

RYNEK PRACY

numer

3

2016 (158)

IPiSS

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

TEMAT
NUMERU

Stopa bezrobocia równowagi w Polsce

W każdej gospodarce występuje pewien poziom bezrobocia w stanie równowagi na rynku pracy, które nie jest w zasadzie wrażliwe na zmiany agregatowego popytu na towary. Bezrobocie to zależy natomiast od czynników realnych. Często określa się je jako „naturalną stopę bezrobocia”.

[więcej w numerze](#)

ICT a zapotrzebowanie na umiejętności na współczesnych rynkach pracy – wyzwania i szanse dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej

Nowe technologie to wyzwanie dla rynku pracy. Pod ich wpływem zmieniają się sposoby współpracy między ludźmi, ale także sposoby świadczenia pracy. Nowoczesny rynek faworyzuje wysokie kwalifikacje.

[więcej w numerze](#)

POLECAMY
RÓWNIEŻ

Kategoria „zielonych” miejsc pracy w strategii zrównoważonego rozwoju Unii Europejskiej

„Zielone” miejsca pracy (zwane dalej w skrócie ZMP). Tak specyficznie nazywane miejsca pracy charakteryzują się lepszą jakością niż rozumiane tradycyjnie.

[więcej w numerze](#)



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu

ISSN 1233-4103

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
3/ 2016 (158)



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

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

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

Projekt graficzny: Aleksander Acher-Chanda

Wykresy: Luiza Daab

Redakcja językowa: Beata Maria Mizerska (język polski),
Karolina E. Kowalska (język angielski)

Redaktor statystyczny: dr hab. Agnieszka Ziomek

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

Wydanie papierowe kwartalnika „Rynek Pracy” jest wersją pierwotną

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

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

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

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
3 / 2016 (158)

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 wstępu od redaktor naczelnej
prof. Elżbiety Kryńskiej

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

- 6** Rada Dialogu Społecznego to dobrze funkcjonująca maszyna – rozmowa z Piotrem Dudą, przewodniczącym NSZZ „Solidarność”

Joanna Ćwiek-Świedcka

The Social Dialogue Council is a well-oiled machine – interview with Piotr Duda, the President of the Independent and Self-Governing Trade Union Solidarność

TEMAT NUMERU / MAIN STORY

- 9** Stopa bezrobocia równowagi w Polsce
Leszek Kucharski

The unemployment rate balance in Poland

ANALIZY I BADANIA / ANALYSIS AND RESEARCH

- 19** ICT a zapotrzebowanie na umiejętności na współczesnych rynkach pracy – wyzwania i szanse dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej
Łukasz Arendt

ICT (Information and Communication Technologies) and skill demand on the modern labour markets – challenges and opportunities for Eastern and Central Europe countries.

- 29** Analiza zmian poziomu przeciętnych wynagrodzeń brutto w przekroju grup zawodów w Polsce w latach 2004–2014
Artur Gajdos

Changes in the average gross salary in the cross-section of professional groups in Poland in 2004–2014

- 37** Kategoria „zielonych” miejsc pracy w strategii zrównoważonego rozwoju Unii Europejskiej
Łukasz Kozar

„Green” workplace category in the European Union sustainable development strategy

- 46** Innowacje – kręta droga na szczyt. Jak zwiększyć poziom innowacji i konkurencyjności polskich przedsiębiorstw?

Monika Dawid-Sawicka

Innovations – a winding road to the top. How to increase the level of innovation and creativity of the Polish enterprises?

- 50** Rynek firm pożyczkowych w Polsce
Monika Zakrzewska

Lending company market in Poland

- 55** Wpływ wydatków budżetu województwa na strukturę wiekową ludności na przykładzie województwa wielkopolskiego

Michał Wesolek

Influence of voivodship budget expenditures on the age structure of the population. The case of the Wielkopolskie Voivodship

STATYSTYKA / STATISTICS

- 59** Zatrudnienie i bezrobocie wśród młodzieży w Polsce i w krajach Unii
Agnieszka Ziomek

Employment and unemployment among youth in Poland and European Union countries

- 64** Sytuacja na rynku pracy w Polsce jest coraz bardziej optymistyczna – raport Manpower

Małgorzata Sacewicz-Górska

Situation on the Polish labour market increasingly optimistic – Manpower report

DZIAŁALNOŚĆ URZĘDÓW PRACY / LABOUR OFFICE WORK

- 68** Partnerstwo z biznesem na Śląsku
Opracowanie zbiorcze

Partnership with business in Silesia

- 77** Małopolska jakość szkoleń
Justyna Falgier, Małgorzata Dudziak

Quality of training in Małopolska

AKTUALNOŚCI/ NEWS

- 84** Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki
Applicable rates, amounts and indicators

- 86** Zmiany w prawie pracy
Dominika Figuta
What is new in law

- 88** 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?

- 91** Wytyczne dla autorów
Outlines for the authors

Drodzy Czytelnicy

Na polskim rynku pracy obserwuje się tak daleko idącą poprawę, że powoli zaczynamy zapominać o nękającym nas całe dekady bezrobociu. Czy nie za szybko? Ta poprawa daje się wyjaśnić czynnikami o charakterze koniunkturalnym (przede wszystkim wzrost popytu wewnętrznego na skutek dodatkowych wypłat w ramach programu 500+), jak zwykle – sezonowym (w okresie letnim wrasta zapotrzebowanie na krótkookresową pracę np. w gastronomii, przetwórstwie rolnym, zbieractwie itp.) i – niestety – demograficznym (zasoby pracy się zmniejszają pod wpływem procesów ludnościowych). Taka sytuacja na polskim rynku pracy nie będzie trwała wiecznie, tak jak nie obserwuje się trwałej i całkowitej eliminacji bezrobocia w żadnym kraju dojrzałej gospodarki rynkowej. Towarzyszy ono uporczywie procesom rozwojowym, z mniejszym lub większym nasileniem, skupiając na sobie uwagę tak teoretyków, jak i praktyków. A zatem zapraszamy do lektury opracowania traktującego o bezrobociu równowagi w Polsce, czyli stopie bezrobocia w warunkach równowagi na rynku pracy. Z przeprowadzonych analiz wynika, że jego poziom jest nadal wysoki, co nie pozwala na błogi spokój – trzeba po prostu dalej działać na rzecz jego ograniczenia.

Te działania muszą uwzględnić usytuowanie polskiego rynku pracy w warunkach i przestrzeni wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Już wycisnęły i dalej wyciskają one swe piętno na zmianach w zapotrzebowaniu na pracę – jej treści i jakości. By temu sprostać, nie generując bezrobocia, w Polsce musi nastąpić przede wszystkim proces budowania sprawnego systemu kształcenia ustawicznego. Wszelkie opóźnienia spowodują tak niepożądaną nierównowagę na rynku pracy. Czyli – wracamy do ciągle czającego się bezrobocia. Ale – na pocieszenie – trochę o wynagrodzeniach. Nie dość, że rosną, to zmniejsza się nieco ich zróżnicowanie.

Proponujemy także pochylenie się nad innymi zagadnieniami, takimi jak znaczenie i rola tzw. zielonych miejsc pracy w gospodarce, innowacyjność i konkurencyjność polskich przedsiębiorstw, niszowy rynek pracy doradcy klienta w sektorze pożyczkowym, zatrudnienie i bezrobocie młodzieży w Polsce i w krajach Unii Europejskiej, a także analiza wpływu wydatków budżetu wojewódzkiego na strukturę wiekową ludności. Nasz rynek pracy jest ciekawy, a na pewno nie nudny.

Zapraszam zatem do życzliwej lektury i uprzejmie proszę o nadsyłanie swoich opinii, głosów w dyskusji czy ocen – niekoniecznie zgodnych z poglądami Autorów i redakcji.

Elżbieta Kryńska



prof. Elżbieta Kryńska
Redaktor naczelna „Rynku Pracy”

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

Rada Dialogu Społecznego to dobrze funkcjonująca maszyna

rozmowa

Piotr Duda

Przewodniczący NSZZ „Solidarność”

Pierwszy rok funkcjonowania Rady Dialogu Społecznego zdominowały sprawy organizacyjne. Ale partnerom społecznym udało się wypracować kilka ważnych dla pracowników kompromisów.

Wkrótce mija rok od powołania Rady Dialogu Społecznego. Jak Pan ocenia ten czas? Czy z tej perspektywy zastąpienie Radą Komisji Trójstronnej było dobrym pomysłem?

Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych była fasadą dialogu. Ta formuła prędzej czy później i tak musiała się wyczerpać. Kryzys, czyli zawieszenie przez centrale związkowe swojego uczestnictwa po nowelizacji kodeksu pracy w 2013 r., a w jego następstwie wielka, 200 tys. manifestacja tylko to przyspieszyła. Ale dzięki temu data przesterzeń do wypracowania nowego narzędzia. Z naszej inicjatywy i wspólnie z pracodawcami przez blisko dwa lata wypracowaliśmy nowy model, który dzisiaj znamy jako Rada Dialogu Społecznego. Tyle tytułem wstępu.

Pyta pani, jak oceniam miniony rok i czy RDS to dobry pomysł? Powiem tak. Mamy dobre, efektywne narzędzie, które daje partnerom społecznym dużo lepszą pozycję niż dotychczas. Daje im większą niezależność, silniejszą pozycję i transparentność dialogu, ale również nakłada na partnerów większą odpowiedzialność. Równolegle nakłada na stronę rządową wiele istotnych obowiązków. Na przykład w sytuacji, gdy rząd odrzuca porozumienie partnerów społecznych ma obowiązek w sposób publiczny uzasadnić swoją odmowę na piśmie. Natomiast to czy będziemy prowadzić skuteczny dialog i będziemy się porozumiewać, zależy tylko i wyłącznie od nas. Zawarte dotąd porozumienia pokazują, że to był dobry pomysł i dobrze wykorzystany czas.

Czym w tym roku zajmowała się Rada? Jakie były najważniejsze projekty?

Zachęcam do lektury sprawozdania, które złożyłem Marszałkowi Sejmu. Spraw jest cała masa, bo zaległości się ogromne. Pierwsze posiedzenie Rady odbyło się zaledwie 14 grudnia 2015 r., a w zakresie naszych zainteresowań są najistotniejsze obszary funkcjonowania państwa. To m.in. reforma ubezpieczeń społecznych, zasad wynagradzania w gospodarce narodowej, system podatkowy, warunki prowadzenia działalności gospodarczej, polityka surowcowo-energetyczna i klimatyczna, zamówienia publiczne, ochrona zdrowia, kształcenie zawodowe, fundusz pracy i fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych, polityka społeczna, innowacyjność i działalność badawczo-rozwojowa, indywidualne i zbiorowe prawo pracy, fundusze unijne itd. Proszę też pamiętać, że dużo wysiłku i czasu kosztowało nas zorganizowanie jej praktycznie od zera. Stąd np. większość uchwał miało charakter organizacyjny. Ale są też ważne uchwały merytoryczne.

Co udało się osiągnąć? Jakie kompromisy zostały wypracowane?

W mojej ocenie dużo. Zawarliśmy kompromisy w sprawie prezydenckiego projektu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, rządowego projektu ustawy Kodeks pracy, rządowego projektu ustawy Prawo zamówień publicznych, zmian w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz polityki klima-

tyczno-energetycznej UE. Co się za tym kryje? Minimalna stawka godzinowa dla pracujących na umowach cywilnoprawnych, wprowadzenie zasady najpierw umowa – później praca, wprowadzenie zasady wyłączenia dodatków za pracę nocną z płacy minimalnej czy wprowadzenia korzystnych dla pracowników i pracodawców zmian w prawie zamówień publicznych. To duże sukcesy dialogu społecznego osiągnięte przecież w tak krótkim czasie.

Z czym musi się zmierzyć przewodniczący Rady?

Głównym problemem było zorganizowanie praktycznie od podstaw całej nowej instytucji. W okresie od 22 października 2015 r. do końca marca 2016 r. odbyło się kilkadziesiąt spotkań dotyczących działania Rady Dialogu Społecznego, w których udział wzięło ponad 1500 osób. W 23 spotkaniach zespołów problemowych uczestniczyło 765 osób. Proszę więc zobaczyć, jaka to skala przedsięwzięcia. To wszystko trzeba było stworzyć od nowa i to tak naprawdę był największy kłopot. Tu należą się ogromne podziękowania dla wszystkich członków RDS, bo to była wspólna praca i dużo dobrej woli. Myślę, że mój następcą przejmie dobrze pracującą maszynę i będzie mógł bardziej skupić się na merytoryce. Choć, jak już mówiłem, dużo się już udało.

Co należałoby usprawnić w funkcjonowaniu RDS?

WRDS-y, czyli Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego. W ustawie umieściliśmy je u marszałków wojewódzkich i okazało się, że marszałkowie nie bardzo chcą je finansować. Mieliśmy w zamyśle, że oni jako faktyczni gospodarze w województwach będą tym zainteresowani i zaangażują się również finansowo w ich prace. Ale to się nie sprawdziło. Obecnie szykujemy nowelizację, aby WRDS wróciły do wojewodów, ale zasady pozostaną te same. Między innymi rotacyjny przewodniczący.

Czy zmiana przewodniczącego RDS po roku to dobry pomysł? Czy nie ma Pan wrażenia, że pewnych spraw nie udało się Panu zakończyć?

Ciężar pracy spoczywa na prezydium RDS, czyli przedstawicielach wszystkich partnerów

zasiadających w radzie i na zespołach problemowych. Tych zespołów jest 8 stałych i 1 doraźny. To tam są wypracowywane rozwiązania, które potem na plenarnych posiedzeniach stają się oficjalnymi dokumentami całej Rady. Dlatego szef RDS-u jest raczej organizatorem, ale poza tym tak jak inni ma tylko jeden głos. Powtórzę – jesteśmy w dialogu partnerami i to, kto w danym czasie mu przewodniczy, jest drugoplanowe. Oczywiście, jeśli na czele będzie przedstawiciel pracodawców, pewnie inaczej będzie rozkładał akcenty niż przedstawiciel pracowników, ale decyzje i tak podejmujemy wspólnie.

Jak z perspektywy przewodniczącego Rady ocenia Pan polski rynek pracy? Jakie są najważniejsze problemy i potrzebne zmiany?

To ciągle zbyt elastyczny i śmieciowy rynek pracy. Żeby to zmienić, musimy dać większe uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy i uporządkować sferę zamówień publicznych, która jest głównym „zagłębiem śmieciówek”. I to się dzieje. Ustawa o zamówieniach publicznych została znowelizowana, wprowadzając tzw. klauzule społeczne, czyli wymóg zatrudniania przy realizacji publicznych kontraktów na umowę o pracę. Zlikwidowaliśmy tzw. syndrom pierwszej dniówki, a więc zasadę najpierw umowa później praca. Wprowadziliśmy też 13-złotową stawkę minimalną w tego typu kontraktach. W kolejce są kolejne rozwiązania, w tym np. uprawnienie dla PIP do administracyjnego stwierdzania stosunku pracy w miejsce umowy cywilnoprawnej. Czekamy na efekty, bo wiele rozwiązań dopiero zacznie obowiązywać. Na szczęście spada bezrobocie i poprawia się sytuacja polskich rodzin, m.in. za sprawą 500+, więc coraz łatwiej nam będzie z tym walczyć. No i pozostaje kwestia agencji pracy tymczasowej, ale tym też będziemy się zajmować.

Czy praca w Radzie dała Panu wiedzę o problemach przedsiębiorców i rządu? Czy były takie sprawy, które Pana zaskoczyły?

Wbrew pozorom my z pracodawcami dobrze się znamy. Wielokrotnie zawieraliśmy w dialogu autonomicznym ważne porozumienia jak choćby pakiet antykryzysowy czy ustawę o Radzie Dialogu Społecznego. Sam jako przewodniczący związku zawodowego jestem

pracodawcą. Tak więc tu zaskoczenia nie ma. To co według mnie dzisiaj jest najważniejszym problemem do rozwiązania jeśli chodzi o dialog społeczny w Polsce, to ponadzakładowe, branżowe, sektorowe a nawet międzynarodowe układy zbiorowe pracy. Tu problem jest z reprezentatywnością pracodawców, a precyzyjnie mówiąc, z ich zdolnością

układową. Ale to duży temat na osobny wywiad. Ważne, że na poziomie centralnym i wojewódzkim mamy dobre narzędzie dialogu, teraz czas na wyższy poziom. Umowy społeczne regulujące standardy w całych branżach. Tak jak to jest np. w Niemczech.

Rozmawiała: Joanna Ćwiek-Świedcka



Piotr Duda

Przewodniczący NSZZ „Solidarność”

Od 1980 r. członek NSZZ „Solidarność”, w 1992 r. wybrany na stanowisko przewodniczącego komisji zakładowej. W 1995 r. znalazł się w składzie prezydium zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego, a dwa lata później objął funkcję skarbnika zarządu regionu. W 2002 r. wygrał wybory na przewodniczącego „Solidarności” Regionu Śląsko-Dąbrowskiego. W 2006 r. i 2010 r. uzyskiwał reelekcję. Zasiadał w Komisji Krajowej „Solidarności”. 21 października 2010 r. został wybrany na stanowisko przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, pokonując ubiegającego się o reelekcję na tę funkcję Janusza Śniadka, a 8 paździer-

nika 2014 r. uzyskał reelekcję na zajmowane stanowisko. W październiku 2015 r. z ramienia NSZZ „Solidarność” został członkiem nowo powstałej Rady Dialogu Społecznego.

Stopa bezrobocia równowagi w Polsce

Leszek Kucharski

Uniwersytet Łódzki

W każdej gospodarce występuje pewien poziom bezrobocia w stanie równowagi na rynku pracy, które nie jest w zasadzie wrażliwe na zmiany agregatowego popytu na towary. Bezrobocie to zależy natomiast od czynników realnych. Często określa się je jako „naturalną stopę bezrobocia”.

Wstęp

Bezrobocie równowagi jest złożoną koncepcją teoretyczną, która została rozwinięta przez czołowych przedstawicieli szkoły monetarystycznej i nowej szkoły keynesowskiej. Wielkość bezrobocia równowagi jest bezpośrednio trudno mierzalna, dlatego też powstaje problem oszacowania jego wielkości. Istnieje wiele sposobów szacowania wielkości bezrobocia równowagi. Stosowanie różnych metod pomiaru powoduje, że ich efektem są często dosyć rozbieżne wyniki. Należy podkreślić, że dokładność szacunków bezrobocia równowagi ma istotne znaczenie dla polityki makroekonomicznej, a w szczególności polityki pieniężnej. Im wyższy jest bowiem poziom bezrobocia równowagi, tym wyższe są koszty spotecznego prowadzenia polityki antyinflacyjnej.

W literaturze ekonomicznej można spotkać różne terminy na określenie bezrobocia równowagi. Występują m. in. takie określenia, jak: NAIRU – czyli stopa bezrobocia nieprzyspieszająca inflacji, NAWRU – czyli stopa bezrobocia nieprzyspieszająca wzrostu płac oraz naturalna stopa bezrobocia – czyli stopa bezrobocia w warunkach równowagi na rynku pracy.

W artykule podjęto próbę oszacowania stóp bezrobocia NAWRU w Polsce w latach 1995–2012. Szacunki bezrobocia równowagi zostaną przeprowadzone z wykorzystaniem modelu VAR. W analizach empirycznych wykorzystano dane kwartalne publikowane przez GUS.

Struktura opracowania jest następująca: w punkcie 2 przedstawiono rozważania teoretyczne dotyczące determinatów bezrobocia równowagi; punkt 3 poświęcony jest analizie

stóp bezrobocia ogółem oraz bezrobocia długookresowego w Polsce; w punkcie 4 przedstawiony został model ekonometryczny oraz wyniki oszacowań stóp bezrobocia NAWRU; punkt 5 zawiera wnioski z przeprowadzonych analiz.

Podstawowe teorie bezrobocia równowagi

Teoria naturalnej stopy bezrobocia powstała pod koniec lat sześćdziesiątych XX wieku. Została ona rozwinięta przez Phelps¹ i Friedmana². Ważnym punktem odniesienia dla teorii naturalnej stopy bezrobocia jest koncepcja krótkookresowej krzywej Phillipsa, która stała się podstawą polityki makroekonomicznej w krajach rozwiniętych w latach sześćdziesiątych XX wieku. Pod koniec lat sześćdziesiątych wiara w odwrotną zależność między stopą bezrobocia i stopą inflacji została podważona przez pojawienie się zjawiska stagflacji. Okazało się, że ekspansja agregatowego popytu podnosiła dynamikę cen, nie prowadziła jednak do oczekiwanego obniżenia stóp bezrobocia.

Według twórców teorii naturalnej stopy bezrobocia, w każdej gospodarce występuje pewien poziom bezrobocia w stanie równowagi na rynku pracy, które nie jest w zasadzie wrażliwe na zmiany agregatowego popytu na towary. Bezrobocie to zależy natomiast od czynników realnych. Friedman określa je jako „naturalną stopę bezrobocia”, celowo nawiązując do „naturalnej stopy procentowej” Wicksella.

[1] Phelps E.S., *Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment Over Time*, „Econometrica”, 1967, No. 135.

[2] Friedman M., *The role of monetary policy*, „The American Economic Review”, vol. 58, nr 1, 1968.

Z koncepcji naturalnej stopy bezrobocia wynikają ważne wnioski dla polityki gospodarczej. Wzrost agregatowego popytu (wywołany zwiększeniem wydatków rządowych lub zwiększeniem podaży pieniądza) może obniżyć stopę bezrobocia poniżej naturalnej stopy bezrobocia tylko przejściowo. W długim okresie bezrobocie powróci do naturalnego poziomu. Długofalowym skutkiem takiej polityki będzie natomiast przyspieszenie procesów inflacyjnych w gospodarce. Z koncepcji Friedmana-Phelpsa wynikają również istotne wnioski dla polityki antyinflacyjnej: przyspieszenie procesów inflacyjnych jest obserwowane, gdy bezrobocie faktyczne kształtuje się poniżej bezrobocia naturalnego. Jeśli bezrobocie faktyczne jest wyższe od bezrobocia naturalnego, to wówczas następuje osłabienie procesów inflacyjnych w gospodarce. Koszty restrykcyjnej polityki pieniężnej (wyrażone wzrostem bezrobocia) są jednak tylko przejściowe³. Obniżenie podaży pieniądza doprowadzi tylko do przejściowego wzrostu bezrobocia powyżej poziomu równowagi, gdyż po pewnym czasie mechanizmy rynkowe obniżą je do poziomu naturalnej stopy bezrobocia.

Określenie „naturalna stopa bezrobocia” może jednak sugerować, iż jest to normalna stopa bezrobocia, której nie można zmienić. Jak wskazują badania empiryczne (w tym również dla Polski), wysokość stopy bezrobocia równowagi ulega zmianie⁴. Według Friedmana, wysokość naturalnej stopy bezrobocia zależy od szeregu czynników realnych, takich jak: efektywność funkcjonowania urzędów pracy, stopień uzwiązkowienia, wysokość płacy minimalnej, przepływ informacji o wolnych miejscach pracy, wysokość zasiłków dla bezrobotnych oraz okres ich pobierania⁵. Również struktura zasobu siły roboczej może wpływać na poziom bezrobocia równowagi. Osoby młode, kobiety oraz pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy zazwyczaj częściej zmieniają miejsca pracy, co powoduje wzrost bezrobocia frykcyjnego i tym samym podnosi poziom naturalnej stopy bezrobocia⁶. Poprawa efektywności funkcjonowania urzędów pracy, usprawnienie przepływu informacji o wolnych miejscach pracy, zmniejszenie stopnia uzwiązkowienia, obniżenie płacy minimalnej oraz zmniejszenie hojności systemu

zasiłków dla bezrobotnych może natomiast prowadzić do obniżenia poziomu naturalnej stopy bezrobocia.

Z empirycznymi aproksymacjami naturalnej stopy bezrobocia utożsamiane są stopy bezrobocia niepowodujące przyspieszenia inflacji cen (ang. *non-accelerating inflation rate of unemployment*, NAIRU) lub płac nominalnych (ang. *non-accelerating wage rate of unemployment*, NAWRU).

Teoria bezrobocia NAIRU została sformułowana w latach osiemdziesiątych XX wieku przez m.in. R. Layarda, S. Nickella i R. Jackmana⁷. Twórcy teorii NAIRU, podobnie jak Friedman i Phelps, nawiązują do związku między bezrobociem i inflacją. Zwracają oni uwagę, że przy niskim bezrobociu występuje nasilenie presji inflacyjnej (spowodowanej wzrostem siły przetargowej związków zawodowych w negocjacjach płacowych i wzrostem płac). Gdy bezrobocie jest wysokie, presja inflacyjna ulega osłabieniu (wzrost zagrożenia bezrobociem sprawia, że pracownicy nie wysuwają żądań płacowych i akceptują oferowane stawki płac). W konsekwencji twórcy koncepcji NAIRU dochodzą do wniosku, że istnieje stopa bezrobocia, która stabilizuje procesy inflacyjne.

Zrównanie obserwowanej stopy bezrobocia z poziomem zgodnym z bezrobociem NAIRU/NAWRU oznacza stabilizację inflacji cen/płac nominalnych⁸. Zgodnie z teorią NAIRU, poziom bezrobocia równowagi wyznaczony jest przez zrównanie postulowanych płac realnych z realistycznymi płacami realnymi⁹. W tej sytuacji następuje stabilizacja procesów inflacyjnych. Jeśli postulowane płace realne są

[3] Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 145.

[4] Kelm R., *Ekonometryczny szacunek NAIRU/NAWRU dla Polski na podstawie krzywej Phillipsa*, w: W. Kwiatkowska red., *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej. Szacunki, tendencje i determinanty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009, s. 117–118.

[5] Robinson D., *Monetarism and the Labour Market*, Clarendon Press, Oxford 1986, s. 350–352.

[6] Tamże, s. 350–352.

[7] Layard R., Nickell S., Jackman R., *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford 1991.

[8] Związki pomiędzy stopami bezrobocia NAIRU i NAWRU są analizowane w dalszej części raportu. W dalszej części określenie NAIRU jest używane do określenia obu koncepcji bezrobocia równowagi.

[9] Kwiatkowski E., *Bezrobocie... op. cit.*, s. 148.

Bezrobocie równowagi

wyższe od realistycznych płac realnych, to wówczas w gospodarce następuje przyspieszenie procesów inflacyjnych.

Poziom NAIRU, podobnie jak poziom naturalnej stopy bezrobocia, zależy od czynników realnych. W szczególności NAIRU może ulec zmianie pod wpływem czynników oddziałujących na poziom realistycznych i postulowanych płac realnych. Poziom realistycznych płac realnych (czyli płac odpowiadających możliwościom ekonomicznym gospodarki) zależy przede wszystkim od poziomu wydajności pracy. Wzrost wydajności pracy stwarza możliwość podniesienia płac bez przyspieszenia procesów inflacyjnych.

Poziom postulowanych płac realnych zależy od sytuacji na rynku pracy (czyli poziomu stopy bezrobocia), hojności systemu zasiłków dla bezrobotnych, stopnia ochrony stosunków pracy, siły związków zawodowych w negocjacjach płacowych, pozycji „insiderów”, udziału bezrobocia długookresowego, niedopasowań strukturalnych między podażą pracy i popytem na pracę¹⁰. Oceniając rolę bezrobocia długookresowego, należy podkreślić, iż bezrobotni długookresowo tracą część swoich kwalifikacji zawodowych i umiejętności, stąd też są stosunkowo słabymi konkurentami dla pracujących i bezrobotnych krótkookresowo w walce o miejsca pracy. Dlatego też wyższy udział bezrobotnych długookresowo może nasilać presję na wzrost płac, co, zgodnie z teorią NAIRU, podnosi poziom bezrobocia równowagi. Wynika z tego, że ten sam poziom bezrobocia może oznaczać odmienny poziom presji płacowej w zależności od udziału bezrobocia długookresowego.

Według przedstawicieli nowej ekonomii keynesistowskiej na poziom bezrobocia równowagi mają także pewien wpływ wahania aktywności gospodarczej. Te ostatnie oddziałują na poziom NAIRU za pośrednictwem mechanizmu histerezy bezrobocia. Z teorii histerezy wynika, że stopa bezrobocia NAIRU może wzrosnąć, jeśli faktyczna stopa bezrobocia w okresie poprzednim jest wyższa od NAIRU. Wśród mechanizmów histerezy bezrobocia warto podkreślić znaczenie ubytku kapitału ludzkiego i rolę bezrobocia długookresowego. Osłabienie aktywności gospodarczej i wzrost bezrobocia faktycznego prowadzić mogą do znacznego ubytku kwalifikacji siły roboczej,

który staje się barierą zatrudnienia w okresie poprawy koniunktury. Wzrost odsetka bezrobotnych długookresowo wzmacnia ten mechanizm. W konsekwencji następuje wzrost stopy bezrobocia NAIRU.

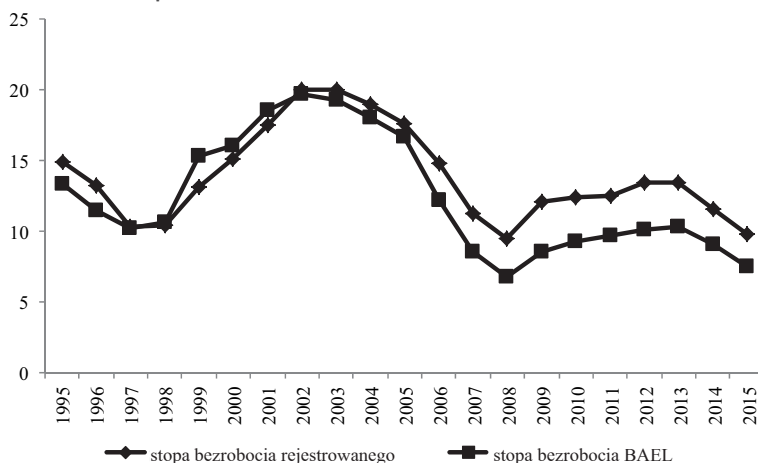
Bezrobocie w Polsce w latach 1996–2015

Przyjrzyjmy się tendencjom zmian stóp bezrobocia rejestrowanego oraz według BAEL (zob. wykres 1). Z wykresu 1 wynika, że w analizowanym okresie obie stopy bezrobocia charakteryzowały się zmienną tendencją. Do 1998 r. stopa bezrobocia rejestrowanego spadała, a od 1999 r. do 2004 r. rosła. Natomiast stopa bezrobocia według BAEL rosła do 2003 r. Od 2003 r. do 2008 r. wystąpiła silna tendencja spadkowa stopy bezrobocia szacowanej na podstawie badań aktywności ekonomicznej ludności. Stopa bezrobocia rejestrowanego charakteryzowała się silną tendencją spadkową w latach 2004–2008. Stopa bezrobocia rejestrowanego zmniejszyła się w tym podokresie o ok. 9,75 pkt. proc., zaś stopa bezrobocia według BAEL o ponad 12,5 pkt. proc. Tak znaczny spadek obu stóp bezrobocia był w znacznej mierze spowodowany przystąpieniem Polski do UE. Przyspieszenie wzrostu gospodarczego oraz otwarcie niektórych unijnych rynków pracy przyczyniło się do tak znacznego obniżenia bezrobocia w naszym kraju. Należy również podkreślić, że pomimo pogorszenia koniunktury gospodarczej w Polsce w 2009 r. wzrost stóp bezrobocia nie był już tak silny, jak w okresie przedakcesyjnym. Przyczyną łagodnego wzrostu bezrobocia w Polsce po 2009 r. można upatrywać w napływie funduszy unijnych. Również emigracja zarobkowa (pomimo przejściowego osłabienia w 2009 r.) przyczyniała się do łagodzenia sytuacji na rynku pracy w Polsce. Poprawa koniunktury gospodarczej w Polsce oraz w jej makroekonomicznym otoczeniu przyczyniła się do spadku obu stóp bezrobocia w latach 2014–2015.

Z wykresu 1 wynika ponadto, że do 2006 r. stopy bezrobocia rejestrowane były zbliżone do stóp bezrobocia według BAEL. Jedną z przyczyn dosyć znacznych różnic w poziomie stóp bezrobocia rejestrowanego i według

[10] Tamże, s. 150.

Wykres 1. Stopy bezrobocia rejestrowanego i według BAEL w Polsce w latach 1995–2015 (w proc.)*



* – Dane średniokwartalne.

Źródło: Bezrobocie rejestrowane, różne wydania z lat 1995–2016, GUS, Warszawa.

BAEL po 2006 r. mogły być też wyjazdy zagraniczne Polaków. W przypadku danych BAEL ostateczne wyniki są zależne od egzogenicznych szacunków migracji, które mają wpływ na wagi, za pomocą których dokonuje się uogólnień wyników z próby. Niedoszacowanie poziomu emigracji może wynikać z tego, że badania BAEL nie obejmują gospodarstw domowych, które wyemigrowały w całości¹¹. Należy zwrócić uwagę, że największa różnica między obiema stopami bezrobocia wystąpiła w latach 2008–2014. Może to wskazywać na wzrost szarej strefy w tym okresie.

Na wykresie 2 przedstawiono tendencje zmian udziału bezrobotnych długookresowo w bezrobociu ogółem oraz stóp bezrobocia długookresowego w latach 1995–2015. Należy jednak zwrócić uwagę, że dane o bezrobociu długookresowym nie są porównywalne w całym okresie. Znacznie niższy poziom obu tych wielkości (od 2008 r.) jest częściowo efektem zmiany metodologii stosowanej przez GUS w badaniach aktywności ekonomicznej ludności. Według metodologii stosowanej w BAEL, od 2008 r. okres pozostawania bez pracy jest liczony od momentu zakończenia przerwy w poszukiwaniu pracy, o ile wystąpiła ona i trwała co najmniej 4 tygodnie¹². A zatem spadek stopy bezrobocia długookresowego i udziału bezrobotnych długookresowo może wynikać z krótkotrwałego zaprzestania poszukiwań pracy przez te osoby. Po zakończeniu przerwy w poszukiwaniu pracy, osoby

pozostające bez pracy odzyskiwały status bezrobotnego, lecz ich okres pozostawania bez pracy jest liczony od nowa.

Model ekonometryczny i wyniki oszacowań

W modelu ekonometrycznym służącym do oszacowania stóp bezrobocia równowagi w Polsce w latach 1995–2012 zdecydowano się na wykorzystanie następujących zmiennych ekonomicznych: płace nominalne, płace realne, wydajność pracy¹³, stopa bezrobocia oraz wskaźnik cen transakcyjnych importu. Ponieważ w modelach wektorowo-autoregresyjnych możliwe jest wykorzystanie tylko zmiennych zintegrowanych w stopniu pierwszym, zdecydowano się na wprowadzenie do modelu oprócz płac nominalnych, również płac realnych. Płace realne zdefiniowano jako stosunek płacy nominalnej do wskaźnika cen CPI.

W ostatnich latach w badaniach empirycznych bezrobocia równowagi powszechne zastosowanie znalazły modele wektorowej autoregresji (VAR)¹⁴:

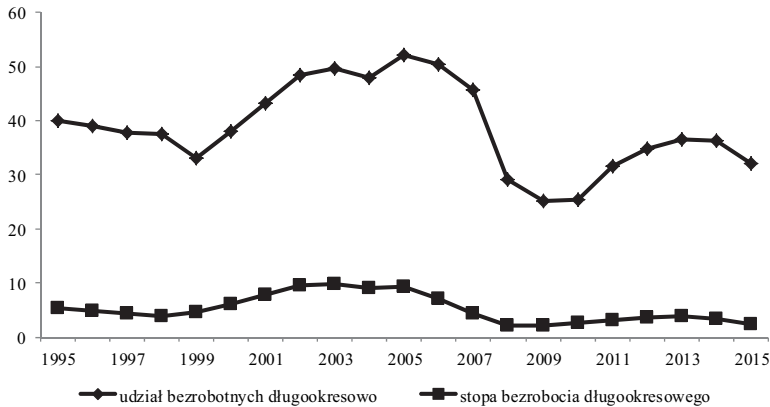
[11] Gradzewicz M., Strzelecki P., Krecja i destrukcja miejsc pracy w polskiej gospodarce w świetle publikowanych danych miesięcznych, „Bank i Kredyt”, 2011, vol. 42, nr 5, s. 71.

[12] Aktywność ekonomiczna ludności Polski, GUS, Warszawa, I kwartał 2012, s. 22.

[13] Wydajność pracy zdefiniowano jako stosunek PKB w cenach stałych do liczby pracujących ogółem według BAEL.

[14] Kelm R., Ekonometryczny szacunek NAIRU/NAWRU dla Polski na podstawie krzywej Phillipsa, w: W. Kwiatkowska red., Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej. Szacunki, tendencje i determinanty, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009, s. 99.

Wykres 2. Stopa bezrobocia długookresowego oraz udział bezrobotnych długookresowo w bezrobociu ogółem w Polsce w latach 1995–2015 (w proc.)



Źródło: strona internetowa GUS: www.stat.gov.pl; Aktywność ekonomiczna ludności Polski I–IV kwartał 2007, GUS Warszawa 2008; Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2015, GUS, Warszawa 2016.

$$y_{(m)t} = \sum_{s=1}^S \Pi_s y_{(m)t-s} + u_{(m)t} \quad (1)$$

gdzie: $y_{(m)t} = [y_{1t}, y_{2t}, \dots, y_{Mt}]'$ – wektor obserwacji M zmiennych w okresie t , $\Pi_s = [\pi_{i,j}^{(s)}]$ – macierz parametrów w wymiarach $M \times M$, $u_{(m)t} = [u_{1t}, u_{2t}, \dots, u_{Mt}]$, $u_{(m)t} : NI(0, \Sigma)$, $i, j, m = 1, \dots, M$, $s = 1, \dots, S$, $t = 1, \dots, T$

Zaletą modeli VAR jest ich konstrukcja, dzięki której model nie wymaga przyjmowania *a priori* jakichkolwiek arbitralnych założeń odnoszących się do modelu teoretycznego. W procesie identyfikacji modelu najważniejsze znaczenie mają właściwości statystyczne danych, a nie arbitralne decyzje badacza¹⁵. Krzywa Phillipsa w modelach VAR nie stanowi metodologicznego założenia, lecz pełni tylko funkcję hipotezy, którą można w trakcie badań empirycznych potwierdzić albo odrzucić.

Równanie (1) przekształca się do modelu średniej ruchomej (ang. *movingaverage model* – w skrócie MA) oraz modelu wektorowej korekty błędem (ang. *vector error correction* – w skrócie VEC).

W przypadku modeli opartych na średniej ruchomej równanie (1) przekształca się do postaci¹⁶:

$$y_{(m)t} = Cy_{(m)0} + C \sum_{i=1}^t u_{(m)i} + S_t \quad (2)$$

gdzie C oznacza pewną macierz, $y_{(m)0}$ jest wektorem początkowych wartości zmiennych systemu, zaś S jest stacjonarnym procesem stochastycznym.

Modele oparte na średniej ruchomej mogą być wykorzystane do szacowania NAIRU dopiero po strukturalizacji. Strukturalizacja polega na znalezieniu macierzy B , która wiąże szoki ε_t (mające interpretację ekonomiczną) ze składnikami losowymi u_t :

$$u_{m(t)} = B\varepsilon_{m(t)} \quad (3)$$

Wadą modeli opartych na średniej ruchomej jest to, że badacz sam arbitralnie ustala listę szoków oddziałujących na zmienne modelu (1) oraz arbitralnie ustala restrykcje na macierz, która wiąże szoki ze składnikiem losowym u_t .

Ominięcie opisanych problemów stanowi wykorzystanie modelu wektorowej korekty błędem. Modele wektorowej korekty błędem umożliwiają analizę zmiennych niestacjonarnych zintegrowanych w stopniu pierwszym (w przypadku zmiennej zintegrowanej w stop-

[15] Kuczyński G., Strzala K., Szacowanie stopy równowagi bezrobocia dla Polski w latach 1990–2004, w: Krajewski S., Kaczorowski P., red., *Wzrost gospodarczy, restrukturyzacja i rynek pracy. Ujęcie teoretyczne i praktyczne*, Instytut Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006, s. 315.

[16] Kelm R., *Ekonometryczny szacunek NAIRU/NAWRU dla Polski na podstawie krzywej Phillipsa*, w: W. Kwiatkowska red., *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej. Szacunki, tendencje i determinanty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009, s. 100.

niu pierwszym stacjonarny jest jej pierwszy przyrost). Ponadto model VEC pozwala na jednoczesną analizę związków równowagi dynamicznej, estymację parametrów dostosowań do ścieżek równowagi oraz parametrów krótkookresowych. W ramach modelu wektorowej korekty błędem można przeprowadzić staty-

styczną weryfikację hipotez oraz nadać wektorom kointegrującym interpretację zgodną z przyjętym modelem teoretycznym. Dlatego też w analizach empirycznych wykorzystano wektorowe modele korekty błędem.

Uzyskano następujące oszacowania płacowej krzywej Phillipsa¹⁷:

$$\begin{aligned} \Delta^2 \ln(WP) = & -0,1396 \left(\Delta \ln(WP_1) + 1,161 \ln(W_1) - 0,8466 \ln(LP_1) + 0,2168 \ln(PM_1) - 5,573 \right) \\ & [-4,081] \quad [6,814] \quad [-7,3968] \quad [2,5575] \\ & -0,3613 \Delta^2 \ln(WP_1) - 0,3674 \Delta^2 \ln(WP_2) - 0,3894 \Delta \ln(W_1) + 0,2378 \Delta \ln(W_2) + \\ & [-1,9581] \quad [-3,3732] \quad [-2,4308] \quad [1,2599] \\ & + 0,1416 \Delta \ln(LP_1) + 0,0934 \Delta \ln(LP_2) + 0,0416 \Delta \ln(PM_1) + 0,0022 \Delta \ln(PM_2) + \\ & [2,4996] \quad [1,6114] \quad [1,9911] \quad [0,1093] \\ & + 0,0152 - 0,0013 U_1 - 0,0054 Z1 - 0,0045 Z2 \\ & [2,989] \quad [-3,5285] \quad [-0,9185] \quad [-0,7705] \end{aligned} \quad (4)$$

gdzie:

U₁ – stopa bezrobocia BAEL opóźniona o 1 kwartał,

PM₁ – wskaźnik cen transakcyjnych importu opóźniony o 1 kwartał,

PM₂ – wskaźnik cen transakcyjnych importu opóźniony o 2 kwartały,

W₁ – poziom płac realnych opóźniony o 1 kwartał,

W₂ – poziom płac realnych opóźniony o 2 kwartały,

WP₁ – poziom płac nominalnych opóźniony o 1 kwartał,

WP₂ – poziom płac nominalnych opóźniony o 2 kwartały,

LP₁ – poziom wydajności pracy opóźniony o 1 kwartał,

LP₂ – poziom wydajności pracy opóźniony o 2 kwartały.

Należy podkreślić, że wszystkie znaki przy oszacowanych parametrach w równaniu (4) są zgodne z teorią ekonomii. Jednak niektóre oszacowania parametrów w tym równaniu są nieistotne statystycznie. Oznacza to, że te zmienne nie mają istotnego wpływu na dynamikę płac nominalnych.

Równanie (4) jest podstawą szacunków stóp bezrobocia NAWRU¹⁸. Stopę bezrobocia równowagi (NAWRU) wyznacza się, przyrównując równanie (4) do zera. Szacunki stóp bezrobocia równowagi można przeprowadzić na dwa sposoby. Można oszacować poziom stóp NAWRU przy założeniu, że wszystkie szoki wpływające na poziom płac wygasły oraz

przy założeniu, że wpływają one na poziom stopy bezrobocia NAWRU w gospodarce.

