrudnienie. Istotą projektu była Wspólnota Zatrudnienia (Community Employment), która funkcjonowała pod auspicjami publicznej instytucji szkoleniowej FAS, inicjatora i koordynatora projektu. Oprócz środków wspólnotowych i krajowego wkładu publicznego w finansowanie projektu zaangażowane były również środki prywatne oraz jednostek samorządu terytorialnego. Podstawową zasadą Wspólnoty Zatrudnienia była praca czasowa, przeznaczona w szczególności dla osób długotrwale bezrobotnych, trwająca z reguły około jednego roku. Elastyczność była, w tym projekcie, kluczowym zagadnieniem i dawała możliwość uczestnikom projektu wolnego wyboru co do podejmowanych działalności „poza czasem” trwania pracy. Płatność oparta była na 19 godzinnym systemie zaliczkowym.

Przykładem takiej czasowej pracy było rozwinięcie usług dla lokalnych społeczności, w zależności od jej potrzeb, np. usługi dla osób niepełnosprawnych, powstanie inicjatyw „czyste miasto” lub organizacji opieki nad dziećmi. Beneficjentami były obie strony, zarówno osoby bezrobotne, jak i władze lokalne. Jedną ze szczególnie udanych inicjatyw Wspólnoty było wspieranie starszych, bezrobotnych osób w podejmowaniu szkoleń.

Działanie 1.4 – Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne mogą skorzystać z tego działania dzięki realizacji projektów zmierzających do organizowania szkoleń dla osób niepełnosprawnych, prowadzeniu kampanii informacyjnych w zakresie zatrudnienia

osób niepełnosprawnych oraz promocji nowych form organizacji pracy takich, jak np. telepraca lub tworzenie baz danych z ofertami pracy dla osób niepełnosprawnych.

Kawiarenki internetowe stały się w Szwecji jednym z narzędzi poszukiwania pracy. Niestety, używane były one głównie przez młode osoby, niemal wyłącznie pełnosprawne. Projekt realizowany w latach 1996–1999 miał na celu wsparcie młodych niepełnosprawnych w dostępie do usług świadczonych przez kawiarenki internetowe, w których zarówno metody szkoleniowe, jak i personel oraz godziny otwarcia dotychczas zupełnie nie były dostosowane do tego rodzaju odbiorców. Inicjatorem i koordynatorem projektu była Fundacja Activa. W projekcie udział brali również partnerzy będący przedstawicielami władz samorządowych, urzędów pracy, instytucji edukacyjnych, Instytutu Osób Niepełnosprawnych oraz firmy zajmujące się pośrednictwem pracy.

Projekt został uruchomiony dla pierwszej grupy w kwietniu 1996 roku i obejmował przeszukiwanie baz danych. Od stycznia 1997 roku funkcjonował już w pełnym zakresie usług. Każdy uczestnik programu korzystał z usługi przez około 1 rok, ale zależało to przede wszystkim od indywidualnego zapotrzebowania. Udostępnienie dodatkowego źródła informacji jaką jest internet oraz zapewnienie odpowiedniego personelu doświadczonego w pracy z osobami niepełnosprawnymi otworzyło nowe możliwości dla tej grupy społeczeństwa.

Działanie 1.5 – Wspieranie integracji zawodowej i społecznej grup szczególnego ryzyka

Działaniem tym objęte są osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, które nie są w stanie same przezwyciężyć przeciwności życiowych, znaleźć zatrudnienia oraz usamodzielnąć się np. po wyjściu z więzienia czy opuszczeniu zakładu odwykowego. Podstawowym zadaniem projektów realizowanych w ramach tego działania jest znoszenie barier społecznych i zawodowych, które ograniczają grupom szczególnego ryzyka dostęp do możliwości rozwoju i rynku pracy. Dla zwiększenia oddziaływania tego działania projekty powinny uwzględniać wszystkie inicjatywy podejmowane w zakresie zwiększa-

nia integracji społecznej i zapobiegania wykluczeniu społecznemu. Przykładami takich projektów może być na przykład współfinansowanie centrów integracji społecznej lub wsparcie finansowe domów opieki nad dziećmi.

Bycie „zwykłym Szwedem” z rodziną i pracą, dla ludzi z kryminalną przeszłością lub doświadczeniami uzależnienia od narkotyków, pozostaje w sferze marzeń. Instytucja Nya Krami, która powstała w wyniku współpracy różnych władz stara się, aby marzenie to stało się rzeczywistością. Projektem realizowanym w 1997 roku objęte zostały młode osoby w wieku między 18 a 35 lat. W wyniku projektu 40–50% uczestników znalazło zatrudnienie lub podjęło szkolenie.

Podstawowym celem projektu było zbudowanie wśród uczestników zaufania i wiary we własne możliwości. Osoby objęte projektem uczestniczyły w różnych sesjach informacyjnych oraz korzystały z form wsparcia takich, jak kursy w szkołach średnich obejmujące nabywanie umiejętności komputerowych, matematyki, języka szwedzkiego lub angielskiego. Osoby chętne do uczestnictwa w projekcie musiały przyjąć warunki udziału, to znaczy były zobowiązane do całkowitej rezygnacji z uzależnień od narkotyków, alkoholu, przestępstw i gwałtów.

Działanie 1.6 – Integracja i reintegracja zawodowa kobiet

Działanie to koncentruje się na wspieraniu kobiet na rynku pracy, jako grupy szczególnie narażonej na trudności w zdobyciu zatrudnienia. Tworzenie warunków sprzyjających godzeniu ról zawodowych i rodzinnych poprzez doradztwo zawodowe dla kobiet, doskonalenie ich umiejętności i kwalifikacji na kursach szkoleniowych oraz organizowanie miejsc opieki dla dzieci i osób zależnych stanowi przykład pozytywnych działań na rzecz kobiet. Projekty zakładające promowanie równości szans oraz zachęcające do uczestnictwa w kursach szkoleniowych znacząco przyczynią się do zwiększenia udziału kobiet w zatrudnieniu.

Akademickie Centrum Kształcenia Ustawicznego z Caen (Francja, Dolna Normandia) postawiło przed sobą ambitny cel stworzenia projektu, który łączyłby jednocześnie integrację zawodową, kształcenie w zakresie różnorodności i równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz promocję

wobec przedsiębiorców tej problematyki i stworzenie dla szerszego odbiorcy informacji i narzędzi pedagogicznych. W okresie trwania projektu w latach 2000–2001 prowadzone były dwa rodzaje działań w formie wystaw, warsztatów szkoleniowych, konferencji. Działania kierowane były, zarówno do trenerów w zakresie opracowania materiałów dydaktycznych promujących równość szans, jak i do szerszej publiczności i partnerów społecznych. Przykładem tych działań może być zorganizowanie wystawy „Kobiety w pracy w Dolnej Normandii”, podczas której prezentowane były sylwetki kobiet z regionu, które już pracują w zawodach nietypowych, aby ukazać możliwości zwiększenia wyboru zawodów. Wystawa była stale uzupełniana oraz istniała możliwość jej wypożyczenia. W trakcie trwania projektu wypożyczyło ją około 30 różnych instytucji, była dostępna przez 322 dni i odwiedziło ją 2 455 osób. Jeżeli chodzi o działania szkoleniowe to przeszkolonych zostało ogółem 256 osób. Ze względu na duże zainteresowanie projektem został on poszerzony i kontynuowany również w latach 2002–2003. W chwili obecnej przeszkolonych zostało 350 osób i zawiano partnerstwo z 35 firmami, które chciały wdrażać ideę równości szans.

Priorytet 2 – Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy

Przygotowanie społeczeństwa do życia i pracy w warunkach nowoczesnej, rozwiniętej gospodarki stanowi główny cel SPO RZL. Podejmowane w ramach Priorytetu 2 działania zmierzają do podnoszenia poziomu wykształcenia społeczeństwa, wyrównywania szans edukacyjnych różnych defaworyzowanych grup społecznych, dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb i wymogów rynku pracy oraz podnoszenia jakości ustawicznego kształcenia zawodowego.

Działanie 2.1 – Dostosowanie oferty edukacyjnej szkół, uczelni i placówek kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy

Głównym celem tego działania jest wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów w celu późniejszego, lepszego dostępu do rynku pracy. Realizowa-

ne w ramach działania projekty powinny podejmować również kwestie rozwoju poradnictwa i doradztwa zawodowego, podnoszenia jakości kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli szkolnych i akademickich. Inicjatywy projektów zmierzające do stworzenia edukacyjnego portalu internetowego lub też prowadzenie kursów szkoleniowych dla nauczycieli wpisują się w zakres problematyki działania.

Działanie 2.2 – Wzmocnienie systemu edukacji ustawicznej osób dorosłych

Podniesienie jakości usług edukacyjnych oraz ułatwianie dostępu osobom dorosłym do zróżnicowanej oferty edukacyjnej i usług kształcenia na odległość stanowi kluczowe zadanie w tym działaniu. Realizowane projekty powinny zapewniać łatwiejsze wejście na rynek edukacyjny nowym instytucjom kształcącym. Zapewnić to można na przykład poprzez realizację projektu opartego na badaniu i analizie efektywności kształcenia na odległość.

Działanie 2.3 – Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki i przedsiębiorczości

Kształcenie kadry przedsiębiorstw, umożliwienie kształcenia na studiach podyplomowych pracownikom lub dostarczanie usług typu coaching osobom rozpoczynającym własną działalność gospodarczą. To tylko niektóre z możliwości jakie oferuje działanie wspierające i wzmacniające współpracę pomiędzy światem nauki a gospodarką oraz promujące nowe formy organizacji pracy i przedsiębiorczości.

Na południu Francji, na granicy hiszpańsko-francuskiej stworzony został projekt, którego głównym celem była pomoc małym i średnim przedsiębiorstwom w wyjściu z izolacji oraz wsparcie ich w zdobywaniu nowych kwalifikacji i adaptacji do zmian zachodzących w nowoczesnej gospodarce. Projekt został zaplanowany na lata 2001–2003. W jego ramach podjęte zostały różnorodne działania zmierzające do wyznaczonego celu. Dzięki przeprowadzeniu szkoleń dla 12–20 osób pracujących w domu, pozwalających im świadczyć nowe usługi, zostało utworzonych 80 miejsc pracy. Prowadzone były działania doradcze na przykład w zakresie wdrożenia wymagań skrócenia czasu pracy do 35 godzin. Utworzone zostało bardzo dyna-

miczne partnerstwo grupujące wszystkie zainteresowane instytucje z regionu. Zastosowane zostały metody wsparcia finansowego dla przedsiębiorstw, zarówno na poziomie krajowym, regionalnym, jak i europejskim oraz wsparcia metodologicznego.

Propozycje projektów przygotowane w formie standardowego wniosku aplikacyjnego, inicjatorzy projektów powinni składać we właściwej instytucji, która dokona oceny projektu. Tryb rozpatrywania wniosków składanych przez projektodawców oraz droga, którą przechodzą fundusze strukturalne będą przedmiotem kolejnego artykułu poświęconego przygotowaniom do wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego.

Literatura o rynku pracy

Literatura o rynku pracy

Przegląd krajowy¹

- **Akademickie Biuro Karier: absolwent wyższej uczelni na rynku pracy** / pod red. J. Wanielista ; Wojewódzki Urząd Pracy. - Warszawa: Woj. Urz. Pracy, 2002. - 70 s.
- **Aktywnie walczą z bezrobociem** / JUW // *Życie Warszawy*. - 2003, nr 134: 10.06, s. 13.
Zwiększenie liczby urzędników w mazowieckich urzędach pracy.
- **Bezrobocie zmalało, ale tylko sezonowo** / B. Krzyżaniak // *Życie Warszawy*. - 2003, nr 95: 23.04, s. 17.
- **Będziemy trudnym partnerem** / E. Kryńska ; rozm. K. Polak // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 96, s. 14.
Rozm. z prof. Uniwersytetu Łódzkiego, nt. rynku pracy w Polsce po wejściu do Unii.
- **Czasami mam dość Kołodki** / J. Hausner; rozm. J. Więcek // *Życie Warszawy*. - 2003, nr 118: 22.05, s. 7.
Wypow. min. Hausnera m.in. nt. sytuacji na rynku pracy.

¹ Artykuły i publikacje, które wpłynęły do Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w II kwartale 2003 r.

Literatura o rynku pracy

- **Czy unijne środki ograniczą bezrobocie** / M. Jurczewska // *Gazeta Prawna*. - 2003, nr 90, s. 11.
- **Jak znaleźć pracę w Europie: trzysta tysięcy ofert** / P. Kudzia, G. Pawelczyk // *Wprost*. - 2003, nr 17, s. 16-21.
- **„Junior” program aktywizacji zawodowej absolwentów niepełnosprawnych** / J. Karpińska // *Służba Pracownicza*. - 2003, nr 4, s. 5-10.
- **Kto się boi pracować inaczej** / G. Raszkowska // *Rzeczpospolita*. - 2003, nr 95: 23.04, dod. Moja Kariera, s. 1, 2
Nietypowa forma zatrudnienia dla menedżerów tzw. tymczasowe zarządzanie (interim management).
- **Małe i średnie firmy u progu 2003** / M. Olszewski // *Manager*. - 2003, nr 3, s. 26-29, rys.
M. in. rotacja zatrudnienia w firmach o różnej kondycji ekonomicznej.
- **Mitologia bezrobocia** / B. Grzybowski // *Nowy Tygodnik Popularny*. - 2003, nr 16/17, s. 10-11.
Próba odpowiedzi na pytanie dlaczego programy przeciwdziałania bezrobociu są nieskuteczne.
- **Nowe zasady udzielania pomocy publicznej przedsiębiorcom : stan prawny na 10 kwietnia 2003 r.** / M. Stankiewicz // *Poradnik Gazety Prawnej*. - 2003, nr 15, s. 3-40.
M. in. pomoc dla przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne, pomoc wspierająca rozwój zatrudnienia.
- **Pierwszy urlop wypoczynkowy a pierwsza praca pracownika** / R. Sadlik // *Prawo Przedsiębiorcy*. - 2003, nr 14, s. 24-26.
- **Polski problem nr 1** / I. Dryll // *Nowe Życie Gospodarcze*. - 2003, nr 7, s. 14-15.
Bezrobocie w Polsce i rola polityki gospodarczej w jego zwalczaniu.

