W NASTĘPNYM NUMERZE

Polityka migracyjna jako narzędzie polityki wzrostu. Szanse i zagrożenia na przykładzie Polski

Decydując się na realizację długofalowej, aktywnej polityki migracyjnej, konieczne trzeba włączyć w bilans kosztów niezbędnych nakładów na złożoną politykę integracji społecznej migrantów, często rosnących w kolejnych latach – pisze Marcin Wiatrów z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Właściciel tytułu

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

RYNEK PRACY IPISS
Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych
numer 1 | 2015 (154)

RYNEK PRACY

numer 1
2015 (154)

IPISS

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

TEMAT NUMERU

Poprawa sytuacji na rynku pracy

Zasadniczym sukcesem widocznym na polskim rynku pracy jest poprawa sytuacji na tle krajów Unii Europejskiej przejawiająca się zmniejszeniem dystansu, jaki dzieli Polskę od średniej w UE, w wartościach głównych wskaźników opisujących sytuację na rynku. W sukcesie tym dużą rolę odegrały zarówno skuteczne działania urzędów pracy, jak i poprawa sytuacji gospodarczej w kraju.

więcej w numerze

POLECAMY RÓWNIEŻ

Młodzi na rynku pracy – wartości i oczekiwania wobec firm

Wchodzące na rynek pracy kolejne pokolenia różnią się od tych, które już na nim są. Dynamiczne zmiany, jakie zaszły przez ostanie dwie dekady w światowej gospodarce, dodatkowo różnicę tę pogłębiły. Oznacza to, że jeśli firmy chcą rekrutować młodych, muszą brać pod uwagę ich ambicje i oczekiwania.

więcej w numerze

Ośrodek pomocy społecznej i powiatowy urząd pracy – partnerstwo dla aktywności

Od wielu lat w urzędach obserwuje się zjawisko rejestrowania się znacznej liczby osób, które w niewielkim tylko stopniu lub wcale nie są zainteresowane pomocą urzędów pracy w powrocie na rynek pracy. Rejestrują się, bo chcą mieć ubezpieczenie zdrowotne bądź pokazać w ośrodku pomocy społecznej, że szukają pracy.

więcej w numerze

ISSN 1233-4103

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
1 / 2015 (154)

Właściciel tytułu: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Wydawca: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych,
ul. J. Bellottiego 3B,
01-022 Warszawa
Tel. (22) 536 75 24
Fax (22) 536 75 43

Redaktor naczelna: Prof. dr hab. Elżbieta Kryńska (IPiSS)

Kolegium redakcyjne:
Monika Fedorczuk (MPiPS)
Prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski (UŁ)
Prof. dr hab. Jacek Męcina (UW)
Prof. dr hab. Małgorzata Szylko-Skoczny (UW)
Dr Hanna Świątkiewicz-Zych, (MPiPS)
Prof. dr hab. Zenon Wiśniewski (UMK)
Joanna Ćwiek-Świdecka – sekretarz redakcji

Projekt graficzny: Aleksander Acher-Chanda

Wykresy: Luiza Daab

Redakcja językowa: Beata Maria Mizerska

Łamanie, druk:
Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

Wydanie papierowe kwartalnika „Rynek Pracy" jest wersją pierwotną

Kontakt:
Redakcja „Rynek Pracy"
tel.: (22) 536 75 36
tel. 698 051 047
e-mail: rynek.pracy@ipiss.com.pl
www.czasopismorynekpracy.pl

Powielanie, przedrukowywanie oraz rozpowszechnianie
bez wiedzy i zgody redakcji jest zabronione

Redakcja zastrzega sobie prawo do skrótów oraz zmian redakcyjnych

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
1 / 2015 (154)

IPiSS

„Nie przepracowałem ani jednego dnia w swoim życiu. Wszystko co robiłem, to była przyjemność."

Thomas Alva Edison

Spis Treści / Table of contents

4 Słowo wstępu od ministra pracy i polityki społecznej Władysława Kosiniaka-Kamysza

Foreword by the Minister of Labour and Social Policy Władysław Kosiniak-Kamysz

5 Słowo wstępu od redaktor naczelnej prof. Elżbiety Kryńskiej

Foreword by the Editor-in-Chief prof. Elżbieta Kryńska

6 Urzędy pracy zaczęły działać efektywnie – wywiad z byłym wiceministrem pracy prof. UW Jackiem Męciną
Joanna Ćwiek-Świdecka

Public Employment Services has started to work effectively – interview with the former vice-Minister of Labour and Social Policy prof. Jacek Męcina

TEMAT NUMERU / MAIN STORY

13 Poprawa sytuacji na rynku pracy
Hanna Świątkiewicz-Zych

Improvement in the labour market situation

ANALIZY I BADANIA / ANALYSIS AND RESEARCH

24 Młodzi na rynku pracy – wartości i oczekiwania wobec firm
Jakub Gontarek

Young people in the labour market – values and expectations towards the companies

34 Zmiany demograficzne i wiek emerytalny jako uwarunkowania podaży pracy w Polsce
Grzegorz Baczewski

Demographic changes and retirement age as determinants of labour supply in Poland

44 Teoretyczne aspekty kontraktowania usług rynku pracy
Mirosław Grewiński, Marek Kawa

Theoretical Aspects of Contracting of Public Services on the Labor Market

58 Jak nagradzać urzędy pracy?
Krzysztof Sadowski

How to reward Public Employment Services?

64 Ośrodek pomocy społecznej i powiatowy urząd pracy – partnerstwo dla aktywności
Ewa Flaszyńska

Social Welfare Centre and District Labour Office – partnership for activity

72 Strategia rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia
MPiPS, oprac. Joanna Ćwiek-Świdecka

Development strategy of the Public Employment Services of the Ministry of Labour and Social Policy

STATYSTYKA / STATISTICS

76 Bezrobocie rejestrowane w Polsce – raport miesięczny (czerwiec 2015 r.)
MPiPS, oprac. Joanna Ćwiek-Świdecka

Registered unemployment in Poland – monthly report (June 2015)

79 Bezrobocie rejestrowane w Polsce – raport miesięczny (lipiec 2015 r.)
MPiPS, oprac. Joanna Ćwiek-Świdecka

Registered unemployment in Poland – monthly report (July 2015)

82 Bezrobocie rejestrowane w Polsce – raport miesięczny (sierpień 2015 r.)
MPiPS, oprac. Joanna Ćwiek-Świdecka

Registered unemployment in Poland – monthly report (August 2015)

DZIAŁALNOŚĆ URZĘDÓW PRACY / LABOUR OFFICE WORK

85 Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu – wdrożenie nowych rozwiązań na rzecz promocji zatrudnienia
Monika Ćwikła

The District Labour Office in Zamosc – the implementation of new solutions for the promotion of employment, mitigation of effects of unepmloyment and proffesional activation

AKTUALNOŚCI/ NEWS

95 Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki

Applicable rates, amounts and indicators

97 Rada Dialogu Społecznego zamiast Komisji Trójstronnej
MPiPS

Commission of Social Dialogue in place of Trilateral Commission

100 Co nowego na rynku pracy?
Joanna Ćwiek-Świdecka

What is new in the labour market?

102 Co nowego w urzędach pracy?
Joanna Ćwiek-Świdecka

What is new in the Public Employment Services?

Szanowni Państwo

dr **Władysław Kosiniak-Kamysz**
Minister Pracy i Polityki Społecznej w rządzie Donalda Tuska i Ewy Kopacz

Absolwent Wydziału Lekarskiego Collegium Medicum UJ. Równocześnie polityk i samorządowiec, działacz Polskiego Stronnictwa Ludowego. W latach 2008–2012 pełnił funkcję sekretarza Naczelnego Komitetu Wykonawczego tej partii. W wyborach samorządowych w 2010 r. zdobył mandat radnego Krakowa, gdzie zajmował się polityką społeczną i ochroną zdrowia.

sytuacja na polskim rynku pracy poprawia się z miesiąca na miesiąc. Stopa bezrobocia w sierpniu tego roku wyniosła 10 proc. – tak dobrego wyniku nie mieliśmy od 7 lat. Udaje się to dzięki zarówno świetnej pracy urzędów pracy, jak i zaangażowaniu pracodawców, którzy zgłaszają coraz większą gotowość do zatrudniania.

W ostatnich latach przełomowym momentem dla rynku pracy była przeprowadzona reforma urzędów pracy. Refundacja składek za pracowników, pomoc dla bezrobotnych lepiej dopasowana do ich potrzeb, bony, granty i niskooprocentowane pożyczki to tylko część ważnych zmian, które wprowadziliśmy w maju 2014 r.

Coraz więcej inwestujemy we wsparcie dla tych, którym na rynku pracy jest najtrudniej. To ludzie młodzi poszukujący zatrudnienia, rodzice wracający na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka, a także osoby 50+.

Mam nadzieję, że już niebawem rynek pracodawcy zmieni się w rynek pracownika. Inwestycja w kapitał ludzki staje się coraz bardziej opłacalna. Większy nacisk musimy jednak kłaść na jakość pracy. Jako jedni z pierwszych zaczęliśmy stosować klauzule społeczne w zamówieniach publiczny i nakłaniamy do tego innych. Stabilność zatrudnienia i godne wynagrodzenie to wartości, o których poprawę musimy ciągle walczyć.

Wyraźne ożywienie na rynku pracy nie usypia naszej czujności. Wiem, że jest jeszcze wiele elementów, nad którymi trzeba pracować i dbać o ich poprawę. Reaktywacja magazynu „Rynek Pracy" to ważny impuls do kolejnych zmian. Dzięki zaangażowaniu administracji publicznej, samorządu, partnerów społecznych, pracodawców i pracowników jesteśmy w stanie wypracować nowe pomysły i wdrożyć je w życie. Wierzę, że poprzez wymianę doświadczeń i wiedzy na łamach magazynu znajdziemy jak najlepsze rozwiązania.

Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Drodzy Czytelnicy

prof. Elżbieta Kryńska
Redaktor Naczelna „Rynku Pracy"

Profesor doktor habilitowany nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii. Kierownik Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych oraz Katedry Polityki Ekonomicznej na Uniwersytecie Łódzkim. Ma wieloletnie doświadczenie w pracy naukowej, w obszarach funkcjonowania rynku pracy i polityki rynku pracy oraz polityki ekonomicznej w gospodarce rynkowej.

przekazujemy Państwu pierwszy numer nowej edycji czasopisma „Rynek Pracy". Jest to pismo z długą tradycję – niektórzy z Państwa zapewne pamiętają jego poprzednie wcielenie wydawane przez Krajowy Urząd Pracy, a później ministerstwa zajmujące się zagadnieniami pracy i polityki społecznej. Niezależnie od ewolucji, jaką przechodziło, „Rynek Pracy" zawsze był publikacją, w której prezentowano wyniki dociekań teoretycznych, badań empirycznych i doświadczeń praktycznych. Na łamach pisma toczyła się także dyskusja i spory na tematy związane z pracą i problemami społecznymi. Do tej dobrej tradycji chcemy nawiązać też teraz.

Rynek pracy i jego funkcjonowanie zmieniają się dynamicznie. Jak w soczewce skupiają się w nim najważniejsza zmiany zachodzące tak w gospodarce, jak i w życiu społecznym. Na przykład postępuje zjawisko odchodzenia od względnie stałych relacji między pracodawcą i pracownikiem, wymuszone elastycznością, adaptacyjnością czy konkurencyjnością. Postęp techniczny i technologiczny, zwłaszcza tzw. cyfryzacja procesów produkcji i dystrybucji, wywołuje zmiany na popytowej stronie rynku pracy. Pojawiają się nowe branże i zawody wymagające od pracowników uzupełniania wiedzy lub zmiany kwalifikacji zawodowych. Z kolei zmiany demograficzne, prowadzą do zmniejszania i starzenia się zasobów pracy, a także pogorszenia wskaźników obciążenia demograficznego, ze wszystkimi tego konsekwencjami dla finansów publicznych i prywatnych. Do tego dochodzą ruchy wędrówkowe ludności przemieszczającej się ze względów politycznych czy ekonomicznych. Warto się nad tymi (i wieloma innymi) zagadnieniami pochylić, rozpoznać je, a może wyprzedzić?

Te i wiele innych procesów zachodzących na współczesnym rynku pracy skłoniło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej do podjęcia decyzji o reaktywacji czasopisma „Rynek Pracy".

Ukazujące się w cyklu kwartalnym pismo adresowane jest do pracowników publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy, rządowej i samorządowej administracji publicznej, partnerów społecznych, a także badaczy zajmujących się zagadnieniami pracy. Mamy nadzieję, że spełni oczekiwania wszystkich, którym zależy na kompetentnej, popartej naukowymi dowodami wiedzy na temat świata pracy. Za pomocą rzetelnych analiz i opracowań naukowych pragniemy bowiem walczyć z funkcjonującymi od lat w przestrzeni publicznej mitami i wyjaśniać zmiany, które zachodzą nie tylko na polskim, ale także na międzynarodowym rynku pracy. Nieskromnie zakładamy, że artykuły zamieszczone w piśmie będą pomocne do podejmowania przez polityków i urzędników mądrych decyzji, a dla badaczy staną się inspiracją w dalszej pracy naukowej.

W pierwszym numerze pisma nasi Autorzy odnieśli się do takich zagadnień, jak: sytuacja na polskim rynku pracy, wartości i oczekiwania młodych ludzi wobec pracy, wpływ zmian demograficznych i legislacyjnych na podaż zasobów pracy oraz wybrane teoretyczne i empiryczne aspekty funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia.

Żywimy nadzieję, iż spełni ono oczekiwania Czytelników, których jednocześnie zapraszamy do współpracy poprzez sugerowanie aktualnych i ważnych tematów, a także przesyłania własnych tekstów.

Urzędy pracy zaczęły działać efektywnie

rozmowa

dr hab. prof. UW Jacek Męcina
– były wiceminister pracy, twórca ustawy reformującej publiczne służby zatrudnienia

W połowie ubiegłego roku weszła w życie nowa ustawa o promocji zatrudnienia, która miała na celu poprawę funkcjonowania publicznych służ zatrudnienia. Czy w Pana ocenie, była to reforma udana?

Uważam, że publiczne służby zatrudnienia zdały egzamin, ponieważ w ciągu kilku zaledwie miesięcy wdrożono większość rozwiązań, które przygotowaliśmy. Orientacja na pracodawcę i jego potrzeby, budowanie trwałych relacji m.in. w celu pozyskiwania ofert pracy to zmiana, która dała efekty. Po latach zaniechań udało się dokonać zmian, które choć w części usprawnią silnie zdecentralizowany system, którym bardzo trudno zarządzać. Udało się nam wykorzystać synergię poprawy sytuacji gospodarczej i wzrostu zapotrzebowania na pracę. Już widać, że Polska w najbardziej widoczny sposób nadrabia dystans w wartościach wskaźnika bezrobocia i wzrostu zatrudnienia, choć przed nami jeszcze dużo wysiłków. Według danych publikowanych przez Eurostat za III kwartał 2015 r. zharmonizowana stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 7,2 proc., a bezrobocie rejestrowane spadło do poziomu jednocyfrowego, osiągając na koniec września 9,7 proc. Warto dodać, że Polska z kraju o najwyższym wskaźniku bezrobocia w latach 2004–2006 w Unii Europejskiej stała się krajem, w którym stopa bezrobocia jest znacznie niższa od średniej dla 28 krajów Wspólnoty. W sukcesie tym dużą rolę odegrała poprawa sytuacji gospodarczej w kraju, ale i skuteczne działania urzędów pracy. Po utrzymującym się przez ostatnie kilka lat wysokim tempie wzrostu bezrobocia do roku 2013, sytuacja na rynku pracy od 2014 roku wyraźnie z miesiąca na miesiąc ulega poprawie.

Trudno jednak odtrąbić sukces, kiedy nadal nie możemy poradzić sobie z problemem bezrobocia wśród absolwentów czy starszych pracowników.

To prawda, ale od roku zauważamy systematyczny spadek stopy bezrobocia zarówno w grupie młodych, jak i pracowników 50+. Według Eurostatu w lipcu tego roku bez pracy było 20,1 proc. młodych Polaków. To o 3,9 pkt. proc. mniej niż przed rokiem i mniej niż wynosi średnia dla całej Unii. Pracuje także coraz więcej osób po 50. roku życia.

Czy rozwiązania zapisane w tej ustawie są optymalne, czy to dopiero wstęp, a dalsza, gruntowna nowelizacja tej ustawy czeka publiczne służby zatrudnienia za kilka lat?

To, co się dzieje na rynku, czyli procesy globalizacyjne i rozwój technologii cyfrowych powoduje, że co kilka lat potrzebna jest korekta, która jest reakcją na zmiany gospodarcze, ale i społeczne. Uruchamiając tę zmianę, miałem świadomość, że za 3–4 lata trzeba będzie powrócić do tego tematu i wprowadzić nowe rozwiązania, bo tak szybko zmienia się gospodarka. Dziś czas na inwestycje w jakość zatrudnienia, ale nie zapominając, że rynek pracy musi też zachować elastyczność.

Zmiany w obszarze instytucjonalnym nie będą już tak drastyczne, bo w tych reformach znalazło się kilka rozwiązań ponadczasowych, takich jak np. łączenie tego, co jest publiczne z partnerstwem publiczno-prywatnym czy publiczno-społecznym. Taki model jest bardzo przyszłościowy i z powodzeniem rozwija się w wielu krajach europejskich. Na Zachodzie tworzone są centra wsparcia, których zadania mogą być realizowane na trzy sposoby: publicznie, publiczno-społecznie (we współpracy z orga-

nizacjami pozarządowymi) i publiczno-prywatne na zasadach efektywności rynkowej.

Dobrym rozwiązaniem są także programy rynku pracy finansowane na zasadzie instrumentów odnawialnych. Tak właśnie podeszliśmy do pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz do dofinansowania nowych miejsc pracy. Aktywnie podchodzimy też do pomiaru efektywności i trwałości aktywizacji bezrobotnych, włączając bezpośrednie monitorowanie sytuacji poprzez udostępnienie urzędom informacji ZUS. To są zmiany trwałe i potrzebne, które powinny zmienić podejście do aktywizacji. I nie sądzę, że szybko stracą na aktualności.

Które z wprowadzonych ostatnio zmian w przepisach dotyczących funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia wydają się Panu najważniejsze?

Przede wszystkim duży nacisk został położony na usprawnienie urzędów pracy, dzięki czemu zostanie podniesiona ich efektywność. Do tych zmian należy m.in. profilowanie pomocy dla bezrobotnych czy częściowe powiązanie środków na wynagrodzenie doradcy klienta od wyników jego pracy. Poza tym bardzo silnie zaakcentowano potrzebę włączenia partnerów społecznych w proces aktywizacji bezrobotnych poprzez szkoleniowe umowy partnerskie oraz wyposażono Radę Rynku Pracy w nowe kompetencje w zakresie zarządzania Krajowym Funduszem Szkoleniowym. Krajowy Fundusz Szkoleniowy, do którego udało mi się przekonać wielu oponentów, bo kierujemy strumień pieniądza do pracodawców i pracowników i po raz pierwszy nie „walczymy z bezrobociem", a stawiamy na prewencję, cieszy się ogromnym zainteresowaniem pracodawców. Przygotowując to rozwiązanie, przekonywałem organizacje pracodawców i związki zawodowe, że to dla nich szansa na stworzenie realnych instrumentów wspierania firm i pracowników. Dziś widzę, że moja wizja się sprawdziła i pracodawcy wspólnie ze związkowcami coraz mocniej angażują się w zarządzanie Funduszem. Ale dziś już trzeba myśleć o kolejnych działaniach na rzecz rozwoju KFS – i znaleźć odpowiedź na nowe wyzwania – jak dobrze gospodarować 200 mln zł rocznie na szkolenia, co daje 1,2 mld do 2020 roku? Jak zwiększać tę kwotę i powszechność inwestycji w kapitał ludzki?

Dodatkowo stworzono szereg nowych instrumentów dla grup defaworyzowanych na rynku pracy – młodych (bony: szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe, na zmianę miejsca zamieszkania), osób starszych (oprócz Krajowego Funduszu Szkoleniowego, dopłaty do wynagrodzenia w wysokości 50 proc. minimalnego wynagrodzenia), rodziców powracających na rynek pracy po przerwie (grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne) oraz szereg instrumentów wspierających przedsiębiorczość (pożyczki dla przedsiębiorców na rozpoczęcie działalności, pożyczki na pokrycie kosztów zatrudnienia lub wyposażenia stanowiska pracy). Po raz pierwszy udało się stworzyć tak szeroki katalog instrumentów dla osób najbardziej oddalonych od rynku pracy.

Czy bezrobotni chętnie z tego korzystają?

Tak. Tylko w okresie 4 pierwszych miesięcy od nowelizacji ustawy, z bonów zatrudnieniowych skorzystało w Polsce ponad 13 tys. młodych, a w perspektywie 2015 roku już około 50 tys. Zaletą bonów jest to, że pozwalają one młodym ludziom samodzielnie wybrać pracodawcę, u którego zrealizują bon zatrudnieniowy lub szkolenie, w którym będą uczestniczyć. Tak duże zainteresowanie oznacza, że koncepcja, by inicjatywę zmiany swojej sytuacji na rynku pracy oddać w ręce samych zainteresowanych, była dobrym posunięciem. Dodatkowo ze staży skorzystało w tym roku blisko 200 tys. młodych. Czyli połowa zarejestrowanych otrzymała ofertę pomocy urzędu pracy.

W tym kontekście za sukces należy uznać rozpoczęcie polskiego *Planu Gwarancji dla młodzieży*, który w 2014 r. realizowaliśmy za środki krajowe Funduszu Pracy. Ta europejska inicjatywa wyznacza wysokie standardy we wspieraniu młodych na rynku pracy. Zgodnie z jej zasadami od maja tego roku urzędy pracy powinny przedstawić ofertę wsparcia młodemu bezrobotnemu w ciągu 4, a nie 6 (jak dotychczas) miesięcy.

Obok urzędów pracy i Ochotniczych Hufców Pracy dla młodych jest już także do-

stępny program pożyczkowy realizowany wspólnie z Bankiem Gospodarstwa Krajowego, z którego skorzysta blisko 2 tys. młodych przedsiębiorców. Ostatnim elementem Gwarancji, są konkursy krajowe i regionalne dla projektów aktywizacyjnych, które ruszyły w II połowie 2015 r. Planujemy, że dzięki wsparciu Funduszu Pracy środkami UE uda się objąć pomocą już 70 proc. młodych.

Mam jednak wrażenie, że te wszystkie instrumenty, o których Pan mówi to tylko gaszenie pożaru. Bo jednym z powodów, dla którego młodzi nie mogą znaleźć pracy, jest to, że mają zupełnie inne kwalifikacje, niż oczekuje od nich rynek pracy.

Problem niedopasowania struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy jest rzeczywiście poważny. Kwestie związane z kształceniem, a w szczególności zapewnienie wysokiej jakości kształcenia zawodowego i odpowiedniego udziału nauczania praktycznego w programach zajęć pozostawiają jeszcze wiele do życzenia. Ale przygotowane zmiany w ustawie o szkolnictwie wyższym oraz zaprojektowane wsparcie dla szkół i firm podejmujących wyzwania związane z rozwojem dualnego systemu kształcenia zawodowego to oczekiwane przez gospodarkę działania i mój resort w te zmiany mocno się angażował. Choć podjęto już kroki w tym zakresie, na ich efekty będziemy musieli pewnie poczekać. Ważne, aby konsekwentnie podążać tą drogą, wsłuchując się w głosy i potrzeby przedsiębiorców. Ogromną rolę odegrać muszą partnerzy społeczni, pilnując tej zmiany i monitorując efekty.

Nowością wprowadzoną tymi przepisami jest profilowanie osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Co dziś możemy powiedzieć o strukturze osób zarejestrowanych?

Nowelizacja ustawy wprowadziła obowiązek profilowania pomocy dla osób bezrobotnych na podstawie informacji zbieranych przy rejestracji w systemie Syriusz oraz krótkiego kwestionariusza wypełnianego podczas rozmowy między pracownikiem urzędu pracy a osobą bezrobotną. Wynikiem profilowania jest przydzielenie osobie bezrobotnej odpowiedniego profilu pomocy odpowiadającego jej potrzebom. Z otrzymanych z 325 powiatów danych wynika, że w okresie od 27 maja do 31 grudnia 2014 r. profilowaniem objęto 2 186 551 bezrobotnych. W 117 316 (5,4 proc.) przypadkach ustalono pierwszy profil pomocy, dla 1 545 636 (70,7 proc.) bezrobotnych profil drugi, a 523 599 (23,9 proc.) wywiadów zakończyło się ustaleniem trzeciego profilu. Na dzień 31 grudnia 2014 r. w rejestrach znajdowało się 1 510 905 osób z ustalonym profilem aktywizacji, w tym 64 859 zakwalifikowanych do pierwszego profilu, 1 012 055 do drugiego oraz 433 991 do trzeciego. Oznacza to, że na dzień 31 grudnia 2014 r. 4,3 proc. osób bezrobotnych znajdowało się w pierwszym profilu pomocy, 67 proc. w drugim, a 28,7 proc. w trzecim. Tylko 291 osób nie wyraziło zgody na ustalenie profilu pomocy. Z uwagi na liczebność osób, dla których dokonano przypisania profilu pomocy, można założyć, że dla całej populacji bezrobotnych proporcje miedzy poszczególnymi profilami będą bardzo zbliżone.

Co daje to profilowanie? W przeszłości pojawiały się głosy, że jest ono stygmatyzujące dla osób bezrobotnych?

Profilowanie pomocy (nie ludzi!) umożliwia zaproponowanie najbardziej odpowiednich form pomocy i tym samym doprowadzenie bezrobotnego do trwałego wejścia lub powrotu na rynek pracy. Daje również możliwość wstępnego wyznaczenia kierunku podejmowanych działań aktywizujących. Wraz z wprowadzeniem obowiązku określania profilu pomocy dla każdego bezrobotnego niezwłocznie po jego rejestracji wprowadzono również obowiązek przygotowania indywidualnego planu działania dostosowanego do ustalonego profilu pomocy.

Dla wielu bezrobotnych zmiana sposobu obsługi przez urząd pracy oparta na profilowaniu pomocy jest nie tylko czymś nowym, ale często zaskakującym i mało zrozumiałym. Stąd niektórzy podchodzą do tego rozwiązania z rezerwą. Dobrze byłoby, aby bezrobotni rozumieli, czemu służy profilowanie pomocy i się nie obawiali wprowadzonych zmian. Dlatego uruchomiliśmy z urzędami pracy specjalną akcję informacyjną.

Czy urzędy pracy zgłaszały jakieś problemy w związku z profilowaniem bezrobotnych?

Tak. Zastrzeżenia były przede wszystkim do zbyt sztywnego podziału między profilami. To m.in. brak możliwości zastosowania wobec bezrobotnego, dla którego został ustalony I profil pomocy, wsparcia w formie szkolenia czy subsydiowania zatrudnienia oraz ograniczenia zastosowania wobec bezrobotnego, dla którego został ustalony III profil pomocy, wsparcia w postaci prac społecznie użytecznych i pośrednictwa pracy. W opinii urzędów pracy istnieje duże ryzyko, że w przypadku braku współpracy z agencją zatrudnienia, NGO czy OPS urząd nie będzie miał realnych możliwości wsparcia osoby bezrobotnej. Urzędy wskazują też na działania osób bezrobotnych „na granicy" prawa zmierzające do zmiany przypisanego im profilu pomocy. Dlatego zdecydowaliśmy się wprowadzić większą elastyczność podejmowania decyzji przez doradcę klienta o zmianie profilu pomocy, który uwzględniał będzie bardziej zindywidualizowane potrzeby i umożliwi odpowiednią pomoc m.in. dzięki zmianie profilu. Takie elastyczne podejście jest dziś możliwe, bo urzędy pracy i doradcy nauczyli się elastycznie zarządzać tym rozwiązaniem. Ostatecznie to nie komputer, ale doradca klienta decyduje o profilu pomocy i ścieżce aktywizacji uzgodnionej z bezrobotnym i egzekwowanej przez tego indywidualnego doradcę.

Te osoby, które zakwalifikowano do trzeciego profilu pomocy to chyba wyzwanie dla urzędów pracy?

Program „Aktywizacja i Integracja" (PAI) jest skierowany do osób, którym przypisano trzeci profil pomocy i obok zatrudnienia socjalnego, programów specjalnych stanowi podstawową bazę wsparcia oferowanego przez urząd. Zarówno to rozwiązanie, jak i zlecanie usług aktywizacyjnych dla osób bezrobotnych niepublicznym służbom zatrudnienia powinno przyczynić się do spadku liczby osób długotrwale bezrobotnych. Na pewno jego realizacja jest trudna, ale pomoc takich bezrobotnych jest niezbędna, by w przyszłości można było jeszcze bardziej ograniczyć wskaźnik bezrobocia i na trwałe wprowadzić ich na rynek pracy.

Dla tych osób wsparcie powinno koncentrować się na trzech płaszczyznach: umieszczenie tych osób na rynku pracy – otwartym lub subsydiowanym prowadzenie działań aktywizacyjnych, podnoszących kwalifikacje lub motywacje osoby bezrobotnej oraz równocześnie zapobieganie długiemu przebywaniu osób bezrobotnych w rejestrach. Wszystkie podane kierunki wsparcia mogą być realizowane przez urzędy pracy w formie zatrudnienia subsydiowanego lub programów specjalnych, albo we współpracy z ośrodkami pomocy społecznej lub NGO-sami lub poprzez zlecenie ich aktywizacji agencjom zatrudnienia.

Osoby długotrwale bezrobotne są też najczęściej klientami pomocy społecznej. Reforma publicznych służb zatrudnienia stworzyła możliwość ścisłej i skoordynowanej współpracy instytucji pomocy społecznej i instytucji rynku pracy przy wsparciu organizacji pozarządowych, zaś Fundusz Pracy pokrył koszty wymiany informacji o wspólnym kliencie OPS i UP. Dziś konieczna jest reforma pomocy społecznej, która stworzy synergię działań aktywizacyjnych. Tylko takie zintegrowane działania, przy dobrym wykorzystaniu systemu profilowania pomocy wyposażą urzędy w instrumenty przeciwdziałania długotrwałemu bezrobociu i pomocy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym.

Przy wprowadzaniu nowych przepisów urzędy pracy dość sceptycznie podchodziły do zlecania aktywizacji zawodowej prywatnym agencjom. Czy rzeczywiście pomoc prywatnych agencji jest potrzebna w aktywizacji tych, którzy są najbardziej oddaleni od rynku pracy?

Jednym z głównych wyzwań stojących przed publicznymi służbami zatrudnienia jest świadczenie skutecznej pomocy osobom pozostającym bez pracy. Jest to szczególnie trudne do zrealizowania, jeżeli przerwa w zatrudnieniu znacznie wydłuża się w czasie, a osoba bezrobotna nawet przez kilka lat pozostaje klientem urzędu pracy. Sytuacja ta wymaga, w szerszym niż dotąd zakresie, delegowania na zewnątrz zadań realizowanych przez urzędy pracy wobec bezrobotnych i dalszego rozwoju istniejących już rozwiązań w za-

kresie partnerstwa publiczno-prywatnego na rynku pracy. W wielu krajach europejskich taka współpraca i współodpowiedzialność publicznych służb zatrudnienia oraz podmiotów komercyjnych lub organizacji pozarządowych daje dobre rezultaty w przywracaniu osób bezrobotnych do zatrudnienia.

Przypomnę, że wprowadzenie tego rozwiązania do porządku prawnego poprzedzone zostało realizacją projektu pilotażowego „Partnerstwo dla pracy" zainicjowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, który testował jeden z możliwych modeli zlecania działań aktywizacyjnych. Dodatkowo te same cele realizował projekt regionalny „Ekspres do zatrudnienia" zainicjowany przez WUP w Krakowie.

Wprowadzenie możliwości aktywizowania osób bezrobotnych przez podmioty niepubliczne umożliwia powiatowym urzędom pracy przekazanie obsługi klientów, którym nie są w stanie pomóc, np. ze względu na zbyt dużą ich liczbę albo z uwagi na konieczność zastosowania zindywidualizowanego podejścia do specjalnej grupy bezrobotnych, najczęściej długotrwale bezrobotnych lub najbardziej oddalonych od rynku pracy. To rozwiązanie stanowi *novum* w polskiej polityce rynku pracy. Opiera się ono na partnerstwie publiczno-prywatnym i na zasadzie płacenia za efekt. Prywatne agencje zatrudnienia wypełniają zadania państwa, wykorzystując swój potencjał organizacyjny, zasoby, wiedzę i umiejętności swoich pracowników oraz doświadczenie. Istotne dla tego rozwiązania jest założenie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudniani a agencjami zatrudnienia. Agencje nie konkurują o klienta, ale – na podstawie wyników profilowania pomocy – aktywizują te osoby, dla których urzędy pracy z reguły nie mają właściwej oferty. Przekazanie osób długotrwale bezrobotnych, często z wieloma problemami, do aktywizacji przez podmioty niepubliczne może uwolnić potencjał organizacyjny w powiatowych urzędach pracy. Może być on wykorzystany na rzecz innych bezrobotnych, dla których pomoc, jaką otrzymują w urzędach pracy, jest wystarczająca, aby mogli wrócić na rynek pracy.

Pojawiały się jednak zarzuty, że jest to wyprowadzanie publicznych pieniędzy na zewnątrz, zamiast rzeczywiście przeznaczyć je na pomoc bezrobotnym.

Cechą charakterystyczną polskiego modelu zlecania usług jest wprowadzenie odpłatności za uzyskane efekty zatrudnieniowe, tj. uzależnienie wynagrodzenia wykonawcy od liczby osób trwale wprowadzonych na rynek pracy, które utrzymają zatrudnienie przez określone minimum od 3 do 6 miesięcy. Ponadto przeprowadzone pilotaże tego rozwiązania pozwoliły na wyeliminowanie najważniejszych obszarów ryzyka – w stosunku do projektu wstępnego inaczej rozłożono płatności, przesuwając ich zdecydowaną część (80 proc.) na okres trwania zatrudnienia osoby bezrobotnej, a także wydłużono okres aktywizacji oraz monitorowania utrzymania zatrudnienia. Wynagrodzenie, które może otrzymać agencja za 6-miesięczny okres zatrudnienia osoby bezrobotnej jest tak skalkulowane, że odpowiada średniemu kosztowi aktywizacji lub tylko nieco go przewyższa. Środki, które urząd pracy przeznacza na dotację na utworzenie miejsca pracy czy podjęcie działalności gospodarczej, są prawie dwukrotnie wyższe.

Jak do wprowadzonych zmian podeszły urzędy pracy?

Z zadowoleniem stwierdzam, że są widoczne pozytywne efekty wprowadzonych zmian, o czym najdobitniej świadczy spadek liczby bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach – to efekt spadku bezrobocia o 1,9 proc. w 2014 i podobny w 2015 roku, zatem łącznie ok. 3,8 proc. w warunkach wzrostu PKB na poziomie 3,6 proc. Przypomnę jeszcze 5 lat temu ekonomiści twierdzili, że Polska dla spadku bezrobocia potrzebuje wzrostu na poziomie 5 proc. W urzędach pracy znacznie wzrosła liczba pracowników pracujących bezpośrednio z klientami. Prawie wszystkie urzędy pracy zaczęły stosować nowe formy wsparcia. Pracownicy urzędów pracy nawiązali współpracę z nowymi pracodawcami, co przyczyniło się do wzrostu liczby ofert pracy w urzędach – dziś urzędy pracy dysponują przeciętnie w roku ponad milionem ofert pracy. W 2014

i 2015 r. systematycznie poprawiają się wskaźniki rynku pracy. Urzędy pracy obok nowych instrumentów otrzymały także nowe kompetencje, związane z Krajowym Funduszem Szkoleniowym, współpracą z instytucjami publicznymi, NGO-sami i z prywatnymi agencjami.

Doceniając zakres i kierunki oddziaływania na rynek pracy w nowej formule, należy podkreślić jakość wprowadzanej zmiany, przygotowanie legislacyjne, zarządcze i operacyjne. Po raz pierwszy w historii publicznych służb zatrudnienia w Polsce poszczególne poziomy zarządzania od rządowego, przez samorząd wojewódzki i powiatowy doskonale wiedziały, co robić i jak wdrażać poszczególne rozwiązania. Z perspektywy osoby odpowiedzialnej w rządzie RP nie tylko za przygotowanie, ale i za wdrażanie zmian wyrazy uznania kieruję przede wszystkim do pracowników Departamentu Rynku Pracy i Departamentu Funduszy Ministerstwa Pracy, kadry wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy i konwentów WUP i PUP, organizacji pracodawców i związków zawodowych, NGO-sów oraz ekspertów, aktywnie, czasem krytycznie komentujących nowe rozwiązania.

Nowa ustawa wprowadza premiowanie tych powiatowych urzędów pracy, które pracują najlepiej. Czy rzeczywiście można zauważyć, że urzędnicy bardziej starają się pomóc bezrobotnym w znalezieniu pracy?

W wymiarze ogólnopolskim zmiana przyniosła pozytywne rezultaty i to dowód, że urzędy pracy dobrze zarządzane potrafią efektywnie pracować, choć jak w każdym systemie są lepiej i gorzej działające urzędy, entuzjaści zmian i garstka sceptyków, żeby nie powiedzieć malkontentów. Ważne, że poprawa i nowe formy działania ruszyły w całym kraju, bez względu na sytuację gospodarczą na lokalnych rynkach pracy. Także z poziomu regionalnego obserwujemy lepsze i gorsze przygotowanie do koordynacji regionalnej polityki rynku pracy. Ale bilans jest zdecydowanie pozytywny.

Kiedy można spodziewać się wymiernych rezultatów wprowadzonych w ubiegłym roku zmian w funkcjonowaniu publicznych służb zatrudnienia?

Pierwsze efekty już są widoczne. Dziś priorytetem jest poprawa sytuacji osób długotrwale bezrobotnych Ale jego realizacja jest rozłożona w czasie. Planuje się rozszerzyć zakres wsparcia, tak aby w 2020 r. objąć nim ok. 30 proc. osób, którym przypisano drugi profil wsparcia i 60 proc. osób, dla których określono trzeci profil wsparcia. Jednocześnie system profilowania pomocy musi ewoluować w kierunku prewencji i wczesnego diagnozowania zagrożenia długotrwałym bezrobociem. Więcej działań kierowanych do osób, dla których ustalono trzeci profil pomocy powinno w istotny sposób zmniejszyć ich udział do poziomu 15 proc. w 2020 r. w ogólnej liczbie osób bezrobotnych. Aby osiągnąć ten wskaźnik, ok. 30 tys. bezrobotnych rocznie musimy kierować do aktywizacji za pośrednictwem agencji zatrudnienia i NGO-sów, 40 tys. obejmować programem PAI, a co najmniej 20 tys. musimy objąć programami zatrudnienia socjalnego i specjalnymi.

Co należałoby jeszcze zmienić w funkcjonowaniu publicznych służb zatrudnienia?

Myślę, że w perspektywie najbliższych lat sytuacja zmieni się diametralnie, a urzędy pracy mają szansę stać się lokalnymi liderami zmian na rynku pracy, atrakcyjnymi dla szkół, ośrodków pomocy społecznej, a przede wszystkim dla pracodawców i pracowników. W ramach zmian systemowych trzeba skończyć ze sztuczną rejestracją w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, rozbudować kompetencje związane z polityką migracyjną oraz tworzyć więcej instrumentów kształcenia ustawicznego i rozwoju przedsiębiorczości. Urzędy pracy muszą też włączyć się w poprawę jakości zatrudnienia, może już czas pomyśleć o zmianie definicji pracy odpowiedniej. Aby zmienić standardy pracy urzędów wprowadziliśmy dwa rozwiązania. To po pierwsze, badanie satysfakcji klienta, gdzie ocenie bezrobotnych poddajemy funkcjonowanie urzędów, po drugie, już w przyszłym roku chciałbym, aby taką ocenę urzędów przeprowadzić na podstawie badania pracodawców. Te informacje, pewnie nie zawsze miłe, pozwolą publicznym służbom zatrud-

nienia zaplanować zmiany organizacyjne. Stawiam na poprawę standardów, które zmienią i zbudują nowy wizerunek PSZ w Polsce. Tą perspektywą zamykam program zmian, który zaplanowałem i przeprowadziłem wspólnie z urzędami pracy i partnerami społecznymi. Ostatnią ideą, którą chciałbym zainicjować już z pozycji przedstawiciela Rady Dialogu Społecznego, jest ustanowienie w 2016 roku w urzędach pracy DNIA PRACODAWCY, który w wymiarze symbolicznym zbliżać będzie i zachęcać pracodawców do współpracy z urzędami pracy, a urzędom pracy pozwoli lepiej zrozumieć potrzeby pracodawcy.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała: Joanna Ćwiek-Świdecka

dr hab. prof. UW Jacek Męcina

polski prawnik i politolog zajmujący się zagadnieniami z zakresu prawa pracy, układów zbiorowych pracy i rynku pracy. Ukończył Wydział Dziennikarstwa i Nauk Politycznych w 1993 r. oraz Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w 1996 r. Pracę doktorską obronił w 1999 r. W 2011 r. uzyskał na UW stopień doktora habilitowanego, od 2014 roku profesora Uniwersytetu Warszawskiego.

Wicedyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (1997–2000) dyrektor i doradca zarządu Konfederacji Lewiatan, członek Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, a od października 2015 r. Rady Dialogu Społecznego, Członek Rady Programowej Konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi, kwartalników „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi", „Dialog Społeczny", „Polityka Społeczna". W 2005 r. był podsekretarzem stanu w Ministerstwie Gospodarki i Pracy, w latach 2012–2015 pełnił funkcję sekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Jest autorem blisko 100 artykułów, książek i opracowań z zakresu prawa pracy, dialogu społecznego i rynku pracy.

Poprawa sytuacji na rynku pracy

dr **Hanna Świątkiewicz-Zych**
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Ożywienie gospodarcze widoczne w rosnącym z kwartału na kwartał tempie wzrostu PKB przekłada się na stopniowe, korzystne zmiany na rynku pracy. Liczba bezrobotnych systematycznie maleje.

Zasadniczym sukcesem widocznym na polskim rynku pracy jest poprawa sytuacji na tle krajów Unii Europejskiej przejawiająca się zmniejszeniem dystansu, jaki dzieli Polskę od średniej w UE, w wartościach głównych wskaźników opisujących sytuację na rynku. W sukcesie tym dużą rolę odegrały zarówno skuteczne działania urzędów pracy, jak i poprawa sytuacji gospodarczej w kraju.

W 2014 r. mimo niewielkiej poprawy koniunktury w gospodarce europejskiej, w Polsce odnotowano wyższe niż w dwóch poprzednich latach tempo wzrostu gospodarczego. Według wstępnych szacunków GUS wzrost PKB wyniósł 3,3 proc. w skali roku wobec 1,7 proc. rok wcześniej. Głównym czynnikiem poprawy był popyt krajowy, który zwiększył się o 4,6 proc., a jeszcze rok wcześniej wynosił zaledwie 0,2 proc. O 0,6 proc. wzrosło przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w stosunku do roku poprzedniego, w którym odnotowano spadek o 1 proc. Obok zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw wzrosło również – i to we wszystkich sekcjach – przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto o 3,7 proc. Od stycznia 2015 r. zostało też podwyższone wynagrodzenie minimalne do 1750 zł brutto. Według wstępnego szacunku GUS na koniec II kwartału 2015 r. wzrost PKB wyniósł 3,3 proc., co oznacza, że PKB powrócił do dynamiki z pierwszej połowy zeszłego roku.

Podstawowe wskaźniki rynku pracy

Symptomy ożywienia gospodarczego widoczne w rosnącym z kwartału na kwartał tempie wzrostu PKB przekładały się na stopniowe, korzystne zmiany na rynku pracy.

Z danych BAEL wynika, że systematycznie rośnie liczba pracujących oraz maleje bezrobotnych, co ilustruje wzrost wskaźnika zatrudnienia.

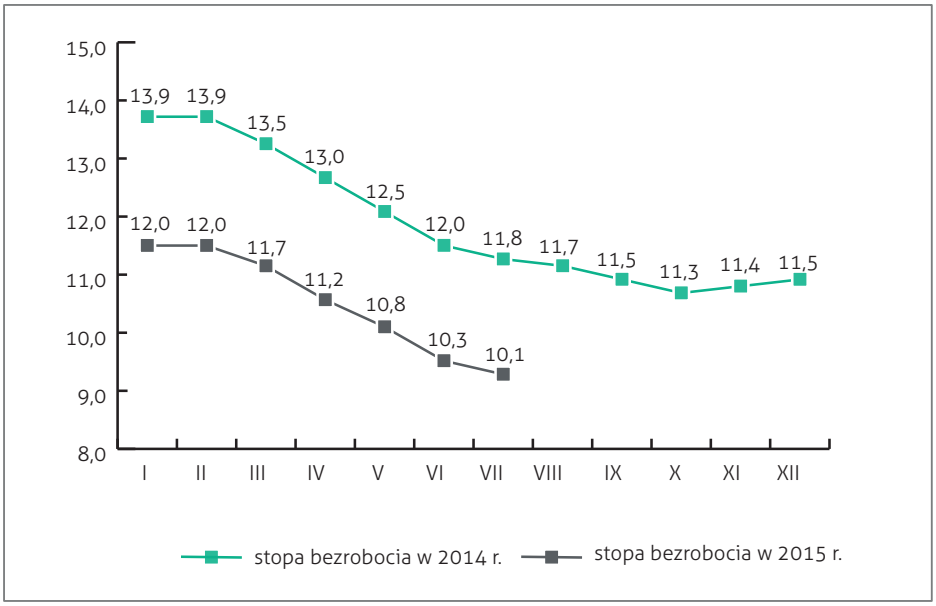
Na koniec 2014 r. zauważalny był wzrost wartości współczynnika aktywności zawodowej. Zwiększył się on zarówno w grupie osób w wieku 15 lat i więcej, o 0,2 pkt. proc. do poziomu 56,3 proc., jak też wśród osób w wieku produkcyjnym (18–59/64 lat), gdzie wartość tego wskaźnika wzrosła aż 0,7 pkt. proc. do poziomu 74,6 proc.

Zwiększyła się również liczba pracujących w wieku 15 lat i więcej do poziomu 16 018 tys. osób, co oznacza wzrost o 305 tys. osób, tj. o 1,9 proc. Wskaźnik zatrudnienia podniósł się zarówno wśród osób w wieku 15 lat i więcej (o 1,1 pkt. proc. do poziomu 51,7 proc.), jak i wśród osób w wieku produkcyjnym (o 1,9 pkt. proc. do poziomu 68,4 proc.).

W II kwartale 2015 r. współczynnik aktywności zawodowej dla osób w wieku 15 lat i więcej wyniósł 55,8 proc., co oznacza, że w porównaniu z analogicznym okresem 2014 r. zmalał o 0,3 pkt. proc. Wskaźnik ten dla osób w wieku produkcyjnym zmalał o 0,1 pkt. proc. i wyniósł 74 proc. Wzrósł natomiast wskaźnik zatrudnienia zarówno dla osób w wieku 15 lat i więcej o 0,6 pkt. proc. (do poziomu 51,6 proc.), jak i dla osób w wieku produkcyjnych o 1,2 pkt. proc. (do poziomu 68,4 proc.). Wzrosła również liczba pracujących o 1,2 pkt. proc. do poziomu 15 986 tys. osób.

W najbardziej widoczny sposób Polska nadrobiła dystans do krajów UE w zakresie wskaźnika bezrobocia. Według danych publikowanych przez Eurostat za lipiec 2015 r.

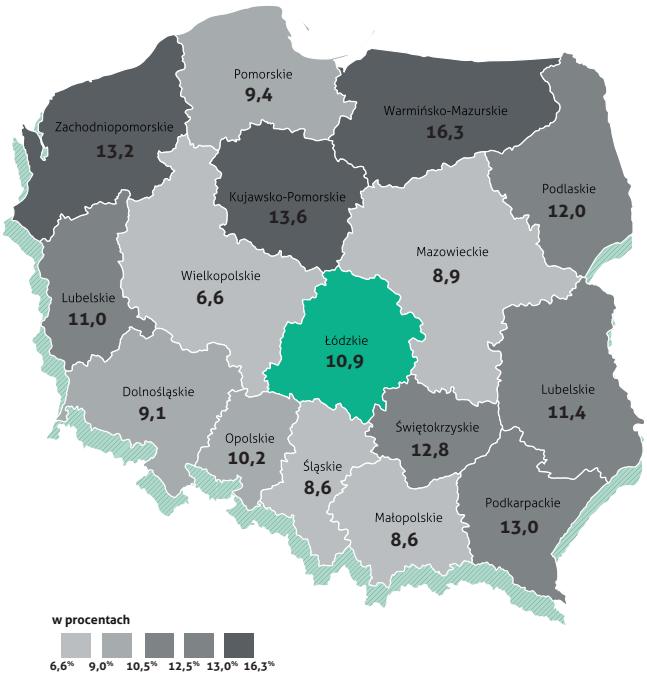
Stopa bezobocia w końcu okresu sprawozdawczego (wg MPiPS)



zharmonizowana stopa bezrobocia w Polsce (15–74 lat) wyniosła 7,6 proc. wobec 9,5 proc. w UE(28). Należy podkreślić, że Polska z kraju o najwyższym w UE wskaźniku bezrobocia w latach 2004–2006 stała się krajem, w którym stopa bezrobocia jest niższa od średniej dla 28 krajów UE.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu lipca 2015 r. wyniosła 10,1 proc. i była o 1,7 pkt. proc. niższa niż przed rokiem. Dla porównania w lipcu 2014 r. spadek wynosił 1,3 pkt. proc. Spadek wskaźnika bezrobocia został odnotowany we wszystkich województwach.

Stopa bezobocia w końcu okresu sprawozdawczego (wg MPiPS)



W końcu lipca 2015 r. różnica pomiędzy najniższą i najwyższą stopą bezrobocia w województwach wynosiła 9,7 pkt. proc. (wielkopolskie – 6,6 proc., warmińsko-mazurskie – 16,3 proc.) wobec 10,4 pkt. proc. odnotowanej przed rokiem. Oznacza to, że zmniejsza się zróżnicowanie terytorialne na poziomie województw.