Według równania (4) oszacowano poziom długookresowej stopy NAWRU (oznaczonej dalej symbolem NAWRU_d) oraz średniookresową stopę bezrobocia NAWRU (oznaczoną symbolem NAWRU_s). Pierwsza z wymienionych stóp bezrobocia to stopa bezrobocia równowagi po wygaśnięciu wszystkich szoków oddziałujących na poziom wynagrodzeń. Jest ona stała w czasie.

Natomiast NAWRU_s to stopa bezrobocia oszacowana przy założeniu, że szoki oddziałują na poziom NAWRU. Stopa bezrobocia NAWRU_s zmienia się w czasie.

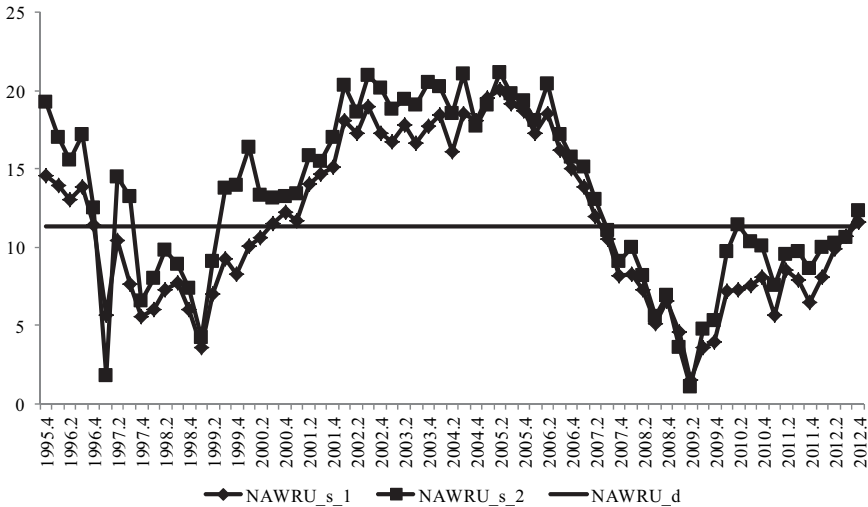
Na podstawie równania (4) oszacowano dwa równania średniookresowych stóp bezrobocia NAWRU. W równaniu (5) przyjęto założenie, że wszystkie szoki wpływają na poziom stopy bez-

[17] W równaniu (4) wprowadzone zostały dwie zmienne zera-jedynkowe. Zmienna Z1 przyjmuje wartość 1 w I kwartale 1999 r., natomiast zmienna Z2 przyjmuje wartość 1 w I kwartale 2012 r. W nawiasach kwadratowych w równaniu (4) podano wartości statystyk t-Studenta. Dla modelu (4) uzyskano następujące wartości statystyk: R² = 0,636, skor. R² = 0,5491, F-statistic = 7,4939, Log likelihood = 255,0228. Akaike AIC = -7,446856, Schwarz S.C. = -7,011979. Liczba obserwacji – 65.

[18] Jak wspomniano w punkcie 2, empiryczną aproksymantę stóp bezrobocia równowagi jest stopa bezrobocia NAIRU lub NAWRU. Równanie (4) umożliwia oszacowanie poziomu stóp bezrobocia (NAWRU), które stabilizują poziom wynagrodzeń w gospodarce.

Bezrobocie równowagi

Wykres 3. Stopy bezrobocia NAWRU_s_1, NAWRU_s_2 oraz NAWRU_d w Polsce w okresie IV kw. 1995 r. – IV kw. 2012 r.



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, GUS, Warszawa, różne wydania z lat 1995–2016; Biuletyn Statystyczny, GUS, Warszawa, różne wydania z lat 1995–2016; strona internetowa GUS: www.stat.gov.pl; obliczenia własne.

robocia równowagi. Równanie (6) pozwala na wyznaczenie poziomu średniookresowej stopy

bezrobocia NAWRU przy założeniu, że zmiany wydajności pracy są procesem równowagowym.

$$\begin{aligned} \text{NAWRU_s_1} = & (-0,1396 (\Delta \ln(\text{WP_1}) + 1,1161 \ln(\text{W_1}) \\ & - 0,8466 \ln(\text{LP_1}) + 0,2168 \ln(\text{PM_1}) - 5,5733) + 0,0152) / 0,0013 \end{aligned} \quad (5)$$

$$\begin{aligned} \text{NAWRU_s_2} = & (-0,1396 (\Delta \ln(\text{WP_1}) + 1,1161 \ln(\text{W_1}) \\ & - 0,8466 \ln(\text{LP_1}) + 0,2168 \ln(\text{PM_1}) - 5,5733) + 0,1416 \Delta \ln(\text{LP_1})) \\ & + 0,09336 \Delta \ln(\text{LP_2})) + 0,0152) / 0,0013 \end{aligned} \quad (6)$$

Na wykresie 3 przedstawiono wyniki oszacowań średniookresowych oraz długookresowej stopy bezrobocia równowagi. W analizowanym okresie (czyli od IV kw. 1995 r. do IV kw. 2012 r.) stopa bezrobocia NAWRU_d wynosiła ok. 11,3 proc. Wyniki te są zbliżone do szacunków uzyskanych przez R. Kelma¹⁹.

Prawie w całym badanym okresie stopa NAWRU_s_1 była niższa niż stopa NAWRU_s_2. Obie średniookresowe stopy bezrobocia równowagi zmieniały się jednak w tym samym kierunku. Należy zwrócić uwagę, że obie średniookresowe stopy bezrobocia NAWRU charakteryzowały się znaczną zmiennością.

Relacja między faktyczną stopą bezrobocia a stopą bezrobocia równowagi (mierzoną tutaj za pomocą stopy bezrobocia NAWRU) ma istotne znaczenie dla polityki pieniężnej. Jeśli faktyczna stopa bezrobocia jest wyższa niż

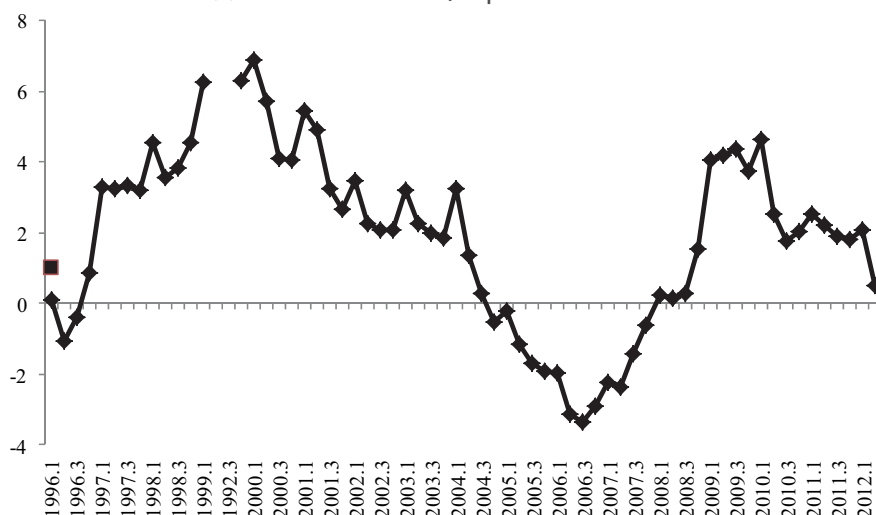
stopa bezrobocia równowagi, to wówczas mamy do czynienia z osłabieniem presji inflacyjnej w gospodarce. W takiej sytuacji rośnie udział bezrobocia koniunkturalnego w bezrobociu ogółem. Gdy faktyczna stopa bezrobocia jest niższa od stopy bezrobocia równowagi, następuje przyspieszenie procesów inflacyjnych w gospodarce.

Na wykresie 4 przedstawiono różnice między faktyczną stopą bezrobocia (według BAEL) a stopą bezrobocia NAWRU_s_1 (wygładzoną za pomocą testu Hodricka-Prescotta).

Z wykresu 4 wynika, że do III kw. 1996 r. faktyczna stopa bezrobocia była niższa od stopy bezrobocia NAWRU_s_1. Od IV kw. 1996 r. do III kw. 2004 r. faktyczna stopa bezrobocia

[19] Kelma R., *Ekonometryczny szacunek NAWRU/NAWRU... op. cit.*

Wykres 4. Różnica między stopą bezrobocia według BAEL a stopą bezrobocia NAWRU_s_1 w Polsce w okresie I kw. 1996 r. – II kw. 2012 r., w proc.



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, GUS, Warszawa, różne wydania z lat 1995–2016; Biuletyn Statystyczny, GUS, Warszawa, różne wydania z lat 1995–2016; strona internetowa GUS: www.stat.gov.pl; obliczenia własne.

była wyższa od stopy bezrobocia NAWRU_s_1, co wskazuje na osłabienie presji inflacyjnej w tym okresie i wzrost znaczenia bezrobocia koniunkturalnego. Przyczyn zmiany relacji między faktyczną stopą bezrobocia a stopą bezrobocia równowagi można upatrywać w osłabieniu koniunktury gospodarczej w latach 1999–2002. Poprawa koniunktury w 2003 r. była zbyt słaba, aby przyczynić się do znacznej redukcji bezrobocia.

Relacja między stopą bezrobocia równowagi i faktyczną stopą bezrobocia uległa odwróceniu w okresie IV kw. 2004 r. – IV kw. 2007 r. Wraz z przyspieszeniem tempa wzrostu gospodarczego oraz otwarciem rynków pracy niektórych krajów UE w Polsce znacznie zmalało bezrobocie faktyczne, jak również bezrobocie równowagi. Należy zwrócić uwagę, że do końca 2005 r. nadwyżka NAWRU_s ponad faktyczną stopę bezrobocia była stosunkowo niewielka. Nadwyżka NAWRU_s nad faktyczną stopą bezrobocia znacząco wzrosła w latach 2006–2007. Można wysnuć wniosek, że w tym okresie w Polsce mieliśmy do czynienia ze znacznym wzrostem presji płacowej. Przyczyną tego stanu była bardzo duża skala migracji zarobkowych oraz znaczne przyspieszenie tempa wzrostu gospodarczego. Od 2007 r. do II kw. 2012 r. faktyczna stopa bezrobocia była wyższa od stopy bezrobocia

równowagi. W okresie I kw. 2009 r. – I kw. 2010 r. różnica między faktyczną stopą bezrobocia oscylowała w przedziale 4,04–4,63 pkt. proc.

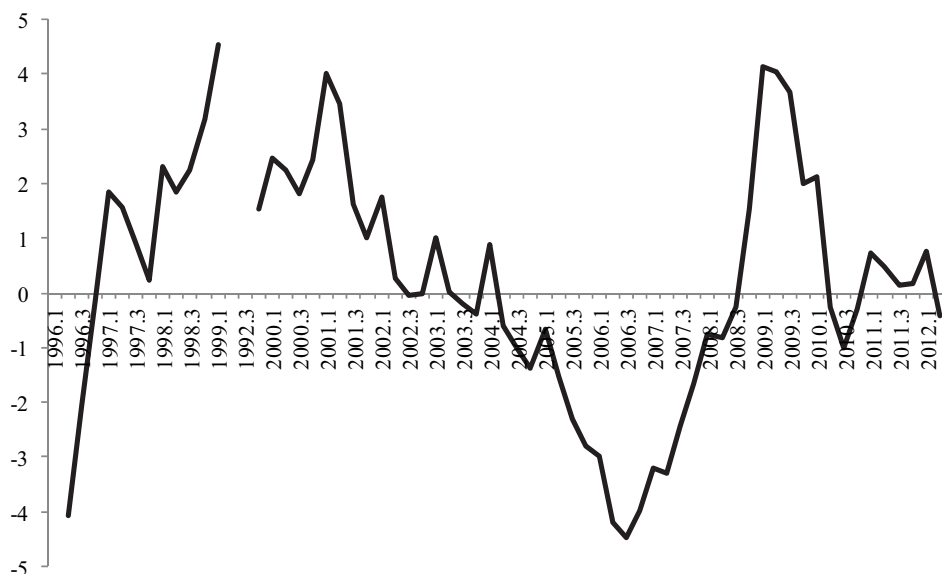
Na wykresie 5 przedstawiono relację między faktyczną stopą bezrobocia a średniookresową stopą bezrobocia NAWRU_s_2 w okresie I kw. 1996 r. – II kw. 2012 r. Z wykresu 5 wynika, że w prawie całym badanym okresie relacja między faktyczną stopą bezrobocia a stopami bezrobocia NAWRU_s_1 i NAWRU_s_2 zmieniała się w tym samym kierunku, a różnica między faktyczną stopą bezrobocia a NAWRU_s_2 była co do wartości bezwzględnej niższa niż różnica między faktyczną stopą bezrobocia a NAWRU_s_1.

Wnioski

Z przeprowadzonych analiz wynik kilka wniosków. Po pierwsze, w badanym okresie poziom stóp bezrobocia w Polsce uległ znacznemu obniżeniu. W okresie przedakcesyjnym Polska legitymowała się najwyższym poziomem stóp bezrobocia wśród krajów aspirujących do UE. Po 10 latach od przystąpienia do UE poziom stóp bezrobocia w Polsce jest niższy niż przeciętna stopa bezrobocia w krajach UE28.

Po drugie, w całym badanym okresie wraz ze zmianami poziomu faktycznej stopy bezro-

Wykres 5. Różnica między stopą bezrobocia według BAEL a stopą bezrobocia NAWRU_s_2 w Polsce w okresie II kw. 1996 – II kw. 2012, w proc.



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, GUS, Warszawa, różne wydania z lat 1995–2016; Biuletyn Statystyczny, GUS, Warszawa, różne wydania z lat 1995–2016; strona internetowa GUS: www.stat.gov.pl; obliczenia własne.

bocia ogółem zmieniał się również poziom średniookresowych stóp bezrobocia równowagi. Z przeprowadzonych analiz wynika, że poziom stopy bezrobocia NAWRU w Polsce od III kw. 1995 br. do IV kw. 2012 r. podążał za faktyczną stopą bezrobocia. Może to wskazywać na występowanie efektu histerezy.

Po trzecie, pomimo znacznej poprawy sytuacji na rynku pracy, w Polsce utrzymuje się stosunkowo wysoki poziom bezrobocia równowagi.

Bibliografia

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, GUS, Warszawa, różne wydania z lat 1996–2016.
Biuletyn Statystyczny, GUS, Warszawa, różne wydania z lat 1996–2016.

Bezrobocie rejestrowane, różne wydania z lat 1996–2014, GUS, Warszawa.

Friedman M., *The role of monetary policy*, „The American Economic Review”, vol. 58, nr 1, 1968.

Gradzewicz M., Strzelecki P., *Kreacja i destrukcja miejsc pracy w polskiej gospodarce w świetle publikowanych danych miesięcznych*, „Bank i Kredyt”, 2011, vol. 42, nr 5.

Kelm R., *Ekonometryczny szacunek NAIRU/NAWRU dla Polski na podstawie krzywej Phillipsa*, w: W. Kwiatkowska red., *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej. Szacunki, tendencje i determinanty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.

Kuczyński G., Strzała K., *Szacowanie stopy równowagi bezrobocia dla Polski w latach 1990–2004*, w: Krajewski S., Kaczorowski P., red., *Wzrost gospodarczy, restrukturyzacja i rynek pracy. Ujęcie teoretyczne i praktyczne*, Instytut Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006.

Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

Layard R., Nickell S., Jackman R., *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford 1991.

Phelps E.S., *Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment Over Time*, „Econometrica”, 1967, No. 135.

Robinson D., *Monetarism and the Labour Market*, Clarendon Press, Oxford 1986.

Strona internetowa GUS, www.stat.gov.pl.

Summary

The aim of the paper is to estimate the level of equilibrium unemployment (NAWRU) in Poland in the years 1995–2012.

Estimates of equilibrium unemployment will be carried out based on the VAR model. The empirical analysis will be based on quarterly data published by the Central Statistical Office of Poland (GUS).

The analyses conducted lead to the following conclusions. In the analysed period, the unemployment rate in Poland was significantly reduced. In the pre-accession period, Poland had the

highest level of unemployment among the countries aspiring to join the EU. Ten years after the accession to the EU, the level of unemployment in Poland is lower than the average unemployment rate in the EU28.

Along with changes in the level of total unemployment, the level of equilibrium unemployment also changed. The level of NAIRU in Poland during that period (i.e. from the third quarter of 1995 to the fourth quarter of 2012) followed the actual unemployment rate. This may indicate the presence of hysteresis effect.

Despite significant improvements in the labour market situation in Poland, the level of equilibrium unemployment remains high across the country.

Key words

unemployment, labour market

Więcej o autorze

Dr hab. Leszek Kucharski

Katedra Makroekonomii, Uniwersytet Łódzki

Absolwent Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego UŁ. Jego zainteresowania naukowe skupiają się wokół problematyki rynku pracy oraz polityki makroekonomicznej.

Jest autorem i współautorem kilkudziesięciu artykułów oraz czterech monografii poświęconych problematyce rynku pracy. Brał udział w kilkunastu krajowych i międzynarodowych projektach badawczych.

ICT a zapotrzebowanie na umiejętności na współczesnych rynkach pracy – wyzwania i szanse dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej¹

Łukasz Arendt

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
Uniwersytet Łódzki

Nowe technologie to wyzwanie dla rynku pracy. Pod ich wpływem zmieniają się sposoby współpracy między ludźmi, ale także sposoby świadczenia pracy. Nowoczesny rynek faworyzuje wysokie kwalifikacje.

Wstęp

W dzisiejszym świecie technologie informacyjne i komunikacyjne (TIK) są wszechobecne – spotykamy je praktycznie we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego i społecznego. Zmieniają one ludzkie zachowania, interakcje i sposób, w jaki osoby współpracują, przedsiębiorstwa prowadzą swoją działalność, a rządy świadczą usługi publiczne.

Technologie informacyjne i komunikacyjne oddziałują również w szerokim zakresie na zmiany dokonujące się na współczesnych rynkach pracy – w szczególności te zachodzące w strukturze zatrudnienia i popytu na pracę w ujęciu kwalifikacyjno-zawodowym. Wśród najpopularniejszych obecnie w literaturze hipotez, które starają się wyjaśnić przyczyny i konsekwencje tych zmian, można wymienić koncepcję zmiany technicznej faworyzującej wysokie kwalifikacje oraz postęp techniczny ukierunkowany na rutynizację. Obie koncepcje odnoszą się do zmian w zakresie wymaganych umiejętności jako jednego z głównych czynników kształtujących te procesy.

Artykuł koncentruje się na procesach zmian zachodzących na rynkach pracy krajów Europy Środkowej i Wschodniej², indukowanych rozwojem technologii informacyjnych i komunikacyjnych. W szczególności podejmuje problematykę globalizacji, która poprzez of-

fshoring oddziałuje na kształtowanie się trajektorii rozwojowych popytu na pracę, telepracy, a także technologii Big Data, próbując określić średnio- i długookresowe skutki dla środkowoeuropejskich rynków pracy. Analiza ma charakter opisowy. Celem artykułu jest zidentyfikowanie i zarysowanie wyzwań i szans, jakie w związku z rozwojem TIK dotyczą rynków pracy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej.

Od zmiany technicznej faworyzującej wysokie kwalifikacje do rutynizacji i polaryzacji rynku pracy

Problematyka zależności między postępem technicznym a zatrudnieniem obecna jest w literaturze przedmiotu już od czasów Adama Smitha i Davida Ricardo – pionierów ekonomii klasycznej. Tym niemniej ekonomia klasyczna, z jej wiarą w skuteczność „niewi-

[1] Wstępna wersja artykułu została zaprezentowana na Konferencji Open Gates – Windows towards Future w Bukareszcie 18.11.2015 r. zorganizowanej przez National Scientific Research Institute for Labour and Social Protection.

[2] Analiza obejmuje kraje Europy Środkowo-Wschodniej należące do Unii Europejskiej.

[3] Ekonomia klasyczna zakładała, że rynek pracy powraca do równowagi po szoku technologicznym poprzez mechanizm reabsorpcji siły roboczej, która utraciła pracę z powodu zmian technologicznych. W związku z tym pojęcie bezrobocia technologicznego nie miało praktycznego znaczenia, ponieważ mechanizmy kompensacyjne (poprzez maszyny, spadek cen, nowe inwestycje, nowe produkty czy spadek płac) w długim okresie przywracały równowagę przy pierwotnym bądź wyższym poziomie zatrudnienia – krytyczny przegląd literatury można znaleźć m.in. w: Vivarelli 1995; Spezia Vivarelli 2000.

działnej ręki rynku” i doskonałą konkurencję, które powinny zawsze prowadzić w krótkim i długim okresie do równowagi na rynkach, w tym na rynku pracy³, pozostawiała zagadnienia pracooszczędnego postępu technicznego poza głównym nurtem rozważań. Dopiero dynamiczny rozwój i rosnące wykorzystanie nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych w wysoko rozwiniętych gospodarkach zapoczątkowane w latach 60. ubiegłego wieku sprawiły, że problematyka ta zyskała na znaczeniu i popularności.

Manpower Services Commission (1982) zidentyfikowała trzy możliwe scenariusze zmian na rynku pracy wynikające z postępu technicznego indukowanego rozwojem TIK:

■ ogólny spadek popytu na umiejętności, będący skutkiem rosnącej automatyzacji procesów produkcyjnych. Skoro coraz więcej zadań będzie wykonywanych przez maszyny, wzrost zapotrzebowania na nowe umiejętności będzie nieporównywalnie niższy niż tempo deprecjacji umiejętności obecnie posiadanych przez zasoby pracy (tzw. moralna deprecjacja kapitału ludzkiego);

■ dualizacja popytu na umiejętności – w którym to scenariuszu rosnącemu zapotrzebowaniu na wysoko wykwalifikowanych pracowników, będących w stanie projektować i obsługiwać coraz bardziej zaawansowane technologicznie urządzenia, towarzyszy spadek popytu na nisko wykwalifikowane zasoby pracy;

■ ogólna tendencja do wzrostu wymagań co do kwalifikacji w wyniku ciągłego rozwoju TIK i powiązanych z tym zmian strukturalnych w gospodarkach wysoko rozwiniętych przejawiających się wzrostem znaczenia sektora usług – w rezultacie popyt na każdy rodzaj umiejętności będzie rość.

Przez wiele lat najbardziej popularne i powszechnie akceptowane (w krajach rozwiniętych, gdzie prowadzono tego typu analizy) wyjaśnienie zmian w strukturze popytu na umiejętności odnosiło się do drugiego scenariusza i przyjęło formę koncepcji zmiany technicznej faworyzującej wysokie kwalifikacje (z ang. *Skill-Biased Technical Change* – SBTC). SBTC dostarczyło teoretycznych podstaw, dzięki którym możliwe było wyjaśnienie wzrostu skali nierówności płacowych między wysoko i nisko wykwalifikowanymi pracownikami w krajach wysoko rozwiniętych w sytuacji, w której obserwowano długotrwały wzrost popytu na wysoko wykwalifikowane

zasoby pracy. Wykazano, że wzrost popytu musiał być na tyle dynamiczny, że nawet istotne tempo wzrostu podaży wysoko wykwalifikowanych zasobów pracy nie doprowadziło do spadku relatywnych płac tej grupy pracowników. I chociaż koncepcja SBTC koncentruje się przede wszystkim na wykwalifikowanych pracownikach, to wersja endogenicznego SBTC wyjaśniała w przekonujący sposób nawet te zjawiska znane z historii gospodarczej, gdzie zmiana technologiczna faworyzowała nisko wykwalifikowane zasoby pracy (Acemoglu 2002)⁴.

W nowszych analizach jednakże zaczęto poddawać w wątpliwość prawdziwość koncepcji SBTC, twierdząc, że rynki pracy doświadczają raczej zjawiska polaryzacji w odniesieniu do struktury popytu na pracę i płac (por. Autor et al. 2006; Goos, Manning 2007; Goos et al. 2009; Cedefop 2011) – zmiana techniczna faworyzuje zarówno wysoko, jak i nisko wykwalifikowanych pracowników, defaworyzując równocześnie osoby o średnim poziomie kwalifikacji.⁵

Punktem wyjścia dla wyjaśnienia tego zjawiska na gruncie teoretycznym jest zazwyczaj model przedstawiony w artykule Autora et al.⁶ (nazywany w literaturze modelem ALM, od nazwisk badawczy – Autora, Levy’ego i Murnane). Model ten opisuje związek między technologią (TIK) oraz umiejętnościami/zadaniami niezbędnymi do świadczenia pracy na różnych stanowiskach pracy, zakładając co do zasady, że kapitał TIK jest substytutem zadań rutynowych oraz jest komplementarny wobec zadań nierutynowych. Według Autora

[4] Acemoglu sięgnął po koncepcję endogenicznego SBTC, aby wyjaśnić zmiany w popycie na pracę, które miały miejsce w Wielkiej Brytanii w XIX wieku w związku z rewolucją przemysłową (w wyniku której, na marginesie, powstał ruch luddyzmu). Zmiana techniczna w tamtym okresie faworyzowała nisko wykwalifikowane zasoby pracy – nowe maszyny napędzane parą były komplementarnym czynnikiem produkcji w stosunku do niewykwalifikowanych zasobów pracy, które migrowały ze wsi do miast, a które były w stanie wykonywać proste powtarzalne zadania. W rezultacie technologia wyparła pracę rzemieślników, wymagającą wysokiego poziomu umiejętności zawodowych, zastępując warsztat rzemieślniczy fabryką, a ostatecznie linią montażową.

[5] Jung J., Mercenier J., *Routinization-Biased Technical Change, Globalization and Labor Market Polarization: Does Theory Fit Facts?*, TEPP Working Paper No 2011–10.

[6] Autor D.H., Levy F., Murnane R.J., *The skill content of recent technological change: an empirical exploration*, *Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 2003.

et al.⁷ do zadań rutynowych zalicza się te, które mogą być wykonywane przez urządzenie (komputer) na podstawie reguł, które można zaprogramować (opisać algorytmem), natomiast do zadań nierutynowych te, w przypadku których zasady ich realizacji nie są opisane na tyle jasno, aby mogły zostać przełożone na język poleceń (programu) wykonywanych przez maszynę. Wśród przykładów zadań nierutynowych Autor et al. wymienili m.in. rozszyfrowanie ręcznego pisma, czy kierowanie samochodem w ruchu miejskim. Jednak już kilka lat później okazało się, że Levy i Murnane⁸ mieli rację co do tego, że chociaż stworzenie programu komputerowego umożliwiającego kierowanie autem na drogach publicznych bez interwencji człowieka jest zadaniem niezwykle trudnym, ale nie niemożliwym. Najlepszym przykładem jest eksperyment samochodu Google – okazało się, że kierowanie samochodem nie jest zadaniem nierutynowym, przynajmniej zgodnie z definicją Autora et al. i może być wykonane przy wykorzystaniu technologii informacyjnych i komunikacyjnych⁹.

W rezultacie, w dyskusjach teoretycznych i empirycznych pojawiła się nowa koncepcja – postępu technicznego ukierunkowanego na rutynizację (Routinisation-Biased Technical Change), która przeniosła punkt ciężkości z problematyki umiejętności na zagadnienia dotyczące rodzajów zadań (rutynowych i nierutynowych) wykonywanych przez pracowników. Ze względu na to, że zadania rutynowe skupiają się w środkowej części rozkładu umiejętności (obejmując przede wszystkim prace biurowe i produkcyjne wykonywane na liniach montażowych), popyt na pracę powinien koncentrować się w obrębie stanowisk wymagających wysokich i niskich kwalifikacji, w konsekwencji w zawodach charakteryzujących się wysokimi i niskimi płacami.

Niestety, badania nad zmianą technologiczną faworyzującą wysokie kwalifikacje oraz postępowaniem technicznym ukierunkowanym na rutynizację w krajach Europy Środkowo-Wschodniej są prowadzone w niewielkim zakresie. W rezultacie brakuje rzetelnych dowodów empirycznych, czy i w jakim zakresie zmiany na rynkach pracy krajów EŚW podążają ścieżką rozwojową charakterystyczną dla gospodarek rozwiniętych (np. USA lub UE-15) i któ-

ra z koncepcji – SBTC czy RBTC – opisuje rzeczywistość w regionie EŚW¹⁰. Jeśli skupić się wyłącznie na zmianach w strukturze popytu na pracę w ujęciu zawodów, analizę w tym obszarze można przeprowadzić, sięgając po dane Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) na temat zatrudnienia według grup zawodowych (zgodnie z klasyfikacją ISCO-08), poziomów kwalifikacji i branż. Z punktu widzenia weryfikacji hipotezy SBTC/polaryzacji rynku pracy kluczowe jest prześledzenie historycznych i prognozowanych zmian w strukturze pracujących w ujęciu trzech poziomów umiejętności: niskich, średnich i wysokich, w latach 2000–2025. Analiza tych danych prowadzi do ciekawych obserwacji, mianowicie w obu grupach krajów (EŚW i UE-15) zmiany w strukturze pracujących mają podobny charakter na obu krańcach rozkładu umiejętności – udział nisko wykwalifikowanych pracowników ma tendencję malejącą w latach 2000 i 2025¹¹, natomiast udział miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji powinien rosnąć (wykres 1).

[7] Autor D.H., Levy F. Murnane R.J., *The skill content of recent technological change: an empirical exploration*, *Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 2003.

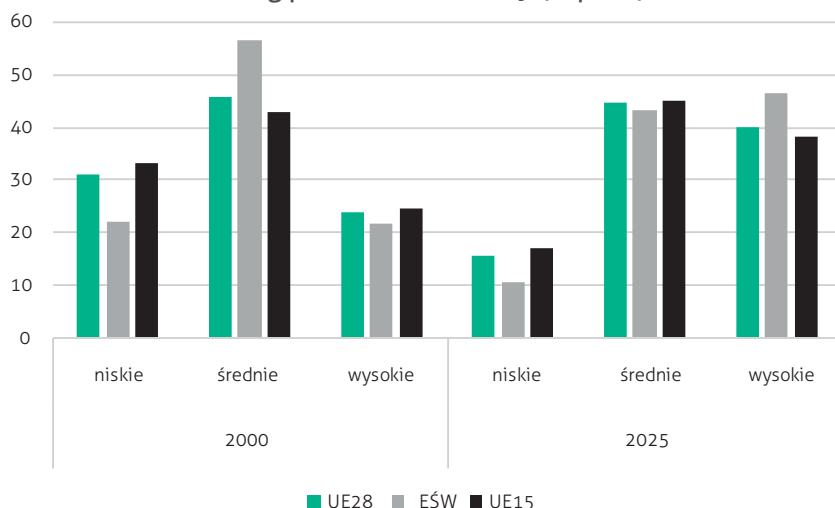
[8] Levy F. Murnane R.J., *The New Division of Labor. How Computers are Creating the Next Job Market*, Princeton University Press, Princeton and Oxford, 2004.

[9] Brynjolfsson E., McAfee A., *Race Against the Machine. How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*, Digital Frontier Press, Lexington, Massachusetts, 2011, s. 14.

[10] Analizy Cedefopu (2011) wskazują, że w latach 1998–2008 w Europie widoczne były procesy polaryzacji struktury zawodowej. Niestety, analizy prowadzone były na poziomie UE-27, co oznacza, że wnioski wyciągnięte na ich podstawie nie muszą odzwierciedlać rzeczywistej sytuacji w gospodarkach Europy Środkowo-Wschodniej należących do Unii Europejskiej.

[11] Te przewidywania co do zmniejszenia skali prac wykonywanych przez nisko wykwalifikowanych pracowników nie są w pełni zgodne z wynikami innych badań. Rezultaty analiz Cedefopu wskazują na długotrwały (począwszy od lat 70.) trend wzrostowy zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników w krajach UE-27 i rosnący, od 2000 r., udział zawodów elementarnych (o niskich wymaganiach kwalifikacyjnych), jednak oceniony przez ekspertów jako „całkiem nowy i nieszczerólnie znaczący” (Cedefop 2011, s. 14). Również Oesch i Menes (2011) doszli do wniosku, że chociaż zatrudnienie w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Hiszpanii i Szwajcarii wzrosło najbardziej w górnej części rozkładu umiejętności, to dane wskazywały, że zmiany w popycie na pracę układają się w kształt litery U. Podkreślali jednak, że wcześniejsze badania nie przyniosły jednoznacznych odpowiedzi co do hipotezy polaryzacji, a wyniki były uzależnione od przyjętej metody pomiaru treści pracy. Można więc przyjąć, że zmiany w strukturze zawodowej będą następować zgodnie z przedstawionymi prognozami.

Wykres 1. Zatrudnienie według poziomu kwalifikacji (w proc.)



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Cedefopu pobranych z narzędzia do wizualizacji danych dostępnych na <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations>.

Co istotne, zgodnie z prognozą, udział wysoko wykwalifikowanych pracowników w popycie ogółem będzie wyższy w 2025 r. w regionie Europy Środkowo-Wschodniej (46 proc.) niż w krajach UE-15 (38 proc.). Ponadto udział miejsc pracy wymagających średniego poziomu kwalifikacji między rokiem 2000 a 2025 ma się istotnie zmniejszyć w krajach EŚW (o 13 pkt. proc.), podczas gdy w UE-15 powinien wzrosnąć o 2 pkt. proc. W rezultacie w 2025 r. skala miejsc pracy dla średnio wykwalifikowanych zasobów siły roboczej w Europie Środkowo-Wschodniej powinna być mniejsza (43 proc. całkowitego zatrudnienia) niż w UE-15 (45 proc.).

Znaczny relatywny spadek popytu na średnio wykwalifikowanych pracowników w krajach EŚW może sugerować występowanie w najbliższych latach dynamicznych procesów polaryzacji rynku pracy. Niewątpliwie jest to istotne wyzwanie dla rynków pracy i polityki rynku pracy w tych krajach, które będzie skutkowało wzrostem zapotrzebowania na działania dotyczące przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji milionów osób aktywnych zawodowo w celu utrzymania ich szans zatrudnieniowych na rynku pracy. Jednocześnie prawdopodobnie będziemy świadkami przesunięcia w popycie na pracę w kierunku wysokich kwalifikacji, które w gospodarkach Europy Środkowo-Wschodniej bę-

dą charakteryzowały się większym natężeniem niż w krajach UE-15. Oznacza to, że procesy opisywane przez koncepcję SBTC są nadal istotne dla kształtowania struktury zatrudnienia w regionie EŚW. Wydaje się, że zmiany w treściach pracy, indukowane rozwojem technologii informacyjnych i komunikacyjnych, będą miały zasadnicze znaczenie dla kształtowania zmian w strukturze zawodowej i zapotrzebowaniu na umiejętności we wszystkich krajach Unii Europejskiej.

Wzrost zapotrzebowania na nierutynowe zadania interpersonalne i analityczne a rola rutynowych zadań kognitywnych

Przesunięcie, w badaniach naukowych, punktu ciężkości z koncepcji SBTC na polaryzację rynku pracy rozpoczęło nowy nurt analiz, które skupiły się na treści zadań wykonywanych w ramach danego stanowiska pracy, co jest powiązane, ale nie tożsame z wymaganiami co do umiejętności. W tym podejściu, w którym zwykle sięga się do opisu zadań dla poszczególnych zawodów zamieszczonych w Dictionary of Occupational Titles (DOT) amerykańskiego Departamentu Pracy i bazy Occupational Information Network (O-NET), definiuje się zazwyczaj pięć typów zadań. Nawiązując do opisu przedstawione-

ICT a rynek pracy

go przez Levy i Murnane¹², można wyróżnić zadania¹³:

■ nierutynowe analityczne – polegają na rozwiązywaniu problemów, dla których nie ma możliwości zdefiniowania jasnych reguł zachowania;

■ nierutynowe interpersonalne – związane z interakcją między ludźmi, mające na celu uzyskanie lub wyjaśnienie informacji, wpływanie na postawy innych;

■ nierutynowe manualne – są to zadania wymagające siły fizycznej połączonej z umiejętnościami wzrokowego rozpoznawania przedmiotów i motorycznymi, które są trudne do opisanego poprzez zestaw jednoznacznych zasad;

■ rutynowe kognitywne – zawierające zadania umysłowe, które mogą być realizowane na podstawie dokładnie zdefiniowanych reguł;

■ rutynowe manualne – są to zadania wymagające siły fizycznej dobrze opisane przez reguły postępowania.

Potencjalny wpływ informatyzacji na te zadania zależy od możliwości zaprogramowania algorytmów, które mogą zostać wykonane przez komputer. W rezultacie wszystkie zadania rutynowe, które były dotychczas wykonywane przez nisko i średnio wykwalifikowanych pracowników, są dobrymi „kandydatami” do zastąpienia przez TIK, podczas gdy zadania nierutynowe (nawet manualne) w większości są dość trudne do wykonania przez komputery bez interwencji człowieka. W cytowanym już artykule Autor et al. podali przykłady różnych zadań i określili potencjalne relacje między nimi a technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi. Zgodnie z ich przewidywaniami, TIK powinno zastępować zadania rutynowe (analityczne, interpersonalne oraz manualne), być komplementarne w stosunku do nierutynowych zadań analitycznych, przy niejednoznacznych wnioskach co do nierutynowych zadań manualnych.

Analizy prowadzone przez Autora i Price'a¹⁴ dotyczące treści zadań wykonywanych przez zasoby siły roboczej w Stanach Zjednoczonych między rokiem 1960 a 2009 wykazały, że udział pracowników wykonujących zadania nierutynowe (zarówno analityczne, jak i interpersonalne) znacznie wzrósł od 1970 r., podczas gdy udział zasobów pracy zatrudnionych na stanowiskach charakteryzujących się wysoką intensywnością zadań rutynowych

(kognitywnych i manualnych) spadł. Co ciekawe, udział siły roboczej wykonującej nierutynowe zadania manualne zmniejszał się przez kolejne pięć dekad, natomiast po 2000 r. tendencja ta się odwróciła. Obserwacje te wydają się potwierdzać hipotezę polaryzacji rynku pracy w Stanach Zjednoczonych.

Trudno jednoznacznie ocenić, czy zmiany zachodzące na rynkach pracy krajów EŚW są zbieżne z tymi zaobserwowanymi w USA czy innych wysoko rozwiniętych gospodarkach, ze względu na niewielką liczbę prowadzonych badań. Jednym z nielicznych wyjątków są analizy Instytutu Badań Strukturalnych, który skupił się na ewolucji w strukturze zadań wykonywanych na rynkach pracy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, sięgając po opisy charakterystyk zawodów z bazy O-NET¹⁵. Uzyskane wyniki dowiodły, że zmiany w tym regionie są na ogół zgodne z trendami charakterystycznymi dla krajów rozwiniętych, z jednym wyjątkiem – rutynowych zadań kognitywnych. Intensywność tych zadań rosła w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, zwłaszcza od 2006 r.¹⁶. Jedną z możliwych przyczyn tego zjawiska jest offshoring i wzrost roli gospodarek Europy Środkowo-Wschodniej jako krajów przyjmujących inwestycje, co będzie stanowiło przedmiot rozważań kolejnej części artykułu. Niezależnie od ustalenia przyczyn tego zjawiska, opisane wyniki analiz wskazują, że zmiana techniczna na rynku pracy krajów Europy Środkowo-Wschodniej nie defaworyzuje zawodów biurowych w tak dużym zakresie, jak ma to miejsce w wysoko rozwiniętych gospodarkach. Równocześnie należy podkreślić, że ścieżki rozwojowe w zakresie rutynowych zadań kognitywnych różniły się znacząco mię-

[12] Levy F., Murnane R.J., *The New Division of Labor. How Computers are Creating the Next Job Market*, Princeton University Press, Princeton and Oxford, 2004, s. 47–48.

[13] Ta klasyfikacja rodzajów zadań jest najczęściej wykorzystywana w badaniach empirycznych. Tym niemniej można znaleźć przykłady innych typologii zadań – np. Autor (2007) wyróżnił trzy kategorie zadań: abstrakcyjno-kompleksowe, rutynowe i manualne.

[14] Autor D.H., Price B., *The Changing Task Composition of the US Labor Market: An Update of Autor, Levy, Murnane (2003)*, MIT June 21, 2013.

[15] Analiza objęła następujące kraje CEE: Czechy, Chorwacja, Estonia, Węgry, Łotwa, Litwa, Polska, Rumunia, Słowacja, Słowenia.

[16] Lewandowski P., Hardy W., Keister R., Górka S., *The Evolution of Task Content of Jobs in Central Eastern Europe, paper presented at 2015 Jobs Conference in Warsaw, 27–28 October 2015*.

dzy poszczególnymi krajami EŚW. Wzrost ich intensywności rutynowych odnotowano w Estonii, na Łotwie, Litwie i w Rumunii. Względnie stabilna sytuacja miała miejsce w Czechach, Chorwacji, Polsce i na Słowacji, a spadkowa tendencja w popycie na te zadania ujawniła się na Węgrzech i w Słowenii¹⁷. Okazuje się więc, że kraje Europy Środkowo-Wschodniej nie są grupą jednorodną, co oznacza, że niektóre z nich mogą stanąć w obliczu problemów wynikających ze spadku popytu na prace biurowe i związaną z tym silniejszą polaryzacją rynków pracy.

„Śmierć odległości”, globalizacja i offshoring

Dynamiczny rozwój technologii informacyjnych i komunikacyjnych wzmacnia procesy globalizacji ze względu na to, że informacja, będąca podstawowym czynnikiem w gospodarce cyfrowej, może być zapisywana i przesyłana po coraz niższym koszcie. Stworzyło to podstawę do rozwoju nowych modeli biznesowych, nowych form zatrudnienia, jak również nowych możliwości dla krajów rozwiniętych, jak i tych rozwijających się. Jedną z bardziej popularnych hipotez wyjaśniających przyczyny tego zjawiska była koncepcja „śmierci odległości” przedstawiona przez Cairncross¹⁸, która została uzupełniona koncepcją „płaskiego świata” Friedmana¹⁹. Hipotezy te opierają się na założeniu, że postęp techniczny w dziedzinie transportu, a przede wszystkim w sferze telekomunikacji, istotnie obniżył koszt przemieszczania produktów i informacji – w rezultacie wydawało się, że odległość w sensie geograficznym przestała mieć znaczenie. I chociaż hipoteza „śmierci odległości” okazała się przedwczesna, gdyż – jak wykazały najnowsze badania – nawet w cyberprzestrzeni mamy do czynienia z powstawaniem centrów i peryferii (Nijkamp 2013)²⁰, to nie ma wątpliwości, że rewolucja TIK stwarza nowe możliwości. Z punktu widzenia rozważań prowadzonych w artykule, kluczowe są telepraca i offshoring.

Telepraca – forma zatrudnienia „wynaleziona” przez Jacka Nillesa – może być postrzegana w kategoriach szansy dla rynków pracy Europy Środkowej i Wschodniej. Wynika to z cech telepracy: pracownik wykonuje swo-

je obowiązki służbowe poza siedzibą firmy (może, ale nie musi być to mieszkanie lub dom pracownika), korzystając z infrastruktury teleinformatycznej tej firmy. Może to generować pozytywne skutki (wewnętrzne i zewnętrzne) dla rynków pracy krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Efekt wewnętrzny jest powiązany z różnicami przestrzennymi w rozwoju gospodarczym – osoby (zazwyczaj wysoko wykwalifikowane) zamieszkujące obszary słabiej rozwinięte (np. wiejskie) mogą pracować dla firm zlokalizowanych w centrach wzrostu (dużych miastach), uzyskując relatywnie wysokie płace przy zachowaniu relatywnie niskich kosztów utrzymania, wspierając równocześnie lokalną gospodarkę zgłaszającą większe zapotrzebowanie na towary i usługi. Podobne korzyści są kreowane w ramach efektów zewnętrznych, kiedy osoba pracuje dla firmy mającej siedzibę w innym kraju.