- **Prawa i obowiązki bezrobotnych: informator.** - Warszawa : Woj. Urz. Pracy, 2002. - 15 s.
- **Program EQUAL: nowe sposoby rozwiązywania problemu dyskryminacji na rynku pracy** / M. Lublińska // *Służba Pracownicza.* - 2003, nr 3, s. 5-9.
- **Przeciw ubóstwu i bezrobociu: lokalne inicjatywy obywatelskie** / pod red. J. Hryniewicz; Instytut Spraw Publicznych. - Warszawa: ISP, 2002. - 192 s.
- **Ramy Odniesienia Polityki Zatrudnienia : dokument przyjęty przez Radę Ministrów 25 marca 2003 r. przygotowany w Ministerstwie Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej** // *Przegląd Rządowy.* - 2003, nr 4, s. 73-94.
Ramy wyznaczają kierunki polityki rządu, kładące nacisk na rozwój zasobów ludzkich przy wsparciu europejskich funduszy strukturalnych.
- **Rozwój niepublicznego pośrednictwa pracy** / M. Brodowski // *Służba Pracownicza.* - 2003, nr 4, s. 1-4.
- **Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską** / red. S. Borkowska. - Warszawa: IPiSS, 2002. - 389 s. - (*Studia i Monografie* / IPiSS).
- **Skuteczna walka z bezrobociem** / M. Zieliński // *Rzeczpospolita.* - 2003, nr 130 : 5.06, dod. *Moje Pieniądze*, s. 3.
Zmiana zasad rejestracji bezrobotnych powoduje pozorne zmniejszanie się bezrobocia.
- **Strategie zatrudnienia organizacji międzynarodowych UE, MOP, OECD** / I. Boruta. - Warszawa: ISP, 2002. - 48 s.
- **Swobodny przepływ pracowników w negocjacjach o członkostwo Polski w Unii Europejskiej** / M. Duszczyk. - Warszawa: Of. Wydaw. ASPRA-JR, 2002. - 251 s.

Literatura o rynku pracy

- **Tak trzymać!: aktywizacja bezrobotnych** / M. Podlaski // *Trybuna*. - 2003, nr 121: 26.05, s. 1, 6.
Działania powiatowych urzędów pracy.
- **UE [Unia Europejska]: konsekwencje dla polskiego rynku pracy** / AM // *Unia Europejska*. - 2003, nr 3, s. 26-29.
- **Unia wobec niepełnosprawnych** / M. Duszczyk // *Serwis Prawno-Pracowniczy*. - 2003, nr 9, s. 26-28.
Różne rozwiązania w zakresie zakładów pracy chronionej i sposobów aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych w krajach Unii Europejskiej.
- **Urzędy pracy czy bezrobocie?** / K. Świątek // *Tygodnik Solidarność*. - 2003, nr 17, s. 28-29.
- **Utrata pracy szansą na nowe życie** / F. Żurkowski. - Warszawa : Prószyński i Ska, 2002. - 107 s.
- **Ważne zmiany dla bezrobotnych i zwalnianych z pracy** / T. Olejarz // *Prawo Pracy*. - 2003, nr 3, s. 11-19.
- **Wpływ czynników koniunkturalnych na bezrobocie w Polsce** / A. Gawęł // *Gospod. Narodowa*. - 2003, nr 3, s. 55-67.
- **Zabezpieczenie społeczne na wypadek bezrobocia w państwach UE : analiza porównawcza** / G. Uścińska. - Warszawa : IPiSS, 2002. - 86 s. - (*Materiały z Zagranicy* / IPiSS ; z. 1).
- **Zasady zatrudniania pracowników młodocianych** / A. Paszek // *Polityka Społeczna*. - 2003, nr 3, s. 8-11.
- **Zgłaszanie bezrobotnych do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz rozliczanie składek od października 2002 r.** / B. Zabieglińska // *Przegląd Ubezpieczeń dla Ciebie*. - 2003, nr 3, s. 8-11.

Literatura o rynku pracy

- **Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 marca 2003 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu** // *Dziennik Ustaw.* - 2003, nr 58, poz. 514.

Przegląd zagraniczny²

- Age-adjusted labor force participation rates, 1960-2045 / R. F. Szafran / *Monthly Labor Review*. - 2002, nr 9, s. 25-38, tab. wyk.

Zróżnicowanie wiekowe udziału siły roboczej w rynku pracy, 1960-2045.

Aktualny udział siły roboczej w rynku pracy w USA, a zwłaszcza kobiet, różni się znacząco od sytuacji z lat 60. wieku XX. Przyczynami tego stanu są zaistniałe w tym czasie zmiany kulturowe, ekonomiczne i społeczne, przemiany w systemach edukacyjnych, wiek zawierania małżeństw, rodzenia i wychowania dzieci, zmiany liczby rozwodów, wieku emerytalnego oraz oczekiwań wobec ról społecznych w zależności od płci. Największe różnice dostrzega się w zakresie zróżnicowania wiekowego udziału siły roboczej w rynku pracy, które są związane ze zmianami demograficznymi, obniżeniem poziomu płodności i urodzeń, większą migracją ludności i wydłużeniem przeciętnej długości życia. Autor skoncentrował się nie na badaniu wpływu powyższych przyczyn na zróżnicowanie wiekowe udziału całej populacji siły roboczej w rynku pracy, ale na obserwacji oddziaływania zmian kulturowych, ekonomicznych i społecznych na poszczególne grupy wiekowe w ramach siły roboczej. Trudność takiego badania polega na braku możliwości podsumowania uzyskanych rezultatów w postaci jednego wskaźnika w określonym czasie, bowiem zawsze istnieć będzie tyle wskaźników, ile analizowanych

² Artykuły i publikacje, które wpłynęły do Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w IV kwartale 2002 r. i I kwartale 2003 r.

grup wiekowych, na jakie podzielimy populację w danym okresie. Aby ominąć ten problem, autor wykorzystał wskaźnik dostosowania wiekowego opracowany wcześniej przez demografów, pozwalający na dokonywanie syntezy uzyskanych wyników w odniesieniu do całej populacji. Prezentowane analizy stanowią obliczenia wskaźników dostosowania wiekowego udziału siły roboczej dla całej populacji, dla mężczyzn oraz dla kobiet w USA w latach 1960–2000. Przedstawione są także hipotetyczne wskaźniki tego rodzaju rozpatrywane w 5-letnich okresach od 2005 do 2045 r. Standardowa dystrybucja wiekowa przyjęta w obliczeniach pochodzi z 1960 r. Wykorzystanie metodologii dostosowania wiekowego pozwoliło prognozować znaczące zwiększenie liczby kobiet na rynku pracy w USA, wzrastający udział osób starszych powyżej 70 roku życia oraz spadek udziału osób w wieku średnim, obecnie grupy dominującej.

- Der Bericht der Kommission : moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt / P. Hartz // *Soziale Sicherheit*. - 2002, nr 8/9, s. 254-261.

Sprawozdanie komisji: nowoczesne usługi na rynku pracy.

Prezentowano najważniejsze problemy wybrane z obszernego sprawozdania rządowej komisji, zaprezentowanego w obecności kanclerza G. Schrödera 16.08.2002 r. Komisja badała nie tylko skuteczność organizacji gospodarki i jej procesów, lecz na tej podstawie także opracowała koncepcję zmniejszenia bezrobocia o 2 mln osób w ciągu 3 lat. Sprawozdanie wysuwa konkretne propozycje do szybkiej realizacji. Opierają się one na oszacowaniu wzrostu skuteczności ekonomicznej i tempa rozwoju. Instrumenty rozwoju są elastyczne z możliwością dostosowania ich do zmieniających się warunków. Streszczenie sprawozdania obejmuje takie zagadnienia, jak nowa polityka rynku pracy, kierunki strategiczne, polepszenie serwisu dla klientów centrum zawodowego, zwiększenie szybkości pośrednictwa, nowe dokumenty wymagane do kształcenia młodocianych, promowanie pracobiorców w starszym wieku, fuzja pomocy dla bezrobotnych z pomocą społeczną, system bonusów dla przedsiębiorstw, rozbudowa agencji usług i przebudowa urzędów pracy

w kompetentne centra rozwoju zatrudnienia, plan koalicji sojuszu dla pracy.

- Combating the two-tier workforce // *Labour Research*. - 2002, nr 9, s. 16-18.

Walka z dwupoziomowym zatrudnieniem.

Wraz ze sprywatyzowaniem części sektora publicznego, czy też zlecaniem prac wyspecjalizowanym firmom pojawiła się różna płaca za tę samą pracę. Obowiązujące ustawodawstwo brytyjskie daje ograniczoną ochronę płac i warunków pracy dla pracowników, którzy przeszli z sektora publicznego do prywatnego. Praktyka niższych płac i gorszych warunków pracy dla nowo zatrudnionych staje się coraz powszechniejsza i dotyczy ponad 90% przypadków, występują także różnice w płacach pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych i niechronionych. Nowo zatrudnieni mają gorsze warunki w zakresie uprawnień urlopowych (dotyczy do 75% przypadków), do zasiłku chorobowego (58% przypadków), nie mają dodatku za pracę w systemie zmianowym, niższy dodatek motywacyjny i uznaniowy oraz niższe stawki za godziny nadliczbowe. Negocjacje, konsultacje związków zawodowych i rządu mają na celu wyeliminowanie tych dysproporcji. Związki zawodowe administracji państwowej i państwowej służby cywilnej prowadzą kampanię przeciw prywatyzacji i opowiadają się za wprowadzeniem klauzuli sprawiedliwych płac we wszystkich publicznych umowach. Oczekują na odpowiednie ustawodawstwo gwarantujące włączenie tej klauzuli we wszystkich kontraktach tak, aby wszyscy pracownicy byli chronieni przed nieuczciwymi praktykami pracodawców. Na szczeblu ministerialnym powstał już projekt kodeksu postępowania, który ma chronić płace i warunki nowo zatrudnionych w przedsiębiorstwach prywatnych.

- Commission Reviews Member States - employment progress // *European Industrial Relations Review*. - 2002, nr 347, s. 19-25, tab.

Postęp w zatrudnieniu w krajach Unii Europejskiej.

Ukazał się najnowszy, roczny raport Komisji Europejskiej dotyczący działań na rynku pracy w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Ko-

misja stwierdziła, że osiągnięto duży postęp mimo istniejących trudności gospodarczych. Tworzy to solidną podstawę dla budowania postępu w przyszłości – przy uwzględnieniu okresowych słabości rynku pracy. Po raz piąty w rocznym raporcie na temat aktualnego stanu rynku pracy Komisja zamieściła dane dotyczące europejskiej strategii zatrudnienia (EES – European Employment Strategy). Od początku celem strategii było zmniejszenie bezrobocia, w takich obszarach jak bezrobocie wśród młodzieży czy bezrobocie długookresowe, jak również ograniczanie znacznego, regionalnego zróżnicowania działań na rynku pracy w wielu unijnych krajach. Postęp w odniesieniu do zamierzeń europejskiej strategii zatrudnienia opiera się na 4 filarach (podstawowych): 1/ poprawieniu możliwości zatrudnienia, 2/rozwoju przedsiębiorstw, 3/ popieraniu procesów adaptacyjnych (przystosowawczych), 4/ wzmacnianiu równych szans. Raport uwzględnia program EES w danych nadesłanych z krajów Unii Europejskiej. Komisja Europejska stwierdza, że europejska strategia zatrudnienia znajduje się obecnie na rozdrożu, a sam mechanizm strategii bardziej się zestarzał. Zmieniły się również priorytety: obecnie promuje się potrzebę lepszej pracy w coraz bardziej zglobalizowanym społeczeństwie. Przeciętny wskaźnik bezrobocia w Unii Europejskiej obniżył się i wynosił w 2001 r. 7,4% (w 2000 r. – 8, 2%). W przełożeniu na poszczególne kraje unijne wskaźnik ten bardzo się różnicuje: od 2% w Luksemburgu, 2,4% w Holandii – do 10,6 w Hiszpanii i 10,5 w Grecji.

- Contingent workers and employee benefits: do you know who your employees are? / R. S. Ghio // *Compensation Benefits Review*. - 2002, nr 3, s. 68-73.

Pracownicy kontraktowi a świadczenia pracownicze: czy wiesz kto jest twoim pracownikiem?

Od kilkunastu lat pracodawcy zwiększyli swoje zainteresowanie pracownikami kontyngentowymi, takimi jak pracujący dorywczo lub wynajmowani okresowo, których zatrudnienie mogłoby uzupełnić, jeśli nie wymienić siłę roboczą firmy. Przyczyną takiego postępowania są najczęściej problemy finansowe. Pracownikom kontyngentowym nie oferuje

się typowych świadczeń pracowniczych, nie korzystają oni również z tej samej ochrony prawnej co pracownicy zatrudnieni na stałe. W opinii przedsiębiorstw pracownicy kontyngentowi są atrakcyjni jako podstawowa siła robocza. Praktyka pokazuje, że nie zawsze tak bywa. Autor radzi pracodawcom, jak ustrzec się problemów w tym zakresie. Amerykańska siła robocza jest dzisiaj bardziej dynamiczna, szczególnie w sytuacji, gdy kompanie zmagają się z rosnącą listą płac i kosztami świadczeń pracowniczych. Alternatywa tradycyjnych stosunków zatrudnienia jest coraz bardziej kwestionowana przez pracowników, którzy czują się niesłusznie pozbawieni pewnych świadczeń, takich jak ubezpieczenie chorobowe czy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Sądy wyrażają wzrastający sceptycyzm w stosunku do sposobów w jaki pracodawcy klasyfikują swoich pracowników. Definicja określająca pracownika kontyngentowego pozostaje nadal nierozstrzygnięta. Aktualnie pracownicy ci stanowią od 5 do 30% ogółu siły roboczej, w tym ponad 1 mln w roku to pracownicy zatrudnieni za pośrednictwem agencji pracy czasowej, a 3 mln to wynajmowani bezpośrednio pracownicy okresowi.

- Downsizing: employee threat or opportunity? An empirical study on external and internal reorientation practices in Belgian companies / K. Dewettinck, D. Buyens // *Employment Relations*. - 2002, nr 4, s. 389-402, tab. bibliogr.

Redukcje: zagrożenie czy szansa dla pracowników? Doświadczalne studium zewnętrznych i wewnętrznych praktyk w zakresie reorientacji zawodowej w belgijskich firmach.