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu lipca 2015 r. była o 292,9 tys. niższa niż przed rokiem i wynosiła 1585,7 tys. osób, co oznacza spadek o 15,6 proc. (rok wcześniej o 10,3 proc.). Obniżenie się poziomu bezrobocia nastąpiło we wszystkich województwach, a spadek kształtował się w przedziale od 11 proc. w podlaskim do 21,2 proc. w dolnośląskim.

Sezonowy spadek bezrobocia w br. zaczął się w marcu. Warto jednak podkreślić, że inaczej niż w analogicznych miesiącach ub. r., waha się on w granicach od 14,3 do 15,6 proc., wykazując wyższe tempo spadku w ostatnich miesiącach.

Wśród przyczyn znacznego spadku liczby bezrobotnych należy wskazać wyższą liczbę osób wyrejestrowanych nad zarejestrowanymi, ale również widoczne ożywienie na rynku pracy, które przejawiało się większą liczbą ofert pracy, jakimi dysponowały urzędy pracy w ostatnim czasie.

Skala zwolnień grupowych

Z prowadzonego monitoringu zwolnień grupowych wynika, że w okresie 7 miesięcy 2015 r. pracodawcy zgłosili do zwolnienia 15,2 tys. osób, tj. o 8,1 tys. osób (34,9 proc.) mniej niż rok wcześniej, zwolnili natomiast 9,3 tys. osób (rok wcześniej zwolnili 11,7 tys. pracowników). Poziom zwolnień był zatem o 20,5 proc. (tj. o 2,4 tys.) niższy niż przed rokiem. Podkreślenia wymaga, że zwolnienia grupowe stanowiły 61 proc. zgłoszeń zwolnień grupowych w tym okresie.

Porównując skalę zgłoszeń zwolnień w okresie 7 miesięcy br. z analogicznym okresem 2014 r., odnotowujemy zdecydowaną poprawę sytuacji. Zmniejszyła się skala zgłoszeń zwolnień grupowych oraz zwolnień grupowych.

Biorąc pod uwagę dane w okresie 7 miesięcy br., zauważamy, że najwięcej zgłoszeń zwolnień grupowych odnotowano w 6 sekcjach PKD:

- przetwórstwo przemysłowe (zgłoszono do zwolnienia 5,2 tys. osób, tj. 34,4 proc. wszystkich zgłoszeń w br.);
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa (4,4 tys. osób, tj. 29 proc.);
- handel hurtowy i detaliczny (1,2 tys. osób, tj. 7,6 proc.);
- budownictwo (0,9 tys. osób, tj. 6 proc.);
- informacja i komunikacja (0,8 tys. osób, tj. 5,5 proc.);

Tabela 1: Liczba zarejestrowanych bezrobotnych – stan na koniec okresu sprawozdawczego

Miesiąc	2014	2015	Wzrost/spadek w stosunku do analogicznego miesiąca 2015 do 2014 r.		Wzrost/spadek w 2015 r. w stosunku do poprzedniego miesiąca	
			w liczbach bezwzględnych	w proc.	w liczbach bezwzględnych	w proc.
Styczeń	2 260 662	**1 918 599**	-342 063	-15,1	93 419	5,1
Luty	2 255 909	**1 918 727**	-337 182	-14,9	128	0,0
Marzec	2 182 205	**1 860 644**	-321 561	-14,7	-58 083	-3,0
Kwiecień	2 079 049	**1 782 181**	-296 868	-14,3	-78 463	-4,2
Maj	1 986 710	**1 702 078**	-284 632	-14,3	-80 103	-4,5
Czerwiec	1 912 541	**1 622 276**	-290 265	-15,2	-79 802	-4,7
Lipiec	1 878 520	**1 585 667**	-292 853	-15,6	-36 609	-2,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy.

- działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (0,8 tys. osób, tj. 5,2 proc.).

Zgłoszenia zwolnień grupowych w wymienionych sekcjach stanowiły 87,7 proc. wszystkich zgłoszeń zwolnień w br.

Analizując poszczególne działy według PKD, w br. najwięcej zgłoszeń pochodziło od pracodawców prowadzących działalność zaliczaną do działów zajmujących się:

- finansową działalnością usługową, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych (zgłoszono zamiar zwolnienia 3,5 tys. osób, w tym 2 tys. osób zgłosił Bank BGŻ, 862 osoby zgłosił Bank Alior S.A., 336 osób zgłosił Skok w Wołominie);
- produkcją pozostałego sprzętu transportowego (zgłoszono zamiar zwolnienia 864 osób, w tym 525 osób zgłosił PZL Mielec, a 217 osób Fabryka Wagonów Gniewczyna z Przeworska);
- produkcją urządzeń elektrycznych (zgłoszono do zwolnienia 794 osoby, w tym 742 osoby zgłosiła firma FagorMastercook S.A.);
- produkcją artykułów spożywczych (zgłoszono do zwolnienia 745 osób, w tym 203 osoby zgłosiła firma Danone sp. z o.o.);
- handlem hurtowym, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi (zgłoszono do zwolnienia 737 osób, w tym 238 osób zgłosiła firma Tesco Polska sp. z o.o., a 157 osób Jeronimo Martins Polska S.A.).

Biorąc pod uwagę dane dotyczące zwolnień grupowych w okresie od stycznia do lipca 2015 r., zauważamy, że blisko 80 proc. zwolnień generowały 4 sekcje PKD, tj:

- przetwórstwo przemysłowe (zwolniono 4,7 tys. osób, tj. 50,6 proc. wszystkich zwolnień grupowych w br.);
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa (zwolniono 1 tys. osób, tj. 10,5 proc.);
- handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (zwolniono 0,8 tys. osób, tj. 9,1 proc.);
- informacja i komunikacja (zwolniono 0,8 tys. osób, tj. 8,9 proc.).

W br. w sekcjach rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; opieka zdrowotna i pomoc społeczna; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników oraz organizacje i zespoły eksterytorialne nie odnotowano zwolnień grupowych.

Analizując poszczególne działy według PKD, w br. najwięcej zwolnień pochodziło od pracodawców prowadzących działalność zaliczaną do działów zajmujących się:

- produkcją sprzętu transportowego (zwolniono 871 osób, w tym 516 osób zwolniono w PZL Mielec, a 287 osób zwolniła Fabryka Wagonów Gniewczyna z Przeworska);
- produkcją urządzeń elektrycznych (zwolniono 742 osoby i wszystkie w firmie FagorMastercook S.A.);
- finansową działalnością usługową, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych (zwolnienia objęły 655 osób, w tym w Banku PKO BP S.A. zwolniono 220 osób w Narodowym Banku Polskim 203 osoby, w Banku BGŻ 105 osób, a w Raiffeisen Bank Polska S.A. 95 osób);
- produkcją wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych (zwolniono 638 osób, w tym 228 osób zwolniono w Grupie Prefabet S.A., 163 osoby w Hucie Szkła Gospodarczego T. Wrześniak sp. z o.o., a 123 osoby w Fabryce Ceramiki Budowlanej Wacław Jopek sp. z o.o.);
- telekomunikacją (zwolniono 628 osób, w tym w T-Mobile Polska sp. z o.o. zwolniono 327 osób, w Telefonia Dialog S.A. 128 osób, a 100 osób w Netia S.A.).

Oferty pracy

Należy podkreślić, że w pierwszym roku wdrażania reformy rynku pracy urzędy pracy koncentrowały swoje działania na pozyskiwaniu ofert pracy, co spowodowało wzrost o 1/4 ofert pozyskanych od pracodawców. Tym samym pośrednictwo pracy stało się kluczowym elementem aktywizacji, a urzędy pracy przyjęły do swojej strategii działań na lokalnych rynkach pracy współpracę z pracodawcami i pozyskiwanie ofert pracy niesubsydiowanej.

W pierwszym roku wdrażania reformy rynku pracy urzędy pracy koncentrowały swoje działania na pozyskiwaniu ofert pracy, co spowodowało wzrost o 1/4 ofert pozyskanych od pracodawców

Liczba ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców do urzędów pracy w okresie od stycznia do lipca br. wyniosła 754,6 tys. i w porównaniu do danych z analogicznego okresu 2014 r. wzrosła o 92,6 tys., czyli o 14 proc. Należy też podkreślić, że w 2014 r. zdecydowanie wyższa była liczba ofert pracy niesubsydiowanej – 481,4 tys. Ofert pracy subsydiowanej było 273,2 tys., co stanowiło 36,2 proc. wszystkich pozyskanych ofert pracy.

W br. najwyższą liczbę ofert pracy zgłoszono do urzędów pracy z województw: mazowieckiego (93,3 tys.), śląskiego (44 tys.) i wielkopolskiego (68,7 tys.), najmniejszą natomiast ich liczbę zgłoszono w województwach podlaskim (18,5 tys.) i świętokrzyskim (21,2 tys.).

Warto dodać, że symptomem poprawy sytuacji na rynku pracy jest również fakt wzrostu liczby wolnych miejsc pracy niesubsydiowanej (w okresie 7 miesięcy br. wzrost wyniósł 22,4 proc.). W efekcie oferty pracy subsydiowanej stanowiły 36,2 proc. ofert, jakimi dysponowały urzędy pracy, podczas gdy w latach 2009–2010 było to ponad 53 proc.

Ożywienie gospodarcze widoczne w rosnącym z kwartału na kwartał tempie wzrostu PKB przekładały się na stopniowe, korzystne zmiany na rynku pracy. Z danych BAEL wynika, że systematycznie rośnie liczba pracujących oraz maleje bezrobotnych, co ilustruje wzrost wskaźnika zatrudnienia. Liczba pracujących w wieku 15 lat wzrosła o 1,9 proc.

W ostatnim roku, w porównaniu z latami poprzednimi, liczba nowo utworzonych miejsc pracy była znacznie wyższa od liczby zlikwidowanych miejsc pracy. W 2014 r. powstało 614,8 tys. nowych miejsc pracy, zlikwidowano natomiast 319,9 tys. miejsc pracy.

Działania aktywizujące

Na poprawę sytuacji na rynku pracy mają również wpływ intensywne działania aktywizujące. W 2014 r. z aktywnych programów rynku pracy skorzystało 504,8 tys. bezrobotnych; stanowili oni 18,1 proc. odpływu z bezrobocia w tym okresie. W porównaniu do danych z 2013 r. odnotowujemy wzrost o 29,1 tys. osób, tj. o 6,1 proc. W okresie 7 miesięcy 2015 r. z aktywnych programów rynku pracy skorzystało 303,6 tys. bezrobotnych; stanowili oni 19,5 proc. odpływu z bezrobocia w tym okresie. W porównaniu do analogicznego okresu 2014 r. odnotowany został spadek o 17,9 tys. osób, tj. o 5,6 proc.

W okresie od stycznia do lipca 2015 r. największym zainteresowaniem cieszył się niezmiennie staż pracy, który rozpoczęło 138,4 tys. osób, tj. o 20,3 tys. (12,8 proc.) bezrobotnych osób mniej niż w analogicznym okresie 2014 r., natomiast z prac subsydiowanych skorzystało 99,4 tys. osób tj. o 19,4 proc. osób więcej. Działalność gospodarczą rozpoczęło 18,6 tys. osób, tj. o 7,9 tys., czyli 29,7 proc. osób mniej.

Tabela 2: Wybrane kategorie bezrobotnych, którzy skorzystali z aktywnych programów rynku pracy w okresie od stycznia do lipca 2015 r.

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem	W tym					
		kobiety	do 30 r. ż.	do 25 r. ż.	powyżej 50 r. ż.	długotrwale	zamieszkali na wsi
	w liczbach bezwzględnych						
Osoby, które rozpoczęły udział w aktywnych programach rynku pracy razem	396 390	220 850	210 390	125 325	61 742	164 226	189 624
Podjęcia pracy subsydiowanej, z tego:	130 611	59 856	52 895	25 488	27 828	49 028	63 120
- prace interwencyjne	36 452	20 258	14 300	7 747	6 547	13 880	18 709
- roboty publiczne	30 944	14 005	5 892	2 843	13 257	15 801	17 145
- podjęcia działalności gospodarczej	25 564	10 125	13 486	4 956	1 657	7417	10 901

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem	W tym					
		kobiety	do 30 r. ż.	do 25 r. ż.	powyżej 50 r. ż.	długotrwale	zamieszkali na wsi
	w liczbach bezwzględnych						
- podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	4 324	1 960	4 316	1 695	0	512	1 885
- podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	2 749	1 461	2 746	1 388	0	641	1 407
- podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego	37	34	5	0	1	8	21
- podjęcia pracy w ramach grantu na telepracę	4	4	1	0	0	3	1
- podjęcia pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne	40	14	40	31	0	7	17
- podjęcia pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego 50+	2 335	930	0	0	2316	1 137	865
- inne	3 381	1 722	775	382	1 014	1 709	1 137
Rozpoczęcie szkolenia	43 218	13 496	23 314	12 895	4 607	14 366	18 920
w tym w ramach bonu szkoleniowego	4 518	717	4 503	2 654	0	907	2 249
Rozpoczęcie stażu	181 524	123 488	129 351	85 154	12 736	66 350	87 014
w tym w ramach bonu stażowego	8 210	5 220	8 201	5 160	0	1 994	3818
Rozpoczęcie przygotowania zawodowego dorosłych	291	112	186	127	23	103	105
Rozpoczęcie pracy społecznie użytecznej	40 746	23 898	4 644	1 661	16 548	34 379	20 465
w tym w ramach PAI	5 128	2 840	485	147	2 356	4 305	2 343

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy.

W ciągu 7 miesięcy 2015 r. najwięcej bezrobotnych skorzystało z bonu stażowego – 7,6 tys. osób. Odnotowano także 3,5 tys. osób, które rozpoczęły szkolenie w ramach bonu szkoleniowego, 3,1 tys. osób, które podjęły pracę poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie oraz 12,5 tys. osób skierowanych do agencji zatrudnienia. Najmniej osób – 32 osoby – skorzystało z aktywizacji w ramach refundacji składek na ubezpieczenie społeczne dla osób do 30. roku życia oraz podjęło pracę w ramach świadczenia aktywizacyjnego (30 osób). Jedna osoba skorzystała z grantu na telepracę.

Nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie 27 maja 2014 r. wprowadziła obowiązek profilowania pomocy dla bezrobotnych.

W końcu lipca 2015 r. w rejestrach znajdowało się blisko 1518,5 tys. osób z ustalonym profilem pomocy, z czego: 29,1 tys. w pierwszym profilu pomocy, 1023 tys. w drugim profilu pomocy, a 465,8 tys. w trzecim profilu pomocy.

Aktywizacja kobiet na rynku pracy

Kobiety niezmiennie stanowią ok. 52 proc. ogółu ludności w kraju – na 100 mężczyzn przypada 107 kobiet, wśród aktywnych zawodowo stanowią one 45 proc., a wśród biernych zawodowo ponad 61 proc. Liczebna przewaga mężczyzn występuje wśród ludności do 46. roku życia. W starszych grupach wiekowych zdecydowanie dominują kobiety.

Generalnie sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż mężczyzn. Objawia się to niższą aktywnością zawodową, częstszym bezrobociem i niższym wskaźnikiem zatrudnienia. Ponadto również zarobki kobiet są niższe niż mężczyzn.

Mimo że bezrobotne kobiety są młodsze niż mężczyźni i lepiej wykształcone, dłużej pozostają w ewidencji urzędów pracy. Na koniec czerwca br. średni wiek bezrobotnych ogółem wyniósł 39,8 lat (dla kobiet 37,9 lat, a dla mężczyzn 41,8 lat), natomiast średni czas pozostawania bez pracy dla bezrobotnych ogółem wyniósł 13,4 mies. (14,1 mies. dla kobiet i 12,5 mies. dla mężczyzn).

Na koniec lipca 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 836,6 tys. kobiet, spadek w skali roku wyniósł 13,8 proc., tj. 133,6 tys. osób, przy ogólnym spadku bezrobocia o 15,6 proc.. Bezrobotne kobiety stanowiły 52,8 proc. ogółu zarejestrowanych.

W okresie od stycznia do lipca 2015 r. pracę podjęło 347,6 tys. bezrobotnych kobiet, tj. o 0,9 proc. więcej niż rok wcześniej. Oznacza to, że wśród osób podejmujących pracę kobiety stanowiły 47,7 proc.

Bezrobotne kobiety przeważają natomiast wśród osób zaktywizowanych. Najczęściej rozpoczynają staż pracy, ale również prace społecznie użyteczne, prace interwencyjne czy roboty publiczne.

W okresie od stycznia do lipca 2015 r. 166,8 tys. kobiet uczestniczyło w aktywnych programach rynku pracy (spadek o 5,2 proc. w porównaniu z danymi roku poprzedniego).

Grupą w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w której kobiety stanowią 81,8 proc. są osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia. Na koniec lipca 2015 r. zarejestrowanych było 243,9 tys. bezrobotnych, w tym 201 tys. kobiet. Warto podkreślić, że prawo do zasiłku posiadało 15,7 proc. bezrobotnych w tej grupie, a wśród kobiet 14,9 proc. W okresie 7 miesięcy 2015 r. pracę podjęło 87,6 tys. bezrobotnych w tej grupie, w tym 54,6 tys. kobiet. Oznacza to, że wśród osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia przeważają bezrobotne kobiety bez prawa do zasiłku.

Fakt wysokiej feminizacji tej grupy bezrobotnych wskazuje na potrzebę kierowania do niej adekwatnych instrumentów wsparcia przeznaczonych dla kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka.

Aktywizacja młodych na rynku pracy

W zestawieniu z innymi grupami wiekowymi młodzież w Polsce znajduje się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Grupa ta charakteryzujące się bardzo niską aktywnością zawodową (32,5 proc. młodych wykazuje aktywność zawodową), niskim wskaźnikiem zatrudnienia (26,1 proc.) i wysoką stopą bezrobocia (19,8 proc.)[1]. Należy jednak zauważyć, że na koniec II kwartału 2015 r. stopa bezrobocia młodych zmalała o 3,3 pkt. proc.

Według danych Eurostatu zharmonizowana stopa bezrobocia młodzieży w lipcu br. wyniosła w Polsce 20,1 proc. i była niższa od średniej w Unii Europejskiej (20,4 proc.).

Wraz ze spadkiem wskaźnika bezrobocia osób młodych maleje liczba zarejestrowanych bezrobotnych do 25. roku życia, oraz ich udział w liczbie bezrobotnych ogółem. Na koniec lipca br. zarejestrowanych było 225,1 tys. młodych i stanowili oni 14,2 proc. bezrobotnych.

W okresie 7 miesięcy br. pracę podjęło 160,3 tys. osób do 25. roku życia, tj. o 0,3 proc. (0,5 tys. osób) mniej niż w analogicz-

[1] Kwartalna informacja o rynku pracy w II kwartale 2015 r, GUS.

nym okresie 2014 r. Podjęcia pracy przez osoby młode stanowiły 22 proc. ogółu podjęć pracy. Wzrosła wyłącznie liczba podjęć pracy subsydiowanej o 2,2 tys. osób (tj. o 12,5 proc.) do poziomu 19,6 tys., o 1,9 proc. osób zmalały natomiast podjęcia pracy niesubsydiowanej.

Od lat młodzi są dominującą grupą wśród aktywizowanych bezrobotnych; w 2014 r. z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu skorzystało 177,3 tys. młodych i stanowili oni 35,1 proc. ogółu bezrobotnych, którzy skorzystali z takich form pomocy. W porównaniu do danych z 2013 r. odnotowano wzrost o 21,7 tys. osób, tj. o 13,9 proc. (przy wzroście o 6,1 proc. wśród bezrobotnych ogółem). Przez 7 miesięcy 2015 r. z aktywnych form wsparcia skorzystało blisko 100 tys. bezrobotnych do 25. roku życia, co stanowiło 32,9 proc. ogółu zaktywizowanych.

Odpowiadając na nowe zjawiska związane z upowszechnieniem się edukacji na poziomie wyższym, nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2014 r. rozszerzyła grupę osób uznawanych za młodych bezrobotnych poprzez wprowadzenie grupy do 30. roku życia.

Na koniec lipca 2015 r. zarejestrowanych było 448,1 tys. bezrobotnych do 30. roku życia i stanowili 28,3 proc. ogółu bezrobotnych. W ciągu pierwszych siedmiu miesięcy br. pracę podjęło 303,2 tys. osób w tej grupie, co stanowiło 41,6 proc. ogółu podjęć pracy.

Należy też podkreślić, że wraz z wejściem w życie 27 maja 2014 r. nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w polskie przepisy na stałe został wpisany obowiązek udzielenia wsparcia osobom młodym w ciągu 4 miesięcy od rejestracji (wcześniej było to 6 miesięcy). Jest to podstawowy warunek *Gwarancji dla młodzieży*, które stanowią skierowany do państw członkowskich UE postulat zapewnienia wszystkim młodym ludziom w wieku do 25 lat, którzy nie mają zatrudnienia ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Przedstawiony został on w zaleceniu Rady UE w sprawie ustanowienia *Gwarancji dla młodzieży* (2013 C 120/01) w dniu 22 kwietnia 2013 r.

Adresatami *Gwarancji* w Polsce są osoby w wieku od 15 do 29 roku życia (do niedawna do 25 roku życia), w tym zwłaszcza z grupy tzw. NEET (*not in employment, education or training*). Od 1 stycznia 2014 r. *Gwarancje* realizowane są przez urzędy pracy, które wspierają młode osoby zgłaszające się do nich, wykorzystując narzędzia, takie jak staże czy szkolenia, ale także nowe, wprowadzone w maju 2014 r. formy: bony (szkoleniowy, stażowy, zatrudnieniowy, na zasiedlenie), grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne czy trójstronne umowy szkoleniowe. Dla każdej młodej osoby rejestrującej się w urzędzie pracy jest wyznaczany profil pomocy (jeden z trzech) oraz opracowywany indywidualny plan działania (IPD). Znajduje to potwierdzenie w danych statystycznych, z których wynika, że młodzi chętnie korzystają ze skierowanych do nich instrumentów rynku pracy. Od stycznia do lipca 2015 r. z aktywnych form wsparcia skorzystało 166,9 tys. bezrobotnych do 30 roku życia i stanowili oni 55 proc. wszystkich zaktywizowanych.

Od rozpoczęcia wdrażania *Gwarancji dla młodzieży* w styczniu 2014 r. sytuacja młodych na rynku pracy w Polsce uległa znacznej poprawie. Z danych Eurostatu wynika, że w końcu czerwca 2015 r. stopa bezrobocia osób do 25 roku życia wyniosła 20,3 proc., czyli była aż o 3,7 pkt. proc. niższa niż w końcu czerwca 2014 r. Ten sam trend pokazują dane dotyczące zarejestrowanych bezrobotnych do 25 roku życia – w ciągu 6 miesięcy 2015 r. ich liczba zmalała z 302,0 tys. osób do 233,2 tys. osób, czyli o 68,8 tys. osób, tj. 22,8 proc.

Aktywizacja osób powyżej 50 roku życia

Grupą, która napotyka na bariery w szybkim uzyskaniu zatrudnienia i z tego powodu zwraca szczególną uwagę, są osoby powyżej 50 roku życia. Sytuacja na rynku pracy tej grupy bezrobotnych pogarsza się i wzrasta udział w liczbie bezrobotnych ogółem. Fakt ten należy wiązać zarówno z ograniczeniem możliwości przejścia na wcześniejsze emerytury czy świadczenia przedemerytalne, jak i starzeniem się społeczeństwa.

Na koniec lipca 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 438,1 tys. osób powyżej 50 roku życia (spadek w skali roku wyniósł 8,2 proc., tj. 39,3 tys. osób) przy ogólnym spadku bezrobocia o 15,6 proc. bezrobotni powyżej 50 roku życia stanowili 27,6 proc. ogółu zarejestrowanych (rok wcześniej 25,4 proc.).

W ciągu 7 miesięcy 2015 r. pracę podjęło 120,2 tys. osób pow. 50 roku życia, tj. o 4,1 proc. więcej niż w analogicznym okresie 2014 r.

Dla grupy bezrobotnych powyżej 50 roku życia w znowelizowanej ustawie przeznaczono specjalne instrumenty aktywizacji, które były szeroko konsultowane z pracodawcami. Możliwość subsydiowania zatrudnienia przez 12 do 24 miesięcy powinno poprawić możliwości pomocy tej grupie na rynku pracy. Od stycznia do lipca 2015 r. z tej formy pomocy skorzystały 1862 osoby.

Jednym z najgroźniejszych zjawisk występujących na rynku pracy jest długie, ponad 12-miesięczne pozostawanie bez pracy. Najliczniejszą grupę osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy tworzą właśnie długotrwale bezrobotni

W 2014 r. zaktywizowano 90,4 tys. osób w wieku powyżej 50 roku życia co stanowiło 17,9 proc. ogółu zaktywizowanych. Liczba zaktywizowanych bezrobotnych powyżej 50 roku życia zmalała o 5,5 proc. w porównaniu do danych z 2013 r. Natomiast przez 7 miesięcy 2015 r. w aktywnych formach wsparcia uczestniczyło 46,8 tys. osób, tj. 15,4 proc. ogółu zaktywizowanych.

Aktywizacja długotrwale bezrobotnych

Jednym z najgroźniejszych zjawisk występujących na rynku pracy jest długie, ponad 12–miesięczne pozostawanie bez pracy. Najliczniejszą grupę osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy tworzą właśnie długotrwale bezrobotni.

Należy zauważyć, że w tej grupie są przede wszystkim osoby słabo wykształcone, którym brak pewności siebie i wiary, że można coś zmienić na lepsze w swojej sytuacji życiowej, są to często osoby niemobilne, których konkurencyjność na rynku pracy jest ograniczona z uwagi np. na utratę kwalifikacji zawodowych. Osoby takie mogą trafić do grupy biernych zawodowo zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy. Trzeba również podkreślić, że Główny Urząd Statystyczny prowadzi Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) już od lat i udział osób zniechęconych poszukiwaniem pracy w liczbie biernych zawodowo pozostaje na zbliżonym poziomie (ok. 3 proc.), a wśród głównych przyczyn bierności zawodowej zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy jest jedną z najrzadziej wybieranych opcji. Pozytywnym zjawiskiem na rynku pracy jest systematyczny wzrost liczby zaktywizowanych długotrwale bezrobotnych.

Na koniec lipca 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 911,7 tys. osób długotrwale bezrobotnych. Stanowili oni 57,5 proc. ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Należy podkreślić, że spadek bezrobocia w tej grupie wyniósł w skali roku 16,3 proc. (tj. 177,1 tys. osób) przy ogólnym spadku bezrobocia o 15,6 proc.

W ciągu 7 miesięcy 2015 r. pracę podjęło 252,1 tys. osób długotrwale bezrobotnych, tj. o 1,4 proc. mniej niż rok wcześniej. Podjęcia pracy osób długotrwale bezrobotnych stanowiły 34,6 proc. ogółu podjęć pracy.

Podkreślić należy, że w ramach reformy polityki rynku pracy przewidziano nowe działania na rzecz poprawy sytuacji osób będących w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Z jednej strony programy aktywizacji i integracji (PAI), z drugiej możliwość współpracy Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) z agencjami zatrudnienia poprzez kontraktowanie usług rynku pracy powinny w okresie najbliższych 2 lat poprawić wskaźniki aktywizacji tej grupy i spowodować spadek udziału długotrwałego bezrobocia.

W 2014 r. zaktywizowano 219,5 tys. osób długotrwale bezrobotnych, co stanowiło 43,5 proc. ogółu zaktywizowanych. Liczba zaktywizowanych długotrwale bezrobot-

nych wzrosła o 2,6 proc. w porównaniu do danych z 2013 r. W okresie 7 miesięcy br. z aktywnych form wsparcia skorzystało 126,4 tys. osób długotrwale bezrobotnych, w tym pracę społecznie użyteczną w ramach PAI rozpoczęło 2913 osób, a do agencji zatrudnienia w ramach zlecania działań aktywizacyjnych skierowano 12,5 tys. osób.

Na poprawę sytuacji na rynku pracy niewątpliwy wpływ miało przygotowanie i wdrożenie przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w której zostały zawarte innowacyjne rozwiązania mające na celu zwiększenie oddziaływania polityki rynku pracy na wzrost zatrudnienia, łagodzenie skutków niedopasowania strukturalnego oraz poprawę efektywności polityki rynku pracy. Duży nacisk położono również na poprawę funkcjonowania urzędów pracy oraz lepszą współpracę z partnerami rynku pracy.

Rozwiązania wprowadzone w ustawie mają na celu przede wszystkim poprawę efektywności działania urzędów pracy, m.in. poprzez indywidualizację obsługi bezrobotnych, umożliwienie zlecania usług aktywizacyjnych, zacieśnienie współpracy powiatowych urzędów pracy i gmin w stosunku do wspólnych klientów czy wreszcie profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych.

Wprowadzone innowacyjne zmiany w ustawie, nowe narzędzia wspierające tworzenie miejsc pracy i powrót do zatrudnienia osób bezrobotnych (tj. grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne czy pożyczki), jak również nowe metody pracy z bezrobotnymi niewątpliwie przyczyniły się do poprawy sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy, o czym świadczą coraz lepsze wskaźniki makroekonomiczne odzwierciedlające sytuację na rynku pracy. Korzystniejsze są również przewidywania pracodawców, którzy są optymistyczni co do planów zatrudnionych. Wyniki badania Manpower dotyczące perspektyw zatrudnienia w IV kwartale 2015 r. pokazują, że prognoza netto zatrudnienia w Polsce wynosi +6 proc. (po uwzględnieniu czynników sezonowych wynosi +7 proc). W ujęciu kwartalnym prognoza wzrosła o 1 pkt. proc. Zwiększenie całkowitego zatrudnienia planuje 11 proc. przebadanych firm.

Bibliografia:

Eurostat news release euro indicators, 147/2015 – 1 September 2015
Kwartalna informacja o rynku pracy w II kwartale 2015 r., GUS, Warszawa, 2015.08.25
Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia Polska, Raport z badania ManpowerGroup, IV kwartał 2015
Sprawozdania miesięczne MPiPS-01 o rynku pracy za 2014 r. i I poł 2015 r, opracowania DRP MIPS

Summary

The essential success visible in the Polish labour market is the improved situation against a background of the EU countries, manifesting itself in the reduced distance separating Poland from the EU average in terms of the indicators describing the situation in the market. The symptoms of economic recovery visible in the GDP growth translated positive changes in the labour market. At the end of July 2015, the unemployment rate in Poland amounted to 7.6% when compared to 9.5% in the EU (28). The registered unemployment rate at the end of July 2015 amounted to 10.1% and was by 1.7 p.p. lower than the year before. The level of dismissals was by 20.5% lower than the year before. The number of job offers submitted to the labour offices increased and what is important – in 2014, the number of non-subsidised job offers was higher (481.4 thous.) than that of subsidised (273.2 thous.). The improvement in the labour market is also affected by intense activation measures. In 2014, the active labour market programmes were used by 29.1 thous. people more than the year before. Still, the greatest interest was enjoyed by internship.

However, the groups in difficult situation were still long-term unemployed, unemployed women, young people or people in the age of 50+. As a result of the amended Act on employment promotion and labour market institutions to those groups the new solutions were introduced. An emphasis was put on improving the functioning of labour offices,

better collaboration with partners as well as the catalogue of instruments for specific groups of the unemployed was expanded. All these changes undoubtedly contributed to the improvement of the situation of the unemployed, as evidenced by the better macroeconomic indicators concerning the labour market.

Key words

employment, labour market indicators, employment rate, unemployment rate, harmonized unemployment rate, unemployment, long-term unemployed, collective redundancies, labour offices/employment services, job offers / vacancy notice / notice of vacat post, active labour market programs, Youth Guarantee Program

Więcej o autorze

Dr **Hanna Świątkiewicz-Zych**
Dyrektor Departamentu Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Pracę doktorską obroniła w Szkole Głównej Planowania i Statystyki (obecnie Szkoła Główna Handlowa), specjalizując się w zagadnieniach ekonomiczno-społecznych. Od ponad 20 lat jest związana z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, gdzie od 2007 r. pełni funkcję dyrektora Departamentu Rynku Pracy. Bierze udział w tworzeniu projektów strategii i programów zatrudnienia, współpracuje przy budowaniu systemu edukacji ustawicznej, współtworzy mechanizmy i narzędzia aktywizacji zawodowej, wypracowuje i wdraża standardy działań obowiązujące urzędy pracy, inicjuje badania i analizy rynku pracy, odpowiada za bieżącą statystykę rynku pracy a także za problematykę związaną z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce. Koordynuje także prace związane z obradami Rady Rynku Pracy – organu opiniodawczo-doradczego ministra pracy. Jest także zastępcą członka w Zarządzie sieci PES (Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia) oraz Zarządzie sieci EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia).
Dr H. Świątkiewicz-Zych przez kilka była członkiem redakcji „Rynku Pracy". Ponadto w latach 2004 i 2005 była zastępcą redaktora naczelnego zespołu redakcyjnego, a w roku 2006 zastępcą przewodniczącego Rady Programowej.

Młodzi na rynku pracy – wartości i oczekiwania wobec firm

Jakub Gontarek
Rada ds. Gwarancji dla Młodzieży przy MPiPS

Wchodzące na rynek pracy kolejne pokolenia znacznie różnią się od tych, które już na nim są. Dynamiczne zmiany, jakie zaszły przez ostanie dwie dekady w światowej gospodarce, dodatkowo różnicę tę pogłębiły. Oznacza to, że jeśli firmy chcą rekrutować młodych, muszą brać pod uwagę ich ambicje i oczekiwania.

Wstęp

Celem autora tego opracowania jest zwrócenie uwagi na wartości i wynikające z nich oczekiwania młodych względem biznesu. W literaturze przedmiotu problem relacji zatrudniających i młodych pracowników analizowany jest głównie pod kątem kompetencji i oczekiwań pracodawców. Podejście przyjęte w tym artykule umożliwia przedstawienie wyzwań, z jakimi muszą i nadal będą musieli mierzyć się polscy pracodawcy, aby zachować konkurencyjność i pozostać pożądanym pracodawcą oferującym poza wynagrodzeniem działania społeczne, które zbudują z młodymi pracownikami partnerskie relacje. W pracy przytoczono wnioski z raportu dotyczącego oczekiwań młodzieży pracującej względem pracodawców. Analiza wyników raportu została uzupełniona wnioskami z pilotażowego badania uczniów przeprowadzonego w mazowieckich szkołach ponadgimnazjalnych. Wywiady dotyczyły pożądanych przez nich instrumentów rynku pracy i działań wspierających wejście w życie zawodowe.

Definicja młodzieży

Spośród wielu problemów związanych z obecnością młodych na rynku pracy jednym z kluczowych jest potrzeba zdefiniowania pojęcia „młodzież", które w raportach i diagnozach badawczych jest używane niejednorodnie. W naukach społecznych za granicę „młodości" przyjmuje się zakończenie dzieciństwa oraz rozpoczęcie okresu dojrzałości.[1] Pojęcie „młodzież" podobnie definiuje Organizacja Narodów Zjednoczonych i działająca przy niej Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO), łącząc z nim niezależność od innych jednostek tworzących społeczeństwo[2]. Należy jednak zaznaczyć, że do analizy porównawczej młodych na lokalnych rynkach pracy konieczne jest określenie ram wiekowych. Problematyczne jest przyjęcie powszechnej formuły, że za „młodą" uważa się osobę w wieku pomiędzy ukończeniem obowiązkowej edukacji a podjęciem pierwszego zatrudnienia. Obecnie w związku z globalnym kryzysem, który skutkował wzrostem poziomu bezrobocia, kosztów usamodzielnienia się i założenia własnego gospodarstwa domowego, górna granica wieku jest znacznie wyższa niż kiedyś. Spowolnienie gospodarcze zmusiło wielu młodych do wydłużenia okresu zależności od bliskich. Potwierdzają to badania, z których wynika, że w 2013 r. aż 53 proc. Polaków do 35. roku życia mieszkało z rodzicami.[3]

W praktyce międzynarodowe ośrodki badawcze i instytucje publiczne za młodzież uważają osoby w wieku 13–30, 15–24, 15–30, 18–29 lat. Należy jednak zaznaczyć, że w celu spójności i porównywalności statystycznej ONZ Bank Światowy[4] czy Eurostat do grupy młodzieży najczęściej zaliczają osoby w wieku 15–24 lat. Przy-

[1] K. Koseła, Encyklopedia Socjologii, Hasło: Młodzież, t. II, PWN, Warszawa 1999, s. 254.
[2] http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition/, dostęp: sierpień 2015.
[3] Finansowy portret młodych, Millward Brown, http://www2.krd.pl/Centrum-prasowe/Raporty/2014/FINANSOWY-PORTRET-MLODYCH, dostęp: sierpień 2015, Wrocław 2014, s. 33.
[4] K. Iversen, Listen, Learn and Invest in Young People, październik 2014, w: http://blogs.worldbank.org/youthink/listen-learn-and-invest-young-people, dostęp: sierpień 2015.

jęcie takich ram oznaczałoby, że w 2014 r. osoby młode stanowiły 14,5 proc. populacji Polski w wieku powyżej 15. roku życia. Gdyby pojęcie to rozszerzyć o 5 lat, to młodzież stanowiłaby 23,8 proc. populacji naszego kraju.[5] Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, na potrzeby sytuacji rynkowej absolwentów poszczególnych typów szkół, definiuje osobę młodą, przyjmując jako granicę wieku 30 rok życia. (włącznie)[6]. Podobnie Komisja Europejska, rozpatrując problemy rynku pracy w kontekście bezrobocia ludzi młodych, za młodzież uznaje osoby w wieku od 15 do 30 lat. Z metodologicznego punktu widzenia interesująca jest wieloaspektowa charakterystyka młodych Polaków uwzględniająca zróżnicowane okoliczności. Autorzy raportu *Młodzi 2011* analizują grupy osób w wieku 15–24 lat oraz 25–34 lat, uzasadniając to tym, że są w nich zarówno najmłodsi, czyli urodzeni po 1989 r., jak i ci, którzy w latach 90. dojrzewali i dziś mają 30–35 lat.[7]

W tej pracy przyjęto najszerszą kategorię wiekową 15–35 lat, gdyż obejmuje ona „millenialsów", których umowną górną granicą jest wiek 33 lat, czyli pełnoletniość osiągnęli w 2000 r. Dzięki temu w rozważaniach uwzględnione będą również osoby z pogranicza pokolenia X i pokolenia Y, które do 2025 r. będą stanowiły 75 proc. światowej siły roboczej.[8]

Spowolnienie gospodarcze zmusiło wielu młodych do wydłużenia okresu zależności od bliskich. Potwierdzają to badania, z których wynika, że w 2013 roku aż 53 proc. Polaków do 35. roku życia mieszkało z rodzicami

Trudno nie zauważyć ogólnoświatowej tendencji wśród młodych, którzy z każdym, kolejnym rocznikiem wchodzącym na rynek pracy stają się coraz bardziej znaczącą grupą dla pracodawców. Oczekiwania, problemy i wartości młodych, nie tylko w Polsce, będą wpływały na kształt rodzimego rynku pracy, gdyż tendencje obserwowane na rynkach pracy rozwiniętych gospodarek w dobie globalizacji szybko się rozprzestrzeniają, przede wszystkim z uwagi na kluczową rolę mediów społecznościowych powszechnie używanych przez młodych.

W artykule nie będą natomiast rozważane kwestie definicji młodzieży na gruncie polskiego prawa. Zdolność do czynności prawnych, kategoria małoletności czy pracownika młodocianego są istotne z punktu widzenia ochrony praw pracowników, odpowiedzialności karnej czy relacji formalnej pomiędzy zatrudniającym i pracownikiem, które nie są tematem tego opracowania.

Wyzwania, z jakimi musi zmierzyć się biznes

Przyszły kształt polskiego rynku pracy determinowany jest przez trzy główne globalne wyzwania, z jakimi będą musiały się zmierzyć firmy i instytucje.

Po pierwsze, granica pomiędzy rynkiem pracy a pozostałymi rynkami będzie się rozmywać. Proces przenikania wynika z tego, że rola młodych w podejmowaniu decyzji dotyczących zakupów systematycznie rośnie wskutek zmieniającej się strukturę społeczeństw. Do 2025 r. „millenialsi" będą stanowili 75 proc. światowej siły roboczej[9]. Oznacza to, że obecne wartości i oczekiwania ludzi młodych względem pracodawców wymuszą wprowadzenie zmian jednocześnie w środowisku pracy, kulturze organizacji oraz strategii komunikacji firm z potencjalnymi klientami. Będzie to miało kluczowe znaczenie, gdyż relacje na rynku pracy i sposób postrzegania firmy przez pracowników nałoży się na decyzje o zakupach. Dobrą opinią będą cieszyć się firmy, których działalność jest etyczna, nie bazuje na wyzysku pracowników i nie ma negatywnego wpływu na środowisko. Najlepszą renomę będą miały marki zaangażowane w rozwiązywanie ważnych, bieżących problemów. Fakt ten jest szczególnie ważny, jeśli uwzględni się rosnącą siłę nabywczą pokolenia obecnie młodych, która do 2018 r.

[5] Główny Urząd Statystyczny, Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, , Warszawa 2014, s. 205.
[6] M. Jelonek, K. Kasperek, M. Magierowski, Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, s. 14.
[7] M. Boni, K. Szafraniec, Młodzi 2011, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 37http://zds.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/mlodzi_2011_printerfriendly.pdf, dostęp: marzec 2015,
[8] The Millennial Survey 2014, Deloitte Touche Tohmatsu Limited, 2014.
[9] Tamże.

będzie większa niż możliwości zakupów ludzi z pokolenia „baby boomers"[10].

Po drugie, wpływ „millenialsów" na politykę i gospodarkę rośnie i nadal będzie rósł. Powodem jest fakt, że młodzi za pomocą nowoczesnej techniki i mediów społecznościowych na nowo odkrywają i definiują rzeczywistość. Nową normą stało się eliminowanie pośredników szczególnie częste wśród młodych, którzy rozwinęli własny ekosystem bazujący na współpracy, współdzieleniu informacji (*peer-to-peer*) i częściej włączaniu i współdzieleniu się niż posiadaniu. Rola młodych będzie coraz silniejsza, ponieważ ich opinie mają wpływ na decyzje nie tylko osób z najbliższego otoczenia, ale także rówieśników, a nawet rodziców, dziadków. Aż 75 proc. „millenialsów" uważa, że ma pozytywny wpływ na decyzje zakupowe innych pokoleń.[11] Zatem nieuwzględnienie oczekiwań młodych będzie nie tylko przekładało się na przyszłe postrzeganie firmy, ale także na obecną jej ocenę wystawianą przez pozostałe grupy wiekowe, na które wpływają i będą coraz silniej oddziaływać pokolenia wchodzące w dorosłość.

Po trzecie „millenialsi" czują się odpowiedzialni za rozwiązywanie obecnych problemów społecznych i oczekują tego samego od biznesu. Jest to dominująca postawa wśród młodszych „millenialsów", którzy sami postrzegają się jako zdolni do wniesienia realnych zmian i bardziej wierzą w swój potencjał do ich wprowadzania, a także są w stanie i chcą poświęcić swój czas i energię na rozwiązywanie problemów społecznych. Wnika to prawdopodobnie z faktu, że połowę swojego życia spędzili w świecie zdominowanym przez efekty kryzysu gospodarczego. W konsekwencji w większości są postideologiczni, pragmatyczni, zorientowani na działanie i nieufni do instytucji. Przez starsze pokolenia jest to często postrzegane jako brak głębszego zaangażowania, egocentryzm oraz roszczeniowość. Młodsi „millenialsi" są zazwyczaj świadomi tego, co dzieje się w ich okolicy, ale wiedzą także, co dzieje się globalnie, ulegając wpływom poglądów i działań swoich zagranicznych rówieśników. Nie wolno zapominać, że należą do pokolenia cyfrowego dobrze połączonego z platformami, wzmocnionego i doświadczonego w używaniu relacji i sieci do wprowadzania zmian. W wielu krajach „millenialsi" traktują obywatelstwo zarówno jako osobiste zaangażowanie, jak i odpowiedzialność biznesu.

Podsumowując, młodzi, którzy obecnie wchodzą na rynek pracy, będą w najbliższej przyszłości główną grupą decydującą o zakupach i wyborze produktów firm postrzeganych przez nich jako wartościowe. Ważne są dla nich bieżące wyzwania społeczne, lokalne i globalne, o których mówią, dzieląc się informacjami dzięki dostępowi do nowych technologii i mediów społecznościowych. Jednocześnie doświadczenia kryzysu, rosnące bezrobocie i nierówności społeczne oraz nieefektywność istniejących instytucji sprawiają, że poszukują skutecznych działań, które będą miały pozytywny wpływ na ich otocznie. Skuteczność tę znajdują przede wszystkim w biznesie. Wartości, oczekiwania i postawy młodych ludzi będą podstawą do wyznaczenia kluczowych obszarów, w których działania firm staną się interesujące dla wchodzących na rynek pracy przyszłych pracowników i jednocześnie konsumentów.

Wartości wyznawane przez młodych

Właściwe zrozumienie tego, co kształtuje młodych, jest kluczem do zaplanowania działań przez nich akceptowanych, a przede wszystkim takich, które będą ich angażować. Jeżeli firma albo marka chce wzbudzić zainteresowanie „millenialsów", musi skoncentrować się na tym, co jest dla nich ważne. Skutki spowolnienia gospodarczego w ostatnich latach – bezrobocie, problem ze znalezieniem dobrze płatnej pracy i rosnące nierówności społeczne to doświadczenia, z którymi młodzi spotykają się na co dzień w rodzinach czy wśród znajomych. Ten fakt determinuje działania, które czynią świat lepszym miejscem do życia, co młodzi uważają za kluczowe. „Millenialsi" angażują się w wiele problemów, ale oczekują od biznesu, że będzie realizował ich wartości zarówno wewnątrz organizacji (sposób, w jaki działa i funkcjonuje firma) oraz na zewnątrz (jaki ma wpływ na świat i jego mieszkańców).

[10] Global Mobile Media Consumption: Reaching Millennials, InMobi, luty 2013.
[11] Tamże, s. 7.

Konieczne jest zatem takie dostosowanie działań, aby korespondowały w wymiarze aksjologicznym z tym, co jest ważne dla młodych. Po pierwsze, należy skoncentrować się na tym, jakie działania firma realizuje, a nie dlaczego to robi. Oznacza to odejście od koncepcji komunikowania misji i wartości firmy na rzecz realizowania ich w działaniach, o których młodzi mogą mówić albo w które mogą się zaangażować.

Aż 80 proc. „millenialsów" definiuje aktywne działania jako: bycie częścią społeczności, robienie tego, co można, kiedy potrzebna jest pomoc oraz poświęcenie czasu, aby pomagać innym[12]. Po drugie, należy działać w skali mikro, ale myśleć o problemach globalnych. Lokalne rozwiązywanie globalnych problemów ważnych dla większości młodych na świecie pozwoli komunikować współdzielone wartości i chwalić się innowacyjnymi, kreatywnymi działaniami znajomym w kraju i za granicą. To buduje skalę i włącza kolejnych młodych. Do najważniejszych priorytetów młodych należy: gospodarka (87 proc. badanych), zdrowie (83 proc.), środowisko (77 proc.) oraz sprawy międzynarodowe (73 proc.).[13] Po trzecie, w przeciwieństwie do mitu utrzymującego, że są skoncentrowani na sobie, młodzi chcą, aby biznes był skuteczny i angażował się w sprawy, w których może realnie pomóc, nawet jeśli działania nie są ważne bezpośrednio dla nich. Istotna jest realna zmiana, także w obszarach leżących poza ich zainteresowaniem. Klucz stanowi zmienianie świata, aby był lepszym miejscem do życia. Po czwarte, najważniejsze, młodzi chcą być partnerem, częścią zmian, jakie firma realizuje. Wierzą, że biznes powinien ponosić odpowiedzialność za rozwiązywanie globalnych problemów, ale nie oczekują, że zrobi to sam. Tę tezę potwierdzają dane:[14]

- 51 proc. „millenialsów" chce osobiście zaangażować się w działania zmieniające świat w lepsze miejsce do życia;
- 76 proc. chce mieć większy wpływ na dokonywanie zmian społecznych;
- 69 proc. chce, aby pracodawcy ułatwiali angażowanie w działania społeczne.

Opisana charakterystyka wartości młodych dotyczy wszystkich „millenialsów"[15] objętych badaniem i wskazuje globalne trendy. Na ten obraz należy nałożyć specyfikę polskich młodych, których oczekiwania koncentrują się przede wszystkim na gospodarce i poprawie warunków na rynku pracy. W tym obszarze interesującego spojrzenia dostarcza opracowanie Wioletty Parutis, która poddaje analizie położenie młodych Polaków i Litwinów na brytyjskim rynku pracy[16]. Autorka zwraca uwagę, że młodzi Polacy, wyjeżdżając z kraju, nie pracują w jednym zawodzie, ale zmieniają go, dążąc do poprawy ekonomicznej pozycji na rynku pracy. Stwierdza, że motywacją do aktywności na rynku pracy są dwa czynniki: pierwszy, prozaiczny – utrzymanie *status quo* w stabilizacji finansowej, drugi – potrzeba rozwoju. Podział ten jest podobny do zaproponowanej przez Józefa Kozielickiego koncepcji człowieka, która mówi o dwóch zasadniczo sprzecznych podejściach do wartości: jedni kierują się raczej zasadą transgresji czy ekstazy, inni raczej zasadą równowagi, czyli homeostazy.[17] Pierwszych charakteryzuje tendencja do przekraczania granic, drugich – postawa zachowawcza, dążenie przede wszystkim do równowagi i zabezpieczenia tego, co już posiadają. Konflikt wartości – potrzeby zachowania *status quo* i chęci doświadczania czegoś nowego – jest typowy dla polskiego młodego pracownika. Podlega on presji: wynikającej z potrzeby sprostania konkurencji wywieranej przez ambitnych, poszukujących wyzwań rówieśników także z innych krajów oraz poczucia zwykłej, prozaicznej konieczność zapewnienia godziwych warunków życia sobie i swojej rodzinie.