Wydaje się jednak, że potencjał telepracy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej (i nie tylko w tych krajach) nie jest w pełni wykorzystany. Ta niestandardowa forma zatrudnienia nie jest tak popularna jak przewidywano – dane zgromadzone w ramach projektu SIBIS (Statistical Indicators Benchmarking the Information Society) pokazały, że mimo rosnącego zainteresowania telepracą, tylko 5 proc. pracowników z grupy dziewięciu tzw. nowych krajów członkowskich UE (włączając w to kraje EŚW) było zatrudnionych jako telepracownicy²¹. Co istotne, różnice między poszczególnymi nowymi krajami członkowskimi były znaczące – udział telepracowników wykonujących pracę w domu wahała się od 8 proc.

[17] Hardy W., Keister R., Lewandowski P., *Technology, or Upskilling? Trends in the Task Composition of Jobs in Central and Eastern Europe*, IBS Working Paper 01/2016.

[18] Cairncross F., *The Death of Distance. How the Communications Revolution is Changing Our Lives*, Harvard Business School Press, Boston 2001.

[19] Friedman T.L., *The World is Flat. A Brief History of the Twenty-First Century*, Picador, 2007.

[20] Nijkamp twierdził, że nawet jeśli wzorce komunikacji w przestrzeni cyfrowej nie podlegają uniwersalnemu prawu grawitacji Newtona, to zachowują się zgodnie z „pierwszym prawem geografii” Toblera, które stanowi, że „wszystko jest powiązane ze wszystkim, ale interakcja między obiektami znajdującymi się w bliskiej odległości jest silniejsza niż między obiektami oddalonymi od siebie” w: Nijkamp P., *The Universal Law of Gravitation and the Death of Distance*, *Romanian Journal of Regional Science*, 7(2), 2013.

[21] W grupie krajów UE-15 ten odsetek wyniósł 15 proc., a w Stanach Zjednoczonych 25 proc.

ICT a rynek pracy

w Estonii i na Litwie do mniej niż 2 proc. na Węgrzech i Słowacji.²²

Istotniejszą rolę dla wzrostu gospodarczego i rynków pracy w Europie Środkowo-Wschodniej odgrywa offshoring. Offshoring stał się popularnym modelem biznesowym w latach 90. ubiegłego wieku, umożliwiając krajom przyjmującym przyciągnięcie *know-how* i budowanie nowych przewag konkurencyjnych opartych między innymi na dostępności pewnych umiejętności. W rankingu „Global Services Location Index” z 2016 r., opracowanym przez AT Kearney, 9 z 55 gospodarek ocenionych jako wiodące lokalizacje dla globalnego offshoringu stanowiły kraje Europy Środkowo-Wschodniej – w grupie 20 najlepszych znalazła się Polska (na 10 miejscu), Bułgaria (12 miejsce), Rumunia (miejsce 13) i Łotwa (18 miejsce) (AT Kearney 2016). Jako jeden z elementów przewagi konkurencyjnej wskazywano relatywnie niskie koszty pracy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej – w końcu 2013 r. średnia płaca godzinowa na rynkach EŚW była o 75 proc. niższa niż w UE-15, a w Bułgarii i Rumunii nawet o 90 proc.²³

Wśród pozostałych silnych stron regionu EŚW (pod kątem offshoringu) wymienia się: wysoką jakość życia, rozwiniętą infrastrukturę, stabilne środowisko biznesowe, bliskość Europy Zachodniej (w sensie odległości geograficznej, ale również kulturowej)²⁴.

Centra offshoringu w regionie EŚW świadczą wiele nowoczesnych usług bazujących na wysoko zaawansowanych technologiach. W strukturze, ze względu na rodzaj prowadzonej działalności dominuje branża IT i telekomunikacyjna (46 proc. wszystkich centrów), następnie bankowość i ubezpieczenia (23 proc.), sektor usług profesjonalnych (13 proc.), a branża energetyczna i przemysłowa stanowią 8 proc.²⁵ Należy jednak podkreślić, że występuje znaczne zróżnicowanie w zakresie stopnia dojrzałości poszczególnych ośrodków offshoringu w krajach EŚW. Centra dojrzałe i skonsolidowane (Budapeszt, Warszawa, Praga, Kraków) dostarczają kompleksowych usług o dużej wartości dodanej. Na drugim krańcu znajdują się mniejsze ośrodki, które skupiają się obecnie na prostych usługach, ale równocześnie mają znaczny potencjał wzrostu (m.in. Belgrad, Wilno,

Tallin, Bydgoszcz). To zróżnicowanie może być postrzegane jako zaleta z punktu widzenia potencjalnych wyzwań, jakie niesie ze sobą polaryzacja rynku pracy. Miejsca pracy w centrach offshoringu, które świadczą usługi o wysokim stopniu złożoności, charakteryzują się znaczną intensywnością nierutynowych zadań analitycznych i interpersonalnych. W rezultacie dalszy wzrost liczby tego typu ośrodków doprowadziłby do rosnącej polaryzacji rynku pracy w krajach EŚW. Istnienie ośrodków offshoringu świadczących usługi o niskim i średnim poziomie złożoności, gdzie wiele prac wymaga realizacji zadań rutynowych kognitywnych, pozwala na wdrożenie rozwiązań (czasochłonnych) mających na celu dostosowanie cech podaży pracy do zgłaszanego popytu. W konsekwencji część stanowisk związanych z pracami biurowymi w krajach Europy Środkowo-Wschodniej może zostać „uratowanych”, przynajmniej w perspektywie średniookresowej, co sprawi, że procesy polaryzacji będą mniej dotkliwe pod względem gospodarczym i społecznym.

„Big data” – nowe wyzwanie czy szansa dla rynku pracy?

Stosunkowo niedawno, w wyniku dynamicznego rozwoju technologii informacyjnych i komunikacyjnych, popularność zyskała nowa koncepcja określana terminem „big data”. Termin ten zagościł na dobre w dyskusjach dotyczących wpływu TIK na rozwój społeczno-gospodarczy od 2011 r., a przyczyn tego stanu rzeczy można doszukiwać się w działaniach podejmowanych przez wiodące globalne firmy technologiczne, które są zainteresowane rozwojem tej części rynku²⁶. Chociaż

[22] Graafland-Essers I., Cremonini L., Etteggui E. and Botterman M. 2003, *Matching Up of the EU, the New Accession Countries, Switzerland and the United States*, Rand Corporation, 2003, s. 36–38.

[23] Colliers, *Outsourcing and Offshoring in CEE: A Rapidly Changing Landscape*, Colliers International, 2014, s. 2.

[24] Ze względu na stosunkowo niewielkie odległości dzielące region EŚW od większości miast europejskich, Europa Środkowo-Wschodnia określana jest mianem lokalizacji *near-shoring* dla Europy Zachodniej, w: Kwacz Y., Ruiz M., Scasso J.I., *Services Offshoring Ranking: A comparative analysis emerging economies*, Tower Watson, 2013.

[25] Colliers, *Outsourcing and Offshoring in CEE: A Rapidly Changing Landscape*, Colliers International, 2014, s. 9.

[26] Gandomi A., Haider M., *Beyond the Hype: Big Data Concepts, Methods, and Analytics*, International Journal of Information Management, 2015.

niezmiennie trudno byłoby podać definicję „big data” o charakterze uniwersalnym, we wszystkich próbach definiowania tego pojęcia główny akcent kładziony jest na tzw. potrójne V – z j. angielskiego *volume*, *variety*, *velocity* (objętość, różnorodność i prędkość), które są postrzegane jako wspólne ramy dla wyjaśnienia tej koncepcji²⁷.

Wyniki prowadzonych dotychczas analiz wskazują, że ze względu na to, iż „big data” ma niezliczenie wiele potencjalnych zastosowań, będzie znacząco zmieniać sposób działania przedsiębiorstw i ich strategię konkurencyjną²⁸. Gromadzenie i analizowanie zachowań danego klienta, preferencji osób o podobnych do tego klienta cechach oraz szeroko rozumianej opinii publicznej pomagają branży handlu detalicznego dostosować ofertę i zakres usług lub produktów do spersonalizowanych potrzeb. Linie lotnicze wykorzystują „big data” do określania i wdrażania inteligentnych strategii cenowych. Firmy ubezpieczeniowe sięgają po analizę ogromnych baz danych w celu optymalizacji wysokości składki ubezpieczeniowej oraz zminimalizowania strat, podczas gdy instytucje finansowe na tej podstawie oceniają ryzyko wystąpienia nielegalnych operacji i starają się wykryć próby oszustwa²⁹. Władze publiczne dzięki analizie, w czasie rzeczywistym, danych uzyskanych od operatorów sieci telefonii komórkowych mogą śledzić zachowania ludzi podczas imprez masowych, aby zapobiegać tworzeniu się zbyt dużych skupisk, co może prowadzić do niebezpiecznych sytuacji. Komisja Europejska zauważyła kluczową wagę „big data” dla rozwoju gospodarczego, przedstawiając w lipcu 2014 r. strategię wykorzystania wielkich baz danych w celu wspierania transformacji krajów Unii Europejskiej do stadium „gospodarki opartej na danych”.

Jest przy tym oczywiste, że skuteczne wdrożenie koncepcji „big data” do modeli biznesowych w sektorze prywatnym (a także publicznym) wymaga dostępności specjalistów IT (w szczególności specjalistów ds. „big data”) zdolnych do obsługi tych nowych technologii. Według prognoz firmy McKinsey, do 2018 r. tylko w Stanach Zjednoczonych zapotrzebowanie na pracowników posiadających umiejętności analityczne szacowane jest na pozo-

mie 140–190 tys. osób (luka podaży stanowi 50–60 proc. tej liczby), a w przypadku kadry menadżerskiej dysponującej umiejętnościami wykorzystania możliwości, jakie daje „big data”, to zapotrzebowanie ma wzrosnąć o 1,5 mln. osób³⁰. W Wielkiej Brytanii między 2007 a 2012 r. popyt na specjalistów od „big data” rósł o 182 proc. rocznie, podczas gdy całkowity popyt na pracę w tym okresie się zmniejszył. Największy wzrost popytu zanotowano w grupie projektantów dużych zbiorów danych – 673 proc. rocznie, a najniższy dla analityków „big data” – „tylko” 65 proc. rocznie. Równocześnie prognozuje się (w scenariuszu wysokiej dynamiki wzrostu), że w latach 2013–2017 zapotrzebowanie na specjalistów „big data” w Wielkiej Brytanii będzie rosło o 23 proc. rocznie³¹.

Nie ma wątpliwości, że rozwój technologii „big data” jest istotnym czynnikiem zmian w strukturze zapotrzebowania na umiejętności. Jak każda nowa technologia, „big data” wykreowało popyt na wysokiej klasy wiedzę ekspercką związaną z tą technologią. Na razie brakuje rozstrzygnięć co do tego, na ile umiejętności związane z „big data” staną się składową unijnych ram kompetencji kluczowych (jako oddzielny typ kompetencji bądź element kompetencji cyfrowych). Oznaczałoby to kolejną fundamentalną zmianę na rynku pracy (włączając w to rynki krajów Europy Środkowo-Wschodniej), która może potencjalnie wzmacniać procesy polaryzacji. Wydaje się, że na obecnym etapie analiz problem ten jest postrzegany w kategoriach wyzwania dla europejskich rynków pracy, a także dla polityki rynku pracy. W dyskusjach o charakterze politycznym stawiane są pytania o potrzebę uruchomienia nowych inicjatyw, które skupiałyby się na określeniu wpływu technologii „big data” na definiowanie nowych wy-

[27] W nowszych ujęciach dodatkowo wskazuje się na kolejne cztery V: *veracity*, *variability*, *visualization* i *value* (wiarygodność, zmienność, wizualizacja i wartość) jako elementy charakteryzujące „big data”.

[28] Ernst & Young, *Big Data. Changing the Way Businesses Compete and Operate*, 2014.

[29] Infosys, *Big Data Spectrum*, Bangalore, 2012.

[30] Manyika J., Chui M., Brown B., Bughin J., Dobbs R., Roxburgh C. and Hung Byers A., *Big Data: the Next Frontier for Innovation, Competition, and Productivity*, McKinsey & Company, 2011.

[31] e-skills, *Big Data Analytics. An Assessment of Demand for Labour and skills, 2012–2017, e-skill UK*, London, 2013.

ICT a rynek pracy

mogów w zakresie umiejętności w obszarze europejskiego rynku pracy³². Jednocześnie rozwój „big data” może stanowić szansę dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej, pod warunkiem że część technologiczna działalności gospodarczej związanej z tym segmentem rynku zostanie ulokowana w ramach offshoringu w tym regionie.

Podsumowanie

Dynamiczny rozwój i rosnąca skala wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych (w tym technologii „big data”) odcisnęły piętno na rynkach pracy krajów rozwiniętych, jak i rozwijających się. Procesy te doprowadziły do głębokich zmian w popycie na pracę w wymiarze wymaganych umiejętności, jak i treści pracy. Wydaje się, że te zmiany w krajach Europy Środkowo-Wschodniej są co do zasady zbliżone do procesów zachodzących w Europie Zachodniej, przy czym daje się zauważyć kilka istotnych różnic.

Pierwsza z nich dotyczy struktury popytu na pracę w ujęciu zawodowym – prognozuje się, że wzrost zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników i spadek zatrudnienia w grupach zawodów o średnich wymaganiach kwalifikacyjnych w perspektywie 2025 r. będą większe na obszarze EŚW niż w krajach UE-15. To oznacza potencjalnie silniejsze natężenie procesów polaryzacji rynków pracy krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Jest to z pewnością jedno z kluczowych wyzwań dla gospodarek EŚW, które oznacza z jednej strony konieczność zapewnienia dopływu wysoko wykwalifikowanych zasobów siły roboczej na rynek pracy, a z drugiej strony potrzebę większej mobilności inter i intra-zawodowej. Sprostanie temu wyzwaniu będzie wymagało budowania efektywnych systemów kształcenia ustawicznego oraz stabilnych ram instytucjonalnych.

Druga różnica dotyczy treści pracy – w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, inaczej niż w Stanach Zjednoczonych czy innych wysoko rozwiniętych krajach Unii Europejskiej, jesteśmy świadkiem rosnącego popytu na rutynowe zadania kognitywne, co jest niespójne z koncepcją postępu technicznego ukierunkowanego na rutynizację. Proces ten, przynajmniej w średnim okresie, może „ocalić” wiele

miejsc pracy w zawodach biurowych i zapewnić więcej czasu na wprowadzenie niezbędnych zmian strukturalnych na rynkach pracy Europy Środkowej i Wschodniej. Relatywnie wysoką intensywność rutynowych zadań kognitywnych w gospodarkach EŚW można wiązać z offshoringiem, w szczególności w przypadku tych krajów, w których dominują centra offshoringu świadczące usługi o niskim i średnim poziomie kompleksowości. Równocześnie należy pamiętać, że skonsolidowane centra offshoringu będą zgłaszały rosnące zapotrzebowanie na kompetencje niezbędne do wykonywania nierutynowych zadań analitycznych i interpersonalnych, co może wzmacniać procesy polaryzacji rynku pracy. Podobnych skutków można oczekiwać w związku z rosnącym wykorzystaniem technologii „big data”, jeśli kraje Europy Środkowo-Wschodniej będą starały się podnosić swoją pozycję konkurencyjną jako regionu dostarczającego usług „big data”. Tym niemniej wydaje się, że rozwój „big data” stanowi zarówno wyzwanie, jak i szansę dla środkowoeuropejskich rynków pracy. Co prawda, na tym etapie pojawia się więcej pytań niż odpowiedzi: czy umiejętności obsługi technologii „big data” zostaną włączone do kanonu kompetencji kluczowych?; czy istnieje potrzeba regulacji tej problematyki na poziomie Unii Europejskiej? Zapewne odpowiedzi poznamy w najbliższych latach.

Bibliografia

- Acemoglu D., *Technical Change, Inequality, and the Labor Market*, Journal of Economic Literature, 40(1), 2002.
- Autor D.H., Katz L.F., Kearney M.S., *The Polarization of the U.S. Labor Market*, American Economic Review, 96(2), 2006.
- Autor D.H., Levy F., Murnane R.J., *The skill content of recent technological change: an empirical exploration*, Quarterly Journal of Economics, 116(4), 2003.
- Autor D.H., Price B., *The Changing Task Composition of the US Labor Market: An Update of Autor, Levy, Murnane (2003)*, MIT June 21, 2013.
- Autor D.H. (2007), *The polarization of the U.S. labor market: evidence, explanations and implications for higher education*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Brynjolfsson E., McAfee A., *Race Against the Machine. How the Digital Revolution is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*, Digital Frontier Press, Lexington, Massachusetts, 2011.
- Cairncross F., *The Death of Distance. How the Communications Revolution is Changing Our Lives*, Harvard Business School

[32] Zagadnienie to było dyskutowane podczas jednej z sesji plenarnych Konferencji ICT 2015: Innovate, Connect, Transform, która odbyła się w Lizbonie w październiku 2015.

- Press, Boston 2001.
- Cedefop, *Labour-market polarisation and elementary occupation in Europe. Blip or long-term trend?*, Research paper No. 9, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2001.
- Colliers, *Outsourcing and Offshoring in CEE: A Rapidly Changing Landscape*, Colliers International, 2014.
- e-skills, *Big Data Analytics. An Assessment of Demand for Labour and skills, 2012–2017*, e-skill UK, London, 2013.
- Ernst & Young, *Big Data. Changing the Way Businesses Compete and Operate*, 2014.
- Friedman T.L., *The World is Flat. A Brief History of the Twenty-First Century*, Picador, 2007.
- Gandomi A. Haider M., *Beyond the Hype: Big Data Concepts, Methods, and Analytics*, International Journal of Information Management, 2015.
- Goos M., Manning A., *Lousy and Lovely Jobs: the Rising Polarization of Work in Britain*, Review of Economics and Statistics, 89(1), 2007.
- Goos M., Manning A. and Salomons A., *Job Polarization in Europe*, American Economic Review, 2009.
- Graafland-Essers I., Cremonini L., Etteggui E. and Botterman M. 2003, *Matching Up of the EU, the New Accession Countries, Switzerland and the United States*, Rand Corporation, 2003.
- Hardy W., Keister R., Lewandowski P., *Technology or Upskilling? Trends in the Task Composition of Jobs in Central and Eastern Europe*, IBS Working Paper 01/2016.
- Infosys, *Big Data Spectrum*, Bangalore, 2012.
- Jung J., Mercenier J., *Routinization-Biased Technical Change, Globalization and Labor Market Polarization: Does Theory Fit Facts?*, TEPP Working Paper No 2011–10.
- Kearney A.T., *Global Services Location Index. On the Eve of Disruption*, <https://www.atkearney.com/documents/10192/7094247/On+the+Eve+of+Disruption.pdf/49fa89fa-7677-4ab8-8854-5003af40fc8e>, dostęp 10.01.2016.
- Kwacz Y., Ruiz M., Scasso J.I., *Services Offshoring Ranking: A comparative analysis emerging economies*, Tower Watson, 2013.
- Levy F., Murnane R.J., *The New Division of Labor. How Computers are Creating the Next Job Market*, Princeton University Press, Princeton and Oxford, 2004.
- Lewandowski P., Hardy W., Keister R., Górka S., *The Evolution of Task Content of Jobs in Central Eastern Europe*, paper presented at 2015 Jobs Conference in Warsaw, 27–28 October 2015.
- Manpower Services Commission, *New Technology and Employment*, Manpower Intelligence and Planning, 1982.
- Manyika J., Chui M., Brown B., Bughin J., Dobbs R., Roxburgh C. and Hung Byers A., *Big Data: the Next Frontier for Innovation, Competition, and Productivity*, McKinsey & Company, 2011.
- Nijkamp P., *The Universal Law of Gravitation and the Death of Distance*, Romanian Journal of Regional Science, 7(2), 2013.
- Oesch D., Rodrigues Menes J., *Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990–2008*, Socio-Economic Review, 9(3), 2011.
- Spezia V., Vivarelli M., *The Analysis of Technological Change and Employment*, in M. Vivarelli, M. Pianta (eds), *The Employment Impact of Innovation. Evidence and Policy*, Routledge, London, 2000.
- Vivarelli M., *The Economics of Technology and Employment. Theory and Empirical Evidence*, Edward Elgar Publishing Ltd., Cheltenham, 1995.

Summary

The paper analyses, in a descriptive manner, challenges and opportunities that CEE countries may face in forthcoming years as a result of growing importance of ICT in their economies. It discusses not only SBTC/RBTC/polarisation hypotheses, but also tries to capture the influence of offshoring, telework, and big data technologies on the future skills mix and labour market performance in the CEE countries.

Key words

technical change, labour market polarisation, offshoring, big data.

Więcej o autorze

dr Łukasz Arendt

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

Doktor nauk ekonomicznych, absolwent Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego. Adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego. Członek Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej. Zajmuje się problematyką wpływu technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych na gospodarkę i rynek pracy, wykluczenia cyfrowego, kształcenia ustawicznego. Ekspert w wielu krajowych i międzynarodowych projektach badawczych realizowanych na zlecenie, m.in. Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej, Dyrekcji Generalnej Edukacja i Kultura, Europejskiego Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego (Cedefop). Członek sieci NESET II. W ostatnim czasie brał udział w realizacji Zadania „Opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia” w projekcie „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”. Obecnie pełni funkcję dyrektora IPiSS.

Analiza zmian poziomu przeciętnych wynagrodzeń brutto w przekroju grup zawodów w Polsce w latach 2004–2014

Artur Gajdos

Uniwersytet Łódzki

Najwyższe wynagrodzenia brutto obserwowane są w pierwszej wielkiej grupie zawodowej – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Stale powyżej średniej zarabiają również specjaliści. Wynagrodzenia bliskie przeciętnej osiągają technicy i inny średni personel. W pozostałych wielkich grupach zawodowych wynagrodzenia są niższe od średniej.

Wprowadzenie

Głównym celem opracowania jest prezentacja zmian poziomu przeciętnych wynagrodzeń brutto w Polsce w latach 2004–2014 w przekroju wielkich, dużych i średnich grup zawodowych. W badanym okresie w polskiej gospodarce, w tym na rynku pracy zachodziły dynamiczne zmiany. Także zmianie ulegały wynagrodzenia. Obserwowany był wzrost wynagrodzeń, jednak różny w poszczególnych obszarach rynku pracy. Interesujące jest czy w badanym okresie nastąpiło zmniejszenie czy zwiększenie zróżnicowania wynagrodzeń w przekroju zawodowym, a także w jakich zawodach (grupach zawodowych) wynagrodzenie jest wyższe, a w jakich niższe od przeciętnej?

Analiza różnic poziomów wynagrodzeń w przekroju zawodowym może być pomocna w determinowaniu grup pracujących w badaniach procesów polaryzacji na rynku pracy (por. Oesch 2014, Arendt, Gajdos 2016, w druku) oraz w procesie prognozowania zmian na rynku pracy (por. Gajdos 2012, Suchecki, Gajdos 2005, Gajdos, Żmurkow-Poteralska 2012). Zróżnicowanie wynagrodzeń może być również elementem badań segmentacji na rynku pracy (por. Kryńska 1996, 1997).

Źródła danych statystycznych

W opracowaniu wykorzystano publikowane dane statystyczne pochodzące z badania

struktury wynagrodzeń według zawodów (badanie GUS o symbolu Z-12). Jest to badanie reprezentacyjne obejmujące podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób (pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych, które przepracowały cały październik w roku badania). Badanie realizowane jest co dwa lata. W 2014 r. objęto nim 29,7 tys. jednostek, co stanowiło 12,8 proc. ogólnej liczby badanej zbiorowości. Po uogólnieniu wyników badania uzyskano zbiorowość ok. 7,7 mln zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.¹

W przekroju wielkich grup zawodowych wykorzystano dane z badania przeprowadzonego w 2004, 2006, 2008, 2010, 2012 i 2014 r. W przekroju dużych i średnich grup zawodowych ze względu na zmiany w klasyfikacji zawodów i specjalności uniemożliwiające porównywanie danych z lat poprzednich wykorzystano jedynie dane z badania przeprowadzonego w 2010, 2012 i 2014 r. W danych źródłowych nie występują dane dotyczące grup zawodowych wchodzących w skład grupy wielkiej – siły zbrojne. Oryginalne dane dotyczą wynagrodzeń nominalnych i takie poddane zostały analizie z informacją o poziomie inflacji w badanym okresie, umożliwiającą ocenę zmian wynagrodzeń realnych.

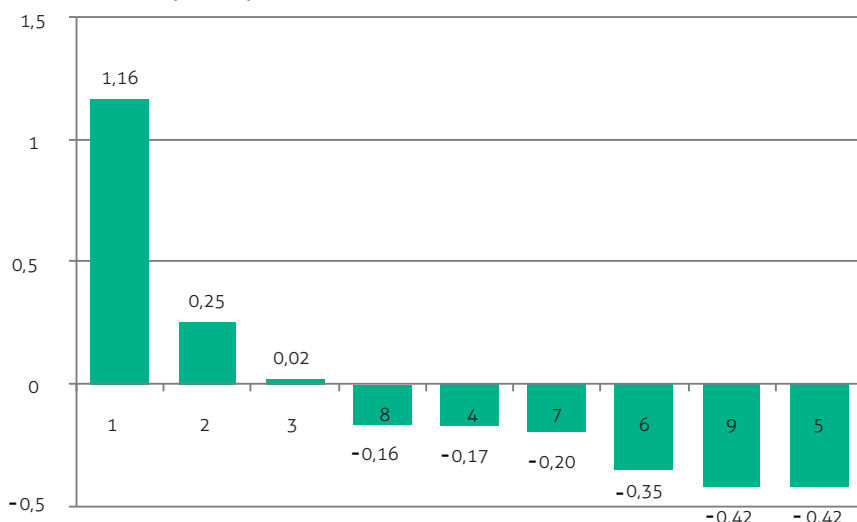
[1] Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r., GUS, Warszawa 2016.

Tabela 1. Przeciętne wynagrodzenie brutto w przekroju wielkich grup zawodowych w Polsce w latach 2004–2014 (w zł)

Kod grupy wielkiej ²	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ogółem
2004	5482,1	3180,3	2342,6	2021,1	1361,4	1615,0	1845,3	2002,9	1352,8	2368,5
2006	5917,3	3316,8	2800,0	2168,3	1480,1	1781,1	2178,1	2227,1	1524,5	2654,1
2008	7219,4	3979,0	3341,6	2713,5	1857,0	1979,6	2673,6	2722,2	1895,9	3232,1
2010	7344,0	4327,3	3652,7	2978,8	2107,4	2203,3	2772,5	3006,3	2074,2	3543,5
2012	8143,2	4771,0	3888,8	3197,3	2266,9	2631,4	3108,4	3233,3	2241,3	3895,7
2014	8378,6	5067,8	4145,6	3277,7	2427,9	2662,5	3295,5	3379,0	2397,5	4107,7

Źródło: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 r.

Wykres 1. Przeciętne różnice wynagrodzeń brutto w przekroju wielkich grup zawodowych w Polsce w latach 2004–2014



Źródło: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 r.

Analiza dynamiki zmian poziomu wynagrodzeń

W przekroju wielkich grup zawodowych występuje dziesięć grup. Analizie poddano dziewięć grup wielkich (nie dostępne są dane dla grupy – siły zbrojne). Dalej zaprezentowano źródłowe dane dotyczące przeciętnych nominalnych wynagrodzeń brutto w dziewięciu wielkich grupach zawodowych.

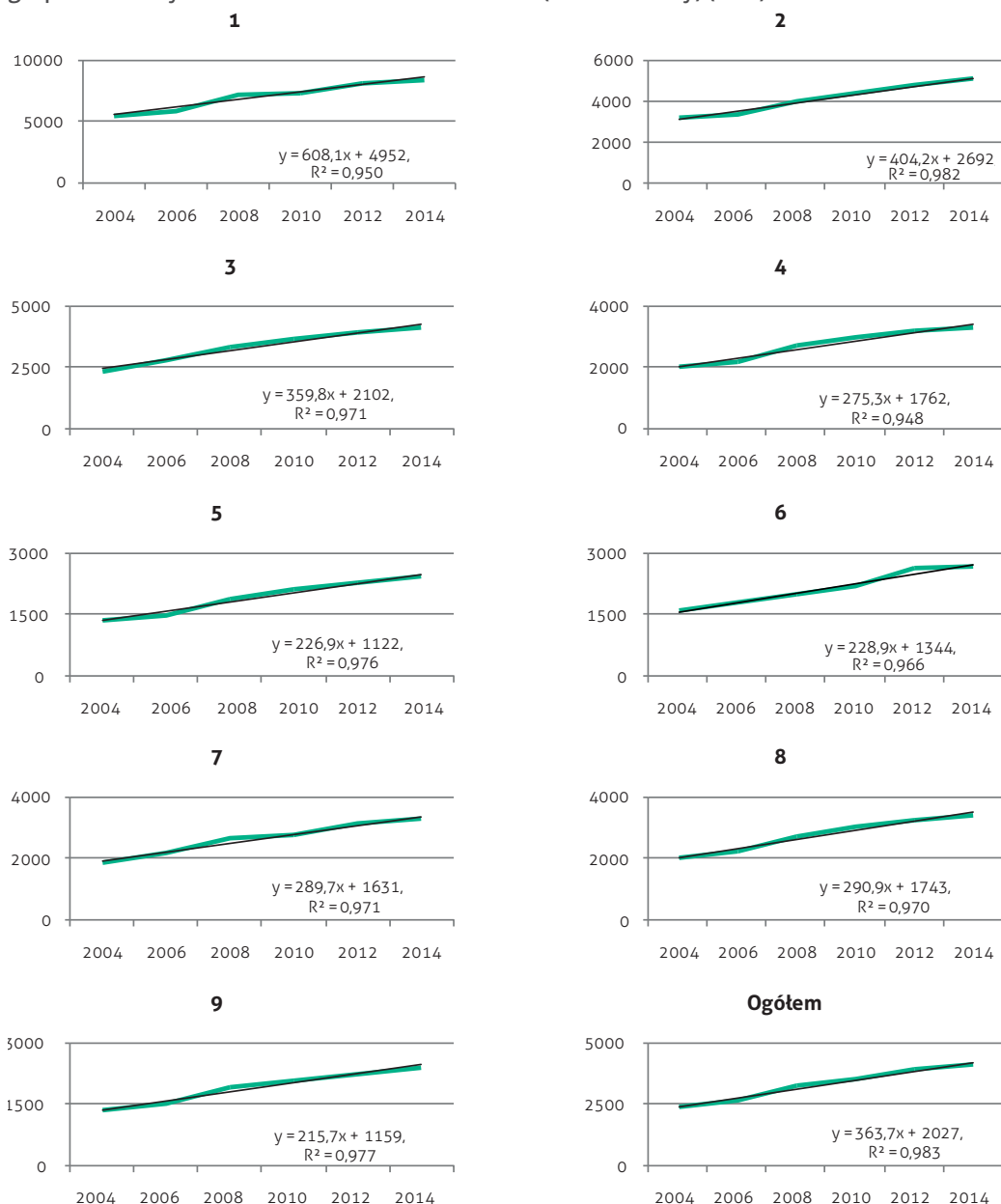
W badanym okresie najwyższe wynagrodzenia brutto obserwowane są w pierwszej wielkiej grupie zawodowej – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Stale powyżej średniej zarabiają również specjaliści (druga wielka grupa zawodowa). Wartości wynagrodzeń bliskie przeciętnej

osiągają technicy i inny średni personel (trzecia wielka grupa zawodowa). W pozostałych wielkich grupach zawodowych wynagrodzenia są niższe od średniej. Najniższe zaobserwowano w piątej wielkiej grupie zawodowej – pracownicy usług i sprzedawcy oraz dziewiątej wielkiej grupie zawodowej – pracownicy wykonujący prace proste.

Średnio w latach 2004–2014 wynagrodzenia przedstawicieli władz publicznych,

[2] Nazwy wielkich grup zawodowych: 1 – Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy; 2 – Specjaliści; 3 – Technicy i inny średni personel; 4 – Pracownicy biurowi; 5 – Pracownicy usług i sprzedawcy; 6 – Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; 7 – Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; 8 – Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń; 9 – Pracownicy wykonujący prace proste.

Wykres 2. Zmiany przeciętnego wynagrodzenia brutto w przekroju wielkich grup zawodowych w Polsce w latach 2004–2014 (trend liniowy) (w zł)

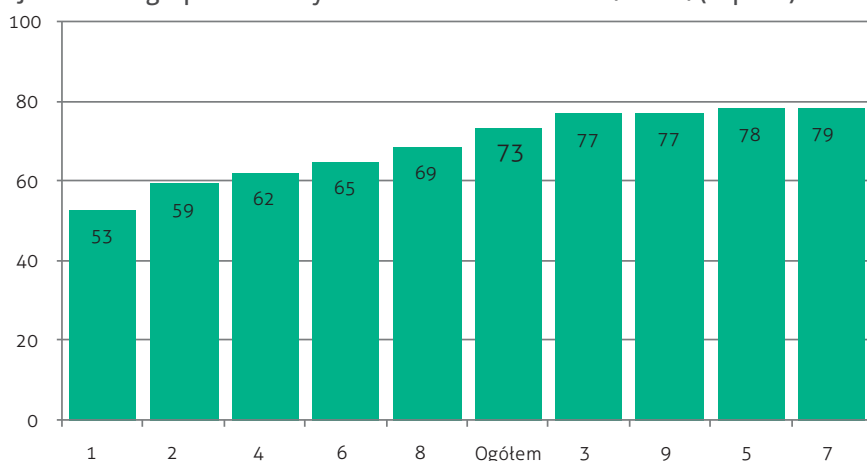


Źródło: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 r.

wyższych urzędników i kierowników były ponad dwukrotnie (o 116 proc.) wyższe od przeciętnej (2,31 razy wyższe w 2004 r. i 2,04 razy wyższe w 2014 r.). Wynagrodzenia specjalistów były wyższe o ok. 25 proc., a wynagrodzenia techników i innego średniego personelu przeciętnie o 2 proc. Natomiast wynagrodzenia pracowników biu-

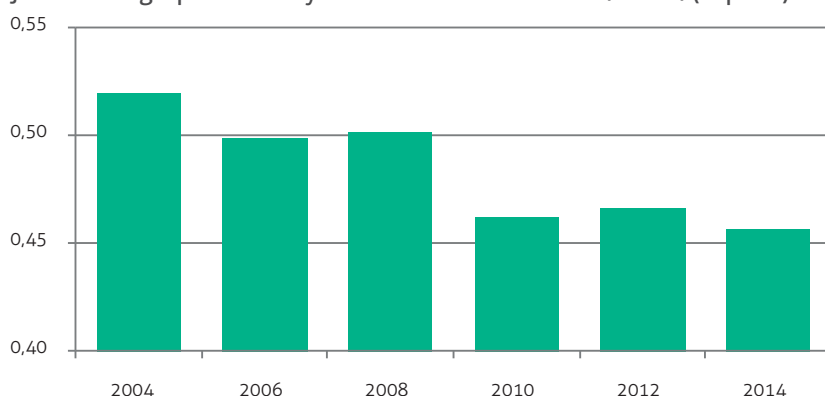
rowych oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń były niższe o ok. 16–17 proc., robotników przemysłowych i rzemieślników o 20 proc., rolników, ogrodników, leśników i rybaków o 35 proc., a pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników wykonujących prace proste były niższe o 42 proc.

Wykres 3. Względny przyrost przeciętnego wynagrodzenia brutto w przekroju wielkich grup zawodowych w Polsce w latach 2004–2014 (w proc.)



Źródło: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 r.

Wykres 4. Zmiany współczynnika zmienności przeciętnego wynagrodzenia brutto w przekroju wielkich grup zawodowych w Polsce w latach 2004–2014 (w proc.)



Źródło: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 r.

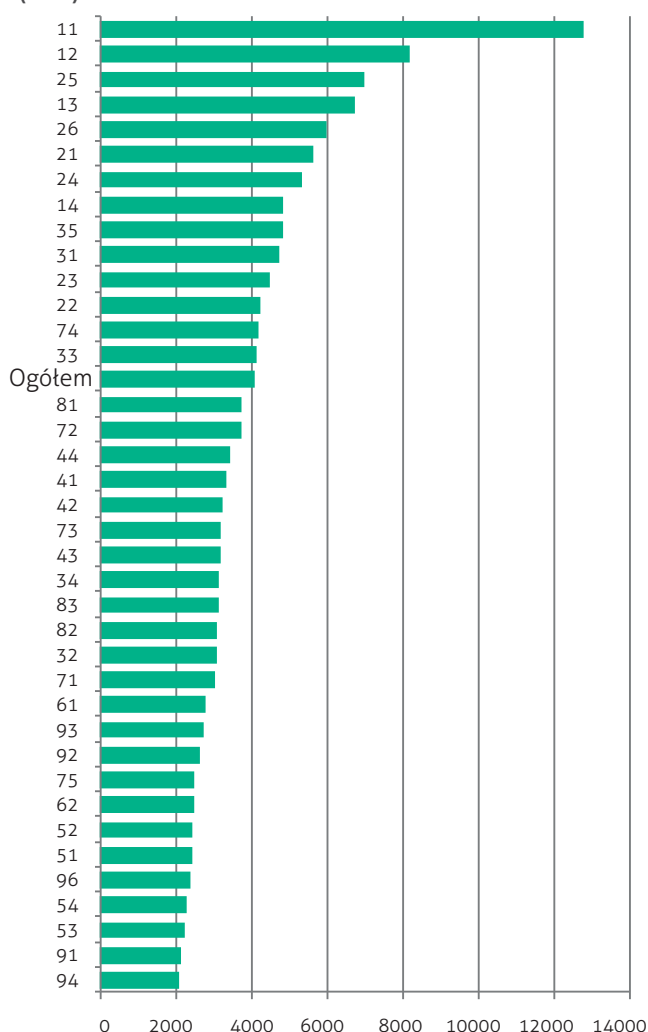
W latach 2004–2014 obserwowano wzrost przeciętnych wynagrodzeń brutto we wszystkich wielkich grupach zawodowych. Był to w miarę stabilny wzrost liniowy. Dla wszystkich modeli trendu liniowego poziomu wynagrodzeń w poszczególnych wielkich grupach zawodowych współczynnik determinacji wynosi więcej niż 94 proc. (a w większości wielkich grup zawodowych więcej niż 97 proc.).

Przeciętne wynagrodzenie brutto ogółem wzrosło w latach 2004–2014 o ponad 73 proc. Przy uwzględnieniu inflacji na poziomie prawie 28 proc., realny wzrost wynagrodzeń brutto wyniósł w badanym okresie prawie 36 proc.

Najsilniej w latach 2004–2014 względnie wzrosły wynagrodzenia robotników przemys-

łowych i rzemieślników oraz pracowników usług i sprzedawców, a także robotników wykonujących prace proste oraz techników i innego średniego personelu. Najniższy względny przyrost wynagrodzeń nastąpił wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz specjalistów. Niższy od przeciętnego przyrost względny zaobserwowano również wśród pracowników biurowych, rolników, ogrodników, leśników i rybaków oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Takie zmiany wynagrodzeń w czasie (większa dynamika wzrostu w grupach o niższym poziomie wynagrodzeń (7, 5, 9) i mniejsza dynamika wzrostu w grupach o wyższym poziomie wynagrodzeń (1, 2), świadczą o pewnym wyrównywaniu różnic wynagro-

Wykres 5. Przeciętne wynagrodzenie brutto w przekroju dużych grup zawodowych w Polsce w 2014 r. (w zł)



Źródło: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r.

dzeń w przekroju wielkich grup zawodowych.

Potwierdza to współczynnik zmienności w przekroju wielkich grup zawodowych wyznaczony w poszczególnych latach, który wskazuje na zmniejszanie się dysproporcji w wynagrodzeniach. W 2004 r. współczynnik ten wynosił 0,52, natomiast w roku 2014 zmniejszył się do poziomu 0,46.

Silny spadek zróżnicowania wynagrodzeń nastąpił w latach 2004–2010. W kolejnym okresie nastąpił nieznaczny wzrost, a następnie ponownie spadek. W związku z tym w latach 2010–2014 zróżnicowanie wynagro-

dzeń w przekroju wielkich grup zawodów zmieniło się nieznacznie.

W przekroju dużych i średnich grup zawodów dane według nowej klasyfikacji zawodów i specjalności dostępne są dla lat 2010, 2012 i 2014.

W 2014 r. spośród 38 analizowanych dużych grup zawodowych w czternastu wynagrodzenie było wyższe od przeciętnego. Najwyższe wynagrodzenia obserwowane są dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych (grupa 11) – ponad trzy razy wyższe od średniej oraz dla kierowników do spraw zarządzania

i handlu (grupa 12) – prawie dwa razy wyższe od średniej. W dużych grupach zawodowych: 25 – specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych, 13 – kierownicy do spraw produkcji i usług, 26 – specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury, 21 – specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, 24 – specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania wynagrodzenia są wyższe od przeciętnego od 30 proc. do 70 proc.

W 24 dużych grupach zawodowych wynagrodzenie jest niższe od przeciętnego. Najniższe wynagrodzenia (ok. 50 proc. przeciętnego) osiągają pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków (grupa 94), pomoce domowe i sprzątaczkę (grupa 91), pracownicy opieki osobistej i pokrewni (grupa 53) oraz pracownicy usług ochrony (grupa 54). W grupach: 96 – ładowacze nieczystości i inni wykonujący prace proste, 51 – pracownicy usług osobistych, 52 – sprzedawcy i pokrewni, 62 – leśnicy i rybacy, 75 – robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni, 92 – robotnicy wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie, 93 – robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie, 61 – rolnicy produkcji towarowej wynagrodzenia stanowią od 60 proc. do 70 proc. przeciętnego.

W latach 2010–2014 przeciętne wynagrodzenia brutto zwiększyły się o blisko 16 proc. (inflacja w tym okresie wynosiła 9,1 proc.). Najsilniej wynagrodzenia wzrosły w następujących dużych grupach zawodowych: 61 – rolnicy produkcji towarowej (o 26 proc.), 73 – rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni (o 24 proc.), 54 – pracownicy usług ochrony (o 21 proc.), 12 – kierownicy do spraw zarządzania i handlu (o 20 proc.). Najstabilniej natomiast w grupach: 42 – pracownicy obsługi klienta (o 6 proc.), 22 – specjaliści do spraw zdrowia (o 6 proc.), 14 – kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych (o 7 proc.), 26 – specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (o 8 proc.), 53 – pracownicy opieki osobistej i pokrewni (o 9 proc.).

Mimo różnej dynamiki zmian wynagrodzeń w latach 2010–2014 w przekroju dużych

grup zawodowych, współczynnik zmienności pozostał na prawie niezmiennym poziomie.

W 70 (na 118 badanych) średnich grupach zawodowych wynagrodzenie było niższe w 2014 r. od przeciętnego. Najmniej (50 proc. – 55 proc. przeciętnego) i poniżej 2300 zł brutto zarabiano w następujących średnich grupach zawodowych: 514 – fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni, 941 – pracownicy wykonujący prace proste związane z przygotowywaniem posiłków, 911 – pomoce i sprzątaczkę domowe, biurowe, hotelowe, 513 – kelnerzy i barmani, 531 – opiekunowie dziecięcy i asystenci nauczycieli, 512 – kucharze, 532 – pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni. W granicach 56 proc. – 60 proc. przeciętnego zarabiano w grupach: 541 – pracownicy usług ochrony, 912 – myjący pojazdy, szyby, praczkę i inni sprzątacze, 753 – robotnicy produkcji odzieży i pokrewni, 962 – inni pracownicy wykonujący prace proste, 522 – pracownicy sprzedaży w sklepach, 523 – kasjerzy i sprzedawcy biletów, 515 – gospodarze obiektów.

Wynagrodzenie wyższe od przeciętnego było w 48 średnich grupach zawodowych. Najwięcej (więcej niż dwukrotność średniej) zarabiano w następujących średnich grupach zawodowych: 112 – dyrektorzy generalni i zarządzający (ponad trzykrotnie więcej w stosunku do średniej), 315 – pracownicy transportu morskiego, żegluga śródlądowej i lotnictwa (z wyłączeniem sił zbrojnych), 133 – kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych, 111 – przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy, 131 – kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie, 261 – specjaliści z dziedziny prawa. Od 70 proc. do 100 proc. więcej od średniej krajowej i powyżej 7000 zł brutto zarabiano także w grupach: 122 – kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju, 121 – kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania, 251 – analitycy systemów komputerowych i programiści, 221 – lekarze.

W latach 2010–2014 wzrost wynagrodzenia zaobserwowano w 25 średnich grupach zawodowych: 514 – fryzjerzy, kosmetyczki

Wynagrodzenia

i pokrewni, 742 – monterzy-elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych, 511 – stewardzi, konduktorzy i przewodnicy, 131 – kierownicy produkcji w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie, 610 – rolnicy produkcji towarowej. W kilku grupach średnich (264 – literaci, dziennikarze i filolodzy, 835 – marynarze i pokrewni, 225 – lekarze weterynarii, 141 – kierownicy w gastronomii i hotelarstwie) dane wskazują na spadek wynagrodzenia w badanym okresie. Jest to raczej wynik słabości danych statystycznych (mała liczebność badanych obiektów w mało licznych grupach zawodowych) niż faktyczny spadek wynagrodzeń. Najniższe przyrosty (0 proc. – 5 proc.) wynagrodzeń zaobserwowano dla grup: 352 – technicy telekomunikacji i urządzeń transmisyjnych, 421 – pracownicy obrotu pieniężnego, 142 – kierownicy do spraw handlu detalicznego i hurtowego, 223 – położne, 265 twórcy i artyści, 335 – urzędnicy państwowi do spraw nadzoru. W 22 średnich grupach zawodowych przyrost wynagrodzeń był niższy od inflacji, co wskazuje na spadek wynagrodzeń realnych.

Podobnie jak w przypadku przekroju dużych grup zawodowych również współczynnik zmienności wynagrodzeń w przekroju średnich grup zawodowych w latach 2010–2014 pozostał na prawie niezmiennym poziomie i wynosił 0,451 w 2010 r., 0,461 w 2012 r. oraz 0,456 w 2014 r. Świadczy to o braku procesu wyrównywania poziomów wynagrodzeń w przekroju zawodowym w latach 2010–2014.

Wnioski

Analiza zmian struktury wynagrodzeń poza walorem poznawczym może służyć również prowadzeniu badań procesów zachodzących na rynku pracy (np. segmentacja, polaryzacja) oraz analizom praktycznym (np. prognozowanie).

W latach 2004–2014 przeciętne nominalne wynagrodzenie brutto wzrosło w Polsce o 73 proc. Natomiast realny wzrost wynagrodzeń wyniósł prawie 36 proc. Najsilniej wzrosły wynagrodzenia robotników przemysłowych i rzemieślników oraz pracowników usług i sprzedawców, a także robotników wykonu-

jących prace proste oraz techników i innego średniego personelu, a najniższy przyrost wynagrodzeń nastąpił wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz specjalistów. Większa dynamika wzrostu obserwowana była dla wielkich grup zawodowych o niższym poziomie wynagrodzeń brutto. W związku z tym w latach 2004–2014 nastąpiło zmniejszenie różnicowania wynagrodzeń. Jednak największe zmiany współczynnika zmienności obserwowane były do 2010 r., później były one nieznaczne, dlatego w latach 2010–2014 w przekroju wielkich, dużych i średnich grup zawodowych nie odnotowano zmniejszenia (ani zwiększenia) różnicowania wynagrodzeń.

Podsumowanie

Struktura wynagrodzeń wykazuje znaczne różnicowanie w przekroju wielkich, dużych i średnich grup zawodowych. Obserwowane są grupy zawodowe o wynagrodzeniu brutto wyższym dwukrotnie (a nawet trzykrotnie) od przeciętnego oraz takie, w których wynagrodzenie wynosi niewiele ponad połowę przeciętnego.

W badanym okresie zaobserwowano zmiany różnicowania wynagrodzeń, wynikające z różnej dynamiki zmian wynagrodzeń w poszczególnych grupach. Jednak zmiany te zachodziły głównie do 2010 r. W latach 2010–2014 można stwierdzić względnie stabilne różnicowanie wynagrodzeń.

Bibliografia

- Arendt Ł., Gajdos A., *Postęp techniczny a polaryzacja rynku pracy w Polsce*, IPISS, Warszawa 2016 (w druku).
- Gajdos A., Suchecki B., *Modelowanie i prognozowanie rynku pracy*, w: T. Kupczyk red., *Prognozy rynku pracy i zapotrzebowania na kwalifikacje*, CKU Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2005.
- Gajdos A., Żmurkow-Poterska E., *Skilled Personnel Supply and The Prospects for Regional Innovative Development in Poland*, „COMPARATIVE ECONOMIC RESEARCH. CENTRAL AND EASTERN EUROPE”, 4/2012.
- Gajdos A., *The forecast of occupational structure of employment in Poland*, w: V. Kvetan, A. Zuckersteinova, A. Ranieri, K. Pouliakas red., *Building on skills forecasts – Comparing methods and applications*, Publications Office of the European Union, 2012.
- Oesch D., *Occupational Change in Europe*, Oxford University Press, Oxford 2014.
- Kryńska E., *Segmentacja rynku pracy: podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, WUŁ, Łódź 1996.

Kryńska E., *Zróżnicowanie wynagrodzeń a segmentacja polskiego rynku pracy*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 142, 1997.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004 r., GUS, Warszawa 2005.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006 r., GUS, Warszawa 2007.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 r., GUS, Warszawa 2009.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 r., GUS, Warszawa 2012.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 r., GUS, Warszawa 2014.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r., GUS, Warszawa 2016.

Summary

The aim of the paper is to analyse changes in the average gross salary in the cross-section of professional groups in Poland. Wage structure shows significant differences in the cross-section of major, sub-major and minor occupational groups. There have been observed occupational groups of gross earnings that are twice or three times higher than the average salary, and those with salary lower than half of the average.

The analytical period described in the article considered changes in wage disparities resulting from different dynamics of changes in wages in occupational groups. However, these changes occurred mainly in 2010. In the years 2010–2014 there was a relative stability of wage differentiation.

Key words

gross earnings, occupational structure, labour market

Więcej o autorze

dr inż. Artur Gajdos

Uniwersytet Łódzki

Doktor nauk ekonomicznych. Adiunkt w Katedrze Ekonometrii Przestrzennej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Zajmuje się problematyką prognozowania rynku pracy, głównie w przekroju zawodowym oraz tworzeniem systemów informacyjnych dla rynku pracy i systemu edukacji. Jest autorem (współautorem) kilkudziesięciu publikacji z zakresu modelowania i prognozowania rynku pracy. Uczestniczył w kilkunastu projektach badawczych dotyczących analiz krajowego i wojewódzkich rynków pracy. W latach 2004–2006 koordynował realizację projektu System Prognozowania Popytu na Pracę w Polsce. Jest ekspertem krajowym przy Cedefop. Członek Konsorcjum Ekonometrycznego uczestniczącego w realizacji zadania „Opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia”.

Kategoria „zielonych” miejsc pracy w strategii zrównoważonego rozwoju Unii Europejskiej

Łukasz Kozar
Uniwersytet Łódzki

Na rynku pracy badacze identyfikują tzw. zielone miejsca pracy (zwane dalej w skrócie ZMP)¹. Tak specyficznym nazywane miejsca pracy charakteryzują się lepszą jakością niż rozumiane tradycyjnie.

Wstęp

We współczesnym świecie liczne państwa (w tym Polska) dążą do osiągnięcia zrównoważonego rozwoju, czyli takiego stanu, w którym zaspokajanie potrzeb obecnego społeczeństwa nie ograniczałoby możliwości realizacji podobnych bądź też takich samych potrzeb przez przyszłe pokolenia². Spełnienie tak przyjętego hipotetycznie założenia wymaga przeprowadzenia licznych zmian społeczno-gospodarczych. Ich podstawowym celem jest zapewnienie dalszego rozwoju gospodarczego, który będzie charakteryzował się lepszą jakością niż dotychczasowy. Stąd też badacze przedmiotu sugerują, że należy skupić się na przeprowadzeniu zmian w obecnym sposobie gospodarowania (w literaturze przedmiotu nazywany jest brązową gospodarką³), który w dużej mierze negatywnie wpływa na stan i jakość środowiska przyrodniczego⁴. Chodzi tutaj o stopniowe budowanie tzw. zielonej gospodarki, w której aspekty środowiskowe obok społecznych i ekonomicznych są kluczowymi elementami mającymi stymulować dalszy rozwój.

Przeobrażenia idące w kierunku zrównoważonego rozwoju, w tym związane z budowaniem zielonej gospodarki, obserwować można w licznych obszarach życia społeczno-gospodarczego. Jednym z nich jest rynek pracy, gdzie badacze przedmiotu identyfikują tzw. zielone miejsca pracy (zwane dalej w skrócie ZMP)⁵. Tak specyficznym nazywane miejsca pracy charakteryzują się lepszą jakością niż rozumiane tradycyjnie. Przede wszystkim przyczyniają się do zminimalizowania nega-

tywnego oddziaływania różnych działalności gospodarczych na środowisko przyrodnicze.

„Zielone” miejsca pracy nie są zupełnym *novum*, ale wdrażanie w procesy gospodarcze idei zrównoważonego rozwoju doprowadziło do ich intensywnego powstawania w różnych sektorach gospodarki. Można wyróżnić kluczowe sekcje i działy gospodarki, w których najbardziej intensywnie będą tworzone takie miejsca pracy. W tym opracowaniu zostaną one zidentyfikowane poprzez zestawienie obszarów gospodarki, które podkreślone są w licznych rozważaniach teoretycznych dotyczących zielonej gospodarki jako kluczowe dla tworzenia ZMP z Polską Klasyfikacją Działalności⁶. Tak powstał polski wstępny wykaz sekcji i działów gospodarki w których można

[1] Kamieniecki K. red., ABC „zielonego” miejsca pracy, Instytut na Rzecz Ekorozwoju, Warszawa 2003, s. 19–22.

[2] ONZ, Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> [dostęp: 11.07.2016].

[3] Burchard-Dziubińska M., Rozwój „zielonej” gospodarki, w: Burchard-Dziubińska M., Rzeźca A., Drzazga D., Zrównoważony rozwój – naturalny wybór, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 148–151.

[4] Autor w opracowaniu poprzez środowisko przyrodnicze rozumie całokształt ożywionych oraz nieożywionych składników przyrody, które otaczają organizmy żywe. Pojęcie to zostało użyte zamiast sformułowania środowisko naturalne, które może budzić różne zastrzeżenia. Przede wszystkim obecnie mamy do czynienia z bardzo dużą skalą ingerencji człowieka w stan i jakość środowiska naturalnego, które je w znaczący sposób przekształcają. Fakt ten uzasadnia wybór wskazanego sformułowania. (Brandon P.S., Lombardi P., s. 1–5).

[5] Kamieniecki K. red., ABC „zielonego” miejsca pracy... op. cit., Warszawa 2003, s. 19–22.

[6] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), DzU 251, poz. 1885; GUS, Polska Klasyfikacja Działalności (PKD 2007), http://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd_07/pkd_07.htm [dostęp: 18.07.2016].

spodziewać się intensywnego tworzenia „zielonych” miejsc pracy. Wykaz ten można rozszerzać i ograniczać o odpowiednie sektory gospodarki, jednakże trzeba to właściwie uzasadnić celami zrównoważonego rozwoju. Wnioskowanie we wskazanym obszarze zostało poprzedzone przez autora przytoczeniem wybranych definicji „zielonych” miejsc pracy stosowanych zarówno w teoretycznych rozważaniach, jak i badaniach terenowych w kraju oraz za granicą. Pozwoliło to na wskazanie kluczowych sposobów wyodrębniania ZMP z ogółu miejsc pracy w gospodarce. Zarówno przyjęta definicja, jak i metoda identyfikacji, zdaniem autora, w znaczący sposób mogą rzutować na oszacowanie liczby „zielonych” miejsc pracy. Stąd też w tym opracowaniu zostaną również wskazane podstawowe błędy badawcze związane z omawianą tematyką.

„Zielone” miejsca pracy – kluczowe ujęcia koncepcyjne

W literaturze przedmiotu próżno szukać uniwersalnej definicji „zielonych” miejsc pracy. Dotychczas konstruowane objaśnienia ZMP odnoszą się do wybranych sektorów gospodarki, bądź też cech, jakimi powinny się identyfikować⁷. Jednym z kluczowych wyróżników jest sposób oddziaływania danego miejsca pracy na lokalne środowisko przyrodnicze zarówno w wymiarze pośrednim, jak i bezpośrednim. Ponadto tworzone definicje niejednokrotnie wskazują na sposoby powstawania tak specyficznych miejsc pracy, dzięki czemu można nakreślić scenariusze zmiany sytuacji na określonych obszarach (np. lokalnych bądź regionalnych rynkach pracy) pod wpływem przechodzenia podmiotów gospodarczych na bardziej zrównoważone sposoby gospodarowania.

Spoiwem wszystkich konstruowanych objaśnień „zielonych” miejsc pracy jest fakt, że stanowią nierozdzielalną część zielonej gospodarki, którą według Komisji Europejskiej należy utożsamiać z gospodarką niskoemisyjną i zasobooszczędną. Taki sposób gospodarowania ma zapewniać dalszy wzrost gospodarczy, tworzyć miejsca pracy (w tym ZMP) oraz likwidować ubóstwo poprzez inwestowanie w ochronę kapitału naturalnego⁸. ZMP przyczyniają się więc do stopniowego przeobrażania

gospodarki brązowej w zieloną, czyli tzw. „zazieleniania” gospodarki.

Liczne interpretacje „zielonych” miejsc pracy, zwłaszcza brak przejrzystego sposobu ich wyodrębniania z ogółu miejsc pracy w gospodarce, skutkuje wieloma błędami poznawczymi (zostaną one omówione w dalszym toku wywodu tego opracowania). Stąd też coraz więcej organizacji podejmuje próby ujednolicenia stosowanych definicji ZMP. W efekcie wyłoniły się dwa kluczowe stanowiska dotyczące „zielonych” miejsc pracy w gospodarce.

Pierwsze podejście wskazuje, że takie specyficzne miejsca pracy mogą być tworzone we wszystkich sektorach gospodarki. Jedynym warunkiem uznania miejsc pracy za „zielone” jest to, że muszą przyczyniać się do minimalizacji negatywnego wpływu działalności gospodarczej na środowisko przyrodnicze.

Drugie stanowisko wiąże się z wyodrębnieniem ściśle określonych sektorów gospodarki, w których ZMP mogą bądź też nie mogą być tworzone. W tym podejściu twórcy koncepcji wymieniają szereg czynników wyłączających określone sektory z dalszych analiz. Podstawę stanowi najczęściej ogólny wpływ danego sektora na środowisko przyrodnicze (w większości przypadków ocena dotyczy zużycia surowców naturalnych, takich jak np. woda oraz zmian, jakie dana działalność powoduje w krajobrazie). Podejście związane z wykluczaniem części sektorów gospodarki z analiz mających na celu oszacowanie liczby „zielonych” miejsc pracy na danym obszarze dominuje w teoretycznych rozważaniach i w praktycznym zastosowaniu w badaniach terenowych.

Amerykańska rządowa agencja statystyczna The Bureau of Labor Statistics (BLS) jest jedną z instytucji, które przyjęły stanowisko konieczności ograniczenia liczby sektorów gospodarki dla badań „zielonych” miejsc pracy⁹. W wyniku zarówno analiz teoretycznych, jak i badań praktycznych instytucja ta wskazała, że poprzez ZMP należy rozumieć takie miej-

[7] Stoevska V., Hunter D., *Proposals for the statistical definition and measurement of green jobs*, International Labour Office, Genewa 2012, s. 17.

[8] Komisja Europejska, *Plan działania na rzecz zasobooszczędnej Europy*, Bruksela 2011, <http://eur-lex.europa.eu> [dostęp: 11.07.2016].

[9] Gülen G., *Defining, Measuring and Predicting Green Jobs*, Copenhagen Consensus Center 2011, s. 10–12.

„Zielone” miejsca pracy

sca pracy, które związane są z działalnością gospodarczą pomagającą chronić środowisko, przyczyniającą się do jego odnowy (chodzi tutaj o przywrócenie do stanu sprzed degradacji) lub mającą na celu zachowanie zasobów naturalnych¹⁰. Tak rozumiane „zielone” miejsca pracy będą związane przede wszystkim z recyklingiem i innymi działalnościami gospodarczymi mającymi na celu zmniejszenie zanieczyszczenia środowiska, a także z rolnictwem ekologicznym. BLS w swoich analizach podkreśla negatywny wpływ pozyskiwania energii na środowisko przyrodnicze (tak samo jest w przypadku sektora odnawialnych źródeł energii)¹¹. Fakt ten wpłynął na wykluczenie przez wspomnianą instytucję sektora energetycznego jako potencjalnego miejsca tworzenia „zielonych” miejsc pracy.

Odmienne zdanie na temat roli sektora energetycznego w budowaniu zielonej gospodarki, a tym samym tworzenia „zielonych” miejsc pracy prezentuje Program Środowiskowy Organizacji Narodów Zjednoczonych (UNEP). Sektor ten wymieniany jest przez UNEP jako kluczowy w zachodzących obecnie przemianach społeczno-gospodarczych ukierunkowanych na zrównoważony rozwój obok takich obszarów gospodarki, jak rolnictwo, rybactwo, turystyka, transport, budownictwo. Ponadto instytucja ta wskazuje, że tworzenie tak specyficznych miejsc pracy związane będzie z gospodarowaniem odpadami oraz zasobami wodnymi, a także wszelkimi działaniami mającymi na celu wsparcie efektywności energetycznej w przemyśle¹². Obszary te wynikają z przyjętego przez UNEP objaśnienia, czym są ZMP. Według tej agendy ONZ „zielone” miejsca pracy przyczyniają się przede wszystkim do ochrony ekosystemów i bioróżnorodności, zmniejszania zużycia energii, materiałów oraz wody poprzez zastosowanie strategii wysokiej wydajności, tzw. odwęglenia gospodarki (zmniejszenia zapotrzebowania na węgiel w procesie produkcyjnym, a tym samym ograniczenia emisji CO₂), a także do zminimalizowania lub całkowitego uniknięcia generowania wszystkich rodzajów odpadów i zanieczyszczeń¹³.

W przeciwieństwie do zaprezentowanych stanowisk Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) uważa, że koncepcja ZMP nie kwalifikuje się do bezpośredniej zwięzłej definicji

i proponuje podejście opisowe, które umożliwiłoby objaśnienie znaczenia „zielonych” miejsc pracy w gospodarce. Z publikowanych przez MOP opracowań jednoznacznie wynika, że ZMP przyczyniają się do zmniejszania negatywnego wpływu działalności gospodarczych na środowisko przyrodnicze. Takie miejsca pracy mogą więc pozytywnie wpływać na dążenia do zrównoważonego rozwoju. MOP wskazuje ponadto, że „zielone” miejsca pracy związane są w szczególności, ale nie wyłącznie z działalnościami ukierunkowanymi na zmniejszanie zużycia energii oraz surowców (zwłaszcza minimalizację znaczenia węgla w gospodarce), ochronę i przywracanie różnorodność i biologicznej, a także na redukcję produkcji odpadów i zanieczyszczeń¹⁴.

Podobne, bardzo szerokie ujęcie dotyczące funkcji ZMP w gospodarce prezentuje Komisja Europejska. Ten organ wykonawczy Unii Europejskiej wskazuje, że „zielone” miejsca pracy obejmują wszystkie zawody, które zależą od środowiska naturalnego lub zostały stworzone, zastąpione bądź przededefiniowane (np. według wymaganych umiejętności, w zakresie stosowanych metod pracy) w procesie transformacji w kierunku zielonej gospodarki¹⁵. Definicja ta wskazuje przede wszystkim na sposób powstawania ZMP oraz kierunek zachodzących zmian gospodarczych pod wpływem idei zrównoważonego rozwoju. W Unii Europejskiej, zgodnie z obecnie realizowaną Strategią Europa 2020, sektor energetyczny uznawany jest za obszar, w którym będzie dochodzić do kluczowych przeobrażeń w kierunku zrównoważonego rozwoju. Tym samym w tym sektorze tworzone będą „zielone” miejsca pracy.

Cechą wspólną wymienionych objaśnień ZMP jest brak ściśle zoperacjonalizowanych wskaźników, które umożliwiłyby w sposób nie bu-

[10] BLS, <http://www.bls.gov/> [data dostępu 11.04.2016].

[11] Gülen G., *Defining, Measuring, and Predicting...*, op. cit., s. 10–12.

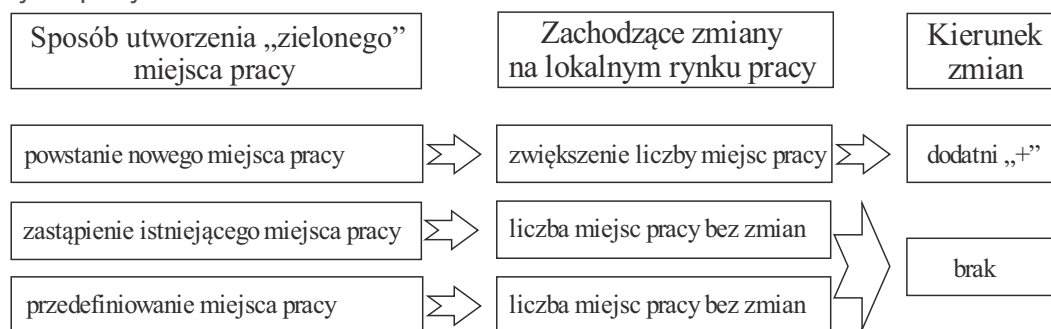
[12] Renner M., S. Sweeney, J. Kubit, *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, UNEP, Nairobi 2008, s. 42.

[13] *Ibidem*, s. 25.

[14] ILO, *Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs*, ILO Background Note G8 Labour and Employment Ministers Conference, Niigata 2008, s. 8.

[15] Komisja Europejska, *Towards a job-rich recovery*, SWD(2012) 92 final, Strasbourg 2012, s. 4.

Rysunek 1. Sposoby tworzenia „zielonych” miejsc pracy i ich wpływ na strukturę lokalnego rynku pracy



Źródło: opracowanie własne.

dzący zastrzeżeń wyodrębnianie ich spośród ogółu miejsc pracy w gospodarce. Sprawę komplikuje ponadto dyskusja nad sektorowym ujęciem występowania „zielonych” miejsc pracy. W dyskusji tej autor przychylił się do stanowiska Komisji Europejskiej i uważa, że takie miejsca pracy mogą występować we wszystkich sektorach gospodarki. Niemniej jednak na obecnym etapie dążeń do zrównoważonego rozwoju można wymienić sektory gospodarki szczególnie istotne dla tworzenia ZMP. W dalszym toku wywodu zostaną one wyłonię na podstawie zaprezentowanych koncepcji.

Problematyka szacowania liczby „zielonych” miejsc pracy w gospodarce

Dokładne oszacowanie liczby „zielonych” miejsc pracy w gospodarce wciąż pozostaje jednym z kluczowych wyzwań badawczych¹⁶. Jest tak, gdyż obecnie nie zostały jeszcze wypracowane odpowiednie narzędzie pozwalające w sposób bezsporny na identyfikację tak specyficznych miejsc pracy na szerszą skalę¹⁷. Dotychczas stosowane metody, jak zostanie dalej wykazane, przyczyniają się do licznych błędów poznawczych. Analizy takiej nie ułatwia przede wszystkim złożoność omawianego problemu. Chodzi przede wszystkim o fakt, że „zielone” miejsca pracy nie są zupełnym *novum* w gospodarce, gdyż istniały już wcześniej chociażby w leśnictwie bądź też rolnictwie ekologicznym. Obecnie jednak można obserwować coraz szybciej zachodzące przemiany w życiu społeczno-gospodarczym ukierunkowane na zrównoważony rozwój. W ich wyniku dochodzi do przekształ-

cania części już istniejących miejsc pracy w „zielone” miejsca pracy (np. na podstawie zmiany obowiązków pracownika i w większy niż dotychczas sposób ukierunkowanie ich na minimalizację negatywnego oddziaływania danego podmiotu gospodarczego na środowisko przyrodnicze) bądź też tworzenia zupełnie nowych miejsc pracy (wdrażanie idei zrównoważonego rozwoju skutkuje powstawaniem nowych zawodów). Komisja Europejska wskazuje, że ZMP mogą również być stworzone w miejsce zlikwidowanych dotychczas miejsc pracy, których nie można było poddać procesowi przededefiniowania (zastąpienie istniejącego miejsca pracy). Wymienione sposoby tworzenia „zielonych” miejsc pracy skutkują pozytywnie lub też nie wywołują zmian na rynkach pracy (rys. 1).

Procesowi tworzenia „zielonych” miejsc pracy towarzyszyć może również ilościowy spadek liczby miejsc pracy na danym obszarze w określonym czasie. Do takiej sytuacji dojdzie wówczas, gdy likwidacji ulegnie więcej miejsc pracy cechujących się znaczącą uciążliwością dla środowiska przyrodniczego niż zostanie utworzonych nowych miejsc pracy (w tym ZMP).

Pomimo problemów wynikających z odmiennych interpretacji w literaturze przedmiotu pojęcia „zielonych” miejsc pracy, zarówno

[16] Kassenberg A., Śniegocki A., *W kierunku niskoemisyjnej transformacji rynku pracy*, Instytut na Rzecz Ekorozwoju, Warszawa 2014, s. 3–4.

[17] *Dotychczas przeprowadzane analizy dotyczą głównie sektora energetyki odnawialnej*, np. Rutovitz J., A. Atherton, *Energy sector jobs to 2030: a global analysis*, Institute for Sustainable Futures University of Technology, Sydney 2009.

„Zielone” miejsca pracy

w Polsce, jak i za granicą różne instytucje badawcze próbują oszacować ich liczbę w gospodarce¹⁸. Należy zaznaczyć, że otrzymywane wyniki ze względu na wielość stosowanych definicji są w większości przypadków nieporównywalne między sobą. Badania przeprowadzane są na uprzednio ściśle zdefiniowanych obszarach terytorialno-administracyjnych. W Polsce są nimi obszary odpowiadające administracyjnym strukturom w wymiarze lokalnym bądź regionalnym (powiat – obszar zasięgu lokalnego rynku pracy, województwo – obszar zasięgu regionalnego rynku pracy). Na podstawie dotychczas przeprowadzonych badań w Polsce i za granicą można wyodrębnić trzy zasadniczo różniące się podejścia badawcze mające na celu przybliżenie liczby „zielonych” miejsc pracy w gospodarce.

Pierwsze odwołuje się do szacowania liczby ZMP na podstawie nakładów finansowych ponoszonych na cele środowiskowe. Jest ono najmniej dokładne spośród stosowanych. Pozwala jedynie w sposób przybliżony wskazać procentowy udział tak specyficznych miejsc pracy w gospodarce danego kraju (ze względu na trudności obliczeniowe i małą precyzję nie jest stosowane w kontekście lokalnych rynków pracy). Podejście to cechuje się również dużą uznaniowością. Chodzi tu przede wszystkim o ryzyko niedoszacowania bądź przeszacowania zarówno kosztów utworzenia „zielonego” miejsca pracy, jak i nakładów ponoszonych na cele środowiskowe. W przypadku zaniżenia kosztów dochodzi do uniwersalizacji nakładów ponoszonych na utworzenie ZMP, co też może znacząco rzutować na oszacowanie liczby takich miejsc pracy w gospodarce. Wydatki środowiskowe natomiast nie są wystarczająco jasno określone, więc może się zdarzyć, że zostaną zakwalifikowane jako wskazane wydatki takie, które nimi nie są. Z powodu takich problemów omawiany sposób szacowania liczby „zielonych” miejsc pracy w gospodarce jest bardzo rzadko stosowany (przeważnie ograniczany jest do prognozowania liczby takich miejsc pracy w kontekście odpowiednich nakładów PKB ponoszonych na cele środowiskowe¹⁹).

Drugie podejście badawcze dotyczące ZMP wiąże się z ich utożsamianiem z zielonymi zawodami²⁰. W tym celu spośród klasyfikacji

zawodów i specjalności na podstawie przyjętych uprzednio wytycznych wybiera się te, które powinny być związane z „zielonymi” miejscami pracy. Obecnie, w dobie szybko zachodzących przemian społeczno-gospodarczych podejście to jest szeroko krytykowane m.in. przez fakt nieuwzględniania niedopasowania kompetencyjnego pracowników na rynku pracy. W takim ujęciu osoba wykształcona w zakresie zdiagnozowanego uprzednio „zielonego” zawodu powinna pracować wyłącznie na „zielonym” miejscu pracy. Rzeczywistość jednakże niejednokrotnie ukazuje zgoła odmienne przypadki (osoba wykształcona w zakresie „zielonego” zawodu, jak i nieposiadająca takiego wykształcenia może pracować na nie „zielonym” miejscu pracy). Ponadto samo sporządzenie listy kontrolnej „zielonych” zawodów na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności budzi wątpliwości, ponieważ zawody interesujące z punktu widzenia przeprowadzanych badań mogą nie zostać jeszcze wpisane do wskazanego wykazu. W takiej sytuacji zachodzi obawa, że zostaną pominięte w badaniach właściwych.

Trzecie podejście mające na celu oszacowanie liczby „zielonych” miejsc pracy wskazuje na konieczność wytypowania sektorów gospodarki mających szczególne znaczenie dla ich tworzenia i rozwijania. Przyjęcie takiej drogi wynika z ustosunkowania się badaczy do problematyki definiowania ZMP (zawężenie występowania takich miejsc pracy w gospodarce według różnych kryteriów, np. wpływu produkcji na stan środowiska przyrodniczego). Tak jak i poprzednie wymienione sposoby nie jest pozbawione ewentualnych błędów badawczych. Ich wystąpienie uzależnione jest od poprawności weryfikacji sektorów branych pod uwagę do badań właściwych. Może zdarzyć się, że nie zostanie zakwalifikowany do

[18] W przypadku Polski należy wskazać, iż GUS jak dotąd nie wypracował definicji „zielonych” miejsc pracy. Przeprowadzane dotychczas badania są inicjowane najczęściej przez powiatowe bądź też wojewódzkie urzędy pracy. Są one wykonywane przez wybrane w drodze przetargu instytucje badawcze. Stąd też w praktyce spotkać można się z badaniami w oparciu o różnie interpretowane „zielone” miejsca pracy.

[19] Np. ITUC, *Growing green and decent jobs*, International Trade Union Confederation, Bruksela 2012, s. 4–12.

[20] Np. Rogalińska K., Rogaliński T., *Biały i zielony sektor w województwie małopolskim*. Ekspertyza wykonana na zlecenie Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Kielcach, Kielce 2012, s. 42–47.

badan istotny sektor, bądź wprost przeciwnie – zostanie zakwalifikowany nieistotny.

Omówione sposoby, na podstawie których obecnie próbuje się oszacować liczebność „zielonych” miejsc pracy w gospodarce, nie są pozbawione błędów, ponieważ koncepcja ZMP ciągle jest dopracowywana. Dotychczas otrzymywane wyniki dotyczące badań ZMP należy zatem postrzegać jako informacje przybliżające obszar omawianego problemu.

Sekcje i działy gospodarki szczególnie istotne dla tworzenia „zielonych” miejsc pracy w Polsce

W dotychczas przeprowadzanych badaniach „zielonych” miejsc pracy w Polsce badacze najczęściej odwołują się do podejścia sektorowego. Za obszary szczególnie istotne dla tworzenia ZMP uznawane są te, które w swoich opracowaniach wymienia UNEP²¹. Liczba wskazanych przez tę agendę ONZ sektorów często bywa jednak w sposób niewłaściwy i nieuzasadniony rozszerzana (m.in. o sektor górnictwa i kopalnictwa).

Zdaniem autora tego opracowania, wykaz sektorów gospodarki zaproponowany przez UNEP można uzupełnić sektorami gospodarki, które są ukierunkowane na:

- badania naukowe mające na celu wypracowywanie innowacji technicznych i technologicznych zmniejszających presję dotychczas prowadzonych działalności gospodarczych na środowisko naturalne;
- budowanie świadomości ekologicznej wśród pracowników i całych społeczności;
- naprawę i konserwację maszyn i urządzeń zarówno przemysłowych jak i użytku osobistego.

Wymienione obszary działalności gospodarczej są ściśle powiązane m.in. z założeniami Strategii Europa 2020²² i innymi strategiami rozwojowymi w Polsce o charakterze ogólnokrajowym i regionalnym. Chodzi tutaj przede wszystkim o budowanie innowacyjnej gospodarki i świadomego ekologicznie społeczeństwa²³. Trzeci ze wskazanych obszarów zwraca uwagę na konieczność minimalizacji negatywnego wpływu działalności gospodarczej na środowisko przyrodnicze poprzez wyłączenie możliwości użytkowania danych przedmiotów.

Odpowiedniki wskazywanych przez UNEP oraz autora tego artykułu sektorów szczególnie istotnych dla tworzenia „zielonych” miejsc pracy odnaleźć można w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007)²⁴. Wymienione w tabeli 1 sekcje i działy gospodarki należy traktować w kategorii obszarów, na których na obecnym poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego zachodzą najintensywniejsze przeobrażenia w kierunku zielonej gospodarki. Zainicjowane na tych obszarach zmiany są wspierane przez liczne krótko i długookresowe strategie rozwoju zarówno na szczeblu Unii Europejskiej, jak i kraju. Można przypuszczać, że nastąpi tu zmiana jakościowa miejsc pracy – tworzenia „zielonych” miejsc pracy.

Wytypowane w tabeli 1 sekcje i działy stanowią zawężony obszar badawczy, na którym można obecnie prowadzić badania mające na celu analizę ZMP. Wyróżnione obszary odpowiadają teoretycznym definicjom zielonej gospodarki, wskazując wprost, do jakich aspektów odwołują się na obecnym poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego. Zdaniem autora tego opracowania, odpowiednie użycie w badaniach właściwych ujęcia sektorowego może nieść ze sobą duże walory poznawcze. Trzeba jednak zauważyć, że takie podejście pozwala tylko i wyłącznie na wyodrębnienie obszaru przeprowadzenia badań. Liczby osób pracujących w wytypowanych sekcjach i działach gospodarki nie należy utożsamiać z liczbą „zielonych” miejsc pracy. Aby je wyłonić konieczne jest przeprowadzenie dalszych badań, w których niezbędna staje się ścisła operacjonalizacja ZMP.

[21] Np. WUP w Łodzi, *Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze zielonej i srebrnej gospodarki*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2015, s. 40–42.

[22] Komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, KOM(2010) 2020.

[23] *Świadomość społeczeństwa w zakresie ekologicznym jest bardzo istotna dla trwałej implementacji założeń koncepcji zrównoważonego rozwoju w praktykę życia społeczno-gospodarczego*. Gawor L., *Wizja nowej wspólnoty ludzkiej w idei zrównoważonego rozwoju*, „Problemy Ekorozwoju”, 2006, vol. 1, no 2, s. 65.

[24] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), DzU 251, poz. 1885; GUS, *Polska Klasyfikacja Działalności (PKD 2007)*, http://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd_07/pkd_07.htm [dostęp: 18.07.2016].

Tabela 1. Sekcje i działy PKD 2007 ukierunkowane na rozwój zielonej gospodarki

Nazwa sekcji	Nr działu	Polska klasyfikacja działalności (PKD)
Sekcja A	01	uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową
Sekcja C	02	leśnictwo i pozyskiwanie drewna
	03	rybactwo
	33	naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń
Sekcja D	35	wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
Sekcja E	36	pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody
Sekcja F	37	odprowadzanie i oczyszczanie ścieków
	38	działalność związana ze zbieraniem, przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów; odzysk surowców
	39	działalność związana z rekultywacją i pozostała działalność usługowa związana z gospodarką odpadami
	41	roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków
Sekcja H	42	roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej
	43	roboty budowlane specjalistyczne
	49	transport lądowy oraz transport rurociągowy
Sekcja I	50	transport wodny
	51	transport lotniczy
	52	magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport
	53	działalność pocztowa i kurierska
	55	zakwaterowanie
Sekcja M	70	działalność firm centralnych (headoffices); doradztwo związane z zarządzaniem
Sekcja N	71	działalność w zakresie architektury i inżynierii; badania i analizy techniczne
	72	badania naukowe i prace rozwojowe
	74	pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
	79	działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane
Sekcja P	81	działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni
	85	edukacja
Sekcja S	95	naprawa i konserwacja komputerów i artykułów użytku osobistego i domowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie PKD 2007, http://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd_07/pkd_07.htm (dostęp: 18.07.2016).

Podsumowanie

Zielona gospodarka wraz z „zielonymi” miejscami pracy stanowi stosunkowo nowy obszar badawczy. Jest jednak ściśle powiązania

ze znacznie starszą koncepcją, czyli zrównoważonym rozwojem, cieszy się coraz większym zainteresowaniem wśród badaczy. Niestety, ciągle brakuje ściśle opracowanych

wskaźników pozwalających wprost wyróżnić z ogółu miejsc pracy te, które są wyłącznie ZMP. Dotychczas stosowane podejścia badawcze, jak wykazano w tym opracowaniu, tylko w nieznaczny sposób przybliżają tę tematykę.

Zdaniem autora, już na podstawie obecnie konstruowanych analiz (w głównej mierze teoretycznych) można stwierdzić, że „zielone” miejsca pracy są szczególnie istotne w zachodzących przemianach społeczno-gospodarczych w kierunku zrównoważonego rozwoju. Przyczyniają się nie tylko do zmniejszenia presji gospodarki na środowisko przyrodnicze, ale i do wzrostu gospodarczego oraz zapewnienia obecnym, a także przyszłym pokoleniom szans na zaspokojenie ich potrzeb rozwojowych. Stąd też postulatem na przyszłość powinno być wypracowanie takiej definicji ZMP, która pozwoliłaby w wytypowanych sektorach jednoznacznie zidentyfikować „zielone” miejsca pracy, a następnie określić skalę zmian strukturalnych na rynku pracy. Tym samym można byłoby zbadać rzeczywisty wpływ „zielonych” miejsc pracy na rozwój sytuacji na danym obszarze lokalnego bądź regionalnego rynku pracy. Informacje te z pewnością byłyby cenne i poszerzałyby dotychczasową wiedzę na temat zrównoważonego rozwoju o aspekty wynikające z praktyki życia społeczno-gospodarczego.

Bibliografia

- BLS, <http://www.bls.gov/> [dostęp: 11.04.2016].
- Brandon P.S., P. Lombardi, *Evaluating sustainable development in the built environment*, John Wiley & Sons, Oxford 2010.
- Burchard-Dziubińska M., *Rozwój „zielonej” gospodarki*, w: Burchard-Dziubińska M., Rzeńca A., Drzazga D. red., *Zrównowa-*

żony rozwój – naturalny wybór, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.

Gawor L., *Wizja nowej wspólnoty ludzkiej w idei zrównoważonego rozwoju*, „Problemy Ekorozwoju”, 2006, vol. 1 no 2.

Gülen G., *Defining, Measuring and Predicting Green Jobs*, Copenhagen Consensus Center 2011.

GUS, Polska Klasyfikacja Działalności (PKD 2007), http://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd_07/pkd_07.htm [dostęp: 18.07.2016].

ILO, *Global Challenges for Sustainable Development: Strategies for Green Jobs*, ILO Background Note G8 Labour and Employment Ministers Conference, Niigata 2008.

ITUC, *Growing green and decent jobs*, International Trade Union Confederation, Bruksela 2012.

Kamieniecki K. red., *ABC „zielonego” miejsca pracy*, Instytut na rzecz Ekorozwoju, Warszawa 2003.

Kassenberg A., A. Śniegocki, *W kierunku niskoemisyjnej transformacji rynku pracy*, Instytut na rzecz Ekorozwoju, Warszawa 2014.

Komisja Europejska, *Plan działania na rzecz zasobooszczędnej Europy*, Bruksela 2011, <http://eur-lex.europa.eu> [dostęp: 11.07.2016].

Komisja Europejska, *Towards a job-rich recovery*, SWD(2012) 92 final, Strasbourg 2012.

Komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, KOM(2010) 2020.

ONZ, *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future*, <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> [dostęp: 11.07.2016]

PKD 2007, http://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd_07/pkd_07.htm [dostęp: 18.07.2016].

Renner M., S. Sweeney, J. Kubit, *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, UNEP, Nairobi 2008.

Rogalińska K., Rogaliński T., *Biały i zielony sektor w województwie małopolskim. Ekspertyza wykonana na zlecenie Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego*, Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Kielcach, Kielce 2012.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), DzU 251, poz. 1885.

Rutovitz J., A. Atherton, *Energy sector jobs to 2030: a global analysis*, Institute for Sustainable Futures University of Technology, Sydney 2009.

Stoevska V., D. Hunter, *Proposals for the statistical definition and measurement of green jobs*, International Labour Office, Genewa 2012.

WUP w Łodzi, *Potencjał rynku pracy województwa łódzkiego w obszarze zielonej i srebrnej gospodarki*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2015.

Summary

The aim of this article is to present the concept of so-called „green jobs” that turn the theoretical assumptions of sustainable socio-economic development into economic practice, therefore contributing to the transformation of brown economy (actual one) into green economy (target future). The analysis of literature and previously conducted studies on the green economy have lead to the estimation of the number of „green jobs”, as well as to the identifications of key sectors for the creation of „green” jobs. These research areas have been discussed on the basis of three basic methods used to estimate the number of „green” jobs in the area.

Key words

„green” jobs, green economy, sustainable development

Więcej o autorze

Łukasz Kozar

doktorant w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Łódzki

Doktorant stacjonarnych studiów doktoranckich w zakresie ekonomii na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej. Objęty opieką naukową dr hab. prof. UŁ Bogusławy Urbaniak, kierownika Katedry Pracy i Polityki Społecznej UŁ, autor oraz współautor kilkunastu publikacji naukowych związanych z tematyką rynku pracy, „zielonych” miejsc pracy oraz zrównoważonego rozwoju.

Innowacje – kręta droga na szczyt. Jak zwiększyć poziom innowacji i konkurencyjności polskich przedsiębiorstw?

Monika Dawid-Sawicka

niezależny ekspert rynku pracy

By gospodarka rosła, a sytuacja na rynku pracy poprawiała się, potrzebne jest zwiększenie nakładów na badania i rozwój. W światowych rankingach pod względem innowacyjności zajmujemy aż 72 miejsce.

Zapewnienie konkurencyjności gospodarce stało się koniecznością, co dobitnie pokazał ostatni kryzys gospodarczy i jego długotrwałe skutki. Do nieprzerwanie narastającej presji globalizacyjnej, dodajmy technologiczną rewolucję komunikacji oraz systematycznie rosnącą dynamikę i nieprzewidywalność rynków, a dostaniemy nagłą konieczność zmiany myślenia o konkurencyjności firm na rynku. Dotychczasowe zasoby, takie jak m.in. kapitał finansowy i produkcja – rdzeń rozwoju firm – przestały być gwarantem sukcesu. Kluczem do sukcesu jest skupienie wysiłku na zwiększaniu konkurencyjności i innowacjach. Potrzeby te podkreśla oficjalna strategia UE „Europa 2020”, której cele strategiczne mają przełożenie na cele dla Polski. Zgodnie z nimi poziom nakładów na badania i rozwój powinien osiągnąć 1,7 proc. PKB w 2020 r. Zatem aby krajowa gospodarka była silna, niezbędne jest zwiększenie poziomu jej konkurencyjności oraz inwestycje w szeroko pojętą innowację. Tylko czy to wystarczy? Czy polskie organizacje nie potrzebują zwrócić większej uwagi na kulturę organizacyjną i na tej podstawie tworzyć „dużą i małą” innowację?

Jak Polska wypada na tle innych krajów?

Ostatnie wyniki Raportu World Economic Forum¹ w części dotyczącej konkurencyjności można nazwać „zabarwionymi optymizmem” dla naszego kraju. Polska zajmuje 43 pozycję ze wskaźnikiem konkurencyjności na poziomie 4,48 i mimo że odnotowaliśmy spadek o jedną pozycję z miejsca 42, bo wyprzedziła nas Łotwa, to jednak w naszym przypadku,

trend od 2008 r. jest stabilny. Wyżej sklasyfikowane są: Litwa (41), Mauritius (39), Azerbejdżan (38), Czechy (36), Indonezja (34), Chile (33), Tajlandia (31), Estonia (29) oraz wszystkie zachodnioeuropejskie kraje UE.

Pierwsza dziesiątka krajów o największej konkurencyjności na globalnym rynku według „The Global Competitiveness Report 2014–2015” jest od kilku lat niemal stała, choć prawie rokrocznie w jej obrębie dochodzi do zamiany miejscami. Liderem jest Szwajcaria ze wskaźnikiem 5,7 i trendem stabilnym. Drugie miejsce, również z trendem stabilnym, zajmuje Singapur ze wskaźnikiem 5,65. Trzecią pozycję zajmują Stany Zjednoczone ze wskaźnikiem 5,54 w trendzie wznoszącym po dużym załamaniu w latach 2008–2013. Na czwartej pozycji z trendem spadkowym od 2014 roku znajduje się Finlandia ze wskaźnikiem 5,5. Niemcy są na piątym miejscu ze wskaźnikiem 5,49, ale – co ciekawe – ich trend jest niestabilny. Szósta pozycja należy do Japonii z trendem wznoszącym od kilku lat przy wskaźniku 5,47. Hong Kong traktowany nadal jako odrębne terytorium z trendem od dwóch lat stabilnym zajmuje siódmą pozycję ze wskaźnikiem 5,46. Tylko o jedną setną punktu gorszy jest wskaźnik Holandii zajmującej ósmą pozycję, obecnie w trendzie stabilnym po silnym spadku. Na dziewiątym miejscu jest Wielka Brytania z trendem jeszcze niestabilnym po dużym załamaniu gospodarczym od-

[1] „The Global Competitiveness Report 2014–2015”, World Economic Forum.

i pokazuje, że problemem są także kwalifikacje pracowników. Efektem jest 79 pozycja w rankingu globalnym. Problemem pracodawców w Polsce jest duże niedopasowanie kompetencji potencjalnych pracowników do potrzeb zatrudniających. Problem pogłębia fakt, że polscy pracownicy często nie widzą potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji. Wyniki badań Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL) z 2014 r.⁵ potwierdzają, że tylko 31 proc. dorosłych Polaków podnosiło swoje kompetencje. Zdecydowana większość – 69 proc. przez 12 miesięcy poprzedzających realizację badań nie robiła w tym zakresie nic. Jeśli dodamy do tego plany dotyczące przyszłych działań, okazuje się, że jedynie 16 proc. Polaków było aktywnych edukacyjnie oraz jednocześnie planowało dalej szkolić się i podnosić swoje kompetencje. Zaledwie 8 proc. badanych, mimo braku uczestnictwa w szkoleniach, planowało się doksztalać. Badania BKL wskazują, że dla 72 proc. osób pracujących najczęściej wskazywanym powodem uczestnictwa w kursach i szkoleniach była chęć podniesienia umiejętności potrzebnych w obecnej pracy. W dalszej kolejności był to wymóg pracodawcy (31 proc.), rozwój własnych zainteresowań (29 proc.) i chęć zdobycia certyfikatu lub dyplomu (22 proc.). Z takim podejściem pracowników, nawet mając środki na badania i rozwój, poszczególnym organizacjom trudno będzie myśleć o konkurowaniu na rynku krajowym i globalnym. Przytoczone dane wskazują, że pracodawcy powinni skutecznie zachęcać pracowników do powiększania swoich kompetencji, bo w perspektywie kolejnych lat będzie to stanowiło podstawę myślenia o innowacyjności i konkurencyjności. Jednak aby tak się stało, zmiany w organizacjach muszą zaczynać się od zmian w myśleniu o kulturze organizacyjnej, której czołowym elementem powinna być spójna ze strategią firmy koncepcja uczenia się w organizacji połączona z wdrażaniem elementów kultury współodpowiedzialności za firmę.

Kultura organizacyjna i strategia uczenia się jako czynniki wspierające rozwój innowacji

Tworzenie wartościowego i unikatowego kapitału ludzkiego jest największą szansą dla organizacji. Od sposobu motywowania pracowników i rozwoju kultury organizacyjnej – pod-

porządkowanej wiedzy – zależy proces tworzenia przez przedsiębiorstwo kluczowych kompetencji. Kultura organizacyjna opisuje założenia co do tego, jaka wiedza jest najważniejsza dla przedsiębiorstwa, kształtując przy tym relacje między wiedzą na poziomie indywidualnym i organizacyjnym. Tworzy ona także odpowiedni kontekst, od którego zależy wartość wiedzy i ma wpływ na „otwartość” przedsiębiorstwa na nową wiedzę.

Generowanie i transfer wiedzy w organizacji zachodzi m.in. podczas zadań obejmujących pracę zespołową, a w jej ramach wymianę informacji i uczenie się od siebie nawzajem. Dzięki stosowaniu metod typu learning-by-doing, pracę w zespołach zdalnych, mentoring, wymianę doświadczeń online czy instytucję sparingpartnerów uzyskuje się efekt w postaci nowego, doskonalszego produktu czy rozwiązania problemu lub wykreowania lepszej procedury współpracy z klientem, a więc generuje nową wiedzę w organizacji. Niezwykle istotne jest takie budowanie zespołów, których członkowie mają odmienne doświadczenie i światopogląd, co tworzy możliwości wypracowania nowych, innowacyjnych rozwiązań, dostosowanych do zmieniających się oczekiwań rynkowych.

Organizacja ucząca się jest odpowiedzią na coraz bardziej nieprzewidywalne i dynamiczne otoczenie biznesowe. Bez tych podstaw klimat do myślenia o innowacjach w firmie nie będzie mógł się rozwijać. Jest również drogą, którą polskie firmy mogą podążać w zakresie innowacji tworzonych wewnątrz. Sukces osiągną przedsiębiorstwa umiające przystosować się do swojego otoczenia zewnętrznego i ciągle poszerzające swoje możliwości zmiany oraz adaptacji. Główne wyzwanie polega na przekształceniu lub przeniesieniu nauki indywidualnej na poziom nauki w organizacji. Oznacza to, że uczenie się powinno uwzględniać kreowanie i rozpowszechnianie wiedzy na różnych poziomach: zespołu, działów, departamentów. Należy także pamiętać, że tylko zaangażowanie wszystkich pracowników w proces doskonalenia organizacji gwarantuje jej autentyczny rozwój. Wiedza jest specy-

[5] Bilans Kapitału Ludzkiego – cykl raportów badających rynek pracy w Polsce, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości; <http://bkl.parp.gov.pl/>.

Innowacje w przedsiębiorstwach

ficznym rodzajem niematerialnych zasobów przedsiębiorstwa odznaczającym się tym, że przybywa jej w miarę używania, dlatego ta już zdobyta przez organizację powinna być usystematyzowana, upowszechniana i uaktualniana tak, by organizacja mogła z niej korzystać bez przeszkód w każdym czasie. Jeśli do-

damy do tego budowanie klimatu umożliwiającego autentyczne uczenie się na błędach, otwartość na dokonywanie prób, chęć podejmowania ryzyka – zyskamy przestrzeń do kreowania nowych pomysłów. Stworzymy kulturę, dzięki której organizacja może osiągnąć trwałą przewagę konkurencyjną.

Summary

Innovations – a winding road to success. How to increase innovation and competitiveness of Polish businesses?

Globalisation pressure, technological revolution in communication as well as increasing unpredictability of market stability demand a change in approach to a company's competitiveness on the market. A key to becoming a successfully competitive business is investing in innovation as such. Innovation becomes a commonly used phrase, and so it is worth to find out what actually influences the level of innovation of a country and where Poland is when compared to the rest of Europe with regards to competitiveness and innovation.

In the latest report of World Economic Forum¹, Poland ranks 43rd, with competitiveness index of 4.48. When compared to the rest of the world in innovation, Poland ranks 72nd. preceded by Cameroon, Ivory Coast, Macedonia or Thailand.

In the World Economic Forum report, Poland ranks 98 with regards to spendings on research and development.

It is impossible to create proper background for innovation with no solid foundations. The solution is to base the strategy of business development on the concept of organization that teaches. If we are not going to stimulate and support creativity in employees, they will not build up self-motivation to look for and develop innovative solutions. This will leave the competitiveness of our economy at its current, low, level.

Key words

innovations, market solutions

Więcej o autorze

Monika Dawid-Sawicka

niezależny ekspert rynku pracy

Ekspertka rynku pracy. Autorka opracowań i analiz dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi. Pomysłodawczyni konferencji i debat dedykowanych środowiskom HR. Autorka konferencji HR Directors Summit i Spotkań HR. Członek Rady Ekspertów THINKTANK. W Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości zaangażowana w realizację największego w Europie badania rynku pracy – Bilans Kapitału Ludzkiego. Coach specjalizujący się w obszarze zmiany życia zawodowego.

Rynek firm pożyczkowych w Polsce

Monika Zakrzewska

Fundacja Rozwoju Rynku Finansowego

Usługi doradcy klienta świadczy obecnie około 20 000 osób. Dla większości z nich jest to dodatkowe zajęcie, które wykonują „po godzinach”. Wielu doradców to emeryci i renciści, a także matki przebywające na urloпах macierzyńskich i wychowawczych.

Wstęp

Zawód, a raczej stanowisko doradcy klienta w sektorze pożyczkowym, zwanego także doradcą finansowym, przedstawicielem czy reprezentantem firmy, a także pośrednikiem, jest w naszym kraju stosunkowo młode. Młody jest sam rynek firm pożyczkowych w Polsce, choć najstarsza i zarazem największa instytucja ukończyła już 19 lat. Przez blisko 20 lat mogliśmy obserwować dynamiczny rozwój branży – powstało wiele podmiotów, spośród których część prowadziła działalność profesjonalną, o zasięgu ogólnopolskim, a część działała lokalnie – na terenie województwa, powiatu, a nawet gminy. Zdarzały się także podmioty jednoosobowe, gdyż do prowadzenia takiej działalności, wystarczającą rejestracją działalności gospodarczej z odpowiednim kodem PKD.

Dopiero rok 2015 przyniósł wiele zmian, które spowodowały, że rynek firm pożyczkowych stał się częścią regulowanego sektora finansowego i się sprofesjonalizował. Obecnie wymagana forma prawną do prowadzenia tego rodzaju działalności jest spółka akcyjna lub spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Istnieje zatem wymóg posiadania osobowości prawnej, co stanowi *novum* w porównaniu z wcześniejszymi wymogami, gdzie nawet jednoosobowa działalność gospodarcza była wystarczającą formą. Choć nie ma instytucjonalnego rejestru tych podmiotów, to szacuje się, że w Polsce jest ok. 80 legalnie działających firm, przy czym blisko połowa specjalizuje się w pożyczkach online, gdzie funkcję doradcy klienta zastąpił system informatyczny. Natomiast tam, gdzie mamy do czynienia z pożyczkami udzielanymi w siedzibach firmy, oddziałach czy biurach, a przede wszystkim domach klientów – doradca jest głównym

i najważniejszym ogniwem procesu udzielania pożyczki.

Rynek pożyczkowy się zdywersyfikował

Istnieją w Polsce firmy charakteryzujące się wysoką kulturą organizacyjną i spełniające najwyższe standardy europejskie związane z bezpieczeństwem, ochroną danych osobowych, a także dbałością o dopasowanie produktu do wymogów prawa (niektóre wchodzi w skład dużych międzynarodowych korporacji). Od swoich doradców wymagają w pierwszej kolejności uczciwości i rzetelności, a dopiero później skuteczności. Mają bowiem świadomość, że budując długoterminową strategię rozwoju firmy, muszą skupić się na reputacji firmy. A doradca klienta jest często pierwszym (choć nie jedynym) kontaktem pożyczkobiorcy z firmą. W myśl zasady „jak cię widzą, tak cię piszą” – doradca jest wizytówką firmy i od jego postawy zależy jej postrzeganie. Stąd tak wiele uwagi poświęca się szkoleniom.

Mniejsze podmioty dostarczają swoim doradcom przede wszystkim niezbędnej wiedzy produktowej oraz prawnej w stopniu pozwalającym skutecznie obsługiwać klientów z jednoczesnym przestrzeganiem obowiązujących przepisów prawa. Nie przykładają jednak tak dużej wagi do ogólnego wizerunku, choć bez wątpienia nie jest on dla nich bez znaczenia.

Rynek doradców

Szacuje się, że obecnie usługi doradcy klienta świadczy ok. 20 000 osób; w czterech największych firmach, których podstawowy model biznesowy opiera się na obsłudze domowej pracuje ponad 14 000 doradców. Dla większości z nich jest to dodatkowe zajęcie, które wykonują „po godzinach”. Wielu doradców to emeryci i renciści, a także matki prze-

Niszowe rynki pracy

bywające na urlopach macierzyńskich i (częściej) wychowawczych. Zdarzają się również studenci, choć ich udział jest marginalny (ok. 2–2,5 proc. ogółu).

Niemal 75 proc. z nich stanowią kobiety, wśród których największą grupą są panie w przedziale wiekowym 30–50 lat, a kolejną kobiety powyżej 50. roku życia. W jednej z diagnozowanych firm, kobiety stanowią aż 84 proc. wszystkich doradców. Kształtuje się zatem obraz zawodu/stanowiska bardzo sfeminizowanego. Prawdopodobnie jest to związane z dużą elastycznością świadczenia usług doradcy, który (a raczej która) samodzielnie decyduje o dniu i godzinach świadczenia usług. Decyduje także o częstotliwości i natężeniu swoich działań. Dodatkowo, bardzo często przedstawiciele firm mieszkają w tym samym regionie (dzielnicy, wsi) co obsługiwani przez nich klienci. Daje to duże możliwości pogodzenia życia zawodowego z opieką nad dziećmi, osobami starszymi czy prowadzeniem domu.

Przytoczone dane burzą stereotyp przedstawiciela firmy pożyczkowej błędnie utożsamianego z młodym mężczyzną o solidnej posturze.

Jak zostać doradcą klienta w firmie pożyczkowej?

Zawód doradcy klienta w sektorze pożyczkowym nie należy do grupy zawodów regulowanych. Aby zostać doradcą, nie trzeba spełniać szczególnych wymagań związanych z wykształceniem. Firmy różnie kształtują swoje wymagania kwalifikacyjne. Dobierając zespół, zwracają uwagę na cechy osobowościowe, tzw. predyspozycje ogólne, takie jak relacyjność, łatwość nawiązywania kontaktów, kulturę osobistą, nastawienie na realizację wyznaczonych celów, ale przede wszystkim uczciwość – wszak chodzi o świadczenie usług nierozzerwalnie związanych z obrotem pieniędzy, który w wielu przypadkach polega na odbieraniu w domu klienta gotówki. Stąd wszystkie legalnie funkcjonujące na rynku polskim firmy, które oferują pozabankowe pożyczki, wymagają od kandydatów na doradcę niekaralności za przestępstwa finansowe. Rzadko oczekują doświadczenia (większości przypadków nie jest to wymóg konieczny), ponieważ przed dopuszczeniem do kontaktu z klientem doradcy przechodzą gruntowne szkolenia. Firmy zatrudniające doradców klienta dostarczają im niezbędnej wiedzy prawnej, ekonomicznej i produktowej. Co ważne, obok informacji na temat produk-

tów znajdujących się w ofercie firmy, podczas szkolenia duży nacisk kładzie się na ochronę danych osobowych, prawa konsumenckie oraz bezpieczeństwo osobiste zarówno własne, jak i obsługiwanego klienta. Znakomita część firm pożyczkowych ma regulaminy obsługi klienta, które określają zasady kontaktu z klientem wypracowane przez lata praktyki. Firmy wymagają ich bezwarunkowego przestrzegania w trosce o bezpieczeństwo doradcy oraz poszanowanie miru domowego klienta.

Dopiero po odbyciu wszystkich szkoleń i weryfikacji wiedzy doradca może rozpocząć świadczenie swoich usług. Nie oznacza to jednak, że jest pozostawiony sam sobie – każdy ma bezpośredniego kierownika, który go wspiera wiedzą, doświadczeniem i służy pomocą w każdej sytuacji, związanej z obsługą klienta, dostarczaniem i odbieraniem pieniędzy. Pomoc ta jest niezwykle cenna szczególnie w początkowym okresie.

Obowiązki doradcy

Zakres obowiązków doradcy klienta determinuje forma udzielania pożyczek. Jeżeli mamy do czynienia z obsługą w siedzibie, oddziale czy biurze pożyczkodawcy, to doradca klienta wykonuje głównie czynności związane z przygotowaniem oferty, zbadaniem zdolności kredytowej, podpisaniem umowy pożyczki (tzw. obowiązki przedkontraktowe) oraz dostarczeniem pieniędzy. W zasadzie na tym kończy się jego rola. W przypadku pożyczek udzielanych bezpośrednio w domu klienta, oprócz wymienionych czynności, dochodzi jeszcze stała obsługa związana z realizacją zobowiązań pożyczkodawcy. Tutaj rola doradcy jest tak samo ważna zarówno przed, jak i po udzieleniu klientowi pożyczki.

Wydawałoby się, że do obowiązków doradców należy pozyskiwanie klientów oraz ich stała obsługa. Jest to jednak zbyt uproszczenie, ponieważ doradca klienta jest najważniejszym ogniwem w relacji pożyczkodawcy z klientem i z tego tytułu ciąży na nim wiele zobowiązań zarówno wobec podmiotu, z którym współpracuje, jak i wobec klienta. Z jednej strony wykonuje zadania mające na celu zabezpieczenie interesów firmy, takie jak skompletowanie dokumentacji potrzebnej do zbadania zdolności kredytowej klienta, przedstawienie oferty pożyczkowej, podpisanie umowy w imieniu mocodawcy, dostarcze-

nie pieniędzy do jego domu oraz odbiór rat w wymaganych terminach.

Z drugiej zaś, przedstawiając klientowi listę produktów, dostarcza mu niezbędnej wiedzy (obowiązki informacyjne na etapie przedkontraktowym są szczegółowo określone w ustawie o kredycie konsumenckim) na temat każdego z nich i wspólnie dostosowują zindywidualizowaną ofertę nie tylko do jego potrzeb, ale przede wszystkim możliwości finansowych. Doradzając klientowi konkretną pożyczkę, chroni go przed wpadnięciem w spiralę zadłużenia, z której trudno będzie mu się wydostać. Doradca, zawierając w imieniu pożyczkodawcy umowę z klientem, ustala z nim szczegółowy harmonogram spłat. Jest to szczególnie istotne w przypadku wyboru wariantu przekazania pieniędzy w domu klienta przede wszystkim dlatego, że doradca powinien szanować prywatność swoich klientów i odwiedzać ich jedynie w terminie wcześniej ustalonym. Ważne jest również, aby klient miał określoną sumę pieniędzy. Jednym z obowiązków doradcy jest posiadanie wiedzy o stanie spłat oraz zadłużenia swojego klienta. W razie zadłużenia doradca stara się doprowadzić do ustalenia nowego terminarza spłat bądź ustala wspólnie z klientem kwoty, które są możliwe do uiszczenia w okresie przejściowych problemów finansowych. Równocześnie jest zobowiązany do poinformowania pożyczkodawcy o każdorazowym zachwianiu harmonogramu. To pokazuje, jak istotną rolę odgrywa doradca w procesie odpowiedzialnego pożyczania, klient uzyskuje pożyczkę w kwocie, którą będzie mógł spłacić bez uszczerbku dla stabilności finansowej swojego gospodarstwa domowego, a firma ma zapewniony systematyczny zwrot pożyczonych pieniędzy. Z całą stanowczością należy jednak podkreślić, że doradca klienta nie pełni funkcji windykatora. Choć naturalnie pierwszy etap należy do niego, następne kroki są podejmowane przez inne osoby zatrudnione bądź współpracujące z pożyczkodawcą np. opiekun doradcy lub odpowiedni komórki np. dział obsługi telefonicznej klienta, dział windykacji telefonicznej i ostatecznie windykacji sądowej.

Oprócz obowiązków bezpośrednio związanych z obsługą klienta, doradca musi także dbać o właściwe przetwarzanie i przechowywanie danych osobowych, przez co rozumie się przede wszystkim, aby nie wpadły one w niewłaściwe ręce. Powinien również przestrzegać

tajemnicy handlowej firmy, z którą współpracuje oraz dbać o jej dobry wizerunek.

Obowiązki firmy pożyczkowej wobec doradcy

Firma pożyczkowa z reguły wyposaża swojego doradcę (a wcześniej kandydata na doradcę) w odpowiednie narzędzia do wykonywania obowiązków związanych z obsługą klienta. Najbardziej rozwinięte firmy zapewniają swoim reprezentantom telefony komórkowe oraz tablety, które znacznie ułatwiają pracę (musimy pamiętać, że na doradcę ciąży szereg obowiązków związanych z ewidencjonowaniem klientów, wizyt, spłaconych rat itp.).

Od wyposażenia technicznego ważniejsza jest jednak wiedza i umiejętności, bez których wykonywanie zawodu doradcy klienta nie jest możliwe. Dlatego firmy zapewniają swoimi doradcom wszelkie możliwe szkolenia z zakresu produktowego, bezpieczeństwa osobistego, ochrony danych osobowych, praw konsumenckich, podstaw ekonomii oraz szkolenia tzw. miękkie, podczas których poznają zasady obsługi klienta, rozmowy z nim czy negocjacji. Każdy z doradców ma także swojego opiekuna, z którym spotyka się minimum raz w tygodniu, aby przekazać relację z wykonania obowiązków, skonsultować klientów i omówić plany na kolejny okres. Kontakt z opiekunem możliwy jest w każdej sytuacji, w której doradca potrzebuje i oczekuje pomocy.

Ostatnim ważnym obowiązkiem firmy pożyczkowej wobec doradców jest dostarczenie im gotówki, będącej przedmiotem umów zawartych z klientami i odwrotnie – odbiór od doradców spłaconych rat.

Forma prawna współpracy pomiędzy doradcą klienta a firmą pożyczkową

Współpraca pomiędzy doradcą a firmą pożyczkową jest z reguły oparta na umowie zleceniu bądź umowie o świadczeniu usług, do której stosuje się przepisy o umowie zlecenie. Jest to zdeterminowane specyfiką usług doradcy klienta, a przede wszystkim sposobem ich wykonywania oraz charakterem relacji pomiędzy obiema stronami. Najczęściej przedmiotem takiej umowy jest pośredniczenie w zawieraniu umowy pożyczki, oferowanie portfela produktów, doradzanie klientom, dostarczanie pieniędzy, odbieranie od klientów rat spłaty. W żadnej z tych umów nie znajduje-

Niszowe rynki pracy

my określenia czasu ani miejsca, w którym doradca świadczy swoje usługi na rzecz firmy. Jest typową elastyczną formą zatrudnienia, w której wynagrodzenie jest określone metodą prowizyjną, nierozdzielnie związaną z efektem działań i nie ma możliwości ewidencji czasu, w którym są świadczone usługi. Brak również możliwości nadzoru przez osobę przełożoną. Stąd żadna z firm pożyczkowych nie zawiera ze swoimi reprezentantami umowy o pracę, nawet jeśli jest to jedyne źródło dochodu. Co do zasady, podstawowe elementy umowy wyglądają tak jak w typowej umowie agencyjnej, z tą różnicą, że doradcy klienta nie są przedsiębiorcami (nie mają zarejestrowanej działalności gospodarczej), ponieważ koszty związane z prowadzeniem działalności gospodarczej są niewspółmiernie wysokie do dochodów, jakie większość z nich osiąga z tytułu pośrednictwa w zawieraniu umowy pożyczki. Dodatkowo ciążyłyby na nich obowiązki związane z płatnościami do ZUS czy urzędu skarbowego, których nie chcą samodzielnie wykonywać. W przypadku rozliczeń z tytułu umowy zlecenia bądź umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy umowy zlecenia, płatnikiem jest z reguły firma pożyczkowa, co stanowi znaczne ułatwienie dla zleceńobiorców.

Zakaz konkurencji

We wszystkich umowach zawartych pomiędzy firmami pożyczkowymi a doradcami klienta znajdziemy klauzulę o zakazie współpracy z podmiotami konkurencyjnymi, za które uważa się podmioty, których przedmiotem działalności jest pośrednictwo finansowe, udzielanie pożyczek lub inny rodzaj działalności pokrywający się z przedmiotem działalności zleceńodawcy. Doradca jest również zobowiązany do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji, które uzyskał w związku z zawarciem i realizacją umowy w trakcie jej obowiązywania oraz po jej rozwiązaniu. Oznacza to, że może w tym samym czasie reprezentować interesy tylko jednej firmy pożyczkowej. Zdarza się także, że zakaz wykonywania działalności konkurencyjnej obowiązuje również przez określony czas po zakończeniu umowy (pod sankcją kary finansowej).

Zakaz ten dotyczy jednak jedynie działalności pożyczkowej, co oznacza, że doradca klienta reprezentujący instytucję finansową może w tym samym czasie świadczyć inną działalność związaną ze sprzedażą bezpo-

średnią, taką jak chociażby dystrybucja kosmetyków, środków czystości, chemii itp. Nie ma także bezpośredniego zakazu reprezentowania podmiotów ubezpieczeniowych.

Wynagrodzenie

Doradcy klienta są wynagradzani według systemu prowizyjnego, co najmniej z kilku powodów. Przede wszystkim jest to związane z formą współpracy pomiędzy firmami a ich przedstawicielami, opartej na efektywności działań. Ponadto świadczą oni swoje usługi, samodzielnie decydując o trybie, godzinach, częstotliwości i zakresie czasu wykonywania obowiązków. Oznacza to, że w żaden sposób nie można ich rozliczyć z czasu, który poświęcają na zadania. Jednocześnie należy podkreślić, że czas poświęcony na wykonanie obowiązków jest bez znaczenia dla osiąganego dochodu, który zależy jedynie od efektywności. Firmy w różny sposób określają czynniki, które decydują o wysokości wynagrodzenia doradców. Z reguły wszystkie płacą za zdobycie nowego klienta, niektóre od udzielonych pożyczek (obecnie bardzo rzadko), a przede wszystkim od uzyskanych rat. Ten ostatni czynnik uzasadnia koncepcja odpowiedzialnego pożyczania oraz rentowności pożyczkobiorcy. Fakt, że doradca otrzyma wynagrodzenie dopiero wówczas, kiedy klient zacznie spłacać zaciągniętą pożyczkę, daje gwarancję, że nie dostanie pożyczki ten, kto w ocenie pożyczkodawcy nie rokuje jej spłaty. Te firmy pożyczkowe, które mają długotrwałą strategię rozwoju i przede wszystkim model biznesowy opierający się na spłatach klienta, są zainteresowane obniżaniem ryzyka wstrzymania spłaty. Daje to możliwość obniżenia kosztów pozaodsetkowych i zwiększenia wolumenu udzielonych kredytów.

Wysokość wynagrodzenia doradców klienta zależy też od tego, czy jest to ich jedyne czy dodatkowe źródło dochodu oraz od zaangażowania w realizację zadań. Ważna jest również efektywność związana z pozyskiwaniem nowych klientów, udzielaniem pożyczek oraz odbieraniem rat od klientów. Znaczenie ma też wartość udzielanych pożyczek oraz wysokość rat spłaconych przez klienta, jeżeli wynagrodzenie jest naliczane od pieniędzy faktycznie spłaconych. Na wysokość wynagrodzenia wpływa także liczba obsługiwanych, a przede wszystkim pozyskanych w danym miesiącu klientów. Należy pamiętać, że wynagrodzenie doradcy nie ma charakteru stałego,

jest ściśle uzależnione od efektów działań wykonanych w każdym miesiącu.

Oczywiście nie oznacza to pełnej dowolności doradcy w decydowaniu, ile czynności wykona danego dnia. Zakres prac jest ustalany wcześniej na podstawie planów i celów określonych przez bezpośredniego opiekuna wspólnie z doradcą przy uwzględnieniu jego woli i możliwości. Drugim czynnikiem dyscyplinującym, a zarazem wykluczającym dowolność doradcy są harmonogramy wizyt w domach klientów. Ich przestrzeganie jest świętością.

Ile zatem zarabiają doradcy klienta w sektorze pożyczkowym? Średnie miesięczne wynagrodzenie uwzględniające dochody wszystkich doradców (bez względu na wymiar czasu, który poświęcają na pracę z pominięciem informacji o źródle dochodów – podstawowym czy dodatkowym) wynosi 1200 zł. Najlepsi doradcy, zwani często „złotymi” zarabiają nawet 7000 zł miesięcznie (po uśrednieniu najwyższych zarobków w diagnozowanych firmach jest to kwota rzędu 5700 zł brutto).

Podsumowanie

Zawód doradcy klienta może być wykonywany zarówno jako jedyne, jak i dodatkowe zajęcie. Elastyczna forma umożliwiająca łączenie życia zawodowego z rodzinnym spowodowała, że większość osób świadczących omawiane usługi to kobiety.

Liczba doradców klienta w sektorze pożyczkowym nie jest znacząca na tle innych zawodów/stanowisk wykonywanych w naszym kraju.

Nie imponuje również w zderzeniu z liczbą osób zajmujących się sprzedażą bezpośrednią (według danych Polskiego Stowarzyszenia Sprzedaży Bezpośredniej w 2014 r. było 910 tys. sprzedawców bezpośrednich) czy agentów ubezpieczeniowych (według Komisji Nadzoru Finansowego w 2014 r. było ponad 200 tys. agentów). Przytoczona liczba pokazuje, że skala omawianej profesji nie jest znacząca. Co więcej, można spodziewać się, że wskutek stopniowej digitalizacji branży nie będziemy obserwować wzrostu liczby doradców.

Summary

The profession of client advisor appears to be a flexible profession that can be practiced exclusively or as a side job. The elasticity of this job, that allows to maintain a work-life balance, makes it especially attractive for women that are the majority of consumer advisors. Lending consumer advisors are not numerous with respect to other professions in Poland, neither with respect to other professions linked to direct selling (according to the data of the Polish Association of Direct Sales – Polskie Stowarzyszenie Sprzedaży Bezpośredniej, there were 910,000 direct salesmen in Poland in 2014) or insurance sales (according to Polish Financial Supervision Authority, in 2014 there were more than 200,000 insurance agents). With gradual digitalization of this sector, it can be expected that these numbers will not increase.

Key words

client advisor, insurance agents, flexible hours

Więcej o autorze

Monika Zakrzewska

Fundacja Rozwoju Rynków Finansowych

Absolwentka prawa na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz podyplomowych studiów z zakresu zarządzania kadrami w Wyższej Szkole Bankowej w Toruniu. Od kilku lat związana z rynkiem finansowym, w szczególności pozabankowym sektorem pożyczkowym, od stycznia br. prezes Fundacji Rozwoju Rynku Finansowego reprezentującej największe firmy pożyczkowe, których model opiera się przede wszystkim na sprzedaży bezpośredniej. Do 2013 r. ekspert rynku pracy i prawa pracy w Konfederacji Lewiatan, wpierająca koncepcję flexicurity (elastyczność i bezpieczeństwo) na rynku pracy.

Wpływ wydatków budżetu województwa na strukturę wiekową ludności na przykładzie województwa wielkopolskiego

Michał Wesolek

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

W ostatnich latach bardzo często podkreśla się rolę uwarunkowań demograficznych w polityce gospodarczej. Polityka ludnościowa powinna być prowadzona także na poziomie samorządu terytorialnego. Samorząd województwa jest w stanie skutecznie wpływać na strukturę ludności poprzez odpowiednie zaplanowanie wydatków budżetowych.

Wstęp

Celem niniejszego opracowania jest zbadanie, czy samorząd województwa poprzez swoją politykę budżetową może wpływać na strukturę wiekową ludności. Badanie prowadzone jest na przykładzie województwa wielkopolskiego. Struktura wiekowa ludności rozpatrywana jest jako liczebność trzech podstawowych grup wiekowych – ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym. W krótkim okresie najistotniejsze jest, by maksymalizować udział ludności w wieku produkcyjnym w ogólnej liczebności mieszkańców województwa.

Do kompetencji sejmiku wojewódzkiego należy uchwalanie budżetu województwa. To, w jaki sposób rozlokowane zostaną poszczególne wydatki budżetowe, determinuje politykę gospodarczą na szczeblu regionalnym, w zakresie pobudzania wzrostu gospodarczego i minimalizowania stopy bezrobocia. W ten sposób samorząd może zwiększać konkurencyjność podległego sobie województwa. Oprócz wpływania na zmienne makroekonomiczne, wydatki budżetowe mogą także zwiększyć atrakcyjność regionu poprzez podnoszenie poziomu życia jego mieszkańców dzięki powszechnemu dostępowi do edukacji i kultury, wysokiej jakości infrastrukturze technicznej czy nowoczesnie wyposażonym placówkom służby zdrowia. Decyzje fiskalne mają zatem ogromne znaczenie dla poziomu życia rodziny¹.

Regiony konkurują ze sobą o mieszkańców. Pozyskanie ludności dla regionu może się odbywać poprzez ruch naturalny i ruch wędrownikowy. Ruch naturalny, którego elementem są urodzenia² zwiększa liczebność ludności w wieku przedprodukcyjnym, gdyż przy zapewnionym wysokim poziomie życia mieszkańcy decydują się na zakładanie rodzin i edukowanie dzieci w danym regionie, nie planując jego opuszczenia. Z kolei ruch wędrownikowy może zwiększyć liczebność każdej z trzech głównych grup wiekowych. Migranci decydują się opuścić regiony uboższe na rzecz tych, które m.in. dzięki polityce budżetowej samorządu wojewódzkiego oferują lepsze warunki życia i rozwoju. Może to być migracja osób w wieku produkcyjnym, ale też migracja osób w wieku produkcyjnym wraz z potomstwem w wieku przedprodukcyjnym. Rzadziej zdarzać się może migracja osób w wieku poprodukcyjnym do regionów, które oferują dobrą opiekę zdrowotną i infrastrukturę kulturalną dla seniorów.

Z punktu widzenia przeprowadzonego badania nie ma znaczenia, czy przyrost liczby ludności w danej grupie wiekowej nastąpił wskutek ruchu naturalnego czy wędrownikowego. Pozytywny efekt uzyskania nowych

[1] Por. Cz. Rudzka-Lorentz, *Rodzina w systemie finansów publicznych*, w: *Polityka prorodzinna samorządu terytorialnego*, Liga Krajowa, Częstochowa 1999, s. 45.

[2] J. Holzer, *Demografia*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1994, s. 169.

mieszkańców przez region jest bowiem taki sam, niezależnie od tego, czy są to np. mieszkańcy nowo narodzeni, czy też dzieci, które migrowały do regionu wraz z rodzicami. Liczebność wybranej grupy wiekowej została potraktowana jako zmienna objaśniana, zaś poszczególne wydatki z budżetu województwa jako zmienne objaśniające.

Metoda badania i dobór zmiennych

W badaniu zastosowano podejście ilościowe, wykorzystując statystyczne metody analizy regresji krzywoliniowej. Dane uzyskano na podstawie wniosku o udostępnienie informacji publicznej, skierowanego do Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego. Dzięki temu sporządzono szczegółowe zestawienie, zawierające podział wydatków budżetu województwa na poszczególne cele od pierwszej uchwały budżetowej przyjętej po reformie administracyjnej wprowadzającej podział na 16 województw. Następnie wybrano te typy wydatków, które w sposób oczywisty mogą mieć wpływ na strukturę wiekową ludności: inwestycje mieszkaniowe, inwestycje transportowe, oświata i wychowanie, kultura i sztuka, ochrona zdrowia, opieka (pomoc) społeczna, kultura fizyczna i sport oraz turystyka i wypoczynek. Wartości tych wydatków ułożono w szeregi czasowe od 1999 do 2014 r., a następnie utworzono macierz korelacji uwzględniającą zarówno zmienne objaśniane i objaśniające. W przypadku zmiennych objaśniających wzięto pod uwagę nie ich wartości absolutne, lecz przyrosty, a zatem różnicę pomiędzy wartością w danym roku a wartością w roku poprzednim.

Analizę regresji przeprowadzono dla dwóch przypadków. W pierwszym z nich zmienną objaśnianą była liczebność ludności w wieku przedprodukcyjnym, w drugim zaś w wieku produkcyjnym. Wiek poprodukcyjny został pominięty, gdyż ludności w tej grupie wiekowej przybywa ze względu na tendencje demograficzne i stymulacja przyrostu liczebności tej grupy jest zbędna. Jako zmienne objaśniające przyjęto wartości wydatków budżetu województwa, które wykazywały się największą dodatnią korelacją z przyrostem ludności

w odpowiedniej grupie wiekowej. Wykorzystano do tego wspomnianą wcześniej tablicę korelacji. Ponadto uwzględniono zmienną czasową, by oczyścić współczynniki regresji z zależności wynikających z dynamiki struktury ludności. Następnie wyznaczono równania regresji krzywoliniowej. Jako funkcję najlepiej obrazującą zależność wybrano funkcję wielomianową. Aby oszacować wartości parametrów takiej funkcji regresji, należało za wartości poszczególnych wydatków (zmienne objaśniające) podstawić zmienne pomocnicze. Zmienne pomocnicze to zmienne objaśniające podniesione do odpowiedniej potęgi, na podstawie których szacuje się liniową funkcję regresji klasyczną metodą najmniejszych kwadratów³. W ten sposób dla ludności w wieku przedprodukcyjnym otrzymano równanie regresji o następującej postaci:

$$\hat{Y} = 0,07X_1^3 + 1,02X_2^2 + 397,22X_3 + 1078,62t,$$

gdzie:

X_1 – wydatki na oświatę i wychowanie w mln zł,

X_2 – wydatki na opiekę zdrowotną w mln zł,

X_3 – wydatki na pomoc społeczną w mln zł,

t – zmienna czasowa.

Równanie regresji dla ludności w wieku produkcyjnym przyjęło natomiast taką postać:

$$\hat{Y} = 5,19X_1^2 + 2262,38X_2 - 3114,82t,$$

X_1 – wydatki na kulturę fizyczną i sport w mln zł,

X_2 – wydatki na inwestycje mieszkaniowe w mln zł,

t – zmienna czasowa.

Weryfikacja i interpretacja równań regresji

Wszystkie parametry w przedstawianych równaniach regresji są statystycznie istotnie. Same równania zaś charakteryzują się bardzo dobrym dopasowaniem danych hipotetycznych do empirycznych. Oceny dobroci mode-

[3] Zob. B. Guzik, *Ekonometria i badania operacyjne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2000, s. 69–71.

Wydatki budżetowe a demografia

li dokonano za pomocą współczynnika determinacji danego wzorem:

$$R^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (\hat{y}_{t_i} - \bar{y})^2}{\sum_{i=1}^n (y_{t_i} - \bar{y})^2}$$

Dla obu modeli współczynnik ten przyjął wartości powyżej 0,9. W przypadku równania regresji dla ludności w wieku przedprodukcyjnym było to konkretnie po zaokrągleniu 0,96, co oznacza, że 96 proc. całkowitej zmienności przyrostu ludności w wieku przedprodukcyjnym zostało objaśnione przez czas oraz wydatki budżetu województwa wielkopolskiego na oświatę i wychowanie, opiekę zdrowotną oraz pomoc społeczną. Wraz ze wzrostem każdego z tych wydatków wzrasta także zasób ludności w wieku przedprodukcyjnym.

W przypadku równania regresji dla ludności w wieku produkcyjnym współczynnik determinacji wyniósł 0,92, co oznacza, że 92 proc. całkowitej zmienności przyrostu ludności w wieku produkcyjnym zostało objaśnione przez czas oraz wydatki budżetu województwa wielkopolskiego na kulturę fizyczną i sport oraz na inwestycje mieszkaniowe. Także wzrost tych wydatków spowoduje napływ ludności w wieku produkcyjnym do województwa.

Na podstawie otrzymanych równań można zatem z dużą precyzją szacować wartość przyrostu ludności w odpowiedniej grupie wiekowej przy dowolnie przyjętej wysokości wydatków budżetu województwa wielkopolskiego. Przy planowaniu polityki ludnościowej i prorodzinnej za odpowiedni X w równaniu należy podstawić kwotę proponowanych w projekcie uchwały budżetowej wydatków na dany cel. Równania nie uwzględniają oczywiście ograniczonych możliwości finansowych województwa.

Z pierwszego równania regresji wynika, że wydatki na pomoc i opiekę społeczną są najskuteczniejszym narzędziem fiskalnym do stymulacji urodzeń lub napływu. Jeśli wydatki na ten cel wzrosną o 1 mln zł, to przyrost ludności w wieku przedprodukcyjnym zwiększy się aż o 397,22. Wydaje się, że jest to

ważna wskazówka dla polityków gospodarczych i samorządowców. Przyrost naturalny jest najintensywniejszy tam, gdzie występuje solidne zabezpieczenie społeczne dla rodzin.

Podsumowanie

Przeprowadzone badanie za pomocą analizy regresji wykazało, że istnieją istotne zależności między niektórymi wydatkami budżetu województwa wielkopolskiego a strukturą ludności tego województwa. Oznaczać to może, że jest możliwe prowadzenie skutecznej polityki ludnościowej na poziomie samorządu wojewódzkiego. Podobne analizy można przeprowadzić dla innych województw i na podstawie otrzymanych modeli optymalizować poziom wydatków budżetowych na poszczególne cele, by maksymalizować liczebność ludności w odpowiednich grupach wiekowych. Umiejętne zaplanowanie tych wydatków może zwiększyć konkurencyjność regionów. Równania regresji można też wykorzystać w bardziej kompleksowym modelu cybernetycznym, opartym na zasadach dynamiki systemowej, który obrazowałby strumienie wydatków budżetowych i ludności jako zamknięty system.

Oczywiście analiza korelacji i regresji ma pewne ograniczenia. Są to proste narzędzia statystyczne, które nie dają pewności, że wyniki prognoz i symulacji znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości. Do analiz można dodać szereg testów weryfikujących poprawność modelu, a także posłużyć się narzędziami innymi niż regresja krzywoliniowa. Przeprowadzone badanie jest zatem jedynie wstępną propozycją spojrzenia na politykę ludnościową w ujęciu ilościowym i przeprowadzania szacunków mających na celu ułatwienie planowania polityki fiskalnej w zakresie demografii.

Bibliografia

- Guzik B., *Ekonometria i badania operacyjne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2000.
 Holzer J., *Demografia*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1994.
 Rudzka-Lorentz Cz., *Rodzina w systemie finansów publicznych, w: Polityka prorodzinna samorządu terytorialnego*, Liga Krajo-
 wa, Częstochowa 1999.

Summary

Population dynamics becomes a crucial factor in economic policy of the state. Demographic policy should also be conducted by local governments. The main goal of this study is to prove that voivodeship's budget expenses can effectively change the age structure, for example by stimulating the birth rate. Regression analysis is used to estimate the relations between budget expenses and age structure. Expenses characterized by strong positive correlation with age structure are used as independent variables. Non-linear regression equations can be used for planning the budget expense.

Key words

population's age structure, budget policy of local government, demographic policy, regression analysis.

Więcej o autorze

Michał Wesótek

doktorant na Wydziale Ekonomii Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

W 2013 r. ukończył na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu kierunek finanse i rachunkowość ze specjalnością „rachunkowość i skarbowość”. Rok później na tej samej uczelni ukończył kierunek ekonomia ze specjalnością „strategie biznesu i polityka gospodarcza w warunkach globalizacji”. Od 2014 r. prowadzi zajęcia dydaktyczne w Katedrze Statystyki i Demografii na swojej macierzystej uczelni. Od 2016 r. doktorantem w Katedrze Polityki Gospodarczej i Samorządowej. Wśród jego zainteresowań naukowych dominują analizy statystyczne i ekonometryczne oraz polityka transportowa i infrastrukturalna państwa. Poza pracą naukową od 2013 r. jest specjalistą księgowym w zagranicznej korporacji.

Zatrudnienie i bezrobocie wśród młodzieży w Polsce i w krajach Unii Europejskiej

Agnieszka Ziomek

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Bezrobocie wśród młodych pozostaje bardziej reaktywne na zmiany gospodarcze niż bezrobocie w grupach starszych wiekowo.

W Polsce pod względem poziomu bezrobocia ogółem nadal obserwujemy korzystne zmiany. Tym razem zwróćmy jednak uwagę na sytuację jednej z grup problemowych rynku pracy. Młodzież w wieku 15–24 lat stanowiła w 2015 r. 11,9 proc. ludności kraju. Według danych Eurostatu udział ten zmalał o 30 proc. w stosunku do roku 2004. W szerszej grupie wiekowej 15–30 lat w 2015 r. mieliśmy prawie 19 proc. ludności. Poziom ten dla grupy 15–24 lat jest w Polsce nieco wyższy niż średnia dla UE 28, która wyniosła w 2015 r. 11,2 proc.

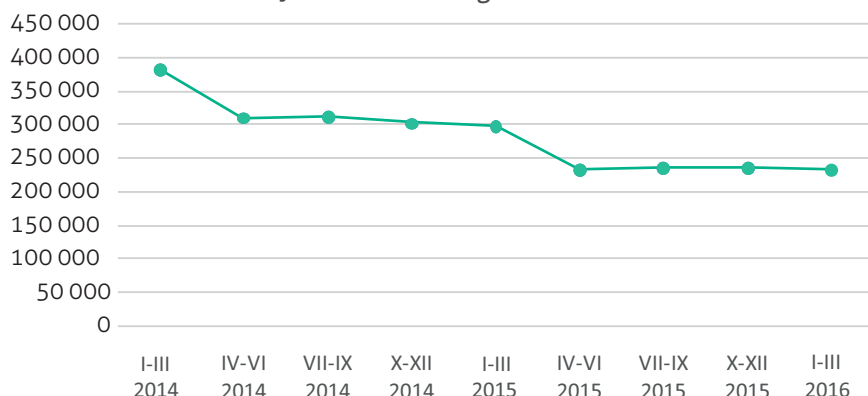
W okresie od stycznia 2014 do marca 2016 r., wraz z tendencją obniżania się bezrobocia ogółem, obserwujemy spadek poziomu bezrobocia wśród młodych. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w I kw. 2016 r. stopa bezrobocia młodzieży w wieku 15–24 lat wyniosła w Polsce 19,6 proc. i była o 0,6 pkt. proc. niższa w stosunku do danych z poprzedniego kwartału. W zakresie rocznych zmian odnotowano jeszcze większą różnicę – 3,7 pkt. proc. in minus. Od stycznia 2014 do stycznia 2016 r., bezrobocie młodych obniżyło się o prawie 40 proc. W dłuższej perspektywie czasowej wpływ na zmiany bezrobocia w tej grupie miała akcesja do Unii Europejskiej i otwarcie rynków pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej, w kolejnych latach oddziaływał wzrost liczebności roczników wkraczających na rynek pracy, który trwał do 2015 r., a obecnie mamy na uwadze spadek liczebności populacji tej grupy i – jak sygnalizują prognozy, potencjał ludnościowy tej grupy pracobiorców będzie nadal spadał – do 2025 r. obniży się o 24 proc.

Młodzi (15–24 lat) charakteryzują się bardzo niską aktywnością zawodową (tylko 33,2 proc.

jest aktywnych zawodowo) i niskim wskaźnikiem zatrudnienia. Oczywiście trzeba zwrócić uwagę na wiek, poziom wiedzy i doświadczenia, obowiązek i motywację szkolną i edukacyjną oraz postawę rodziców, zauważamy jednak z roku na rok wzrost liczby studiujących i pracujących np. studentów. Poziom tej aktywności zawodowej odpowiada średniej unijnej dla 28 krajów, ale takie kraje, jak Holandia, Dania i Wielka Brytania notują prawie dwukrotnie wyższe wskaźniki. W Polsce do grupy aktywnych zawodowo w wieku 15–24 lat w I kw. 2016 r. należało 1374,8 tys. osób, w tym zatrudnionych – 1089,3 tys. i bezrobotnych – 285,5 tys. Pracuje zatem co czwarta osoba (26,7 proc.), natomiast w grupie 25–34 lat pracujących jest 78,7 proc., a w grupie 35–44 lat już 83,4 proc.

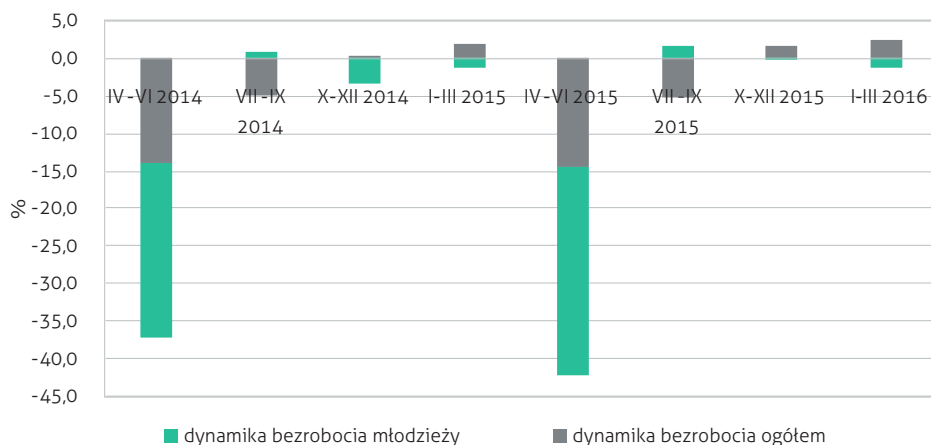
W roku 2015 populacja osób w wieku 15–24 lat wynosiła 4 388 999 osób, tj. 11,4 proc. populacji ogółem. Bierni zawodowo – 3849 tys. osób stanowią 87,6 proc. tej grupy wiekowej. Wśród nich przeważa młodzież ucząca się, natomiast mniejszą grupę, ok. 6 proc. ogółu biernych zawodowo stanowią osoby z niepełnosprawnością oraz zaliczane do NEET's, tj. grupy osób w wieku 15–29 lat, nieuczących się i niepracujących. W Polsce w 2013 r. odsetek NEET's w grupie wiekowej 18–24 lat wynosił 16,4 proc., co sytuowało Polskę nieco poniżej średniej unijnej. Obecnie wynosi już 11 proc., zaś w grupie 25–29 lat osiągnął poziom aż 22,3 proc., tj. powyżej średniej UE. Najniższe wskaźniki tej grupy młodzieży notują Holandia 5,5 proc., Dania 7,6 proc., Szwecja 7,8 proc., najwyższe zaś Bułgaria 24,6 proc., Włochy 22,7 proc., Irlandia 22 proc. i Hiszpania 21,1 proc. Ogółem w Unii Europejskiej zjawisko NEET's obejmu-

Wykres 1. BAEL Bezrobotni zarejestrowani według wieku; od 18 do 24 lat



Źródło: stat.gov.pl, (dostęp: 5.08.2016).

Wykres 2. Wskaźniki dynamiki zmian bezrobocia ogółem i bezrobocia młodzieży w Polsce w okresie IV 2014 – III 2016 r.



Źródło: stat.gov.pl, (dostęp: 5.08.2016).

je ok. 7 mln osób. Konsekwencje bezrobocia tej grupy młodzieży będą dla gospodarki UE w przyszłości bardzo kosztowne. Aby je ograniczyć w 2014 r. uruchomiono program „Gwarancje dla Młodzieży”. Planowany całkowity koszt programu to ok. 6 mld euro z budżetu EFS w ramach inicjatywy na rzecz zatrudnienia młodzieży.

Mechanizm rynkowy i uwarunkowania jego funkcjonowania powodują, że wzrostowi bezrobocia ogółem towarzyszy wielokrotnie (nawet trzykrotnie) wyższy wzrost bezrobocia wśród młodzieży (poniżej 25. roku życia). W UE wraz ze wzrostem bezrobocia stopa zatrudnienia młodzieży, spadła o ponad 4 proc. od 2008 r. (z 37,3 proc. do 32,5 proc.), czyli około osiem razy więcej niż u dorosłych. Nie oznacza to, że dynamika zmian jest podobna

w przypadku spadku bezrobocia ogółem. Z porównania procentowych zmian bezrobocia w Polsce i bezrobocia młodzieży wg statystycznej grupy wiekowej 18–24 lat wynika, że od IV 2014 r. spadek bezrobocia młodzieży był niemal dwukrotnie silniejszy w II kw. 2014 r. i III kw. 2016 r. W tym też okresie wzrost/spadek bezrobocia ogółem był zbliżony ze spadkiem/wzrostem bezrobocia młodzieży. Chociaż w dłuższym czasie zmiany te są zgodne co do kierunku, można przyjąć, że bezrobocie wśród młodych pozostaje bardziej reaktywne na zmiany gospodarcze niż bezrobocie w grupach starszych wiekowo.

W Unii Europejskiej bezrobocie młodzieży to od kilku lat narastający problem. Wskaźniki pokazują, że bezrobocie młodych jest ponad dwukrotnie wyższe od bezrobocia ogółem

Bezrobocie młodzieży

Tabela 1. Wskaźniki dynamiki zmian bezrobocia ogółem i bezrobocia młodzieży w Polsce w okresie IV 2014 – III 2016 r.

Kwartaly/Lata	IV–VI 2014	VII–IX 2014	X–XII 2014	I–III 2015	IV–VI 2015	VII–IX 2015	X–XII 2015	I–III 2016
Zmiana wskaźnika dynamiki bezrobocia ogółem (1)	-14,1	-5,0	0,2	1,9	-14,7	-5,4	1,5	2,3
Zmiana wskaźnika dynamiki bezrobocia młodzieży (2)	-23,2	0,9	-3,5	-1,3	-27,8	1,6	-0,1	-1,3
Wskaźnik udziału (2)/(1)	1,6	-0,2	-20,0	-0,7	1,9	-0,3	0,0	-0,6

Źródło: stat.gov.pl, (dostęp: 5.08.2016).

Tabela 2. Zatrudnienie i bezrobocie w krajach Unii Europejskiej w 2015 r. (w proc.)

Kategoria	Stopa zatrudnienia	Stopa bezrobocia	Stopa bezrobocia (powyżej 12 m-cy) w grupie aktywnych zawodowo	Udział zatrudnionych w grupie wiekowej 20–24	Udział bezrobotnych w grupie wiekowej 20–24
Wiek	15–19			20–24	
UE (28 krajów)	33,0	20,4	6,5	55,1	13,0
Belgia	23,4	22,1	7,9	39,6	10,6
Bułgaria	20,3	21,6	11,1	32,8	8,0
Czechy	28,4	12,6	3,8	45,2	5,4
Dania	55,4	10,8	0,9	64,9	7,2
Niemcy	45,3	7,2	1,6	:	:
Estonia	36,3	13,1	2,0	55,3	7,3
Irlandia	28,7	20,9	7,8	49,9	11,6
Grecja	13,0	49,8	28,0	22,3	21,3
Hiszpania	17,9	48,3	16,9	31,0	24,9
Francja	27,8	24,7	7,0	45,3	13,3
Chorwacja	19,0	43,0	20,2	31,5	19,1
Włochy	15,6	40,3	22,0	27,5	16,4
Cypr	25,5	32,8	8,0	35,3	15,7
Łotwa	34,5	16,3	4,4	51,2	9,2
Litwa	28,3	16,3	:	48,5	8,9
Luksemburg	29,1	17,3	:	42,9	7,8
Węgry	25,7	17,3	4,6	41,6	7,7
Malta	45,5	11,8	3,5	64,1	6,1
Holandia	60,8	11,3	2,0	68,4	6,6
Austria	51,3	10,6	1,7	64,0	7,3
Polska	26,0	20,8	6,1	40,4	9,9
Portugalia	22,8	32,0	9,9	39,7	16,5
Rumunia	24,5	21,7	8,1	38,8	9,5
Słowenia	29,6	16,3	5,8	45,2	9,0
Słowacja	23,3	26,5	14,4	39,5	12,4
Finlandia	40,5	22,4	1,7	54,9	12,9
Szwecja	43,9	20,4	1,2	59,8	11,2
Wielka Brytania	50,1	14,6	3,2	64,9	8,0

Źródło: ec.europa.eu/eurostat/data/database, (dostęp: 8.08.2016).

(odpowiednio 20 proc. i 9 proc.). Ponadto występują ogromne różnice tego zjawiska pomiędzy Niemcami (7,2 proc.) i krajami z najwyższą stopą bezrobocia młodzieży, jak Grecja (49,8 proc.) i Hiszpania (48,3 proc.). Sytuacja młodzieży na rynku pracy w tych krajach pozostaje nadal dramatyczna, głównie ze względu na skutki kryzysu z roku 2008.

W roku 2015, w UE ponad 4,5 mln osób w wieku 15–24 lat, to osoby bezrobotne. Mimo że stopa bezrobocia zmalała z 23 proc. w 2013 r. do 20,4 proc. w 2015 r., bezrobocie to pozostaje nadal wysokie, osiągając poziom ponad 40 proc. w Grecji i Hiszpanii. Do najtrudniejszych rynków pracy osób młodych obok Grecji i Hiszpanii należą także Chorwacja, Włochy i Portugalia. W tych krajach nie tyle usługi, ile budownictwo jest rezerwuarem miejsc pracy dla młodych i, niestety, niewykwalifikowanych pracowników. Wiele lat po wystąpieniu kryzysu sektor ten nie odzyskał jeszcze wigoru i tak dużej chłonności, jaką miał przed kryzysem. Efekt wysokiego bezrobocia wśród młodych może zatem wynikać z przyjęcia postawy oczekiwania na nadejście lepszych czasów. Potwierdza to także duża liczba osób w wieku 15–29 lat pozostających poza systemami rejestracji: szkolnym, podatkowym, zabezpieczenia społecznego w tych krajach. W UE 11 proc. NEET's, w wieku 18–24 lat przedwcześnie opuszcza szkołę, przerywając naukę.

W krajach, gdzie relatywnie duża liczba młodzieży pozostaje bezrobotna, obserwowane jest także utrwalanie się bezrobocia. W Grecji, Hiszpanii, Włoszech, Chorwacji średnio co piąty bezrobotny pozostaje w rejestrach dłużej niż

12 miesięcy, co niesie ze sobą niebezpieczne zjawiska bierności, wykluczenia i prekariatu.

Długi okres bezrobocia jest skorelowany z zatrudnieniem osób o właściwych kwalifikacjach. Zjawisko nazywane *mismatch* na rynku pracy dotyczy młodzieży o nieadekwatnych kwalifikacjach ograniczeniami w mobilności przestrzennej i nieodpowiednimi warunkami wynagradzania. Poza tym polaryzacja rynku pracy na gorsze i lepsze miejsca pracy sprawia, że młodzi przemieszczają się na rynku pracy dynamicznie, ok. 14 razy zmieniając pracę i 5 razy zmieniając zawód, by w ten sposób odnaleźć dogodne warunki pracy. Osoby młode stanowią jednak połowę zatrudnienia szarej strefy w Polsce. Mając aspiracje zawodowe do poszukiwania pracy, wykorzystują prywatne sieci kontaktów, chętnie zamieszczają ogłoszenie w internecie. Jakie są wyniki tej sprawności w poruszaniu się na rynku pracy, mówią chociażby statystyki poznańskiego PUP, gdzie w rejestrach w sierpniu 2016 r. notuje się aż 56,62 proc. absolwentów z wykształceniem wyższym i 11,09 proc. z wykształceniem zawodowym.

O całkowitej podaży pracy w grupie młodych pracowników (20–24 lat) mówią statystyki zatrudnienia i bezrobocia odnoszące się do całkowitej wielkości populacji osób w tym wieku. W UE i w takich krajach, jak Dania, Malta, Holandia, Austria, Wielka Brytania, Estonia, Łotwa, Finlandia, Szwecja ponad połowa młodych ma zatrudnienie. W Polsce jest to 40 proc. młodzieży i, choć wskaźnik nie należy do najniższych, trzeba brać pod uwagę upływający czas i zmiany demograficzne, jakie nas jeszcze czekają, by wzorem tych krajów doskonalić kształcenie i wychowanie polskiej młodzieży.

Summary

Youth unemployment is one of the most important problems in the EU member states. The number of youth population decreases constantly and serious adjustment creates changes in economy. Market mechanism and its operation cause the increase in the total unemployment accompanied by (three times) higher unemployment among young people (under the age of 25). Eurostat data confirm that only 50% of young labour market participants aged 20–24 are employed. Low level of employment can not always be explained by education obligation. Many young people neither work nor study. Currently, in the selected EU countries, youth unemployment reaches 40% of population and long-term unemployment in this group. This brings the necessity to redefine the upbringing and schooling models in the future.

Key words

unemployment, activation of unemployed, underqualified persons, activation courses, professional courses, district labour office

Więcej o autorze

dr hab. Agnieszka Ziomek

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Adiunkt w Katedrze Polityki Gospodarczej i Samorządowej, Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Zainteresowania badawcze koncentruje na zagadnieniach gospodarki i rynku pracy w ujęciu lokalnym i regionalnym w Polsce i w krajach Unii Europejskiej. Jest autorką licznych publikacji, wystąpień, oraz ekspertyz, min. w zakresie rozwoju partnerstw lokalnych w kraju, polityki spójności Unii Europejskiej w okresie polskiej prezydencji, rozwoju przemysłu wydobywczego w województwie wielkopolskim. Pomysłodawczyni i twórczyni pierwszej w Polsce Letniej Szkoły Ekonomii Heterodoksyjnej dla doktorantów w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Autor studiów podyplomowych: Energia, oraz Menedżer rozwoju lokalnego i regionalnego.

Sytuacja na rynku pracy w Polsce jest coraz bardziej optymistyczna

Małgorzata Sacewicz-Górska

ManpowerGroup

Jak pokazują wyniki raportu ManpowerGroup, III kwartał przyniósł optymizm i stabilizację na rynku pracy. Pośród sektorów, w których należało spodziewać się najkorzystniejszej sytuacji, triumfuje produkcja przemysłowa.

Jak wynika z opublikowanego przez firmę doradztwa personalnego ManpowerGroup kwartalnego raportu Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia, pracodawcy w Polsce są zauważalnie optymistyczni. Prognoza netto zatrudnienia po korekcie sezonowej plasuje się na poziomie +9 proc. Dodatnia prognoza dla naszego kraju odnotowywana jest 13. kwartał z rzędu. W ujęciu kwartalnym wynik pozostał na zbliżonej pozycji, natomiast w ujęciu rocznym wzrósł o 4 pkt. proc. Spośród 750 przebadanych w Polsce pracodawców 18 proc. przewidywało zwiększenie całkowitego zatrudnienia, 5 proc. zamierzało redukować etaty, a 70 proc. nie planowało zmian personalnych w III kwartale.

– Obserwowana od dłuższego czasu poprawa na rynku pracy nie zwalnia tempa – komentuje Iwona Janas, dyrektor generalna ManpowerGroup w Polsce. – Optymistycznemu trendowi sprzyja nie tylko dobra koniunktura gospodarcza, ale również okres okołowakacyjny, który wiąże się ze wzrostem popytu na prace sezonowe. Jak pokazują nasze prognozy, najlepszej sytuacji w nadchodzących miesiącach mogą spodziewać się przedsiębiorcy i pracownicy z sektora produkcji przemysłowej. To tym bardziej godne uwagi, że jest on papierkiem lakmusowym dla reszty rynku i zapowiada dobry kwartał również w innych branżach. Z racji obaw przed zagrożeniami terrorystycznymi w innych krajach, wzrostu ilości miejsc pracy należy spodziewać się również w polskiej turystyce i związanymi z nią usługami. Dobra passa będzie trwała również w pozostałych branżach, prócz energetyki, której ostabienie odnotowujemy już od dłuższego czasu. Nie odbija się też ono w nadchodzących ciepłych miesiącach. Ocieplenie rynku wiąże się ze wzrostem niedoboru talentów, który

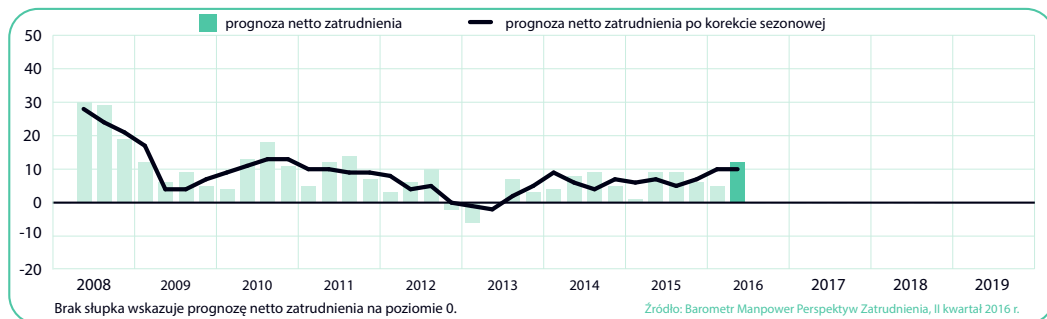
staje się jednym z czołowych problemów firm. Pracodawcy zaczynają zdawać sobie sprawę, że wykwalifikowani pracownicy to największa wartość przedsiębiorstw, która może zadecydować o ich konkurencyjności i być lub nie być na rynku – dodaje Iwona Janas.

W III kwartale 2016 r. w 9 z 10 badanych sektorów¹ prognoza netto zatrudnienia jest dodatnia. Najwyższą notę uzyskano dla sektorów produkcja przemysłowa, transport/logistyka/komunikacja i budownictwo, odpowiednio +20 proc., +19 proc. i +18 proc. Zauważalny optymizm odnotowywany jest także dla branż handel detaliczny i hurtowy oraz restauracje/hotele, odpowiednio +13 proc. i +11 proc. W sektorze rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo, gdzie wynik wyniósł +7 proc., prognozowane są umiarkowanie pozytywne szanse na znalezienie zatrudnienia dla poszukujących go osób. Niewielki optymizm panuje w branży instytucje publiczne, gdzie prognoza wyniosła +4 proc., a także finanse/ubezpieczenia/nieruchomości/usługi i kopalnie/przemysł wydobywczy, gdzie odnotowano wynik na poziomie +2 proc. dla obu. Najniższą notę, -2 proc., uzyskano dla sektora energetyka/gazownictwo/wodociągi.

W ujęciu kwartalnym poprawa prognoz nastąpiła w 5 z 10 badanych sektorów. Największy wzrost, o 8 pkt. proc., odnotowano dla branży rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo. Umiarkowane wzrosty, o 6 pkt. proc. dla każdego uzys-

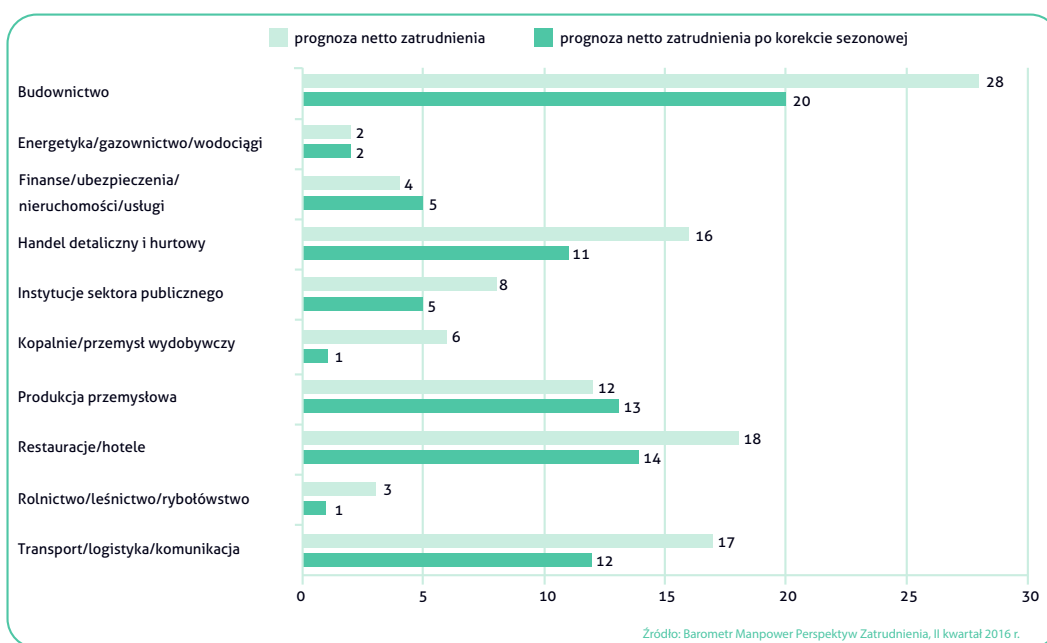
[1] Sektory uwzględnione w badaniu: budownictwo, energetyka/gazownictwo/wodociągi, finanse/ubezpieczenia/nieruchomości/usługi, handel detaliczny i hurtowy, instytucje sektora publicznego, kopalnie/przemysł wydobywczy, produkcja przemysłowa, restauracje/hotele, rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo, transport/logistyka/komunikacja.

Wykres 1. Prognoza netto zatrudnienia dla Polski w ciągu kolejnych kwartałów



Źródło: Raport „Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia”.

Wykres 2. Prognoza netto zatrudnienia dla sektorów w Polsce na Q3 2016 r.



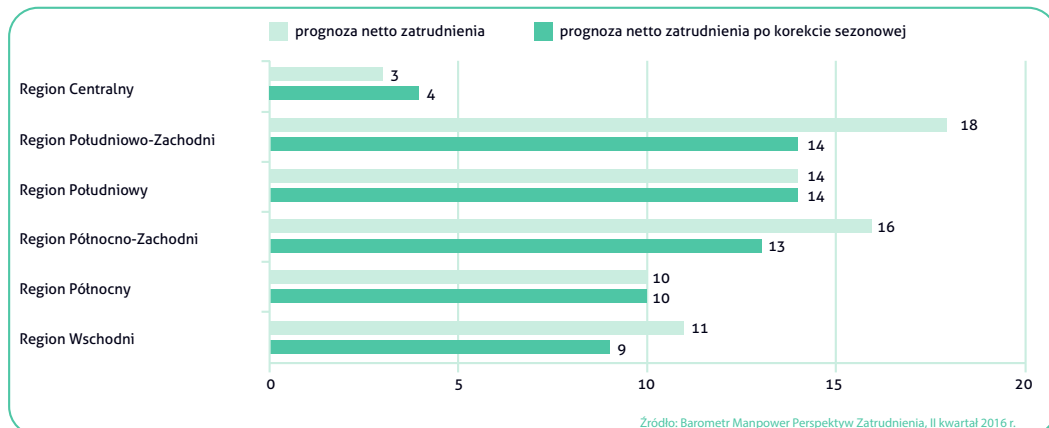
Źródło: Raport „Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia”.

kano dla sektorów produkcja przemysłowa i transport/logistyka/komunikacja. Dla budownictwa, handlu detalicznego i hurtowego oraz kopalni/przemysłu wydobywczego sytuacja utrzymuje się na zbliżonej pozycji kwartał do kwartału. Natomiast umiarkowane pogorszenie prognoz odnotowano dla branż energetyka/gazownictwo/wodociągi i restauracje/hotele, o 4 pkt. proc. dla obu, a także instytucje sektora publicznego i finanse/ubezpieczenia/nieruchomości/usługi, o 3 pkt. proc. dla każdego.

W ujęciu rocznym poprawa prognoz nastąpiła w 8 z 10 badanych sektorów. Największe wzrosty odnotowano w produkcji przemysłowej i budownictwie, odpowiednio o 12

i o 10 pkt. proc. Zauważalnej poprawie, o 7 pkt. proc., uległa sytuacja w sektorze restauracje/hotele. Umiarkowany wzrost odnotowano dla branż rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo i transport/logistyka/komunikacja, o 6 pkt. proc. dla każdej. Nieznaczny skok uzyskano dla branż kopalnie/przemysł wydobywczy oraz energetyka/gazownictwo/wodociągi, odpowiednio o 3 i o 2 pkt. proc. Sytuacja w obszarach handel detaliczny i hurtowy oraz instytucje sektora publicznego pozostaje na zbliżonym poziomie lub nie ulega zmianie. Jedyne spadki, jakie odnotowano w tej edycji badania w ujęciu rocznym, dotyczy branży finanse/ubezpieczenia/nieruchomości/usługi, o 4 pkt. proc.

Wykres 2. Prognoza zatrudnienia dla poszczególnych regionów w Polsce na Q3 2016 r.



Źródło: Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia.

We wszystkich sześciu badanych regionach Polski² prognoza netto zatrudnienia dla III kwartału 2016 r. jest dodatnia. Oznacza to, że w większości kraju przeważa optymizm pracodawców co do planów zwiększania liczby etatów w nadchodzącym kwartale. Najwyższą notę uzyskano zgodnie z deklaracjami pracodawców z regionu Południowo-Zachodniego, dla którego odnotowano wynik +13 proc. Zauważalny optymizm panuje również w Centrum, na Wschodzie, +10 proc. dla obu, a także na Północy, +9 proc. Umiarkowany optymizm odnotowano na Południu oraz Północnym Zachodzie, odpowiednio +8 proc. i +6 proc.

W ujęciu kwartalnym prognoza netto zatrudnienia wzrosła w dwóch z sześciu badanych regionów, a w dwóch spadła. Największą poprawę, o 6 pkt. proc., odnotowano w regionie Centralnym. Wynik dla regionu Wschodniego utrzymuje się na zbliżonym poziomie, podczas gdy dla Południowo-Zachodniego i Północnego nie ulega zmianie. Umiarkowanemu pogorszeniu uległa natomiast prognoza dla Południa i Północnego Zachodu, odpowiednio o 5 i o 4 pkt. proc.

W ujęciu rocznym wzrost optymizmu pracodawców odnotowano w czterech z sześciu badanych regionów, a spadek w jednym. Największą poprawę uzyskano w regionie Centralnym, o 9 pkt. proc. Umiarkowany wzrost wyników odnotowano w regionach Południowo-Zachodnim, Wschodnim oraz Południowym, odpowiednio o 6, 5 i 4 pkt. proc. Wynik dla Północy utrzymuje się na zbliżo-

nym poziomie, podczas gdy prognoza dla regionu Północno-Zachodniego nie ulega zmianie.

W badaniu Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia dla III kwartału 2016 r. deklaracje polskich respondentów przedstawiono również w podziale pod względem rodzajów organizacji na przedsiębiorstwa duże średnie, małe oraz mikroprzedsiębiorstwa³. Dla pracodawców ze wszystkich wymienionych grup prognoza netto zatrudnienia jest dodatnia. Najbardziej pozytywne wyniki odnotowano wśród respondentów z dużych przedsiębiorstw, dla których prognoza wynosi +26 proc. Wskazuje to na zdecydowany optymizm pracodawców z tej grupy, która wyróżnia się spośród pozostałych. Umiarkowany optymizm obserwowany jest w średnich przedsiębiorstwach, w których uzyskano prognozę na poziomie +9 proc. Najniższe wyniki odnotowano na podstawie deklaracji pracodawców z małych firm i mikroprzedsiębiorstw, gdzie wynik wyniósł po +3 proc. dla obu, sygnalizując nieznacznie optymistyczne perspektywy dla szukających pracy.

[2] Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

[3] Podział respondentów pod względem wielkości przedsiębiorstw: mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające mniej niż 10 osób), małe przedsiębiorstwa (od 10 do 49 osób), średnie przedsiębiorstwa (od 50 do 249 osób), duże przedsiębiorstwa (powyżej 250 osób).

Barometr zatrudnienia

Polska a świat

W badaniu ManpowerGroup wzięło udział blisko 59 000 pracodawców z 43 krajów i terytoriów. Zdaniem wielu respondentów, ogólne tempo wzrostu będzie jednak bardziej umiarkowane niż w poprzednim kwartale i w analogicznym okresie ubiegłego roku. Przypadki znacznej poprawy nastrojów pracodawców są nieliczne, a niektóre odnotowane wcześniej trendy zniżkowe – przede wszystkim w Brazylii i w Chinach – pogłębiają się. W porównaniu z danymi z poprzedniego kwartału plany związane ze zwiększeniem zatrudnienia poprawiły się w 14 z 43 badanych krajów i terytoriów, w 7 pozostały bez zmian, a w 21 uległy pogorszeniu. W ujęciu rocznym wzrost prognoz odnotowano w 13 krajach i terytoriach, brak zmian w 5, a spadek w 24. W ujęciu globalnym

najbardziej pozytywne nastroje panują wśród pracodawców w Indiach (+35 proc.), Japonii (+22 proc.), na Tajwanie (17 proc.), w Gwatemali, Rumunii (+16 proc. dla obu) i Stanach Zjednoczonych (+15 proc.), najgorsze natomiast w Brazylii (-15 proc.), we Włoszech (0 proc.) i w Szwajcarii (0 proc.).

Kwartalne badanie Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia przeprowadzono w Polsce już po raz 34. Raport z badania jest bezpłatny i ogólnodostępny w wersji polskiej i angielskiej na stronie www.manpowergroup.pl w zakładce Raporty rynku pracy. Wyniki dla wszystkich badanych 43 krajów i terytoriów, a także interaktywne narzędzie umożliwiające ich analizę są dostępne na stronie: <http://manpowergroupsolutions.com/DataExplorer/>.

Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, które mierzy intencje pracodawców związane ze zwiększeniem lub zmniejszeniem całkowitego zatrudnienia w ich oddziale w najbliższym kwartale. Badanie jest przeprowadzane od przeszło 50 lat, obecnie wśród blisko 59 000 pracodawców w 43 krajach i jest jednym z najbardziej wiarygodnych badań rynku pracy na świecie. Raport dla III kwartału 2016 r. został opracowany na podstawie wywiadów indywidualnych przeprowadzonych pomiędzy 20 kwietnia a 3 maja 2016 r. W Polsce wyniki raportu ManpowerGroup publikowane są od II kwartału 2008 r. Badanie jest przeprowadzane na reprezentatywnej grupie co najmniej 750 pracodawców. Więcej informacji na temat raportu dostępnych jest na stronie www.manpowergroup.pl w zakładce Raporty rynku pracy/ Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia.

Summary

The aim of this article is to present the current situation on the Polish labour market. According to the latest Manpower Group report, Q3 2016 has brought optimism and stabilisation to the market. Employers in Poland report hopeful hiring intentions – the outlook stands at +/- 9 percent. Quarter over quarter hiring prospects are 6 percentage points stronger in the Central region. A positive forecast for the Polish market has been drawn for the 13th time in a row. Hiring prospects has strengthened the most in the industrial sector.

Key words

Employment in the European Union, creative industries, creative economy

Więcej o autorze

ManpowerGroup w Polsce

Manpower Group, światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, od 2001 r. wspiera firmy i kandydatów w Polsce. Organizacja ma blisko 70 agencji i jest obecna w 44 miastach w całym kraju. ManpowerGroup oferuje unikalne rozwiązania dla firm i kandydatów poprzez: ManpowerGroup™ Solutions, Manpower® i Experis™. Usługi w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację stałą i badanie kompetencji pracowników, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing procesów, doradztwo personalne, zarządzanie karierą i outplacement. Więcej o ManpowerGroup w Polsce na stronie www.manpowergroup.pl.

Partnerstwo z biznesem na Śląsku

Opracowanie zbiorcze

Śląskie urzędy pracy

Partnerstwo to kluczowy czynnik umożliwiający aktorom lokalnego rynku pracy efektywną realizację działań w obszarze wsparcia osób bezrobotnych oraz tworzenie przyjaznego klimatu dla rozwoju przedsiębiorczości, a także wspierania lokalnych firm.

W miarę jak zarządzane centralnie programy i polityki publiczne okazują się coraz mniej skuteczne i efektywne wobec problemów, jakie na co dzień trapią lokalne społeczności, z dnia na dzień na znaczeniu zyskują partnerstwa lokalne. Przeciwdziałanie problemom społeczności lokalnej, a także jej rozwój jest procesem ciągłej zmiany, a jego nadrzędną wartością wykorzystanie sił tkwiących we własnym otoczeniu. Potencjał lokalnych środowisk, ich znajomość realiów społecznych, gospodarczych i ekonomicznych pozwala im na tworzenie odpowiednio dostosowanych programów, które stawiają czoła najpoważniejszym problemom, w tym niewątpliwie kwestiom związanym z szerokim i różnorodnym pojęciem bezrobocia.¹

Partnerstwa lokalne można zdefiniować jako platformę współpracy pomiędzy różnorodnymi partnerami, którzy wspólnie w sposób systematyczny, trwały i z wykorzystaniem innowacyjnych metod oraz środków planują, projektują, wdrażają i realizują określone działania i inicjatywy w celu rozwoju lokalnego środowiska społeczno-gospodarczego i budowa tożsamości lokalnej wśród członków danej społeczności. Niezmiernie ważną cechą partnerstw lokalnych jest współpraca partnerów na każdym etapie realizacji określonych działań prorozwojowych.

W trakcie funkcjonowania partnerstwa tworzy się bowiem system trwałych więzi i powiązań pomiędzy poszczególnymi instytucjami. Ponadto bardzo istotnym czynnikiem wyróżniającym partnerstwo lokalne jest zaangażowanie w prace partnerów reprezentujących różne sektory, takie jak gospodarka, rynek pracy, kultura, edukacja i opieka społeczna. Nie jest

bezwzględnie wymagane, aby w skład partnerstwa wchodził przedstawiciel wszystkich rodzajów organizacji funkcjonujących na danym obszarze. Ważne jest natomiast, aby byli to partnerzy zainteresowani rzeczywistą i efektywną, a nie tylko deklaracyjną i efektywną współpracą.

Prawne podstawy działania partnerstw lokalnych zawierają zarówno przepisy krajowe, jak i unijne. Przepisy unijne stanowią, że zasada partnerstwa jest naczelną regułą we wdrażaniu i realizacji działań finansowanych ze środków funduszy strukturalnych.²

Krajowe regulacje prawne dotyczące partnerstw lokalnych zawarte zostały w art. 6 ust. 7 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który stanowi, że instytucje partnerstwa lokalnego na podstawie umowy przedsięwzięcia realizują inicjatywy partnerów i projekty na rzecz rynku pracy określone w ustawie, tj. zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

W rozdziale 8 przywołanej ustawy określono zasady dialogu społecznego i partnerstwa na rynku pracy. Zgodnie z art. 21. polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach:

[1] A. Zybala, *Siła partnerstwa. Jak partnerstwa społeczne pomagają lokalnym środowiskom pokonywać problemy i sprostać wyzwaniom przyszłości*, CPS Dialog, Warszawa 2007.

[2] *Przez współpracę do sukcesu Partnerstwo lokalne na rynku pracy*, pod. red.: Antoni Sobolewski (redaktor naczelny), Romana Krzewicka, Grażyna Och, Jadwiga Olszowska-Urban, Jarema Piekutowski, Grzegorz Podtawiak, Tomasz Sobolewski, Warszawa 2007.

Współpraca urzędów z biznesem

- działalności rad rynku pracy;
- partnerstwa lokalnego;
- uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia.

Niezwykle ważne jest, aby istotą misji partnerstw była działalność, szczególnie na rzecz osób, które mają trudności w odnalezieniu się na lokalnym rynku pracy. Zawieranie partnerstw powinno zmierzać do budowania przyjaznego, inkluzowego rynku pracy, który zapewnia pełną społeczną integrację. Podejmowane wspólnie wysiłki mają sprzyjać zapewnieniu ofert pracy dla wszystkich osób chcących pracować, w szczególności zaś powinny wspierać tych, którzy czują się wykluczeni ze względu na wiek, niskie kwalifikacje czy sytuację życiową.³

Lokalne PARTNERSTWO...

Tworzenie przyjaznego klimatu dla rozwoju lokalnej przedsiębiorczości, bieżąca współpraca w procesie poprawy warunków na rynku pracy, wspieranie lokalnych firm, dialog partnerów rynku pracy oparty na wspólnych wartościach, dążący do skutecznej aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych to główne cele, które stawiają przed sobą urzędy pracy.

Wieloletnie doświadczenia w zakresie realizacji polityki rynku pracy jasno wskazują, że realizacja powierzonych urzędowi pracy zadań nie byłaby możliwa bez silnego zaangażowania partnerów rynku pracy skupionych wokół instytucji otoczenia biznesu, organizacji zrzeszających przedsiębiorców oraz osób bezrobotnych czy też placówek oświatowych.

Integracja, budowanie płaszczyzny porozumienia, wymiana doświadczeń i informacji oraz wspólne dążenie do budowania przyjaznego rynku pracy zarówno dla pracodawców, jak i osób poszukujących pracy przynosi dużo lepsze, szybsze i większe efekty, docierając równocześnie do zróżnicowanego spektrum odbiorców.

Warto zatem wskazać na kilka dobrych przykładów w zakresie podejmowania i realizacji partnerstw, w które zaangażowane są śląskie urzędy pracy.

Co dobrego w partnerstwie...

– dyrektorzy powiatowych urzędów pracy

Partnerstwo z Regionalną Izbą Gospodarczą w Katowicach jest szczególnym rodzajem porozumienia, które łączy większość powiatowych urzędów pracy województwa śląskiego. Nasza współpraca z RIGiem nie tylko pozwala na szybkie modyfikowanie oferty urzędów pracy pod kątem oczekiwań lokalnych przedsiębiorców, silnie oddziałując na sposób przygotowania osób bezrobotnych do oczekiwań rynku pracy, ale także umożliwia uczestnictwo w jednym z największych wydarzeń ekonomiczno-gospodarczych Europy.

Dzięki partnerstwu co roku w Katowicach podczas Europejskiego Kongresu Małych i Średnich Przedsiębiorstw jeden z paneli poświęcony jest problemom rynku pracy i roli powiatowych urzędów pracy na tym rynku. Aktywne uczestnictwo w Kongresie śląskich urzędów pracy oraz wspólna organizacja panelu pozwala na wymianę wiedzy, spostrzeżeń i doświadczeń z wybitnymi specjalistami rynku pracy. To również doskonała okazja do spojrzenia na problemy rynku pracy z punktu widzenia zgromadzonych na Kongresie przedsiębiorców. Zachowanie pełnej otwartości, wzajemny dialog oraz budowanie płaszczyzny porozumienia umożliwia przeciwdziałanie i zapobieganie ewentualnym trudnościom, a także pozwala wytyczać nowe cele, wkraczając na nowe ścieżki rozwojowe.

W trakcie Kongresu ogłaszane są także wyniki konkursu NAJLEPSZY DEBIUT W BIZNESIE organizowanego przez śląskie urzędy pracy, zainicjowanego przez Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej i Regionalną Izbę Gospodarczą w Katowicach. Celem konkursu jest promowanie śląskich przedsiębiorstw powstałych za sprawą dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Od początku konkursu, czyli do 2014 r. w obradach kapituły konkursu aktywnie uczestniczy prezes Regionalnej Izby Gospodarczej.

Co warto podkreślić, katowicki RIG stale angażuje się w promocję działań i projektów podejmowanych przez śląskie urzędy pracy,

[3] *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and Employment Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, November 2004.*

Tadeusz Donocik, prezes RIG w Katowicach

W ostatnich latach mamy do czynienia z ciekawym i korzystnym zjawiskiem: instytucje tzw. otoczenia biznesu związane z rynkiem pracy zaczęły ze sobą coraz ściślej współpracować. W 2015 r. 27 powiatowych urzędów pracy w województwie śląskim podpisało porozumienie z Regionalną Izbą Gospodarczą w Katowicach działającą w tym obszarze w imieniu wszystkich terytorialnych izb w naszym województwie. Dokument dotyczy szeroko rozumianej współpracy na rzecz zmniejszenia bezrobocia. Zakres wymienionych w nim działań objął m.in. badania potrzeb rynku pracy z podziałem na konkretne zawody.

Jednym z bieżących zadań tego porozumienia jest wspólne przygotowywanie panelu dyskusyjnego w ramach VI Europejskiego Kongresu MŚP w Katowicach. Sesja ma na celu wypracowanie metodologii tej współpracy, również na bazie porównania rozwiązań polskich i europejskich – szczególnie w gospodarkach o bogatych doświadczeniach i efektach gospodarczych.

Co można osiągnąć dzięki podjęciu takiej współpracy? Moim zdaniem:

1. Poznajemy siebie wzajemnie oraz otaczającą nas rzeczywistość: zadania, które mamy zrealizować, swój potencjał, sytuację na rynkach europejskich oraz metody i doświadczenia, z których powinniśmy skorzystać.
2. Uczymy się pracować razem, a to dzisiaj jest wyjątkowa wartość, gdyż tylko opanowanie umiejętności pracy zespołowej może przetożyć się na efekt skali.
3. Kompetencje i zadania powiatowych urzędów pracy oraz samorządów gospodarczych są transparentne i wręcz uzupełniają się. Na bazie doświadczeń w naszym województwie możemy stworzyć rozwiązanie modelowe dla całego kraju.

przyczyniając się do rozpowszechniania informacji i poszerzania wiedzy lokalnych przedsiębiorców na temat wieloaspektowego wsparcia będącego w naszej dyspozycji. My zaś czynnie uczestniczymy w spotkaniach, konferencjach i seminariach organizowanych przez Izbę, zacieśniając więzy współpracy z przedsiębiorcami. Zachęcamy do korzystania z różnorodnych usług i instrumentów rynku pracy jako skutecznych narzędzi do budowania przewagi konkurencyjnej swoich przedsiębiorstw. Pomagamy przedsiębiorcom skupionym wokół RIGu w doborze odpowiednich form pomocy, świadczymy nowoczesne usługi pośrednictwa pracy, kreując wizerunek urzędów pracy jako organizacji otwartych i przyjaznych, chcących na bieżąco odpowiadać na aktualne potrzeby rynku pracy.

Lokalny ROZWÓJ...**...w Rudzie Śląskiej**

Znakomity przykład wzajemnego wspierania działań prowadzonych przez kilka instytucji stanowi partnerstwo Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej z organizacją pracodawców, tj. Cechem Rzemiosł i Przedsiębiorczości w Rudzie Śląskiej.

Na mocy zawartego porozumienia Cech aktywnie wspiera zadania realizowane przez Urząd Pracy. Straszy Cechu Rzemiosł i Przedsiębiorczości pełni funkcję przewodniczącego Powiatowej Rady Zatrudnienia, dzięki czemu

posiada aktualną informację nt. funkcjonowania Urzędu Pracy, równocześnie dzieląc się swoją wiedzą i wieloletnim doświadczeniem nt. kształtu i sytuacji w biznesowym środowisku regionu, pomagając przy podejmowaniu istotnych dla działalności urzędu decyzji dotyczących m.in. kierunków aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.

Poprzez systematyczne rozmowy z rudzkimi rzemieślnikami, a także analizę aktualnego zapotrzebowania na rynku pracy rokrocznie od 10 lat możliwe jest wyłonienie przedsiębiorców zainteresowanych realizacją programu przygotowania zawodowego dorosłych, dzięki czemu kształcone jest nowe pokolenie rzetelnych rzemieślników.

Przedstawiciele Cechu, wcielając się w rolę eksperta, prezentują punkt widzenia pracodawców podczas organizowanych dla przyszłych stażystów spotkań przygotowawczych, realizowanych w ramach projektów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej dla osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz projektu dla osób bezrobotnych do 25 roku życia. Biorą udział w pracach komisji dotacyjnej przyznającej środki na podjęcie działalności gospodarczej w ramach projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Przedstawiciele Cechu, a także przedsiębiorcy skupieni wokół tej instytucji czynnie uczestni-

Współpraca urzędów z biznesem

czą w spotkaniach przygotowywanych przez PUP z myślą o lokalnych firmach, np. w Dialogu Eksperckim czy Dniach Otwartych, podczas których mogą skorzystać z pomocy przedstawicieli takich instytucji, jak Urząd Skarbowy, Śląski Urząd Wojewódzki, Straż Graniczna, Państwowa Inspekcja Pracy, jednocześnie poszerzając swoją wiedzę nt. szerokiej oferty pomocy będącej w dyspozycji urzędów pracy.

Rudzki Urząd Pracy może liczyć również na pomoc w obszarze promocji projektów adresowanych do przedsiębiorców, wśród których wymienić można realizowany w 2014 i 2015 r. „Kurs na kapitał”. W ramach tego projektu mikro, mali i średni przedsiębiorcy mogli korzystać z organizowanych szkoleń.

Równie silną współpracę Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej prowadzi z instytucjami otoczenia biznesu mającymi na celu wspieranie i promocję przedsiębiorczości w mieście i regionie.

Zlokalizowane w Rudzie Śląskiej instytucje otoczenia biznesu w ramach partnerstwa od kilku lat współpracują na rzecz polepszania sytuacji na lokalnym rynku pracy. Rudzka Agencja Rozwoju INWESTOR, Śląski Inkubator Przedsiębiorczości i Śląski Park Przemysłowo-Technologiczny wraz z PUP realizowały kilka inicjatyw, z których najistotniejsza była kompleksowa diagnoza kierunku rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej oraz aktualizacja Lokalnej Strategii Zatrudnienia i Promocji Przedsiębiorczości. Dzięki współpracy możliwe było również stworzenie w Rudzie Śląskiej Ośrodka Wsparcia Spółdzielczości Socjalnej.

Należy podkreślić, że rynek pracy w Rudzie Śląskiej cechuje silne zaangażowanie instytucji otoczenia biznesu we wzajemnie prowadzone inicjatywy i promocję działań.

Partnerzy mogą liczyć także na pomoc w promocji wszelkich realizowanych projektów poprzez szerokie rozpowszechnianie informacji na ten temat w swoich siedzibach lub na stronach internetowych. Aktywnie angażują się również wzajemnie w organizowane wydarzenia, skierowane do lokalnych firm, często odgrywając rolę eksperta w dziedzinie pozyskiwania funduszy unijnych na rozwój prowadzonych przedsiębiorstw.

W ramach organizowanego od 2014 r. konkursu NAJLEPSZY DEBIUT W BIZNESIE pełnią także rolę członków kapituły konkursu, w którym na podstawie swojej wiedzy i praktyki oceniają złożone wnioski, czynnie uczestnicząc w obradach przyczyniając się do wyboru laureata konkursu.

...w Zabrze

W 2013 r. jako komórka organizacyjna Urzędu Miasta utworzone zostało Zabrzeńskie Centrum Rozwoju Przedsiębiorczości, którego celem jest wspieranie rozwoju przedsiębiorczości na terenie miasta.

W 2016 r. podpisano umowę partnerską pomiędzy Miastem Zabrze, Powiatowym Urzędem Pracy, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Urzędem Skarbowym. W ramach prowadzonej działalności Zabrzeńskiego Centrum Rozwoju Przedsiębiorczości realizowane są działania, które pozwalają w jednym miejscu załatwić wszelkie formalności związane z rozpoczęciem lub prowadzeniem działalności gospodarczej. Wszystkie instytucje usytuowane w ramach Zabrzeńskiego Centrum Rozwoju Przedsiębiorczości są wyposażone we własne systemy informatyczne, które umożliwiają klientom nie tylko uzyskanie informacji, ale także sprawne załatwienie sprawy biznesowe. Do pracy w centrum oddelegowani są pracownicy powyższych instytucji, którzy udzielają tam kompleksowej informacji w zakresie realizowanych zadań obejmujących:

- prowadzenie rejestracji podmiotów prowadzących działalność gospodarczą;
- doradztwo dla małych i średnich przedsiębiorców oraz prowadzenie i nadzór nad Funduszem Poręczeniowym Miasta Zabrze dla małych i średnich przedsiębiorstw;
- udzielanie informacji o instrumentach wsparcia finansowego dla przedsiębiorców oferowanego przez instytucje i organizacje;
- współpracę z organami administracji państwowej i organami samorządu gospodarczego w celu określenia warunków rozwoju gospodarczego miasta;
- współpracę z organizacjami pozarządowymi i instytucjami z otoczenia biznesu w celu rozwoju przedsiębiorczości w mieście;
- współpracę z sąsiednimi gminami w celu koordynacji rozwoju gospodarczego miasta.

W Zabrzeńskim Centrum Rozwoju Przedsiębiorczości Urząd Pracy realizuje zadania związane z promocją przedsiębiorczości, prowadzi doradztwo w zakresie możliwości skorzystania z instrumentów rynku pracy, organizuje spotkania informacyjne dla przedsiębiorców.

Ponadto w Centrum prowadzona jest działalność szkoleniowo-integracyjna, świadczone są także porady prawne, konsultacje w zakresie możliwości pozyskania wsparcia ze środków Unii Europejskiej, finansowania działalności gospodarczej oraz możliwości pozyskania dotacji. Szkolenia prowadzone są bezpłatnie, a tematy szkoleń przygotowywane według oczekiwań przedsiębiorców.

Centrum organizuje targi i kongresy oraz w nich uczestniczy.

Konkurs o nagrodę „Zabrzeńska Atena” przyznawaną przez Prezydenta Miasta Zabrze, honoruje osoby i instytucje, które osiągnęły dziedzinowy sukces. Konkurs „Zabrzeński Biznesplan” przeznaczony jest dla mikroprzedsiębiorców oraz osób chcących rozpocząć własną działalność gospodarczą.

Kolejną inicjatywą Zabrzeńskiego Centrum Przedsiębiorczości jest „Karta młodego przedsiębiorcy” – program proponuje młodym przedsiębiorcom ulgi i udogodnienia oferowane przez firmy i instytucje osobom fizycznym do 35. roku życia prowadzącym działalność gospodarczą w Zabrzu.

W ramach prowadzonej działalności Centrum zleciło przygotowanie Lokalnego Planu Rozwoju Przedsiębiorczości dla Miasta Zabrze na lata 2016–2020 (LPRP). Celem głównym opracowania jest wskazanie, jakie działania w perspektywie do 2020 r. mogą zostać podjęte, by rozwijać nowoczesną i konkurencyjną gospodarkę wykorzystującą posiadane zasoby i atuty oraz zwiększyć atrakcyjność gospodarki Zabrze.

...w Pszczynie

„Poznaliśmy się w wylęgarni dobrych pomysłów” – tak o spotkaniu w Urzędzie Pracy w Pszczynie powiedziała osoba korzystająca obecnie ze wsparcia Regionalnego Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej (ROWES). Właśnie wtedy powstał pomysł utworzenia fundacji, która może w przyszłości przekształ-

cić się w przedsiębiorstwo społeczne, a tym samym starać się o uzyskanie wsparcia finansowego z ROWES w wysokości nawet do 140 tys. zł.⁴ To tylko jeden z licznych przykładów działań animacyjnych realizowanych na rzecz promocji ekonomii społecznej przez Urząd Pracy w Pszczynie. Zawiązane w grudniu 2015 r. partnerstwo Urzędu Pracy z ROWES umożliwiło wspólne realizowanie wielu działań promujących ekonomię społeczną, np.: seminarium informacyjne dotyczące zakładania spółdzielni socjalnych dla osób bezrobotnych (marzec 2016), spotkań dla szkół promujących realizację działań dotyczących przedsiębiorczości społecznej (maj 2016). Prowadzona współpraca pozwala określić potrzeby społeczne i próbuje je zaspokoić, np. dostrzegając konieczność zwiększenia zakresu usług społecznych. Organizowane są tu spotkania dotyczące wsparcia podmiotów świadczących usługi opiekuńcze (spotkania z dyrektorami ośrodków pomocy społecznej, z podmiotami ekonomii społecznej realizującymi działania w tym obszarze). Zidentyfikowaną potrzebę wyremontowania lokalu jednej z pszczyńskich spółdzielni socjalnych rozwiązano poprzez zbudowanie partnerstwa lokalnego i zaangażowanie uczniów klas budowlanych Powiatowej Szkoły nr 1 w Pszczynie.

Realizacja działań partnerskich przez PUP i ROWES umożliwia kompleksowe objęcie wsparciem podmiotów ekonomii społecznej. Urząd Pracy w Pszczynie udzielił w 2015 r. wsparcia merytorycznego i finansowego spółdzielniom socjalnym, które obecnie korzystają z pomocy doradcy ROWES. Teraz udziela wsparcia szkoleniowego i doradczego w postaci usług doradcy kluczowego, usług marketingowych, psychologicznych i prawnych. Podmioty składające biznesplany na rozpoczęcie działalności gospodarczej do ROWES (w tym m.in. fundacje, stowarzyszenia, spółdzielnie socjalne) korzystają z usług Urzędu Pracy w poszukiwaniu przyszłych pracowników (osób, które oddalone są najbardziej od rynku pracy i mogą znaleźć zatrudnienie tylko w społecznie odpowiedzialnym środowisku).

[4] Więcej informacji o zasadach przyznawania dotacji znajduje się na stronie www.rowes.com.pl. Usługi doradcze objęte są klauzulą poufności, dlatego do czasu zatwierdzenia biznesplanów nie udzielamy szczegółowych informacji o pomysłach na działalność gospodarczą.

...w Tychach

Skuteczna realizacja projektów odpowiadających na potrzeby lokalnej społeczności nie byłaby możliwa bez partnerstw, w jakie zaangażował się tyski Urząd Pracy. Za sprawą projektu PROGRAM PLANOWANIA KARIER EDUKACYJNYCH I ZAWODOWYCH „TRAFNY WYBÓR” zostało zawiązane partnerstwo pomiędzy Urzędem Pracy a Zespołem Szkół nr 1 w Tychach, Zespołem Szkół nr 4 w Tychach oraz lokalnymi przedsiębiorcami.

Głównym celem projektu było wsparcie realizacji obowiązku szkół w organizowaniu doradztwa zawodowego dla uczniów poprzez wspieranie ich metodami aktywnymi w dokonywaniu wyboru kierunku dalszego kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej.

Z doświadczenia tyskiego Urzędu Pracy wynika, że bardzo często wybór dalszej ścieżki kształcenia lub rozpoczęcia aktywności zawodowej w danym zawodzie jest przypadkowy. Młodzież nie ma wyobrażenia o specyfice pracy w danym zawodzie, a także charakterystyce pracy w konkretnych przedsiębiorstwach. Postanowiono zatem wykorzystać potencjał PUP w Tychach, aby umożliwić grupie młodzieży kontakt z realnym środowiskiem pracy w lokalnych przedsiębiorstwach.

W ramach programu w okresie matur uczniowie uczestniczyli w tygodniowych praktykach u lokalnych pracodawców w wybranym przez siebie zawodzie (zawód wskazywali w przygotowanych ankietach).

Do 2016 r. w programie praktyk uczestniczyło 192 uczniów szkoły średniej oraz 20 uczniów szkoły gimnazjalnej. Praktyka odbywała się u 40 pracodawców w 30 różnych zawodach.

Zebrane wśród uczniów opinie na temat odbytych „praktyk” pozwalają stwierdzić, że uczestnicy byli zadowoleni z udziału w programie. Młodzież zwróciła uwagę na życzliwość okazaną przez pracodawców, a możliwość udziału w programie bezpośrednio przyczyniła się do podjęcia decyzji zawodowych. Niektórzy uczniowie zadeklarowali ponowne i gruntowne przemyślenie wyboru przyszłego zawodu. Inni przekonali się, że praca zawodowa może być także uciążliwa i męcząca, a niektóre czynności zawodowe wręcz nudne, dlatego tak ważny jest wybór ścieżki zawodowej zgodnej

z osobistymi predyspozycjami i zainteresowaniami.

Kolejnym projektem realizowanym w partnerstwie, tym razem z Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną, była MAMA W STREFIE SZANSY. Projekt zakładał aktywizację zawodową kobiet wychowujących dzieci, zamieszkałych na terenie miasta Tychy, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tychach, które po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia lub brak możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem stanowił główną barierę w powrocie na rynek pracy.

W ramach realizowanego programu uczestniczki miały zapewnioną opiekę nad dziećmi w żłobku lub w przedszkolu (placówki prywatne) – było to działanie w pełni finansowane ze środków Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A.

W pierwszym etapie projektu uczestniczki uzyskały pomoc w sprecyzowaniu indywidualnych umiejętności i predyspozycji zawodowych oraz w skutecznej autoprezentacji zawodowej. Ponadto przeszły intensywny, 9-dniowy trening interpersonalny, który zakładał:

- zidentyfikowanie, samoocenę posiadanych umiejętności i predyspozycji zawodowych;
- zwiększenie motywacji i wiary we własne możliwości;
- poznanie reguł i zasad zarządzania sobą w czasie, ustalania priorytetów i koncentrowania działań na osiągnięciu celów.

Ponadto uczestniczki programu mogły skorzystać z indywidualnego coachingu wspierającego efekty treningu. Zmotywowane i wyposażone w nowe umiejętności mogły wkroczyć na rynek pracy i sprostać jego wyzwaniom i realiom. W tych działaniach otrzymały wsparcie od pośredników pracy z PUP Tychy (opiekunów wyznaczonych do pomocy w realizacji programu). W programie udział wzięło 27 kobiet – matek 30 dzieci – 21 z nich podjęło pracę, 1 rozpoczęła działalność gospodarczą.

Przed podjęciem pracy 4 panie skorzystały z możliwości odbycia stażu zawodowego, 2 – z finansowania studiów podyplomowych, 1 – ze szkolenia zawodowego; działania te finansowane były przez PUP Tychy ze środków Funduszu Pracy.

... w Świętochłowicach

Powiatowy Urząd Pracy w Świętochłowicach w ramach partnerstwa współpracuje z Centrum Integracji Społecznej, którego celem działania jest aktywizacja zawodowa i społeczna osób, znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy.

Wsparcie CIS koncentrujące się na reintegracji społecznej oraz aktywizacji zawodowej znacznie zwiększa szanse osób bezrobotnych na rynku pracy. PUP natomiast oferuje pośrednictwo pracy, kieruje osoby bezrobotne do CIS, wypłaca świadczenia integracyjne.

Powiatowy Urząd Pracy na mocy porozumienia o współpracy partnerskiej realizuje wspólnie z CIS program „Partnerstwa przeciw wykluczeniu społecznemu – profesjonalne formy pomocy ze szczególną rolą zatrudnienia socjalnego”. Wizją tego partnerstwa jest współpraca na rzecz wspólnego zrozumienia wzajemnych problemów podmiotów aktywnie działających na terenie gminy Świętochłowice, wymiana doświadczeń, określenie potrzeb i możliwości wspólnych działań przyczyniających się do rozwoju, poprawy warunków życia i znalezienia rozwiązań licznych i złożonych problemów bezrobotnych i nieaktywnych mieszkańców Świętochłowic. Partnerstwo pozwala na połączenie środków: kapitału, wiedzy, informacji, zasobów ludzkich dostępnych dla podmiotów działających na rzecz Świętochłowic, przyczyniając się do promocji, rozwoju i efektywności zatrudnienia socjalnego. W ramach tego projektu PUP będzie świadczył usługi z zakresu doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, pomagając doprowadzić do zatrudnienia 12 osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Kolejnym, realizowanym na rzecz mieszkańców Świętochłowic projektem były „Gminne programy aktywizacji społeczno-zawodowej na rzecz budownictwa socjalnego”. Celem partnerstwa (Powiatowego Urzędu Pracy, Ośrodka Pomocy Społecznej, Centrum Integracji Społecznej, Miejskiego Zarządu Budynków Mieszkalnych) była aktywizacja osoby uczestniczącej w projekcie poprzez praktyczne zdobywanie zawodu w zakresie remontów i adaptację mieszkań socjalnych należących do zasobów gminy. Osoby objęte projektem mogły nabyć nowe umiejętności praktyczne i zawodowe,

a także polepszyć jakość życia, osiągając własne dochody. Efektem projektu było wyremontowanie 4 mieszkań socjalnych. W dwóch zamieszkali bezdomni, którzy uczestniczyli w remoncie, a w pozostałych osoby niepełnosprawne w trudnej sytuacji życiowej.

... w Mikołowie

W 2012 r. zawarto partnerstwo pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy w Mikołowie, Powiatowym Urzędem Pracy w Tychach, a przedstawicielem pracodawców – Okręgową Izbą Przemysłowo-Handlową w Tychach. Głównym celem nawiązanej współpracy z pracodawcami była promocja przedsiębiorczości w podregionie tyskim oraz realizacja wspólnych projektów ze środków Unii Europejskiej. Dzięki wspólnym działaniom osoby przedsiębiorcze, zarejestrowane w Urzędzie Pracy lub będące w okresie wypowiedzenia, posiadające potencjał, kwalifikacje i predyspozycje do prowadzenia własnej działalności mogły skorzystać z dodatkowej oferty i starać się o wsparcie finansowe w wysokości do 35 tys. złotych. Programy umożliwiające uzyskanie funduszy pomagających stworzyć nową firmę cieszyły się w powiecie mikołowskim dużym zainteresowaniem.

W ramach współpracy zrealizowano projekty: „Nowy Start – promocja przedsiębiorczości w podregionie tyskim”, w którym preferencje miały osoby między 50. a 64. rokiem życia lub osoby długotrwale bezrobotne oraz kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Dla beneficjentów przygotowano wsparcie szkoleniowo-doradcze, finansowe oraz pomostowe. Drugim programem był projekt „Firma na start” współfinansowany ze środków unijnych. Spośród 30 uczestników projektu co najmniej 26 osób, które utraciły pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy, uzyskało wsparcie finansowe do 35 tys. zł na otwarcie własnej działalności gospodarczej oraz tzw. wsparcie pomostowe (do 1,5 tys. zł miesięcznie otrzymywanego maks. przez 12 miesięcy) na opłaty związane z prowadzeniem firmy. Dodatkowo beneficjenci mogli skorzystać z pomocy doradczo-szkoleniowej.

Najlepsze pomysły i najlepiej przygotowane biznesplany zostały rekomendowane do udzielenia wsparcia.

Współpraca urzędów z biznesem

Współpraca z pracodawcami pozwoliła na skuteczne oddziaływanie na lokalny rynek pracy i stworzenie klimatu dla utrzymania i rozwoju nowo powstających firm.

Lokalna SIŁA...

„W grupie siła” mówi popularne porzekadło, które trafnie oddaje istotę i sens partnerstwa. Wspólne działania na rzecz określonego celu, tj. budowania przyjaznego rynku pracy, poprzedzone wymianą doświadczeń, wiedzy i umiejętności w trosce o dobrą kondycję rynku pracy stanowią gwarancję sukcesu podejmowanych przedsięwzięć.

Działania w ramach partnerstwa integrują lokalne społeczności, skupiając wokół celu różnorodne instytucje. Pozwalają na wzrost lo-

kalnego kapitału rozwojowego, przyczyniając się do poprawy warunków społecznych i ekonomicznych, co bezpośrednio znajduje swoje odzwierciedlenie we wzroście poziomu zadowolenia mieszkańców danych środowisk.

Odpowiednia diagnoza zastanych na rynku pracy trudności pozwala skutecznie im przeciwdziałać, jednocześnie zapewniając wieloaspektową pomoc osobom wymagającym wsparcia na rynku pracy. Idea partnerstwa pozwala zatem na realizację jednego z głównych celów, jakie przyświecają działaniom powiatowych urzędów pracy: podejmowania szerszych i bardziej skutecznych działań na rzecz osób bezrobotnych, między innymi poprzez dialog i bieżącą współpracę z przedsiębiorcami, szkołami i instytucjami otoczenia biznesu.

Summary

Since national programmes are not effective enough to solve problems of communities, local partnerships have been gaining importance. Labour market and education-related issues are one of the most essential social problems currently being solved by various government institutions. Pro-employment policy seems to be the right solution to counteract and fight these issues. The idea of partnership enables to fulfill The Labour Offices' role of supporting unemployed, local entrepreneurs and surrounding business institutions. This role is being fulfilled by the Silesian District Labour Offices in Mikołów, Tychy, Świętochłowice, Pszczyna, Zabrze and Ruda Śląska. The offices are involved in various types of partnerships that improve local communities' situation. They also collaborate with other institutions in the fields of education, entrepreneurship, unemployment, social economy, welfare building and social exclusion. One of the most important partnerships within the Silesian institutions is the partnership among 27 District Labour Offices and Chamber of Commerce and Industry in Katowice. They cooperate with the aim of decreasing the rate of unemployment and researching labour market's needs. Local partnership activities integrate communities and improve their social and economic condition. All these activities contribute to increase the inhabitants' life satisfaction level.

Key words

partnership

Więcej o autorach

Iwona Woźniak-Bagińska

Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej

Od 20 lat dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej, od początku swojej kariery zawodowej pracuje w instytucjach zajmujących się tematyką rynku pracy, w tym w Departamencie Zatrudnienia Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej.

Teresa Miguła

Powiatowy Urząd Pracy w Mikołowie

Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Mikołowie, od 13 lat związana zawodowo z Publicznymi Służbami Zatrudnienia oraz tematyką rynku pracy. Pedagog, doradca zawodowy.

Justyna Tulaja

Powiatowy Urząd Pracy w Pszczynie

Doktor nauk społecznych z zakresu psychologii, prawnik. Od 11 lat działa w obszarze pomocy i integracji społecznej. W Regionalnym Ośrodku Wspierania Ekonomii Społecznej pełni rolę animatora oraz doradcy kluczowego.

Hanna Przewoźniak

Powiatowy Urząd Pracy w Świętochłowicach

Ekonomistka. Od 25 lat pracuje w Publicznych Służbach Zatrudnienia. 9 lat jest na stanowisku dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Świętochłowicach.

Katarzyna Ptak

Powiatowy Urząd Pracy w Tychach

Z publicznymi służbami zatrudnienia związana jest od 1993 r. Początkowo wykonywała zadania dotyczące rejestracji i ewidencji osób bezrobotnych, następnie zajmowała stanowisko zastępcy dyrektora. Od 9 lat jest dyrektorem Powiatowego Urzędu Pracy w Tychach. Inicjatorka wielu projektów partnerskich i wspólnych przedsięwzięć.

Stale podnosi i doskonali kwalifikacje poprzez udział w szkoleniach i ukończenie dwóch kierunków studiów podyplomowych z zakresu zarządzania projektami oraz pośrednictwa pracy.

Z zamiłowania trener i wykładowca. Prowadzi szkolenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz członków rady rynku pracy będąc jednocześnie autorem i recenzentem wielu programów szkoleniowych. Wykładowca na studiach podyplomowych przedmiotów: administracja publiczna i pośrednictwo pracy.

Uczestniczka stałej podkomisji sejmowej ds. rynku pracy, procedującej zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w 2014r.

Alina Nowak

Powiatowy Urząd Pracy w Zabrze

Od 20 lat związana jest z Powiatowym Urzędem Pracy w Zabrze, a od 8 lat zajmuje stanowisko dyrektora PUP. Współpracuje i realizuje projekty, których głównym celem jest promocja zatrudnienia.

Małopolska jakość szkoleń

Justyna Falgier, Małgorzata Dudziak

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Krakowski WUP dba o to, by oferowane w regionie szkolenia były jak najlepszej jakości.

Zapewnić jakość szkoleń – hasło, slogan, ale przede wszystkim zdiagnozowany problem wstrzymujący zwiększenie motywacji do uczenia się osób dorosłych, jak również kierowania na szkolenia pracowników zatrudnianych przez przedsiębiorców. Publiczne pieniądze na szkolenia stanowią od lat dużą część przewidzianych interwencji na rynku pracy, zatem problem wymagał szukania rozwiązań systemowych, a nie doraźnych. Właściwa diagnoza zmierzająca do odpowiedzenia na pytanie, co wstrzymuje utrzymanie satysfakcjonującej jakości wśród usług szkoleniowych, zwłaszcza współfinansowanych ze środków publicznych, była kluczowa dla znalezienia rozwiązań stabilizujących sytuację w tym zakresie. Na każdym etapie realizacji procesu zapoczątkowanego w Małopolsce w roku 2007 konieczne były: wola decydentów, współpraca środowiska zainteresowanego zmianą sytuacji, eksperci z różnych dziedzin oraz etapowe pilotaże wdrożenia budujące system krok po kroku.

Po pierwsze, działania partnerskie. Decydując się na rozpoczęcie działań systemowych w obszarze uczenia się przez całe życie i korzystając z doświadczeń międzynarodowych, pierwszym krokiem, jaki zrobiono, było stworzenie warunków w regionie Małopolski do ich wdrażania, czyli zaproszenie do wspólnej pracy interesariuszy oraz określenie wspólnych celów. W latach 2007–2008 podczas wielowymiarowych prac przy tworzeniu Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego, gdzie kilkadziesiąt instytucji tworzyło pierwsze systemowe podstawy regionalnej polityki w obszarze uczenia się przez całe życie, trwały równocześnie bardzo szeroko zakrojone badania pod nadzorem prof. Jarosława Górniaka. Rekomendacje wynikające z cyklu badań wśród instytucji, przedsiębiorców i mieszkańców wskazały już wówczas, że

problem jakości jest jednym z kluczowych w obszarze kształcenia pozaformalnego i dla rozwoju regionalnej polityki. W tym zakresie konieczne jest „opracowanie jasno zdefiniowanych i mierzalnych standardów nauczania” oraz „stworzenie systemu akredytacji środowiskowej”^[1]. Już wówczas pokazana została wizja zmian, w których zapewnienie jakości usług to jeden z kluczowych elementów towarzyszących chociażby konieczności przechodzenia na popytowe mechanizmy finansowania usług ze środków publicznych. Z perspektywy roku 2016, kiedy na dużą skalę wchodzi w życie systemy bonów szkoleniowych oraz innych podmiotowych systemów finansowania usług czy też związany z nimi Rejestr Usług Rozwojowych, można stwierdzić, że wdrażanie zmian w tym zakresie wymaga czasu, cierpliwości i współdziałania nawet konkurencyjnych wobec siebie podmiotów.

W wyniku rekomendacji zespołu badawczego pojawiło się szerokie zainteresowanie środowiska instytucji szkoleniowych tworzeniem systemu zapewniania jakości, które zaowocowało powstaniem w roku 2010 Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych. Standard ten został wypracowany przez zespół interdyscyplinarny^[2], w skład którego wchodził przedstawiciele świata nauki oraz praktyków z obszaru szkoleń pod przewodnictwem prof. Grażyny Prawelskiej-Skrzypek. Cały proces był sekwencją etapów prac teoretycznych i warsztatów z udziałem samych instytucji szkoleniowych, w których powstawały standardy, a następnie wskaźniki weryfikacji ich w jednostkach szkolących. Równocześnie

[1] Górniak J., Worek B., red., *Kształcenie przez całe życie: perspektywa Małopolski*, Kraków 2008.

[2] G. Prawelska-Skrzypek, M. Frankowicz, red., *Od standardów do jakości szkoleń w Małopolsce*, Kraków 2011.

powstał pomysł na obecnie funkcjonujące Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia, gdzie określano role, poszczególne etapy oceny oraz procesy zapewniające transparentność systemu. Istotny jest fakt, że sam standard został poddany wielu weryfikacjom: pierwsza na 20 firmach szkoleniowych, w wyniku której wskaźniki zostały zweryfikowane o rzeczywistość, w jakiej funkcjonują firmy szkoleniowe i doprecyzowane tak, by mierzyły poszczególne aspekty jakości, a równocześnie były weryfikowalne podczas audytów zewnętrznych. Ostatecznie Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych zostały zaakceptowane przez Radę Programową Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego i uznane za wspólną pracę środowiska instytucji szkoleniowych, instytucji publicznych występujących w roli dysponentów środków publicznych oraz instytucji, które pracują nad rozwojem motywacji do kształcenia osób dorosłych. Tak przygotowane dokumenty, procesy oraz narzędzia do pracy z instytucjami szkoleniowymi zostały wprowadzone do pierwszego wdrożenia w projekcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie „PFK – podmiotowe finansowanie szkoleń”.

Sam standard MSUES nie był jednak jedynym mechanizmem zapewniającym jakość usług. Instytucje szkoleniowe, które same od lat miały mechanizmy zapewniania jakości wewnątrz swojej firmy, traktowały standard jako podsumowanie najlepszych doświadczeń w tym zakresie. Obok standardów musiał jednak powstać mechanizm, który pozwoliłby na uruchomienie procesu podnoszenia jakości usług pojawiających się na rynku, zwłaszcza finansowanych z pieniędzy publicznych. Potrzebna była realna weryfikacja jakości usługodawców, nie jako element zaburzający konkurencyjność poprzez limitowanie dostępu, ale pokazujący minimalną granicę akceptowalnej jakości usługi. Z nią bowiem jest związana efektywność procesu uczenia, właściwe zadbanie o kompetentnego trenera, zapewnienie minimalnych warunków organizacyjnych, które co najmniej nie utrudniają procesu uczenia oraz konieczność mierzenia efektów uczenia.

Wówczas pojawiła się także szansa na testowanie systemu popytowego – systemu bonów szkoleniowych, w ramach którego przedsię-

biorcy sami wybieraliby szkolenia, ale jedynie wśród tych firm szkoleniowych, które zostały zweryfikowane pod względem jakości.

W latach 2013–2015, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie zrealizował innowacyjny projekt województwa małopolskiego „PFK – podmiotowe finansowanie kształcenia”. Funkcjonujący wówczas system dystrybucji środków Europejskiego Funduszu Społecznego przeznaczonych na wspieranie adaptacyjności przedsiębiorców i pracowników oparty był głównie na podejściu podażowym, zakładającym udostępnianie możliwości wsparcia poprzez szeroko prowadzone działania usługodawców i dostawców usług rozwojowych dla przedsiębiorstw lub indywidualne aplikowanie o środki przez przedsiębiorców. System podażowy był realizowany poprzez procedury konkursowe na projekty realizujące cel interwencji. W projektach realizowanych najczęściej przez stronę podażową (firmy szkoleniowe) proponowane były usługi opisane w projekcie. Klient (przedsiębiorca, osoba indywidualna) miał szansę uczestniczyć tylko w tych szkoleniach, które były oferowane w projektach. Nawet jeśli projekt był tworzony dla konkretnego przedsiębiorcy i na jego potrzeby rozwojowe, dość długo trwała procedura konkursowa, a dodatkowo dochodziło do tego działania związane z obsługą i rozliczeniem projektu. Testowane w projekcie podmiotowe finansowanie usług miało zniwelować podnoszone przez przedsiębiorców głosy wskazujące na jego słabości, ponieważ dotację na szkolenia w tym systemie otrzymuje uczestnik szkolenia, który dowolnie nią dysponuje, tj. sam wybiera szkolenie, które jest mu właśnie potrzebne oraz instytucję szkoleniową, która je przeprowadzi. Tak więc w systemie podmiotowym instytucje szkoleniowe nie są odbiorcą dotacji, a jedynie usługodawcą wybranym przez uczestnika szkolenia.

Przetestowany w projekcie WUP w Krakowie system podmiotowy przy wykorzystaniu bonów szkoleniowych był propozycją sposobu realizacji podmiotowego systemu finansowania, zawierającą w sobie innowacyjne rozwiązania³:

[3] Model systemu PFK – Podmiotowego finansowania kształcenia MSP dostępny na stronie www.bonyzskoleniowe.pl

Szkolenia w Małopolsce

■ wprowadzenie znaku legitymacyjnego – zabezpieczony bon, który powoduje zdjęcie z przedsiębiorcy obowiązków wykonywania czynności administracyjnych związanych z rozliczaniem umowy wsparcia. Czynności te w imieniu przedsiębiorcy wykonuje usługodawca oraz operator;

■ rozliczanie na podstawie stawek jednostkowych dla 1 godziny usługi z wykorzystaniem ryczałtu, co zwiększa efektywność kosztową wsparcia, upraszcza system oraz eliminuje problem zawyżania kosztów szkolenia poprzez np. wysoki standard hotelu, ponadstandardowe wyżywienie, dodatkowe atrakcje w czasie wolnym;

■ system zapewniania jakości oparty na Małopolskich Standardach Usług Edukacyjno-Szkoleniowych powodujący podniesienie jakości usługi i możliwość jej monitorowania.

Wieloletnie doświadczenie partnera w projekcie PFK – instytucji rynku pracy FOREM z Walonii (Belgia) w realizacji podmiotowego finansowania wskazywały, że mechanizmy finansowania usług nie są wystarczająco efektywne bez wprowadzenia zintegrowanego z nimi systemu zapewniania jakości szkoleń. Weryfikując również kilka innych systemów popytowych, współpracując z ich współtwórcami, wszyscy podkreślali jedno: najważniejszy i najtrudniejszy krok w systemie to wprowadzenie weryfikacji jakości. W związku z tym w projekcie został wypracowany system zapewniania jakości szkoleń oparty na przygotowanych wcześniej standardach (MSUES).

Obecnie jesteśmy świadkami zmiany systemu finansowania usług z podażowego na popytowy. Finansowanie popytowych systemów dla rozwoju kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach realizowane jest w każdym regionie w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych. Utworzony został również ogólnopolski Rejestr Usług Rozwojowych, finansowany z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER). Szczegółowe informacje na temat zasad funkcjonowania systemu zawarto w Umowie Partnerstwa określającej kierunki interwencji współfinansowanej ze środków unijnych w latach 2014–2020 m.in. polityki spójności, przyjętej przez rząd polski w maju 2014 r. oraz w „Wytocznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorstw i pracowników do zmian na lata 2014–2020”. Na początku 2013 r. ówczesne Ministerstwo Infrastruk-

tury i Rozwoju zleciło Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości opracowanie koncepcji systemu zapewnienia jakości usług rozwojowych, który będzie wspierał udzielanie dotacji dla przedsiębiorców i ich pracowników, czyli wspomnianego już Rejestru Usług Rozwojowych. Realizacja projektu PFK biegła się z przygotowaniem Rejestru, w związku z tym nawiązana została współpraca pomiędzy PARP i WUP w Krakowie, która służyła wykorzystaniu doświadczeń WUP-u dotyczących budowy systemu zapewniania jakości.

System zakupu szkoleń za bon szkoleniowy oraz certyfikacja znakiem jakości MSUES otrzymał bardzo wysoką ocenę ekspertów uczestniczących w ewaluacjach projektu. Warto również podkreślić, że w lipcu 2016 r. Znak Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych został zweryfikowany pozytywnie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Znak MSUES znajduje się na liście certyfikatów/akredytacji podlegających ocenie z urzędu na potrzeby rejestracji w Rejestrze Usług Rozwojowych⁴.

Posiadanie znaku MSUES pozwala instytucji szkoleniowej na świadczenie usług rozwojowych (szkoleniowych) w ramach Rejestru Usług Rozwojowych, z którego będą wybierane szkolenia dofinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych w Polsce.

Spełnienie standardów przez instytucję szkoleniową weryfikowane jest przez firmę audytową na podstawie określonych wskaźników⁵. Tak więc przyznawanie znaku jakości MSUES związane jest z weryfikacją instytucji szkoleniowych (m.in. przez niezależny audyt zewnętrzny) pod kątem zgodności ich działania z MSUES. W ramach projektu PFK znak jakości MSUES otrzymało 147 instytucji szkoleniowych. Łącznie w ramach projektu 263 instytucje szkoleniowe zadeklarowały udział w procesie poprzez złożenie formalnego wniosku. Nie rozpoczęło procesu weryfikacji 67 instytucji. Ich zgłoszenia wpłynęły po zamknięciu naboru, ale firmy te zadeklarowały dalszą gotowość w przypadku wznowienia procesu. Do procesu weryfikacji przystępowały instytucje

[4] Lista publikowana jest na stronie <http://www.parp.gov.pl/>.

[5] Przewodnik po Małopolskich Standardach Usług Edukacyjno-Szkoleniowych dostępny jest na stronie internetowej www.pociagdokariery.pl

szkoleniowe różnorodne pod względem wielkości, formy prawnej i profilu działalności. W trakcie realizacji projektu obserwowano również dość dobre dopasowanie oferty firm ze znakiem jakości MSUES do potrzeb przedsiębiorców.

Znak jakości MSUES miał regionalny zasięg. Projekt realizowany był w Małopolsce i nie przewidywał ogólnopolskiej kampanii promocyjnej, pomimo to 40 proc. instytucji zainteresowanych znakiem ma siedzibę poza Małopolską. Część z tych instytucji związana jest z małopolskim rynkiem usług szkoleniowych.

W trakcie testowej weryfikacji w ramach projektu PFK instytucje, które nie spełniały standardu, zwykle rezygnowały z audytu. Związane to było m.in. z możliwością świadomej oceny poziomu dojrzałości organizacji dzięki obowiązkowej samoocenie czy też indywidualnym konsultacjom z pracownikami projektu, dotyczącym oceny spełniania standardów. Powody rezygnacji z audytu zgodności podawane przez instytucje szkoleniowe w bieżących kontaktach były następujące:

1. „Głęboka” weryfikacja – obawa przed rozmową audytora z uczestnikami szkoleń.
2. Brak spełniania przez trenerów warunków określonych w MSUES (dokumenty potwierdzające wykształcenie i doświadczenie).
3. Wybór przez instytucje szkoleniowe rynku zamówień publicznych z funkcjonującą konkurencją cenową, która w ich ocenie nie pozwala na wymagany przez MSUES poziom jakości, a zainwestowanie w jakość nie przeloży się w krótkim okresie na zyski. Instytucje deklarowały, że łatwiej jest działać na dotychczasowych zasadach, czyli dostarczać taką jakość, za jaką jest gotowy zapłacić zamawiający. Posiadanie znaku jakości wymusza stosowanie danego standardu, który nie zawsze jest konieczny i wymagany w przypadku zamówień publicznych.
4. Niska aktywność firmy lub marginalny udział usług szkoleniowych w profilu działalności – niespełnienie wymagań procedury weryfikacji dotyczących minimalnej liczby szkoleń lub brak szkolenia do obserwacji w trakcie audytu.
5. Obawa przed monitoringiem i kontrolą działalności.

Największe trudności w trakcie dostosowywania działalności do wymogów MSUES sprawiało instytucjom szkoleniowym formułowanie celów w formie efektów uczenia się, sposób respektowania praw autorskich (dotyczy materiałów szkoleniowych) oraz konieczność monitorowania jakości trenerów (wiedza, doświad-

czenie, w tym dokonywania oceny ich pracy). Braki w tych obszarach były również powodem nieprzyznania znaku jakości.

Jak pokazało badanie przeprowadzone na koniec realizacji projektu PFK, największą trudnością nadal sprawia firmom ze znakiem jakości MSUES spełnianie następujących wymagań:

- „posiadanie w ofercie unikatowych tematów szkoleń;
- wysoka aktywność informacyjno-promocyjna;
- cykliczne podejmowanie działań doskonalących w zakresie sposobów prowadzenia szkoleń;
- trenerzy potrafiący prowadzić szkolenia w sposób interesujący.”⁶

Uruchomienie systemu zapewniania jakości pozwala na łatwiejsze niż dotychczas stawianie wymogów jakościowych usługom edukacyjno-szkoleniowym. Stają się one powszechnie rozumiane i mierzalne, a jak pokazują audyty, pozwalają na rozpoznawanie na rynku firm, które świadczą usługi dobrej jakości. Audytorzy potwierdzili, że spełnienie MSUES mocno koreluje z dobrą oceną rezultatów szkolenia przez uczestników. Znak jakości MSUES potwierdza, w których firmach stawia się na jakość, rozwój i doskonalenie usług oraz dba o klienta i jego potrzeby. Audyt MSUES pokazał również, że można przy zastosowaniu takiego narzędzia przeprowadzić realną weryfikację działania firmy.

O tym, że taki standard jest potrzebny, informowały w trakcie projektu same firmy szkoleniowe – część środowiska, choć nie była zaangażowana w jego tworzenie, oczekiwała takiego narzędzia.

Test pokazał, że MSUES nie tylko spełniają rolę narzędzia weryfikacji jakości usług, ale posłużą również do budowania świadomości, jakimi działaniami można osiągać przewagę konkurencyjną czy też rozwijać firmę, a zatem pełnią rolę edukacyjną. Potwierdzają to badania przeprowadzone na koniec projektu PFK. Badanie miało odpowiedzieć na pytanie, czy regulacje tego rynku za pomocą takich narzędzi, jak standardy mają sens: „...badania wykazały, że respondenci (instytucje szkoleniowe posiadające znak jakości MSUES) uznali wszystkie wymagania standardu jako ważne, a zarazem nie

[6] Prof. UJ dr hab. Roman Batko, dr Piotr Rogala, dr Sławomir Wawak, Raport z badania efektów wdrożenia Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych.

oceniali procesu wdrożenia jako szczególnie uciążliwego dla ich firm. Poddane badaniu organizacje szkoleniowe wyróżniają się nie tylko zrozumieniem korzyści, jakie daje wdrożenie MSUES, ale też stosują dodatkowe techniki zarządzania, wśród których najpopularniejsze są ciągłe doskonalenie metod szkoleń oraz nadzór nad jakością materiałów szkoleniowych⁷.

Standard (MSUES) wprowadza jednorodne zasady prowadzenia działalności szkoleniowej. Może być wykorzystywany zarówno przez doświadczone firmy, jak i te, które dopiero rozpoczynają swoją działalność. MSUES składają się z 20 standardów opisujących rozwiązania sprzyjające wysokiej jakości usług edukacyjno-szkoleniowych. Standardy odnoszą się do 4 obszarów:

- usługi edukacyjno-szkoleniowej;
- kompetencji i rozwoju kadry szkoleniowej;
- infrastruktury, organizacji i obsługi klienta;
- zarządzania jakością usług szkoleniowych.

Standardy te są weryfikowane na podstawie wskaźników określonych w *Przewodniku po Małopolskich Standardach Usług Edukacyjno-Szkoleniowych* dostępnym na stronie www.pociagdokariery.pl. Tak więc standardy są powszechnie dostępne wraz z opisem dobrych praktyk dotyczących ich zastosowania w firmie szkoleniowej. W trakcie audytu badana jest m.in. zgodność oferty z potrzebami i oczekiwaniami klientów, przygotowanie merytoryczne i metodyczne trenerów, rzetelność przekazywanych treści, różnorodność form nauczania. Ważnym i obiektywnym narzędziem badania, które wykorzystuje audytor, jest rozmowa z uczestnikami szkoleń m. in. o celu, zakresie i odczuciach dotyczących danego szkolenia.

W czerwcu 2016 r. na potrzeby województwa małopolskiego został uruchomiony system zarządzania jakością na podstawie Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych. Obecnie przyjęto następujące założenia tego systemu:

1. Znak jakości dla firmy ubiegającej się o MSUES przyznaje Marszałek Województwa Małopolskiego. Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w WUP w Krakowie nadzoruje proces weryfikacji, w tym audytu zewnętrznego.
2. Audyt zewnętrzny przeprowadzany jest przez instytucję audytującą i jej audytorów spełniających wymagane i jasno określone kryteria jakościowe. Lista uprawnionych instytucji audy-

tujących i audytorów jest otwarta, więc każda instytucja, która spełni kryteria jakościowe, może prowadzić takie audyty. Instytucje audytujące poddawane są monitorowaniu pod kątem jakości świadczonych usług przez Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia. Niespełnienie określonych kryteriów jakościowych jest podstawą do skreślenia z listy.

3. Firmy ubiegające się o znak jakości MSUES zamawiają audyt u wybranego audytora (firmy) z listy instytucji audytujących i audytorów, którym płać za tę usługę. Określony został minimalny zakres tej usługi, a audytorzy muszą być bezstronni i niezależni od audytowanej instytucji szkoleniowej, co jest ważne dla transparentności systemu. Raport z tego audytu jest podstawą do przyznania lub odmowy przyznania znaku jakości MSUES.

4. Znak jakości przyznawany jest na okres 3 lat. W momencie przyznania znaku jakości instytucja szkoleniowa zostaje wpisana do Rejestru Instytucji Szkoleniowych posiadających znak jakości MSUES. Rejestr jest źródłem weryfikacji dla klientów, w tym dla PARP w zakresie Rejestru Usług Rozwojowych. Instytucje szkoleniowe posiadające znak jakości MSUES poddawane są monitorowaniu przez Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia w zakresie jakości świadczonych usług.

5. Standardy są monitorowane i aktualizowane w ramach Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Kształcenia Ustawicznego.

Szczegółowy opis systemu oraz zasady przyznawania znaku jakości oraz otwartego naboru na instytucje audytujące są upublicznione na stronie www.pociagdokariery.pl.

Opisane Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia to komórka organizacyjna WUP w Krakowie, której zadaniem jest dbałość o podaż odpowiedniej jakości usług edukacyjno-szkoleniowych w Małopolsce według Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES).

Standardy są narzędziem uniwersalnym dla firm szkoleniowych. Mówią o tym, co świadczy o dobrej usłudze, niezależnie od sposobu finansowania. To co cenne, audyt, który jest przeprowadzany w procesie ubiegania się o MSUES, powoduje zmiany wewnątrzorganizacyjne związane ze sposobem działania firm szkoleniowych. Opiera się on na wskaźnikach jakości, do których można się odnieść podczas monitorowania usług czy też w przypadku uwag uczestników. Warunki te muszą być spełniane nie tylko

[7] Tamże.

podczas weryfikacji, ale w całym okresie ważności znaku jakości i o ich spełnianie mogą dopominać się klienci. Rola Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie w procesie zarządzania jakością opartą o MSUES to monitoring jakości audytów, standardu, firm szkoleniowych, w tym systemowego reagowania na identyfikowane nieprawidłowości, np. reklamacje z rynku, co wyróżnia tę certyfikację na tle innych dostępnych w kraju – podkreśla Jacek Pająk, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Zadania Centrum zostały określone w następujący sposób:

- a) przeprowadzenie procedury przyznawania i weryfikowania prawa do używania znaku jakości MSUES oraz prowadzenie rejestru instytucji ze znakiem jakości MSUES;
- b) monitorowanie jakości usług świadczonych przez instytucje ze znakiem MSUES na podstawie pozyskiwanych informacji;
- c) dbałość o odpowiednią jakość audytów na zgodność z MSUES, służącą utrzymaniu wiarygodności i jakości znaku MSUES na rynku szkoleniowym poprzez prowadzenie rejestru uprawnionych firm audytujących i audytorów, audyty monitorujące, organizację szkoleń dla audytorów, weryfikację raportów z audytu i konsultacje dla audytorów;
- d) dbałość o aktualność i kompletność MSUES;
- e) współpraca międzyinstytucjonalna na rzecz jakości kształcenia;
- f) wsparcie metodyczne dla instytucji zamawiających szkolenia finansowane ze środków publicznych;
- g) monitorowanie rynku szkoleniowego w Małopolsce.

Proces weryfikacji instytucji szkoleniowych pod kątem spełniania Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych składa się z czterech etapów, tj. samooceny, konsultacji, audytu i monitoringu.

Pierwszy etap to samoocena, która daje okazję do indywidualnej, świadomej refleksji instytucji szkoleniowej nad jakością swoich usług. Zgodnie z wiedzą na temat sposobów własnego działania, instytucja szkoleniowa samodzielnie rozstrzyga, czy spełnia wymagania zdefiniowane w Małopolskich Standardach Usług Edukacyjno-Szkoleniowych.

Drugi etap to konsultacje – rozmowa z konsultantem – pracownikiem Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia, w ramach której przedstawiciele instytucji szkoleniowej mają możliwość dowiedzieć się więcej na temat systemu,

wyjaśnić wątpliwości dotyczące spełnienia standardów oraz poznać metody ich weryfikacji. W trakcie konsultacji często definiowane są działania, jakie firma musi podjąć, aby spełnić wymagania MSUES.

Kolejnym etapem jest audyt zewnętrzny. Jest on przeprowadzany przez uprawnioną instytucję audytującą wpisaną do rejestru instytucji audytujących i audytorów, prowadzonego przez WUP w Krakowie. Audytorzy muszą być niezależni od firmy szkoleniowej. Celem tego audytu jest uzyskanie obiektywnej i niezależnej oceny jakości usług edukacyjno-szkoleniowych świadczonych przez instytucję szkoleniową przy zastosowaniu wymagań zdefiniowanych w MSUES. W wyniku przeprowadzonego audytu WUP w Krakowie otrzymuje opinię audytorów o spełnieniu (lub nie) przez instytucję szkoleniową wymaganych standardów jakościowych.

Doświadczenia zebrane podczas testu systemu w ramach projektu PFK wskazują, że system zapewniania jakości oparty na weryfikacji wszystkich firm szkoleniowych, świadczących usługi dla przedsiębiorców poprzez audyt zewnętrzny, przełożył się na zadowolenie przedsiębiorców z jakości szkoleń⁸. Z pilotażu wynika również, że przedsiębiorcy zgłaszający uwagi do systemu czy to w bezpośrednich kontaktach z punktem obsługi przedsiębiorców, czy też w czasie spotkań oceniających, pytani o jakość szkoleń, w których uczestniczyli, nie zgłaszali żadnych uwag. Warto tu podkreślić, że sama usługa szkoleniowa jest trudna do zweryfikowania przez klienta: jej jakość zapewniają właściwe mechanizmy stosowane przez firmę szkoleniową, które trudne są do oceny przez potencjalnego klienta patrzącego na ofertę. Zdarza się, że klient wychodzi po szkoleniu zadowolony, ale niekoniecznie dobrze „przeszkolony”. Tak więc na różnych etapach opisanego procesu tworzenia i testowania systemu zarządzania jakością szkoleń prowadzona była dyskusja nad jego konsekwencjami dla rynku. Pojawiały się głosy o ograniczaniu rynku wraz z argumentami, że wystarczy dać wybór, a jest duża szansa, że będzie on racjonalny. Jak potwierdził projekt PFK, weryfikacja jakości nie jest ograniczaniem

[8] Badanie przedsiębiorców wykonane w ramach przygotowania studium wykonalności opracowanego w ramach projektu innowacyjnego testującego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie pn. PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia, Sodexo Benefits and Rewards Services Polska Sp. z o.o.

Szkolenia w Małopolsce

konkurencyjności. Jest wyznaczaniem pewnego poziomu, poniżej którego nie powinny być finansowane usługi ze środków publicznych. Taka idea przyświeca również prawu zamówień publicznych, które wręcz nakazuje kupić najlepszą jakość w akceptowalnej cenie.

Podsumowując, należy podkreślić, że wchodzące w Polsce na szeroką skalę systemy popytowe oraz towarzyszące im systemy zarządzania jakością usług dają niepowtarzalną szansę na rozwój rynku szkoleniowego w kierunku jakości. System ten uświadamia firmom szkoleniowym, że administracja „kupująca” szkolenia w ramach interwencji państwa może

postawić konkretne wymagania jakościowe i równocześnie dopilnować ich spełnienia. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie proponuje sprawdzone w Małopolsce i nie tylko dobrze ocenione przez ekspertów, ale również dobrze przyjęte przez same firmy szkoleniowe rozwiązanie – system zarządzania jakością usług edukacyjno-szkoleniowych oparty na MSUES jako narzędzie do wykorzystania przez administrację. Rozwijanie systemu poprzez wdrażanie w innych regionach, stosowanie na szerszą skalę może systemowo wpłynąć pozytywnie na rynek usług szkoleniowych nie tylko w Małopolsce, ale w całej Polsce.

Summary

The article presents the system of quality assurance educational and training services in Malopolska Region – based on standards. The implementation of such system in the whole country might increase the quality of training market since „buying” training under state intervention is linked to specific quality requirements. The article presents the reasons for the construction of a regional system of quality assurance educational and training services. It also presents the construction of the system and the way it has been tested. According to research, the construction of such system requires acceptance of authorities and involvement of experts and interested institutions. The standards of educational and training service (MSUES) have been developed by academics, practitioners in the area of training and training institutions themselves. The article ends with the analysis of the system in 2016 for the needs of the Malopolska Region.

Key words

educational and training services in Malopolska Region

Więcej o autorach

Justyna Falgier

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Pracownik Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, audytor główny w procesie budowania i pilotażowego wdrożenia systemu zapewniania jakości kształcenia opartego na Małopolskich Standardach Usług Edukacyjno-Szkoleniowych (MSUES), w tym procesu weryfikacji instytucji szkoleniowych. Obecnie kieruje Centrum Zapewniania Jakości Kształcenia. Doświadczony audytor wewnętrzny w administracji rządowej i samorządowej (certyfikat Institut of Internal Auditor – CGAP) oraz trener. Ekspert w zakresie jakości usług rozwojowych.

Małgorzata Dudziak

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Pracownik Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, kieruje projektami urzędu związanymi z rozwojem uczenia przez całe życie wypracowującymi i wdrażającymi rozwiązania systemowe, tj. Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego, Małopolskie Standardy Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, system bonów szkoleniowych dla przedsiębiorców. Obecnie kieruje projektem Kierunek Kariera – systemowym rozwiązaniem dla usług doradztwa zawodowego i szkoleń w systemie podmiotowym (bonów szkoleniowych) dla osób indywidualnych. Ekspert w obszarze uczenia przez całe życie, współautor raportów i publikacji dotyczących kształcenia ustawicznego.

Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki (stan prawny na dzień 3 października 2016 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

[w złotych]

1. Zasiłki dla bezrobotnych:	
a) podstawowy (100%) – w okresie pierwszych trzech miesięcy	831,10 ^x
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	652,60
b) obniżony (80%) – w okresie pierwszych trzech miesięcy	664,90
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	522,10
c) podwyższony (120%) – w okresie pierwszych trzech miesięcy	997,40
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	783,20
UWAGA: zasiłki dla bezrobotnych przyznane przed 01.01.2010 r. są wypłacane w wysokości i przez okres wynikający z dotychczasowych przepisów (po waloryzacji 666,60 zł – obwieszczenie Ministra PiPS z 22 maja 2014 r. MP 2014, poz. 367)	
2. Stypendia dla bezrobotnych w okresie odbywania:	
szkolenia – 120% zasiłku	997,40
przygotowania zawodowego dorosłych – 120% zasiłku	997,40
stażu – 120% zasiłku	997,40
kontynuowania nauki – 100% zasiłku	831,10
studiów podyplomowych – 20% zasiłku	166,30
3. Dodatek aktywizacyjny (do 50% zasiłku) – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową	415,60
4. Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (do 50% zasiłku) bezrobotnemu posiadającemu co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub niepełnosprawne do 18 roku życia – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych	415,50
5. Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych	min. 8,10/godz.

Zasiłki i świadczenia nie zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2016 r., ponieważ średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2015 r. w stosunku do 2014 r. wyniósł 99,4%.

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – **27,52 proc.^{xx}**, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe ok. 0,9%, tj. w łącznej wysokości – ok. **28,4 proc.** – 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*)	980,70
b) w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc od kwoty minimalnego wynagrodzenia (1850,00 + 333,00*)	2183,00
2. Robót publicznych:	
a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (2090,75 + 376,33*),	2371,26
b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki (4181,49 + 752,67*))	4742,51
3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	5550,00

4. Refundacja za prace społecznie użyteczne (60% świadczenia)	maks. 4,86/za godz.
5. Jednorazowa premia po przygotowaniu zawodowym dorosłych (art. 53j ustawy) za każdy pełny miesiąc programu	483,30
6. Premia za zatrudnienie bezrobotnego do 30 r.ż., który otrzymał bon stażowy	1513,50

* Składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne, jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od ok. 0,67% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia oraz ryczałt z tytułu kosztów przejazdu – z Funduszu Pracy

1. Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej: a) działalności samodzielnej (do 600% przeciętnego wynagrodzenia), b) w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej (do 400% przeciętnego wynagrodzenia), c) przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej (do 300% przeciętnego wynagrodzenia).	24 114,48 16 076,32 12 057,24
2. Refundacja pracodawcom kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 600% przeciętnego wynagrodzenia)	24 114,48
3. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	16 076,32
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)	maks. 605,40

Uwaga: przyznanie ww. środków może nastąpić pod warunkiem zawarcia (przed poniesieniem kosztów) umowy z powiatowym urzędem pracy (urząd pracy może zawrzeć umowę 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 1.01.2016 r.)	1850,00 ^{xxx}
2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w II kw.2015 r. (obowiązuje od 1.09.2015 r.)	4019,08 ^{xxxx}
3. Składka na Fundusz Pracy (obowiązuje od 1.01.1999 r.)	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (obowiązuje od 1.01.2008 r.)	9,00%

* Przyznany od 01.01.2010 r. zasiłek dla bezrobotnych wynosił przez pierwsze trzy miesiące 717,00 zł oraz 563,00 zł w pozostałych miesiącach – na podstawie art. 72 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2008 r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.). Od 1 czerwca 2010 r. zwaloryzowany o 3,5%, od 1 czerwca 2011 r. o 2,6%, od 1 czerwca 2012 r. o 4,3%, a w 2013 r. o 3,7%. Od 27 maja 2014 r. (tj. od dnia wejścia w życie nowelizacji ustawy z dnia 14 marca 2014 r.) zasiłek wynosił 823,60 zł i 646,70 zł. Od 1 czerwca 2014 r. zwaloryzowany o 0,9%, tj. średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2013 r. w stosunku do 2012 r. (komunikat Prezesa GUS – MP 2014, poz. 94).

^{xx} Ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (DzU nr 115, poz. 792).

^{xxx} Od 1.01.2016 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 1850 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (DzU 2015, poz. 1385).

^{xxxx} Przeciętne wynagrodzenie w III kw. 2015 r. wynosi 4181,49 zł (komunikat Prezesa GUS r. z 10 listopada 2015 r. MP 2015 poz. 1086).

Opracowano w Departamencie Funduszy MRPiPS w dniu 13.05.2016 r.

Zmiany w prawie pracy

Dominika Figuła

Radca prawny

Ostatnie nowelizacje kodeksu pracy wprowadziły zmiany dotyczące zatrudnienia kobiet przy pracach szkodliwych dla zdrowia oraz zlikwidowały tzw. syndrom pierwszej dniówki. Największy wpływ na rynek pracy niewątpliwie będzie miała ostatnia z przedstawionych w artykule ustaw, tj. objęcie z dniem 1 stycznia 2017 r. minimalną stawką godzinową umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług.

Ochrona kobiet w ciąży i karmiących piersią – wykaz prac szkodliwych

W dniu 3 sierpnia 2016 r. weszła w życie nowelizacja kodeksu pracy dotycząca zatrudnienia kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Obecnie obowiązujące przepisy chronią jedynie przed pracą w niekorzystnych dla zdrowia warunkach kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią. Poprzednio ochroną objęte były wszystkie kobiety, co zdaniem Komisji Europejskiej naruszało zasadę równouprawnienia płci. Wprowadzona ustawą z dnia 22 czerwca 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw¹ zmiana ma na celu prawidłową transpozycję do polskiego porządku prawnego przepisów dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia².

Zgodnie z art. 176 kodeksu pracy kobiety w ciąży i karmiące piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią. Jeśli pracownica ze względu na ciążę bądź karmienie piersią nie może wykonywać dotychczasowych obowiązków, pracodawca zobowiązany jest odpowiednio dostosować warunki pracy lub ograniczyć jej czas pracy, a w niektórych sytuacjach wyznaczyć kobiecie inne zadania lub zwolnić ją przez odpowiedni czas z obowiązku świadczenia pracy. Pracodawca powinien pamiętać, że mimo wprowadzenia ww. modyfikacji stosunku pracy, pracownica w ciąży lub

karmiąca piersią ma prawo do zachowania dotychczasowego poziomu wynagrodzenia.

Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz prac związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym ręcznym transportem ciężarów, oraz mogących mieć niekorzystny wpływ na zdrowie kobiet ze względu na sposób i warunki ich wykonywania. Wydane na podstawie uprzednio obowiązującego art. 176 kodeksu pracy rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet³ będzie obowiązywać do czasu wejścia w życie nowych przepisów wykonawczych, jednak nie dłużej niż 9 miesięcy od dnia wejścia w życie przedmiotowej ustawy zmieniającej kodeks pracy.

Likwidacja tzw. syndromu pierwszej dniówki

Od dnia 1 września 2016 r. kontrole legalnego zatrudniania pracowników będą bardziej skuteczne. Długo oczekiwana ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy⁴ likwiduje tzw. syndrom pierwszej dniówki. Dotychczas nieuczciwi pracodawcy podczas kontroli wykorzystywali lukę prawną z art. 29 § 2 kodeksu pracy i wmawiali inspektorom PiP, że zatrudniony przez nich pracow-

[1] DzU z 2016 r., poz. 1053.

[2] Dz. Urz. UE L 204 z 26.07.2006, str. 23. Omawiana nowelizacja wprowadziła także odpowiednie zmiany w ustawie z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej i ustawie z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz przepisy przejściowe dotyczące aktów wykonawczych ww. ustaw.

[3] DzU z 1996 r., nr 114, poz. 545.

[4] DzU z 2016 r., poz. 910.

Co nowego w prawie?

nik jest pierwszy dzień w pracy, a niezbędne formalności zostaną dopełnione pod koniec dnia. W rzeczywistości pracodawcy zatrudniali pracowników „na czarno” bądź odwlekali moment zawarcia umowy. Obecnie przed dopuszczeniem do pracy każdy pracownik powinien mieć albo umowę o pracę w formie pisemnej, albo pisemne potwierdzenie warunków pracy. Pracodawca, jeśli nie zawarł pisemnej umowy o pracę, zobowiązany jest potwierdzić pisemnie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków jeszcze przed dopuszczeniem pracownika do pracy, a nie – jak było dotychczas – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Za niedopełnienie tego obowiązku, pracodawcy grozi kara grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł. Także przed dopuszczeniem pracownika do pracy pracodawca powinien zapoznać go z treścią regulaminu pracy.

Minimalna stawka godzinowa w umowach cywilnoprawnych

W dniu 5 sierpnia 2016 r. Prezydent RP podpisał szeroko komentowaną ustawę z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw wprowadzającą minimalną stawkę godzinową do umów cywilnoprawnych. Celem nowelizacji, jak podkreślają autorzy projektu, jest nie tylko przeciwdziałanie nadużywaniu umów cywilnoprawnych przez przedsiębiorców, ale przede wszystkim ochrona osób najniższej wynagradzanych. Dotychczas przepisy o minimalnym wynagrodzeniu obejmowały jedynie osoby zatrudnione na umowę o pracę, w związku z czym przedsiębiorcy chętnie zatrudniali pracowników na umowy zlecenia/ o świadczenie usług, ustalając im niższe wynagrodzenie niż osobom wykonującym taką samą pracę na etacie. Przedmiotowa ustawa gwarantuje minimalną stawkę godzinową zarówno

osobom fizycznym wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia bądź umowy o świadczenie usług, jak również osobom samozatrudnionym świadczącym jednoosobowo usługi dla innych podmiotów. Minimalna stawka godzinowa w 2016 r. wyniesie 12 zł brutto, natomiast w 2017 r. – po waloryzacji – ok. 13 zł. Przedmiotowa ustawa reguluje kwestie waloryzacji minimalnej stawki godzinowej, określa rodzaje umów, do których stawka godzinowa nie ma zastosowania, określa zasady ustalania liczby godzin wykonania zlecenia, wprowadza przepisy karne i przejściowe. W świetle nowych przepisów nie będzie możliwe zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej lub przeniesienie go na inną osobę. Uchylone zostaną przepisy umożliwiające wypłatę młodemu pracownikowi wynagrodzenia w wysokości 80 proc. minimalnego wynagrodzenia ze względu na krótki staż pracy. Ustawodawca przewidział, że wejście w życie ustawy może spowodować konieczność renegotiacji nierentownych umów albo w skrajnych przypadkach – rozwiązania ich. Przepisy przejściowe regulują m.in. takie sytuacje. Ponadto przedmiotowa nowelizacja korzystnie dla pracowników zmienia sposób obliczania minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na umowie o pracę, tj. dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej nie będzie uwzględniany.

Zasadniczo ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2017 r., jednakże przepisy dotyczące definicji minimalnej stawki godzinowej oraz przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, jak również ustalenia wysokości minimalnej stawki godzinowej w roku 2017 zaczęną obowiązywać z dniem ogłoszenia ustawy. Pozostałe przepisy przejściowe weszły w życie z dniem 1 września 2016 r.

Więcej o autorze

Dominika Figuła radca prawny

Ukończyła studia prawnicze na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz dodatkowo techniczne na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Doświadczenie zawodowe zdobywała w międzynarodowej kancelarii prawnej, świadcząc usługi głównie dla klientów z sektora dużych przedsiębiorstw. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej świadczy usługi prawne firmom i organizacjom pozarządowym, także w zakresie własności intelektualnej, prawa nieruchomości i prawa pracy. Reprezentuje klientów przed sądami i organami administracji publicznej. Wpisana na listę radców prawnych Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie (nr wpisu WA-9698).

Co nowego na rynku pracy?

Redakcja

Choć sytuacja na rynku pracy systematycznie się poprawia i bezrobocie spada, to jednak nie brakuje na nim nierozwiązanych problemów.

NIK krytycznie o stażach

Najwyższa Izba Kontroli skrytykowała sposób, w jaki w urzędach traktuje się stażystów. Okazało się, że nie mają oni zbyt dużych szans na to, by na stażu czy praktyce nabyć umiejętności pomocne w późniejszej pracy zawodowej. Jak czytamy w jej najnowszym raporcie, wiele ze zorganizowanych staży było bardzo niskiej jakości i nie dawało doświadczenia zawodowego. „Praktykanci byli oddelegowywani do czynności najprostszych, często czysto mechanicznych, jak kserowanie (dotyczy to jednej trzeciej praktykantów)” – czytamy. Ponadto okazuje się, że aż w 53 proc. skontrolowanych urzędów praktyki odbywały się bez programów praktyk przygotowanych we współpracy z uczelniami. W dodatku w więcej niż co dziesiątym urzędzie stażyści nie mieli szans zdobyć doświadczenia, bo urzędy nie zajmują się tym, co było kierunkiem studiów stażysty, np. logistyka czy reklama. Stażyści nie mieli także szans na poznanie szczegółów pracy zawodowej od opiekunów praktyk, bo ci w skrajnych przypadkach mieli aż 12 podopiecznych. Praktykujący nie mogli liczyć także na to, że po zakończeniu stażu dostaną stałe zatrudnienie – stały etat udało się uzyskać zaledwie 17,5 proc. stażystów. W przypadku staży w prywatnych firmach, wskaźnik ten jest o 10 pkt. proc. wyższy. W programie wzięło udział 1,5 tys. urzędów. Dla praktykantów przygotowano 16,6 tys. miejsc.

Wolą stabilność niż pieniądze

Aż 57 proc. młodych Polaków deklaruje, że w życiu zawodowym dla nich największą wartością jest pewne, bezpieczne zatrudnienie – wynika z najnowszego badania firmy Universum Global. Okazuje się, że dla młodych

ma to większe znaczenie niż równowaga między pracą i życiem prywatnym czy też kariera przedsiębiorcy lub menedżera. Przedsiębiorczość – najlepiej innowacyjny startup ma w planach 28 proc. studentów a w kierownicze stanowisko celuje co szósty badany. Także 15 proc. badanych myśli o międzynarodowej karierze. Na starcie młodzi chcieliby zarabiać ok. 3,8 tys. zł brutto. Przy czym studentki mają oczekiwania finansowe niższe o 600 zł. W badaniu uczestniczyło prawie 26 tys. polskich studentów z 64 uczelni.

Imigranci zarabiają mniej

W Warszawie pracownicy z zagranicy zarabiają ok. 30 proc. mniej – wynika z najnowszego raportu Narodowego Banku Polskiego. To m.in. dlatego, że imigranci pracują znacznie dłużej niż Polacy i tym samym mają niższą stawkę godzinową. Jak czytamy w raporcie, ankietowani imigranci deklarowali, że pracują przeciętnie 54 godziny w tygodniu. Dla porównania polscy pracownicy przepracowali ok. 41 godzin. W rezultacie mediana wynagrodzeń na rękę imigrantów wynosiła 10 zł, podczas gdy mediana stawki „na rękę” polskich pracowników w dużych miastach województwa mazowieckiego wynosiła ok. 16 zł. Czy to oznacza, że imigranci zabiorą pracę Polakom? Zdaniem autorów raportu nie, bo na obecnym etapie tego zjawiska, wpływ imigracji do Polski zarówno na płace, jak i na zatrudnienie (i bezrobocie) powinien być bez znaczenia.

Co czwarty Polak boi się o pracę

Chociaż sytuacja na naszym rynku pracy poprawia się z tygodnia na tydzień, polscy pracownicy nie patrzą w przyszłość zbyt optymistycznie. Z najnowszego Barometru Rynku Pracy opracowanego przez agencję Work Se-

Co nowego na rynku pracy?

Wynika, że aż 24 proc. ankietowanych obawia się utraty pracy. I osób tych przybywa. W pierwszym kwartale 2016 r. o pracę bało się 18,6 proc. Większość ankietowanych obawiała się o utratę pracy w dłuższej perspektywie czasowej, np. za rok.

Ale obawy związane z utratą etatu nie wpływają na osłabienie aspiracji płacowych. 52 proc. badanych oczekuje w najbliższych miesiącach podwyżki. Podniesienia płac spodziewają się szczególnie zarabiający pomiędzy 1 tys. a 2 tys. zł i między 3 tys. a 4 tys. zł. Motywacją płacowa jest też najczęściej powodem, dla którego decydujemy się na zmianę pracy. Zbyt niskie wynagrodzenia jest przyczyną, dla której decyduje się zmienić pracę niemal 60 proc. badanych.

Oczekiwania finansowe pracowników nie idą jednak w parze z planami pracodawców. Z badania wynika, że zaledwie 9,4 proc. przedsiębiorców planuje wzrost płac.

Urzędnicy ZUS potrafią migać

Osoby głuchonieme nie będą miały już kłopotu z załatwieniem sprawy w urzędzie. W 243 placówkach ZUS jest pracownik, który potrafi posługiwać się językiem migowym. Dodatkowo w 43 oddziałach wdrożono nową usługę wideotłumaczenia języka migowego, realizowaną przez pracowników Centrum Obsługi Telefonicznej biegłe posługujących się polskim językiem migowym.

W ubiegłym roku z pomocy tłumacza migowego skorzystało blisko 3,4 tys. klientów. Ze statystyk GUS wynika, że w Polsce wady słuchu ma ok. 850 tys. osób, z czego połowa to osoby niedosłyszące lub niesłyszące.

Opiekunowie niepełnosprawnych zabezpieczeni

Opiekunowie osób niepełnosprawnych, którzy po śmierci podopiecznych tracą prawo do

świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, będą mogli ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych oraz świadczenie przedemerytalne – zdecydował rząd.

Zmiana jest możliwa dzięki nowelizacji dwóch ustaw: o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o świadczeniach przedemerytalnych przyznających im takie prawo.

Zgodnie z projektem noweli w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do okresu uprawniającego do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych, czyli do 365 dni w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających rejestrację osoby w urzędzie pracy jako bezrobotnej, zaliczany będzie okres pobierania świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna.

Planowane zmiany mają wejść w życie od 1 stycznia 2017 r. Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej szacuje, że w latach 2017–2027 ze wsparcia skorzysta ok. 122,3 tys. osób; trzeba będzie na nie przeznaczyć z Funduszu Pracy 1 mld 27,5 mln zł.

Polecane konferencje:

■ „Transgresje w pracy socjalnej” – konferencja organizowana przez Katedrę Pedagogiki Społecznej Uniwersytetu Szczecińskiego. Odbędzie się ona 27 i 28 października w Szczecinie.

Program konferencji będzie skupiać się na działaniach mających na celu integrację międzykulturową, współpracę z organizacjami zajmującymi się emigrantami z Polski i migrantami zza granicy. Koszt: 280 zł

■ „Gospodarka i społeczeństwo wobec wyzwań przyszłości. Ujęcia prospektywne oraz interdyscyplinarne”. Odbędzie się ona 26 listopada w Bydgoszczy. Organizatorem jest Polskie Towarzystwo Ekonomiczne – Oddział w Bydgoszczy. W programie konferencji przewidziano panel dotyczący wyzwań stojących przed rynkiem pracy.

Koszt: 300 zł.

Informujemy, że dr Agnieszka Chłoń-Domińczak i dr Stanisław Sławiński pracują w Instytucie Badań Edukacyjnych, a nie jak omyłkowo napisaliśmy w numerze 1/2016 w Instytucie Badań Ekonomicznych.

Za pomyłkę przepraszamy.

Co nowego w urzędach pracy?

Redakcja

Choć sytuacja na rynku pracy poprawia się, urzędnicy wciąż muszą pomagać osobom długotrwale bezrobotnym.

Będzie pomoc dla osób zagrożonych zwolnieniem

Dolnośląski Urząd Wojewódzki wspólnie z Dolnośląską Agencją Współpracy Gospodarczej (DAWG) ruszają ze wsparciem dla firm i osób zagrożonych zwolnieniami. Projektem „Aktywizacja dolnośląskiego rynku pracy” zostanie objęty cały obszar województwa dolnośląskiego. Pomoc zostanie skierowana do pracodawców przedsiębiorstw przechodzących procesy restrukturyzacyjne oraz ich pracowników.

Projekt zakłada wsparcie w ramach tzw. działań outplacementowych, które obejmują kompleksowy zestaw działań dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników projektu. Po jego określeniu uczestnicy będą mogli skorzystać z doradztwa psychologicznego, szkoleń i staży zawodowych, studiów podyplomowych, doradztwa i wsparcia finansowego w zakresie podejmowania działalności gospodarczej i dodatku relokacyjnego.

Działaniami objętych zostanie co najmniej 520 osób przewidzianych do zwolnienia, zagrożonych zwolnieniem lub zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Najważniejsze założenia projektu to podjęcie zatrudnienia przez co najmniej 390 osób. Pracownicy objęci programem uzyskają też nowe kompetencje zawodowe (min. 160 osób), przygotowanie zawodowe (min. 120 osób), część zostanie zaktywizowana też poprzez rozpoczęcie działalności gospodarczej (min. 208 osób).

Projekt będzie realizowany do sierpnia 2018 r. w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego. Wartość projektu to 12,15 mln zł.

Gotuj po hiszpańsku

Fundacja PROAKTYWNI wspólnie z Grodzkim Urzędem Pracy w Krakowie rozpoczęła rekrutację do międzynarodowego projektu rozwoju kompetencji w zawodzie kucharz – „Gotuj po hiszpańsku”. Uczestnicy projektu wyjadą do Hiszpanii, by tam kształcić umiejętności kulinarne w zakresie kuchni hiszpańskiej i śródziemnomorskiej. Udział jest bezpłatny, a zapisywać mogą się osoby młode w wieku od 18. do 35. roku życia, pozostające bez pracy, zamieszkające w Krakowie lub powiecie krakowskim.

Głównym celem projektu jest aktywizacja zawodowa poprzez nabycie lub podniesienie kompetencji w zawodzie kucharz. Przed wyjazdem do Hiszpanii uczestnicy projektu odbędą intensywny kurs języka hiszpańskiego i przygotowanie kulturowe (120 h) oraz indywidualne przygotowanie do wyjazdu. Podczas trwającego 70 dni pobytu w Walencji będą uczestniczyć w kursie kulinarnym, kontynuować naukę języka hiszpańskiego oraz odbywać praktyki w uznanych restauracjach. Dzięki projektowi zapoznają się z bogatą tradycją kulinarną regionu Morza Śródziemnego i Walencji. Nabędą umiejętności przygotowania dań kuchni hiszpańskiej z „pierwszej ręki” i na podstawie oryginalnych receptur.

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków EFS na zlecenie Ministerstwa Rozwoju.

Przedszkola na Podkarpaciu

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie chce aktywizować kobiety. Urzędnicy zdają sobie jednak sprawę z tego, że czasami przeszkodą w podjęciu zatrudnienia jest konieczność

Co nowego w urzędach pracy?

opieki nad dzieckiem. Dlatego biorąc pod uwagę oczekiwania rodziców, WUP planuje tworzenie nowych miejsc w przedszkolach.

O dofinansowanie na tworzenie miejsc w przedszkolach wnioski składać mogą nie tylko samorządy, ale również organizacje i stowarzyszenia, które prowadzą takie placówki.

Pieniądze na tworzenie miejsc przedszkolnych pochodzą z Regionalnego Programu Operacyjnego województwa podkarpackiego na lata 2014–2020. Budżet programu pochodzi z dwóch źródeł: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego oraz Europejskiego Funduszu Społecznego. W sumie w ramach RPO Podkarpacie otrzyma ponad 2,1 mld euro.

Jeśli w Waszym Urzędzie stawiacie na innowacyjne rozwiązania, organizujecie ciekawe konferencje, poinformujcie nas o tym.

Nasz adres: rynek.pracy@ipiss.com.pl

Rada Programowa:

dr Łukasz Arendt, IPiSS, UŁ
 prof. dr hab. Juliusz Gardawski, SGH
 prof. dr hab. Bogusław Grużewski, IPiBS
 w Wilnie
 Jerzy Kędziora, PUP w Chorzowie
 dr hab. Leszek Kucharski, UŁ

prof. dr hab. Anna Organiściak-Krzykowska,
 UWM

dr hab. Piotr Szukalski, UŁ
 Stanisław Szwed, MRPiPS

prof. dr hab. Bogusława Urbaniak, UŁ

dr Kamil Zawadzki, UMK

dr hab. Agnieszka Ziomek, UE w Poznaniu

Stali recenzenci:

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska (IPiSS, UŁ)
 dr hab. prof. UW Jacek Męcina (UW)
 prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski (UŁ)
 prof. dr hab. Zenon Wiśniewski (UMK)
 prof. dr hab. Małgorzata Szyłko-Skoczny (UW)

dr Hanna Świątkiewicz-Zych (MRPiPS)

dr Iwona Kukulak-Dolata (IPiSS, UŁ)

dr Łukasz Arendt (IPiSS, UŁ)

dr Monika Maksim (UMK)

Wytyczne dla autorów:

Zasady publikowania tekstów w kwartalniku „Rynek Pracy”:

Redakcja kwartalnika „Rynek Pracy” uprzejmie informuje, że do publikacji dopuszczone są artykuły spełniające następujące kryteria:

Każdy artykuł dostarczony do redakcji powinien zawierać:

- prośbę do redakcji, w której autor zwraca się o wydrukowanie w kwartalniku „Rynek Pracy” przesłanego artykułu;
- oświadczenie autora o tym, że posiada pełnię praw autorskich do dzieła (wzór dostępny na stronie internetowej www.czasopismorynek-pracy.pl);
- dane osobowe autora zawierające m.in. imię, nazwisko, datę i miejsce urodzenia, PESEL, NIP, adres zamieszkania, zameldowania, właściwy urząd skarbowy (formularz dostępny na stronie internetowej);
- wszystkie wymienione wyżej oświadczenia i prośby powinny być zawarte w jednym pliku.

Wymagania techniczne do artykułu:

- artykuły powinny być zapisane jako *.doc lub *.docx;
- publikujemy teksty o objętości ok. 30 tys. znaków;
- artykuł powinien zawierać tytuł oraz lead (teza tekstu – do 300 znaków);

- wszystkie tabele występujące w tekście powinny być zapisane w wersji word. Jeśli artykuł zawiera wykresy, prosimy o przesyłanie wykresów oraz danych, które posłużyły do ich sporządzenia w formie *.xls. Nie przyjmujemy wykresów zapisanych jako obraz i wklejonych do tekstu;
- pod tekstem powinna znajdować się bibliografia w następującej formie:
 M. Boni, K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
Finansowy portret młodych, Millward Brown, Wrocław 2014;
- prosimy także, aby pod tekstem znalazła się nota biograficzna (do 1 tys. znaków);
- ponadto artykuł powinien zawierać podsumowanie w języku angielskim (do 3 tys. znaków) oraz w języku polskim, słowa kluczowe po polsku i po angielsku.

Dodatkowe informacje:

- honoraria będą wypłacane po odesłaniu prawidłowo wypełnionego i podpisanego druku umowy i rachunku;
- redakcja nie zwraca przesłanych tekstów oraz materiałów niezamówionych. Zastrzega sobie prawo dokonywania koniecznych zmian i poprawek wynikających z opracowania redakcyjnego. IPiSS jest uprawniony do przekazywania osobom trzecim praw do dzieła w zakresie wyżej wymienionych pól eksploatacji bez konieczności wypłaty honorarium autorskiego oraz bez konieczności informowania autorów.

W NASTĘPNYM NUMERZE

Kobiety stanowią obecnie ponad 50 proc. światowej siły roboczej. Mimo to ilość zajmowanych przez nie stanowisk kierowniczych wynosi mniej niż 25 proc. Tymczasem zwiększenie ich udziału wśród liderów firm ma korzystne znaczenie dla działalności organizacji, jej efektywności oraz budowania dojrzałej równowagi pomiędzy poszczególnymi pracownikami.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu