RYNEK PRACY

numer
2
2018 (165)

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

TEMAT NUMERU

Determinanty bezrobocia osób młodych w Polsce

Trafne określenie czynników determinujących bezrobocie oraz długotrwałe bezrobocie, w tym również wśród osób w młodym wieku, może pomóc we wczesnej identyfikacji osób zagrożonych przynależnością do tych grup.

Więcej w numerze

POLECAMY RÓWNIEŻ

Wykorzystanie metod wielowymiarowej analizy statystycznej w badaniach zawodów deficytowych

Autorka prezentuje możliwości wykorzystania wielowymiarowej analizy statystycznej w badaniach zjawisk związanych z rynkiem pracy, w szczególności w klasyfikacji zawodów deficytowych.

Więcej w numerze

Specjalne strefy ekonomiczne – nowe otwarcie?

W pierwszych latach funkcjonowania specjalne strefy ekonomiczne były przede wszystkim instrumentem likwidacji bezrobocia. Obecnie zakłada się, że ich celem podstawowym są nowe „wysokojakościowe" inwestycje. Przyjmuje się też, że zmiana jakości inwestycji przyczyni się do zmiany jakości zatrudnianych pracowników.

Więcej w numerze

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Właściciel tytułu

ISSN 1233-4103

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
2 / 2018 (165)

IPiSS

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

Thomas Alva Edison

Spis treści / Table of contents

5 Słowo wstępne redaktor naukowej numeru prof. dr hab. Bogusławy Urbaniak
Foreword by academic editor prof. dr hab. Bogusława Urbaniak

6 Każdy pracodawca prędzej czy później będzie musiał postawić na młodych – wywiad z sekretarzem stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisławem Szwedem
Sooner or later every employer will have to rely on the youth – interview with Stanisław Szwed, Secretary of State in the Ministry of Family, Labour and Social Policy

TEMAT NUMERU / MAIN STORY

11 Determinanty bezrobocia osób młodych w Polsce
Kamila Kaczmarczyk
Determinants of youth unemployment in Poland

ANALIZY I BADANIA / ANALYSIS AND RESEARCH

21 W kierunku zwiększenia zatrudnialności studentów i absolwentów na rynku pracy – przykład Akademickiego Biura Karier Akademii WSB
Magdalena Kot-Radojewska, Sabina Ratajczak
Towards increasing the employability of students and graduates in the labour market – an example of the Academic Career Office of the WSB Academy

29 Wykorzystanie metod wielowymiarowej analizy statystycznej w badaniach zawodów deficytowych
Katarzyna Dębkowska
The use of multidimensional statistical analysis methods in the study of deficit professions

44 Specjalne strefy ekonomiczne – nowe otwarcie?
Dariusz Klimek
Special economy zones – a new opening?

58 Przyczyny rezygnacji z działalności wolontariackiej oraz sposoby przeciwdziałania na przykładzie Związku Harcerstwa Polskiego w Wielkopolsce
Magdalena Głowacka
Reasons for giving up volunteering and ways to counteract the example of the Polish Scouting Association in Greater Poland

STATYSTYKA / STATISTICS

66 Rynek pracy wrzuca wyższy bieg
Andrzej Kubisiak
The labour market goes into high gear

71 Swipe Right – o nowych technologiach w rekrutacji
Magdalena Kamińska
Swipe Right – about new technologies in recruitment

DZIAŁALNOŚĆ URZĘDÓW PRACY / LABOUR OFFICES ACTIVITY

75 Regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia jako element procesu planowania
Natasza Grodzicka
Regional Action Plan for Employment as part of the planning process

AKTUALNOŚCI / NEWS

81 Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki
Applicable rates, amounts and indicators

83 Nastolatek w pracy – zmiany od 1 września 2018 r.
Dominika Figuła
Teenager at work - changes from September 1, 2018.

86 Co nowego na rynku pracy
Redakcja
What is new in the labour market

90 Co nowego w urzędach pracy
Redakcja
What is new in the public employment services

Drodzy Czytelnicy,

prof. dr hab. **Bogusława Urbaniak**
redaktor naukowa numeru

Profesor doktor habilitowana nauk ekonomicznych w dziedzinie ekonomii. Dyrektor Instytutu Ekonomik Stosowanych i Informatyki oraz kierownik Katedry Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Ma wieloletnie doświadczenie w pracy naukowej w obszarach: ekonomia rynku pracy, zarządzanie zasobami ludzkimi i polityka społeczna.

cieszymy się, czytając informacje na temat systematycznie malejącego bezrobocia w kraju, ale to nie znaczy, że zniknął problem niedopasowania strukturalnego popytu i podaży na rynku pracy. Jego skutkiem jest bardzo groźne bezrobocie długotrwałe, szczególnie jeśli spotyka osoby młode, dopiero wkraczające na rynek pracy. Trudna sytuacja młodzieży na rynku pracy ma wiele przyczyn, ale także wiele możliwości poprawy jej sytuacji – tym kwestiom chcieliśmy poświęcić nieco więcej uwagi w tym numerze „Rynku Pracy".

Duże szanse na polepszenie sytuacji ludzi młodych na rynku pracy mają akademickie biura karier, które mogą dopomóc w kształtowaniu kompetencji młodzieży studenckiej, aby zmniejszyć zgłaszany przez pracodawców problem niedopasowania kompetencyjnego kandydatów do pracy, także tych z wyższym wykształceniem. Być może praca wolontariacka byłaby dla młodzieży szansą na zdobycie kompetencji, które okazałyby się przydatne na rynku pracy. Jednak – jak można wnioskować z lektury jednego z zamieszczonych artykułów – powody, dla których ludzie młodzi angażują się w tę działalność, a następnie zniechęceni rezygnują z niej, są dość złożone i zasługują na odrębne analizy. Praca w organizacji pozarządowej jest niewątpliwie dobrą okazją do rozwinięcia kompetencji przydatnych później w pracy zawodowej.

W sukurs działaniom zmierzającym do skutecznego zmniejszenia bezrobocia, szczególnie w niektórych regionach kraju, przyszedł w ciągu minionych 20 lat rozwój specjalnych stref ekonomicznych. Niestety, relatywnie niewielki w nich udział miały projekty inwestycyjne związane z wysoko zaawansowanymi technologiami. Ma się to zmienić i przedsiębiorcy będą zachęcani do inwestowania w nowoczesną działalność, co przyniesie lepsze jakościowo, nowoczesne miejsca pracy. Rodzi się już teraz pytanie, co zrobić, aby pracodawcy nie napotkali na bariery deficytu odpowiednio przygotowanych, zmotywowanych młodych pracowników. Albowiem niskiemu bezrobociu już obecnie towarzyszy, zwłaszcza odczuwalny w niektórych częściach kraju (przywołany w naszym numerze przykład województwa podlaskiego), wyraźny deficyt chętnych do pracy w niektórych zawodach i specjalnościach w branżach i sektorach województwa podlaskiego.

Mamy nadzieję, że prezentowany numer naszego kwartalnika zachęci Państwa do lektury i pobudzi do refleksji nad tym, że jeśli nawet sytuacja na rynku pracy jest względnie dobra (stosunkowo niska i spadająca stopa bezrobocia), to nie oznacza, że znikają problemy strukturalne.

Bogusława Urbaniak

Każdy pracodawca prędzej czy później będzie musiał postawić na młodych

Stanisław Szwed
sekretarz stanu
w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Jaka jest Pana zdaniem sytuacja młodych osób na rynku pracy?

Sytuacja ludzi młodych poprawia się, ale jest to nadal grupa, która wymaga szczególnego wsparcia. Rok 2018 jest piątym z kolei, w którym notujemy systematyczny spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych oraz stopy bezrobocia rejestrowanego. Korzystnym zmianom towarzyszy również poprawa sytuacji młodych ludzi, ale jest to dalej grupa, która wymaga szczególnego wsparcia. Tylko 35% młodych w wieku 14–24 lata jest aktywnych zawodowo. Niski też jest wskaźnik zatrudnienia, bo tylko 29,8%. Ogólny wskaźnik bezrobocia w IV kwartale 2017 r. wyniósł 14,8%, ale już w marcu bieżącego roku zharmonizowana stopa bezrobocia osób do 25. roku życia to 13,8%; wartość niższa od średniej w Unii Europejskiej o 1,8 p.p. Maleje udział młodych bezrobotnych wśród ogółem zarejestrowanych, a dynamika spadku poziomu rejestrowanego bezrobocia osób młodych jest zdecydowanie korzystniejsza niż pozostałych bezrobotnych. Jest to szczególnie istotne, zważywszy że do końca 2000 r. osoby do 25. roku życia stanowiły ponad 30% bezrobotnych, podczas gdy na koniec marca 2018 r. było to 12,1%. Również systematycznie spada liczba zarejestrowanych bezrobotnych do 30. roku życia.

Jak ocenia Pan skuteczność aktywizacji skierowanej do osób młodych?

Poprawa sytuacji na rynku pracy to efekt m.in. wysokiej liczby ofert pracy, jakimi dysponują urzędy pracy, oraz intensywnej aktywizacji bezrobotnych, w tym młodych, którzy na mocy obowiązujących regulacji prawnych mają status osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Do poprawy sytuacji młodych ludzi przyczyniły się również realizacje programów „Praca dla młodych" oraz „Gwarancje dla młodzieży".

Młodzi ludzie stanowią grupę, na której aktywizację położono szczególny nacisk, o czym świadczy ich 47,2% udział w ogólnej liczbie aktywizowanych. Młodzi najczęściej podejmują staż i szkolenia, ale również pracę, której koszt jest refundowany pracodawcy. W I kwartale 2018 r. staż u pracodawcy podjęło 19,7 tys. osób do 30. roku życia, w tym 12,4 tys. osób do 25. roku życia, a szkolenia 2,9 tys. osób do 30. roku życia, w tym 1,6 tys. osób do 25. roku życia.

W 2016 r. z powodu podjęcia pracy w ramach refundacji wyrejestrowano z ewidencji bezrobotnych 56,5 tys. osób do 30. roku życia, a w 2017 r. kolejne 55,3 tys. osób. Dzięki tej formie co 5 aktywizowany młody bezrobotny podjął pracę.

Ponadto od 1 stycznia 2014 r. osoby do 25. roku życia, a od 1 stycznia 2016 r. osoby do 30. roku życia są objęte programem „Gwarancje dla młodzieży". W latach 2014–2016 do programu weszło 2,8 mln młodych ludzi, z których ponad połowa podjęła staże, szkolenia i pracę.

Na jakie bariery w wejściu na rynek pracy napotykają młodzi ludzie?

Są to najczęściej i niezmiennie nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe i brak doświadczenia. To powoduje, że młodzi przegrywają w konkurencji ze starszymi pracownikami, których kompetencje i przydatność do pracy zostały już zweryfikowane przez rynek.

Jednak to nie tylko „twarde", zawodowe umiejętności stanowią wyzwanie. Coraz częściej pracodawcy skarżą się na bardzo słabo rozwinięte „miękkie" umiejętności młodych ludzi, takie jak: umiejętność pracy w zespole, umiejętność organizacji czasu, logiczne myślenie, czy umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów.

Niemniej, mówiąc o barierach we wchodzeniu na rynek pracy, należy zauważyć, że z indywidualnego punktu widzenia największą przeszkodą jest zawsze konkurencja ze strony innych pracowników (również tych młodych). Wraz z ciągłą poprawą sytuacji na rynku pracy i zmianą demograficzną ta bariera robi się coraz mniej dokuczliwa.

Należy podkreślić, że tym osobom młodym, które z różnych przyczyn doświadczają problemów na rynku pracy, urzędy pracy oferują wsparcie w uzyskaniu oczekiwanych przez pracodawców umiejętności i kwalifikacji poprzez oferowane szkolenia, staże oraz przygotowanie zawodowe dorosłych.

Co ma największy wpływ na nabywanie odpowiednich kompetencji przez osoby młode?

Przede wszystkim należy zdefiniować słowo „kompetencje". W języku potocznym terminy: kompetencje, umiejętności, kwalifikacje, uprawnienia i obowiązki, stosuje się zamiennie. Pojęcia te powinno się jednak odróżniać. I tak, w dokumencie strategicznym *Perspektywa uczenia się przez całe życie* przyjęto, iż termin „kompetencje" oznacza „faktyczną wiedzę i umiejętności oraz zdolności ich wykorzystywania w zmieniających się warunkach życia". Z kolei „kwalifikacje" to „kompetencje ocenione i zaświadczone przez właściwe instytucje".

Ustawa z 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji definiuje kompetencje społeczne, jako rozwinięte w toku uczenia się zdolności kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.

Wpływ na nabywanie odpowiednich kompetencji, rozumianych w kategoriach przywołanych powyżej, ma więc przede wszystkim wychowanie w rodzinie, w szkole, czy środowisko wzrostu młodego człowieka.

Wybór kierunku kształcenia zawodowego (nabywania kwalifikacji) stanowi wypadkową m.in. takich czynników, jak: zainteresowania, szanse podjęcia nauki w danym zawodzie czy studiów na określonym kierunku, a później możliwość podjęcia pracy, oferta szkół, jakość kształcenia i szkolenia, wysokość wynagrodzeń, czy nawet odległość od miejsca zamieszkania. Kierunek uzyskanego wykształcenia ma wpływ na powodzenie na rynku pracy, choć obok niego liczą się także zdobyte umiejętności, doświadczenie zawodowe i osobowość poszukującego pracy.

Nadal duża liczba młodych ludzi podejmuje studia wyższe i tym samym zarówno wśród ludności ogółem, jak i w poszczególnych grupach, ze względu na aktywność ekonomiczną wzrasta odsetek osób legitymujących się dyplomami wyższych uczelni. Jednak ukończenie szkoły wyższej w dzisiejszych czasach, przy stosunkowo wysokim nasyceniu rynku specjalistami z wyższym wykształceniem, nie jest już gwarantem szybkiego uzyskania zatrudnienia, choć oczywiście nadal zwiększa szanse.

Czy słabe strony pokolenia Y – np. niechęć do podporządkowania się, niższa lojalność czy dążenie do uzyskiwania wysokiego wynagrodzenia – mają istotny wpływ na sytuację osób młodych na rynku pracy?

Rynek pracy, jak każdy rynek, rządzi się prawem popytu i podaży. Pomimo że niektóre cechy przypisywane tzw. pokoleniu Y są negatywnie odbierane przez część pracodawców, nie mogą sobie oni pozwolić na rezygnację z młodych pracowników, gdyż najzwyczajniej pozostaną odcięci od zasobów pracy.

Każde przedsiębiorstwo, każda jego komórka, jest w stanie wypracować sobie model funkcjonowania, w którym zostaną uwzględnione potrzeby i preferencje pracowników w różnych grupach wiekowych. Dziś nazywa się to *age management* i stanowi istotny aspekt zarządzania i organizacji pracy.

Duża część pokolenia NEET (biernych społecznie) to ludzie młodzi. Jak to zmienić?

„Pokolenie NEET" to niefortunne sformułowanie – abstrahując od socjologicznego wymiaru tego, co konstytuuje „pokolenie", pokolenie to zawsze grupa osób w zbliżonym wieku. Tym samym ci młodzi ludzie nie mogą być tylko „częścią" pokolenia. Odpowiadając na pytanie, co można zrobić dla młodych osób należących do kategorii NEET, uważam, że możliwie najpełniej zrealizować program „Gwarancji dla młodzieży", czyli zapewnić im jakościowo dobre oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Program „Gwarancje dla młodzieży" działa od 1 stycznia 2014 r., a zaktualizowano go w 2015. Na jego podstawie skrócono czas, w jakim publiczne służby zatrudnienia są zobowiązane do przedstawienia oferty pracy lub działań aktywizacyjnych osobie do 25. roku życia z 6 do 4 miesięcy. Program opiera się na funkcjonowaniu 4 podstawowych filarów wsparcia dla ludzi z kategorii NEET: urzędów pracy, Ochotniczych Hufców Pracy, projektów wyłanianych w konkursach na szczeblu centralnym i regionalnym oraz programu pożyczkowego realizowanego przez Bank Gospodarstwa Krajowego.

Czy akademickie biura karier mają istotny wpływ na zmianę sytuacji absolwentów na rynku pracy?

Tak, uważam, że akademickie biura karier (ABK) są dużym wsparciem dla absolwentów szkół wyższych, bo jak wiadomo, dostarczają studentom i absolwentom informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych; zbierają, klasyfikują i udostępniają oferty pracy, staży i praktyk zawodowych; prowadzą bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy oraz pomagają pracodawcom w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy mają obowiązek współpracy z ABK przy opracowywaniu, aktualizowaniu i upowszechnianiu informacji zawodowych. Natomiast Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie gromadzi informacji na temat sytuacji absolwentów na rynku pracy, ponieważ między innymi to zadanie realizuje od 2011 r. Rzecznik Praw Absolwenta, powołany przy Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego, ściśle współpracujący z ABK.

Czy uważa Pan, że osoby młode są dyskryminowane na rynku pracy przez pracodawców ze względu na brak doświadczenia zawodowego?

Istotnie, młodzi ludzie często napotykają problemy z wejściem na rynek pracy po zakończeniu etapu nauki. Jak już wspomniałem, jest to związane przede wszystkim z brakiem doświadczenia zawodowego lub z niedostosowaniem posiadanej wiedzy i umiejętności do potrzeb pracodawców. Pracodawcy, mając wybór, wolą zatrudniać tych, którzy posiadają już doświadczenie zawodowe i praktyczne umiejętności potrzebne do wykonywania pracy. Dlatego też od wielu lat osoby bezrobotne mają możliwość uzyskania niezbędnego doświadczenia zawodowego w trakcie staży finansowanych z Funduszu Pracy.

Ta forma aktywizacji zawodowej pozwala z jednej strony młodym bezrobotnym uzyskać oczekiwane przez pracodawcę doświadczenie zawodowe i umiejętności, a z drugiej – pracodawca zyskuje możliwość przygotowania sobie pełnowartościowego pracownika odpowiadającego jego potrzebom.

Oczywiście dostrzegamy pewne niedoskonałości w obecnie realizowanych stażach, ale pracujemy nad rozwiązaniami, które podniosą jakość ofert i poprawią skuteczność stażu jako narzędzia, które ułatwia płynne wejście młodych ludzi na rynek pracy.

Czy większa mobilność młodych może zniechęcać pracodawców do ich zatrudnienia? Czy mogą się oni bać, że młodzi łatwiej rezygnują z pracy?

Każdy pracodawca, który chce rozwijać swoją firmę, potrzebuje nowych pracowników i prędzej czy później będzie musiał postawić na tych najmłodszych. Motywacje pracowników i ich gotowość do rezygnacji z pracy mogą być

różne, jednak najważniejszymi z nich pozostają zawsze: wysokość wynagrodzenia, stabilność zatrudnienia i perspektywy awansu zawodowego.

Stąd pracodawcy będą musieli zadbać o te sfery i przedstawić ofertę, przekonującą młodych do dłuższego związania się z firmą. Ważne jest w tym kontekście budowanie partnerskiej relacji z pracownikiem i większa otwartość na rozwiązania godzące życie zawodowe i prywatne.

Dlaczego tak mało jest przedsiębiorców wśród osób młodych? Jak to zmienić?

Kierowane do młodych do 29. roku życia instrumenty rynku pracy, czyli dofinansowanie na podjęcie działalności gospodarczej, realizowane przez urzędy pracy, oraz pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, udzielane przez Bank Gospodarstwa Krajowego w ramach programu „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie", mają ułatwić osobom młodym rozpoczęcie aktywności zawodowej. W ramach programu można otrzymać pożyczki niskooprocentowane na podjęcie działalności gospodarczej czy na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych. Poza tym program przewiduje bezpłatne szkolenia i doradztwo dla wnioskodawców pożyczek z zakresu aplikowania o pożyczkę, sporządzania biznesplanu itp. oraz pożyczkobiorców na temat np. prowadzenia księgowości, przepisów podatkowych, prowadzenia biznesu. W latach 2014–2017 udzielono łącznie 1845 pożyczek na kwotę ponad 117 mln zł. Firmy powstałe w wyniku wsparcia przez program notują bardzo wysoki poziom „przeżywalności" – w 18 miesięcy od utworzenia cały czas funkcjonuje ponad 95% firm powstałych w 2014 r., ponad 91% działalności założonych w 2015 r. oraz 96% firm powstałych w roku 2016. W I kwartale 2018 r. udzielono natomiast 74 pożyczek osobom do 29. roku życia na łączną kwotę ponad 5 mln zł.

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej są istotnym instrumentem oddziaływania na lokalne rynki pracy. Ta forma wsparcia jest często szansą dla osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy, nieposiadających własnych funduszy na powrót do aktywności zawodowej na obszarach, gdzie z uwagi np. na strukturę przedsiębiorstw, dominację sektora rolniczego o niskiej produktywności nie ma dużych szans na uzyskanie zatrudnienia.

Czy drogą do poprawy sytuacji młodych na rynku pracy nie powinno być kształcenie dualne (naprzemienne)?

Wysokiej jakości kształcenie dualne może być bardzo skutecznym sposobem zdobycia wykształcenia zawodowego, a jednocześnie integracji na rynku pracy. Należy zauważyć, że kraje, w których ten rodzaj wykształcenia jest powszechny (np. Niemcy, Austria), notują znacznie niższe wskaźniki bezrobocia młodzieży, niż wynosi średnia UE.

W Polsce formą kształcenia dualnego jest zatrudnianie młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego. Ten rodzaj zdobywania kwalifikacji zawodowych jest wspierany finansowo środkami z Funduszu Pracy. W 2017 r. koszty refundacji poniesione z Funduszu Pracy wyniosły prawie 246 mln zł, ze wsparcia skorzystało 35 tys. pracodawców, którzy otrzymali refundację za 135 tys. młodocianych pracowników.

Od 2009 r. z Funduszu Pracy jest wypłacana pracodawcom obligatoryjna dotacja za wykształcenie młodocianego po zakończeniu przygotowania zawodowego (wcześniej finansowana z budżetu). W 2017 r. dofinansowanie to wyniosło prawie 252 mln zł.

Czy doradztwo zawodowe pełni dziś istotną rolę w znalezieniu pracy przez młodych ludzi?

Pragnę zwrócić uwagę, że w Polsce przygotowaniem młodzieży szkolnej do wejścia na rynek pracy zajmuje się resort edukacji. Szczegółowe regulacje prawne w tym zakresie należą do kompetencji ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Natomiast Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odpowiada za realizację polityki państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej osób dorosłych powyżej 18. roku życia.

Powiatowe urzędy pracy świadczą usługi poradnictwa zawodowego dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Dodatkowo przy wojewódzkich urzędach pracy funkcjonują Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CIiPKZ), które oferują pomoc w planowaniu kariery zawodowej dla wszystkich osób powyżej 18. roku życia, które nie są zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy.

Poradnictwo zawodowe w urzędach pracy jest świadczone w formie porad indywidualnych, grupowych, szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, indywidualnej informacji zawodowej i grupowych spotkań informacyjnych. Obowiązujące przepisy prawne umożliwiają również prowadzenie poradnictwa zawodowego na odległość z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych oraz telefonu, mając na uwadze zmiany wynikające z nowych potrzeb klientów urzędów pracy, związanych z rozwojem technologii informatycznych oraz coraz bardziej powszechnym dostępem do internetu.

Należy podkreślić, że w 2017 r. z usług poradnictwa indywidualnego skorzystało blisko 54 tys. osób do 25. roku życia, natomiast z poradnictwa grupowego – prawie 11 tys. Jak widać, pomimo stosunkowo dobrej sytuacji na rynku pracy, usługi poradnictwa zawodowego odgrywają dla wielu młodych osób bezrobotnych ważną rolę. W dużej mierze jest to spowodowane szybko zmieniającą się sytuacją na rynku pracy i potrzebą wsparcia w wyborze właściwej ścieżki zawodowej.

Rozmawiała: Małgorzata Zdancewicz

Stanisław Szwed

Sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Ukończył Krakowską Szkołę Wyższą im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Wydział Prawa i Administracji Publicznej, oraz Wyższą Szkołę Administracji w Bielsku-Białej. Pracował w Fabryce Pił i Narzędzi „Wapienica" S.A. w Bielsku-Białej. Był zastępcą przewodniczącego NSZZ „Solidarność" Region Podbeskidzie. Poseł na Sejm RP III, V, VI, VII i obecnej VIII kadencji.
W parlamencie pracował w Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, Podkomisji stałej ds. nowelizacji kodeksu pracy i Podkomisji stałej ds. rynku pracy, a także w Komisji Nadzwyczajnej ds. zmian w kodyfikacjach. Wyróżniony nadawanym przez „Tygodnik Solidarność" tytułem „Człowiek Roku 2006" oraz Nagrodą im. Haliny Krahelskiej za osiągnięcia w zakresie ochrony pracy, ochrony zdrowia w środowisku pracy.

Determinanty bezrobocia osób młodych w Polsce

Kamila Kaczmarczyk
Wyższa Szkoła Gospodarki
w Bydgoszczy

Trafne określenie czynników determinujących bezrobocie oraz długotrwałe[1] bezrobocie, w tym również wśród osób w młodym wieku, może pomóc we wczesnej identyfikacji osób zagrożonych przynależnością do tych grup.

Wstęp

Mimo znacznej poprawy sytuacji na polskim rynku pracy bezrobocie nadal zajmuje ważne miejsce w polityce gospodarczej kraju. Jest ono tym większym wyzwaniem, im dłużej osoby bezrobotne poszukują zatrudnienia. Szczególnie naglącym problemem jest długotrwała forma bezrobocia, zwłaszcza wówczas, gdy dotyczy ona osób młodych, które często po raz pierwszy wchodzą na ten rynek. W tym artykule, zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem (*Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji...*), za osobę młodą[2] uznaje się jednostkę do 30. roku życia.

Celem artykułu jest określenie determinant bezrobocia i długotrwałego bezrobocia młodzieży w Polsce. Aby podjąć próbę jego realizacji, wykorzystano zarówno analizę literatury przedmiotu, jak i wyniki modelowania ekonometrycznego. Oszacowania modelu logitowego zostały oparte na danych dotyczących osób w wieku od 15 do 29 lat, pochodzących z bazy Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL (IV kwartał 2014 r.).

Przyczyny bezrobocia młodzieży

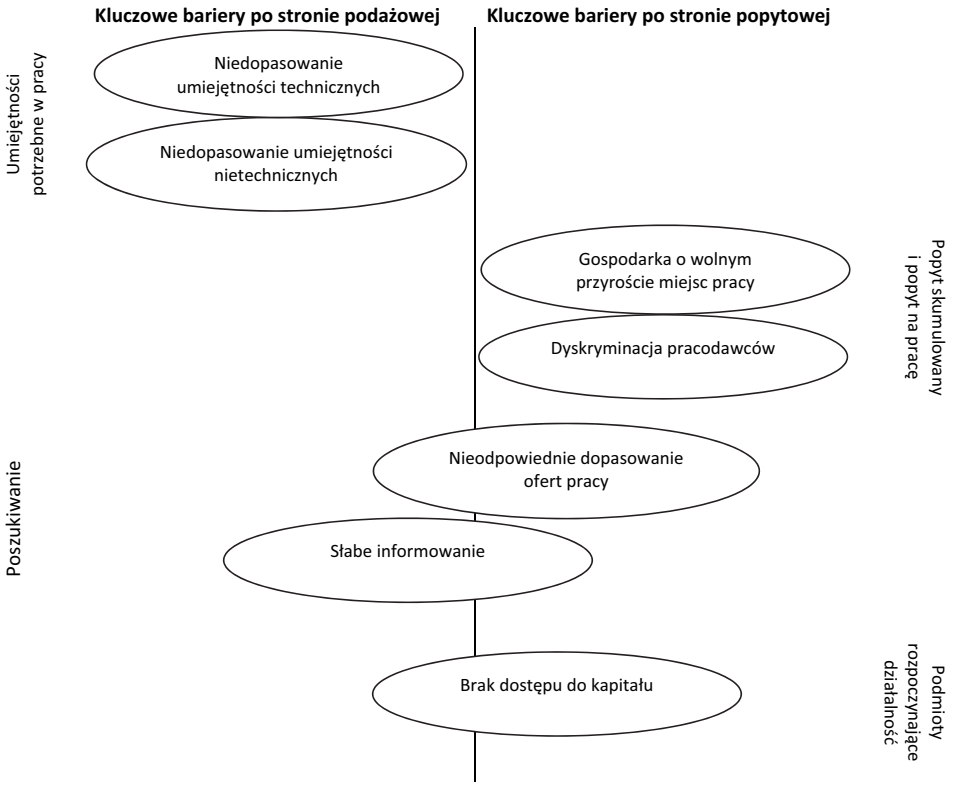
Powodów zmiany poziomu bezrobocia wśród młodzieży należy doszukiwać się w przyczynach bezrobocia ludności w wieku produkcyjnym, takich jak m.in.: zmiany demograficzne, wzrost znaczenia automatyzacji w procesie produkcji, zwiększanie kosztów pracy, znaczna aktywność związków zawodowych oraz zbyt wysoki poziom świadczeń dla osób bezrobotnych. I choć wzrost ogólnego poziomu bezrobocia zazwyczaj pociąga za sobą zwiększenie stopy bezrobocia osób młodych, to nie jest jedynym źródłem trudnej sytuacji młodzieży na rynku pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) wśród barier wejścia osób w wieku do 30. roku życia na rynek pracy (rysunek 1) rozróżniła te, które leżą po stronie podażowej i po stronie popytowej. W pierwszej z tak określonych grup należy uwzględnić niedopasowanie umiejętności technicznych i nietechnicznych. Do barier po stronie popytowej można zaliczyć problem dyskryminacji osób młodych przez pracodawców, wynikający często z ich niechęci do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, oraz zbyt wolny przyrost miejsc pracy, będący wynikiem uwarunkowań gospodarczych kraju (Kabaj 2012, s. 9).

Jak można zauważyć, część barier leży po obu stronach rynku pracy; mowa tu o nieodpowiednim dopasowaniu ofert pracy, zbyt słabej informacji, braku dostępu do kapitału, który mógłby przyczynić się do zwiększenia liczby podejmowanych działalności gospodarczych.

[1] Z uwagi na to, że każda osoba długookresowo bezrobotna jest również bezrobotna długotrwale, pojęcia te będą używane zamiennie.

[2] Mimo różnic akcentowanych głównie przez instytucje gromadzące dane statystyczne, pojęcia młodych (osób młodych) i młodzieży będą stosowane w prezentowanym artykule jako synonimy.

Rysunek 1. Bariery wejścia młodzieży na rynek pracy



Źródło: MOP 2010, s. 54.

Wyznaczone przez MOP bariery są adekwatne do sytuacji, w jakiej znajduje się badana grupa. Rozważając kwestię ograniczonego dostępu do informacji, należy zauważyć, że młodzi często nie znają warunków panujących na rynku pracy, aktualnych ofert pracy, a także wymagań stawianych przez pracodawców. Mają ponadto trudność w odnalezieniu się w przysługujących im formach pomocy, np. skorzystanie z doradztwa zawodowego. Ważnym aspektem przemawiającym na niekorzyść młodych jest całkowity brak lub ograniczone doświadczenie zawodowe. Niedostatek praktycznych umiejętności u młodzieży powoduje, że pracodawcy klasyfikują tę grupę jako pracowników o obniżonej wydajności pracy. Zatrudnienie takich osób często łączy się z koniecznością doszkalania. Rosnące koszty zatrudnienia i brak pewności co do efektów potencjalnych szkoleń przyczyniają się często do podjęcia decyzji o zatrudnieniu pracownika z odpowiednim doświadczeniem zawodowym.

Na podstawie opinii naukowców można ocenić, że ważnym czynnikiem komplikującym młodzieży znalezienie zatrudnienia są niewystarczające umiejętności, niezbędne do wykonywania konkretnej pracy. Istotną rolę odgrywa tu system kształcenia (Kryńska 2013, s. 94).

Szerszego poglądu na kwestię trudnej sytuacji młodych na rynku pracy dostarcza analiza literatury przedmiotu. Podkreśla się, że gorsze położenie tej grupy wynika również z cykliczności bezrobocia. Okresowość ta jest wynikiem podejmowania przez młodych zatrudnienia do prac podstawowych. Stanowiska te w obliczu recesji są ograniczane i znaczna część młodych traci swoje etaty (Görlich, Stepanok i Al-Hussami 2013, s. 4).

Kolejnym elementem, istotnym z punktu widzenia niniejszych rozważań, jest mobilność młodych. Osoby te często nie posiadają zobowiązań rodzinnych i w związku z tym są znacznie bardziej skłonne do rezygnacji z zatrud-

nienia. Pracodawcy, mając to na uwadze, obawiają się zainwestować w młodych i zazwyczaj preferują w tym przypadku powierzenie pracy osobie mającej obowiązki rodzinne, która nie może pozwolić sobie na częste zmiany miejsca zatrudnienia (Kwiatkowska 2012, s. 129).

Ostatnim rozważanym aspektem będzie kwestia ograniczeń w podejmowaniu działalności gospodarczej przez osoby młode. Częsty brak zdolności kredytowych, zbyt mały dostęp do rozległych sieci biznesowych oraz minimalna znajomość uwarunkowań instytucjonalnych utrudniają młodym podjęcie działalności gospodarczej. Programy, których zadaniem jest wspieranie przedsiębiorczości wśród osób młodych, często niwelują również wspomniane bariery (Coenjaerts i in. 2009, s. 123).

Szczególne uwarunkowania położenia osób młodych na rynku pracy

Położenie osób młodych na rynku pracy jest wypadkową wielu czynników. Jednym z nich są wspomniane bariery wejścia tej grupy na rynek pracy. Nie bez znaczenia jest również wiek i często związane z nim zmiany życiowe. W literaturze przedmiotu można znaleźć zjawisko nazwane kryzysem 1/4 życia, który odnosi się bezpośrednio do grupy badanej w prezentowanym artykule. Zgodnie z tą koncepcją osoby w wieku od 20. do 30. roku życia przeżywają negatywne stany emocjonalne związane głównie z przejściem z systemu edukacji na rynek pracy. Najczęściej kryzys ten wiąże się z (Wrzesień 2010, s. 37): wrażeniem osamotnienia, niepokojem dotyczącym przyszłości, kryzysem własnej tożsamości, ograniczeniem życia towarzyskiego, obniżoną samooceną, trudnością w znalezieniu zatrudnienia adekwatnego do poziomu wykształcenia (Wincenciak 2016, s. 11), a także problemem w osiągnięciu niezależności finansowej oraz niezadowolenia z przebiegu aktualnej kariery zawodowej (Kaczmarczyk 2016, s. 25).

Jak już wspomniano, do głównych przyczyn powstania kryzysu 1/4 życia należy zaliczyć zmiany życiowe. Ponadto, co może wynikać również z sytuacji, jakich doświadczają młodzi w tym czasie, wyróżnia się tu brak wyraźnie ukształtowanych perspektyw, co może wpływać na zniechęcenie i ograniczenie aktywności młodych osób (Thorspecken 2005, s. 121).

Zniechęcenie młodzieży do aktywności zawodowej jest jednym z czynników wpływających na przynależność tej grupy do pokolenia NEET (biernych społecznie). Akronim NEET pochodzi od zwrotu *not in employment, education or training*, a stopa NEET jest miernikiem uzupełniającym informacje uzyskane dzięki podstawowym wskaźnikom dotyczącym młodzieży na rynku pracy. Miara ta ukazuje, jaki procent osób młodych pozostaje jednocześnie poza zatrudnieniem, systemem edukacji oraz szkoleń. Czynniki determinujące udział badanej grupy w populacji biernych społecznie, wraz z podziałem na poziom mikro, mezo i makro, zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Czynniki wpływające na wystąpienie bierności społecznej u osób młodych

POZIOM MIKRO	
Samoocena	– niższe poczucie wartości oraz skuteczności podejmowania działań – niedostrzeganie swoich atutów – brak wiary we własne możliwości
Kontakty ze społeczeństwem	– aspołeczne podejście do otoczenia, zamykanie się w sobie – niskie kompetencje społeczne – poczucie dyskryminacji
Zaradność	– pesymistyczne nastawienie do rzeczywistości – nieporadność w trudnych sytuacjach życiowych
Zjawisko wyłaniającej się dorosłości	– zwiększona dezorientacja – stan zawieszenia – brak sprecyzowanych celów – odwlekanie wejścia w dorosłe życie – kryzys tożsamości związany z przejściem z edukacji na rynek pracy

Tabela 1. Czynniki wpływające na wystąpienie bierności społecznej u osób młodych (cd.)

Skłonność do podejmowania działania podczas nauki, jak i poszukiwania pracy	– zbyt niska motywacja, brak satysfakcji – niechęć do pracy, podejmowania wysiłku – brak umiejętności do przystosowania w nowym środowisku (szkole, pracy) – zbyt wysoki poziom stresu
Czynniki rodzinne	– obojętność wychowawcza rodziców – próba kompensacji uczuć rodzicielskich ekonomicznymi dobrami, w konsekwencji czego młodzi wybierają życie bez obowiązków
POZIOM MEZO	
Instytucje szkolne	– brak zachęcenia uczniów do zdobywania wiedzy i umiejętności oraz zaangażowania podczas lekcji – znudzenie i niezadowolenie ze szkoły wpływa na decyzje o wcześniejszym opuszczeniu szkoły oraz o zaprzestaniu aktywności zarówno w szkole, jak i pracy – brak indywidualnego podejścia do uczniów – nieumiejętność radzenia sobie nauczycieli ze zjawiskami patologicznymi, zarówno wewnątrz szkoły, jak i poza jej murami
POZIOM MAKRO	
Czynniki społeczno-ekonomiczne	– spowolnienie gospodarcze związane z kryzysem – społeczna utrata nadziei na znalezienie pracy – propagowanie tendencji do długiego zamieszkiwania u rodziców

Źródło: Rybicka 2014, s. 109–110.

Ważne znaczenie w przypadku rozpatrywanej grupy ma również aspekt pokoleniowy. Zgodnie z podziałem międzygeneracyjnym młodzi należą do pokolenia Y (Borges i in. 2010, s. 570–576). I choć można rozróżnić wiele zalet tego pokolenia, takich jak: znajomość nowoczesnych technologii, znaczna elastyczność, często dobra znajomość języków obcych, wysokie wykształcenie, to wiele cech stanowi jego wadę, np.: niechęć do podporządkowania się, niższa lojalność czy dążenie do uzyskiwania wysokiego wynagrodzenia (Doraczyńska 2012, s. 59–60; Stachowska 2012, s. 36–37; Gadomska-Lila 2015, s. 28–29). W tabeli 2 przedstawiono szersze ujęcie mocnych i słabych stron pokolenia Y.