Autorzy przedstawili rezultaty własnych badań na temat wpływu na zatrudnienie wdrażanych praktyk reorientacji zawodowej dla zwalnianych masowo pracowników w 19 wybranych przedsiębiorstwach belgijskich różnych sektorów gospodarki. Opierając się na uzyskanych w analizach informacjach, zaprezentowali model dwuwymiarowej kategoryzacji w tym zakresie. Pierwszym stałym elementem tego modelu jest zasięg czasowy strategii masowych redukcji personelu, drugi natomiast dotyczy podejmowanych praktyk w dziedzinie reorientacji zawodowej w od-

niesieniu do wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy. Bazując na systemie kategoryzacji, autorzy badali wszelkie implikacje dla zatrudnienia, wynikające ze stosowania przez belgijskie firmy zarówno metod redukcji pracowniczych, jak i działań w zakresie przekwalifikowania zawodowego. Autorzy są przekonani, że prezentowany model pozwoli na lepsze zrozumienie wzajemnych zależności pomiędzy zatrudnieniem, zwolnieniami masowymi, a szkoleniem zawodowym, a równocześnie zwracają uwagę na konieczność przeprowadzenia dalszych badań na wybranej grupie przedsiębiorstw wielonarodowych. Na zakończenie stawiają hipotezę, że strategie redukcji pracowniczych wdrażane w danych firmach zależą w dużej mierze od wcześniejszych doświadczeń firmy z pracownikami. Przedsiębiorstwa nowe, nieposiadające żadnego lub niewielkie doświadczenie z masowymi zwolnieniami pracowników są nastawione bardziej reaktywnie w strategiach reorientacji zawodowej i raczej związują się z zewnętrznym rynkiem pracy, natomiast doświadczone firmy odwrotnie. Chociaż praktyki w zakresie zwolnień pracowniczych oraz przekwalifikowania zawodowego pracowników są często wewnętrzną sprawą firm, to duży wpływ na nie może mieć rządowa polityka rynku pracy, wyznaczająca pewne ogólne ramy działań, sterująca i kontrolująca zachowania zwłaszcza dużych firm w efektywnym zarządzaniu zasobami ludzkimi.

- Early retirement programs and wage restraint: empirical evidence from France / D. M. Cray // *Industrial Labor Relations Review*. - 2002, nr 3, s. 512-532, tab. bibliogr.

Programy wcześniejszych emerytur a ograniczenia płacowe: dane empiryczne z Francji.

Od połowy lat 80. większość debat politycznych dotyczących zatrudnienia, z uwagi na wysokie wskaźniki bezrobocia w niektórych krajach europejskich, toczyła się wokół problemów efektywnego zwalczania tego zjawiska. Program redukowania podaży siły roboczej określono głównym instrumentem polityki przeciwdziałania bezrobociu. Podstawowymi mechanizmami działań w tym obszarze stały się kolejne dwa progra-

my – wcześniejszych emerytur, finansowany lub subsydiowany przez rząd, oraz program redukowania przepisów prawnych dotyczących czasu pracy. Pierwszy z programów został wprowadzony na szeroką skalę we Francji, Belgii i Włoszech, drugi w Niemczech i Francji. Mimo pewnego poparcia w różnych środowiskach, ta polityka środków zaradczych nie znalazła szerokiego uznania zwłaszcza wśród znanych ekonomistów. Layard, Nickell i Jackman twierdzą, że wcześniejsze emerytury nie są efektywnym środkiem redukowania bezrobocia lecz znakomitym sposobem zubożenia kraju. Innym pomysłem z tym samym skutkiem jest dzielenie pracy. Program redukowania faktycznej podaży siły roboczej w konsekwencji zwiększa presję na wynagrodzenia. Przedstawione wyniki własnej analizy rezultatów tej presji wynikającej z programu wcześniejszych emerytur we Francji w latach 1984–1986 sugerują zgodne z rezultatami większości studiów na temat rynku pracy twierdzenie, że program wcześniejszych emerytur miał nieznaczny pozytywny wpływ na napięcia płacowe.

- Examining white-collar downsizing as a cause of change in the psychological contract: some UK evidence / P. B. Beaumont, R. I. D. Harris // *Employment Relations*. – 2002, nr 4, s. 378-388, wykr. bibliogr.

Analiza redukcji zatrudnienia wśród pracowników umysłowych jako przyczyny psychologiczne zmian w kontraktach o pracę: niektóre dane z Wielkiej Brytanii.

Artykuł włączył się do dyskusji na temat zmieniającej się natury psychologicznej kontraktów o pracę w Europie Zachodniej. Analizuje zjawisko masowej redukcji zatrudnienia wśród tzw. „białych kołnierzyków” w Wielkiej Brytanii, które pojawiło się pod koniec lat 80. i nasilało się w latach 90. minionego wieku oraz jego wpływ na kształtowanie się nowych form zapisów w umowach o pracę, dotyczących przede wszystkim poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia, zaufania, respektu i wzajemnej lojalności w relacjach pracownika i pracodawcy. Autorzy dokonali wielostronnej analizy danych z pięciu wiodących sektorów przemysłu wytwórczego Wielkiej Brytanii w latach 1978–85 pod kątem zmian zapi-

sów, dotyczących psychologicznej natury kontraktów o zatrudnienie. Zaprezentowali również najważniejsze zagadnienia i problemy związane z teoriami i koncepcjami badawczymi w zakresie psychologii umów o pracę. Z przeprowadzonych analiz wynika, że charakter tzw. starych umów odznaczał się tym, że kładziono w nich nacisk zwłaszcza na zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia dla pracownika. W praktyce dochodziło jednak do licznych naruszeń tych zapisów wynikających z konieczności dostosowywania się firm do zmieniającej się sytuacji ekonomicznej (wzrost konkurencyjności i efektywności, tendencje globalizacyjne światowej gospodarki itp.). Przedsiębiorstwa, dokonując strukturalnych zmian zmuszone były również często do redukcji personelu, szczególnie pracowników umysłowych. Jednak, zdaniem autorów, w rezultacie przeprowadzonych analiz, nie można jednoznacznie znaleźć przekonujących dowodów, że tendencje do redukcji zatrudnienia pracowników umysłowych stały się decydującą przyczyną wprowadzania zmian w naturze psychologicznej umów o pracę (rozszerzania zapisów dotyczących wzajemnego zaufania i lojalności), a raczej innowacje te zostały wymuszone zaistniałymi w ostatnich latach zmianami technologicznymi w gospodarce, wpływającymi na naturę samej pracy, oraz metamorfozą struktury zatrudnienia na rynkach pracy.

- Going beyond the DDA [Disability Discrimination Act] // *Industrial Relations Services Employment Review*. - 2002, nr 758, s. 9-13.

Wykraczanie poza ramy ustawy dotyczącej dyskryminacji z powodu niepełnosprawności.

Artykuł analizuje politykę rekrutacji i utrzymywania zatrudnienia wśród niepełnosprawnych pracowników, wykraczającą poza podstawowe wymogi obowiązkowego programu równych szans zawarte w ustawodawstwie krajowym, stosowaną przez niektórych pracodawców w Wielkiej Brytanii. Jako jeden z przykładów prezentowana jest polityka firmy *Lloyds TSB*, wiodącej w Wielkiej Brytanii grupy finansowej świadczącej usługi w zakresie bankowości nie tylko w kraju, ale i na świecie. Przedsiębiorstwo to zatrudnia ponad 82 tys. pracowników w samej Wielkiej Brytanii.

Firma ta wdraża daleko aktywniejszą, niż przewiduje ustawa, politykę równości szans dla niepełnosprawnych pracowników w zakresie ich rekrutacji, szkolenia, rozwoju kariery zawodowej i utrzymywania zatrudnienia w tej grupie. Firma zainwestowała w ten program 26,2 miliona £ w ciągu ostatnich sześciu lat. W 2002 r. przedsiębiorstwo zdobyło nagrodę *Business in Community* za eliminowanie barier dla niepełnosprawnych pracowników i klientów, za umiejętne wykorzystanie podstawowych wymogów ustawy o niepełnosprawnych jako podstawy do rozwoju własnego, zaawansowanego programu całościowego podejścia do zagadnienia niepełnosprawności w miejscu pracy, wspieranego finansowo i skutecznego w stosunku do zainwestowanych w niego środków. Jak wynika z prezentowanego omówienia, podjęte przez *Lloyds TSB* inicjatywy obejmują przede wszystkim usuwanie barier utrudniających pracę osobom niepełnosprawnym i korzystanie klientom z usług firmy, tworzenie odpowiednich programów rozwoju zawodowego i szkoleń pracowników niepełnosprawnych oraz zainicjowanie działania krajowej sieci – forum *Axis* służącej wymianie informacji, doświadczeń oraz udzielaniu porad dla niepełnosprawnych pracowników, menedżerów i doradców. Sieć ta funkcjonuje zarówno w postaci pisemnego periodyku, jak i na stronach internetowych.

- Housing tenure and the labour market / M. L. Frogner // *Labour Market Trends*. - 2002, nr 10, s. 523-534.

Rynek mieszkaniowy, rynek pracy.

Satysfakcjonujące mieszkanie jest jednym z ważniejszych oczekiwań życiowych, także warunkiem zdrowia. Decyzja o zakupie czy wynajmie mieszkania zależy od sytuacji finansowej, która z kolei związana jest z doświadczeniem na rynku pracy. Poszukiwanie odpowiedniego do osobistej sytuacji domu ma duży wpływ na rynek pracy. Autorka badała pewne aspekty łączące rynek pracy i tytuł własności w odniesieniu do rynku mieszkaniowego w Wielkiej Brytanii. Liczba brytyjskich gospodarstw domowych posiadających nieruchomości wzrosła z 49% w 1971 r. do 69% w 1998 r., a liczba najemców spadła w tym okresie z 51% do

31%. Rodzaj własności zależał od takich czynników demograficznych, jak wiek, wykształcenie, zawód, narodowość, rodzaj gospodarstwa. Zdecydowany wpływ na wybór formy własności miał status zatrudnienia, pracujący są potencjalnymi właścicielami (w 1998 r. 78% gospodarstw z pracującą głową rodziny posiadało dom na własność, a z niepracującą 31%). Na decyzje posiadania nieruchomości wpływa wysokość dochodów (zarobków) dorosłych członków gospodarstwa. Biorąc pod uwagę związek między pracą, a wysokością zarobków, rodzaj własności ma związek z wyższymi dochodami. Występujące różnice regionalne w formach własności związane są z różnicami w zatrudnieniu, a zróżnicowane regionalne rynki mieszkaniowe mają wpływ na mobilność pracowników (np. wysokie ceny domów mogą osłabiać migracje do rejonów z dużą liczbą miejsc pracy).

- Job flows and labor dynamics in the U.S. Rust Belt / R. J. Faberman // *Monthly Labor Review*. - 2002, nr 9, s. 3-10, tab.

Przepływ ofert zatrudnienia a dynamika siły roboczej w U.S. Rust Belt.

Różnice w poziomie wzrostu ekonomicznego, płac, bezrobocia pomiędzy poszczególnymi zurbanizowanymi regionami są dobrze opracowane i udokumentowane w literaturze mikroekonomicznej. Badacze jednak w niewielkim stopniu zajmowali się dotychczas dynamiką siły roboczej oraz przepływem i strukturą ofert zatrudnienia na lokalnych, regionalnych rynkach pracy w USA. Artykuł wypełnia tę lukę i opisuje mechanizmy rządzące funkcjonowaniem regionalnych rynków pracy na przykładzie regionu Rust Belt (od środkowego zachodu do stanów położonych centralnie nad Atlantykiem). Obszar należał zawsze do wysoko uprzemysłowionych, ale wraz ze zmianami technologicznymi w latach 70. i 80. XX w. nastąpił stopniowy upadek niektórych zakładów przemysłowych, stanowiących podstawę dobrobytu ekonomicznego całego regionu. Wysoki dotychczas poziom wzrostu zatrudnienia wyrównał się do poziomowi notowanego w całym kraju. Od lat 90. zauważalne stało się stopniowe różnicowanie się poziomu rozwoju poszczególnych części

regionu, jedne zaczęły się gwałtownie rozwijać, w innych nastąpiła stagnacja lub regres. Zaprezentowano sytuację w 35 regionach położonych wokół wielkich miast (Michigan, Ohio, Pensylwanii). Analizy obejmują okres od marca 1992 r. do marca 2000 r., przy czym dane statystyczne zbierane były w okresach kwartalnych. Przeprowadzone badania wskazują, że tradycyjna makroekonomiczna statystyka rynku pracy sprawdza się także w ujęciu mikroekonomicznym – w regionach o wysokim wzroście zatrudnienia odnotowano wzrost płac i niski poziom bezrobocia. Dane mikroekonomiczne wskazują, że regiony o wysokim poziomie wzrostu zatrudnienia mają wysokie wskaźniki powstawania nowych miejsc pracy i likwidacji miejsc pracy, na obszarach o wysokim poziomie wzrostu zatrudnienia występują przeważnie duże, nowo powstałe zakłady przemysłowe. Analizy wskazują, że duży wpływ na dynamikę lokalnego rynku pracy wywiera struktura sektorowa istniejących na danym terenie przedsiębiorstw, możliwość kreowania przez nie nowych miejsc pracy, czas ich istnienia, ich wielkość i produktywność.

- K voprosu o soderžani i prirode vnutrennego rynka truda / A. Džindžolija, S. Michneva // *Čelovek i Trud.* - 2002, nr 9, s. 39-43, rys. tab.

W sprawie treści i charakteru wewnętrznego rynku pracy.

Obraz funkcjonowania rynku i zmiany na nim od momentu pojawienia się dużych korporacji. Kierownictwo korporacji nastawione na tworzenie stałego trzonu kadry pracującej na warunkach długotrwałej lub dożywotniej umowy, mającej komfortowe warunki pracy i liczne przywileje w porównaniu z pracownikami innych firm. Model społecznych warunków pracy związany z formowaniem kadrowego trzonu i zapewnianym ciągłym rozwojem pracownika wewnątrz każdej firmy w istocie staje się wewnętrznym rynkiem pracy. Specjaliści, którzy stanowią trzon współczesnej firmy przestają uczestniczyć w ogólnym ruchu siły roboczej i stają się kapitałem ludzkim w sferze zatrudnienia, zmieniającym się w swego rodzaju „zasób”. Można więc mówić o dualizmie współczesnego rynku pracy: rynku zwyczajnej siły roboczej (zewnątrzny rynek pracy) i rynku „kapitału ludzkiego” (wewnętrzny rynek pracy). Każdy

z nich ma swój własny rytm i organizację. W literaturze zachodniej taki rynek pracy określany jest jako elastyczny. Te dwa rynki nie są od siebie odizolowane, wewnętrzny rynek pracy nie jest np. całkowicie wolny od konkurencji rynku zewnętrznego. Elastyczny rynek pracy określili autorzy jako „dialektyczną jedność rynku siły roboczej i rynku kapitału ludzkiego”. Nakreślili charakterystykę wewnętrznego rynku pracy i podali instytucjonalne parametry wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy.

- The labor force participation of older women: retired? working? both? / E. T. Hill // *Monthly Labor Review*. - 2002, nr 9, s. 39-48, tab.

Starsze kobiety na rynku pracy: emerytura? praca? oba warianty?

Dlaczego wzrasta udział starszych kobiet w rynku pracy? Autor starał się określić do jakiego wieku kobiety zwykle kontynuują zatrudnienie, czy wraz z wiekiem zmieniają się godziny ich pracy oraz czy przechodzą na emeryturę w uprawniającym je do tego wieku, a potem podejmują na nowo zatrudnienie, czy też pracują bez przerwy, także najistotniejsze motywy kontynuowania pracy. Swoje analizy oparł na danych uzyskanych z krajowych długookresowych badań doświadczeń na rynku pracy sponsorowanych przez Krajowe Biuro Statystyczne w USA. Badania rozpoczęte w 1967 r. obejmowały 5 083 kobiety w wieku od 30 do 44 lat, były kontynuowane przez kolejnych trzydzieści lat. W 1997 r. badane osoby osiągnęły wiek 60–74 lat i były uprawnione do przejścia na emeryturę. Badania dotyczyły osobistej i rodzinnej sytuacji tych kobiet oraz ich doświadczeń na rynku pracy. Z prezentowanych analiz wynika, że kobiety kontynuujące zatrudnienie po przekroczeniu wieku emerytalnego, pracują w pełnym wymiarze godzin, ale im są starsza, tym częściej zmniejszają zatrudnienie do połowy wymiaru. Sektory gospodarki zatrudniające kobiety z reguły są przystosowane do elastycznego systemu czasu pracy, ułatwia to paniom pozostanie nawet z ograniczonym wymiarem godzin pracy. Rezultaty analiz wskazują również, że najczęstszym powodem kontynuowania zatrudnienia w starszym wieku są czynniki pozaekonomiczne, chęć pracy i utrzymania kontaktu z ludźmi. Jeśli chodzi o motywację ekonomiczną, to częściej wskazują na nią kobiety

rasy białej, one też pracują dłużej. Kobiety zameężne, posiadające rodzinę, pracują w wieku emerytalnym mniej chętnie, pozostałe traktują zatrudnienie jako integralny i niezbędny do uzyskania satysfakcji wewnętrznej element życia. Wobec uzyskanych rezultatów autor postuluje, aby adresowane do kobiet państwowe programy zachęt kontynuowania zatrudnienia w starszym wieku koncentrowały się na stwarzaniu im raczej możliwości elastycznego dostosowania czasu pracy do ich wieku, niż na prezentacji korzystnych ofert finansowych.

- Das neue Sozialrecht der Arbeitsvermittlung nach der Reform der Bundesanstalt für Arbeit / S. Rixen // *Neue Zeitschrift für Sozialrecht*. - 2002, nr 9, s. 466-474.

Nowe prawo socjalne pośrednictwa pracy po reformie Federalnego Urzędu Pracy.

Po szczegółowym opisie nowego stanu prawnego pośrednictwa pracy, kooperatywnego pośrednictwa pracy między państwem a firmami prywatnymi, werbowania pracowników za granicą, umowy pośrednictwa między pośrednikiem i osobą poszukującą pracy, wynagrodzenia i obowiązków pośrednika, pośredniczenia w kształceniu zawodowym, zakazu pośrednictwa z racji niewiarygodności pośrednika, sankcji wobec nieuczciwych pośredników, autor zgłosił wątpliwości, czy wszystkie nowości w ustawie z 23.03.2002 r. będą trwale sprzyjać zmniejszeniu bezrobocia. Politykę rynku pracy w formach zapisanych w SGB III przyrównał do grzebania w mrowisku. Określa to sytuację, gdy przewodniczący Zarządu Federalnego Urzędu Pracy przed parlamentarną Komisją Pracy i Zabezpieczenia Społecznego wyraził opinię, że reformy tej ustawy zaczną działać najwcześniej za dwa lata, gdyż tak długo będzie trwać „kryzys zarządu pracy”.

- Novye tendencii v ispol'zovanii truda ženščin / G. K. Nikol'skaja // *Trud za Rubežom*. - 2002, nr 3, s. 52-70, tab. bibliogr.

Nowe tendencje w wykorzystaniu pracy kobiet.

W USA w drugiej połowie XX w. nastąpił znaczny wzrost zatrudnienia kobiet. Szybki wzrost poziomu kwalifikacji kobiet, szybka kariera i wzrost

ich wynagrodzeń są zjawiskami charakterystycznymi dla tego okresu. Znaczna aktywizacja kobiet nie pozostała bez wpływu na rodzinę, o czym świadczą fakty mówiące o kryzysie rodziny w USA. W związku z tym w ostatnim dziesięcioleciu XX w. większość ekonomistów i działaczy społecznych wskazywało na konieczność udzielania przez państwo pomocy rodzinie, która pozwoliłaby kobietom efektywnie i harmonijnie łączyć pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi, zwłaszcza z wychowaniem dzieci. Jednym z kroków podjętych w tym kierunku przez państwo było uchwalenie w 1993 r. ustawy, która zapewnia kobietom prawo do bezpłatnego urlopu macierzyńskiego i opiekuńczego, w perspektywie być może przynajmniej częściowo płatnego. Kolejnym ważną decyzją państwa w stosunku do rodziny było rozszerzenie w 1993 r. ustawy o ulgach podatkowych dla rodzin z dziećmi oraz wprowadzenie w 1998 r. programu opieki nad dziećmi po zakończeniu lekcji. W tym czasie zwiększone zostały nakłady państwa na wszystkie programy związane z intelektualnym i fizycznym rozwojem dzieci w wieku 2–5 lat, na programy tzw. wczesnego rozwoju. Wszystkie wydatki państwa na programy pomocy rodzinom z dziećmi w okresie 1992–1999 podwoiły się i osiągnęły rekordowy poziom 16 mld \$, a liczba dzieci otrzymujących pomoc zwiększyła się z 2,8 mln do 6,1 mln.

- Outsourcing risk? The regulation of Occupational Health and Safety where subcontractors are employed / R. Johnstone, C. Mayhew, M. Quinlan // *Comparative Labor Law and Policy Journal*. - 2001, vol. 22, nr 2/3, s. 351-393.

Ryzyko zmniejszania się zatrudnienia regularnej siły roboczej? Regulacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w sytuacji zatrudniania osób w ramach alternatywnych form umowy o pracę.

Zatrudnianie pracowników w ramach alternatywnych form umowy o pracę nie jest zjawiskiem nowym, ale od 15 lat staje się coraz powszechniejsze, zwłaszcza w krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo. Najnowsze badania prowadzone w USA, Europie i Australii pokazują gwałtowny

wzrost nietypowych form zatrudnienia w instytucjach zarówno prywatnego, jak i publicznego sektora. Drugie australijskie badanie stosunków pracy pokazało, że liczba osób na umowach o współpracę, tymczasowych, cywilnoprawnych, agencyjnych, wolontariuszy itp. wzrosła o 40% w ciągu ostatnich 5 lat i zmiana ta widoczna jest zwłaszcza w sektorze publicznym. Zmniejszanie zatrudniania regularnej siły roboczej, które stało się koniecznością do osiągnięcia przez firmy większej konkurencyjności na rynku i redukcji kosztów, spowodowało wprowadzenie bardziej elastycznych form zatrudnienia. Procesy te spowodowały znaczące zmiany w zakresie organizacji pracy, procesów produkcyjnych oraz problemy z ustaleniem zasad lokalizacji miejsca pracy i jego kontroli. Wywołały także nierówności w zakresie ochrony prawnej i sytuacji zawodowej osób zatrudnionych na regularnych zasadach i pracowników nie-regularnych. Omówiono sytuację w zakresie bhp w warunkach rozwoju alternatywnych form zatrudnienia w firmach w Australii i USA. Jak wynika z analiz, tradycyjne ustawodawstwo w zakresie bhp dotyczyło pracodawców i pracowników zebranych w szeroko rozumianym wspólnym miejscu pracy, tymczasem obecnie na nowo konieczne jest ustalenie zasad funkcjonowania i standardów nowoczesnych miejsc pracy (działających często poza firmą). To samo dotyczy kwestii ewentualnych rekompensat i systemów rehabilitacji pracowników. Badano, jaki skutek przynoszą obecnie wysiłki ustawodawcze rządów Australii i USA w zakresie bhp w związku z problemami związanymi ze zmniejszaniem się regularnego zatrudnienia w tych krajach.

- Pénuries de main-d'oeuvre et employabilité: approche européenne et internationale / Patrich Bollérot // *Revue Internationale de Sécurité Sociale*. - 2002, nr 3, s. 2-43.

Niedobory siły roboczej i zdolność zatrudniania: porównanie na poziomie europejskim i światowym.

Przedmiotem rosnącego zainteresowania analityków życia społecznego jest zjawisko niedoboru siły roboczej, z jednoczesnym trwałym bezrobociem.

Brak rąk do pracy objawia się zwykle w okresie przezwyciężenia kryzysu gospodarczego, któremu towarzyszyło bezrobocie – jako proces dostosowania popytu do podaży. Paradoksem jest, że przy bezrobociu, przekraczającym w państwach UE średnio 8,1%, mówi się o perspektywach pełnego zatrudnienia, a nawet braku rąk do pracy. Po oszacowaniu ofert zatrudnienia w świetle ich prawdopodobnego wzrostu, z dużym prawdopodobieństwem da się wytypować sektory najbardziej narażone na niedostatek chętnych do pracy, W styczniu i wrześniu 2000 r. francuskie powszechne służby zatrudnienia zarejestrowały około 2,5 mln ofert pracy, z czego zaspokojono 2,1 mln. Na 425 570 wolnych stanowisk nie znaleziono chętnych, przy czym krajowa agencja d/s. zatrudnienia (ANPE) skupiła tylko 1/3 ofert (większość znajduje się w ogłoszeniach prasowych, i internecie, oddziałach rekrutacyjnych, bezpośrednio przy szkołach itp), W państwach uprzemysłowionych wolne miejsca pracy zgłaszają restauracje, mechanika przemysłowa, hotele, handel detaliczny, budownictwo, służba zdrowia, transport, roboty publiczne i porządkowe, rolnictwo, informatyka, wysoka technologia, banki, instytucje ubezpieczeniowe, przemysł elektryczny i elektroniczny, spożywczy, chemiczny i agencje nieruchomości. Lista poszukiwanych zawodów jest różna w poszczególnych krajach. W Niemczech brakuje techników – informatyków i inżynierów. We Włoszech sektor samochodowy poszukuje inżynierów. W Holandii pracowników poszukuje transport drogowy i platformy naftowe. Minister pracy Wlk. Brytanii zgłasza brak wykwalifikowanej siły roboczej w 17% przedsiębiorstw przemysłowych. Szwecja, szczególnie dotknięta zjawiskiem starzejącego się społeczeństwa, stanęła wobec rosnących ofert pracy w licznych dziedzinach, jak: badania naukowe, szkolnictwo, zdrowie, budownictwo, przemysł samochodowy, nauki przyrodnicze i techniczne. Dania odczuwa deficyt w przemyśle budowlanym, spożywczym, w gastronomii i w zawodach nie cieszących się prestiżem społecznym. W Belgii czeka na chętnych praca sekretarek, księgowych, informatyków, elektromechaników, elektryków, kierowców autobusów, spawaczy, mechaników samochodowych (problemem są głównie wysokie kwalifikacje poszukiwanych pra-

cowników). W Portugalii, historycznym kraju imigrantów z Europy Wschodniej, brak jest siły roboczej w rolnictwie, budownictwie i gastronomii.

- Providing comparable international labor statistics / P. Capdevielle, M. K. Sherwood // *Monthly Labor Review*. - 2002, nr 6, s. 3-14, rys. tab.
Zapewnienie porównywalności międzynarodowej statystyki pracy.
BLS, czyli Amerykańskie Biuro Statystyki Pracy, gromadzi dane statystyczne opracowywane w wielu seriach, odpowiadających różnym płaszczyznom ilościowej i, w mniejszym zakresie, jakościowej analizy rynku pracy. Udostępnia m.in. informacje dotyczące zasobów pracy, kosztów pracy, w tym wynagrodzeń godzinowych, kosztów produkcji. Gromadzi dane o zmianach wartości i struktury PKB, cenach i inflacji oraz innych. Autorzy w skrócie omówili grupy informacji zbieranych przez BLS i wskazali różnice i podobieństwa w odniesieniu do metod zbierania informacji, form prezentowania analogicznych informacji przez organizacje międzynarodowe (EUROSTAT, statystyki MOP, Bank Światowy) i biura statystyczne kilku krajów europejskich. Proponują kierunki działań, które zwiększyłyby porównywalność danych pochodzących z różnych źródeł. Podają adresy internetowe oraz opisują podstawowy zakres informacji zawartych w kilku największych międzynarodowych bazach danych o rynku pracy i zatrudnieniu.
- U.S. [United States] labor market performance in international perspective / C. Sorrentino, J. Moy // *Monthly Labor Review*. - 2002, nr 6, s. 15-35, tab. wyk. bibliogr.

Północnoamerykański rynek pracy w perspektywie międzynarodowej.

Analiza trendów w skali i strukturze bezrobocia w minionych czterdziestu latach (1960–2000) wskazuje wyraźnie na odmienną przebiegu zjawiska w USA i w Europie, co jest skutkiem różnic w podejmowanych działaniach regulowania przepływu zasobów ludzkich na rynku pracy. W tym okresie USA przeszły drogę od wysokiego bezrobocia do pozycji

kraju o bezrobociu najniższym wśród krajów rozwiniętych gospodarczo, tzw. Grupy G7. Autorki analizowały i porównały różne wskaźniki dotyczące bezrobocia w krajach o najwyższym poziomie rozwoju gospodarczego. Zestawiły dane określające zmiany w czasie wartości wskaźników określających stopę bezrobocia i jego strukturę wg płci, wieku, miejsca zamieszkania. Odniosły się też do zależności między zatrudnieniem różnych grup ludności, a skalą bezrobocia długookresowego.

- Vytesnjajuščaja” vtoričnaja zanjatost’ (specialisty depressivnyh predprijatij) / I. P. Popova // *Sociologičeskie Issledovanie*. - 2002, nr 10, s. 57-66 bibliogr.

„Wspierające” wtórne zatrudnienie (specjaliści depresyjnych przedsiębiorstw).

Problem wtórnego, dodatkowego zatrudnienia w Rosji. Rozmiar tego zjawiska w zależności od metodyki badań kształtuje się w granicach 10–15% do 17,5, a nawet 25%. Wszystkie badania dotyczące zatrudnienia potwierdzają przewagę nieformalnych praktyk w zakresie pracy dodatkowej. Według jednego z nich ponad 54% przypadków dodatkowego zatrudnienia nie ma charakteru formalnego. Charakterystycznym zjawiskiem, jest to, że praca podstawowa staje się tylko formalnym dodatkiem do podejmowanej pracy dodatkowej, ponadto praca dodatkowa zaczyna dominować nad pracą podstawową. Omówiono badania dotyczące dodatkowego zatrudnienia przeprowadzone w latach 2000–2002 na podstawie wywiadów z respondentami, którymi byli specjaliści z wyższym wykształceniem zatrudnieni w sferze nauki, w przedsiębiorstwach przemysłu tekstylnego, przetwórczego, a także specjaliści zatrudnieni w sferze budżetowej. W badaniach wykorzystano również wywiady przeprowadzone z kadrą kierowniczą przedsiębiorstw, centrów zatrudnienia i przedstawicielami miejskich organów władzy.

Badania określiły istniejącą sytuację w przedsiębiorstwach i instytucjach naukowych, przyczyny podejmowania dodatkowego zatrudnienia, charakter i warunki dodatkowego zatrudnienia oraz podejmowane przez

Literatura o rynku pracy

badanych kroki w celu wyjścia z sytuacji zatrudnienia w dwóch miejscach pracy, przy czym prawie we wszystkich przypadkach respondenci deklarowali chęć opuszczenia swojego podstawowego miejsca pracy.

Wybór na podstawie *Przeglądu Dokumentacyjnego GBPiZS* GAJ

Statystyka rynku pracy

Statystyka rynku pracy

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Informacja o stanie bezrobocia w maju 2003 roku

1. Liczba bezrobotnych

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu maja br. wyniosła **3.159,6 tys. osób** i była o **86,5 tys.**, tj. o **2,7% niższa niż miesiąc temu**.

Procentowy spadek liczby bezrobotnych miał miejsce we wszystkich województwach, przy czym najwyższy w:

podlaskim	4,2% (3,6 tys. osób),
podkarpackim	3,5% (6,4 tys. osób),
lubelskim	3,4% (6,2 tys. osób),
warmińsko-mazurskim	3,4% (5,9 tys. osób).

W załączniku 1 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych w poszczególnych województwach w końcu maja br. w porównaniu do poprzedniego miesiąca.

Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 57,3 tys. osób, tj. o 1,8%. W analogicznym okresie 2002 roku także odnotowano spadek liczby bezrobotnych. Wynosił on odpowiednio 50,5 tys. osób i 1,6%.

Miesiąc	2002	2003
styczeń	138,2	103,7
luty	24,6	23,5
marzec	- 18,0	- 23,1
kwiecień	-56,4	-74,9
maj	-138,9	-86,5
razem	-50,5	-57,3

Statystyka rynku pracy

Tab. 1. Miesięczne przyrosty bezrobocia (w tys. osób)
w okresie styczeń – maj 2002 r. i 2003 r.

Miesiąc	2002	2003
styczeń	138,2	103,7
luty	24,6	23,5
marzec	- 18,0	- 23,1
kwiecień	-56,4	-74,9
maj	-138,9	-86,5
razem	-50,5	-57,3

2. Stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia w końcu maja br. wyniosła **17,9%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca wysokość tego wskaźnika spadła o **0,5 punktu procentowego**.

Najwyższą stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	28,1% (spadek do kwietnia br. o 0,7 punktu),
zachodniopomorskim	26,3% (spadek do kwietnia br. o 0,5 punktu),
lubuskim	25,8% (spadek do kwietnia br. o 0,4 punktu),
dolnośląskim	22,4% (spadek do kwietnia br. o 0,4 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

mazowieckie	13,8% (spadek do kwietnia br. o 0,3 punktu),
małopolskie	13,8% (spadek do kwietnia br. o 0,4 punktu),
podlaskie	14,7% (spadek do kwietnia br. o 0,5 punktu),
lubelskie	15,5% (spadek do kwietnia br. o 0,5 punktu).

W załączniku 2 przedstawiono wysokość stopy bezrobocia według województw w maju br., w odniesieniu do kwietnia br.

3. Wybrane kategorie bezrobotnych

3.1. W maju br. spadek bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących – o 64,6 tys. osób** (2,6%) oraz w kategorii osób **dotychczas nie pracujących – o 21,9 tys.** (2,9%).

Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych, podobnie jak miesiąc temu, wpłynął w większym stopniu spadek bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących. Należy przy tym podkreślić, że w grupie tej był on silniejszy wśród mężczyzn i wyniósł 47,7 tys. (3,8%), podczas gdy wśród kobiet 16,9 tys. (1,4%).

3.1.1. Spośród 122,0 tys. osób poprzednio pracujących, które w maju br. zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 9,5 tys. (7,8%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **203,6 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 5,8 tys. mniej niż przed miesiącem. Ich udział w bezrobociu ogółem w porównaniu do poprzedniego miesiąca nie uległ zmianie i wynosił 6,4%.

3.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się **25,0 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. o 2,5 tys. więcej niż w kwietniu. Wyrejestrowano natomiast 41,1 tys. (tj. o 5,6 tys. więcej) absolwentów, tak że spadek bezrobocia w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 16,1 tys.

Spośród wyrejestrowanych w maju br. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 12,1 tys. (29,4%) podjęło pracę, 10,6 tys. (25,7%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu maja br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **140,1 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. **4,4%** ogółu bezrobotnych (w kwietniu br. 156,2 tys., tj. 4,8%).

W analogicznym okresie roku ubiegłego do urzędów pracy zgłosiło się 10,0 tys. absolwentów, wyrejestrowało natomiast 40,3 tys. Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 141,3 tys., stając 4,6% ogólnej liczby bezrobotnych.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	kwiecień		maj	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	22,5	100,0	25,0	100,0
wyrejestrowani	35,5	100,0	41,1	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	10,5	29,6	12,1	29,4
– subsydiowanej	3,1	8,7	3,8	9,2
– niesubsydiowanej	7,4	20,9	8,3	20,2
rozpoczęcia: szkolenia	1,0	2,8	1,0	2,4
stażu	9,5	26,8	9,6	23,3
stan w końcu miesiąca	156,2	4,8*	140,1	4,4*

Statystyka rynku pracy

Największy odsetek wśród zarejestrowanych absolwentów stanowią byli uczniowie zasadniczych szkół zawodowych (33,9%) oraz policealnych i średnich szkół zawodowych (33,0%). Wysoki pozostaje odsetek absolwentów szkół wyższych, których udział w stosunku do ogółu zarejestrowanych absolwentów wyniósł 18,4% (w kwietniu 17,8%).

Tab. 2. „Napływ” i „odpływ” absolwentów szkół ponadpodstawowych
w kwietniu i w maju 2003 roku

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	kwiecień		maj	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	22,5	100,0	25,0	100,0
wyrejestrowani	35,5	100,0	41,1	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	10,5	29,6	12,1	29,4
– subsydiowanej	3,1	8,7	3,8	9,2
– niesubsydiowanej	7,4	20,9	8,3	20,2
rozpoczęcia: szkolenia	1,0	2,8	1,0	2,4
stażu	9,5	26,8	9,6	23,3
stan w końcu miesiąca	156,2	4,8*	140,1	4,4*

* do liczby bezrobotnych ogółem

3.2. **Kobiety, w liczbie 1.615,6 tys.**, stanowiły w końcu maja br. 51,1% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do kwietnia br. ich liczba spadła o 26,0 tys. (1,6%), wzrósł natomiast o 0,5 punktu procentowego udział kobiet w bezrobociu ogółem. Tempo spadku bezrobocia wśród kobiet było słabsze niż wśród mężczyzn, których liczba na przestrzeni miesiąca zmniejszyła się o 60,5 tys. (3,8%).

3.3. W maju br. odnotowano spadek liczby **bezrobotnych zamieszkałych na wsi**. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 42,2 tys.** (3,1%), **do poziomu 1.297,3 tys.** Spadł również o 0,2 punktu procentowego udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem, kształtując się

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2002			2003		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydio- wanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydio- wanej
styczeń	31,5	26,2	5,3	39,5	30,4	15,2
luty	36,3	29,9	10,7	39,1	29,6	17,3
marzec	38,2	31,5	11,3	52,8	39,8	25,3
kwiecień	44,0	36,6	11,4	69,9	48,4	38,7
maj	54,5	38,4	12,5	73,4	51,5	40,1
razem	204,5	162,6	52,9	274,7	199,7	136,6

na poziomie **41,1 %**. Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 44,3 tys. osób (2,3%).

3.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano w maju br. niższą niż przed miesiącem liczbę **bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 20,6 tys.** osób. W końcu maja br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **485,8 tys.**, stanowili 15,4% ogółu bezrobotnych (w końcu kwietnia br. 15,6%).

4. Oferty pracy

W maju br. urzędy pracy miały do dyspozycji **73,4 tys.** ofert pracy, czyli o **3,5 tys.** ofert więcej niż w kwietniu. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 70,1% wszystkich ofert pracy** (51,5 tys.), natomiast 40,1 tys. ofert (54,6%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m. in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do kwietnia br. o 3,1 tys. wzrosła liczba ofert pracy z sektora prywatnego oraz o 1,4 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 274,7 tys. ofert pracy, z których 199,7 tys. (72,7%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 204,5 tys. ofert, w tym 162,6 tys. (79,5%) z sektora prywatnego.

Tab. 3. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców
w okresie styczeń – maj 2002 r. i 2003 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2002			2003		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	31,5	26,2	5,3	39,5	30,4	15,2
luty	36,3	29,9	10,7	39,1	29,6	17,3
marzec	38,2	31,5	11,3	52,8	39,8	25,3
kwiecień	44,0	36,6	11,4	69,9	48,4	38,7
maj	54,5	38,4	12,5	73,4	51,5	40,1
razem	204,5	162,6	52,9	274,7	199,7	136,6

5. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W maju br. zarejestrowanych zostało 168,8 tys. bezrobotnych, natomiast wyłączono z ewidencji 255,3 tys. osób.

„Napływ” do bezrobocia kształtował się na poziomie poprzedniego miesiąca, „odpływ” natomiast był o 11,9 tys. osób wyższy.

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, 139,3 tys. osób (54,6%) **podjęło pracę**, z tego 105,7 tys. pracę niesubsydiowaną i 33,6 tys. pracę subsydiowaną.

Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 15,6 tys. skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 13,9 tys. do robót publicznych, 0,7 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 9,1 tys. osób wyższa niż w kwietniu, z tego tylko 1,6 tys. osób więcej podjęło pracę niesubsydiowaną i 7,5 tys. osób pracę subsydiowaną.

Nieco wyższa była też liczba osób, które rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy – o 2,8 tys.

Z tego tytułu wyłączono z ewidencji 19,7 tys. osób, tj. 7,7% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Na poziomie z poprzedniego miesiąca kształtowała się liczba osób wyrejestrowanych z powodu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy**. Z tego tytułu z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało w maju br. **74,5 tys.** osób, tj. 29,2% ogółu wyrejestrowanych

Na nie zmienionym poziomie (3,4 tys. osób w kwietniu i 3,3 tys. w maju br.) utrzymuje się liczba wyrejestrowań z tytułu nabycia przez bezrobotnych praw emerytalnych lub rentowych oraz nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego (0,3 tys.).

W załączniku 3 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w kwietniu i w maju 2003 roku.

* * *

❖ Maj był kolejnym (po marcu i kwietniu) miesiącem w bieżącym roku, w którym zanotowano zmniejszenie liczby bezrobotnych – o 86,5 tys. osób, tj. 2,7%.

Spadek bezrobocia w większym stopniu dotyczył:

- bezrobotnych mężczyzn – ich liczba w porównaniu do kwietnia zmniejszyła się o 60,5 tys. (3,8%), podczas gdy liczba bezrobotnych kobiet spadła o 26,0 tys. (1,6%),
- bezrobotnych poprzednio pracujących – w odniesieniu do poprzedniego miesiąca ich liczba spadła o 64,6 tys. (w tym mężczyzn o 47,7 tys.).

Od początku roku liczba bezrobotnych spadła o 57,3 tys. (1,8%). Spadek ten jest nieco wyższy (o 6,8 tys.) niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Należy jednak zaznaczyć, że mimo obserwowanego obniżania się poziomu bezrobocia, w maju 2002 r. liczba bezrobotnych spadła o 138,9 tys., podczas gdy w maju br. o 86,5 tys.

❖ **Zanotowano spadek stopy bezrobocia – do poziomu 17,9% ludności aktywnej zawodowo, tj. o 0,5 punktu procentowego.**

Najsilniejszy spadek stopy bezrobocia (0,7 punktu procentowego) wystąpił w województwie warmińsko-mazurskim, tj. na obszarze o najwyższym poziomie tego wskaźnika w kraju.

❖ **Do urzędów pracy zgłosiło się 2,5 tys. absolwentów więcej niż w poprzednim miesiącu, wyższa była również liczba wyrejestrowań tej grupy (o 5,6 tys.). W końcu maja zarejestrowani w urzędach pracy absolwenci w liczbie 140,1 tys. stanowili 4,4% ogólnej liczby bezrobotnych.**

Załącznik 4 prezentuje „napływ” i „odpływ” absolwentów z bezrobocia w okresie od maja do grudnia 2002 roku oraz od początku bieżącego roku.

❖ **W maju br. odnotowano niewielki wzrost liczby oferowanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy.**

W dyspozycji urzędów pracy pozostawało 73,4 tys. ofert pracy, tj. o 3,5 tys. więcej niż miesiąc temu.

Nieco wyższa była liczba podjęć pracy – o 9,1 tys. osób (w tym niesubsydiowanej tylko o 1,6 tys. i subsydiowanej o 7,5 tys.) oraz liczba wyrejestrowań z tytułu rozpoczęcia szkolenia lub stażu - o 2,8 tys.

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych (w tys.)		
		maj 2003	kwiecień 2003	przyrost/spadek(-)
1.	Dolnośląskie	276,1	283,1	-7,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	207,2	212,7	-5,5
3.	Lubelskie	174,0	180,2	-6,2
4.	Lubuskie	108,0	110,6	-2,6
5.	Łódzkie	232,2	237,7	-5,5
6.	Małopolskie	204,9	211,6	-6,7
7.	Mazowieckie	365,4	373,6	-8,2
8.	Opolskie	80,8	82,9	-2,1
9.	Podkarpackie	178,0	184,4	-6,4
10.	Podlaskie	82,5	86,1	-3,6
11.	Pomorskie	191,0	194,5	-3,5
12.	Śląskie	331,8	339,4	-7,6
13.	Świętokrzyskie	126,9	131,1	-4,2
14.	Warmińsko-Mazurskie	169,4	175,2	-5,8
15.	Wielkopolskie	244,1	250,7	-6,6
16.	Zachodniopomorskie	187,3	192,2	-4,9
	POLSKA	3159,6	3246,1	-86,5

Statystyka rynku pracy

Załącznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia w maju 2003 roku
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych (w tys.)		
		maj 2003	kwiecień 2003	przyrost/spadek(-)
1.	Dolnośląskie	276,1	283,1	-7,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	207,2	212,7	-5,5
3.	Lubelskie	174,0	180,2	-6,2
4.	Lubuskie	108,0	110,6	-2,6
5.	Łódzkie	232,2	237,7	-5,5
6.	Małopolskie	204,9	211,6	-6,7
7.	Mazowieckie	365,4	373,6	-8,2
8.	Opolskie	80,8	82,9	-2,1
9.	Podkarpackie	178,0	184,4	-6,4
10.	Podlaskie	82,5	86,1	-3,6
11.	Pomorskie	191,0	194,5	-3,5
12.	Śląskie	331,8	339,4	-7,6
13.	Świętokrzyskie	126,9	131,1	-4,2
14.	Warmińsko-Mazurskie	169,4	175,2	-5,8
15.	Wielkopolskie	244,1	250,7	-6,6
16.	Zachodniopomorskie	187,3	192,2	-4,9
	POLSKA	3159,6	3246,1	-86,5

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)		przyrost/spadek (-) (pkt. procentowe)
		maj 2003	kwiecień 2003	
1.	Dolnośląskie	22,4	22,8	-0,4
2.	Kujawsko-Pomorskie	22,3	22,8	-0,5
3.	Lubelskie	15,5	16,0	-0,5
4.	Lubuskie	25,8	26,2	-0,4
5.	Łódzkie	18,4	18,7	-0,3
6.	Małopolskie	13,8	14,2	-0,4
7.	Mazowieckie	13,8	14,1	-0,3
8.	Opolskie	18,9	19,3	-0,4
9.	Podkarpackie	16,3	16,8	-0,5
10.	Podlaskie	14,7	15,2	-0,5
11.	Pomorskie	21,3	21,6	-0,3
12.	Śląskie	16,7	17,0	-0,3
13.	Świętokrzyskie	18,1	18,6	-0,5
14.	Warmińsko-Mazurskie	28,1	28,8	-0,7
15.	Wielkopolskie	15,9	16,3	-0,4
16.	Zachodniopomorskie	26,3	26,8	-0,5
POLSKA		17,9	18,4	-0,5

Statystyka rynku pracy

Załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w maju 2003 roku
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)		przyrost/spadek (-) (pkt. procentowe)
		maj 2003	kwiecień 2003	
1.	Dolnośląskie	22,4	22,8	-0,4
2.	Kujawsko-Pomorskie	22,3	22,8	-0,5
3.	Lubelskie	15,5	16,0	-0,5
4.	Lubuskie	25,8	26,2	-0,4
5.	Łódzkie	18,4	18,7	-0,3
6.	Małopolskie	13,8	14,2	-0,4
7.	Mazowieckie	13,8	14,1	-0,3
8.	Opolskie	18,9	19,3	-0,4
9.	Podkarpackie	16,3	16,8	-0,5
10.	Podlaskie	14,7	15,2	-0,5
11.	Pomorskie	21,3	21,6	-0,3
12.	Śląskie	16,7	17,0	-0,3
13.	Świętokrzyskie	18,1	18,6	-0,5
14.	Warmińsko-Mazurskie	28,1	28,8	-0,7
15.	Wielkopolskie	15,9	16,3	-0,4
16.	Zachodniopomorskie	26,3	26,8	-0,5
	POLSKA	17,9	18,4	-0,5

Wyszczególnienie	tys.	%	tys.	%
	kwiecień		maj	
Ogółem wyrejestrowanych	243,4	100,0	255,3	100,0
z tego z tytułu:				
*podjęcia pracy	130,2	53,5	139,3	54,6
z tego:				
a) niesubsydiowanej	104,1	42,8	105,7	41,4
w tym sezonowej	14,5	6,0	14,1	5,5
b) subsydiowanej ¹⁾	26,1	10,7	33,6	13,2
z tego:				
– prac interwencyjnych	14,1	5,8	15,6	6,1
– robót publicznych	8,5	3,5	13,9	5,5
– z tytułu udzielonej pomocy	0,5	0,2	0,7	0,3
z tego:				
– na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej	0,4	0,0	0,6	0,2
– w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,0	0,1	0,0
– innej	3,0	1,2	3,4	1,3
* rozpoczęcia szkolenia lub stażu	16,9	6,9	19,7	7,7
* nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	74,7	30,7	74,5	29,2
* dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	9,3	3,8	9,5	3,7
* podjęcia nauki	0,1	0,0	0,1	0,1
* ukończenia 60/65 lat	0,1	0,1	0,1	0,1
* nabycia praw emerytalnych lub rentowych	3,4	1,4	3,3	1,2
* nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego	0,3	0,1	0,3	0,1
* innych przyczyn	8,4	3,5	8,5	3,3

Statystyka rynku pracy

Załącznik 3

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
w kwietniu i w maju 2003 r.

Wyszczególnienie	tys.	%	tys.	%
	kwiecień		maj	
Ogółem wyrejestrowanych	243,4	100,0	255,3	100,0
z tego z tytułu:				
*podjęcia pracy	130,2	53,5	139,3	54,6
z tego:				
a) niesubsydiowanej	104,1	42,8	105,7	41,4
w tym sezonowej	14,5	6,0	14,1	5,5
b) subsydiowanej ¹⁾	26,1	10,7	33,6	13,2
z tego:				
– prac interwencyjnych	14,1	5,8	15,6	6,1
– robót publicznych	8,5	3,5	13,9	5,5
– z tytułu udzielonej po- życzki	0,5	0,2	0,7	0,3
z tego:				
– na podjęcie działal- ności gospodarczej lub rolniczej	0,4	0,0	0,6	0,2
– w ramach utworzo- nego przez praco- dawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,0	0,1	0,0
– innej	3,0	1,2	3,4	1,3
* rozpoczęcia szkolenia lub stażu	16,9	6,9	19,7	7,7
* nie potwierdzenia gotowoś- ci do podjęcia pracy	74,7	30,7	74,5	29,2
* dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	9,3	3,8	9,5	3,7
* podjęcia nauki	0,1	0,0	0,1	0,1
* ukończenia 60/65 lat	0,1	0,1	0,1	0,1
* nabycia praw emerytal- nych lub rentowych	3,4	1,4	3,3	1,2
* nabycia uprawnień do świadczenia przedemery- talnego	0,3	0,1	0,3	0,1
* innych przyczyn	8,4	3,5	8,5	3,3

¹⁾ podjęcie pracy subsydiowanej dotyczy osób, za które w całości lub częściowo dokony-
wany jest zwrot kosztów ich zatrudnienia (wynagrodzeń, składek, wydatków rzecz-
owych) m.in. z Funduszu Pracy, PFRON

Miesiąc	„napływ”	„odpływ”	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy		rozpoczęcia		liczba	%	
			razem	subsydiowanej	niesubsydiowanej	szkolenia			
Rok 2002									
maj	10,0	40,3	19,9	1,1	18,8	0,3	2,2	141,3	4,6
czerwiec	55,9	123,6	6,2	1,3	4,9	0,2	2,7	73,6	2,4
lipiec	68,3	32,2	8,7	5,3	3,4	0,8	14,3	109,8	3,5
sierpień	45,3	32,5	9,5	5,7	3,8	1,9	14,3	122,6	3,9
wrzesień	57,6	37,5	13,4	6,4	7,0	4,5	9,4	142,7	4,6
październik	44,2	34,8	11,0	3,2	7,8	6,5	3,8	152,1	4,9
listopad	35,9	30,9	9,7	3,4	6,3	5,2	8,5	157,1	5,0
grudzień	38,8	29,1	11,5	3,0	8,5	2,3	6,9	166,8	5,2
razem	*	100,0	24,9	8,1	16,8	6,0	17,2	*	*
Rok 2003									
styczeń	29,1	25,1	8,7	2,0	6,7	0,9	5,1	170,9	5,1
luty	24,5	21,1	7,5	1,7	5,8	1,1	4,9	174,4	5,2
marzec	25,3	30,5	9,1	2,2	6,9	1,3	11,4	169,2	5,1
kwiecień	22,5	35,5	10,5	3,1	7,4	1,0	9,5	156,2	4,8
maj	25,0	41,1	12,1	3,8	8,3	1,0	9,6	140,1	4,4
od	101,4	112,2	35,8	9,0	26,8	4,3	30,9	*	*
początku									
roku	*	100,0	31,9	8,0	23,9	3,8	27,5	*	*

załącznik 4
 Tab. „napływ” i „odpływ” absolwentów (w tys.) w poszczególnych miesiącach 2002 i 2003 roku

Miesiąc		„napływ”	„odpływ”	w tym z tytułu:					stan w końcu okresu	
				podjęcia pracy			rozpoczęcia			
				razem	subsydiowanej	niesubsydio- wanej	szko- lenia	stażu	liczba	% do ogółu bezrobotnych
Rok 2002										
maj		10,0	40,3	19,9	1,1	18,8	0,3	2,2	141,3	4,6
czerwiec		55,9	123,6	6,2	1,3	4,9	0,2	2,7	73,6	2,4
lipiec		68,3	32,2	8,7	5,3	3,4	0,8	14,3	109,8	3,5
sierpień		45,3	32,5	9,5	5,7	3,8	1,9	14,3	122,6	3,9
wrzesień		57,6	37,5	13,4	6,4	7,0	4,5	9,4	142,7	4,6
październik		44,2	34,8	11,0	3,2	7,8	6,5	3,8	152,1	4,9
listopad		35,9	30,9	9,7	3,4	6,3	5,2	8,5	157,1	5,0
grudzień		38,8	29,1	11,5	3,0	8,5	2,3	6,9	166,8	5,2
razem	liczba	356,0	360,9	89,9	29,4	60,5	21,7	62,1	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	24,9	8,1	16,8	6,0	17,2	*	*
Rok 2003										
styczeń		29,1	25,1	8,7	2,0	6,7	0,9	5,1	170,9	5,1
luty		24,5	21,1	7,5	1,7	5,8	1,1	4,9	174,4	5,2
marzec		25,3	30,5	9,1	2,2	6,9	1,3	11,4	169,2	5,1
kwiecień		22,5	35,5	10,5	3,1	7,4	1,0	9,5	156,2	4,8
maj		25,0	41,1	12,1	3,8	8,3	1,0	9,6	140,1	4,4
od początku roku	liczba	101,4	112,2	35,8	9,0	26,8	4,3	30,9	*	*
	% do ogółu wyrejestro- wań	*	100,0	31,9	8,0	23,9	3,8	27,5	*	*

Informacja o stanie bezrobocia w czerwcu 2003 roku

1. Liczba bezrobotnych

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu czerwca br. wyniosła **3.134,6 tys. osób** i była **o 25,0 tys., tj. o 0,8 % niższa niż miesiąc temu.**

Procentowy spadek bezrobotnych miał miejsce w 15 województwach, przy czym najwyższy w:

zachodniopomorskim	1,7% (3,1 tys. osób),
podlaskim	1,6% (1,3 tys. osób),
lubelskim	1,5% (2,6 tys. osób),
świętokrzyskim	1,5% (1,9 tys. osób).

Jedynie w województwie kujawsko-pomorskim zanotowano niewielki wzrost bezrobocia – o 0,3 tys. osób, tj. o 0,1%.

W załączniku 1 przedstawiono jak kształtowała się liczba bezrobotnych w poszczególnych województwach w końcu czerwca br. w porównaniu do poprzedniego miesiąca.

Od początku roku bezrobocie zmniejszyło się o 82,3 tys. osób, tj. o 2,6%. W analogicznym okresie 2002 roku także odnotowano spadek liczby bezrobotnych, przy czym był on prawie 3-krotnie niższy i wynosił odpowiednio 24,2 tys. osób i 0,8%.

Miesiąc	2002		2003	
	tys. osób	%	tys. osób	%
styczeń	138,2	4,4	103,7	3,2
luty	24,6	0,8	23,6	0,7
marzec	-18,0	-0,5	-23,2	-0,7
kwiecień	-56,3	-1,7	-74,9	-2,3
maj	-139,0	-4,3	-86,5	-2,7
czerwiec	26,3	0,9	-25,0	-0,8
razem	-24,2	-0,8	-82,3	-2,6

Statystyka rynku pracy

Tab. 1. Miesięczne przyrosty bezrobocia w okresie styczeń-czerwiec 2002 r. i 2003 r.

Miesiąc	2002		2003	
	tys. osób	%	tys. osób	%
styczeń	138,2	4,4	103,7	3,2
luty	24,6	0,8	23,6	0,7
marzec	-18,0	-0,5	-23,2	-0,7
kwiecień	-56,3	-1,7	-74,9	-2,3
maj	-139,0	-4,3	-86,5	-2,7
czerwiec	26,3	0,9	-25,0	-0,8
razem	-24,2	-0,8	-82,3	-2,6

2. Stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia w końcu czerwca br. wyniosła **17,8%**. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca wysokość tego wskaźnika **spadła o 0,1 punktu procentowego**.

Najwyższa stopa bezrobocia występowała w województwach:

warmińsko-mazurskim	27,9% (spadek do maja br. o 0,2 punktu),
zachodniopomorskim	25,9% (spadek do maja br. o 0,4 punktu),
lubuskim	25,7% (spadek do maja br. o 0,1 punktu),
dolnośląskim	22,3% (spadek do maja br. o 0,1 punktu).

Najniższą stopą bezrobocia charakteryzowały się województwa:

małopolskie	13,7% (spadek do maja br. o 0,1 punktu),
mazowieckie	13,8% (na poziomie maja br.),
podlaskie	14,5% (spadek do maja br. o 0,2 punktu),
lubelskie	15,3% (spadek do maja br. o 0,2 punktu).

W załączniku 2 przedstawiono wysokość stopy bezrobocia według województw w czerwcu br., w odniesieniu do poprzedniego miesiąca.

3. Wybrane kategorie bezrobotnych

3.1. W czerwcu br. **spadek** bezrobocia wystąpił w kategorii osób **poprzednio pracujących – o 23,6 tys. osób** (1,0%) oraz w kategorii osób **dotychczas nie pracujących 1,4 tys.** (0,2%).

Na zmniejszenie ogólnej liczby bezrobotnych, podobnie jak miesiąc temu, wpłynął w większym stopniu spadek bezrobocia w kategorii osób poprzednio pracujących. Należy przy tym podkreślić, że w grupie tej był on silniejszy wśród mężczyzn i wyniósł 22,9 tys. (1,9%), podczas gdy wśród kobiet tylko 0,7 tys. (0,1%).

3.1.1. Spośród 127,8 tys. osób poprzednio pracujących, które w czerwcu br. zgłosiły się do urzędów pracy, jedynie 9,4 tys. (7,3%) zostało zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Według stanu w końcu miesiąca w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **198,9 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy**, tj. o 4,7 tys. mniej niż przed miesiącem. Ich udział w bezrobociu ogółem wyniósł 6,3% (w maju br. 6,4%).

3.1.2. W kategorii osób dotychczas nie pracujących, do urzędów pracy zgłosiło się **63,7 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. o 38,7 tys. więcej niż w maju. Wyrejestrowano natomiast 123,4 tys. (tj. o 82,3 tys. więcej) absolwentów, tak że spadek w tej kategorii wyniósł w omawianym miesiącu 59,7 tys.

Spośród wyrejestrowanych w czerwcu br. absolwentów szkół ponadpodstawowych, 7,9 tys. (6,4%) podjęło pracę, 7,7 tys. (6,2%) rozpoczęło szkolenia bądź staże.

Według stanu w końcu czerwca br. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było **80,4 tys. absolwentów szkół ponadpodstawowych**, tj. **2,6%** ogółu bezrobotnych (w maju br. 140,1 tys., tj. 4,4%).

Największy odsetek wśród zarejestrowanych w czerwcu br. absolwentów stanowili byli uczniowie policealnych i średnich szkół zawodowych (45,2%) oraz szkół wyższych (26,9%).

W analogicznym okresie ubiegłego roku do urzędów pracy zgłosiło się 55,9 tys. absolwentów, wyrejestrowano natomiast 123,6 tys.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	maj		czerwiec	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	25,0	100,0	63,7	100,0
wyrejestrowani	41,1	100,0	123,4	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	12,1	29,4	7,9	6,4
- subsydiowanej	3,8	9,2	2,7	2,2
- niesubsydiowanej	8,3	20,2	5,2	4,2
rozpoczęcia: szkolenia	1,0	2,4	0,8	0,6
stażu	9,6	23,3	6,9	5,6
stan w końcu miesiąca	140,1	4,4*	80,4	2,6*

Statystyka rynku pracy

Ich liczba według stanu w końcu miesiąca kształtowała się na poziomie 73,6 tys., stanowiąc 2,4% ogólnej liczby bezrobotnych.

Tak jak i w czerwcu br., najwięcej, bo aż 50,1% zarejestrowanych było absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych oraz szkół wyższych – 24,2%.

Tab. 2. „Napływ” i „odpływ” absolwentów szkół ponadpodstawowych w maju i w czerwcu 2003 roku.

Absolwenci szkół ponadpodstawowych	maj		czerwiec	
	tys.	%	tys.	%
zarejestrowani	25,0	100,0	63,7	100,0
wyrejestrowani	41,1	100,0	123,4	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy	12,1	29,4	7,9	6,4
- subsydiowanej	3,8	9,2	2,7	2,2
- niesubsydiowanej	8,3	20,2	5,2	4,2
rozpoczęcia: szkolenia	1,0	2,4	0,8	0,6
stażu	9,6	23,3	6,9	5,6
stan w końcu miesiąca	140,1	4,4*	80,4	2,6*

*do liczby bezrobotnych ogółem

3.2. Kobiety, w liczbie 1.620,4 tys., stanowiły w końcu czerwca br. 51,7 % ogółu bezrobotnych. W porównaniu do maja br. ich liczba **wzrosła o 4,8 tys. (0,3%), wzrósł również o 0,6 punktu procentowego udział kobiet w bezrobociu ogółem.**

Bezrobocie wśród mężczyzn zmniejszyło się o 29,8 tys. (1,9%).

3.3. W czerwcu br. odnotowano spadek liczby bezrobotnych zamieszkałych na wsi. Liczba osób tej kategorii **zmniejszyła się o 11,2 tys. (0,9%), do poziomu 1.286,1 tys.** Spadł także o 0,1 punktu procentowego udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi w bezrobociu ogółem, kształtując się na poziomie **41,0%.**

Bezrobocie wśród mieszkańców miast spadło w omawianym miesiącu o 13,8 tys. osób (0,7%).

3.4. W ewidencji urzędów pracy zanotowano w czerwcu br. niższą niż przed miesiącem liczbę bezrobotnych z prawem do zasiłku – o 13,3 tys.

Grupy wieku	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2002		czerwiec 2003	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.217,0	100,0	3.134,6	100,0
wiek w latach:				
15–24	895,8	27,8	833,6	26,6
25–34	881,6	27,4	870,3	27,8
35–44	721,2	22,4	691,7	22,1
45 i więcej	718,4	22,4	739,0	23,5

osób. W końcu czerwca br. bezrobotni posiadający prawo do zasiłku, w liczbie **472,5 tys.**, stanowili **15,1%** ogółu bezrobotnych (w końcu maja br. 15,4%).

4. Struktura bezrobotnych według wieku, poziomu wykształcenia i czasu pozostawania bez pracy

4.1. W końcu czerwca 2003 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było **870,3 tys.** bezrobotnych w grupie wiekowej **25–34 lata**. Stanowili oni **27,8%** ogólnej liczby bezrobotnych.

Od początku roku ich liczba spadła o 11,3 tys., a udział w bezrobociu ogółem o 0,4 punktu procentowego.

Drugą pod względem liczebności grupą bezrobotnych są osoby w wieku **15–24 lata**. W końcu czerwca br. w liczbie **833,6 tys.**, stanowiły one **26,6% wszystkich bezrobotnych**. Liczebność tej populacji spadła o 62,2 tys., spadł również o 1,2 punktu procentowego jej udział w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Tab. 3. Liczba i struktura bezrobotnych według grup wieku w końcu grudnia 2002 r. i czerwca 2003 r.

Grupy wieku	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2002		czerwiec 2003	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.217,0	100,0	3.134,6	100,0
wiek w latach:				
15–24	895,8	27,8	833,6	26,6
25–34	881,6	27,4	870,3	27,8
35–44	721,2	22,4	691,7	22,1
45 i więcej	718,4	22,4	739,0	23,5

Bezrobocie ludzi młodych nadal pozostaje jednym z najważniejszych problemowych obszarów rynku pracy – 54,4% zarejestrowanych bezrobotnych to osoby w wieku do 34 lat, a 76,5% to osoby w wieku mobilnym.

4.2. Utrzymującą się niekorzystną cechą bezrobocia jest **niski poziom wykształcenia bezrobotnych**. Najliczniejszą grupę stanowią osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej gim-

Wykształcenie	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2002		czerwiec 2003	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.217,0	100,0	3.134,6	100,0
wykształcenie:				
wyższe	126,7	3,9	123,3	3,9
policealne i średnie				
zawodowe	683,6	21,2	674,2	21,5
średnie ogólnokształcące	199,0	6,2	204,0	6,5
zasadnicze zawodowe	1.163,6	36,2	1.110,7	35,5
gimnazjalne i poniżej	1.044,1	32,5	1.022,4	32,6

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2002		czerwiec 2003	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.217,0	100,0	3.134,6	100,0
czas pozostawania bez pracy w miesiącach:				
do 1	201,7	6,3	202,5	6,5
1–3	395,6	12,3	263,8	8,4
3–6	420,1	13,1	398,1	12,7
6–12	553,6	17,2	593,7	18,9
pow. 12	1.646,0	51,1	1.676,5	53,5

Statystyka rynku pracy

nazajnalnego, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w końcu czerwca 2003 r. wynosił odpowiednio 35,5% i 32,6%.

Tab. 4. Liczba i struktura bezrobotnych według poziomu wykształcenia w końcu grudnia 2002 r. i czerwca 2003 r.

Wykształcenie	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2002		czerwiec 2003	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.217,0	100,0	3.134,6	100,0
wykształcenie:				
wyższe	126,7	3,9	123,3	3,9
policealne i średnie				
zawodowe	683,6	21,2	674,2	21,5
średnie ogólnokształcące	199,0	6,2	204,0	6,5
zasadnicze zawodowe	1.163,6	36,2	1.110,7	35,5
gimnazjalne i poniżej	1.044,1	32,5	1.022,4	32,6

4.3. W końcu czerwca 2003 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było **1.676,5 tys. osób pozostających bez pracy powyżej 12-tu miesięcy**. Stanowili oni **53,5%** ogółu bezrobotnych. W porównaniu do końca 2002 r. liczba osób oczekujących na podjęcie zatrudnienia ponad rok wzrosła o 30,5 tys., a udział procentowy o 2,4 punktu. Należy przy tym zaznaczyć, że w grupie tej 1.039,5 tys. osób (62,0%) pozostaje bez pracy ponad 24 miesiące.

Tab. 5. Liczba i struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w końcu grudnia 2002 r. i czerwca 2003 r.

Czas pozostawania bez pracy	Liczba bezrobotnych (tys.)			
	grudzień 2002		czerwiec 2003	
	tys.	%	tys.	%
Ogółem	3.217,0	100,0	3.134,6	100,0
czas pozostawania bez pracy w miesiącach:				
do 1	201,7	6,3	202,5	6,5
1–3	395,6	12,3	263,8	8,4
3–6	420,1	13,1	398,1	12,7
6–12	553,6	17,2	593,7	18,9
pow. 12	1.646,0	51,1	1.676,5	53,5

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2002			2003		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	31,5	26,2	5,3	39,5	30,4	15,2
luty	36,3	29,9	10,7	39,1	29,6	17,3
marzec	38,2	31,5	11,3	52,8	39,8	25,3
kwiecień	44,0	36,6	11,4	69,9	48,4	38,7
maj	54,5	38,4	12,5	73,4	51,5	40,1
czerwiec	47,1	38,2	15,6	65,4	49,9	32,9
razem	251,6	200,8	68,5	340,1	249,6	169,5

5. Oferty pracy

W czerwcu br. urzędy pracy miały do dyspozycji **65,4 tys.** ofert pracy, czyli **o 8,0 tys. ofert mniej** niż w maju. **Zakłady pracy z sektora prywatnego zgłosiły 76,3% wszystkich ofert pracy** (49,9 tys.), natomiast 32,9 tys. ofert (50,3%) dotyczyło pracy subsydiowanej, m.in. z Funduszu Pracy, PFRON.

W porównaniu do maja br. o 6,4 tys. spadła liczba ofert pracy z sektora publicznego oraz o 7,2 tys. liczba miejsc pracy subsydiowanej.

Tab. 6. Oferty pracy zgłoszone przez pracodawców w okresie styczeń–czerwiec 2002 i 2003 r.

Miesiąc	Oferty zgłoszone w miesiącu (tys.)					
	2002			2003		
	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej	ogółem	z sektora prywatnego	pracy subsydiowanej
styczeń	31,5	26,2	5,3	39,5	30,4	15,2
luty	36,3	29,9	10,7	39,1	29,6	17,3
marzec	38,2	31,5	11,3	52,8	39,8	25,3
kwiecień	44,0	36,6	11,4	69,9	48,4	38,7
maj	54,5	38,4	12,5	73,4	51,5	40,1
czerwiec	47,1	38,2	15,6	65,4	49,9	32,9
razem	251,6	200,8	68,5	340,1	249,6	169,5

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 340,1 tys. ofert pracy, z których 249,6 tys. (73,4%) pochodziło z sektora prywatnego. W analogicznym okresie roku ubiegłego w dyspozycji urzędów pracy pozostawało 251,6 tys. ofert, w tym 200,8 tys. (79,8%) z sektora prywatnego.

6. Płynność bezrobocia, podjęcia pracy

W czerwcu br. zarejestrowanych zostało 215,1 tys. bezrobotnych, wyłączono z ewidencji 240,1 tys. osób.

„Napływ” do bezrobocia był o 46,3 tys. osób wyższy niż miesiąc temu, niższy był natomiast o 15,2 tys. „odpływ”.

pracy ubsydowanej
15,2
17,3
25,3
38,7
40,1
32,9
169,5

Z ogółu wyrejestrowanych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych, **118,1 tys.** osób (49,2%) **podjęło pracę**, z tego 94,7 tys. pracę niesubsydiowaną i 23,4 tys. pracę subsydiowaną. Spośród bezrobotnych podejmujących pracę subsydiowaną, 11,5 tys. skierowanych zostało do prac interwencyjnych, 7,5 tys. do robót publicznych, 0,6 tys. otrzymało pożyczki na rozpoczęcie własnej działalności.

W omawianym miesiącu liczba podjęć pracy ogółem była o 21,2 tys. osób niższa niż w maju br., z tego 11,0 tys. osób mniej podjęło pracę niesubsydiowaną i 10,2 tys. osób pracę subsydiowaną.

Niższa była też liczba osób, które **rozpoczęły szkolenia oraz staże w zakładach pracy** – o 1,8 tys. Z tego tytułu wyłączono z ewidencji **17,9 tys.** osób, tj. 7,5% ogółu wyrejestrowanych bezrobotnych.

Z tytułu **nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy** z ewidencji urzędów pracy wyłączonych zostało w czerwcu br. **80,6 tys.** osób, tj. 33,5% ogółu wyrejestrowanych. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca oznacza to wzrost liczby wyrejestrowań z tego tytułu o 6,1 tys. osób, przy jednoczesnym wzroście udziału procentowego w ogólnej liczbie wyłączeń z ewidencji bezrobotnych o 4,3 punktu procentowego.

Nieco mniej osób wyrejestrowano z tytułu nabycia praw emerytalnych lub rentowych – 2,9 tys. w czerwcu, przy 3,3 tys. osób w maju br.

Na niezmiennym poziomie natomiast (0,3 tys.) utrzymywała się liczba wyrejestrowań z tytułu nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego.

W załączniku 3 przedstawiono strukturę wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy w maju i w czerwcu br.

* * *

❖ **W czerwcu br. liczba bezrobotnych spadła o 25,0 tys. osób, tj. o 0,8%.**

Należy przy tym zaznaczyć, że spadek ten dotyczył wyłącznie mężczyzn. Ich liczba zmniejszyła się o 29,8 tys. (1,9%), przy jednoczesnym wzroście bezrobocia wśród kobiet – o 4,8 tys. (0,3%).

W dalszym ciągu bezrobocie generowane było przede wszystkim przez osoby, które pracowały przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy. Oso-

pracy
subsydiowanej
15,2
17,3
25,3
38,7
40,1
32,9
169,5

by poprzednio pracujące w liczbie 2.395,8 tys. stanowiły w końcu czerwca br. 76,4% ogółu bezrobotnych. W tej kategorii bezrobotnych, 8,3% (198,9 tys.) posiadało status osób zwolnionych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W końcu czerwca ich udział w bezrobociu ogółem wyniósł 6,3%.

Odnotowany w czerwcu spadek bezrobocia – o 23,6 tys. (1,0%) – wśród bezrobotnych poprzednio pracujących należy więc uznać za pozytywną przesłankę.

❖ **Spadła również (o 0,1 punktu procentowego) stopa bezrobocia, osiągając w końcu czerwca br. 17,8% ludności aktywnej zawodowo.** Najwyższy poziom tego wskaźnika notowany był w województwie warmińsko-mazurskim (27,9%), najniższy w małopolskim (13,7%).

❖ **Czerwiec jest pierwszym miesiącem wzmożonej rejestracji absolwentów szkół ponadpodstawowych. Do urzędów pracy zgłosiło się 63,7 tys. tegorocznych absolwentów, tj. o 38,7 tys. więcej niż w maju br.**

Porównując z analogicznym okresem roku ubiegłego, liczba rejestracji absolwentów jest również nieco wyższa (o 7,8 tys.).

Za niekorzystny należy też uznać wysoki odsetek absolwentów szkół wyższych oraz policealnych i średnich zawodowych, którzy stanowią łącznie 72,1% ogółu bezrobotnych absolwentów.

Załącznik 4 prezentuje „napływ” i „odpływ” absolwentów z bezrobocia w okresie od maja do grudnia 2002 r. oraz od początku bieżącego roku.

❖ **Nadal utrzymują się niekorzystne cechy w strukturze bezrobocia tj.:**

- **wysoki odsetek ludzi młodych** – 54,4% ogółu bezrobotnych stanowią osoby w wieku do 34 lat,
- **niski poziom wykształcenia bezrobotnych** – 68,1% to osoby z wykształceniem poniżej średniego,
- **długotrwale pozostawanie bez pracy** – 53,5% bezrobotnych oczekuje na pracę powyżej 12-tu miesięcy.

Należy jednak podkreślić, że na przestrzeni 6-ciu miesięcy br., bezrobocie wśród ludzi młodych (w wieku do 34 lat) zmniejszyło się o 73,5 tys., a ich udział w odniesieniu do ogólnej liczby bezrobotnych z 55,2% do 54,4%.

Zmniejszenie liczby bezrobotnych i udziału procentowego odnotowano również w grupie legitymującej się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej gimnazjalnego, odpowiednio o 74,6 tys. osób i o 0,6 punktu procentowego.

Wzrosła natomiast liczba oraz odsetek bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 1 roku – o 30,5 tys., tj. o 2,4 punktu procentowego.

❖ W czerwcu br. odnotowano spadek (o 8,0 tys.), w porównaniu do poprzedniego miesiąca, liczby oferowanych przez pracodawców wolnych miejsc pracy.

Niższa (o 21,2 tys. osób) niż miesiąc temu była także liczba podjąć pracy. Z tego tytułu wyrejestrowano 118,1 tys. osób, tj. 49,2% ogółu wyłączonych z ewidencji urzędów pracy bezrobotnych (w maju odpowiednio 139,3 tys., tj. 54,6%).

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych (w tys.)			
		maj 2003	czerwiec 2003	przyrost/spadek(-)	
				w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	276,1	272,5	-3,6	-1,3
2.	Kujawsko-Pomorskie	207,2	207,5	0,3	0,1
3.	Lubelskie	174,0	171,4	-2,6	-1,5
4.	Lubuskie	108,0	107,8	-0,2	-0,2
5.	Łódzkie	232,2	231,3	-0,9	-0,4
6.	Małopolskie	204,9	203,5	-1,4	-0,7
7.	Mazowieckie	365,4	363,7	-1,7	-0,5
8.	Opolskie	80,8	80,1	-0,7	-0,9
9.	Podkarpackie	178,0	176,9	-1,1	-0,6
10.	Podlaskie	82,5	81,2	-1,3	-1,6
11.	Pomorskie	191,0	189,4	-1,6	-0,8
12.	Śląskie	331,8	329,1	-2,7	-0,8
13.	Świętokrzyskie	126,9	125,0	-1,9	-1,5
14.	Warmińsko-Mazurskie	169,4	167,8	-1,6	-0,9
15.	Wielkopolskie	244,1	243,3	-0,8	-0,3
16.	Zachodniopomorskie	187,3	184,1	-3,2	-1,7
	POLSKA	3159,6	3134,6	-25,0	-0,8

Statystyka rynku pracy

załącznik 1

Tab. Dynamika bezrobocia w czerwcu 2003 roku
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Liczba bezrobotnych (w tys.)			
		maj 2003	czerwiec 2003	przyrost/spadek(-)	
				w tys.	w %
1.	Dolnośląskie	276,1	272,5	-3,6	-1,3
2.	Kujawsko-Pomorskie	207,2	207,5	0,3	0,1
3.	Lubelskie	174,0	171,4	-2,6	-1,5
4.	Lubuskie	108,0	107,8	-0,2	-0,2
5.	Łódzkie	232,2	231,3	-0,9	-0,4
6.	Małopolskie	204,9	203,5	-1,4	-0,7
7.	Mazowieckie	365,4	363,7	-1,7	-0,5
8.	Opolskie	80,8	80,1	-0,7	-0,9
9.	Podkarpackie	178,0	176,9	-1,1	-0,6
10.	Podlaskie	82,5	81,2	-1,3	-1,6
11.	Pomorskie	191,0	189,4	-1,6	-0,8
12.	Śląskie	331,8	329,1	-2,7	-0,8
13.	Świętokrzyskie	126,9	125,0	-1,9	-1,5
14.	Warmińsko-Mazurskie	169,4	167,8	-1,6	-0,9
15.	Wielkopolskie	244,1	243,3	-0,8	-0,3
16.	Zachodniopomorskie	187,3	184,1	-3,2	-1,7
	POLSKA	3159,6	3134,6	-25,0	-0,8

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)		przyrost/spadek (-) (pkt. procentowe)
		maj 2003	czerwiec 2003	
1.	Dolnośląskie	22,4	22,2	-0,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	22,3	22,3	0,0
3.	Lubelskie	15,5	15,3	-0,2
4.	Lubuskie	25,8	25,7	-0,1
5.	Łódzkie	18,4	18,3	-0,1
6.	Małopolskie	13,8	13,7	-0,1
7.	Mazowieckie	13,8	13,8	0,0
8.	Opolskie	18,9	18,8	-0,1
9.	Podkarpackie	16,3	16,2	-0,1
10.	Podlaskie	14,7	14,5	-0,2
11.	Pomorskie	21,3	21,2	-0,1
12.	Śląskie	16,7	16,6	-0,1
13.	Świętokrzyskie	18,1	17,9	-0,2
14.	Warmińsko-Mazurskie	28,1	27,9	-0,2
15.	Wielkopolskie	15,9	15,9	0,0
16.	Zachodniopomorskie	26,3	25,9	-0,4
POLSKA		17,9	17,8	-0,1

Statystyka rynku pracy

załącznik 2

Tab. Dynamika stopy bezrobocia w czerwcu 2003 roku
w odniesieniu do poprzedniego miesiąca

Lp.	Województwo	Stopa bezrobocia (% do ludności aktywnej zawodowo)		przyrost/spadek (-) (pkt. procentowe)
		maj 2003	czerwiec 2003	
1.	Dolnośląskie	22,4	22,2	-0,2
2.	Kujawsko-Pomorskie	22,3	22,3	0,0
3.	Lubelskie	15,5	15,3	-0,2
4.	Lubuskie	25,8	25,7	-0,1
5.	Łódzkie	18,4	18,3	-0,1
6.	Małopolskie	13,8	13,7	-0,1
7.	Mazowieckie	13,8	13,8	0,0
8.	Opolskie	18,9	18,8	-0,1
9.	Podkarpackie	16,3	16,2	-0,1
10.	Podlaskie	14,7	14,5	-0,2
11.	Pomorskie	21,3	21,2	-0,1
12.	Śląskie	16,7	16,6	-0,1
13.	Świętokrzyskie	18,1	17,9	-0,2
14.	Warmińsko-Mazurskie	28,1	27,9	-0,2
15.	Wielkopolskie	15,9	15,9	0,0
16.	Zachodniopomorskie	26,3	25,9	-0,4
POLSKA		17,9	17,8	-0,1

Wyszczególnienie	tys.	%	tys.	%
	maj		czerwiec	
Ogółem wyrejestrowanych	255,3	100,0	240,1	100,0
z tego z tytułu:				
* podjęcia pracy	139,3	54,6	118,1	49,2
z tego:				
a) niesubsydiowanej	105,7	41,4	94,7	39,4
w tym sezonowej	14,1	5,5	14,1	5,9
b) subsydiowanej¹⁾	33,6	13,2	23,4	9,8
z tego:				
– prac interwencyjnych	15,6	6,1	11,5	4,8
– robót publicznych	13,9	5,5	7,5	3,1
– z tytułu udzielonej pożyczki	0,7	0,3	0,6	0,3
z tego:				
– na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej	0,6	0,2	0,4	0,2
– w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,0	0,2	0,1
– innej	3,4	1,3	3,8	1,6
* rozpoczęcia szkolenia lub stażu	19,7	7,7	17,9	7,5
* nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	74,5	29,2	80,6	33,5
* dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	9,5	3,7	11,7	4,9
* podjęcia nauki	0,1	0,1	0,1	0,0
* ukończenia 60/65 lat	0,1	0,1	0,1	0,0
* nabycia praw emerytalnych lub rentowych	3,3	1,2	2,9	1,2
* nabycia upr. do zasiłku przedemerytalnego lub świadczenia przedemerytalnego	0,3	0,1	0,3	0,2
* innych przyczyn	8,5	3,3	8,4	3,5

Tab. Struktura wyrejestrowań bezrobotnych z ewidencji urzędów pracy
w maju i w czerwcu 2003 roku

Wyszczególnienie	tys.	%	tys.	%
	maj		czerwiec	
Ogółem wyrejestrowanych	255,3	100,0	240,1	100,0
z tego z tytułu:				
* podjęcia pracy	139,3	54,6	118,1	49,2
z tego:				
a) niesubsydiowanej	105,7	41,4	94,7	39,4
w tym sezonowej	14,1	5,5	14,1	5,9
b) subsydiowanej¹⁾	33,6	13,2	23,4	9,8
z tego:				
– prac interwencyjnych	15,6	6,1	11,5	4,8
– robót publicznych	13,9	5,5	7,5	3,1
– z tytułu udzielonej pożyczki	0,7	0,3	0,6	0,3
z tego:				
– na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej	0,6	0,2	0,4	0,2
– w ramach utworzonego przez pracodawcę dodatkowego miejsca pracy	0,1	0,0	0,2	0,1
– innej	3,4	1,3	3,8	1,6
* rozpoczęcia szkolenia lub stażu	19,7	7,7	17,9	7,5
* nie potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy	74,5	29,2	80,6	33,5
* dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	9,5	3,7	11,7	4,9
* podjęcia nauki	0,1	0,1	0,1	0,0
* ukończenia 60/65 lat	0,1	0,1	0,1	0,0
* nabycia praw emerytalnych lub rentowych	3,3	1,2	2,9	1,2
* nabycia upr. do zasiłku przedemerytalnego lub świadczenia przedemerytalnego	0,3	0,1	0,3	0,2
* innych przyczyn	8,5	3,3	8,4	3,5

¹⁾ podjęcie pracy subsydiowanej dotyczy osób, za które w całości lub częściowo dokonywany jest zwrot kosztów ich zatrudnienia (wynagrodzeń, składek, wydatków rzeczowych) m.in. z Funduszu Pracy, PFRON

	0%
zerwiec	100,0
	49,2
	39,4
	5,9
	9,8
	4,8
	3,1
	0,3
	0,2
	0,1
	1,6
	7,5
	33,5
	4,9
	0,0
	0,0
	1,2
	0,2
	3,5

Miesiąc	„napływ”	„odpływ”	w tym z tytułu:				stan w końcu okresu		
			podjęcia pracy			rozpoczęcia		liczba	%
			razem	subsydiowanej	niesubsydiowanej	szko-lenia	stażu		
Rok 2002									
maj	10,0	40,3	19,9	1,1	18,8	0,3	2,2	141,3	4,6
czerwiec	55,9	123,6	6,2	1,3	4,9	0,2	2,7	73,6	2,4
lipiec	68,3	32,2	8,7	5,3	3,4	0,8	14,3	109,8	3,5
sierpień	45,3	32,5	9,5	5,7	3,8	1,9	14,3	122,6	3,9
wrzesień	57,6	37,5	13,4	6,4	7,0	4,5	9,4	142,7	4,6
październik	44,2	34,8	11,0	3,2	7,8	6,5	3,8	152,1	4,9
listopad	35,9	30,9	9,7	3,4	6,3	5,2	8,5	157,1	5,0
grudzień	38,8	29,1	11,5	3,0	8,5	2,3	6,9	166,8	5,2
liczba	356,0	360,9	89,9	29,4	60,5	21,7	62,1	*	*
% do ogółu wyrejstrowań									
razem	*	100,0	24,9	8,1	16,8	6,0	17,2	*	*
Rok 2003									
styczeń	29,1	25,1	8,7	2,0	6,7	0,9	5,1	170,9	5,1
luty	24,5	21,1	7,5	1,7	5,8	1,1	4,9	174,4	5,2
marzec	25,3	30,5	9,1	2,2	6,9	1,3	11,4	169,2	5,1
kwiecień	22,5	35,5	10,5	3,1	7,4	1,0	9,5	156,2	4,8
maj	25,0	41,1	12,1	3,8	8,3	1,0	9,6	140,1	4,4
czerwiec	63,7	123,4	7,9	2,7	5,2	0,8	6,9	80,4	2,6
liczba	190,1	276,7	55,8	15,5	40,3	6,1	47,4	*	*
% do ogółu wyrejstrowań									
od początku roku	*	100,0	20,2	5,6	14,6	2,2	17,1	*	*

załącznik 4

Tab. „napływ” i „odpływ” absolwentów (w tys.) w poszczególnych miesiącach 2002 i 2003 roku

[illegible]

zawierc	%
100,0	
49,2	
39,4	
5,9	
9,8	
4,8	
3,1	
0,3	
0,2	
0,1	
1,6	
7,5	
33,5	
4,9	
0,0	
0,0	
1,2	
0,2	
3,5	