Oczywiście te dwa skraje podejścia wyznaczają ramy, wewnątrz których kryje się wiele różnych przypadków. Dlatego też pracodawcy powinni z jednej strony odwoływać się do poczucia stabilności, wspierając w rozwiązywaniu globalnego problemu – bezrobocia wśród młodych, a z drugiej budować narzędzia i działania wspierające ich w rozwoju osobistym, doświadczaniu nowego, podnoszeniu kwalifikacji pożąda-

[12] The Furure of Business Citizenship. A Roadmap to Connecting Business Needs with Millenials Expectations, Peoples Insght Magazine, vol.3., MSLGROUP, 2014, s.27.
[13] Tamże, s. 30.
[14] Tamże, s. 35.
[15] 8000 osób, 17 krajów., tamże s. 26.
[16] Parutis W., „Economic Migrants" or „Middling Transnationalns"? East European Migrants Experience of Work in the UK, Intrenational Migration, John Wiley&Sons Ltd. London 2011.
[17] Kozielnicki J., Koncepcja trangresyjna człowieka: koncepcja psychologiczna, Warszawa 1987.

nych przez pracodawców i tworzeniu realnej wizji rozwoju kariery zawodowej.

Oczekiwania młodych wobec firm

Opisane wcześniej wartości determinują oczekiwania młodych wobec otoczenia, a szczególnie biznesu. Niezwykle ważne jest podkreślenie powodu, dla którego młodzi wolą, by to firmy angażowały się w rozwiązywanie problemów społecznych. Biznes jest po prostu skuteczny w porównaniu do skostniałych, związanych procedurami instytucji państwowych oraz organizacji pozarządowych skoncentrowanych na realizacji misji i wielkich wizji, zapominając by działania społeczne generowały także zysk. Potwierdzają to dane – 72 proc. młodych wspiera biznes, który pomaga rozwiązywać problemy społeczne, a co ważniejsze, 78 proc. poleca firmy, które bazują na zaangażowaniu w społeczność. Jednocześnie 79 proc. domaga się od biznesu łatwiejszego dostępu do informacji o dobroczynnych działaniach.[18]

Dane te są szczególnie istotne w konfrontacji z oceną funkcjonowania mediów społecznościowych, kreatywne kampanie społeczne cieszą się znacznie większą popularnością niż proste przekazy informacyjne o nowych produktach czy usługach. Pozytywna opinia bezpośrednio związana z realną działalnością w sferze społecznej przekłada się na zaangażowanie młodych w funkcjonowanie firm. Aż 69 proc. chce, aby biznes ułatwiał konsumentom możliwość uczestniczenia w rozwiązywaniu problemów społecznych.[19] Niezwykle ważne jest występowanie wzajemnej pozytywnej zależności pomiędzy zaangażowaniem biznesu i młodych w działania społeczne. Młodzi oczekują od biznesu koncentracji na tych problemach, na które firmy mają wpływ i mogą je rozwiązać, a nie na tych, które są ważne dla nich osobiście. Fakt ten można też zinterpretować tak: młodzi oczekują podmiotowego traktowania, ale wbrew stereotypowej opinii, że są nielojalnymi egocentrykami, chcą osobiście zaangażować się w działania. Relacja z nimi powinna być oparta na szczerości i partnerstwie w tworzeniu i wdrożeniu rozwiązań ważnych społecznie, o czym biznes często zapomina, traktując ich jako kolejną grupę klientów. Dla młodych szczególnie ważne są sprawy lokalne wymagające rozwiązania tu i teraz, a nie wielkie, mgliste makroprojekty.

Biorąc pod uwagę wcześniejszą rekomendację dla biznesu – realizować działania małe, będące odpowiedzią na lokalne problemy, pamiętając przy tym o globalnych wyzwania i obszarach ważnych dla młodych – firmy działające na polskim rynku mają ułatwione zadanie. Dla polskich „millenialsów" w skali makro ważna jest sytuacja gospodarcza (91 proc.), a dokładniej bezrobocie, a w skali mikro – koszty opieki zdrowotnej (69 proc.), recesja i również bezrobocie (63 proc.). Aż 73 proc. młodych Polaków (53 proc. globalnie) oczekuje od firm, by budowały poczucie własnej wartości oraz oferowały pracę, która pozwoli na godne życie.[20] „Millenialsi" potrzebują, a nie tylko oczekują, aby biznes był zaangażowany społecznie. Dlatego też poszukują celowych działań realnie rozwiązujących problemy, a nie takich, które sprowadzają się tylko do rozdawnictwa.

Cechą charakterystyczną polskich „millenialsów" jest pesymistyczne spojrzenie na świat. W perspektywie najbliższego roku 60 proc. badanych nie widzi szans na poprawę swojej sytuacji. Jest to wyraźny sygnał dla pracodawców, aby skoncentrowali się na takich kampaniach społecznych, które budują w młodych przekonanie o sprawczości i możliwości poprawy ich sytuacji ekonomicznej, jednocześnie wspierając wejście na rynek pracy. Starsi „millenialsi" są ponadto nieznacznie bardziej zainteresowani prawami człowieka, sprawami międzynarodowymi, osiąganiem szczęścia i zdrowiem, a młodsi – edukacją.

Rekomendacje dla firm

Analiza wartości i oczekiwań polskich „millenialsów" daje podstawę do podjęcia działań, jakie powinien inicjować biznes, by zaspokoić potrzeby tej grupy społecznej. Wymyślenie i zaplanowanie spójnej strategii budowania relacji z „millenialsami" przez kampanie społeczne jest trudnym wyzwaniem. Podstawową zasadą jest szczerość intencji i prawdomówność. W erze mediów społecznościowych i szybkiego obie-

[18] The Furure of Business Citizenship, op. cit. , s.22.
[19] Tamże,
[20] Tamże, s. 91.

gu informacji ukryta korzyść dla firmy, tani i prosty CSR przykrywający kampanię sprzedażową jest od razu zauważany przez młodych, którzy łatwo komunikują się i informują o takich praktykach. Przekłada się to na czarny PR i pogorszenie wizerunku produktu, marki i firmy. Podobny mechanizm działa w odniesieniu do warunków pracy, struktury organizacyjnej i funkcjonowania firmy. Jeśli firma oświadcza, że dba o swojego pracownika, a w rzeczywistości wykorzystuje go, młodzi szybko dzielą się z rówieśnikami tą informacją, a renoma firmy na rynku pracy drastycznie spada. Przykładem są kampanie w mediach społecznościowych przeciwko sklepom wielkopowierzchniowym informujące o warunkach pracy i zatrudnienia w tych placówkach. Pozytywnym wzorcem jest kampania Nestlé, która zainicjowała „Sojusz na rzecz młodych" – porozumienie Nestlé i kluczowych dostawców firmy na rzecz walki z bezrobociem wśród młodzieży oraz deklaracja współpracy w tworzeniu nowych miejsc pracy, praktyk, staży, a także innych działań podnoszących kwalifikacje młodzieży na rynku pracy. W ramach sojuszu przedstawiciele firmy zadeklarowali, że do 2016 r. firma stworzy możliwości zatrudnienia 20 tys. Europejczyków do 30. roku życia. Połowie z nich zaoferuje pracę, a pozostałym płatne staże i praktyki.

Sedno skuteczności kampanii wynika z przyjęcia spójnej strategii, której kluczem są trzy elementy:[21] elastyczność w ciężkich czasach, adekwatność w stosunku do oczekiwań i opowiadanie spójnej i zgodnej z prawdą historii, która wybrzmiewa wizją i wartościami. Podstawą jest elastyczność rozumiana jako zdolność biznesu do pomocy światu i młodym w szybkim rozwiązywaniu bieżących problemów. Adekwatność jest elementem krytycznym i oznacza obecność tam, gdzie oczekują, aby działać. Kluczowa jest natomiast umiejętność przekazywania historii, która podtrzymuje komunikację i rozpowszechnia informacje istotne dla młodych. Wymienione elementy są podstawą udanego angażowania „millenialsów" w działania firmy.

Przygotowaniu spójnej strategii pomaga stworzenie mapy drogowej. Autorzy raportu proponują następujące pytania, które mogą wesprzeć zarządzających w planowaniu działań[22]:

- Jakie są obszary i możliwości działań społecznych dla firmy/marki?
- Jak włączyć „millenialsów" – jaką formę partnerstwa można im zaoferować?
- Jaki powinien być plan działań, na następne 3–5 lat?
- Gdzie jest optymalny punkt, idealna pozycja – gdzie wizja marki/firmy i wartości spotykają się z oczekiwaniami „millenialsów"?
- Jak firma może osiągnąć ten punkt i ile czasu to będzie trwało?

Podsumowując oczekiwania młodych Polaków od biznesu, należy przypomnieć, że firmy powinny angażować się w działania, które zmierzają do poprawy warunków ekonomicznych w skali makro, a w skali mikro w działania budujące poczucie własnej wartości i stabilności. Głównym obszarem jest wsparcie wejścia na rynek pracy i budowania ścieżki rozwoju zawodowego. Zaprezentowane w artykule rozważania są zbieżne z wynikami pilotażu badania jakościowego przeprowadzonego z uczniami mazowieckich szkół ponadgimnazjalnych w maju 2015 r. Celem badania była diagnoza instrumentów rynku pracy, które są pożądane przez młodych.

W badaniu uczestniczyło 150 uczniów z ostatnich klas trzech rodzajów szkół ponadgimnazjalnych: dwóch liceów ogólnokształcących, dwóch techników oraz dwóch zasadniczych szkół zawodowych. Wszystkie placówki znajdowały się w średniej wielkości miastach województwa mazowieckiego. Wywiady przeprowadzone były w podgrupach i dotyczyły rynku pracy, wsparcia, jakiego najbardziej oczekują uczniowie oraz pomocy, jaką dostają od instytucji rynku pracy, szkoły i innych podmiotów. Próba badawcza była za mała, by badanie miało charakter reprezentatywny. Celem było przeprowadzenie pogłębionych wywiadów z uczniami (bez obecności nauczyciela), którzy mogli podzielić się swoimi doświadczeniami. Przed wywiadami odpowiadali na pytania dotyczące instrumentów wsparcia. Ich zadaniem było ocenienie w skali od 1 do 5 form wsparcia, jakie w wejściu na rynek pracy są najbardziej atrakcyjne[23] (tab. 1 i 2).

[21] Tamże, s. 20.
[22] Tamże, s. 16.
[23] 1 – zdecydowanie nie chcę uczestniczyć, 2 – nie chcę uczestniczyć, 3 – wszystko jedno, 4 – chcę uczestniczyć, 5 – zdecydowanie chcę uczestniczyć.

Tabela 1. Instrumenty wsparcia wejścia na rynek pracy najbardziej pożądane przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych (w proc.)

Forma wsparcia	Tak	Nie	Forma wsparcia
Staże i praktyki w firmach	79,9	2,2	Staże i praktyki w firmach
Dofinansowanie dojazdu do pracy	78,4	5,2	Dofinansowanie dojazdu do pracy
Szkolenia i kursy	74,4	6,8	Szkolenia i kursy
Staże i praktyki w instytucjach państwowych	64,2	9,7	Wizyty w firmach
Wizyty w firmach	60,4	12,5	Staże i praktyki w instytucjach państwowych
Indywidualne doradztwo zawodowe	57,5	12,7	Analiza własnych kompetencji dokonywana przez specjalistę
Analiza własnych kompetencji dokonywana przez specjalistę	56,0	13,4	Indywidualne doradztwo zawodowe

„Tak" oznacza zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie tak" oraz „tak"; „nie" oznacza zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie nie" oraz „nie".

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Instrumenty wsparcia wejścia na rynek pracy najmniej pożądane przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych (w proc.)

Forma wsparcia	Tak	Nie	Forma wsparcia
Projekty realizowane w grupach pod opieką nauczyciela	26,1	36,6	Programy talentowe
Filmy, prezentacje, materiały multimedialne	30,8	32,8	Projekty realizowane w grupach pod opieką nauczyciela
Spotkania z lokalnymi pracodawcami w szkołach	33,6	27,8	Filmy, prezentacje, materiały multimedialne
Programy talentowe	35,1	26,1	Mentor/opiekun z firmy
Programy ambasadorskie	36,6	25,4	Spotkania z lokalnymi pracodawcami w szkołach
Mentor/opiekun z firmy	36,6	25,4	Staże i praktyki w fundacjach, stowarzyszeniach

„Tak" oznacza zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie tak" oraz „tak"; „nie" oznacza zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie nie" oraz „nie".

Źródło: opracowanie własne.

Główny wniosek jest zgodny z wynikami raportu MLSGOUP cytowanymi wcześniej. Młodzi oczekują realnego wsparcia przygotowującego ich do wejścia na rynek pracy. Uczniowie najwyżej ocenili formy wsparcia, które już są oferowane w programie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

W ramach *Gwarancji dla młodzieży*, zostały wprowadzone takie instrumenty, jak: bon stażowy, bon szkoleniowy, bon na zasiedlenie oraz bon zatrudnieniowy, a także program nisko oprocentowanych pożyczek na pierwszy biznes *Wsparcie w starcie*. Z badań wynika, że ponad 3/4 badanych „zdecydowanie chce" albo „chce" korzystać z takich form wsparcia (ponad 75 proc. odpowiedzi twierdzących). Najgorzej oceniane są działania realizowane we współpracy z nauczycielem oraz oferujące tylko materiały informacyjne, w tym mulitmedialne. Prawdopodobnym powodem jest to, że szkoła kojarzy się uczniom ze zdobywaniem tylko teoretycznej wiedzy (uczniowie ZSZ mówili wprawdzie, że mają wystarczającą liczbę godzin zajęć praktycznych, ale zgła-

szali zapotrzebowanie na doradztwo zawodowe i wsparcie w poszukiwaniu pracy w przeciwieństwie do uczniów liceów i techników). Podobnie niską popularnością cieszą się programy talentowe i ambasadorskie. Najlepiej oceniano indywidualne doradztwo zawodowe. Uczniowie zapytani, jakie działania nie zostały wymienione w pytaniu, a byłyby dla nich interesujące, wymienili:

Rozwój osobisty i zawodowy

- możliwości rozwoju – inspiracja co robić,
- wizyty na uczelniach,
- spotkania z interesującymi osobami,
- praktyczne szkolenia związane z branżą,
- współpraca z doświadczonymi ludźmi,
- zorganizowane wyjazdy i wymiany międzynarodowe.

Poszukiwanie i przygotowanie do pracy

- warsztaty, jak zachować się na rozmowach kwalifikacyjnych,
- warsztaty, jak i gdzie szukać pracy,
- pomoc w zdobyciu kwalifikacji przydatnych na rynku pracy,
- staże w firmach i instytucjach międzynarodowych,
- zakup nowoczesnego sprzętu do szkół – praktyczna obsługa narzędzi (technika i ZSZ).

Informacje

- oczekiwane od pracowników kompetencje,
- kierunki kształcenia, po których będzie praca,
- liczba ofert pracy w branżach i na stanowiskach,
- zakres obowiązków na stanowisku,
- zawód, na który będzie zapotrzebowanie + kwalifikacje i wynagrodzenie,
- firmy w regionie, perspektywa rozwoju regionu.

Z rozmów z uczniami wysnuto również następujące wnioski:

1. Największym problemem młodych wchodzących na rynek pracy jest brak informacji – gdzie szukać pracy, gdzie praca jest potrzebna, szczególnie w sektorze MŚP.

2. Uczniowie chcą znać perspektywy na rynku pracy, będące podstawą do zatrudnienia po zakończeniu edukacji. Młodzi obawiają się, że na zdobyty przez nich zawód nie będzie zapotrzebowania.

3. Rozbudzone ambicje edukacyjne i zawodowe w połączeniu z niedostateczną polityką informacyjną, brak ogólnopolskiego prognozowania popytu na pracę[24] w podziale terytorialnym i branżowym powodują u młodych poczucie niestabilności i obawę o przyszłe zatrudnienie i godziwe zarobki.

4. Młodzi, pozostawieni sami sobie bez indywidualnego i spersonalizowanego doradztwa zawodowego[25] – nie znają instytucji wspierających wejście na rynek pracy i zapotrzebowania na przyszłe zawody, nie dostają praktycznych umiejętności i kompetencji w szkole, oczekują zatem zaangażowania pracodawców przede wszystkim w obszarze budowania pewności siebie, zdobywania kompetencji miękkich oraz wsparcia procesu poszukiwania pracy.

5. Najlepiej ocenianą i kompleksową „instytucją rynku pracy" jest rodzina, która wspiera młodych zatrudnieniem w rodzinnej firmie, kontaktami, praktyczną wiedzą, rozeznaniem na lokalnym rynku pracy, finansowaniem szkoleń i kursów, a przede wszystkim motywuje, rozmawia, wspólnie poszukuje alternatywy rozwoju osobistego i zawodowego, inspiruje.

Ponadto młodzi uznają za celowe:

- spotkania z doradcami zawodowymi w firmach,
- spotkania z osobami, które odniosły sukces i mogą ich zainspirować,
- spotkania informacyjne z pracownikami HR w firmach o oczekiwanych postawach i kompetencjach na określonych stanowiskach,
- praktyki i staże w firmach,
- kursy i szkolenia podnoszące kompetencje miękkie pożądane przez wszystkich pracodawców.

Obecnie młodzi ludzie oczekują realnego wsparcia we wchodzeniu na rynek pracy. Chcą jednak, by pomagało im w tym nie tylko państwo, ale także prywatne firmy powinny uruchomić specjalne programy dla absolwentów

Z uwagi na brak oczekiwanego wsparcia na poziomie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych można przypuszczać, że podobnych, ale bardziej sprofilowanych pod kierunki kształcenia działań mogą oczekiwać również studenci.

[24] Prognozowanie popytu na prace i jego zasadność jest kwestią dyskusyjną i nie stanowi tematu tej pracy. Symptomatyczne jest to, że uczniowie informowali o tym, iż nie wiedzą czego się dalej uczyć, by mieć większe szanse na zalezienie pracy.

[25] Podwójcic w pracy. Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo, Warszawa, 2015, s. 46 podaje, że średnio na jedną klasę przypada 12,6 godz. doradztwa zawodowego na rok.

Podsumowanie

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, niezwykle ważne jest monitorowanie oczekiwań młodych. Wchodzące na rynek pracy kolejne pokolenia różnią się od tych, które już na nim są. Dynamiczne zmiany, jakie zaszły przez ostanie dwie dekady w światowej gospodarce, rozwój Internetu, media społecznościowe i nowe technologie przesyłania danych oraz największy od 80 lat kryzys gospodarczy sprawiły, że luka pokoleniowa znacznie się zwiększyła. Różnice pomiędzy młodymi i starszymi pracownikami wynikające z hołdowania innym wartościom zostały wzmocnione przez lukę technologiczną.

Zarządzanie różnorodnością w tak trudnym i szybko zmieniającym się środowisku wymaga spójnej strategii. Jednym z jej elementów jest budowanie partnerskich relacji poprzez inicjowanie i angażowanie młodych w aktywność społeczną. Skuteczność działań uzależniona jest od zrozumienia młodych i realizowania lokalnych zadań rozwiązujących globalne problemy społeczne. Specyfiką polskiego rynku pracy i młodych Polaków jest wpływ rosnącego bezrobocia i dążenia do stabilizacji finansowej (problem makro) na potrzeby lokalne. Zatem za niezbędne należy uznać realne wsparcie młodych w wejściu na rynek pracy i kształtowaniu ścieżki rozwoju zawodowego (problem mikro). Jest to szczególnie istotne, bo ma związek z budowaniem poczucia własnej wartości. Młodzi cenią biznes za skuteczność, której brakuje instytucjom państwowym, i nagradzają pozytywnym PR-em. Na polskim rynku pracy najbardziej pożądanym działaniem jest indywidualne doradztwo zawodowe, które ma wymiar także praktyczny definiowany jako umiejętności poszukiwania pracy. Drugim obszarem są praktyki, które stwarzają okazję do zdobycia kwalifikacji i doświadczenia poszukiwanego przez pracodawców. Zaangażowanie się w działania społeczne i w budowanie społeczeństwa obywatelskiego jest istotne nie tylko z punktu widzenia tworzenia relacji. Może być także działaniem zmierzającym do redukcji kosztów rekrutacji i *assessment center*. Budowanie relacji może sprzyjać włączeniu młodych w aktywność społeczną, a starszych pracowników aktywować jako wolontariat i mentorów. Zarządzanie tak rozumianą różnorodnością wydaje się oczywistą tendencją na polskim rynku pracy.

Bibliografia

M. Boni, K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.

Finansowy portret młodych, Millward Brown, Wrocław 2014.

Global Mobile Media Consumption: Reaching Millennials, InMobi, luty 2013.

Główny Urząd Statystyczny, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2014, s. 205.

K. Koseła, *Encyklopedia Socjologii*, t. II, hasło: młodzież, PWN, Warszawa 1999.

K. Iversen, Listen, *Learn and Invest in Young People*, październik 2014.

M. Jelonek, K. Kasperek, M. Magierowski, *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.

Kozielnicki J., *Koncepcja trangresyjna człowieka: koncepcja psychologiczna*, Warszawa 1987.

Parutis W., *„Economic Migrants" or „Middling Transnationalns"? East European Migrants Experience of Work in the UK*, Intrenational Migration, John Wiley&Sons Ltd., London 2011.

Podwójcic K., *Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015.

The Furure of Business Citizenship. A Roadmap to Connecting Business Needs with Millenials Expectations, Peoples Insght Magazine, vol.3., MSLGROUP, 2014.

The Millennial Survey 2014, Deloitte Touche Tohmatsu Limited, 2014.

Summary

The article presents a quality approach to the issue of youth entering the labour market and pays special attention to their values and priorities. The analysis of the millenials generation was conducted with a special focus on the expectations towards the business sector and was complemented by the results of pilot interviews conducted on upper-secondary students from Mazovian voivodship. On the ground of the analysis the author proposed actions and developed recommendations for companies which want to engage in social activities focused on youth and will treat those activities as an integral part of their organizational culture and communication strategy.

Key words

millenilas expectations, youth policy, labor market, support instruments, business citizenship

Więcej o autorze

Jakub Gontarek
Rada ds. Gwarancji dla Młodzieży przy MPiPS

Jakub Gontarek – doradca zawodowy, aktywnie działający w środowisku młodzieżowym, członek zarządu Forum Młodych Lewiatan, absolwent Szkoły Głównej Handlowej, od 10 lat związany ze środowiskiem organizacji pozarządowych. Inicjator grupy organizacji młodzieżowych działającej przy Radzie ds. Gwarancji dla Młodzieży przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Autor opracowań i rekomendacji dotyczących polityki młodzieżowej. Prowadzi warsztaty dla młodych z zakresu budowania ścieżki rozwoju osobistego oraz zawodowego. Reprezentuje Konfederację Lewiatan w zakresie polityki młodzieżowej, staży i praktyk oraz doradza firmom w zakresie działań w środowisku uczniów oraz studentów.

Zmiany demograficzne i wiek emerytalny jako uwarunkowania podaży pracy w Polsce

dr **Grzegorz Baczewski**
Konfederacja Lewiatan

Podnoszenie wieku emerytalnego jest skutecznym narzędziem ograniczania skali ubytku zasobów pracy na polskim rynku pracy. Wynika on z procesów demograficznych polegających na prognozowanym kurczeniu i starzeniu się populacji Polski. Bez tego rynkowi pracy groziłaby katastrofa.

Wstęp

Przeszłość demograficzna naszego kraju będzie zdominowana przez dwa główne zjawiska: kurczenie oraz starzenie się populacji. Ich różnorodne przyczyny szeroko opisano w literaturze[1], dlatego w tym opracowaniu nie będą one omawiane. Celem autora artykułu jest analiza konsekwencji zmian demograficznych dla rynku pracy w Polsce, a konkretnie ich wpływu na podaż pracy oraz oddziaływania obecnie obowiązujących zmian wieku emerytalnego na ograniczenie negatywnych skutków tych zmian na podaż pracy.

W ten sposób można także przedstawić następstwa ewentualnego odwrócenia reformy wieku emerytalnego i przywrócenia stanu obowiązującego przed 2013 r., czyli wieku emerytalnego 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet. W czasie pisania tego artykułu w debacie politycznej poważnie rozważano takie zmiany jako jeden z istotnych elementów prowadzonej kampanii wyborczej.

Na potrzeby artykułu większość obliczeń wykonano według najbardziej aktualnych prognoz Eurostatu tzw. EUROPOP 2013. Dane EUROPOP 2013 pozwalają na prognozowanie wielkości i struktury populacji do 2080 r., jednak w tej pracy przedstawiono perspektywę czasu o 20 lat krótszą, czyli do 2060 r.

Prognozy ludności Polski

Na podstawie prognoz demograficznych ludności można zaobserwować w Polsce postępujący od 2013 r. stały i przyspieszający spadek liczby ludności. W 2013 r. populacja Polski wynosiła 38 533 299 osób, a w 2015 r. spadła już poniżej 38,5 mln osób.

Spadek liczby ludności wyraźnie przyspiesza wraz z upływem czasu. Do 2020 r. liczba ludności zmniejszy się o ponad 142 tys. osób, a do 2030 r. o ponad milion. W kolejnych dziesięcioleciach ubywać będzie ponad 1 mln osób na dekadę. W konsekwencji do 2060 r. ubędzie niemal 5 240 tys. osób. Populacja Polski wyniesie wtedy 33 294 tys. osób.

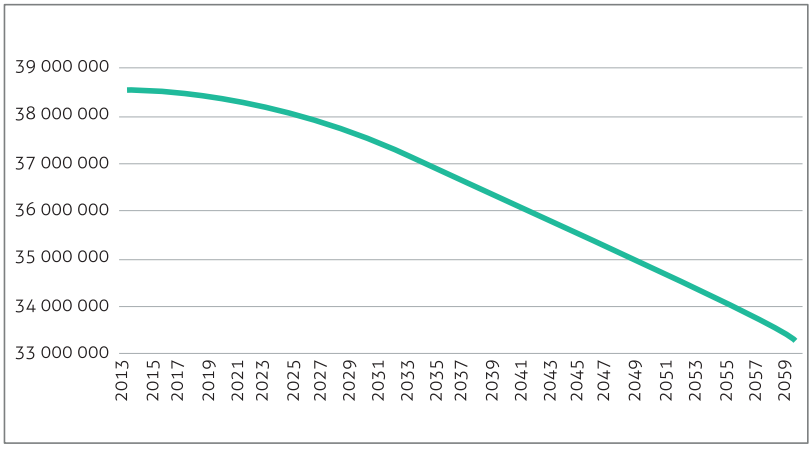
Oprócz zmian liczby ludności wskutek zmian demograficznych w Polsce równolegle postępować będą także zmiany struktury ludności według wieku. Udział wybranych grup wiekowych w populacji przedstawiono na wykresie 3[2].

Udział grupy osób w wieku przedprodukcyjnym w populacji Polski wynosił w 2013 r. 18 proc. i będzie utrzymywał się na takim poziomie do roku 2026 z powodu proporcjonalnego do zmian całej populacji zmniejszaniu się liczby osób w tym wieku.

[1] Zobacz: Janina Jóźwiak: Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce. w: red. Marta Kiełkowska Rynek pracy wobec zmian demograficznych., Zeszyty Demograficzne, Instytut Obywatelski, s. 8–24; Marta Kiełkowska, Kryzys demograficzny i jego konsekwencje dla rynku pracy. [w:] Humanities and Social Sciences, vol. XVIII, 20 (4/2013), s. 33–45.

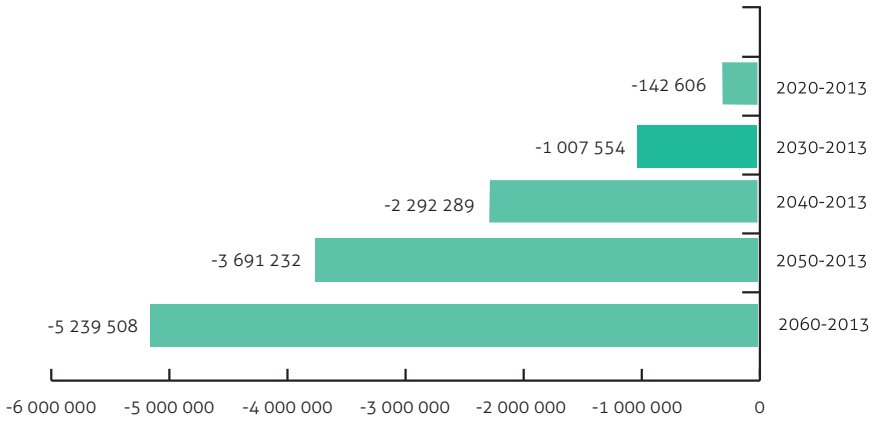
[2] Na wykresie do grupy osób w wieku przedprodukcyjnym zaliczono osoby do 18 roku życia, wiek produkcyjny określono zgodnie z wiekiem emerytalnym obowiązującym do 2013 r., czyli do 60 roku życia dla kobiet i do 65 roku życia dla mężczyzn. W analizie wydzielono także grupę od 18 do 44 roku życia. 44 rok życia określa się jako górną granicę tzw. prime age, czyli najwyższego poziomu mobilności zawodowej.

Wykres 1. Prognoza populacji Polski w latach 2013–2060



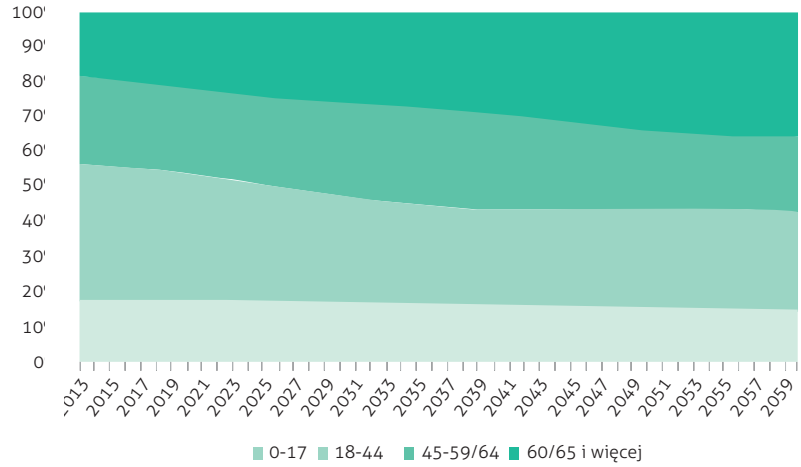
Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat EUROPOP2013.

Wykres 2. Bilans ludności w Polsce w wybranych latach w stosunku do 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat EUROPOP2013.

Wykres 3. Udział wybranych grup wieku w populacji Polski w latach 2013–2060 (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat EUROPOP2013.

Wielkość populacji w wieku przedprodukcyjnym zmniejszy się w tym okresie o ponad 300 tys. osób, z 7067 tys. do 6761 tys. Od 2027 r. udział populacji do 18. roku życia będzie się systematycznie zmniejszał przez 10 lat do poziomu 15 proc. w 2037 r. W tym czasie populacja osób w wieku przedprodukcyjnym spadnie do poziomu 5740 tys., czyli o ponad milion osób.

Piętnastoprocentowy udział osób do 18 roku życia nie zmieni się przez kolejną dekadę, utrzymując relatywnie stabilny poziom miedzy 5,7 a 5,5 mln osób. Od 2048 do 2060 r. udział osób w wieku przedprodukcyjnym będzie stały na poziomie 16 proc., ale liczebność tej populacji ulegnie dalszemu ograniczeniu do 5,27 mln osób.

Grupa osób w wieku 18–44 lata stanowiła w 2013 r. 39 proc. populacji Polski i na takim poziomie utrzyma się do 2017 r., kiedy ostatni raz zostanie odnotowana jej wielkość przekraczająca 15 mln. Od 2018 r. udział tej grupy zacznie się szybko zmniejszać z 38 proc. do 34 proc. w 2025 r., 33 proc. w 2028 r., 30 proc. w 2035 r. i 29 proc. w 2039 r., a jej liczebność będzie zmniejszać się odpowiednio do poziomów 13,34 mln, 12,7 mln, 11,3 mln, 10,8 mln.

W latach 2039–2054 udział tej grupy w populacji będzie się utrzymywał na stałym poziomie, jednak liczebność zmniejszy się o kolejne 900 tys., tj. do poziomu poniżej 10 mln osób. Przez kolejne 6 lat do 2060 r. udział tej grupy utrzyma się na poziomie 28 proc., ale jej liczebność zmniejszy się o nieco ponad 500 tys. W 2060 r. grupa osób w wieku 18–44 będzie liczyć zaledwie 9,4 mln osób. Liczebność i udział tej grupy wiekowej w populacji będzie miał istotny wpływ na sytuację na rynku pracy, ponieważ w tej grupie wiekowej mieści się tzw. grupa *prime age*, czyli osób o największej mobilności zawodowej. Są to nie tylko osoby najchętniej zmieniające pracę, ale też najchętniej zatrudniane przez pracodawców. Zatem w tej grupie wiekowej zawiera się podstawowy zasób pracy, najwyżej ceniony przez pracodawców. Empiryczne potwierdzenie tej tezy można znaleźć np. w wynikach badania Bilans Kapitału Ludzkiego, gdzie w ankiecie pracodawców zadano pytanie dotyczące preferowanego wieku kandydatów do pracy. Według wyników tego badania 79 proc. pracodawców określa preferencje co do wieku kandydatów do pracy. Minimalny preferowany wiek wynosi przeciętnie 24 lata, a maksymalny 44 lata[3].

Wiek pomiędzy 45. rokiem życia a osiągnięciem wieku emerytalnego, czyli w Polsce do 2013 r. do 65 lat dla mężczyzn i do 60 lat dla kobiet nazywa się w literaturze wiekiem niemobilnym. Jest to wiek, w którym pracownicy są mniej skłonni do zmiany pracy, a pracodawcy do zatrudniania pracowników. W 2013 r. grupa ta stanowiła jedną czwartą populacji i stan ten utrzymywał się jeszcze w 2014 r. Od 2015 do 2018 r. udział ten zmniejszy się do 23 proc.. W tym czasie liczebność grupy zmniejszy się o ponad pół miliona.

Niewielkie spadki liczebności grupy, przy utrzymującym się jej udziale, będą postępować do 2021 r. Od 2022 r. zacznie rosnąć liczba osób w wieku niemobilnym oraz jej udział w populacji. Trend ten utrzyma się do 2035 r., kiedy udział osób 45––59/64 w populacji wyniesie 28 proc., a ich liczebność 10,3 mln osób, tj. niemal o 1,18 mln osób więcej niż w 2022 r. Od 2038 r. liczba i udział tej grupy wiekowej w populacji zacznie się coraz szybciej zmniejszać. Do 2045 r. udział ten zmniejszy się do 25 proc., a liczebność spadnie poniżej 9 mln. W latach 2046–2052 udział będzie spadał systematycznie do poziomu 21 proc., który utrzyma się do 2060 r. W tym czasie populacja osób w wieku niemobilnym zmniejszy się o kolejne 1,5 mln do poziomu 7,1 mln osób. Starty udziału i liczebności tej grupy będą następowały głównie na rzecz grupy osób w wieku poprodukcyjnym, czyli wskutek postępującego procesu starzenia.

Udział osób w wieku 60/65+ w populacji w 2013 r. wynosił 18 proc. przy liczbie 6,9 mln. Od tego czasu do 2055 r. zarówno udział, jak i liczba osób w tym wieku w populacji rośnie, a następnie stabilizuje się na poziomie 35 proc. i ok. 11,9–12 mln. Zmiany udziałów i liczebności osób w wieku mobilnym (*prime age*) oraz niemobilnym były determinowane przechodzeniem przez te grupy wieku kolejnych wyżów

[3] Bilans Kapitału Ludzkiego. Badanie pracodawców 2010––2012.

i niżów demograficznych. To one sprawiły, że w tych grupach wieku w okresie objętym prognozą następowały okresowe spadki i wzrosty. W przypadku grupy osób w wieku poprodukcyjnym trend był raczej liniowy. Systematyczne zmniejszanie populacji osób w wieku produkcyjnym i zwiększanie populacji w wieku poprodukcyjnym ma ścisły związek z liczebnością kolejnych grup wieku, która już obecnie nie poddaje się manipulacji. Jedną z głównych możliwości wpływu na zmianę liczebności i proporcji grupy osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym jest zatem zmiana wieku emerytalnego. Propozycja wariantu takiej zmiany zostanie opisany w dalszej części artykułu.

Wpływ zmiany wieku emerytalnego na wielkość populacji w wieku produkcyjnym

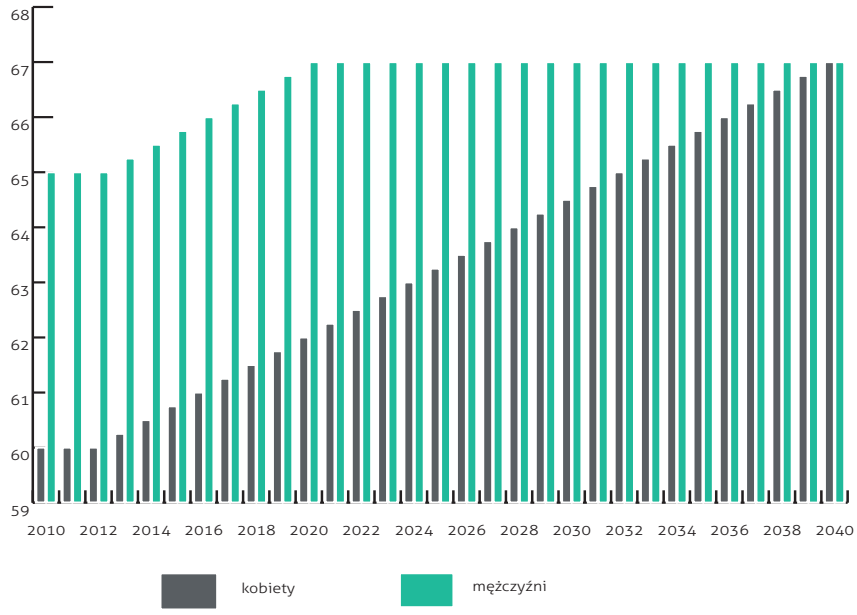
W dniu 11 maja 2012 r. została uchwalona ustawa o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, która wprowadziła zmiany polegające na podwyższeniu tzw. powszechnego wieku emerytalnego. Docelowo wiek emerytalny kobiet i mężczyzn zostanie zrównany na poziomie 67 lat. Do 2013 r. wiek ten wynosił 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Od 1 stycznia 2013 r. wiek emerytalny jest podnoszony o 1 miesiąc co kwartał. Poziom docelowy zostanie osiągnięty dla mężczyzn w 2020 r., a dla kobiet w 2040 r. Nowe regulacje objęły kobiety urodzone po 31 grudnia 1952 r. oraz mężczyzn urodzonych po 31 grudnia 1947 r.

Graficzną prezentację stopniowego podnoszenia wieku emerytalnego przedstawiono na wykresie 4.

Podnoszenie powszechnego wieku emerytalnego będzie stopniowo włączać do grupy osób w wieku produkcyjnym kolejne roczniki o stosunkowo wysokiej liczebności. Dzięki temu liczebność populacji osób w wieku produkcyjnym zacznie się zmniejszać wyraźnie wolniej, niż gdyby wiek emerytalny nie był podnoszony. Proces będzie jednak postępował zbyt wolno, aby całkowicie zniwelować efekty starzenia się populacji. Wpływ podnoszenia wieku emerytalnego w tempie określonym w ustawie z 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw przedstawiono na wykresie 5.

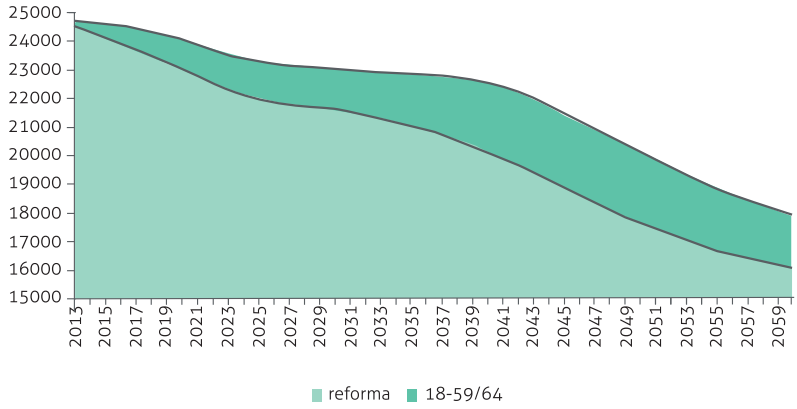
Według obliczeń przeprowadzonych na podstawie prognoz demograficznych Euro-

Wykres 4. Przebieg zwiększania i wyrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn



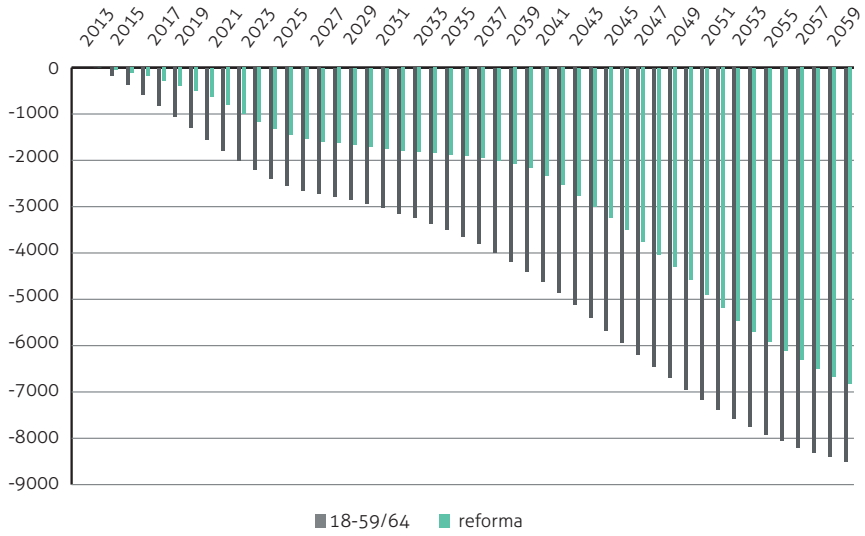
Źródło: opracowanie własne.

Wykres 5. Osoby w wieku produkcyjnym po reformie wieku emerytalnego oraz przy założeniu braku reformy



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat EUROPOP2013.

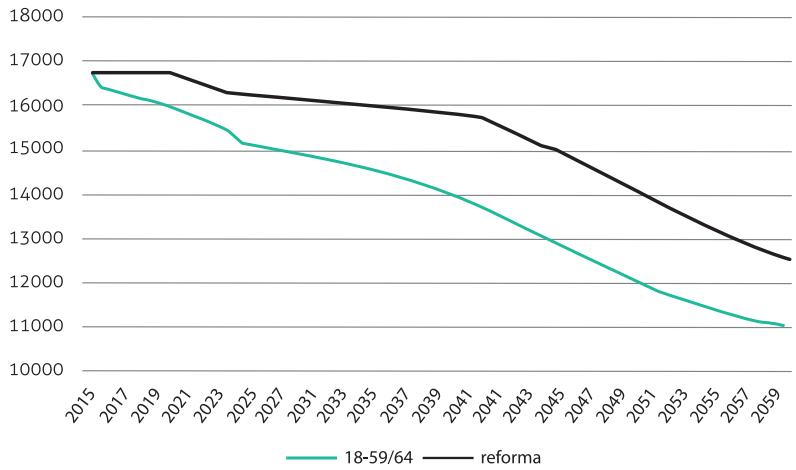
Wykres 6. Różnica w liczbie osób w wieku produkcyjnym w stosunku do poziomu z 2013 r. przy założeniu braku zmian w wieku emerytalnym i przy obecnym stanie prawnym w latach 2013–2060



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat EUROPOP2013.

statu już w 2015 r. liczebność populacji w wieku produkcyjnym wzrośnie w wyniku podwyższenia wieku emerytalnego o ponad 380 tys. osób. W 2020 r. różnica ta wyniesie już ponad milion osób. Dzięki temu względny spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym w stosunku do roku 2015 zostanie ograniczony z -5 proc. do niespełna -2 proc. W tym czasie zamiast niemal 1,2 mln os. ubędzie z tej grupy ok. 0,5 mln. Różnica między populacją w wieku produkcyjnym sprzed i po reformie będzie stopniowo rosła aż do 2046 r. W 2033 r. przekroczy ona 1,5 mln, a już w 2037 r osiągnie niemal 2 mln. Ekstremum z 2046 r. wyniesie 2,57 mln os. W tym czasie względny spadek populacji w wieku produkcyjnym w stosunku do roku 2015 zostanie ograniczony z -23 proc. do niespełna -14 proc., a liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o 3,4 mln zamiast o 5,6 mln. Od 2047 r. do końca okresu prognozy różnica między wielkością populacji w wieku produkcyjnym przy założeniu cofnięcia reformy wieku emerytalnego i będzie się systematycznie zmniejszać do końca okresu prognozy. Do 2050 r. spadki te będą umiar-

Wykres 7. Aktywność ekonomiczna ludności Polski do 2060 r. przy obecnym stanie prawnym i przy założeniu cofnięcia reformy wieku emerytalnego



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat EUROPOP2013, AWG2015 i AWG2012.

kowane przy utrzymaniu w wieku produkcyjnym ponad 2,5 mln dodatkowych osób dzięki podwyższonemu wiekowi emerytalnemu. Od 2050 r. będą to jednak spadki o kilkadziesiąt tysięcy osób co roku. W efekcie różnica w wielkości populacji w wieku produkcyjnym w 2058 r. spadnie poniżej 2 mln, a w 2060 r. osiągnie niespełna 1,8 mln.

Rozpatrując efekty wprowadzenia zmian w wieku emerytalnym pod kątem zachowania wielkości populacji w wieku produkcyjnym, należy stwierdzić, że reforma w przyjętym w 2012 r. kształcie w ograniczonym stopniu realizuje ten cel. Zmiany w wieku emerytalnym od początku wprowadzane są zbyt wolno, aby zapobiec zmniejszaniu się liczebności tej populacji. Jeżeli porównalibyśmy liczebności populacji w wieku emerytalnym w kolejnych latach do danych odnotowanych w 2013 r., czyli w momencie wejścia w życie reformy, to moglibyśmy zaobserwować, że w początkowym okresie ubytki są relatywnie niewielkie, ale dość szybko się powiększają z upływem czasu. Już w 2022 r. różnica ta wynosi niemal milion osób i do 2038 r. wzrasta do 2 mln.

Na proces ten zwróciło uwagę także OECD w ostatnim raporcie nt. rynku pracy w Polsce. Znalazło się tam zalecenie dotyczące potrzeby przyspieszenia tempa podwyższania wieku emerytalnego w przypadku kobiet. OECD zaleca, żeby wiek 67 lat osiągnąć już w 2030 r.[4] Warto jednak zauważyć, że zmniejszanie się populacji osób w wieku produkcyjnym w stosunku do 2013 r. pogłębia się wyraźnie od roku 2040, kiedy wiek emerytalny dla kobiet osiąga swój docelowy poziom, a górna granica wieku produkcyjnego przestaje się wydłużać. Wynika z tego, że zmiany w wieku emerytalnym postępują zbyt wolno w początkowym okresie. Ponadto wzrost wieku emerytalnego do poziomu 67 lat dla kobiet i mężczyzn nie przyniesie w dłuższej perspektywie istotnego ograniczenia ubytków w liczebności populacji w wieku produkcyjnym.

Wpływ zmian wieku emerytalnego na prognozowaną podaż pracy

Przedstawione wcześniej zależności pokazują wpływ zmian wieku emerytalnego na liczebność grupy osób w wieku produkcyjnym. Należy jednak zauważyć, że spośród osób w wieku produkcyjnym nie wszystkie można zaliczyć do zasobu pracy. Rzeczywista podaż pracy zależy nie tylko od wieku, ale także od woli lub możliwości podjęcia pracy. Część osób w wieku produkcyjnym nie pracuje ani nie deklaruje woli lub możliwości podjęcia pracy z wielu powodów.

[4] Boulhol H. (2014), Making the Labour Market Work Better in Poland, OECD Economics Department Working Papers, No. 1124, OECD Publishing, s. 41.

Elementem wykluczenia z zasobu pracy może być choroba lub niepełnosprawność uniemożliwiająca podjęcie pracy, konieczność wykonywania innych obowiązków pozazawodowych, jak np. nauka lub obowiązki domowe. Istotnym czynnikiem wykluczenia z aktywności zawodowej są także otrzymywane świadczenia społeczne, w tym świadczenia emerytalne. Czasami łączenie dochodów z pracy ze świadczeniem jest niemożliwe i podjęcie pracy oznacza utratę świadczeń. Czasem nabycie uprawnienia do świadczenia powoduje dobrowolne wycofanie z rynku pracy, kiedy otrzymywane świadczenie staje się atrakcyjniejszą możliwością dochodów z pracy. Zdarza się także, że przejście od aktywności do nieaktywności wynika z bezskuteczności poszukiwania pracy. Do zasobu podaży pracy zalicza się tylko osoby aktywne zawodowo, czyli te, które albo pracują, albo poszukują pracy i są skłonne i gotowe do jej podjęcia. Mówiąc inaczej, podaż pracy stanowi grupa osób pracujących i bezrobotnych. Grupa ta różni się istotnie od grupy osób w wieku produkcyjnym, a wpływ na tę różnicę ma poziom aktywności zawodowej.

Wysokość wskaźników aktywności zawodowej może być kształtowana przez wiele czynników. W przypadku osób w wieku okołoemerytalnym jednym z najistotniejszych jest wiek emerytalny. Nabycie uprawnień do emerytury określa bowiem możliwość wycofania się z rynku pracy, którą skłonna jest wykorzystać większość uprawnionych[5]. Dlatego należy założyć, że aktywność zawodowa mężczyzn w wieku 65–67 lat i kobiet w wieku 60-67 lat będzie się istotnie różnić w zależności od przyjętego wariantu wieku emerytalnego[6].

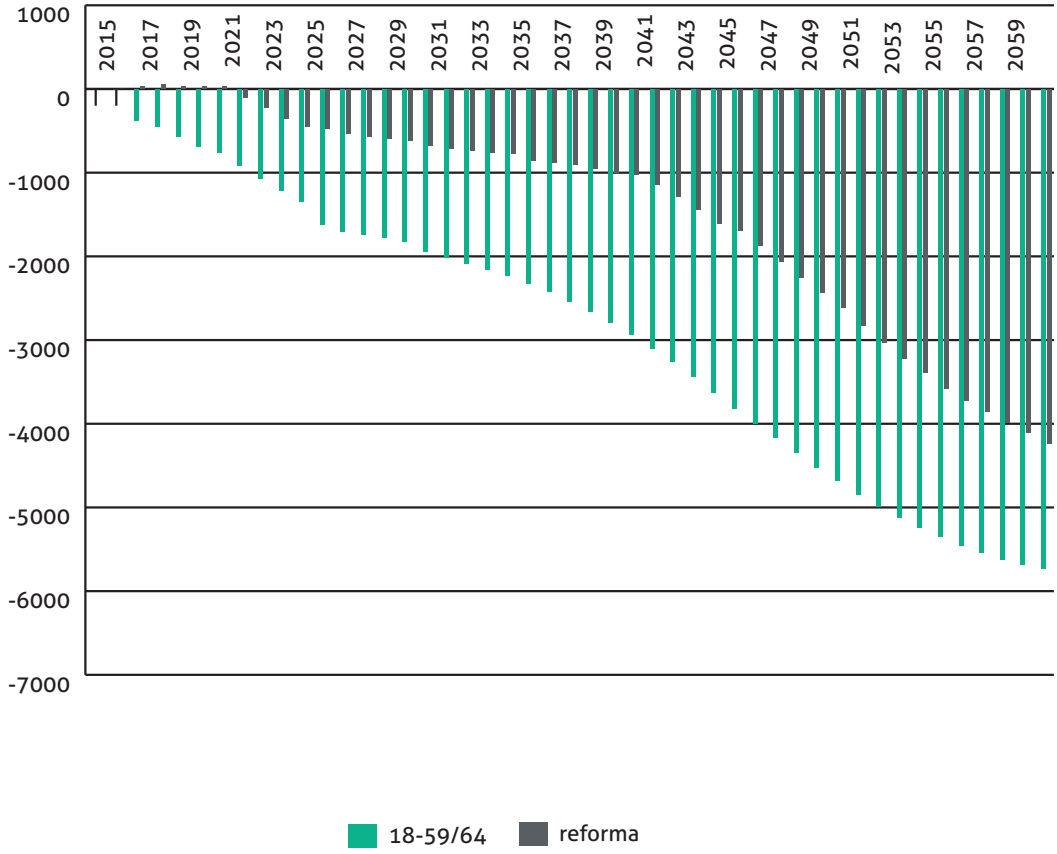
Podwyższanie wieku emerytalnego wyraźnie zwiększy wskaźniki aktywności w grupie wiekowej po 60. roku życia w porównaniu do sytuacji zachowania wieku emerytalnego na poziomie 60 i 65 lat. Różnica ta będzie widoczna zwłaszcza wśród kobiet. W grupie mężczyzn w wieku 55–64 lat wskaźnik aktywności wzrośnie z 57,7 proc. w 2015 r. do 63,6 proc. w 2020 r. przy założeniu podwyższenia wieku emerytalnego do 67 lat, a w 2040 r. ma przekroczyć nieznacznie poziom 70 proc. Utrzymanie wieku emerytalnego na poziomie 65 lat spowodowałoby utrzymywanie się wskaźnika aktywności mężczyzn na poziomie ok. 52–54 proc. przez cały okres prognozy.

W przypadku kobiet w wieku 55–64 lat wskaźnik aktywności zawodowej, przy założeniu stopniowego podnoszenia wieku emerytalnego, początkowo będzie wzrastał stosunkowo wolno z niespełna 35 proc. w 2015 r. do 37,5 proc. w 2020 r. i 42,3 proc. w 2025 r. W 2030 r. wskaźnik ten wyniesie już niemal 49 proc., a w 2040 r. będzie to 57,3 proc. W 2045 r. poziom wskaźnika zatrudnienia zbliży się do 60 proc. i będzie się utrzymywał do końca okresu prognozy. Brak zmian w wieku emerytalnym spowoduje stagnację wskaźników aktywności zawodowej kobiet w tym wieku na poziomie ok. 45–47 proc. Oznacza to, że wprowadzenie do systemu emerytalnego mechanizmu stopniowego podwyższania wieku emerytalnego do 67 lat w 2040 r. pozwoli zwiększyć poziom wskaźnika zatrudnienia o ok. 24 pkt. proc. w stosunku do wskaźnika prognozowanego dla scenariusza, w którym utrzymuje się wiek emerytalny kobiet na poziomie 60 lat. W przypadku mężczyzn ta różnica wyniesie ok. 15 pkt. proc. Wynika z tego, że zmiana w wielkości podaży pracy wskutek przyjęcia różnych poziomów wieku emerytalnego nie będzie proporcjonalna do zmian w liczebności grupy osób w wieku produkcyjnym, ale wyższa na korzyść podwyższonego i zrównanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Wynika to z faktu, że podwyższenie wieku emerytalnego nie tylko zwiększy liczbę osób w wieku produkcyjnym poprzez włączenie kolejnych roczników do wieku emerytalnego, ale także wpłynie na wzrost aktywności zawodowej zwłaszcza w starszych rocznikach.

[5] Według danych Eurostat z badania Labour Force Survey za 2014 r. emerytura jest przyczyną nieaktywności w przypadku 47,5 proc. osób nieaktywnych w wieku 50–64 lata. W przypadku 29,1 proc. jest to choroba lub niepełnosprawność, a w 11,4 proc. opieka nad dzieckiem, inną osobą zależną lub inne obowiązki rodzinne lub osobiste. Nieaktywnych z powodu przeświadczenia o braku możliwości znalezienie pracy jest 7,9 proc. osób.

[6] Prognozy aktywności zawodowej na podstawie: The 2012 Ageing Report, EPC and the European Commission, European Union 2012 i The 2015 Ageing Report, EPC and the European Commission, European Union 2015.

Wykres 8. Zmiany liczebności populacji osób aktywnych zawodowo w stosunku do roku 2015 w zależności od przyjętego wieku emerytalnego



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat EUROPOP2013, AWG2015 i AWG2012.

Podwyższenie wieku emerytalnego pozwala na utrzymanie poziomu podaży pracy w Polsce do 2020 r. na poziomie zbliżonym do notowanego w roku 2015, a nawet okresowo nieco wyższym. Tymczasem w przypadku wieku emerytalnego 60/65 populacja osób aktywnych zawodowo już w 2020 r. zmniejsza się o ok. 750 tys. osób w ciągu 5 lat. Między rokiem 2020 a 2040 stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego nie pozwala wprawdzie na utrzymanie liczby aktywnych zawodowo na początkowym poziomie, jednak wyraźnie zmniejsza tempo ubytków w stosunku do scenariusza utrzymania wieku emerytalnego 60/65 lat.

Do 2030 r. z rynku pracy ubędzie ok. 700 tys. osób, jednak jest to i tak o niemal 1,3 mln mniej niż przy obniżonym wieku emerytalnym. W 2040 r. osób aktywnych zawodowo będzie o 1 mln mniej niż w roku 2015, ale jest to o ok. 2 mln osób więcej niż w sytuacji obniżenia wieku emerytalnego. Niestety od 2040 r. następuje przyspieszenie spadku liczby osób aktywnych zawodowo zarówno w wariancie obniżonego wieku emerytalnego, jak i podniesionego wieku emerytalnego do 67 lat dla kobiet i mężczyzn. Zakończenie procesu podnoszenia wieku emerytalnego w 2040 r. wpłynie na stabilizację wskaźników aktywności zawodowej w starszych grupach wieku przy rosnących liczebnie grupach wchodzących w wiek emerytalny, czyli 67+. W efekcie różnica podaży pracy pomiędzy dwoma wariantami wieku emerytalnego ustabilizuje się na poziomie ok. 2 mln, ale liczebność grupy aktywnych zawodowo będzie się szybko zmniejszać. W 2060 r. w porównaniu z rokiem 2015 ubędzie ok. 3 mln osób aktywnych zawodowo w wariancie podniesionego wieku emerytalnego oraz 5 mln w wariancie obniżonego wieku emerytalnego do poziomu obowiązującego przed 2013 r.

Podsumowanie

Przeprowadzona w artykule analiza wskazuje, że podnoszenie wieku emerytalnego jest skutecznym narzędziem ograniczania skali ubytku zasobów pracy na polskim rynku pracy wynikających z procesów demograficznych polegających na prognozowanym kurczeniu i starzeniu się populacji Polski. Wprowadzone ustawą z 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw tempo podnoszenia wieku emerytalnego jest jednak zbyt wolne, aby całkowicie zniwelować spadki liczebności populacji osób w wieku produkcyjnym, choćby w początkowym okresie prognozy. Od 2040 r. skala ubytku osób w wieku produkcyjnym, przy ustabilizowaniu się wieku emerytalnego na poziomie 67 lat, staje się na tyle duża, że trudno zakładać możliwość powstrzymania tych ubytków tylko poprzez podwyższanie wieku emerytalnego.

Wobec tego faktu można wyciągnąć wnioski o konieczności przyspieszenia podwyższania wieku emerytalnego, wprowadzenia mechanizmu zakładającego dalsze podwyższanie wieku emerytalnego ponad poziom 67 lat proporcjonalnie do długości trwania życia oraz podjęcia innego rodzaju działań mających na celu zwiększenie podaży pracy w dłuższym okresie.

Kompleksową analizę możliwości oddziaływania na poziom podaży pracy przedstawił Paweł Strzelecki.[7] Bada on wpływ jaki na zmiany podaży pracy w przyszłości miałyby, oprócz zmian w wieku emerytalnym, alternatywne założenia dotyczące: wzrostu dzietności, podwyższenia poziomu aktywności zawodowej oraz zwiększenia skali migracji. Wyniki przeprowadzonych symulacji wskazują, że żadne z rozważanych rozwiązań osobno nie zatrzyma spadku podaży pracy w długim okresie.

Stopniowe podnoszenie i wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na poziomie 70 lat w 2030 r. daje możliwość stabilizacji zasobów pracy tylko na kilkanaście najbliższych lat. Podobnie wzrost poziomu aktywności zawodowej do poziomów notowanych w najlepszych pod tym względem państwach członkowskich Unii Europejskiej: Szwecji, Holandii i Niemczech. Jedynie natychmiastowe podniesienie wskaźnika dzietności do poziomu zastępowalności pokoleń mogłoby ustabilizować podaż pracy w długim okresie, ale na poziomie ponad 2 mln niższym niż w momencie przeprowadzenia obliczeń.

Teoretycznie najskuteczniejszym działaniem byłoby zastąpienie ubytków w podaży pracy przez imigrację zastępczą, ale jej skala musiałaby wynieść ponad 5 mln osób do 2060 r., co wydaje się nierealne do osiągnięcia. Wynika z tego, że skuteczne stawienie czoła wyzwaniom demograficznym wymaga jednoczesnego wdrożenia skutecznych polityk w zakresie podniesienia wieku emerytalnego, zwiększenia aktywności zawodowej i wskaźnika dzietności oraz zwiększenia skali imigracji zagranicznej. Wyeliminowanie któregokolwiek z tych elementów, w tym przywrócenie wieku emerytalnego obowiązującego przed 2013 r., oznacza poważne obniżenie szans na zahamowanie spadku podaży pracy w Polsce.

Bibliografia

Balicki J., *Uwarunkowania i skutki kryzysu demograficznego w Polsce*, Teologia I Moralność, tom 7, 2010.

Boulhol H., *Making the Labour Market Work Better in Poland*, OECD Economics Department Working Papers, No. 1124 (2014), OECD Publishing,

Economic Policy Committee and the European Commission *The 2012 Ageing Report*. European Union 2012 i The 2015 Ageing Report., European Union 2015.

Jóźwiak J., *Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce*. red. Marta Kiełkowska Rynek pracy wobec zmian demograficznych., Zeszyty Demograficzne, Instytut Obywatelski,

Kiełkowska M., *Kryzys demograficzny i jego konsekwencje dla rynku pracy*, Humanities and Social Sciences, vol. XVIII, 20 (4/2013),

Kilian M., *Starzenie się społeczeństw wyzwaniem dla współczesnego świata*, Praca Socjalna, 1/2010,

Nasiński P., *Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Analiza wpływu zmian przyszłych współczynników płodności na prognozowaną liczbę i strukturę ludności Polski oraz na prognozowaną sytuację finansową Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w perspektywie do 2060 roku. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Współpraca w ramach Unii Europejskiej w zakresie zabezpieczenia społecznego. Materiały z seminariów ZUS (3)*, Warszawa 2013.

Strzelecki P., *Czy Polska jest skazana na spadek podaży pracy w przyszłości? – wyniki analizy wrażliwości założeń prognoz długookresowych*, Zeszyty Naukowe Instytutu Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, nr 24/2012,

[7] Paweł Strzelecki, Czy Polska jest skazana na spadek podaży pracy w przyszłości? – wyniki analizy wrażliwości założeń prognoz długookresowych. Zeszyty Naukowe Instytutu Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, nr 24/2012.

Summary

The aim of this article is to present the impact of changes in the retirement age in Poland on the amount of the working age population and the labor supply in the perspective of 2060. The calculations assumed two scenarios: 1. continuation of lifting retirement age introduced by the Act of 11 May 2012 on amendment of the Act on pensions from the Social Insurance Fund and certain other acts and 2. no change in retirement age compared to the situation existing before 2013 i.e. undo the lift of the retirement age. As a result, calculations determined that raising the retirement age is an effective tool to limit the scale of the loss of labor resources on the Polish labor market. The current pace of raising the retirement age is too slow to fully offset the declines in the population of working age, even in the initial period of the forecast. However, by 2040 in scenario 1. a considerable number of people is kept in the labor market. This number is increasing through time in relation to scenario 2. (up to approx. 2 million). However, since 2040 the scale of the loss in the working age population, with the stabilization of the retirement age of 67 years becomes so large that the difference between 1st and 2nd scenario begins to decrease, although it remains significant. As a result the maintenance of labor supply at a level similar to the current needs requires: (i) acceleration of raising the retirement age for women; (ii) introduction of a mechanism assuming further raising the retirement age beyond the level of 67 years in proportion to the lengthening of life expectancy, and (iii) take any other type of measures to increase labor supply in the longer term, as the increase in economic activity, increase in fertility and increasing the scale of immigration from abroad.

Key words

retirement age, working age, labor supply, forecasts of labor resources, forecast of the working age population, changes in the retirement age, relation between retirement age and labor supply

Więcej o autorze

Dr **Grzegorz Baczewski**
Konfederacja Lewiatan

Absolwent, a następnie asystent i adiunkt na Wydziale Ekonomicznym Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej. Od 2008 r. ekspert rynku pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, początkowo w Departamencie Rynku Pracy, a następnie w Departamencie Analiz Ekonomicznych i Prognoz. W latach 2012–2014 dyrektor Departamentu Analiz Ekonomicznych i Prognoz. Odpowiedzialny za opracowanie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011 oraz w ramach prac Grupy ad hoc Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) za wkład Polski w realizację Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Krajowy Koordynator Programu Solidarność Pokoleń – Działania na rzecz Aktywizacji Osób po 50 roku życia. Obecnie Dyrektor Departamentu Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy Konfederacji Lewiatan.

Teoretyczne aspekty kontraktowania usług rynku pracy

prof. nadz. dr hab. **Mirosław Grewiński**
Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. J. Korczaka
dr **Marek Kawa**
Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. J. Korczaka

Kontraktacja jest jedną z form deregulacji usług rynku pracy. Zadania aktywizacji zawodowej nie muszą być wykonywane przez publiczne służby w pojedynkę.

Wprowadzenie

Utrzymujące się w wielu krajach wysokie bezrobocie i dezaktywizacja części zasobów pracy wymuszają konieczność wprowadzania reorganizacji instytucjonalnej polityki rynku pracy w kierunku bardziej skutecznego i efektywnego systemu oraz przewartościowanie niektórych aspektów prowadzonych działań w kontekście lepszego adresowania aktywnych form wsparcia[1]. Obecnie wydaje się oczywiste, że proste wprowadzanie środków pomocowych czy rozszerzenie palety programów aktywizacyjnych i zawodowych nie rozwiąże problemu wysokiego bezrobocia. Powstaje pytanie o kształt instytucjonalny polityki rynku pracy, podział odpowiedzialności i zadań służących przede wszystkim odbiorcom usług[2].

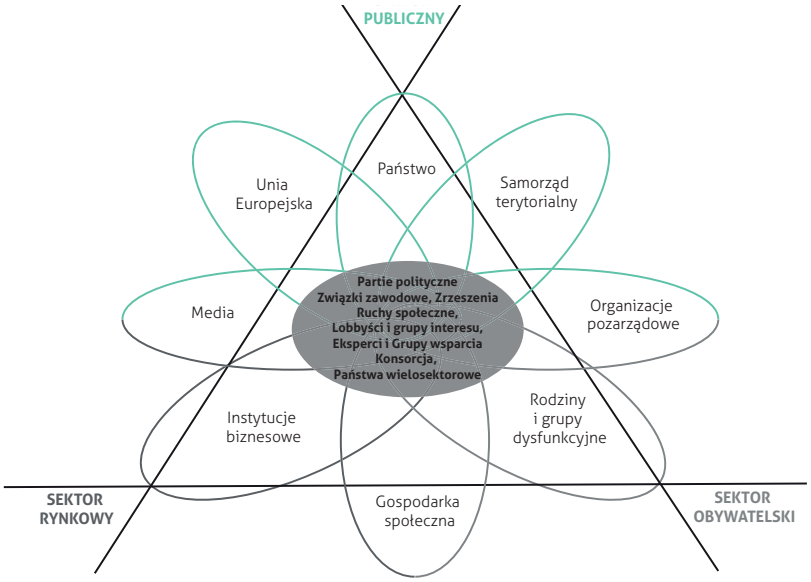
Obserwowanym przez ostatnią dekadę problemem programów aktywizujących są ich rosnące koszty przy relatywnie przeciętnej efektywności i skuteczności. Publiczne służby zatrudnienia w dalszym ciągu zadowalają się efektywnością brutto, a nie netto, odnoszoną dodatkowo do grupy kontrolnej, a nie tylko do uczestników programów aktywizacji. W praktyce oznacza to, że rzeczywista efektywność programów i projektów APRP może być znacznie niższa, aniżeli pokazują to oficjalne statystyki instytucji zarządzających programem.

Niezbędne są zatem działania zmierzające do zwiększenia skuteczności programów społecznych. Jednym z elementów zmian w prowadzonych politykach rynku pracy na świecie jest kontraktacja przez publiczne służby zatrudnienia usług aktywizacyjnych do niepublicznych interesariuszy prywatnych i pozarządowych. Podmioty te powinny specjalizować się w różnorodnej specyfice i potrzebach grup osób bezrobotnych i oferować im dostosowane do nich, zindywidualizowane usługi mające wpływ na zmianę ich sytuacji społecznej i zawodowej.

Kontraktowanie usług rynku pracy, szczególnie usług aktywizacyjnych, stanowi osobny dyskurs w debacie dotyczącej racjonalności (efektywności i skuteczności) polityki rynku pracy, ale też jest istotnym wyzwaniem wobec działań reformatorskich na poziomie systemowym i organizacyjnym. Dylematy kontraktowania dotyczą wielu zagadnień proceduralnych wpisanych w mocne i słabe strony instytucji działających w ramach różnych sektorów (publicznego, prywatnego, pozarządowego), m.in. stylów zarządzania nimi, własnych interesów kadr służb społecznych, modelu wielopoziomowej współpracy i partnerstwa międzysektorowego[3], przewidywanych rezultatów kontraktacji i przyjętych wskaźników. Kontraktacja zakłada podzielenie się odpowiedzialnością i zadaniami w dostarczaniu usług przez PSZ z innymi interesariuszami, w tym przede wszystkim agencjami zatrudnienia, instytucjami szkoleniowymi i podmiotami

[1] Por. J. Męcina, Niewykorzystane zasoby – nowa polityka rynku pracy, Warszawa 2013.
[2] Por. M.Grewiński (red.), Polityka rynku pracy w Polsce – w kierunku poszukiwania polskiego modelu kontraktacji usług, Warszawa 2015.
[3] Więcej na temat partnerstwa wielosektorowego, w: M. Grewiński, M. Rymsza (red.), Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej, WSP TWP, Warszawa 2011; M. Grewiński, A. Karwacki, Pluralizm i międzysektorowa współpraca w realizacji usług społecznych, Warszawa 2010.

Rysunek 1. Stokrotka dobrobytu
– autorski model wielosektorowej polityki społecznej M. Grewińskiego



Źródło: M. Grewiński, Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego, Warszawa 2009.

dialogu społecznego. Podmioty samorządowe (publiczne) udzielają usług, ale za pośrednictwem bezpośrednich producentów (dostawców) usług (podmioty rynkowe i pozarządowe). Publiczne służby zatrudnienia otrzymują nową rolę koordynatora i operatora usług rynku pracy, ale nie bezpośredniego dostarczyciela.

Należy podkreślić, że dokumenty Unii Europejskiej już od lat wskazują nową rolę dla publicznych służb zatrudnienia w świadczeniu podstawowych usług zatrudnieniowych. Zgodnie z nimi urzędy pracy powinny być traktowane jako jedne z istotniejszych podmiotów programowania regionalnej i lokalnej polityki rynku pracy, przyczyniając się do rozwoju społeczno-gospodarczego kraju oraz przyrostu nowych miejsc pracy i rozwoju zasobów ludzkich[4].

Kontraktowanie usług a wielosektorowa polityka społeczna

Teoretycznego zakorzenienia procesu kontraktowania usług w polityce rynku pracy warto poszukać w koncepcji wielosektorowej polityki społecznej, która polega na włączaniu do realizacji usług, poza publicznymi podmiotami, także innych, różnorodnych interesariuszy zewnętrznych[5]:

Koncepcja wielosektorowości ściśle związana jest z procesem kontraktacji i przekazywaniem części kompetencji sektora publicznego w obszarze polityki społecznej i rynku pracy nie tylko innym instytucjom publicznym (np. w ramach decentralizacji i przekazywania zadań ze szczebla centralnego na szczebel regionalny czy lokalny), ale przede wszystkim delegowaniem dostarczania usług rynku pracy do sektora pry-

[4] Por. P. Thuy, E. Hansen, D. Price, The Public Employment Service in Changing Labour Market, Geneva, ILO, 2001. W kontekście globalizacji oraz wolnego przepływu kapitału, usług, siły roboczej poszczególne gospodarki państw EU są bardziej współzależne niż kiedykolwiek w przeszłości (każde 200 euro na 1000 przepływa w ramach handlu wspólnotowego; 70% części każdego samochodu produkowanego w UE jest wyrabiana w innym kraju), stąd zagrożenia społeczno-ekonomiczne, takie jak widmo bezrobocia, było przewidywane już wcześniej. Przed widmem bezrobocia, nierównomiernej elastyczności rynków pracy i ich ograniczeń przestrzegał już w latach 80. niemiecki polityk społeczny Herbert Giersch, który ukuł między innym termin projektowanej „eurosklerozy" dla zjawiska i tendencji, które mogą zmniejszyć konkurencyjność rynku EU i dokonać jego stagnacji, co do pewnego stopnia obserwujemy obecnie. Więcej na ten temat por. A. Szymańska, Instytucjonalne uwarunkowania elastyczności rynku pracy w krajach OECD, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2013, s. 7.

[5] Definicja wielosektorowej polityki społecznej to: „działalność różnorodnych podmiotów w ramach aktywności społecznej sektora publicznego, obywatelskiego, prywatnego i nieformalnego, służąca zaspokajaniu potrzeb socjalnych obywateli oraz łagodzeniu i/lub eliminowaniu kwestii społecznych przy wykorzystaniu potencjału pluralistycznego państwa opiekuńczego, społeczeństwa obywatelskiego i kapitału społecznego, w duchu współodpowiedzialności za spójność i integrację społeczną oraz bezpieczeństwo socjalne" (więcej na ten temat w M. Grewiński, Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego, WSP TWP, Warszawa 2009).

watnego, pozarządowego oraz innych mniej sformalizowanych podmiotów[6]. W praktyce model relacji wielosektorowych może przybierać różnorodne formy:

- wewnątrzbranżowy, np. publiczne instytucje zatrudnienia (MPiPS, WUP, PUP),
- wewnątrzsektorowy, np. w ramach instytucji z tego samego obszaru polityki rynku pracy (PSZ, OHP, inne instytucje rynku pracy),
- zewnątrzsektorowy, np. NGO's, biznes, kościoły i związki wyznaniowe, podmioty ekonomii społecznej, uczelnie, inni interesariusze.

Autorem teoretycznej koncepcji współpracy międzysektorowej – *third party government* – jest Amerykanin L. Salomon, który w 1981 r. przedstawił w swoich pracach założenia idei partnerstw społecznych. Uznał on, że współpraca międzysektorowa jest najbardziej efektywnym sposobem realizacji zadań publicznych[7]. W tym duchu rozwinęły się mechanizmy kreujące sposoby współpracy między partnerami określane między innymi kulturą kontraktu i kulturą dotacji[8]. Pierwsza z nich polega na zawieraniu przez administrację publiczną kontraktu na realizację zadań publicznych z podmiotami sektora biznesowego lub społecznego, co możemy obserwować w prowadzonych choćby przez MPiPS pilotażach programów zlecających aktywizację najtrudniejszych grup bezrobotnych rynkowi komercyjnemu (agencje zatrudnienia, przedsiębiorcy). Wybór wykonawcy wówczas następuje najczęściej na podstawie przetargu publicznego lub konkursu ofert. W przypadku tego modelu partnerstwa – kultura kontraktu nie prowadzi do budowy równoważnego i pełnego partnerstwa, gdyż zasady współpracy narzuca sytuacja na rynku. Natomiast drugi model – kultura dotacji – polega bardziej na wspieraniu finansowym działalności prowadzonej przez organizację lub grupę organizacji, poprzez na przykład tzw. darowiznę z poleceniem. Ta forma współpracy, w warunkach polskich, najczęściej występuje w relacjach władzy publicznej z organizacjami pozarządowymi.

Wobec dylematu, na jakiej formie współpracy i relacji oprzeć partnerstwo pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a podmiotami niepublicznymi, stają dziś w Polsce inicjatywy, które szukają nowych, alternatywnych form aktywizacji dla choćby najtrudniejszych grup bezrobotnych w obszarze działania wspomnianych – trzeciego sektora, jak i rynku komercyjnego. I tak, autorzy przygotowanego przez MPiPS projektu: „Partnerstwo dla pracy" – pilotażu testującego model kontraktacji aktywizacyjnych w trzech województwach (mazowieckim, dolnośląskim i podkarpackim), rozważając w punktach wyjścia trzy formy relacji (współpraca, konkurencja, komplementarność)[9] pomiędzy podmiotami prywatnymi (agencje zatrudnienia) a urzędami pracy, dochodzą do znaczącego wniosku:

„Celem współpracy w zakresie usług zatrudnienia powinna być poprawa sposobu obsługi polskiego rynku pracy, a nie prywatyzowanie urzędów pracy. Należy wspólnie szukać skutecznego sposobu delegowania usług na zewnątrz i tworzenia takiego modelu, żeby z jednej strony był on komplementarny, a z drugiej strony, dawał możliwość obiektywnego doboru partnerów do realizacji aktywnej polityki rynku pracy. Współpraca pomiędzy urzędami pracy a innymi instytucjami działającymi na rzecz rynku pracy powinna być oparta wyłącznie na zasadach wzajemnego porozumienia, zaufania i partnerstwa, a nie na zasadzie konkurowania o klienta na rynku pracy. Świadczenie usług rynku pracy po-

[6] Modelowym przykładem odegrania kluczowej roli III sektora w kształtowaniu polityki rynku pracy jest Hiszpania przełomu lat 80. i 90. XX w., gdzie tradycja silnego zaangażowania organizacji pozarządowych została odziedziczona jeszcze z okresu dyktatury generała Franco, kiedy to właśnie krytyka i opór jego przeciwników spowodowały rozkwit organizacji lokalnych. Stąd również do dzisiaj sektor organizacji pozarządowych w zakresie rynku pracy jest ściśle związany z rozwojem społecznym na poziomie lokalnym (por. M. Danecka, Bezrobocie i instytucje rynku pracy, Warszawa 2005, s.178–179.

[7] Zob. L. M. Salomon, Rethinking Public Management: Third Party Government and the Changing Forms of Public Action, Public Policy 29/1981. Partnerstwo międzysektorowe to według Salomona współpraca między rządem a podmiotami nierządowymi, w której rząd dostarcza fundusze i programuje politykę usług społecznych, a organizacje pozarządowe (lub inne podmioty) zajmują się świadczeniem tych usług dla określonych grup beneficjentów. Koncepcja współpracy międzysektorowej Salomona miała stanowić alternatywę dla teorii zawodności państwa i teorii zawodności rynku, według których funkcją organizacji non-profit jest zaspokajanie potrzeb tych grup, które zostały pominięte przez sektor publiczny i komercyjny. W modelu Salamona NGO´s nie są już substytutami lub rezyduami, ale pełnowartościowymi partnerami rządu w świadczeniu usług publicznych.

[8] M. Grewiński, S. Kamiński, Obywatelska polityka społeczna, Warszawa 2007, s. 123; zalety społeczno-ekonomiczne tych dwóch modeli wielosektorowego podejścia do partnerstw wydają się oczywiste: poprzez współpracę może odbywać się transfer know-how, łączenie potencjałów i doświadczeń, wiedzy, umiejętności osób zaangażowanych w wielosektorowe partnerstwo. Prowadzi to do: ...interdyscyplinarnego podejścia do rozwiązywania problemów lokalnych i może generować wysoką wartość dodaną oraz efekty multiplikacji i synergii (tamże, s. 199).

[9] Więcej na temat relacji sektorowych: por. S. Kamiński, Organizacje pozarządowe jako podmioty polityki społecznej w Polsce po 1989 r., Wrocław 2005 lub M. Grewiński, S. Kamiński, Obywatelska polityka społeczna, Warszawa 2007.

winno być wspólną odpowiedzialnością różnych podmiotów i opierać się na wspólnie wypracowanych procedurach. Agencje zatrudnienia nie muszą być rozwiązaniem alternatywnym, ale komplementarnym, wspierającym działania urzędów pracy"[10].

Niewątpliwie rodzaje współpracy poprzez partnerstwa trudno jest całkowicie sformalizować; im zawsze raczej będzie towarzyszyć jakiś element elastyczności i dynamiczności związany ze specyfiką partnerów, dlatego w projekcie MPiPS bardziej chodziło o wypracowanie brakującej lub nadszarpniętej płaszczyzny współpracy i zaufania, tak jak choćby w przypadku PSZ i rynku komercyjnego (Agencje Zatrudnienia). Warto przypatrzeć się nieco relacjom tych dwóch tak odmiennych podmiotów, gdzie narastająca przez lata przepaść wykształciła i pozostawiła zbyt wiele nieufności i podejrzliwości.

W procesie prywatyzacji i urynkowienia usług rynku pracy można zaobserwować wiele zjawisk i tendencji. Organy władzy publicznej, wycofując się z bezpośredniej realizacji pewnych zadań, nie rezygnują całkowicie z wpływu na ich wykonanie i zachowują instrumenty kontroli i nadzoru, czy też wydawania zezwoleń. W przypadku prób kontraktacji usług rynku pracy na gruncie europejskim proces prywatyzacji przejawia się zazwyczaj w zlecaniu zadań bądź dopuszczeniu podmiotów prywatnych do świadczenia usług równolegle z podmiotami publicznymi. Zlecanie zadań zazwyczaj przyjmuje formę partnerskiej współpracy (partnerstwo publiczno-społeczne i publiczno-prywatne) lub organizowania procesu zlecania usług w zgodzie z prawem zamówień publicznych. Na podstawie przetargów zleca się usługi rynku pracy między innymi w Niemczech i w Danii oraz w Wielkiej Brytanii[11]. Urynkowienie usług wymusza wprowadzenie większej konkurencyjności dostawców co zwiększa szanse na wyższą skuteczność i efektywność usług, które do tej pory podlegały monopolowi publicznemu. Powinien zwiększać się również dostęp do usług. W założeniu takiemu procesowi urynkawiania towarzyszy zmniejszanie kosztów i wydatków państwa na cele socjalne; a jeśli nawet wydatki socjalne państwa nie zmniejszają się, to następuje zwiększenie podmiotów produkujących usługi i naturalnie rozszerza się ich podaż[12].

Kontraktacja jest jedną z form deregulacji usług rynku pracy. O tym, że zadania aktywizacji zawodowej nie muszą być wykonywane przez publiczne służby w pojedynkę, a współpraca publicznych i prywatnych agencji pracy oraz pracodawców, oparta na synergii i komplementarności usług, może lepiej odpowiedzieć na wyzwania, które stoją przed polską gospodarką i rynkiem pracy, wskazywała np. Rada Rynku Pracy PKPP Lewiatan już 2009 r.[13]. Polskie przepisy dotyczące promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy jeszcze przed ostatnią nowelizacją (marzec 2014 r.) dawały zwłaszcza prawne możliwości do kontraktowania usług rynku pracy[14]. W praktyce jednak do czasu pierwszych pilotażowych programów rozwiązania te ograniczały się do delegowania na zewnątrz usług związanych głównie z doskonaleniem zawodowym i podnoszeniem różnorakich kwalifikacji (zwłaszcza tzw. kwalifikacji miękkich, jak organizacja szkoleń). Przyswajając w Polsce długą listę doświadczeń europejskich dotyczących kontraktacji, sięgnięto zwłaszcza po rozwiązania takich rynków pracy, jak:

- brytyjski, gdzie przewiduje się m.in. finansowanie działań realizowanych na rzecz bezrobotnych przez podmioty prywatne w powiązaniu z oceną ich efektywności zatrudnieniowej;
- niemiecki, gdzie zakłada się zlecanie usług podmiotom zewnętrznym w drodze przetargu,

[10] Partnerstwo dla pracy. Projekt pilotażowy. MPiPS, Warszawa 2012,. s. 19.

[11] Na przykład w niemieckim systemie kontraktacji zlecanie usług zatrudnieniowych podmiotom zewnętrznym odbywa się w drodze przetargu, organizowanego przez Federalną Agencję Zatrudnienia. Zakup usługi poprzedza zebranie zapotrzebowania od wszystkich Regionalnych Agencji Zatrudnienia (bierze się pod uwagę liczbę bezrobotnych, czas pozostawania na bezrobociu itd.). Na podstawie otrzymanych danych Regionalne Centrum Zakupów rozpisuje przetarg (organizowany na poziomie centralnym), w którym udział może wziąć każdy zainteresowany podmiot. Kryteria oceny nadesłanych ofert to: jakość świadczonych usług (60% oceny) oraz cena (40% oceny), za: Rozwiązania w zakresie kontraktowania usług przez służby zatrudnienia w wybranych krajach Unii Europejskiej. Załącznik nr 1 do Projektu pilotażowego Partnerstwo dla pracy. MPiPS, Warszawa 2012, s. 3.

[12] Por. M. Grewiński, B. Więckowska (red.), Przeobrażenia sfery usług w systemie zabezpieczenia społecznego w Polsce, WSP TWP, Warszawa 2011.

[13] Materiał po konferencji „Aktywizacja zawodowa – nowe spojrzenie" z kwietnia 2011 r. , s. 3. http://ingeus.pl/pages/aktualnosci/67/publikacje_i_materia_y.html. 04.03.2015.

[14] W Polsce już od 1990 r. istniały podstawy prawne do prowadzenia pośrednictwa pracy przez podmioty niepubliczne. Możliwości takie stworzyła ustawa z 29 grudnia1989 r. o zatrudnieniu . (DzU z 1989 r., nr 75, poz. 446.)

organizowanego przez Federalną Agencję Zatrudnienia;

- francuski, gdzie publiczne służby zatrudnienia zlecają część usług wykonawcom zewnętrznym, a także w ramach partnerstwa z innymi instytucjami publicznymi realizują zadania na rzecz grup w trudnej sytuacji na rynku pracy;
- duński, gdzie przy kontraktowaniu usług rynku pracy duże znaczenie ma współpraca z gminami[15].

Z europejskich doświadczeń wynika dość jasno[16], że sektor prywatny tworzy wartość dodaną, wspierając tych klientów, którym najtrudniej pomóc, tych którzy wymagają indywidualnego wsparcia mierzonego być może większą liczbą godzin, bardziej innowacyjnym podejściem w przywracaniu ich na rynek pracy oraz wsparciem po rozpoczęciu zatrudnienia w celu jego utrzymania, czego nie są w stanie wciąż zapewnić w Polsce publiczne służby zatrudnienia i inne pomocnicze jednostki. Zanim jednak przejdziemy do dylematów i przeglądu niuansów związanych z kontraktowaniem usług, spójrzmy przeglądowo, jak z punktu widzenia teoretycznego i akademickiego opisuje się kontraktację. Według Marka Rymszy, kontraktowanie to zlecanie przez administrację rządową i samorządową w ramach umów kontraktowych realizacji usług publicznych podmiotom niepaństwowym. C. Turbin uważa, że kontraktowanie traktuje się jako instrument, przez który dobra i usługi wymagane przez rządowe departamenty dostarczane są od prywatnego sektora. Z kolei Katarzyna Kowalska przyjmuje, że kontraktowanie to transakcja o wyraźnej strukturze, w której partnerzy przyjmują na siebie konkretne zobowiązania i określają je mianem kontraktu, a według Erika Furubonta i Rudolfa Richtera – kontrakt może być rozumiany jako dwustronna transakcja, w której dwie strony zgadzają się co do pewnych swoich zobowiązań. Oprócz porozumienia się stron w sprawach swoich relacji (planowanie relacji), istnienie legalnych zasad (prawne egzekwowanie) jest uznane za charakterystyczną cechę kontraktu[17].

Według polskich, systemowych rozwiązań kontraktowanie może być realizowane zarówno przez publiczne pomioty centralne, jak i publiczne instytucje samorządowe – MPiPS, WUP, PUP. W przypadku kontraktacji zadań między zlecającym podmiotem publicznym a przyjmującym zadanie podmiotem pozarządowym dochodzi do quasi-rynkowej transakcji.

Kontraktacja oraz wszelkie formy partnerstwa publiczno-społecznego czy publiczno-prywatnego na rynku pracy to jedna z kluczowych innowacji i zmian systemowych, których szybkie wdrożenie jest oczekiwane przez różne strony; również sam projektodawca ich powszechnego zastosowania w Polsce – MPiPS – akcentuje jej priorytetowość przy innych zamierzeniach[18], które jeszcze nie spotkały się z legislacyjną materializacją. Być może wynika to z ich większej inwazyjności i skomplikowania, np. koniecznej reformy systemu pomocy społecznej, która także powinna zmierzać w kierunku rozwoju *welfare pluralism*. Mimo bowiem reformy, PSZ do dziś czekają na realizację rozwiązań wcześniej zapowiadanych, takich jak: integracja informacji pomiędzy PUP i OPS, oddzielenie ubezpieczenia społecznego od statusu bezrobotnego, większa integracja pośrednictwa i doradztwa zawodowego, polepszenie regularności wskaźników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej z uwzględnieniem autonomii w gospodarowaniu środkami Funduszu Pracy i kryterium oceny jakości i efektów PUP, koordynacja na poziomie regionalnym oraz pomoc najsłabszym PUP w uzyskaniu właściwych standardów.

Aby rozpocząć realizację postulowanych celów, oprócz zmian legislacyjno-prawnych, muszą jednocześnie zostać spełnione pewne warunki *sine qua non* natury organizacyj-

[15] Por. Partnerstwo dla pracy ..., op. cit., s. 1–12.
[16] Więcej o tym zob. m.in. M. Grewiński (red.), Polityka rynku pracy – w kierunku poszukiwania polskiego modelu kontraktacji usług, Warszawa 2015.
[17] Porównaj do definicji przedstawionych w: M. Grewiński, Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego, Warszawa 2009.
[18[J. Męcina, wiceminister Pracy i Polityki Społecznej, współautor reformy oraz odpowiedzialny za jej implementację, tak m.in. widzi jej szczegółową realizację: „...Jeszcze w tym roku planujemy uruchomienie procedury wyłonienia operatorów w każdym województwie. Tymi działaniami obejmiemy łącznie blisko 20 tys. bezrobotnych, a docelowo w okresie najbliższych 3–4 lat nawet 200 tys. Obecnie pracujemy nad przygotowaniem spójnej i w miarę jednolitej dokumentacji, analizujemy doświadczenia z przeprowadzonych pilotaży, pracujemy nad doprecyzowaniem niektórych zapisów i zasad, tak aby programy mogły ruszyć bez zakłóceń w pierwszych miesiącach 2015 roku. Jeszcze w 2015 roku w ramach rezerwy możliwe będzie uruchomienie kolejnych programów, o ile województwa zgłoszą takie zapotrzebowanie cyt. za: Męcina o efektach reformy: Urzędy pracy muszą być efektywne, Gazeta Prawna.pl, 2014, http://serwisy.gazetaprawna.pl/pracai-kariera/artykuly/823815,mecina-urzedy-pracy-musza-bycefektywne.html 10.01.2015.

nej Publicznych Służb Zatrudnienia. Przede wszystkim konieczna jest dalsza i permanentna profesjonalizacja kadr i wprowadzenie standardów pracy PUP w celu zapewnienia minimalnego poziomu jakości usług oferowanych bezrobotnym. Profesjonalizacja i podniesienie efektywności kadry urzędniczej administracji pracy, zwłaszcza w kontekście prowadzonych przez PSZ usług rynku pracy w postaci pośrednictwa i doradztwa będzie możliwa, kiedy ograniczy się jednak obowiązki administracyjne powiatowych urzędów pracy (np. na pośredniku pracy zatrudnionym w PUP ciąży aż 27 zadań, z czego 75 proc. stanowią obowiązki administracyjne)[19]. Ponadto przy liczbie ok. 2 mln bezrobotnych i 7,5 tys. doradców zawodowych, osiągnięcie ambitnych celów aktywizacji zawodowej grup zagrożonych wykluczeniem społecznym czy tych już wykluczonych jest zadaniem na pograniczu wykonalności. Gdyby się jednak udało wypracować zamierzone przez MPiPS wskaźniki, i to nie tylko w perspektywie Strategii Polska 2030[20], gdzie również sporo się mówi o kontraktacji i współpracy z podmiotami prywatnymi na rynku pracy, to przed podmiotami decyzyjnymi w Polsce wciąż stoją spore wyzwania, które muszą zostać zrealizowane wcześniej, takie jak choćby: odciążenie urzędów pracy od procedur biurokratycznych i dzięki temu przekazanie rozliczania składek zdrowotnych, zmniejszenie liczby zatrudnionych do obsługi administracyjnej na rzecz zwiększenia liczby pośredników i doradców zawodowych, poszerzenie autonomii w doborze instrumentów i zarządzaniu lokalnym rynkiem pracy, poprawa wskaźników dostępności usług aktywizacyjnych (skrócenie czasu oczekiwania na usługę aktywizacyjną i wzrost liczby osób objętych usługami aktywizacyjnymi).

Deficyty i wady funkcjonowania PSZ w Polsce zostały przez ostatnie lata dość skrupulatnie zdiagnozowane i przeanalizowane[21], stąd rozpoczęta w 2014 r. reforma to jedna z pierwszych odsłon zmian, które czekają instytucje i podmioty polityki rynku pracy. Obok tych najpowszechniej wymienianych słabych stron, warto zaznaczyć też te o naturze bardziej społecznej: przede wszystkim zawodność i marnotrawstwo środków sektora publicznego – sektor ten bowiem wytwarza przede wszystkim te dobra publiczne, które cieszą się poparciem większości społeczeństwa. Nieproporcjonalnie wiele dóbr i transferów usług jest przejmowanych przez klasę średnią, która dysponuje największym potencjałem wyborczym.

Naciski grup interesu na sektor publiczny powodują osiąganie korzyści niewspółmiernych do tych, jakie mogłyby wynikać z zastosowania kryterium sprawiedliwości społecznej. Działalność tego sektora może być w części ukierunkowana na potrzeby aparatu biurokracji a nie społeczeństwa. Podkreśla się także, że w sektorze publicznym wiele działań jest przypadkowych, nieprzemyślanych, nieefektywnych, a nawet pozorowanych.

W kontekście jednak wysokich oczekiwań[22], związanych z przeprowadzaną reformą PSZ w Polsce, trzeba pamiętać o zagrożeniach i obawach, jakie również towa-

[19] „Pod koniec 2011 r. łącznie w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy zatrudnionych było 23 638 pracowników, co oznacza, że na jednego pracownika (PUP i WUP łącznie) przypadało 84 bezrobotnych. Ale już na jednego pośrednika pracy w powiatowym urzędzie pracy przypadało 547 bezrobotnych, a na jednego doradcę zawodowego w powiatowych urzędach pracy przypadało aż 1238 osób bezrobotnych. W równie trudnej sytuacji są specjaliści zajmujący się organizacją szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji i kompetencji osób bezrobotnych: na jednego specjalistę ds. rozwoju zawodowego w końcu 2011 r. przypadało w urzędach pracy 2 160 bezrobotnych (choć trzeba odnotować znaczący postęp od 2005 roku kiedy było to aż 11 092 bezrobotnych", cyt. za: Partnerstwo dla pracy, ...op. cit., s. 16 .

[20] Strategia 2030 zawiera rekomendacje, zgodnie z którymi należy stworzyć system, w którym urzędy i inne agencje oferujące programy aktywizacji bezrobotnych będą skutecznie motywowane do tego, by objąć swoimi działaniami przede wszystkim osoby o najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy: słabo wykształcone, starsze, bez doświadczenia zawodowego lub długotrwale bezrobotne (por. Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Ministerstwo Cyfryzacji i Administracji. Warszawa, 11 stycznia 2013r. https://mac.gov.pl/files/wp-content/uploads/2013/02/Strategia-DSRK-PL2030-RM.pdf., dostęp: 08.03.2015).

[21] Por. U. Sztanderska, Publiczne służby zatrudnienia a wyzwania rynku pracy, w: Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2008, s. 145; I. Wójcicka, K. Sztandar-Sztanderska, M. Zielińska, Klienci powiatowych urzędów pracy, w: Analiza funkcjonowania urzędów pracy..., op. cit., s. 50; I. Kukulak-Dolata, Powiatowe urzędy pracy jako instytucje rynku pracy. Analiza wyników badań, w: I. Kukulak-Dolata, J. Pichla, Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy, IPiSS, Warszawa 2007, s. 76; A. Szewczyk, Informacja w walce z bezrobociem, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 110.

[22] Jak np. zmniejszenie liczby zarejestrowanych bezrobotnych, dzięki zniesieniu bodźców do rejestracji przez osoby pracujące w szarej strefie i nieposzukujące pracy; zwiększenie atrakcyjności urzędów pracy jako instytucji pośrednictwa pracy, zachęcające poszukujące pracy osoby o relatywnie wyższym kapitale ludzkim do rejestracji i poszukiwania pracy poprzez PSZ; zwiększenie atrakcyjności urzędów pracy jako miejsc rekrutacji pracowników, wzrost liczby ofert zgłaszanych do urzędów przez pracodawców – punkt wyjścia dla budowy relacji firmy – PSZ.

rzyszyły w reorganizacji niemieckich służb zatrudnienia w kontekście partnerstw publiczno-prywatnych[23]. W Polsce należy wziąć pod uwagę owe doświadczenia europejskich rynków pracy, jak i zagrożenia procesu urynkowienia i prywatyzacji polityki społecznej. W naszych krajowych uwarunkowaniach mogą to być między innymi:

- brak wystarczającej kontroli i nadzoru ze strony państwa lub instytucji JST (np. nad prywatnymi agencjami pośrednictwa pracy);
- wiele nadużyć w postaci niskiej jakości usług i wysokich cen (działanie *for profit*);
- brak profesjonalnych kadr i zaplecza;
- brak nadal wypracowanych procedur kontroli, monitoringu, ewaluacji i audytu przez np. instytucje publiczne;
- urynkawianie usług społecznych może wywoływać uzasadnione niepokoje społeczne i nieść różnorodne zagrożenia;
- deregulowane usługi nie zawsze przyczyniają się do obniżenia kosztów i poprawy jakości, ewentualna konieczność płacenia za wcześniej darmowe usługi, a to może się też wiązać z nałożeniem jakichś obowiązków na obywateli;
- poczucie zagrożenia publicznych podmiotów i ich kadry (proces delegitymizacji funkcji sektora publicznego).

Na marginesie tych obaw nie ulega wątpliwości, iż pewnych zjawisk związanych z urynkowieniem usług rynku pracy nie da się wcześniej czy później uniknąć, co potwierdzają też ewaluacje projektów pilotażowych związanych z kontraktacją usług rynku pracy. Na przykład ze strony agencji zatrudnienia i innych podmiotów prywatnych najpoważniejszym zagrożeniem może być nastawienie wyłącznie na zysk, wysokie ceny i odpłatność. Prywatyzowanie usług społecznych może wywoływać uzasadnione niepokoje społeczne i nieść różnorodne zagrożenia, nierówny i selektywny dostęp do usług, dostarczanie tylko usług masowych.

Wspomniane uwarunkowania zmiany dotychczasowych paradygmatów polityki zatrudnienia i rynku pracy w Polsce tworzą pewnego rodzaju „mapę drogową" najważniejszych drogowskazów, przed którymi stają ośrodki decyzyjne i kształtujące bezpośrednio strategię zmiany jakościowej i systemowej w naszym kraju. Dziś jesteśmy w tej komfortowej sytuacji, możemy szeroko korzystać z doświadczeń europejskich rynków pracy, w tym ze sprawdzonego modelu brytyjskiego.

Doświadczenia kontraktacji z Wielkiej Brytanii jako przykład udanego modelu partnerstwa publiczno-społeczno-prywatnego

Doświadczenia implementacji kontraktacji usług i jej efektywności brytyjska polityka społeczna czerpie już od 1979 r. Podobną ścieżkę zmiany paradygmatu organizowania polityki społecznej doświadczała w tym samym czasie administracja prezydenta USA – Ronalda Reagana. Zmiana w podejściu do świadczenia usług rynku pracy i pomocy społecznej polegała na przejściu z koncepcji organizowania i dostarczania podstawowych usług publicznych przez podmioty państwowe w kierunku obowiązkowych przetargów konkurencyjnych (*Compulsory Competitive Tendering* – CCT), a następnie w kierunku większej kompleksowości i wielosektorowości przygotowań usług, które zawierałyby aranżowanie wielobranżowych umów, tworzenie relacji za pomocą sieci dostaw oraz rozwijanie odpowiedzialnych partnerstw. Te ostatnie obejmują partnerstwa z użytkownikami i społecznościami (koprodukcja usług użytkowników i wspólnoty).

Z perspektywy historycznej można zaobserwować, iż proces ten został rozpoczęty zmianami w latach 80. i 90. XX wieku pośród kilku krajów OECD, a zwłaszcza w Wielkiej Brytanii po objęciu władzy przez M. Thatcher, której gabinet rozpoczął ograniczanie rozmiarów i wpływów sektora państwowego, wątpiąc w jego dotychczasową efektywność. Gabinet Thatcher bardziej ufał w skuteczność sektora prywatnego i pozarządowego w zapewnianiu usług publicznych niż w zbiurokratyzowane instytucje państwowe. Ta zmiana doprowadziła do fundamentalnego zwrotu od bezpośredniego reagowania i zapewniania usług publicznych poprzez hierarchicznie funkcjonujące organizacje sektora publicznego w kierunku rynku konkurencyjnych podmiotów i relacji opartych na kontraktowaniu pomiędzy organizacjami pu-

[23] Niemieckie Publiczne Służby Zatrudnienia chciały mieć pewność, że zastosowane metody nabywania kompetencji, mierzenia efektywności i finansowania pozwolą na osiągnięcie wysokiej jakości usług. Ich program przekroczył wszystkie oczekiwania – udało się znaleźć zatrudnienie dla 47% uczestników (przy oczekiwanym wskaźniku zatrudnienia 40%), a 3 miesiące później 74% spośród nich nadal miało zatrudnienie (por. Materiał po konferencji „Aktywizacja zawodowa – nowe spojrzenie"... op. cit. s. 4).

blicznymi a podmiotami prywatnymi czy *non-profit*.

Ówczesne koncepcje brytyjskiej prawicy okazały się sukcesem również dlatego, że nastąpiło połączenie nowej koncepcji kontraktowania i dostarczania usług publicznych z rosnącą krytyką biurokracji w zarządzaniu i kulturze organizacji. Koncepcje redukowania wysokich kosztów i słabej efektywności funkcjonującego sektora publicznego stały się kluczowym argumentem na rzecz obowiązkowych przetargów konkurencyjnych (*Compulsory Competitive Tendering* – CCT), a liczba dodatkowych badań i analiz utwierdzała w swym opisie przekonanie, iż potencjalnie oszczędniejszym i efektywniejszym modelem jest system kontraktacji.

Ważnym argumentem na rzecz kontraktów i wprowadzenia kultury przetargów było przekonanie, że dzięki tak prowadzonej polityce rząd może uniknąć podejrzeń czy oskarżeń o faworyzowanie, nadużycia czy oszustwa dotyczące konkretnych podmiotów, a otwartość systemu zachęci wszelkie zewnętrzne podmioty do większego udziału w rynku, zwiększy konkurencyjność. Będzie się to stopniowo przekładać na obniżkę cen, poprawę jakości i ostatecznie przyniesie większą innowacyjność konkurujących między sobą dostawców usług.

Ważną strategią polityczną rządu brytyjskiego prowadzącą do zwiększenia kontraktacji na zewnątrz sektora publicznego było wprowadzenie mechanizmu CCT. Wymagało to od samorządów, a nieco w mniejszym stopniu od brytyjskiego publicznego organizatora i dostawcy usług społecznych i zdrowia *National Health Service* – NHS i innych publicznych agend, zapraszania do składania konkurencyjnych ofert od prywatnych podmiotów na realizację niektórych zadań wykonywanych dotychczas jako ich zadania własne. Do czasu reformy usługi te były zazwyczaj realizowane przez publiczne instytucje lokalne, a po reformie dotychczasowi wykonawcy publiczni musieli stanąć do rywalizacji z zewnętrznymi ofertami z wolnego rynku.

Z tą zmianą mechanizmu dystrybucji usług związane było ustalenie tzw. DSO (*Direct Service Organization*) – systemu organizacji bezpośredniego dostarczania usług, która byłaby odseparowana od wszelkich związków z klientem danej usługi[24]. Mechanizm CCT został zresztą wkrótce rozszerzony na inne obszary usług społecznych, a kryteria dotyczące procesu przetargowego zaostrzone. Było to podyktowane zjawiskiem wygrywania większości ofert przez dostawców lokalnych z tzw. branży. Władza zaczęła podejrzewać, że lokalne i branżowe podmioty są lepiej zorientowane, a w procesie konkurowania korzystają z łatwiejszej dostępności do informacji lokalnych i branżowych w przeciwieństwie do zewnętrznych graczy, co poczęto odbierać jako przejaw nieuczciwej konkurencji już na samym starcie reformy. Dostrzeżono także niepokojące zjawisko, iż podmioty zewnętrzne rzadko otrzymywały czy wygrywały pełną czy całkowitą realizację zleceń na dostarczanie najpowszechniejszych usług, za jakie były odpowiedzialne władze samorządowe.

W 1992 r. doszło do ugruntowania pewnych systemowych rozwiązań na tle kontraktacji: przede wszystkim wzmocniono wyodrębnienie i uzależnienie strony klienta od strony wykonawcy kontraktującego daną usługę, dookreślono ramy czasowe poszczególnych kroków w procedurze przetargowej, wprowadzono ograniczenia na kwoty, które mogłyby być rekompensowane lokalnym dostawcom za ich usługi[25].

Podczas gdy konkurencyjność była specyfiką i priorytetem konserwatywnych rządów w Wielkiej Brytanii do co najmniej początków lat 90. XX wieku, to przejście na relacje partnerskie z dostawcami usług stało się kluczowym elementem, który w 1995 r. opisywano na łamach rządowego raportu – swoistej Białej Księgi pt. „Setting New Standards" („Wyznaczając nowe standardy")[26]. Poszukiwanie to miało na celu rozwój nowego podejścia do kształtowania wśród dostawców relacji, wcześniej raczej zdominowanych przez krótkoterminowe procedury konkurowania przetargowego.

Polityczna strategia partnerstw publiczno-prywatnych i publiczno-społecznych z lat 90. XX wieku zmieniła naturę zamówień

[24] Za: A. Erridge, Contracting in Public Services. In (ed.) T. Bovaird, E. Löffler, Public Management and Governance, Second Edition. New York. Routledge 2009. p. 96.
[25] Ibidem, s. 96.
[26] Ibidem, s. 97.

publicznych w Wielkiej Brytanii oraz stworzyły podwaliny do kształtowania się relacji pomiędzy jednostkami samorządowymi a dostawcami usług. Odchodząc od modelu silnie rynkowego konkurowania podmiotów w ramach CCT w kierunku partnerskiej współpracy z wykonawcami usług, okazało się, że można zbudować społeczny kapitał, zwiększyć społeczną spójność i solidarność przy jednoczesnej redukcji kosztów transakcyjnych oraz podwyższeniu wydajności i polepszeniu wyników kontraktowanych usług. Nawiązując do definicji kapitału społecznego, możemy w tym kontekście mówić o kompleksie zasobów obejmujących: normy i sieci współpracy ułatwiające wspólne działania dla osiągnięcia wzajemnych korzyści. Badania nad kapitałem społecznym wskazują bowiem, iż wzrost interakcji i wymiany prowadzą do rozwoju większego zaufania oraz stworzenia norm i sankcji, które obniżałyby koszty transakcyjne; zwiększenia dostępu do zasobów wśród członków kooperujących sieci, silniejszej tożsamości zasobów, które budują poczucie przynależności i bardziej identyfikują się z wykonywanymi działaniami, mają też pozytywne skutki w samym społeczeństwie poprzez zachęcenie do partycypowania i budowania większych więzi społecznych.

Od 1997 r., nowa ekipa rządząca w Wielkiej Brytanii – laburzystów i premiera Tony Blaira – w swej polityce zaczęła stawiać większy nacisk na partnerskie i kooperacyjne podejście, a modernizacyjna kiedyś idea CCT (obowiązkowych i konkurencyjnych przetargów) została zastąpiona przez nową koncepcję „Best Value" („o najlepszą wartość"). Rozszerzeniem prywatnej inicjatywy finansowej (PFI) stało się partnerstwo publiczno-prywatne (PPP) i partnerstwo publiczno-społeczne (PPS), a także nowe podejście do kontraktacji, które skutkowało pojawieniem się rozszerzonej i bardziej zdywersyfikowanej palety usług[27].

W kontekście takich spraw, jak bezrobocie i dezaktywizacja, jakość życia grup defaworyzowanych i podobne problemy socjalne sprawiły, że wypracowane sieci relacji w większym stopniu miały umożliwiać interesariuszom pogłębienie i zaciśnięcie współpracy, aby jasno nakreślić podstawowe cele do osiągnięcia, które odzwierciedlałyby problemy danej społeczności. Na przykład partnerskie relacje dostawców usług miały ułatwić bliższe zaangażowanie pomiędzy rządowymi jednostkami, zarejestrowanymi charytatywnymi organizacjami, a także szkołami i społecznościami we wdrażaniu lokalnych, środowiskowych projektów, także tych dotyczących strategii rynku pracy. W ramach tego schematu partnerstwa współpracujący interesariusze mają wymieniać między sobą informacje, ustalać wskaźniki działania, tworzyć wspólne raporty na temat postępu realizowanych projektów środowiskowych i w końcu propagować dobre praktyki, aby osiągnąć lepsze warunki dla swojego otoczenia. Podobnie w przypadku wypracowania przez rządową agendę efektywnego działania pomocy dla bezrobotnych w celu polepszenia jakości życia dla osób wykluczonych odbywa się to również poprzez ustalenie współzależnych relacji pomiędzy „Buying Solutions" („nabywanie gotowych rozwiązań")[28] departamentami rządowymi, radami samorządowymi, jedną z największych sieci organizacji charytatywnych pomocy wykluczonym. Dzięki kompleksowemu podejściu do rozwiązywania problemów, dobre i pełne zaufania relacje tym bardziej zachęcają do dzielenia pomiędzy siebie i koordynowania informacji dotyczących realizowania i zachowania wymaganych standardów jakości, ułatwiania dostępu do powszechnych strategii pomiędzy interesariuszami i motywują do zespołowego działania dla osiągania wspólnego celu.

Interesujące jest, że w Wielkiej Brytanii sektor publiczny tylko w okresie 2003––2004 r. wydał ok. 150 mld funtów (13 procent PKB) na zrealizowanie produkcji usług według przetargowej procedury zamówień publicznych (szerokiego zakresu produktów i usług, począwszy od artykułów papierniczych po wielkie projekty budowlane – szkoły i szpitale, a także kompleks usług społecznych, w tym usług rynku pracy, usług opiekuńczych). Wzrost w kontraktowaniu usług, które wcześniej były zarezerwowane tylko dla sektora publicznego, oddaje częściowe przejście od dominującej przed 1979 r. formy zapewniania usług przez wewnętrznie funkcjonującą biuro-

[27] Por. Ibidem, s. 97–98.
[28] Za Ibidem, s. 98.

krację do alternatywnych form ich zapewniania.

Komplementarne ewaluacje i wyniki testowania rynków i quasi-rynków w kontraktacji usług publicznych/społecznych (centralnych i samorządowych) doprowadziły w Wielkiej Brytanii do następujących wniosków:

- należy utrzymać dostarczanie usług wewnętrznie w ramach lokalnej branży;
- należy kontraktować usługi z udziałem prywatnego sektora zleceniobiorców;
- należy kontraktować usługi z trzecim sektorem (wolontariat, stowarzyszenia);
- należy stosować „mieszaną gospodarkę dobrobytu i model *welfare pluralism / welfare mix* tj. połączyć usługi w oparciu o te trzy wcześniejsze sektory wykonawców, które wzajemnie się uzupełniają"[29].

Historycznie rzecz analizując, główny dylemat brytyjskiej polityki społecznej dotyczył modelu kontraktacji – czy ma to być model bazujący na współpracy międzysektorowej, czy o konkurowaniu między usługodawcami. Tradycyjna brytyjska polityka zamówień odzwierciedla konkurencyjne podejście. Do słów kluczy brytyjskiego procesu zamówień publicznych możemy zaliczyć: jakość, odpowiednią wartość pieniądza (do wymaganej ceny), zrównoważony rozwój. W sferze sektora publicznego definicja tych trzech „słów kluczy" nie jest jednak jednoznaczna. Wartość pieniądza jest w istocie balansowaniem między kosztem a jakością usługi i może być tylko odpowiednio uzależniona od uwzględnienia natury kontraktu, oczekiwań interesariuszy oraz dostępnych zasobów.

Środki, dzięki którym wartość danego pieniądza ma być osiągnięta, są wciąż źródłem szerokiej dyskusji. Domberger i Jensen odkryli na przykład prawidłowość, iż poszukiwanie ekonomicznej efektywności za pomocą konkurencyjności mogłoby obniżyć koszty i poprawić jakość usług publicznych[30]. Walsh wskazywał, że tak się dzieje nie tylko dzięki samej istocie konkurencyjności, ale głównie dlatego, iż nastąpił wzrost uwagi co do jakości poprzez monitorowanie procesu realizacji usługi, dokładną i spodziewaną kontrolę oraz nacisk na standardy[31]. Z kolei Coldwell i inni obserwatorzy kontraktacji argumentują, że można przytoczyć wiele przykładów kontraktacji czy specyfikacji przetargowych, które utrudniają rozwój rynkowej konkurencyjności, począwszy od nieprawidłowych schematów przetargowych wykluczających dostawców usług po chaotyczne praktyki, które doprowadzają finalnie do marnowania czasu i rozpraszania się wykonawców. Sugerują więc, że to może formować oczekiwania w podejściu do procedury przetargowej, gdzie bardziej chce się wynagradzać „doskonałość" wykonawcy, aniżeli oferowaną „zawartość". Co więcej, przekonują także, że przygotowywanie rynku do konkurencyjności, często oznacza zorganizowanie kluczowych relacji z dostawcą, zatem nie można ich zaaranżować w sposób seryjny, tj. kontrakt za kontraktem. Stąd należy porzucić koncepcję „jednego najlepszego zleceniodawcy" dla poszczególnych kontraktów, a zamiast tego rozpoznać, jak zorganizować wykonawców usług w zakresie danego portfela z uwzględnieniem rynkowych powiązań między nimi[32].

Odejście od typowego paradygmatu konkurencyjności w kierunku większej kooperatywności i współpracy w Wielkiej Brytanii ma wieloletnie tradycje – było zapoczątkowane już w Białej Księdze z 1995 r., gdzie do strategii zamówień ustosunkowano się następująco: „połączenie konkurencyjności ze współpracą jest drogą optymalną"[33]. Polityka laburzystów od 1997 r., w ramach której ustalono konieczność elementu konkurencyjności współgrającego z wymaganymi regulacjami, odzwierciedla nacisk na wzrost współpracy poprzez partnerstwo między sektorem prywatnym a organizacjami trzeciego sektora. Po partnerstwa z sektorem prywatnym sięga się coraz chętniej, szczególnie w formule PPP (partnerstwa publiczno-prywatnego), aby sfinansować duże projekty infrastrukturalne, jak londyńskie metro czy usługi dostawcze, ale także w usługach rynku pracy i w usługach socjalnych.

[29] Ibidem, s. 98.
[30] S. Domberger, P. Jensen, Contracting out by the public sector: theory, evidence and prospects, "Oxford Review of Economic Policy", 13 (4), s. 67–79.
[31] Por. K. Walsh, Competitive rendering for Local Authority services. London 1991, Department of Environment.
[32] Por. N. Caldwell i in., Promoting competitive markets: the role of public procurement. Special edition on public procurement, "Journal of Purchasing and Supply Management", 11 (5/6): p. 242–251.
[33] HM, Government, UK Government Sustainable Procurement Action Plan, London DEFRA 2007, s. 33.

Warto podkreślić, że również Komisja Europejska promuje zarówno podejście konkurencyjności, jak i współpracy. Konkurencyjność stała się głównym elementem jej polityki zamówień publicznych, włącznie z dyrektywą przepływu i dostępności usług. Głównym celem jest przełamanie barier zwłaszcza dla usług transgranicznych między członkami wspólnoty EU tak, aby dostawcy usług – zwłaszcza średniej i małej wielkości – mogli bez przeszkód zakładać swoje biznesy i dostarczać usługi na terenie innych państw członkowskich. Mimo implementacji takiego podejścia, Unia Europejska propaguje także podejście bazujące na współpracy, sugerując, iż dialog pomiędzy wykonawcą a klientem powinien być pogłębiony, a większa współpraca między różnymi stronami usług społecznych może ograniczyć koszty na przykład poprzez identyfikowanie i niwelowanie niedociągnięć w danej sieci usług; może też poprawić pozycję rynku usług czy wykorzystanie zasobów, skutkując większymi zyskami bez konieczności skupienia się tylko na konkurowaniu. Ten rodzaj dialogu pomiędzy dwoma podejściami służy eksponowaniu ich zalet, poddając je niejako pewnej weryfikacji z uwzględnieniem zakresu usługi i specyfikacji zapytania ofertowego.

Partnerstwo publiczno-prywatno-społeczne czy to w konwencjonalnej formie finansowania publicznych wydatków, czy to w formie prywatnych PFI (prywatnej inicjatywie finansowej) staje się coraz popularniejszym modelem, dzięki któremu władza bardzo często realizuje swoją politykę publiczną, w tym społeczną. Tony Bovaird przeanalizował trzy rodzaje przypadków, aby pokazać, jak rynkowe powiązania zmieniły się w kontekście zróżnicowanego środowiska interesariuszy w ramach procesu zamówień publicznych, gdzie każdy z opisywanych przypadków reprezentuje określoną formę podejścia do zamówień publicznych, jaka się z nich wyłania. Możemy mówić o trzech rodzajach partnerstw[34]:

- kontraktacja relacyjna (partnerstwo relacyjne),
- partnerstwo w ramach zamówień (partnerstwo realizacyjne),
- dystrybuowana reglamentacja.

Przejście w kierunku partnerstw publiczno-prywatnych i publiczno-społecznych nie odbywa się bez kosztów, zwłaszcza w kontekście zamówień publicznych. Decyzyjne jednostki rozdysponowywania usług publicznych powinny zdobyć kompetencje orientowania się w zależnych powiązaniach wśród konsorcjów dostarczających usługi i stających do przetargów.

Studium przypadku modelu kontraktacji usług. Północno-irlandzki pilotażowy projekt zatrudnienia[35]

Irlandia Północna historycznie zawsze była dotknięta większym bezrobociem aniżeli inne regiony Zjednoczonego Królestwa. W 2002 r. nowa polityka zamówień publicznych w Irlandii Północnej obejmowała również pilotażowy projekt prozatrudnieniowy, który miał umożliwić zniwelowanie nierówności zatrudnieniowych poprzez wykorzystanie wysokiego poziomu sektora infrastrukturalnych inwestycji publicznych oraz zamówień wysokiej jakości dóbr i usług w regionie. Warunkiem było włączenie do wybranych umów kontraktacji dotyczących zwłaszcza budownictwa i sektora usług deklaracji podmiotów zobowiązujących się do zapewnienia polityki społecznej i przedstawienia planu zatrudnienia. Dotyczył on nakreślenia rozwiązań, które pozwoliłyby zrekrutować aktywnie i skutecznie osoby z grupy docelowej, czyli bezrobotnych pozostających poza zatrudnieniem przez długi okres, obok nagrody w postaci wygranego kontraktu od zwycięskiego podmiotu wymagano implementacji oczekiwanych propozycji społecznych. Monitoring tego pilotażowego projektu trwał dwa lata – od lipca 2003 r. do lipca 2005 r., a podsumowującą ewaluację przedstawiono we wrześniu 2005 r.

Ten pilotażowy projekt doprowadził do zrekrutowania 51 nowych pracowników z grupy docelowej, z tego 46 pracowników pozostało u kontraktorów. Ci, którzy porzucili zatrudnienie, przynajmniej uzyskali nowe doświadczenie zawodowe do wykorzystania w innych kontekstach. Stworzenie miejsc zatrudnienia zrealizowano sto-

[34] Por. T. Bovaird, Developing new relationships with the „market" in the procurement of public services, "Public Administration" 2006, 84 (1), s. 81–102.

[35] Przykład szczegółowo opisany w Erridge, Contracting in Public Services..... op. cit. s. 103.

sunkowo niewielkim dodatkowym kosztem. Średni koszt stworzenia miejsc pracy podczas ewaluacji wyniósł 900 tys. funtów, a średni wskaźnik dla tej branży wynosi 1 mln funtów.

Wypracowany w tym projekcie plan procesu zatrudnienia bardzo szybko zakorzenił się i wkrótce stał się trwałym elementem kultury kontraktacji z podmiotami władzy pośród podmiotów branży budowlanej uczestniczących w kontraktacji. Raport sondażowy, który wydano i przekazano wszystkim podmiotom kontraktacji na koniec projektu pokazał, że prawie 2/3 było przekonanych, iż włączenie planu zatrudnienia jako istotnego planu kontraktu nie odwiodło ich od kontynuowania udziału w procedurze przetargowej. Okazało się, że procedury kontraktacji funkcjonowały z powodzeniem.

Państwowe przedsiębiorstwo północnoirlandzkiego systemu kanalizacji i regulacji wody „The Water Service" również można wymienić jako przykład dobrych praktyk kontraktacji. W ramach pilotażu zatrudniono tam 13 osób z docelowej grupy długoterminowych bezrobotnych, a koszt projektu wyniósł 720 tys. funtów. Obserwując pilotaż kontraktowania usług, można było dostrzec wyraźne uczestnictwo w projekcie wszystkich gremiów zarządczych organizacji. Kierownicy projektu byli w pełni zaangażowani i poinformowani, wszystkie raporty wynikające z kontraktacji usług były akceptowane przez podmioty zlecające i przedstawiane jako dobre praktyki.

Zakończenie

Kontraktacja usług społecznych, w tym rynku pracy jest stosowanym w wielu państwach instrumentem realizacji zadań publicznych. Z różną dynamiką, występuje we wszystkich państwach UE. Prekursorem podejścia kontraktowego byli Brytyjczycy, dlatego w artykule odniesiono się głównie do doświadczeń tego państwa. Tłem teoretycznym dla kontraktacji jest model wielosektorowej polityki społecznej, który zyskuje na znaczeniu nawet w państwach do niedawna uznawanych za stosujące zmonopolizowany model usług dostarczanych przez sektor publiczny (Szwecja czy Finlandia). Oczywiste jest, że pomimo często radykalnych deklaracji niektórych rządów na świecie na temat polityki kontraktacji, wciąż trudno dostrzec masową skalę transferu dostarczania usług z sektora publicznego do sektora prywatnego. Tam gdzie wdrożono model dostarczania usług społecznych i rynku pracy przez podmioty prywatne, można zauważyć pewne elementy obniżenia kosztów i polepszenia jakości oraz efektywności usług. Trzeba jednak brać pod uwagę cały kontekst podwyższonych kosztów transakcyjnych i przypadków niepowodzeń w realizacji kontraktu czy też elementów nierównego traktowania dotykającego zwłaszcza podmiotów i pracowników sektora publicznego.

Z adoptowanych na grunt Polski przeobrażeń wynikają liczne konsekwencje, które trzeba dostrzegać w kontekście ostatniej nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz podjętych przez MPiPS programach pilotażowych[36] dotyczących kontraktacji i zbliżenia współpracy PSZ z agencjami pracy, rynkiem komercyjnym, a także z trzecim sektorem. Niewątpliwie takiemu podejściu sprzyjają różne zjawiska społeczno-ekonomiczne, np. urynkowienie polegające na wprowadzeniu quasi-rynków wewnętrznych do sektora usług społecznych. Uwalnia to konkurencję pomiędzy podmiotami, a państwo jako dotychczasowy „monopolista" tych usług wycofuje się na rzecz lepszych, praktyczniejszych i efektywniejszych podmiotów[37].

Po pierwszych, niewątpliwie cennych doświadczeniach kontraktacji usług aktywizacyjnych w polskiej polityce rynku pracy

[36] Rządowymi programami o regionalnej specyfice, które już się zakończyły, były m.in. „Partnerstwo dla pracy" – pilotaż testujący model kontraktacji aktywizacyjnych w trzech województwach (mazowieckim, dolnośląskim i podkarpackim) oraz projekt pn. „Express do zatrudnienia" – innowacyjny model aktywizacji osób bezrobotnych realizowany również w dość specyficznym dla bezrobocia województwie podkarpackim. Powszechnie w kraju realizowany był tzw. PAI – Program „Aktywizacja i Integracja" oraz pilotażowy program włączający absolwentów i grupę młodych wchodzących na rynek pracy – „Twoja kariera – Twój wybór"; Projekt „Kadry dojrzałe do zmian" realizowany przez bit. polska, WSP im. Janusza Korczaka, PUP w Strzelcach Opolskich i PUP w Opolu.

[37] Ponadto takie tendencje komercjalizacji usług społecznych są warunkowane poprzez coraz powszechniejszy CSR jako aktywność społeczną prywatnych firm w duchu współodpowiedzialności za dobrobyt społeczny oraz gospodarkę społeczną – działalność rynkową przedsiębiorstw społecznych, spółdzielni na rzecz osób wykluczonych społecznie.

należy wyciągnąć wnioski co do dalszego rozwoju modelu kontraktacji i budowania partnerstw publiczno-prywatnych i publiczno-społecznych. Przy rosnących potrzebach i oczekiwaniach społeczeństwa samo państwo i sektor publiczny oczywiście nie będą w stanie sprostać wyzwaniom związanym z produkcją i dostarczaniem usług. Aspiracje Polaków rosną szybciej aniżeli możliwość zaspokajania potrzeb przez publiczne instytucje polityki społecznej, dlatego dzielenie się odpowiedzialnością przez różne podmioty z poszczególnych sektorów jest koniecznym wyzwaniem na przyszłość. Reforma MPiPS, za którą odpowiadał minister Jacek Męcina, nie była – być może – doskonale przygotowana i wdrożona, ale trzeba podkreślić, że obok polityki rodzinnej i senioralnej stanowiła ważny, pozytywny aspekt próby zreformowania jednego z systemów polskiej polityki społecznej, który nie jest specjalnie efektywny i skuteczny. Takiej próby reformy nie podjęto na przykład w systemie pomocy społecznej, który od wielu lat jest spetryfikowany niemocą urzędników i decydentów.

Konkluzją może być konstatacja, że w krajobrazie polskiej polityki rynku pracy powinna być przestrzeń dla prywatnych i społecznych dostawców usług. Sugerują to modele teoretyczne, ale też praktyka i doświadczenie wielu państw europejskich. Partnerstwu publiczno-prywatnemu i publiczno-społecznemu powinna służyć mądra i transparentna kontraktacja, która powinna zakładać przede wszystkim osiąganie rezultatów merytorycznych, a nie formalnych „pseudowskaźników" czy „pseudorezultatów".

Bibliografia

Bovaird T., *Developing new relationships with the „market" in the procurement of public services*, "Public Administration" 2006, 84 (1).

Bovaird T., Löffler E., *Public Management and Governance, Second Edition*. New York. Routledge 2009.

Caldwell N., Walker H., Harland Ch., Knight L., Zheng J., *Promoting competitive markets: the role of public procurement. Special edition on public procurement*, "Journal of Purchasing and Supply Management", 11 (5/6).

Domberger S., Jensen P., *Contracting out by the public sector: theory, evidence and prospects*, "Oxford Review of Economic Policy", 13 (4).

Danecka M., *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Warszawa 2005.

Gawrycka M., Nagucka E., *Ocena realizacji koncepcji flexicurity na przykładzie wybranych krajów Unii Europejskiej*, „Studia Oeconomica Posnaniensa", 2014, vol. 2, no. 7 (268).

Gilchrist A., *Linking Partnerships and Networks*, w: *Managing Community Practice*, Bristol 2003.

Grewiński M. (red.), *Polityka rynku pracy – w kierunku poszukiwania polskiego modelu kontraktacji usług*, Warszawa 2015.

Grewiński M., *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, WSP TWP, Warszawa 2009.

Grewiński M., Bonikowska M. (red.), *Usługi społecznie odpowiedzialnego biznes*, Warszawa 2011.

Grewiński M., Rymsza M. (red.), *Polityka aktywizacji w Polsce. Usługi reintegracji w sektorze gospodarki społecznej*, WSP TWP, Warszawa 2011.

Grewiński M., Karwacki A., *Pluralizm i międzysektorowa współpraca w realizacji usług społecznych*, Warszawa 2010.

Grewiński M., Kamiński S., *Obywatelska polityka społeczna*, Warszawa 2007.

Grewiński M., Więckowska B. (red.), *Przeobrażenia sfery usług w systemie zabezpieczenia społecznego w Polsce*, WSP TWP, Warszawa 2011.

Hudson R., *Whole Systems Working: A Discussion Paper for the Integrated Care Network*, 2004.

Kozek W., *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.

Kukulak-Dolata I., *Powiatowe urzędy pracy jako instytucje rynku pracy. Analiza wyników badań*, w: I. Kukulak-Dolata, J. Pichla, *Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2007.

Męcina J., *Urzędy pracy muszą być efektywne*, „Gazeta Prawna.pl", 2014, http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/823815,mecina-urzedy-pracy-musza-byc-efektywne.html 10.01.2015.

Męcina J., *Niewykorzystane zasoby – nowa polityka rynku pracy*, Warszawa 2013.

Murray Ch., *Bez korzeni. Polityka społeczna USA 1950–1980, tł. P. Kwiatkowski*, Warszawa 2001.

Peck J., Tickell A., *Too Many Partnerships: the Future for Regeneration, Local Economy* 3/9 1993.

Salomon L. M., *Rethinking Public Management: Third Party Government and the Changing Forms of Public Action* w: Public Policy 29/198.

Społeczny Wymiar Strategii „Europa 2020". Sprawozdanie Komitetu Ochrony Socjalnej (2011). Streszczenie. Komisja Europejska. Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6991&langId=pl;

Sobocka–Szczapa H., *Ekonomia społeczna*, w: *Flexicurity w Polsce, diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, redakcja naukowa E. Kryńska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.

Strategia Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju. Ministerstwo Cyfryzacji i Administracji. Warszawa 2009.

Szarfenberg R., *Kierunki rozwoju polityki społecznej – referat wygłoszony na konferencji Komitetu Prognoz „Polska 2000 Plus" pt. Bogaci i biedni – problemy rozwoju społeczeństwa polskiego*, 2011.

Szymańska A., *Instytucjonalne uwarunkowania elastyczności rynku pracy w krajach OECD*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2013.

Sztanderska U., *Publiczne służby zatrudnienia a wyzwania rynku pracy*, w: *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, MPiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2008.

Szewczyk A., *Informacja w walce z bezrobociem*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

Thuy P., Hansen E., Price D., *The Public Employment Service in Changing Labour Market*, Geneva, ILO, 2001.

Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU 2014 598), http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/aktyprawne. 04.02.2015.

Summary

This article examines shortly the latest debates which took place in Poland and in some EU countries on contracting of public services not only on the labor market but also in the areas where contracting of new services has been introduced by private sector, non-profit and networks of suppliers. The authors start the review of social-economic contexts of contracting of public services and effectiveness of such solutions in the welfare and social policy in Poland from the details of so called "multisectoral social policy" which has to do with creating of large partnership and collaborative approach among social policy institutions and other social agents (third party government) which are involved in the social policy issues too. In the context of multisectoral social policy there is showed how decentralization of social services and delegating of them to private sector, non-profit providers harmonize with the concept of contracting services. There is also a review of different models of contracting services in Europe i.e. British, German...etc. To exemplify some cases of well implemented solutions or models of contracting the authors present particularly British circumstances of using such forms as CCT, "Setting New Standars", "Best Value" or PPP. They chose also one of the Northern Ireland unemployment pilot projects which was taking place in 2003-2005 to show an successful example for Polish decision-makers in social policy. A large part of the article focus on the issue of partnership between the institutions of public employment services which are responsible in the Polish system of employment policy for activation programs of employment and reducing of unemployment. There are presented also different pro-employment projects, models and innovations or their effects which have been implemented so far in Poland and which are referring to models of contracting. There is also a try of diagnosis of strong and weak parts of privatization of public services in the context of British experiences from the point of view last decades.

Key words

contracting, service contracting, public services, social policy, multisectoral social policy, decentralization, privatization of social services, delegating, collaborative approach, unemployment, activation, labour market

Więcej o autorze

prof. nadz. dr hab. **Mirosław Grewiński**
specjalista w dziedzinie polityki społecznej

Pracuje jako profesor w Wyższej Szkole Pedagogicznej im. Janusza Korczaka w Warszawie, gdzie pełni funkcję prorektora. Zajmuje się wielosektorową polityką społeczną i usługami społecznymi. Autor lub współautor ponad 220 publikacji naukowych, w tym 38 książek z zakresu polityki społecznej. Jest prezesem Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, członkiem Zarządu Głównego Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej oraz członkiem Polskiego Oddziału Klubu Rzymskiego.

dr **Marek Kawa**
antropolog, amerykanista, filolog, publicysta

Absolwent Uniwersytetu Opolskiego oraz Wydziału Studiów Międzynarodowych i Politycznych Uniwersytetu Jagiellońskiego. Współtwórca opolskiego modelu kontraktacji w ramach prozatrudnieniowego projektu „Kadry dojrzałe do zmian". Wykładał i współpracował m.in. z Uniwersytetem Opolskim, Akademią Polonijną w Częstochowie, Wyższą Szkołą Menedżerską w Legnicy, a od 2007 r. związany z WSP im. Janusza Korczaka. Zaangażowany w sprawy i projekty społeczne, samorządowiec oraz poseł na Sejm RP V kadencji.

Jak nagradzać urzędy pracy?

dr **Krzysztof Sadowski**
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Premiowanie urzędów pracy za osiągane efekty to jedno z lepszych rozwiązań wprowadzonych przez nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Tyle że oceniając urzędy pracy, nie uwzględnia się sytuacji na lokalnym rynku pracy. A wtedy tracą te, które są zlokalizowane na tych terenach, gdzie o pracę trudno.

Wstęp

Wraz z przeprowadzoną w maju 2014 r. reformą rynku pracy i nowelizacją ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadzono proefektywnościowe podejście do nagradzania urzędów pracy. Zaplanowano też po dwóch latach przegląd przyjętego systemu nagradzania.

Zgodnie z art. 108. 1i wspomnianej ustawy, minister właściwy do spraw pracy został zobowiązany do przekazywania w latach 2014–2017 samorządom powiatów z Funduszu Pracy 2 proc. kwoty środków (limitu) Funduszu Pracy ustalonej na rok poprzedni. Pieniądze te przeznaczone są na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.

Do wymienionego limitu na realizację programów nie wlicza się kwot przyznanych z rezerwy dysponenta Funduszu Pracy, z przeznaczeniem na finansowanie kosztów nagród specjalnych oraz składek na ubezpieczenie społeczne pracowników powiatowego urzędu pracy, w szczególności pełniących funkcje doradców klienta oraz zajmujących stanowiska kierownicze.

Przyznanie 2 proc. kwoty środków zostało jednak uzależnione od spełnienie warunków dotyczących efektywności zatrudnieniowej, efektywności kosztowej oraz wskaźników udziału, doradców klienta w ogólnej liczbie zatrudnionych bądź liczby bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta. Szczegółowo warunki te zostały określone w art. 109 ust. 7h–7k ustawy.

Efektywność zatrudnieniowa i kosztowa jest określana za pomocą odpowiednich wskaźników efektywności.

Przez wskaźniki efektywności zatrudnieniowej podstawowych form aktywizacji zawodowej należy rozumieć stosunek procentowy liczby osób, które w trakcie lub po zakończeniu w nich udziału zostały zatrudnione, do liczby osób, które zakończyły udział w podstawowych formach aktywizacji zawodowej.

Przez wskaźniki efektywności kosztowej podstawowych form aktywizacji zawodowej należy rozumieć stosunek kwoty wydatków Funduszu Pracy poniesionych przez samorządy na finansowanie podstawowych form aktywizacji zawodowej do liczby osób, które w trakcie lub po ich zakończeniu zostały zatrudnione.

Ponadto corocznie jest ustalany i publikowany przez ministra właściwego do spraw pracy na stronie internetowej urzędu „Katalog podstawowych form aktywizacji zawodowej", których efektywność stanowi podstawę naliczenia 2 proc. limitu środków z Funduszu Pracy przeznaczonych na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne pracowników powiatowych urzędów pracy (art. 4 ust. 1b ustawy).

Nie sposób zaprzeczyć, że przyjęte w ustawie rozwiązanie idzie w słusznym kierunku, jednak pogłębiona jego analiza wskazuje, że ma ono istotne mankamenty. W szczególności należy do nich zaliczyć:

- Nieuwzględnienie przy ocenie efektywności zatrudnieniowej i kosztowej sytuacji na lokalnym rynku pracy, która w decydującym stopniu wpływa na efektywność podstawowych form

aktywizacji zawodowej. Zwracają na to również uwagę przedstawiciele powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy.

- Przyjęty do oceny powiatowych urzędów pracy wskaźnik liczby bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta budzi wątpliwości z uwagi na fakt, że urzędy pracy w niewielkim stopniu mają wpływ na jego kształtowanie. Ponadto również interpretacja tego wskaźnika nie jest jednoznaczna, gdyż jego duża wartość może wskazywać na zwiększone trudności przy realizacji zadań przez urząd pracy, co powinno zostać nagrodzone. W przyjętym w ustawie rozwiązaniu preferuje się natomiast niską wartość tego wskaźnika.
- Brak możliwości zróżnicowania stopnia nagradzania powiatowych urzędów pracy w zależności do uzyskiwanej efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej.

Uwzględniając wymienione mankamenty przyjętego w ustawie rozwiązania, w dalszej części artykułu przedstawiono koncepcję nagradzania urzędów pracy eliminującą te niedostatki oraz uwzględniającą działania zastosowane przez urzędy pracy w celu osiągnięcia najlepszych wskaźników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej.

Wyodrębnienie jednorodnych grup powiatów ze względu na sytuację na lokalnym rynku pracy

Aby umożliwić obiektywne porównanie efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, niezbędne jest uwzględnienie sytuacji na lokalnym rynku pracy.

W tym celu proponuje się podział powiatów na cztery względnie jednorodne grupy, mianowicie:

- powiaty o sytuacji na rynku pracy dobrej (D),
- powiaty o sytuacji na rynku pracy zadowalającej (Z),
- powiaty o sytuacji na rynku pracy trudnej (T),
- powiaty o sytuacji na rynku pracy bardzo trudnej (BT).

Podstawę do określenia sytuacji na powiatowym rynku pracy w danym roku może stanowić stopa bezrobocia, według stanu w dniu 31 grudnia poprzedniego roku.

Wykorzystując znaną w statystyce metodę „trzech średnich", wszystkie powiatowe urzędy pracy ze względu na stopę bezrobocia można zaliczyć do jednej z wymienionych grup.

W pierwszej kolejności należy policzyć średnią arytmetyczną stóp bezrobocia dla powiatów o stopie bezrobocia mniejszej od stopy krajowej (S_k). Oznaczmy tę stopę przez (S_d). Następnie należy obliczyć średnią stopę bezrobocia (S_g) dla powiatów o stopie bezrobocia powyżej średniej krajowej.

Mając tak obliczone średnie dla stóp bezrobocia, można dokonać następującej klasyfikacji powiatowych urzędów pracy:[1]

- powiaty o sytuacji na rynku pracy dobrej (D) – stopa bezrobocia dla powiatu $\mathbf{S_i < S_d}$;
- powiaty o sytuacji na rynku zadowalającej (Z) – stopa bezrobocia dla powiatu $\mathbf{S_i \in [S_d;S_k)}$;
- powiaty o sytuacji na rynku trudnej (T) – stopa bezrobocia dla powiatu $\mathbf{S_i \in [S_k;S_g)}$;
- powiaty o sytuacji na rynku bardzo trudnej (BT) – stopa bezrobocia dla powiatu $\mathbf{S_i \geq S_g}$.

Alternatywnym, bardziej adekwatnym rozwiązaniem mogłoby być wyodrębnienie wymienionych grup powiatów poprzez zastosowanie większej liczby zmiennych diagnostycznych charakteryzujących lokalny rynek pracy (np. powiatowa stopa bezrobocia, udział pracujących w powiecie do liczby ludności w wieku produkcyjnym zamieszkujących w powiecie, liczba przedsiębiorstw w powiecie z uwzględnieniem ich wielkości, struktura pracujących w powiecie: udział pracujących w przemyśle i budownictwie, udział pracujących w rolnictwie).

W takim przypadku do oceny sytuacji na lokalnym rynku pracy należałoby zastosować zintegrowany wskaźnik, którego konstrukcja byłaby analogiczna do zintegrowanego wskaźnika służącego do oceny efektywności działania PUP, opisanego w p. 3 oraz metodę „trzech średnich".

Ranking powiatowych urzędów pracy ze względu na kryteria efektywnościowo-kadrowe

Do zbudowania rankingu powiatowych urzędów pracy ze względu na kryteria efektywnościowo-kadrowe proponuje się wykorzystanie metody „analizy portfelowej".

[1] Powiaty obsługiwane przez ten sam powiatowy urząd pracy proponuje się potraktować jako jeden powiat o odpowiednio uśrednionych parametrach.

Metoda „analizy portfelowej" wymaga wykonania następujących czynności (zadań):

a) wyboru cech diagnostycznych,

b) normalizacji cech diagnostycznych,

c) obliczenia zintegrowanego (kompozytowego) wskaźnika oceny efektywności dla PUP,

d) klasyfikacji PUP na podstawie poziomu zintegrowanego wskaźnika.

Wybór cech diagnostycznych

Do oceny powiatowych urzędów pracy ze względu na efektywność realizacji podstawowych form aktywizacji zawodowej oraz działań zastosowanych w celu osiągnięcia najlepszych wskaźników efektywności proponuje się zastosowanie następujących zmiennych diagnostycznych (stymulant i destymulant)[2].

X_1 – ogólny wskaźnik uzyskanej efektywności zatrudnieniowej przez PUP w roku poprzednim (stymulanta);

X_2 – ogólny wskaźnik uzyskanej efektywności kosztowej przez PUP w roku poprzednim (destymulanta);

X_3 – wskaźnik udziału doradców klienta w ogólnej liczbie zatrudnionych według stanu na koniec poprzedniego roku (stymulanta);

X_4 – odsetek osób z wyższym wykształceniem zatrudnionych w PUP według stanu na koniec poprzedniego roku (stymulanta);

X_5 – liczba bezrobotnych z powiatu, którzy zostali zgłoszeni w roku poprzednim do aktywizacji przez agencje zatrudnienia (stymulanta);

X_6 – udział liczby bezrobotnych, dla których ustalono III profil pomocy, objętych formami wsparcia w roku poprzednim w ogólnej liczbie osób bezrobotnych, dla których ustalono III profil pomocy (stymulanta);

X_7 – liczba rozpoczętych w roku poprzednim programów aktywizacji i integracji (PAI) realizowanych we współpracy z OPS lub NGO (stymulanta);

X_8 – wzrost wartości ogólnego wskaźnika efektywności zatrudnieniowej podstawowych form aktywizacji osiągniętego przez PUP w roku poprzednim w porównaniu do wskaźnika sprzed dwóch lat (stymulanta);

X_9 – wzrost wartości wskaźnika efektywności kosztowej podstawowych form aktywizacji osiągniętego przez PUP w roku poprzednim w porównaniu do wskaźnika sprzed dwóch lat (destymulanta);

X_{10} – udział liczby bezrobotnych zarejestrowanych w roku poprzednim po raz pierwszy w porównaniu do liczby bezrobotnych zarejestrowanych po raz kolejny (stymulanta);

X_{11} – wskaźnik prawdopodobieństwa odpływu z bezrobocia do zatrudnienia w roku poprzedni, określony jako stosunek średniej miesięcznej liczby bezrobotnych wyrejestrowanych na skutek podjęcia pracy w roku poprzednim (pracy subsydiowanej i niesubsydiowanej) do średniego miesięcznego poziomu bezrobocia w roku poprzednim (stymulanta);

X_{12} – wskaźnik zapobiegania długotrwałemu bezrobociu, obliczony jako stosunek liczby bezrobotnych pozostających bez pracy przez 12–24 mies. na koniec bieżącego roku do liczby bezrobotnych pozostających bez pracy 0–3 miesięcy w 4 kwartałach roku poprzedniego (destymulanta)[3].

Przyjęcie proponowanych zmiennych diagnostycznych wynika z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz potrzeby podwyższania poziomu organizacyjno-kwalifikacyjnego kadr powiatowych urzędów pracy.

Normalizacja cech diagnostycznych

Wybrane zmienne, chociaż wszystkie mają charakter wskaźników, nie mogą być bezpośrednio porównywane. Aby umożliwić na nich działania arytmetyczne, trzeba dokonać najpierw ich normalizacji według dalej podanych wzorów.

Dla zmiennej X_i będącej stymulantą, zmienna unormowana U_i jest wyznaczana według wzoru:

$$U_i = \frac{X_i - X_{imin}}{X_{imax} - X_{imin}} \qquad (1)$$

gdzie:

X_{imin} – najmniejsza wartość zmiennej X_i w wyodrębnionej grupie PUP ze względu na sytuację na rynku pracy;

X_{imax} – największa wartość zmiennej X_i w wyodrębnionej grupie PUP ze względu na sytuację na rynku pracy.

Dla zmiennej X_j będącej destymulantą, zmienna unormowana U_j jest wyznaczana według wzoru:

$$U_j = \frac{X_{jmax} - X_j}{X_{jmax} - X_{jmin}} \qquad (2)$$

gdzie:

X_{jmin} – najmniejsza wartość zmiennej X_j w wyodrębnionej grupie PUP ze względu na sytuację na rynku pracy;

X_{jmax} – największa wartość zmiennej X_j w wyodrębnionej grupie PUP ze względu na sytuację na rynku pracy.

[2] Przez stymulantę (destymulantę) należy rozumieć zmienną, której wzrost wartości oznacza poprawę efektywności (pogorszenie efektywności) działania powiatowego urzędu pracy.

[3] Wskaźnik zaproponowany przez Instytut Badań Strukturalnych w opracowaniu „Ranking efektywności działania Powiatowych Urzędów Pracy", Warszawa 2014.

Z podanych wzorów wynika, że wszystkie zmienne unormowane przyjmują wartość z przedziału [0, 1].

Obliczanie zintegrowanego wskaźnika służącego do oceny efektywności działania powiatowego urzędu pracy

Zastosowanie normalizacji dla zmiennych diagnostycznych wskazuje, że powiatowemu urzędowi pracy, który miałby najmniej korzystne wartości dla każdej z 12 przyjętych zmiennych odpowiada w przestrzeni Euklidesowej 12-wymiarowej punkt

$$N(0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0,0)$$

Natomiast i-temu powiatowemu urzędowi pracy o zaobserwowanych wartościach cech diagnostycznych odpowiada punkt

$$U_i(u_{i1}, u_{i2}, u_{i3}, u_{i4}, u_{i5}, u_{i6}, u_{i7}, u_{i8}, u_{i9}, u_{i10}, u_{i11}, u_{i12})$$

Odległość między punktami U_i oraz N jest zintegrowanym wskaźnikiem (ZW_i) służącym do pomiaru efektywności realizowanych przez PUP działań.

Wskaźnik ten jest określony według wzoru na odległość między punktami w przestrzeni Euklidesowej n-wymiarowej.

Dla rozpatrywanego przez nas przypadku wyraża się wzorem:

$$ZW_i = \sqrt{u_{i1}^2 + u_{i2}^2 + u_{i3}^2 + u_{i4}^2 + \\ + u_{i5}^2 + \cdots + u_{i12}^2} \quad (3)$$

Im wartość wskaźnika ZW_i jest wyższa, tym efektywność powiatowego urzędu pracy jest większa.

Wskaźnik ZW_i przyjmuje wartości z przedziału $[0\ \sqrt{12}]$. Dokonując sortowania PUP według wartości malejącej wskaźnika ZW_i, otrzymujemy ranking badanych PUP ze względu na efektywność realizowanych działań – od najbardziej efektywnych do najmniej.

Klasyfikacja PUP na podstawie poziomu zintegrowanego wskaźnika ZW_i przy zastosowaniu metody „trzech średnich"

Chcąc podzielić zbiorowość PUP na cztery jednorodne klasy ze względu na efektywność realizowanych działań, zastosowano zintegrowany wskaźnik ZW_i i metodę „trzech średnich".

W metodzie tej przede wszystkim wyznacza się średnią arytmetyczną wskaźnika ZW_i dla wszystkich powiatów. Oznaczamy ten wskaźnik przez ZW_0.

Następnie oblicza się średnią arytmetyczną dla tych PUP, które mają wartość wskaźnika ZW_i mniejszą od ZW_0 – oznaczmy jego wartość przez ZW_d oraz średnią arytmetyczną dla tych PUP, które mają wartość wskaźnika ZW_i większą niż ZW_0 – oznaczmy jego wartość przez ZW_g.

Mając tak obliczone wartości średnie wskaźnika ZW, można dokonać klasyfikacji powiatowych urzędów pracy na:

- PUP o efektywności niskiej (N) – wskaźnik $\mathbf{ZW_i < ZW_d}$;
- PUP o efektywności zadowalającej (Z) – wskaźnik $\mathbf{ZW_i \in [ZW_d ; ZW_0)}$;
- PUP o efektywności wysokiej (W) – wskaźnik $\mathbf{ZW_i \in [ZW_0 ; ZW_g)}$;
- PUP o efektywności bardzo wysokiej (BW) – wskaźnik $\mathbf{ZW_i \geq ZW_g}$.

Ustalenie kwot dwuprocentowego limitu środków z Funduszu Pracy dla powiatów

Proponuje się, aby ustalenie kwot dwuprocentowego limitu środków z Funduszu Pracy dla powiatowych urzędów pracy z przeznaczeniem na finansowanie kosztów nagród oraz składek na ubezpieczenie społeczne pracowników PUP odbyło się z uwzględnieniem następujących kryteriów:

1. Ocena sytuacji powiatowego urzędu pracy ze względu na efektywność realizowanych podstawowych form aktywizacji zawodowej, uwzględniająca 4 klasy (typy) powiatowych urzędów pracy, zgodnie z zastosowaną i wcześniej omówioną metodą analizy portfelowej (efektywność bardzo wysoka, wysoka, zadowalająca, niska).

2. Liczba zatrudnionych pracowników w powiatowym urzędzie pracy według stanu w dniu 31 grudnia poprzedniego roku.

3. Przyjęcie zróżnicowanych współczynników stopnia nagradzania powiatowych urzędów pracy w zależności od klasy (typu) powiatowego urzędu pracy oraz założeń polityki nagradzania w danym roku przyjętej do realizacji przez ministra właściwego do spraw pracy.

Przykładowo współczynniki nagradzania En ze względu na efektywność realizowanych

przez PUP działań można przedstawić następująco:

Ocena efektywności realizowanych przez PUP działań	Symbol uzyskanej przez PUP efektywności działań	Współczynnik stopnia nagradzania En		
		Warianty polityki nagradzania PUP		
		A	B	C
Niska	N	0,0	0,0	0,0
Zadowalająca	Z	1,0	1,0	1,0
Wysoka	W	1,1	1,5	1,2
Bardzo wysoka	BW	1,2	2,0	1,5

Podane w tabeli warianty różnią się stopniem nagradzania za efektywność realizowanych przez PUP działań.

WARIANT A – odpowiada polityce nieprzyznawania środków dla PUP o niskiej efektywności działania i małego stopnia zróżnicowania przydzielonych kwot ze względu na uzyskiwaną efektywność działania dla pozostałych PUP.

WARIANT B – odpowiada polityce nieprzyznawania środków dla PUP o niskiej efektywności działania i dużego stopnia zróżnicowania przydzielonych kwot ze względu na uzyskiwaną efektywność działania PUP.

WARIANT C – odpowiada polityce nieprzyznawania środków dla PUP o niskiej efektywności działania i umiarkowanego stopnia zróżnicowania przyznanych kwot ze względu na uzyskiwaną efektywność działania PUP.

4. Wzór określający kwoty na wynagrodzenia dla pracowników PUP finansowanych z Funduszu Pracy w ramach 2 proc. limitu środków, uwzględniającego efektywność realizowanych przez PUP działań ma postać:

$$Kd_n^i = Kd^i \times \frac{Z_n^i \times E_n^i}{\sum_{n=1}^{n_i}(Z_n \times E_n)} \qquad (4)$$

gdzie:

Kd_n^i – kwota dla n-tego powiatu należącego do i-tej grupy powiatów ze względu na sytuację na rynku pracy (i = 1, 2, 3, 4) przeznaczona na wynagrodzenia dla pracowników PUP z puli 2 proc. zaplanowanego limitu środków na dany rok, uwzględniającego efektywność zrealizowanych przez PUP podstawowych form aktywizacji zawodowej;

Z_n^i – liczba zatrudnionych w PUP w n-tym powiecie należącym do i-tej grupy powiatów ze względu na sytuację na rynku pracy według stanu w końcu roku poprzedniego (n= 1, 2...n_i; i = 1, 2, 3, 4);

E_n^i – współczynnik stopnia nagradzania dla n-tego powiatu, należącego do i-tej grupy powiatów ze względu na sytuację na rynku pracy, uwzględniający efektywność realizowanych przez PUP działań (n= 1, 2,...n_i; i=1, 2, 3, 4);

Kd^i – ogólna kwota zaplanowanego 2 proc. limitu środków dla PUP na wynagrodzenia dla pracowników na dany rok kalendarzowy dla i-tej grupy powiatów ze względu na sytuację na powiatowym rynku pracy (i= 1, 2, 3, 4);

$$Kd^i = Kd\ x\ \frac{\sum_{n=1}^{n_i} Z_n}{\sum_{i=1}^{4} \sum_{n=1}^{n_i} Z_n} \qquad (5)$$

gdzie:

Kd – ogólna kwota zaplanowanego 2 proc. limitu środków na wynagrodzenia dla pracowników na dany rok kalendarzowy dla wszystkich PUP w Polsce;

i – numer grupy powiatów ze względu na sytuację na powiatowym rynku pracy:

i = 1 – powiaty o dobrej sytuacji na rynku pracy;

i = 2 – powiaty o zadowalającej sytuacji na rynku pracy;

i = 3 – powiaty o trudnej sytuacji na rynku pracy;

i = 4 – powiaty o bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy;

n_i – liczba powiatów należących do i-tej grupy powiatów ze względu na sytuację na rynku pracy.

Wnioski końcowe

1. Zaprezentowana w artykule metoda analizy portfelowej pozwala klasyfikować powiatowe urzędy pracy według zintegrowanego (syntetycznego) wskaźnika charakteryzującego efektywność zrealizowanych podstawowych form aktywizacji zawodowej, wykorzystując 12 zmiennych diagnostycznych oraz 4 grupy powiatów wyłonionych ze względu na sytuację na lokalnym rynku pracy.

Dobór zmiennych wynika z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i jest uzależniony od celów, jakie zamierza się osiągnąć, prowadząc tą metodą badania i analizy. Warto zwrócić uwagę, że przyjęty zestaw zmiennych diagnostycznych, zarówno ich liczba, jak i treść może co roku ulegać zmianom. Zapropo-

nowana metoda „analizy portfelowej" ma jednak charakter uniwersalny i może być nadal stosowana.

2. Stosując „analizę portfelową" okresowo (np. co roku), można monitorować zmiany poszczególnych cech opisujących efektywność zrealizowanych przez PUP działań, jak również zmiany pozycji poszczególnych powiatów i województw ze względu na sytuację na rynku pracy. Dzięki temu możliwa jest okresowa ocena efektów działań służb zatrudnienia.

3. Przedstawiona koncepcja nagradzania powiatowych urzędów pracy za efektywność realizowanych działań charakteryzuje się dużą elastycznością i prostotą oraz eliminuje mankamenty dotychczasowego rozwiązania ustawowego. Sprzyja obiektywnemu i prawidłowemu podejmowaniu decyzji przez ministra właściwego do spraw pracy. Z tego też względu wydaje się celowe zastosowanie jej w pracach MPiPS.

4. Alternatywnym, przyszłościowym rozwiązaniem do zaproponowanego w artykule, uwzględniającym wpływ sytuacji na lokalnym rynku pracy na zintegrowany wskaźnik efektywności działania PUP może być jego korekta przestrzenna z zastosowaniem analizy ekonometrycznej. Podejście to będzie wymagało zbudowania odpowiedniego modelu ekonometrycznego oraz gromadzenia na szczeblu powiatu odpowiednich danych, które obecnie nie są jeszcze dostępne.

Summary

The article presents the idea of rewarding the District Labour Offices due to the effectiveness of the actions. Given the situation on the local labor market, using the unemployment rate and the method of "three arithmetical averages" all the districts have been divided into four groups, namely: the situation good, satisfactory, difficult and very difficult. Then, using 12 diagnostic variables and methods "portfolio analysis" distinguished district labor offices of efficiency: low, satisfactory, high and very high.Also given division algorithm design limit of the appropriations from the Labour Fund due to efficiency measures implemented. Presented in the article the concept is characterized by high flexibility and simplicity and eliminates the drawbacks of legacy solutions statutory.

Key words

District Labour Offices, portfolio analysis, Labour Fund

Więcej o autorze

dr **Krzysztof Sadowski**
główny specjalista w Departamencie Funduszy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Z zawodu ekonomista, zainteresowany problematyką badań i analiz rynku pracy, marketingiem instytucji działających nie dla zysku oraz aplikacją metod i modeli matematycznych. W 2008 r. ukończył z wynikiem bardzo dobrym Wydział Zarządzania i Marketingu w Wyższej Szkole Menedżerskiej w Warszawie z kierunkową specjalnością „Zarządzanie przedsiębiorstwem w zintegrowanej Europie". Po ukończeniu w 2013 r. programu doktoranckiego w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie obronił rozprawę doktorską pt. „Marketingowy model centrów aktywizacji zawodowej w Polsce" i otrzymał stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych. .

Ośrodek pomocy społecznej i powiatowy urząd pracy – partnerstwo dla aktywności

dr **Ewa Flaszyńska**
Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Bielany m.st. Warszawy,
Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie

Od wielu lat w urzędach obserwuje się zjawisko rejestrowania się znacznej liczby osób, które w niewielkim tylko stopniu lub wcale nie są zainteresowane pomocą urzędów pracy w powrocie na rynek pracy. Rejestrują się, bo chcą mieć ubezpieczenie zdrowotne bądź pokazać w ośrodku pomocy społecznej, że szukają pracy.

Wprowadzenie

Optymalizacja procesów aktywizacyjnych podejmowanych przez ośrodki pomocy społecznej (OPS) oraz powiatowe urzędy pracy (PUP) wobec wspólnych klientów tych instytucji wymaga coraz ściślejszej instytucjonalnej i programowej współpracy. Chociaż instytucje te funkcjonują na różnych szczeblach samorządu, ich ścisła współpraca jest nie tylko konieczna, ale – jak pokazują doświadczenia z realizacji znowelizowanej w 2014 r. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[1] – również możliwa.

Ustawa o samorządzie gminnym[2] nie czyni samorządu gminnego odpowiedzialnym za przeciwdziałanie bezrobociu. Nakłada jednak na niego odpowiedzialność za zaspokajanie zbiorowych potrzeb wspólnoty, w szczególności w sprawach pomocy społecznej, w tym ośrodków i zakładów opiekuńczych, wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej.[3] Kwestie te precyzuje ustawa o pomocy społecznej[4]. Inaczej jest w przypadku ustawy o samorządzie powiatowym[5]. W art. 4 pkt. 17 tej ustawy ustawodawca jednoznacznie wskazał, że to ten właśnie szczebel samorządu odpowiada za przeciwdziałanie bezrobociu oraz aktywizację lokalnego rynku pracy. Zapisy te uszczegóławia ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[6], czyniąc *de facto* starostę i samorząd powiatowy głównymi odpowiedzialnymi za sytuację na polskim rynku pracy. Każdy z powiatowych urzędów pracy wchodzi w skład powiatowej administracji zespolonej – nie są one jednak częścią starostwa powiatowego, tylko odrębnymi jednostkami organizacyjnymi. Podobnie ośrodki pomocy społecznej są odrębnymi jednostkami organizacyjnymi w gminach.

Pomiędzy gminami i powiatami nie ma zależności hierarchicznej. Obie wspomniane instytucje, działające na różnych szczeblach samorządu, łączy jednak wspólny klient. Większość klientów urzędów pracy, tych trudno zatrudnianych i oddalonych od rynku pracy, to również klienci instytucji pomocy społecznej.

Wspólny klient

W Polsce na koniec 2014 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 1825,8 tys. osób bezrobotnych.[7] Z pomocy społecznej w analogicznym okresie korzystało 1873, 9 tys. osób (jest to liczba osób, którym przyznano świadczenia, przy czym

[1] Ustawa z dnia 14 marca 2014 o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU 2014 r., poz. 598).
[2] Ustawa z dnia 8 marca 1990 o samorządzie gminnym (DzU 2013 r., nr 0, poz. 594), art. 10.
[3] Tamże, art.7, pkt. 6 i 6a.
[4] Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r. (DzU z 2015 r., poz. 163 z późn. zm.).
[5] Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (DzU z 2013 r. nr 0, poz. 595 z późn. zm.).
[6] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2015 r., poz. 149).
[7] Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

całkowita liczba osób w rodzinach korzystających z pomocy społecznej wyniosła 3 083 939).[8] Bezrobocie, jako główny powód korzystania z pomocy społecznej, podało 635 511 osób i rodzin (1785,1 tys. osób w rodzinach). Bezrobocie było więc, obok ubóstwa, najczęstszym powodem przyznania pomocy.

Pracownicy ośrodków pomocy społecznej wymagają od osób korzystających ze wsparcia, niepracujących, a będących w wieku produkcyjnym i o odpowiednim stanie zdrowia, aby rejestrowali się w powiatowym urzędzie pracy i poszukiwali zatrudnienia. Od wielu lat w urzędach obserwuje się zjawisko rejestrowania się znacznej liczby osób, które w niewielkim tylko stopniu lub wcale nie są zainteresowane pomocą urzędów pracy w powrocie na rynek pracy, a rejestrują się ze względu na chęć uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego bądź też muszą wykazać w ośrodku pomocy społecznej, że podejmują działania związane z szukaniem pracy.

Bezrobocie to obok ubóstwa najczęstszy powód przyznania pomocy przez OPS-y

W 2014 r. wspominana już nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadziła między innymi proces profilowania pomocy w zależności od rzeczywistej sytuacji klienta urzędu pracy.[9] Ustawa wprowadziła trzy profile: profil pomocy I przewidziany dla osób aktywnych, profil pomocy II przewidziany dla osób wymagających wsparcia i profil pomocy III dla osób znacznie oddalonych od rynku pracy. Powiatowy urząd pracy, udzielając w centrum aktywizacji zawodowej wsparcia bezrobotnemu, niezwłocznie po rejestracji ustala dla niego profil pomocy oznaczający właściwy ze względu na potrzeby bezrobotnego zakres form wsparcia określonych w ustawie. Ustalając profil pomocy dla bezrobotnego, powiatowy urząd pracy musi dokonać jego analizy sytuacji i szans na rynku pracy, biorąc pod uwagę oddalenie od rynku pracy i jego gotowość do wejścia lub powrotu na ten rynek.[10]

Z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w okresie od 27 maja (czyli od wejścia w życie znowelizowanej ustawy) do 31 grudnia 2014 r. profilowaniem objęto 2 239 503 bezrobotnych – w 120 798 przypadkach ustalono pierwszy profil pomocy, dla 1 585 902 bezrobotnych profil drugi, a 532 803 wywiady zakończyły się ustaleniem trzeciego profilu pomocy. Na dzień 31 grudnia 2014 r. w rejestrach znajdowało się 1 546 777 bezrobotnych z ustalonym profilem pomocy, w tym 66 585 osób zakwalifikowanych do pierwszego profilu pomocy, 1 038 625 do drugiego oraz 441 567 do trzeciego[11]. Blisko 30 proc. bezrobotnych w Polsce to wspólni klienci obu instytucji: powiatowego urzędu pracy i ośrodka pomocy społecznej. Dodać należy, że część osób korzystających z pomocy społecznej może trafić także do profilu drugiego. Są to najczęściej osoby, które uzyskały już wsparcie w zakresie aktywizacji społecznej i mogłyby podjąć pracę, ale mają deficyty w kwalifikacjach zawodowych lub doświadczeniu zawodowym. Klientami obu tych instytucji mogą też być osoby, które pomimo aktywnego poszukiwania pracy i przygotowania do wejścia na rynek pracy ze względu na brak dla nich ofert pracy pozostają klientami ośrodków pomocy społecznej z powodów materialnych.

Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy formy proponowane w ramach poszczególnych profili pomocy są różne. Dla osób najbardziej oddalonych od rynku pracy przewidziano udział w Programie Aktywizacja i Integracja, udział w działaniach aktywizacyjnych zlecanych przez wojewódzkie urzędy pracy podmiotom prywatnym, programy specjalne, skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy w ra-

[8] Sprawozdanie MPiPS-03-R za I-XII 2014 r., dział 3, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl (wejście 16.09.2015).
[9] Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU 2014 poz. 598), art. 33 ust. 2b i 2c, rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego (DzU poz. 631).
[10] Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014, s. 4.
[11] Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w lutym 2015 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2015, s. 7.

mach prac społecznie użytecznych lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne, a w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe. Takie zapisy ustawy powodują, że współpraca między powiatowymi urzędami pracy a ośrodkami pomocy społecznej w coraz większym zakresie zinstytucjonalizowała się, a jej celem jest przede wszystkim usprawnienie aktywizacji społecznej i zawodowej klientów wspólnych. Ośrodki pomocy społecznej dysponują wnikliwą diagnozą sytuacji (pracownicy socjalni przeprowadzają wywiady środowiskowe, rozpoznają sytuację osoby i rodziny pod kątem prowadzenia działań pomocowych, opracowują plany naprawcze itp.). Nie mają natomiast instrumentów do aktywizacji zawodowej. Powiatowy Urząd Pracy ma instrumenty, lecz nie zawsze są one adekwatnie dobrane do potrzeb klientów, ponieważ pracownicy PUP nie mają tak szczegółowej wiedzy o kliencie jak pracownicy OPS. Współpraca i harmonizacja działań pomiędzy tymi podmiotami jest zatem bardzo ważna nie tylko dla instytucji, ale przede wszystkim dla klienta. Oddziałuje ona na zwiększanie przepływów z bierności do aktywności zawodowej. Skuteczne wprowadzenie wspólnych klientów na otwarty rynek pracy jest możliwe tylko dzięki komplementarności usług aktywizacyjnych. Kooperacja powoduje, a przynajmniej powinna, wykluczenie dotychczas dublujących się obowiązków i zadań instytucji zatrudnienia i pomocy społecznej.

Współpraca w przepisach

Obecnie system samorządowy umożliwia wiele form współpracy między instytucjami pomocy społecznej a urzędami pracy. Zgodnie z ustawą o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r. do zadań własnych gminy należy współpraca z PUP w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy, o usługach poradnictwa zawodowego i o szkoleniach oraz realizacji Programu Aktywizacja i Integracja, o którym mowa w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[12].

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zawiera przepisy dotyczące współpracy powiatowych urzędów pracy z innymi instytucjami oraz partnerami społecznymi. W kontekście ośrodka pomocy społecznej współpraca instytucjonalna pomiędzy urzędem pracy i ośrodkiem występuje w przypadku pomocy osobie bezrobotnej, która jest jednocześnie klientem obu instytucji[13]. Zasady współpracy pomiędzy nimi określa art. 50 ustawy. Zapisano w nim, że urząd pracy, na wniosek ośrodka pomocy społecznej, może skierować bezrobotnego do uczestnictwa w:

- kontrakcie socjalnym,
- indywidualnym programie usamodzielnienia,
- lokalnym programie pomocy społecznej,
- indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego.

Bezrobotny, który odmówi bez uzasadnionej przyczyny udziału w działaniach w ramach Programu Aktywizacja i Integracja, jest pozbawiany statusu bezrobotnego

W artykule tym czytamy także, że bezrobotnym, korzystającym ze świadczeń z pomocy społecznej, powiatowy urząd pracy w okresie 6 miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania, a w przypadku bezrobotnych bez prawa do zasiłku w okresie 6 miesięcy od dnia rejestracji powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych czy robót publicznych.

Powiatowy urząd pracy oraz ośrodek pomocy społecznej są zobowiązane informować się wzajemnie o planowanych działaniach wobec bezrobotnych w trybie określonym w zawartym porozumieniu.

[12] Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r., art. 17 ust. 2, pkt 5.

[13] W ubiegłych latach współpraca ta nie miała charakteru obligatoryjnego, lecz fakultatywny i wymagała zawarcia pomiędzy instytucjami porozumienia określającego tryb obowiązkowego informowania się o planowanych działaniach w celu uniknięcia dublowania się zastosowanych form aktywizacji. Wytyczne dla powiatowych urzędów pracy (PUP) i ośrodków pomocy społecznej (OPS) w zakresie współpracy przy podejmowaniu działań na rzecz osób bezrobotnych, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009, s 2.

Obie instytucje realizują więc współpracę na następujących płaszczyznach:

- wspólne prowadzenie działań na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej wykluczonych lub/i zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- wspólne szkolenia pracowników instytucji rynku pracy i pomocy społecznej;
- wspólne szkolenia dla bezrobotnych lub/i zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- realizacja i/lub uczestnictwo we wspólnych projektach finansowanych z funduszy Unii Europejskiej.[14]

W 2014 r., poprzez wspomnianą już nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, położono nacisk na kooperację urzędów pracy z ośrodkami pomocy społecznej, szczególnie w przypadku objęcia osób oddalonych od rynku pracy Program Aktywizacja i Integracja (PAI)[15]. Programu ten obejmuje działania z zakresu aktywizacji zawodowej realizowane przez powiatowy urząd pracy (prace społecznie użyteczne) i działania z zakresu integracji społecznej realizowane (na podstawie porozumienia pomiędzy urzędem pracy a ośrodkiem pomocy społecznej) przez ośrodek pomocy społecznej w ramach budżetu gminy lub organizację pozarządową. Bezrobotny, który odmówi udziału w działaniach w ramach Programu Aktywizacja i Integracja bez uzasadnionej przyczyny, jest pozbawiany statusu bezrobotnego. Odmowa udziału w PAI może skutkować także nieudzieleniem lub wstrzymaniem świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej[16].

Z perspektywy roku widać, że z tej formy pomocy korzystają przede wszystkim osoby długotrwale bezrobotne. Monitoring realizacji wybranych form aktywizacji zawodowej przeprowadzony przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wykazał, że w ciągu pierwszych miesięcy obowiązywania nowelizacji, prace społecznie użyteczne w ramach PAI od 27 maja do 31 grudnia 2014 r. podjęło 745 osób bezrobotnych[17]. W pierwszych trzech miesiącach 2015 r. prace społecznie użyteczne w ramach PAI rozpoczęło 329 osób. Klienci długotrwale bezrobotni stanowili 81,1 proc. wszystkich osób uczestniczących w PAI, a osoby powyżej 50. roku życia 59 proc.[18]. Wyraźnie zatem widać, że program ten adresowany jest głównie do grup szczególnie dotkniętych bezrobociem.

Rok 2014 w większości samorządów w Polsce przyniósł także wdrożenie platformy SEPI, czyli rozwiązań informatycznych pozwalających na bezpieczną wymianę informacji o klientach pomiędzy urzędami pracy a ośrodkami pomocy społecznej. Tryb wymiany informacji o kliencie, jaki umożliwia platforma SEPI, zapewnia jak najmniejsze obciążenie pracowników poszczególnych jednostek wymieniających dane o wspólnych klientach. Ponadto tryb ten pozwala wszystkim jednostkom na szersze zastosowanie oświadczeń składanych przez klientów i zapewnia możliwość odstąpienia od wymogu przedkładania zaświadczeń. Złożone dokumenty mogą być weryfikowane za pomocą platformy przez upoważnionych pracowników poszczególnych jednostek. Wdrożenie tych rozwiązań do codziennej praktyki we współpracy urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej odbywa się w zgodzie z przepisami o ochronie danych osobowych.

Trudny klient w pomocy społecznej

Dominującą grupę klientów ośrodków pomocy społecznej stanowią osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym, z różnymi deficytami społeczno-emocjonalnymi, często nadużywający alkoholu, co w znacznym stopniu utrudnia wszelkie działania związane z aktywizacją zawodową. Poważnym problemem jest również bierność zawodowa kobiet wynikająca z braku możliwości zapewnienia opieki dzieciom w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym. Podjęcie pracy dla pewnej grupy osób bezrobotnych korzystających z pomocy społecznej jest też – w ich rozumieniu – nieopłacalne, bo uzyskane poprzez własną pracę niskie dochody nie pozwalają na zabezpieczenie podstawowych potrzeb. Po-

[14] Za: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej http://www.mpips.gov.pl/praca/programy-i-projekty/projekty-realizowane-w-ramach-programu-operacyjnego-kapital-ludzki-po-kl-2007–2013/b---ealizowane-przez-departament-rynku-pracy/monitoring-wspolpracy-urzedow-pracy-i-osrodkow-pomocy-spolecznej-oraz-identyfikacja-i-upowszechnienie-dobrych-praktyk-w-tym-zakresie/ [dostęp 18.09.2015].
[15] Por. E. Flaszyńska, Program Aktywizacja i Integracja – założenia i wdrażanie, w: M. Grewiński (red.), Polityka rynku pracy – w poszukiwaniu polskiego modelu kontraktacji usług, , Wydawnictwo WSP Korczaka, Warszawa 2015, s. 180–192.
[16] Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, op.cit., art. 11 ust. 2.
[17] Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w lutym 2015 roku, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa marzec 2015.
[18] Tamże.

trzeby te mogą natomiast być zaspokojone przez świadczenia pieniężne uzyskiwane z różnych instytucji pomocy społecznej. Postawa klientów OPS często utrudnia cały proces aktywizacyjny. Niskie progi dochodowe, pozbawiające świadczeń po podjęciu pracy, dodatkowo wzmacniają przekonanie, że bardziej opłaca się żyć ze świadczeń, bo poziom życia jest podobny.

Pomimo braku równie radykalnych zmian (tak jak w przepisach dotyczących rynku pracy) w ustawie o pomocy społecznej, zapisane są jednak działania, które z szeroko rozumianej polityki społecznej czynią politykę aktywną, a nie konserwującą stan zastany. Osoba lub rodzina zgłasza się o przyznanie pomocy do ośrodka pomocy społecznej w miejscu zamieszkania. Pracownik socjalny w ciągu 14 dni od daty wszczęcia postępowania, czyli złożenia wniosku o pomoc, przeprowadza wywiad środowiskowy. Brak zgody na przeprowadzenie wywiadu jest równoznaczne z rezygnacją z pomocy. Wywiad ten ma na celu ustalenie sytuacji osobistej, rodzinnej, dochodowej i majątkowej osób i rodzin. Ze względu na charakter pomocy społecznej wsparciem objęte są nie tylko osoby, którym przyznawane są świadczenia pieniężne lub niepieniężne. Na podstawie przeprowadzonego przez pracownika socjalnego rodzinnego wywiadu środowiskowego pomocą otacza się wszystkich członków rodziny.

Fundamentalnym świadczeniem pomocy społecznej organizującym aktywność osób i rodzin znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej jest praca socjalna. Jest to proces, który dąży do wywołania zmian, modyfikacji sposobu funkcjonowania osoby lub rodziny, jej otoczenia oraz wzmacnianie potencjału do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej. W przypadku osób długotrwale bezrobotnych praca socjalna polega przede wszystkim na działaniach służących zmianie myślenia tych osób tak, aby świadomie i czynnie zaczęły uczestniczyć w rynku pracy. Uzyskanie jak największego stopnia samodzielności, w tym samodzielności ekonomicznej, jest celem zasadniczym tych działań. Dużą rolę odgrywa tu wiedza pracownika socjalnego i znajomość przez niego usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez służby zatrudnienia oraz odpowiednie pokierowanie i przekierowanie osoby chcącej pracować do urzędu pracy. Często konieczne jest podejmowanie działań aktywizacyjnych, wzmacnianych działaniami odpowiednich specjalistów.

Dominującą grupę klientów ośrodków pomocy społecznej stanowią osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym, z różnymi deficytami społeczno-emocjonalnymi, często nadużywające alkoholu

Praca socjalna rozpoczyna się od nawiązania relacji z klientem, określenia (identyfikacji) problemu oraz ustalenia ścieżki jego rozwiązania. Ważne jest uświadomienie, że pomoc w postaci zasiłków ma charakter przejściowy, a istotne jest intensywne poszukiwanie pracy adekwatnej do predyspozycji klienta. Osoba bezrobotna musi zrozumieć, że to do niej należy nazwanie problemu i próba zarysowania sposobu jego rozwiązania, a pracownik socjalny tylko służy pomocą (pomaga rozwiązać, a nie rozwiązuje problem za klienta). Zadaniem pracownika socjalnego jest zatem mobilizacja klienta i umożliwienie dostępu do zasobów, które pozwalają rozwiązać problem.[19] W porozumieniu z klientem ustalany jest plan pomocy. Potrzeby osób i rodzin korzystających z pomocy mogą zostać uwzględnione, jeżeli odpowiadają celom i możliwościom pomocy społecznej. Prawo do świadczeń z pomocy społecznej uwarunkowane jest wykazaniem się osobistą aktywnością w zakresie zaspokajania własnych potrzeb życiowych. Pomoc społeczna nie może stanowić stałego źródła utrzymania zwłaszcza dla osób, które mają wszelkie warunki do tego, aby podjąć pracę. Osoby i rodziny korzystające z pomocy społecznej zobowiązane są więc do współdziałania w rozwiązywaniu ich trudnej sytuacji życiowej.

Narzędziem pracy socjalnej jest kontrakt socjalny. Kontrakt socjalny został formalnie zdefiniowany w przepisach pomocy społecznej jako pisemna umowa zawarta

[19] Por. B. Kowalczyk, A. Niesporek, Osoby pozostające bez pracy, w: R. Szarfenberg (red.), Krajowy Raport Badawczy. Pomoc i integracja społeczna wobec wybranych grup – diagnoza standaryzacji usług i modeli instytucji, Wrzos, Warszawa 2014, s. 67–99.

z osobą ubiegającą się o pomoc, określająca uprawnienia i zobowiązania stron umowy w ramach wspólnie podejmowanych działań zmierzających do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej osoby lub rodziny.[20] W kontrakcie znajduje się m.in. wyliczenie ustalonych z pracownikiem socjalnym działań, które powinna podjąć osoba czy rodzina w celu poprawienia swojej sytuacji. W przypadku osób bezrobotnych podpisanie kontraktu socjalnego może być dokonywane na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy. Za osobę, z którą zawarto kontrakt socjalny, ośrodek pomocy społecznej opłaca składkę na ubezpieczenie zdrowotne na zasadach określonych w przepisach o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Osoba skierowana przez powiatowy urząd pracy do kontraktu socjalnego jest przez starostę pozbawiana statusu osoby bezrobotnej. Odmowa zawarcia kontraktu socjalnego lub niewywiązywanie się z uzgodnień w nim zawartych może spowodować ograniczenie lub odmowę przyznania świadczenia przez ośrodek pomocy społecznej. W 2014 r. w Polsce zawarto 82 013 kontrakty socjalne, którymi objęto 102 922 osoby.[21] Jeśli porównać to z liczbą osób, które corocznie korzystają z pomocy społecznej, to liczba zawartych kontraktów jest bardzo mała i wynosi ok. 4 proc.

Jeśli klient jest już zarejestrowany w PUP i przypisany ma trzeci profil, może zostać skierowany do prac społecznie użytecznych w ramach opisywanego wcześniej Programu Aktywizacja i Integracja (PAI). Bezrobotny skierowany do tego programu objęty jest działaniami z zakresu aktywizacji zawodowej realizowanymi przez powiatowy urząd pracy; w szczególności są to prace społecznie użyteczne (w wymiarze 10 godzin tygodniowo, za które otrzymuje wynagrodzenie). Dodatkowo elementem komplementarnym są działania z zakresu integracji społecznej w ramach kontraktu socjalnego podpisanego z bezrobotnym. Działania te są realizowane w szczególności poprzez grupowe poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerskie i grupy wsparcia, w wymiarze co najmniej 10 godzin tygodniowo. Na tym etapie współpraca pomiędzy powiatowym urzędem pracy i ośrodkiem pomocy społecznej dotyczy przede wszystkim współdecydowania o tym, którzy klienci pomocy społecznej pobierający świadczenia pomocy społecznej powinni zostać objęci PAI.[22]

Aktywizacja społeczna i zawodowa osób bez pracy może trwać krótko, ale może też trwać miesiącami czy latami. Jest szczególnie trudna w przypadku osób zmarginalizowanych, obarczonych różnymi deficytami czy rodzin dysfunkcyjnych.

Aktywizacja zawodowa w urzędzie pracy

W powiatowym urzędzie pracy, po dokonaniu czynności formalnych związanych z rejestracją i w efekcie otrzymaniu statusu osoby bezrobotnej, klienci kierowani są do centrum aktywizacji zawodowej. Najczęściej już w trakcie pierwszej wizyty osoby zarejestrowane poddawane są procesowi profilowania. Profilowanie zostało już opisane wcześniej. Zgodnie z zapisem ustawowym, w okresie 60 dni po uzyskaniu pro filu pomocy, klient urzędu pracy powinien mieć przygotowany wspólnie ze swoim doradcą Indywidualny Plan Działania (IPD). IPD to program eliminacji deficytów ograniczających zdolność do podjęcia zatrudnienia zidentyfikowanych podczas procesu profilowania oraz plan działań zmierzających do znalezienia pracodawcy i podjęcia pracy. Określa zestaw działań możliwych do zastosowania przez urząd pracy oraz do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego. Efektem podjęcia i realizacji tych działań ma być zatrudnienie. Proces wdrażania IPD jest monitorowany przez doradcę klienta i omawiany z nim w trakcie wizyt. W przypadku zmiany położenia osoby bezrobotnej ustalany jest dla niej nowy profil pomocy. Czas przewidziany na realizację IPD dla osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, a więc znajdujących się w trzecim profilu pomocy wynosi 720 dni.

Pełniąc stałą opiekę nad bezrobotnym, doradca określa potrzeby klienta, informuje o formach pomocy, ustala warunki współ-

[20] Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (DzU z 2015 r., nr 0 poz. 163), art. 6 pkt. 6.
[21] Sprawozdanie MPiPS-03 za 2014 r., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2015.
[22] Program aktywizacja i integracja – kierunkowe wytyczne dla podmiotów organizujących program aktywizacja i integracja, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, maj 2014, s. 6.

pracy, realizuje zadania związane z udzielaniem klientowi pomocy, aktualizuje informacje o kliencie i podjętych działaniach w systemie informatycznym odnotowuje czynności własne, dokumentuje również działania klienta oraz wszystkie zmiany dotyczące wcześniej ustalonych z klientem zasad współpracy.[23] Doradca pomaga także uzyskać pomoc od pracowników urzędu przygotowanych do świadczenia pomocy specjalistycznej. Jeśli potrzeba, kontaktuje się z pracownikiem socjalnym w ośrodku pomocy społecznej lub monitoruje klienta przez platformę SEPI.

Osoby bezrobotne z profilu trzeciego mogą być aktywizowane poprzez uczestnictwo w pracach społecznie użytecznych w ramach Programu Aktywizacja i Integracja. Mogą także zostać delegowane do podmiotu zewnętrznego, który w wyniku wygranego konkursu ogłoszonego przez wojewódzki urząd pracy zajmie się ich aktywizacją. Najczęściej są to prywatne agencje zatrudnienia. Kieruje się do nich nie mniej niż 200 bezrobotnych zarejestrowanych w jednym powiatowym urzędzie pracy. Kontraktowanie (zwane też delegowaniem) usług jest nowym mechanizmem sprzyjającym zwiększeniu dostępności do usług rynku pracy i programów aktywizujących adresowanych do najtrudniejszych klientów, dla których dotychczas oferta urzędów pracy była bardzo ograniczona. Zlecanie może dotyczyć usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i organizacji szkoleń. Wybór agencji zatrudnienia następuje w drodze konkursu lub przetargu, a jej wynagrodzenie powiązane jest ściśle z efektywnością zatrudnieniową.

Zakończenie

Instytucje rynku pracy, a ściślej publiczne służby zatrudnienia i instytucje pomocy społecznej, w tym przypadku ośrodki pomocy społecznej są wykonawcami założeń krajowej polityki społecznej. Realizacja tej polityki powinna opierać się na dialogu i współpracy instytucji z beneficjentami, ale również na dialogu i współpracy międzyinstytucjonalnej. Doświadczenia europejskie i krajowe potwierdzają, że dobra współpraca instytucji, w tym przypadku realizujących różne elementy polityki społecznej, jest często czynnikiem wyzwalającym innowacyjne rozwiązania określonego problemu lokalnego. Zbudowane w ramach zawiązywanych partnerstw nieformalne sieci powiązań skutkują większą efektywnością i bardziej racjonalnym wydatkowaniem środków publicznych w procesie osiągania celów społecznych.

W artykule wykorzystałam fragmenty rozważań pochodzące z moich artykułów „Praca socjalna z bezrobotnym i – przystanek w drodze do odzyskiwania przez nich samodzielności ekonomicznej na przykładzie działań podejmowanych przez Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Bielany" i „Współpraca lokalnych podmiotów polityki społecznej – ośrodków pomocy społecznej i urzędów pracy – analiza działań na rzecz wspólnych klientów" opublikowanych w wydawnictwach Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie.

Bibliografia

Flaszyńska E., *Program Aktywizacja i Integracja – założenia i wdrażanie*, w: Grewiński (red.) *Usługi rynku pracy w Polsce – kontraktacja, efektywność, skuteczność*, Wydawnictwo WSP Korczaka, Warszawa 2015.

B. Kowalczyk, A. Niesporek, *Osoby pozostające bez pracy*, w: R. Szarfenberg (red.), *Krajowy Raport Badawczy. Pomoc i integracja społeczna wobec wybranych grup – diagnoza standaryzacji usług i modeli instytucji*, Wrzos, Warszawa 2014, s. 67–99.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej *Informacja o stanie i strukturze zatrudnienia w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy w 2014 roku*, Warszawa 2015.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej *Informacja o bezrobotnych i poszukujących pracy w lutym 2015 roku*, Warszawa marzec 2015.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej http://www.mpips.gov.pl/praca/programy-i-projekty/projekty-realizowane-w-ramach-programu-operacyjnego-kapital-ludzki-po-kl-2007-2013/b---ealizowane-przez-departament-rynku-pracy/monitoring-wspolpracy-urzedow-pracy-i-osrodkow-pomocy-spolecznej-oraz-identyfikacja-i-upowszechnienie-dobrych-praktyk-w-tym-zakresie/ [dostęp: 18.09.2015].

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy*, Warszawa 2014.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Program Aktywizacja i Integracja – kierunkowe wytyczne dla podmiotów organizujących Program Aktywizacja i Integracja*, Warszawa, maj 2014.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej *Wprowadzenie funkcji doradcy klienta – kierunkowe wytyczne dla powiatowych urzędów pracy*, Warszawa 2014.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Wytyczne dla powiatowych urzędów pracy (PUP) i ośrodków pomocy społecznej (OPS) w zakresie współpracy przy podejmowaniu działań na rzecz osób bezrobotnych, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej*, Warszawa 2009.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 1998 r. w sprawie utworzenia powiatów (DzU 1998.103.652).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego (DzU nr poz. 631).

[23] Wprowadzenie funkcji doradcy klienta – kierunkowe wytyczne dla powiatowych urzędów pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014, s. 3–4.

Sprawozdanie MPiPS-03 za 2014 r., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2015.
Sprawozdanie z monitoringu realizacji nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy za okres 27 maja – 31 grudnia 2014 r., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Warszawa 19.01.2015 r.
Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU 2015 r., poz. 149).
Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (DzU z 2015 nr.0 poz. 163).
Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU 2014 poz. 598).
Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (DzU z 2013 r. nr 0, poz. 595 z późn. zm.).
Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (DzU 2013 nr 0 poz. 594).

Summary

The aim of this article is to analyse the cooperation between social policy institutions, that is social welfare centres and labour offices acting locally, and to answer the questions of whether the present legal, systematic and organisational instruments facilitate cooperation between those institutions so that their offers match the needs of specific clients. The aim of this article is to provide also an understanding of the co-operation between social welfare centres and labour offices. As the programs shows, social work with the long-term unemployed can prepare these people to return to labour market or to use the help of public employment services.

Key words

cooperation, social welfare center, local labour office, long-term unemployment, partnership, unemployment

Więcej o autorze

dr **Ewa Karolina Flaszyńska**
OPS Warszawa-Bielany, APS im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie

Doktor nauk humanistycznych Uniwersytetu Warszawskiego o specjalności polityka społeczna, absolwentka Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych UW, ukończyła również specjalizację Studia Europejskie. Adiunkt w Zakładzie Polityki Społecznej i Pracy Socjalnej w Instytucie Profilaktyki Społecznej i Pracy Socjalnej Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie, gdzie m.in. wykłada przedmioty związane z pracą socjalną.
Jej zainteresowania naukowe skupiają się wokół współpracy ośrodków pomocy społecznej i powiatowych urzędów pracy – instytucji, które wspólnie mogą pomóc osobom wykluczonym w rozwiązywaniu ich trudnej sytuacji życiowej. Prowadzi badania naukowe w tym zakresie.
Jest wieloletnim pracownikiem samorządowym i administracji rządowej, pracowała m.in. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie i w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.
Posiada dyplomowane uprawnienia do przeprowadzania szkoleń ogólnych w formie seminariów, konferencji i grup roboczych z zakresu funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. Ukończyła służbę przygotowawczą w służbie cywilnej, została również wpisana do Państwowego Zasobu Kadrowego przy Kancelarii Premiera Rady Ministrów. Posiada uprawnienia do zasiadania w radach nadzorczych spółek Skarbu Państwa.

Strategia rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

W ubiegłym roku Publiczne Służby Zatrudnienia przeszły potężną zmianę. Nadzorujący je resort pracy przygotował strategię ich rozwoju w najbliższych latach. W kolejnych numerach kwartalnika „Rynek Pracy" będziemy prezentować jej najważniejsze założenia.

W Polsce publiczne służby zatrudnienia istnieją od 1919 r., kiedy to na wniosek ówczesnej Rady Ministrów powołano państwowe urzędy pośrednictwa pracy. Funkcjonowanie służb zatrudnienia w nowoczesnym wymiarze rozpoczęło się wraz z transformacją ustrojową w latach 90. W tym okresie system PSZ przeszedł ewolucję od modelu scentralizowanego do zdecentralizowanego. Podkreślić też należy, że w czasie ostatniego ćwierćwiecza był on kilkakrotnie przekształcany i przeorganizowywany.

Rozwój publicznych służb zatrudnienia

Okres ostatniego ćwierćwiecza to budowa od podstaw nowoczesnych służb zatrudnienia oraz doskonalenie ich funkcjonowania. W działaniach tych wykorzystywano między innymi pomoc Banku Światowego, krajów Unii Europejskiej (jeszcze przed przystąpieniem Polski do UE), a w ostatnim dziesięcioleciu korzystano z funduszy europejskich.

Wśród najważniejszych działań zrealizowanych w okresie przed przystąpieniem do UE na rzecz publicznych służb zatrudnienia, które w znaczący sposób wpłynęły na sposób ich funkcjonowania, wymienić należy:

- stworzenie profesjonalnych narzędzi pracy dla kluczowych pracowników publicznych służb zatrudnienia,
- wzmocnienie rynku usług edukacyjnych na rzecz bezrobotnych, w tym zapoczątkowanie tworzenia modułowych programów szkolenia dorosłych,
- udoskonalanie usług świadczonych bezrobotnym i poszukującym pracy przez służby zatrudnienia,
- wspieranie rozwoju przedsiębiorczości wśród bezrobotnych,
- stworzenie modelowych urzędów pracy oraz wyposażenie wszystkich urzędów pracy w nowoczesny sprzęt biurowy (w tym w komputery),
- opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych,
- opracowanie klasyfikacji zawodów i specjalności,
- przeprowadzenie masowych szkoleń kadry urzędów pracy.

Prace zapoczątkowane w okresie przedakcesyjnym były i są kontynuowane w ramach kolejnych programów operacyjnych współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego po wejściu Polski w struktury Unii Europejskiej. Wypracowane w tym okresie standardy kwalifikacji zawodowych zostały wykorzystane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej do opracowania podstaw programowych w ok. 80 zawodach, a przez Związek Rzemiosła Polskiego do opracowania standardów kształcenia i egzaminowania w rzemiośle. Obecnie są wykorzystywane w poradnictwie zawodowym na rzecz młodzieży i osób bezrobotnych oraz do tworzenia Sektorowych Ram Kwalifikacji. Produkty uzyskane w wyniku realizacji projektów znajdują również odzwierciedlenie w treści tworzonych przepisów prawnych, czego przykładem są standardy usług rynku pracy.

Modułowe programy szkoleń są wykorzystywane przez instytucje szkoleniowe do prowadzenia szkoleń zarówno dla bezrobotnych, jak i dla pracowników instytucji rynku pracy.

Można zatem stwierdzić, że przez wiele lat wykorzystywano wszystkie pojawiające się

możliwości finansowania w celu tworzenia nowych instrumentów, doskonalenia rozwiązań organizacyjnych i prawnych, które w efekcie doprowadziły do tego, że Publiczne Służby Zatrudnienia są dziś profesjonalną administracją państwową działającą na rzecz rynku pracy.

Na szczególną uwagę zasługuje rola, jaką odgrywają Publiczne Służby Zatrudnienia w okresie spowolnienia gospodarczego, gdy wyjątkowo istotna jest sprawność rynku pracy i skuteczna pomoc w znalezieniu zatrudnienia. W przypadku kryzysu – wyjście z niego będzie szybsze, a jego skutki dla obywateli łagodniejsze, im szybciej wprowadzimy rozwiązania niezbędne do tego, by każdy obywatel miał dostęp do profesjonalnych i skutecznych usług zatrudnieniowych niezależnie od tego przez kogo będą one świadczone. Obecnie w Polsce średni czas pomiędzy utratą a znalezieniem pracy to ok. 8 miesięcy, a np. w Holandii poniżej 2 miesięcy. To jest zbyt duża różnica.

Im trudniejsza jest sytuacja na rynku pracy (podaż pracy przewyższająca popyt, strukturalne bariery absorpcji siły roboczej, niedostosowanie kwalifikacji do wymagań pracodawców), tym łatwiejszy powinien być dostęp do podstawowych usług zatrudnieniowych oraz większa liczba i zakres alternatywnych inicjatyw na rzecz klientów urzędów pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy, np. poprzez zlecanie usług rynku pracy, partnerstwo publiczno-prywatne, itp. Przewodnim motywem działań służb zatrudnienia powinno być oferowanie wsparcia na poziomie spełniającym wymagania określone standardami usług rynku pracy oraz dostosowanie form wsparcia bezrobotnych i poszukujących pracy do wymagań stawianych przez rynek pracy.

Głównym celem PSZ jest realizacja polityki rządu w dziedzinie zatrudnienia, w zakresie instytucjonalnej obsługi rynku pracy, praktycznego stosowania określonych przez ustawodawcę i rząd mechanizmów oddziaływania na aktywizację zawodową bezrobotnych oraz instrumentów łagodzenia negatywnych skutków bezrobocia (zarówno skutków społecznych, jak i ekonomicznych).

Do realizacji tych zadań niezbędna jest koncentracja na:

- skutecznej realizacji zapotrzebowania pracodawców na siłę roboczą w możliwie najkrótszym czasie,
- zwiększeniu skuteczności zatrudnieniowej programów rynku pracy,
- objęciu działaniami aktywizującymi jak największej liczby osób z grup ryzyka dla zwiększenia ich szans na rynku pracy,
- zwiększeniu racjonalności gospodarowania środkami finansowymi,
- zwiększeniu profesjonalizmu usług świadczonych przez urzędy pracy.

W okresie ostatniego 25-lecia podstawa prawna regulująca realizację zadań przez Publiczne Służby Zatrudnienia, jaką jest ustawa „o zatrudnieniu", trzykrotnie ulegała całkowitej zmianie. Każda z trzech kolejnych ustaw była wielokrotnie nowelizowana. Zawsze u podstaw wprowadzania zmian stała konieczność dostosowania działań służb zatrudnienia do procesów zachodzących na rynku pracy i wymagań klientów urzędów pracy.

Dziś wiadomo, że konsekwentne wzmacnianie systemu publicznych służb zatrudnienia jest niezbędne. Polegać ono powinno na dostosowaniu struktury organizacyjno-kadrowej urzędów (liczba pracowników, kwalifikacje, kompetencje i oprzyrządowanie techniczne itp.) do rodzaju realizowanych zadań oraz np. eliminacji administrowania różnego typu świadczeniami na rzecz zwiększenia udziału w realizacji programów i projektów rynku pracy, w tym intensywniejszym monitorowaniu działań i ocenie efektywności oraz współpracy z partnerami. Obecnie Publiczne Służby Zatrudnienia są nowoczesną i profesjonalną administracją, której działania w wielu obszarach nie odbiegają poziomem od standardów służb zatrudnienia krajów Unii Europejskiej.

W skład Publicznych Służb Yatrudnienia wchodzą organy zatrudnienia reprezentowane przez ministra właściwego ds. pracy, wojewodów, marszałków i starostów, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, urząd obsługujący ministra właściwego ds. pracy oraz urzędy wojewódzkie realizujące zadania *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Łącznie strukturę urzędów pracy tworzy 16 wojewódzkich i 340 powiatowych urzędów pracy. Wraz z filiami obsługują one 380 powiatów i 16 województw.

System organów zatrudnienia ma charakter rządowo-samorządowy, a jego istotną cechą jest niezależność każdej jednostki organizacyjnej. Formalna i organizacyjna odrębność między organami samorządowymi a organami rządowymi powoduje, że mamy do czynienia z modelem zdecentralizowanym. Ogólna polityka rynku pracy ustalana jest na szczeblu krajowym, ale urzędy pracy zarówno powiatowe, jak i wojewódzkie mają ogromne możliwości uzupełniania jej tak, by zaspokajać lokalne potrzeby. Decentralizacja nie wyklucza również istnienia pewnych zależności pomiędzy organami zatrudnienia. Dotyczą one m.in.: sprawowania przez wojewodę nadzoru i kontroli w zakresie polityki rynku pracy nad działalnością samorządu powiatu i województwa; instancyjnego toku postępowania (tj. odwołania od decyzji organu zatrudnienia stopnia powiatowego rozpatrywane są przez organ rządowy, czyli wojewodę); trybu przekazywania środków na obsługę rynku pracy oraz łagodzenie skutków bezrobocia.

Tabela 1. Zatrudnienie w Publicznych Służbach Zatrudnienia

Rok	Zatrudnieni w WUP	Zatrudnieni w PUP
2013	3 698	19 387
2014	3 670	19 199

Źródło: opracowanie własne MPiPS na podstawie danych ze sprawozdania MPiPS-06 o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy.

Z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w 2014 r. zatrudnienie w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy zmniejszyło się o 216 osób. Na koniec roku 2014 funkcję doradcy klienta w PUP pełniło 7812 osób, co stanowiło 40,7 proc. wszystkich zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy. Oznacza to, że na koniec 2014 r. na jednego pracownika PUP przypadało 95 bezrobotnych, a na jednego doradcę klienta 233 bezrobotnych.

Reforma urzędów pracy

Wyzwaniem dla urzędów pracy jest realizacja rozwiązań wprowadzonych ostatnią nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 27 maja 2014 r., która koncentruje się na:

1) poprawie efektywności działania urzędów pracy, m.in. poprzez:

- profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych,
- indywidualizację obsługi klienta,
- umożliwienie zlecania usług aktywizacyjnych,
- zacieśnienie współpracy powiatowych urzędów pracy i gmin w stosunku do wspólnych klientów;

2) wspieraniu tworzenia miejsc pracy i powrotu do zatrudnienia osób bezrobotnych, w tym powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka, czemu służą takie nowe instrumenty, jak m.in.:

- grant na telepracę,
- świadczenie aktywizacyjne,
- pożyczka z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej;

3) wsparciu zatrudnienia młodych pracowników m.in. poprzez:

- ułatwienie zdobycia stażu zawodowego poprzez refundację składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30. roku życia podejmujących pierwszą pracę,
- zwolnienie pracodawców, którzy zatrudnią skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych w wieku do 30. roku życia, z obowiązku odprowadzania składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za tych pracowników,
- wprowadzenie pakietu rozwiązań testowanych w projekcie pilotażowym „Twoja kariera – twój wybór" (w tym wprowadzenie bonów szkoleniowych, stażowych, zatrudnieniowych, na zasiedlenie);

4) wsparciu zatrudnienia osób 50+ poprzez stworzenie systemu zachęt dla pracodawców, w formie dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego, który jednocześnie ukończył co najmniej 50 lat;

5) zwiększeniu efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy, poprzez:

- uwzględnienie efektywności działań urzędów pracy przy podziale środków Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w algorytmie podziału środków Funduszu Pracy,
- uzależnienie wysokości środków na wynagrodzenia pracowników urzędów pracy od efektów działania urzędów pracy,
- umożliwienie staroście od 2015 r. finansowania ze środków Funduszu Pracy kosztów wy-

nagrodzeń oraz składek na ubezpieczenia społeczne nowo zatrudnionych pracowników w powiatowych urzędach pracy do obsługi projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, do wysokości 3 proc. kwoty przyznanej ze środków będących w dyspozycji samorządu województwa na realizację zadań współfinansowanych ze środków EFS i Funduszu Pracy;

6) prewencji bezrobocia, w tym osób starszych poprzez wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących dzięki środkom Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

Przez blisko rok od wprowadzenia znowelizowanej ustawy aktywizację w nowych formach rozpoczęło blisko 31 tys. osób. Należy jednak zwrócić uwagę na ogromne zróżnicowanie wykorzystania nowych instrumentów rynku pracy. Najbardziej popularne są staże i szkolenia, a najmniej granty na telepracę i świadczenia aktywizacyjne.

W obecnej sytuacji trzeba przede wszystkim zastanowić się, co stoi na przeszkodzie, aby urzędy pracy w pełni wykorzystywały możliwości aktywizacji wprowadzone znowelizowaną ustawą, na jakie bariery napotykają przy realizacji podstawowych zadań oraz w jaki sposób można poprawić ich efektywność.

Analiza SWOT dla Publicznych Służb Zatrudnienia

Analizując sytuację urzędów pracy, z których każdy działa w odmiennych warunkach, właściwych dla lokalnego rynku pracy, można przedstawić całościową (uśrednioną) ocenę słabych i mocnych stron działania PSZ.

1. Mocne strony Publicznych Służb Zatrudnienia

- Rozbudowana lista usług i instrumentów wspierających wejście i powrót na rynek pracy.
- Oferowanie instrumentów o różnych funkcjach: prewencja bezrobocia, promocja przedsiębiorczości, integracja społeczna, podnoszenie kwalifikacji, nabywanie umiejętności itp.
- Systematyczne analizy rynku pracy przeprowadzane na szczeblu powiatu, województwa i kraju.
- Realizacja programu Gwarancje dla Młodzieży, co skutkuje zwiększeniem środków na przeciwdziałanie bezrobociu osób do 30. roku życia i rozszerzeniem listy instrumentów.
- Dobra sytuacja finansowa Funduszu Pracy.
- Proefektywnościowy system podziału środków publicznych zwiększających racjonalność ich wykorzystania.
- Rozbudowana sieć publicznych służb zatrudnienia.
- Wykwalifikowana kadra pracująca w urzędach pracy.
- Jednolity, nowoczesny system informatyczny Syriusz ułatwiający pracę PUP i umożliwiający prowadzenie monitoringu.
- Funkcjonowanie centralnej bazy ofert pracy zawierającej m.in. informacje o wolnych miejscach pracy.

2. Słabe strony Publicznych Służb Zatrudnienia

- Niskie wykorzystanie niektórych instrumentów (grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne, bon na zasiedlenie).
- Relatywnie mniejsze możliwości wsparcia osób bezrobotnych z grupy 30–49 lat w porównaniu z innymi grupami wieku.
- Duży udział osób bezrobotnych długotrwale – niedostateczna praca z tą grupą osób.
- Niewystarczająca ilość środków FP, aby zrealizować wszystkie uzasadnione potrzeby bezrobotnych.
- Niedostateczne „premiowanie" jakości pracy PSZ (dominacja wskaźników ilościowych).
- Brak bezpośredniej podległości publicznych służb zatrudnienia PUP-WUP-MPiPS, co powoduje trudności w zarządzaniu.
- Duże obciążenie pracowników bezpośrednio obsługujących klienta skutkujące brakiem czasu na dokształcanie.
- Z powodu obciążenia pracą wprowadzane dane nie zawsze są kompletne, co sprawia, że konieczne jest ich uzupełnianie do monitorowania.
- Niski poziom penetracji rynku pracy pod względem pozyskiwania ofert pracy z otwartego rynku (niesubsydiowanych).

Nie ulega wątpliwości, że przeprowadzona reforma Publicznych Służb Zatrudnienia to szansa, by sytuacja na rynku pracy trwale się poprawiła. Odbyłoby się to poprzez m.in. poprawę jakości świadczonych w urzędach usług, współpracę z podmiotami niepublicznymi oraz wzorowanie się na najlepszych praktykach z innych krajów Unii Europejskiej.

Nie brakuje także konkretnych wyzwań. Największym z nich jest taka współpraca z pracodawcami, by urzędy pracy były pierwszym miejscem, do którego udają się oni, gdy szukają pracowników.

– oprac. Joanna Ćwiek-Świdecka

Bezrobocie rejestrowane w Polsce – raport miesięczny (czerwiec 2015 r.)

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

Na koniec czerwca najniższą stopę bezrobocia odnotowano w województwie wielkopolskim – 6.9 proc. Najwyższą na Warmii i Mazurach (16.6 proc.).

W końcu czerwca 2015 r. liczba bezrobotnych wyniosła 1622,3 tys. osób, czyli była niższa niż rok wcześniej. W skali roku spadek wyniósł 290,3 tys. osób (tj. 15,2 proc). Liczba bezrobotnych poprzednio pracujących zmniejszyła się o 13,9 proc., zaś liczba dotychczas niepracujących spadła o 21,5 proc.

W czerwcu 2015 r. w porównaniu do czerwca 2014 r. poziom bezrobocia obniżył się we wszystkich województwach, a spadek kształtował się w przedziale od 11,7 proc. w Podlaskiem do 20,6 proc. w województwie dolnośląskim.

Stopa bezrobocia

W końcu czerwca 2015 r. stopa bezrobocia wyniosła 10,3 proc. i była o 1,7 pkt. proc. niższa niż przed rokiem. Wskaźnik bezrobocia w końcu czerwca 2015 r. obniżył się we wszystkich województwach. Największy spadek stopy bezrobocia (o 2,5 pkt. proc.) odnotowano w województwie kujawsko-pomorskim, a najmniejszy w mazowieckim (o 1,3 pkt. proc.).

Wskaźnik bezrobocia w końcu czerwca br. w porównaniu do danych z poprzedniego miesiąca obniżył się o 0,5 pkt. proc. W czerwcu 2014 r. stopa bezrobocia wyniosła 12 proc. i w ujęciu miesięcznym spadła o 0,5 pkt. proc.

Zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy

W końcu czerwca 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 90,2 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy (wobec 105,7 tys. przed rokiem). Tym samym w ciągu roku statystyka ta zmniejszyła się o 15,5 tys. osób, tj. o 14,7 proc. Osoby zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy stanowiły 5,6 proc. zarejestrowanych bezrobotnych.

Sezonowość

Sezonowość od lat stanowi podstawową cechę polskiego rynku pracy i oznacza wzrost bezrobocia w miesiącach rozpoczynających i kończących rok. Miesiące wiosenne są okresami spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych, co wynika m.in. z rozpoczynania prac sezonowych w budownictwie i rolnictwie, a także sezonu turystycznego. Na przełomie roku z powodu napływu do bezrobocia osób, którym wygasają wówczas umowy o pracę oraz powrót do bezrobocia osób wykonujących subsydiowane zatrudnienie liczba bezrobotnych wzrasta. Równocześnie w miesiącach kończących rok liczba bezrobotnych wyłączanych z ewidencji zmniejsza się.

W końcu czerwca 2015 r., w porównaniu do stanu z końca maja 2015 r., liczba bezrobotnych spadła o 79,8 tys. osób. W czerwcu 2014 r. poziom bezrobocia obniżył się o 74,2 tys. osób, zatem spadek w bieżącym roku był silniejszy

W końcu czerwca 2015 r., w porównaniu do stanu z końca maja 2015 r., liczba bezrobotnych spadła o 79,8 tys. osób. W czerwcu 2014 r. poziom bezrobocia obniżył się o 74,2 tys. osób, zatem spadek w bieżącym roku był silniejszy.

Kształtowanie się poziomu bezrobocia zależy także od wielkości i dynamiki zmian w napływie i odpływie z bezrobocia. Obie te wielkości charakteryzują się wysokimi wahaniami wynikającymi w znacznej mierze z sezonowości.

W czerwcu 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowało się 163,7 tys. osób (tj. o 2,5 proc. więcej niż w czerwcu 2014 r.), a odpływ bezrobotnych wyniósł 243,5 tys. osób (wzrost o 4,1 proc.). Oznacza to, że od początku roku napływ do bezrobocia wyniósł 1124,3 tys. osób, a odpływ 1327,2 tys. osób.

Profilowanie bezrobotnych

Nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r., o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie 27 maja 2014 r. wprowadziła obowiązek profilowania pomocy dla bezrobotnych. W czerwcu 2015 r. przeprowadzono 148,1 tys. wywiadów z bezrobotnymi, które zakończyły się ustaleniem profilu pomocy. W końcu czerwca 2015 r. w rejestrach znajdowało się 1556,9 tys. osób z ustalonym profilem pomocy, z czego 31,5 tys. w pierwszym profilu pomocy, 1 053,9 tys. w drugim profilu pomocy i 471,4 tys. w trzecim profilu pomocy.

Zróżnicowanie terytorialne

Od lat utrzymuje się wysoki stopień terytorialnego zróżnicowania bezrobocia w Polsce. Jest to wynikiem zarówno nierównomiernego rozwoju społeczno-gospodarczego regionów, jak i ich położenia geograficznego. Terytorialne zróżnicowanie, mierzone różnicą pomiędzy najniższą i najwyższą wartością wskaźnika bezrobocia, waha się.

W końcu czerwca 2015 r. różnica pomiędzy najniższą i najwyższą stopą bezrobocia w województwach wynosiła 9,7 pkt. proc. (wielkopolskie – 6,9 proc., warmińsko-mazurskie – 16,6 proc.), wobec 10,7 pkt. proc. odnotowanej przed rokiem.

Bezrobotni według płci

W końcu czerwca 2015 r. w ewidencji bezrobotnych znajdowało się 841,9 tys. kobiet oraz 780,4 tys. mężczyzn. W porównaniu do stanu z końca czerwca 2014 r. populacja bezrobotnych kobiet spadła o 130,9 tys. osób (tj. o 13,5 proc.), a liczba bezrobotnych mężczyzn spadła o 159,4 tys., tj. o 17,0 proc. Odsetek kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 51,9 proc.

Na 100 bezrobotnych mężczyzn przypadały 108 bezrobotnych kobiet (przed rokiem na 100 mężczyzn przypadały 104 kobiety).

Bezrobotni według miejsca zamieszkania

W końcu czerwca 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 703,0 tys. bezrobotnych zamieszkałych na wsi. W porównaniu do stanu z końca czerwca 2014 r., liczba bezrobotnych mieszkających na wsi zmniejszyła się o 15,0 proc., przy spadku liczby bezrobotnych w mieście o 15,3 proc. Tym samym odsetek zamieszkałych na wsi wśród zarejestrowanych bezrobotnych wyniósł 43,3 wobec 43,2 proc. przed rokiem.

Bezrobotni w szczególnej sytuacji

W art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyszczególnione zostały grupy osób uznanych za będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W końcu czerwca 2015 r. status osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy miało 1412,6 tys. osób, co oznacza, że 87 na 100 bezrobotnych spełniało kryteria zaliczania do tej kategorii. Jedna osoba w szczególnej sytuacji może spełniać kryteria umożliwiające zakwalifikowanie jej do kilku grup.

Najbardziej liczną zbiorowość tworzą długotrwale bezrobotni (939,8 tys. osób), tj. 57,9 proc. ogółu zarejestrowanych oraz 462,5 tys. osób do 30. roku życia (28,5 proc.) i 446,8 tys. osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (27,5 proc.).

Aktywizacja bezrobotnych

W czerwcu 2015 r. pracę podjęło 108,1 tys. bezrobotnych, tj. o 5,1 proc. więcej niż przed rokiem. Liczba osób podejmujących prace niesubsydiowane wzrosła o 1,6 proc., a subsydiowane wzrosła o 29,3 proc. W okresie od stycznia do czerwca 2015 r. pracę podjęło 627,7 tys. bezrobotnych.

W czerwcu 2015 r. aktywnymi programami rynku pracy objęto 52,8 tys. osób, wobec 38,2 tys. osób w czerwcu 2014 r. Od początku 2015 r. z aktywnych programów rynku pracy skorzystało 258,4 tys. osób.

Niepotwierdzenia gotowości do pracy były powodem wyłączenia z ewidencji bezrobotnych 57,2 tys. osób w czerwcu 2015 r. (spadek o 14,4 proc.). W okresie od stycznia do czerwca 2015 r. 306,0 tys. bezrobotnych nie potwierdziło gotowości do pracy.

W czerwcu 2015 r. z nowych form wsparcia, wprowadzonych nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, skorzystały 6893 osoby, z czego najwięcej zostało skierowanych do agencji zatrudnienia w ramach zlecania działań aktywizacyjnych – 3886 osób, staż w ramach bonu stażowego rozpoczęło 753 bezrobotnych, pracę społecznie użyteczną w ramach PAI rozpoczęło 550 osób. Oznacza to, że od początku 2015 r. z nowych form wsparcia skorzystało 28,9 tys. bezrobotnych.

Wolne miejsca pracy

W czerwcu 2015 r. pracodawcy zgłosili 119,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej (tj. o 34,6 tys. ofert więcej niż przed rokiem). Liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy wyniosła 8 osób wobec 13 osób przed rokiem. W okresie od stycznia do czerwca 2015 r. zgłoszono do urzędów pracy 636,5 tys. ofert pracy, w tym 398,7 tys. ofert pracy niesubsydiowanej (wzrost o 23,8 proc.). Liczba ofert pracy subsydiowanej wzrosła w tym czasie o 2,3 proc.

– oprac. Joanna Ćwiek-Świdecka

Bezrobocie rejestrowane w Polsce – raport miesięczny (lipiec 2015 r.)

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

W lipcu w porównaniu do danych z analogicznego okresu roku poprzedniego poziom bezrobocia obniżył się we wszystkich województwach. Najbardziej w województwie dolnośląskim.

W końcu lipca 2015 r. liczba bezrobotnych wyniosła 1585,7 tys. osób, czyli była niższa niż rok wcześniej. W skali roku spadek wyniósł 292,9 tys. osób (tj. 15,6 proc.). Liczba bezrobotnych poprzednio pracujących zmniejszyła się o 14 proc., zaś liczba dotychczas niepracujących spadła o 23 proc.

W lipcu 2015 r. w porównaniu do lipca 2014 r. poziom bezrobocia obniżył się we wszystkich województwach, a spadek kształtował się w przedziale od 11 proc. w Podlaskiem do 21,2 proc. w Dolnośląskiem.

Stopa bezrobocia

W końcu lipca 2015 r. stopa bezrobocia wyniosła 10,1 proc. i była o 1,7 pkt. proc. niższa niż przed rokiem. Wskaźnik bezrobocia w końcu lipca 2015 r. obniżył się we wszystkich województwach. Największy spadek stopy bezrobocia (o 2,4 pkt. proc.) odnotowano w województwie kujawsko-pomorskim, a najmniejszy w mazowieckim (o 1,3 pkt. proc.).

Wskaźnik bezrobocia w końcu lipca br. w porównaniu do danych z poprzedniego miesiąca obniżył się o 0,2 pkt. proc. W lipcu 2014 r. stopa bezrobocia wyniosła 11,8 proc. i w ujęciu miesięcznym także spadła o 0,2 p. proc.

Zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy

W końcu lipca 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 88,5 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy (wobec 103 tys. przed rokiem). Tym samym w ciągu roku statystyka ta zmniejszyła się o 14,5 tys. osób, tj. o 14,1 proc. Osoby zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy stanowiły 5,6 proc. zarejestrowanych bezrobotnych.

Sezonowość

Sezonowość od lat stanowi podstawową cechę polskiego rynku pracy i oznacza wzrost bezrobocia w miesiącach rozpoczynających i kończących rok. Miesiące wiosenne są okresami spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych, co wynika m.in. z rozpoczynania prac sezonowych w budownictwie i rolnictwie, a także sezonu turystycznego. Na przełomie roku z powodu napływu do bezrobocia osób, którym wygasają wówczas umowy o pracę oraz powrót do bezrobocia osób wykonujących subsydiowane zatrudnienie liczba bezrobotnych wzrasta. Równocześnie w miesiącach kończących rok liczba bezrobotnych wyłączanych z ewidencji zmniejsza się.

W końcu lipca 2015 r., w porównaniu do stanu z końca czerwca 2015 r., liczba bezrobotnych spadła o 36,6 tys. osób. W lipcu 2014 r. poziom bezrobocia obniżył się o 34 tys. osób, zatem spadek w bieżącym roku był większy.

W lipcu 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowało się 194,8 tys. osób (tj. o 2,7 proc. mniej niż w lipcu 2014 r.), a odpływ bezrobotnych wyniósł 231,4 tys. osób (spadek o 1,2 proc.). Oznacza to, że od początku roku napływ do bezrobocia wyniósł 1319,1 tys. osób, a odpływ 1558,6 tys. osób. W lipcu 2015 r. pracę podjęło 101,5 tys. bezrobotnych, tj. o 1,5 proc. więcej niż przed rokiem. Liczba osób podejmujących prace niesubsydiowane spadła o 3,9 proc., a subsydiowane

wzrosła o 38,8 proc.W styczniu i lipcu 2015 r. pracę podjęło 729,2 tys. bezrobotnych.

Profilowanie bezrobotnych

Nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie 27 maja 2014 r. wprowadziła obowiązek profilowania pomocy dla bezrobotnych. W lipcu 2015 r. przeprowadzono 169,7 tys. wywiadów z bezrobotnymi, które zakończyły się ustaleniem profilu pomocy.

W końcu lipca 2015 r. w rejestrach znajdowało się 1518,5 tys. osób z ustalonym profilem pomocy, z czego 29,1 tys. w pierwszym profilu pomocy, 1023,5 tys. w drugim profilu pomocy i 465,8 tys. w trzecim profilu pomocy.

Zróżnicowanie terytorialne

Od lat utrzymuje się wysoki pozostaje stopień terytorialnego zróżnicowania bezrobocia w Polsce. Jest to wynikiem zarówno nierównomiernego rozwoju społeczno-gospodarczego regionów, jak i ich położenia geograficznego. Terytorialne zróżnicowanie, mierzone różnicą pomiędzy najniższą i najwyższą wartością wskaźnika bezrobocia, waha się.

W końcu lipca 2015 r. różnica pomiędzy najniższą i najwyższą stopą bezrobocia w województwach wynosiła 9,7 pkt. proc. (wielkopolskie – 6,6 proc., warmińsko-mazurskie – 16,3 proc.), wobec 10,4 pkt. proc. odnotowanej przed rokiem.

Bezrobotni według płci

W końcu lipca 2015 r. w ewidencji bezrobotnych znajdowało się 836,6 tys. kobiet oraz 749,1 tys. mężczyzn. W porównaniu do stanu z końca lipca 2014 r., populacja bezrobotnych kobiet spadła o 133,6 tys. osób (tj. o 13,8 proc.), a liczba bezrobotnych mężczyzn spadła o 159,3 tys., tj. o 17,5 proc. Odsetek kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 52,8 proc.

Na 100 bezrobotnych mężczyzn przypadało 112 bezrobotnych kobiet (przed rokiem na 100 mężczyzn przypadały 107 kobiet).

Bezrobotni według miejsca zamieszkania

W końcu lipca 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 688,8 tys. bezrobotnych zamieszkałych na wsi. W porównaniu do stanu z końca lipca 2014 r. liczba bezrobotnych mieszkających na wsi zmniejszyła się o 15,2 proc, przy spadku liczby bezrobotnych w mieście o 15,8 proc. Tym samym odsetek zamieszkałych na wsi wśród zarejestrowanych bezrobotnych wyniósł 43,4 wobec 43,3 proc. przed rokiem.

Od lat utrzymuje się wysoki pozostaje stopień terytorialnego zróżnicowania bezrobocia w Polsce. To z jednej strony skutek nierównomiernego rozwoju społeczno-gospodarczego regionów, z drugiej – i ich położenia geograficznego. Najtrudniejsza sytuacja na rynku pracy jest w województwie warmińsko-mazurskim

Bezrobotni w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy

W art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyszczególnione zostały grupy osób uznanych za będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W końcu lipca 2015 r. status osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy miało 1378 tys. osób, co oznacza, że 87 na 100 bezrobotnych spełniało kryteria zaliczania do tej kategorii. Jedna osoba w szczególnej sytuacji może spełniać kryteria jednocześnie umożliwiające zakwalifikowanie jej do kilku grup.

Najbardziej liczną zbiorowość tworzą długotrwale bezrobotni (911,7 tys. osób), tj. 57,5 proc. ogółu zarejestrowanych oraz 448,1 tys. osób do 30. roku życia (28,3 proc.) i 438,1 tys. osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia (27,6 proc.).

Aktywizacja bezrobotnych

W lipcu 2015 r. aktywnymi programami rynku pracy objęto 45,1 tys. osób, wobec 35,4 tys. osób w lipcu 2014 r. Od początku 2015 r. z aktywnych programów rynku pracy skorzystało 303,6 tys. osób.

Niepotwierdzenia gotowości do pracy były powodem wyłączenia z ewidencji bezrobotnych 60,3 tys. osób w lipcu 2015 r. (spadek o 14,9 proc.). W okresie od stycznia do lipca 2015 r. 366,4 tys. bezrobotnych nie potwierdziło gotowości do pracy.

W lipcu 2015 r. z nowych form wsparcia, wprowadzonych nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy skorzystało 5687 osób, z czego najwięcej zostało skierowanych do agencji zatrudnienia w ramach zlecania działań aktywizacyjnych – 2767 osób, pracę społecznie użyteczną w ramach PAI rozpoczęło 1038 osób, a szkolenie w ramach bonu szkoleniowego 457 osób. Oznacza to, że od początku 2015 r. z nowych form wsparcia skorzystało 34,6 tys. bezrobotnych.

Wolne miejsca pracy

W lipcu 2015 r. pracodawcy zgłosili 118,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej (tj. o 21,6 tys. ofert więcej niż przed rokiem). Liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy wyniosła 8 osób wobec 11 osób przed rokiem. W okresie od stycznia do lipca 2015 r. do urzędów pracy zgłoszono 754,6 tys. ofert pracy, w tym 481,4 tys. ofert pracy niesubsydiowanej (wzrost o 22,4 proc.). Liczba ofert pracy subsydiowanej wzrosła w tym czasie o 1,6 proc.

– oprac. Joanna Ćwiek-Świdecka

Bezrobocie rejestrowane w Polsce – raport miesięczny (sierpień 2015 r.)

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

W sierpniu 2015 r., w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego, liczba zwolnień z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy zmniejszyła się aż o 14,1 proc.

Na koniec sierpnia 2015 r. liczba bezrobotnych wyniosła 1 563,5 tys. osób, czyli była niższa niż rok wcześniej. W skali roku spadek wyniósł 289,7 tys. osób (tj. 15,6 proc.). Liczba bezrobotnych poprzednio pracujących zmniejszyła się o 14,0 proc., zaś liczba dotychczas niepracujących spadła o 23,1 proc.

W końcu sierpnia 2015 r. w porównaniu do końca sierpnia 2014 r. poziom bezrobocia obniżył się we wszystkich województwach, a spadek kształtował się w przedziale od 11,1 proc. w Podlaskiem do 21,2 proc. w Dolnośląskiem.

Stopa bezrobocia

W końcu sierpnia 2015 r. stopa bezrobocia wyniosła 10,0 proc. i była o 1,7 pkt. proc. niższa niż przed rokiem. Wskaźnik bezrobocia w końcu sierpnia 2015 r. obniżył się we wszystkich województwach. Największy spadek stopy bezrobocia (o 2,5 pkt. proc.) odnotowano w województwie kujawsko-pomorskim, a najmniejszy w mazowieckim (o 1,2 pkt. proc.).

Zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy

Na koniec sierpnia 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 86,5 tys. osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy (wobec 100,7 tys. przed rokiem). Tym samym w ciągu roku statystyka ta zmniejszyła się o 14,2 tys. osób, tj. o 14,1 proc. Osoby zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy stanowiły 5,5 proc. zarejestrowanych bezrobotnych.

Sezonowość

Sezonowość od lat stanowi podstawową cechę polskiego rynku pracy i oznacza wzrost bezrobocia w miesiącach rozpoczynających i kończących rok. Miesiące wiosenne są okresami spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych, co wynika m.in. z rozpoczynania prac sezonowych w budownictwie i rolnictwie, a także sezonu turystycznego.

W końcu sierpnia 2015 r., w porównaniu do stanu z końca lipca 2015 r., liczba bezrobotnych spadła o 22,1 tys. osób. W sierpniu 2014 r. poziom bezrobocia obniżył się o 25,3 tys. osób.

Profilowanie bezrobotnych

Nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie 27 maja 2014 r. wprowadziła obowiązek profilowania pomocy dla bezrobotnych. W sierpniu 2015 r. przeprowadzono 145,5 tys. wywiadów z bezrobotnymi, które zakończyły się ustaleniem profilu pomocy. W końcu sierpnia 2015 r. w rejestrach znajdowało się 1 495,9 tys. osób z ustalonym profilem pomocy, z czego 26,9 tys. w pierwszym profilu pomocy, 1 007,9 tys. w drugim profilu pomocy i 461,2 tys. w trzecim profilu pomocy.

Zróżnicowanie terytorialne

Od lat utrzymuje się wysoki stopień terytorialnego zróżnicowania bezrobocia w Polsce. Jest to wynikiem zarówno nierównomiernego rozwoju społeczno-gospodarczego regionów, jak i ich położenia geogra-

ficznego. Terytorialne zróżnicowanie, mierzone różnicą pomiędzy najniższą i najwyższą wartością wskaźnika bezrobocia waha się.

W końcu sierpnia 2015 r. różnica pomiędzy najniższą i najwyższą stopą bezrobocia w województwach wynosiła 9,7 pkt. proc. (wielkopolskie – 6,5 proc., warmińsko-mazurskie – 16,2 proc.), wobec 10,3 pkt. proc. odnotowanej przed rokiem.

Bezrobotni według płci

W końcu sierpnia 2015 r. w ewidencji bezrobotnych znajdowało się 833,0 tys. kobiet oraz 730,6 tys. mężczyzn. W porównaniu do stanu z końca sierpnia 2014 r., populacja bezrobotnych kobiet spadła o 135,1 tys. osób (tj. o 14,0 proc.), a liczba bezrobotnych mężczyzn spadła o 154,5 tys., tj. o 17,5 proc. Odsetek kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 53,3 proc.

Na 100 bezrobotnych mężczyzn przypadało 114 bezrobotnych kobiet (przed rokiem na 100 mężczyzn przypadało 109 kobiet).

Kształtowanie się poziomu bezrobocia zależy od wielkości i dynamiki zmian w napływie i odpływie z bezrobocia. Obie te wielkości charakteryzują się wysokimi wahaniami wynikającymi w znacznej mierze z sezonowości

Bezrobotni według miejsca zamieszkania

W końcu sierpnia 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 680,8 tys. bezrobotnych zamieszkałych na wsi. W porównaniu do stanu z końca sierpnia 2014 r., liczba bezrobotnych mieszkających na wsi zmniejszyła się o 15,1 proc., przy spadku liczby bezrobotnych w mieście o 16 proc. Tym samym odsetek zamieszkałych na wsi wśród zarejestrowanych bezrobotnych wyniósł 43,5 wobec 43,3 proc. przed rokiem.

Bezrobotni w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy

W art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyszczególnione zostały grupy osób uznanych za będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W końcu sierpnia 2015 r. status osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy miało 1358,7 tys. osób, co oznacza, że 87 na 100 bezrobotnych spełniało kryteria zaliczenia do tej kategorii. W szczególnej sytuacji jedna osoba może spełniać kryteria umożliwiające zakwalifikowanie jej jednocześnie do kilku grup.

Najbardziej liczną zbiorowość tworzą długotrwale bezrobotni (897,1 tys. osób), tj. 57,4 proc. ogółu zarejestrowanych oraz 443,6 tys. osób do 30. roku życia (28,4 proc.) i 429,8 tys. osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia (27,5 proc.).

Kształtowanie się poziomu bezrobocia zależy od wielkości i dynamiki zmian w napływie i odpływie z bezrobocia. Obie te wielkości charakteryzują się wysokimi wahaniami wynikającymi w znacznej mierze z sezonowości.

W sierpniu 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowało się 173,5 tys. osób (tj. o 5,1 proc. mniej niż w sierpniu 2014 r.), a odpływ bezrobotnych wyniósł 195,6 tys. osób (spadek o 6,0 proc.). Oznacza to, że od początku roku napływ do bezrobocia wyniósł 1492,6 tys. osób, a odpływ 1754,2 tys. osób.

Aktywizacja bezrobotnych

W sierpniu 2015 r. pracę podjęło 88,7 tys. bezrobotnych, tj. o 2,2 proc. mniej niż przed rokiem. Liczba osób podejmujących prace niesubsydiowane spadła o 4,8 proc., a subsydiowane wzrosła o 18,6 proc. W okresie od stycznia do sierpnia 2015 r. pracę podjęło 817,9 tys. bezrobotnych.

W sierpniu 2015 r. aktywnymi programami rynku pracy objęto 37,6 tys. osób, wobec 32,2 tys. osób w sierpniu 2014 r. Od początku 2015 r. z aktywnych programów rynku pracy skorzystało 341,2 tys. osób.

Niepotwierdzenia gotowości do pracy były powodem wyłączenia z ewidencji bezrobotnych 48,1 tys. osób w sierpniu 2015 r. (spadek o 24,0 proc.). W okresie od stycz-

nia do sierpnia 2015 r. 414,5 tys. bezrobotnych nie potwierdziło gotowości do pracy.

W sierpniu 2015 r. z nowych form wsparcia, wprowadzonych nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, skorzystało 3768 osób, z czego najwięcej zostało skierowanych do agencji zatrudnienia w ramach zlecania działań aktywizacyjnych – 1530 osób, pracę społecznie użyteczną w ramach PAI rozpoczęły 624 osoby, a pracę poza miejscem zamieszkania podjęło 448 osób. Oznacza to, że od początku 2015 r. z nowych form wsparcia skorzystało 38,3 tys. bezrobotnych.

Wolne miejsca pracy

W sierpniu 2015 r. pracodawcy zgłosili 119,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej (tj. o 26,6 tys. ofert więcej niż przed rokiem). Liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy wyniosła 7 osób wobec 11 osób przed rokiem. W okresie od stycznia do sierpnia 2015 r. zgłoszono do urzędów pracy 873,7 tys. ofert pracy, w tym 566,0 tys. ofert pracy niesubsydiowanej (wzrost o 22,7 proc). Liczba ofert subsydiowanych wzrosła o 4,3 proc.

– oprac. Joanna Ćwiek-Świdecka

Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu – wdrożenie nowych rozwiązań na rzecz promocji, zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej

dr **Monika Ćwikła**
Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu

Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu to drugi w Polsce ośrodek pod względem liczby bezrobotnych, którzy po otrzymaniu pomocy weszli na rynek pracy.

Uwarunkowania polityki rynku pracy

Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu jest samorządową jednostką organizacyjną wchodzącą w skład powiatowej administracji zespolonej. Zasięgiem działania obejmuje dwa powiaty województwa lubelskiego: miasto Zamość (miasto na prawach powiatu) oraz teren powiatu zamojskiego. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (t.j. DzU z 2015 r., nr 149 z późn. zm.) działania Urzędu jako instytucji rynku pracy ukierunkowane są na realizację zadań związanych z promocją zatrudnienia, łagodzeniem skutków bezrobocia i aktywizacją zawodową w celu osiągnięcia pełnego i produktywnego zatrudnienia, wysokiej jakości pracy, rozwoju zasobów ludzkich, wzmacniania integracji i solidarności społecznej oraz zwiększania mobilności na rynku pracy.

Analiza sytuacji na lokalnym rynku pracy

Skalę bezrobocia obrazują dwie wielkości: liczba osób bezrobotnych oraz stopa bezrobocia.

I. Liczba i struktura osób bezrobotnych

Z danych statystycznych wynika, że na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych zmniejszała się od 2013 r. (tab. 1). Podobną tendencję obserwowano w skali całego województwa lubelskiego oraz kraju.

Tabela 1. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Zamościu na tle województwa lubelskiego i kraju (stan na koniec czerwca 2012, 2013, 2014 i 2015 r.)

Wyszczególnienie	Liczba osób bezrobotnych w latach			
	2012	2013	2014	2015
PUP Zamość*	10 648	11 493	10 607	9 557
Powiat zamojski*	6 208	6 808	6 321	5 635
Miasto Zamość*	4 440	4 685	4 286	3 922
Województwo lubelskie**	119 763	128 587	118 755	104 498
Kraj**	1 964 445	2 109 145	1 912 541	1 622 276

Źródło:
** Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Statystyki Urzędu: http://www.pup-zamosc.pl/statys/stat_wybor.html.*
*** Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia: http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane.*

Tabela 2. Stopa bezrobocia w kraju, województwie lubelskim oraz na obszarze działania PUP Zamość według stanu na koniec czerwca 2012, 2013, 2014 i 2015 r. (w proc.)

Wyszczególnienie	Stopa bezrobocia			
	2012	2013	2014	2015
Kraj	12,4	13,2	12,2	10,3
Województwo lubelskie	13,0	13,8	13,0	11,5
Powiat zamojski	14,3	15,4	14,4	13,1
M. Zamość	14,4	15,7	14,8	13,6

Źródło: Wielkość stopy bezrobocia określono na podstawie danych zamieszczonych na stronie Publicznych Służb Zatrudnienia: http://www.psz.praca.gov.pl/ odpowiednio na koniec grudnia 2009, 2010, 2011 i 2012 r.

Na koniec czerwca 2015 r. w ewidencji Urzędu zarejestrowanych było 9557 osób bezrobotnych, tj. o 1050 osób (9,9 proc.) mniej w porównaniu do analogicznego okresu 2014 r. i o 1936 osób (16,85 proc.) mniej w stosunku do stanu na koniec czerwca 2013 r. Spadek liczby osób bezrobotnych na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu był mniejszy niż odnotowany w województwie lubelskim – o 12,01 proc. w porównaniu ze stanem na koniec czerwca 2014 r. i o 18,73 proc. w odniesieniu do analogicznego okresu 2013 r. oraz w kraju – spadek odpowiednio o 15,18 proc. i 23,08 proc.

W strukturze bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Zamościu większość zarejestrowanych stanowiły osoby bez prawa do zasiłku. Według stanu na koniec czerwca 2015 r. świadczenie to przysługiwało 7,03 proc. zarejestrowanych. Zgodnie z art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy udział osób pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy wyniósł 90,3 proc. w ogólnej liczbie bezrobotnych.

II. Stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia rejestrowanego to procentowy udział liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w liczbie cywilnej ludności aktywnej zawodowo, którą stanowi suma zarejestrowanych bezrobotnych i pracujących w jednostkach sektora publicznego i prywatnego bez osób odbywających czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)[1]

Z danych statystycznych na dzień 30 czerwca 2015 r. wynika, iż na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu stopa bezrobocia przewyższała tę odnotowaną w województwie lubelskim oraz kraju (tab. 2). Od 2013 r. obserwuje się systematyczny spadek stopy bezrobocia zarówno w powiecie zamojskim, mieście Zamość, jak również w skali całego województwa i kraju.

Na koniec czerwca 2015 r. stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 13,1 proc. w powiecie zamojskim i 13,6 proc. w mieście Zamość. W stosunku do analogicznego okresu 2014 r. nastąpił spadek tego wskaźnika o 1,3 pkt. proc. w powiecie zamojskim i o 1,2 pkt. proc. w mieście Zamość, przy czym był on mniejszy niż obserwowany w województwie lubelskim (spadek o 1,5 pkt. proc.) i w kraju (o 1,9 pkt. proc.). W porównaniu do stanu na koniec II kwartału 2013 r., w analogicznym okresie 2015 r. stopa bezrobocia rejestrowanego zmniejszyła się o 2,3 pkt. proc. (o 14,94 proc.) w powiecie zamojskim, 2,1 pkt. proc. (o 13,38 proc.) w mieście Zamość i 2,3 pkt. proc. (o 16,67 proc.) w województwie lubelskim. W skali całego kraju obserwowano spadek tego wskaźnika o 2,9 pkt. proc. (o 21,97 proc.).

Na odnotowany spadek liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Zamościu miało wpływ szereg czynników zewnętrznych i wewnętrznych (uzależnionych od działań Urzędu). Do tych ostatnich należy m.in. wzrost liczby ofert pracy, jakimi dysponował Urząd, wzrost liczby osób korzystających z realizowanych form wsparcia, a także zastosowanie nowych rozwiązań

[1] Główny Urząd Statystyczny: http://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/2390, pojecie.html.

wynikających z nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Aktywizacja zawodowa i łagodzenie skutków bezrobocia

I. Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej

Od 2012 r. zwiększała się liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej pozostających w dyspozycji Urzędu (tab. 3). W 2014 r. całkowita liczba pozyskanych przez PUP w Zamościu ofert pracy wyniosła 5614. W porównaniu z danymi z 2013 r. liczba ofert pracy zwiększyła się o 1139 (o 25,45 proc.), głównie ofert pracodawców z sektora prywatnego gospodarki, podczas gdy w województwie lubelskim wzrosła o 21,81 proc. w stosunku do roku poprzedniego. W analizowanym okresie liczba ofert pracy subsydiowanej z sektora prywatnego i publicznego gospodarki zwiększyła się o 49,92 proc. w stosunku do 2013 r., podczas gdy w województwie lubelskim zaledwie o 16,52 proc.

II. Odpływ z bezrobocia z powodu podjęcia pracy

W 2014 r. spośród wszystkich osób wyłączonych z ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu najliczniejszą grupę stanowiły osoby podejmujące zatrudnienie. Z danych statystycznych wynika, że liczba osób wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy systematycznie zwiększała się od 2012 r. (tab. 4 i 5). W 2014 r. z tej przyczyny

Tabela 3. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej na terenie działania PUP Zamość w 2011, 2012, 2013 i 2014 r.

Wyszczególnienie	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej			
	2011	2012	2013	2014
PUP Zamość	4229	4190	4475	5614
Powiat zamojski	1035	1030	1270	1737
Miasto Zamość	3194	3160	3205	3877

Źródło: PUP Zamość: sprawozdanie GUS MPiPS-01 na koniec 2011, 2012, 2013 i 2014 r.

Tabela 4. Liczba osób wyłączonych z ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu z powodu podjęcia pracy w 2011, 2012, 2013 i 2014 r.

Wyszczególnienie	Liczba osób bezrobotnych, które podjęły pracę			
	2011	2012	2013	2014
PUP Zamość	5 066	4 692	5 559	5 999
Powiat zamojski	2 827	2 642	3 152	3 486
Miasto Zamość	2 239	2 050	2 407	2 513

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Statystyki Urzędu: http://zamosc.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy.

Tabela 5. Liczba osób wyłączonych z ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu z powodu podjęcia pracy w pierwszym półroczu 2012, 2013, 2014 i 2015 r.

Wyszczególnienie	Liczba osób bezrobotnych, które podjęły pracę w okresie od stycznia do czerwca			
	2012	2013	2014	2015
PUP Zamość	2 180	2 409	2 584	2 824
Powiat zamojski	1258	1346	1512	1673
Miasto Zamość	922	988	1072	1151

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Statystyki Urzędu: http://zamosc.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy.

wyłączono z ewidencji Urzędu 5999 osób, tj. o 440 osób (7,9 proc.) więcej w stosunku do analogicznego okresu w 2013 r. i o 1307 osób (27,9 proc.) więcej niż w 2012 r.

III. Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu

Działania Urzędu, ukierunkowane na aktywizację zawodową osób bezrobotnych i poszukujących pracy, opierają się na usłudze pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Ponadto Urząd dysponuje innymi formami wsparcia ułatwiającymi osobom bezrobotnym powrót na rynek pracy oraz wspierającymi ich rozwój, takimi jak staże, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy, prace interwencyjne, prace społecznie użyteczne oraz szkolenia.

Z danych statystycznych wynika, że w ostatnich latach systematycznie zwiększała się liczba osób korzystających z różnych form wsparcia oferowanych przez Urząd (tab. 6). W 2014 r., w stosunku do danych z 2013 r., zwiększyła się głównie liczba uczestników staży (o 20,9 proc.), osób skierowanych do pracy w ramach refundacji kosztów doposażenia stanowiska pracy (o 17,7 proc.) oraz do prac interwencyjnych, na które w 2014 r. skierowano 183 osoby, tj. o 38,6 proc. więcej niż w roku poprzednim. Wśród osób bezrobotnych powodzeniem cieszy się wsparcie w postaci przyznania jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej. W 2014 r. tę formę pomocy otrzymało 278 osób.

Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu znajduje się w czołówce urzędów województwa lubelskiego pod względem liczby osób, które wzięły udział w podstawowych formach aktywizacji w ramach programów przeciwdziałania bezrobociu. W 2014 i 2013 r. Urząd uplasował się na pierwszym miejscu, a liczba osób, które uczestniczyły w programach wynosiła odpowiednio 2737 i 2625, co stanowiło 10,6 proc. ogółu bezrobotnych w województwie. Pomimo spadku liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w 2014 r., zwiększyła się liczba osób rozpoczynających udział w formach aktywizacji realizowanych w ramach programów przeciwdziałania bezrobociu.

IV. Nowe rozwiązania wynikające ze zmiany ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

27 maja 2014 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. DzU z 2015 r., nr 149 z późn. zm.) mająca na celu większą indywidualizację wsparcia kierowanego do klientów urzędu pracy, a w efekcie zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, skuteczności działań w walce z bezrobociem i wzrost efektywności zatrudnieniowej.

Nowelizacja ustawy wprowadziła istotne zmiany w sposobie funkcjonowania urzędów i organizacji pracy kluczowych pracowników bezpośrednio zajmujących się obsługą osób bezrobotnych i poszukujących pracy, dając im do dyspozycji nowe rozwiązania i możliwości aktywizacji. Część z nich pełni funkcję doradców klienta. Zadaniem doradców jest zindywidualizowanie pomocy kierowanej do klientów urzędu, by w jak najkrótszym czasie doprowadzić do ich zatrudnienia. Wprowadzono profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych, czyli określenie i ocenę potrzeb osób zarejestrowanych w urzędzie w celu dostosowania form wsparcia do określo-

Tabela 6. Liczba osób, które rozpoczęły udział w programach przeciwdziałania bezrobociu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Zamościu w 2011, 2012, 2013 i 2014 r.

Wyszczególnienie	Liczba osób rozpoczynających udział w programach			
	2011	2012	2013	2014
PUP w Zamościu	1 544	2 456	2 625	2 737

Źródło: opracowania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/efektywnosc-podstawowych-form-promocji-zatrudnienia-i-aktywizacji-zawodowej-w-latach-2007-2009/, odpowiednio za 2011, 2012, 2013 i 2014 r.

nego profilu pomocy, a w konsekwencji jak najskuteczniejszego powrotu na rynek pracy. Dla każdej osoby bezrobotnej doradca klienta opracowuje indywidualny plan działania określający ścieżkę jej aktywizacji.

Nowelizacja ustawy wprowadziła również nowe instrumenty pomocy adresowane do klientów urzędów pracy, rozszerzając listę form wsparcia kierowanych głównie do osób do 30. roku życia, po 50. roku życia oraz powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub opieką nad osobą zależną:

Dla osób bezrobotnych do 30. roku życia:

- **bon stażowy** – stanowi gwarancję skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego. Jeśli pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu. W 2014 r. w PUP w Zamościu wydano 111 bonów, zaś w okresie od stycznia do czerwca 2015 r. – 102 bony;
- **bon zatrudnieniowy** – stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne zatrudnionej osoby. W 2014 r. w PUP w Zamościu wydano 3 bony, a w okresie od stycznia do czerwca 2015 r. – 5 bonów;
- **bon na zasiedlenie** – przyznawany w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej w odległości co najmniej 80 km poza miejscem dotychczasowego zamieszkania lub gdy czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie 3 godziny dziennie. W 2014 r. wydano 92 bony na zasiedlenie, a w okresie od stycznia do czerwca 2015 r. – 133 bony;
- **bon szkoleniowy** – stanowi gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia. Liczba wydanych bonów szkoleniowych w okresie od stycznia do czerwca 2015 r. to 39, podczas gdy w 2014 r. wydano 27 bonów.

Instrumenty wspomagające klientów Urzędu w podnoszeniu kwalifikacji:

- **trójstronne umowy szkoleniowe** – zawierane pomiędzy Urzędem, pracodawcą i instytucją szkoleniową, wspomagają przygotowanie osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia zgodnie z wymaganiami określonego pracodawcy;
- **Krajowy Fundusz Szkoleniowy** – to część środków Funduszu Pracy przeznaczona na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców w wieku powyżej 45 lat. Środki KFS wspomagają pracowników zagrożonych utratą zatrudnienia z powodu kwalifikacji nieadekwatnych do wymagań rynku pracy. W pierwszych sześciu miesięcach 2015 r. z KFS skorzystało 185 osób.

Dla pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne:

- **refundacja kosztów poniesionych na składki ubezpieczenia społecznego** – przyznawana pracodawcy na okres do 12 miesięcy za każdą osobę bezrobotną do 30. roku życia podejmującą zatrudnienie po raz pierwszy;
- **dofinansowanie wynagrodzenia zatrudnionego bezrobotnego, który ukończył 50. rok życia** – przyznawane pracodawcy przez 12 miesięcy za zatrudnienie osoby bezrobotnej, która ukończyła 50. rok życia, a nie ukończyła 60. roku życia, bądź przez 24 miesiące w przypadku zatrudnienia osoby bezrobotnej, która ukończyła 60 lat. Z ww. formy wsparcia skorzystało 8 osób w 2014 r. i 14 osób w pierwszych sześciu miesiącach 2015 r.;
- **świadczenie aktywizacyjne** – przyznawane jest pracodawcy za zatrudnienie osoby bezrobotnej – rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną;
- **grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy** – gwarantuje pracodawcy środki na wyposażenie stanowiska pracy w formie telepracy w razie zatrudnienia osoby bezrobotnej – rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną.

Dla osób oddalonych od rynku pracy:

- **Program Aktywizacja i Integracja „PAI"** – skierowany jest do osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, dla których ustalono III profil pomocy. Program adresowany jest do osób będących jednocześnie klientami dwóch instytucji: urzędu pracy oraz ośrodka pomocy społecznej i realizowany w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej bezrobotnych[2].

W 2014 r. z programu skorzystało 89 osób bezrobotnych, a w okresie od stycznia do czerwca 2015 r. – 10 osób.

Poza omówionymi formami wsparcia Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu oferuje osobom bezrobotnym promesy. Gwarantują one zabezpieczenie środków finansowych dla klienta na określoną pomoc, np.:

- **promesa stażowa** – możliwość przyznania bezrobotnemu przez Urząd stypendium w okresie od 3 do 6 miesięcy odbywania stażu, pod warunkiem zobowiązania pracodawcy do zatrudnienia osoby, która ukończyła staż, na co najmniej 3 miesiące. W 2014 r. wydano 276 promes, a w pierwszych sześciu miesiącach 2015 r. – 713.
- **promesa szkoleniowa** – umożliwia osobom bezrobotnym nabycie, zmianę lub podniesienie kwalifikacji zawodowych w celu dostosowania

[2] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (t.j. DzU z 2015 r., nr 149 z późn. zm.).

się do bieżących potrzeb rynku pracy i podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Szkolenia realizowane w ramach promesy finansowane są w wysokości 100 proc. należności przysługującej instytucji szkoleniowej, do 300 proc. przeciętnego wynagrodzenia. W 2014 r. wydano 122 promesy, a w pierwszych sześciu miesiącach 2015 r. – 108 promes.

- **promesa zatrudnieniowa** – realizowana w formie prac interwencyjnych; umożliwia osobom bezrobotnym podjęcie zatrudnienia w ramach umowy o pracę na okres maks. do 6 miesięcy, pracodawcom zaś gwarantuje refundację części wynagrodzenia brutto oraz składek na ubezpieczenie społeczne, pod warunkiem że pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia takiej osoby ze środków własnych przez co najmniej 3 miesiące. W 2014 r. wydano 151 promes, a w okresie od stycznia do czerwca 2015 r. – 207 promes.

Promesy cieszą się dużym zainteresowaniem wśród klientów Urzędu. Przyczyniają się do wzrostu aktywności i zaangażowania osób bezrobotnych w poszukiwanie zatrudnienia.

Wyróżnienie w konkursie „Urząd Pracy 2014 roku"

Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu został nagrodzony w konkursie „Urząd Pracy 2014 roku" za najlepsze wdrożenie nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. To prestiżowe wyróżnienie przyznane zostało przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej m.in. za wysoką efektywność zatrudnieniową i niską efektywność kosztową oraz wykorzystywanie innowacyjnych systemów gospodarowania środkami Funduszu Pracy w 2014 r. Spośród 76 powiatowych i 12 wojewódzkich urzędów, które przystąpiły do konkursu, MPiPS przyznało certyfikaty 30 powiatowym i 5 wojewódzkim urzędom, które odniosły największe sukcesy przy wdrażaniu reformy[3].

Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej

Nowe rozwiązania prawne związane z nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obligują urzędy do osiągania wysokiej efektywności zatrudnieniowej przy jak najmniejszym nakładzie środków finansowych.

Każdego roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przedstawia analizę efektywności wykorzystania przez urzędy pracy środków Funduszu Pracy na realizację i finansowanie podstawowych form aktywizacji zawodowej w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w roku poprzednim. W 2014 r. były to:

- szkolenia,
- zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych,
- zatrudnienie w ramach robót publicznych,
- staże,
- refundacja pracodawcom kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanych osób bezrobotnych,
- jednorazowe środki na dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej dla osób bezrobotnych.

I. Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu na drugim miejscu w Polsce pod względem wskaźnika efektywności zatrudnieniowej

W rankingu osiągniętego w 2014 r. wskaźnika efektywności zatrudnieniowej podstawowych form aktywizacji ogłoszonym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w 2015 r. Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu zajął 2. miejsce spośród 340 urzędów z całego kraju. Wskaźnik ten, zwany również wskaźnikiem ponownego zatrudnienia, określany jest jako stosunek liczby osób bezrobotnych, które po zakończeniu udziału w określonej formie aktywizacji uzyskały zatrudnienie w okresie do 3 miesięcy, czyli wyrejestrowały się z ewidencji urzędu pracy, bądź jeśli w okresie do 3 miesięcy od zakończenia udziału w programie nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, do liczby osób, które w badanym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji[4].

W 2014 r. wskaźnik efektywności zatrudnieniowej uzyskany przez Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu wynosił 96,2 proc. i był wyższy o 14,1 pkt. proc. od wskaźnika odnotowanego w województwie lubelskim – 82,1 proc. oraz o 20 pkt. proc. od wskaźnika krajowego – 76,2 proc. (tab. 7).

[3] W walce z bezrobociem liczą się innowacyjne pomysły, „Dziennik Gazeta Prawna" 18 (3911) 2014 r., s. B4–B5.
[4] Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2014 r. MPiPS, Departament Funduszy, Warszawa, lipiec 2015 r., s. 1–159

Tabela 7. Efektywność zatrudnieniowa podstawowych form aktywizacji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Zamościu na tle województwa lubelskiego oraz kraju w latach 2011–2014 (w proc.)

Wyszczególnienie	Efektywność zatrudnieniowa			
	2011	2012	2013	2014
Kraj	55,7	60,9	63,4	76,2
Województwo lubelskie	56,2	64,0	73,0	82,1
Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu	51,1	54,5	81,5	96,2

Źródło: opracowania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/efektywnosc-podstawowych-form-promocji-zatrudnienia-i-aktywizacji-zawodowej-w-latach-2007-2009/, odpowiednio w 2011, 2012, 2013 i 2014 r.

Tabela 8. Efektywność kosztowa podstawowych form aktywizacji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Zamościu na tle województwa lubelskiego oraz kraju w latach 2011–2014 (w zł)

Wyszczególnienie	Efektywność kosztowa			
	2011	2012	2013	2014
Kraj	9 020,25	10 673,66	11 110,49	11 174,50
Województwo lubelskie	9 125,68	10 995,09	10 716,31	10 543,36
Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu	9 592,01	11 244,12	9 913,82	7 434,05

Źródło: opracowania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/efektywnosc-podstawowych-form-promocji-zatrudnienia-i-aktywizacji-zawodowej-w-latach-2007-2009/, odpowiednio w 2011, 2012, 2013 i 2014 r.

W kolejnych latach obserwowano znaczący wzrost wskaźnika efektywności zatrudnieniowej na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu. W stosunku do 2012 r. omawiany wskaźnik zwiększył się o 41,7 pkt. proc., a w stosunku do roku 2013 wzrósł o 14,7 pkt. proc. W skali województwa lubelskiego i kraju obserwujemy analogiczną tendencję wynikającą m.in. ze wzrostu udziału środków na utworzenie stanowisk pracy oraz z faktu, iż od 2013 r. katalog podstawowych form aktywizacji nie obejmował prac społecznie użytecznych, których niska efektywność obniżała ogólny wskaźnik ponownego zatrudnienia w skali kraju[5]

Wysoki wskaźnik efektywności zatrudnieniowej w 2014 r. osiągnięto w PUP w Zamościu przy stosunkowo wysokiej liczbie osób bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta – 309 osób, podczas gdy średnia w kraju utrzymywała się na poziomie 234 osób. Stawia to Urząd na 298. miejscu wśród 340 urzędów w całym kraju.

Efektywność kosztowa (koszt ponownego zatrudnienia osoby bezrobotnej) jest stosunkiem kwoty wydatków poniesionych na daną formę aktywizacji w analizowanym roku do liczby osób bezrobotnych, które w okresie do 3 miesięcy po zakończeniu udziału w danej formie aktywizacji w danym roku uzyskały zatrudnienie[6].

Efektywność kosztowa odnotowana w 2014 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Zamościu wynosiła 7434,05 zł i była niższa niż w województwie lubelskim (10 543,36 zł) oraz w kraju (11 174,50 zł) (tab. 8).

Pod względem kosztów ponownego zatrudnienia osoby bezrobotnej PUP w Zamościu uplasował się na 4. miejscu spośród 340 urzędów pracy na terenie całego kraju i na pierwszym miejscu w województwie lubelskim.

Współpraca z partnerami rynku pracy

W kontekście zachodzących zmian i wyzwań, jakie stawia przed Urzędem reforma ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, istotnym aspektem jest

[5] Tamże.
[6] Tamże.

nawiązywanie i utrzymywanie stałej współpracy z partnerami rynku pracy, głównie przedsiębiorcami m.in. w celu pozyskiwania nowych ofert pracy. Od trzech lat Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu organizuje konferencje, których celem jest prezentacja możliwości inwestycyjnych na terenie miasta oraz przedstawienie pracodawcom oferowanych form wsparcia przez Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu na rzecz wspierania zatrudnienia. W spotkaniach, cieszących się coraz większą popularnością, uczestniczą przedsiębiorcy z terenu miasta Zamość i powiatu zamojskiego, samorządowcy, przedstawiciele instytucji szkoleniowych oraz organizacji pozarządowych działających na lokalnym rynku pracy. W konferencjach biorą udział prelegenci zajmujący się problematyką związaną z rynkiem pracy oraz rozwojem i wspieraniem przedsiębiorczości. W lutym 2015 r. w konferencji uczestniczył prof. dr hab. Jacek Męcina, ówczesny sekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Konferencje umożliwiają wymianę informacji, przedstawienie nowych rozwiązań oraz planów na rozpoczynający się rok. Dla Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu organizowane spotkania są okazją do przekazania informacji o realizowanych formach wsparcia, z których mogą skorzystać przedsiębiorcy zatrudniający osoby bezrobotne, a także o zasadach przyznawania środków finansowych w roku bieżącym. To także możliwość publicznego rozliczenia się z efektów dotychczasowej działalności, zaprezentowania wyników współpracy i możliwości jej kontynuowania.

Urząd utrzymuje stałą współpracę z pracodawcami m.in. dzięki szybkiej i sprawnej wymianie informacji, jaką zapewnia system SMS i e-mail.

Nowe rozwiązania w pracy Urzędu

I. Samorządowa Elektroniczna Platforma Informacyjna SEPI

SEPI to system umożliwiający elektroniczną wymianę informacji o osobach bezrobotnych pomiędzy Urzędem, a instytucjami, takimi jak ośrodki pomocy społecznej, urzędy miast i gmin itp. Obecnie z systemu SEPI korzysta 19 podmiotów.

Wdrożenie systemu ułatwiło i usprawniło obsługę klientów, a instytucje, które przystąpiły do systemu, same mają możliwość uzyskania potrzebnych im informacji.

Miesięcznie w ten sposób wydawanych jest średnio ok. 1 500 zaświadczeń elektronicznych.

II. Aplikacja Centralna

System administrowany jest przez Departament Informatyki Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i stanowi dodatkową platformę wymiany informacji pomiędzy urzędami pracy na terenie całego kraju. Umożliwia weryfikację danych o osobach zarejestrowanych jako bezrobotne i sprawdzenie m.in. czy dane osoby nie są zarejestrowane w innym urzędzie pracy. Aplikacja powiązana jest również z systemem PESEL.

III. Komunikacja SMS i e-mail

Nowe rozwiązania prawne wymagają od urzędów stałego rozwoju i poszukiwania nowych rozwiązań w dążeniu do usprawnienia systemu informowania osób bezrobotnych i pracodawców.

Od 2012 r. Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, jako jeden z pierwszych urzędów, wprowadził elektroniczną komunikację ze swoimi klientami poprzez uruchomienie systemu umożliwiającego wysyłanie wiadomości w formie SMS i e-mail.

Usługa przyczyniła się do poprawy przepływu informacji między Urzędem a klientami. Poprzez system PUP przypomina osobom bezrobotnym o terminach wizyt, informuje o dodatkowych działaniach Urzędu, targach i giełdach pracy. Pracodawcy informowani są m.in. o realizowanych programach i zawiadamiani o terminach targów i giełd pracy.

IV. Rejestracja

System kolejkowy od wielu lat stosowany jest w Urzędzie. Stanowi duże udogodnienie dla klientów oczekujących na rejestrację.

Rejestracja przez Internet. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, od 27 maja 2013 r. we wszyst-

kich urzędach pracy została udostępniona usługa elektronicznej rejestracji osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Od 20 marca 2013 r. Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, jako jeden z pierwszych urzędów pracy w Polsce, uruchomił projekt pilotażowy rejestracji przez Internet.

Do 31.12.2014 r. z rejestracji przez Internet skorzystały 542 osoby, a w okresie od stycznia do czerwca 2015 r. – 210 osób.

Pozyskiwanie środków zewnętrznych

W 2014 r. Urząd dysponował większą pulą środków finansowych niż w roku poprzednim. Łączna wartość umów zawartych w ramach realizowanych usług i instrumentów rynku pracy wyniosła 21 330 595 zł w 2014 r., podczas gdy w 2013 r. – 19 783 197 zł. W 2014 r. na realizację projektów konkursowych i systemowych współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego przeznaczono 13 457 532 zł. Urząd pozyskał 2 037 700 zł dodatkowych środków Funduszu Pracy z rezerwy ministra pracy i polityki społecznej na realizację programu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego Urząd dysponował kwotą 327 000 zł.

W 2015 r. budżet Urzędu na aktywizację zawodową osób bezrobotnych kształtuje się na poziomie 25 059 220 zł, w tym:

- ze środków Unii Europejskiej w ramach EFS PO KL, PO WER, RPO – 7 018 837 zł,
- ze środków Funduszu Pracy – 16 528 400 zł (w tym 7 068 500 zł z rezerwy ministra pracy i polityki społecznej),
- ze środków PFRON – 511 983 zł (w tym na realizację programu JUNIOR – 61 983 zł)
- ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego 1 000 000 zł

W 2015 r. Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu dysponuje większą pulą środków finansowych niż w latach poprzednich. Umożliwi to wsparcie większej liczby klientów realizowanymi przez Urząd formami wsparcia na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skudów bezrobocia i aktywizacji zawodowej.

Bibliografia

Główny Urząd Statystyczny, Portal Informacyjny http://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/2390,pojecie.html [dostęp: 18 sierpnia 2015 r.].

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2014 roku*, Warszawa 2015, s. 159, http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/efektywnosc-podstawowych-form-promocji-zatrudnienia-i-aktywizacji-zawodowej-w-latach-2007-2009/ [dostęp: 18 sierpnia 2015 r.].

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, *Efektywność działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2013 roku*, Warszawa 2014, s. 168. http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/efektywnosc-podstawowych-form-promocji-zatrudnienia-i-aktywizacji-zawodowej-w-latach-2007-2009/efektywnosc-podstawowych-form-aktywizacji-zawodowej-realizowanych-w-ramach-programow-na-rzecz-promocji-zatrudnienia-lagodzenia-skutkow-bezrobocia-i-aktywizacji-zawodowej-w-2013-rok/ [dostęp: 18 sierpnia 2015 r.].

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2012 roku., Warszawa 2013*, s. 168. http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/efektywnosc-podstawowych-form-promocji-zatrudnienia-i-aktywizacji-zawodowej-w-latach-2007-2009/efektywnosc-podstawowych-form-aktywizacji-zawodowej-realizowanych-w-ramach-programow-na-rzecz-promocji-zatrudnienia-lagodzenia-skutkow-bezrobocia-i-aktywizacji-zawodowej-w-2012-roku/ [dostęp: 18 sierpnia 2015r.].

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2011 roku, Warszawa 2012*, s. 185. http://www.mpips.gov.pl/praca/funduszpracy/rok-2011/efektywnosc-podstawowych-form-aktywizacji-zawodowej-realizowanych-w-ramach-programow-na-rzecz-promocji-zatrudnienialagodzenia-skutkow-bezrobocia-i-aktywizacji-zawodowej-w-2011-roku/ [dostęp: 18 sierpnia 2015 r.].

Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Statystyki i Analizy Urzędu http://www.pup-zamosc.pl/statys/stat_wybor.html [dostęp: 18 sierpnia 2015 r.] .

Sprawozdanie Główny Urząd Statystyczny GUS MPiPS-01 na koniec 2011, 2012, 2013, 2014 r.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (t.j. DzU z 2015 r. nr 149 z późn. zm.).

Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia. Statystyki i analizy. Bezrobocie rejestrowane http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane [dostęp: 18 sierpnia 2015 r.].

W walce z bezrobociem liczą się innowacyjne pomysły, „Dziennik Gazeta Prawna" 18 (3911), Warszawa 2014, s. B4–B5.

Summary

The District Labour Office in Zamość encompasses the city of Zamość (city county) and Zamość County. According to the Act of 20 April 2004 on the promotion of employment and labour market institutions (uniform text Journal of Laws 2015 No. 149 with later amendments) The District Labour Office in Zamość implements the tasks within the

scope of employment promotion, mitigation of the effects of unemployment and vocational activation.
The data shows that between 2013–2015 unemployment (the number of unemployed people) in the city of Zamość (city county) and Zamość County was declining. The rate of registered unemployment also decreased. The unemployment showed a downward trend in Lublin Voivodship and in Poland. This positive trends in Zamość resulted, among other things, from increasing number of job offers, increasing number of unemployed users of the active labour market programmes, new labour market measures in support of basic labour market services and increased amount of funds allocated to anti-unemployment programmes.
The Act of 20 April 2004 on the promotion of employment and labour market institutions was amended on 27 May 2014 (uniform text Journal of Laws 2015 No. 149 with later amendments). Under the Act labour offices have been established to support the unemployed people by making their job-search activities more effective. Efficiently applied new instruments of an active labour market policy can help the unemployed people and can decrease unemployment. The District Labour Office in Zamość also organises the other forms of support – „promesy" (the support commitments).
The active labour market programmes are evaluated by employment effectiveness and low cost effectiveness (the cost of re-employing a person who has completed a programme of activation).
The District Labour Office in Zamość was awarded in the contest „Labour Office 2014" organized by the Ministry of Labour and Social Policy for the implementation of the amended Act on the promotion of employment and labour market institutions.
The Ministry of Labour and Social Policy has been organising the ranking of labour offices from among 340 offices in Poland. In 2015 the District Labour Office in Zamość took the second place in this ranking for the index of employment effectiveness in 2014 and also the fourth place in Poland and the first place in Lublin Voivodship in terms of the cost effectiveness.

Key words

unemployment, unemployment rate, labour market, labour market institutions, the District Labour Office in Zamość, employment effectiveness, cost effectiveness, forms of support, unemployed activation, the Act of 20 April 2004 on the promotion of employment and labour market institutions

Więcej o autorze

dr **Monika Ćwikła**
specjalista ds. programów PUP w Zamościu

Absolwentka Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie. Pracuje w Powiatowym Urzędzie Pracy w Zamościu jako specjalista ds. programów. Jest koordynatorem projektów, a także autorką projektów konkursowych współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. W pracy zawodowej zajmuje się również opracowywaniem analiz lokalnego rynku pracy. Członek grupy ds. badania jakości współpracy pomiędzy administracją publiczną a organizacjami pozarządowymi w powiecie zamojskim w ramach projektu „Wspólnie na Zamojszczyźnie". Jest autorką i współautorką licznych publikacji naukowych, popularnonaukowych oraz opracowań i analiz m.in.: „Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Miasta Zamość na lata 2014 – 2020", „Analiza potrzeb lokalnego rynku pracy".

Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki
(stan prawny na dzień 1 września 2015 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

[w złotych]

1. **Zasiłki dla bezrobotnych przyznane od 01.01.2010 r.:** a) podstawowy (100%) – w okresie pierwszych trzech miesięcy – w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku b) obniżony (80%) – w okresie pierwszych trzech miesięcy – w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku c) podwyższony (120%) – w okresie pierwszych trzech miesięcy – w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku UWAGA zasiłki dla bezrobotnych przyznane przed 01.01.2010 r. są wypłacane w wysokości i przez okres wynikający z dotychczasowych przepisów (po waloryzacji 666,60 zł – obwieszczenie Ministra PiPS z 22 maja 2014 r. M.P. 2014 poz. 367)	831,10[x] 652,60 664,90 522,10 997,40 783,20
2. **Stypendia dla bezrobotnych w okresie odbywania:** **szkolenia** – 120% zasiłku **przygotowania zawodowego dorosłych** – 120% zasiłku **stażu** – 120% zasiłku **kontynuowania nauki** – 100% zasiłku **studiów podyplomowych** – 20% zasiłku	 997,40 997,40 997,40 831,10 166,30
3. **Dodatek aktywizacyjny** (do 50% zasiłku) – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową	415,60
4. **Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną** (do 50% zasiłku) bezrobotnemu posiadającemu co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia **lub niepełnosprawne do 18 roku życia** – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych	415,50
5. **Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych**	min. 8,10/godz.

Zasiłki i świadczenia zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2014 r. o 0,9%, tj. średniorocznym wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2013 r. w stosunku do 2012 r.

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – **27,52 proc.**[xx], a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe ok. 0,9%, tj. w łącznej wysokości – ok. **28,4 proc.** Należną kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza stopą procentową obowiązującą go w danym roku składkowym.

II. Maksymalne kwoty, jakie mogą być refundowane z Funduszu Pracy pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego (miesięcznie – w zł) w ramach:

1. **Prac interwencyjnych** (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne): a) **w pełnym wymiarze czasu pracy** (831,10 + 149,60*) b) **w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc od kwoty minimalnego wynagrodzenia** (1.750,00 + 315,00*) UWAGA do zawartych przed 01.01.2010 r. umów o zorganizowanie prac interwencyjnych należy przyjmować wysokość refundacji określoną w zawartej umowie przez cały okres jej trwania.	 980,70 2.065,00
2. **Robót publicznych:** a) **refundacja za każdy miesiąc** (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (1.927,44 + 346,94*), b) **refundacja za co drugi miesiąc** (100% przec. wynagrodzenia + składki (3.854,88 + 693,88*)	 2.274,38 4.548,76

3. **Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne** – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	**5.250,00**
4. **Refundacja za prace społecznie użyteczne** (60% świadczenia)	**maks. 4,86/za godz.**
5. **Jednorazowa premia po przygotowaniu zawodowym dorosłych** (art. 53j ustawy) za każdy pełny miesiąc programu	**483,30**
6. **Premia** za zatrudnienie bezrobotnego do 30 r.ż., który otrzymał bon stażowy	**1513,50**

* ***składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%****; 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 jest zróżnicowana (od ok. 0,67% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.*

III. Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia oraz ryczałt z tytułu kosztów przejazdu – z Funduszu Pracy

1. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej: a) **działalności samodzielnej** (do 600% przeciętnego wynagrodzenia), b) **w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej** (do 400% przeciętnego wynagrodzenia), c) **przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej** (do 300% przeciętnego wynagrodzenia).	**23.129,28** **15.419,52** **11.564,64**
2. Refundacja pracodawcom kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 600% przeciętnego wynagrodzenia)	**23.129,28**
3. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	**15.419,52**
4. Ryczałt z tytułu kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania stażu przez bezrobotnego do 30 roku życia, który otrzymał bon stażowy (art. 66 l ustawy)	**maks. 605,40**

Uwaga: przyznanie ww. środków może nastąpić pod warunkiem zawarcia (przed poniesieniem kosztów) umowy z powiatowym urzędem pracy (urząd pracy może zawrzeć umowę m. innymi pod warunkiem możliwości sfinansowania tych wydatków w ramach przyznanego na dany rok limitu na finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu).

IV. Wynagrodzenia i składki

1. **Minimalne wynagrodzenie** (obowiązuje od 1.01.2015 r.)	**1.750,00**[xxx]
2. **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w II kw.2015 r.** (obowiązuje od 1.09.2015 r.)	**3.854,88**[xxxx]
3. **Składka na Fundusz Pracy** (obowiązuje od 1.01.1999 r.)	**2,45%**
4. **Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** (od 1.01.2006 r.)	**0,10%**
5. **Składka na ubezpieczenie zdrowotne** (obowiązuje od 1.01.2008 r.)	**9,00%**

[x] *przyznany od 01.01.2010 r. zasiłek dla bezrobotnych wynosił przez pierwsze trzy miesiące 717,00 zł oraz 563,00 zł w pozostałych miesiącach – na podstawie art. 72 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.) Od 1 czerwca 2010 r. zwaloryzowany o 3,5%, 2011 o 2,6% a 2012 r. o 4,3%, w 2013 r. o 3,7%. Od 27 maja 2014 r. (tj. od dnia wejścia w życie nowelizacji ustawy z dnia 14 marca 2014 r.) zasiłek wynosił 823,60 zł i 646,70 zł. Od 1 czerwca 2014 r. zwaloryzowany o 0,9% tj. średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2013 r. w stosunku do 2012 r. (komunikat Prezesa GUS – M.P. 2014 poz. 94).*

[xx] *ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (DzU Nr 115, poz. 792);*

[xxx] *od 1.01.2014 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 1.750 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. (DzU 2014, poz. 1220).*

[xxxx] *przeciętne wynagrodzenie w II kw. 2015 r. wynosi 3.854,88 zł (Komunikat Prezesa GUS r. z 11 sierpnia 2015 r. M.P. 2015 poz. 720).*

Opracowano w Departamencie Funduszy MPiPS w dniu 23.09.2015 r.

Rada Dialogu Społecznego zamiast Komisji Trójstronnej

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Działająca od lat Komisja Trójstronna straciła rację bytu. Zastąpiła ją Rada Dialogu Społecznego. Jej członków pod koniec października powołał prezydent Andrzej Duda.

11 września 2015 r. weszła w życie ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, która przewiduje utworzenie Rady Dialogu Społecznego jako forum trójstronnej współpracy strony pracowniczej, strony pracodawców oraz strony rządowej. Zastąpi ona funkcjonującą do niedawna Trójstronną Komisję do spraw Społeczno-Gospodarczych. Jej zadaniem będzie prowadzenie dialogu w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej. Słowem praktycznie realizowanie zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia.

Działania Rady mają służyć poprawie jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia trzech partnerów, którymi są organizacje pracowników, organizacje pracodawców i rząd.

Zadania Rady Dialogu Społecznego

Dialog społeczny prowadzony przez Radę i jej strony będzie realizowany poprzez kompetencje/zadania Rady, w tym w szczególności:

- wyrażanie opinii i zajmowanie stanowisk,
- opiniowanie projektów założeń projektów ustaw oraz projektów aktów prawnych,
- inicjowanie na zasadach określonych ustawą procesu legislacyjnego,
- wykonywanie innych zadań wynikających z innych ustaw.

Uprawnienia Rady Dialogu Społecznego

Strony Rady będą uprawnione do zawierania porozumień lub zajmowania wspólnych stanowisk, których przedmiotem mogą być wzajemne zobowiązania służące realizacji dialogu społecznego. Podobnie jak obecnie, każdej ze stron Rady przysługiwać będzie prawo wniesienia pod jej obrady sprawy o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, jeżeli uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu dobrobytu, zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki oraz spójności społecznej.

Uprawnieniem zastrzeżonym do realizacji w ramach dialogu autonomicznego będzie wyrażanie opinii do przygotowywanych przez Radę Ministrów oraz jej członków projektów założeń projektów ustaw i projektów aktów prawnych pozostających we właściwości Rady.

Kolejnym uprawnieniem zastrzeżonym do realizacji w ramach dialogu autonomicznego będzie quasi-inicjatywa legislacyjna. Projekty założeń projektów ustaw albo projekty aktów prawnych pozostające we właściwości Rady przygotowywane i wspólnie uzgodnione przez strony dialogu autonomicznego będą mogły być przekazane do właściwego ministra w celu przedłożenia Radzie Ministrów. Nieprzyjęcie takiego projektu do dalszych prac przez Radę Ministrów wymagać będzie przedstawienia stronie społecznej Rady pisemnego uzasadnienia.

Innym uprawnieniem strony pracowników i strony pracodawców Rady o charakterze inicjatywy legislacyjnej będzie prawo do występowania z wspólnym wnioskiem o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie właściwości Rady.

Szczególnie istotnym uprawnieniem autonomicznym strony pracowników i strony pracodawców Rady będzie prawo do wy-

stępowania do Sądu Najwyższego z wnioskiem o wykładnię przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych budzących wątpliwości interpretacyjne.

W obecnie obowiązujących przepisach strona pracowników i strona pracodawców Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych mogła zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy albo porozumienia określające wzajemne zobowiązania stron. Projekt zakłada utrzymanie tego uprawnienia.

Rada Dialogu Społecznego – podobnie jak Trójstronna Komisja do spraw Społeczno-Gospodarczych – będzie brała czynny udział w przygotowaniu projektu budżetu państwa na rok następny.

Skład Rady Dialogu Społecznego

W skład Rady wchodzić będą przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników oraz strony pracodawców. W pracach Rady będą mogły brać udział, z głosem doradczym, przedstawiciele Prezydenta RP, Prezesa Narodowego Banku Polskiego, Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, a także na zaproszenie przewodniczącego Rady przedstawiciele innych wybranych i zainteresowanych organizacji oraz instytucji – zgodnie z ich zadaniami publicznymi. Projekt określa kryteria reprezentatywności dla strony pracowników oraz strony pracodawców wchodzących w skład Rady.

Wnioski o stwierdzenie ich reprezentatywności zarówno organizacji związkowych, jak i organizacji pracodawców rozpatrywać będzie Sąd Okręgowy w Warszawie.

Z wnioskiem tym organizacje związkowe i organizacje pracodawców występować będą co 4 lata.

Prace Rady Dialogu Społecznego

Rada obradować będzie na posiedzeniach plenarnych. Swoje decyzje podejmować będzie w drodze uchwały na posiedzeniach plenarnych, jeżeli w posiedzeniu brać będą udział przedstawiciele więcej niż połowy reprezentatywnych organizacji pracowników i pracodawców oraz co najmniej jeden przedstawiciel strony rządowej. Do podjęcia uchwały wymagana będzie zgoda każdej ze stron.

Podobnie jak w przypadku Trójstronnej Komisji, pracami nowej instytucji kierować będzie Prezydium, w skład którego wchodzić będą przewodniczący Rady i wiceprzewodniczący Rady.

Odmiennie regulowane będą kwestie przewodniczenia pracom Rady. Przewodniczącym Rady będzie naprzemiennie przedstawiciel strony pracowników, strony pracodawców, wskazywany przez daną stronę i będący członkiem Rady albo strony rządowej, wskazywany przez prezesa Rady Ministrów spośród członków Rady Ministrów będących w składzie Rady. Kadencja przewodniczącego Rady będzie trwać jeden rok.

Stronom RDS przysługiwać będzie prawo wniesienia pod jej obrady sprawy o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, jeżeli uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, rozwoju społeczno-gospodarczego i wzrostu dobrobytu, zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki oraz spójności społecznej

W ramach Rady będą mogły być tworzone zespoły problemowe, stałe albo doraźne – analogiczne uprawnienia przysługiwały Trójstronnej Komisji.

Nową regulacją jest przedstawianie przez przewodniczącego Rady Sejmowi RP corocznie w terminie do dnia 31 maja sprawozdania z działalności Rady w roku poprzednim, w celu większego zainteresowania społeczeństwa oraz władzy ustawodawczej (Sejmu RP) sprawami dialogu społecznego.

Nowością jest jawność posiedzeń Rady, w związku z wielokrotnie zgłaszanym (również przez partnerów społecznych) postulatem dotyczącym konieczności zapewnienia lepszego informowania społeczeństwa o pracach w ramach dialogu społecznego.

W terenie – wojewódzkie rady dialogu społecznego

Projekt zakłada powołanie nie tylko Rady, jako instytucji dialogu społecznego, ale również wojewódzkich rad dialogu społecznego, zwanych dalej WRDS, które będą prowadzić dialog w celu zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego o zasięgu wojewódzkim. WRDS, podobnie jak w obecnie obowiązujących przepisach, będą realizować dialog czterech stron: strony pracowników, strony pracodawców, strony rządowej, której reprezentantem jest wojewoda oraz strony samorządowej, której reprezentantem będzie marszałek województwa.

Rada Dialogu Społecznego będzie rozpatrywać wnioski WRDS, jeśli będą dotyczyć spraw objętych jej właściwością. Rada będzie mogła przekazać sprawę o zasięgu wojewódzkim właściwemu WRDS.

O utworzeniu WRDS postanawiać ma marszałek województwa na wspólny wniosek co najmniej jednej z reprezentatywnych organizacji pracowników oraz co najmniej jednej z reprezentatywnych organizacji pracodawców.

Do właściwości WRDS należeć będzie wyrażanie opinii i stanowisk w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa oraz w sprawach przekazanych przez Radę (do tej pory WKDS miały możliwość wyłącznie przyjmowania opinii).

Ponadto marszałek województwa przedstawiać będzie stronie pracowników i stronie pracodawców WRDS do zaopiniowania projekty strategii rozwoju województwa i programów w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz sprawozdania z ich realizacji.

W projekcie zakłada się, że w skład WRDS wchodzić będą:

1) marszałek województwa oraz dwie osoby spośród przedstawicieli innych jednostek samorządu terytorialnego albo organizacji zrzeszających samorządy – jako przedstawiciele strony samorządowej;

2) przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracowników – jako przedstawiciele strony pracowników;

3) przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców – jako przedstawiciele strony pracodawców;

4) wojewoda oraz dwie osoby – jako przedstawiciele strony rządowej.

Pracami WRDS kierować będzie Prezydium WRDS. Projekt zakłada kadencyjność (1 rok) i rotacyjność pełnienia funkcji przewodniczącego wszystkich stron WRDS.

Zasadą ma być, że WRDS wyraża stanowiska, jeżeli na posiedzeniu każda ze stron będzie reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela. Wyrażenie stanowiska wymagać będzie zgody wszystkich biorących udział w posiedzeniu. W razie braku zgody, każda ze stron będzie mogła przedstawić opinię w sprawie.

Wnioski zawierające stanowiska dotyczące rekomendacji rozwiązań i propozycji zmian prawnych WRDS przekazywać będzie Radzie Dialogu Społecznego.

Co nowego na rynku pracy?

Joanna Ćwiek-Świdecka
„Rynek Pracy"

Sytuacja na rynku pracy poprawia się z miesiąca na miesiąc. Pracodawcy zapowiadają, że chętniej będą zatrudniać niż zwalniać. A urzędy pracy już w styczniu rozpiszą pierwsze konkursy na projekty dofinansowane w ramach PO WER.

Prezydent powołał Radę Dialogu Społecznego

22 października prezydent Andrzej Duda powołał Radę Dialogu Społecznego. To nowa instytucja, która powstała w miejsce Komisji Trójstronnej do spraw Społeczno-Gospodarczych.

Nowa instytucja to forum wymiany myśli i opinii, a także miejsce, w którym będzie prowadzony dialog między rządem, pracodawcami i związkami zawodowymi.

– Liczę na rolę Rady Dialogu Społecznego w budowie lepszej Polski – mówił, powołując członków Rady, prezydent Andrzej Duda.

Prezydent podkreślił, że chce, by była to instytucja przyczyniająca się do zapewnienia krajowi zrównoważonego rozwoju. – By było poczucie solidaryzmu społecznego, żeby ono było w obywatelach odbudowywane – zaznaczył. – Fundamentalne znaczenie w tym zakresie, dla tych zadań ma dialog. Dialog rozumiany jako dążenie do porozumienia w sprawach ważnych – mówił Andrzej Duda.

Przewodniczącym RDS został szef NSZZ „Solidarność" Piotr Duda. Ponadto w skład Rady weszli:

- **ze strony związków zawodowych:** Wojciech Ilnicki, Bogdan Kubiak, Andrzej Kuchta, Jarosław Lange, Henryk Nakonieczny, Waldemar Sopata, Leszek Walczak, Tadeusz Chwałka (zm. 11.11.2015), Waldemar Lutkowski, Dariusz Trzcionka, Lucyna Dargiewicz, Stanisław Stolorz, Marek Mnich, Mariusz Tyl, Zygmunt Mierzejewski, Jan Guz, Andrzej Radzikowski, Dariusz Potyrała, Stanisław Janas, Sławomir Broniarz, Urszula Michalska, Leszek Miętek, Sławomir Redmer;
- **ze strony pracodawców:** Henryka Bochniarz, Małgorzata Starczewska-Krzysztoszek, Jeremi Mordasewicz, Jacek Męcina, Grzegorz Baczewski, Marek Kowalski, Andrzej Malinowski, Rafał Baniak, Jan Buczek, Joanna Makowiecka-Gaca, Iwona Sroka, Jarosław Zagórowski, Łukasz Bernatowicz, Grażyna Majcher-Magdziak, Witold Michałek, Jan Stefanowicz, Wojciech Warski, Zbigniew Żurek, Jerzy Bartnik, Antoni Odzimek, Paweł Saar, Jan Klimek, Włodzimierz Biniek, Janusz Kowalski;
- **ze strony rządu:** Andrzej Czerwiński, Joanna Kluzik-Rostkowska, Władysław Kosiniak-Kamysz, Mateusz Szczurek, Maria Wasiak, Marian Zembala, Hanna Majszczyk, Radosław Mleczko, Agnieszka Lenartowicz-Łysik, Ryszard Kokoszczyński, Grażyna Marciniak.

Udana końcówka roku

Wszystko wskazuje na to, że końcówka 2015 r. będzie dla rynku pracy udana. Z ostatniego Barometru Zatrudnienia opracowanego przez firmę Manpower Group wynika, że w czwartym kwartale tego roku prognoza netto zatrudnienia dla Polski po korekcie sezonowej wynosi +7 proc. Odnotowywany wynik jest pozytywny już dziesiąty kwartał z rzędu.

W ujęciu kwartalnym prognoza wzrosła o 2 pkt. proc., a w ujęciu rocznym pozostaje na zbliżonym poziomie. Spośród 751 przebadanych w Polsce pracodawców, 11 proc. przewiduje zwiększenie całkowitego zatrudnienia, 5 proc. zamierza redukować etaty, a 78 proc. nie planuje zmian personalnych w najbliższym kwartale.

W IV kwartale 2015 r. w dziewięciu z 10 badanych sektorach[1] prognoza netto zatrudnienia jest dodatnia. Najwyższy wynik odnotowano dla sektora transport/logistyka/

[1] Sektory uwzględnione w badaniu: budownictwo, energetyka/ gazownictwo/ wodociągi, finanse/ ubezpieczenia/ nieruchomości/ usługi, handel detaliczny i hurtowy, instytucje sektora publicznego, kopalnie/ przemysł wydobywczy, produkcja przemysłowa, restauracje/ hotele, rolnictwo/ leśnictwo/ rybołówstwo, transport/ logistyka/ komunikacja.

komunikacja, +14 proc. Wyraźny optymizm widać także w branżach budownictwo oraz rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo, po +11 proc. dla obu. Zauważalnie pozytywne perspektywy uzyskano również w sektorach handel detaliczny i hurtowy, Produkcja przemysłowa, restauracje/hotele, a także Instytucje sektora publicznego, gdzie wyniki wynoszą odpowiednio: +10 proc., 9 proc., +9 proc. oraz +8 proc.. Prognozy dla branż finanse/ubezpieczenia/nieruchomości/usługi oraz kopalnie/przemysł wydobywczy są średnio optymistyczne i wynoszą +3 proc. dla obu. Najniższy wynik natomiast uzyskano dla branży energetyka/gazownictwo/wodociągi, dla której odnotowano prognozę na poziomie -13 proc.

Elastyczność coraz popularniejsza

Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że do 15 października br. elastyczny czas pracy wprowadziło 1766 pracodawców. Są to przeważnie duże przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 24 osób (649). Nieco mniej było średnich firm, zatrudniających do 49 pracowników (453) oraz tych najmniejszych, zatrudniających maks. 9 osób (379).

Najchętniej z nowych rozwiązań korzystają przedsiębiorstwa zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (650), handlem i naprawami (277) oraz budownictwem (179).

Najwięcej firm wprowadziło nowe przepisy w Katowicach (259), Poznaniu (240) i Wrocławiu (147).

Firmy mogą uelastyczniać czas pracy od sierpnia 2013 r. Pracodawcy mogą skorzystać z dwóch rozwiązań. Pierwsze to wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do maks. 12 miesięcy. Wcześniej nie mogło to być więcej niż 4 miesiące. Pozwala to dostosować pracę pracowników do bieżących zamówień.

Drugie rozwiązanie to możliwość wprowadzenia w firmie ruchomego czasu pracy. Pracownicy mogą dzięki temu zaczynać pracę np. w poniedziałek, środę i piątek o godzinie 9 rano, a we wtorek i w czwartek o 10. Mogą również rozpoczynać dzień np. między godziną 7 a 10. Ułatwia to pracownikom godzenie życia rodzinnego z pracą.

Na uelastycznienie czasu pracy muszą wyrazić zgodę działające w firmie związki zawodowe. A jeśli ich nie ma, pracodawca musi porozumieć się z przedstawicielami pracowników.

PO WER w 2016 r.

Komitet Monitorujący Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) przyjął kryteria realizacji programu w przyszłym roku. Wcześniejsze określenie obowiązujących zasad pozwoli na uruchomienie kolejnych naborów wniosków już od stycznia.

Zgodnie z przyjętymi planami, w 2016 r. zostaną podpisane umowy na ok. 3,8 mld zł. Pieniądze te zostaną przeznaczone na:

- aktywizacją zawodową 120 tys. osób młodych, w tym ponad 100 tys. bezrobotnych (z czego ok. 40 tys. długotrwale bezrobotnych) i ponad 16 tys. osób biernych zawodowo;
- programy mobilności (we współpracy z partnerami zagranicznymi) skierowane do osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym. Obejmą one ok. 1,7 tys. osób oraz ponad 4 tys. studentów z niepełnosprawnością oraz znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej;
- programy rozwoju kompetencji na uczelniach dla 12,5 tys. studentów;
- interdyscyplinarne programy doktoranckie dla 1,1 tys. osób;
- analizy potrzeb rozwojowych dla 1,3 tys. Zdecydowano, że powołane zostaną rady sektorowe ds. kompetencji, które będą odpowiedzialne za dostosowanie edukacji w ramach danego sektora do potrzeb rynku pracy;
- szkolenia dla 1,9 tys. osób, które chcą otworzyć i prowadzić żłobki oraz inne formy opieki nad dziećmi do lat 3;
- szkolenia z zarządzania i komunikacji dla 2,3 tys. prokuratorów.

Do tej pory w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) podpisano już blisko 400 umów na ponad 1,3 mld zł. W realizowanych już projektach planowane jest objęcie wsparciem ponad 100 tys. osób młodych, w tym ok. 87 tys. bezrobotnych i ponad 19 tys. osób biernych zawodowo. Jednocześnie poprzez dofinansowanie uczelni 15,5 tys. studentów, zdobędzie nowe umiejętności dzięki udziałowi w programach rozwoju kompetencji i praktykach zawodowych.

Co nowego w urzędach pracy?

Joanna Ćwiek-Świdecka
„Rynek Pracy"

Powiatowe urzędy pracy coraz częściej sięgają po nietypowe, innowacyjne rozwiązania. W kwartalniku „Rynek pracy" będziemy się starali pokazać te najciekawsze.

Reklama na szynobusach aktywizuje młodych

Na początku listopada na terenie województwa zachodniopomorskiego ruszyła kampania informacyjno-promocyjna pod nazwą „Poszukiwacze wymarzonej pracy". Skierowana jest ona do osób młodych, które się nie uczą, nie kształcą i nie szkolą (NEETs).

Kampania ma zachęcić osoby do 29 roku życia, by aktywnie włączyły się w proces rozwoju osobistego i jak najbardziej zbliżyły do rynku pracy.

Za pośrednictwem reklamy umieszczonej w szynobusach i środkach komunikacji miejskiej, lokalnej prasie, kinach i na portalach internetowych mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego dowiedzieli się, jakie możliwości daje im udział w jednym z programów finansowanych z Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój w latach 2014–2020.

Urząd sprawdzi zadowolenie przedsiębiorców

Powiatowy Urząd Pracy w Piotrkowie Trybunalskim chce, by korzystający z ich usług przedsiębiorcy byli zadowoleni. Dlatego też urzędnicy przygotowali specjalną ankietę, w której pytają ich m.in. o to, czy zatrudniają nowych pracowników, czym się kierują podczas rekrutacji i na jakie natrafiają problemy, a także czego oczekują od urzędu pracy.

Urzędnicy organizują także cykliczne spotkania z pracodawcami, by podczas nich dowiedzieć się, jakie są ich potrzeby i plany rozwojowe. W wielu przypadkach to właśnie pracodawcy wskazują kierunki szkoleń dla szukających zatrudnienia, jakie mają organizować urzędy pracy.

Jak tłumaczą władze urzędu, w tej współpracy chodzi o to, by racjonalnie gospodarować środkami, a pieniądze kierować tam, gdzie rzeczywiście będą one inwestycją w poprawę sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Urzędnicy rekrutują w centrach handlowych

Na nietypowy pomysł dotarcia do klientów wpadli pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi. Otóż zamiast czekać na interesantów w okienkach, utworzyli swoje punkty na terenie działających na terenie miasta galerii handlowych „Manufaktura" i „Galeria Łódzka". Między 6. a 11. listopada zachęcali łodzian do zakładania działalności gospodarczej i ubiegania się o dotacje na własną firmę.

Skąd pomysł na taką promocję? O dofinansowanie w urzędzie mogli starać się bezrobotni w wieku 18–29 lat. Urzędnicy uznali więc, że to właśnie w galeriach będzie najłatwiej ich spotkać.

Podkarpacie stawia na ekonomię społeczną

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie uznał, że jednym z najlepszych sposobów na walkę z bezrobociem i wykluczeniem społecznym są spółdzielnie socjalne. Dlatego też w ramach nowego Regionalnego Programu Operacyjnego woj. podkarpackiego rozpisano konkurs dotyczy wspierania rozwoju sektora ekonomii społecznej.

Na realizację projektu zostanie przeznaczone 40 mln zł. W ramach ogłoszonego naboru pieniądze będą mogły być przeznaczone m.in. na projekty pozwalające uzyskać wiedzę konieczną do założenia przedsiębiorstwa społecznego, np. spółdzielni so-

cjalnej. Dotacje będzie można spożytkować również na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników czy na tworzenie miejsc pracy dla osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

Minimalny udział wkładu własnego beneficjenta wynosi 5 proc.

Projekt powstał na podstawie doświadczeń zebranych w trakcie realizacji poprzedniego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W ramach tamtych działań na Podkarpaciu powstało m.in. 77 nowych spółdzielni socjalnych oraz cztery zakłady aktywności zawodowej.

Instytucją zarządzającą programem jest podkarpacki Urząd Marszałkowski. Natomiast Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie pełni funkcję instytucji pośredniczącej dla RPO i odpowiada za realizację trzech z jego osi, finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego – Regionalny rynek pracy, Integracja społeczna, Jakość edukacji i kompetencji w regionie.

Polecane konferencje:

- IV Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Gospodarka – Zmiany – Zarządzanie" organizowana przez Instytut Zarządzania i Ekonomii Wyższej Szkoły Humanitas oraz Instytut Przedsiębiorstwa Szkoły Głównej Handlowej. Odbędzie się ona 3.12.2015 r. w Wyższej Szkole Humanitas w Sosnowcu.

Jest poświęcona problemom związanym z ekonomicznymi aspektami zarządzania. Jak podają organizatorzy, najważniejszym problemem poddanym dyskusji będzie „zarządzanie zmianami" z uwzględnieniem innowacyjności przedsiębiorstw i regionów. Zagadnienia te będą ujęte w kontekście strategii Europa 2020, szczególnie „Unii Innowacji".

- „Wymiary życia społeczeństwa polskiego w drugiej dekadzie XXI wieku" organizowana przez Wyższą Szkołę Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide de Gasperi w Józefowie, Wydział Nauk Społecznych Akademii Humanistycznej im. Aleksandra Gieysztora w Pułtusku.

Odbędzie się ona 16.03.2016 r. w podwarszawskim Józefowie. Konferencja jest skierowana do badaczy z różnych dziedzin nauk społecznych i humanistycznych oraz praktyków.

W programie konferencji dominuje tematyka dotyczące demografii i rynku pracy. Uczestnicy pochylą się nad strukturą socjodemograficzną kraju, starzeniem się społeczeństwa oraz konsekwencjami niżu demograficznego w Polsce i UE. Poruszona zostanie także problematyka nierówności i hierarchii społecznych w Polsce, bezrobocia, prekariatu i współczesnej niestabilności pracy.

Koszt uczestnictwa: 400 zł.

- „Kapitał ludzki w przedsiębiorstwie i gospodarce – perspektywa zarządzania i ekonomii" organizowana przez Katedrę Zarządzania Kapitałem Ludzkim WNEiZ US. Odbędzie się 21 kwietnia 2016 r. w Międzyzdrojach. Konferencja adresowana jest do przedstawicieli środowisk naukowych oraz biznesowych, zajmujących się problematyką zarządzania zasobami ludzkimi i gospodarowania kapitałem ludzkim, w szczególności nowymi koncepcjami oraz wyzwaniami w tych obszarach, a także zagadnieniami związanymi z zarządzaniem opartym na wartościach (takich, jak etyka w biznesie, kapitał społeczny organizacji, relacje organizacyjne, kultura organizacyjna, społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa).

Koszt: 850 zł.

Jeśli w Waszym Urzędzie stawiacie na innowacyjne rozwiązania, organizujecie ciekawe konferencje, poinformujcie nas o tym.

Nasz adres: rynek.pracy@ipiss.com.pl

Rada Programowa:

dr Łukasz Arendt, UŁ, IPiSS

prof. dr hab. Juliusz Gardawski, SGH

prof. dr hab. Bogusław Grużewski, IPiBS w Wilnie

Jerzy Kędziora, PUP w Chorzowie

dr hab. Leszek Kucharski, UŁ

prof. dr hab. Anna Organiściak-Krzykowska, UWM

dr hab. Piotr Szukalski, UŁ

prof. dr hab. Bogusława Urbaniak, UŁ

dr Kamil Zawadzki, UMK

dr hab. Agnieszka Ziomek, UE w Poznaniu

Recenzenci:

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska (IPiSS, UŁ)

prof. dr hab. UW Jacek Męcina

prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski (UŁ)

prof. dr hab. Zenon Wiśniewski (UMK)

prof. dr hab. Małgorzata Szylko-Skoczny (UW)

dr Hanna Świątkiewicz-Zych (MPiPS)

dr Iwona Kukulak-Dolata (IPiSS, UŁ)

dr Łukasz Arent (IPiSS, UŁ)

dr Monika Maksim (UMK)

Wytyczne dla autorów:

Zasady publikowania tekstów w kwartalniku „Rynek Pracy":

Redakcja kwartalnika „Rynek Pracy" uprzejmie informuje, że do publikacji dopuszczone są artykuły spełniające następujące kryteria:

Każdy artykuł dostarczony do redakcji powinien zawierać:

- prośbę do redakcji, w której autor zwraca się o wydrukowanie w kwartalniku „Rynek Pracy" przesłanego artykułu,
- oświadczenie autora o tym, że posiada pełnię praw autorskich do dzieła (wzór dostępny na stronie internetowej www.czasopismorynekpracy.pl),
- dane osobowe autora zawierające m.in. imię, nazwisko, datę i miejsce urodzenia, PESEL, NIP, adres zamieszkania, zameldowania, właściwy urząd skarbowy(formularz dostępny na stronie internetowej),
- wszystkie wymienione wyżej oświadczenia i prośby powinny być zawarte w jednym pliku.

Wymagania techniczne do artykułu:

- artykuły powinny zapisane jako *.doc lub *.docx,
- publikujemy teksty o objętości ok. 30 tys. znaków,
- artykuł powinien zawierać tytuł oraz lead (teza tekstu – do 300 znaków),
- wszystkie tabele występujące w tekście powinny być zapisane w wersji word. Jeśli artykuł zawiera wykresy, prosimy o przesyłanie wykresów oraz danych, które posłużyły do ich sporządzenia w formie *.xls. Nie przyjmujemy wykresów zapisanych jako obraz i wklejonych do tekstu,
- pod tekstem powinna znajdować się bibliografia w następującej formie:
  M. Boni, K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
  Finansowy portret młodych, Millward Brown, Wrocław 2014.
- prosimy także, aby pod tekstem znalazła się nota biograficzna (do 1 tys. znaków),
- ponadto artykuł powinien zawierać podsumowanie w języku angielskim (do 3 tys. znaków) oraz w języku polskim, słowa kluczowe po polsku i po angielsku.

Dodatkowe informacje:

- honoraria będą wypłacane po odesłaniu prawidłowo wypełnionego i podpisanego druku umowy i rachunku.
- redakcja nie zwraca przesłanych tekstów oraz materiałów niezamówionych. Zastrzega sobie prawo dokonywania koniecznych zmian i poprawek wynikających z opracowania redakcyjnego. IPiSS jest uprawniony do przekazywania osobom trzecim praw do dzieła w zakresie wyżej wymienionych pól eksploatacji bez konieczności wypłaty honorarium autorskiego oraz bez konieczności informowania autorów.