Czynniki indywidualne determinujące przynależność młodych do bezrobocia i długotrwałego bezrobocia

Celem omawianego badania było określenie determinant bezrobocia i długotrwałego bezrobocia młodzieży. Bazą wykorzystaną do oszacowania modeli logitowych były dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), obejmujące IV kwartał 2014 r. Z ogółu osób

Tabela 2. Mocne i słabe strony pokolenia Y

Mocne strony	Słabe strony
Znajomość nowych technologii	Niechęć do podporządkowywania się regułom
Zadaniowe podejście do pracy	Postawa roszczeniowa wobec pracodawcy
Niezależność i ambicja	Potrzeba stałej informacji zwrotnej i stymulacji
Stawianie na osobisty rozwój	Trudności w kontaktach bezpośrednich
Nastawienie na zmiany i innowacyjność	Skłonność do ryzyka
Wysoka samoocena, jasne określenie oczekiwań	Problemy z przyjmowaniem krytyki
Duże zaangażowanie w pracę, która interesuje i daje satysfakcję	Mniejsza skłonność do lojalności
Duże znaczenie reputacji firmy i dobrej atmosfery w pracy	Własny komfort i wygoda zamiast poświęcenia się dla pracodawcy
Dbanie o równowagę praca-życie	

Źródło: Stachowska, 2012, s. 39

biorących udział w badaniu wyszczególniono te, które należą do przedziału wiekowego 15–29 lat. W pierwszym oszacowaniu zaprezentowano czynniki indywidualne, determinujące bezrobocie osób młodych, pod warunkiem że osoba jest aktywna zawodowo. Oznacza to, że próbę statystyczną stanowiły osoby młode aktywne zawodowo, natomiast badaną – osoby bezrobotne. W przypadku drugiego oszacowania identyfikowano czynniki determinujące przynależność do długotrwałego bezrobocia. Próbą statystyczną byli młodzi bezrobotni, natomiast badaną grupą ci z nich, którzy byli długotrwale bezrobotni. Weryfikację modeli przeprowadzono na podstawie tablicy trafności, zawierającej szereg wzorów na procentową trafność prognozowania (Kufel 2011, s. 150).

Baza danych BAEL obejmowała 14 795 obserwacji osób w wyznaczonym przedziale wieku. Osób aktywnych zawodowo było 7162, wśród których 1168 to bezrobotni (307 osób długookresowo poszukuje zatrudnienia) (Kaczmarczyk 2016, s. 98).

W tabeli 3 zaprezentowano strukturę ludności osób w wieku 15–29 lat w Polsce w IV kwartale 2014 roku. Jak można zauważyć, w grupie tej dominowali mężczyźni, osoby w wieku 25–29 lat, stanu wolnego, z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej, zamieszkujące obszary wiejskie oraz bez stażu pracy.

Tabela 3. Struktura populacji młodych w wieku 15–29 lat w Polce w IV kwartale 2014 roku według płci

Wyszczególnienie		Próba ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
		liczba	udział (%)	liczba	udział (%)	liczba	udział (%)
ogółem		14 795	100,00	7 215	48,77	7 580	51,23
Wiek	15–17 lat	2 864	19,36	1 380	48,18	1 484	51,82
	18–19 lat	2 103	14,21	1 001	47,60	1 102	52,40
	20–24 lata	4 856	32,82	2 381	49,03	2 475	50,97
	25–29 lat	4 972	33,61	2 453	49,34	2 519	50,66
Stan cywilny	wolny/wolna	12 210	82,53	5 555	45,50	6 655	54,50
	żonaty/zamężna	2 585	17,47	1 660	64,22	925	35,78
Wykształcenie	wyższe	2 758	18,64	1 760	63,81	998	36,19
	policealne i śr. zawodowe	2 524	17,06	1 063	42,12	1 461	57,88
	średnie ogólnokształcące	2 726	18,43	1 564	57,37	1 162	42,63
	zasadnicze zawodowe	1 601	10,82	510	31,86	1 091	68,14
	gimnazjalne i poniżej	5 186	35,05	2 318	44,70	2868	55,30
Miejsce zamieszkania	miasto	7 531	50,90	3 775	50,13	3 756	49,87
	wieś	7 264	49,10	3 440	47,36	3 824	52,64
Staż pracy	brak	7 430	50,22	3 840	51,68	3 590	48,32
	do 5 lat	5 277	35,67	2 567	48,65	2 710	51,35
	6–10 lat	1 876	12,68	745	39,71	1 131	60,29
	11–15 lat	212	1,43	63	29,72	149	70,28

Źródło: Kaczmarczyk 2016, s. 99.

Tabela 4. Zestaw zmiennych objaśniających wykorzystanych w badaniach

CECHY SPOŁECZNO-DEMOGRFICZNE			
PŁEĆ (PLEC*)		**WIEK**	
1 – kobieta	0 – mężczyzna**	WIEK_I**	15–19 lat
STAN CYWILNY (ST_CYW*)		WIEK_II*	20–24 lata
1–- zamężna/żonaty	0 – wolny/wolna**	WIEK_III*	24–29 lat
CECHY CHARAKTERYZUJĄCE KAPITAŁ LUDZKI			
WYKSZTAŁCENIE		**STAŻ PRACY (STAZ*)**	
WYKSZ_I**	Wyższe	1– powyżej 5 lat	0 – od 0 do 5 lat**
WYKSZ_II*	policealne i średnie zawodowe		
WYKSZ_III*	średnie ogólnokształcące		
WYKSZ_IV*	zasadnicze zawodowe		
WYKSZ_V*	gimnazjalne i poniżej		
CECHY CHARAKTERYZUJĄCE GOSPODARSTWO DOMOWE			
TYP GOSPODARSTWA DOMOWEGO (TYP*)		**STOPIEŃ POKREWIEŃSTWA (ST_POK*)**	
1 – wieloosobowe	0 – jednoosobowe**	1– głowa gosp. dom.	0– pozostali**
CECHY CHARAKTERYZUJĄCE STAN ZDROWIA			
NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ (NIEPELNOSPR*)			
1 – tak		0 – nie**	
HISTORIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ			
SYTUACJA SPRZED ROKU			
ROK_WCZ_PRACA**	praca		
ROK_WCZ_BEZR*	bezrobocie		
ROK_WCZ_NAUKA*	nauka, szkolenie		
ROK_WCZ_BIER*	emerytura, wcześniejsza emerytura, niepełnosprawność, obowiązki rodzinne, inna forma bierności zawodowej		
CHARAKTER MIEJSCA ZAMIESZKANIA			
GRUPY WOJEWÓDZTW[3]			
BDB (mazowieckie, łódzkie, wielkopolskie) **	województwa, w których sytuacja młodzieży jest bardzo dobra		
DB (dolnośląskie, pomorskie, opolskie, śląskie, małopolskie)*	województwa, w których sytuacja młodzieży jest dobra		
TRUDNA (warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubuskie, kujawsko-pomorskie, świętokrzyskie, zachodniopomorskie)*	województwa, w których sytuacja młodzieży jest trudna		
B. TRUDNA (podkarpackie, lubelskie)*	województwa, w których sytuacja młodzieży jest bardzo trudna		
TYP MIEJSCOWOŚCI (KLM*)			
1 – wieś		0 – miasto**	
POZOSTAŁE CECHY			
REJESTRACJA W PUP (PUP*)			
1 – tak		0 – nie**	

* oznaczenie zmiennej w oszacowaniach parametrów modeli ** wariant bazowy zmiennej

Źródło: opracowanie własne na podstawie Kaczmarczyk 2016, s. 97–98.

[3] Wykorzystując zmienne: udział osób biernych zawodowo w wieku 15–29 lat w ogólnej liczbie ludności w tym wieku, stopa NEET osób w wieku 15–24 lat, wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–29 lat, udział młodych osób bezrobotnych w wieku 15–29 lat w ogólnej liczbie osób w tym wieku, stopa bezrobocia osób w wieku 15–29, stopa długotrwałego bezrobocia osób w wieku 15–29, skonstruowano taksonomiczną miarę grupowania (grupowanie metodą trzech średnich), wskazującą na podobieństwa województw pod względem natężenia poszczególnych miar odzwierciedlających pozycję młodzieży na rynku pracy. Na jej podstawie dokonano przyporządkowania 16 regionów kraju do zbiorowości o określonej sytuacji młodzieży (bardzo dobrej, dobrej, trudnej i bardzo trudnej). Szczegółowe wyniki tego grupowania są zamieszczone w niepublikowanej wersji pracy doktorskiej: K. Kaczmarczyk, *Bierność i bezrobocie młodzieży w Polsce,* praca doktorska na kierunku ekonomia, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń 2016, s. 169.

Podczas estymacji obu modeli wykorzystano szereg zmiennych (tabela 4), które podzielono na siedem rozłącznych grup: cechy społeczno-demograficzne, cechy charakteryzujące kapitał ludzki, cechy charakteryzujące gospodarstwo domowe, cechy opisujące stan zdrowia, historię aktywności zawodowej, charakter miejsca zamieszkania oraz pozostałe cechy.

W celu eliminacji zmiennych z modeli pełnych do modeli z istotnymi zmiennymi niezależnymi wykorzystano metodę krokową (*a posteriori*). Przyjęty poziom istotności wyniósł $\alpha = 0{,}1$.

Przechodząc do omówienia wyników oszacowania pierwszego modelu, należy podkreślić, że w przypadku tych obliczeń wyłączono zmienną odnoszącą się do rejestracji w powiatowym urzędzie pracy (tabela 4). Wynikało to z przyjętej próby statystycznej, którą, jak wspomniano, stanowią młodzi aktywni zawodowo, i w związku z tym zmienna ta przyjmuje wariant „0" dla osób zatrudnionych. Zmienna dychotomiczna w tym modelu jest określona następująco:

$$Y_{1i} = \begin{cases} 1, \text{ jeżeli osoba jest bezrobotna} \\ 0, \text{ jeżeli osoba jest zatrudniona} \end{cases}$$

Biorąc pod uwagę wyniki oszacowania modelu z istotnymi zmiennymi objaśniającymi (tabela 5) na podstawie wartości ilorazu szans, należy wnioskować, że wśród cech, które zwiększają prawdopodobieństwo bycia bezrobotnym, pod warunkiem bycia aktywnym zawodowo, są: zamieszkiwanie w regionach o trudnej sytuacji młodzieży, płeć żeńska, wiek w przedziale do 24 do 29 lat, wykształcenie zasadnicze zawodowe, niepełnosprawność, sytuacja sprzed roku – bezrobocie, stan wolny/wolna, posiadanie stażu pracy poniżej 5 lat oraz niebycie głową rodziny.

W przypadku kolejnego modelu z oszacowań wyłączono zmienną odnoszącą się do sytuacji osoby sprzed roku. Wynika to z faktu, że osoby długotrwale bezrobotne w bazie danych BAEL zostały ujęte jako szukające zatrudnienia 13 miesięcy i więcej, co oznacza, że każda z nich przed rokiem była bezrobotna. W związku z tym dla każdej jednostki długookresowo bezrobotnej ten wariant zmiennej przyjmował będzie „1". Należy również pamiętać, że model ten odnosi się do czynników determinujących przynależność do długotrwałego bezrobocia,

Tabela 5. Wyniki estymacji parametrów modelu logitowego dla bycia młodym bezrobotnym w Polsce

Parametr	Ocena parametru	Błąd standardowy	Chi-kwadrat Walda	Pr. > chi-kw.	Iloraz szans
STALA	-3,7669	0,2212	290,0737	<,0001	
DB	-0,1806	0,0888	4,1378	0,0419	0,835
B.TRUDNA	0,4197	0,1136	13,6533	0,0002	1,522
PLEC	0,1639	0,0855	3,6750	0,0552	1,178
WIEK_II	0,2810	0,1626	2,9861	0,0840	1,324
WIEK_III	0,6735	0,1839	13,4157	0,0002	1,961
ST_CYW	-0,5271	0,1183	19,8655	<,0001	0,590
WYKSZ_II	0,3975	0,1180	11,3385	0,0008	1,488
WYKSZ_III	0,5179	0,1277	16,4429	<,0001	1,679
WYKSZ_IV	0,8611	0,1335	41,5777	<,0001	2,366
WYKSZ_V	0,5725	0,1606	12,7047	0,0004	1,773
ST_POK	-0,4737	0,1323	12,8213	0,0003	0,623
STAZ	-0,9412	0,1459	41,6249	<,0001	0,390
ROK_WCZ_BEZR	3,2385	0,1006	1036,5334	<,0001	25,497
ROK_WCZ_NAUKA	2,3769	0,1244	364,8125	<,0001	10,771
ROK_WCZ_BIER	2,5039	0,1671	224,5132	<,0001	12,230
NIEPELNOSPR	0,5393	0,2767	3,7997	0,0513	1,715

Źródło: Kaczmarczyk 2016, s. 112.

Tabela 6. Wyniki estymacji parametrów modelu logitowego dla bycia młodym długotrwale bezrobotnym w Polsce

Parametr	Ocena	Błąd standardowy	Chi-kwadrat Walda	Pr. > chi-kw.	Iloraz szans
STALA	-2,9887	0,3509	72,5251	<,0001	
DB	0,3272	0,1508	4,7054	0,0301	1,387
WIEK_II	1,0188	0,3218	10,0220	0,0015	2,770
WIEK_III	1,4195	0,3246	19,1213	<,0001	4,135
WYKSZ_IV	0,5800	0,1622	12,7873	0,0003	1,786
WYKSZ_V	0,8160	0,2100	15,0968	0,0001	2,261
ST_POK	-0,8285	0,3061	7,3267	0,0068	0,437
PUP	0,7439	0,1609	21,3634	<,0001	2,104

Źródło: Kaczmarczyk 2016, s. 115.

Tabela 7. Prognoza prawdopodobieństwa bycia bezrobotnym oraz długotrwale bezrobotnym w Polsce

Tablice trafności									
Model dla bezrobotnych					Model dla długotrwale bezrobotnych				
Poziom prawd. 0,163		Przewidywalne		Razem	Poziom prawd. 0,263		Przewidywalne		Razem
		1	0				1	0	
Empiryczne	1	979	189	1 168	Empiryczne	1	196	111	307
	0	1 141	4 850	5 991		0	339	522	861
Razem		2 120	5 039	7 159	Razem		535	633	1 168
Trafność prognozowania:					Trafność prognozowania:				
Wartości $Y = 1$	83,8%				Wartości $Y = 1$	63,5%			
Wartości $Y = 0$	81,0%				Wartości $Y = 0$	60,6%			
Łącznie (R2)	81,4%				Łącznie (R2)	61,5%			
Iloraz trafień (IT)	22,0				Iloraz trafień (IT)	2,7			

Źródło: opracowanie własne na podstawie Kaczmarczyk 2016, s. 113, 115.

pod warunkiem że osoba jest już bezrobotna. Dychotomiczna zmienna zależna w tym modelu ma postać:

$$Y_{2i} = \begin{cases} 1, \text{ jeżeli osoba jest bezrobotna 13 miesiecy i dłużej} \\ 0, \text{ jeżeli osoba jest bezrobotna do 12 miesięcy} \end{cases}$$

Jak można zauważyć (tabela 6), znaczna część zmiennych w przypadku tego oszacowania okazała się być nieistotna statystycznie. Wśród pozostałych zmiennych, uwzględniając wartości ilorazu szans, do czynników zwiększających ryzyko długookresowego bezrobocia należy zakwalifikować: zamieszkiwanie w regionach, gdzie sytuacja młodzieży na rynku pracy jest dobra, wiek od 25 do 29 lat, wykształcenie gimnazjalne i niższe, niebycie głową rodziny, a także rejestracja w powiatowym urzędzie pracy.

W celu weryfikacji oszacowań modeli przedstawiono tablice trafności dla obu modeli (tabela 7). Punkt odcięcia (zaznaczony na tablicach jako poziom prawd.), zwany optymalną wartością graniczną Cramera, ustalony został w taki sposób, że odzwierciedla faktyczny udział obserwacji $Y = 1$[4] w odniesieniu do całej próby (Gruszczyński 2012, s. 91–92). W przypadku modelu dla bezrobotnych punkt ten wyniósł 0,163, natomiast w modelu dla długotrwale bezrobotnych – 0,263. Rozpatrując dopasowanie modeli do danych empirycznych, należy wnioskować, że jest ono dobre. Potwierdzeniem tego może być wartość ilorazów

[4] W przypadku pierwszego modelu zmienna Y przyjmuje wartość 1, kiedy osoba jest bezrobotna, natomiast w drugim, gdy jest długotrwale bezrobotna.

trafień i łączna trafność prognozowania. Jeżeli iloraz trafień przekroczy wartość 1, a łączna trafność prognozowania przekroczy 50%, wówczas stosowanie modelu jest lepszym rozwiązaniem niż klasyfikacja przypadkowa. Obawy budzi fakt, że modele mają tendencję do przypisywania rzeczywistym „zerom" „jedynek". Z punktu widzenia badania przynależności do bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych ważniejsze jest, aby same faktyczne „jedynki" były prognozowane poprawnie. Zarówno pierwszy, jak i drugi model spełniają warunki dotyczące ilorazu szans, łącznej trafności prognozowania oraz prognozowania rzeczywistych „jedynek" i w związku z tym można uznać, iż mają one dużą moc predykcyjną.

Podsumowanie

Osoby młode uznane są za perspektywę dla obecnych społeczeństw, a także całej Unii Europejskiej. Jest to również grupa o szczególnym narażeniu na problem wykluczenia społecznego. Jedną z konsekwencji tej sytuacji jest trudność w znalezieniu zatrudnienia. Pomimo iż młodzi często posiadają wyższe wykształcenie, znają nowe technologie, są ambitni i jednym z priorytetów jest dla nich rozwój osobisty, to brak doświadczenia zawodowego, ograniczone znajomości w biznesie, a także ich niechęć do podporządkowania się oraz znaczna mobilność nierzadko przyczyniają się do decyzji pracodawców o zatrudnieniu innych kandydatów. W konsekwencji problem ze znalezieniem zatrudnienia może spowodować opóźnienie niezależności finansowej osób młodych oraz ich decyzji o założeniu rodziny.

Badanie determinant bezrobocia i długotrwałego bezrobocia daje możliwość określenia ryzyka przynależności jednostki do badanej grupy. Osobom szczególnie narażonym na bezrobocie, zwłaszcza na długotrwałe, wczesna identyfikacja cech wpływających na tę przynależność daje możliwość przygotowania się do wejścia na rynek pracy.

W artykule przedstawiono wyniki oszacowania dwóch modeli logitowych. Pierwszy model daje możliwość określenia czynników, które determinują bezrobocie młodzieży, pod warunkiem że jest ona aktywna zawodowo. Natomiast drugi umożliwia identyfikację cech wpływających na przynależność do długotrwale bezrobotnych, determinując to byciem bezrobotnym.

Przedstawione modele pozwalają na określenie „wzorca" osoby młodej bezrobotnej oraz długotrwale bezrobotnej. Najbardziej zagrożona bezrobociem jest kobieta w wieku 25–29 lat, zamieszkująca w regionach o bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy. Pozostaje ona w formalnym związku i nie jest głową rodziny. Posiada najwyżej pięcioletni staż pracy, wykształcenie zasadnicze zawodowe, a także orzeczenie o niepełnosprawności. Dodatkowo przed rokiem była bezrobotna.

Uwzględniając wyniki drugiego modelu, można wnioskować, że największym prawdopodobieństwem długotrwałego bezrobocia jest obarczona osoba zamieszkująca regiony o dobrej sytuacji na rynku pracy. Jest ona w wieku 25–29 lat i nie jest głową gospodarstwa domowego. Dodatkowym utrudnieniem jest posiadanie wykształcenia co najwyżej gimnazjalnego oraz sama rejestracja w PUP.

Bibliografia

Borges, N., Manuel, R., Elam, C., Jones, B., 2010, *Differences in motives between millennial and Generation X medical students*, Medical Education, nr 44.

Coenjaerts, C., Ernst, C., Fortuny, M., Rei, D., Pilgrim, M., 2009, *Youth unemployment, w: Promoting Pro-Poor Growth: Employment*, OECD, Paris.

Doraczyńska, N., 2012, *Generacje X, Y, C. Jak zarządzać reprezentantami różnych pokoleń*, Personel i Zarządzanie, nr 12.

Görlich, D., Stepanok, I., Al-Hussami, F., 2013, *Youth Unemployment in Europe and the World: Causes, Consequences and Solutions*, The Kiel Institute for the World Economy, Kiel.

Gruszczyński, M., 2012, *Modele zmiennych jakościowych dwumianowych*, w: Gruszczyński, M. (red), *Mikroekonometria. Modele i metody analizy danych indywidualnych*, Wolters Kluwer business, Warszawa.

Kabaj, M., 2012, *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Kaczmarczyk, K., 2016, *Bierność i bezrobocie młodzieży w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń.

Kryńska, E., 2013, *Polski rynek pracy – mity i rzeczywistość*, w: Balcerzak-Paradowska, B. (red.), *Praca i polityka*

społeczna. Współczesne tendencje i wyzwania, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
Kufel, T., 2011, *Ekonometria – Rozwiązywanie problemów z wykorzystywaniem programu Gretl*, PWN, Warszawa.
MOP, 2010, *Global Employment Trends for Youth*, 2010, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Geneva.
Rybicka, K., 2014, *Sytuacja młodzieży na polskim rynku pracy*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, nr 37.
Stachowska, S., 2012, *Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, nr 2 (85).
Thorspecken, J., 2005, *Quarterlife Crisis: The Unaddressed Phenomenon*, w: Kapalka, G. M. (red.), *Proceedings of the Annual Conference of the New Jersey Counseling Association*, Eatontown, New Jersey.
Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2014 r., poz. 598.
Wincenciak, L., 2016, *Wpływ niedopasowań kwalifikacyjnych na wynagrodzenia absolwentów w Polsce*, Polityka Społeczna, nr 3.
Wrzesień, W., 2010, *Czy ulegając nastolatyzacji, zachowamy młodość?*, Roczniki Socjologii Rodziny, nr 20.

Summary

The main aim of the article is an analysis of the specifics and determinants of youth unemployment. It presents the causes of unemployment, specific labour market conditions with regards to the youth, and issues associated with the quarter – life crisis, generation Y, and generation NEET. The results of the empirical research were among the key elements of the study. If we take them into account, we can say that the main characteristics which influence the probability of young people becoming unemployed and long-term unemployed are: age, level of education, being the head of the family, the place of residence and what they did one year before. Moreover gender, work experience and disability are also vital determinants of becoming unemployed.

Key words

youth unemployment, long-term unemployment, generation Y, generation NEET

Więcej o autorze

Kamila Kaczmarczyk
Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy

Doktor nauk ekonomicznych, absolwentka Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Obecnie adiunkt w Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy. Autorka monografii *Bierność i bezrobocie młodzieży w Polsce* (2016), kilkunastu artykułów i rozdziałów w monografiach naukowych. Uczestniczka kilkudziesięciu zarówno krajowych, jak i międzynarodowych konferencji naukowych. Zainteresowania naukowe: determinanty bezrobocia i bierności zawodowej, w szczególności osób młodych, problem NEET oraz regionalne zróżnicowanie rynku pracy.

W kierunku zwiększenia zatrudnialności studentów i absolwentów na rynku pracy – przykład Akademickiego Biura Karier Akademii WSB

Magdalena Kot-Radojewska
Akademia WSB, Katedra Zarządzania,
Katedra Pedagogiki

Sabina Ratajczak
Akademia WSB, Katedra Zarządzania

W ostatnich latach coraz częściej poruszany jest problem zatrudnialności i niedopasowania kompetencyjnego młodych ludzi na rynku pracy. Konieczne jest podejmowanie działań na rzecz wyposażenia absolwentów w kompetencje pożądane na rynku pracy. Dużą rolę mogą tu odegrać biura karier uczelni wyższych.

Wstęp

We współczesnej gospodarce obserwuje się coraz większe zapotrzebowanie na wykwalifikowane kadry, które są w stanie sprostać dynamicznie zmieniającym się potrzebom współczesności. Kluczowym składnikiem kapitału ludzkiego organizacji są przede wszystkim umiejętności, a nie formalny poziom wykształcenia. W wielu organizacjach dominuje podejście kompetencyjne; oczekuje się od studentów i absolwentów uczelni wyższych określonych kompetencji ogólnych i zawodowych, których zdobycie nie jest możliwe w toku nabywania wiedzy teoretycznej w ramach studiów. Wysokie wymagania pracodawców wobec tej grupy kandydatów na rynku pracy już na wstępie często dyskwalifikują znaczącą jej część.

Rodzi to wyzwanie dla uczelni wyższych, których zadaniem powinno być również kształcenie różnorodnych uniwersalnych i zawodowych kompetencji praktycznych, tj.: komunikacji, umiejętności rozwiązywania problemów czy pracy zespołowej. Oprócz tych, określanych jako „miękkie", ważne jest nabywanie kompetencji zawodowych, co może odbywać się jedynie przy współpracy z otoczeniem biznesowym uczelni.

Uczelnie powinny też podejmować działania ukierunkowujące studentów na budowanie ich jednostkowej wartości rynkowej, wzbudzanie odpowiedzialności za kształtowanie własnego kapitału kariery oraz tożsamości profesjonalnej.

W wielu uczelniach wyższych tego typu działaniami zajmują się biura karier, które w coraz większym stopniu podejmują aktywności na rzecz przygotowania studentów do życia zawodowego, zgodnego z oczekiwaniami rynku pracy.

Celem artykułu jest zaprezentowanie przykładu dobrej praktyki w obszarze zwiększenia zatrudnialności studentów i absolwentów na rynku pracy, realizowanego przez jedną z wyższych uczelni – Akademię WSB (do 15 kwietnia 2018 r. – Wyższą Szkołę Biznesu w Dąbrowie Górniczej). Realizowane w uczelni działania są skoncentrowane w projekcie pod nazwą „3 dni studiujesz, 2 dni pracujesz", skierowanym do studentów studiów stacjonarnych.

Projekt wpływa skutecznie na wyposażenie studentów w kompetencje wymagane przez pracodawców na rynku pracy. Prowadzone działania jednocześnie sprawiają, że już od pierwszego semestru studiów studenci funkcjonują równolegle w dwóch przestrzeniach, w uczelni oraz na realnym rynku pracy.

Kompetencje i ich rodzaje

Początkowo pod pojęciem „kompetencje" rozumiano jedynie jako posiadanie formalnego prawa do zajmowania się w imieniu określonej organizacji danymi sprawami i do podejmowania decyzji w ustalonym zakresie. Kompetencje oznaczały prawną zdolność do wykonywania czynności (Oleksyn 2006). Z czasem pojęcie ewoluowało, poszerzając swój zakres i znaczenie. Jednocześnie wzrasta znaczenie kompetencji na rynku pracy.

Obecnie w większości definicji kompetencji podkreślane są trzy główne elementy: wiedza, umiejętności i postawy. Czasem jako czwarty składnik dodawane są cechy osobowości (Whiddett i Hollyforde 2003; Becker i Huselid 2002). Istnieją również znacznie szersze definicje. Jedna z nich wskazuje, iż kompetencje składają się z następujących podstawowych składników, tj.: zdolności, sprawności, umiejętności, podejmowane działania, zachowania, cechy, jakość personalna, cechy charakterystyczne, osiągnięcia, wyniki pracy (Bugdol 2006). Według innej kompetencje „obejmują wiedzę wykorzystywaną w pracy, doświadczenie, zdolności i predyspozycje do współdziałania w osiąganiu celów firmy, umiejętności profesjonalnych działań, etyczne wartości kulturowe" (Sajkiewicz 2000).

Kompetencje są specyficznym zasobem człowieka i wyróżnia je kilka charakterystycznych cech. Z punktu widzenia kształtowania kompetencji studentów istotne jest to, że są: dynamiczne (można je rozwijać); zależne od warunków zewnętrznych (np. program kształcenia) oraz wewnętrznych (np. zaangażowanie studenta); obserwowalne i mierzalne (można sprawdzić ich posiadanie i poziom); synergiczne (łączenie kompetencji daje lepsze efekty niż suma kompetencji wykorzystywanych indywidualnie); niematerialne (trudno je ująć w rachunku ekonomicznym); relatywne (mają znaczenie w określonych sytuacjach zawodowych); transformowalne (mogą być zaadaptowane do wykorzystania na innym stanowisku pracy); podmiotowe (są własnością jednostki); współzależne (kompetencje wpływają na rozwój innych) (Walkowiak 2007).

Wraz z rozwojem pojęcia kompetencji tworzone są również liczne ich typologie. Najczęściej mówi się o kompetencjach „miękkich" (interpersonalnych) oraz „twardych" (zawodowych). A. Pocztowski (2005) wyróżnia dwa rodzaje kompetencji: podstawowe, których znaczenie jest zasadnicze dla prawidłowego wykonania danej pracy (np. wiedza fachowa, rozwiązywanie problemów), oraz wyróżniające, które sprawiają, że dany pracownik jest bardziej efektywny niż pozostali (dotyczą motywacji, wartości wyznawanych przez pracownika oraz postaw).

Można też wyróżnić kompetencje kluczowe, specyficzne dla funkcji oraz specyficzne dla roli (Rostowski 2004). Mówi się również o kompetencjach społecznych (np. komunikatywność, praca zespołowa), osobistych (samodzielność, rozwiązywanie problemów), menedżerskich (budowanie zespołów, motywowanie) oraz zawodowych (umiejętności techniczne, orientacja w biznesie) (Filipowicz 2014).

Nawiązując do pierwszego zaprezentowanego podziału kompetencji, zarówno kompetencje interpersonalne, jak i zawodowe mają duże znaczenie w procesie poszukiwania pracy oraz zatrudnialności studentów i absolwentów uczelni wyższych. Zadaniem uczelni powinno być zatem nie tylko przekazywanie wiedzy teoretycznej, ale też kształcenie praktyczne oraz współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym na rzecz jak najpełniejszego przygotowania studentów i absolwentów do wejścia na rynek pracy.

Niedopasowanie kompetencyjne na rynku pracy

Od kilku lat na polskim rynku pracy mówi się o niedopasowaniu kompetencyjnym czy niedoborze kompetencji pracowników w odniesieniu do oferowanych stanowisk pracy. Problem niedopasowania kompetencyjnego występuje wówczas, gdy wymagane kompeten-

cje są dostępne na rynku pracy, jednakże oczekiwania wobec poziomu tych kompetencji są wyższe niż ich realny poziom. Innymi słowy, można mówić o luce kompetencyjnej (Hogarth i Wilson 2001). Niedopasowanie kompetencyjne można rozważać w dwóch aspektach, pionowym (poziom oczekiwanych kompetencji jest inny niż wymagany – zbyt wysoki lub zbyt niski) oraz poziomym, inaczej horyzontalnym (oczekiwania dotyczące kompetencji pracownika różnią się od posiadanych) (*The Skill...* 2010). Niedopasowanie może więc mieć wymiar ilościowy lub jakościowy, co związane jest z dwoma zjawiskami, przeedukowaniem lub niedokształceniem. Można mówić również o niedoborze kompetencji, który występuje wówczas, gdy na rynku pracy brak jest kandydatów do pracy z kompetencjami istotnymi dla pracodawców (McGuinness i Bennett 2006).

O wadze problemu niedopasowania kompetencyjnego świadczą wyniki licznych badań, z których wynika, iż pracodawcy sygnalizują trudności związane z zatrudnieniem właściwych kandydatów do pacy. Niedopasowanie kompetencyjne znalazło się też na liście najbardziej ważkich wyzwań rozwoju kapitału ludzkiego wedle OECD (2012).

Badanie ManpowerGroup z 2016 r. „Niedobór talentów" pokazało, że 45% pracodawców w Polsce ma problem z pozyskaniem właściwych pracowników. W porównaniu z poprzednią edycją badań problem niedopasowania kompetencyjnego staje się coraz poważniejszy. W przypadku osób z wykształceniem wyższym dotyczy głównie inżynierów, specjalistów IT czy pracowników handlu. Istotną przyczyną niedoboru właściwych pracowników dla niemal połowy badanych pracodawców był brak kompetencji „twardych". Inne przyczyny to: brak dostępnych kandydatów i brak doświadczenia oraz brak umiejętności komunikacyjnych, czyli kompetencji „miękkich".

Wyniki badania w ramach V edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego" wskazały, iż najczęstszym problemem w rekrutacji pracowników były nie tylko braki kompetencyjne i niewystarczające doświadczenie zawodowe kandydatów do pracy, ale też niska motywacja do pracy. Pracodawcom brakowało u kandydatów trzech rodzajów kompetencji: zawodowych (do wykonywania zadań zawodowych na stanowisku pracy); samoorganizacyjnych (np. samodzielność, przejawianie inicjatywy, chęć do pracy); oraz interpersonalnych (np. komunikacja, współpraca w zespole) (Kocór, Strzebońska i Dawid-Sawicka 2015). Ważnymi elementami były również doświadczenie kandydatów oraz poziom i rodzaj posiadanego wykształcenia.

Wśród przyczyn niedopasowania kompetencyjnego wskazuje się m.in. na niedostosowanie systemu szkolnictwa do potrzeb rynku pracy oraz brak zrozumienia pomiędzy pracodawcami i przedstawicielami edukacji (*Bariery...* 2015). W efekcie absolwenci nie zostają wyposażeni w wymagane na rynku pracy kompetencje. Nie przejawiają też zachowań istotnych z punktu widzenia pracodawców, takich jak motywacja do pracy czy dyspozycyjność. Przede wszystkim brakuje im też kompetencji interpersonalnych (Górniak 2015a).

Podsumowując, największy deficyt w wymaganych przez pracodawców kompetencjach dotyczy nie tylko tych o charakterze zawodowym, ale również tych, które umożliwiają dobrą zaangażowaną współpracę oraz umiejętność dostosowania się do potrzeb organizacji. Podkreślany jest brak kompetencji interpersonalnych wpływających na aktywne funkcjonowanie w zespole pracowników.

Niewątpliwie skutki niedopasowania kompetencyjnego na rynku pracy są niekorzystne zarówno dla pracowników, pracodawców, jak też całego społeczeństwa i gospodarki. Jego skutkiem są mniejsze szanse na znalezienie pracy przez osoby poszukujące, a w przypadku osób o zbyt wysokich kompetencjach – marnowanie ich potencjału oraz nieadekwatne wynagrodzenie. Z punktu widzenia pracodawców niedopasowanie kompetencyjne powoduje nie tylko trudności w rekrutacji, ale również wyższe wydatki na doszkalanie pracowników.

Jednym z rekomendowanych rozwiązań problemu niedopasowania kompetencyjnego jest kształcenie praktyczne, którego wstępnym etapem powinno być rozpoznanie deficytowych kompetencji, a następnie zwrócenie na nie uwagi zarówno w trakcie edukacji formalnej,

jak i pozaformalnej. Jak wskazano w Programie Rozwoju Szkolnictwa Wyższego do 2020 r.: „Bardzo ważne jest to, by absolwenci uczelni wyższych byli przygotowywani do projektowania produktów, urządzeń technicznych, technologii, przedsięwzięć biznesowych i społecznych oraz wdrażania rozwiązań w pracy zespołów projektowych. Wiedza powinna być organizowana wokół umiejętności rozwiązywania problemów, a nie podręcznikowej reprodukcji. Ogólnie biorąc, należy dążyć do tego, by nie tylko podnosić jakość nauczania, lecz także zmieniać jego profil. Inżynierowie powinny uczyć się projektowania i realizacji projektów technicznych, socjologowie powinni umieć projektować i prowadzić badania i analizy społeczne, ekonomiści powinni poradzić sobie z biznesplanem czy analizą zdolności kredytowej oraz rozwiązywaniem problemów decyzyjnych w firmie, a absolwenci nauczania początkowego powinni umieć uczyć dzieci także matematyki – z pasją i zrozumieniem, a nie w oparciu o schematy" (Górniak 2015b, s. 29).

Biura karier i ich zadania

W związku z problemem niedopasowania kompetencyjnego uczelnie podejmują szereg działań dostosowujących kształcenie do potrzeb rynku pracy. Obserwuje się przechodzenie od tradycyjnych form prowadzenia zajęć (np. wykład) do form zintegrowanych, aktywizujących studentów, tj. kształcenie ukierunkowane problemowo (*problem-based learning*) czy oparte na projektach (*project-based learning*) (Górniak 2015). Proces upraktycznienia kształcenia nie może się odbyć bez zaangażowania samych pracodawców. Stąd uczelnie kładą coraz większy nacisk na włączanie przedstawicieli przedsiębiorstw w projektowanie i konsultowanie programów kształcenia.

Jednostką, która w szczególności może przyczynić się do budowania kapitału kompetencji wymaganych na rynku pracy u studentów i absolwentów, jest akademickie biuro karier (ABK). Jego rola została dostrzeżona w dokumentach strategicznych (MPiPS 2013). Jest też doceniana przez samych pracodawców – w procesie upraktycznienia kształcenia współpracę z biurem karier wymieniają na drugim miejscu (*Analiza*... 2014).

Prawne ramy działalności biur są określone w ustawie z 20 kwietnia o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004*...). Wedle definicji biuro karier to: „jednostka działająca na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzona przez szkołę wyższą lub organizację studencką". Główne zadania biura koncentrują się na przekazywaniu informacji o rynku pracy, możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, gromadzeniu i udostępnianiu ofert pracy, praktyk i staży, prowadzeniu bazy danych kandydatów do pracy, wsparciu pracodawców w procesach rekrutacyjnych oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy przez studentów. W przypadku biur karier będących jednocześnie agencjami zatrudnienia obowiązują dodatkowo przepisy prawne dotyczące instytucji zatrudnienia i rynku pracy.

Zgodnie z raportem Rzecznika Praw Absolwenta z 2014 r. w Polsce działa 346 biur karier na 442 uczelniach, choć liczba ta ma charakter raczej orientacyjny. W większości biura realizują następujące zadania:

- informowanie o ofertach pracy oraz staży i praktyk (98,56%);
- badania losów absolwentów (87,56%);
- poradnictwo zawodowe (87,08%);
- organizacja szkoleń dla studentów w zakresie poruszania się na rynku pracy (79%), prowadzonych zarówno przez pracowników biura karier, jak i specjalistów z zewnątrz (78,95%);
- organizacja szkoleń z umiejętności/kompetencji „miękkich" (73,21%) (*Akademickie*... 2014).

Część biur angażuje się również w inne działania wspierające studentów w nabywaniu kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawców, tj.: coaching, mentoring, organizacja szkoleń zawodowych, spotkania rekrutacyjne dla studentów czy prezentacje pracodawców.

Istotną rolę akademickich biur karier w procesie wspierania studentów wchodzących na rynek pracy potwierdza fakt uznania ich za jednostki warte rozwijania i dofinansowania za pomocą środków unijnych. W 2015 i 2017 r. Narodowe Centrum Badań i Rozwoju uruchomiło, w ramach Programu Operacyjnego Wie-

dza Edukacja Rozwój, Działanie 3.1 Kompetencje w szkolnictwie wyższym, dwa konkursy dotyczące wspierania wysokiej jakości usług świadczonych przez ABK w ramach podnoszenia kompetencji osób uczestniczących w edukacji na poziomie wyższym, odpowiadających potrzebom gospodarki rynku pracy i społeczeństwa, przeznaczając na ten cel ok. 75 mln złotych.

Kształcenie praktyczne i zwiększenie zatrudnialności studentów i absolwentów - projekt „3 dni studiujesz, 2 dni pracujesz" Akademickiego Biura Karier Akademii WSB

Akademickie Biuro Karier Akademii WSB (WSB) funkcjonuje od 1 sierpnia 2002 r., a jego zadaniem jest aktywizacja zawodowa studentów i absolwentów oraz pomoc w rozwoju ich karier zawodowych. ABK świadczy działania w zakresie agencji pośrednictwa pracy oraz szkoleń, gdyż uczelnia jest wpisana do rejestru agencji zatrudnienia, jako agencja pośrednictwa pracy, i posiada certyfikat pośrednictwa pracy, ważny na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, oraz do rejestru instytucji szkoleniowych województwa.

Biuro prowadzi szereg działań mających na celu zdobywanie przez studentów kompetencji potrzebnych z punktu widzenia pracodawców. Poza licznymi szkoleniami o charakterze interpersonalnym oraz zawodowym, biuro organizuje szereg wydarzeń, w ramach których możliwe jest nabywanie i rozwijanie nowych kompetencji, np. Światowy Tydzień Przedsiębiorczości.

W roku akademickim 2009/2010 Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej wprowadziła do oferty edukacyjnej projekt „3 dni studiujesz, 2 dni pracujesz", którego koordynację przejęło Akademickie Biuro Karier WSB. Projekt zadedykowano studentom studiów stacjonarnych, a jego celem było umożliwienie im zdobywania doświadczenia zawodowego oraz nabywanie kompetencji istotnych w pracy już podczas procesu edukacji. Projekt zakłada, że studenci uczęszczają na zajęcia dydaktyczne przez 3 dni w tygodniu. Dzięki temu pozostałe dni tygodnia mogą poświęcić na praktykę, staż, pracę bądź inne formy doskonalenia zawodowego i osobistego.

Kompleksowy program „3 dni studiujesz, 2 dni pracujesz" składa się z kilku rodzajów działań. Aby umożliwić studentom pełne skorzystanie z projektu, na początku roku akademickiego doradca zawodowy spotyka się z każdą grupą studentów z I semestru studiów i szczegółowo prezentuje założenia programu oraz korzyści, jakie z niego wynikają. W ramach projektu obligatoryjnie bądź dobrowolnie studenci uczestniczą w następujących aktywnościach: spotkania z rekruterem, szkolenia interpersonalne i wprowadzające na rynek pracy, szkolenia zawodowe, spotkania eksperckie i wizyty studyjne.

Spotkania z rekruterem (przedstawicielem agencji, rekrutacyjnej, doradztwa personalnego bądź pośrednictwa pracy) mają na celu przedstawienie specyfiki pracy w poszczególnych branżach. A zatem już na początku roku akademickiego studenci dowiadują się, jakie kompetencje są szczególnie poszukiwane w odniesieniu do ich obszaru zainteresowań oraz jakie możliwości zawodowe czekają na nich w związku z wybranym kierunkiem studiów.

Kolejny element programu to szkolenia umożliwiające zdobywanie kompetencji interpersonalnych oraz jednocześnie aktywizujące studentów na rynku pracy (wśród nich m.in.: planowanie kariery zawodowej, aktywne metody poszukiwania pracy, nowoczesne metody rekrutacji, komunikacja interpersonalna oraz w zespole, autoprezentacja).

Studenci uczestniczą również w szkoleniach zawodowych z takich ogólnych tematów, jak: etyka biznesowa, korespondencja biznesowa i akademicka, obsługa programów komputerowych, a także specjalistycznych, zgodnych z kierunkiem kształcenia.

Jednym z elementów projektu są spotkania z ekspertami, które mają na celu poszerzenie programu kształcenia o treści istotne z punktu widzenia pracodawców. W roli ekspertów występują konkretni pracodawcy czy specjaliści firmy. Spotkania eksperckie odbywają się obligatoryjnie dla poszczególnych kierunków studiów.

Studenci mają również okazję wejść do poszczególnych przedsiębiorstw w ramach tzw. wizyt studyjnych, w trakcie których mogą zapoznać się ze specyfiką pracy oraz realnymi aspektami zawodów. Ponadto mają bezpośredni kontakt z pracownikami, poznają kulturę organizacyjną, dowiadują się o istotnych szczegółach wykonywanej pracy oraz wymaganiach pracodawców. Prezentowana jest im również ścieżka kariery w danej organizacji.

W ramach projektu studenci spotykają się również z doradcą zawodowym, który przede wszystkim diagnozuje predyspozycje zawodowe i osobowościowe studentów oraz pomaga w wyborze odpowiedniej ścieżki rozwoju zawodowego i szkoleniowego. Te spotkania mają na celu identyfikację luk kompetencyjnych studentów w odniesieniu do poszukiwanej przez nich pracy.

W ramach projektu „3 dni studiujesz, 2 dni pracujesz" możliwe są również bardziej zindywidualizowane działania skierowane do studentów w zależności od ich potrzeb, np. coaching kariery. Ponadto każdy student ma obowiązek wziąć udział w targach pracy i praktyk studenckich, które ABK organizuje cyklicznie raz do roku. Celem targów, w których uczestniczy każdorazowo około 60–70 pracodawców, jest pomoc studentom i absolwentom uczelni w znalezieniu zatrudnienia, stażu czy praktyki. W ramach targów studenci mogą uczestniczyć w szeregu szkoleń i prezentacji firm w ramach tzw. Akademii Rozwoju Kompetencji.

W efekcie projekt „3 dni studiujesz, 2 dni pracujesz" ma zwiększyć zatrudnialność studentów i absolwentów Akademii WSB m.in. poprzez wsparcie ich w zakresie wyborów zawodowych oraz kształtowanie pożądanych przez pracodawców kompetencji (ogólnych oraz zróżnicowanych ze względu na branże i przyszły zawód). Dlatego też ważnym elementem programu jest doradztwo i pośrednictwo w zakresie kierowania studentów na praktyki i staże. Studenci studiów stacjonarnych odbywają praktyki i staże w firmach i przedsiębiorstwach zbieżnych z wybraną ścieżką rozwoju zawodowego. Zgodnie z założeniami programu studiów studenci mogą zdobywać doświadczenie zawodowe (w ramach praktyk, staży) w ciągu tygodnia w dni wolne od zajęć dydaktycznych (poniedziałki i wtorki). Aby zapewnić studentom jak najszerszy wybór w tym zakresie, ABK działa też na rzecz nawiązywania przez uczelnię nowych partnerstw z przedsiębiorstwami.

W 2013 r. przeprowadzono pierwsze badanie ewaluacyjne projektu wśród 100 studentów kończących I semestr oraz III i V. Głównym celem było poznanie ich opinii na temat celowości realizowania projektu oraz ich stosunku do szczegółowych elementów programu, tj. szkolenia, wizyty studyjne, spotkania z doradcą zawodowym. Badania miały także zweryfikować, czy program umożliwia studentom lepsze odnalezienie się na współczesnym rynku pracy. Okazało się, iż ponad 86% studentów uznało, że założenia programu odzwierciedlają wymogi współczesnego rynku pracy. Program spełnia oczekiwania w wymiarze merytorycznym (szkolenia, warsztaty, wykłady) i praktycznym (spotkania z ekspertami, wizyty studyjne, możliwość odbywania praktyk, wykonywania pracy w 2 wolne od zajęć dydaktycznych dni tygodnia) ponad 78% respondentów. Aż 90% studentów poleciłoby udział w programie innym studentom. Ponad 80% badanych pozytywnie oceniło możliwość udziału w indywidualnych spotkaniach z doradcą zawodowym. Podobnie ocenione zostały szkolenia dotyczące m.in. planowania kariery zawodowej, poruszania się po rynku pracy, redagowania dokumentów aplikacyjnych, metod rekrutacji personelu. 94% studentów doceniło również szkolenia zawodowe, a 72% wizyty studyjne. 74% studentów wskazało, że spotkania eksperckie miały korzystny wpływ na ich rozwój zawodowy i nabywanie bądź poszerzanie kompetencji zawodowych i interpersonalnych. Ponad 82% respondentów oceniło targi pracy jako bardzo ważne w rozwoju zawodowym i planowaniu kariery. Więcej niż 70% respondentów w toku trwania studiów odbywało praktyki w systemie 2 dni w tygodniu (poniedziałki, wtorki). Dodatkowo ponad 90% z osób odbywających takie praktyki uznało, że umożliwiły im one nabycie nowych kompetencji i umiejętności, zgodnych z kierunkiem kształcenia. Ponad 58% badanych praktyki te pomogły w znalezieniu pracy.

Przeprowadzone badania były podstawą do intensyfikacji działań w ramach projektu „3 dni studiujesz, 2 dni pracujesz". Co więcej, pod koniec 2014 r. przeprowadzono wśród studentów badanie dotyczące ich oczekiwań wobec działań ABK. Udział w nim wzięło 212 respondentów. Wyniki wskazały, że głównym celem studentów jest podniesienie ich atrakcyjności na rynku pracy, możliwość zdobycia pracy w dobrze prosperującej i interesującej firmie. W związku z tym zdecydowana większość z nich zadeklarowała chęć uczestnictwa w: dodatkowych kursach i szkoleniach, stażach, wizytach studyjnych, spotkaniach eksperckich i innych podobnych aktywnościach.

Kolejna ewaluacja projektu „3 dni studiujesz, 2 dni pracujesz" została przeprowadzona w 2015 r., a ocena działań była równie wysoka jak w pierwszej edycji badania. Sugestie studentów w odniesieniu do programu dotyczyły organizacji większej liczby wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach zgodnych z kierunkiem studiów i specjalizacją.

Program „3 dni studiujesz, 2 dni pracujesz" przynosi efekty w postaci zwiększenia zatrudnialności – obecnie poziom zatrudniania studentów i absolwentów Akademii WSB kształtuje się na poziomie 92%. Jak wynika z badań ekonomicznych losów absolwentów uczelni wyższych, prowadzonych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, średni czas od uzyskania dyplomu studiów I stopnia do podjęcia pracy przez absolwentów WSB wynosi 1,14 miesiąca, w przypadku zaś absolwentów studiów II stopnia – to czas krótszy niż miesiąc (0,89%).

Podsumowanie

Niewątpliwie kompetencje interpersonalne i zawodowe kandydatów do pracy są nie do przecenienia z punktu widzenia rekrutujących organizacji. To one w dużej mierze decydują o tym, czy kandydat zostanie zatrudniony, a w efekcie – czy będzie spełniał oczekiwania pracodawców. Z kolei dla kandydata kompetencje stają się jego „kartą przetargową" na rynku i wpływają na zwiększenie jego indywidualnej zatrudnialności. Niewątpliwie w edukacji XXI wieku nie chodzi już tylko o transfer wiedzy teoretycznej, ale również skuteczne uczenie określonych umiejętności oraz kształtowanie proaktywnych i odpowiedzialnych, zaangażowanych postaw przyszłych pracowników. O zarządzaniu kompetencjami mówi się zwykle już w organizacjach, warto jednak iść o krok dalej – kształtować kompetencje i zarządzać nimi już na etapie edukacji. Uczelnie powinny wiedzieć, jakich kompetencji potrzebują ich studenci, by mogli właściwie wykonywać swoje przyszłe zadania w pracy. Odpowiednia dbałość o rozwój wewnętrznych zasobów studenta jest nie tylko w jego interesie, lecz również uczelni i jego potencjalnych pracodawców. Umożliwienie studentom zdobywania konkretnych kompetencji powinno być jednym z priorytetowych zadań każdej szkoły wyższej.

Z pewnością niezwykle istotna jest rola biur karier w tym zakresie. Te jednostki uczelni są najbliżej pracodawców i powinny zintensyfikować wysiłki w celu rozwoju współpracy z otoczeniem zewnętrznym. Działania na rzecz kształcenia kompetencji wymaganych przez pracodawców sprzyjają nie tylko wyższej zatrudnialności studentów i absolwentów, ale również sprawiają, że zatrudniające ich firmy łatwiej realizują własne cele biznesowe i strategiczne, stale się rozwijając.

Działania Akademickiego Biura Karier Akademii WSB stanowią przykład dobrej praktyki, którą warto powielać. Konieczna jest jednak ciągła ewaluacja zarówno samego projektu, jak też oczekiwań względem niego studentów i pracodawców.

Bibliografia

Akademickie Biura Karier w Polsce. Bieżąca działalność i możliwości rozwoju, 2014, Rzecznik Praw Absolwenta, Warszawa.

Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy. Raport końcowy (2014), Agrotec Polska Sp. z o. o., Warszawa.

Bariery i możliwości współpracy między szkołami zawodowymi a firmami. Perspektywa dyrektorów szkół i przedsiębiorców, 2015, ZPP – WSiP – MEN.

Becker, B. E., Huselid, M. A., 2002, *Karta wyników zarządzania zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.

Bugdol, M., 2006, *Wartości organizacyjne. Szkice z teorii organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

Filipowicz, G., 2014, *Zarządzanie kompetencjami perspektywa firmowa i osobista*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
Górniak, J., red., 2015a, *Niedopasowanie kompetencyjne w Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, Warszawa – Kraków.
Górniak, J., red., 2015b, *Diagnoza szkolnictwa wyższego. Program rozwoju szkolnictwa wyższego do 2020 r. Część III*, FRP, KRASP, Warszawa.
Hogarth, T., Wilson, R., 2001, *Skills matter: a synthesis of research on the extent, causes and implications of skills deficiencies*, Nottingham.
Kocór, M., Strzebońska, A., Dawid-Sawicka, M., 2015, *Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Raport z badania pracodawców i ofert pracy*, PARP, Warszawa.
McGuinness, S., Bennett, J., 2006, *Examining the link between skill shortages, training composition and productivity levels in the Northern Ireland construction industry*, International Journal of Human Resource Management, Vol. 17, No 2.
MPiPS, 2013, *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
OECD, 2012, *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/better-skills-better-jobs-better-lives_9789264177338-en#.WRtU0NwwjIU-#page4>.
Oleksyn, T., 2006, *Zarządzanie kompetencjami teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
Pocztowski, A., 2005, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
Rostowski, T., red., 2004, *Nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa.
Sajkiewicz, A., 2000, *Zasoby ludzkie w firmie. organizacja, kierowanie*, ekonomika, Poltex, Warszawa.
The Skill Matching Challenge. Analysing Skill Mismatch and Policy Implications, Luxemburg, Publications Office of the European Union.
Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. nr 99, poz. 1001.
Walkowiak, R., 2007, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kompetencje, nowe trendy, efektywność*, TNOiK, Toruń.
Whiddett, S., Hollyforde, S., 2003, *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.

Summary

In recent years, the problem of employability of young people in the labour market has been addressed time and time again. What is discussed is competence mismatch and the cause of this mismatch are relations between higher education and the environment. Employers point to the difficulty of getting competent candidates for a given job. Undoubtedly, it is necessary to take action to equip young people with such competencies that are valuable in the labour market. The career offices of higher education institutions can play a role in this respect. The aim of the article is to present the author's program „3 days you study, two days you work", conducted in University in Dabrowa Gornicza. The program is conducive to education in response to the needs of employers and, as a result, serves to increase the employability of students and graduates.

Key words

labour market, academic career office, employability, competences

Więcej o autorze

Magdalena Kot-Radojewska
Akademia WSB, Katedra Zarządzania, Katedra Pedagogiki

Doktor nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu, socjolog, pedagog, trener; adiunkt w Katedrze Zarządzania oraz w Katedrze Pedagogiki na Wydziale Nauk Stosowanych Akademii WSB, zastępca dyrektora Centrum Studiów Podyplomowych i Rekrutacji; wcześniej wieloletni kierownik Akademickiego Biura Karier WSB oraz koordynatorka działań na rzecz zwiększenia zatrudnialności studentów i absolwentów, sekretarz Towarzystwa Naukowego Organizacji i Kierownictwa / o. Dąbrowa Górnicza; prezes Stowarzyszenia Absolwentów i Studentów WSB; członek Stowarzyszenia Centrum Komunikacji i Mediacji Dialog.

Sabina Ratajczak
Akademia WSB, Katedra Zarządzania,

Doktor socjologii, adiunkt w Katedrze Zarządzania na Wydziale Nauk Stosowanych w Akademii WSB. Psycholog, trener z zakresu doskonalenia kompetencji „miękkich" i przywódczych. Certyfikowany coach i tutor akademicki. Dyrektor Centrum Jakości i Innowacji w Akademii WSB.

Wykorzystanie metod wielowymiarowej analizy statystycznej w badaniach zawodów deficytowych

Katarzyna Dębkowska
Politechnika Białostocka,
Katedra Informatyki Gospodarczej

Celem artykułu jest prezentacja możliwości wykorzystania wielowymiarowej analizy statystycznej w badaniach zjawisk związanych z rynkiem pracy, w szczególności w klasyfikacji zawodów deficytowych.

Wprowadzenie

Celem artykułu jest prezentacja możliwości wykorzystania wielowymiarowej analizy statystycznej w badaniach zjawisk związanych z rynkiem pracy, w szczególności w klasyfikacji zawodów deficytowych. Metody, które mogą stanowić narzędzie w klasyfikacji zawodów deficytowych, to analiza skupień oraz metoda *k*-średnich. W opracowaniu przedstawiono wybrane wyniki badania „Potrzeby pracodawców w zakresie wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych w województwie podlaskim", które zostało przeprowadzone przez zespół ekspertów z Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku. Głównym celem tego badania było ustalenie, jakie zawody, kwalifikacje i kompetencje są deficytowe/poszukiwane na podlaskim rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kluczowych sektorów regionalnej gospodarki, oraz określenie możliwości wsparcia pracodawców w kształceniu ustawicznym na temat zidentyfikowanych niedopasowań strukturalnych (Dębkowska i in. 2017).

W artykule zaprezentowano wybrane wyniki badań, które uzyskano w trakcie realizacji badania ilościowego z wykorzystaniem ankiety adresowanej do przedstawicieli przedsiębiorstw reprezentujących dziesięć branż lub sektorów. Próbę stanowiło 446 przedsiębiorstw zatrudniających więcej niż 9 osób i reprezentujących kluczowe sektory lub branże gospodarki Podlasia. Respondenci w ramach badania ankietowego wskazywali zawody, które z ich punktu widzenia są deficytowe w reprezentowanej przez nich branży. Ponadto każdy ze wskazanych zawodów deficytowych został oceniony przez badanych pod kątem jego aktualnej deficytowości oraz zapotrzebowania na dany zawód w przyszłości. Ocenie poddano również zasoby pracy w tych zawodach oraz ich jakość.

Wyniki stanowiły punkt wyjścia do wykorzystania analizy skupień i metody *k*-średnich, które pozwoliły na klasyfikację zawodów deficytowych do grup (skupień) o podobnych ocenach pracodawców ze względu na wszystkie aspekty: aktualną deficytowość, przyszłe zapotrzebowanie, ocenę zasobów pracy i jakość tych zasobów. Następnie dokonano szczegółowej analizy zawodów z poszczególnych skupień w odniesieniu do wybranych branż lub sektorów.

Metodyka badań

Analiza skupień (*claster analysis*) jako metoda grupowania pozwala na wyodrębnienie grup zawierających obiekty do siebie podobne (Tryon, 1939). Techniki grupowania stosuje się w wielu

różnych dziedzinach badawczych. Doskonałego zestawienia wielu opublikowanych studiów informujących o wynikach analiz skupień dostarcza Hartigan (1975). Liczba algorytmów realizujących taki podział jest bardzo duża.

Analiza skupień jest przedstawicielem tzw. metod analizy współzależności, co oznacza, że wszystkie zmienne traktowane są jako współzależne bez wydzielenia spośród nich zmiennych zależnych (skutków) i niezależnych (przyczyn). Celem analizy jest w takim przypadku zazwyczaj sama identyfikacja struktury badanego zbioru zmiennych lub obiektów. Ta metoda klasyfikacji pozwala na wyodrębnienie spójnych wewnętrznie grup obiektów. Jej stosowanie odbywa się w czterech podstawowych etapach, gdzie pierwszym jest wybór zmiennych oraz przyjęcie sposobu określania podobieństw między obiektami. Następnie dokonuje się wyboru sposobu przyporządkowania danych obiektów do homogenicznej grupy – i to stanowi etap drugi. W etapie trzecim wybiera się liczbę identyfikowanych skupień, w czwartym zaś dokonuje interpretacji i profilowania uzyskanych skupień.

Wyróżnia się dwa podstawowe podejścia do problemu grupowania, hierarchiczne i niehierarchiczne. W podejściu hierarchicznym otrzymujemy strukturę hierarchiczną podobieństw między obiektami w postaci drzewa zwanego dendrogramem. Wypracowano wiele sposobów uzyskiwania drzewek hierarchicznych, które odzwierciedlają relacje podobieństw między obiektami. Można je podzielić na trzy podstawowe grupy: metody powiązań, centroidalne i Warda.

Wśród podejść niehierarchicznych wyróżnić należy metodę *k*-średnich, pozwalającą na szybsze i bardziej efektywne grupowanie przypadków. Jest to metoda iteracyjna, która pozwala na grupowanie zbiorów obiektów liczących nawet kilka lub kilkanaście tysięcy obserwacji. W metodzie tej badacz musi jednak podać z góry liczbę skupień. Dlatego w badaniach bardzo powszechne jest podejście dwuetapowe. W pierwszym etapie stosuje się analizę hierarchiczną w celu określenia wstępnej liczby grup, a w drugim – właściwą klasyfikację obiektów przy pomocy metody *k*-średnich.

Metoda *k*-średnich dzieli cały zbiór przypadków na *k* różnych możliwie odmiennych skupień. Algorytm tej metody polega na przenoszeniu obiektów między wskazaną liczbę skupień w celu zminimalizowania zmienności wewnątrz skupień i zmaksymalizowania zmienności między skupieniami (Grabiański i in. 1998). Analizując wyniki grupowania, bada się średnie dla każdego skupienia w każdym wymiarze, aby oszacować, na ile wyróżnione *k* skupienia są od siebie różne. Metoda *k*-średnich opiera się na oszacowaniu odległości między skupieniami a obiektami.

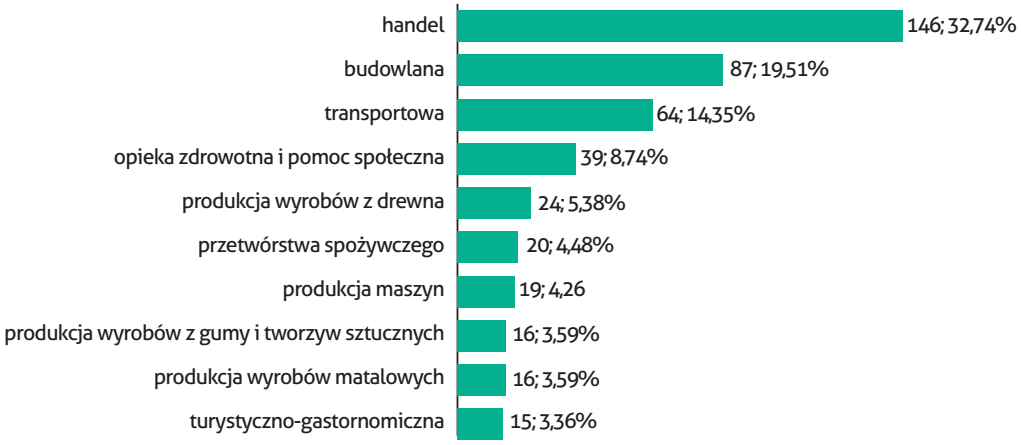
Omawiane metody wielowymiarowej analizy statystycznej są często stosowane w badaniach gospodarczych i społecznych (Ketchen i Shook 1996).

Wyniki badań

Badanie zostało przeprowadzone na próbie 446 pracodawców reprezentujących wszystkie analizowane w badaniu branże lub sektory oraz wszystkie powiaty województwa podlaskiego. Dotyczyło m.in. identyfikacji i analizy zawodów deficytowych.

Na wykresie 1 zaprezentowano udział badanych przedsiębiorstw w rozbiciu na branże. Największą grupę, bo aż ok. 33% respondentów (146 przedsiębiorstw), stanowiły organizacje zajmujące się handlem. Kolejną znaczną grupę z blisko 20% udziałem w strukturze (87 przedsiębiorstw) tworzyły firmy z branży budowlanej. Przedsiębiorstwa z branży transportowej to 14,35% (64 respondentów). Blisko 9% udział w próbie stanowili przedstawiciele sektora opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (39 jednostek). Producenci wyrobów z drewna stanowili 24-elementową grupę respondentów (5,38%), a blisko 5% struktury badanej próby (20 jednostek) tworzyli pracodawcy z branży przetwórstwa spożywczego. Podobny udział w próbie (4,26%) miały przedsiębiorstwa z sektora produkcji maszyn. Po 16 przedsiębiorstw reprezentowało dwie kolejne branże, produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych oraz produkcja wyro-

Wykres 1. Udział przedsiębiorstw biorących udział w badaniu według branży



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

bów metalowych. Najmniejsza grupa w próbie (15 jednostek) to przedsiębiorstwa branży turystyczno-gastronomicznej. Struktura próby nawiązuje do struktury populacji przedsiębiorstw z badanych sektorów lub branż.

Przedsiębiorcy działający w wybranych branżach zgłaszali zawody deficytowe, które posłużyły do utworzenia bazy zawodów deficytowych dla poszczególnych branż. Ponadto dokonali ich oceny ze względu na aktualny poziom deficytowości danego zawodu oraz zapotrzebowanie na wskazany zawód w ciągu najbliższych pięciu lat (2018–2022). Wskazane przez pracodawców zawody deficytowe były oceniane ze względu na ich aktualny stan zasobów pracy w branży i jakość istniejących zasobów danego zawodu deficytowego. Oceny wymienionych aspektów dokonano na skali liczbowej (porządkowej) 5-stopniowej, co pozwoliło na wykorzystanie w analizie uzyskanych wyników metod wielowymiarowej analizy statystycznej – analizy skupień oraz metody *k*-średnich. Metody te pozwalają na klasyfikację obiektów do grup podobnych ze względu na klika zmiennych. Aby wykorzystać w analizie wymienione metody, przyjęto, że badanymi obiektami są zawody deficytowe ($N = 89$), które zostały ocenione przez respondentów ze względu na cztery zmienne diagnostyczne:

X1 – średnia ocena pracodawców poziomu deficytowości zawodu;

X2 – średnia ocena pracodawców zapotrzebowania na zawód w ciągu najbliższych pięciu lat;

X3 – średnia ocena pracodawców aktualnego stanu zasobów pracy w danym zawodzie w branży;

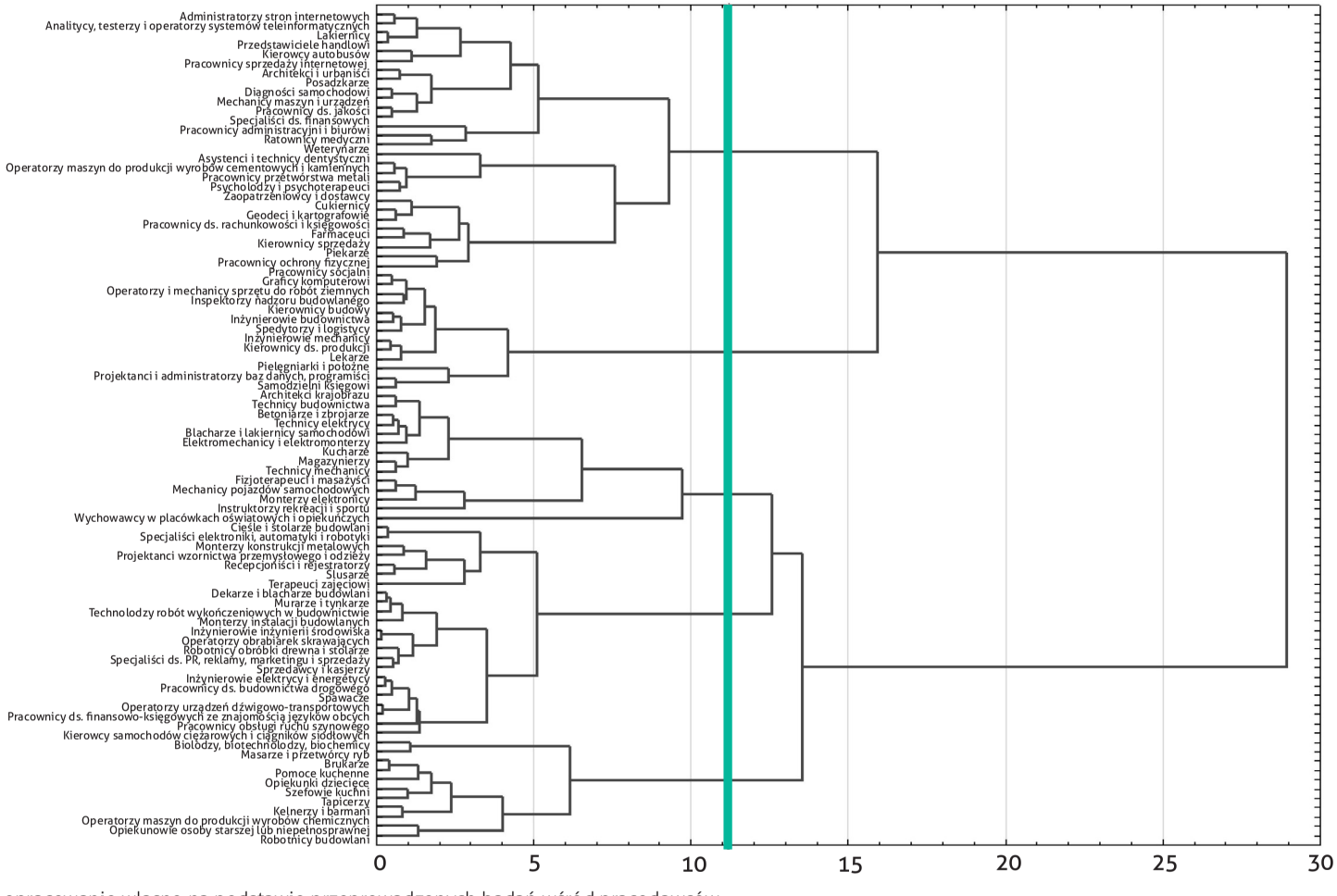
X4 – średnia ocena pracodawców jakości istniejących zasobów pracy w danym zawodzie.

W pierwszym kroku analizy pogrupowano zawody deficytowe za pomocą analizy skupień z wykorzystaniem metody Warda i odległości euklidesowej. Otrzymano dendrogram, na którego podstawie wyodrębniono pięć grup (skupień) zawodów podobnych ze względu na wszystkie cztery analizowane zmienne (wykres 2).

W kolejnym kroku analizy wykorzystano metodę *k*-średnich, gdzie z zadaną liczbą 5 skupień wyznaczono skład poszczególnych skupień oraz średnie poziomy analizowanych zmiennych w skupieniach.

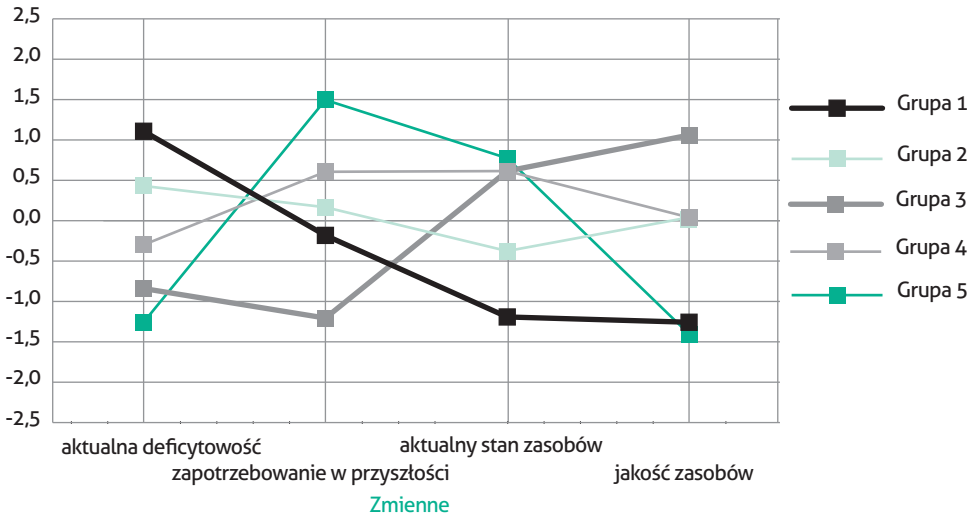
Na wykresie 3 przedstawiono średnie poziomy ocen zmiennych diagnostycznych w pięciu skupieniach zawodów deficytowych. Interpretacja uzyskanych wyników pozwala na dokonanie charakterystyki wyłonionych skupień ze względu na wszystkie cztery zmienne diagnostyczne. Grupa pierwsza to zawody o najwyższej ocenie aktualnej deficytowości i jednocześnie najniżej ocenionym aktualnym stanem

Wykres 2. Klasyfikacja zawodów deficytowych za pomocą analizy skupień



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

Wykres 3. Średnie oceny zmiennych diagnostycznych w poszczególnych grupach – metoda *k*-średnich (zmienne standaryzowane)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców.

zasobów pracy w tych zawodach. Grupę drugą charakteryzuje dość wysoka aktualna deficytowość i przeciętna jakość zasobów pracy w tych zawodach. Trzecia wyłoniona grupa zawodów cechuje się najniżej ocenionym zapotrzebowaniem w przyszłości i wysoko ocenionym aktualnym stanem zasobów pracy, przy przeciętnej ocenie jakości tych zasobów. Skupienie czwarte to zawody, w których występuje aktualnie wysoki poziom zasobów przy ich wysokiej jakości. Ostatnia w wyłonionych grup zawiera zawody najbardziej deficytowe w przyszłości, których aktualny stan zasobów jest wysoki, ale jakość tych zasobów jest oceniana bardzo nisko.

W kolejnej części artykułu przedstawiono wyniki identyfikacji zawodów z poszczególnych skupień w odniesieniu do analizowanych branż lub sektorów. Jak pokazuje analiza *k*-średnich, grupa pierwsza to zawody, które charakteryzują się największą aktualną deficytowością, ale dość niskim zapotrzebowaniem w przyszłości. Aktualny stan zasobów pracy w tych zawodach oraz ich jakość są zdecydowanie niskie. W tabeli 1 zaprezentowano 12 zawodów zakwalifikowanych do tej grupy wraz z ich przyporządkowaniem do analizowanych branż lub sektorów, podając procent wskazań deficytowości danego zawodu, uzyskany podczas badania przedsiębiorców reprezentujących poszczególne branże.

Można zauważyć, że niektóre zawody z tej grupy są wskazywane jako deficytowe w kilku branżach. Na przykład zawód brukarza odnotowano jako deficytowy nie tylko w branży budowlanej, ale również w: produkcji wyrobów metalowych, handlu, branży transportowej, produkcji maszyn oraz produkcji wyrobów z drewna. Technik budownictwa to zawód wskazywany jako deficytowy w: branży budowlanej, sektorze handlu, przetwórstwie spożywczym, produkcji maszyn, produkcji wyrobów metalowych oraz w branży transportowej. Można również zauważyć zawody deficytowe jedynie w jednej branży, tak jak kelnerzy i barmani w branży turystyczno-gastronomicznej, czy opiekunki dziecięce w sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Analizowane branże charakteryzują się różną specyfiką, co można zaobserwować po odmienności i liczbie wskazywanych zawodów tworzących skupienie pierwsze. W sektorze handlu wskazano 9 na 12 zawodów, a w przetwórstwie spożywczym 7 na 12. Przedsiębiorstwa z branży produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych deklarowały tylko jeden zawód ze skupienia pierwszego – operatora maszyn do produkcji wyrobów chemicznych.

Tabela 1. Deficytowość zawodów ze skupienia pierwszego w poszczególnych branżach lub sektorach

Zawód	Branża/Sektor									
	handel	budowlana	transportowa	opieka zdrowotna i pomoc społeczna	produkcja wyrobów z drewna	przetwórstwa spożywczego	produkcja maszyn	produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	produkcja wyrobów metalowych	turystyczno-gastronomiczna
Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy	8%				4%	10%				
Brukarze	3%	15%	5%		4%		5%		6%	
Kelnerzy i barmani										33%
Masarze i przetwórcy ryb	4%		3%	5%		15%				
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych	2%					10%		13%	6%	7%
Opiekunki dziecięce				8%						
Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej				3%						7%
Pomoce kuchenne	4%			8%		5%				13%
Robotnicy budowlani	10%	51%	8%			5%			6%	
Szefowie kuchni	1%		2%	5%		5%				13%
Tapicerzy	5%		2%		8%					
Technicy budownictwa	3%	10%	2%			5%	5%		6%	

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Deficytowość zawodów ze skupienia drugiego w poszczególnych branżach lub sektorach

Zawód	Branża/sektor									
	handel	budowlana	transportowa	opieka zdrowotna i pomoc społeczna	produkcja wyrobów z drewna	przetwórstwa spożywczego	produkcja maszyn	produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	produkcja wyrobów metalowych	turystyczno-gastronomiczna
Architekci i urbaniści	4%	3%			8%		5%		6%	13%
Architekci krajobrazu	1%		8%							13%
Betoniarze i zbrojarze	4%	25%	2%		8%	10%		13%	6%	
Blacharze i lakiernicy samochodowi	9%	3%				10%		13%	13%	
Cieśle i stolarze budowlani	13%	29%	5%		38%	5%				
Dekarze i blacharze budowlani	5%	18%	5%		4%			6%	6%	
Elektromechanicy i elektromonterzy	3%	5%	3%			10%	21%	19%		13%
Inżynierowie elektrycy i energetycy	2%	5%	2%		21%	15%	16%	6%		
Inżynierowie inżynierii środowiska	1%	5%	3%		4%			13%		7%
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	7%	1%	42%		13%	15%	5%	6%	6%	
Kucharze	10%			8%		10%				40%
Magazynierzy	12%	5%	11%		13%	20%	11%	31%	19%	
Monterzy instalacji budowlanych		13%			8%	5%		6%		7%

Tabela 2. Deficytowość zawodów ze skupienia drugiego w poszczególnych branżach lub sektorach (cd.)

Zawód	Branża/sektor									
	handel	budowlana	transportowa	opieka zdrowotna i pomoc społeczna	produkcja wyrobów z drewna	przetwórstwa spożywczego	produkcja maszyn	produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	produkcja wyrobów metalowych	turystyczno-gastronomiczna
Monterzy konstrukcji metalowych	2%	2%	3%		13%	5%			19%	
Murarze i tynkarze	9%	38%	2%		13%				6%	
Operatorzy obrabiarek skrawających	7%	6%	2%		38%		26%	25%	69%	7%
Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych	1%	20%	13%		13%			6%	13%	
Posadzkarze	1%	14%	2%		4%					
Pracownicy ds. budownictwa drogowego		7%			4%					
Pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych	7%	3%	6%	3%	4%	5%	5%	6%	6%	7%
Pracownicy obsługi ruchu szynowego	3%		2%		8%					
Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży	1%	1%	2%		4%		5%		13%	13%
Recepcjoniści i rejestratorzy			2%							13%
Robotnicy obróbki drewna i stolarze	4%	9%			21%				6%	
Spawacze	9%	10%	16%		29%		58%	25%	44%	7%

Tabela 2. Deficytowość zawodów ze skupienia drugiego w poszczególnych branżach lub sektorach (cd.)

Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży	16%		11%		4%	15%				7%
Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki	7%	3%			4%	10%	32%	13%	13%	7%
Sprzedawcy i Kasjerzy	14%	1%	5%	8%		10%		6%		
Ślusarze	10%	9%	6%		21%		21%	19%	38%	
Technicy elektrycy	7%	9%			8%	10%	5%	13%		
Technicy mechanicy	9%	1%	2%		4%	15%	11%	13%	19%	
Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	5%	7%	2%							
Terapeuci zajęciowi				10%						13%

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3. Deficytowość zawodów ze skupienia trzeciego w poszczególnych branżach lub sektorach

Zawód	Branża/sektor									
	handel	budowlana	transportowa	opieka zdrowotna i pomoc społeczna	produkcja wyrobów z drewna	przetwórstwa spożywczego	produkcja maszyn	produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	produkcja wyrobów metalowych	turystyczno-gastronomiczna
Asystenci i technicy dentystyczni				2%						
Cukiernicy	5%					10%				7%
Farmaceuci				13%						
Geodeci i kartografowie			5%			5%				7%
Kierownicy sprzedaży	8%		5%		8%					

Tabela 3. Deficytowość zawodów ze skupienia trzeciego w poszczególnych branżach lub sektorach (cd.)

Zawód	Branża/sektor									
	handel	budowlana	transportowa	opieka zdrowotna i pomoc społeczna	produkcja wyrobów z drewna	przetwórstwa spożywczego	produkcja maszyn	produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	produkcja wyrobów metalowych	turystyczno-gastronomiczna
Lakiernicy	6%	5%			8%		11%	6%	13%	
Piekarze	3%					5%				7%
Pracownicy administracyjni i biurowi	9%	1%	5%	15%	4%	10%		6%		
Pracownicy ds. jakości	11%	3%	6%		33%	35%	11%	13%	13%	20%
Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	9%		8%	18%	8%		5%			
Pracownicy ochrony fizycznej	1%	1%	3%	5%						
Pracownicy przetwórstwa metali	3%	3%			8%		5%	6%	6%	
Pracownicy socjalni	5%			8%						
Przedstawiciele handlowi	14%	1%	8%		8%	10%	5%	6%		
Psycholodzy i psychoterapeuci				15%						
Specjaliści ds. finansowych	10%	3%	3%			5%				
Weterynarze						15%				
Zaopatrzeniowcy i dostawcy	8%	5%	6%		4%	5%	5%		13%	

Źródło: opracowanie własne.

W skupieniu drugim odnotowano najwięcej zawodów, bo aż 34. Zostały one ocenione przez pracodawców jako aktualnie bardzo deficytowe. Zdaniem respondentów w przyszłości zapotrzebowanie na te zawody będzie większe niż przeciętne. Obecnie posiadane zasoby w tych zawodach są niskie, a ich jakość jest na poziomie przeciętnym. W tabeli 2 zaprezentowano deficytowość tych zawodów w poszczególnych branżach. Dokonując analizy częstości wskazań zawodów ze skupienia drugiego jako deficytowe, możemy zauważyć, że kilka z nich charakteryzuje się bardzo wysoką deficytowością w wybranych branżach, np. zawód cieśli i stolarza budowlanego wskazywany jest przez 38% badanych przedsiębiorstw reprezentujących produkcję wyrobów z drewna; zawód kucharza określa jako deficytowy 40% przedsiębiorców z branży turystyczno-gastronomicznej; murarz i tynkarz to zawód deficytowy głównie w branży budowlanej (38% wskazań); producenci wyrobów metalowych wskazują wyraźnie na deficyt operatorów obrabiarek skrawających oraz spawaczy.

Trzecia grupa to 19 zawodów, które w opinii respondentów mają obecnie dość niską deficytowość, a w przyszłości będą charakteryzowały się najmniejszym zapotrzebowaniem. Ich aktualny stan zasobów przedsiębiorcy ocenili jako wysoki, a jakość tych zasobów jako przeciętną. W tym skupieniu znalazły się między innymi zawody wskazywane tylko w pojedynczych branżach, tak jak weterynarz zgłaszany jako zawód deficytowy w branży przetwórstwa spożywczego przez 15% respondentów. Tylko w sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej z tego skupienia zawodów pojawili się farmaceuci, psychologowie i pedagodzy oraz asystenci i technicy dentystyczni. Wśród zawodów ze skupienia trzeciego, czyli zawodów o niskiej deficytowości obecnie i w przyszłości, są też profesje wskazywane w wielu branżach, np. lakiernicy, pracownicy administracyjni i biurowi, pracownicy ds. jakości, przedstawiciele handlowi oraz zaopatrzeniowcy i dostawcy (por. tabela 3).

Czwarta grupa składa się z 19 zawodów, które oceniono jako aktualnie przeciętnie deficytowe, ale w przyszłości wysoko deficytowe. Aktualny stan zasobów pracy w tych zawodach jest szacowany wysoko, przy jednocześnie bardzo wysokiej ocenie poziomu ich jakości. Zawody ze skupienia czwartego zaprezentowano w tabeli 4 z podaniem częstości wskazań deficytowości w poszczególnych branżach lub sektorach. Zawodem, który w przyszłości może okazać się deficytowy, jest m.in. administrator stron internetowych, który wskazywany był jako deficytowy (z różnym natężeniem) przez przedstawicieli prawie wszystkich analizowanych sektorów lub branż. Podobna sytuacja występuje w przypadku innych zawodów związanych z technologiami informatycznymi, takimi jak: graficy komputerowi, analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych, projektanci i administratorzy baz danych, programiści, pracownicy sprzedaży internetowej. Na uwagę zasługuje fakt, że w sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej zidentyfikowano zawody ze skupienia czwartego specjalnie dedykowane temu sektorowi. To lekarze, pielęgniarki i położne oraz ratownicy medyczni, których obecna deficytowość jest również wysoka, o czym świadczą częstości wskazań przedstawicieli sektora opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Często zgłaszanymi zawodami ze skupienia czwartego jest spedytor i logistyk, które nierzadko są wskazywane jako deficytowe w branży transportowej, ale również w innych branżach, takich jak produkcja wyrobów z drewna lub produkcja maszyn. Obecnie wysoką deficytowością cechują się zawody kierownika ds. produkcji oraz specjalisty ds. organizacji produkcji, w szczególności w branżach przetwórstwa spożywczego i produkcji wyrobów z drewna.

Ostatnie, piąte, skupienie składa się tylko z 5 zawodów. Ich cechą charakterystyczną jest najniżej oceniona aktualna deficytowość, przy jednocześnie najwyżej ocenionym zapotrzebowaniu w przyszłości. Aktualny stan zasobów pracy w tych zawodach jest wysoki, natomiast jakość tych zasobów jest postrzegana jako bardzo niska. W tej grupie zawodów możemy wyróżnić mechaników pojazdów samochodowych

Tabela 4. Deficytowość zawodów ze skupienia czwartego w poszczególnych branżach lub sektorach

Zawód	Branża/sektor									
	handel	budowlana	transportowa	opieka zdrowotna i pomoc społeczna	produkcja wyrobów z drewna	przetwórstwa spożywczego	produkcja maszyn	produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	produkcja wyrobów metalowych	turystyczno-gastronomiczna
Administratorzy stron internetowych	10%	3%	9%		8%	5%	5%	13%	6%	13%
Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	5%	5%	2%	8%	4%	10%	5%			7%
Diagności samochodowi	4%	1%	5%			10%		6%		7%
Graficy komputerowi	9%	3%	6%		4%	5%	11%	19%		7%
Inspektorzy nadzoru budowlanego		9%	2%							
Inżynierowie budownictwa		25%	3%	5%	13%	5%				7%
Inżynierowie mechanicy	3%	3%	6%		8%	10%	16%	19%	19%	
Kierowcy autobusów	6%		9%							
Kierownicy budowy		20%	2%		4%					
Kierownicy ds. produkcji	6%				38%	20%		6%	6%	
Lekarze				38%						
Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	1%	14%	3%						6%	
Pielęgniarki i położne				49%						
Pracownicy sprzedaży internetowej	6%	2%	3%				5%		6%	7%

Tabela 4. Deficytowość zawodów ze skupienia czwartego w poszczególnych branżach lub sektorach (cd.)

Projektanci i administratorzy baz danych, programiści	7%	2%	2%	5%	8%		11%		6%	
Ratownicy medyczni				13%						
Samodzielni księgowi	5%	1%	3%		8%		5%			7%
Specjaliści ds. organizacji produkcji	3%	3%	2%		21%	20%	16%	13%	6%	
Spedytorzy i logistycy	5%	1%	23%		21%	10%	21%		13%	7%

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 5. Deficytowość zawodów ze skupienia piątego w poszczególnych branżach lub sektorach

Zawód	Sektor/branża									
	handel	budowlana	transportowa	opieka zdrowotna i pomoc społeczna	produkcja wyrobów z drewna	przetwórstwa spożywczego	produkcja maszyn	produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	produkcja wyrobów metalowych	turystyczno-gastronomiczna
Fizjoterapeuci i masażyści	4%			5%						13%
Instruktorzy rekreacji i sportu	1%									5%
Mechanicy pojazdów samochodowych	10%	1%	11%		4%	5%				
Monterzy elektronicy		1%			8%	5%	11%	19%	13%	
Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych				5%						

Źródło: opracowanie własne.

oraz monterów elektroników, którzy znaleźli wskazania wśród większości analizowanych branż. Innym zawodem, zgłaszanym przez sektor opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, branżę turystyczno-gastronomiczną oraz sektor handlu, który może być wysoko deficytowy w przyszłości, a aktualnie charakteryzuje się dość niską deficytowością, jest fizjoterapeuta lub masażysta. W sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej zidentyfikowano zawód ze skupienia piątego dedykowany tylko temu sektorowi; jest nim wychowawca w placówkach oświatowych i opiekuńczych.

Podsumowanie

Metody statystyki wielowymiarowej pozwoliły na klasyfikację zawodów określonych jako deficytowe w wybranych branżach i sektorach województwa podlaskiego. Badani przedsiębiorcy oceniali zawody pod względem kilku aspektów: aktualnej deficytowości, przyszłej deficytowości, aktualnego stanu zasobów pracy w zawodach oraz jakości zasobów w tych zawodach. Analiza skupień i metoda *k*-średnich pozwoliły na zidentyfikowanie pięciu skupień (grup) zawodów, gdzie w każdym z nich zakwalifikowano zawody podobnie ocenione ze względu na wymienione aspekty. Taka klasyfikacja może być pomocna w przygotowywaniu oferty kształcenia zawodowego. Identyfikacja zawodów, na które będzie deficyt w przyszłości, aktualnie charakteryzujących się niską ilością i jakością zasobów, może posłużyć jednostkom edukacyjnym do przygotowania odpowiedniej oferty kształcenia. Odbiorcą zaproponowanej analizy może być też osoba, która staje przed wyborem zawodu lub planuje jego zmianę.

Prezentowana w artykule metodyka została zaimplementowana do analizy sytuacji w wybranych branżach województwa podlaskiego. Wielowymiarowe analizy statystyczne można z powodzeniem zastosować w badaniach innych lokalnych rynków pracy, zwłaszcza gdy ich celem jest pogłębiona analiza zawodów deficytowych.

Bibliografia

Dębkowska, K., Godlewska, J., Olszewska, A., Tomaszuk, A., 2017, *Potrzeby pracodawców w zakresie wsparcia w kształceniu ustawicznym w zawodach deficytowych w województwie podlaskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok.
Grabiański, T., Wydmus, S., Zeliaś, A., 1998, *Metody taksonomii numerycznej w modelowaniu zjawisk społeczno-gospodarczych*, PWN, Warszawa.
Hartigan, J. A., 1975, *Clustering algorithms*, Wiley, New York.
Ketchen, D. J. Jr., Shook, C. L., 1996, *The Application of Cluster Analysis in Strategic Management Research: an Analysis and Critique*, Strategic Management Journal, Vol. 17 (6).
Tryon, R., C., 1939, *Cluster Analysis, Edwards Brothers*, Ann Arbor, MI.

Summary

The aim of the article is to present the possibility of using a multidimensional statistical analysis in the study of phenomena related to the labor market, in particular in the classification of shortage professions. Methods that can be a tool in the classification of deficit professions include cluster analysis and the k-means method. The article presents selected research results obtained during the implementation of quantitative research in the form of a questionnaire survey addressed to representatives of enterprises representing ten industries or sectors. The sample consisted of 446 enterprises employing more than 9 people representing key sectors or branches of the economy of the Podlasie region. The surveyed entrepreneurs indicated in the survey the occupations which, from their point of view, are deficient in the industry in which the company represented by the respondent operates. In addition, each of the abovementioned professions was assessed by respondents because of its current shortage and demand for a given occupation in the future. The work resources in these professions and their quality have also been evaluated. The results provided a starting point for the use of cluster analysis and *k*-means method that allowed the classification of shortage professions to groups (clusters) with similar assessments of employers due to all aspects: current shortage,

past demand, evaluation of labour resources and quality of these resources. Next, a detailed analysis of occupations from individual clusters with reference to individual industries or sectors was made.

Key words

shortage professions, cluster analysis, k-means method

Więcej o autorze

Katarzyna Dębkowska
Politechnika Białostocka, Katedra Informatyki Gospodarczej

Doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Informatyki Gospodarczej na Wydziale Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej. Autorka i współautorka opracowań związanych z rynkiem pracy województwa podlaskiego, w tym badań zawodów deficytowych i poszukiwanych kompetencji, map zawodów, kształcenia zawodowego lub analiz sektorowych.

Specjalne strefy ekonomiczne – nowe otwarcie?

Dariusz Klimek
Politechnika Łódzka,
Wydział Zarządzania i Inżynierii Produkcji

W pierwszych latach funkcjonowania specjalne strefy ekonomiczne były przede wszystkim instrumentem likwidacji bezrobocia. Obecnie zakłada się, że ich celem podstawowym są nowe „wysokojakościowe" inwestycje. Przyjmuje się też, że zmiana jakości inwestycji przyczyni się do zmiany jakości zatrudnianych pracowników.

Wprowadzenie

Początek lat 90. ubiegłego wieku to okres trudnych ekonomicznie i społecznie zmian w polskiej gospodarce. Upadające przedsiębiorstwa, niszczejący niewykorzystywany majątek, rosnące bezrobocie, prowadzące wprost do zagrożenia bytu ekonomicznego mieszkańców, brak perspektyw zawodowych dla zwalnianych pracowników i absolwentów szkół – to rzeczywistość, z jaką spotkał się niemal każdy w tamtych latach. Ale pewne obszary kraju dotknięte były skutkami transformacji szczególnie mocno. Sytuacja ta wymusiła pojawienie się jednego z nielicznych instrumentów naprawczych, mających przeciwdziałać negatywnym skutkom – specjalnym strefom ekonomicznym (SSE).

Pytania i wątpliwości co do funkcjonowania stref w aktualnym kształcie prawnym i organizacyjnym narastały stopniowo w kolejnych latach wraz ze zmianami na rynku pracy, w szczególności wraz ze spadkiem poziomu bezrobocia, wzrostem liczby terenów inwestycyjnych zarówno w strefach, jak i poza nimi, przygotowanych dla inwestorów, pojawieniem się swoistej i niepotrzebnej konkurencji pomiędzy samymi strefami, utrudnieniami biurokratycznymi oraz rosnącymi w strefach kosztami działalności dla inwestorów.

Rządowy projekt zmian z 2017 r. dotyczył jedynie nowelizacji obowiązującej ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych, ale już w drugiej połowie ub. roku pojawiła się szersza koncepcja co do inwestowania w Polsce, m.in. dotycząca całkowitego odejścia od ograniczeń terytorialnych przy stosowaniu instrumentu zwolnień podatkowych z zachowaniem zasad dotyczących przeznaczenia terenów; wyznaczania okresu korzystania ze zwolnienia podatkowego w zależności od intensywności pomocy publicznej; wzmocnienia roli spółek zarządzających w systemie obsługi inwestora. Podjęto wówczas decyzję o zakończeniu prac nad nowelizacją obecnej ustawy i uchwaleniu nowej o tzw. wspieraniu nowych inwestycji. Ustawa o wspieraniu nowych inwestycji została uchwalona 10 maja 2018 r. (*Ustawa z dnia 10 maja 2018...*) przez Sejm RP. Na podstawie bilansu dotychczasowych efektów SSE warto przeanalizować, czy proponowane zmiany prawne spowodują, że strefy nadal będą wpływać na rynek pracy. Podstawą analizy są różnego rodzaju źródła w postaci aktów prawnych, raportów, opracowań eksperckich, wyników badań naukowych; w szczególności istotne są treści uchwalonej niedawno ustawy o wspieraniu nowych inwestycji.

Stan i rezultaty działalności SSE w Polsce

Ponad dwudziestoletnia działalność SSE w gospodarce i oczekiwane zmiany we wspieraniu inwestorów w Polsce, mutujące rolę i za-

dania SSE, są odpowiednim czasem do podsumowania tego okresu ich działalności. Dobrym źródłem wiedzy na ten temat są corocznie opracowywane dla potrzeb rządu – informacje o realizacji ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych.

Pierwsza strefa była utworzona w Mielcu w 1995 r., kolejne powstawały w latach 1996–1997. Nie wszystkim strefom udało się skutecznie zaistnieć na mapie gospodarczej kraju. Aktualnie istnieje 14 specjalnych stref ekonomicznych, tj.: kamiennogórska, katowicka, kostrzyńsko-słubicka, krakowska, legnicka, łódzka, mielecka, pomorska, słupska, starachowicka, suwalska, tarnobrzeska, wałbrzyska oraz warmińsko-mazurska.

Od początku istnienia specjalnych stref ekonomicznych kilkukrotnie zwiększyły one swój zasięg, obejmując dość często obszary leżące w dużej odległości od województwa „macierzystego". Istnieją strefy, które są zlokalizowane w kilku województwach (tabela 1). Na dzień 31 grudnia 2016 r. strefy obejmowały tereny położone w 179 miastach i 287 gminach. W 2016 r. zmianie uległy granice 12 specjalnych stref, przy czym granice strefy wałbrzyskiej – trzykrotnie.

W 2016 r. łączny obszar stref wzrósł o 1625,7 ha, tj. do poziomu 21 462,6 ha. Największe pod względem obszaru strefy w Polsce to: wałbrzyska (3,5 tys. ha), katowicka (2,6 tys. ha), pomorska (2,2 tys. ha). Najmniejsza strefa kamiennogórska obejmowała zaledwie 373,8 ha. Tereny stref zajmują ok. 0,07% powierzchni całego kraju. Średni stopień ich zagospodarowania wyniósł 59,6%. Największym stopniem zagospodarowania terenów charakteryzowały się strefy łódzka (74,17%) i tarnobrzeska (70,83%), najmniejszym – legnicka (25,90%) (tabela 2).

Inwestorzy działający na obszarze stref na koniec 2016 r. zatrudniali ponad 332 tys. osób,

Tabela 1. Lokalizacja specjalnych stref ekonomicznych w województwach w 2017 r.

Województwo/Strefa	Kamiennogórska	Katowicka	Kostrzyńsko-Słubicka	Krakowska	Legnicka	Łódzka	Mielecka	Pomorska	Słupska	Starachowicka	Suwalska	Tarnobrzeska	Wałbrzyska	Warmińsko-Mazurska
Dolnośląskie	X				X							X	X	
Kujawsko-pomorskie								X						
Lubelskie							X	X		X		X		
Lubuskie			X		X								X	
Łódzkie						X				X				
Małopolskie				X			X							
Mazowieckie		X				X			X	X	X	X		X
Opolskie		X								X			X	
Podkarpackie				X			X					X		
Podlaskie											X	X		
Pomorskie								X	X					
Śląskie		X					X							
Świętokrzyskie				X						X		X		
Warmińsko-mazurskie									X		X			X
Wielkopolskie	X		X			X		X					X	
Zachodniopomorskie			X				X	X						

Źródło: na podstawie *Informacji o realizacji ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych*, 30.05.2017.

Tabela 2. Zagospodarowanie obszaru specjalnych stref ekonomicznych według stanu na 31 grudnia 2016 r.

Strefa	Obszar strefy (w ha)	Grunty zagospodarowane (w ha)	Grunty niezagospodarowane (w ha)	Stopień zagospodarowania gruntów (w %)
Wałbrzyska	3 555,0	1 838,8	1 716,1	51,73
Katowicka	2 614,4	1 617,7	996,7	61,88
Pomorska	2 246,3	1 495,4	750,9	66,57
Kostrzyńsko-Słubicka	1 936,9	1 086,8	850,1	56,11
Tarnobrzeska	1 868,2	1 323,2	545,0	70,83
Mielecka	1 643,1	1 148,7	494,5	69,91
Łódzka	1 416,8	1 050,8	366,0	74,17
Warmińsko-Mazurska	1 390,7	945,5	445,2	67,99
Legnicka	1 341,1	347,4	993,8	25,90
Krakowska	866,8	602,0	264,8	69,45
Słupska	910,2	310,1	600,0	34,07
Starachowicka	664,2	404,7	259,4	60,94
Suwalska	635,1	390,9	244,2	61,55
Kamiennogórska	373,8	231,3	142,6	61,87
Razem	21 462,6	12 793,4	8 669,2	59,61

Źródło: na podstawie *Informacji o realizacji ustawy*, op. cit.

z czego 68% stanowiły nowe miejsca pracy, tj. utworzone przez przedsiębiorców w wyniku realizacji nowych inwestycji po dniu uzyskania zezwolenia (tabela 3). Najwięcej pracowników pracowało w strefach: katowickiej (59,9 tys. ogółem, w tym 44,5 tys. to miejsca nowe utworzone po wejściu do strefy), wałbrzyskiej (48,9 tys. ogółem, w tym 41,4 tys.

Tabela 3. Miejsca pracy w strefach w latach 2015–2016

Strefa	31.12.2015		31.12.2016		Dynamika (rok poprzedni = 100%)	
	Ogółem	Nowe	Ogółem	Nowe	2015/14	2016/15
Katowicka	58 976	44 554	59 964	29 586	108,2	101,7
Wałbrzyska	44 340	36 419	48 954	41 487	110,6	110,4
Łódzka	33 719	25 958	36 122	28 679	104,6	107,1
Kostrzyńsko-Słubicka	30 907	18 679	31 927	19 707	109,8	103,3
Krakowska	21 896	11 503	25 862	14 233	110,6	118,1
Mielecka	22 182	12 173	24 815	14 961	82,9	111,9
Tarnobrzeska	25 270	19 442	23 734	17 816	92,8	93,9
Pomorska	19 654	15 107	22 921	17 729	111,0	116,6
Warmińsko-Mazurska	17 355	9 465	17 643	9 828	115,7	101,7
Legnicka	12 607	12 353	14 367	14 113	108,9	114,0
Kamiennogórska	6 736	5 967	7 347	6 577	107,6	109,1
Starachowicka	6 973	4 056	7 260	4 273	110,4	104,1
Suwalska	8 004	6 483	7 258	3 144	126,7	90,7
Słupska	3 403	3 063	3 941	3 399	93,1	115,8
Razem	312 022	225 222	332 114	225 532	105,6	106,4

Źródło: na podstawie *Informacji o realizacji ustawy*, op. cit.

to miejsca nowe) i łódzkiej (36,1 tys. i odpowiednio 28,7 tys.). W 2016 r. zatrudnieni w strefie katowickiej stanowili 18,1% ogółu pracujących w strefach, m.in. dzięki inwestycjom takich firm, jak: TRW Polska, General Motors Manufacturing Poland, NGK Ceramics Polska oraz LEAR Corporation Poland II. Drugą pod względem udziału w zatrudnieniu była strefa wałbrzyska. W 2016 r. udział ten wyniósł 14,7%, głównie za sprawą inwestycji spółek: IBM Global Services Delivery Centre Polska, Electrolux Poland, Mahle Polska, Faurecia Wałbrzych i Volkswagen Poznań (we Wrześni). Natomiast strefa łódzka była trzecią pod względem udziału w zatrudnieniu ogółem. W 2016 r. zatrudnienie w tej strefie wynosiło 10,9% ogółu zatrudnionych w strefach w dużej mierze dzięki takim podmiotom, jak: Infosys Poland, Indesit Company Polska, Haering Polska, Hutchinson.

W 2016 r. największą dynamikę zatrudnienia ogółem odnotowano w strefie krakowskiej – wzrost o 18,1%. Pod względem przyrostu liczby miejsc pracy wyróżniały się także strefy pomorska, słupska i legnicka, w których wskaźnik dynamiki zatrudnienia wyniósł odpowiednio 116,6 oraz 115,8 i 114,0. Najwyższą dynamiką w tworzeniu nowych miejsc pracy charakteryzowały się strefy krakowska i mielecka. W strefie krakowskiej liczba nowych miejsc pracy wzrosła o 23,73%. W liczbach bezwzględnych największy przyrost miejsc pracy ogółem w porównaniu z 2015 r. odnotowano w strefie wałbrzyskiej (o blisko 4,6 tys.) i krakowskiej (o prawie 4 tys.). Spadek zatrudnienia w 2016 r. nastąpił w dwóch strefach, tj. tarnobrzeskiej i suwalskiej. W strefie tarnobrzeskiej zatrudnienie ogółem spadło o ponad 1,5 tys. pracowników, a w strefie suwalskiej – o prawie 750 pracowników. W pierwszej z wymienionych spadek wynikał ze znaczących redukcji zatrudnienia u kilku przedsiębiorców, w tym u inwestorów koreańskich. Z kolei spadek liczby zatrudnionych w strefie suwalskiej był spowodowany upływem terminu ważności aż 27 zezwoleń.

W 2016 r. zatrudnienie ogółem w przedsiębiorstwach posiadających zezwolenia na działalność w strefach zwiększyło się w stosunku do 2015 r. o blisko 20,1 tys., tj. o 6,4%. Wzrost ten był wyższy niż w roku poprzednim o 0,8 p.p. Przyrost nowych miejsc pracy ukształtował się na poziomie 0,14% i był niższy w porównaniu z 2015 r. – zmalał o 5,13 p.p. W 2016 r. liczba nowych miejsc pracy wzrosła jedynie o 310.

Na prowadzenie działalności w strefach są wymagane zezwolenia. Na koniec 2016 r. inwestorzy prowadzący działalność w strefach posiadali 2263 ważne zezwolenia. Przedsiębiorcy, którym udzielono zezwoleń po 1 stycznia 2001 r., korzystali z pomocy publicznej w formie zwolnień podatkowych na zasadach całkowicie zgodnych z prawem UE, obowiązującym w dniu wydania zezwolenia. Zasady korzystania z pomocy publicznej przez przedsiębiorców posiadających zezwolenia wydane do końca 2000 r. zostały wynegocjowane z Komisją Europejską. Określa je ustawa z 2 października 2003 r. o zmianie ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych i niektórych ustaw (*Ustawa z dnia 2 października 2003*...). Od początku funkcjonowania stref (1995) do końca 2016 r. cofnięto 746 zezwoleń, tj. 20,2% ogółu wydanych, natomiast w samym 2016 r. cofnięto 35 zezwoleń.

Według stanu na koniec 2016 r. skumulowana wartość inwestycji w strefach wyniosła 112,3 mld zł, co oznacza ich wzrost o ponad 570 mln zł (tj. o 0,5%) w stosunku do 2015 r., jednak tempo ich wzrostu spadło w porównaniu do 2014. Do największych pod względem wartości inwestycji zaliczamy strefy: wałbrzyską (ponad 20% ogólnych nakładów inwestorów), łódzką (niemal 14%), katowicką (ok.13%) oraz pomorską (ponad 10%). Najmniejsze inwestycje odnotowano w strefach: słupskiej, suwalskiej, starachowickiej i kamiennogórskiej (tabela 4).

W strefach funkcjonują inwestorzy z kilkudziesięciu krajów, ale dominują wśród nich przedsiębiorcy z: Niemiec, Polski, Holandii, USA, Belgii i Włoch. Procentowy udział inwestycji z tych sześciu krajów w ogólnej wartości inwestycji w strefach wynosi 72%. Największy udział w skumulowanej wartości inwestycji miały firmy z branży motoryzacyjnej (24,1%), wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (10,6%)

Tabela 4. Poniesione nakłady inwestycyjne (narastająco na koniec roku) w mln zł, w latach 2015–2016

Strefa	2015	2016	Łączne nakłady w %	Dynamika (rok poprzedni = 100)	
				2015/2014	2016/2015
Wałbrzyska	21 738,0	24 364,1	21,70	116,8	112,1
Łódzka	13 623,2	15 577,7	13,88	109,3	114,3
Katowicka	23 317,4	14 101,1	12,56	110,5	60,5
Pomorska	10 625,8	11 778,8	10,49	117,2	110,9
Tarnobrzeska	8 081,6	8 635,3	7,69	101,6	106,9
Legnicka	7 596,9	7 949,0	7,08	106,5	104,6
Kostrzyńsko-Słubicka	6 325,1	6 858,4	6,11	107,9	108,4
Mielecka	5 327,1	6 596,0	5,88	80,1	123,8
Warmińsko-Mazurska	4 220,9	4 540,8	4,05	114,5	107,6
Krakowska	2 942,0	3 544,7	3,16	124,6	120,5
Kamiennogórska	2 179,4	2 403,9	2,14	106,9	110,3
Starachowicka	2 134,3	2 268,7	2,02	113,1	106,3
Suwalska	2 079,1	1 941,7	1,73	119,1	93,4
Słupska	1 492,1	1 693,0	1,51	107,8	113,5
Razem	101 953,3	111 682,9	112 253,2	100,0	109,5

Źródło: na podstawie *Informacji o realizacji ustawy*, op. cit.

oraz wyrobów metalowych (8,0%). Największa koncentracja branżowa charakteryzowała strefy: legnicką, wałbrzyską i katowicką. W 2016 r. na branżę wiodącą przypadło w tych strefach odpowiednio: 59,6%, 45,7% i 45,5% wartości inwestycji. W strefach suwalskiej i warmińsko-mazurskiej udział branży dominującej ukształtował się na podobnym poziomie i przekroczył 39% zainwestowanego kapitału. W trzech strefach: legnickiej, wałbrzyskiej i katowickiej, dominującą branżą jest motoryzacja. W strefie suwalskiej największy udział miała produkcja wyrobów z drewna, w warmińsko-mazurskiej – wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych.

Łączne nakłady inwestycyjne piętnastu największych inwestorów na koniec 2016 r. wyniosły ponad 24,4 mld zł, co stanowiło 21,7% całkowitej wartości inwestycji zrealizowanych w strefach (tj. o 2,4 p.p. mniej niż w roku 2015). Pod względem kraju pochodzenia kapitału wśród wiodących firm wyróżniają się Niemcy (z udziałem w zainwestowanym kapitale na poziomie 30,7%) oraz Belgia (20,4%). Zdecydowanie wśród nich dominują inwestycje zrealizowane na terenie województwa dolnośląskiego i śląskiego – przypadło tam blisko 53,7% środków zainwestowanych przez piętnastu największych inwestorów. Analizując listę, zaznaczyć należy, że w 2016 r. do czołowej piętnastki inwestorów awansowały UMA Investment i 3M Wrocław (*Informacja...*).

Problemy i słabości SSE

Z upływem lat nie dostosowano instrumentu w postaci SSE do zmieniających się potrzeb i wyzwań ekonomicznych, w szczególności do zmian na rynku pracy. Aktualnie przyczyn problemów i słabości SSE w Polsce jest wiele.

1. Jak twierdzi M. Gryczka, z punktu widzenia rozwoju regionalnego i tempa zacierania się różnic w rozwoju gospodarczym regionów za szczególnie negatywne zjawisko należy uznać obserwowane w ostatnich latach tzw. przenoszenie przywilejów w miejsca wskazane przez inwestorów i tworzenie tak zwanych podstref specjalnych stref ekonomicznych. Jak podaje autor, inwestorzy często wręcz uzależniają decyzję o rozpoczęciu inwestycji od tego, czy wybrana przez nich lokalizacja zostanie włączona do specjalnej strefy ekonomicznej.

W ten sposób znaczną część inwestycji przyciągają wyłącznie duże ośrodki przemysłowe. Dotyczy to zwłaszcza wspomnianych inwestycji związanych z wysoko zaawansowanymi technologiami. W rezultacie w macierzystych specjalnych strefach ekonomicznych lokalizowane są przedsiębiorstwa z tradycyjnych branż, w dużej części oparte na technologiach pochodzących z importu, natomiast w podstrefach umiejscowionych w pobliżu dużych aglomeracji powstają centra nowoczesnych usług. Wydaje się – jak twierdzi autor – że jest to jawne zaprzeczenie jednego z podstawowych celów funkcjonowania specjalnych stref ekonomicznych w Polsce, jakim jest aktywizacja gospodarcza oraz dywersyfikacja struktury produkcji w regionach. Trudno się jednak dziwić niektórym inwestorom, którzy nie mogąc znaleźć odpowiednio wykwalifikowanej kadry i nowoczesnej infrastruktury w specjalnych strefach ekonomicznych, kierują się do dużych aglomeracji (z zachowaniem przynajmniej części przywilejów dzięki utworzeniu podstref) (Gryczka 2009, s. 19–32).

2. Zdecydowana większość inwestycji dotychczas zrealizowanych w strefach dotyczy sektorów tradycyjnych – motoryzacyjnego, elektronicznego, metalowego, drzewnego, poligraficznego czy produkcji opon, natomiast relatywnie niewielki udział mają projekty inwestycyjne związane z wysoko zaawansowanymi technologiami. Można powiedzieć, że strefy w Polsce zdominowały firmy motoryzacyjne. Nie jest to może do końca prawda, ale na liście wiodących inwestorów w strefach trzy pierwsze miejsca od lat zajmują firmy motoryzacyjne: Volkswagen Poznań sp. z o.o., Toyota Motor Manufacturing Poland sp. z o.o. oraz Volkswagen Motor Polska sp. z o.o. (tabela 5). Jeszcze w 2015 r. na pierwszej pozycji znajdował się

Tabela 5. Wiodący inwestorzy w specjalnych strefach ekonomicznych w roku 2017

Przedsiębiorca	Strefa	Branża	Kraj pochodzenia kapitału
Volkswagen Poznań Sp. z o.o.	Wałbrzyska i Kostrzyńsko-Słubicka	motoryzacja (samochody)	Niemcy
Toyota Motor Manufacturing Poland Sp. z o. o.	Wałbrzyska	motoryzacja (skrzynie przekładniowe)	Belgia
Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.	Legnicka	motoryzacja (silniki)	Niemcy
Mondi Świecie S.A.	Pomorska	papiernicza	Holandia
Michelin Polska S.A.	Warmińsko-Mazurska	produkcja opon	Szwajcaria
Mondelez Polska Production Sp. z o.o.	Wałbrzyska	spożywcza	Holandia
Bridgestone Stargard Sp. z o.o.	Pomorska	produkcja opon	Belgia
Electrolux Poland Sp. z o.o.	Wałbrzyska i Katowicka	sprzęt gospodarstwa domowego	Szwecja
NGK Ceramics Polska Sp. z o.o.	Katowicka	motoryzacja (filtry ceramiczne do silników)	Japonia
Gillette Poland International Sp. z o.o.	Łódzka	produkcja maszynek do golenia	Luksemburg
LG Display Poland Sp. z o.o.	Tarnobrzeska	produkcja paneli LCD	Korea Płd.
UMA Investment Sp. z o.o.	Łódzka	spożywcza	USA
Toyota Motor Industries Poland Sp. z o.o.	Wałbrzyska	motoryzacja (silniki diesla)	Belgia
Sitech Sp. z o.o.	Legnicka	motoryzacja (siedzenia samochodowe)	Niemcy
3M Wrocław Sp. z o.o.	Wałbrzyska	produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych	Holandia

Źródło: na podstawie *Informacji o realizacji ustawy*, op. cit.

General Motors Manufacturing Poland, ale w tym przypadku nastąpiło wygaśnięcie terminów zezwoleń. Nie oznacza to oczywiście, że fizycznie tej firmy nie ma w Polsce. Biorąc pod uwagę czołową piętnastkę firm branży motoryzacyjnej (w tym produkcję opon), na branżę motoryzacyjną przypadło 50,3% wartości inwestycji.

3. Badacze problematyki SSE podkreślają, że zagrożeniem jest konkurencja pomiędzy strefami, nie tylko pomiędzy SSE w Polsce, ale również między obszarami zwolnień podatkowych poza granicami kraju, np. w Czechach (Namyślak, 2004). Mniej jest w Polsce atrakcyjnych zasad wsparcia inwestorów na tle zagranicznej konkurencji. Wraz ze zbliżaniem się do daty końca SSE obniża się atrakcyjność Polski względem innych państw stosujących instrument wsparcia finansowego nowych inwestycji. W innych krajach UE czas korzystania z pomocy publicznej wynosi 10 lat. W obecnych warunkach w Polsce jest to ok. 8 lat (do końca 2026 r.). Szczególnie systemy wsparcia stosowane w krajach regionu (Czechy, Węgry, Słowacja) są z punktu widzenia inwestorów zagranicznych bardziej dostosowane do ich oczekiwań. Głównymi obszarami przewagi są możliwości uzyskania wsparcia na terenie całego kraju oraz jasno określony czas wsparcia dla nowych inwestycji. Oznacza to niższą atrakcyjność Polski i utratę istotnych dla gospodarki dużych inwestycji. Ponadto w tych państwach nie została wyznaczona data końcowa obowiązywania instrumentu.

W Czechach obowiązuje 10-letnie zwolnienie podatkowe na inwestycje produkcyjne, z sektora usług dla biznesu i centrów technologicznych. Odpowiedzialnym podmiotem jest Agencja Czech Invest (*one-stop-shop*). Jest to jedyna instytucja odpowiedzialna za składanie (przekazywanie) aplikacji o udzielenie zachęt inwestycyjnych, podejmowanie decyzji o udzieleniu wsparcia (w ciągu 3–6 miesięcy od złożenia wniosku w agencji). W toku przygotowań inwestycją opiekuje się *project manager.* Opieka trwa także po zrealizowaniu projektu.

W Słowacji obowiązuje 10-letnie zwolnienie podatkowe na inwestycje produkcyjne, centra technologiczne, centra usług strategicznych oraz centra usług turystycznych. Agencja odpowiedzialna za wsparcie SARIO pełni rolę punktu informacyjnego, a poszczególnymi programami wsparcia zajmują się wyspecjalizowane instytucje. W zależności od sektora wniosek rozpatruje właściwy minister.

W przypadku Węgier obowiązuje 10-letnie zwolnienie podatkowe w wysokości 80% należnego podatku na inwestycje produkcyjne, logistyczne, OZE (energia odnawialna), B+R, centra usług wspólnych i turystyki. Obsługą inwestorów zajmuje się Hungarian Investment Promotion Agency (*one-stop-shop*), która pełni funkcję punktu informacyjnego, pomaga w przygotowaniu aplikacji informacyjnej oraz oferuje szeroki zakres wsparcia po uzyskaniu decyzji inwestycyjnej.

W Niemczech obowiązują gwarancje publiczne do wys. 80% kredytu na 15 albo 8 lat (maksymalna wysokość 10 mln euro) oraz można otrzymać kredyt inwestycyjny – na preferencyjnych warunkach (oprocentowanie od 1%) przez najwyżej 20 lat. Zajmuje się tym Germany Trade and Invest Agency, która stanowi pierwszy punkt kontaktowy. Poszczególnymi programami wsparcia zajmują się wyspecjalizowane instytucje na poziomie federalnym, a także w landach.

4. Brak stabilizacji inwestorów w wyniku ograniczenia czasowego funkcjonowania stref. Jak wspomniano wyżej, zgodnie z aktualnymi przepisami SSE będą funkcjonować 8 lat, tj. do końca 2026 r., przy czym końcowa data działalności stref była już dwukrotnie zmieniana w przeszłości. Zmiana tej daty leży w kompetencji Rady Ministrów na wniosek ministra właściwego ds. gospodarki. Z punktu widzenia inwestora powoduje to niepewność co do długości okresu, w którym może wykorzystać przysługującą mu pomoc publiczną. Wraz ze zbliżaniem się do końca tej daty obniża się atrakcyjność Polski względem innych państw stosujących instrument wsparcia finansowego nowych inwestycji.

5. Skomplikowana i długotrwała procedura włączania nowych terenów w granice stref, nieuwzględniająca spójności terytorialnej. Istotną

barierą w korzystaniu ze zwolnień podatkowych dla nowych inwestycji, w szczególności dla przedsiębiorców planujących mniejsze inwestycje i przedsiębiorców polskich, jest powiązanie możliwości pozyskania zwolnienia z inwestycją realizowaną na określonym, wcześniej wyodrębnionym organizacyjnie terenie, czyli w SSE (w latach 2003–2016 łączna powierzchnia stref wzrosła z ok. 6 tys. ha do ponad 20 tys. ha.). Procedura rozszerzania terytorium SSE w drodze rozporządzenia Rady Ministrów jest skomplikowana i czasochłonna (niekiedy trwało to nawet ponad 20 miesięcy). Ponadto poszczególne podstrefy należące do jednej strefy są rozproszone na terenie kilku województw, niekiedy niesąsiadujących ze sobą. W przypadku wielu obszarów brak jest logicznego ich podporządkowania do konkretnej spółki zarządzającej.

6. Strefy okazały się niewystarczającym instrumentem oddziaływania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Od początku swojego istnienia były prezentowane jako instrument rozwoju regionalnego, dzięki któremu będzie można kierować strumień inwestycji na tereny słabiej rozwinięte gospodarczo. W rzeczywistości okazało się, że możliwość uzyskania większej pomocy np. w województwach Polski Wschodniej nie kieruje tam inwestycji – są to województwa, w których strefy i tym samym inwestycje rozwijają się najwolniej. Przedsiębiorcy woleli lokować inwestycje w dużych miastach lub w ich okolicy, w Katowicach, Poznaniu, Łodzi, Legnicy czy w Wałbrzychu. Największe i najsilniejsze strefy ekonomiczne zlokalizowane są na obszarze o dość niskiej stopie bezrobocia (strefa katowicka w województwie śląskim z bezrobociem na poziomie 5,2%, strefa wałbrzyska w województwie dolnośląskim z bezrobociem na poziomie 5,7%. Tam, gdzie stopa bezrobocia jest jeszcze stosunkowo wysoka (wyższa niż średnia krajowa), tam znajdują się najmniejsze strefy i najmniejsze inwestycje. Strefa suwalska działa na terenie głównie województwa podlaskiego, w którym poziom bezrobocia wynosi 8,5%, strefa warmińsko-mazurska w województwie o tej samej nazwie, w którym bezrobocie sięga 11,7%, strefa starachowicka ma siedzibę w województwie świętokrzyskim z poziomem bezrobocia w wysokości 8,8%.

7. Pytania i wątpliwości budzi także sprawa zysków spółek zarządzających. Czy spółki zarządzające strefami to podmioty, których celem jest osiąganie zysku? Być może nie są one typowymi podmiotami komunalnymi, ale są zaliczane do podmiotów użyteczności publicznej i mają za zadanie działać na rzecz jakości życia mieszkańców. Natomiast jak wynika z danych w każdym z ostatnich lat, spółki uzyskiwały łączny zysk netto na poziomie ponad 40 mln zł, a w 2016 r. ponad 60 mln zł. Największe zyski netto w 2016 r. uzyskały: Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A. (21 166,2 tys. zł), Agencja Rozwoju Przemysłu S.A. Oddział w Tarnobrzegu (8742,8 tys. zł), Suwalska Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A. (7378,3 tys. zł), Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A. (5905,3 tys. zł) (*Informacja o realizacji ustawy o specjalnych strefach*...). Zyski spółek zarządzających to również rosnące opłaty na ich rzecz. Spółki zarządzające utrzymują się głównie z dochodów uzyskanych ze sprzedaży gruntów oraz z opłat za administrowanie i zarządzanie strefą, uiszczanych przez przedsiębiorców działających na terenie strefy. Ich wynik finansowy zależy zatem w dużej mierze od liczby inwestorów.

8. Chęci uzyskiwania wysokich zysków przenoszą się bezpośrednio na koszty ponoszone przez inwestorów w strefach. Chodzi tu przede wszystkim o wyższą cenę nabywanych nieruchomości w obszarze stref i konieczność ponoszenia przez inwestora strefowego przez cały okres posiadania przez niego zezwolenia opłaty strefowej na pokrycie kosztów administracyjnych spółki zarządzającej strefą (Siudak 2014, s. 246). W początkowym okresie funkcjonowania stref spółki zarządzające strefami, znacznie sprawniej i szybciej niż gminy, były w stanie wychodzić naprzeciw zapotrzebowaniu inwestorów na uzbrojony teren pod planowaną inwestycję. Z biegiem czasu ulegało to jednak zmianie. Szczególnie po akcesji do UE wiele gmin w Polsce rozpoczęło, w dużym stopniu przy wykorzystaniu środków europejskich, budowę infrastruktury dla potencjalnych inwestorów na terenach, które następnie

częściowo obejmowano statusem strefy. Wiele gmin dysponuje dziś terenami uzbrojonymi, nienależącymi do stref w nie mniej korzystniejszych cenach.

9. Z problemem kosztów wiąże się kolejny istotny problem stref, jakim jest tworzenie wewnętrznej konkurencji. Przykładowo inwestycja koncernu Toyota powstała w Wałbrzyskiej, a nie w Legnickiej SSE, mimo to Legnicka SSE została wskazana jako pierwsza przez Ministerstwo Gospodarki. Nie jest tajemnicą, że inwestorzy planujący inwestować w Polsce szukają najbardziej korzystnych lokalizacji. Strefy konkurują w tym zakresie i nie byłoby to problemem, gdyby nie koszty ponoszone w tym celu, nazywane kosztami promocji. Trzeba w tym miejscu wyraźnie zaznaczyć, że tylko część tych środków jest przeznaczana na przyciąganie inwestorów z zagranicy. Znaczna część wydatkowana jest na pozyskanie inwestora, który i tak zamierzał inwestować na terenie kraju kosztem niejako innej strefy. W 2016 r. spółki zarządzające przeznaczyły na promocję stref blisko 5,7 mln zł, czyli o 2,62 mln zł mniej niż w 2015 r. Największe wydatki ponieśli zarządzający strefami: kostrzyńsko-słubicką, katowicką i łódzką. Stanowiły one blisko 63,1% nakładów wszystkich stref na ten cel. Z kolei najwięcej środków na promocję od początku funkcjonowania stref przeznaczyły spółki zarządzające strefami kostrzyńsko-słubicką i katowicką. Ich wydatki wyniosły odpowiednio 13,62 i 13,60 mln zł, co dało udział na poziomie odpowiednio 16,22% i 16,20% nakładów wszystkich spółek zarządzających. Na kolejnych pozycjach uplasowały się spółki zarządzające strefami: łódzką (z udziałem w ogólnej sumie wydatków wynoszącym 13,20%), pomorską oraz wałbrzyską (w obu przypadkach ich nakłady stanowiły 10,92% łącznych wydatków wszystkich stref) (*Informacja...* 2017).

Istota zmian w zasadach wsparcia inwestycji i skutki dla rynku pracy

Uchwalona 10 maja 2018 r. ustawa o wspieraniu inwestycji (*Ustawa z dnia 10 maja 2018...*) określa zasady udzielania przedsiębiorcom wsparcia na realizację nowych inwestycji, organ właściwy w sprawach wspierania nowych inwestycji oraz jego kompetencje i tryb działania, a także zadania zarządzających obszarami odpowiedzialnych za wspieranie nowych inwestycji. Nowa ustawa w znacznym stopniu zmieni obowiązującą do tej pory ustawę z 20 października 1994 r. o specjalnych strefach ekonomicznych oraz ustawę z 2 października 2003 r. o zmianie ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych i niektórych ustaw (*Ustawa z dnia 20 października 1994...*; *Ustawa z dnia 2 października 2003...*), wiele zapisów pozostało jednak bez zmian. Nie zmienia się chociażby to, że organem właściwym w sprawach wspierania nowej inwestycji w rozumieniu nowej ustawy jest minister właściwy do spraw gospodarki.

Są też zapisy zasadniczo zmieniające sposób regulacji zasad wsparcia inwestycji, w tym funkcjonowanie SSE.

1. Nastąpi niemal całkowite odejście od ograniczeń terytorialnych przy stosowaniu instrumentu zwolnień podatkowych z zachowaniem zasad dotyczących przeznaczenia terenów. Dostępność instrumentu w zakresie terytorialnym pozostanie jedynie uzależniona od przeznaczenia terenu. Likwiduje to długotrwałą i obciążającą przedsiębiorcę procedurę zmiany granic specjalnych stref ekonomicznych oraz ograniczenie 25 000 ha, na których można uzyskać wsparcie. Spółki zarządzające będą wykonywały zadania wskazane im w ustawie na terenach powiatów, które zostaną im przydzielone w drodze rozporządzenia. Zasięg działalności spółek zarządzających będzie, co do zasady, spójny terytorialnie. Minister właściwy do spraw gospodarki określi, w drodze rozporządzenia, obszary, na których poszczególni zarządzający będą wykonywać zadania określone w ustawie, przez przypisanie zarządzającym terenów położonych w administracyjnych granicach powiatów, mając na względzie takie kryteria, jak: spójność terytorialna, powiązania gospodarcze, granice powiatu oraz sprawność zarządzania poszczególnymi obszarami. *De facto* będzie to oznaczać nową mapę potrzeb i możliwości inwestycyjnych w Polsce.

2. Dość ściśle sprecyzowano, budzące do tej pory wątpliwości i problemy, zasady wykonywania zadań w zakresie wsparcia inwestorów, w szczególności w przypadkach inwestycji na terenie wielu obszarów, powiatów, gmin lub w kilku strefach. I tak, jeżeli miejsce realizacji planowanej nowej inwestycji znajduje się na terenie dwóch lub więcej obszarów przypisanych do różnych zarządzających obszarami, wykonywanie zadań określonych w ustawie należy do tego zarządzającego, w którego obszarze znajdzie się większa część terenu, na którym zostanie zlokalizowana nowa inwestycja. Jeśli teren nowej inwestycji jest położony w równej części na obszarze właściwości kilku zarządzających obszarami, o właściwości zarządzającego decyduje minister właściwy do spraw gospodarki, o czym zawiadamia tych zarządzających i przedsiębiorcę. Jeśli natomiast przedsiębiorca realizuje więcej niż jedną nową inwestycję, właściwość zarządzającego obszarem dla każdej nowej inwestycji jest określana odrębnie.

3. Wprowadzono przejrzyste zasady korzystania ze zwolnienia podatkowego. Decyzja o zwolnieniu z podatku dochodowego wydawana będzie na czas określony – standardowo od 10 do 15 lat. Im wyższa będzie intensywność pomocy publicznej w regionie, dozwolona przez Unię Europejską, tym dłuższy będzie okres zwolnienia. Jednocześnie do czasu zakończenia działalności specjalnych stref ekonomicznych, tj. do końca 2026 r., w przypadku terenów obecnie objętych statusem SSE decyzja o wsparciu będzie wydawana na 15 lat. Podstawą korzystania przez przedsiębiorcę ze wsparcia będzie decyzja, którą będzie wydawać minister właściwy do spraw gospodarki na wniosek przedsiębiorcy ubiegającego się o wsparcie, zawierający plan realizacji nowej inwestycji.

4. Preferowane będą inwestycje jakościowe zaliczane do tzw. wysokiej technologii. Zgodnie z ustawą decyzja o wsparciu będzie wydawana na realizację nowej inwestycji, która spełnia kryteria ilościowe i jakościowe określone w przepisach ustawy. Kryteria jakościowe to warunki zgodności ze średniookresową strategią rozwoju kraju, o której mowa w ustawie z 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (*Ustawa z dnia 6 grudnia 2006...*); kryteria ilościowe to minimalne koszty inwestycji, uzależnione od poziomu bezrobocia w powiecie, w którym ma być realizowana nowa inwestycja. Ustawa nakłada na Radę Ministrów obowiązek określenia w drodze rozporządzenia m.in.: rodzajów działalności gospodarczej, na które nie będzie wydawana decyzja o wsparciu, kryteriów jakościowych i ilościowych.

5. Nastąpi wzmocnienie roli spółek zarządzających w systemie obsługi inwestora. Staną się one głównym punktem kontaktu w regionie w ramach systemu obsługi inwestora *one-stop–shop* oraz regionalnym koordynatorem udzielania pomocy publicznej w obszarze instrumentu zwolnień podatkowych i dotacji rządowej. Zadanie związane z obsługą inwestorów korzystających z pomocy publicznej będzie realizowane przez spółki zarządzające przy ścisłej współpracy z lokalnymi jednostkami i przy wsparciu Ministerstwa Rozwoju (MR) i Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu (PAIH). Spółki zarządzające staną się centrum wiedzy dla przedsiębiorców o wszystkich aspektach działalności gospodarczej w regionie, a także będą kontynuowały specjalizację w branżach i sektorach, w których mają przewagi kompetencyjne. Będą działały na terenach powiatów określonych w rozporządzeniu. Ale nie jest to regułą. Minister właściwy do spraw gospodarki może, w drodze rozporządzenia, powierzyć zarządzającemu obszarem będącym spółką wymienioną w przepisach wydanych na podstawie art. 31 ust. 2 ustawy z 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym (*Ustawa z dnia 16 grudnia 2016...*) wykonywanie zadań określonych w przywołanej ustawie na terenie wyodrębnionym z obszaru przypisanego zarządzającemu. Mogą zatem w procesie zarządzania obszarami uczestniczyć inne spółki o tzw. istotnym znaczeniu dla gospodarki państwa.

6. Zadaniem spółki zarządzającej obszarem jest wspieranie rozwoju nowych inwestycji, biorąc pod uwagę potrzeby rozwojowe regio-

nu i cele gospodarcze określone w dokumentach strategicznych, o których mowa w ustawie z 6 grudnia 2006 r. (*Ustawa z dnia 6 grudnia 2006...*). Do zadań tych w szczególności należy przyczynianie się do powstawania nowych inwestycji i ich rozwoju na terenie obszarów przypisanych zarządzającemu obszarem, w tym:

a) udostępnianie przedsiębiorcom, na podstawie umowy, składników mienia, których zarządzający jest właścicielem, posiadaczem zależnym, lub oddanych mu w zarząd;

b) gospodarowanie składnikami mienia, których zarządzający obszarem jest właścicielem, posiadaczem zależnym, lub oddanych mu w zarząd w sposób ułatwiający przedsiębiorcom prowadzenie działalności gospodarczej;

c) świadczenie nieodpłatnych usług informacyjnych na rzecz przedsiębiorców ubiegających się o wsparcie oraz korzystających ze wsparcia, a także innych usług, wskazanych w planie rozwoju inwestycji;

d) prowadzenie działań promujących działalność gospodarczą i nowe inwestycje;

e) udzielanie przedsiębiorcom informacji pozyskanych od powiatowych urzędów pracy oraz partnerów społecznych funkcjonujących w obszarze przypisanym zarządzającemu, istotnych z punktu widzenia realizacji nowej inwestycji;

f) podejmowanie działań przyczyniających się do polepszenia współpracy między przedsiębiorcami, lokalną społecznością oraz partnerami społecznymi;

g) pomoc przedsiębiorcom w kontaktach z administracją publiczną;

h) współpraca w zakresie uwzględniania w procesie kształcenia potrzeb rynku pracy ze szkołami ponadpodstawowymi, w szczególności ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe oraz placówkami kształcenia ustawicznego, placówkami kształcenia praktycznego oraz ośrodkami dokształcania doskonalenia zawodowego oraz z uczelniami

i) tworzenie narzędzi na rzecz rozwoju innowacyjnej gospodarki;

j) rekomendowanie przedsiębiorcom optymalnej lokalizacji nowych inwestycji.

7. Ważne będą działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Warunki uzyskania zwolnienia z podatku będą uzależnione od wielkości przedsiębiorcy, określanej zgodnie z definicją prawa Unii Europejskiej, oraz od stopy bezrobocia w powiecie właściwym dla lokalizacji inwestycji. Kryteria ilościowe (wymagane nakłady inwestycyjne) zostaną dostosowane do możliwości firm z segmentu mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw (MMŚP) poprzez odpowiednią redukcję w stosunku do wymagań standardowych obowiązujących dla dużych firm. Dodatkowo w powiatach o wyższej stopie bezrobocia zostanie zastosowane obniżenie również kryterium ilościowego dotyczącego nakładów inwestycyjnych (czym wyższe bezrobocie, tym niższe wymagane nakłady inwestycyjne). Otwierając szerzej możliwość uzyskania wsparcia dla MMŚP, zakłada się większy napływ inwestycji w rejony słabiej rozwinięte, które na obecnym etapie rozwoju nie są w stanie sprostać wygórowanym wymaganiom dużych inwestorów, jak np. w zakresie infrastruktury czy dostępności zasobów ludzkich. Instrument zwolnień podatkowych dostępny będzie dla nowych inwestycji, które zgodnie z ustawodawstwem polskim oraz prawem Unii Europejskiej obejmują utworzenie nowego zakładu produkcyjnego oraz reinwestycje. Dotyczy to inwestycji spełniających kryteria ilościowe (nakłady inwestycyjne) i kryteria jakościowe zgodne ze Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) oraz weryfikujące wpływ inwestycji na wzrost konkurencyjności polskiej gospodarki i na rozwój gospodarczy regionu.

Według planów rządowych przedstawionych przez obecnego ministra inwestycji i rozwoju J. Kwiecińskiego podczas Forum Ekonomicznego w Krynicy w 2017 r. zmiany te mają zwiększyć wartość nakładów inwestycyjnych w perspektywie 2027 r. do 117,2 mld zł oraz ma powstać w sumie 158,3 tys. nowych miejsc pracy, jako rezultat wprowadzenia nowych zasad wspierania inwestycji. Według prognoz Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju nowe zasady

Tabela 6. Prognozowana liczba nowych miejsc pracy w ramach nowego instrumentu (w tys.) w okresie 10 kolejnych lat w Polsce

Efekt / Rok	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Suma
Wzrost liczby miejsc pracy w całej gospodarce w stosunku do scenariusza bazowego (tys.) w danym roku	0	7,7	19,1	28,8	35,5	42,6	38,6	35,7	32,9	32,0	31,2	304,1
Nowe miejsca pracy w ramach inwestycji objętych wsparciem ustawy w danym roku w tys.	0	14,9	15,0	15,0	14,6	14,2	13,8	13,5	13,1	12,8	12,4	139,4
Udział ww. miejsc pracy i miejsc pracy w SSE w miejscach pracy ogółem w %	3,3	3,4	3,4	3,5	3,7	3,8	4,0	4,2	4,3	4,5	4,7	

Źródło: Ministerstwo Rozwoju 2017.

wsparcia inwestycji spowodują powstanie 139,4 tys. nowych miejsc pracy, a udział miejsc pracy w SSE w miejscach pracy ogółem wzrośnie z 3,3% do 4,7% w ciągu 10 lat (tabela 6).

Podsumowanie

Analiza efektów ponad 20-letniego okresu funkcjonowania specjalnych stref ekonomicznych, wskazuje, że pomimo szeregu problemów był to skuteczny instrument wsparcia działań związanych ze zmniejszaniem poziomu bezrobocia w niektórych regionach kraju. Potwierdzają to też analizy sporządzane przez wiodące firmy audytorskie (Ernst & Young 2011; KPMG 2014) oraz wieloletnie badania naukowe (Pastusiak i in., 2016). Szczególnie ostatnia cytowana pozycja pozwala zająć obiektywne stanowisko w sprawie wykorzystania SSE jako narzędzia polityki gospodarczej państwa.

Duża liczba przedsiębiorstw starających się uzyskać zwolnienie od podatku dochodowego świadczy o zainteresowaniu inwestorów tą formą pomocy. Pozytywne doświadczenia z ich funkcjonowania, szczególnie w aspekcie regionalnym, wskazują na konieczność utrzymania narzędzia opartego na ulgach podatkowych dla przedsiębiorców deklarujących realizację nowych inwestycji i tworzenie nowych miejsc pracy. Instrument zwolnień podatkowych, w porównaniu do alternatywnych narzędzi stymulacji inwestycji, takich jak dotacje czy gwarancje kredytowe, cechuje się wysoką efektywnością przy jednoczesnej minimalizacji ryzyka po stronie państwa. Wynika to z istoty zachęt podatkowych, które mogą objąć jedynie przedsiębiorstwa faktycznie realizujące inwestycje i przynoszące zyski.

Można również oceniać optymistycznie proponowane zmiany. Trudno jednak nie dostrzec tego, że zmiany te są proponowane z dużym opóźnieniem. Już przynajmniej od kilku lat widoczne było to, że rola i funkcjonowanie stref muszą ulec zmianom. Zdecydowały o tym zarówno czynniki zewnętrzne związane z rozwojem gospodarki, a w szczególności z obniżeniem bezrobocia, jak i czynniki wewnętrzne związane przede wszystkim z funkcjonowaniem samych stref i spółek zarządzających strefami.

Pojawia się też pewna wątpliwość co do skuteczności nowych przepisów prawa. Projektodawca zdecydował się bowiem utrzymać, a nawet wzmocnić, przynajmniej do 2026 r., obecnie funkcjonujące spółki zarządzające, podmioty dość silnie krytykowane przez inwestorów. W projekcie ustawy widoczne jest wahanie samego projektodawcy, wprowadził

on bowiem w art. 43 zapis nakładający obowiązek na Radę Ministrów dokonania przeglądu funkcjonowania nowego instrumentu, w szczególności pod kątem sposobu wydawania decyzji o wsparciu. Powyższe – jak należy przypuszczać – podyktowane jest koniecznością oceny tego, czy kontynuacja przyjętego dotychczas systemu instytucjonalnego, w którym zezwolenia wydawane są przez zarządzających obszarami, jest efektywna. Od tej oceny zależeć będzie prawdopodobnie kontynuowanie zarządzania strefami przez dotychczasowe spółki zarządzające. Na pewno jest to zapis mobilizujący kierownictwa spółek do zmiany dotychczasowego myślenia, że pożądany jest w strefie każdy inwestor, jaki się pojawi, nawet taki, który będzie tworzył wyłącznie proste stanowiska pracy. Czy jednak wieloletnie przyzwyczajenia i chęć wykazania się dorobkiem w zakresie rozwoju strefy zwyciężą poprzedni sposób działania i czy nie będą podejmowane kroki dla obejścia przepisów ustawy?

Dosyć krytyczne wypowiedzi na temat nowych rozwiązań prawnych pojawiają się również w organizacjach branżowych i biznesowych. Przedstawiciele Związku Rzemiosła Polskiego (ZRP), generalnie pozytywnie oceniając zmiany, wskazują, że nie są to rozwiązania spełniające oczekiwania większości mikrofirm, w tym wielu rzemieślniczych, które często nie wdrażają innowacji, ale także dążą do rozwoju i zwiększania swojej konkurencyjności na rynku innymi sposobami i są na tym rynku potrzebne. Te firmy – według oceny ZRP – raczej nie spełnią kryteriów ilościowych zależnych od stopy bezrobocia w miejscu inwestycji, chociaż kryteria dla MŚP zostały znacznie obniżone. Nie spełnią przede wszystkim kryteriów jakościowych, takich jak: zatrudnienie kadry ze specjalistycznym wykształceniem, utworzenie wysokopłatnych miejsc pracy, współpraca z ośrodkami badawczymi czy działalności B+R. Ostrzejsze stanowisko prezentuje Business Centre Club (BCC), który w swoim stanowisku podkreśla, że tych nowych miejsc pracy po prostu nie będzie, ponieważ wiele obszarów kraju o znaczącej liczbie bezrobocia rejestrowanego w rzeczywistości nie posiada wolnych zasobów ludzkich. W rezultacie – według BCC – skutki zawyżonych oczekiwań co do nowych miejsc pracy, które obiektywnie nie będą w stanie powstać, będą przerzucane na przedsiębiorcę, co grozi bardzo poważnymi konsekwencjami zwrotu całości umorzonego podatku w okresie zwolnienia (Bednarz 2018).

Ocenę proponowanych zmian, szczególnie pod kątem wpływu na rynek pracy, pozwoli już wystawić pierwszy rok funkcjonowania w praktyce nowych zasad wspierania inwestycji. Z pewnością wprowadzane zmiany prawne spowodują, że działalność stref nadal będzie widoczna na rynku pracy, nawet jeśli ich głównym celem stanie się pozyskiwanie wysokojakościowych inwestycji.

Bibliografia

Bednarz, P., 2018, *Polska jedną wielką strefą ekonomiczną – diabeł tkwi w szczegółach*, Bussines Insider Polska, <https://businessinsider.com.pl/>.

Informacja o realizacji ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych, 2017, Druk Sejmu RP nr 1589 z dnia 30.05. 2017 r., <http://www.sejm.gov.pl>.

Ernst & Young, 2011, *Specjalne Strefy Ekonomiczne po 2020 roku. Analiza dotychczasowej działalności oraz perspektywy funkcjonowania*, <http://www.ey.com/pl/pl/services/tax/sse-po-2020-roku>.

Gryczka, M., 2009, *Ocena celów funkcjonowania specjalnych stref ekonomicznych w Polsce i dotychczasowych efektów ich realizacji*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, nr 13.

KPMG, 2014, *20 lat specjalnych stref ekonomicznych w Polsce. Przewodnik po SSE*, https://www.paih.gov.pl/files/?id_plik=24348.

Ministerstwo Rozwoju, 2017, *Ocena skutków regulacji*, <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12304253/ 12465016/12465017/dokument313127.pdf>.

Namyślak, B., 2004, *Kapitał zagraniczny w specjalnych strefach ekonomicznych w Polsce*, Prace Komisji Geografii Przemysłu, nr 7

Pastusiak, R., Jasiniak, M., Keller, J., Krzeczewski, B., 2016, *Wpływ specjalnych stref ekonomicznych na gospodarkę i społeczeństwo*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Rządowy projekt ustawy o wspieraniu nowych inwestycji, Druk Sejmu RP, nr 2307, <http://www.sejm.gov.pl>.

Siudak, P., 2014, *Rola specjalnych stref ekonomicznych w przyciąganiu bezpośrednich inwestycji zagranicznych na teren Polski*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 346

Ustawa z dnia 20 października 1994 r. o specjalnych strefach ekonomicznych, tekst. jedn. Dz.U. 2017, poz. 1010.

Ustawa z dnia 2 października 2003 r. o zmianie ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych i niektórych ustaw, Dz.U., poz. 1840.

Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju, Dz.U., poz. 1658.

Summary

The article consists of 3 parts. In the first, the author presents the status and the results of the activities of special economic zones in Poland in the 1995–2016 period. The next fragment refers to the problems and the weaknesses of these zones, indicating the need to change their role in the Polish economy. In the third one, the author focuses on changes in the field of investing in Poland that will appear in 2018 and the new role and objectives of economic zones. The author points out that while in the past the purpose of the zones was to eliminate unemployment, now the primary targets are the new "high-quality" investments, allowing to keep the rate of development of the country and change the quality of industry at the same time. The process of new jobs creation is mentioned, but it is not a basic goal. Nevertheless, there is an assumption, that change in the quality of investments will contribute to the change in the quality of the employees.

Key words

labor market, special economic zones, investments

Więcej o autorze

Dariusz Klimek
Politechnika Łódzka, Wydział Zarządzania i Inżynierii Produkcji

Doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Systemów Zarządzania i Innowacji. Ukończył studia na kierunku organizacja i zarządzanie oraz obronił rozprawę doktorską na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Jest autorem ponad 50 publikacji dotyczących polityki migracyjnej oraz instrumentów polityki gospodarczej i społecznej. W latach 90., pełniąc w Ministerstwie Gospodarki funkcję podsekretarza stanu odpowiedzialnego za politykę przemysłową i handlową, nadzorował m.in. funkcjonowanie specjalnych stref ekonomicznych oraz bezpośrednie inwestycje zagraniczne w Polsce.

Przyczyny rezygnacji z działalności wolontariackiej oraz sposoby przeciwdziałania temu zjawisku na przykładzie Związku Harcerstwa Polskiego w Wielkopolsce

Magdalena Głowacka
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Harcerstwo umożliwia głównie młodym ludziom pełnienie istotnych ról w społeczności. W ramach działań podejmowanych na rzecz innych wolontariusze realizują swoje pasje, podnoszą kompetencje, a także efektywnie spędzają wolny czas, propagując jednocześnie obywatelską postawę wśród rówieśników.

Wprowadzenie

Wyznacznikiem siły społeczeństwa obywatelskiego są zwłaszcza organizacje pozarządowe, które umożliwiają chętnym świadome uczestnictwo w kreowaniu rzeczywistości danego kraju. Związek Harcerstwa Polskiego (ZHP) funkcjonuje w nurcie narodowo-obywatelskim (Kurzępa 2003, s. 282). Osoby działające w jego strukturach posiadają zbliżone idee, które pragną dzielić z innymi. Dążą do wypełniania Prawa Harcerskiego, głoszącego takie wartości, jak: praca, dobro, prawda, sprawiedliwość czy życzliwość. Członkowie ZHP mają świadomość, że bycie harcerzem oznacza nieustanną pracę nad sobą oraz służbę na rzecz potrzebujących. Umożliwienie realizacji tych celów wpływa pozytywnie na ich efektywny proces wychowawczy.

Z czasem jednak może okazać się, iż wyobrażenia o działalności wolontariackiej w ogóle nie są zbieżne z rzeczywistymi potrzebami organizacji. Wówczas pojawić się może poczucie frustracji, zniechęcenia, a nawet chęć całkowitej rezygnacji z dodatkowej aktywności społecznej.

W związku z tym zasadnym celem niniejszego artykułu było poznanie przyczyn rezygnacji wolontariuszy, a także znalezienie ewentualnych sposobów przeciwdziałania temu niekorzystnemu zjawisku – na przykładzie ZHP. Dane pozyskano dzięki zastosowaniu metody sondażowej wśród komendantów 29 hufców wchodzących w skład Chorągwi Wielkopolskiej. Artykuł w początkowej części ukazuje znaczenie wolontariatu w obecnych czasach, a także odnosi się do powodów zaprzestania działalności wolontariackiej oraz stosowanych narzędzi i metod, które umożliwiają właściwe motywowanie ochotników. Przedstawiono również specyfikę funkcjonowania Związku Harcerstwa Polskiego. W dalszym fragmencie zaprezentowano wyniki badań empirycznych, a także odniesiono się do najważniejszych kwestii w podsumowaniu.

Istota i znaczenie wolontariatu

W 2015 r. zaobserwowano, iż w województwie wielkopolskim znajduje się najwięcej w skali kraju (po województwie mazowieckim – 15%) organizacji non-profit – 10% (Borysiak i in. 2017, s. 3). Jak wynika z danych Stowarzyszenia

Klon/Jawor, coraz więcej podmiotów jest wspieranych przez ochotników. W 2006 r. 40% organizacji pozarządowych deklarowało korzystanie z pomocy wolontariuszy, a w 2015 r. było to już 61% (Adamiak, Charycka i Gumkowska 2016, s. 45).

Współcześni wolontariusze nie przypominają zwykłych ochotników z dawnych lat. J. McKee wraz z T. W. McKee (2008, s. 23) twierdzą, iż w obecnych czasach pojawił się ich nowy typ. Zazwyczaj nie działają na rzecz tylko jednej organizacji. Chcą współpracować przede wszystkim z kompetentnymi osobami, a w swoich działaniach wykorzystują znajomość nowoczesnych technologii.

Przez ostatnie 20 lat nastąpiło wiele zmian w różnych obszarach życia społeczno-ekonomicznego, które spowodowały pojawienie się nowego typu wolontariuszy. Wśród nich można zaobserwować przemianę struktury rodziny w postaci odejścia od typu tradycyjnego, nuklearnego lub wielopokoleniowego. Obecnie dzieci coraz częściej wychowuje wyłącznie matka lub ojciec, którzy podejmując się pracy zarobkowej, nie mają zbyt dużo czasu na działalność charytatywną. Z kolei dzieci unikają zawierania wielu znajomości, które wymagałyby rzeczywistego kontaktu. Młodych ludzi cechuje względny indywidualizm oraz izolacja społeczna. Jednocześnie osoby, które chcą się angażować, określają wyraźnie maksymalną ilość czasu, jaką są w stanie poświęcić na realizację zadań społecznych. Kładą również nacisk, aby ewentualne spotkania były konkretne (McKee i McKee 2008, s. 4–5).

Pokolenie Y często jest niedoceniane, a tymczasem jego przedstawiciele uważają, że starsi pracownicy mogą się wiele od nich nauczyć. Coraz więcej organizacji wykorzystuje do swoich działań internet, dlatego pojawili się ochotnicy mogący się angażować bez względu na bariery geograficzne. Obecnych wolontariuszy charakteryzuje również chęć dążenia do profesjonalizmu. Wymagają, aby ich czas nie był marnotrawiony, ponieważ nierzadko w zamian oferują umiejętności, które na otwartym rynku pracy byłyby wysoko opłacane. Ponadto ochotnicy chcą mieć rzeczywisty wpływ na realizację projektów, pełniąc odpowiedzialne role. Jednocześnie nie są zainteresowani długotrwałymi zadaniami (McKee i McKee 2008, s. 12–14). Wolontariusze pragną, aby zmiany dokonywały się szybko, a organizacje, pomimo chęci przeobrażeń, nierzadko obawiają się utraty kontroli (McKee i McKee 2008, s. 20).

Przyczyny rezygnacji z wolontariatu

Przyczyny rezygnacji z działalności wolontariackiej nie są zbyt często weryfikowane przez badaczy nauk społecznych, a także osoby koordynujące funkcjonowanie organizacji pozarządowych. W rzeczywistości powodów zaprzestania udzielania pomocy jest bardzo wiele, lecz u podstaw znajduje się konieczność zaspokajania potrzeb, które sygnalizują wolontariusze. L. Ostasz wskazuje istnienie trzech grup. Pierwsza z nich uświadamia, że rozwój człowieka jest nieodzowny, aby nie nastąpiło powolne obumieranie duszy. Kolejna odnosi się zwłaszcza do zaspokajania potrzeby integracji oraz bezpieczeństwa. Jednocześnie jednostka odczuwa konieczność doświadczania. Ostatnia grupa nawiązuje do realizacji uniwersalnych wartości w postaci dobra czy piękna (Ostasz 1991, s. 37–38).

L. Hustinx wyróżnia trzy główne wymiary decyzji dotyczących zakończenia współpracy wolontariackiej. Ludzie często są niezadowoleni z podejmowanych działań przede wszystkim ze względu na niewłaściwą atmosferę, nieodpowiednio zorganizowaną pracę czy niemożność podjęcia nowych wyzwań. Istotna jest również postawa samych obdarowanych, gdyż widoczny brak satysfakcjonującej wdzięczności może zrazić zwłaszcza niedoświadczonych ochotników. Część wolontariuszy może zniechęcić wymóg realizowania skomplikowanych i odpowiedzialnych zadań, a także konieczność uczestnictwa w wielu szkoleniach. Duże znaczenie mają również zewnętrzne czynniki, które odnoszą się do trudu łączenia roli zawodowej czy rodzinnej z rolą wolontariusza (Hustinx 2010, s. 240).

W badaniach przeprowadzonych wśród instruktorów Związku Harcerstwa Rzeczypospolitej, organizacji zbliżonej w swym działaniu do Związku Harcerstwa Polskiego, główną przyczyną stresu jest nadmiar obowiązków, którymi

są obarczani. Ponadto wymagana jest wysoka reakcyjność oraz umiejętność wielozadaniowości. Dodatkowe utrudnienie wynika z przepisów stanowionych przez państwo. Problematyczna bywa również współpraca z władzami oświatowymi. Takie długotrwałe napięcie może doprowadzić do wypalenia zawodowego ochotników (Szymankiewicz 2013, s. 279). Początkowa faza objawia się entuzjastycznym podejściem do wykonywania zadań. Następnie wolontariusz zderza się z rzeczywistością, spada jego motywacja, a także rewiduje on swoje dotychczasowe oczekiwania. W wyniku braku możliwości realizacji swoich zamierzeń pojawia się stan frustracji, co przekłada się na kontakty zarówno z pracownikami, jak i bliskimi osobami. Ostatecznym etapem jest stan apatii, który objawia się dążeniem do unikania wykonywania dotychczasowych obowiązków oraz ograniczeniem kontaktów z innymi osobami do absolutnego minimum (Kozak 2012, s. 158).

Sposoby zachęcania wolontariuszy do działania

Efektywne angażowanie ochotników powinno wynikać nie tylko z potrzeb kadrowych danej organizacji, ale także być zbieżne z potrzebami wolontariuszy oraz czynnikami warunkującymi dążenie do pomagania. Badania przeprowadzone przez V. Soltesa i B. Gavurovą ukazały, że najczęstszą przyczyną podejmowania działalności wolontariackiej jest chęć poznania nowych ludzi. Z kolei zamiarem części osób jest nabycie nowych umiejętności. W dalszej kolejności pojawia się pragnienie pomagania. Dla ochotników również istotna jest satysfakcja z osiąganych wyników, odczuwana przyjemność z realizowanych działań czy bycie rozpoznawalnym. Dzięki wolontariatowi część osób spędza aktywnie wolny czas. Najrzadziej wskazywaną motywacją jest możliwość wzmocnienia swojego światopoglądu religijnego oraz politycznego (Soltes i Gavurova 2016, s. 190).

Jednym z najistotniejszych działań jest uświadomienie wolontariuszom ich znaczącej roli, jaką pełnią w strukturach danej organizacji społecznej. Można tego dokonać poprzez zaproszenie ich do uczestnictwa w regularnych zebraniach zespołu, powierzanie samodzielnych zadań, a także każdorazowe ukazywanie wyników zrealizowanych przedsięwzięć. Ponadto osoby odpowiedzialne za współpracę z ochotnikami nie powinny bazować jedynie na korzyściach, które może odnieść organizacja, ale także zdawać sobie sprawę z jakości skierowanej do nich oferty. Wówczas możliwe jest zaistnienie dialogu, który nie będzie dotyczył jedynie wykazu obowiązków, ale przedstawi możliwości ogólnie pojętego rozwoju dostosowanego do potrzeb ochotników.

Zaznajomienie się z potrzebami wolontariuszy nie powinno się jednak ograniczać tylko do początkowego etapu działalności ochotników, ale stanowić nieustanny proces. Niezbędne jest wyznaczenie w danej organizacji osoby odpowiedzialnej za wolontariat, która byłaby w stanie monitorować motywacje ochotników, ale także jakość wykonywanych przez nich zadań, aby móc udzielić odpowiedniej informacji zwrotnej. Ponadto taka osoba powinna być otwarta, życzliwa i wyrozumiała, aby wolontariusze mieli świadomość, że w razie pojawienia się problemów mają się do kogo zwrócić o pomoc.

Kluczowe jest również nastawienie samych ochotników. Osoby, które odczuwają znużenie, a co więcej, całkowite zniechęcenie do działalności społecznej, powinny zastanowić się nad przyczynami takiego stanu. Świadomość zaistniałych problemów często stanowi punkt wyjścia zmiany sytuacji. Warto, aby dana jednostka starała się regularnie wypoczywać. Przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu udaje się w wyniku podjęcia innych aktywności. Istotna jest także odpowiednia organizacja czasu, a przy tym pewność w sposobie wykonywania powierzonych zadań (Szymankiewicz 2013, s. 277).

ZHP jako przykład organizacji opartej na wolontariacie

Związek Harcerstwa Polskiego to jedna z najliczniejszych organizacji harcerskich w Polsce. W jej strukturach funkcjonuje ponad 105 tys. członków. Organizacja ta chętnie korzysta ze wsparcia wolontariuszy. Wśród nich 20 tys. osób niebędących członkami świadczyło nieodpłatnie

swe usługi krócej niż 6 miesięcy. Dłużej niż pół roku w ramach wolontariatu działało 70% członków organizacji. Ponadto 100 osób wspierało funkcjonowanie ZHP bez oficjalnej przynależności w 2016 r. (Związek Harcerstwa Polskiego 2017, s. 13–14). Poza tym szacuje się, że na rzecz organizacji działa 11 tys. instruktorów (*Instruktorzy, starszyzna*...).

Działalność harcerska na terenie Wielkopolski sięga początku XX wieku (*O nas*...). Obecnie funkcjonuje tam 39 hufców, które tworzą Chorągiew Wielkopolską, zależną od władz centralnych ZHP (*Hufce*...). Według sprawozdania merytorycznego z działalności organizacji pożytku publicznego za 2016 r. należało do niej wówczas 11 899 członków. Chorągiew Wielkopolska korzystała ze wsparcia 2506 wolontariuszy, którzy działali w organizacji mniej niż 30 dni. Nikt jednak nie zdecydował się na długotrwałą współpracę, gdyż w sprawozdaniu nie wykazano, aby ktokolwiek działał w ramach wolontariatu dłużej niż 6 miesięcy (Związek Harcerstwa Polskiego – Chorągiew Wielkopolska 2017, s. 14–15). Co istotne, liczba instruktorów szacowana jest na 2686 osób (*O nas*...).

Prezentowana organizacja pozarządowa od lat bierze udział z powodzeniem w konkursach na realizację zadań zlecanych przez organy administracji rządowej, a także państwowe fundusze celowe. Przykładowo w 2016 r. wypełniała zadanie publiczne „Wolontariat w szkołach i placówkach". Na jego realizację Ministerstwo Edukacji Narodowej przekazało tej organizacji ponad 630 tys. zł (Związek Harcerstwa Polskiego 2017, s. 16). W 2015 r. Związek Harcerstwa Polskiego otrzymał niecałe 865 tys. zł ze względu na zadanie publiczne „Wolontariat harcerski". Dzięki temu możliwe było nabycie umiejętności współpracy z młodymi ludźmi z zakresu metodycznego, liderskiego oraz specjalistycznego (Związek Harcerstwa Polskiego 2016, s. 15). Z kolei w 2014 r. realizowano zadanie publiczne. „II Szkoła NS – szkolenia dla kadry ZHP i wolontariuszy działających na rzecz osób niepełnosprawnych", które było warte niecałe 345 tys. zł, a kwota dofinansowania pochodziła z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Związek Harcerstwa Polskiego 2015, s. 18). W 2013 r. Związek Harcerstwa Polskiego zajmował się wypełnianiem zadania „Wolontariat drogą do rozwoju kompetencji kluczowych młodzieży". Dotacji o wartości ponad 5 tys. zł udzieliło Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu (Związek Harcerstwa Polskiego 2014, s. 12).

Powyższe informacje ukazują, jak znacząca jest to organizacja pozarządowa w skali kraju, z której wsparcia skorzystało w samym 2016 r. pół miliona osób fizycznych oraz 100 osób prawnych (Związek Harcerstwa Polskiego 2017, s. 4). Przychody były szacowane na ponad 13 mln zł (Związek Harcerstwa Polskiego 2017, s. 13). Związek Harcerstwa Polskiego, zgodnie z zapisami statutu, gromadzi w swych strukturach osoby bez względu na płeć, miejsce pochodzenia, a także wyznanie, co w ostatnim aspekcie odróżnia ją od Związku Harcerstwa Rzeczypospolitej, który opiera swą działalność w zdecydowanej mierze na wartościach chrześcijańskich. Jednak obie te organizacje społeczne mają charakter patriotyczny. Dążą do kultywowania tradycji, zachowania pamięci o zdarzeniach historycznych, a także dokonaniach osób walczących o wolność narodu, jednocześnie dbając o apolityczność. Ponadto znaczenie mają dla nich relacje na linii człowiek–przyroda. Wystrzegają się wszelkich nałogów, a do tego pragną żyć godnie i rozwijać się na różne sposoby (*Statut ZHP* 2017).

Harcerze poznają normy społeczne, mają możliwość identyfikacji z określonymi ideami, a także uczą się szacunku do historii. Jednocześnie wytwarza się w nich zaradność, systematyczność oraz słowność. Dzięki zaangażowaniu w różnorodne formy działań społecznych sprawnie współpracują z innymi. Mają szansę poznania swoich możliwości, pracę nad wadami w środowisku cechującym się silnymi więziami. Ponadto uczestnictwo młodych osób w działalności harcerskiej przyczynia się do zajmowania aktywnej postawy na kolejnych etapach życia (Kurzępa 2003, s. 291).

Metodyka badań

Realizacja procesu badawczego odbyła się w roku akademickim 2016/2017 dzięki zaangażowaniu Zespołu Badawczego ds. Zarządzania

Organizacjami Non-Profit na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Uprzednio przygotowane narzędzie badawcze w postaci kwestionariusza ankiety wykorzystano w celu pozyskania danych od przedstawicieli hufców należących do Chorągwi Wielkopolskiej. Komendanci 29 podmiotów zostali zgromadzeni w jednym miejscu, aby było możliwe przeprowadzenie ankiety audytoryjnej. Podjęte działania miały charakter badania pilotażowego. Na potrzeby prezentowanego artykułu wykorzystano tylko część danych, które dotyczyły opinii komendantów na temat instruktorów będących wolontariuszami w strukturach Związku Harcerstwa Polskiego.

Analiza wyników badań

W pierwszej tabeli ukazano powody zaprzestania działalności wolontariackiej instruktorów na rzecz ZHP, a w drugiej tabeli – sposoby zminimalizowania tego zjawiska. Komendanci hufców mieli możliwość określenia częstotliwości danej zmiennej na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznaczał brak występowania, a 10 – najwyższą wartość. Na tej podstawie wyznaczono pierwszy, drugi oraz trzeci kwartyl.

W wyniku przeprowadzonych badań ustalono, że najczęstszą przyczyną rezygnacji z wolontariatu, zdaniem komendantów hufców, była przeprowadzka, zmiana sytuacji rodzinnej lub zawodowej. Połowa ankietowanych zaznaczyła wartość równą bądź większą niż 8, a w tym 25% badanych wskazało maksimum. Ochotnicy często nie posiadają również wystarczającej motywacji. Taką przyczynę wybrało 75% respondentów, zaznaczając co najmniej środkową wartość na skali, a w tym 25% ankietowanych wskazało wartość wyższą bądź równą 8. Nieporozumienia z pracownikami przyczyniają się do zaprzestania działalności społecznej tak samo często, co nieporozumienia z innymi wolontariuszami – połowa badanych wskazała na skali wartość co najmniej środkową. Ankietowani uznali również, że instruktorzy odczuwają brak możliwości rozwoju. Część ochotników dodatkowo posiada inną wizję funkcjonowania organizacji. Mediana w obu przypadkach wyniosła 4. Okazuje się, że dla niektórych wolontariuszy przyczyną rezygnacji były niespełnione oczekiwania podjęcia płatnych obowiązków. Z kolei działalność społeczna dla części osób wiązała się z wypełnieniem wewnętrznego postanowienia pomocy przez określony czas. Obu zmiennym połowa badanych przypisała wartość co najmniej 3. Zdaniem komendantów hufców wolontariusze najrzadziej rezygnowali ze względu na chęć wykorzystania zdobytego doświadczenia w innej organizacji pozarządowej. Wśród respondentów 75% osób wybrało wartość nie większą niż 3.

Określenie przyczyn rezygnacji z wolontariatu umożliwia organizacji podjęcie działań, które zniwelowałyby to niekorzystne zjawisko. W drugiej tabeli zobrazowano, jakie metody wykorzystuje Związek Harcerstwa Polskiego. W hufcach na terenie Wielkopolski najczęściej motywuje się ochotników przez jasne komunikowanie misji organizacji, a także okazywanie uznania i zaufania. W obu przypadkach

Tabela 1. Powody zaprzestania działalności wolontariackiej

Zmienne	N	Q_1	Me	Q_3
Przeprowadzka, zmiana sytuacji rodzinnej lub zawodowej	29	5,5	8	10
Brak motywacji	28	5	6	8
Nieporozumienia z pracownikami	27	3	5	6
Nieporozumienia z innymi wolontariuszami	27	3	5	5
Brak możliwości rozwoju	28	3	4	5
Inna wizja funkcjonowania organizacji	28	3	4	5
Niespełnione oczekiwania podjęcia płatnych obowiązków	25	2	3	6
Wypełnienie wewnętrznego postanowienia	27	2	3	5
Chęć wykorzystania doświadczenia w innej organizacji pozarządowej	28	1	2	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

25% badanych wskazało na skali maksimum. Nieco rzadziej w jasny sposób komunikuje się wizję organizacji. Wolontariuszom umożliwia się również dostęp do informacji o bieżących działaniach. Dodatkowo wykazuje się znaczenie dbania o dobre relacje w zespole. Częstotliwość wykorzystywania tego typu sposobów 1/4 komendantów oceniła poprzez wybranie wartości co najmniej 9,5. Ochotnicy mają też szansę współdecydowania o ważnych sprawach. Istotne jest również stwarzanie możliwości rozwoju. Jednocześnie podejmowane są kroki w celu dbałości o poczucie sensu wykonywanych działań. Chcąc docenić starania, część osób oferuje ochotnikom bardziej odpowiedzialne zadania, a także zwiększa ich liczbę. W przypadku tych kilku sposobów przeciwdziałania rezygnacji wolontariuszy połowa badanych wskazała na skali częstotliwości wartość co najmniej 8. Nieco rzadziej dba się o zapewnienie odpowiednich warunków pracy. Nie awansuje się również tak często ochotników w strukturze organizacji. W obu przypadkach wartość mediany wyniosła 7. Najrzadziej stosowanym motywatorem jest wręczanie wolontariuszom drobnych, okolicznościowych upominków. Połowa respondentów wskazała wartość niższą bądź równą 6.

Na podstawie powyższych wyników badań można wnioskować, iż Związek Harcerstwa Polskiego w należyty sposób zachęca do realizacji zadań społecznych. Wolontariusze zaprzestają swej działalności w głównej mierze ze względu na czynniki zewnętrzne. Sytuacja ta jest zbieżna z wynikami innych badań, które potwierdzają, iż dla 51% ankietowanych przyczyną rezygnacji były przede wszystkim potrzeby pracy oraz rodziny. W przypadku 38% respondentów znaczenie miała przeprowadzka. Z kolei 28% osób uskarżało się na problemy zdrowotne (McLennan i in. 2008, s. 1). Tego typu powody rezygnacji w rzeczywistości nie są zależne od organizacji, lecz nie oznacza to braku wpływu na postawy przejawiane przez wolontariuszy. Organizacja może wskazać podmioty w nowym miejscu zamieszkania, które potrzebują wsparcia. Z kolei konieczność zarobkowania nie jest warunkiem zakończenia współpracy, ponieważ możliwe jest podjęcie działań w ramach wolontariatu pracowniczego. Dodatkowo istotne jest uświadomienie, że według badań działalność społeczna przekłada się pozytywnie na jakość zdrowia (Yeung, Zhang i Kim 2017, s. 1).

Istotnym powodem rezygnacji z wolontariatu jest również brak motywacji. Organizacja może wpłynąć na jej poziom poprzez komunikowanie w jasny sposób misji oraz wizji organizacji, a także okazywanie uznania i zaufania ochotnikom. Tego typu kroki są najczęściej podejmowane przez Związek Harcerstwa Polskiego.

Tabela 2. Sposoby przeciwdziałania rezygnacji z działalności wolontariackiej

Zmienne	N	Q_1	Me	Q_3
Jasne komunikowanie misji organizacji	28	6,25	8,5	10
Jasne komunikowanie wizji organizacji	29	6	8	9,5
Dostęp do informacji o bieżących działaniach organizacji	29	6,5	8	9,5
Tworzenie możliwości współdecydowania	29	6,5	8	9
Okazywanie uznania i zaufania	29	7	9	10
Drobne, okolicznościowe upominki	29	4,5	6	8
Stwarzanie możliwości rozwoju	28	7	8	9
Zapewnienie odpowiednich warunków pracy	29	6	7	9
Dbanie o dobre relacje w zespole	29	7	8	9,5
Dbanie o poczucie sensu pracy	27	7	8	9
Awans w hierarchii organizacji	28	5	7	8,75
Zlecanie coraz bardziej odpowiedzialnych zadań	29	6,5	8	9
Podejmowanie z podwładnym częstszej współpracy	29	7	8	9

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Dodatkowo organizacja informuje ochotników o bieżących działaniach, jednocześnie umożliwiając im współdecydowanie. W celu zmotywowania wolontariuszy warto byłoby poznać ich potrzeby, aby móc w odpowiedni sposób dostosować zadania. Ponadto w dłuższej perspektywie działalności istotne jest utworzenie realistycznej ścieżki awansu.

Nierzadko pojawiają się również nieporozumienia zarówno z pracownikami, jak i innymi ochotnikami. Właściwy podział obowiązków, jawność działań, a także przejrzystość informacji powinny w zdecydowanym stopniu zminimalizować występowanie sporów. Dodatkowo warto organizować regularne zebrania zespołu z udziałem wolontariuszy. Kluczowa jest również otwartość, pomocniczość oraz życzliwość osób należących do danej organizacji.

Podsumowanie

Wolontariat w ramach struktur Związku Harcerstwa Polskiego podkreśla znaczenie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego nie tylko jako modnej konieczności, ale jako opartego na zasadach zgodnych z patriotycznym duchem. Młodzi ludzie przyjmują różnorodne role, które określają ich hierarchię wartości. Działalność społeczna stanowi istotny trzon socjalizacji wtórnej. Wolontariusze nierzadko stają się wzorem do naśladowania w swoim środowisku, a dzięki zaangażowaniu w zadania na rzecz potrzebujących nie ulegają tak konformizmowi popkultury i masowości poglądów.

Aby zachęcić potencjalnych ochotników do działalności w danej organizacji, należy dbać o właściwy wizerunek nie tylko w mediach, ale i w opinii społeczności, zwłaszcza grupy docelowej. Jawienie się jako miejsce, w którym wolontariusze mają możliwość realizacji pasji, a także rozwoju, pozwala na pozyskanie zaangażowanych osób. Związek Harcerstwa Polskiego wydatkuje część środków pochodzących z 1% podatku dochodowego od osób fizycznych właśnie na promocję i organizację wolontariatu. W ostatnim okresie sprawozdawczym było to niecałe 21 tys. zł (Związek Harcerstwa Polskiego 2017, s. 12).

Oprócz uniwersalnych sposobów zachęcania wolontariuszy do działania, Związek Harcerstwa Polskiego stosuje autorskie metody. Wśród nich można wyróżnić: system zastępowy, system stopni i sprawności, puszczaństwo, harce, a także gry i zabawy. Pierwsza z metod odnosi się do tworzenia zastępów, czyli grup osób, które wspólnie realizują wypracowane cele, a przewodzi im demokratycznie wybrany zastępowy. Z kolei system stopni i sprawności odwołuje się do ambicji młodych osób, które mają możliwość świadomego dążenia do rozwoju określonych umiejętności, za co w późniejszym czasie mogą otrzymać stosowne wyróżnienie chociażby w postaci emblematów na mundurze (Kurzępa 2003, s. 283–287).

Pomimo korzystania przez Związek Harcerstwa Polskiego z różnorodnych metod obserwuje się odchodzenie ochotników. Trzeba zaznaczyć, iż jest to naturalny proces, ponieważ wolontariat dla wielu osób stanowi dodatkową aktywność, w którą angażuje się co najmniej raz w miesiącu 56% ochotników (Adamiak, Charycka i Gumkowska 2016, s. 45). Zespół badawczy Głównego Urzędu Statystycznego dookreśla, iż jest to średnio 8 godzin miesięcznie (Czerwiński i in. 2017, s. 13). Istotne jest zatem dążenie organizacji pozarządowych do analizowania przyczyn rezygnacji z działalności społecznej, aby móc interweniować w sytuacji pojawienia się czynników, na które podmioty mają realny wpływ.

Reasumując, niezbędne staje się ukazanie danemu ochotnikowi możliwości rozwoju, które jednocześnie będą zbieżne z jego potrzebami, jeżeli osobom zarządzającym zależy na wzmożeniu efektywności działań. Wolontariusz jest zdolny do wykonywania różnorodnych zadań ze względu na swoją początkową motywację, z którą zjawił się w organizacji. Jednak z czasem staje się ona niewystarczająca. Człowiek potrafi skalkulować rzeczywiste koszty oraz korzyści, nie podejmując się w dłuższej perspektywie przedsięwzięć przynoszących straty (Kroplewski i in. 2015, s. 46–47).

Bibliografia

Adamiak, P., Charycka, B., Gumkowska, M., 2016, *Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2015. Raport z badań*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa.

Borysiak, K., Goś-Wójcicka, K., Pacut, A., Salacha, M., Sekuła, T., Wilk, R., 2017, *Współpraca organizacji non-profit z innymi podmiotami w 2015 r. Wyniki badań GUS. Notatka informacyjna*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
Czerwiński, M., Kazanowska, D., Kazimierowska-Wasiołek, M., Knapp, A., Pragacz, M., 2017, *Wolontariat w 2016 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
Hufce, <http://www.zhp.wlkp.pl/hufce/>.
Hustinx, L., 2010, *I Quit, Therefore I Am? Volunteer Turnover and the Politics of Self-Actualization*, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, Vol. 39, No. 2.
Instruktorzy, starszyzna i seniorzy, <https://zhp.pl/czlonkowie-organizacji/dorosli-w-harcerstwie/>.
Kozak, S., 2012, *Patologia analfabetyzmu emocjonalnego – przyczyny i skutki braku empatii w rodzinie i środowisku pracy*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
Kroplewski, Z., Kulik, M. M., Rydzewska, M., Szałachowski, R., Szcześniak, M., Timoszyk-Tomczak, C., 2015, *Syntetyczny model motywacji prospołecznych na przykładzie wolontariatu*, Psychologia Wychowawcza, nr 7.
Kurzępa, J., 2003, *Rola organizacji harcerskich w budowaniu społeczeństwa obywatelskiego*, Rocznik Lubuski, t. XXIX, cz. I.
McKee, J., McKee, T. W., 2008, *Who Is the New Breed of Volunteer? A Profile of the 21st Century Volunteer*, w: McKee, J., McKee, T. W. (ed.), *The New Breed: Understanding and Equipping the 21st Century Volunteer*, Group Publishing, United States of America.
McLennan, J., Birch, A., Cowlishaw, S., Hayes, P., 2008, *I quit! Leadership and satisfaction with the volunteer role: Resignations and organizational responses*. Paper presented at the Australian Psychological Society Annual Conference, Hobart, Australia.
O nas, <http://www.zhp.wlkp.pl/o-nas/>.
Ostasz, L., 1991, *Antropologia filozoficzna. Byt zindywidualizowany ludzki*, Wydawnictwo Minatura, Kraków.
Soltes, V., Gavurova, B., 2016, *Analysis of Selected Socio-Economic Aspects of Volunteering in Slovakia*, Economics and Sociology, Vol. 9, No. 2.
Statut ZHP, <https://zhp.pl/wp-content/uploads/2015/01/statut.pdf>.
Szymankiewicz, M. J., 2013, *Stres i wypalenie zawodowe w pracy wolontariuszy organizacji pozarządowej*, Acta Universitatis Lodziensis Folia Oeconomica, nr 282.
Yeung, J. W. K., Zhang, Z., Kim, T. Y., 2017, *Volunteering and health benefits in general adults: cumulative effects and forms*, BMC Public Health, No. 18 (1).
Związek Harcerstwa Polskiego – Chorągiew Wielkopolska, 2017, *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2016*, <http://sprawozdaniaopp.mpips.gov.pl/Search/Print/13709?reporttypeId=13>.
Związek Harcerstwa Polskiego, 2017, *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2016*, <http://sprawozdaniaopp.mpips.gov.pl/Search/Print/15803?reporttypeId=13>.
Związek Harcerstwa Polskiego, 2016, *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2015*, <http://sprawozdaniaopp.mpips.gov.pl/Search/Print/10303?reporttypeId=13>.
Związek Harcerstwa Polskiego, 2015, *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2014*, <http://sprawozdaniaopp.mpips.gov.pl/Search/Print/5971?reporttypeId=13>.
Związek Harcerstwa Polskiego, 2014, *Roczne sprawozdanie merytoryczne z działalności organizacji pożytku publicznego za rok 2013*, <http://sprawozdaniaopp.mpips.gov.pl/Search/Print/1817?reporttypeId=13>.

Summary

Volunteering constitutes the essence of most non-profit organizations. Volunteers do not receive remuneration for their activities, which does not mean the NGO does not incur any costs. It devotes time, financial resources, and employee involvement to appropriate training and coordination of volunteer work. For these reasons, it was important to know the most common reasons for giving up voluntary work, as well as the methods and tools necessary to counteract this phenomenon. This information was obtained using the method of diagnostic survey in one of the largest non-governmental organizations in Poland, the Polish Scouting Association.

Key words

volunteering, reasons for giving up volunteering, ways to counteract quitting voluntary work, Polish Scouting Association

Więcej o autorze

Magdalena Głowacka
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Absolwentka socjologii ze specjalnością zarządzanie pracą socjalną i ekonomia społeczna na Uniwersytecie Śląskim. Obecnie doktorantka w Katedrze Edukacji i Rozwoju Kadr Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Uczestniczy w pracach Zespołu Badawczego ds. Zarządzania Organizacjami Non-Profit. Prowadzi również ćwiczenia z przedmiotu sektor non-profit w gospodarce. Dodatkowo pracuje jako specjalistka ds. animacji w ramach projektu „Ośrodek wsparcia ekonomii społecznej w subregionie pilskim". Zainteresowania naukowe autorki dotyczą głównie tematyki trzeciego sektora, ekonomii społecznej oraz polityki społecznej.

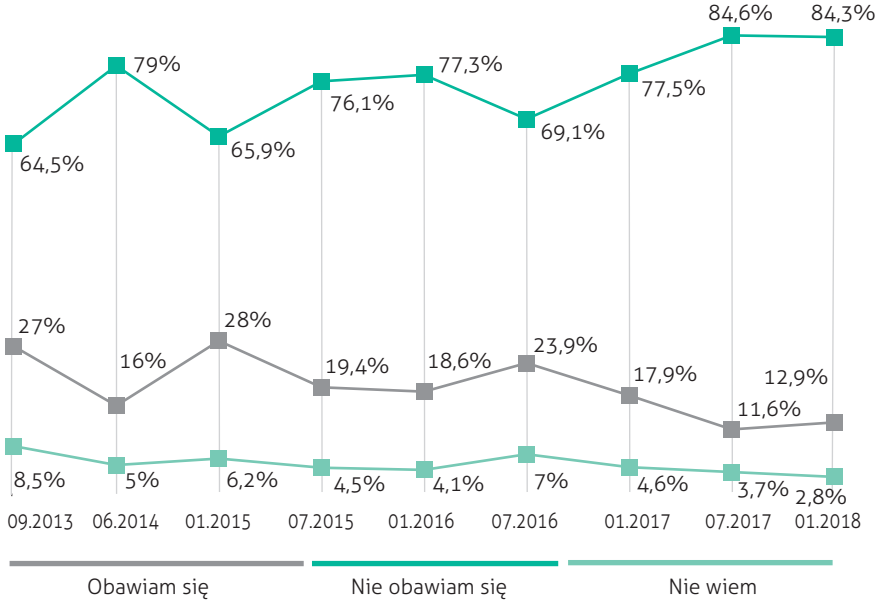
Rynek pracy wrzuca wyższy bieg

Andrzej Kubisiak
Work Service S.A.

Od wielu kwartałów mamy do czynienia z niespotykaną w ostatnich dekadach sytuacją na polskim rynku pracy. Poziomy rejestrowanego bezrobocia utrzymują się wyraźnie poniżej dwucyfrowych wskazań, a pracodawcy masowo otwierają rekrutacje. W efekcie na znaczeniu zaczynają zyskiwać nowe trendy – rosnące niedobory kadrowe, coraz mocniejsza pozycja pracowników i narastająca presja płacowa. Czy to oznacza, że na naszych oczach tworzy się zupełnie nowy rynek pracy?

Utrzymujące się w skali ogólnopolskiej najniższe w ostatnich dekadach poziomy bezrobocia, osiągające wskazania poniżej 7%, powodują, że Polacy czują się stabilnie na rynku pracy. Z dziewiątej edycji „Barometru Rynku Pracy" przygotowywanego przez Work Service wynika, że obecnie tylko 12,9% pracowników obawia się o swoje zatrudnienie i jest to wynik o 5 p.p. niższy niż przed rokiem. Utraty zatrudnienia najmniej obawiają się osoby z wykształceniem zawodowym (7,1%), a najbardziej – z podstawowym (21,8%). Co więcej, aktywni zawodowo Polacy myślący o zmianie zatrudnienia bardzo optymistycznie postrzegają swoje szanse na rynku. Niemal połowa spodziewa się znaleźć nową pracę w ciągu miesiąca, a prawie 2/3 badanych jest przekonanych, że maksymalnie w 90 dni znajdzie odpowiednie zajęcie.

Wykres 1. Postrzeganie sytuacji zawodowej przez Polaków

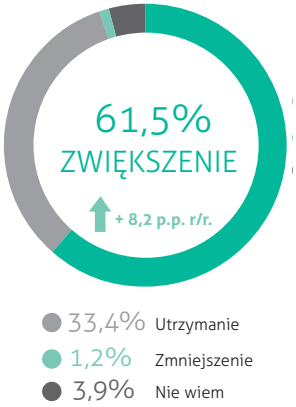


Źródło: „Barometr Rynku Pracy" IX, Work Service S.A.

STATYSTYKA

Tak optymistyczne postrzeganie własnej sytuacji zawodowej w świetle warunków rynkowych jest racjonalne, ale powoduje również wyraźny nacisk na poprawę warunków zatrudnienia. Dobre nastroje związane z zatrudnieniem przekładają się na narastającą presję płacową. Obecnie 61,5% Polaków spodziewa się w najbliższym czasie podwyżki. Jest to wynik o 8,2 p.p. wyższy niż przed rokiem i najwyższe wskazanie od 2013 r. Największe oczekiwania na wzrost wynagrodzeń występują wśród pracowników młodych w wieku do 35 lat – w tej grupie 2/3 badanych spodziewa się poprawy uposażenia. Co ciekawe, tak silna presja płacowa występuje pomimo tego, że w badaniu 55% Polaków przyznaje, iż otrzymało w 2017 r. podwyżki. Większość z nich pochodziła z inicjatywy pracodawców (26,5%) lub była spowodowana corocznym podniesieniem płac (18%). 10,5% pracowników samodzielnie wystąpiło o podwyższenie pensji – jest to wynik o 2,2 p.p. wyższy niż przed rokiem. Wśród osób, które otrzymały podwyżkę, 28,9% badanych odczuło poprawę warunków finansowych ze względu na zmianę wynagrodzenia minimalnego. W największym stopniu dotyczyło to pracowników 55+ (44,9%), a także osób z podstawowym wykształceniem (74,3%).

Wykres 2. Czego oczekuje Pan/Pani w najbliższych miesiącach, jeśli chodzi o poziom wynagrodzenia?

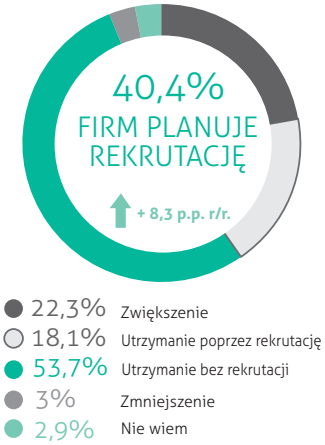


Źródło: „Barometr Rynku Pracy" IX, Work Service S.A.

Rekordowy popyt i nowe bariery

Plany przedsiębiorców, związane z tworzeniem nowych miejsc pracy w 2018 r., są dość jasne – będą zatrudniać. Aż 40,4% firm zamierza w najbliższym czasie uruchomić rekrutacje pracowników. Jest to wynik 8,3 p.p. wyższy niż przed rokiem i największy poziom w historii „Barometru Rynku Pracy". Ponad połowa wskazań dotyczy zwiększenia poziomu zatrudnienia, a pozostałe – utrzymania obecnego stanu, który będzie zmienny ze względu na rotację pracowniczą. Jedynie 3% firm zapowiada zwolnienia, co jest najniższym rezultatem od 2013 r. Tak duże zapotrzebowanie na kadry to wynik rozpędzonej gospodarki, której tempo wzrostu przekroczyło w mijającym roku 4%. Głównym motorem pozostaje konsumpcja prywatna, do której stopniowo dołączają czynniki inwestycyjne.

Wykres 3. Planowane zmiany zatrudnienia



Źródło: „Barometr Rynku Pracy" IX, Work Service S.A.

W efekcie tych elementów największe plany rekrutacyjne wykazuje sektor produkcyjny i handlowy, gdzie co drugi pracodawca zapowiada poszukiwanie nowych kadr. Skłonność do zwiększania poziomów zatrudnienia wzrasta wraz z wielkością przedsiębiorstwa. Największa występuje w dużych firmach (250+ pracowników) – 35%, a najmniejsza – w małych przedsiębiorstwach (20,8%). Firmy będą zabiegać głównie o pracowników niższego (57,1%) i średniego szczebla (40,6%), a 7,7% pracodawców planuje rekrutować członków kadry zarządzającej.

Jednak tak duże plany rekrutacyjne, a co za tym idzie, rozwój wielu firm, a nawet całych

Wykres 4. Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników?

Źródło: „Barometr Rynku Pracy" IX, Work Service S.A.

sektorów gospodarki, mogą być w tym roku wstrzymane ze względu na nasilające się braki kadrowe. Z badań wynika, że już 50,5% firm w kraju doświadczyło problemów rekrutacyjnych, a wśród przedsiębiorców, którzy planują zwiększanie poziomów zatrudnienia w najbliższych miesiącach, ten odsetek sięgnął niemal 70%. Co więcej, w tych regionach Polski, gdzie pracodawcy mają największe plany rekrutacyjne, zgłaszane są największe niedobory kadrowe. Do największych trudności rekrutacyjnych przyznają się obecnie duże firmy (62%), zatrudniające ponad 250 pracowników. Dla porównania, niedoborów kadrowych doświadczyło tylko 48,5% małych przedsiębiorstw. Na największe deficyty kadrowe narzekają przedstawiciele branży produkcyjnej (77,8%), handlu (60%) i usług (50,6%).

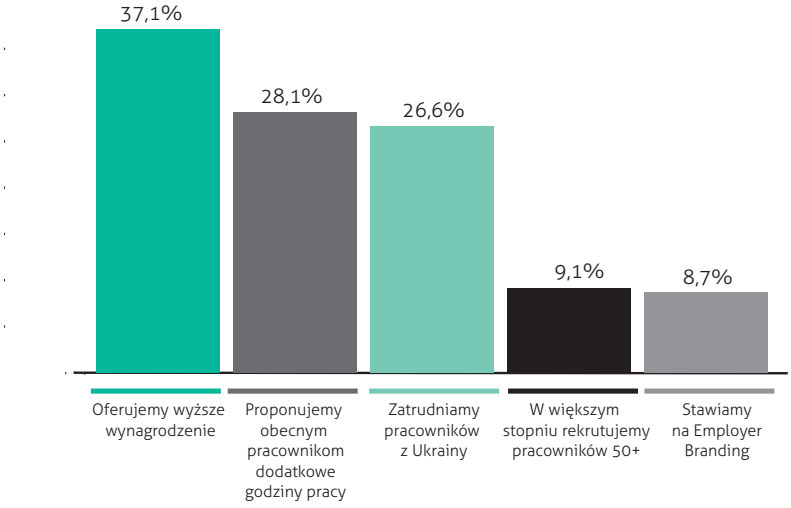
W efekcie w sposób lawinowy rośnie w gospodarce pula nieobsadzonych miejsc pracy. Z danych GUS mówiących o popycie na pracę w 2017 r. wynika, że w całej Polsce odnotowano 117,8 tys. wolnych etatów, co oznacza, że był to wynik o ponad 51% wyższy niż przed rokiem[1].

Walka z wakatami

Wobec narastających deficytów kadrowych, polskie firmy zaczęły przygotowywać strategię reagowania na zaistniałą sytuację. Z „Barometru Rynku Pracy IX" wynika, że w pierwszej kolejności swoją ofertę kierują do polskich pracowników. Dlatego w reakcji na trudności rekrutacyjne 37,1% przedsiębiorców decyduje się na podniesienie stawek wynagrodzeń. Najczęściej takie działania dotyczą dużych firm z sektora handlowego i produkcyjnego. W dru-

[1] <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-czwartym-kwartale-2017-roku,2,28.html>.

Wykres 5. W jaki sposób radzono sobie z problemami rekrutacyjnymi?



Źródło: „Barometr Rynku Pracy" IX, Work Service S.A.

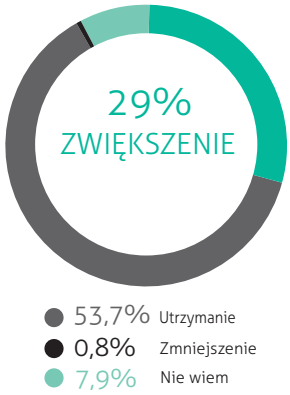
giej kolejności pracodawcy proponują swoim załogom wydłużanie czasu pracy (28,1%), aby wypełnić brakujące wakaty własnymi zasobami. Z tej strategii najchętniej korzystają firmy usługowe. Dopiero na trzecim miejscu przedsiębiorcy wskazali imigrację. Z badań wynika, że 26,6% firm w reakcji na trudności rekrutacyjne przyciąga pracowników z Ukrainy. Z tego rozwiązania w największym stopniu czerpie sektor produkcyjny oraz duże przedsiębiorstwa, które muszą wypełnić setki wakatów. Co ciekawe, wśród firm planujących zwiększenie zatrudnienia i mających trudności rekrutacyjne ponad 40% zamierza przyciągać kadry zza wschodniej granicy. Poza oferowaniem wyższych płac w tej grupie jest to najpopularniejsza metoda na walkę z deficytami kadrowymi.

Należy pamiętać, że masowa imigracja, z jaką mamy do czynienia w Polsce od 2014 r., wspiera podaż pracy. Ze względu na kurczące się zasoby kadrowe w wyniku czynników migracyjnych, demograficznych i rynkowych uwydatniły się niedobory pracownicze, szczególnie w dużych metropoliach, a także na zachodzie, południu i w centralnej części kraju. Z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w 2017 r. pracodawcy wystąpili o 1,82 mln oświadczeń o powierzeniu zatrudnienia dla cudzoziemców. Był to wynik o ponad 1/3 wyższy niż w 2016 r.[2] Jednak pomimo tak masowego napływu pracowników z zagranicy nadal odnotowujemy lawinowy wzrost wakatów.

Nowa pula podwyżek

Nie tylko firmy borykające się z trudnościami rekrutacyjnymi zapowiadają podnoszenie wynagrodzeń. Umacniająca się pozycja pracowników i rosnąca presja płacowa powoduje, że 29% przedsiębiorstw zapowiada poprawę poziomu wypłat, co jest wynikiem wyższym o 17,7 p.p. względem poprzedniej edycji badania. Najchętniej wynagrodzenia będą podnosiły duże firmy o zatrudnieniu ponad 250 pracowników (35%) i z sektora handlowego (39,6%). A trzeba powiedzieć, że stanowi to kontynuację trendu obserwowanego wcześniej, bo w IV kwartale 2017 r. płace w sektorze przedsiębiorstw rosły z dynamiką przekraczającą 7%[3].

Wykres 6. Co wciągu najbliższych miesięcy planują firmy w zakresie wynagrodzeń?



Źródło: „Barometr Rynku Pracy" IX, Work Service S.A.

Metodologia badania

Dane prezentowane w ramach „Barometru Rynku Pracy IX" zostały przygotowane i opracowane na zlecenie Work Service S.A. przez instytut Kantar Millward Brown S.A. Badanie zostało podzielone na dwie kategorie:

- **Pracowników** – Badanie zrealizowano na próbie osób pracujących (*N* = 580) dobranej z ogólnopolskiej reprezentatywnej próby dorosłych Polaków *N* = 1000 (dobranych zgodnie ze strukturą populacji pod względem płci, wieku, wykształcenia oraz klasy wielkości i województwa miejsca zamieszkania), wyniki poddano procedurze ważenia. Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby pracujących to +/-4,15%. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych CATIBUS w okresie 23–28.01.2018 r.
- **Pracodawców** – Badanie zrealizowano na próbie pracodawców (*N* = 300) dobranych w kwotach dla wielkości zatrudnienia, po 100 wywiadów dla firm małych (10–49 pracowników), średnich (50–249 pracowników) oraz dużych (250+ pracowników), z uwzględnieniem województwa – miejsca prowadzenia działalności oraz branży firmy. Maksymalny błąd pomiaru dla całej próby to +/- 4,2%, a dla wyróżnionych trzech klas

[2] <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>.

[3] <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-przecietnego-wynagrodzenia-w-iv-kwartale-2017-roku-,271,19.html>.

wielkości zatrudnienia +/- 10,2%. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych CATI Ad hoc w okresie 15–22.01.2018 r.

Summary

For many quarters, we have faced the unprecedented situation in the Polish labour market in recent decades. Levels of registered unemployment are clearly below two-digit figures, and employers are opening recruitments en masse. As a result, new trends are beginning to grow in importance – growing staff shortages, an increasingly stronger position of employees and increasing wage pressure. Does this mean that a completely new labour market is created in front of our eyes?

Key words

labour market, recruitment, wage pressure, staff shortages

Więcej o autorze

Andrzej Kubisiak
Work Service S.A.

Jest dyrektorem ds. analiz i komunikacji. Ekspert ds. komunikacji i rynku pracy, związany z Grupą Kapitałową Work Service od 2015 r. Odpowiada za zarządzanie procesami komunikacyjnymi Grupy i opracowaniem materiałów analitycznych. Autor raportów i licznych komentarzy związanych z bieżącą sytuacją na rynku pracy. Doświadczenie zawodowe zdobywał w sektorze bankowym i komunikacyjnym. Jest absolwentem Instytutu Socjologii na Uniwersytecie Warszawskim.

Swipe Right – o nowych technologiach w rekrutacji

Magdalena Kamińska
ManpowerGroup

Dzisiejszy kandydat, a wraz z nim jego oczekiwania i preferencje uległy zmianie, tak jak zmienił się dotychczasowy proces rekrutacji. Technologia lub jej brak stanowią dla kandydatów informację na temat marki pracodawcy. Tylko te firmy, które traktują preferencje technologiczne kandydatów w sposób proaktywny, wygrają walkę o najbardziej utalentowanych pracowników.

Dzisiejszy świat praktycznie w całości opiera się na technologii. Korzystamy z niej w każdym aspekcie naszego życia – w domu, szkole czy w pracy. W przeszłości poszukując nowego zatrudnienia, kandydat posiadał ograniczony dostęp do ofert pracy. Dziś może swobodnie przeszukiwać wiele propozycji za pomocą nowych technologii. Zmiany rynkowe dotknęły również pracodawców, którzy w celu poszukiwania nowych pracowników czy też budowania własnej przewagi konkurencyjnej zmienili swoje dotychczasowe zasady, ukierunkowując się na rozwiązania oczekiwane przez kandydatów. Pytanie zatem brzmi: jak wyglądają preferencje osób ubiegających się o pracę oraz przygotowanie firm do nowych, technologicznych wyzwań rynku?

Połowa osób na świecie ubiegająca się o pracę chce korzystać z aplikacji mobilnych. Każdego roku wzrasta również liczba kandydatów poszukujących zatrudnienia za pomocą nowych technologii, a według raportu Talent Tech Labs o pozyskiwaniu talentów 45% liderów HR uważa, że już niedługo nastąpi nowy przełom w rozwoju technologii poszukiwania kandydatów.

Nie tylko poszukiwanie pracy opiera się na nowych technologiach. Pozostałe elementy procesu rekrutacji zostają równie często zastępowane przez innowacyjne rozwiązania, jak chociażby Chatbot czy technologie wideo. Czy zatem jedynie wiek decyduje o preferencjach kandydatów w tym zakresie? Otóż okazuje się, że nie tylko. Płeć również w tym wypadku ma znaczenie.

Aby odpowiedzieć na pytanie na temat preferencji technologicznych kandydatów, światowy lider rynku RPO – ManpowerGroup Solutions – przeprowadził międzynarodowe badanie, które miało na celu zweryfikowanie, co jest dla nich najważniejsze w procesie poszukiwania pracy. Badanie przeprowadzono wśród 14 000 aktywnych zawodowo osób w przedziale wiekowym 18–65 lat z 19 krajów.

Badanie wykazało, że wdrażanie technologii rekrutacyjnej jest mniej rozwinięte niż technologie marketingu konsumenckiego. Oczekiwania, które przedstawiają kandydaci, są bliższe popularnym aplikacjom randkowym niż tradycyjnemu procesowi rekrutacji. Korzystanie z aplikacji podczas ubiegania się o pracę to nie tylko wygoda. Trend kształtuje również podaż i liczbę dostępnych na całym świecie aplikacji mobilnych. Portale pracy nie pozostają w tyle i tak jak nasz rodzimy Pracuj, portale: Indeed, Monster.com, SnagAJob i Linkedin, także udostępniają poszukiwanie i zapamiętywanie ofert pracy.

Wyniki badania pokazują również pewne rozbieżności. Niektóre państwa, takie jak Japonia i Niemcy, wykazują najmniejszą liczbę kandydatów zainteresowanych aplikacjami mobilnymi w procesie rekrutacji (poziom niższy niż 30%). Dla porównania kraje, takie jak: Peru, Meksyk czy Indie, wykazują zainteresowanie na poziomie wyższym niż 70%. Z czego wynikają te różnice? Przede wszystkim z dostępu do nowych technologii w krajach rozwijających się, w których smartfon zastąpił wielu osobom komputer, a także różnic pokoleniowych, albowiem to właśnie młode pokolenie najchętniej korzysta z nowych technologii.

Jaka grupa wiekowa najchętniej korzysta z aplikacji mobilnych w procesie rekrutacji? Oczywiście millenialsi. Co więcej, są oni również bardziej otwarci na relokację nie tylko do innego miasta, ale również kraju. Głównym bodźcem przy zmianie pracy w tej grupie jest awans (zaraz po wynagrodzeniu i rodzaju pracy). Najbardziej wiarygodnym źródłem poszukiwania informacji o potencjalnym pracodawcy są dla millenialsów platformy technologiczne, a nie informacje przekazywane przez obecnych pracowników firmy.

Płeć ma ogromne znaczenie przy wyborze kolejnego etapu procesu rekrutacji, czyli rozmowy rekrutacyjnej. Ponad połowa (58%) kobiet nie czuje się pewnie, rozmawiając za pośrednictwem Skype'a czy też innych form *video interview*. Co ciekawe, mężczyźni nie widzą przeszkód w tych formach rekrutacji – i co więcej – preferują je od wywiadu *face to face*. Biorąc pod uwagę zależność między latami doświadczenia zawodowego a otwartością na nowe technologie w wywiadzie rekrutacyjnym, możemy zauważyć, że gotowość do ich wykorzystania rośnie wraz z nabytym doświadczeniem zawodowym, a co za tym idzie, z rozwijaną pewnością siebie. Który kraj najmocniej optuje za wideo konferencją w procesie rekrutacji? Zdecydowanie Indie. Średnia światowa to 8%, a w Indiach aż 17%. Z czego wynika tak wysoka liczba? Z całą pewnością z czynników geograficznych i infrastrukturalnych. W przypadku Ameryki Łacińskiej, gdzie ten procent jest równie wysoki (ponad 10%), wpływ na taki stan rzeczy ma obecność globalnych korporacji i przyzwyczajenie ludności do tej powszechnie stosowanej przez firmy formy rekrutacji.

Wyniki badania pokazały również podejście kandydatów do mailingów generowanych przez pracodawców. Prawie połowa osób określiła komunikaty, które nie zostały odpowiednio spersonalizowane, jako takie, które niszczą wizerunek pracodawcy.

Kandydaci pasywni przedstawiają zupełnie inne rezultaty niż kandydaci aktywnie aplikujący na różne oferty pracy. Różni ich częstotliwość przesyłanych CV (maksymalnie dwie aplikacje w przeciągu sześciu miesięcy). Mniej niż połowa pasywnych kandydatów jest otwarta na korzystanie z aplikacji mobilnych w procesie wyszukiwania ofert, a tylko 8% użyje ich do faktycznego zaaplikowania. 7% kandydatów pasywnych zdecyduje się na rozmowę rekrutacyjną z wykorzystaniem wideokonferencji. Wyniki dotyczące tej grupy kandydatów są w kontrze do tych prezentowanych przez „wiecznych" kandydatów, czyli tych, którzy zawsze są otwarci na nowe możliwości zawodowe. Więcej niż połowa „wiecznych" kandydatów jest gotowa otrzymywać co tydzień oferty od potencjalnych pracodawców, gdzie w przypadku kandydatów pasywnych taką gotowość deklaruje tylko 30%. Powyższe dane pokazuję, że o ile nowe technologie są pozytywnie przyjmowane przez aktywnych kandydatów, o tyle w przypadku pasywnych dobrze je uprzednio rozważyć i nie rezygnować z innych metod rekrutacji.

Warto zastanowić się, jak powyższe wyniki badania mogą pomóc wykorzystać preferencje kandydatów przez potencjalnych pracodawców.

Pierwszy krok to dostosowanie strony internetowej do wymogów smartfona. Jeśli kandydat uzna stronę za mało przyjazną dla oka, czyli będzie musiał przybliżać widok lub odpowiadać na zbyt dużą liczbę pytań, prawdopodobnie zrezygnuje z aplikowania. Należy pamiętać o odpowiednim zrozumieniu grupy

docelowej – ich potrzeb, oczekiwań, ale również specyfiki branży. Inaczej będzie wyglądała strona skierowana do przedstawicieli gastronomii, inaczej do przedstawicieli handlowych. Warto wzorować się na aplikacjach randkowych (przeciągnij w prawo, przeciągnij w lewo) lub technologiach wideo zastosowanych chociażby w Snapchat.

Kolejna kwestia to wyjście poza tradycyjne metody rekrutacji. Wykorzystanie platform społecznościowych, takich jak chociażby Facebook, to już codzienność. Work4, to właśnie rozwiązanie Facebooka, pozwalające za pomocą algorytmów wyszukiwać kandydatów i umieszczać ogłoszenia wśród treści dostępnych na tym portalu. Daje to potencjalnym pracodawcom dostęp do kandydatów pasywnych. Kolejne aplikacje z potencjałem to WhatsApp i Viber. Oba rozwiązania mogą być skutecznie wykorzystywane w procesie rekrutacji.

Nie możemy zapomnieć, że aplikacje mobilne i nowe technologie oprócz ilości muszą zaoferować również jakość zgłoszeń. Z pewnością ma tu znaczenie to, jak dane rozwiązanie radzi sobie z analizą i śledzeniem. Największą zaletą możliwości, jakie niosą nowe technologie w rekrutacji, to właśnie ustalenie odpowiednich warunków selekcji.

Technologie wideo w procesie rekrutacji są ogromnym udogodnieniem zwłaszcza tam, gdzie odległość ma znaczenie. Nie należy natomiast zapomnieć, że to rozwiązanie ma swoje wady i zalety. Nie pozwala na przykład utrzymać kontaktu wzrokowego, tak jak umożliwia to rozmowa *face to face*, jak również nie zawsze jest preferowaną formą rozmowy rekrutacyjnej (w zależności od płci, doświadczenia czy też kraju pochodzenia). Warto zatem pomóc kandydatom, dla których wideorozmowa może być stresująca. Wskazówki dostępne na stronie internetowej, możliwość przesłania gotowego nagrania (autoprezentacji wideo) – to tylko kilka z możliwości, jakie mogą wpłynąć pozytywnie na postrzeganie technologii wideo w procesie rekrutacji przez potencjalnych kandydatów.

Marka pracodawcy to jeden z kluczowych elementów decydujących o możliwych aplikacjach. Warto zadbać, aby ten wizerunek nie ograniczał się do informacji na stronie internetowej, ale szedł o krok dalej, zgodnie z nowymi technologiami. Wideo „Jeden dzień z życia" to tylko jedna z propozycji. Doskonałym wykorzystaniem technologii do budowania marki pracodawcy było wykorzystanie Facebooka przez Australijskie Siły Obronne.

Rozwiązaniem pomocnym podczas pierwszych rozmów z kandydatami jest także Chatbot. Pozwala on w sposób nisko kosztowy odpowiadać i zadawać pytania potencjalnym kandydatom. Chatbot ma swoje bezpośrednie przełożenie na większą liczbę i jakość aplikacji, ale również zadowolenie kandydatów. Chatbot reprezentuje markę pracodawcy, a więc musi być odpowiednio przeszkolony w zakresie jej wartości. Nie warto mijać się z prawdą – kandydat musi wiedzieć, że rozmawia Chatbotem. Jeśli kandydat uzna, że udaje on człowieka, albo wiadomości nie są pisane bezpośrednio do niego, z całą pewnością podważy to pozycję pracodawcy.

W zakresie technologii zmiany następują tak szybko, że warto poradzić się eksperta. Nie każde rozwiązanie jest efektywne kosztowo lub też zmiany, które organizacja będzie musiała wprowadzić, miną się z potencjalnymi zyskami. Warto wybierać mądrze i skierować się po poradę do osoby odpowiedzialnej za innowację. Taka osoba z pewnością dobierze najbardziej optymalne rozwiązanie, zgodne z celami nakreślonymi przez organizację.

Dzisiejszy kandydat, a wraz z nim jego oczekiwania i preferencje uległy zmianie, tak jak uległ zmianie dotychczasowy proces rekrutacji. Technologia lub jej brak stanowi dla kandydatów informację na temat marki pracodawcy. Tylko te firmy, które traktują preferencje technologiczne kandydatów w sposób proaktywny, wygrają walkę o najbardziej utalentowanych pracowników.

Summary

Nowadays the candidate, his expectations and preferences have changed. The same changes affected the existing recruitment process. Technology or its lack provide the candidate with information regarding the brand of the employer. Only these companies which consider the technological preferences of the candidate in a proactive way could win the fight for the most talented employees.

Key words

talent, technology, recruitment proces, mobile app, Chatbot

Więcej o autorze

Magdalena Kamińska
ManpowerGroup

Ekspertka rynku pracy, Permanent Placement Manager w agencji zatrudnienia ManpowerGroup; zajmuje się rekrutacjami.

Regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia jako element procesu planowania

Natasza Grodzicka
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Regionalne plany działań (RPDZ) na rzecz zatrudnienia w doprecyzowanym i opisanym ze szczegółami świecie urzędniczym pozostają od wielu lat wyjątkiem od reguły. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poświęca im zaledwie dwa krótkie zapisy. Z jednej strony budzi to niepokój i obawy osób, które co roku muszą przygotowywać ten dokument, bo nie dysponują właściwie żadnymi wytycznymi, jak mają to zrobić. Z drugiej jednak strony otwiera to przed nimi wiele możliwości, zwłaszcza dotyczących konstrukcji i zawartości RPDZ. Warto więc z nich skorzystać i posłużyć się planem nie tylko do wypełnienia ustawowego obowiązku, ale także do praktycznego określania celów i zadań organizacji oraz sposobu ich realizacji, a przede wszystkim do efektywnego przechodzenia przez proces planowania.

Zarządzanie polega na zapewnieniu (świadomym stworzeniu) warunków, by organizacja działała zgodnie ze swymi założeniami, czyli realizowała swoją misję, osiągała zgodne z nią cele i zachowywała niezbędny poziom spójności, umożliwiający przetrwanie, czyli wyodrębnienie z otoczenia, i rozwój, czyli realizację misji i celów w przyszłości (Koźmiński i Jemielniak 2011, s. 18). Nie bez powodu odwołano się do tej definicji zarządzania, gdyż – moim zdaniem – w sposób najpełniejszy oddaje ona istotę tego procesu w administracji. Podejście tradycyjne, które opiera zarządzanie na pięciu funkcjach: planowaniu, organizowaniu, koordynowaniu, kierowaniu i kontrolowaniu, bardzo łatwo można zidentyfikować w codziennej praktyce urzędów pracy. Spośród wymienionych właśnie planowanie powinno stanowić punkt wyjścia do podejmowania działań w ramach organizacji czy instytucji. Skoro jest ono tak ważne, powinno się mu poświęcać odpowiednią uwagę i czas. Plany są nieodłącznym elementem funkcjonowania administracji. Z doświadczenia znamy plany pracy, plany działalności, plany rozwoju, plany realizacji, plany długofalowe, strategie, programy. Do tej grupy możemy dołączyć plan działania na rzecz zatrudnienia. Słabymi stronami tej sytuacji są mnogość dokumentów, które określają cele i sposoby ich realizacji, oraz ich częściowe nakładanie się (dublowanie). Czy są jakieś mocne?

Planowanie

Szukając materiałów do napisania tego tekstu, autorka natknęła się w internecie na zdanie wypowiedziane przez Dwighta Eisenhowera, 34. prezydenta Stanów Zjednoczonych, ale też generała i doświadczonego dowódcę wojskowego: „Plany nic nie znaczą. Liczy się planowanie!". Tego typu podejście zmienia perspektywę. Być może przekonanie, że przyszłość jest niepewna i nieprzewidywalna, i nie można jej zaplanować, jest tylko kolejnym ograniczeniem naszej kreatywności? Być może

Wykres 1. Klasyczne funkcje zarządzania według Henriego Fayola

dzięki temu, że planów jest wiele, a ujmują z różnych stron ten sam temat, czyli rynek pracy, możemy wiele razy zastanawiać się nad tym, jak na nim działać, jak go zmieniać, w jakim kierunku podążać, możemy też korygować, doskonalić, modyfikować plany? Pod jednym zasadniczym warunkiem – ciągłego komunikowania się ze sobą i rozmawiania. „Prawdziwą wartością planowania strategicznego nie jest plan, lecz sam proces planowania, systematyczne analizy, dyskusje i rozwiązywanie konkretnych problemów" (*Growing Pains...* 2018). To w toku pracy nad planami powinna pojawiać się refleksja nad skutecznością naszego działania, nad zachowaniem równowagi pomiędzy kosztami i nakładami pracy zespołów a rezultatami. W jaki sposób można dobrze nauczyć się planować, jak nie właśnie planując i popełniając przy tym błędy? Popełnienie błędu nie wieńczy dzieła, jest sygnałem do zmiany, przeanalizowania podjętych działań i wyciągnięcia wniosków, a także podjęcia decyzji, która jest końcowym elementem planowania. Zwieńczeniem każdej dyskusji nad planem musi być jasna decyzja, co i jak robimy dalej. Bez tego elementu plan pozostanie na papierze, a planowanie okaże się czasem poświęconym na rozmowę, która nie przeradza się w działanie. Tak to wygląda w teorii, a w praktyce?

Na każdym etapie zarządzania instytucją możemy się natknąć na bariery, które spowodują, że procesy planowania, organizowania, koordynowania, kierowania czy kontrolowania przebiegać będą wolniej od oczekiwań lub nie zostaną przeanalizowane i podsumowane. Do głównych przeszkód należą m.in. kwalifikacje kadry i organizacja pracy. Informacji, które z barier rozwoju zostały zidentyfikowane jako najistotniejsze w naszych realiach ekonomicznych, dostarcza nam raport *Growing Pains. Badanie barier wzrostu i efektywności organizacyjnej polskich firm* (2018), stworzony na podstawie analiz przeprowadzonych w 685 polskich małych i średnich firmach. Każda firma (organizacja) ma własną specyfikę, ale przeprowadzone badanie wykazało, że głównymi wyzwaniami polskich przedsiębiorstw są:

- brak dobrych menedżerów;
- brak delegowania zadań, niewłaściwa organizacja pracy i niskie kompetencje pracy zespołowej;
- brak planowania – w większości działanie *ad-hoc*.

Wykres 2. Bariery rozwoju w małych i średnich firmach

10 klasycznych barier rozwoju – Growing Pains	W firmie jest zbyt mało kompetentnych menedżerów – 26,9%
	Panuje ogólne przekonanie, że „jeśli chcę, żeby coś było zrobione dobrze, muszę to zrobić sam – 26,8%
	Wzrost sprzedaży nie idzie w parze ze wzrostem zysków – 20,9%
	Pracownikom brakuje czasu do wykonywania zadań w terminie – 16%
	Pracownicy zbyt dużo czasu spędzają na „gaszeniu pożarów" – 15,7%
	Choć tworzy się plany, to nie wciela się ich w życie i nie realizuje się zadań – 15,4%
	Większość pracowników uważa, że spotkania wewnętrzne są stratą czasu – 10,2%
	Pracownikom brakuje wiedzy, w jakim kierunku zmierza firma – 9,2%
	Pracownikom brakuje wiedzy, czym zajmują się inni pracownicy – 7%
	Część pracowników jest niepewna swojego miejsca w firmie – 4,1%

Źródło: Raport: *Growing Pains*... 2018.

Jak często z takimi właśnie barierami spotykamy się we własnej pracy? Może nas (administrację) różnić od firm rynkowych fundament organizacji: definicja biznesu, misja strategiczna, główna strategia i w związku z tym kolejne elementy piramidy rozwoju organizacyjnego[1], jednak logika pozostaje taka sama. Zmierzamy się z podobnymi barierami, chociaż zamiast menedżerów mamy kierowników, a efektem naszej pracy nie są zyski, lecz usługi. W nurt ten jak najbardziej wpisuje się nowe zarządzanie publiczne, wprowadzające podejście menedżerskie do zarządzania w sektorze publicznym[2], opierające się na m.in. decentralizacji decyzji, orientacji na wyniki i mierzalności celów. I w tym momencie warto wrócić do początku tego artykułu, w którym przywołano regionalne plany działania na rzecz zatrudnienia jako przykład dokumentu obecnego w każdym wojewódzkim urzędzie pracy, a sprawiającego większe lub mniejsze niewygody w trakcie jego przygotowywania.

Plany działań na rzecz zatrudnienia

Krajowe i regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia powstają od roku 2005 (KPDZ i RPDZ). Przez cztery lata KPDZ tworzony był co roku, a od roku 2009 jest przygotowywany co trzy lata. Zgodnie ustawą KPDZ jest uchwalany przez Radę Ministrów i zawiera zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. KPDZ, zgodnie z deklaracją Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, „opracowywany na szczeblu krajowym, ma stanowić wskazówkę dla tworzonych na szczeblu regionalnym przez samorząd województwa corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia" (MRPiPS 2018, s. 3).

Poprzez przygotowanie i realizację RPDZ władze samorządu województwa określają i koordynują regionalną politykę rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich. Przygotowuje się go corocznie w oparciu o KPDZ. Plan regionalny uwzględnia zapisy strategii rozwoju województwa oraz strategii w zakresie polityki społecznej. Ponadto RPDZ określa priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia. Całość dokumentu jest opiniowana przez powiaty wchodzące w skład województwa, wojewódzką radę rynku pracy oraz wojewódzką radę dialogu społecznego.

Z krótkiego zestawienia przepisów ujętych w tabeli 1 wynika, że dokumenty te nie zostały potraktowane równoważnie, chociaż służą

[1] Piramida organizacyjna to „platforma" (lub soczewka strategiczna) do budowania organizacji odnoszących trwałe sukcesy. To platforma do zarządzania sześcioma zmiennymi (warstwami piramidy): rynki, produkty/usługi, zasoby, systemy organizacyjne, systemy zarządzania, kultura organizacyjna.

[2] O nowym zarządzaniu publicznym pisze m.in. L. Kowalczyk i A. Frączkiewicz-Wronka w „Zeszytach Naukowych Wałbrzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości. Refleksje społeczno-gospodarcze", nr 11 (1) 2008.

Tabela 1. Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy regulujące przygotowanie krajowego i regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia

Artykuł ustawy	Zapis
Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia	
art. 3 ust. 1	Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane na podstawie uchwalanego przez Radę Ministrów Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia, zawierającego zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, zwanego dalej „Krajowym Planem Działań", oraz w oparciu o inicjatywy samorządu gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych
art. 3 ust. 2	Projekt Krajowego Planu Działań przygotowuje minister właściwy do spraw pracy przy współudziale w szczególności: ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego
art. 3 ust. 3	Krajowy Plan Działań określa w szczególności: 1) cele i kierunki działań zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy; 2) przewidywaną wysokość środków finansowych, w tym Funduszu Pracy oraz budżetu państwa, na dofinansowanie działań wynikających z Krajowego Planu Działań; 3) wskaźniki efektywności Krajowego Planu Działań
art. 3 ust. 5	Rada Ministrów w ramach Krajowego Planu Działań może przyjąć rządowe programy promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, mające na celu aktywizację zawodową bezrobotnych
art. 4 ust. 1	Minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy przez: 1) przygotowywanie i koordynację realizacji Krajowego Planu Działań; 5) sporządzanie i przedkładanie Radzie Ministrów okresowych sprawozdań z realizacji Krajowego Planu Działań
Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia	
art. 3 ust. 4	Samorząd województwa na podstawie Krajowego Planu Działań, uwzględniając strategie rozwoju województwa, w tym w zakresie polityki społecznej, o których mowa w przepisach o samorządzie województwa i przepisach o pomocy społecznej, przygotowuje corocznie regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia, określający priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia – po zasięgnięciu opinii powiatów wchodzących w skład województwa oraz wojewódzkiej rady dialogu społecznego, o której mowa w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. poz. 1240), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego"
art. 8 ust. 1	Do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy należy: 1) określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy przez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia
art. 22 ust. 5	Do zakresu działania wojewódzkich rad rynku pracy należy w szczególności: 3) opiniowanie projektu regionalnego planu działań oraz okresowych sprawozdań z jego realizacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie tekstu ustawy.

realizacji podobnych celów. Ustawodawca wyraźnie określił, przy współudziale jakich instytucji i partnerów powstaje KPDZ oraz jakie informacje powinny się w nim znajdować, kto go przygotowuje i w jaki sposób jego realizacja jest monitorowana. Trudno na takie wskazówki trafić w przepisach dotyczących planu regionalnego. Jest to jedna z przyczyn dużej różnorodności w zawartości RPDZ w poszczególnych województwach kraju. Możemy bowiem znaleźć dokumenty regionalne tworzone przy współpracy z urzędami i instytucjami o zasięgu regionalnym, ale i takie, które zawierają informacje o realizacji zadań wy-

łącznie wojewódzkiego urzędu pracy. Zróżnicowanie to po wielu latach pracy nad corocznym tworzeniem tego dokumentu autorka odczytuje jako siłę, a nie słabość, bo brak precyzyjnych wytycznych stwarza możliwości dowolnego kształtowania zawartości planów. Jeśli natomiast są możliwości, to znaczy, że istnieje wybór.

Przed napisaniem tego artykułu, wiedza autorki na temat przyszłości RPDZ była inna niż obecnie (jak widać, nic nie jest pewne). W projekcie KPDZ na rok 2018, z którym autorka miała możliwość się zapoznać w drugiej połowie marca 2018 r., przeczytała bowiem, że nowy dokument będzie obejmował tylko 2018 r.: „Taka decyzja jest podyktowana chęcią dostosowania się do prowadzonych prac legislacyjnych, które przewidują rezygnację z tego dokumentu z racji wyczerpania się jego dotychczasowej formuły i zbyt małej wartości dodanej" (MRPiPS 2018, s. 3). Co konkretnie oznaczają te zapisy, jakie są braki stosowanej formuły i jaka miała być wartość dodana, która okazała się zbyt mała, autor tych słów już nie doprecyzował. Niestety na razie nie wiadomo również, czy w związku z tą zapowiedzią także RPDZ na rok 2018 jest ostatnim planem regionalnym. Tym bardziej więc teza, że to nie plan jest istotny, a proces planowania, znajduje potwierdzenie w praktyce. Lata doświadczeń w przygotowywaniu planów regionalnych na pewno okażą się cenne w dalszej pracy i powinny być wykorzystane w przypadku ich zastąpienia inną formułą. Aby nasza praktyka przyniosła zadowalające rezultaty, warto już teraz dokonać analizy dotychczas przygotowanych planów działań i spojrzeć na nie z perspektywy czasu:

- czy i w jakim kierunku ewoluowały?
- jakie mierniki były stosowane do określenia rezultatów podjętych działań?
- czy mierniki były trafne i oddawały nakłady poniesionej pracy?
- czy koszty ponoszone na realizację zadań przekładały się na ich wzrastającą efektywność?
- czy zastosowana formuła planu była przejrzysta, zrozumiała i atrakcyjna dla odbiorcy?

To tylko część pytań, które możemy sobie zadać. Odpowiedzi na te i inne, które się pojawią, będą stanowiły bazę do tworzenia kolejnych, może już niekoniecznie regionalnych, niemniej planów. Przyjmując sam proces planowania za istotniejszy od samego planu, warto poświęcić mu uwagę i czas, co na pewno zaprocentuje zwiększeniem poczucia wpływu na rezultaty wykonywanego zadania, a może i wypracuje wartość dodaną, o ile określimy, czego po tworzonym planie się spodziewamy i co zamierzamy osiągnąć.

Podsumowanie

Planowanie jest tylko punktem wyjścia i pozostaje w ścisłej interakcji z możliwościami organizacyjnymi jednostki (ludźmi, zasobami, strukturą organizacyjną i decyzyjną). Elementem końcowym procesu zarządzania jest zawsze kontrolowanie. Dopiero ono dostarcza informacji o postępach w realizacji planu, ułatwia ocenę prowadzonych działań i analizę błędów. Wyniki kontroli umożliwiają wdrożenie korekt usprawniających działania organizacji w kolejnych okresach i opracowanie następnego planu. Mamy po raz kolejny szansę na wyjście z utartych schematów w myśleniu o tym zadaniu. Jeśli jako uczestnicy procesu planowania mamy poczucie sprawstwa[3] i jesteśmy wewnątrzsterowni[4], to praca nad nową formułą planu będzie nie tylko owocna, ale dostarczy satysfakcji z dobrze wykonanego zadania. Czasem mniej znaczy więcej. W tym przypadku już wiemy, że im mniej wytycznych, tym większe możliwości określania charakteru dokumentu i jego zawartości. Pociąga to jednak za sobą całkowitą odpowiedzialność za efekty, jakie osiągniemy. Warto więc, przystępując do tworzenia kolejnego planu i wchodzenia w proces planowania, dokonać analizy dotychczasowych osiągnięć. Czy zatem perspektywa nadchodzących zmian stanie się impulsem do

[3] Poczucie sprawstwa wyraża się w poczuciu kontroli (przekonaniu człowieka, że występowanie pozytywnych i negatywnych zdarzeń w jego życiu zależy od tego, co robi), poczuciu własnej skuteczności (przekonaniu, że jest się w stanie osiągnąć cele, do których się zmierza) oraz poczuciu wolności (przeświadczeniu, że wybór stojących przed nami możliwości życiowych zależy od nas samych) – *Encyklopedia PWN*.

[4] Wewnątrzsterowność – cecha osobowości przejawiająca się poleganiem na własnych sądach i samodzielnością w podejmowaniu decyzji (Duliniec 2009, s. 75).

bardziej świadomego planowania? Zachęcam do takiego podejścia.

Bibliografia

Duliniec, E., 2009, *Marketing międzynarodowy*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl>.
Growing Pains. *Sztuka skalowania przedsiębiorstw*, <www.facebook.com/GrowingPainsKsiazka/>.
Koźmiński, A. K., Jemielniak, D., 2011, *Zarządzanie od podstaw*, Wolters Kluwer, Warszawa.
MRPiPS, 2018, *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018* – projekt, Warszawa.
Raport: Growing Pains. Badanie barier wzrostu i efektywności organizacyjnej polskich firm, 2018, Inventity, <https://www.growingpains.pl/>.
Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.

Summary

Management is based on five functions i.e. planning, organizing, coordinating, directing and controlling. Out of these, the starting point is planning, which remains in close interaction with the organizational capabilities of the individual (people, resources, organizational and decision-making structure), where the final element is always controlling. Only this process provides information about the progress in the implementation of the plan and enables the assessment of the activities carried out and the analysis of errors. Control is therefore the starting point for the development of the next plan and restarting the management cycle. How to prepare plans to be an effective tool in this cycle? Maybe following the advice of Dwight Eisenhower, 34th President of the United States, but also a general and an experienced military commander – "Plans do not mean anything. Planning counts!". These words become important in the perspective of the coming year, which will bring changes in the formula for the preparation of national and regional plans for employment.

Key words

management control, plan, planning, National Action Plan for Employment, Regional Action Plan for Employment, barriers to development, pyramid of organizational development, new public management

Więcej o autorze

Natasza Grodzicka
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Kierownik Zespołu ds. Współpracy Regionalnej w Wydziale Regionalnej Polityki Rynku Pracy; od 20 lat związana z urzędami pracy różnego szczebla, najpierw w Bielsku-Białej, a od 1999 r. w Warszawie. Wykonywała zadania związane z poradnictwem zawodowym, kontrolą legalności zatrudnienia, partnerstwem lokalnym, współpracą regionalną, koordynacją programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy i podziałem środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych. Obecnie m.in. koordynuje realizację zlecania działań aktywizacyjnych na Mazowszu.

Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki

Departament Funduszy – 1 czerwca 2018 r.

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

[w złotych]

1. **Zasiłki dla bezrobotnych przyznane od 1.01.2010:**	
a) podstawowy (100%)	
– w okresie pierwszych 3 miesięcy	847,80
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	665,70
b) obniżony (80%)	
– w okresie pierwszych trzech miesięcy	678,30
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	532,60
c) podwyższony (120%)	
– w okresie pierwszych trzech miesięcy	1 017,40
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	798,90
2. **Stypendia dla bezrobotnych w okresie odbywania:**	
szkolenia – 120% zasiłku	1 017,40
przygotowania zawodowego dorosłych – 120% zasiłku	1 017,40
stażu – 120% zasiłku	1 017,40
kontynuowania nauki – 100% zasiłku	847,80
studiów podyplomowych – 20% zasiłku	169,60
3. **Dodatek aktywizacyjny (do 50% zasiłku)** – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową	423,90
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	423,90
5. **Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych**	min. 8,30/godz.

Zasiłki i świadczenia nie zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2017 r., ponieważ średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2016 r. w stosunku do 2015 r. wyniósł 99,4% (Komunikat Prezesa GUS – M.P.2017.72).

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – **27,52%**, 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%** – 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*)	1 000,40
b) **w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc od kwoty minimalnego wynagrodzenia** (2000,00 + 360,00*)	2 478,00
2. **Robót publicznych:**	
a) **refundacja za każdy miesiąc** (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (2176,77 + 391,82),	2 727,48
b) **refundacja za co drugi miesiąc** (100% przec. wynagrodzenia + składki (4353,55 + 783,64)	5 454,95

3. **Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne** – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	6 300,00
4. **Refundacja za prace społecznie użyteczne** (60% świadczenia)	max 4,98/godz.
5. **Jednorazowa premia po przygotowaniu zawodowym dorosłych** (art. 53j ustawy) za każdy pełny miesiąc programu	493,30
6. **Premia za zatrudnienie bezrobotnego do 30. roku życia, który otrzymał bon stażowy**	1 543,80

* 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)	27 737,04 27 737,04 27 737,04
2. **Refundacja pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego** (do 600% przeciętnego wynagrodzenia)	27 737,04
3. **Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia** (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	18 491,36
4. **Ryczałt z tytułu kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania stażu przez bezrobotnego do 30. roku życia, który otrzymał bon stażowy** (art. 66l ustawy) Maksymalna kwota miesięcznej transzy	max 617,60 max 103,00

Uwaga: przyznanie ww. środków może nastąpić pod warunkiem zawarcia (przed poniesieniem kosztów) umowy z powiatowym urzędem pracy (urząd pracy może zawrzeć umowę 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 1.01.2017 r.)**	2 100,00
2. **Przeciętne wynagrodzenie** a) **ogółem**** b) **w podziale na kwartały – Informacja na stronie ZUS**	4 622,84
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%

** Od 1.01.2018 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 2100,0 zł (*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2018 r.* (Dz.U. 2017 poz. 1747).

*** Przeciętne wynagrodzenie w I kw. 2018 r. wynosi 4622,84 zł (*Komunikat Prezesa GUS z 11 maja 2018 r., M.P. 2018.472*).

Nastolatek w pracy – zmiany od 1 września 2018 r.

Dominika Figuła
radca prawny

Pracownikiem może być osoba dorosła, jednakże przepisy prawa pracy umożliwiają w szczególnych przypadkach zatrudnianie osób poniżej 18. roku życia. Młodzież może podejmować pracę przede wszystkim w celu zdobycia kwalifikacji zawodowych oraz wykonywać pracę lekką.

Ustawodawca, dbając o prawidłowy rozwój psychiczny i fizyczny osób młodych, zapewnił im szczególny status prawny. Nałożył na pracodawców szereg obowiązków i określił procedury zapewniające ochronę interesów młodocianego pracownika. Przede wszystkim przepisy regulują wiek, od którego możliwe jest zawarcie skutecznej umowy o pracę i uzyskanie przymiotu pracownika. Ma to na celu m.in. ochronę zdrowia nastolatków i prawidłową realizację przez nich obowiązku szkolnego.

Zmiana definicji młodocianego

Obecnie zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16. roku życia. Od 1 września 2018 r. dopuszczalne będzie zatrudnianie osób, które ukończyły 15 lat. Obniżenie tej dolnej granicy wieku związane jest ze zmianami w systemie oświaty, tj. wprowadzeniem ośmioletniej szkoły podstawowej. Wraz z likwidacją gimnazjum obniżył się z 16 do 15 lat wiek osób, które rozpoczynają edukację w szkołach zawodowych, liceach i technikach. Zgodnie z art. 2 ustawy z 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (*Ustawa z dnia 19 marca 2009*...) od 1 września 2018 r. młodocianym w rozumieniu Kodeksu pracy będzie osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18.

Warunki zatrudnienia młodocianych

Pracodawcy mogą zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową i przedstawią świadectwo lekarskie, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Młodociany bez kwalifikacji zawodowych może podjąć pracę tylko w celu przygotowania zawodowego (*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996*...). Przygotowanie zawodowe jest realizowane jako nauka zawodu (*Rozporządzenie MEN z dnia 15 grudnia 2010*... oraz zmieniające je *Rozporządzenie MEN z dnia 11 sierpnia 2015*...) lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy albo rzemieślnicze przygotowanie zawodowe. Przywołane rozporządzenia określają ponadto kwalifikacje zawodowe i przygotowanie pedagogiczne wymagane od instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Znowelizowane przepisy prawa pracy umożliwiają w szczególnych sytuacjach:

- zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli ośmioletniej szkoły podstawowej;
- zwolnienie młodocianych bez kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego;
- zatrudnianie osób niemających 15 lat, które ukończyły ośmioletnią szkołę podstawową;
- zatrudnianie osób niemających 15 lat, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej.

Kodeks pracy określa dodatkowe wymagania dotyczące umowy o pracę z młodocianym i przyczyn jej rozwiązania. Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18. roku życia. Natomiast pracodawca zobligowany jest zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach związanych z dokształcaniem teoretycznym oraz odpowiednio ustalić wymiar i rozkład czasu pracy. Czas nauki młodocianego wlicza się do jego czasu pracy, bez względu na to, czy odbywa się ona w jego godzinach pracy.

Szczególne obowiązki pracodawcy

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie młodocianym pracownikom opieki i pomocy, niezbędnej do przystosowania się do właściwego wykonywania pracy. Zgodnie z art. 201 § 3 Kp pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego. Oczywiście do obowiązków pracodawcy należy także zapoznanie pracowników podejmujących pracę, w tym młodocianych, z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami.

Pracodawca powinien pamiętać o prowadzeniu ewidencji pracowników młodocianych oraz wprowadzeniu do treści regulaminu pracy wykazu prac wzbronionych młodocianym, rodzaju prac i wykazu stanowisk pracy, dozwolonych pracownikom młodocianym, w celu odbywania przygotowania zawodowego, wykazu lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe.

Pracodawca, który nie wywiązuje się ze swoich obowiązków względem młodocianych pracowników, popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281, pkt 5 Kp).

Ochrona pracowników młodocianych

Kodeks pracy przewiduje szczególną ochronę zdrowia pracowników młodocianych, którzy m.in. powinni poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rady Ministrów (*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004...*).

Przepisy Kodeksu pracy zawierają także odmienną, bardziej korzystną, regulację czasu pracy młodocianych pracowników, w szczególności: podstawowej dobowej normy czasu pracy, minimalnych okresów odpoczynku od pracy, zakazu zatrudniania w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo młodzi pracownicy uprzywilejowani zostali w zakresie urlopu, m.in. mają prawo do urlopu podczas ferii szkolnych, po roku pracy przysługuje im urlop w wymiarze 26 dni roboczych.

Zatrudnianie dzieci

Oprócz nastolatków, w szczególnych wypadkach są zatrudniane dzieci. Zgodnie z art. 304 Kp dozwolone jest wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia, ale wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Wymagana jest przy tym zgoda przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka oraz zezwolenie właściwego inspektora pracy. Wykonywana przez dziecko praca nie może zagrażać jego zdrowiu, życiu i rozwojowi psychofizycznemu, a także uniemożliwiać realizację obowiązku szkolnego. Właściwy inspektor pracy cofa wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu. Kryterium wieku (16 lat) wskazane w przywołanym przepisie dotyczącym zatrudniania dzieci jest niespójne ze znowelizowaną definicją młodocianego z art. 190 Kp i będzie wymagało korekty.

Podsumowanie

Statystyki pokazują, że spada aktywność zawodowa młodych ludzi, którzy coraz później trafiają na rynek pracy. Podjęcie pracy zawodowej, nawet sezonowej, przez nastolatka to najlepszy sposób zdobycia przez niego doświadczenia, nie tylko zawodowego. Dla firm borykających się z brakiem wykwalifikowanych pracowników jest to możliwość wykształcenia odpowiedniej kadry. Młodociani pracownicy

często odciążają stały personel w lekkich, powtarzalnych prostych czynnościach, czym przyczyniają się do zwiększenia efektywności i lepszej organizacji pracy. Natomiast ich minimalne wynagrodzenie zostało ustalone na bardzo niskim poziomie. Wynosi ono od 4% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996*...). Ponadto pracodawcy mogą ubiegać się o dofinansowanie kosztów szkolenia czy refundacji wynagrodzeń (*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014*...) pracowników młodocianych. A zatem zatrudnianie pracowników młodocianych jest korzystne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

Bibliografia

Rozporządzenie MEN z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz.U. nr 244, poz. 1626.

Rozporządzenie MEN z dnia 11 sierpnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu, Dz.U. z 2015 r., poz. 1183.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom młodocianym, Dz.U. z 2014 r., poz. 865.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, Dz.U. z 2014 r., poz. 232.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac, Dz.U. nr 200, poz. 2047, ze zm.

Ustawa z 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. nr 56, poz. 458, z późn. zm.

Więcej o autorze

Dominika Figuła
radca prawny

Ukończyła studia prawnicze na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz dodatkowo studia techniczne na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Wpisana na listę radców prawnych Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie (nr wpisu WA-9698). Obszarem jej zainteresowań jest prawo korporacyjne, prawo pracy, prawo nieruchomości i prawo podatkowe. Doświadczenie zdobywała w międzynarodowej kancelarii prawnej, spółce deweloperskiej oraz prowadząc własną kancelarię prawną. Zatrudniona w spółce z sektora kosmicznego, współpracuje także z kancelariami prawnymi.

Co nowego na rynku pracy

Redakcja

Z jednej strony mamy coraz niższą stopę bezrobocia, a z drugiej – pracodawcom coraz trudniej znaleźć pracowników. Ratunkiem coraz częściej są cudzoziemcy, zwłaszcza Ukraińcy. Stąd inicjatywa MRPiPS, aby ułatwić pracodawcom ich zatrudnianie.

Bezrobocie rekordowo niskie

W kwietniu 2018 r. mieliśmy najniższą stopę bezrobocia od 1992 roku, czyli od momentu prowadzenia takich statystyk. W ciągu roku odsetek osób bez pracy spadł z 7,6% do 6,3%. Jak podał Główny Urząd Statystyczny, w kwietniu w urzędach pracy zarejestrowanych było tylko 1,042 mln osób. To aż o 50 tys. mniej niż jeszcze miesiąc temu. Dzięki temu stopa bezrobocia, która jeszcze w marcu wynosiła 6,6%, na koniec kwietnia to zaledwie 6,3%. Potwierdziły się tym samym wcześniejsze szacunki Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS).

Spada również liczba osób, które pierwszy raz rejestrują się w urzędach w poszukiwaniu pracy. Teraz było ich 126 tys., a przed miesiącem ponad 137 tys.

GUS podaje także, że najniższe bezrobocie jest w województwach: wielkopolskim, małopolskim i dolnośląskim. Choć średnia stopa bezrobocia to 6,3%, to nadal są regiony, gdzie przewyższa ona 10% – w województwie warmińsko-mazurskim (11,1%) i mazowieckim po wyłączeniu Warszawy (10,3%).

Jeśli weźmie się pod uwagę, że część z zarejestrowanych bezrobotnych wcale nie szuka pracy, a rejestruje się tylko, aby uzyskać ubezpieczenie zdrowotne, to okaże się, że sytuacja na polskim rynku pracy jest jeszcze lepsza. Jak wynika z badań ludności metodą BAEL, która liczy tylko rzeczywiście szukających pracy, w pierwszym kwartale 2018 r. takich osób było zaledwie 709 tys.

Niestety aktywność zawodowa Polaków również spada

GUS podał też jednak garść niepokojących informacji. Okazało się bowiem, że osoby aktywne zawodowo stanowiły w pierwszym kwartale 2018 r. zaledwie 56% ludności w wieku 15 lat i więcej. W porównaniu z pierwszym i czwartym kwartałem 2017 r. wskaźnik ten obniżył się o 0,2 p.p. Populacja biernych zawodowo wyniosła 13 405 tys. osób. W przypadku mężczyzn jest to 64,5%, a w przypadku kobiet – zaledwie 48,2%. Wśród osób w wieku 60–65 lat wskaźnik aktywności zawodowej wynosi zaledwie 8,1%. To zła wiadomość, bo Polska i tak już od dawna należy do grupy krajów, w których ten wskaźnik jest dużo niższy niż u naszych zachodnich sąsiadów.

Będą ułatwienia w zatrudnianiu cudzoziemców

Coraz więcej polskich firm odczuwa brak pracowników, a zatrudnienie pracownika z zagranicy nie jest łatwe. Pracodawcy muszą między innymi zdobyć od starosty specjalne zaświadczenie o braku możliwości zaspokojenia w kraju potrzeb kadrowych. Stosowny dokument wydaje starosta na wniosek firmy w terminie 14 dni od dnia złożenia przez nią oferty w powiatowym urzędzie pracy (gdy z analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy nie wynika, że istnieje możliwość rekrutacji) lub 21 dni (w razie możliwości zorganizowania rekrutacji wśród bezrobotnych i poszukujących pracy).

W związku z obecną sytuacją na rynku pracy MRPiPS proponuje zmianę przepisów, znoszącą obowiązek starania się o to zaświadczenie w dość licznych przypadkach – tzw. test rynku pracy nie będzie konieczny dla 197 zawodów.

Na liście zawodów zwolnionych znajdują się m.in.: murarze, betoniarze, dekarze, ślusarze, elektrycy, inżynierowie budownictwa, programiści aplikacji oraz projektanci i administratorzy baz danych.

Test rynku pracy nie będzie też konieczny, kiedy polskie firmy będą chciały zatrudnić kierowców samochodów ciężarowych i operatorów sprzętu do robót ziemnych, lekarzy ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty oraz pielęgniarki bez specjalizacji lub w jej trakcie.

Zdaniem MRPiPS podstawową zasadą polskiej polityki w zakresie imigracji zarobkowej jest uzupełniająca rola zatrudniania, a lista zawodów zwolnionych z tzw. testu rynku pracy uwzględnia założenie, że ułatwienia powinny uwzględniać aktualny popyt na rynku pracy i ograniczać się do tych zawodów, w których uzupełnienie niedoborów nie może nastąpić w szybki sposób poprzez aktywizację istniejących zasobów na rynku pracy.

Rośnie średnie wynagrodzenie

Według danych GUS dynamicznie rosną wynagrodzenia. W kwietniu pensje wzrosły średnio o 7,8%. Dla porównania – w marcu wzrost wyniósł 6,7%, a analitycy obstawiali, że w kwietniu będzie to maksymalnie 7,2%. Średnia pensja wynosi obecnie 4840,44 zł brutto. Mamy więc rekord – kwietniowy wzrost jest największy od ponad 9 lat (nie biorąc pod uwagę jednorazowego skoku pensji w styczniu 2012 r., spowodowanego przesunięciami premii w związku z podwyżką składki rentowej).

Inspektor RODO pilnie poszukiwany

Rozporządzenie o ochronie danych osobowych (RODO) weszło w życie w całej Unii Europejskiej 25 maja 2018 r. Obowiązuje wszystkich przetwarzających jakiekolwiek dane osobowe – firmy, organizacje, instytucje administracji państwowej i samorządowej, wspólnoty wyznaniowe. Większość ma obowiązek powołania inspektora ochrony danych (IOD). Jakich firm to dotyczy? Tych, które w ramach swojej głównej działalności regularnie i na dużą skalę monitorują lub przetwarzają dane osób fizycznych, oraz tych, które przetwarzają „szczególną kategorię danych osobowych" na dużą skalę lub przetwarzają dane dotyczące wyroków skazujących i czynów zabronionych.

Dane „szczególnej kategorii" dotyczą: pochodzenia rasowego lub etnicznego, poglądów politycznych, przekonań religijnych lub światopoglądowych, przynależności do związków zawodowych, danych genetycznych i biometrycznych, zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej.

Ponieważ nowe przepisy nie konkretyzują obowiązku zatrudniania IOD, główny inspektor ochrony danych osobowych zachęca organizacje do wyznaczania IOD, nawet jeśli nie mają obowiązku wynikającego wprost z rozporządzenia. Inspektor ochrony danych ma kilka kluczowych zadań: monitorowanie przestrzegania RODO w danej organizacji, współpraca z urzędnikami, pilnowanie bezpieczeństwa danych i kontakt z właścicielami danych. Jeśli klient firmy będzie chciał się dowiedzieć, jakie dane ma o nim firma, lub będzie chciał je po prostu usunąć, musi się zgłosić do inspektora ochrony danych w tej firmie. Kontakt do IOD musi być podany w widocznym miejscu – na stronie internetowej lub w siedzibie firmy. Powinno to być: imię, nazwisko i dane kontaktowe – e-mail i numer telefonu.

– Pracodawcy oczekują od kandydatów na IOD określonego zestawu kompetencji „twardych" i „miękkich". Zalicza się do nich wykształcenie wyższe (preferowanym kierunkiem jest prawo, ale również bezpieczeństwo i informatyka). Wymagane jest też minimum dwu-, trzyletnie doświadczenie w pracy na stanowiskach związanych z zarządzaniem bezpieczeństwem informacji i ochroną danych osobowych. Mile widziane jest także doświadczenie w pełnieniu funkcji administratora bezpieczeństwa informacji (ABI) – powiedziała Justyna Szczerek,

starsza konsultantka w firmie doradztwa personalnego Hays Poland.

– Jeśli chodzi o inspektorów danych osobowych, widać problem deficytu fachowych kadr – przyznaje Monika Młotkiewicz, dyrektor zespołu ds. współpracy z administratorami danych w GIODO. – Mamy nadzieję, że z biegiem czasu fachowców będzie przybywać. Dlatego dużym zainteresowaniem organizacji cieszy się opcja jednego IOD dla kilku podmiotów, zwłaszcza gdy prowadzą działalność o podobnym charakterze i ściśle współpracują. Trzeba jednak pamiętać, że każdy taki podmiot musi zapewnić inspektorowi realne możliwości wykonywania przewidzianych zadań pod względem wsparcia technicznego, finansowego i czasowego – podkreśliła dyrektor M. Młotkiewicz.

Specjaliści ds. ochrony danych osobowych z dwu-, trzyletnim doświadczeniem oczekują pensji na poziomie 10–13 tys. zł brutto. Przy pięcio-, sześcioletnim doświadczeniu stawki są wyższe – wynagrodzenie IOD waha się od 13 do 17 tys. zł brutto. To wysokie stawki, bo wysoki jest popyt na IOD, a niska podaż. Dodatkowo wymagania dla specjalistów są teraz większe.

Polska wysoko w „Women in Work Index 2018"

Raport „Women in Work Index" przedstawia sytuację kobiet na rynku pracy oraz ich wpływ na gospodarkę w 33 krajach należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Indeks jest średnią ważoną wskaźników, takich jak: różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, stopa bezrobocia wśród kobiet, bezpieczeństwo zatrudnienia, forma zatrudnienia (pełny lub niepełny etat).

W najnowszym zestawieniu „Women in Work Index 2018", przygotowanym przez firmę doradczą PwC, analizującym otwartość i przyjazność rynku pracy dla kobiet, Polska znalazła się na 9. miejscu spośród 33 krajów OECD.

Jak piszą autorzy raportu, „wysoką pozycję nasz kraj zawdzięcza przede wszystkim malejącej stopie bezrobocia wśród pań, zwiększeniu zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin, a także relatywnie niskiej różnicy w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn".

Różnica w poziomie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, czyli tzw. *pay gap*, znacząco się zmniejszyła. Z danych zebranych w raporcie PwC wynika, że jest ona na poziomie 7% (w 2000 r. wynosiła 12%).

Polska od 2000 r. awansowała w tym zestawieniu z 19. na 9. miejsce. To jeden z najszybszych wzrostów – podobnymi mogą pochwalić się jedynie Luksemburg (z 23. na 7.) oraz Izrael (z 26. na 14.). Z kolei największe spadki zanotowały Portugalia (z 5. na 18.) i Stany Zjednoczone (z 9. na 21.)

Ukraińcy na polskim rynku pracy

W 2017 r. wydano prawie 2 mln oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Ponad 90% z nich dotyczyła obywateli Ukrainy. W tym roku ta liczba może sięgnąć nawet 3 mln. Ale zaledwie 11% z nich rozważa osiedlenie się w Polsce na stałe. 74% jest jednoznacznie na nie, reszta – nie ma zdania. O zakupie nieruchomości w Polsce myśli 3% – wynika z „Barometru Imigracji Zarobkowej", przygotowanego przez Kantar Millward Brown oraz Rating Group na zlecenie agencji pracy Personnel Service. Badanie przeprowadzono w lutym 2018 r. na próbie 400 obywateli Ukrainy.

Zdaniem szefa Personnel Service Krzysztofa Inglota udział Ukraińców planujących pozostanie w Polsce może jednak niedługo znacznie wzrosnąć. Niska – i coraz niższa – stopa bezrobocia (6,8% w lutym) w Polsce powoduje, że pracodawcy mają coraz większe problemy z pozyskiwaniem pracowników. Na początku wielkiej fali imigracyjnej do Polski w 2014 r. Ukraińcy byli zatrudniani przede wszystkim przez agencje pracy tymczasowej, z których kierowano ich do pracodawców. W obecnej sytuacji coraz większa liczba firm chciałaby zatrzymać ich na stałe, szczególnie duże firmy zatrudniające ponad 250 osób. Już 39% z nich zatrudnia ukraińskich pracowników. Kolejne 29% przedsiębiorstw z tej kategorii zamierza zatrudniać Ukraińców w przyszłości.

Ukraińcy w Polsce najczęściej pracują w produkcji (18%) i w usługach (15%). 80% – na stanowiskach niższego szczebla. Ponad 77% wykonuje pracę fizyczną, umysłową – 3%. Kadra zarządzająca to zaledwie 1%.

Dla zdecydowanej większości emigracja do Polski ma charakter ekonomiczny i krótkotrwały, ale też powtarzalny. W ciągu ostatnich pięciu lat ponad połowa obywateli Ukrainy przyjeżdżała do Polski kilka razy, najczęściej na okres od miesiąca do pół roku; 62% deklaruje, że zamierza przyjechać znów.

Dlaczego Ukraińcy wybierają Polskę? 53% badanych odpowiedziało, że decydująca jest bliskość geograficzna, dla 44% – zarobki. Według 34% ankietowanych atrakcyjna jest relatywnie niewielka bariera językowa. Sporo – bo 30% badanych – wybrało Polskę ze względu na przebywających tu już znajomych lub krewnych.

Jakie dodatkowe świadczenia oferują Ukraińcom polscy pracodawcy? Ponad 58% ukraińskich pracowników odpowiedziało, że zaoferowano im mieszkanie, ponad 35% – wyżywienie, 34% – bezpłatny transport do miejsca pracy. 2% polskich pracodawców zapewnia Ukraińcom dostęp do internetu, a ponad 13% – pomoc w załatwieniu formalności związanych z przyjazdem do Polski. To jednak działania, które mają w ogóle umożliwić pracę.

Jaki jest stosunek polskich pracowników do Ukraińców? 44% ma do Ukraińców neutralny stosunek, a 42% – pozytywny lub zdecydowanie pozytywny. Negatywny i jednoznacznie negatywny – 11%. Do tego 89% nie obawia się, że Ukraińcy odbiorą im pracę, ale 38% uważa, że ich obecność może hamować wzrost płac w Polsce.

Jaki jest stosunek polskich pracodawców do Ukraińców? Pozytywny stosunek do Ukraińców wyraża aż 91% polskich pracodawców. Teoretycznie to oni najlepiej wiedzą, czy obecność ukraińskich pracowników w Polsce wpływa na wysokość płac i w tej kwestii podzielili się niemal po równo: 36% uważa, że tak, 34% – że nie, a 30% nie ma zdania. Co czwarty pracodawca stwierdził zaś, że byłby skłonny zapłacić ukraińskiemu pracownikowi więcej niż polskiemu, 57% – że nie.

A jak Ukraińcy oceniają polskich pracodawców i współpracowników? 81% pracowników z Ukrainy ocenia polskich pracodawców „dobrze lub neutralnie", „bardzo dobrze" – 2%, „źle" – 7%, „bardzo źle" – trochę ponad 1%. Podobnie wygląda ocena polskich współpracowników.

A co w pracy w Polsce jest najtrudniejsze? Rozłąka z rodziną (39%), długie godziny pracy (32%) i ciężka praca (27,5%); 13,5% badanych odpowiedziało, że pracę w Polsce najbardziej utrudnia im nieprzyjazny stosunek Polaków do Ukraińców.

Co nowego w urzędach pracy

Redakcja

Utrzymująca się nadal pomyślna koniunktura na rynku pracy nie do końca przekłada się na sytuację zawodową osób młodych do 30. roku życia, a zwłaszcza tzw. pokolenia NEET, i co ciekawe, absolwentów szkół wyższych, gdyż nie zawsze wyższe wykształcenie ułatwia start na rynku pracy. Stąd urzędy pracy skoncentrowały się na działaniach promocyjno-doradczo-szkoleniowych, adresowanych do tej grupy wiekowej. Zajmowano się również sprawami coraz większej liczby pracowników cudzoziemskich.

Transgraniczne Targi Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości w Nowym Sączu

Z inicjatywy Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, Zespołu Zamiejscowego w Nowym Sączu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie oraz Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Nowym Sączu w maju 2018 r. w Nowym Sączu odbyły się Transgraniczne Targi Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości, podczas których swoją ofertę promowało 29 przedstawicieli: publicznych służb zatrudnienia z Polski i Słowacji, agencje zatrudnienia, lokalni pracodawcy, a także szkoły wyższe i policealne. Wydarzenie adresowane było przede wszystkim do młodzieży bezrobotnej i poszukującej pracy oraz studentów i młodzieży szkolnej. Targom towarzyszył wykład inspiracyjno-motywacyjny „Kariera na szpilkach", skierowany głównie do młodych kobiet wchodzących na rynek pracy. Swoją ofertę zaprezentowały również Ochotnicze Hufce Pracy. Wydarzenie cieszyło się dużym zainteresowaniem.

II Regionalne Forum Doradztwa Zawodowego w Częstochowie

W kwietniu 2018 r. w siedzibie Ochotniczych Hufców Pracy – Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Częstochowie odbyło się II Regionalne Forum Doradztwa Zawodowego z udziałem przedstawicieli Powiatowego Urzędu Pracy w Częstochowie i Centrum Informacji Zawodowej w Częstochowie. Przedsięwzięcie realizowane było w ramach Partnerstwa Lokalnego na Rzecz Rynku Pracy Subregionu Północnego. Wzięli w nim udział uczniowie szkół podstawowych, ponadpodstawowych, rodzice, nauczyciele, młodzież poszukująca pracy i bezrobotna. Doradcy zawodowi i specjaliści ds. rozwoju zawodowego udzielali indywidualnych i grupowych porad na temat planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej, przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej, określenia predyspozycji zawodowych oraz możliwości odbycia szkoleń zawodowych. Z kolei pośrednicy pracy informowali o lokalnym rynku pracy, prezentowali aktualne oferty pracy, w tym oferty zgromadzone w sieci EURES.

II Regionalne Forum Doradztwa Zawodowego okazało się atrakcyjną inicjatywą nie tylko dla młodych ludzi, ale również dla ich rodziców i nauczycieli, którzy pragną wspierać młodzież w podejmowaniu trafnych decyzji edukacyjno-zawodowych.

Gdańska konferencja „Doradztwo zawodowe wobec różnorodności kulturowej – perspektywy i wyzwania"

Podczas majowej konferencji „Doradztwo zawodowe wobec różnorodności kulturowej – perspektywy i wyzwania", zorganizowanej przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku,

rozmawiano o wyzwaniach stojących przed doradcami zawodowymi we wsparciu cudzoziemców, kształtowaniu postaw otwartości na różnorodności oraz o obcokrajowcach na pomorskim rynku pracy. Wydarzenie zgromadziło doradców zawodowych z całego regionu. Byli na niej obecni doradcy z powiatowych urzędów pracy, organizacji pozarządowych, konsultanci powiatowi, pracownicy instytucji świadczących usługi poradnictwa zawodowego oraz doradcy zawodowi z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. Podczas konferencji omawiano również zagadnienia związane z zarządzaniem pracownikami pochodzącymi z różnych kręgów kulturowych.

Konferencji towarzyszył panel dyskusyjny z udziałem ekspertów z branży HR, komunikacji międzykulturowej, pracodawców zatrudniających cudzoziemców i zarządzających wielkokulturowym zespołem oraz doradcy zawodowego. Wspólnie zastanawiano się, jakie działania można podjąć, aby pracownicy, pracodawcy, urzędnicy i doradcy zawodowi byli lepiej przygotowani na spotkania z cudzoziemcami i odmiennością kulturową. Podkreślano zwłaszcza rolę poradnictwa zawodowego, które odpowiednio prowadzone jest ogromnym wsparciem dla rynku pracy i rozwoju regionu. Omawiano również problemy przyciągania i zatrzymywania na pomorskim rynku pracy talentów spoza regionu, a także działania integracyjne cudzoziemców.

Konferencja była jednym z elementów wdrażania Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego, będącego dla mieszkańców regionu wsparciem w poszukiwaniu drogi zawodowej. Jest to sieć kontaktów doradców zawodowych m.in.: ze szkół, urzędów pracy, organizacji pozarządowych, akademickich biur karier i poradni psychologicznych z całego regionu, oparta na współpracy, partnerstwie i wymianie dobrych praktyk.

Spotkanie informacyjne „Bezpieczne wyjazdy do pracy za granicę" w filii PUP w Łapach

Na tegorocznym majowym spotkaniu zorganizowanym przez filię PUP w Łapach przedstawiono zasady działania sieci europejskich służb zatrudnienia EURES oraz aktualną sytuację na europejskim rynku pracy. Omówiono sposoby poszukiwania legalnej pracy za granicą, zasady bezpiecznych wyjazdów za granicę oraz zagrożenia wynikające z pracy za granicą. Zaprezentowano także sposoby wyszukiwania stosownych informacji, w tym ofert pracy oraz rejestrowania własnego CV w bazie EURES. Uczestników zapoznano z portalami zawierającymi oferty pracy, jak również inne istotne informacje dotyczące np. warunków życia i pracy w krajach UE. Przedstawiono też aktualne oferty pracy z sieci EURES. Przedsięwzięcie spotkało się z zainteresowaniem ze strony osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Uczestnicy spotkania otrzymali materiały informacyjne i promocyjne przydatne przy poszukiwaniu pracy za granicą.

XIV Targi Pracy w Pionkach

Około 1300 ofert pracy czekało na odwiedzających XIV Targi Pracy w Pionkach. Na targach widać było zmiany zachodzące na polskim i lokalnym rynku pracy. Pracodawcom nie łatwo znaleźć wykwalifikowanych pracowników. O tym, jak zmienia się rynek pracy, mówił podczas otwarcia targów Józef Bakuła, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Radomiu. Informował, że na polskim rynku pracy będzie pojawiać się coraz więcej pracowników z zagranicy, także spoza Europy, i musimy być na to przygotowani, gdyż brakuje rąk do pracy. Jednak PUP swoją ofertę kieruje przede wszystkim do mieszkańców regionu radomskiego. Na targach obecnych było ok. 60 wystawców. Dominowały oferty pracy w produkcji i usługach. Dostępne były także oferty pracy sezonowej oraz pracy za granicą, w tym w ramach sieci EURES. Na stoisku filii WUP w Radomiu można było także skorzystać z poradnictwa doradców zawodowych.

Targi pracy „Zbuduj swoją markę"

Radomska filia WUP uczestniczyła w majowych targach pracy największej uczelni w regionie – Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego

w Radomiu. Celem przedsięwzięcia było umożliwienie bezpośredniego kontaktu osobom poszukującym pracy z pracodawcami oraz przedstawienie ofert pracy. Była to okazja nie tylko dla kandydatów do pracy, aby przedstawić swoją sylwetkę zawodową, lecz również dla pracodawców, by mogli rozpocząć proces rekrutacyjny w celu pozyskania pracowników do swojej firmy. Swoją ofertę prezentowały firmy, które proponowały pracę dla studentów, ich przedstawiciele wskazywali na wymagania, jakie stawiają kandydatom, ale także możliwości rozwoju, jakie stwarzają pracownikom. Można było również skonsultować swoje dokumenty aplikacyjne czy zrobić profesjonalne zdjęcia do wykorzystania w CV. Osoby, które zgłaszały się do pracowników WUP, najczęściej miały pytania dotyczące metod i technik poszukiwania pracy, tworzenia dokumentów aplikacyjnych czy ofert pracy sezonowej. Wielu studentów deklarowało chęć spotkania w urzędzie, aby w ramach indywidualnych konsultacji wspomóc ich decyzje zawodowe.

Planowanie kariery zawodowej

W Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, zwanego potocznie radomskim Medykiem, przeprowadzono zajęcia z udziałem doradców zawodowych z radomskiej filii WUP, dotyczące planowania kariery zawodowej. W spotkaniu uczestniczyli słuchacze szkoły policealnej takich kierunków, jak: opiekun medyczny, technik masażysta, higienistka stomatologiczna. W szkole można się jeszcze kształcić w zawodach: technik elektroradiolog, asystentka stomatologiczna, opiekunka środowiskowa, opiekunka dziecięca, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekun w domu pomocy społecznej, ortoptysta. W dyskusji podczas zajęć prezentowano możliwości zatrudnienia w zawodach medycznych, trendach na obecnym rynku pracy w skali lokalnej, krajowej i globalnie. Skupiono się na tym, w jaki sposób planować swoją ścieżkę zawodową, aby bez trudu można było zdobyć atrakcyjną i dającą realne szanse rozwoju pracę. Uczestnicy wykazali ogromną chęć do aktywnego i świadomego poruszania się po rynku pracy i zdobywania wiedzy od doradców zawodowych i innych specjalistów, którzy mogą udzielić im cennych wskazówek.

Targi pracy w Szydłowcu

Szydłowiec od lat zmaga się z wysokim poziomem bezrobocia. W celu wsparcia osób bezrobotnych w znalezieniu pracy władze miasta, powiatu, PUP w Szydłowcu przy współpracy filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Radomiu zorganizowały targi. Na 34 stoiskach wystawienniczych oferowano blisko 500 wolnych stanowisk. Dominowały propozycje zatrudnienia w branży produkcyjnej, elektrycznej, metalowej, opiece, logistyce oraz gastronomii i usługach. Dostępne były również oferty pracy za granicą w ramach sieci EURES. Wsparcie oferowali doradcy zawodowi z filii WUP w Radomiu. Zainteresowane osoby mogły uzyskać informację na temat dostępnych form wsparcia z funduszy UE. Można było również skorzystać z propozycji firm szkoleniowych. Na targach obecni byli pracodawcy z regionu radomskiego oraz świętokrzyskiego.

Metropolitalne Targi Pracy już po raz 7. w Gdańsku

Targi to jedna z obowiązkowych imprez nie tylko dla poszukujących pracy, ale także dla tych, którzy planują założenie działalności gospodarczej lub dopiero zastanawiają się nad swoją drogą zawodową. Wydarzenie jest organizowane przez PUP i WUP w Gdańsku. Pracodawcy z Pomorza zaproponowali ponad 3 tys. ofert pracy. Najbardziej poszukiwani byli: elektrycy, kierowcy, magazynierzy, pracownicy obsługi klienta, sprzedawcy specjaliści IT oraz księgowi. Metropolitalne Targi Pracy w Gdańsku przyciągnęły tysiące osób. Nowych pracowników poszukiwało blisko stu pracodawców, w tym m.in. Lotos, Kemira, State Street Bank czy Grupa GPEC. Przedsiębiorcy szukali również pracowników na zbliżający się sezon wakacyjny. 18 wystawców reprezentowało głównie sektor gastronomiczny, rozrywkowy oraz hotelarski, a wśród prezentowanych ofert zatrudnienia znalazły się propozycje dla m.in. kelnerów, recepcjonistów, barmanów i kucharzy.

Podczas targów nie tylko można było znaleźć pracę, ale na Alei Rekrutacji dopracować jakość składników CV i dokumentów aplikacyjnych oraz posłuchać podpowiedzi, jak przygo-

tować się do rozmowy kwalifikacyjnej i jak opracowywać skuteczne résumé. Oferty dla siebie znaleźli także osoby młode, które dopiero są na początkowym etapie budowania kariery. Celnych wskazówek dotyczących rozwoju i predyspozycji zawodowych udzielali im pracownicy Centrum Rozwoju Talentów. Również z myślą o młodzieży zorganizowano event pod hasłem „POWER 2 WORK", promujący Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, który ukierunkowany jest na wsparcie osób do 30. roku życia. Pozwoli on zdobyć cenną wiedzę o możliwościach, jakie dają fundusze europejskie w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz zdobywanie nowych umiejętności i kompetencji.

Osobną strefę zapewniono także dla cudzoziemców, którzy chcieli rozpocząć pracę w Polsce, oraz dla mieszkańców województwa pomorskiego, zainteresowanych podjęciem zatrudnienia w państwach Unii Europejskiej. W strefie migranta o legalnym podejmowaniu pracy na terytorium RP opowiadali pracownicy Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, Państwowej Inspekcji Pracy, Gdańskiego Urzędu Pracy oraz Straży Granicznej. Natomiast potrzebnych wskazówek dotyczących życia i pracy w państwach Wspólnoty udzielali eksperci z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Program „MAZOWSZE 2018 – REZERWA"

Kolejne porozumienie w sprawie realizacji programu regionalnego zostało podpisane 9 maja 2018 roku. Do programu „MAZOWSZE 2018 – REZERWA" przystąpiło 18 powiatowych urzędów pracy. Program finansowany jest ze środków rezerwy Funduszu Pracy będącej w dyspozycji ministra ds. pracy na finansowanie działań aktywizacyjnych realizowanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. Powiatowe urzędy pracy z: Białobrzegów, Grodziska Mazowieckiego, Grójca, Kozienic, Legionowa, Lipska, Mińska Mazowieckiego, Nowego Dworu Mazowieckiego, Ostrowi Mazowieckiej, Otwocka, Piaseczna, Pułtuska, Sochaczewa, Sokołowa Podlaskiego, Węgrowa, Wyszkowa, Żuromina i Siedlec, otrzymały dodatkowe środki finansowe w kwocie 12 mln 500 tys. zł, które są przeznaczone na aktywizację osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi. PUP w ramach realizacji programu dysponują usługami i instrumentami rynku pracy, przewidzianymi w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Uczestnicy programu otrzymują między innymi propozycje: staży, szkoleń, bonów szkoleniowych, prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie użytecznych. Przewidziana jest również pomoc w formie bezzwrotnych środków na dofinansowanie działalności gospodarczej oraz środki na doposażenie stanowiska pracy. Założono, że w programie „MAZOWSZE 2018 – REZERWA" aktywizacją zostanie objętych 1345 osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi, a wskaźnik efektywności zatrudnieniowej nie będzie mniejszy niż 70%.

XVII Szczecińskie Spotkanie Organizacji Pozarządowych „Pod Platanami"

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie uczestniczył w XVII Szczecińskim Spotkaniu Organizacji Pozarządowych „Pod Platanami", które odbyło się na Jasnych Błoniach w Szczecinie. Wydarzenie to zgromadziło wiele osób chcących poznać działalność szczecińskich instytucji i organizacji pozarządowych. Spotkania i rozmowy z mieszkańcami dotyczyły działań i zadań w zakresie wykorzystania funduszy unijnych i rozwoju zasobów ludzkich, jakimi zajmuje się WUP. Mieszkańcy i przybysze, którzy licznie odwiedzali Jasne Błonia, mogli uzyskać informacje dotyczące szkoleń dla osób bezrobotnych i pracujących, działań dla młodzieży, osób powyżej 50. roku życia, osób niepełnosprawnych oraz dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Pracownicy Biura Informacji i Promocji Europejskiego Funduszu Społecznego informowali o możliwościach i perspektywach w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020 oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego 2014–2020. Swoją działalność na Jasnych Błoniach zaprezentowało ponad 160 organizacji pozarządowych.

Rada Programowa

prof. dr hab. Marek Bednarski, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Uniwersytet Warszawski – przewodniczący
dr Łukasz Arendt, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Uniwersytet Łódzki – wiceprzewodniczący
prof. dr hab. Juliusz Gardawski, Szkoła Główna Handlowa
prof. dr hab. Bogusław Grużewski, Instytut Badań Rynku Pracy Litewskiego Centrum Badań Socjalnych w Wilnie
Jerzy Kędziora, Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie
dr hab. Leszek Kucharski, Uniwersytet Łódzki
dr hab. Anna Organiściak-Krzykowska, prof. UWM, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski
dr hab. Piotr Szukalski, Uniwersytet Łódzki
Stanisław Szwed, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
prof. dr hab. Bogusława Urbaniak, Uniwersytet Łódzki
dr hab. Kamil Zawadzki, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
dr hab. Agnieszka Ziomek, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Stali recenzenci

dr Łukasz Arendt, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki
prof. dr hab. Elżbieta Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki
dr Iwona Kukulak-Dolata, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki
prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski, Uniwersytet Łódzki
dr Monika Maksim, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, Uniwersytet Warszawski
prof. dr hab. Małgorzata Szylko-Skoczny, Uniwersytet Warszawski
prof. dr hab. Zenon Wiśniewski, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Redaktor naczelna

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

Kolegium redakcyjne

dr Ewa Flaszyńska, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski, Uniwersytet Łódzki
Wiesława Majak, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, Uniwersytet Warszawski
prof. dr hab. Małgorzata Szylko-Skoczny, Uniwersytet Warszawski
prof. dr hab. Zenon Wiśniewski, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Małgorzata Zdancewicz, sekretarz redakcji

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
2 / 2018 (165)

IPiSS

Właściciel tytułu: Ministerstwo Rodziny, 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

Redakcja „Rynek Pracy"
e-mail: rynek.pracy@ipiss.com.pl
www.czasopismorynekpracy.pl

Wytyczne dla Autorów na stronie www.czasopismorynekpracy.pl

Redaktor naukowa numeru: prof. dr hab. Bogusława Urbaniak

Projekt graficzny: Aleksander Acher-Chanda

Wykresy: Luiza Daab

Redaktorzy językowi: Jolanta Lewińska (język polski),
Michał Zdancewicz (język angielski)

Redaktor statystyczna: dr hab. Agnieszka Ziomek

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

Wydanie papierowe kwartalnika „Rynek Pracy" jest wersją pierwotną

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

Redakcja zastrzega sobie prawo do skrótów oraz zmian redakcyjnych w nadsyłanych tekstach

W NASTĘPNYM NUMERZE

Niskie bezrobocie – zagrożenie dla sektora usług społecznych?

Poprawa sytuacji na rynku pracy prowadzi do szybkiego wzrostu wynagrodzeń i łatwości zmiany miejsca pracy. W takich warunkach działające na nierynkowych zasadach podmioty publiczne realizujące usługi społeczne stają się mało atrakcyjnym, niekonkurencyjnym miejscem pracy. Podstawową przyczyną takiego stanu rzeczy jest ich niska elastyczność płacowa wynikająca z tego, iż oferowane przez nich wynagrodzenia regulowane są przepisami prawa i planami finansowymi bazującymi na przeszłości.

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu