

RYNEK PRACY

numer

4

2017 (163)

IPiSS

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

TEMAT
NUMERU

Postrzeganie roli kobiety na rynku pracy – od dyskryminacji po uznanie zmiany postaw i ról

Tradycyjnie pojęcie dyskryminacji na rynku pracy wiąże się z nierównym traktowaniem kobiet (gorszym) i mężczyzn (lepszym). Przedmiotem artykułu jest próba dyskusji z tymi stereotypami.

Więcej w numerze

POLECAMY
RÓWNIEŻ

Dorośli z głębszą niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy – rozważania teoretyczne

Zmiany w postrzeganiu osób z niepełnosprawnością powodują w konsekwencji przeobrażenie zakładów pracy z podmiotów, które koncentrowały się na ekonomii, w podmioty wpisujące w swoje cele również integrację społeczną.

Więcej w numerze

Problemy i infrastruktura społeczna na rynku pracy Ukrainy

Infrastruktura społeczna w coraz większym stopniu wpływa na wydajność produkcji poprzez uruchamianie głównej siły produkcyjnej, czyli zasobu pracy. Rozwój obiektów infrastruktury społecznej powinien odbywać się zgodnie z polityką społeczną państwa.

Więcej w numerze



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu

ISSN 1233-4103

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
4 / 2017 (163)

IPiSS

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

Thomas Alva Edison

Spis treści / Table of contents

- 5** Słowo wstępne redaktor naczelnej prof. Elżbiety Kryńskiej
Foreword by the Editor-in-Chief prof. Elżbieta Kryńską
- 6** Każda kobieta może stać się liderką w pracy – wywiad z Katarzyną Pyś-Fabiańczyk
Every woman may become a leader at the workplace – interview with Katarzyna Pyś-Fabiańczyk

TEMAT NUMERU / MAIN STORY

- 10** Postrzeganie roli kobiety na rynku pracy – od dyskryminacji po uznanie zmiany postaw i ról
Elżbieta Kryńska
Perception of the role of women in the labour market – from discrimination to recognition of change in attitudes and roles

ANALIZY I BADANIA / ANALYSIS AND RESEARCH

- 22** Dorośli z głębszą niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy – rozważania teoretyczne
Remigiusz Kijak
Adults with deeper mental disability on the labour market – theoretical discussion
- 30** Problemy i infrastruktura społeczna na rynku pracy Ukrainy
Alona Revko
Problems and the social infrastructure on Ukraine's labour market
- 36** Potencjał kadrowy sądownictwa powszechnego
Zdzisław Czajka
The human resources potential of ordinary courts
- 50** Nexteer Automotive Poland Sp. z o.o. jako firma z wyróżniającymi się rozwiązaniami w sferze zarządzania zasobami ludzkimi
Barbara Sajkiewicz
Nexteer Automotive Poland as a company that produced outstanding solutions in the area of human resource management

STATYSTYKA / STATISTICS

- 55** Kobiety na rynku pracy – ambicje, presja i wyzwania w pogodzeniu życia osobistego z zawodowym
Paulina Łukaszuk
Women on the labour market – ambitions, pressure and challenges in reconciling personal and professional lives

DZIAŁALNOŚĆ URZĘDÓW PRACY / LABOUR OFFICES ACTIVITY

- 64** Zlecenie działań aktywizacyjnych. Kto dostał szansę – urzędy pracy, agencje zatrudnienia czy osoby bezrobotne?
Natasza Grodzicka
Commissioning of activation activities. Who got the chance – job offices, employment agencies, or the unemployed?
- 72** Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy
Marta Mróz
Persons with disabilities in the West Pomeranian labour market

AKTUALNOŚCI / NEWS

- 82** Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki
Applicable rates, amounts and indicators
- 84** Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców
Dominika Figuła
Changes in the employment of foreigners
- 87** Co nowego na rynku pracy
Redakcja
What is new in the labour market
- 91** Co nowego w urzędach pracy
Redakcja
What is new in the public employment services

Drodzy Czytelnicy,

ponownie wracamy do problematyki kobiet na rynku pracy. Uważa się najczęściej, że ich pozycja i sytuacja jest gorsza niż mężczyzn – otrzymują przeciętnie niższe wynagrodzenia, a potem niższe emerytury, mają utrudniony dostęp do rozwoju zawodowego, są rzadziej awansowane itp. Na to wskazują wyniki niektórych badań, taka jest również opinia potoczna oparta na obserwacjach. Dochodzi więc do prostego wniosku, że kobiety na rynku pracy są nierówno traktowane w porównaniu z osobami płci przeciwnej, czyli dyskryminowane. A jednocześnie rzadko się mówi, że kobiety pracują krócej niż mężczyźni (zarówno w tygodniu, jak i w przekroju całego życia zawodowego), nie aspirują do objęcia stanowisk dyrektorskich i zarządczych, unikają też odpowiedzialności itp. Jest to w dużej mierze spowodowane postrzeganiem miejsca i roli kobiety w życiu społecznym, a zwłaszcza w rodzinie. A to się zmienia, na co wskazują wyniki najnowszych analiz związanych m.in. z kierunkami przemian w strukturze gospodarczej, rozwojem teleinformatyki, ewolucją postaw wobec pracy, edukacją kobiet i wieloma jeszcze czynnikami. W nowych okolicznościach każda kobieta może stać się liderką w pracy, jeśli naprawdę tego chce, a okoliczności zewnętrzne temu nie przeszkadzają. Może stoimy przed absolutnym *novum* – matriarchatem na rynku pracy? To teza tyleż dyskusyjna, co ryzykowna. Zapraszamy więc do dyskusji.

Wracamy też kolejny raz do innej grupy dyskryminowanej, jaką są osoby niepełnosprawne na rynku pracy, wymagające odrębnego potraktowania z punktu widzenia stopni i rodzajów niepełnosprawności.

Interesujące wydają się też analizy ukraińskiego rynku pracy, który stał się ważnym dostarczcielem podaży pracy na nasz rynek.

Na zakończenie proponujemy *crème de la crème* numeru, czyli ocenę aktualnego potencjału kadrowego sądów na tle ich zadań w kontekście możliwości wykorzystania kompetencji sędziów i innych pracowników w skracaniu procesów sądowych i poprawie społecznego wizerunku sądów. To temat, który jest tyleż ważny, co aktualny.

A poza tym – jak zwykle – statystyki rynku pracy, informacje z PSZ i aktualności.

Zapraszam do lektury i dyskusji. Nasz adres e-mailowy to: rynek.pracy@ipiss.com.pl.



prof. Elżbieta Kryńska
redaktor naczelna „Rynku Pracy”

Profesor doktor habilitowana nauk ekonomicznych w dziedzinie 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.

Z życzeniami miłej lektury

Elżbieta Kryńska

Każda kobieta może stać się liderką w pracy

Katarzyna Pyś-Fabiańczyk

Dyrektor Działu Powierzchni Logistycznych i Magazynowych, BNP Paribas Real Estate na Europę Środkowo-Wschodnią, pomysłodawczyni i założycielka Stowarzyszenia Liderki w Biznesie „Ladies First”

Podstawą naszych działań jest integracja środowiska kobiet, wymiana wiedzy, doświadczeń i informacji, a także wspieranie rozwoju profesjonalnego i osobistego kobiet.

Co Panią zainspirowało do założenia Stowarzyszenia Liderki w Biznesie „Ladies First”?

Od zawsze na swojej drodze zawodowej spotykałam kobiety, które były najwyższej klasy specjalistkami i perfekcjonistkami w dziedzinach, którymi się zajmowały. Osiągając znaczące sukcesy, często jednak zapominały o ich celebrowaniu. Swoje osiągnięcia traktowały bez emocji, podchodząc do nich jak do zwykłych codziennych obowiązków. W związku z tym poświęcały się pracy, nie czerpiąc z niej prawdziwej satysfakcji. Takie podejście to efekt procesu socjalizacji, w którym to chłopcy są kreowani na liderów i uczeni rywalizacji, podczas gdy od dziewczynek wymaga się skromności i skupienia na detalach. Nawet jeśli mamy tego świadomość, nie jest łatwo nam, kobietom, rozwijać się i rywalizować w zdominowanym przez mężczyzn świecie biznesu. Postanowiłam więc zainicjować powstanie „grupy wsparcia” złożonej z kobiet, które mogą się wzajemnie inspirować i jednocześnie od siebie uczyć. Oprócz samych założycielek stowarzyszenia naszą platformę tworzy i aktywnie rozbudowuje coraz więcej kobiet – liderki w biznesie.

Nie ukrywam też, że stowarzyszenie nie powstałoby, gdyby nie wsparcie najbliższych otaczających mnie osób, a przede wszystkim męża, który zawsze mnie motywuje i dodaje odwagi w dążeniu do osiągnięcia najbardziej, wydawałoby się, niemożliwych celów.

Jakie są cele organizacji?

Głównym celem jest wzmocnienie pozycji kobiet poprzez rozbudowywanie naszej platformy networkingowej, zrzeszającej liderki, prezeski, dyrektorki, zarządzające w kluczowych branżach. Podstawą naszych działań jest integracja środowiska kobiet, wymiana wiedzy, doświadczeń i informacji, a także wspieranie rozwoju profesjonalnego i osobistego kobiet. Poprzez promowanie dobrych praktyk oraz aktywne działania komunikacyjne generujemy współpracę biznesową i wzmocniamy wizerunek kobiet jako ekspertek.

Czy liderką trzeba się urodzić?

Myślę, że liderką może stać się każda kobieta, która chce osiągać sukcesy, potrafi w sposób świadomy podejść do planowania swojego rozwoju zawodowego i ma wokół siebie wspierające ją osoby. Ten ostatni element wydaje mi się szczególnie istotny, ponieważ kobiety, bardzo często analizując wyzwania i ryzyka związane z rozwojem zawodowym, nie są skłonne do podejmowania odważnych decyzji.

Czy członkinie Pani stowarzyszenia, zajmujące stanowiska zarządcze, często spotykały się na drodze swego rozwoju zawodowego z obiektywnymi przeszkodami?

Właściwie nie znam historii kariery kobiecej, która nie napotkałaby na swojej drodze prze-

ciwności niezależnych od niej. Niestety kobiety bardzo często muszą udowadniać, że są najlepsze, a to odbija się na komforcie pracy i satysfakcji z osiągniętych sukcesów.

Co jest najistotniejsze w realizacji ambicji zawodowych kobiet?

Myślę, że zrozumienie dla innych osób. Realizacja ambicji nie może się odbywać bez względu na wszystko. Dla mnie osobiście zawsze najważniejsza była etyka i postępowanie zgodnie z zasadami *fair play*. Kobiety powinny przywiązywać szczególną wagę zarówno do generowania współpracy i budowania sieci kontaktów, jak też do uczciwej rywalizacji i konkurowania w biznesie, bez negatywnych emocji. Te dwa obszary wymagają jeszcze ciągłej pracy.

Czy mniejszy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych może wynikać ze sposobu, w jaki firmy planują rozwój talentów oraz awanse w swoich strukturach?

Jest to główna przyczyna, ponieważ wszystkie dane statystyczne wskazują na wysokie kompetencje i kwalifikacje kobiet. Musimy pamiętać, że nie tylko w Polsce kobiety od stosunkowo niedawna uczestniczą w życiu publicznym. Nie jest nam się łatwo dostać do grona osób zarządzających firmami, biorąc pod uwagę fakt, że przez długi czas role te były zarezerwowane dla mężczyzn. Zakłada się, że kobiety ciągle jeszcze muszą pełnić rolę opiekunki ogniska domowego i oczekuje się od nich perfekcyjnego wypełniania wielu – nierzadko wykluczających się – ról. Ze względu na ciągłą presję kobiety często obawiają się podejmowania nowych wyzwań. Choć coraz więcej firm jest otwartych na promowanie kobiet w swoich strukturach, jednak nadal pozostaje tu wiele do zrobienia.

Dlaczego tylko nielicznym kobietom udaje się wejść do zarządów firm w Polsce?

Znowu odwołam się do historii i tego, jak niedawno kobietom udało się udowodnić, że mogą odnosić sukcesy zawodowe na równi z mężczyznami. Wśród kobiet jednak wciąż jeszcze brakuje wsparcia, sieci networkingowych, wzajemnych rekomendacji, a nie należy zapomnieć,

że funkcje w zarządzie często obejmują osoby nie tylko o wysokich kwalifikacjach, ale także cieszące się dużym wsparciem i zaufaniem otoczenia.

Na ile o karierze w pracy decydują stereotypy dotyczące zawodowych ról męskich i kobiecych?

Są to bardzo znaczące czynniki. Zatrudniając kobietę, spodziewamy się, że będzie dokładna, precyzyjna, empatyczna, a od mężczyzn oczekujemy zdecydowania, chęci podejmowania ryzyka i skutecznej rywalizacji. W rzeczywistości zarówno kobiety, jak i mężczyźni wnoszą do pracy zupełnie różne zespoły cech i umiejętności, a ich osiągnięcia w dużym stopniu zależą od otoczenia, w którym zdobywają swoje doświadczenia zawodowe.

Czy predyspozycje psychofizyczne kobiet bądź stereotypy ich dotyczące są istotną przeszkodą w awansie kobiet?

Nie zaobserwowałam w mojej karierze zawodowej szczególnych predyspozycji, które wyróżniałyby kobiety lub mężczyzn. Oczywiście jesteśmy kształtowani przez otoczenie, a stereotypy niestety wpływają na nasz rozwój zawodowy i ścieżki kariery. Znakomitym przykładem jest branża transportowa, gdzie zakłada się często, że kobiety nie mają predyspozycji np. do prowadzenia pojazdów. Oczywiście nie jest to prawdą, a jedynie pewnym przekonaniem, które powoduje, że kobiety zatrudniane jako kierowcy są rzadkością. Podobne przykłady dotyczą przemysłu ciężkiego, nieruchomości, logistyki i wielu innych branż, a także wysokich stanowisk kierowniczych oraz funkcji w zarządach i radach nadzorczych. Tymczasem w Stowarzyszeniu Liderki w Biznesie „Ladies First” większość członkiń stanowią właśnie prezeski i dyrektorki reprezentujące wymienione powyżej branże.

A jakie znaczenie ma otwarta komunikacja aspiracji zawodowych w miejscu pracy?

Bez jasnego komunikowania naszych celów, nie jesteśmy w stanie skutecznie budować naszej kariery zawodowej. Kobiety bardzo często, błędnie zresztą, oczekują, że ich ciężka praca zostanie dostrzeżona i doceniona w odpowiednim dla nich momencie. Należy jednak

pamiętać, że najpierw to my same musimy określić, czego chcemy. Oczywiście w praktyce wyegzekwowanie naszych wymagań jest nadal niezwykle trudne i czasochłonne.

Dlaczego większość kobiet nie ma opracowanego planu rozwoju swojej kariery?

Brak jasnego planu wynika często z niepewności zarówno względem własnych możliwości, jak i lęku przed nowymi wyzwaniami. Na podejście kobiet bardzo wpływa otoczenie – partnerzy, nasi przełożeni, koledzy z pracy, którzy motywują i zachęcają do działania, albo ci, którzy ostrzegają przed karierą zawodową i związanym z tym brakiem czasu na życie prywatne. Kobiety często zapominają, że im więcej osiągną w życiu zawodowym, tym większy wpływ mogą mieć na planowanie pracy swojej i podległych zespołów, a tym samym na zapewnienie sobie i innym równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

Dlaczego niewiele kobiet stara się o awans na wysokie stanowiska zarządcze, czy to wynika z braku wiary w siebie? Czy autodyskryminacja to, Pani zdaniem, częste zjawisko wśród kobiet?

Niestety tak. W takich sytuacjach szczególną rolę odgrywają organizacje kobiece, które wspierają w realizacji celów zawodowych, w rozwoju osobistym, a przede wszystkim dodają odwagi do podejmowania stanowczych decyzji.

Czy możliwość zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym to priorytet kobiety-pracownika?

Jestem przekonana, że zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, jest to jeden z kluczowych priorytetów. Współczesnym pracownikom nie wystarcza realizacja zadań zawodowych, a jednocześnie firmom, które chcą osiągnąć sukces, zależy nie tylko na wypełnianiu określonych zadań, ale także na wartości dodanej, jaką wnosi do każdego projektu energia, zaangażowanie i inicjatywa członków zespołu. Takie emocje można uzyskać jedynie, gdy pracownicy mają możliwość rozwoju i realizacji swoich pasji pozazawodowych.

Jakie przeszkody wynikające z płci najczęściej napotykają kobiety na swej drodze zawodowej?

Jedyną przeszkodą są stereotypy, które zniekształcają prawdziwy obraz i utrudniają kobietom samorealizację.

Jakie widzi Pani narzędzia poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy?

Jednym z rozwiązań, często bardzo krytykowanych, ale jednocześnie bardzo skutecznych, jak pokazuje praktyka w krajach zachodnich, są parytety. W sytuacji gdy w wielu firmach stanowiska w zarządach są wręcz zablokowane dla kobiet, mogłoby to otworzyć ambitnym menedżerkom drogę do rozwoju.

Podstawą jest jednak dzielenie się doświadczeniem, edukacja i uświadamianie zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Wskazywanie możliwości, jakie mogą wnieść do firmy pracownicy o określonych umiejętnościach i kwalifikacjach, bez względu na ich płeć.

Z pewnością istotnym rozwiązaniem byłoby równe potraktowanie kobiet i mężczyzn w procesie wychowania dzieci i równy podział zarówno zobowiązań, jak i przywilejów z niego wynikających (urlop macierzyński i tacierzyński w równym wymiarze itp.).

Jakie znaczenie dla rozwoju karier kobiet ma praca elastyczna i które z rozwiązań uważa Pani za najcenniejsze?

Uważam, że elastyczna praca może być korzystna pod warunkiem, że jest ona w równym stopniu dostępna dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Zarówno zadaniowy podział obowiązków, jak i rozwiązania *home office* mogą być ciekawą propozycją dla pracowników, jednocześnie bez straty dla firmy.

Czy różnorodność płci w miejscu pracy to wartość sama w sobie?

Oczywiście, dywersyfikacja pracowników zarówno pod kątem ich umiejętności, kompetencji, a także wieku, płci i wielu innych uwa-

runkowań, jest podstawą sukcesu wielu zespołów.

Czy malejące bezrobocie i kształtujący się rynek pracownika mogą coś zmienić w sytuacji kobiet na rynku pracy?

Z pewnością już zmieniły. Jednak najważniejsze jest podejście samych kobiet, ich zaangażowanie i motywacja.

Rozmawiała: Małgorzata Zdancewicz



Katarzyna Pyś-Fabiańczyk

Dyrektor Działu Powierzchni Logistycznych i Magazynowych, BNP Paribas Real Estate na Europę Środkowo-Wschodnią, pomysłodawczyni i założycielka Stowarzyszenia „Ladies First”.

Dyrektor zarządzająca projektami logistycznymi i przemysłowymi w Europie Środkowo-Wschodniej, założycielka platformy networkingowej „Ladies First”, zraszającej kobiety z branży logistycznej, przemysłowej i nieruchomości. Odpowiedzialna za dostarczanie rozwiązań dotyczących obiektów typu BTS, wynajmu, podnajmu oraz rozwoju projektów logistycznych i przemysłowych. Jest także członkinią European Logistics Team, składającego się ze specjalistów pracujących w branży nieruchomości magazynowych. Ma ponad 16 lat doświadczenia na rynku powierzchni komercyjnych. Ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie Warszawskim (nauki polityczne) oraz podyplomowe na dwóch kierunkach (pośrednictwo oraz zarządzanie nieruchomościami). Posiada licencję pośrednika i zarządcy nieruchomości.

Ma ponad 16 lat doświadczenia na rynku powierzchni komercyjnych. Ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie Warszawskim (nauki polityczne) oraz podyplomowe na dwóch kierunkach (pośrednictwo oraz zarządzanie nieruchomościami). Posiada licencję pośrednika i zarządcy nieruchomości.

Postrzeganie roli kobiety na rynku pracy – od dyskryminacji po uznanie zmiany postaw i ról

Elżbieta Kryńska

Uniwersytet Łódzki, Katedra Polityki Ekonomicznej

Tradycyjnie wraz z pojęciem dyskryminacji na rynku pracy teoretycy i praktycy zajmujący się tą problematyką wiążą ją z nierównym traktowaniem kobiet (gorszym) i mężczyzn (lepszym). Przedmiotem artykułu jest próba dyskusji ze stereotypami w postrzeganiu roli kobiet na rynku pracy, a jego celem pokazanie ewolucji rzeczywistej roli postaw, zachowań i miejsca kobiet, a także i mężczyzn, na rynku pracy. Rozważania zawarte w tekście prowadzą od dyskryminacji kobiet, przez politykę antydyskryminacyjną, politykę rodzinną, do obserwowanych obecnie zmian zachowań mężczyzn i kobiet.

Dyskryminacja – trochę teorii

Pojęcie i rodzaje

Pojęcie „dyskryminacja” pochodzi od łacińskiego słowa *discrimino* – rozróżniam, ale definiowane jest niejednoznacznie, co wynika przede wszystkim ze zmian zachodzących w społeczeństwach, a także z odmiennych podejść do kwestii nierównego traktowania jednostek i grup społecznych, stosowanych przez przedstawicieli różnych nauk. W ujęciu encyklopedycznym „dyskryminacja” oznacza pozbawienie równych szans społecznych politycznych czy ekonomicznych pewnych grup lub większych zbiorowości danego społeczeństwa. Jest to prześladowanie ze względu na przynależność rasową, etniczną, wyznaniową i inne cechy społeczne, m.in. pochodzenie społeczne czy płeć (Nowa Encyklopedia 1995, s. 161).

Spośród różnych definicji tego pojęcia należy zwrócić uwagę na następujące:

■ jest to nierówny sposób traktowania ludzi wynikający z ich przynależności do grupy lub kategorii społecznej (Goodman 2009);

■ polega na nieusprawiedliwionym, negatywnym lub krzywdzącym działaniu skierowanym przeciwko członkom danej grupy, tylko dlatego że do niej należą (Aronson, Wilson i Akert 1997);

■ oznacza mniejsze szanse dostępu do wykształcenia, zawodu, majątku, praw politycznych, prestiżu i innych cenionych dóbr z powodu bycia członkiem grupy będącej przedmiotem przesądów czy negatywnych stereotypów, bez uwzględnienia ich indywidualnych kwalifikacji czy zasług (Sztompka 2012);

■ jest takim postępowaniem jednych ludzi w stosunku do drugich, które charakteryzuje się odmawianiem im równego traktowania lub praw przysługujących całej zbiorowości, przy czym odmowa ta jest nieuzasadniona merytorycznie, opiera się na arbitralnym zaliczeniu tych osób do określonej kategorii społecznej, wobec której formułowane są uprzedzenia społeczne (Kowalik 1999).

Dyskryminacja na rynku pracy ma miejsce wtedy, gdy pewne grupy tworzące zasoby siły roboczej, mające te same zdolności, wykształcenie, doświadczenie i umiejętności zawodowe, są gorzej niż inne traktowane pod względem najmu do pracy, dostępu do zawodów, awansu i stawek płacowych. Może także przybierać postać nierównego dostępu do wykształcenia, praktyki zawodowej lub szkolenia w miejscu pracy. Dyskryminacja sprzyja więc powstawaniu barier między pracownikami a miejscami pracy, tworząc wyraźne nierówności na rynku pracy. Najważniejszą barierą dostępu do miejsca pracy jest selekcyjne po-

stępowanie pracodawców, kierujących się przy wyborze i ocenie pracowników niezamienialnymi cechami kandydatów, takimi jak: płeć, wiek, narodowość, rasa itp.

Dyskryminacja w kontekście dostępu do rynku pracy została zdefiniowana w *Konwencji Nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, przyjętej w Genewie 25 czerwca 1958 r.* Zgodnie z art. 1 tej konwencji dyskryminacją jest wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudnienia bądź wykonywania zawodu. Przy czym kategorie „zatrudnienie” i „zawód” obejmują zarówno dostęp do szkolenia zawodowego, zatrudnienia i do poszczególnych zawodów, jak też warunki pracy. Nie są natomiast uważane za dyskryminację rozróżnienia, wyłączenia lub uprzywilejowania, oparte na kwalifikacjach wymaganych dla określonego zatrudnienia¹.

Wyodrębnia się dwa podstawowe rodzaje dyskryminacji: bezpośrednią i pośrednią.

Dyskryminacja bezpośrednia występuje wtedy, gdy jakąś osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by drugą osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny, takiej jak: wiek, płeć, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, czy innej mogącej stanowić podstawę do rozróżnienia.

Dyskryminacja pośrednia występuje wówczas, gdy jakiś przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka doprowadza do szczególnie niekorzystnej sytuacji osób posiadających określone cechy w stosunku do innych osób, jeżeli dysproporcje te nie są uzasadnione innymi obiektywnymi powodami².

Można również mówić o dyskryminacji negatywnej i pozytywnej.

Dyskryminacja negatywna ma miejsce wówczas, kiedy według kryterium arbitralnego, niezgodnym z zasadami, następuje różnicowanie praw i obowiązków jednostek bądź grup społecznych.

Dyskryminacja pozytywna, czyli uprzywilejowanie wyrównawcze, polega na korzystniejszym unormowaniu sytuacji pewnej grupy osób będących w gorszej sytuacji na rynku pracy ze względu na posiadanie konkretnej cechy, jak np.: wiek, płeć, rasa, religia, niepełnosprawność czy sytuacja rodzinna. Ma ona na celu wyeliminowanie dysproporcji godzących w równość szans w dziedzinie zatrudnienia. Formą dyskryminacji pozytywnej są np. parytety dla kobiet, osób wychowujących dzieci czy osób niepełnosprawnych przy przyjmowaniu do pracy. Dyskryminacja taka jest dozwolona, jednak powinna być stosowana wyłącznie w określonym czasie, gdyż może przerodzić się w dyskryminację osób należących do grup większościowych, wcześniej uprzywilejowanych. Realizowana jest poprzez wprowadzenie tymczasowych zarządzeń szczególnych, zmierzających do faktycznego zrównania różnych grup społecznych, np. kobiet i mężczyzn. Dyskryminacja pozytywna może polegać na ustalaniu pewnych kontyngentów zatrudnienia dla kobiet, czy młodych rodziców, jako upośledzonej grupy, albo też na dopuszczaniu, aby jednym z podstawowych kryteriów doboru pracowników była płeć lub sytuacja rodzinna. Wówczas decyzje o zatrudnieniu lub o awansie mogą być podejmowane nie tylko na podstawie posiadanych przez kandydatów kwalifikacji merytorycznych, lecz również w oparciu o inne kryteria. Może także dotyczyć procentowych kwot rekrutacji absolwentów szkół, programów naboru kobiet do zawodów zdominowanych przez mężczyzn, programów powrotu do pracy, adresowanych do rodziców, szkoleń z zakresu zarządzania, planowania kariery dla kobiet i mężczyzn, czy ustalenia docelowej reprezentacji kobiet (w %) na wyższych stanowiskach (zob. Zwierzch 2011, s. 5).

W odniesieniu do postaw dyskryminacyjnych na rynku pracy można wskazać następujące ich rodzaje (Socha 2002, s. 36):

■ dyskryminacja oparta na uprzedzeniach i preferencjach aktorów biorących udział w procesie pracy, czyli pracodawców, pracowników lub klientów firmy. Ma ona miejsce, gdy odczuwają oni dyskomfort psychiczny podczas kontaktowania się

¹ Art. 1 Konwencji nr 111 MOP, Dz.U. nr 42, poz. 218.

² Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

z określonymi grupami społecznymi (np. osobami starszymi, kobietami, czy mniejszościami narodowymi). Dyskomfort ten jest tak silny, że są oni gotowi nawet do poniesienia strat (poświęcenia części dochodu) pod warunkiem, iż nie będą musieli kontaktować się z przedstawicielami tych grup społecznych;

■ dyskryminacja statystyczna, która powstaje wówczas, gdy nieposiadający wszystkich informacji o produktywności danego kandydata do pracy kierują się informacjami, jakimi dysponują w odniesieniu do całej grupy społecznej, do której on należy;

■ dyskryminacja związana z istnieniem na rynku pracy różnego rodzaju monopoli, takich jak np. związki zawodowe, które mogą doprowadzić do powstania rozwiązań prawnych, stwarzających bariery w zatrudnianiu określonych grup społecznych.

Spółeczeństwa zawsze określały, co jest odpowiednie i stosowne dla kobiet, a co dla mężczyzn, określały kulturowe wzory męskości i kobiecości, historycznie radykalnie sobie przeciwstawne, a współcześnie dość wyraźnie modyfikowane (o czym dalej). Mężczyźni tradycyjnie mieli przejawiać zdolności przywódcze, dominację, agresywne zachowanie, twarde i bez emocji, ale także ambicję i dążenie do sukcesu. Obszarem realizacji mężczyzn jest sfera publiczna. Natomiast wzór kobiety – przeciwnie – charakteryzowano, wskazując na: uległość, pozycję zależną, wrażliwość, emocjonalność oraz dom i rodzinę jako domenę ich aktywności i znaczenia. Wzorce męskości i kobiecości przekazywane w toku socjalizacji rodzinnej, wzmacniane przez socjalizację szkolną i media, skutecznie kształtowały oczekiwania wobec kobiet i mężczyzn. W rezultacie opisane szeroko w literaturze przedmiotu zjawisko stratyfikacji według płci – tzn. nieproporcjonalne rozmieszczenie kobiet i mężczyzn na drabinie stratyfikacyjnej – utrzymuje się od dawna, także we współczesnych społeczeństwach. Są trzy zasadnicze sfery pozycjonowania kobiet w relacji do mężczyzn: obyczajowa, aktywności społeczno-politycznej i – w przekonaniu autorki podstawowa, bo warunkująca – wskazane dwie pierwsze – aktywności na rynku pracy. Każda z nich ma wpływ na indywidualne i grupowe warunki egzystencji i interesy osób należących do każdej z płci, ale także funkcjonowanie społeczeństwa globalnego.

Dyskryminacja kandydatów do pracy i pracowników może przybierać różne formy, m.in.

sposób organizacji i warunki rekrutacji utrudniające lub uniemożliwiające zatrudnienie na danym stanowisku, ograniczenia w dostępie do udziału w szkoleniach, ograniczenia możliwości rozwoju kariery zawodowej i awansu zawodowego, organizacja stanowisk pracy w sposób niesprzyjający pracy osób o danych cechach demograficznych i społeczno-zawodowych.

Szczególne zainteresowanie badaczy budzi dyskryminacja kobiet na rynku pracy (zob. np. Grzegorek 2011, s. 185–196; Kalinowska-Nawrotek 2005; Słoczyński i in. 2010, s. 109–143), a zwłaszcza jej wysoce drażliwa odmiana, jaką jest dyskryminacja płacowa. Jak wiadomo, kobiety otrzymują przeciętnie niższe wynagrodzenia niż mężczyźni, co (między innymi) wpływa na decyzje o podjęciu, kontynuowaniu i zaprzestaniu działalności zawodowej (zob. np. Goraus i Tyrowicz 2014). Wyniki badań wskazują w szczególności, iż im mniejsze są możliwości uzyskania wynagrodzenia akceptowalnego jako „ekwiwalent dochodowy” rezygnacji z części obowiązków domowych, tym mniejsza będzie skłonność do podjęcia pracy. Natomiast gdy praca zawodowa przynosi stosunkowo dużo korzyści (dochodów), a przy tym uszczerbek na pracy w domu jest nieznaczny, wtedy zaangażowanie kobiet w pracę zawodową jest większe (Sztanderska 2006).

Równość wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w Polsce jest zagwarantowana z mocy obowiązującego prawa, niemniej jednak przeciętne płace kobiet są niższe od płac mężczyzn – zjawisko to ma miejsce tak w Polsce, jak i większości krajów wysoko rozwiniętych. Na jego istnienie wskazuje nawet pobieżna analiza odpowiednich danych statystycznych. Złożone przyczyny mniejszej opłacalności pracy kobiet stały się przedmiotem wielu analiz i są na ogół dobrze rozpoznane. Nie ulega wątpliwości, iż istnienie różnic w płacach obu płci jest w znacznym stopniu pochodną odmiennych ścieżek karier zawodowych, na co zwracają uwagę liczni badacze skupiający się na analizie barier awansu zawodowego kobiet. Podkreślają oni również kwestie związane z rodzajami prac chętniej świadczonych przez kobiety. Nieco rzadziej analizuje się natomiast skutki tego zjawiska. Z punktu widzenia pro-

cesów mobilności zasobów pracy do najważniejszych skutków nierówności płacowych na rynku pracy i niskiego wynagradzania pracy kobiet należy przede wszystkim stosunkowo mała atrakcyjność wynagrodzenia w stosunku do alternatywnych źródeł dochodu (z pracy nierejestrowanej czy różnego typu zasiłków niezwiązanych ze świadczeniem pracy). Prowadzi to często do decyzji o niepodjęciu aktywności zawodowej w ogóle bądź jej zaprzestaniu (stałym lub okresowym). Niski poziom wynagrodzenia za pracę jest jednym z czynników determinujących mały udział w zatrudnieniu rejestrowanym. Prowadzi również często do ograniczenia mobilności przestrzennej, zawodowej i międzyzakładowej.

Z podobną dyskryminacją spotykają się też mężczyźni, zwłaszcza samotnie wychowujący dzieci, a jest to kategoria coraz bardziej liczna. Pozwala to wiązać istniejące w stosunku do kobiet przejawy dyskryminacji nie tyle z ich płcią, ile z sytuacją rodzinną.

Współczesne teorie

Pierwszą próbą zastosowania podejścia ekonomicznego do problemu dyskryminacji była teoria „zamiłowania do dyskryminacji” (*tastes for discrimination*) Garego Stanleya Beckera, sformułowana w pracy *The Economics of Discrimination* (1957), zawierającej analizy z zakresu dyskryminacji: społecznej, rasowej, etnicznej, religijnej, płci, grup społecznych itp. Za pomocą swej teorii Becker próbował wyjaśnić czynniki ekonomiczne, determinujące istnienie dyskryminacji, oraz mechanizmy jej działania. Wykorzystał w tym celu model konkurencyjnego rynku pracy. W społeczeństwie zostały wyodrębnione dwie grupy społeczne: dyskryminujący (grupa dominująca) i dyskryminowani. W świetle tej teorii każda jednostka charakteryzująca się „zamiłowaniem” do dyskryminacji działa w taki sposób, jakby była skłonna do poniesienia pewnych kosztów (bezpośrednich lub w formie zredukowanego dochodu) w celu przyłączenia się do grupy dyskryminującej, a odseparowania od grupy dyskryminowanej. Jednym z założeń modelu konkurencyjnego rynku pracy jest racjonalne postępowanie wszystkich uczestników zachodzących na nim transakcji, przejawiające się pod postacią maksymalizacji zysku lub satys-

fakcji z pracy. Jeżeli zatem jednostki (zwłaszcza pracodawcy) z grupy dyskryminującej podejmują decyzję o poniesieniu kosztów z tytułu uniknięcia kontaktów z grupą dyskryminowaną, to dlatego że liczą na pozafinansowe korzyści w postaci uniknięcia kosztów natury psychicznej, wiążących się ze stycznością z przedstawicielami grupy dyskryminowanej.

Postawy dyskryminacyjne wśród pracodawców polegają na niezatrudnianiu osób, których marginalna produktywność przewyższa marginalne koszty. Dokonują oni bowiem dodatkowej kalkulacji kosztów psychicznych, jakie musieliby ponieść z powodu zatrudnienia pracowników z grupy dyskryminowanej, i porównują je z zyskiem finansowym, jaki mogą uzyskać. Następnie szacują, czy uzyskają większe koszty netto z racji ich zatrudnienia, czy też może z dyskryminacji.

Również pracownicy mogą przejawiać zamiłowanie do dyskryminacji. Aby zatem zrównoważyć koszty natury psychicznej, ponoszone z tytułu styczności z grupą dyskryminowaną, pracownik – przedstawiciel grupy dominującej – oczekuje wyższego wynagrodzenia niż otrzymywane przez współpracownika z grupy dyskryminowanej.

Zdaniem Beckera zjawisko dyskryminacji dotyczy przede wszystkim różnic w wynagrodzeniu grupy dyskryminującej i grupy dyskryminowanej. W przypadku dystrybucji zatrudnienia należy raczej mówić o segregacji rynkowej. Oba te zjawiska mogą występować osobno lub jednocześnie. Przyczyn upodobania do dyskryminacji Becker upatrywał w ignorancji oraz funkcjonujących przesądach w danym społeczeństwie, które jednak ponosi koszty tego zjawiska. Uważał, iż jakkolwiek poziom ignorancji można obniżyć przez częstsze kontakty z przedstawicielami grupy dyskryminowanej, to uprzedzeń społecznych usunąć się nie da. A zatem dyskryminację może wyeliminować tylko instytucja rynku doskonale konkurencyjnego. Prognozował zresztą zniknięcie zjawiska dyskryminacji w długim okresie, ponieważ – tak czy inaczej – wiąże się ono z brakiem racjonalności ekonomicznej, co powinno zostać wyeliminowane przez siły rynkowe.

Dyskryminacja na rynku pracy, opisywana w tekstach K. J. Arrowa i E. S. Phelps’a, jest

oparta na uchyleniu jednego z podstawowych założeń modelu doskonałej konkurencji na rynku pracy, a mianowicie założenia o istnieniu doskonałej informacji na temat produktywności wszystkich jednostek. Jeśli w tak zarysowanej sytuacji pracodawca nie zna dokładnej produktywności kandydata do pracy ani w trakcie procesu rekrutacji, ani nawet w początkowym okresie pracy, a zawarcie kontraktu z pracownikiem wiąże się z poniesieniem pewnych kosztów związanych z koniecznością dokonania inwestycji w dostosowanie stanowiska szkolenia, czy z brakiem możliwości natychmiastowego zwolnienia pracownika w razie nieoptyczności jego dalszego zatrudnienia, to zawarcie owego kontraktu może być utożsamiane, zdaniem Spence'a, z kupnem losu na loterii, gdzie pracodawca wypłaca pracownikowi jej ekwiwalent pieniężny w postaci płacy, a sam ponosi ryzyko związane z niewiedzą na temat faktycznej produktywności (Stoczyński i in. 2010).

Polityka antydyskryminacyjna – regulacje prawne i instancjonalne

Praktyki dyskryminacyjne spotykane na rynku pracy są – skądinąd słusznie – traktowane jako zachowania naganne i jako takie eliminowane w drodze szczegółowo sformułowanych procedur. Na straży ich przestrzegania stoją akty prawne i liczne instytucje, mające za zadanie ochronę interesów pracownika.

Obowiązujące przepisy prawa dotyczące rynku pracy, a przede wszystkim ich przestrzeganie stanowią jedną z istotniejszych determinant sytuacji zatrudnieniowej kobiet i mężczyzn. O niedopuszczalności dyskryminacji mówią unormowania prawne i instancjonalne. Należy wyraźnie podkreślić, iż w Polsce równy status kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest zagwarantowany, co wynika bezpośrednio z zapisów konstytucyjnych³. Ogólne zasady, z których wypływa obowiązek równego traktowania kobiet i mężczyzn przez pracodawców, zawiera kodeks pracy⁴, w którym mówi się o zakazie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania polityczne lub religijne oraz przynależność związkową. Generalnie obowiązujące w tym zakresie w Polsce ustawodawstwo odpowiada standardom europejskim. O równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy mówią

też podpisane przez rząd międzynarodowe konwencje stanowiące (np. *Europejska Konwencja Praw Człowieka*, *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, *Konwencja w Sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet ONZ*).

Pomimo istnienia wielu regulacji mających na celu zapewnienie równego traktowania występują liczne przykłady obszarów dyskryminacji polegającej na różnym traktowaniu kobiet i mężczyzn w miejscu pracy w wielu organizacjach, na co dowodem są liczne badania, które przedstawiają gorszą pozycję kobiet na rynku pracy (wyższa niż wśród mężczyzn stopa bezrobocia, dłuższy czas poszukiwania pracy, rzadsze awanse pionowe itp.) oraz uwarunkowania tej pozycji. Jednym z wyjaśnień tej sytuacji jest dyskryminacyjne podejście do kobiet, objawiane deprecjonowaniem pracy wykonywanej przez kobiety oraz nierówna i nieobiektywna ocena ich pracy. Problem właściwego oceniania kobiet w procesie pracy do niedawna był tematem często poruszanym przez teoretyków i praktyków we wszystkich krajach rozwiniętych (Dzieńdziora 2008, s. 179–180).

Przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy z natury rzeczy poprzedzone musi być identyfikacją grup dyskryminowanych oraz stosowanych wobec nich praktyk dyskryminacyjnych. Ich znajomość pozwala na konstrukcję rozwiązań (przede wszystkim prawnych) tak czy inaczej wykluczających zarówno praktyki dyskryminacyjne, jak i przyzwolenie na nie ze strony aktorów rynków pracy. Jest to jednak dopiero mała część działań, których punkt ciężkości musi być położony na zmiany mentalne pracodawców, pracowników, kandydatów do pracy oraz wszystkich instytucji rynku pracy.

Polityka rodzinna w Polsce

Polityka rodzinna jest przykładem dyskryminacji pozytywnej, zorientowanej na wyrównanie szans rodziców (najczęściej młodych, tak

³ „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń” (rozdział II Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, artykuł 33, ustęp 2).

⁴ Rozdz. IIa.

kobiet, jak i mężczyzn) na rynku pracy. Zakłada się bowiem, iż czas tworzenia i podjęcia starań o rodzinę może skomplikować wiele aspektów aktywności zawodowej.

Termin „polityka rodzinna” został wprowadzony dość dawno, bo w latach czterdziestych ubiegłego wieku, a wprowadzenie to wiąże się dostrzeżeniem potrzeby zaakcentowania znaczenia i ważności działań podejmowanych w ramach polityki społecznej, której częścią jest właśnie polityka rodzinna⁵. Definiuje się ją jako całokształt norm prawnych, działań i środków uruchamianych przez państwo w celu stworzenia odpowiednich warunków życia dla rodziny; jej powstania, prawidłowego funkcjonowania i spełniania przez nią wszystkich ważnych społecznie ról (Kammerman 1994; Balcerzak-Paradowska 1993, 1999, 2004; Bednarski, Czepulis-Rutowska i Głogosz 2017). Podmiotem polityki rodzinnej jest rodzina z dziećmi, a jej zasadniczym celem – wspieranie rozwoju rodziny oraz pomoc w wypełnianiu przez nią funkcji ekonomicznej, opiekuńczej i wychowawczej. Działania podejmowane w jej ramach winny sprzyjać tworzeniu warunków do powstawania, rozwoju i funkcjonowania rodzin, a przede wszystkim – do posiadania i wychowywania dzieci, ponieważ jedną z najważniejszych funkcji rodziny jest prokreacja (Kalinowska-Sufinowicz 2013). Ten właśnie aspekt powoduje, że polityka rodzinna budzi szczególne zainteresowanie obecnie, kiedy w krajach wysoko rozwiniętych obserwuje się niekorzystne zjawiska demograficzne, takie jak zmniejszanie się i starzenie populacji, wywołane (między innymi) spadkiem dzietności.

Nie tylko procesy demograficzne stawiają politykę rodzinną wobec fundamentalnych wyzwań. Powstawanie i funkcjonowanie rodziny pozostaje także pod wpływem dokonujących się w ostatnich latach zmian ekonomicznych, społecznych i politycznych, takich jak przede wszystkim (Balcerzak-Paradowska 2009, s. 20–21):

■ zmiany struktury rodziny prowadzące do przejścia od rodziny dużej, tradycyjnej do rodziny małej, nuklearnej i różnych innych form życia rodzinnego. Mniejsza stabilność rodziny powoduje zwiększenie grupy rodzin tworzonych przez samotnych rodziców z dziećmi, o wyższym ryzyku zagrożenia ubóstwem i wykluczeniem społecznym, a także zagrożeniu w prawidłowym wypełnianiu zadań wychowawczo-socjalizacyjnych;

■ zmiany w sferze pracy następujące wskutek wzrostu elastyczności rynku pracy, co w praktyce oznacza m.in. niestabilność karier przy jednoczesnym wzroście wymagań wobec pracowników;

■ zmiany będące wynikiem procesu globalizacji, integracji i wzrastających zależności międzynarodowych, stwarzające konieczność nadania szczególnego znaczenia wzrostowi gospodarczemu i jego stymulantom.

Zmianami w sferze pracy, rzutującymi na sposoby świadczenia pracy w gospodarstwach domowych i tworzących je rodzin (zarówno kobiet, jak i mężczyzn) w ostatnich latach, są:

■ po pierwsze, rozwój i coraz powszechniejsze wykorzystywanie technik informacyjno-telekomunikacyjnych ICT w drugiej połowie XX wieku, powstanie i wdrożenie technik telematycznych, liberalizacja rynku telekomunikacyjnego, komercjalizacja mediów oraz dynamiczny rozwój mediów społecznych, co doprowadziło do powstania społeczeństwa informacyjnego (Kryńska 2017, s. 143–145). Środowisko to często oferuje miejsca pracy niewymagające żadnego przygotowania zawodowego (w szczególności informatycznego), a jedynie posiadania komputera z dostępem do internetu i oczywiście elementarnej umiejętności posługiwania się nim. Anonimowość internetu sprawiła także, że stał się on platformą wymiany informacji o pracodawcach i o zarobkach (Małec 2017, s. 64), co wzbogaciło znacznie źródła informacji o rynku pracy;

■ po drugie, zmiana sposobów zaspokajania niektórych potrzeb konsumentów. Pomijają oni istniejące w tym celu formalne instytucje, decydując się na wykorzystanie sieci niesformalizowanych kontaktów (np. dla świadczenia usług opiekuńczych czy wychowawczych). Eliminuje to konieczność wykorzystania istniejących w tym celu instytucji i ich miejsc pracy. Powstają w ten sposób dobrane miejsca pracy świadczonej przez osoby, których status na oficjalnym rynku pracy może być różny, obejmując również bierność zawodową;

■ po trzecie, wyodrębnianie się grup pracowników ze względu na ich postawę wobec pracy, sposób jej świadczenia i nastawienie do samej aktywności zawodowej. Polegają one na rezygnacji ze zwyczajowej (niejako tradycyjnej) ścieżki rozwoju zawodowego, czyli stopniowego awansowania w pracy stałej, na rzecz kariery zawodowej nieciągłej. Wiąże się to z przeplataniem pracy najemnej z pracą na rachunek własny w celu urozmaicenia różnorodnych doświadczeń zawodowych (Baltes i in. 2011, s. 197–225). Mogą także występować przerwy w pracy zawodowej, w czasie których realizowane są działania służące rozwojowi osobistemu własnemu, czy obowiązkom

⁵ Pierwsze użycie terminu „polityka rodzinna”, w znaczeniu używanym do dziś, miało miejsce w: Alva Myrdal 1941.

wynikającym z posiadania rodziny⁶ (Kryńska 2017, s. 145–146). Wdrapywanie się po szczeblach kariery zastąpione zostało karierą nieciągłą, stałość została zastąpiona zmianą (Sobierajski 2017, s. 56).

Polityka rodzinna może mieć charakter ogólny (kiedy jest adresowana do wszystkich rodzin z dziećmi) bądź selektywny (kiedy jej adresatami są wybrane kategorie rodzin, np. rodziny wielodzietne, dysfunkcyjne, ubogie, czy niepełne). Jej instrumentami są regulacje prawne i instytucjonalne, a także świadczenia społeczne, pełniące funkcje: dochodową, kompensacyjną, redystrybucyjną, egalitaryzującą i stymulującą oraz stymulacyjną.

Do instrumentów finansowych polityki rodzinnej w Polsce zalicza się (między innymi):

■ Zasiłki rodzinne dla rodziców, których celem jest częściowe pokrycie wydatków przeznaczonych na utrzymanie dziecka. Uależnione są od jego wieku – do momentu ukończenia 18 lat lub zakończenia nauki szkolnej jednak nie dłużej niż do 21. roku życia lub 24., jeżeli kontynuuje naukę w szkole lub w szkole wyższej i posiada orzeczenie o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności. Przystępują one rodzicom, jednemu z rodziców albo opiekunowi prawnemu, opiekunom faktycznym oraz osobie uczącej się (osoba pełnoletnia ucząca się, niepozostająca na utrzymaniu rodziców w związku z ich śmiercią lub w związku z ustaleniem wyrokami sądowym lub ugodą sądową prawa do alimentów z ich strony). Zasiłki rodzinne wymagają spełnienia kryterium dochodowego. Uzupełnione są dodatkami z tytułu urodzenia dziecka (tzw. becikowe), opieki nad dzieckiem w trakcie korzystania z urlopu wychowawczego, samotnego wychowania dziecka, wychowania dziecka w rodzinie wielodzietnej, kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego, rozpoczęcia roku szkolnego oraz podjęcia przez dziecko nauki w szkole poza miejscem zamieszkania⁷.

■ Kartę Dużej Rodziny (od 2015 r.), przyznającą rodzinom wielodzietnym szereg uprawnień, w tym system zniżek i dodatkowych uprawnień dla rodzin mających troje i więcej dzieci do lat 18, do ukończenia 25. roku życia, w przypadku gdy dziecko się uczy, i bez ograniczeń wiekowych w przypadku dzieci legitymujących się orzeczeniem o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności. Dotyczy także rodzin zastępczych oraz rodzinnych domów dziecka. Karta przyznawana jest każdemu członkowi rodziny. Posiadacze Karty Dużej Rodziny mają możliwość tańszego korzystania z oferty instytucji kultury, ośrodków aktywnego wypoczynku czy księgarni na terenie całego kraju, co ułatwia dużym rodzinom dostęp do rekreacji oraz obniża koszty codziennego życia. Karty Dużej Rodziny obowiązują zarówno w instytucjach publicznych, jak i w firmach prywatnych⁸.

■ Roczne urlopy rodzicielskie, z których mają możliwość skorzystania wszyscy rodzice (pracu-

jący na etatach, samozatrudnieni, bezrobotni, rolnicy, pracujący na umowach o dzieło oraz studenci), którzy otrzymują nowe świadczenie rodzicielskie w wysokości 1000 zł nawet przez 12 miesięcy⁹.

■ System opodatkowania pracy¹⁰, przewidujący stosowanie ulg związanych z sytuacją rodzinną podatnika. Opodatkowanie płac może pełnić funkcję stymulacyjną, służącą wywieraniu wpływu na zachowania na rynku pracy pracodawców i pracobiorców. Dzieje się tak w przypadku stosowania zwolnień, ulg lub podwyższania stawek różnicujących ich obciążenia. W praktyce zależy to od sytuacji jego gospodarstwa domowego. Dokonuje się więc odrębnych wyliczeń klina podatkowego¹¹ dla stanów cywilnych (osoby wolne i małżeństwa), liczby osób zarobkujących¹².

⁶ Wyniki badania CBOS z 2013 r. wskazały, iż najwyżej w hierarchii dążeń polskiej młodzieży znajdowała się miłość i przyjaźń (dla 41% badanych) oraz udane życie rodzinne (dla 48%). Zdobycie ciekawej pracy zgodnej z zainteresowaniami jako cel wyznaczył sobie 41% badanych, a 35% aspirowało do osiągnięcia wysokiej pozycji zawodowej (CBOS 2013).

⁷ INFOR.PL, *Wysokość zasiłku rodzinnego 2017/2018*, <http://kadry.infor.pl/kadry/ubezpieczenia/zasilki_i_inne_swadczenia/757241,Wysokosc-zasilku-rodzinne-go-20172018.html> (dostęp: 22.7.2017).

⁸ Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Czym jest Karta Dużej Rodziny?* <<http://www.mpips.gov.pl/wsparcie-dla-rodzin-z-dziecmi/karta-duzej-rodziny/czym-jest-karta-duzej-rodziny/>> (dostęp: 30.7.2017).

⁹ Elementy polskiej pronatalistycznej polityki rodzinnej zostały przedstawione w Witkowska 2017.

¹⁰ Na opodatkowanie pracy składają się podatki dochodowe oraz składki na ubezpieczenia społeczne (płacone przez pracownika i przez pracodawcę). Podatki dochodowe pobierane od pracowników najemnych nie są bezpośrednio związane z rynkiem pracy, jakkolwiek wpływają na zachowania obu partnerów uczestniczących w zachodzących na nim procesach najmu, czyli pracodawców i pracowników. Związek bezpośredni z funkcjonowaniem rynku pracy mają natomiast składki na ubezpieczenie społeczne (Boeri i van Ours 2011). Systemy podatkowe w wielu krajach biorą pod uwagę sytuację osobistą i społeczno-ekonomiczną podatników. Dostosowaniu do ich możliwości płatniczych służą przyjęte tam rozwiązania podatkowe, uwzględniające przede wszystkim sytuację rodzinną, a zwłaszcza posiadanie na utrzymaniu dzieci (Ślesicka 2011).

¹¹ Klin podatkowy to udział opodatkowania pracy w całkowitych kosztach pracy ponoszonych przez pracodawcę określany jest pojęciem „tax wedge”. Obejmuje również różnego typu świadczenia finansowe uzyskiwane przez pracownika, takie jak np. uzależnione od dochodu zasiłki dla osób pracujących mające na celu zwiększenie zachęty finansowej do pracy (zob. Glossary 2014).

¹² Szczegółowe analizy (Kryńska 2015) wykazały, iż w Polsce obserwuje się stosunkowo małe zróżnicowanie obciążeń podatkowych pracy osób będących członkami różnych typów gospodarstw domowych. Nie ulega wątpliwości, iż opodatkowania pracy w Polsce w zbyt małym stopniu uwzględniają sytuację materialną osób nisko zarabiających, zwłaszcza mających na utrzymaniu dzieci. Stwarza to okoliczności sprzyjające pauperyzacji niektórych grup społecznych z jednej strony, a z drugiej – stoi w sprzeczności z deklaracjami konieczności prowadzenia polityki prorodzinnej. Te minimalistyczne w istocie rozwiązania powodują, iż dla osiągnięcia celów polityki rodzinnej nie wykorzystuje się jednego z ważnych instrumentów, jakim jest opodatkowanie.

■ Dwie preferencje w podatku dochodowym. Jedną jest możliwość wspólnego opodatkowania małżonków, a także osób samotnie wychowujących dzieci w taki sposób, jakby wychowywane dziecko było drugim zarobkującym członkiem rodziny, drugą zaś – ulga na dziecko, odliczana od podatku (od 2007 r.)¹³.

I wreszcie instrumenty, co prawda, bezpośrednio niefinansowe, ale mające duże znaczenie – rozwój i dostępność instytucji opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, opieka szkolna, opieka nad dziećmi i młodzieżą niepełnosprawną), a także rozwiązania kodeksowe, umożliwiające łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym (elastyczny czas pracy, praca w niepełnym wymiarze itp.).

Należy wyraźnie podkreślić, że rozwiązania te są adresowane tak dla kobiet, jak i mężczyzn, prowadzą więc bezpośrednio do takiego samego traktowania jednych i drugich.

Podobnie jest z następnym rozwiązaniem polityki rodzinnej, jakim jest program Rodzina 500+. Program ten przewidział wsparcie rodzin z dziećmi, szczególnie rodzin wielodzietnych, poprzez comiesięczny dodatek rodzinny w kwocie 500 złotych na każde drugie, trzecie i kolejne dzieci w rodzinie itd. W swym pierwotnym kształcie dodatek przysługiwał na każde wychowywane dziecko do 18. roku życia¹⁴. Tak więc rodzina z dwójką dzieci otrzymywała 500 zł, z trójką dzieci 1000 zł, z czwórką 1500 zł, zasada ta odnosiła się do każdego kolejnego dziecka i dotyczyła również rodziców samotnie wychowujących dzieci. Dodatek miał charakter powszechny z wyjątkiem rodzin o wysokich dochodach. Natomiast rodziny o niskich dochodach otrzymywały go już za pierwsze dziecko¹⁵. Program funkcjonuje od 1 kwietnia 2015 r.

W 2017 r. podjęto działania, aby pomoc była bardziej efektywna i docierała do osób, do których jest kierowany. W skrócie chodzi o takie uszczelnienie programu, żeby utrudnić lub uniemożliwić wyłudzenie środków¹⁶.

Program Rodzina 500+ został bardzo dobrze przyjęty przez osoby mające dzieci, na co wskazywały wyniki badań sondażowych. Po niemal roku funkcjonowania poziom jego akceptacji pozostawał bardzo wysoki (77%, przy 20% dezaprobaty)¹⁷.

W wyniku programu Rodzina 500+ w rękach Polaków w 2016 r. znalazło się dodatkowe ok. 27 miliardów zł. Trzy czwarte tych pieniędzy, zgodnie z deklaracjami dysponentów, miało zostać przeznaczone na dzieci lub częściowo na dzieci. Najwięcej pieniędzy z polskich rodzin, zgodnie z deklaracjami, miało popłynąć w kierunku firm oferujących zajęcia dodatkowe dla dzieci, zwłaszcza sportowe, jak również w kierunku branży turystycznej oraz kulturalnej¹⁸. W maju 2017 r. program objął ok. 3,9 mln dzieci do 18 lat (ok. 57,7% wszystkich w Polsce) żyjących w ok. 2,6 mln rodzin¹⁹.

Jak program Rodzina 500+ zmodyfikował postawy i zachowania mężczyzn i kobiet na rynku pracy jest teraz przedmiotem odrębnych badań. Można jednak domniemywać, że przyczynił się do wykształcania nowych postaw i zachowań.

Postawy, zachowania i relacje terażniejsze

Najważniejszą konstatacją jest, że analizy prowadzone w paradygmacie statycznym zdają potwierdzać gorszą pozycję młodych kobiet na rynku pracy, ale perspektywa dynamiczna ujawnia inne tendencje (Grotowska-Leder 2017, s. 35). Analiza bezrobocia ludzi młodych w Polsce i w UE odkrywa także zwiększające się ryzyko doświadczania bezrobocia przez młodych mężczyzn w Unii Europejskiej ogółem i w poszczególnych krajach członkowskich. Najnowsze wyniki badań²⁰ prowadzą do następujących wniosków (Grotowska-Leder 2017, s. 31 i dalsze).

¹³ Szerzej na ten temat: Rękas 2012, s. 426–429.

¹⁴ Program Prawa i Sprawiedliwości 2014, s. 108, <<http://pis.org.pl/dokumenty>> (dostęp: 17.7.2017).

¹⁵ Świadczenie na pierwsze dziecko należało się tylko wtedy, gdy dochód w rodzinie nie przekraczał 800 zł miesięcznie na osobę. W przypadku rodzin z niepełnosprawnym dzieckiem próg był wyższy i wynosił 1,2 tys. zł.

¹⁶ M.in. przez osoby pozostające w nieformalnych związkach i rzekomo samotnie wychowujące dziecko czy osoby fikcyjnie zmniejszające dochody.

¹⁷ CBOS (2017) Poparcie dla programu „Rodzina 500 plus” po blisko roku od jego wprowadzenia, CBOS News nr 11, <<http://www.cbos.pl/PL/publikacje/news/2017/11/newsletter.php>> (dostęp: 20.7.2017).

¹⁸ Instytut Badawczy ARC Rynek i Opinia, <http://www.arc.com.pl/program_rodzina_500_plus_nie_tylko_dla_dzieci-41999581-pl.html> (dostęp: 20.7.2017).

¹⁹ Dane uzyskane w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (lipiec 2017).

²⁰ Powoływane w tym fragmencie tekstu wyniki badań pochodzą z projektu „Polityki publiczne na rzecz pełnej dorosłości w Polsce”, finansowanego ze środków NCN. Nr UMO-2014/2015/B/H55/0328 (lata 2015–2018).

W dyskusjach nad gorszą sytuacją kobiet w relacji do mężczyzn na rynku pracy podnoszono, że trudniej im zdobyć i utrzymać pracę ze względu na specyfikę pełnionych ról w społeczeństwie. Takie podejście wpisuje się w formułowane od dawna wyjaśnienia istnienia nierówności związanych z płcią. Funkcjonalności argumentowali, że podział pracy ze względu na kryterium płci lepiej zapewniał przetrwanie społeczeństw pierwotnych, o węższym trybie życia; podział ten utrwalił się i nadal istnieje, choć nie ma już takiego znaczenia. Teoretycy kultury podkreślali, że istniejące od dawna bardzo silne przekonania o szczególnych predyspozycjach kobiet do wychowywania dzieci i zajmowania się domem, związane z ich konstrukcją psychiczną i fizyczną, stały się kulturowo obowiązującym wzorcem, który wpajany był – i nadal jest – w procesie socjalizacji, choć dzisiaj coraz rzadziej, nawet w środowiskach tradycyjnych, konserwatywnych,

Ujawnione w najnowszych analizach tendencje wskazujące na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy w relacji do mężczyzn w wielu europejskich krajach są pochodną obserwowanych zmian na rynku pracy oraz kulturowych wzorów płci i rodziny. W dobie społeczeństwa konsumpcyjnego rynek pracy przekształca się z rynku zawodów wytwórczych w rynek zawodów związanych ze sferą handlu i usług tradycyjnie wykonywanych przez kobiety. Obserwuje się też postępujący proces indywidualizacji życia, który oznacza, że członkowie społeczeństwa – starsi, ale głównie młodzi – koncentrują się coraz częściej na realizacji własnych potrzeb i przez to tracą na znaczeniu obowiązki wynikające z potrzeb grupy, w tym rodziny. Kobiety coraz częściej kończą studia, także kształcące w zawodach dotychczas zdominowanych przez mężczyzn (np. prawo, zarządzanie, informatyka) i wzrasta nie tylko ich zainteresowanie aktywnością zawodową, ale także samodzielnością życiową. Coraz bardziej cenione w pracy, jako bardziej pracowite, odpowiedzialne i kreatywne, starają się coraz częściej realizować w rolach zawodowych.

Zmiany zachodzące w funkcjonowaniu rodziny, jej ewolucja w kierunku rodziny partnerskiej, pozwalają coraz lepiej łączyć obowiązki zawodowe i rodzinne. Chociaż kobiety, także

młode, pracując zawodowo, nadal zajmują się obowiązkami związanymi z domem i dziećmi, ale zyskujący na znaczeniu wzorzec rodziny partnerskiej dopełnia zestaw czynników wyjaśniających rysujące się tendencje w kierunku postępującej w wielu krajach maskulinizacji bezrobocia. Ten proces jest wzmacniany przez politykę rodzinną, kierowaną tak do kobiet, jak i do mężczyzn²¹.

Zmiany na rynku pracy prowadzą też do wyodrębnienia grup pracowników głównie ze względu na ich postawę wobec pracy, sposób jej świadczenia i nastawienie do aktywności zawodowej jako takiej (Kryńska 2017, s. 141–142). Dotyczy to tak kobiet, jak i mężczyzn.

W ostatnim ćwierćwieczu zaobserwowano zmiany postaw wobec pracy niektórych grup pracowników, a zwłaszcza osób młodych. Ta zmiana przejawia się w rezygnacji ze zwyczajowej (niejako tradycyjnej) ścieżki rozwoju zawodowego (stopniowego awansowania w warunkach pracy najemnej) na rzecz kariery zawodowej nieciągłej. Innymi słowy – niestabilność ścieżki kariery zawodowej nie zawsze i nie w każdym przypadku jest dla pracownika (zwłaszcza młodego) obciążeniem czy stanem niepożądanym. Może nawet wręcz odpowiadać osobom, dla których taki tryb świadczenia pracy jest świadectwem ich podmiotowości na rynku pracy i którym niemiła jest perspektywa trwającej przez całe życie „kary pozbawienia wolności” (Jakonen, Peltokoski i Toivainen 2012, s. 4). Tego typu zaangażowanie na rynku pracy jest udziałem przede wszystkim osób należących do tzw. pokolenia Y (tzw. milenialsi) i pokolenia Z, czyli urodzonych (odpowiednio) w latach 1975 (1980) – 1989 (1999) i 1990 (2000) oraz później²². Charakteryzuje je (zwłaszcza pokolenie Y) brak ochoty na dorosnięcie oraz pobyt w domu rodzinnym dłuższy niż w przypadku ich rodziców i dziadków.

Wyniki badań wskazują, iż młodzi znajdujący się i wkraczający na rynek pracy z pokolenia Y

²¹ Np. Program Rodzina 500+ nie wprowadza rozróżnienia według płci jego beneficjentów, a przede wszystkim dysponentów pieniędzy.

²² Jako granice pokoleń w literaturze przedmiotu i publicystyce podawane są bardzo różne lata, odmiennie zresztą w poszczególnych krajach. Podane w niniejszym opracowaniu trzeba zatem traktować jako nieostre, mocno przybliżone i dostosowane do warunków polskich.

i Z to na pewno nie pracoholicy. Ważne dla nich jest przede wszystkim życie prywatne oraz wartości własne i cele życiowe (podstawowym jest rodzina) niezwiązane z pracą zawodową²³. Nie przywiązują się do miejsca pracy, po prostu odchodzą, jeśli nie spełnia ono ich oczekiwań. Praca zawodowa staje się swego rodzaju „przerywnikiem” między czasem wolnym, który może przybrać formę dłuższego, choćby rocznego, urlopu (Stachowska 2012, s. 33–56, Levickaitė 2010, s. 170–183). Badania wykazały, że na współczesnym rynku pracy są akceptujące swój status osoby nieposzukujące pracy i niedążące do tego, żeby się kształcić, mimo że nie przeszkadzają im w tym żadne inne zobowiązania czy zły stan zdrowia. W czasie, który innym zajmuje praca zawodowa, oni angażują się w inne aktywności, takie jak np. zwiedzanie świata czy uprawianie różnych dziedzin sztuki (Eurofound 2012, s. 22, 24–25).

Podsumowanie – wnioski i rekomendacje

Niezależnie od rozważań zawartych w ostatnim fragmencie artykułu, przeświadczenie o dyskryminacji kobiet na rynku pracy będzie dalej trwało. Jesteśmy do tego przyzwyczajeni, oswojeni przez wyniki badań serwowanych w literaturze przedmiotu i przez większość danych statystycznych.

Dyskryminacja jako zjawisko występujące na rynku pracy jest bowiem łatwiejsza do zdefiniowania niż do dostrzeżenia. Trudno jest czasem określić rzeczywistą barierę dostępu do miejsc pracy, jaką jest selekcyjne postępowanie pracodawców kierujących się w decyzjach kadrowych płcią i sytuacją rodzinną pracowników lub/i kandydatów do pracy. Jak wiadomo – płeć i sytuacja rodzinna jest tylko jedną z podstawowych zmiennych społeczno-demograficznych. Wyniki badań naukowych i potoczne obserwacje wskazują na istnienie związku między uzyskaniem i utrzymaniem zatrudnienia a płcią czy sytuacją rodzinną, przy czym trudno jest badać ich „czyste” oddziaływanie, gdyż jest to zmienna występująca „w uwikłaniu”, skorelowana z innymi cechami społeczno-demograficznymi, jak wiek, wykształcenie czy staż pracy.

Istotny dla sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest zatem sposób wdrażania i populary-

zowania wiedzy o antydyskryminacyjnych przepisach prawa pracy. Odnosi się wrażenie, iż rodziny nie w pełni zdają sobie sprawę ze swoich praw i w praktyce nieczęsto się do nich odwołują. Wymaga to konstrukcji systemu informacji prawnej, przeznaczonego dla rodziców, oraz powołania instytucji zajmującej się prawami rodziny (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie spełnia tej roli – ma zbyt szerokie kompetencje, odpowiada za zbyt wiele obszarów). Mężczyźni i kobiety powinny być w pełni świadome, do jakich instytucji i organizacji mogą się zwrócić, gdy ich prawa w miejscu pracy są łamane, oraz jaką pomoc mogą uzyskać w takich sytuacjach. Znaczącą rolę w uświadamianiu rodzicom ich praw niewątpliwie odgrywają organizacje pozarządowe, ale nie mogą one zastępować obowiązków rządu w tym zakresie.

Brak równości na rynku pracy wynika w szczególności ze stereotypów w wyborze ścieżki kształcenia, szkolenia i orientacji zawodowej. Rekomendować zatem należałoby:

- wzmocnienie wysiłków mających na celu przezwyciężenie przeszkód utrudniających dostęp do stanowisk decyzyjnych i kierowniczych;
- ułatwianie kobietom i mężczyznom rozpoczynania kariery w dotychczas nietypowych dla nich sektorach dla uniknięcia lub choćby ograniczenia segregacji zawodowej oraz
- propagowanie obecności mężczyzn w tradycyjnie sfeminizowanych branżach.

Nie wydaje się, by można było doprowadzić do realizacji tych postulatów poprzez regulacje rynku pracy. Warto natomiast sięgnąć do rozwiązań o charakterze społecznym, takich jak np. kampanie uświadamiania tworzenia się nowych ról i nowych możliwości świadczenia pracy dla kobiet i mężczyzn we współczesnym społeczeństwie. Potrzebne byłoby również opracowanie i wdrażanie projektów pilotażowych ułatwiających zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w pracy zawodowej i życiu rodzinnym.

Niezależnie od tych zastrzeżeń, potrzeba przeciwdziałania dyskryminacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest bezsporna. Zapewniają

²³ W świetle wyników badania CBOS z 2013 r. najwyżej w hierarchii dążeń polskiej młodzieży znajdowała się miłość i przyjaźń (dla 41% badanych) oraz udane życie rodzinne (dla 48%). Zdobycie ciekawej pracy – zgodnej z zainteresowaniami – jako cel wyznaczało sobie 41% badanych, a 35% aspirowało do osiągnięcia wysokiej pozycji zawodowej (CBOS 2013).

ją rozwiązania prawne, a powinny jeszcze być konsekwentnie stosowane i egzekwowane przez odpowiednie instytucje oraz samych zainteresowanych. W tym obszarze należałoby rekomendować przede wszystkim stworzenie płaszczyzn (w formie konkretnych instytucji) regularnego dialogu społecznego organizacji rodzicielskich z władzą i administracją wszystkich szczebli, w tym z samorządem lokalnym. Taki regularny dialog rodziców umożliwiłby ich pozycję w społeczeństwie i umożliwił lobbing na rzecz praw i konsekwentnego ich egzekwowania. W literaturze przedmiotu wskazuje się wyraźnie, iż polityka równych szans może być prowadzona efektywnie i dać zamierzone rezultaty tylko wtedy, gdy zostaną w nią włączone środowiska i organizacje zajmujące się na co dzień prawami rodziców – zarówno kobiet, jak i mężczyzn (Golinowska 2004, s. 187).

Bibliografia

- Aronson, E., Wilson, T. D., Akert, R. M., 1997, *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań.
- Arrow, K. J., 1973, *The Theory of Discrimination*, w: Ashenfelter, O. Rees, A., *Discrimination in Labor Market*, Princeton University Press, Princeton.
- Balcerzak-Paradowska, B., 1993, *Polityka rodzinna w krajach wspólnoty europejskiej i jej uwarunkowania*, IPISS, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska, B., 1999, *Polityka rodzinna między dwoma modelami*, IPISS, Warszawa.
- Balcerzak-Paradowska, B., 2004, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków – przemiany, zagrożenia, potrzeba działań*, IPISS, Warszawa.
- Baltes, B., Finkelstein, L., Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P. W., 2011, *Age and work-related motives: Results of a meta-analysis*, Journal of Organizational Behavior, No. 32 (2).
- Bednarski M., Czepulis-Rutkowska Z., Głogosz D., 2017, *O racjonalną politykę rodzinną. Rodzina formacją niezastąpioną? Księga Jubileuszowa Profesor Bożeny Balcerzak-Paradowskiej*, IPISS Warszawa.
- Boeri, T., Ours, J. S. van, 2011, *Ekonomia niedoskonatych rynków pracy*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- CBOS, 2013, *Sytuacja rodzinna i materialna młodych Polaków i ich postawy konsumpcyjne*, Warszawa, listopad.
- Dziendziura, J., 2005, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, <<http://www.sbc.org.pl/Content/19351/dziendziura.pdf>> (dostęp: 13.10.2017).
- Eurofound, 2009, *Young people and NEETs in Europe: first findings, Youth in Europe. A Statistical Portrait*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Glossary, 2014, *Glossary of Statistical Terms*, OECD.
- Golinowska, S. (red.), 2004, *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym, Polska 2004*, UNDP, CASE, Warszawa.
- Goodman, N., 2009, *Wstęp do socjologii*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań.
- Goraus, K., Tyrowicz J., 2014, *Gender wage gap in Poland – can it be explained by differences in observable characteristics?*, *Ekonomia. Rynek, Gospodarka, Społeczeństwo*, nr 36, (dostęp: 20.03.2017).
- Grotowska-Leder, J., 2017, *Feminizacja czy maskulinizacja bezrobocia ludzi młodych w Polsce na tle UE*, *Rynek Pracy*, nr 1 (160).
- Grzegorek, M., 2011, *Przyczyny, formy i konsekwencje dyskryminacji kobiet na rynku pracy w Polsce*, w: Osiński, J. (red.), *Praca, Społeczeństwo, Gospodarka. Między polityką a rynkiem*, Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- Jakonen, M., Peltokoski, J., Toivanen, T., 2012, *Occupy Life! Precarity and Basic Income*. Paper to be Presented in Basic Income Earth Network's (BIEN) Congress in Munchen, <<http://www.basicincome.org/bien/pdf/munich2012/Jakonen-Peltokoski-Toivanen.pdf>> (dostęp: 4.06.2016).
- Kalinowska-Nawrotek, B., 2005, *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań.
- Kammerman, S. B., 1994, *Rodzina: problemy teorii i polityki, w: O polityce rodzinnej: definicje, zasady, praktyka*, Materiały z Zagranicy, z. 2.
- Kowalik, S., 1999, *Psychospołeczne podstawy rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, Śląskie Wydawnictwo Naukowe, Katowice.
- Kryńska, E., 2017, *The faces of contemporary labour market segmentation*, *Olsztyn Economic Journal*, No. 12 (2).
- Kryńska, E., 2015, *Klin podatkowy a polityka rodzinna w Polsce na tle innych krajów OECD*, *Dialog*, nr 1/2015 (44); *Dialog*, nr 2/2015 (45).
- Levickaite, R., 2010, *Generations X, Y, Z: how social networks form the concept of the world without borders (the case of Lithuania)*, *Limes*, nr 3 (2).
- Malec, D., 2017, *Rynek pracy w czasie świadomego kandydata*, *Rynek Pracy*, nr 2 (161).
- Nowa Encyklopedia Powszechna PWN*, 1995, tom 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Myrdal, Alva, 1941, *Nation and Family: The Swedish Experiment in Democratic Family and Population Policy*, Harper & Brothers, New York.
- Phelps, E. S., 1972, *The statistical theory of racism and sexism*, *American Economic Review*, Vol. 62, No. 4.
- Phelps, E. S., 1968, *Money-Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium*, *Journal of Political Economy*, No. 76 (S4).
- Phelps, E. S., 1972, *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, *American Economic Review*, No. 62.
- Rękas, M., 2012, *Ulgi prorodzinne jako element polityki rodzinnej w wybranych krajach UE*, w: Sokotowski, J., Rękas, M., Węgrzyn, G. (red.), *Ekonomia, Research Papers of Wrocław University of Economics*, Wrocław.
- Stoczyński, T., 2010, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* (współautorki Matysiak A. i Baranowska A.), w: Bukowski M. (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.
- Sobierajski, T., 2017, *Charakter doradztwa edukacyjno-zawodowego w społeczeństwie wiedzy*, *Rynek Pracy*, nr 2 (161).
- Stachowska, S., 2012, *Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy*, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 2.
- Sztompka, P., 2012, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- Ślesicka, A., 2011, *Stosowanie ulg i zwolnień e podatku dochodowym od osób fizycznych w państwach UE*, *Ekonomia*, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, nr 26.
- Witkowska, M., 2017, *Wybrane pronatalistyczne instrumenty polityki rodzinnej*, *Polityka Społeczna*, nr 2.
- Zwiech, P., 2011, *Rodzaje dyskryminacji kobiet na rynku pracy*, *Polityka Społeczna*, nr 4.

Summary

Traditionally the concept of discrimination on the labour market is linked by theorists and practitioners to unequal treatment of women (worse) and men (better). The subject of the article is an attempt at discussing the stereotypes regarding the view of the role of women in the labour market and its goal is to show the evolution of the real role of attitude, actions and the place of women and also men on the labour market. The range of issues discussed in the text go from the discrimination of women, to antidiscriminatory policy, family policy and finally to the currently observed changes in the behaviour of both men and women.

Key words

woman, man, discrimination, labour market, family policy

Więcej o autorze

Elżbieta Kryńska

Uniwersytet Łódzki, Katedra Polityki Ekonomicznej

Profesor doktor habilitowana nauk ekonomicznych w dziedzinie 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.

Dorośli z głębszą niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy – rozważania teoretyczne

Remigiusz Kijak

Uniwersytet Warszawski, Wydział Pedagogiczny

Każdy zakład pracy dostosowany do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną i umożliwiający im uczestnictwo społeczne jest bardziej wartościowy dla całego społeczeństwa. Zmiany w postrzeganiu tych osób powodują w konsekwencji przeobrażenie zakładów pracy z podmiotów, które koncentrowały się na ekonomii, w podmioty wpisujące w swoje cele również integrację społeczną i włączanie osób z niepełnosprawnością w nurt życia społecznego.

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł jest próbą refleksji na temat ograniczeń-barier związanych z aktywnością zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną¹. Całość podjętych w prezentowanym tekście rozważań odnosi się do osób dorosłych z orzeczonym stopniem niepełnosprawności intelektualnej. W pierwszej kolejności została przedstawiona ogólna charakterystyka grupy, o której mowa, a następnie szukano argumentów potwierdzających główną tezę artykułu, mówiącą o tym, iż urzeczywistnianie prawa do podejmowania aktywności zawodowej przez osoby z głębszą niepełnosprawnością intelektualną jest w znaczący sposób ograniczone przez społeczeństwo – szczególnie jego pełnosprawną część. W obszarze ograniczeń można wskazać także czynniki osobowe leżące po stronie osób niepełnosprawnych intelektualnie, ale przede wszystkim niedopasowanego do potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną systemu społecznego. Na końcu artykułu przedstawiono autorski model poprawy uczestnictwa niepełnosprawnych intelektualnie w życiu zawodowym. W artykule wykorzystano jakościowe metody badań – analizę *desk research*². Opracowanie zawiera głównie analizę literatury przedmiotu. Dane statystyczne dotyczące sytuacji

zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną zostały wykorzystane w niewielkim stopniu (głównie analiza statystyk Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w I kwartale 2017 r.).

Aktualne spojrzenie na niepełnosprawność intelektualną – zarys paradygmatu

Zmiana paradygmatu postrzegania osób z niepełnosprawnością weryfikuje również samą definicję niepełnosprawności. Nowe definicje (Kirenko 2008, s. 265) zmniejszają wpływ biologiczności człowieka na rzecz rozumienia go, jako istoty działającej i wypełniającej zadania, ale przede wszystkim członka określonej grupy społecznej. Pojęcie niepełnosprawności obejmuje tym samym trzy obszary funkcjonowania, a mianowicie:

■ **uszkodzenia**, jako brak lub deformacja anatomicznej struktury organizmu albo jako brak lub zaburzenie przebiegu fizjologicznych lub psy-

¹ Zwrot „niepełnosprawność intelektualna” odnosi się do ogólnej populacji osób niepełnosprawnych. W przypadkach gdy zwrot odnosi się do osoby w pracy, użyto terminu osoba z niepełnosprawnością intelektualną.

² Technika badawcza polegająca na analizie już istniejących dostępnych danych pochodzących z różnych źródeł, jak: prasa, internet, raporty analityczne, zestawienia danych statystycznych, oraz wzajemnej ich weryfikacji i scaleniu.

chicznych funkcji organizmu w strukturze jego narządów, układów i funkcji;

■ **działania**, które oznacza wszystko to, co człowiek robi, od wykonywania bardzo prostych czynności do bardzo złożonych i skomplikowanych zadań;

■ **uczestnictwa**, jako rodzaj i zakres zaangażowania się osoby w środowisku, w którym żyje.

Niepełnosprawność ze względu na wszechobecność występowania w populacji powoduje określone konsekwencje zarówno w sensie indywidualnym, jak i społecznym. Jak twierdzi Kirenko (2006): „niepełnosprawność stawia przed społeczeństwem obowiązek podejmowania działań zapobiegawczych, leżących w obszarze działań instytucji i społeczności lokalnych”. Praktyki te nabierają szczególnego znaczenia w kontekście zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie.

Samą niepełnosprawność intelektualną można traktować jako stan umysłu, którego przyczyną jest najczęściej uszkodzenie lub nieprawidłowa budowa centralnego i/lub ośrodkowego układu nerwowego (Międzynarodowa Liga na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, ILSMH). Z kolei Amerykańskie Stowarzyszenie na Rzecz Upośledzenia Umysłowego (American Association on Mental Retardation – AAMR, aktualnie American Association on Intellectual and Developmental Disabilities – AAIDD) zdefiniowało niepełnosprawność intelektualną jako „niepełnosprawność charakteryzującą się istotnym ograniczeniem zarówno w funkcjonowaniu intelektualnym, jak i w zachowaniu przystosowawczym, ujawniającym się w poznawczych, społecznych i praktycznych umiejętnościach przystosowawczych” (za: Kostrzewski 2006, s. 13). Definicja ta podkreśla wagę wpływu środowiska społecznego, z jakiego wywodzi się dana osoba, uwzględniając równocześnie indywidualne różnice w komunikowaniu się, w funkcjonowaniu narządów zmysłów, w zakresie sprawności motorycznych i zachowaniu. Uwydatnia również fakt, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną – poza ograniczeniami – posiadają również silne strony, a nawet szczególne predyspozycje lub zdolności, a dzięki właściwemu, dostosowanemu do indywidualnych potrzeb wsparciu ich funkcjonowanie ulega poprawie.

Niepełnosprawność intelektualna jest zjawiskiem trudnym do jednoznacznego zdefinio-

wania ze względu na złożoność organizmu człowieka, wielorakość wpływów środowiska oraz wielość możliwych do zastosowania kryteriów. Można ją jednak traktować jako wypadkową funkcjonalnych ograniczeń organizmu, pozostających pod wpływem wymagań środowiska oraz sytuacji życiowej konkretnej jednostki, z jej biografią życiową czy sytuacją rodzinną.

Praca zawodowa jako jedno z zadań okresu dorosłości

Dorosłość stanowi ważny etap w życiu każdego człowieka, niezależnie od jego społecznej czy życiowej sprawności. Każdy człowiek przechodzi przez te same fazy rozwoju, mając za zadanie zrealizować na odpowiednim etapie przypisane mu role. Dorosłość zatem wiąże się z dojrzałością nie tylko biologiczną, ale również psychiczną i społeczną. R. Urbański-Korż (2000), analizując pojęcie dorosłości, pisze o trzech podejściach do rozumienia tej kategorii. Wyróżnia: podejście prakseologiczne, antropologiczne i recentywistyczne. W podejściu prakseologicznym głównym kryterium jest wiek, ściśle oznaczony i stały, w antropologicznym – człowiek dorasta do własnej wizji życia dorosłego, a dorosłość nie jest kategorią zamkniętą w jakimś momencie życia, lecz dynamiczną stale zmieniającą się wartością. Recentywistyczne rozumienie dorosłości dotyczy terażniejszości jako dominującego kryterium percepcji dorosłości.

Niepełnosprawni intelektualnie często pozostają odarci z wizji własnej dorosłości, nie projektują koncepcji siebie jako osoby dorosłej. Często pozbawiane są możliwości autonomicznego, niezależnego i spontanicznego wyrażania siebie jako osoby dorosłej – przejawia się to najczęściej w społecznych odmowach dotyczących na przykład przyszłego życia partnerskiego, prokreacji czy rodzicielstwa, jak również odnosi się to do roli pracownika. Niepełnosprawni intelektualnie najczęściej pozostają osobami dorosłymi na poziomie prakseologicznym; wejście w okres dorosłości niczego nie zmienia, osoba taka bowiem pozbawiona zostaje szans na urzeczywistnienie swojej koncepcji dorosłości i pozostaje jedynie „czterdziestoletnim dzieckiem”.

Analiza rzeczywistości społecznej osób niepełnosprawnych skłania mnie do pewnych uogólnień:

■ nadal brak prawnej stabilizacji, która powoduje, iż informacje o nowych aktach prawnych nie docierają do najbardziej zainteresowanych; ponadto uregulowania prawne nie zapewniają w pełni ochrony osobom niepełnosprawnym, chociażby w dostępie do pracy na otwartym rynku, a także generują sprzeczności interpretacyjne w kwestii zawierania małżeństw przez dorosłe osoby niepełnosprawne itd.;

■ według wyników kwartalnego reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzonego przez GUS w 2017 r., współczynnik aktywności zawodowej³ dla całej populacji osób niepełnosprawnych wyniósł 17,6, dla porównania w tym samym kwartale współczynnik zatrudnienia w populacji ogólnej wynosił 53,3. W 2017 r. aż 68,1% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej nie miało wykształcenia średniego, a jedynie 6,1% legitymowało się wykształceniem wyższym. Co prawda, relacja ta jest coraz bardziej korzystna, jednak wciąż widoczna jest w tym względzie różnica w stosunku do osób sprawnych. Osoby niepełnosprawne mają trudności w zdobyciu lub uzupełnieniu wykształcenia nie tylko na poziomie wyższym, ale także średnim i podstawowym. Z kolei niskie wykształcenie lub jego brak zmniejsza możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy, a tym samym szanse na godne życie. Największą aktywnością zawodową cechują się osoby z wyższym wykształceniem;

■ sytuacja społeczno-ekonomiczna poszczególnych grup ludności, w tym osób niepełnosprawnych, jest pochodną ich sytuacji na rynku pracy. Wyniki BAEL w pierwszym kwartale 2017 r. wskazują na znaczną poprawę sytuacji na rynku pracy. Nastąpił wzrost wskaźnika zatrudnienia i spadek stopy bezrobocia. Choć sytuacja osób niepełnosprawnych nadal jest znacznie trudniejsza od sytuacji osób sprawnych, należy odnotować korzystne zmiany. Zdecydowana większość niepełnosprawnych pracowników najemnych pracuje w zakładach pracy chronionej. Choć dominacja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na chronionym rynku pracy jest wciąż znaczna, wyraźnie widoczna jest tendencja do wzrostu udziału pracowników z otwartego rynku. W roku 2017 – dane z 6 września 2017 r. – w Polsce było 2 023 368,64 etatów i 164 574,76 dla osób niepełnosprawnych;

■ w najtrudniejszej sytuacji znajdują się osoby niepełnosprawne mieszkające na wsi, niezwiązane z gospodarstwem rolnym, chociaż paradoksalnie to jednak właśnie rolnictwo daje zatrudnienie wielu osobom niepełnosprawnym, zwłaszcza starszym i słabo wykształconym. W ostatnich latach obserwujemy jednak zmniejszenie aktywności zawodowej tych osób. Większość osób niepełnosprawnych pozostaje poza rynkiem pracy, także w wieku produkcyjnym, i jest to zjawisko obserwowane od wielu lat. Osoby niepełnosprawne nadal spychane są na mar-

gines życia społecznego, co znajduje wyraz chociażby w ich dyskryminacji na rynku pracy;

■ zjawisko infantyilizacji, które szczegółowo omówił A. Krause (2010, s. 122), staje się kolejną przeszkodą w rzeczywistnianiu się dorosłości osoby niepełnosprawnej. Autor wyróżnił trzy rodzaje infantyilizacji: zwyczajową, instytucjonalną i koncepcyjną. Pierwszy rodzaj związany jest z postawami rodzicielskimi, a dokładnie z jedną z nich – postawą paternalistyczną, prezentowaną najczęściej przez matki niepełnosprawnych osób. Infantyilizację zwyczajową odnajdujemy również w kreowanych przez media wizerunkach niepełnosprawności. Dotyczy ona także relacji społecznych, a mianowicie dzieciennego sposobu zwracania się do osób niepełnosprawnych. Drugi rodzaj infantyilizacji związany jest z nieprawidłową strukturą instytucji wspierających dorosłe i starsze osoby niepełnosprawne. Szczególna sytuacja panuje w ośrodkach szkolno-wychowawczych, gdzie trafiają osoby od wczesnego wieku szkolnego do 24. roku życia; te duże różnice wiekowe uruchamiają automatycznie mechanizm infantyilizacji osób najstarszych (por.: Krause 2010, s. 123). Infantyilizacja koncepcyjna dotyczy teoretycznych sposobów ujmowania niepełnosprawności na poziomie akademickim, szkolnym itp.;

■ obecnie przeżywamy znaczne zmiany w sposobie podejścia do zjawiska niepełnosprawności i osób niepełnosprawnych. Współczesne idee włączania osób niepełnosprawnych do życia społecznego zakładają możliwe wcześniej wprowadzaną i wszechstronną rehabilitację. Jednak warto wspomnieć, iż niekiedy troska rodziców i opiekunów o rehabilitację swoich podopiecznych staje się przyczyną „prerehabilitowania”, a wówczas dziecko staje się przedmiotem rehabilitacji, a nie jej podmiotem.

Poniżej przedstawiono kilka perspektyw widzenia kwestii realizowania ról dorosłości przez osoby niepełnosprawne intelektualnie, szczególnie w kontekście barier związanych z zatrudnieniem.

Perspektywa 1. Dyskryminacja

Dyskryminacja osób z niepełnosprawnością intelektualną często prowadzi do zaniku rozwoju form aktywności życiowych, a przez to do społecznego i prawnego wykluczenia. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną nierzadko mają ograniczony dostęp do środków rzeczniczych, a „brak dostępu do rzecznictwa grup wykluczonych, zarówno społecznie, jak i prawnie, pogłębia ich marginalizację” (Zima 2007).

³ Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych oznacza przeciętny miesięczny udział procentowy osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu ogółem w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Pojęcia dyskryminacji, rzecznictwa i wykluczenia tworzą zatem zamknięty układ, z którego osobom z niepełnosprawnością intelektualną bardzo trudno się wydostać.

W ciągu ostatnich kilku dekad sytuacja osób niepełnosprawnych intelektualnie na świecie, a także w Polsce, uległa dużej zmianie. Stało się tak z kilku powodów, jak pisze M. Zima (2007):

■ po pierwsze: osoba niepełnosprawna intelektualnie coraz częściej jest postrzegana jako podmiot wolności i praw; przestaje być oceniana przez pryzmat niepełnosprawności, ograniczeń czy deficytów;

■ po drugie, osoby niepełnosprawne intelektualnie są znacznie rzadziej niż dawniej izolowane w ośrodkach zamkniętych (domach pomocy społecznej); alternatywą stają się mieszkania chronione, w których osoby niepełnosprawne mają szanse na bardziej samodzielne życie i realizację swoich potrzeb, swą niezależność. Osoby niepełnosprawne intelektualne mogą rozwijać się również w różnego rodzaju placówkach dziennych, umożliwiających im kontakty społeczne i aktywność (rodzinne domy pomocy społecznej);

■ po trzecie, zauważono, iż poprawa jakości życia osób niepełnosprawnych intelektualnie wpływa na ich rozwój i umiejętności życia w integracji, co jest bardzo korzystne zarówno z punktu widzenia psychospołecznego, jak i ekonomicznego usamodzielnienia.

Perspektywa 2. Profesjonalizacja wsparcia – wykluczenie

Od kilku lat obserwujemy wyraźny wzrost liczby profesjonalistów zajmujących się opieką i wsparciem osób niepełnosprawnych. Prawie każdy aspekt życia osoby niepełnosprawnej ma swój odpowiednik w działalności rozmaitych organizacji i stowarzyszeń, np. w dziedzinie kultury, twórczości, sztuki, mediów, edukacji. Sytuacja ta – z pozoru pozytywna – prowadzi także do uzależnienia się osoby niepełnosprawnej od różnorodnych form pomocy i wsparcia profesjonalnego i nieprofesjonalnego. Każda dziedzina życia osoby niepełnosprawnej podlega zinstytucjonalizowaniu, co w rezultacie prowadzi do zmonopolizowania jej życia przez działalność organizacji pomocowych. Organizacje często określają rodzaj problemów osób niepełnosprawnych, przez co osoby te są mniej samodzielne, niż mogłyby być w rzeczywistości. Rezultatem tego działania jest traktowanie osób niepełnosprawnych jako pasywnych obiektów badań i pomocy. Ich sytuacja jest paradoksalna, sama niepełnosprawność stanowi bowiem podstawę organi-

zowania pomocy, z drugiej zaś strony człowiek niepełnosprawny uzależnia się od pomocy, przez co staje się bardziej niepełnosprawny, niż jest w rzeczywistości. **W związku z powyższym pojawia się pytanie, w jakim stopniu i w jakim zakresie należy proponować wsparcie osobom niepełnosprawnym intelektualnie, aby nie miało ono charakteru demotywuującego, a było właściwym działaniem aktywizującym, prowadzącym do usamodzielnienia, i dawało poczucie odpowiedzialności osoby niepełnosprawnej za własne życie.**

Perspektywa 3. Społeczne naznaczenie

Podejście do omówionych powyżej kwestii we współczesnych badaniach społecznych opiera się na wielu teoriach, z których dwie wydają się szczególnie istotne: teoria społecznego naznaczenia E. Lemerta (1964) oraz model społeczny niepełnosprawności rozwinięty między innymi przez M. Oliviera (1990). Obie teorie opierają się na założeniu, że istota niepełnosprawności tkwi w charakterze relacji między otoczeniem społecznym a osobą z dysfunkcją. Uogólniając, istotne jest określenie tego, jak dalece i w jakich sytuacjach dana społeczność jest przygotowana do obecności osób niepełnosprawnych i gotowa do umożliwienia im pełnego zakresu aktywności życiowej. Odejście od czysto funkcjonalnego definiowania niepełnosprawności na rzecz jego relacyjnego pojmowania staje się niezbędne do wypracowania paradygmatu podmiotowego.

Wydaje się, iż obecnie pożądanym kierunkiem działań zmierzających do aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych intelektualnie staje się motywowanie poprzez działalność przedsięwzięć społecznych, zwanych również ekonomią społeczną, gospodarką społeczną, ekonomią solidarną. Istotą przedsiębiorczości społecznej jest wykorzystanie działalności ekonomicznej dla osiągnięcia celów społecznych.

Jak dotąd przedsiębiorczość społeczna nie została zdefiniowana w polskim porządku prawnym. Choć nie ograniczyło to jej powstania, wspieranego w pewnym zakresie ze środków publicznych krajowych i unijnych, to obecnie brak regulacji prawnych staje się istotnym hamulcem dalszego rozwoju tego rodzaju przedsiębiorczości.

Brak ten zauważono i w 2010 r. powstał dzięki staraniom grupy prawnej Zespołu ds. rozwiązań systemowych w zakresie ekonomii społecznej projekt pracy nad ustawą o przedsiębiorczości społecznej i przedsiębiorstwie społecznym. Wejście w życie tego dokumentu miało ułatwić rozwój w Polsce przedsiębiorczości społecznej oraz efektywniej wykorzystywać w tym celu środki publiczne, nie tylko w ramach środków europejskich, ale także pochodzących z budżetu państwa i budżetów samorządów terytorialnych. Ustawa miała nadać działalności przedsiębiorstw społecznych nowe ramy prawne, a jednocześnie umożliwić szersze kierowanie strumienia środków publicznych do tego sektora. Niestety proces legislacyjny został zawieszony 7 września 2015 r. Obecnie trwa dyskusja nad definicją przedsiębiorstwa społecznego.

Perspektywa 4. Przeciwdziałanie marginalizacji

Kluczowym zadaniem nie tylko dla sektora polityki społecznej, ale dla całego systemu wsparcia i pomocy, staje się podejmowanie działań mających na celu przeciwdziałanie marginalizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Zadania te powinny obejmować zatrudnienie i rehabilitację zawodową, jak również promocję zatrudnienia osób niepełnosprawnych, poradnictwo zawodowe w przywracaniu umiejętności niezbędnych w podejmowaniu pracy. Praca dla wielu osób niepełnosprawnych stanowi kluczową formę rehabilitacji społecznej, gdyż stwarza poczucie bezpieczeństwa i stabilności. Jednym z zadań w tym obszarze jest promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie tylko w zakładach pracy chronionej, ale przede wszystkim na otwartym rynku pracy. Dlatego też najważniejsze są działania promocyjne zarówno w środowisku potencjalnych pracodawców, jak i wśród poszukujących pracy osób niepełnosprawnych. Przetłamanie stereotypu niepełnosprawnego jako gorszego pracownika należy do priorytetów wszelkich działań na rynku pracy. Wraz z bardzo dobrym pracownikiem firma może uzyskać również inne korzyści, m.in. doposażenie nowo utworzonych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, 60% zwrotu kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne. Dwie ostatnie ko-

rzyści wymagają uściślenia. Zgodnie z aktualnymi zapisami w ustawie z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (*Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji...*) Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) refunduje do 60% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osobom niepełnosprawnym prowadzącym działalność gospodarczą, zaliczonym do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (art 25 a 1). Jeśli zaś chodzi o pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników, sprawa wygląda obecnie inaczej. Pracodawca, aby uzyskać środki z PFRON-u, musi zatrudnić na co najmniej 36 miesięcy osoby niepełnosprawne bezrobotne lub poszukujące pracy, niepozostające w zatrudnieniu lub też pozostające w zatrudnieniu u pracodawcy występującego o zwrot kosztów, z wyjątkiem przypadków, gdy przyczyną powstania niepełnosprawności w okresie zatrudnienia u tego pracodawcy było zawinione przez pracodawcę lub przez pracownika naruszenie przepisów, w tym przepisów prawa pracy. Jeśli pracodawca zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, musi zatrudniać taką liczbę niepełnosprawnych pracowników, by osiągnąć wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%. Jeśli pracodawca spełnia ten warunek i oczywiście warunek dotyczący wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, wówczas może otrzymać zwrot kosztów: 1) adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności; 1b) adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy; 1c) zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności; 2) rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa w pkt 1–1c (art. 26.1).

Pracodawca ma również możliwość uzyskania miesięcznego dofinansowania do wynagro-

dzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, i przysługuje ono w kwocie: 1) 1800 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności; 2) 1125 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności; 3) 450 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności (art. 26 a1).

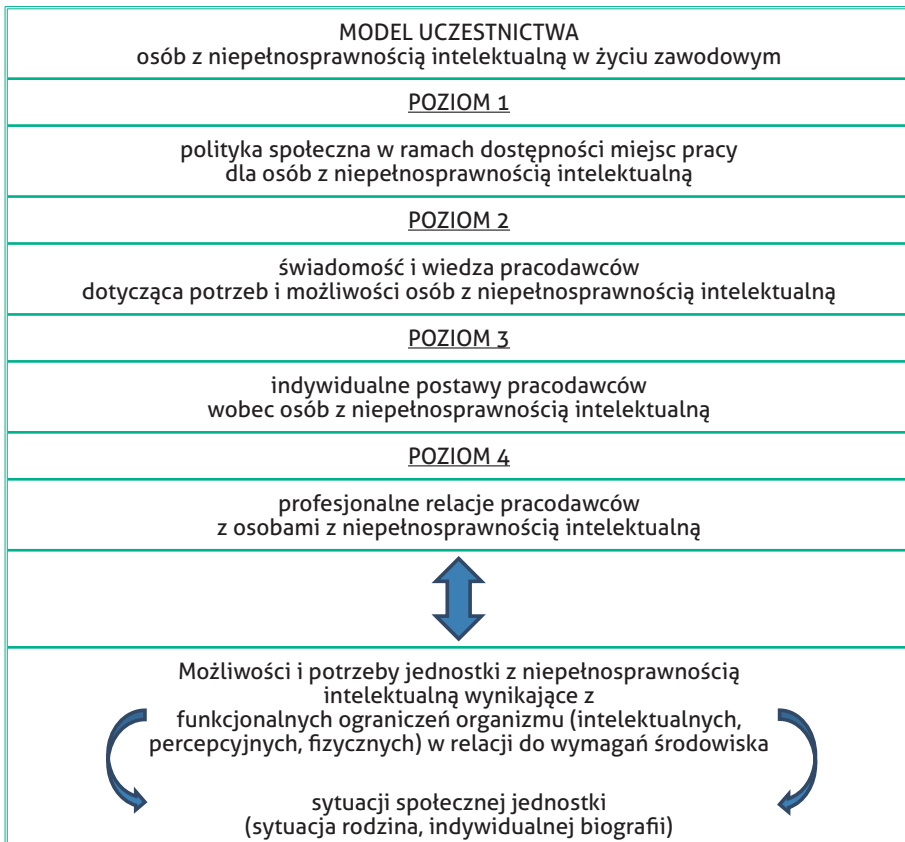
Wiele urzędów pracy (powinny wszystkie) współpracuje w ramach aktywizacji zawodowej ze specjalnymi ośrodkami szkolno-wychowawczymi, ucząc poruszania się po rynku pracy. Przełamywanie barier mentalnych i niskiej samooceny, jaką niejednokrotnie prezentują osoby niepełnosprawne, to zadanie organizacji pozarządowych, które uzyskują środki unijne na aktywizację zawodową tych osób poprzez pracę z wykwalifikowanymi trenerami

pracy oraz psychologami. Inną skuteczną formą aktywizacji jest samozatrudnienie. Ważną rolę w kształceniu odgrywają również organizacje pozarządowe, które posiadają odpowiednie fundusze na zatrudnianie psychologów i trenerów pracy.

Model uczestnictwa osób z niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy

Uczestniczenie osób z niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy wiąże się z usuwaniem barier na wielu poziomach. W diagnozowaniu i rozwiązywaniu problemów może pomóc pracodawcom zaprezentowany dalej model uczestnictwa. Usuwanie barier pozwala na rozwijanie pełnego uczestnictwa osób z niepełnosprawnością intelektualną w życiu społeczno-zawodowym, a pośrednio wpływa także na rozwój ich niezależności, osiągnięć i integracji społecznej.

Rysunek 1. Model uczestnictwa osób z niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bombińska-Domżał i Kijak, 2013.

Każdy zakład pracy, dostosowany do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, promuje wyższy poziom świadomości społecznej dotyczący zrozumienia i zmiany postaw wobec nich. Polityka społeczna umożliwiająca dostępność tej grupie osób zależy od sytuacji makroekonomicznej państwa oraz ogólnej świadomości całego społeczeństwa danego kraju na temat postrzegania osób z niepełnosprawnością intelektualną. Na tym poziomie bariery wynikają głównie ze sposobu zarządzania i mentalności kadry kierowniczej.

Dostępność pracy nie oznacza wyłącznie braku barier architektonicznych, dostosowania i wyraźnego oznakowania kierunku przemieszczania się, toalet, szatni itp. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną wymagają zaangażowania wszystkich zmysłów podczas pracy. Dostosowanie przestrzeni pracy może polegać na:

- dodatkowym oświetleniu podkreślającym kolory, kontrasty;
- wykorzystaniu skalowanych makiet dotyczących do manipulowania;
- wykorzystaniu pomocy wizualnych w formie tradycyjnej, podświetlanych podpisów lub audiowizualnej (np. Microsoft PowerPoint) z odpowiednio dobranym, prostym słownictwem, z dostosowaną, dużą czcionką, piktogramami, ilustracjami;
- wykorzystaniu pomocy multimedialnych.

Niepełnosprawność intelektualna charakteryzuje się trudnościami w percypowaniu, przetwarzaniu i zapamiętywaniu informacji, dlatego osobom tym najłatwiej jest się uczyć w krótkich i powtarzalnych cyklach. Uniwersalne projektowanie przestrzeni pracy zaowocować może tzw. odwróconą inkluzją społeczną, tzn. osoby z niepełnosprawnością mogą np. stworzyć i prezentować „osobom pełnosprawnym” swój własny sposób spojrzenia na obiekty muzealne, nowe sposoby opracowania tras muzealnych.

Świadomość wszystkich pracowników co do umiejętności społecznych oraz potrzeb i różnorodnych możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną jest tak samo ważna jak techniczne sposoby dostosowania stanowiska pracy. Poziom ten można w zasadzie zaliczyć do poziomu pierwszego, czyli polityki. Został on jednak wyodrębniony dla podkreślenia konieczności wprowadzenia systematycznych szkoleń o potrzebach i możliwościach tej grupy osób.

Postawy wobec osób z niepełnosprawnością (Sękowski, 1994) wyrażają się w trzech aspektach: poznawczym, emocjonalnym i behawioralnym. Aspekt poznawczy dotyczy wiedzy oraz indywidualnych przekonań odnośnie do osób z niepełnosprawnością, emocjonalny związany jest z emocjami i uczuciami towarzyszącymi myślom i reakcjom w interakcjach z osobami z niepełnosprawnością. Z kolei składnik behawioralny dotyczy zachowań wobec osób cechujących się niepełnosprawnością. Najpowszechniejszy podział zawiera dwie przeciwstawne postawy wobec osób z niepełnosprawnością: postawy pozytywne, wyrażające: akceptację, szacunek, życzliwość i zrozumienie, oraz negatywne – wyrażające: odtrącenie, brak akceptacji dla udziału osób z niepełnosprawnością w interakcjach społecznych. U osób pełnosprawnych mogą się również pojawiać postawy ambiwalentne, dla których charakterystyczne jest wzajemne przenikanie się stosunku obojętności, wrogości z litością, współczuciem czy nadopiekuńczością.

Teza na koniec – zamiast konkluzji i podsumowania

Każdy zakład pracy, dostosowany do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną i umożliwiający im uczestnictwo społeczne, jest bardziej wartościowy dla całego społeczeństwa. Zmiany w postrzeganiu tych osób powodują w konsekwencji przeobrażenie zakładów pracy z podmiotów, które koncentrowały się na ekonomii, w podmioty wpisujące w swoje cele również integrację społeczną i włączanie osób z niepełnosprawnością w nurt życia społecznego. Przedstawione w niniejszym opracowaniu kwestie zdecydowanie nie wyczerpują złożonego zagadnienia zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Zawarte tezy i perspektywy są raczej próbą polemiki i wyznaczeniem pewnych sposobów myślenia o tej problematyce.

Bibliografia

- Kirenko, J., 2006, *Oblicza niepełnosprawności*, Wyd. Akad. UMCS, Lublin.
- Kirenko, J., Korczyński, J., 2008, *Wobec niepełnosprawności*. Wyd. Akad. WSS-P W. Pola, Lublin.

Kostrzewski, J., 2006, *Niepełnosprawność umysłowa: poglądy, metody diagnozy i wsparcia*, w: Czapięga, A. (red.), *Psychologiczne wspomaganie rozwoju psychicznego dziecka*, DSW, Wrocław.

Krause, A., 2010, *Współczesne paradygmaty pedagogiki specjalnej*, Wyd. Impuls, Kraków.

Urbański-Korż, R., 2000, *Kompetencje dorosłych. Język – Dobro – Piękno – Śmierć*, Wyd. Edytor, Toruń, Poznań.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. z 2016 r., poz. 2046, 1948, Dz.U. z 2017 r., poz. 777, 935.

Zima, M., 2007, *Sprawni w prawie. Zeszyt nr 19/20 Ubezwoławienie osoby z niepełnosprawnością intelektualną*, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Warszawa.

Summary

The article is an attempt at reflection regarding the barriers in professional activity of people with mental disability. All of the contents of the article relate to adults with a diagnosed level of mental disability. Firstly the article featured the general characteristic of the discussed group and then searched for arguments that confirm the main thesis of the article – that the realization of the right to engage in professional activity by people with deeper intellectual disability is significantly limited by society – especially its non-disabled part. At the end of the article, the author presents an original model of improving the participation of people with intellectual disabilities in their professional lives.

Key words

disability, mental disability, architectural barriers, State Fund for the Rehabilitation of the Disabled, social integration, social entrepreneurship, sheltered workshop

Więcej o autorze

Remigiusz Kijak

Uniwersytet Warszawski, Katedra Biomedycznych Podstaw Rozwoju i Seksuologii

Doktor habilitowany nauk społecznych w zakresie pedagogiki, profesor Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Biomedycznych Podstaw Rozwoju i Seksuologii. Członek Zespołu Pedagogiki Specjalnej przy Komitecie Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk. Członek kilku towarzystw naukowych. W obszarze jego zainteresowań badawczych leżą współczesne orientacje w studiach nad seksualnością osób niepełnosprawnych, teoria pedagogiki seksualności osób niepełnosprawnych, jak również rozwój psychoseksualny osób niepełnosprawnych intelektualnie, doświadczenia i funkcjonowanie seksualne osób niepełnosprawnych intelektualnie, zaburzenia seksualne, dorostłość i starość osób niepełnosprawnych intelektualnie, zagadnienia budowania relacji, tematyka związków, małżeństwa i rodziny osób niepełnosprawnych. Na swoim koncie posiada publikacje z listy JCR między innymi w „Sexuality and Disability”. Redaktor naczelny kwartalnika „Niepełnosprawność i Rehabilitacja”. Redaktor kilku polskich czasopism i dwóch zagranicznych. Recenzent w zagranicznych czasopismach. Koordynator międzynarodowych grantów badawczych. Od 2011 r. organizator cyklicznej międzynarodowej konferencji naukowej „Oblicza seksualności osób niepełnosprawnych”.

Problemy i infrastruktura społeczna na rynku pracy Ukrainy

Alona Revko

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, stypendystka Programu Kirklanda 2017/2018

Infrastruktura społeczna w coraz większym stopniu wpływa na wydajność produkcji poprzez uruchamianie głównej siły produkcyjnej, czyli zasobu pracy. Rozwój obiektów infrastruktury społecznej powinien się odbywać zgodnie z polityką społeczną państwa, której celem jest poprawa jakości życia ludności, kształtowanie i reprodukcja zdrowego, kreatywnego i aktywnego pokolenia.

Wprowadzenie

W warunkach powstawania gospodarki zorientowanej na rynek i społeczeństwo proces kształtowania infrastruktury społecznej regionu, będący podstawą zaspokajania potrzeb ludności na danym terenie, staje się bardzo istotny.

Głównym celem niniejszego opracowania jest prezentacja zmian społeczno-ekonomicznych rynku pracy Ukrainy w latach 2000–2016 oraz identyfikacja przesłanek rozwoju infrastruktury społecznej wspierającej zatrudnienie osób bezrobotnych w Ukrainie. W tym celu zostanie omówiona koncepcja rozwoju infrastruktury społecznej na rynku pracy w regionach Ukrainy, wraz ze wskazaniem głównych kierunków przezwycięzania negatywnych zjawisk.

W szerokim znaczeniu infrastruktura jest zbiorem sfer, które uczestniczą w świadczeniu usług; wyniki działań tych sfer lub zestaw ich działań są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania regionów i państwa jako całości. Ponadto infrastruktura społeczna definiowana jest jako zespół instytucji i usług zaspokajających w zorganizowany sposób ludzkie potrzeby w dziedzinie prawa, bezpieczeństwa, kształcenia, oświaty, kultury, opieki społecznej, służby zdrowia. Wyróżnia się tu szkoły, szpitale, sądy, więzienia, instytucje administracji państwowej (Wojnowski 2002, s. 134).

Infrastruktura społeczna w coraz większym stopniu wpływa na wydajność produkcji po-

przez uruchamianie głównej siły produkcyjnej, czyli zasobu pracy. Rozwój obiektów infrastruktury społecznej powinien odbywać się zgodnie z polityką społeczną państwa, której celem jest poprawa jakości życia ludności, kształtowanie i reprodukcja zdrowego, kreatywnego i aktywnego pokolenia.

Analiza dynamiki zmian społeczno-ekonomicznych na rynku pracy w Ukrainie

Zatrudnienie, jako forma realizacji aktywności zawodowej ludności i sposób zapewnienia jego efektywności, jest jednym z głównych przesłanek rozwoju infrastruktury społecznej w każdym regionie Ukrainy.

Na podstawie danych zawartych w tabeli 1 można zauważyć, że społeczno-ekonomiczne składniki rynku pracy Ukrainy, z wyjątkiem wynagrodzenia w ujęciu nominalnym, miały tendencję negatywną. W szczególności w latach 2010–2016 poziom zatrudnienia spadał, a bezrobocie wzrastało. Najwięcej osób bezrobotnych w roku 2015 odnotowano w następujących regionach: Dnipropetrovs'ka – 115,3 tys. osób, miasto Kijów – 102,6 tys. osób, Chernihivs'ka – 51,6 tys. osób. Ze względu na skalę bezrobocia i tempo jego wzrostu rozwój infrastruktury społecznej w Ukrainie staje się obecnie bardzo istotny. Pomimo stałego wzrostu wynagrodzenia nominalnego w latach 2000–2016 niska siła nabywcza wynagrodzeń stanowi poważną przeszkodę w ochronie zatrudnienia w Ukrainie.

Tabela 1. Społeczno-ekonomiczne elementy rynku pracy w Ukrainie w latach 2000–2016

Wyszczególnienie	2000	2005	2010	2015	2016
1. Liczba ludności aktywnej zawodowo, tys. os.	22 830,8	22 280,8	20 894,1	18 097,9	17 955,1
2. Poziom aktywności gospodarczej ludności (% ludności w wieku 15–70 lat)	63,2	62,2	63,6	62,4	62,2
3 Liczba zatrudnionych, tys. os.	20 175,0	20 680,0	19 180,2	16 443,2	16 276,9
4. Poziom zatrudnienia (% ludności w wieku 15–70 lat)	55,8	57,7	58,4	56,7	56,3
5. Liczba bezrobotnych, tys. os.	2 655,8	1 600,8	1 713,9	1 654,7	1 678,2
6. Poziom bezrobocia (% ludności w wieku 15–70 lat)	11,6	7,2	8,2	9,1	9,3
7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia nominalne, EURO	45,76	126,17	212,59	173,12	183,18
8. Indeks realnego wynagrodzenia w stosunku do roku ubiegłego	99,1	120,3	110,2	79,8	109,0

Źródło: na podstawie: *Aktywność ekonomiczna ludności Ukrainy 2013. Rocznik Statystyczny*, 2014, s. 119–124, 2017, s. 138–143; *Praca Ukrainy 2016. Rocznik Statystyczny*, 2017, s. 94.

Ponadto poziom aktywności gospodarczej ludności w okresie szybkiego wzrostu wynagrodzenia praktycznie się nie podniósł. Może to oznaczać tylko jedno: współcześnie wynagrodzenie nie jest postrzegane przez ludność, jako godna lub właściwa zapłata za czas pracy, i nie przyciąga ani nie mobilizuje rezerwy sił produkcyjnych.

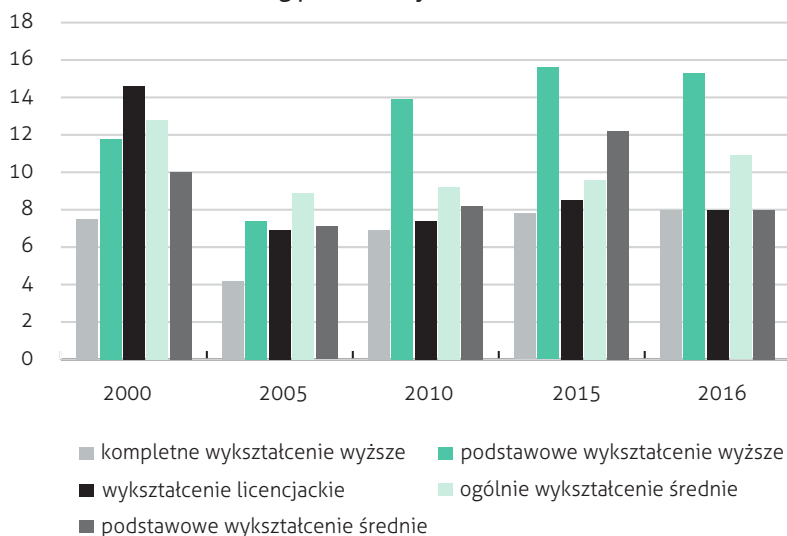
Niski poziom wynagrodzenia, który nie zapewnia stałości zatrudnienia, jest jedną z przyczyn pogorszenia się stanu zatrudnienia ludności,

zwłaszcza młodzieży, ponieważ to ona jest najbardziej podatna na negatywne zmiany na rynku pracy.

Bezrobocie jest obecnie jednym z najpoważniejszych problemów zwłaszcza wykształconej grupy zawodowej zasobu pracy.

Największy udział w strukturze bezrobotnych ze względu na poziom wykształcenia mają osoby z wykształceniem podstawowym wyższym – z 11,9% aktywnej zawodowo ludności w 2000 r. do 15,3% w 2016 r. (wykres 1).

Wykres 1. Poziom bezrobocia według poziomu wykształcenia w Ukrainie w latach 2000–2016



Źródło: na podstawie: *Aktywność ekonomiczna ludności Ukrainy 2013. Rocznik Statystyczny*, 2014, s. 119–124, 2017, s. 138–143, *Praca Ukrainy 2016. Rocznik Statystyczny*, 2017, s. 94.

Głównym powodem bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem jest niedoskonałość systemu edukacji w Ukrainie i niska jakość usług edukacyjnych. W rezultacie poziom wiedzy i kwalifikacji tysięcy młodych pracowników, którzy wchodzi każdego roku na rynek pracy, nie spełnia wymagań pracodawców.

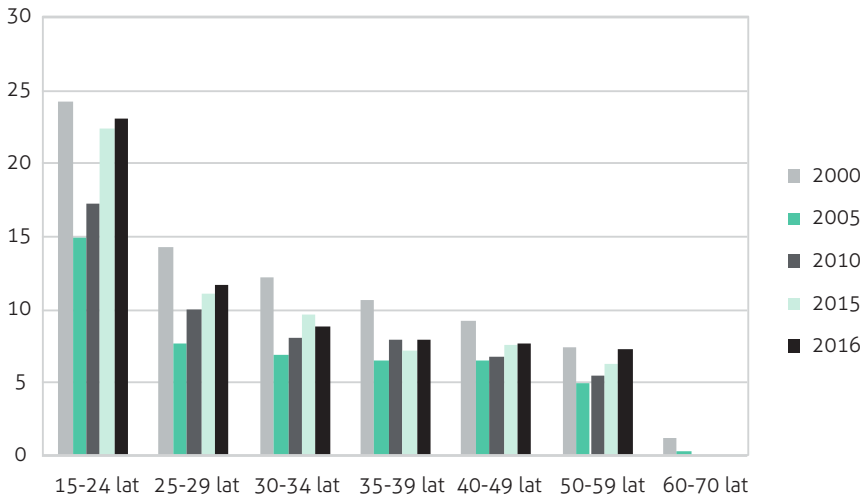
Należy zauważyć, że w ostatnich latach to młodzi ludzie stanowią ponad połowę bezrobotnych skierowanych przez państwowe służby zatrudnienia do szkoleń zawodowych i przekwalifikujących. Z jednej strony można to wytłumaczyć faktem, że młodzi ludzie nie posiadają wystarczających kwalifikacji, a z drugiej przejawiają najwyższą gotowość i zdolność do uczenia się oraz nabywania nowych i konkurencyjnych umiejętności.

Wielu młodych osób poszukujących pracy po zakończeniu kształcenia zawodowego ma problemy z jej znalezieniem. Wynika to przede wszystkim z tego, że inne grupy wiekowe mają większe atuty.

Niedopasowanie umiejętności i brak doświadczenia prowadzi do spadku poziomu aktywności zawodowej młodzieży i emigracji. Powoduje ponadto wzrost zatrudnienia w „szarej” strefie gospodarki.

Poważnym problemem ukraińskiego rynku pracy są niekonkurencyjne miejsca pracy i odpływ siły roboczej za granicę. Zgodnie z Agendą na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, przyjętą 25 września 2015 r., w Nowym Jorku przez Organizację Narodów Zjednoczonych, jednym ze sposobów pokonania negatywnych zjawisk w sferze zatrudnienia i promowania

Wykres 2. Poziom bezrobocia ludności Ukrainy według grup wiekowych w latach 2000–2016



Źródło: na podstawie: *Aktywność ekonomiczna ludności Ukrainy 2013. Rocznik Statystyczny*, 2014, s. 119–124, 2017, s. 138–143, *Praca Ukrainy 2016. Rocznik Statystyczny*, 2017, s. 94.

Wyniki obserwacji poziomu bezrobocia ludności Ukrainy według grup wiekowych (wykres 2) wskazują, że w grupie wiekowej od 15–24 lat jest on najwyższy. Według danych Państwowej Służby Statystycznej Ukrainy w 2016 r. stopa bezrobocia młodzieży w wieku 15–24 lat wyniosła 23% i była o 0,6 p.p. wyższa w stosunku do roku 2015. W przedziale 5-letnim odnotowano jeszcze większą różnicę – 5,8 p.p. *in plus* (w 2010 r. ten wskaźnik wynosił 17,2%).

zatrudnienia jest zdobycie godnej pracy, promowanie przedsiębiorczości, zapewnienie równości i sprawiedliwej edukacji wysokiej jakości, stwarzając jednocześnie możliwości uczenia się przez całe życie. Młodzi ludzie, którzy są bardziej otwarci na nowe pomysły, są najlepszym zasobem pracy innowacyjnej gospodarki, a tym samym obniżenie stopy bezrobocia wśród młodzieży ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia szybszego rozwoju kraju (Revko 2017, s. 315).

Institucje infrastruktury społecznej w Ukrainie oraz ich aktywność w pokonywaniu negatywnych zjawisk na rynku pracy

Elementem działań infrastruktury społecznej na rynku pracy jest generowanie usług doradczych w postaci pomocy w poszukiwaniu pracy oraz szkoleń realizowanych przez instytucje rynku pracy w Ukrainie. Do organizacji ustawowo, a zarazem najbardziej zaangażowanych w kwestie związane z poradnictwem zawodowym, pośrednictwem pracy i monitoringiem rynku pracy, należą publiczne służby zatrudnienia.

Państwowa Służba Zatrudnienia Ukrainy to instytucja, która obejmuje trzy szczeble administracyjne, takie jak wojewódzkie centrum zatrudnienia, powiatowe i miejskie. Służba jest finansowana z środków Państwowego Funduszu Obowiązkowego Ubezpieczenia Społecznego na wypadek bezrobocia.

Służba oferuje różne usługi, a mianowicie:

- analizuje i prognozuje popyt i podaż pracy, informuje ludność i organy rządowe o stanie rynku pracy;
- konsultuje obywateli, właścicieli firm, instytucji i organizacji lub upoważnione podmioty, które zwracają się do służby zatrudnienia, o możliwości uzyskania pracy i zapewnienia siły roboczej;
- prowadzi ewidencję wolnych miejsc pracy i obywateli, którzy ubiegają się o pracę;
- pomaga obywatelom w wyborze odpowiedniej pracy;
- wspiera firmy, instytucje, organizacje lub ich upoważnione organy przy zatrudnieniu niezbędnych pracowników;
- organizuje, w razie konieczności, kształcenie zawodowe i przekwalifikowanie obywateli w systemie usług zatrudnienia lub wysyła ich do innych placówek oświatowych, które kształcą i przekwalifikują pracowników. W placówkach oświatowych wszystkich typów w 2016 r. szkolenie odbyło 166,6 tys. zarejestrowanych bezrobotnych, czyli o 6,9% mniej niż w 2015 r.

Według danych Państwowej Służby Statystycznej Ukrainy w roku 2016 większość bezrobotnych szukała pracy na własną rękę (73,4%), podczas gdy reszta została zatrudniona za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia. Ponadto wśród bezrobotnych, którzy szukali pracy na własną rękę, prawie połowa wykorzystywała znajomości.

Państwowa Służba Zatrudnienia realizuje szereg działań wspierających i rozwijających ini-

cjatyw przedsiębiorczości wśród bezrobotnych. Dla przykładu, w kwietniu 2016 r. Centrum Zatrudnienia w Czernihowie utworzyło Centrum Wsparcia Biznesowego w celu doradztwa dla małych firm. Gościom Centrum oferowane są bezpłatnie usługi doradcze w zakresie prawnej regulacji działalności gospodarczej, planowania biznesowego, zarządzania finansowego, podatków, rachunkowości, prawa cywilnego i handlowego, prawa pracy. Prawie 100 przedsiębiorców już skorzystało z tych usług.

Przedstawiciele różnych instytucji i organizacji miasta są zaangażowani w doradztwo prowadzone w Centrum. W szczególności służba zatrudnienia ściśle współpracuje ze służbami podatkowymi, funduszem emerytalnym, Państwową Służbą Pracy, organami ochrony socjalnej, stowarzyszeniami przedsiębiorców i innymi organizacjami.

W celu wsparcia przedsiębiorczości, zgodnie z ustawą o obowiązkowym ubezpieczeniu społecznym na wypadek bezrobocia, osoby bezrobotne, które zostały zarejestrowane w Państwowej Służbie Zatrudnienia, jako osoby poszukujące pracy, otrzymują zasiłek dla bezrobotnych w wysokości kwoty rocznej, wypłacanej jednorazowo lub miesięcznie. Przeciętne miesięczne zasiłki dla bezrobotnych we wrześniu 2017 r. wyniosły 2033 hrywien (lub 65 euro). Taki zasiłek mogą otrzymać osoby bezrobotne, po ukończeniu 18 lat i nie mogą być zatrudnione z pomocą służb zatrudnienia w ciągu miesiąca, ze względu na brak odpowiedniego zatrudnienia na rynku pracy. Aby pozyskać zasiłek dla działalności gospodarczej, bezrobotny składa do ośrodka zatrudnienia wnioski o wypłatę takiej pomocy i plan biznesowy. Dokumenty te są rozpatrywane przez komisję w kwestii minimum wysokości ryczałtu z tytułu zasiłku dla bezrobotnych w celu organizacji działalności gospodarczej. Ostateczną decyzję podejmuje dyrektor centrum zatrudnienia, biorąc pod uwagę wnioski komisji. W przypadku pozytywnej decyzji bezrobotny rejestruje działalność i przedkłada potwierdzenie rejestracji centrum zatrudnienia. W pierwszej połowie 2016 r. w Czernihowie zatrudnionych z pomocą służb zatrudnienia było 7000 bezrobotnych, z czego 129 osób (lub 0,02%) otrzymało zasiłek dla bezrobotnych w ujęciu ryczałtowym i otworzyło własny biznes.

Warto także podkreślić, że ukraiński rynek pracy zachowuje szereg istotnych wad systemowych, które utrudniają skuteczne rozpowszechnianie pozytywnych skutków rozwoju gospodarczego w społeczeństwie, a mianowicie:

1. **Niespójność** rozwoju rynku pracy z rynkiem usług edukacyjnych, jako kolejnego elementu infrastruktury społecznej. W gospodarce ukraińskiej nadal występują znaczne dysproporcje edukacyjne i kwalifikacyjne pomiędzy popytem na pracę a podażą pracy. Niedostosowanie potrzeb przedsiębiorstw w zakresie pewnych kwalifikacji do podaży absolwentów prowadzi do zmniejszenia wolumenu i jakości zatrudnienia, co warunkuje niezgodność zajmowanej pozycji z poziomem kwalifikacji.

2. **Utrzymuje się** znaczny udział nieformalnego zatrudnienia, głównie w rolnictwie (64,8%), a także w budownictwie, handlu, naprawie samochodów, hotelarstwie i restauracji. Rozwój sektora prywatnego odbywa się nie tylko poprzez tworzenie cywilizowanego systemu małych i średnich firm, ale też poprzez dystrybucję ludności w sferze nieformalnego zatrudnienia. Wycofanie materialnych interesów znacznej części populacji (zwłaszcza młodych ludzi) do „szarej” strefy zniekształca motywację pracowniczą, orientację postaw społecznych i zawodowych, prowadzi do zmiany systemu wartości osobistych (Revko 2016, s. 104–105).

Podsumowanie

Głównymi kierunkami przewyższania negatywnych zjawisk na rynku pracy i rozwoju infrastruktury społecznej w regionach Ukrainy powinny być:

- tworzenie miejsc pracy poprzez wspieranie lokalnych przedsiębiorców i przyciąganie inwestorów spoza terenu lokalnej jednostki terytorialnej;

- łagodzenie skutków bezrobocia (poprzez aktywizację zawodową, edukację i formy finansowego wsparcia zatrudnienia) (Ziomek 2013, s. 152);

- rozwój instytucji rynku pracy, które stanowią element infrastruktury społecznej;

- zaangażowanie pracodawców w przygotowywanie programów szkoleniowych, harmonizacja standardów edukacyjnych i zawodowych na podstawie utworzenia komisji sektorowych;

- rozwój edukacji pozaformalnej i systemu kształcenia ustawicznego;

- ograniczenie zatrudnienia w „szarej” strefie rynku pracy, wzmocnienie kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy.

Rozwój infrastruktury społecznej w Ukrainie jest obecnie priorytetowym celem gospodarki, przyczynia się on do budowy ludzkiego potencjału, to znaczy wzbogacania go o walory kapitału ludzkiego. Dlatego też badanie funkcjonalności infrastruktury społecznej wymagać będzie dalszych prac, by jej przydatność w efekcie dostosowywać do zamieniających się potrzeb rynku pracy w Ukrainie.

Bibliografia

- Aktywność ekonomiczna ludności Ukrainy 2013. Rocznik Statystyczny*, 2014, Państwowa Służba Statystyczna Ukrainy.
- Aktywność ekonomiczna ludności Ukrainy 2016. Rocznik Statystyczny*, 2017, Państwowa Służba Statystyczna Ukrainy.
- Praca Ukrainy 2016. Rocznik Statystyczny*, 2017, Państwowa Służba Statystyczna Ukrainy.
- Revko, A., *Social Entrepreneurship as the Main Resource for the Regional Development*, Marketing and Management of Innovations, Sumy State University, No. 1.
- Revko, A., 2016, *The Role of Human Potential for Sustainable Development in Chernihiv Region, Ukraine*, *Studia Periegetica*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, No. 1 (15).
- Witkowski, K., Starościc, D., 2008, *System infrastruktury społecznej w gminie*, PWSZ IPIA Studia Lubuskie, t. IV.
- Wojnowski, J., red., 20012. *Wielka encyklopedia PWN*, t. 12.
- Ziomek A., 2013, *Spoleczno-ekonomiczne determinanty zatrudnienia w ujęciu lokalnym*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.

Summary

The aim of this article is to present the changes of the socio-economic components of Ukraine's labour market in the years 2000–2016 and to show the premise of development of social infrastructure for the employment of unemployed persons in Ukraine. For this purpose, the article presents the definitions of the social infrastructure and the concept of its development in the management of the labour market in the regions of Ukraine, in particular the determination of the main directions for overcoming negative phenomena in the labour market of Ukraine

Key words

social infrastructure, labor market, unemployment

Więcej o autorze

Alona Revko

Stypendystka programu Kirklanda 2017/2018, docent Narodowego Uniwersytetu Technologicznego w Czernihowie (Ukraina)

Doktor nauk ekonomicznych. Zajmuje się problematyką rozwoju infrastruktury społecznej w systemie przestrzeni społeczno-humanitarnej. Od 2015 r. jest kierownikiem Centrum Informacyjnego Unii Europejskiej przy Czernihowskim Narodowym Uniwersytecie Technologicznym. W 2016 r. odbyła szkolenie naukowe w Instytucie im. Jana Sandala (Norwegia) na temat rozwoju przedsiębiorczości społecznej jako głównego zasobu finansowego wspólnot terytorialnych. Jest autorką i współautorką kilkudziesięciu artykułów oraz trzech monografii poświęconych problematyce rozwoju produktywnych sił regionów Ukrainy.

Potencjał kadrowy sądownictwa powszechnego

Zdzisław Czajka

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Celem artykułu jest ocena aktualnego potencjału kadrowego sądów na tle ich zadań w kontekście możliwości wykorzystania kompetencji sędziów i innych pracowników w skracaniu procesów sądowych i poprawie społecznego wizerunku sądów.

Wprowadzenie

Spółeczeństwo od wielu lat nie jest zadowolone z funkcjonowania sądów, co potwierdzają statystyki sądowe oraz badania CBOS. W 2016 r. w stosunku do 2012 liczba spraw napływających do sądów wzrosła o 6,1%, natomiast liczba spraw załatwionych nie zmieniła się, co spowodowało ich wzrost w stosunku do 2012 r. o 64,4%, a do 2015 r. – o 31,3%. Pogorszył się w związku z tym wskaźnik opanowania wpływu spraw ogółem, określający stosunek spraw załatwionych w danym roku do napływających, stosowany od kilku lat do oceny sprawności działania sądów. W 2012 r. wynosił on 100,5, w 2015 – 99,6, a w 2016 – 95,2. Pogorszenie nastąpiło w sprawach gospodarczych, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, natomiast poprawę odnotowano w sprawach karnych, cywilnych i rodzinnych. Zwiększył się także odsetek spraw rozpatrywanych przez sądy I instancji, których czas postępowania przekracza 12 miesięcy, z 4,0% w 2012 r. do 5,8% w 2015 i 6,4% w 2016 r. (MS 2017).

Jeśli chodzi o pracę sądów, to w marcu 2012 r. dobrze oceniła ją tylko 22% badanych, a źle – 64%. Natomiast w czerwcu 2017 r. odpowiednio 28% i 49% (CBOS 2017). Powodem niezadowolenia jest głównie zbyt długie przygotowywanie i trwanie procesów sądowych oraz nie zawsze trafne, adekwatne do przewinień wyroki. Według Forum Obywatelskiego Rozwoju (FOR) na przewlekłość postępowania wskazało 84% badanych, a na opieszałość

sądów 51%¹ (FOR 2013, s. 3–4). Także w badaniach CBOS z 2013 r. wskazano na przewlekłość postępowania i opieszałość (51%), a tylko 10% na stronniczość sędziów oraz ich niekompetencje (9%). Ponadto w sprawach majątkowych wymieniono biurokrację i złą organizację pracy (15%), w sprawach rodzinnych i opiekuńczych – stronniczość (19%), a w karnych – niesprawiedliwy wyrok (26%) (CBOS 2013, s. 15).

Od kilku lat na konieczność reformowania sądownictwa wskazywało wielu specjalistów zajmujących się zarządzaniem, a także część środowiska sędziowskiego. Na przykład zespół złożony z sędziów Sądu Rejonowego (SR) Katowice Zachód oraz naukowców Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach w przygotowanej *Metodyce zarządzania jednostkami wymiaru sprawiedliwości* stwierdził, że: „zgodna z oczekiwaniami społeczeństwa realizacja zadań polskiego sądownictwa we współczesnych warunkowaniach społeczno-gospodarczych, w tym integracji w ramach UE oraz szybkim postępie naukowo-technicznym, wymaga zmian w zarządzaniu sądami, w tym także personelem” (Hejosz 2014, s. 6). Dlatego resort sprawiedliwości od kilku lat realizuje strategię modernizacji przestrzeni sprawiedliwości, rozłożoną na kilka etapów, a także unowocześnia zarządzanie personelem (MS 2014). Dotychczasowe

¹ Według NSA o przewlekłym postępowaniu lub nieuzasadnionej zwłoczności można mówić, gdy postępowanie w sprawie trwa dłużej niż to konieczne, uwzględniając ocenę terminowości i prawidłowości czynności sądowych.

działania nie są jednak odczuwane jako poprawa efektywności pracy sądów.

Wobec powyższego obecne władze przygotowały własną koncepcję reformowania sądownictwa, polegającą głównie na zwiększeniu roli resortu sprawiedliwości w ocenie pracy sędziów, powoływaniu prezesów sądów i zwiększeniu ich odpowiedzialności za sprawne funkcjonowanie sądów. Ponieważ krytyczna ocena pracy sądów wiąże się bezpośrednio lub pośrednio z potencjałem kadrowym sądownictwa, może z niej wynikać, że nie jest on dostosowany do aktualnych zadań, a pracownicy sądów nie posiadają odpowiednich kompetencji. Stąd celem artykułu jest ocena aktualnego potencjału kadrowego sądów pod względem ilościowym i jakościowym.

W artykule postawiono hipotezę, że obecny potencjał kadrowy sądownictwa umożliwia sprawne jego funkcjonowanie. Przewlekłość postępowania sądowego nie zależy od kompetencji sędziów i personelu wspomagającego, lecz od organizacji pracy, niedostosowania liczby spraw w poszczególnych sądach do liczby sędziów, różnej pracochłonności spraw, a także przyjętych w sądach procedur postępowania (Dryszel i Pawlak 2014). Czynniki te nie są jednak ujęte w artykule ze względu na jego ramy.

W artykule wykorzystano materiały statystyczne GUS i Ministerstwa Sprawiedliwości (MS), przepisy regulujące procesy kadrowe, informacje resortu sprawiedliwości znajdujące się na stronie internetowej i raporty Europejskiej Komisji ds. Efektywności Wymiaru Sprawiedliwości (CEPEJ). Posiłkowano się też opiniami, uchwałami i komunikatami Stowarzyszenia Sędziów Polskich „Iustitia”.

Zakres działalności sądów

Sądownictwo realizuje bardzo ważne cele i funkcje państwa związane z: zapewnieniem bezpieczeństwa wewnętrznego, ochroną własności poszczególnych grup społecznych i jednostek, stanowieniem i stosowaniem prawa oraz utrzymaniem i rozszerzaniem wolności i praw obywateli. W gospodarce rynkowej, gdzie występuje duża konkurencja między podmiotami gospodarczymi, sądownictwo pełni rolę strażnika, który czuwa nad obiektywnym

i sprawiedliwym przebiegiem procesów gospodarczych. Większość pracodawców ma świadomość tego, że z nieprzestrzeganiem prawa wiąże się kary finansowe, dlatego stara się działać w granicach prawa, ale część, głównie w małych firmach, świadomie łamie przepisy prawa pracy. Dotyczy to głównie warunków pracy, w tym statusu zatrudnienia pracowników, rozliczania czasu pracy i wynagradzania².

Sądownictwo pełni też bardzo ważną funkcję społeczną, broniąc przede wszystkim sprawiedliwości w sensie moralnym i materialnym oraz walcząc z przestępczością. Dlatego funkcjonowanie sądownictwa, w tym praca sędziów, w opinii społecznej w znacznym stopniu wpływa na postrzeganie państwa. Realizacja tej funkcji wywołuje także dużo emocji i kontrowersji. Społeczeństwo ocenia bowiem sądownictwo na podstawie trafności orzeczeń, przede wszystkim adekwatnych do zachowania sprawców i wagi różnych przestępstw lub szkód wyrażonych poszkodowanym.

Sprawność sądów mierzona jest najczęściej długością trwania procesów, która zależy od wielu czynników. Do najważniejszych zalicza się: zakres zadań realizowanych przez sądy powszechne (który jest zmienny w różnych latach), ich pracochłonność, liczbę sędziów oraz pracowników bezpośrednio wspomagających procesy sądowe i urzędników zajmujących się administrowaniem sądów. Według przyjętego w Polsce jeszcze w okresie międzywojennym podziału zadań między administrację i sądownictwo sądy wykonują, oprócz spraw typowych, procesowych, bardzo wiele prac nietypowych dla sądownictwa, a związanych z rejestrami podmiotów prowadzących działalność gospodarczą oraz księgami wieczystymi (określane jako nieprocesowe). Według Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego (SN): „rozbuchana kognicja wzięła się stąd, że Polacy mieli duże zaufanie do sądów i zaczęto do tych sądów wrzucać kolejne kategorie

² W 2014 r. do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) wpłynęło ponad 41,7 tys. skarg na pracodawców, 37% skarg dotyczyło wynagrodzeń i świadczeń, 21,5% nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, a 18,8% warunków pracy. Ujawniono prawie 92 tys. wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym (PIP 2014). Natomiast w 2016 r. PIP w 486 kontrolowanych podmiotach stwierdziła nieprawidłowości w 37,7% umów cywilnoprawnych, w 33% regulaminów wynagradzania oraz w około 38% w ewidencji czasu pracy (PIP 2017).

spraw, uznając, że tak będzie najbardziej sprawiedliwie". Jednocześnie po zmianie ustroju w 1989 r. nie dokonano w tym zakresie większych zmian (Pawlak 2014).

Sędziowie w ostatnich latach zwracali uwagę na zbyt szeroką kognicję, która nadmiernie obciąża ich pracą i obniża efektywność funkcjonowania sądów. Uważają, że większość spraw z tego zakresu nie musi być rozpoznawana przez sądy (Celej 2011). Jednak największą zadań sądów związanych jest z orzecznictwem, w tym z procesami w sprawach karnych, rodzinnych, pracy i ubezpieczeń społecznych. Obok typowych dla wymiaru sprawiedliwości spraw, sądy zajmują się zadaniami z zakresu ochrony prawnej, takimi jak: prowadzenie rejestrów działalności gospodarczej oraz ksiąg wieczystych, a także postępowanie pojednawcze, egzekucyjne oraz wykonawcze. Zadania te wykonują głównie referendarze sądowi. W sądach rejonowych najczęściej spraw mają wydziały ksiąg wieczystych. Dlatego w sądownictwie powszechnym zatrudnionych jest ponad 50 tys. pracowników, chociaż bezpośrednio z orzecznictwem związana jest mniej niż połowa. Ta działalność sądów nie jest brana pod uwagę przy społecznej ocenie ich pracy, m.in. wyrażanej w badaniach CBOS.

Orzecznictwo

Praca w sądach, zwłaszcza związana z orzecznictwem, wymaga posiadania przez pracowników wielu kompetencji. W zawodach prawniczych, bardziej niż w innych, liczą się nie tylko wiedza prawnicza i doświadczenie, ale także predyspozycje, etyka i postawa moralna. Cechy te są wymienione wśród wymagań w odpowiednich przepisach, przed wymaganiami merytorycznymi, uwzględnia się je także w ocenie pracowników. Jednak kandydaci na studia prawnicze na ogół nie znają ich, nie wiedzą, jakie cechy osobowe powinni posiadać pracownicy związani bezpośrednio z orzecznictwem, w tym głównie sędziowie, jaka na nich ciąży odpowiedzialność i jak stresująca jest taka praca. Dlatego wśród przyszłych sędziów, referendarzy i asystentów mogą się znaleźć osoby nieposiadające predyspozycji do pracy w sądownictwie.

Najważniejszym zawodem sądownictwa jest sędzia, którego charakter pracy, a także pozy-

cja wśród innych zawodów jest różnie oceniana. Dla większości osób niezwiązanych z sądownictwem, w tym także przedstawicieli władzy ustawodawczej i wykonawczej, jest jednym z ważnych zawodów, ale nie uprzywilejowanym. Analizując pracę sędziego, specjaliści od zarządzania, zajmujący się poszukiwaniem rozwiązań zwiększających efektywność sądów, dzielą wykonywane przez nich czynności na administracyjne i procesowe (orzecznicze). Uważają, że sędziowie wykonują wiele czynności administracyjnych, które wydłużają prace związane z orzekaniem, a które mogą z powodzeniem wykonywać asystenci, sekretarze i inni urzędnicy sekretariatów wydziałów. Odmienne zdanie mają na ten temat sędziowie, uważając, że: „czynności sędziowskich nie da się podzielić na czynności administracyjne i judykacyjne. Wszystkie czynności sądu mają judykacyjny charakter, sędzia nie wykonuje żadnych czynności administracyjnych, gdyż jego zadanie polega na wymiarze sprawiedliwości (...). Błędnie wskazuje się, że czynności, takie jak wyznaczanie terminów i zarządzenia przygotowawcze, to czynności administracyjne. Obowiązkiem sądu jest należyte przygotowanie postępowania przez zaplanowanie jego przebiegu, aby rozstrzygnąć spór bez nieuzasadnionej zwłoki”³.

Wysokie wymagania sędziom, nie tylko merytoryczne (kompetencje), ale także „nieskazitelnego charakteru”, stawia *Ustawa z dnia 20 marca 2009 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Ustawa z dnia 20 marca 2009...)*. Kwestia ta jest szerzej przedstawiona w *Zbiorze zasad etyki zawodu sędziowskiego*, uchwalonym w 2003 r. Obejmują one lojalność wobec konstytucji, odpowiedzialność za skutki własnego wyroku, szacunek i respekt dla sądu, a także kierowanie się uczciwością i honorem. Sędzia powinien unikać kontaktów osobistych i związków ekonomicznych z innymi podmiotami, jeśli mogłyby wzbudzać wątpliwości odnośnie do bezstronności wykonywanych obowiązków oraz podważać prestiż zawodu sędziego (Gardocka i Sobczak 2010, s. 74–75).

Wśród wymagań moralnych wobec sędziego odrębnie wymienia się także „godność urzędu

³ *Pozycja ustrojowa sędziego*, <<http://iustitia.pl/informacje/976-pozycja-ustrojowa-sedziego>> (dostęp: 27.09.2016 r.).

sędziego”, która jest różnie interpretowana (Korzeniewska-Lasota 2011, s. 285). Trudność jej zdefiniowania związana jest z niewymiernością różnych zachowań sędziego, decydujących o godności urzędu, takich jak: sumienny, uczciwy, nieskazitelny, wiarygodny, przestrzegający najwyższych standardów moralnych, rzetelny. Mimo tych trudności definicyjnych prawnicy na podstawie analizy różnych przepisów, w tym treści ślubowania sędziowskiego, a także orzeczeń SN, określili godność, jako: „zdolność do dochowania wierności ślubowaniu, strzeżenia powagi stanowiska oraz unikania zachowań mogących przynieść ujmę wykonywanemu zawodowi albo narazić na szkodę interes państwa lub służby” (Korzeniewska-Lasota 2011, s. 295). Z powyższej definicji „godności urzędu sędziego” oraz wymagań etycznych wynika, że może ona pasować do pracowników wielu zawodów, zwłaszcza w sferze budżetowej oraz na stanowiskach kierowniczych.

Wśród czynników specyficznych związanych z pracą sędziego trzeba zwrócić uwagę na duże obciążenie psychiczne. Praca sędziego jest stresująca i powoduje napięcia emocjonalne, a więc wymaga dużej odporności psychicznej. W pracy sędziów za główną przyczynę napięcia uznaje się dużą wagę podejmowanych decyzji (wyroków), a także ograniczoną kreatywność w doborze środków wyrazu i sposobów rozwiązywania trudnych sytuacji. Kreatywność, w przeciwieństwie do innych prac specjalistycznych, gdzie jest wymagana i często decyduje o skuteczności i szybkości rozwiązania, w pracy sędziego nie jest wskazana. Obowiązek dostosowania się do z góry ustalonych reguł i sztywno skonstruowanych ram zachowania wyklucza personalizację ekspresji. Sędzia w związku z hierarchią organizacyjną sądów musi podporządkować się też niektórym decyzjom wyższych organów państwowych (m.in. Ministra Sprawiedliwości) i nie ma możliwości korzystania z kompromisu (Pawlak 2014).

Różne czynniki obciążenia emocjonalnego nie działają w równym stopniu na wszystkich sędziów. Siła wpływu tych czynników zależy od predyspozycji i charakteru sędziego, wydziału, w którym pracuje, oraz doświadczenia zawodowego. Ponadto sędziowie wśród obciążeń psychicznych (emocjonalnych) wymieniają: presję czasu w związku z zaległościami spraw,

zwłaszcza tzw. medialnych, obcowanie z tymi samymi osobami uczestniczącymi w rozprawach (adwokaci, prokuratorzy) o różnej osobowości i kulturze osobistej, przenoszenie emocji zawodowych na sprawy rodzinne.

Równie specyficzna jest praca asystenta sędziego, który współpracuje z sędzią i ma ambicję zostać sędzią. Z jego zadań wynika, że powinien posiadać umiejętność oceny złożoności i ważności różnych elementów rozpatrywanych przez sędziego spraw, a jednocześnie odznaczać się pewną samodzielnością i inicjatywą czy zdolnością dostosowania się do stylu pracy i cech sędziego. Od posiadania tych kompetencji i możliwości ich wykorzystania zależy efektywność pracy sądu, a także dalsza droga asystenta do zawodu sędziego (Gonera 2014, s. 75–77).

Oprócz stanowisk związanych bezpośrednio z orzecznictwem na sprawne funkcjonowanie sądów mają także wpływ urzędnicy oraz pracownicy pomocniczy, którzy bezpośrednio lub pośrednio wspierają pion orzeczniczy. Większość prac wykonywanych przez tych pracowników nie jest bezpośrednio widoczna przy ocenie pracy sądu, chociaż w znacznym stopniu wpływa na jej poziom. Pozostawanie w cieniu sędziów wymaga od pracowników odpowiednich cech, gdyż indywidualne efekty ich pracy są mniej widoczne, składają się na wspólny wynik wydziału, oddziału lub sekretariatu. Nie powinny to więc być osoby dążące do osiągnięcia kariery zawodowej w postaci coraz to wyższych stanowisk.

Praca urzędników w sądach jest też mniej samodzielna niż w innych urzędach sektora publicznego, gdyż procedury lub sposób postępowania są na ogół określone w przepisach. Wśród wymagań stawianych urzędnikom sądowym wymienia się także kulturę osobistą i życzliwość wobec interesantów, którzy najczęściej właśnie poprzez nich mają pierwszy kontakt z sądem. Praca na stanowiskach związanych z orzecznictwem wymaga również dużej odporności psychicznej.

Potencjał kadrowy sądów powszechnych

Sądownictwo należy do dziedzin gospodarki, w których realizacja zadań zależy głównie od wielkości i jakości potencjału kadrowego,

a nie od poziomu wyposażenia technicznego. Pracownicy dzielą się na dwie grupy – sędziów i innych pracowników zatrudnionych w pionie orzeczniczym, oraz urzędników i innych pracowników związanych głównie z administrowaniem sądami i sprawnym ich funkcjonowaniem. Liczba pracowników sądownictwa w podziale na poszczególne grupy jest określona liczbą etatów w ustawach budżetowych. Tabela 1 przedstawia zmiany w zatrudnieniu wszystkich pracowników w latach 2002–2013 w sądach powszechnych, a także zmianę liczby sędziów w SN, Najwyższego Sądu Administracyjnego (NSA) i Wojewódzkich Sądów Administracyjnych (WSA).

darzy. Może to oznaczać, że potencjał kadrowy sądownictwa osiągnął optymalny poziom w stosunku do zadań.

Jednak zdaniem naukowców z Instytutu Wymiaru Sprawiedliwości: „pod względem liczebności kadry sędziowsko-prokuratorskiej stanowimy w Unii Europejskiej prawdziwe mocarstwo (...). Biorąc pod uwagę tak liczny korpus sędziowsko-prokuratorski, powinniśmy mieć bodaj najsprawniejszy wymiar sprawiedliwości w UE. Jest on jednak nadal nieefektywny. Również relatywny poziom wynagrodzeń, zwłaszcza sędziów, jest wysoki w porównaniu z innymi krajami” (Siemaszko 2011,

Tabela 1. Zmiany w potencjale kadrowym w latach 2002–2015 (liczby bezwzględne)

Grupy pracowników	2002	2012	2015	2015/2002
Sędziowie w SA	374	497	495	132,3
Sędziowie w SO	2307	2714	2783	120,6
Sędziowie w SR	5150	6694	6658	129,3
Sędziowie ogółem	7831	9905	9936	126,9
Asystenci sędziów	-	2749	3351	-
Urzędnicy	20779	27045	26755	128,7
Referendarze sądowi	678	1730	1851	27,0
Inni pracownicy	3721	3434	3352	90,0
Kuratorzy sądowi	3623	5062	5031	138,8
Sędziowie w SN	86	86	84	97,7
Sędziowie w NSA + WSA	285	613	624	218,9
Razem sądy powszechne	38656	49925	50984	131,9

Źródło: GUS 2003, GUS 2016.

Z tabeli wynika, że w końcu 2015 r. sądy powszechne zatrudniały łącznie prawie 51 000 pracowników, w tym prawie 10 000 sędziów i 26 755 urzędników. Choć w stosunku do 2002 r. liczba pracowników w najważniejszych grupach zawodowych wzrosła w podobnym stopniu (w granicach 25–32%), w ostatnich kilku latach utrzymuje się na podobnym poziomie. W 2015 r. w porównaniu z 2012 r. liczba wszystkich pracowników wzrosła o 2,1%, sędziów (o 0,3%), a urzędników nawet zmniejszyła się o 1,1%. Również liczba nowo mianowanych sędziów w ostatnich latach utrzymuje się na zbliżonym poziomie, w 2005 r. powołano ich 426, w 2010 r. – 362, a w 2015 r. – 371. Natomiast w stosunku do 2002 r. najbardziej, bo ponad 2,7-krotnie, wzrosła liczba referen-

s. 81–88). Potwierdzają to dane zawarte w tabeli 2.

Polska zajmuje 2. miejsce pod względem liczby sędziów, po Niemczech, w przeliczeniu zaś na 100 tys. mieszkańców – 7. miejsce z liczbą 26 sędziów. Najwięcej sędziów na 100 tys. mieszkańców przypada w Słowenii (45) i Chorwacji (41), najmniej zaś w Irlandii (3) i Danii (6). Liczba sędziów w kraju powinna zależeć od liczby ludności, ale w Polsce jest większa od wielu krajów o większej liczbie ludności. W 2014 r. pracowało 10 096 sędziów, podczas gdy we Włoszech o większej liczbie ludności – 6939, a we Francji – 6935. W ostatnich latach w większości krajów występuje tendencja do zmniejszania liczby sędziów, np. między rokiem 2012 i 2014 w Grecji o 13,4%, Chor-

Tablica 2. Pracownicy sądownictwa w krajach UE w 2014 r.

Kraj	Liczba sędziów			Liczba i struktura innych pracowników (w % ogółem)				
	ogółem	na 100 tys.	% w I instancji	ogółem w tys.	osoby asystujące, m.in. protokolanci	administracja i zarządzający	ogółem na 100 tys. mieszkańców	ogółem na 1 sędziego
Austria	1620	19	76	4,6	0,4	82,4	54,8	2,84
Belgia	1602	14	79	5,5	31,3	50,7	47,2	3,43
Bułgaria	2220	31	79	6,0	74,5	24,6	83,5	2,70
Chorwacja	1734	41	70	6,8	73,4	5,7	166,5	3,92
Czechy	3028	29	61	9,1	48,9	22,3	88,4	3,00
Dania	341	6	66	1,7	58,8	11,0	31,0	4,98
Estonia	231	18	73	0,9	23,0	51,1	77,4	3,90
Finlandia	988	18	77	2,2	-	-	39,5	2,22
Francja	6935	10	70	21,7	81,2	6,2	33,7	3,12
Grecja	2231	21	69	5,3	-	-	50,5	2,37
Holandia	2359	14	78	6,2	77,5	-	43,9	2,63
Irlandia	160	3	88	0,9	83,3	13,2	20,0	5,62
Litwa	754	26	89	2,6	51,5	29,6	89,3	3,44
Łotwa	488	24	63	1,6	67,8	21,8	78,8	3,28
Niemcy	19323	24	77	53,7	54,3	13,9	66,0	2,78
Polska	10096	26	94	40,7	56,6	17,7	107,9	4,03
Portugalia	1990	19	74	6,1	91,7	4,2	54,9	3,06
Rumunia	4577	21	46	9,3	59,1	16,0	45,5	2,03
Słowacja	1322	24	66	4,5	46,4	30,3	82,2	3,40
Słowenia	924	45	81	3,3	14,4	-	162,8	3,57
Węgry	2813	29	60	8,2	29,6	48,1	81,4	2,91
Włochy	6939	11	78	24,1	36,6	0,5	36,0	3,47
Średnio	2376	21	74	8,7	51,0	25,6	70,0	3,66

Źródło: CEPEJ 2016.

wacji o 10,3%, Francji o 1,4%, Niemczech o 2,6%, Polsce o 0,2%, ale we Włoszech w tym okresie liczba sędziów wzrosła o 9,3%, w Rumunii o 6,2%.

Bardzo ważnym miernikiem potencjału kadrowego sądownictwa jest liczba innych pracowników (asystentów, protokolantów, urzędników) przypadająca na 1 sędziego. W Polsce najmniej pracowników pomocniczych przypada na 1 sędziego w sądach apelacyjnych (1,97), natomiast najwięcej – w sądach rejonowych (2,80), co jest uzasadnione wielkością zadań. Liczba etatów asystenckich na 1 etat sędziego od kilku lat utrzymuje się na podob-

nym poziomie, w 2012 r. było to 0,31 etatu, a w 2016 – 0,37⁴.

Z danych w tabeli 2 wynika, że polskie sądownictwo jest na tle innych krajów UE dobrze wyposażone w personel wspierający bezpośrednio pracę sędziów oraz w pracowników administracyjnych i zarządzających. W przeliczeniu na 1 sędziego w 2014 r. przypadało średnio 4 pracowników, natomiast najmniej w Rumunii (2) i Grecji (nieco ponad 2), a najwięcej

⁴ Wymiar sprawiedliwości – mierniki 2007–2016 oraz I kwartał 2017, < <http://isws.ms.gov.pl/zakladka: baza statystyczna> > (dostęp: 25.08.2017).

w Irlandii (5, 6) i Danii (prawie 5). Dobre wyposażenie sądownictwa w pracowników, poza sędziami, potwierdza też liczba tego personelu na 100 tys. mieszkańców. Polska zajmowała pod tym względem w 2014 r. 3. miejsce (prawie 108 pracowników), przy największej liczbie w Chorwacji (ponad 166 pracowników) oraz Słowenii (prawie 163). Największy odsetek w większości krajów stanowią pracownicy asystujący sędziom, w tym asystenci i protokolanci, natomiast znacznie mniejszy – pracownicy administracyjni i zarządzający. Z porównania z innymi krajami UE wynika wyraźnie, że na zbyt powolną w opinii społecznej pracę sądów nie ma wpływu liczba pracowników, lecz inne czynniki.

Potencjał kadrowy sądów w aspekcie efektywności ich pracy należy też oceniać według liczby etatów sędziowskich i urzędniczych w przekroju regionalnym. Najmniejsze zróżnicowanie występuje w sądach apelacyjnych, a największe – w okręgowych (SO) i rejonowych (SR). Liczba etatów sędziów w sądach apelacyjnych (SA) waha się od 24 do 85, a liczba etatów urzędników od 52 do 144, najmniejszy jest Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, a największy w Warszawie. Zróżnicowanie pod względem liczby etatów sędziów jest 3,5-krotne, a pod względem liczby urzędników ponad 2,7-krotne (Czajka 2016, s. 34–35).

Natomiast zróżnicowanie w sądach okręgowych jest ponad 18-krotne, najmniejszy pod względem liczby sędziów jest Sąd Okręgowy w Łomży (17 sędziów), a największy w Warszawie (316 sędziów). Natomiast w etatach urzędniczych rozpiętość jest prawie 15-krotna. Podobne zróżnicowanie występuje w sądach rejonowych (15-krotne w etatach sędziowskich i prawie 17-krotne w urzędniczych), najmniejszy jest Sąd Rejonowy w Olecku, posiadający 10 etatów sędziowskich i 25 urzędniczych, oraz w Ostrowi Mazowieckiej (10 etatów sędziowskich i 28 urzędniczych), natomiast największe to Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy ze 149 etatami sędziowskimi i 420 urzędniczymi oraz Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia ze 134 etatami sędziowskimi i 371 urzędniczymi.

Również w grupie urzędników występuje znaczne zróżnicowanie między sądami, które

może dowodzić, że w niektórych sądach ich liczba jest zbyt duża, a w innych niewystarczająca. Między sądami okręgowymi różnica wynosi od 1,86 w SO w Gdańsku do 4,96 w SO w Krośnie i 5,11 w SO w Łomży. Natomiast w większości sądów rejonowych relacje między liczbą etatów sędziowskich i urzędniczych są zbliżone do średniej (2,80). Ocena liczby urzędników w przekroju regionalnym dowodzi, że w polskich sądach należy dokonywać racjonalizacji ich zatrudnienia.

Przy ocenie potencjału kadrowego trzeba też uwzględnić liczbę kadrowców, gdyż to od nich zależy pośrednio rozwój kompetencji wszystkich pracowników. Komórki kadrowe w sądownictwie, zgodnie z przepisami, zostały powołane we wszystkich sądach apelacyjnych oraz tylko w większych sądach okręgowych i rejonowych. W mniejszych placówkach zadania kadrowe wykonują komórki administracyjne. Z informacji resortu sprawiedliwości wynika, że prawie w połowie sądów okręgowych (44,4%) nie działają oddziały kadr, a w 19,8% sądów rejonowych nie powołano ich w ogóle. Brak wyodrębnionej komórki kadrowej lub samodzielnego stanowiska może ograniczać zakres zmian wprowadzanych od kilku lat w zarządzaniu personelem, które miały na celu usprawnienie pracy sądów. Nierównomierna jest też relacja między liczbą kadrowców i pozostałych pracowników sądów. Najmniej pracowników (sędziów i urzędników) ma do obsługi kadrowiec w SR w Białymstoku (łącznie 61), najwięcej zaś (113) w SR dla m.st. Warszawy (Czajka 2016, s. 139–163).

Na potencjał pracowniczy wpływa także fluktuacja kadr. Odejścia sędziów powodują, że przez pewien czas stanowiska są nieobsadzone ze względu na procedury konkursowe i nominacje. Z zawodu odchodzą częściej sędziowie w dużych miastach z uwagi na większe możliwości pracy jako adwokaci, notariusze czy radcy prawni. Najczęściej rezygnują młodzi sędziowie, w wieku do 40. roku życia, w sądach rejonowych, rzadko w sądach okręgowych, a sporadycznie w sądach apelacyjnych (Tumidałski 2013). Jednak na wolne stanowiska sędziowskie jest zawsze dużo chętnych. W 2015 r. wnioski złożyło 1949 kandydatów, o 85 więcej niż w 2014 r., z których Krajowa Rada Sądownictwa (KRS) przedstawi-

ła Prezydentowi RP do nominacji 516 osób, czyli o 74 więcej niż w 2014 r. (KRS 2016). Z powyższego wynika, że sądownictwu nie grozi brak sędziów, nawet jeśli nie są w pełni zadowoleni z warunków pracy. Przy tak dużej liczbie chętnych istnieją też bardzo duże możliwości wyboru najlepszych kandydatów na urząd sędziego.

Sądownictwo ma także większe możliwości pozyskiwania innych pracowników (asystentów, referendarzy i urzędników) o odpowiednich kompetencjach niż np. administracja samorządowa, gdzie nie zawsze można znaleźć kandydatów do pracy o właściwych kwalifikacjach i trzeba ogłaszać kolejne konkursy (Czajka 2012, s. 95–108). Wynika to z informacji o przebiegu konkursów na obsadzenie wolnych stanowisk, zamieszczanych na stronach internetowych sądów. W większości konkursów na jedno wolne stanowisko asystenta, referendarza czy na staż urzędniczy zgłasza się w ostatnich latach kilkunastu, a nawet kilkudziesięciu kandydatów. Na liczbę chętnych do pracy w sądach nie ma wpływu sytuacja na rynku pracy.

Przykładowo w SR dla m.st. Warszawy w konkursie na jedno wolne stanowisko asystenta sędziego w czerwcu 2017 r. zgłosiło się 27 osób, a na referendarza sądowego – 49 osób, z czego do III etapu przeszło 28 osób. W konkursie w SR w Białymstoku z czerwca 2016 r. na stanowisko asystenta sędziego zgłosiło się 23 kandydatów, z czego do III etapu (rozmowa kwalifikacyjna) przeszło 9 osób. W SR Poznań Stare Miasto w konkursie z marca 2016 r. na staż urzędniczy w wydziale orzecznictwa na 27 kandydatów do III etapu przeszło 16 osób. Rzadko zdarza się, aby w wyniku konkursu nie zatrudniono żadnego kandydata. Tak było m.in. w SR w Białymstoku, gdzie w konkursie na stanowisko informatyka-programisty we wrześniu 2015 r. zgłosiły się tylko 3 osoby i wszystkie przeszły do III etapu, ale uzyskały słabe wyniki⁵.

Większe możliwości wyboru najlepszych pracowników mają sądy w dużych miastach niż w mniejszych, gdyż na ogół tam zgłasza się znacznie więcej kandydatów. Na konkurs na asystenta sędziego z sierpnia 2013 r., organizowany przez SR Warszawa Wola, zgłosiło się na 6 wolnych miejsc 101 kandydatów, nato-

miast na organizowany we wrześniu na jedno miejsce – 86 osób. Na konkurs na stanowisko urzędnicze, zorganizowany przez SR w Poznaniu w styczniu 2015 r., do II etapu przeszło 47 osób, do III – 26 osób, a na listę rezerwową wpisano 21 kandydatów⁶. Nawet na jedno miejsce protokolanta stażysty w konkursie organizowanym przez SR Warszawa Śródmieście w 2014 r. zgłosiło się 29 osób, z których wszyscy zdali egzamin pozytywnie. Natomiast w SR w Sandomierzu w konkursie na asystenta z września 2016 r. zgłosiło się 11 osób, z których do III etapu przeszły tylko 4 osoby. W SR w Nowym Targu w konkursie na asystenta z września 2016 r. zgłosiło się 10 osób, a w konkursie w SR w Wejherowie z maja 2017 r. na referendarza zgłosiło się 25 osób.

W większości zawodów na stanowiska wykonawcze rekrutacja ogranicza się do rynku lokalnego, obejmującego kilka sąsiednich powiatów lub województwo. Natomiast w niektórych sądach, które podają miejsce zamieszkania kandydatów, wynika, że zgłaszają się z różnych województw. Przykładowo do SO w Białymstoku zgłaszają się także kandydaci z woj. warmińsko-mazurskiego, mazowieckiego, a nawet podkarpackiego. W konkursie na referendarza z czerwca 2017 r. w SR dla m.st. Warszawy zgłosili się kandydaci z: Białegostoku, Gdyni, Kielc, Lublina, Przemyśla i Wrocławia⁷. Podobnie w konkursie z maja 2017 r. na referendarza w SR w Piasecznie zgłosiły się osoby z: Białegostoku, Gdańska i Olsztyna.

Mimo systematycznego obsadzania wolnych stanowisk w drodze konkursu istnieje w sądownictwie problem doraźnego zwiększenia zatrudnienia związanego z okresowym wzrostem zadań. Ponieważ budżet oraz liczba etatów pracowników sądów są określone w planie na dany rok, sądy nie mogą zatrudniać nowych pracowników na umowę o pracę. Dlatego coraz częściej korzystają z agencji pracy tymczasowej, zatrudniając stażystów po studiach nieodpłatnie lub na umowę-zlecenie. Np. w apelacji warszawskiej w listopadzie

⁵ *Oferty pracy*, <www.bialystok.sr.gov.pl> (dostęp: 22.08.2017).

⁶ *Oferty pracy*, <www.poznan.so.gov.pl> (dostęp: 25.03.2017).

⁷ *Oferty pracy*, <www.warszawa.sr.gov.pl> (dostęp: 22.08.2017).

2014 r. pracowało 600 takich pracowników w sekretariatach oraz biurach obsługi. Jednak Stowarzyszenie Sędziów „Iustitia” zaprottestowało przeciwko zatrudnianiu na stanowiskach współpracujących bezpośrednio z sędziami osób tymczasowych, niebędących urzędnikami (Łukaszewicz 2014).

Z przedstawionego ilościowego potencjału kadrowego wynika, że konieczna jest bardziej elastyczna polityka kadrowa, która ułatwi bieżące dostosowanie liczby pracowników do wielkości zadań. Sądy powinny mieć możliwość szybkiego zatrudniania (poza konkursem) nie tylko urzędników, ale przede wszystkim sędziów, aby zatrudnienie było dostosowane do okresowego zwiększenia zadań.

Potencjał jakościowy – kompetencje pracowników

Poziom kwalifikacji i procedury doskonalenia zawodowego, głównie w formie szkoleń, są ściśle ustalone przepisami, co gwarantuje zatrudnienie właściwych pracowników, a następnie odpowiednio mobilizuje ich do rozwoju zawodowego. Najbardziej precyzyjnie są zdefiniowane procedury dla sędziów. Wprowadzona w wyniku nowelizacji ustawy o ustroju sądów powszechnych ocena kwalifikacji kandydatów jest kompleksowa i bardzo szczegółowo określona. Obejmuje „badanie poziomu merytorycznego orzecznictwa oraz sprawności i efektywności podejmowanych czynności i organizowania pracy przy rozpoznawaniu spraw lub wykonywaniu innych powierzonych zadań bądź funkcji, z uwzględnieniem stopnia obciążenia wykonywanymi zadaniami i ich złożoności, realizacji procesu doskonalenia zawodowego a także kultury urzędowania, obejmującej kulturę osobistą i kulturę organizacji oraz poszanowania praw stron lub uczestników postępowania przy rozpoznawaniu spraw lub wykonywaniu innych zadań lub funkcji” (*Ustawa z dnia 27 lipca 2001 ...*).

Ocena kompetencji dotyczy głównie dotychczasowej praktyki kandydatów, jest dokonywana na podstawie analizy co najmniej 20 akt spraw różnych kategorii, wybranych losowo spośród stu złożonych, a także na podstawie różnych informacji ewidencjonowanych w sądach. Ocenia się także kilka spraw niezakończonych

oraz sprawy, w których zmieniono lub uchylono orzeczenia i przekazano do ponownego rozpoznania. Przy ewaluacji kandydatów bierze się także pod uwagę oceny okresowe oraz plany rozwoju zawodowego. Przy ocenie kandydatów na sędziego, zajmujących stanowisko asystenta sędziego, uwzględnia się: jakość, sprawność, terminowość i prawidłowość wykonywanych czynności⁸.

Dopuszczenie możliwości ubiegania się o urząd sędziego adwokatów, radców, notariuszy i prokuratorów nie potwierdziło się w praktyce. Z informacji o wolnych stanowiskach sędziowskich w ostatnich latach wynika, że po zmianie przepisów w granicach 80–90% kandydatów na stanowisko sędziego rekrutuje się w dalszym ciągu z sędziów, asystentów sędziów i referendarzy (Tumidałski 2013). Wśród zgłoszonych w 2015 r. 1949 osób na urząd sędziego 33,1% stanowili sędziowie i byli sędziowie, 29,4% asystenci sędziego, 20,6%, referendarze. Wśród kandydatów było tylko 6,5% radców prawnych, 4,9% adwokatów, 3,3% prokuratorów, oraz 2,3% osób wykonujących inny zawód. Natomiast wśród przedstawionych przez KRS Prezydentowi RP do powołania najczęściej było sędziów i byłych sędziów (42,2%), a znacznie mniej asystentów (26,7%) oraz referendarzy (20,5%); natomiast radcowie prawni stanowili niecałe 3%, a adwokaci 3,7% (KRS 2016).

Dużo chętnych asystentów do zawodu sędziego (prawie 30%) można tłumaczyć naturalną ścieżką ich awansu zawodowego. Dla większości ambitnych asystentów oraz starszych asystentów celem jest dążenie do osiągnięcia kolejnego stanowiska, czyli sędziego. Natomiast niewielką liczbę chętnych do zawodu sędziego wśród prawników spoza sądownictwa można tłumaczyć brakiem motywacji materialnej. Bardzo aktywni radcowie prawni, pracujący na kilku etatach, mogą zarobić znacznie więcej niż sędziowie. Również niektórzy sędziowie nie mają zaufania do kandydatów spoza sądownictwa (Saniewska-Żabińska 2014).

Wysokie wymagania kompetencyjne stawiane są także asystentom i referendarzom. Konkurs na zatrudnienie obejmuje dwuczłonowy

⁸ Doświadczenie sędziego to podstawa, <<http://prawo.rp.pl/artukul/683431.html>> (dostęp: 28.11.2016).

egzamin – test (36 pytań) i dwa przypadki, tzw. kazusy. Kazus polega na opracowaniu uzasadnienia postanowienia sądu, po jednym z prawa procesowego karnego i cywilnego (*Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 września 2008...*). Z 36 pytań testowych kandydat musi prawidłowo odpowiedzieć na 28 oraz uzyskać z kazusów co najmniej 8 pkt na 12 możliwych.

Analiza wyników egzaminów na te stanowiska w różnych sądach wskazuje na wysoki poziom kompetencji kandydatów. Znaczna ich część uzyskuje niewielkie różnice punktowe w ocenie swej wiedzy w trakcie egzaminów. Np. w konkursie na referendarza z maja 2017 r. w SR w Wejherowie 64% kandydatów uzyskało z testu wyniki w granicach 51–45 punktów, z kazusów – 60% wyniki w granicach 10–16 punktów, a 8 osób uzyskało łącznie ze wszystkich egzaminów 58–66 pkt⁹. Zdarza się, że o przyjęciu danego kandydata decyduje jeden lub dwa punkty. Oznacza to, że nowi pracownicy na stanowiskach związanych z orzecznictwem posiadają nie tylko wiedzę teoretyczną, ale także praktyczną, konieczną w realizacji zadań sądów. Braki w kompetencjach nie mogą więc być przyczyną przelekłości procesów sądowych.

Wysoki poziom wiedzy posiadają także kandydaci na stanowiska urzędnicze. Np. w SR w Piasecznie w konkursie z czerwca 2017 r. na 9 kandydatów, 6 przeszło do III etapu, uzyskując łącznie oceny w granicach 6–9 w skali 10-punktowej. Sądy mogą ustalać dla kandydatów do pracy urzędniczej dodatkowe wymagania, np. studia podyplomowe, znajomość języka obcego, posiadanie specjalnych kompetencji. Np. w SO w Warszawie od specjalisty ds. ZZL w ofercie z kwietnia 2015 r. oprócz wykształcenia wyższego wymagano posiadanie następujących kompetencji: samodzielność oraz silna orientacja na cel (warunek konieczny!), 4 lata doświadczenia zawodowego na analogicznym stanowisku w innej firmie, związanego z praktycznym ZZL i wykorzystywaniem różnych narzędzi (wymieniono je szczegółowo), zdolności analityczne, kreatywność i proaktywność, zaangażowanie i wysoki poziom tempa pracy, rozwinięte zdolności interpersonalne, podejście systemowe i procesowe, wskazane ukończenie studiów podyplo-

mowych z zakresu ZZL, doświadczenie w prowadzeniu szkoleń oraz projektowaniu rozwiązań dla złożonej organizacji (Czajka 2016, s. 95). Można mieć wątpliwości, czy te kompetencje, przy ograniczonej samodzielności sądów do tworzenia własnej koncepcji zarządzania personelem, zostały wykorzystane.

W rozwoju kompetencji bardzo ważną rolę odgrywają szkolenia. Przepisy ustawy o ustroju sądów powszechnych zobowiązują zarówno sędziów, jak też asystentów i referendarzy, do stałego podnoszenia kwalifikacji w formie szkoleń. Na początku swojej kariery, a więc po objęciu pierwszego stanowiska, sędzia powinien odbyć szkolenie, organizowane przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury (KSSiP), którego celem jest: „zapoznanie sędziów powołanych po raz pierwszy na stanowisko z metodyką pracy, prawidłowym stosowaniem procedur, prowadzeniem rozpraw oraz kształtowaniem właściwych postaw, odpowiadających konstytucyjnej gwarancji prawa do rozpoznania sprawy przez niezawistego sędziego” (KSSiP 2014, s. 9–10).

Szkolenia obejmują procedury orzecznictwa, a więc: czynności przygotowawcze do rozprawy sądowej, rozstrzygnięcie o kosztach sądowych, postępowanie dowodowe (ocena wiarygodności źródeł dowodowych, formułowanie tez dowodowych), współpracę z biegłymi, metodykę sporządzania wyroków oraz ich uzasadnień, czynności sądu w postępowaniu klauzulowym i egzekucyjnym oraz wpływ orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego na orzecznictwo sądowe. Natomiast w kolejnych latach pracy sędzia powinien uczestniczyć w szkoleniach w celu uzupełniania wiedzy związanej z prowadzonymi sprawami. Dlatego np. sędziowie prowadzący sprawy gospodarcze uczestniczą w szkoleniach ekonomicznych, w tym finansowych. W celu zapewnienia wysokiego poziomu nauczania dobór wykładowców jest, w odróżnieniu od szkoleń w innych sektorach gospodarki, także ściśle określony w uchwale Rady Programowej KSSiP (*Uchwała z dnia 11 grudnia 2014 r. w sprawie zasad...*).

⁹ *Oferty pracy*, <www.wejherowo.sr.gov.pl> (dostęp: 23.08.2017).

W grupie stanowisk urzędniczych, oprócz konieczności podnoszenia kwalifikacji określonych w przepisach, wzrost kompetencji wymuszają awanse stanowiskowe, gdyż zależą nie tylko od liczby lat pracy w sądownictwie, ale wzrostu wykształcenia – ze średniego na licencjackie, lub z licencjatu na magisterskie, a także zaliczonych szkoleń. Przepisy nie przewidują możliwości szybszej kariery dla pracowników zdolnych i kreatywnych. KSSiP organizuje także szkolenia i studia podyplomowe dla urzędników. Na szczególną uwagę zasługuje studium zawodowe dla urzędników, powołane zarządzeniem Ministra Sprawiedliwości (*Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 grudnia 2010 r. w sprawie studium...*). Studium trwa dwa semestry, obejmuje 120 godzin zajęć w formie wykładów i warsztatów, a tematyka jest dostosowana do treści pracy poszczególnych grup urzędników: w pionie karnym, cywilnym, administracyjno-kadrowym i finansowym. Program przewiduje przede wszystkim wyjaśnianie i interpretację różnych przepisów stosowanych w danym pionie, nie poszerza natomiast wiedzy specjalistycznej związanej z realizacją bieżących zadań. Podnoszeniu kwalifikacji służą też organizowane przez KSSiP konferencje, sympozja i seminaria.

Oceniając jakościowy potencjał pracowników sądów, trzeba też wspomnieć o podnoszeniu kompetencji głównie kadry zarządzającej, w ramach Programu Operacyjnego „Budowanie potencjału instytucjonalnego i współpraca w obszarze wymiaru sprawiedliwości (MS 2017a), organizowanego przez Ministerstwo Sprawiedliwości. Od kwietnia 2014 do maja 2017 r. zorganizowano trzy konferencje dotyczące zarządzania sądami, w których uczestniczyło około 350 pracowników, 122 dwudniowe warsztaty dotyczące podniesienia jakości zarządzania (uczestniczyły 3574 osoby), szkolenia stacjonarne na temat kompetencji menedżerskich, komunikacji interpersonalnej i ZZL (4800 uczestników), 20 szkoleń e-learningowych oraz studia podyplomowe dla 170 osób.

Statystyki KSSiP potwierdzają stały duży udział pracowników sądów w różnych formach podnoszenia kompetencji w ostatnich latach. Między rokiem 2009 i 2016 liczba wszystkich przeszkolonych pracowników sądów i prokuratury we wszystkich formach wzrosła

z 14 762 osób do 22 940 w 2013 r. oraz nieco spadła w 2016 r. do 19 292 osób (KSSiP 2017). Trzeba też wspomnieć o doskonaleniu kwalifikacji w formie aplikacji ogólnych i sędziowskich. W 2012 r. uczestniczyło w nich 379 aplikantów, a w 2016 – 769. Tak wysokim wskaźnikiem przeszkolonych nie może się pochwalić żaden inny sektor gospodarki.

Na rozwój potencjału jakościowego korzystnie wpływają także oceny pracownicze. Dlatego poświęcimy im nieco więcej uwagi. Resort sprawiedliwości, uzasadniając wprowadzenie oceny sędziów, stwierdził m.in. że „(...) służyć będzie przede wszystkim określaniu standardów należytego wypełniania przez sędziów ich powinności, inspirowaniu i motywowaniu sędziów w kierunku doskonalenia zawodowego (...). Niezależnie od tych celów system okresowych ocen pracy stanowić będzie podstawę analizy potrzeb szkoleniowych oraz efektów odbywanych szkoleń. Wyniki okresowych ocen pracy sędziego będą także służyć jako materiał do weryfikacji kandydatury sędziego, przy ubieganiu się o wyższe stanowiska sędziowskie, jak i przy powierzaniu mu pełnienia funkcji” (Kotłowski, Piaskowska i Sadowski 2011).

Ustawa określiła cztery wymienione niżej kryteria oceny, które obejmują wszystkie kompetencje potrzebne do obiektywnej, sprawnej i zaangażowanej pracy sędziego:

- sprawność i efektywność podejmowanych czynności i organizowania pracy przy rozpoznawaniu spraw lub wykonywaniu powierzonych zadań lub funkcji w odniesieniu do średniej wielkości tych kryteriów w wydziale (liczba załatwionych spraw, czas trwania postępowania, terminowość sporządzania uzasadnień, liczba wyznaczonych sesji, wielkość referatu <komórki>, czynności utrzymane/oddalone, czynności uchylone, czynności zmienione);

- kultura urzędowania, obejmująca kulturę osobistą (mierzoną stosunkiem do stron lub uczestników postępowania, innych sędziów i pracowników) i kulturę organizacji pracy (terminowość podejmowanych czynności, trafność podejmowanych czynności, koncentracja materiału dowodowego) oraz poszanowanie praw stron lub uczestników postępowania przy rozpoznawaniu spraw bądź wykonywaniu innych zadań lub funkcji;

- sposób formułowania wypowiedzi przy wydawaniu i uzasadnianiu orzeczeń (poprawność języka prawniczego, zrozumiałość orzeczeń i uzasadnień, umiejętność postępowania się logiczną argumentacją);

■ proces doskonalenia zawodowego (uczestniczenie w szkoleniach przewidzianych ustawą o ustroju sądów powszechnych).

Asystenci i referendarze, podobnie jak sędziowie, podlegają ocenie pracy, obejmującej: jakość i terminowość wykonywania zadań, kulturę urzędowania, efektywność wykorzystania czasu pracy, doskonalenie zawodowe (*Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych...*). Ocena referendarza i asystenta składa się z: samooceny (która nie jest obowiązkowa), oceny przewodniczącego wydziału, opinii sędziów, z którymi oceniany współpracował, opinii przewodniczącego innego wydziału, jeśli pracownik został w ocenianym okresie przeniesiony, oraz z oceny ostatecznej prezesa sądu.

Kryteria oceny referendarzy i asystentów sędziów są identyczne i obejmują cztery elementy: jakość pracy (sumienność i staranność, wiedza i umiejętności, zaangażowanie, samodzielność), terminowość wykonywania zadań oraz efektywność wykorzystania czasu pracy (skuteczne planowanie i organizacja pracy, dyscyplina pracy), kulturę urzędowania (kultura osobista i kultura organizacji), a także doskonalenie zawodowe (nastawienie na rozwój kwalifikacji). Każde kryterium szczegółowe jest w rozporządzeniu dość dokładnie opisane (zdefiniowane).

Natomiast urzędnicy i pracownicy pomocniczy oraz obsługa sądów są oceniani według następujących kryteriów: terminowość i prawidłowość wykonywanych zadań, zdolność do samodzielnego podejmowania decyzji, inicjatywa oraz doskonalenie sposobu wykonywania obowiązków, umiejętność planowania i organizacji pracy, podnoszenie kwalifikacji i poszerzanie wiedzy związanej z zakresem zadań, przestrzeganie dyscypliny pracy, kultura osobista oraz stosunek do współpracowników i petentów (*Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 grudnia 2007 r. w sprawie szczegółowych zasad...*).

Podsumowanie

Z przedstawionej wyżej oceny potencjału kadrowego sądów wynikają następujące wnioski:

1) Liczba aktualnie zatrudnionych sędziów i innych pracowników powinna wystarczyć do

sprawnego przeprowadzania procesów sądowych i funkcjonowania sądów (MS 2017b).

2) Dotychczasowy poziom kompetencji i procedury ich podwyższania gwarantują sprawne funkcjonowanie sądów. Sądy nie wykorzystują jednak wszystkich narzędzi kadrowych do motywowania zarówno sędziów, jak i pozostałych pracowników, do usprawniania organizacji swojej pracy. Przykładem są niewykorzystane systemy ocen pracowniczych w zarządzaniu sądami (Czajka 2016, s. 110–112).

3) Sądy nie mają też problemów z pozyskaniem nowych pracowników o kompetencjach odpowiadających oczekiwaniom kierownictw. Na każde wolne stanowisko, nawet o najniższych kwalifikacjach, zgłasza się kilkunastu, a nawet kilkudziesięciu kandydatów i często kilkunastu uzyskuje wystarczającą do przyjęcia liczbę punktów. Często o zatrudnieniu pracownika decyduje różnica jednego lub dwóch punktów w ogólnej ocenie z egzaminu.

4) Z analiz funkcjonowania sądów dokonywanych przez resort sprawiedliwości i różnych specjalistów (problem ten nie był przedmiotem artykułu) wynika, że na wydłużenie procesów sądowych wpływa wiele czynników niezależnych od potencjału kadrowego, takich jak:

■ zbyt długi czas trwania różnych czynności składających się na proces sądowy: wiele sądów stosuje tradycyjne procedury, mimo możliwości ich skrócenia, bez szkody dla prowadzonych spraw;

■ niepełne wykorzystanie czasu pracy przez sędziów: na ogół nigdy nie ma w pracy wszystkich sędziów, z różnych powodów, w niektórych sądach realnie codziennie pracuje około 80% sędziów (Baran 2013);

■ niska efektywność orzecznictwa: bardzo często dochodzi do wielomiesięcznych przerw między rozprawami, gdyż wyznacza się odległe terminy kolejnych rozpraw, nie zawsze zależne od możliwości sądu i obciążenia pracą (Lustitia 2013, s. 3);

■ niepunktualność w rozpoczynaniu posiedzeń i rozpraw: spośród wszystkich rozpraw i posiedzeń, które badano, tylko 46% rozpoczęło się punktualnie, natomiast pozostałe rozpoczęły się z kilkuminutowym opóźnieniem, zostały odwołane lub wcale ich nie ogłoszono (Court 2012, s. 86; Łukaszewicz 2013a);

■ zbyt duża liczba sędziów funkcyjnych, którzy na ogół nie uczestniczą w orzekaniu ze względu na zadania związane z kierowaniem. W 2010 r. na jednego sędziego funkcyjnego kierującego zespołem przypadało tylko 1,4 pracownika wykonawczego, w tym sędziego związanego z orzecznictwem (Siemaszko 2011, s. 89). W małych sądach okręgowych (16–44 sędziów) funkcyjni stanowią prawie 50%, natomiast w dużych (powyżej 45 sędziów) 33,7% (FOR 2010, s. 9). Zachęcają jednak do tego dodatki, wykorzystywane często jako sposób na wzrost wynagrodzenia sędziów.

Bibliografia

- Baran, B., 2013, *Braki w analizie w sprawie sądownictwa*, Rzeczpospolita, 7.11.
- CBOS, 2013, *O przestrzeganiu prawa i funkcjonowaniu wymiaru sprawiedliwości w Polsce*, <www.cbos.pl>.
- CBOS, 2017, *Opinie o działalności policji, prokuratury, sądów i Rzecznika Praw Obywatelskich. Komunikat z badań nr 76/2017*, <www.cbos.pl>.
- Celej, M., 2011, *Trzecia władza o swoim statusie*, <http://prawo.rp.pl/artukul/763306.html?print> (dostęp: 28.10.2014).
- CEPEJ, 2014, *European Judicial Systems. Efficiency and quality of justice*, <http://euromed-justice.eu/system/files/CEPEJ%2C%20European%20Judica%20System> (dostęp: 12.11.2014)
- CEPEJ, 2016, *European judicial systems. Efficiency and quality of justice*, <http://euromed-justice.eu/system/files/CEPEJ>.
- Court, 2012, *Obywatelski Monitoring Sądów Rejonowych i Okręgowych 2011/2012*, wyd. Fundacja Court Watch Polska.
- Czajka, Z., 2012, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej*, Wyd. IPiSS, Warszawa.
- Czajka, Z., 2016, *Zarządzanie personelem w działalności sądów powszechnych*, IPiSS, Warszawa.
- Domagalski, M., 2011, *Doświadczenie sędziego to podstawa*, <http://prawo.rp.pl/artukul/683431.html?print> (dostęp: 28.11.2013).
- Dryszel, A., Pawlak, A., 2014, *Największa władza na ziemi*, Na Wokandzie, nr 22.
- FOR, 2010, *Efektywność polskiego sądownictwa w świetle badań międzynarodowych i krajowych*, <www.for.org.pl/upload/Nowy_Wymiar_Sprawiedliwosci/sady_raport2> (dostęp: 22.05.2014).
- Gardocka, Z., Sobczak, J., (red.), 2010, *Zawody prawnicze*, Wydział Prawa Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej, Toruń.
- Gonera, K., 2014, *Status prawny asystentów sędziów*, w: Rycał, A. (red.), *Zatrudnianie pracowników sądów z perspektywy prawa pracy i zarządzania*, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- GUS, 2003, *Rocznik Statystyczny*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- GUS, 2016, *Rocznik Statystyczny*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Hejosz, K., (red.), 2014, *Metodyka zarządzania jednostkami wymiaru sprawiedliwości. Studium przypadku np. SR Katowice-Zachód w Katowicach*, <https://www.kSSIP.gov.pl/sites/default/files/metodyka_zarzadzania_internet.pdf>.
- Iustitia, 2013, *Stanowisko SSP „Iustitia” z dnia 31.07.2013 r. w sprawie projektu „Główne elementy strategii wymiaru sprawiedliwości”*, <http://iustitia.pl/uchwaly/731-stanowisko-ssp-iustitia-w-sprawie-projektu-glowne-elementy-strategii-wymiaru-sprawiedliwosci> (dostęp: 27.05.2015).
- Kotłowski, D., Piaskowska, O., Sadowski, K., 2011, *Zasadność wprowadzenia okresowej oceny pracy sędziego, jako pracownika wymiaru sprawiedliwości*, Monitor Prawa Pracy, nr 3.
- Korzeniewska-Lasota, A., 2011, *Godność urzędu sędziego – uwagi na tle orzecznictwa sądów dyscyplinarnych*, Studia Etckie, nr 13,
- KRS, 2016), Informacja z działalności KRS w 2015 r., <www.krs.pl/admin/files>.
- KSSIP (2014, *Harmonogram działalności szkoleniowej na 2014 r. Ośrodek Szkolenia Ustawicznego i Współpracy Międzynarodowej Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury*, <www.kSSIP.gov.pl/sites/defaultfiles/harmonogram_2014>.
- KSSIP, 2017, *Sprawozdania z wykonania planu działalności KSSIP w roku 2012 i 2016*, <www.kSSIP.gov.pl/sites/default/>.
- Kube, M. i in., opr., 2013, *Sądy na wokandzie 2013. Przejrzystość i wydajność pracy*, <www.FOR_131030_Sądy_na_wokandzie_2013_analiza>.
- Łukaszewicz, A., 2013, *Lawina spraw w sądach*, Rzeczpospolita, 2.10.
- Łukaszewicz, A., 2013a, *Sędziowie spóźniają się na rozprawy*, Rzeczpospolita, 3.10,
- Łukaszewicz A. (2014), *Gdy brak etatu, sąd ratuje się pracą tymczasową*, Rzeczpospolita, 12 .11.
- MS, 2014, *Strategia modernizacji przestąpienia sprawiedliwości w Polsce na lata 2014–2020*, <www.ms.gov.pl>.
- MS, 2017, *Podstawowe informacje o działalności sądów powszechnych w 2016 r. na tle poprzednich okresów statystycznych*, <www.ms.gov.pl/baza_statystyczna-publicacje/>.
- MS, 2017a, *Nowoczesne metody zarządzania sądami*, Na Wokandzie, nr 32.
- MS, 2017b, *Raport z działalności sądów powszechnych w latach 2010–2016. Departament Strategii i Funduszy Europejskich MS*, <http://www.ms.gov.pl> (zakładka: baza statystyczna).
- Pawlak, A., 2014, *Pozytywnie o sędziach*, Na Wokandzie, nr 23.
- PIP, 2014, *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.* <www.pip.gov.pl>.
- PIP, 2017, *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r.*, <www.pip.gov.pl>.
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 grudnia 2007 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania przy dokonywaniu ocen kwalifikacyjnych urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury, Dz.U. nr 247, poz. 1838.
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 września 2008 r. w sprawie przeprowadzania konkursów na stanowisko asystenta sędziego, Dz.U. nr 167, poz. 1037.
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie okresowych ocen referendarzy sądowych i asystentów sędziów, Dz.U. z 2012 r., poz. 714.
- Saniewska-Żabińska, G., 2014, *Twierdza nie do zdobycia*, Na Wokandzie, nr 20.
- Siemaszko, A., (red.), 2011, *Wymiar sprawiedliwości w UE. Podstawowe parametry dla Polski i pozostałych krajów*, Wyd. Instytut Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa.
- Tumidalski, W., 2013, *Sędzia statystyczny*, Na Wokandzie, nr 18.
- Uchwała z dnia 11 grudnia 2014 r. w sprawie zasad zgłaszania i opiniowania kandydatów na wykładawców*, <www.kSSIP.gov.pl>.
- Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych*, Dz.U. nr 98, poz. 1070, tekst jednolity; Dz.U. z 2015 r., poz. 133.
- Ustawa z dnia 20 marca 2009 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz niektórych innych ustaw*, Dz.U. nr 56, poz. 459.
- Wąsowska, A., 2015, *Mediacja szansą na usprawnienie wymiaru sprawiedliwości*, Analiza FOR nr 5, <www.for.org.pl> (dostęp: 17.08.2015).
- Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 grudnia 2010 r. w sprawie studium zawodowego jako cyklicznej formy doskonalenia zawodowego urzędników sądów i prokuratury*, <www.infor.pl/akt-prawny/U06.2011.001.000005.zarzadzenie-ministra-sprawiedliwosci> (dostęp: 27.06.2017).

Summary

The aim of the article is to evaluate current personnel potential of the courts in relation to their tasks and if the current potential human resources allows for streamlining the work of the courts and improving the social image. This article presents the changes in the potential of human resources in the years 2002–2015, broken down by type of court and types of employees, the number of judges per 100 thousand residents, the number of court employees that take part and help the court rulings per 1 judge. The situation in the Polish courts that is presented in the article is shown in relation to other EU countries. In addition, article shows qualitative potential in the form of required qualifications and development of the level of competence of judges and other court employees. The article also provides a review of the training courses and employee assessment used in development of competence level.

Key words

courts, judges, personnel potential, competences, personnel training, employee assessments

Więcej o autorze

Zdzisław Czajka

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie

Doktor habilitowany nauk ekonomicznych, profesor nadzwyczajny w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Prowadzi także wykłady, ćwiczenia i seminaria magisterskie z zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania kompetencjami na kierunku pedagogika pracy i zarządzanie zasobami ludzkimi w Akademii Pedagogiki Specjalnej. Od początku pracy naukowej specjalizuje się w problemach ZZL, głównie w sektorze budżetowym, w tym w kształtowaniu wynagrodzeń. Jest autorem około 200 publikacji, w tym wielu monografii i poradników.

Nexteer Automotive Poland Sp. z o.o. jako firma z wyróżniającymi się rozwiązaniami w sferze zarządzania zasobami ludzkimi¹

Barbara Sajkiewicz

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

W ramach zapowiedzianego cyklu studiów przypadku poświęconego organizacjom nagradzanych w ramach konkursu „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi” prezentujemy osiągnięcia firmy Nexteer Automotive Poland Sp. z o.o.

Wstęp

Nexteer Automotive jest światowym liderem w produkcji zaawansowanych układów sterowniczych i napędowych. Wewnętrzny rozwój i integracja sprzętu, oprogramowania oraz elektroniki daje firmie wyraźną przewagę konkurencyjną na rynku, zapewniając jej pozycję wszechstronnego dostawcy systemów sterowania.

Firma trzykrotnie otrzymała Bursztynowe Statuetki za wzorcowe rozwiązania w różnych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL). Kolejno nagradzano: zarządzanie wynikami pracy w firmie, nową architekturę ZZL. Podsumowując wyróżniające się osiągnięcia Kryształową Statuetkę przyznano firmie w 2016 r. Szczególnie doceniono wtedy wysokie zaangażowanie społeczne pracowników.

Historia firmy

Nexteer posiada ponad 13 tys. stanowisk pracy (w przeliczeniu na pełne etaty)². Organizacja ma 100-letnią historię. Pod nazwą Jackson, Church & Wilcox Co. została założona w 1906 r. W 1909 r. nastąpiło przejście przedsiębiorstwa przez firmę Buick, należącą do General Motors. W 1917 r. przedsiębiorstwo stało się pierwszym oddziałem General Motors produkującym części samochodowe, zaangażowanym w badania nad układem kierowniczym, jego projektowanie oraz produkcję. Funkcjono-

nowało w tym okresie jako oddział marki General Motors i zajmowało się głównie działaniami związanymi z układami kierowniczymi. W wyniku kolejnych zmian własnościowych w 2009 r. powstała niezależna spółka Nexteer Automotive, znów należąca do General Motors. Od 2010 r. właścicielem Nexteer Automotive jest Pacific Century Motors, a główną siedzibą – Auburn Hills, w stanie Michigan, w USA. Spółka prowadzi działalność globalną. Posiada: 24 zakłady produkcyjne, 5 centrów inżynieryjnych, 11 centrów obsługi klienta, 3 centra ds. badania osiągnięć pojazdów, 1 centrum inżynieryjne ds. systemów.

Polski oddział Nexteer Automotive to zakład w Gliwicach oraz dwa zakłady w Tychach, zatrudniające łącznie ok. 1500 osób. Fabryki zostały ulokowane na terenie Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Pierwszy tyski zakład powstał w roku 1997, drugi w 2016, natomiast gliwicki rozpoczął działalność w roku 2006. Fabryki Nexteer Automotive Poland są jednymi z największych zakładów produkcyjnych na świecie, zarówno pod względem zatrudnienia, jak i produkcji. W obrębie tyskiej fabryki funkcjonuje także centrum techniczne, które we

¹ Opracowanie powstało na podstawie danych udostępnionych przez spółkę, informacji zamieszczonych na stronie internetowej spółki oraz wywiadu telefonicznego przeprowadzonego z Magdaleną Chojną-Lach, Acting HR Manager Nexteer Tychy.

² Według danych z końca 2016 r.

współpracy z centralą firmy w USA bierze udział w tworzeniu specjalistycznych rozwiązań dla samochodów osobowych produkowanych przez globalne koncerny samochodowe. Zakłady Nexteer Automotive Poland odgrywają strategiczną rolę w planach rozwoju oraz umocnienia pozycji Nexteer Automotive jako lidera w branży elektrycznych systemów sterowniczych EPS (*electric power steering*).

Filozofia działania firmy

Nexteer Automotive kieruje się filozofią, która zakłada nieustanny rozwój i pozwala być zawsze o krok przed innymi. Wyznacznikami wszelkich działań są następujące hasła:

■ **Koncentrujemy się na kliencie:** Nexteer to szanowana i darzona zaufaniem firma, która zawsze wywiązuje się z obiecanych dostaw.

■ **Jesteśmy innowacyjni:** Pragniemy nieustannie utrzymywać pozycję lidera na rynku w dziedzinie innowacji układów kierowniczych i napędowych.

■ **Działamy sprawnie:** Reagujemy natychmiast poprzez proponowanie ekonomicznych rozwiązań wysokiej jakości.

■ **Jesteśmy proaktywni:** Znamy i rozumiemy wymagania klienta.

■ **Mamy doświadczenie:** Jesteśmy znani z zapewniania wysokiej klasy produktów w zakresie układów dla każdego zastosowania.

■ **Działamy globalnie:** Zawsze i wszędzie staramy się wykraczać poza potrzeby klienta.

Celem Nexteer Automotive Poland Sp. z o.o. jest uzyskanie pozycji lidera w dziedzinie intuicyjnych systemów sterowania w oparciu o doświadczenie w sferze zaawansowanych układów kierowniczych i napędowych. Firma koncentruje się na rozwoju systemów elektrycznego wspomaganie układu kierowniczego, EPS) – społecznie odpowiedzialnej technologii, zapewniającej producentom samochodów mniejsze zużycie paliwa i ograniczenie emisji spalania.

Firma promuje kulturę organizacyjną, która kładzie szczególny nacisk na ludzi, doskonałość operacyjną oraz zrównoważony rozwój. Wykorzystując te trzy wartości oraz związane z nimi kompetencje, globalny zespół pracowników angażuje się we wdrażanie kultury organizacyjnej we wszystkie swoje działania.

W Nexteer podkreśla się, że jego największą wartością są pracownicy, których firma doce-

nia na każdym etapie ich rozwoju zawodowego, stwarzając im szanse na stawianie kolejnych kroków w fascynującej branży *automotive*. Z kolei pracownicy uznają Nexteer za bardzo dobrego pracodawcę, co potwierdzają wysokie (i stale rosnące) wyniki badania satysfakcji. Co więcej, wskazują na to portale społecznościowe, gdzie pracownicy zamieszczają swoje opinie o pracodawcy.

Każdy z obszarów zarządzania zasobami ludzkimi w Nexteer jest zaprojektowany na wysokim poziomie. Podstawowe założenia strategii personalnej są ściśle związane z dążeniem do zwiększenia efektywności organizacji oraz pracowników. Firma przywiązuje duże znaczenie zarządzaniu talentami oraz dążeniem do konkurencyjności systemu wynagradzania.

Kreowanie nowego, przelomowego oblicza ZZZ jest misją zespołu *Human Resources*, która jest w pełni realizowana przy wykorzystaniu zaawansowanej wiedzy w tej dziedzinie, innowacyjności rozwiązań i wychodzeniu naprzeciw potrzebom klienta wewnętrznego.

Firma zdecydowała się odejść od tradycyjnej struktury ZZZ na rzecz tzw. biznes partneringu dla lepszego wsparcia strony biznesowej firmy. Kierownicy liniowi aktywnie uczestniczą i wspierają funkcjonowanie i rozwój ZZZ. Są szczególnie do tego motywowani poprzez nagrodę ZZZ – wyróżnienie dla kierowników, którzy najlepiej zarządzają podległymi pracownikami. W szczególności ocenia się umiejętności związane z promowaniem ducha pracy zespołowej, angażowaniem pracowników w różnorodne inicjatywy, ale także z terminowym i rzetelnym wypełnianiem dokumentacji związanej z działalnością personalną.

Nexteer podejmuje działania społeczne (CSR) na rzecz rozwoju branży – tworzy platformę finansową dla prowadzenia innowacyjnych projektów w ramach branży. Wspólnie z Politechniką Śląską realizuje projekt grantowy, przyznany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, co przyczynia się do wzrostu potencjału innowacyjnego branży. Pracownicy Nexteer biorą udział w konferencjach branżowych jako prowadzący lub uczestnicy paneli dyskusyjnych, a także prowadzą szkolenia na uczelniach wyższych i targach pracy.

Nagradzane przedsięwzięcia

Business Partnering

Rosnące wymagania na rynku pracy, a także coraz większe wyzwania wewnątrzorganizacyjne wymuszają analizę i weryfikację procesów biznesowych. W efekcie w Nexteer, aby jeszcze lepiej rozumieć biznes i efektywniej go wspierać, zdecydowano się odejść od tradycyjnej struktury HR na rzecz biznes partneringu. Dzięki temu zabiegowi dział HR stał się ośrodkiem innowacyjnym, nowocześniejszym, zaangażowanym w działania strategiczne.

HR Business Partner jest odpowiedzialny m.in. za budowanie kultury organizacyjnej promującej współdziałanie biznesu i HR, rekomendowanie odpowiednich rozwiązań w sferze HR, wspierających osiągnięcie celów biznesowych firmy, realizację strategii personalnej na szczeblu wyznaczonego obszaru biznesowego. Ponadto do jego zadań należy promowanie kultury nagradzania za wyniki, tworzenie i wdrażanie narzędzi i procedur HR, wspieranie menedżerów w komunikacji wewnętrznej i wyznaczania celów dla pracowników, promowanie projektów HR językiem korzyści dla biznesu oraz budowanie i umacnianie pozytywnego wizerunku działu HR w organizacji.

Pracownicy działu HR są przypisani do konkretnych klientów wewnętrznych i objęli rolę animatorów rozwoju HR, ekspertów, partnerów strategicznych i agentów zmian, a także rzeczników pracowników firmy.

Proces zarządzania wynikami pracy

Nexteer funkcjonuje w wymagającej branży, gdzie podnoszenie efektywności organizacji jest niezmiennym wymogiem. Firma mierzy się z tym poprzez wprowadzenie procedur zarządzania wynikami pracy, które przekładają cele zakładowe na cele działowe, a następnie indywidualne pracowników oraz na ich plan szkoleń. Podsumowanie realizacji celów i postaw pracowników ma miejsce dwa razy do roku w przypadku pracowników biurowych i raz w miesiącu w przypadku pracowników produkcyjnych. Ocena jest podstawą przyznania premii i ma wpływ na awans płacowy. Wynik przenoszony jest także do planu rozwoju i sukcesji. Na tej podstawie dla najlepszych

pracowników powstają indywidualne plany rozwoju, a dla najstarszych, którzy odbiegają od oczekiwań – indywidualne plany poprawy. Pracownicy produkcyjni otrzymują na początku roku dodatkowo cele indywidualne w zakresie bezpieczeństwa, dyscypliny pracy, udoskonalania i porządku. Proces zarządzania wynikami pracy w Nexteer umożliwia podniesienie jakości pracy poprzez ujednoczenie i uporządkowanie standardów pracy oraz optymalizację zarządzania dostępnymi zasobami.

Zaangażowanie społeczne

Kierownictwo Nexteer jest przekonane, że zaangażowanie społeczne jest ważną powinnością firmy wobec społeczeństwa, a także warunkiem rozwoju każdego człowieka. Firma bardzo aktywnie angażuje się w rozwiązywanie istotnych spraw społecznych w lokalnym środowisku, wykazując dużą wrażliwość na jego potrzeby. Działania podjęte w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu uznano za najważniejsze przedsięwzięcie 2015 r. Motto dla tych działań stanowią słowa Platona: „Celem naszych czynów powinno być czynienie dobra”. Działalność społeczna w firmie ma charakter wielowymiarowy i obejmuje wiele projektów. I tak trzykrotnie pracownicy zrealizowali programy grantowe na rzecz lokalnego środowiska, odzwierciedlające wartości firmy: ciągła innowacja, konstruktywna komunikacja, zorientowanie na klienta, relacje oparte na współpracy, jasne decyzje w odpowiednim czasie, motywacja do działania, rozwój osobisty, dążenie do doskonałej jakości, integralność i odpowiedzialność.

Do programu można zgłaszać projekty, które rozwiązują ważne problemy społeczne, umożliwiają zwiększenie udziału pracownika w życiu społecznym, wzmacniają organizacje społeczne na terytorium Polski lub też budują postawę obywatelską zarówno wśród odbiorców, jak i samych realizatorów projektów. Podstawową zasadą jest zespołowy, nie indywidualny, udział w programie, a zespół projektowy powinien składać się z minimum trzech pracowników Nexteer Poland. Do projektu mogą być zapraszane osoby spoza firmy, np. członkowie rodzin, przyjaciele, znajomi z innych firm czy organizacji. Jednak liderem projektu musi być pracownik Nexteer Poland. To on jest

odpowiedzialny za przygotowanie, wdrożenie projektu oraz sporządzenie raportu finansowego. Do konkursu może przystąpić każdy z pracowników firmy Nexteer Poland. Komisja przydziela 4 granty z finansowaniem: 1 miejsce – 3 tys. zł, 2 miejsce – 2 tys. zł, 3 miejsce – 1 tys. zł, 4 miejsce – pięćset zł. Adresaci programu powinni należeć do szeroko rozumianej społeczności lokalnej, np. przedszkole, dom dziecka, klub seniora, schronisko dla zwierząt. Nexteer w sposób szczególny zachęca do przygotowania programu dedykowanego Fundacji „Iskierka” oraz Stowarzyszeniu Pomocy Dzieciom i Młodzieży „Dom Aniołów Stróżów”. Obecnie realizowane są cztery projekty skierowane głównie do tych właśnie odbiorców. W ramach projektów podopieczni fundacji zgłębią wiedzę z zakresu akustyki w ramach projektu „Akustyczna frajda – nauka przez zabawę” oraz podszkolą język angielski w ramach projektu „Anielski angielski z Nexteer”. Pracownicy Działu Personalnego realizują projekt „Rozpalamy Iskierki. Uskrzydłamy Anioły”, w ramach którego jako wolontariusze pomagają przy organizacji pikniku dla podopiecznych „Domu Aniołów Stróżów”. Dodatkowo zakupiono leki dla dzieci z Fundacji „Iskierka”. Ponadto trwa projekt „Witaminki, witaminki”, który jest skierowany do przedszkolaków. Dzięki niemu dzieci przekonują się, że warto jeść owoce i warzywa.

Z kolei Dzień Dobroczynności (*Global Service Day*) to globalna inicjatywa Nexteer, której beneficjentami są podopieczni lokalnych fundacji. Zakład Nexteer w Tychach przygotowuje dla dzieci zwiedzanie zakładu, jazdę samochodami na torze testowym oraz wspólny posiłek wraz z pracownikami firmy.

Każdego roku pracownicy Nexteer zamieniają się w św. Mikołaja i spełniają marzenia podopiecznych z lokalnych fundacji. Listy do św. Mikołaja trafiają do firmy z wyprzedzeniem, następnie pracownicy tworzą wirtualną choinkę z bombkami, na których zapisane są marzenia dzieci. Każdy dział wybiera bombkę i wciela się w rolę św. Mikołaja. Następnie firma dostarcza prezenty do ośrodków, którym pomaga.

Z wielkim zaangażowaniem firma wspiera swoich pracowników dotkniętych tragicznymi

zdarzeniami (śmierć, ciężka choroba członka rodziny). Przeprowadza się również zbiórki pieniędzy na lekarstwa dla członków rodzin pracowników. Załoga Nexteer może korzystać z bezpłatnych porad prawnych, które organizuje się na terenie firmy.

Pracownicy Nexteer łączą przyjemne z pożytecznym. Miło i zdrowo spędzają czas na aktywnościach sportowych (bieganie, jazda na rowerze). Następnie podliczają przebiegnięte i przejechane kilometry. Jeżeli osiągną wyznaczony limit kilometrów, wówczas dyrekcja przekazuje środki finansowe na wsparcie instytucji wskazanych przez firmowych sportowców. Jednym z cyklicznych wydarzeń, w których biorą udział biegacze, jest Katowice Business Run, wspierający beneficjentów Fundacji Jaśka Meli „Poza Horyzonty”.

Nexteer pomaga również studentom, dając im możliwość zdobycia doświadczenia dzięki programowi rozwojowemu oraz studiom dualnym (oba projekty realizowane z Politechniką Śląską). Ponadto firma jest otwarta na studentów z innych uczelni, udzielając bezkosztowego wsparcia coachingowego.

Poza tym firma przygotowała specjalne miejsce na ulotki z informacjami o osobach potrzebujących. Dzięki temu pracownicy Nexteer mają możliwość wymiany informacji i mogą pozyskać wsparcie dla swoich bliskich.

Podsumowanie

Władze Nexteer Automotive wychodzą z założenia, że działania mające na celu zaangażowanie społeczne pracowników są bezcenne oraz ze wszech miar słuszne i potrzebne. Realizując projekty społeczne, pracownicy bardzo się w nie angażują, integrują i stanowią coraz lepszy, bardziej zgrany zespół. A ich pomoc niesiona innym ma wartość nieocenioną.

Zorientowanie na sprawy socjalne wpisuje się w szeroką działalność firmy w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu. Znajdują się tu także działania w ramach etyki biznesu, proekologiczne, promowanie kultury zdrowia i bezpieczeństwa, m.in. poprzez edukację, szkolenia i rozwój świadomości.

Summary

The Nexteer Automotive Poland company, a participant in the „Leader in Human Resource Management” contest, has been awarded the Amber Statue three times for model solution in different areas of human resource management (HRM). Respective awards: management of work results, new architecture of HRM. The company was awarded the Crystal Statue for outstanding achievements in 2016. The high social commitment of employees was particularly valued.

Key words

human resource management, corporate social responsibility, business ethics, organisational culture

Więcej o autorze

Barbara Sajkiewicz

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Doktorantka, asystent w Zakładzie Zarządzania Zasobami Ludzkimi Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Zainteresowania zawodowe: zarządzanie zasobami ludzkimi, motywowanie. Kierownik Biura Konkursu „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi”, sekretarz naukowy cyklicznych konferencji o tematyce ZZL, organizowanych przez IPiSS.

Kobiety na rynku pracy – ambicje, presja i wyzwania w pogodzeniu życia osobistego z zawodowym

Paulina Łukaszuk

Hays Poland

Statystycznie kobiety w Polsce są lepiej wykształcone od mężczyzn. Mogą się również pochwalić wysoko rozwiniętymi kompetencjami „miękkimi”. Pomimo pozytywnych sygnałów wciąż jednak pozostaje wiele do zrobienia w kwestii równej pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Pracodawcy mogą skorzystać na różnorodności, ponieważ firmom przywiązującym wagę do tej kwestii łatwiej jest pozyskać oraz później zatrzymać wykwalifikowanych specjalistów.

Z badania Hays Poland wynika, że otoczenie zawodowe nie ułatwia kobietom awansu i rozwoju. Wielu pracodawców powiela stereotyp o ich mniejszej dyspozycyjności i skuteczności w biznesie. Wpływa to negatywnie na pewność siebie kobiet i sprawia, że rzadziej decydują się one na objęcie stanowisk związanych z ryzykiem i podejmowaniem strategicznych decyzji. Z drugiej strony, kobiety mają o sobie generalnie niższe mniemanie niż ich koledzy w pracy i mniej chętnie podejmują nowe wyzwania. Często wykazują także tendencję do umniejszania własnych kompetencji i zasług. Przekonanie o nierównych szansach wynika również z ich osobistych doświadczeń. Zdecydowana większość kobiet napotyka w karierze zawodowej na trudności w pogodzeniu życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi. Wszystko to sprawia, że rynek pracy nie zmienia się mimo trwającej od dłuższego czasu dyskusji na temat równości.

Jednocześnie brak wsparcia dla kobiet może odbijać się negatywnie na firmach i powodować odejście wartościowych pracowników. Możliwości i narzędzi do poprawy sytuacji jest wiele – począwszy od kultury organizacyjnej, poprzez komunikację, aż po organizację pracy i odpowiednie świadczenia dodatkowe.

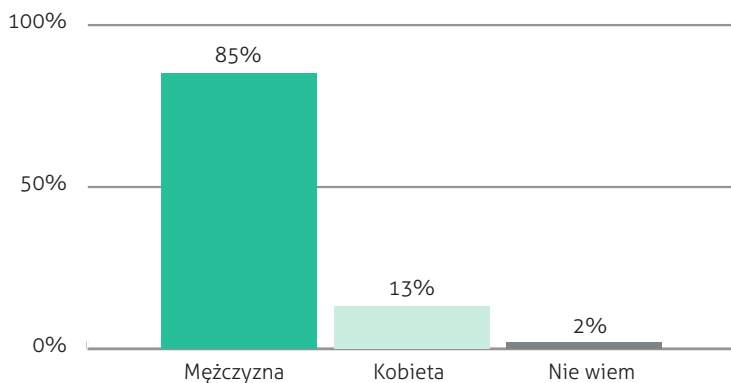
Specjalistki i dyrektorzy

Tylko nielicznym kobietom udaje się wejść do zarządów firm w Polsce. Aż 85% respondentów badania Hays Poland wskazało, że najwyższe stanowisko w ich firmie zajmuje mężczyzna. Podobna tendencja występuje na stanowiskach menedżerskich – dla 59% ankietowanych bezpośrednim przełożonym jest mężczyzna. Daje to do myślenia, szczególnie w zestawieniu z danymi o strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach oraz w porównaniu ze statystykami dotyczącymi wykształcenia. W ostatnich 15 latach kobiety stanowiły zdecydowaną większość absolwentów studiów wyższych w Polsce. Przyczyną większego odsetka mężczyzn na najwyższych stanowiskach w firmach nie są więc niższe kwalifikacje kobiet.

Mniejszy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych może wynikać ze sposobu, w jaki firmy planują rozwój talentów oraz awanse w swoich strukturach. Często w rezultacie tych działań kobiety mają mniejsze szanse na realizację swoich ambicji zawodowych oraz rozwój kariery.

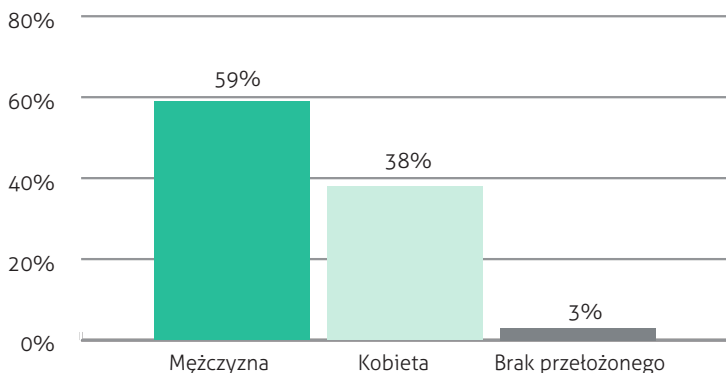
Kobiety najczęściej aspirują do objęcia stanowiska menedżerskiego (31%) oraz dyrektorskiego (29%). Wynika to przede wszystkim

Wykres 1. Płeć osoby zarządzającej firmą (Jakiej płci jest osoba zarządzająca firmą, w której pracujesz?)



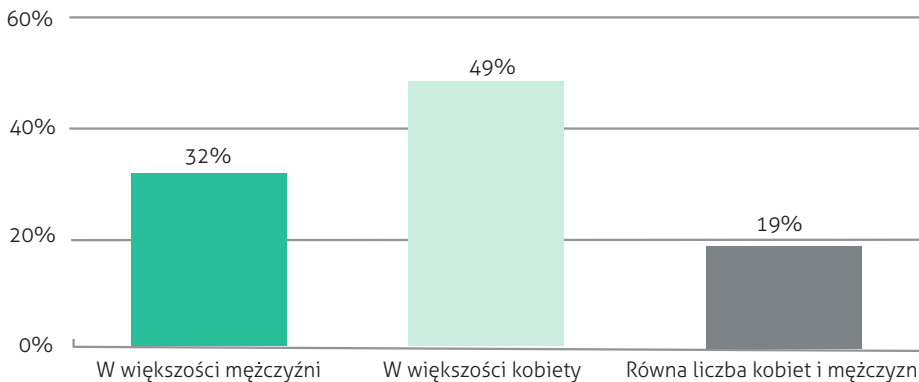
Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

Wykres 2. Płeć przełożonego (Jakiej płci jest Twój bezpośredni przełożony?)



Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

Wykres 3. Płeć członków zespołu (Jakiej płci są członkowie zespołu, w którym pracujesz?)



Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

z dotychczasowej roli w firmie. Większość kobiet zajmuje obecnie stanowisko specjalistyczne bądź kierownicze i pretenduje do objęcia stanowiska wyższego o jeden poziom.

Często również w firmach brakuje świadomości korzyści płynących ze zróżnicowanych zespołów menedżerskich. Czasem też brakuje samych kandydatek, ponieważ niewiele ko-

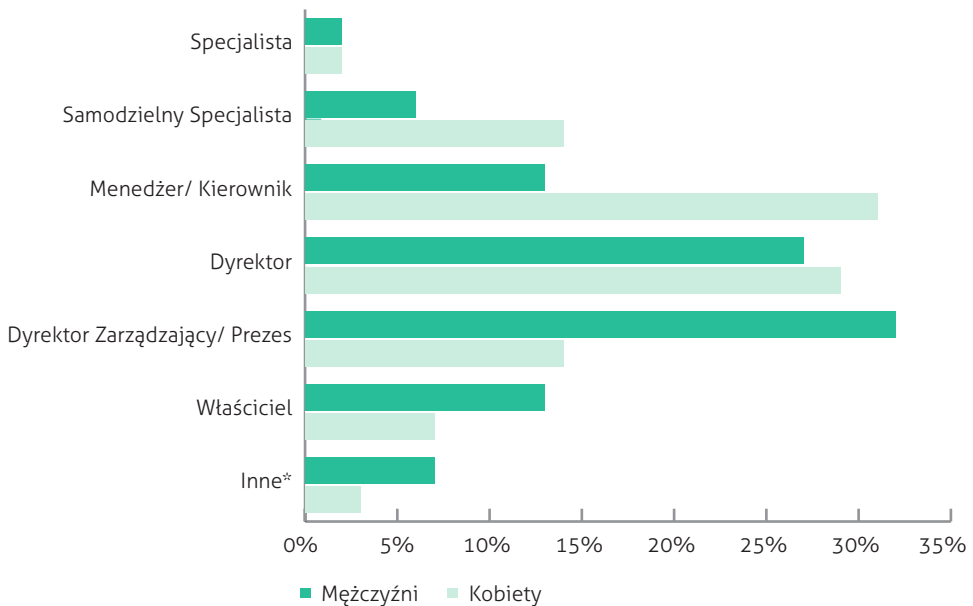
biet stara się o awans i decyduje zaaplikować na wysokie stanowiska. Przyczyny tkwią w czynnikach zewnętrznych, ale również w tym, jak kobiety postrzegają same siebie.

Z kolei mężczyźni częściej aspirują na wyższe stanowiska – 32% badanych wskazało poziom dyrektora zarządzającego lub prezesa, 27% – stanowiska dyrektorskie, 13% – funkcję właściciela firmy. Częściej też zajmują takie stanowiska, co prowadzi do dysproporcji płci na najwyższych szczeblach i – jak podkreślają uczestniczki badania – negatywnie oddziałuje na możliwości rozwoju zawodowego kobiet.

wie, na co może liczyć ze strony firmy i przełożonego. Kobiety muszą mieć pewność, że mogą otrzymać pomoc w realizacji swoich ambicji i kształtowaniu kariery. W dynamicznie zmieniającym się otoczeniu biznesowym pomaga również elastyczność. Kluczowe są także cechy osobowości – przedsiębiorczość, ambicja czy odwaga.

To, że kobiety rzadziej przygotowują swój plan rozwoju, wynika z wielu czynników zewnętrznych. Ich korzenie tkwią jeszcze w procesie wychowania. Od dziewczynek często oczekuje się, że będą skromne i perfekcyjne

Wykres 4. Poziom stanowiska oznaczający sukces (Jaki poziom stanowiska musisz objąć, aby uważać siebie za osobę, która odniosła sukces?)



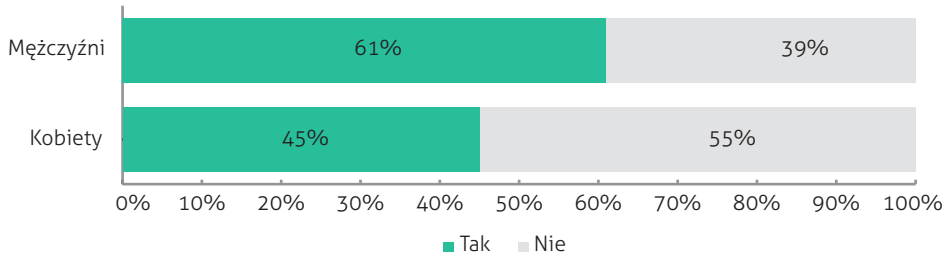
* Wśród innych respondentów wymieniali stanowiska związane z nauką i edukacją, role zarządowe – członek zarządu, rady nadzorczej, niezależny doradca. Podkreślali również spoteczny wymiar sukcesu, niezwiązanego z zajmowanym stanowiskiem.

Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

Różnice w ambicji kobiet i mężczyzn widać wyraźniej przy pytaniu o planowanie swojej ścieżki kariery. Ponad połowa kobiet (55%) nie ma opracowanego planu rozwoju kariery, w porównaniu z ponad 60% mężczyzn, którzy taki plan przygotowali. Może to wynikać z obserwowanego przez panie braku wsparcia ze strony organizacji. Aż 25% badanych kobiet (wobec 18% mężczyzn) jest zdania, że obecny pracodawca nie wspiera ich w realizacji planu kariery. Jednocześnie niemal co czwarta nie

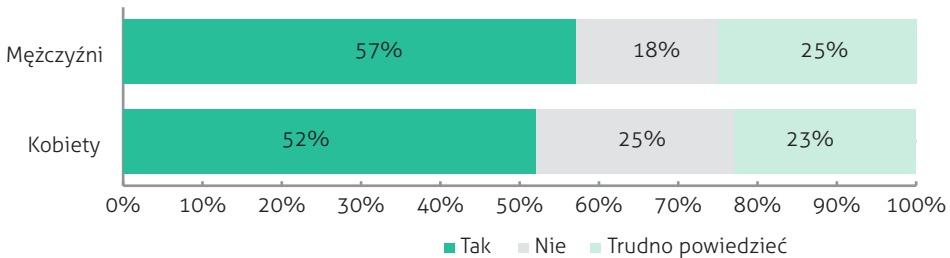
w tym, co robią. W konsekwencji specjalistki same nie widzą się na najwyższych stanowiskach w firmie. Tymczasem sukces osiąga się dzięki umiejętności skupienia się na realizacji priorytetów, nie na szczegółach. Nie wynika to jednak z braku ambicji, ale niskiej samooceny. Mężczyźni są zazwyczaj bardziej pewni siebie i częściej doceniają swoje kompetencje. Takie podejście powoduje też, że są częściej zadowoleni z zajmowanego stanowiska.

Wykres 5. Posiadanie planu rozwoju (Czy masz opracowany plan rozwoju swojej kariery?)



Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

Wykres 6. Wsparcie pracodawcy w realizacji planu rozwoju (Czy pracodawca pomaga realizować Twój plan rozwoju?)



Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

Sztuka komunikacji

Ponad 60% kobiet (61%) i 79% mężczyzn uważa, że w miejscu pracy ma możliwość komunikowania swoich ambicji zawodowych. Niestety jednocześnie aż 20% kobiet jest zdania, że nie ma takiej opcji i niemal tyle samo nie ma pewności, jak byłoby to odebrane.

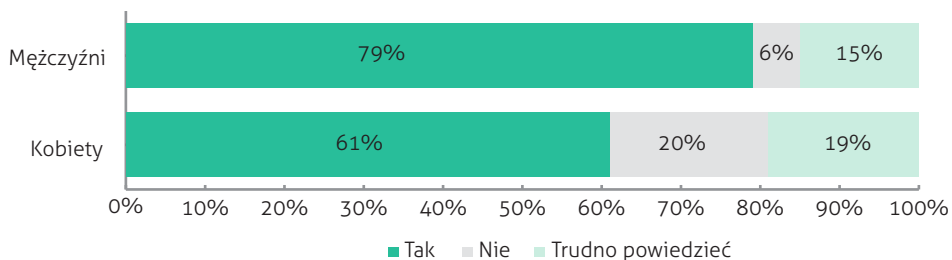
Połowa badanych – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – uważa, że ich bezpośredni przełożony ma świadomość, jakie są ich ambicje. To bardzo pozytywny sygnał, świadczący o tym, że pracownicy mają przestrzeń do komunikowania swoich aspiracji w miejscu pracy, dzięki czemu organizacja i przełożony mają szansę odpowiednio wspierać ich w rozwoju.

Pomimo iż kobiety rzadziej niż mężczyźni komunikują swoje ambicje, to w ostatnim roku częściej ubiegały się o awans. Warto jednak podkreślić, że często koncentrują się one przede wszystkim na bieżących zadaniach i jak najlepszym wypełnianiu swoich zawodowych obowiązków.

(Nie)równość

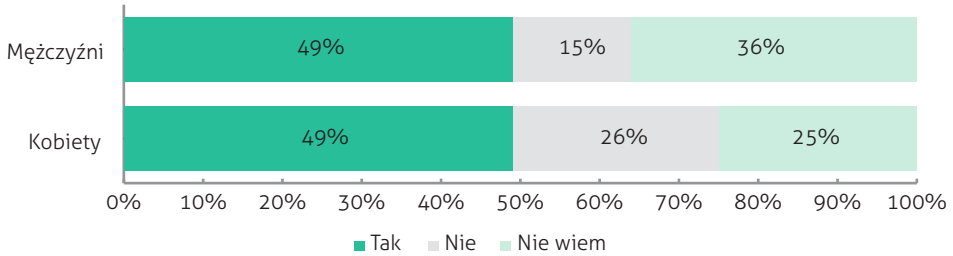
Tylko 44% kobiet i aż 78% mężczyzn uznało, że pracownicy o podobnych kwalifikacjach mają równe szanse na awans, niezależnie od płci. Różnica w postrzeganiu równości w miejscu pracy jest znacząca. Brak wiary w równe szanse może wyjaśniać, dla-

Wykres 7. Możliwość komunikowania celów zawodowych (Czy na obecnie zajmowanym stanowisku masz możliwość komunikowania swoich ambicji i celów zawodowych?)



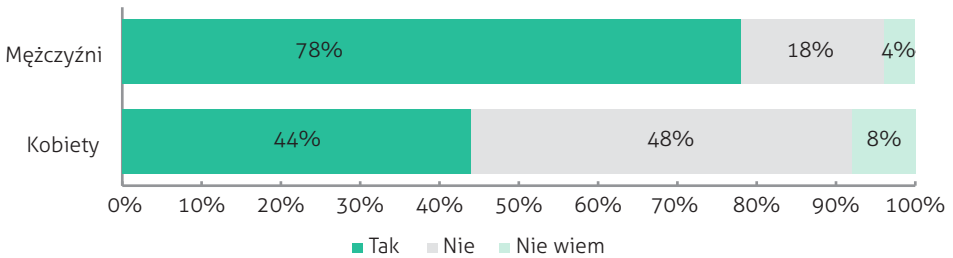
Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

Wykres 8. Świadomość ambicji pracowników wśród przełożonych (Czy Twój bezpośredni przełożony ma świadomość, jakie są Twoje ambicje?)



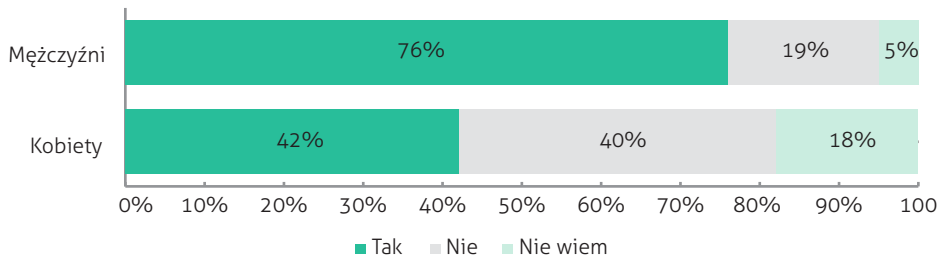
Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

Wykres 9. Szanse na awans (Czy jesteś zdania, że pracownicy o podobnych kwalifikacjach mają równe szanse na awans, niezależnie od płci?)



Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

Wykres 10. Sprawiedliwość wynagrodzeń (Czy jesteś zdania, że Ty oraz współpracownicy o podobnych kwalifikacjach jesteście sprawiedliwie wynagradzani, bez względu na płeć?)



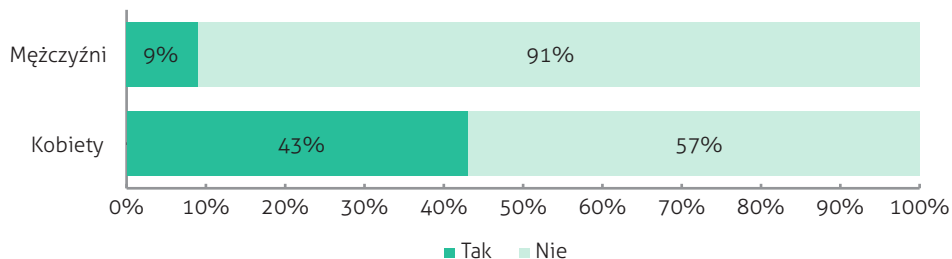
Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

czego uczestniczki badania zadeklarowały niższe aspiracje niż mężczyźni. Podobnie wygląda poczucie sprawiedliwego wynagrodzenia.

Aż 43% kobiet – w porównaniu z 9% mężczyzn – wskazuje, że pojawiły się na ich drodze zawodowej przeszkody wynikające z płci. Badani wśród przeszkód wymieniali nierówne traktowanie w wynagradzaniu i uznaniu zasług. Podkreślali też obawy firm przed zatrudnianiem rodziców i związaną z tym mniejszą dyspozycyjność oraz przejawy dyskryminacji ze względu na płeć i wiek.

Kobiety podkreślają trudności z powrotem do pracy po urlopie macierzyńskim oraz pogodzeniem pracy z życiem prywatnym. Wskazują na niechęć zarządu i przełożonych do kobiet na stanowiskach kierowniczych, brak zaufania do kwalifikacji pracownic oraz kierowanie się stereotypami w podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu lub awansie. Z pewnością jest to kolejny powód niższych aspiracji kobiet. Uczestniczki badania podkreślają, że w firmach istnieją „szklane sufit” i stanowiska, powyżej których nie pracują kobiety. Mówią również o trudności „przebicia się” w branżach i na stanowiskach tradycyjnie postrzeganych jako typowo

Wykres 11. Przeszkody wynikające z płci (Czy w swojej karierze napotkałeś/napotkałaś na jakiegokolwiek przeszkody wynikające z płci?)



Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

męskie. Wskazują także na bariery związane z ograniczoną możliwością uczestniczenia w spotkaniach poza godzinami pracy. Często są to spotkania nieformalne, ale jednocześnie mogące mieć istotny wpływ na pozycję zawodową ich uczestników.

Elastyczne rozwiązania

Większość firm oferuje pracownikom prywatną opiekę medyczną oraz kartę sportową. Rosnącą popularnością cieszy się również możliwość pracy elastycznej oraz dofinansowanie edukacji. Oferowane benefity w dużej mierze odpowiadają potrzebom pracowników i świadczeniom, które stanowią dla nich o atrakcyjności oferty. Dla pracowników największe znaczenie ma prywatna opieka medyczna. Drugim najważniejszym świadczeniem jest możliwość pracy elastycznej. W tegorocznym badaniu ponad połowa ankietowanych pracowników określiła ten element oferty jako najistotniejszy dodatek pozapłatowy.

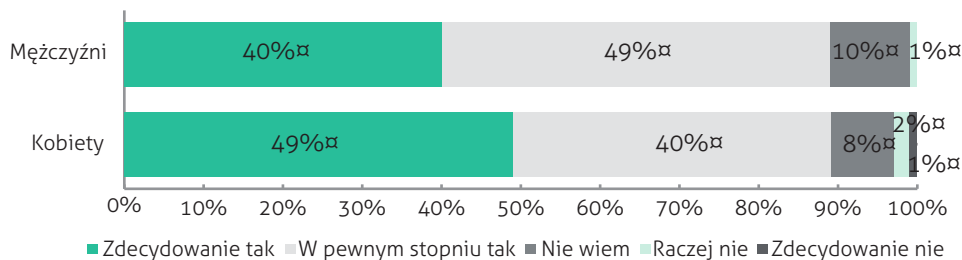
Pracę elastyczną oferuje obecnie około 65% firm. Organizacje coraz częściej poszukują również narzędzi i rozwiązań, które pomogą zoptymalizować pracę. Rozwiązanie elastycz-

ne oznacza najczęściej możliwość rozpoczęcia pracy w określonym przedziale czasowym. Inne firmy dopuszczają pracę zdalną (*home office*) – często jest to określona liczba dni w miesiącu albo opcja do wykorzystania przy realizacji konkretnego projektu.

Istnieje jednak dość duża różnica w postrzeganiu dostępności rozwiązań elastycznej pracy dla mężczyzn i kobiet. 63% kobiet w porównaniu do 82% mężczyzn wskazało, że w obecnym miejscu pracy takie rozwiązania dostępne są dla pracowników. Niestety co trzecia kobieta pracuje na stanowisku lub w firmie, gdzie rozwiązania pracy elastycznej nie są oferowane pracownikom.

Warto podkreślić, że nie na wszystkich stanowiskach możliwe jest wprowadzenie rozwiązań pracy elastycznej, która nie powinna być traktowana jako przywilej, ale sposób pracy w organizacji budowanej na zaufaniu. Kobiety mogą chętniej planować swoją zawodową przyszłość, gdy nie będą myślały, że muszą wybierać i poświęcić obszar zawodowego rozwoju kosztem zobowiązań rodzinnych.

Wykres 12. Rozwiązania pracy elastycznej na rynku pracy (Czy uważasz, że rozwiązania pracy elastycznej stosowane przez firmy poprawiają sytuację kobiet na rynku pracy?)



Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

Brak różnorodności

Kobiety zdecydowanie częściej dostrzegają, że firma, w której pracują, zmagą się z problemem braku różnorodności płciowej lub nierównych szans na rozwój. Wydaje się, że mają również większą wiedzę na temat założeń oficjalnej polityki firmy w tym zakresie.

Aż 30% mężczyzn przyznaje, że nie wie, czy taki dokument obowiązuje w ich obecnym miejscu pracy. Pozytywnym sygnałem jest to, że większość kobiet uważa, iż polityka różnorodności płciowej jest przestrzegana w ich miejscu pracy.

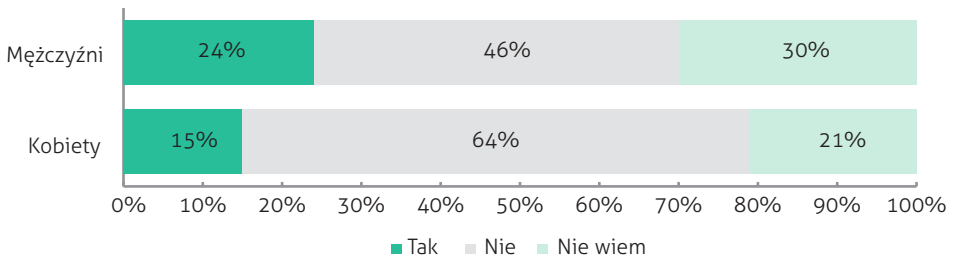
Myśląc o rozwiązaniach, które najbardziej pomagają w realizacji ambicji zawodowych, mężczyźni i kobiety najwyżej oceniają inwestycje w szkolenia i rozwój oraz możliwości pracy elastycznej dla wszystkich pracowników firmy. Kobiety podkreślają również wagę programu ułatwiającego powrót do pracy po długotrwałej nieobecności. Wielokrotnie w ramach badania kobiety podkreślały, że powrót z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego jest dla nich sytuacją trudną i stresującą.

Pozytywną oceną wśród pracowników nie cieszą się inicjatywy skierowane wyłącznie do kobiet lub jednej grupy pracowników. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni postrzegają stawianie za wzór pracowników należących do niedostatecznie reprezentowanych grup oraz wprowadzenie rozwiązań pracy elastycznej wyłącznie dla pracowników wychowujących dzieci, jako rozwiązania, które nie są zbyt pomocne w realizacji ambicji zawodowych. Wiele firm wprowadza inicjatywy skierowane przede wszystkim do kobiet i wspierające je w rozwoju zawodowym w miejscu pracy. Wiodącą inicjatywą są omówione już wcześniej elastyczne godziny pracy. Uczestnicy często wskazują również na dobre praktyki rekrutacyjne, co oznacza otwartość i elastyczność również w ramach tego procesu.

Trudne połączenie

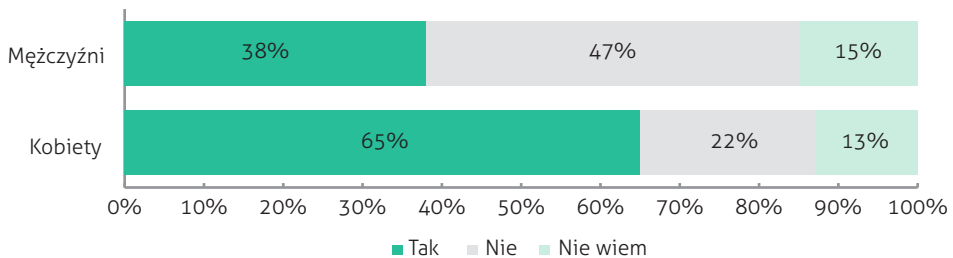
Aż 65% kobiet i 38% mężczyzn deklaruje, że na ich drodze zawodowej pojawiły się przeszkody związane z pogodzeniem pracy z wychowywaniem dzieci. Najczęściej jako sytuację problematyczną wskazują chorobę dziecka i brak

Wykres 13. Oficjalna polityka różnorodności (Czy firma, w której obecnie pracujesz, wdrożyła oficjalną politykę różnorodności płciowej?)



Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

Wykres 14. Przeszkody związane z pogodzeniem pracy z wychowywaniem dziecka/dzieci (Czy w karierze zawodowej kiedykolwiek napotkałeś/napotkałaś na przeszkody związane z pogodzeniem pracy z wychowywaniem dziecka/dzieci?)



Źródło: *Kobiety na rynku pracy – ambicje i wyzwania 2017*, raport Hays Poland.

możliwości wzięcia urlopu w takich okolicznościach. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni zwracają też uwagę na brak równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym, brak elastycznego czasu pracy, nadgodziny oraz delegacje.

Część firm zawiera w swojej ofercie świadczeń dodatkowych benefits dla pracowników wychowujących dzieci. Dostrzega je 23% kobiet i 28% mężczyzn. Oprócz rozwiązań pracy elastycznej, pozwalającej pogodzić obowiązki rodzinne i zawodowe, firmy oferują bony prezentowe, dofinansowanie wyjazdów dzieci, wyprawki oraz opieki nad dzieckiem.

Wychowywanie dzieci i łączenie roli rodzica z rolą pracownika jest wyzwaniem dla wielu osób. Kobiety dodatkowo wskazują na konieczność szybkiego powrotu po urlopie macierzyńskim oraz częsty brak możliwości powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko. Często mówią także o braku ułatwień ze strony pracodawcy.

Rynkowe i społeczne korzyści z różnorodności

Badanie wykazało, że możliwość pracy elastycznej jest dla kobiet bardzo ważna. Co więcej, takie rozwiązania zdecydowanie poprawiają ich sytuację na rynku i mają pozytywny wpływ na zróżnicowanie płci w miejscu pracy. Firmy powinny dopasować sposób wykonywania pracy do oczekiwań pracowników. Praca elastyczna ułatwia zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, co jest szczególnie istotne dla osób wychowujących dzieci. Kobiety chętniej będą planować swoją zawodową przyszłość, jeśli będą mogły przynajmniej częściowo dopasować godziny i miejsce pracy do zobowiązań rodzinnych.

Jedną z największych trudności, z jakimi w karierze zawodowej zmagają się kobiety, jest powrót do pracy po dłuższej nieobecności, np. urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Taka sytuacja jest wyjątkowo stresującym okresem dla pracujących matek, w szczególności gdy pracodawca naciska na szybszy powrót do pracy lub gdy niemożliwy jest powrót na uprzednio zajmowane stanowisko. Wdrożenie programu ułatwiającego powrót do pracy po dłuższej nieobecności znalazło się wśród najlepiej ocenianych rozwiązań wspierających realizację ambicji zawodowych kobiet. Firmy powinny ułatwić pracownikom powrót, oferując im czas na ponowne wdrożenie w obowiązki oraz umożliwić pogodzenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem.

Jak wynika z badania, kobiety nie aspirują do objęcia stanowisk dyrektorskich i zarządczych równie często co mężczyźni. Jednocześnie ubiegają się o awans z podobną częstotliwością co panowie. Można więc wywnioskować, że kobietom brakuje zachęty i wsparcia otoczenia zawodowego w ich dążeniu do objęcia ról wyższego szczebla. Pracodawcy powinni przede wszystkim inwestować w szkolenia i rozwój utalentowanych profesjonalistek, zapewnić im dostęp do programów mentoringowych oraz podejmować decyzje o awansach wyłącznie na podstawie kwalifikacji i doświadczenia kandydatów. Otwarcie ścieżki rozwoju dla kobiet zwiększy ich ambicje, zaangażowanie i satysfakcję z pracy, ale także dostępność wykwalifikowanych kandydatów, gotowych objąć stanowiska zarządcze w firmie.

Raport Hays Poland *Kobiety na rynku pracy 2017* zawiera wyniki badania, przeprowadzonego na przełomie kwietnia i maja 2017, w którym udział wzięło 1100 kobiet i mężczyzn.

Summary

Article is a summary of the study carried out by Hays Poland in 2017. Research shows that many employers duplicate the stereotype of less effective women in business. This negatively affects women's confidence. On the other hand, women have lower self-esteem than men and less willingly take up new challenges. They also tend to diminish their own competencies. The belief in unequal opportunities also arises from the personal experiences of women. The vast majority of them encounter in their professional career the difficulty of reconciling their professional lives with family responsibilities. Despite the positive signals, there is still much work to be done on the equality of the position of women and men on the labour market. Employers can benefit from

diversity, because companies that deem this issue as important are more likely to attract and retain qualified professionals later.

Key words

labour market, economic situation, research, leading woman, gender diversity

Więcej o autorze

Paulina Łukaszuk

Hays Poland

Ekspert w zakresie komunikacji. Od ponad 10 lat związana z branżą rozwiązań biznesowych w obszarze HR. Jako Communications Manager w Hays Poland odpowiada zarówno za sferę komunikacji wewnętrznej, jak i PR. Przed dołączeniem do Hays pracowała w polskim oddziale Hay Group, gdzie jako Marketing Manager odpowiadała za wzmocnienie marki i wizerunku firmy poprzez komunikację oraz kontakty z mediami. Wcześniej współpracowała jako dziennikarz z redakcjami, portalami informacyjnymi i wydawnictwami specjalistycznymi. Jej doświadczenie obejmuje wiele dziedzin związanych głównie z wdrażaniem modeli komunikacji marketingowej, współpracą z mediami oraz komunikacją kryzysową. Absolwentka dziennikarstwa i komunikacji społecznej na Uniwersytecie Warszawskim oraz podyplomowych studiów PR i komunikacji strategicznej w Szkole Głównej Handlowej.

Zlecenie działań aktywizacyjnych. Kto dostał szansę – urzędy pracy, agencje zatrudnienia czy osoby bezrobotne?

Natasza Grodzicka

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie 27 maja 2014 r., umożliwiła wojewódzkim urządowi pracy zlecenie działań aktywizacyjnych agencjom zatrudnienia. Rozwiązanie, które zaproponowano w ustawie, było testowane w ramach projektu pilotażowego „Partnerstwo dla pracy” w trzech województwach: dolnośląskim, mazowieckim i podkarpackim. Zanim jednak pilotaż się zakończył i podsumowano jego efekty, ówczesne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowało przepisy i wprowadziło je w życie. Po trzech latach stoimy przed smutnym faktem – żegnamy się ze zlecaniem, zanim na dobre rozwinęło skrzydła.

Założenia programu

Działania aktywizacyjne to pakiet rozwiązań mających na celu podjęcie i utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej. Zlecić działania aktywizacyjne może marszałek województwa, w imieniu którego działa właściwy terytorialnie wojewódzki urząd pracy (WUP). To właśnie WUP przygotowuje i wybiera realizatora (czyli agencję zatrudnienia) w ramach postępowania o udzielenie zamówienia publicznego. Wykonanie działań aktywizacyjnych może być zlecone agencji zatrudnienia, realizującej usługę pośrednictwa pracy co najmniej przez poprzedni rok kalendarzowy, co musi zostać potwierdzone w rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia (na podstawie art. 19f ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Działaniami aktywizacyjnymi są obejmowane osoby długotrwale bezrobotne (czyli bezrobotni pozostający w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez ponad 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat). W grupie tej znajdują się bezrobotni, dla których został ustalony profil pomocy II lub III. Wyboru powiatów, z których bezrobotni są kierowani do realizatora, dokonuje WUP. Z jednego powiatowego urzędu pracy (PUP) do re-

alizatora kieruje się nie mniej niż 200 bezrobotnych. Do zlecenia działań aktywizacyjnych będą wybierane w szczególności te powiaty, które na dzień 31 grudnia roku poprzedniego:

- osiągnęły wskaźnik procentowego udziału pracowników PUP, pełniących funkcję doradcy klienta w całkowitym zatrudnieniu na poziomie niższym niż 5 p.p. poniżej średniego procentowego wskaźnika udziału pracowników uzyskanego we wszystkich powiatowych urzędach pracy lub
- osiągnęły wskaźnik liczby bezrobotnych przypadających na jednego pracownika pracy PUP, pełniącego funkcję doradcy klienta na poziomie wyższym niż 15% powyżej średniego wskaźnika liczby bezrobotnych, uzyskiwanego we wszystkich powiatowych urzędach pracy.

Grupy, liczbę i strukturę bezrobotnych, planowanych do objęcia działaniami aktywizacyjnymi, wojewódzki urząd pracy uzgadnia we współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Wybrany realizator jest zobowiązany do:

- realizacji działań aktywizacyjnych wobec bezrobotnych – działania te obejmują przeprowadzenie diagnozy zawodowej, przeprowadzenie aktywizacji bezrobotnych zgodnie z zadeklarowaną w ofercie koncepcją oraz prowadzenie pośrednictwa pracy;
- zapewnienia obsługi bezrobotnych w miejscowości będącej siedzibą PUP, w którym są zarejestrowani uczestnicy zlecenia (tzw. punkty aktywizacyjne);

- uzyskania wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej¹ co najmniej na poziomie wynikającym z umowy;
- uzyskania wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu² co najmniej na poziomie wynikającym z umowy;
- niezwłocznego pisemnego przekazywania wojewódzkiemu i powiatowemu urzędowi pracy informacji mających wpływ na status bezrobotnego;
- dokumentowania podejmowanych wobec bezrobotnych działań aktywizacyjnych.

Wynagrodzenie brutto należne realizatorowi za jednego bezrobotnego nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia³, obowiązującego w dniu zawarcia umowy. Wynagrodzenie jest wypłacane w czterech częściach:

- 20% wynagrodzenia brutto za dokonanie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego i zaprojektowanie działań aktywizacyjnych, mających na celu podjęcie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej;

Wynagrodzenie jest wypłacane na wniosek realizatora, składany nie częściej niż raz w miesiącu do WUP wraz z dokumentami potwierdzającymi spełnienie warunku uprawniającego do wypłaty wynagrodzenia. Zlecenie działań aktywizacyjnych jest finansowane z Funduszu Pracy. Minister właściwy do spraw pracy na podstawie wniosków złożonych przez wojewódzkie urzędy pracy ustala kwoty środków (limity) z przeznaczeniem na ich finansowanie w danym roku budżetowym.

Realizacja zlecenia działań aktywizacyjnych na Mazowszu

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie uczestniczył w realizacji projektu pilotażowego „Partnerstwo dla pracy” oraz trzykrotnie zlecił działania aktywizacyjne (szczegóły w tabeli 1). Jako instytucja, mamy więc doświadczenia związane zarówno z testowaniem pomysłu na włączenie

Tabela 1. Zlecenia działań aktywizacyjnych realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

	Okres realizacji	Obszar realizacji	Liczba uczestników programu	Jednostkowy maksymalny koszt aktywizacji	Dostawca usług/ realizator
Pilotaż „Partnerstwo dla pracy”	24.05.2013–26.06.2014	m.st. Warszawa, powiat płocki i radomski	984	10 000 zł	WYG International Sp. z o.o.
I edycja ZDA	16.03.2015–05.12.2016	m.st. Warszawa powiat ostrołęcki, szydłowiecki, wotomiński	1200	11 000 zł	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie
II edycja ZDA	13.10.2016–04.08.2018	powiat piaseczyński, płoński, miński, zwoleński	1000	11 350 zł	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie
III edycja ZDA	15.05.2017–04.02.2019	powiat legionowski, nowodworski, pułtuski	650	11 350 zł	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie

Źródło: zestawienie własne na podstawie danych WUP w Warszawie.

- 20% wynagrodzenia brutto za doprowadzenie bezrobotnego do podjęcia odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej trwającej przez co najmniej 14 dni;

- 30% wynagrodzenia brutto za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej podjętej w wyniku działań realizatora przez minimum 90 dni;

- 30% wynagrodzenia brutto za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej podjętej w wyniku działań realizatora przez minimum 180 dni.

¹ Wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej został ustalony jako stosunek liczby bezrobotnych, którzy w wyniku działań realizatora podjęli i utrzymali odpowiednią pracę lub działalność gospodarczą przez co najmniej 14 dni, do liczby bezrobotnych, którzy na podstawie skierowania PUP zgłosili się do realizatora.

² Wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu został ustalony jako stosunek liczby osób, które po upływie 90 dni od dnia podjęcia odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej w wyniku działań realizatora nadal pozostają w zatrudnieniu, do liczby bezrobotnych skierowanych do zatrudnienia przez realizatora.

³ Przeciętne wynagrodzenie w II kwartale 2017 r. wyniosło 4220,69 zł, jego trzykrotność to 12 662,07 zł.

agencji zatrudnienia w aktywizację osób długotrwale bezrobotnych, jak i z realizowaniem modelu, który ostatecznie znalazł się w *Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, art. 66d–66j (*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji...*). Łącznie wsparciem w ramach wyżej wymienionych programów w latach 2013–2019 zostaną docelowo objęte 3834 osoby bezrobotne z terenu m.st. Warszawy i dwunastu powiatów Mazowsza, z których pięć jest położonych w bezpośrednim sąsiedztwie Warszawy (czyli w obrębie obszaru metropolitalnego, co ma znaczenie podczas realizacji programu z uwagi na koncentrację pracodawców i miejsc pracy oraz rozbudowaną sieć komunikacji publicznej). Do tych powiatów należą: legionowski, miński, nowodworski, piaseczyński i wołomiński. Pozostałe powiaty są położone w regionie ciechanowskim (powiat płoński), ostrołęckim (powiat ostrołęcki), plockim (powiat plocki), radomskim (powiaty radomski, szydłowiecki, zwoleński) i warszawskim (powiat pułtuski – nie zaliczany do Obszaru Metropolitalnego Warszawy). Szczegółowa charakterystyka uwarunkowań lokalnych oraz efektów projektu pilotażowego i pierwszej edycji zlecenia działań aktywizacyjnych, jako zakończonych i rozliczonych, znajduje się w raportach końcowych (Miedzik M., Pilcha J., 2014 oraz ZDZ w Warszawie, 2017), przygotowanych przez wykonawców usług. Dostawcą usług w pilotażu była firma WYG International Sp. z o.o., a realizatorem w zleceniu działań aktywizacyjnych we wszystkich edycjach jest Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie.

Realizując zlecenie działań aktywizacyjnych, przyjęliśmy ujednoczone standardy świadczenia usługi, co wynikało zarówno z zapisów ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia..., wytycznych, które zostały opracowane dla wojewódzkich urzędów pracy przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS, 2014), jak i z doświadczeń w realizacji projektu pilotażowego „Partnerstwo dla pracy”. Wdrożony standard w zakresie wsparcia aktywizacyjnego określa przede wszystkim: sposób przeprowadzenia diagnozy i aktywizacji osób bezrobotnych, w tym pośrednictwa pracy, oraz sposób realizacji wsparcia aktywizacyjnego, obejmujący zasady obsługi osób bezrobotnych, organizację punktów aktywizacji oraz wymagania dotyczące kadry realizatora. Standard ten został przygotowany w celu zapewnienia oso-

bom długotrwale bezrobotnym dostępu do kompleksowego wsparcia aktywizacyjnego, które obejmuje:

- przeprowadzenie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego, mającej na celu określenie przyczyny pozostawania bez pracy oraz możliwości znalezienia pracy (potencjał zatrudnieniowy);
- przygotowanie wraz z bezrobotnym projektu działań aktywizacyjnych, mającego na celu zaplanowanie procesu aktywizacji, ukierunkowanego w szczególności na zniwelowanie zidentyfikowanych barier w jego powrocie na rynek pracy oraz wsparcie jego potencjału zatrudnieniowego, skutkującego doprowadzeniem do podjęcia odpowiedniej pracy;
- realizowanie działań mających na celu wzrost motywacji i gotowości bezrobotnego do korzystania z proponowanej przez wykonawcę aktywizacji, z uwzględnieniem jego sytuacji ekonomicznej i rodzinnej;
- prowadzenie pośrednictwa pracy, mającego na celu doprowadzenie do podjęcia odpowiedniej pracy i jej utrzymania przez skierowanego bezrobotnego.

Istotnym elementem zlecenia działań aktywizacyjnych jest indywidualizacja wsparcia. Każdemu bezrobotnemu jest przypisany indywidualny opiekun (doradca zawodowy/psycholog/trener/*coach*), który powinien mieć stały kontakt z bezrobotnym, monitorować jego postępy, wspierać w podjęciu odpowiedniej pracy oraz obserwować sytuację bezrobotnego w trakcie jej wykonywania. Na jednego tzw. asystenta aktywizacji przypada maksymalnie 80 uczestników programu. Takiego standardu obsługi osób bezrobotnych od wielu lat nie są w stanie zapewnić publiczne służby zatrudnienia. W 2016 r. w powiatowych urzędach pracy na jednego pośrednika pracy przypadało 299 bezrobotnych, a na jednego doradcę zawodowego aż 675 osób (MRPiPS 2017, tablica 30), w woj. mazowieckim odpowiednio – 381 i 879. Dzięki realizacji zlecenia osoby bezrobotne miały dostęp do wsparcia, które powinno być normą w każdym urzędzie pracy. Nie dla każdego uczestnika jest to wyraz podniesienia jakości obsługi – częsty kontakt podtrzymywany przez opiekuna (także telefoniczny, co najmniej raz w tygodniu) jest niejednokrotnie poczytywany jako uciążliwy i zmuszający do podjęcia aktywności.

Bardzo ważnym etapem usługi jest aktywne pośrednictwo pracy. Realizator ma za zadanie pozyskiwać takie oferty pracy, które przede wszystkim spełniają warunki wynikające z usta-

wy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia..., czyli:

- podlegają ubezpieczeniom społecznym;
- bezrobotny do ich wykonywania ma wystarczające kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe, lub może je wykonywać po uprzednim szkoleniu albo przygotowaniu zawodowym dorosłych;
- stan zdrowia pozwala bezrobotnemu na ich wykonywanie;
- łączny czas dojazdu do miejsca pracy i z powrotem środkami transportu zbiorowego nie przekracza 3 godzin;
- miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Ponadto poszukując ofert pracy, pośrednicy pracy realizatora muszą brać pod uwagę wyniki diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego oraz pozyskiwać oferty pod konkretne potrzeby i możliwości uczestnika. Podejście takie bazuje na już posiadanym potencjale osób bezrobotnych, który jest uzupełniany o odpowiednie motywowanie w procesie aktywizacji (poradnictwo zawodowe, coaching, zwrot kosztów dojazdu, zwrot kosztów opieki nad dzieckiem/osobą zależną) i/lub o uczestnictwo w dedykowanych szkoleniach, czy też w innym wsparciu ze strony realizatora (np. zakup ubrania roboczego, sfinansowanie badań sanepidowskich lub badań lekarza medycyny pracy, optacenie zaświadczenia o niekaralności).

Uczestnicy programu

Adresatami zlecenia działań aktywizacyjnych są osoby długotrwale bezrobotne z ustalonym II lub III profilem pomocy. Na Mazowszu w grupie tej znajdują się osoby spełniające dodatkowe kryteria, np. wiekowe (poniżej 25. roku życia), czy też terytorialne (zamieszkali na wsi). Szczegółowe informacje dotyczące struktury aktywizowanych uczestników w kolejnych edycjach programu znajdują się w tabeli 2.

Już w trakcie realizacji projektu pilotażowego „Partnerstwo dla pracy” w latach 2013–2014 grupa osób długotrwale bezrobotnych, stanowiąca 50% uczestników, weryfikowała założenia wykonawcy dotyczące skutecznej i szybkiej aktywizacji. Autorzy raportu końcowego (Miedzik i Pilcha 2014, s. 37) wyodrębnili trudności wpływające na efekty zatrudnienia w programie, do których zaliczyli:

- specyficzną charakterystykę socjodemograficzną uczestników pilotażu (stosunkowo zaawansowany wiek, niskie/nieadekwatne kwalifikacje);
- czynniki psychologiczne (brak gotowości do zmiany życiowej, podjęcia zatrudnienia);
- czynniki ekonomiczno-społeczne (uzyskiwanie wyższych zarobków „na czarno” niż w wyniku legalnego zatrudnienia, opieka nad osobami zależnymi, obciążenie alimentami/egzekucjami komorniczymi egzekucjami itp.), które negatywnie korelowały z chęcią lub możliwością podjęcia zatrudnienia.

Ciekawe, zwłaszcza w kontekście realizacji kolejnych edycji zlecenia działań aktywizacyjnych, okazały się problemy psychologiczne uczestników pilotażu, czyli:

- syndrom wyuczonej bezradności;
- tendencja do manipulacji – nastawienie na uzyskiwanie świadczeń społecznych (zasiłki z miejskich ośrodków pomocy społecznej, powiatowych centrów pomocy rodzinie);
- niski poziom więzi społecznych – brak chęci do współpracy w grupie, obawa i niechęć wobec pracy zespołowej, nastawienie na „nie” i szukanie przyczyn/argumentów, aby tylko nie zmienić swojej sytuacji;
- niski poziom podstawowych kompetencji społecznych – wycofanie w kontaktach/relacjach społecznych;
- postawa roszczeniowa;
- brak elastyczności – niechęć/nieumiejętność adaptacji, niska mobilność/brak mobilności.

Uczestnicy zlecenia działań aktywizacyjnych to już grupa rekrutująca się w całości spośród

Tabela 2. Struktura uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych (zamieszkali na wsi i osoby do 25. roku życia należały jednocześnie do II lub III profilu pomocy)

	II profil	III profil	Zamieszkali na wsi	Osoby do 25. roku życia
I edycja ZDA	624	576	–	276
II edycja ZDA	600	400	617	110
III edycja ZDA	390	260	–	65

Źródło: zestawienie własne na podstawie danych WUP w Warszawie.

osób długotrwale bezrobotnych, w związku z tym występowanie negatywnych skutków pozostawania bez pracy było bardziej widoczne. Realizator w raporcie końcowym (ZDZ w Warszawie 2017, s. 24) zwraca uwagę, że aż 27% uczestników stanowiło jednocześnie odbiorców pomocy społecznej. Z jednej strony daje to szansę osobom bezrobotnym na pozyskanie środków do życia, z drugiej jednak wpływa „na rozwój negatywnych postaw, takich jak m.in.: bierność, wyuczona bezradność, czy uzależnienie od pomocy instytucjonalnej, a także obniża aktywność i motywację do poszukiwania pracy”. Do głównych barier ograniczających możliwości skutecznej aktywizacji w raporcie Zakładu Doskonalenia Zawodowego zaliczono (ZDZ w Warszawie 2017, s. 25):

- stan zdrowia, w tym zaburzenia somatyczne i w obszarze zdrowia psychicznego (dotyczyło to 25% uczestników I edycji zlecania);
- indywidualne trudności o charakterze interpersonalnym o podłożu: emocjonalnym, psychicznym, poznawczym, niezdiagnozowane klinicznie – utrudniające skuteczne funkcjonowanie społeczne i zawodowe (13% uczestników ZDA);
- samotne rodzicielstwo;
- uzależnienia – przede wszystkim od alkoholu;
- niepełnosprawność;
- obciążenia komornicze;
- karalność.

Dodatkowo długotrwale bezrobotni uczestnicy programu poprzez pozostawanie w rejestrze urzędu pracy realizowali inne cele niż poszukiwanie pracy. W opinii wykonawcy do barier związanych z tym obszarem należą:

- utożsamianie statusu osoby bezrobotnej z uzyskaniem uprawnienia do ubezpieczenia zdrowotnego;
- uzyskanie z tytułu posiadania statusu osoby bezrobotnej podstawy do ubiegania się o świadczenia z pomocy społecznej;
- uzyskanie odpowiedniej pozycji, tj. osoby bezrobotnej w sytuacji reprezentowania się w sądzie, w tym w sprawach związanych z eksmisją z mieszkania, obciążeniami alimentacyjnymi, zadłużeniem komercyjnym i innym;
- uzyskanie odpowiedniej pozycji, tj. osoby bezrobotnej w sytuacji kontaktu z komornikiem sądowym – łatwe wykazanie braku dochodów;
- posiadanie faktycznie innych źródeł utrzymania niż praca zarobkowa, a przede wszystkim: pomoc społeczna, pomoc rodziny, np.: renta lub emerytura rodziców, dochody męża lub partnera, pomoc dorosłych dzieci, w tym w zamian za opiekę nad wnukami;

■ brak możliwości podjęcia i utrzymania pracy ze względu na uzależnienia;

■ brak możliwości podjęcia pracy ze względu na zły stan zdrowia, często współwystępujący z wiekiem (osoby w schyłkowym etapie aktywności zawodowej, dla których zasadne byłoby orzeczenie stopnia niepełnosprawności i poszukiwanie stanowiska pracy z możliwością dostosowania do stanu zdrowia);

■ brak możliwości podjęcia i utrzymania pracy ze względu na trudności o charakterze interpersonalnym, co dotyczyło szczególnie osób pozostających bez pracy przez kilka lub kilkanaście lat, gdzie zasadna byłaby dogłębna diagnoza psychologiczna i psychiatryczna w ramach systemu ochrony zdrowia psychicznego (ZDZ w Warszawie 2017, s. 42).

Występowanie powyższych barier skłoniło realizatora do podjęcia w kolejnych edycjach zlecania działań skoncentrowanych na zindywidualizowanym wsparciu uczestników. Oprócz standardowych już elementów aktywizacji, opisanych powyżej, asystenci towarzyszą bezrobotnym w procesie rekrutacji i podejmowania zatrudnienia, ułatwiają przejście przez procedury (formalności) związane z tymi etapami, współdziałają ściśle z pracodawcami na etapie rekrutacji i po podjęciu pracy, w szczególnych przypadkach współpracują z rodziną uczestnika na wszystkich etapach aktywizacji oraz realizują zadania wykraczające poza aktywizację zawodową (integracja społeczna).

Wśród uczestników programów aktywizacyjnych charakterystyczną grupę stanowiły osoby powyżej 50. roku życia – w projekcie pilotażowym to 47% ogółu, a w I edycji zlecania – 26%. Obecność tej grupy może po części tłumaczyć występowanie złego stanu zdrowia jako dominującej bariery w podjęciu aktywności zawodowej. Z badań SHARE prowadzonych w latach 2006–2015 wyłania się „niekorzystny obraz sytuacji zdrowotnej pokolenia 50+ w Polsce” na tle sześciu innych krajów europejskich: Czech, Niemiec, Grecji, Hiszpanii, Francji i Szwecji (Magda 2017, s. 85). Ocena ta wynika bardziej z przesłanek subiektywnych – deklarowanie złego stanu zdrowia i występowanie długotrwałych problemów zdrowotnych – niż obiektywnych, ponieważ „odsetek osób z wysokim ciśnieniem, poziomem cukru, czy cholesterolu był w Polsce niższy niż w Czechach i porównywalny do Niemiec” (Magda 2017, s. 86). Jednocześnie I. Magda wyraźnie podkreśla, że w Polsce większą rolę w złej sa-

moocenie stanu zdrowia odgrywa kwestia zdrowia psychicznego (głównie symptomy depresji) niż fizycznego. Ocena stanu zdrowia przekłada się jednak wyraźnie na sytuację osób 50+ na rynku pracy – zły stan zdrowia (lub takie myślenie o nim) utrudnia aktywność zawodową i skłania do wycofywania się z niej w kierunku bezrobocia i/lub w perspektywie emerytury (renty).

Podsumowanie

Zlecenie działań aktywizacyjnych w założeniach miało umożliwić podmiotom prywatnym, czyli agencjom zatrudnienia, wejście w obszar aktywizacji osób bezrobotnych. Po zrealizowaniu pierwszej edycji ZDA i rozpoczęciu drugiej okazało się jednak, że rynek agencji w Polsce jest ograniczony. Usługę na terenie kraju realizuje obecnie siedem podmiotów w dziesięciu województwach. Niektóre z WUP wycofały się z realizacji usługi z powodu złych doświadczeń i trudności związanych z wyborem agencji do wykonywania zlecenia. Trudności te dotyczą nie tylko żmudnego i skomplikowanego wyboru realizatora w procedurze zamówień publicznych, ale także niskiej jakości oferty aktywizacyjnej proponowanej przez potencjalnych wykonawców. Przedstawiona wyżej charakterystyka docelowej grupy programu i barier, z którymi zmagają się na rynku pracy, wskazuje, że agencja zatrudnienia nie może się ograniczać do wykonania pobieżnej diagnozy sytuacji zawodowej i skojarzenia bezrobotnego z ofertą. Osoby długotrwale bezrobotne wymagają długiej aktywizacji, która powinna być przeprowadzana przez osoby kompetentne, mające doświadczenie w pracy z klientami o obniżonej motywacji do podjęcia zatrudnienia, z dodatkowymi innymi ograniczeniami wynikającymi z sytuacji społeczno-ekonomicznej. Takich pracowników agencja zatrudnienia przeważnie nie posiadają lub posiadają niewielu, dlatego muszą pozyskiwać ich do realizacji konkretnego programu. Bardzo szybko okazało się, że część doradców zawodowych/coachów, funkcjonujących na otwartym rynku, do tej pory nie pracowało w systemie wiążącym wysokość zarobków z efektem pracy w postaci podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez klienta. To na pewno spora luka kompetencyjna na rynku. Realizatorzy zetknęli się także z trudnościami lokalowymi

mi. Wymóg uruchomienia punktów aktywizacji dostosowanych do obsługi osób niepełnosprawnych w miejscowościach będących siedzibami powiatowych urzędów pracy okazał się dla mniejszych ośrodków zbyt wygórowany. W efekcie nastąpiła praktyczna weryfikacja potencjału i możliwości agencji zatrudnienia w aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. W usłudze zostały najlepsze oraz starające się nie stracić na wizerunku rynkowym.

Zlecenie działań aktywizacyjnych miało także wspomóc funkcjonowanie powiatowych urzędów pracy, w których liczba osób bezrobotnych przypadających na jednego doradcę klienta⁴ przekracza średnią krajową. Jest oczywiste, że aby rzetelnie i efektywnie pracować z osobą bezrobotną, zwłaszcza długotrwale, rozpoznać jej sytuację zawodową i społeczno-ekonomiczną, uwarunkowania środowiskowe i udzielić jej wsparcia w procesie aktywizacji, niezbędny jest częsty i indywidualny kontakt (niekoniecznie osobisty, ale także pośredni). Bez zapewnienia takich warunków obsługi PUP będą nadal ograniczały swoją działalność do czynności administracyjnych, dbając o statystyczną efektywność, a nie o realną i wartościową pomoc osobom znajdującym się w trudnej sytuacji na rynku pracy. ZDA pokazało, że jest miejsce na współpracę urząd pracy – agencja zatrudnienia z korzyścią dla uczestników programu.

Osoby długotrwale bezrobotne, jako grupa wymagająca szczególnej uwagi i wsparcia ze strony instytucji rynku pracy, dzięki udziałowi w zleceniu działań aktywizacyjnych miały szansę na zmianę. Poczynając od wyjścia poza krąg dom – urząd pracy – pomoc społeczna, poprzez uregulowanie spraw zaniedbanych (wygląd, stan zdrowia, zadłużenie, rozpoczęcie terapii uzależnień), po faktyczny, trwały powrót na rynek pracy. Część grupy, która podjęła decyzję, że tej zmiany chce, skorzystała z pozytywnym efektem. I w tym przypadku nie jest najważniejsze, czy to było 60%, 50%, czy 40% grupy, ale że w ogóle były osoby, którym zdołano pomóc.

⁴ Funkcję doradcy klienta w powiatowych urzędach pracy może pełnić doradca zawodowy, pośrednik pracy, specjalista ds. programów lub specjalista ds. rozwoju zawodowego.

Po trzech latach funkcjonowania przepisów dotyczących zlecania działań aktywizacyjnych zaczęły pojawiać się jednakże sygnały świadczące o zakończeniu procesu rozwijania tej usługi. Mam tu na myśli brak kolejnych naborów wniosków WUP na realizację ZDA w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, brak kolejnych spotkań podsumowujących doświadczenia urzędów pracy z realizacji ZDA, ograniczone możliwości przesuwania limitów Funduszu Pracy na realizację ZDA w kolejnych latach budżetowych, czy też pojawiające się medialne informacje o planowanym usunięciu przepisów dotyczących ZDA przy okazji najbliższej nowelizacji ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia... Może zlecenie działań aktywizacyjnych nie jest instrumentem doskonałym, a może tylko wymaga zmiany sposobu myślenia przez strony zaangażowane w jego realizację, szukania prostych rozwiązań i obszarów współpracy, a nie krótkowzrocznych korzyści. Jako pracownik publicznych służb zatrudnienia, zaangażowany w to przedsięwzięcie od 4 lat, mogę to podsumować tylko jednym słowem: szkoda. Szkoda głównie z tego powodu, że na bazie doświadczeń związanych z realizacją zlecania działań aktywizacyjnych można zbudować nowe, ciekawe rozwiązania w sferze aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych i partnerstwa publiczno-prywatnego (włączywszy w proces również klauzule społeczne w zamówieniach publicznych). Jest to o tyle istotne, że zgodnie z zaleceniem Rady UE w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy już w lutym

2019 r. będzie dokonywana ocena działań podjętych w tym zakresie przez urzędy pracy (*Zalecenie Rady UE z dnia 15 lutego 2016 r. w sprawie integracji...*).

Bibliografia

- Miedzik, M., Pilcha, J., 2014, *Raport podsumowujący realizację usług aktywizacyjnych w ramach pilotażowego projektu „Partnerstwo dla pracy” realizowanego na terenie województwa mazowieckiego*, WYG International Sp. z o.o., <<http://wupwarszawa.praca.gov.pl/-/1290648-zakonczenie-realizacji-projektu-pilotazowego-partnerstwo-dla-pracy->>.
- Magda, I., 2017, *Praca a zdrowie i umiejętności poznawcze pokolenia 50+, w: Myck, M., Oczkowska, M. (red.), Pokolenie 50+ w Polsce na tle Europy: aktywność, zdrowie i jakość życia. Wyniki na podstawie badania SHARE*, Centrum Analiz Ekonomicznych CenEA, <http://www.share50plus.pl/images/SHARE_Pokolenie50plus_www.pdf> (dostęp: 26.10.2017).
- MRPiPS, 2017, *Informacja o stanie i strukturze zatrudnienia w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy w 2016 r.*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, <<https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/stan-zatrudnienia/rok-2016/>> (dostęp: 25.10.2017).
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2017 r., poz. 1065, z późn. zm.
- Zalecenie Rady (UE) z dnia 15 lutego 2016 r. w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2016/C 67/01, <<http://epsz.zielonalinia.gov.pl/documents/32323/0/Zalecenie+Rady.pdf/2a4f7574-1aaf-4bbb-b980-eb8de869c316>> (dostęp: 26.10.2017).
- ZDZ w Warszawie, 2017, *Raport podsumowujący realizację usługi „Świadczenie działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych”, realizowanej na terenie województwa mazowieckiego. Okres realizacji 16.03.2016–05.12.2016*, Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie, <<http://wupwarszawa.praca.gov.pl/web/wojewodzki-urzed-pracy-w-warszawie/-/1339263-zlecenie-dzialan-aktywizacyjnych-w-latach-2015-2016->>.

Summary

Outsourcing of activation measures enable the activation of long-term unemployed by employment agencies. It was implemented by the amendment of the Act on Employment Promotion and Labour Market Institutions in 2014. It is one of the few instruments enabling individual support by a private entity for the activation of persons far removed from the labour market. The Voivodeship Labour Office in Warsaw participated in the pilot project "Partnership for Labour" and commissioned the activation measures three times. The experiences resulting from the commissioning of activation measures is a source of information about the difficulties faced by long-term unemployed persons – poor health, interpersonal difficulties, addictions, single parenting, disability, bailiff proceedings or criminal records. The response of the agency to the barriers in the activation were, among others: deepened diagnosis of the professional situation, individualisation of support, close cooperation with employers, application of additional material and financial motivation. These are the strengths of the program. Its implementation has also shown

weak sides, which include the lack of suitable staff in employment agencies and lack of experience of the agency in the activation of customers with low motivation level to take up employment. Connected with the willingness of some agencies to make a quick profit, we had to deal with extreme or low quality services. The implementation of the outsourcing of the activation actions is, however, an excellent basis for building new, interesting solutions in the field of activation of long-term unemployed and in the field of public-private partnerships. This is especially important in perspective of the planned expiry of the statutory provisions by the Ministry of Family, Labour and Social Policy.

Key words

outsourcing of the activation measures, Voivodeship Labour Office in Warsaw, long-term unemployed, activation, individualisation of support, implementer, low motivation level, health, employment agencies

Więcej o autorze

Natasza Grodzicka

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie

Kierownik Zespołu ds. Współpracy Regionalnej w Wydziale Regionalnej Polityki Rynku Pracy, od 19 lat związana z urzędami pracy różnego szczebla, najpierw w Bielsku-Białej, a od 1999 r. w Warszawie. Wykonywała zadania związane z poradnictwem zawodowym, kontrolą legalności zatrudnienia, partnerstwem lokalnym, współpracą regionalną, koordynacją programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy i podziałem środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych. Obecnie m.in. koordynuje realizację zlecenia działań aktywizacyjnych na Mazowszu.

Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy¹

Marta Mróz

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

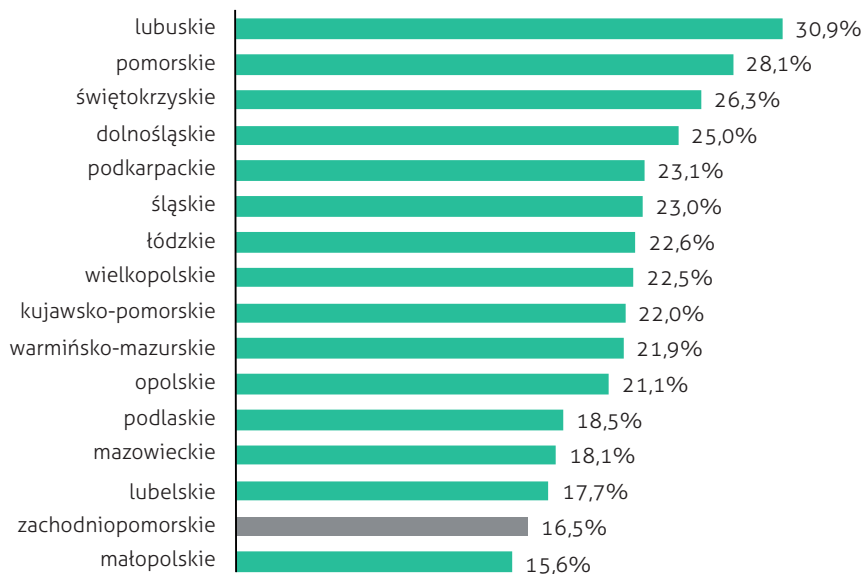
Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest ważnym zagadnieniem, zarówno pod względem społecznym, jak i ekonomicznym. Uzyskanie odpowiedniego statusu społecznego przez osoby niepełnosprawne jest m.in. warunkowane posiadaniem przez nie zatrudnienia. Na to z kolei wpływ ma wiele czynników, takich jak: rodzaj schorzenia, bariery społeczne i architektoniczne.

Wstęp

Na koniec grudnia 2015 r. w województwie zachodniopomorskim pracowało 6857 osób niepełnosprawnych (*Rynek pracy w województwie... 2016*), w tym 50,4% stanowiły kobiety. Większość zatrudniona była w przemy-

zatrudnienia wśród niepełnosprawnych osób w województwie zachodniopomorskim wynosił 16,5% i był niższy o 5,4 p.p. od wartości odnotowanej dla kraju (21,9%). Niższy poziom wskaźnika zanotowano jedynie w województwie małopolskim (15,6%).

Wykres 1. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 15–64 lata w poszczególnych województwach w 2016 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych <<http://bdl.stat.gov.pl>>.

śle (35,6%) oraz w sektorze administrowanie i działalność wspierająca (17,2%). W świetle danych GUS w roku 2016 współczynnik

¹ W artykule opisano wybrane zagadnienia z badania „Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy”, które zrealizowane zostało przez Grupę BST z siedzibą w Katowicach, na zlecenie WUP w Szczecinie.

Na koniec 2016 r. w powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego zarejestrowane były 3392 osoby niepełnosprawne, co stanowiło 5,2% ogółu bezrobotnych w regionie. W większości byli to mężczyźni – 53,8%. Odsetek osób długotrwale bezrobotnych wśród niepełnosprawnych wyniósł 67,1%, natomiast bez kwalifikacji zawodowych było 28,3% z nich. Liczną grupę stanowili niepełnosprawni bezrobotni w wieku 55–59 lat (25,1%), najrzadziej zaś występowały osoby młode do 25. roku życia (4,2%). W ewidencjach powiatowych urzędów pracy na koniec 2016 r. przeważały osoby bezrobotne, posiadające orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności (72,1%), głównie z tytułu upośledzenia narządów ruchu (31,4%) (*Bezrobotni niepełnosprawni...* 2107).

Informacja o badaniu

Badanie „Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy” zrealizowane zostało przez Grupę BST z siedzibą w Katowicach, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, w okresie czerwiec–wrzesień 2017 r.

Cele badania to zagadnienia związane z:

- wykształceniem, umiejętnościami, kompetencjami i kwalifikacjami osób niepełnosprawnych;
- możliwościami i ograniczeniami osób niepełnosprawnych na rynku pracy;
- czynnikami psychologicznymi, wpływającymi na obecną sytuację na rynku pracy osób niepełnosprawnych.

Badanie objęło swym zasięgiem teren województwa zachodniopomorskiego. Wzięty w nim udział cztery grupy respondentów:

- pracodawcy działający na otwartym rynku pracy (zarówno zatrudniający, jak i niezatrudniający osoby niepełnosprawne);
- przedstawiciele zakładów pracy chronionej (w tym spółdzielnie inwalidów o statusie zakładu pracy chronionej);
- pracujące osoby niepełnosprawne (zarówno na otwartym, jak i na chronionym rynku pracy);
- bezrobotne osoby niepełnosprawne (zarówno zarejestrowane, jak i niezarejestrowane w powiatowych urzędach pracy).

Próba badawcza dla poszczególnych grup respondentów była na poziomie:

- 381 wywiadów z pracodawcami działającymi na otwartym rynku pracy;
- 7 wywiadów z przedstawicielami zakładów pracy chronionej;
- 365 wywiadów z pracującymi osobami niepełnosprawnymi;
- 366 wywiadów z bezrobotnymi osobami niepełnosprawnymi.

Badanie właściwe poprzedzone zostało badaniem pilotażowym, którego celem była ocena prawidłowości konstrukcji kwestionariuszy wywiadów. Przeprowadzone zostało na próbie: 15 podmiotów gospodarki narodowej, 2 podmiotów o statusie zakładu pracy chronionej, 10 osób pracujących niepełnosprawnych oraz 10 osób bezrobotnych niepełnosprawnych.

Wyniki badań wśród pracodawców²

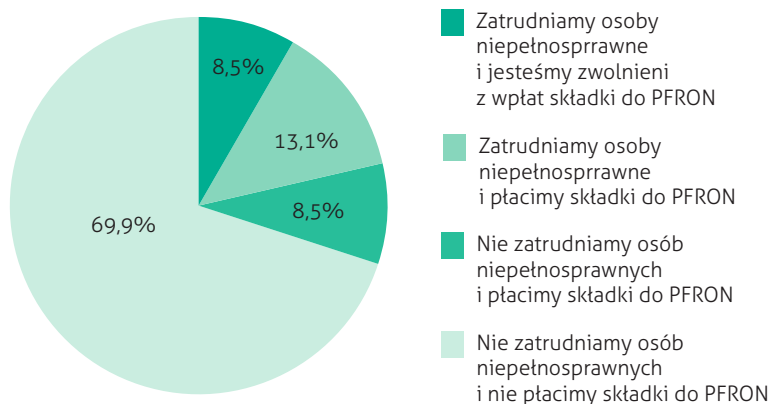
Badaniem objęto 388 pracodawców z terenu województwa zachodniopomorskiego, z czego 381 podmiotów działało na otwartym rynku pracy, a 7 miało status zakładu pracy chronionej. Mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 pracowników) stanowiły 34,3%, 32,0% to podmioty zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Blisko jedna czwarta badanych firm zatrudniała od 50 do 249 osób. Duże przedsiębiorstwa (zatrudniające powyżej 250 pracowników) stanowiły 9,0% ogółu podmiotów biorących udział w badaniu.

Zdecydowana większość (69,9%) badanych firm nie zatrudniała osób niepełnosprawnych i nie odprowadzała składek do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Podmioty zatrudniające osoby niepełnosprawne stanowiły 21,6%, z czego 13,1% płaciło składki do PFRON, a 8,5% zostało zwolnionych z ich płacenia.

Badani pracodawcy najczęściej wskazywali, iż zatrudniają osoby posiadające orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności lub równoważne (70,2% wskazań) oraz mające umiar-

² W tej części przedstawiono wybrane wyniki z badania wśród pracodawców działających na otwartym rynku pracy (zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne) oraz wśród zakładów pracy chronionej.

Wykres 2. Podmioty opłacające składki do PFRON (n = 388)

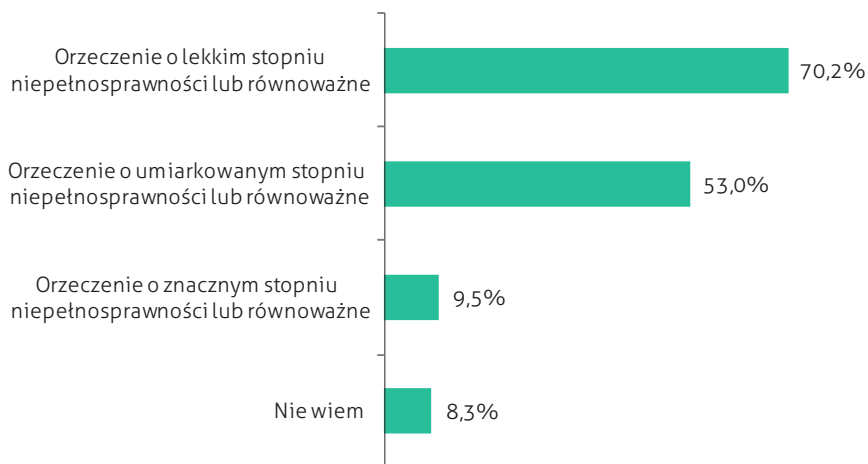


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy”.

kwany stopień niepełnosprawności (53,6%). Rządziej w badanych firmach pracują osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności (9,5%). Pracodawcy najczęściej wskazywali, iż zatrudnione przez nich osoby niepełnosprawne posiadają uszkodzenia i choroby narządu ruchu (27,4%), uszkodzenia narządu słuchu (17,9%) oraz schorzenia neurologiczne (14,3%).

pozytywne. Najlepiej ocenianą umiejętnością przez ankietowanych była dyspozycyjność osób niepełnosprawnych oraz możliwość pracy w różnych godzinach (średnia ocena: 4,23). Wysoko oceniono także umiejętności planowania pracy (4,18) oraz pracy z ludźmi, w zespole (4,17). Najniżej badani pracodawcy ocenili znajomość języków obcych u osób niepełnosprawnych (3,32) oraz

Wykres 3. Posiadany stopień niepełnosprawności osób zatrudnionych w badanych podmiotach (n = 84)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy” (odpowiedzi nie sumują się do 100%, możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi).

Badani pracodawcy ocenili również umiejętności zatrudnionych w siebie osób niepełnosprawnych. Ich oceny można uznać za bardzo

ich odporność na stres (3,98). Szczegółowe zestawienie średnich ocen przedstawia wykres 4.

Wykres 4. Średnia ocena umiejętności zatrudnionych osób niepełnosprawnych, gdzie 1 oznacza bardzo źle, 5 oznacza bardzo dobrze (n = 84)

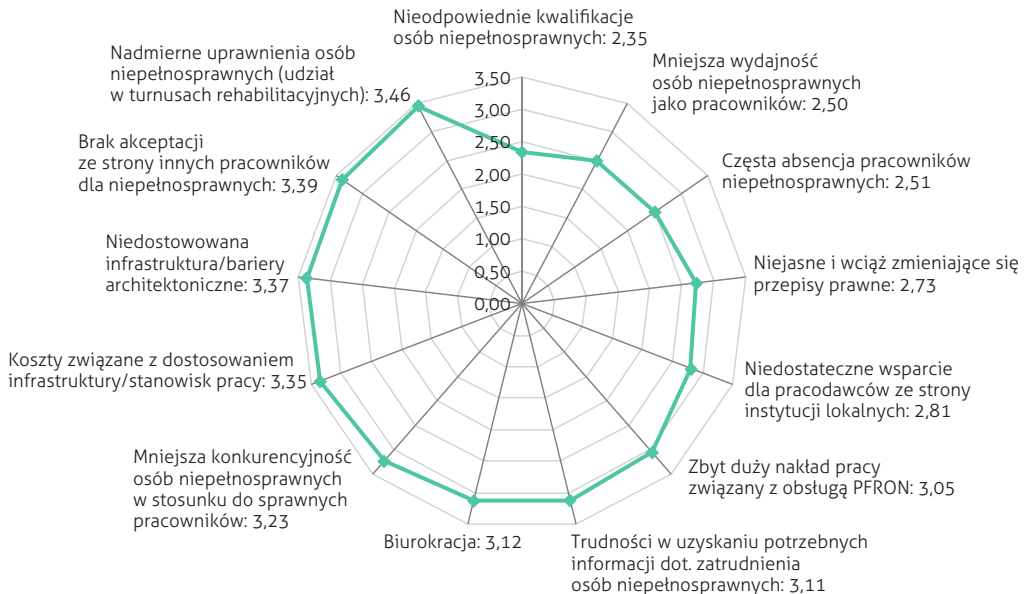


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy”.

Przedstawiciele badanych firm zostali poproszeni o wskazanie, które czynniki utrudniają zatrudnianie osób niepełnosprawnych (wykres 5). W opinii respondentów barierami, które w największym stopniu obniżają możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, są przede wszystkim: nieodpowiednie kwalifikacje tych

osób (średnia ocena: 2,35), ich mniejsza wydajność jako pracowników (2,50) oraz częsta absencja (2,51). Z kolei czynnikami, które najmniej utrudniają przyjmowanie osób niepełnosprawnych do pracy, są w szczególności: nadmierne uprawnienia związane m.in. z udziałem w turnusach rehabilitacyjnych (3,46), brak

Wykres 5. Czynniki utrudniające zatrudnienie osób niepełnosprawnych, gdzie 1 oznacza bardzo utrudnia, 5 – nie utrudnia (n = 84)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy”.

akceptacji ze strony innych pracowników (3,39) oraz niedostosowana infrastruktura, bariery architektoniczne (3,37). Z powyższej analizy wynika, iż badani pracodawcy mają świadomość istnienia barier, które w większym lub mniejszym stopniu wpływają na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej. Niemniej należy pamiętać, że są to średnie oceny wskazań przedstawicieli poszczególnych firm, w których pracują osoby niepełnosprawne. Pracodawcy, którzy nie zatrudniają tej grupy osób, wśród przyczyn tego stanu rzeczy wymieniają najczęściej specyfikę firmy, która to wyklucza (49,0%).

Wyniki badań wśród pracujących osób niepełnosprawnych

W badaniu wzięło udział 365 osób niepełnosprawnych pracujących na otwartym i chronionym rynku pracy w województwie zachod-

i choroby narządu ruchu (45,8%) oraz schorzenia neurologiczne (22,5%).

Zdaniem badanych osób bezrobotnych do umiejętności, które najczęściej ułatwiają im funkcjonowanie na rynku pracy, należą: zdolności komunikacyjne, umiejętność nawiązywania kontaktów (88,2%), umiejętność dostosowywania się do zmian/nowych zadań (87,9%). W dalszej kolejności ankietowani zaznaczali umiejętność planowania pracy, umiejętność pracy z ludźmi, w zespole oraz umiejętność uczenia się, nabywania nowych kwalifikacji (po 84,9% wskazań). Najrzadziej badani niepełnosprawni wskazywali na znajomość języków obcych (47,9%), co ma swoje odzwierciedlenie w ocenach pracodawców, dotyczących umiejętności zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Szczegółowe dane zawiera wykres 6.

Wykres 6. Cechy ułatwiające funkcjonowanie na rynku pracy pracującym osobom niepełnosprawnym (n = 365)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy”.

niopomorskim. Większość stanowiły kobiety (55,6%) oraz osoby mieszkające w mieście (84,7%). Przeważnie były w wieku 30–34 lata (22,2%) oraz 35–39 lat (18,4%). Ponadto badane osoby niepełnosprawne posiadały najczęściej wykształcenie średnie zawodowe (29,0%) i miały orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności (60,3%). Najczęściej również wskazywały, iż posiadają uszkodzenia

Badane pracujące osoby niepełnosprawne poproszone zostały o wskazanie barier, które ich zdaniem wpływają na funkcjonowanie na rynku pracy. Najczęściej podawano ograniczenia zdrowotne bezpośrednio związane z niepełnosprawnością (49,6%), zbyt niskie wynagrodzenie (45,2%) oraz brak odpowiednich ofert pracy w okolicy (44,1%). Co czwarty ankietowany przyznał się, że barierą utrudniającą funkcjono-

wanie na rynku pracy jest brak wiary w siebie, brak odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji uprawnień, czy też poczucie braku akceptacji ze strony innych osób (por.: wykres 7).

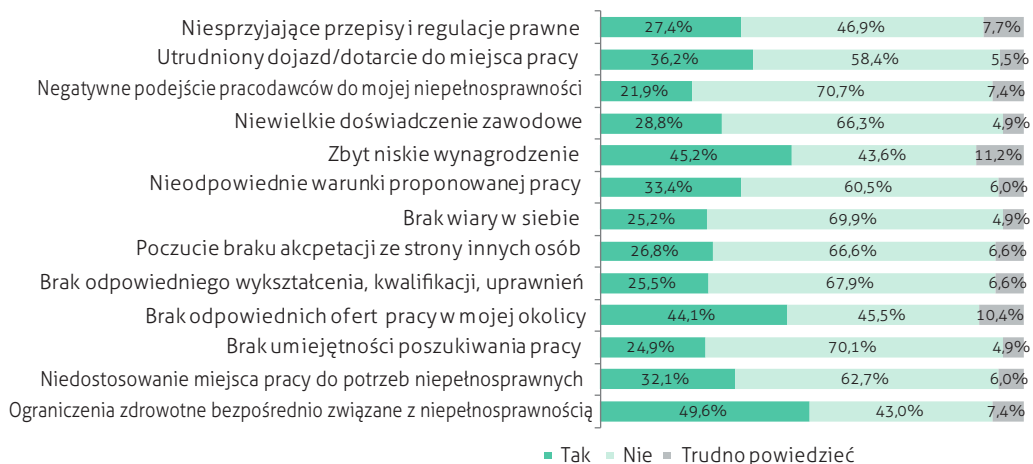
Pracujące osoby niepełnosprawne, biorące udział w badaniu, pozytywnie oceniają obecne miejsce pracy – 88,2% badanych. Powyższe opinie potwierdzają również stwierdzenia odnoszące się do doświadczeń osób niepełnosprawnych w obecnym miejscu pracy. Zdecydowana większość pracujących osób niepełnosprawnych uważa, że dzięki pracy czuje się potrzebna, a także ma możliwość nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi. Ponadto badani niepełnosprawni wskazywali, że osoby, z którymi pracują, rozumieją ich ograniczenia w wykonywaniu pracy, wynikające z posiadanej niepełnosprawności, oraz że otrzymują zadania dostosowane do swoich możliwości. Niestety jeśli chodzi o awans na wyższe stanowisko, wskazania respondentów pokazują, że na taką możliwość mogła liczyć nieco ponad połowa badanych. Podobnie kształtował się odsetek odpowiedzi dotyczących możliwości uzyskania podwyżki. Niemniej 78,4% pracujących niepełnosprawnych stwierdziło, iż otrzymywane wynagrodzenie jest porównywalne z zarobkami pracowników pełnosprawnych, zajmujących to samo stanowisko.

Wyniki badań wśród niepełnosprawnych osób bezrobotnych

Badaniem objęto 366 niepełnosprawnych osób bezrobotnych, zarejestrowanych i niezarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego. Większość stanowiły kobiety (57,9%) oraz osoby mieszkające w mieście (84,4%). Liczną grupę stanowili niepełnosprawni bezrobotni w wieku 30–34 lata (19,7%) oraz 35–39 lat (16,1%). Wśród badanych przeważały osoby z wykształceniem średnim zawodowym (23,2%) i średnim ogólnokształcącym (22,4%). 45,6% respondentów posiadało orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, 32,3% – o umiarkowanym, natomiast orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności dysponowało 22,1% badanych. Większość ankietowanych (72,4%) miała nabytą niepełnosprawność związaną głównie z uszkodzeniami i chorobami narządu ruchu (53,6%) oraz schorzeniami neurologicznymi (24,6%).

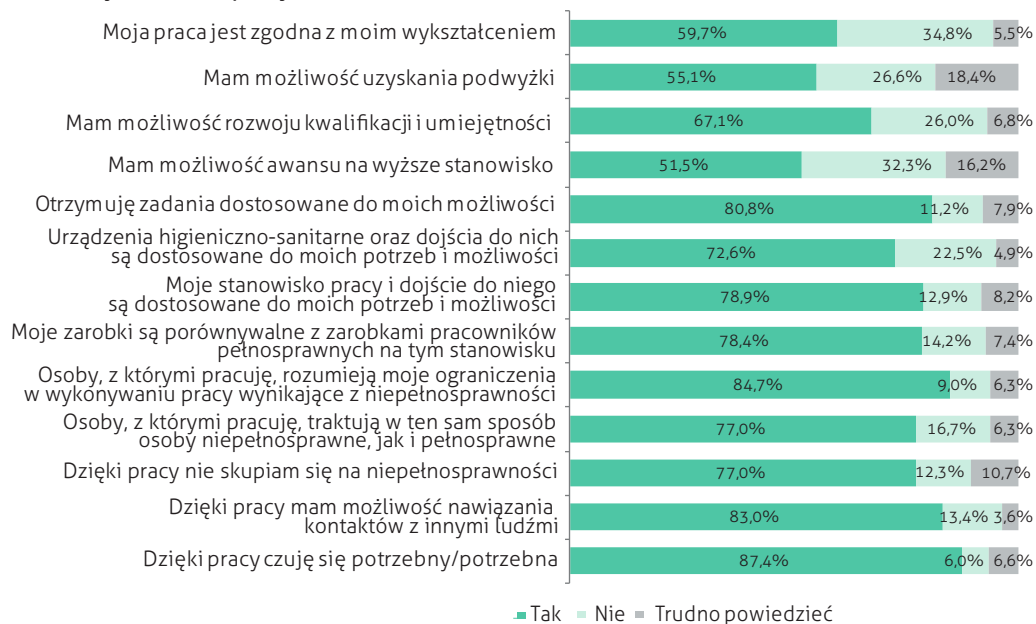
Bezrobotne osoby niepełnosprawne, podobnie jak pracujące, wskazały, które, ich zdaniem, cechy ułatwiają im funkcjonowanie na rynku pracy. W porównaniu do odpowiedzi udzielonych przez pracujące osoby niepełnosprawne, odsetek pozytywnych odpowiedzi badanych bezrobotnych jest niższy. Respondenci pozostający bez zatrudnienia za umiejętności

Wykres 7. Bariery utrudniające pracującym osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie na rynku pracy (n = 365)



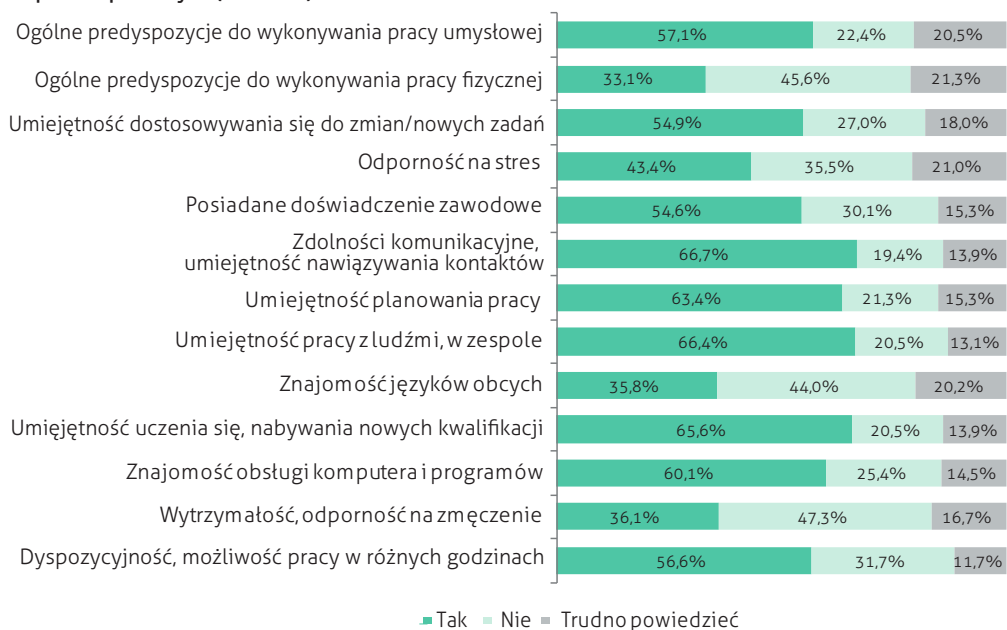
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy”.

Wykres 8. Stwierdzenia odnoszące się do doświadczeń pracujących osób niepełnosprawnych w obecnym miejscu pracy (n = 365)



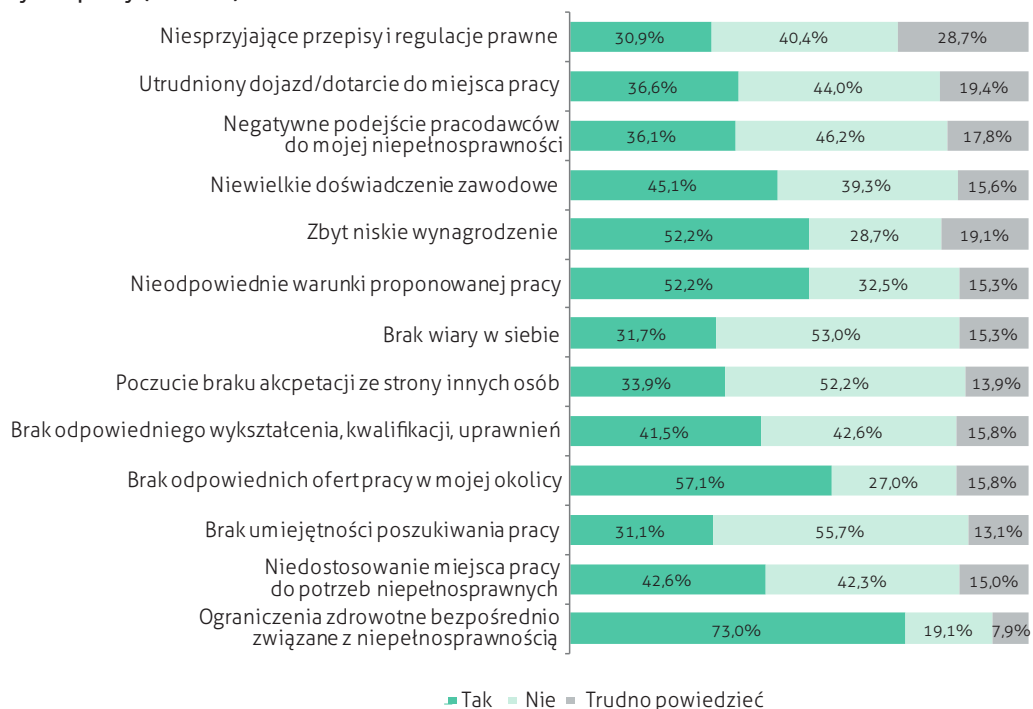
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy”.

Wykres 9. Cechy ułatwiające funkcjonowanie na rynku pracy bezrobotnym osobom niepełnosprawnym (n = 366)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy”.

Wykres 10. Bariery utrudniające bezrobotnym osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie na rynku pracy (n = 366)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy”.

najbardziej ułatwiający funkcjonowanie na rynku pracy uznali zdolności: komunikacyjne, nawiązywania kontaktów (66,7%), pracy z ludźmi, w zespole (66,4%), uczenia się i nabywania nowych kwalifikacji (65,6%) oraz planowania pracy (63,4%). Najrzadziej badani niepełnosprawni bezrobotni wskazywali na ogólne predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej (33,1%) oraz na znajomość języków obcych (35,8%). Zaobserwować zatem można, że niepełnosprawni bezrobotni gorzej oceniają umiejętności ułatwiające funkcjonowanie na rynku pracy aniżeli pracujące osoby niepełnosprawne.

Niepełnosprawne osoby bezrobotne wskazały również bariery, które – ich zdaniem – utrudniają funkcjonowanie na rynku pracy. W zdecydowanej większości respondenci zaznaczyli, iż są to ograniczenia zdrowotne bezpośrednio związane z niepełnosprawnością (73,0%). Ponad połowa badanych wskazała na brak odpowiednich ofert pracy w swojej okolicy, niezadowalające warunki proponowanej pracy oraz zbyt niskie wynagrodzenie. Warte uwagi jest to,

iż co trzeci ankietowany bezrobotny wskazał, że barierą dla niego jest brak akceptacji ze strony innych osób oraz brak wiary w siebie. Te same przeszkody utrudniające funkcjonowanie na rynku pracy zgłaszały także w większości pracujące osoby niepełnosprawne.

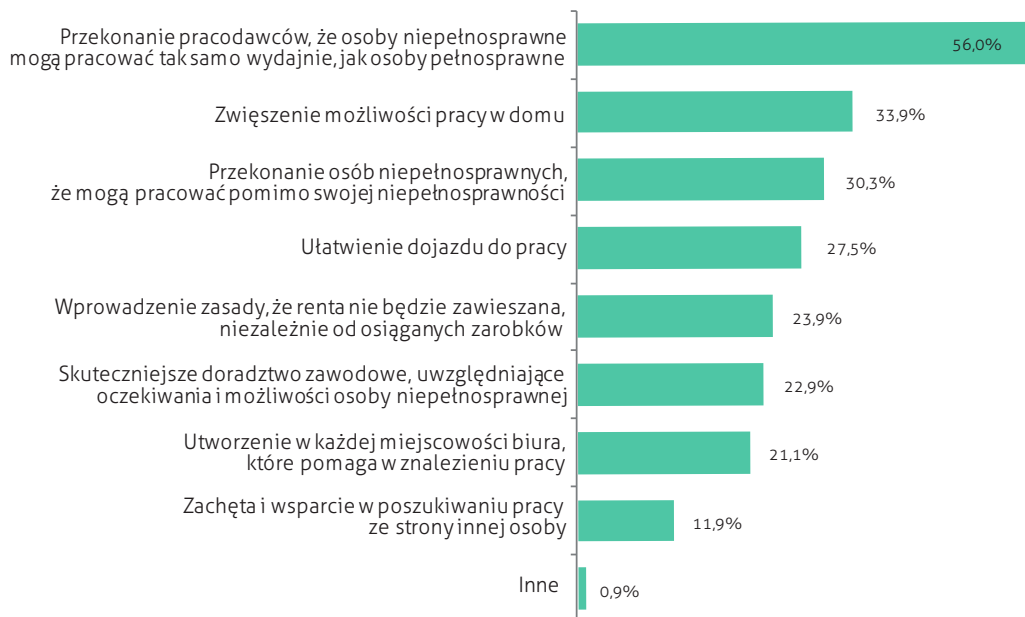
Spośród wszystkich badanych bezrobotnych bez pracy od ponad roku pozostawało 40,2%, a nigdy nie pracowało 27,9% ankietowanych. Najczęściej niepełnosprawni bezrobotni tracili pracę z powodu choroby, niepełnosprawności (34,8% wskazań). Rzadziej wskazywali na likwidację zakładu pracy lub stanowiska (13,3%) oraz na niezadowalające warunki finansowe (12,9%).

Na podstawie wyników badania można stwierdzić, że 30,0% respondentów poszukiwało pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Z reguły były to osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy. Wśród sposobów poszukiwania pracy respondenci najczęściej zaznaczyli, że przeglądali oferty w internecie (75,2%). W dalszej kolejności wskazywali na ogłoszenia

zamieszczone w prasie (43,1%) oraz dostępne w powiatowych urzędach pracy (31,2%). Z kolei niepełnosprawni bezrobotni, którzy nie poszukiwali pracy w ciągu ostatniego roku, jako przyczynę braku aktywności na rynku pracy z reguły podawali obawy związane z pogorszeniem stanu zdrowia (24,1%) oraz brak zgody na podjęcie zatrudnienia przez lekarza medycyny pracy (21,0%).

Istotnym celem poznawczym badania było zapoznanie się z opiniami bezrobotnych osób niepełnosprawnych na temat możliwych ułatwień związanych z podejmowaniem przez nich pracy (wykres 11).

Wykres 11. Działania ułatwiające znalezienie zatrudnienia bezrobotnym osobom niepełnosprawnym (n = 366)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania „Osoby niepełnosprawne na zachodniopomorskim rynku pracy” (odpowiedzi nie sumują się do 100%, możliwość zaznaczenia kilku odpowiedzi).

W zestawieniu ułatwień z jednej strony wyraźnie dominują działania związane z kształtowaniem postaw pracodawców w stosunku do niepełnosprawnych (56% wskazań), jednak z drugiej – respondenci podkreślali konieczność zmian postaw samych niepełnosprawnych (30,3%). Badani zwracali także uwagę na udogodnienia związane z pokonywaniem barier przestrzennych – możliwość wykonywania pracy w domu (33,9%), ułatwienia dojazdu do pracy (27,5%).

Podsumowanie

Powyższa analiza przedstawia wybrane zagadnienia odnoszące się do sytuacji osób niepełnosprawnych na zachodniopomorskim rynku pracy. Niemniej pokazuje ona punkty widzenia kilku grup respondentów, dzięki czemu można było zauważyć pewne zależności.

W opinii pracodawców to, co utrudnia przyjmowanie do pracy tej grupy osób, to ich nieodpowiednie kwalifikacje, mniejsza wydajność jako pracowników oraz częsta absencja. Podobne bariery utrudniające funkcjonowanie na rynku pracy wskazały zarówno pracują-

ce, jak i bezrobotne osoby niepełnosprawne, do których zaliczono m.in. ograniczenia zdrowotne bezpośrednio związane z niepełnosprawnością. Również jeśli chodzi o cechy ułatwiające funkcjonowanie na rynku pracy, wskazania bezrobotnych i pracujących niepełnosprawnych były podobne. Odnosiły się przede wszystkim do zdolności komunikacyjnych i umiejętności nawiązywania kontaktów, a także do umiejętności pracy z ludźmi, w zespole oraz umiejętności planowania pracy.

Co ciekawe, cechy te zostały wysoko ocenione przez pracodawców.

Bibliografia

Rynek pracy w województwie zachodniopomorskim w 2015 r., 2016. Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin. Publikacja dostępna: <[http://szczecin.stat.gov.pl/publikacje-](http://szczecin.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/praca-wynagrodzenie/rynek-pracy-w-wojewodztwie-zachodniopomorskim-w-2015-r-2,16.html)

[i-foldery/praca-wynagrodzenie/rynek-pracy-w-wojewodztwie-zachodniopomorskim-w-2015-r-2,16.html](http://szczecin.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/praca-wynagrodzenie/rynek-pracy-w-wojewodztwie-zachodniopomorskim-w-2015-r-2,16.html).>
Bezrobotni niepełnosprawni i niepełnosprawni poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu w województwie zachodniopomorskim – 2016 rok, – 2017, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin, <https://www.wup.pl/images/uploads/II_DLA_INSTYTUCJI/statystyka_analzy_badiana/analizy_i_opracowania/2016/Bezrobotni_niepe%C5%82nosprawni_i_niepe%C5%82nosprawni_poszukuj%C4%85cy_pracy_w_2016_roku_1.pdf>.

Summary

The situation of persons with disabilities in the labor market is an important issue, both socially and economically. Obtaining the appropriate social status by persons with disabilities is conditioned upon employment. It depends on many factors, such as the type of disease, social and architectural barriers. Knowledge of the structure and behavior of persons with disabilities is the basis for the formulation of evaluations and decision-making in the context of policy-making in the area of assistance to persons with disabilities.

Key words

labour market, person with disability, barriers on the labour market, skills

Więcej o autorze

Marta Mróz

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Ekonometrik. Od 2010 r. zatrudniona w Zachodniopomorskim Obserwatorium Rynku Pracy, działającym w ramach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Specjalistka ds. badań społeczno-ekonomicznych, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji społeczno-zawodowej osób bezrobotnych i młodych na rynku pracy.

Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki

Departament Funduszy – 1 września 2017 r.

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia	[w złotych]
1. Zasiłki dla bezrobotnych przyznane od 1.01.2010:	
a) podstawowy (100%)	
– w okresie pierwszych 3 miesięcy	831,10
– 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
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	415,60
5. Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych	min. 8,10/ godz.

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

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – **27,52%**, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe ok. **0,9%**, tj. w łącznej wysokości – ok. **28,4%** – kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza stopę 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 (2000,00 + 360,00*)	2360,00
2. Robót publicznych:	
a) refundacja za każdy miesiąc (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (2176,77 + 391,82),	2490,20
b) refundacja za co drugi miesiąc (100% przec. wynagrodzenia + składki (4353,55 + 783,64)	4980,41

3. Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	6000,00
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. roku życia, 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)	25 324,20 25 324,20 25 324,20
2. Refundacja pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego (do 600% przeciętnego wynagrodzenia)	25 324,20
3. Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	16 882,80
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 1.01.2017 r.)*	2 000,00
2. Przeciętne wynagrodzenie a) ogółem** b) w podziale na kwartały	4 220,69 Informacja na stronie ZUS
3. Składka na Fundusz Pracy (obowiązuje od 1.01.1999 r.)	2,45%
4. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. Składka na ubezpieczenie zdrowotne (obowiązuje od 1.01.2008 r.)	9,00%

* Od 1.01.2017 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 2000,0 zł (*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.* (Dz.U. 2016, poz. 1456).

** przeciętne wynagrodzenie w I kw. 2017 r. wynosi 4353,55 zł (*Komunikat Prezesa GUS z 11 maja 2017 r., M.P. 2017*).

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

Dominika Figuła

radca prawny

Od dnia 1 stycznia 2018 r. zatrudnianie cudzoziemców do prac sezonowych będzie łatwiejsze. Znowelizowana *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004...)* wprowadza zezwolenie na pracę sezonową, ujednocila przepisy oraz uzupełnia istniejące regulacje o mechanizmy zapobiegające nadużyciom. W praktyce z uproszczeń procedury skorzystają głównie pracownicy z Ukrainy i zatrudniający ich pracodawcy, szczególnie z sektora rolniczego.

Prezydent RP podpisał 1 sierpnia 2017 r. *Ustawę z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie...)*, która w zasadniczej części wejdzie w życie 1 stycznia 2018 r. Nowelizacja ma na celu wdrożenie *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego*. Dyrektywa ta zobowiązuje państwa UE do wprowadzenia procedury wydawania zezwoleń na pobyt i pracę sezonową dla cudzoziemców. Ustawodawca polski, dokonując transpozycji dyrektywy, ustanowił dodatkowy typ zezwolenia dla cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce – zezwolenie na pracę sezonową.

Zezwolenie na pracę sezonową

Obywatele wszystkich państw spoza UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego będą mogli być zatrudnieni w Polsce do wykonywania prac sezonowych na okres do 9 miesięcy w roku kalendarzowym. Procedura uzyskania zezwolenia na pracę sezonową ma być krótka. W tym celu zezwolenia będzie wydawał starosta, a nie wojewoda, do którego obecnie kierowane są tysiące wniosków o legalizację pracy w Polsce. Pracodawca będzie składał wniosek o wydanie zezwolenia w powiatowym urzędzie pracy (PUP), który w sprawach niewymagają-

cych postępowania wyjaśniającego będzie miał 7 dni na jego rozpatrzenie. Jeśli będą konieczne wyjaśnienia, termin ten ulegnie wydłużeniu do 30 dni.

Zezwolenie na pracę sezonową będzie wydawane, jeżeli:

- wysokość wynagrodzenia, określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;

- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi dołączył do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy (tzw. test rynku pracy).

Należy podkreślić, że podjęcie tylko określonego rodzaju pracy będzie mogło być objęte zezwoleniem na pracę sezonową, co ma wyeliminować nadużycia, np. wykorzystywanie tego typu zezwoleń do innych, niesezonowych, prac. W motywie 19 przywołanej dyrektywy o zatrudnianiu pracowników sezonowych wymieniono trzy główne sektory, w których występują prace uzależnione od rytmu sezonowego. Są to: rolnictwo, ogrodnictwo oraz sektor turystyczny. Podobnie na gruncie polskiego prawa praca w tych sektorach będzie mogła być uznana za sezonową. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej określi w drodze rozporządzenia podklasy Polskiej Klasyfikacji Działalności,

w których możliwe będzie wydanie zezwolenia na pracę sezonową. Mimo oczekiwań części pracodawców, budownictwo najprawdopodobniej nie znajdzie się wśród nich.

Nowe przepisy regulują także przestanki odmowy wydania zezwolenia na pracę sezonową i procedurę odwoławczą, moment powierzenia pracy cudzoziemcowi, procedurę uchylecia i przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową i in.

Ułatwienia dla obywateli wybranych państw

Ponadto utrzymane zostaną preferencje dla obywateli wybranych państw. Planowane jest przyznanie uprawnień obywatelom sześciu państw, które obecnie korzystają z tzw. procedury oświadczeniowej, tj. Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy. W przypadku tych cudzoziemców ustawodawca zrezygnował z konieczności przeprowadzania testu rynku pracy oraz umożliwił powierzenie im pracy innej niż sezonowa przez okres do 30 dni w trakcie ważności posiadanego zezwolenia. Istotnym ułatwieniem dla tej grupy obcokrajowców jest dopuszczalność uzyskania wpisu wielosezonowego (na okres do 3 lat) do rejestru pracy sezonowej. Dzięki takim regulacjom Ukraińcy, stanowiący największą grupę cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce, w prosty sposób uzyskają pozwolenie na pracę sezonową i bez dodatkowych formalności będą mogli ją kontynuować w kolejnych latach (ze względu na przepisy o ruchu bezwizowym).

Zmiany w pracy krótkoterminowej

Ustawa z 20 lipca 2017 r. zawiera także przepisy uszczelniające dotychczas istniejącą tzw. procedurę oświadczeniową, adresowaną wyłącznie do obywateli wybranych państw (Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy). Ta grupa obcokrajowców, tak jak dotychczas, będzie mogła, na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, podjąć pracę krótkoterminową. Wpis do ewidencji oświadczeń będzie upoważniał danego obcokrajowca do pracy w Polsce w okresie do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. W oświadczeniu znajdzie się informacja o rodzaju powierzonej pracy i warunkach jej wyko-

nywania. Cudzoziemcy na podstawie oświadczenia będą mogli podjąć tylko taką pracę, do wykonywania której nie jest wymagane zezwolenie na pracę sezonową. Ustawodawca wprowadził mechanizmy zabezpieczające, które utrudnią nadużycia, takie jak rejestracja pozornych oświadczeń czy handel oświadczeniami. Od nowego roku organ administracyjny będzie miał możliwość odmowy wpisu oświadczenia do ewidencji. Ponadto nałożony został obowiązek informacyjny o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca, co umożliwi PUP monitorowanie wykorzystania oświadczenia zgodnie z celem oraz weryfikację okresu pracy. Dotychczas niektórzy cudzoziemcy, korzystając z procedury oświadczeniowej, nie podejmowali pracy w Polsce i wyjeżdżali do innych krajów strefy Schengen. Nowe regulacje zapobiegą takim nadużyciom.

Inne zmiany

Podobnie uszczelnione zostały przepisy dotyczące wydawania przez wojewodę zezwolenia na pracę na okres do 3 lat. Ustawodawca m.in. wprowadził dodatkowe przestanki wydania, odmowy wydania zezwolenia na pracę oraz jego uchylecia. Ustawa przewiduje również fakultatywną możliwość określenia limitów wydawanych w danym roku kalendarzowym zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz określenie limitu oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, jakie mogą zostać wpisane do ewidencji w danym roku kalendarzowym. Ponadto nowe przepisy ułatwią pozyskiwanie przez wojewodów i starostów z Krajowej Administracji Skarbowej informacji o podmiotach powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcom. Omawiana ustawa zawiera także regulacje dotyczące zasad prowadzenia w systemie teleinformatycznym rejestrów spraw dotyczących zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Zmienia także przepisy kilku innych ustaw, w szczególności wprowadza w *Ustawie z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach)* przepisy dotyczące udzielania zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową.

Bibliografia

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego, Dz.Urz. UE L 94/375 z 28.03.2014.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2017 r., poz. 1065 ze zm.

Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, Dz.U. z 2013 r., poz. 1650.

Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. z 2017 r., poz. 1542.

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

GUS odnotowuje dalszy spadek bezrobocia. Wzrastają płace. Jak się okazuje, Polska jest wśród krajów z najniższą różnicą w zarobkach mężczyzn i kobiet. Wobec deficytu pracowników pracodawcy „łaskawszym” okiem patrzą na pracowników 50+ i na cudzoziemców. Pracodawcy alarmują, że zaczyna brakować pracowników w niektórych zawodach.

Jesienny rynek pracy

Nikt dzisiaj w Polsce nie ma najmniejszej wątpliwości, że mamy rynek pracownika – powiedziała minister rodziny, pracy i polityki społecznej Elżbieta Rafalska, wskazując, że na koniec września bezrobocie wyniosło 6,8%.

– Spada nam liczba osób bezrobotnych, poprawiają się wskaźniki zatrudnienia kobiet i mężczyzn. To, co cieszy – wzrasta zainteresowanie zatrudnieniem osób z grupy 50+, ale spada też bezrobocie wśród osób młodych do 30. roku życia. Jak do tego dodamy jeszcze, że rosną wynagrodzenia, to nikt dzisiaj w Polsce nie ma najmniejszej wątpliwości, że mamy rynek pracownika – powiedziała minister Rafalska.

Taka sytuacja cieszy – ale też rodzi pewne problemy, z którymi będzie trzeba się zmierzyć, żeby polska gospodarka nie była ograniczana brakiem rąk do pracy na naszym polskim rynku, który i tak się mocno posiłkuje dzisiaj pracownikami ze Wschodu – powiedziała minister Rafalska.

Wiceminister Stanisław Szwed dodał, że najniższa stopa bezrobocia jest w województwie wielkopolskim, a tylko w dwóch województwach jest dwucyfrowe bezrobocie, w tym w województwie warmińsko-mazurskim – 12%.

Podkreślił, że zwiększa się liczba ofert pracy, obecnie zaczynają się problemy ze znalezieniem pracowników. Przypomniał, że resort podjął kroki w sprawie uproszczenia procedur zatrudniania pracowników z zagranicy, przede wszystkim z Ukrainy – jak wyjaśnił, chodzi przede wszystkim o prace sezonowe.

Wzrost średniej płacy

Polscy przedsiębiorcy mają coraz większy problem ze znalezieniem pracowników.

Średnia płaca brutto w przedsiębiorstwach, w których pracuje co najmniej 9 osób, była w sierpniu o ponad 6,5% wyższa niż rok temu. A liczba osób zatrudnionych w tych firmach rośnie w tym roku najszybciej od dziesięciu lat.

Od miesiący mówi się, że jeśli firmy mają problem ze znalezieniem pracowników, to będą musiały podnieść płace. Wygląda na to, że ten proces już się rozpoczął.

Średnia płaca brutto w sierpniu w polskich firmach urosła aż o 6,6% – podał GUS. To wzrost najszybszy od stycznia 2012 r.

Ekonomiści i analitycy rynkowi oczekiwali, że płace w sierpniu wzrosną o 5,7%. Warto pamiętać, że nie chodzi o średnią płacę w całej gospodarce, a tylko w firmach zatrudniających co najmniej 9 osób. Pracuje w nich nieco ponad 6 milionów ludzi (na ponad 16 milionów zatrudnionych w całej polskiej gospodarce).

Wzrost płac w sierpniu jest najszybszy od lat, ale nie może stanowić wielkiego zaskoczenia. W poprzednich miesiącach wynagrodzenia rosły stopniowo coraz szybciej. Średni wzrost tego wskaźnika w ostatnich trzech miesiącach to 5,8% procent – najwięcej od początków 2009 r.

Uwzględniając inflację (ostatnio 1,8%), wynagrodzenia w sierpniu urosły realnie o 4,8% – najszybciej od roku.

Jest jeszcze jeden rekordowy aspekt tego, co właśnie dzieje się na rynku pracy, to tempo, w którym rośnie liczba zatrudnionych. W sierpniu była wyższa niż rok temu o 4,6%. Od stycznia zatrudnienie w firmach badanych przez GUS wzrosło o 66 tys. osób. To najwięcej od dziesięciu lat.

Czas na pięćdziesięciolatek

Firmy coraz chętniej sięgają po osoby po 50. roku życia. Z danych Work Service wynika, że blisko 27% firm planuje zatrudniać pracowników w tej grupie wiekowej. Jednocześnie w ciągu półtora roku o 10 p.p. zwiększył się odsetek firm, które mają w swojej załodze osoby 50+.

Wraz z rekordowo niskim poziomem bezrobocia, utrzymującą się emigracją oraz malejącą podażą pracowników sytuacja się zmieniła. Deficyty kandydatów rosną, a to wymusza na pracodawcach zmianę podejścia do zatrudnianych osób. Korzystają na tym pracownicy 50+. Z najnowszych danych Work Service wynika, że 26,7% pracodawców planuje w ciągu 12 miesięcy zatrudnić osoby właśnie w tym przedziale wiekowym. Na przestrzeni 1,5 roku to wzrost o blisko 7 p.p.

Zmianę nastawienia pracodawcy motywują dużym doświadczeniem zawodowym pracowników 50+ (32,1%). Dla co piątej firmy decydujące jest ich zaangażowanie w realizację zadań. Co ważne dla przedsiębiorców, to fakt, że starsi pracownicy rzadziej zmieniają pracę. Na ten powód wskazało 18,9% badanych. Warto również podkreślić, że nieco ponad 8% firm zatrudnia osoby 50+.

Polska miejscem pracy nie tylko dla naszych sąsiadów zza wschodniej granicy, ale również z Azji

Według ostatnich badań Work Service już 50,8% firm deklaruje, że miało w ostatnim czasie kłopoty z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników. To rekord w historii tych badań i wynik o 15 p.p. wyższy niż w roku ubiegłym. Firmy przyznają, że problem z pracownikami hamuje rozwój biznesu. Sytuację ratują obcokrajowcy, już nie tylko Ukraińcy czy Białorusini, ale także Azjaci – m.in. z Nepalu, Indii czy Bangladeszu.

W Polsce pracuje już ponad 1 mln Ukraińców (nie jednocześnie, często ich praca ma charakter tymczasowy). Jak wynika z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, tylko w pierwszej połowie br. urzędy pracy zarejestrowały 905 tys. oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy Ukraińcowi, w całym zeszłym roku zaś takich oświadczeń było 1,263 mln.

W tym roku szybko rośnie też liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy Białorusinom. W pierwszym półroczu br. zarejestrowano ich więcej niż w całym 2016 r. Choć tu mówimy już jednak o zupełnie innej skali niż w przypadku Ukraińców – 24,2 tys. oświadczeń od stycznia do czerwca 2017 r., i 23,4 tys. w całym 2016 r. Także w przypadku Gruzinów oświadczeń w połowie 2017 r. było więcej niż w całym 2016 r. (1980 oświadczeń w 6 miesięcy 2017 r. wobec 1698 w 2016 r.).

Jeśli chodzi o liczbę wydanych zezwoleń na pracę, to oczywiście prym wiodą Ukraińcy, a „podium” uzupełniają Białorusini i obywatele Mołdawii. Ale na kolejnych miejscach są już obywatele Indii, Nepalu czy Bangladeszu. W przypadku tych dwóch ostatnich narodowości – liczba zezwoleń tylko w pierwszym półroczu 2017 r. przekracza łączną liczbę za cały 2016 r.

Wśród najbardziej popularnych zawodów, dla których wydawano zezwolenia na pracę cudzoziemca w 2016 r., znalazły się: pomoce domowe, kierowcy samochodu ciężarowego, rozbieracze – wykrawacze, tynkarze, pomocnicy robotnicy budowlani czy operatorzy do przetwórstwa mięsa.

Choć Ukraińcy wciąż w zdecydowanie w największym stopniu „zasilają” nasz rynek pracy, to coraz śmielej zaczynają ich też kusić kraje Europy Zachodniej. „Dziennik Gazeta Prawna” zwraca uwagę na jeszcze jeden ważny czynnik – zmiana pracodawcy jest obecnie dla Ukraińców bardzo prosta i trwa kilka dni. Mogą więc już przebiegać w polskich ofertach. W przypadku pracowników spoza Europy biurokracja jest znacznie bardziej uciążliwa i zmiana pracy może zająć od jednego do kilku miesięcy. A ta mniejsza mobilność może kusić niektóre firmy, które nie chcą się obawiać, że stracą pracowników niemal z dnia na dzień.

Brakuje nam kilkudziesięciu tysięcy zawodowych kierowców

W ciągu roku podwoiła się liczba klas kształcących kierowców. Ale nadal nie ma systemu edukacji kierowców ciężarówek, których deficyt uzupełniają u nas dziesiątki tysięcy cudzoziemców spoza UE.

Tuż przed rozpoczęciem nowego roku szkolnego Związek Międzynarodowych Przewoźników Drogowych w Polsce (ZMPD) zaapelował do rządu o dalsze wsparcie dla kształcenia kierowców zawodowych. Zainteresowanych nie brakuje.

– W zeszłym roku po 30 latach przerwy Ministerstwo Edukacji przywróciło na listę zawodów kierowcę mechanika i powstało około 50 klas kształcących w tym zawodzie. W tym roku szkolnym według wstępnych szacunków powstanie co najmniej 60 kolejnych takich klas – powiedział we wtorek na konferencji prasowej szef ZMPD Jan Buczek.

Jan Buczek podkreślał jednak, że problemem pozostaje zatwierdzona przez państwo podstawa programowa, która pozwala kształcić kierowców jedynie z prawem jazdy kategorii B. Tymczasem do prowadzenia ciężarówek są potrzebne prawa jazdy kategorii C i E. – Używanie takiego prawa jazdy kosztuje ok. 12 tys. zł, a to bariera dla mniej zamożnych ludzi – wskazał szef ZMPD.

Minister edukacji Anna Zalewska zadeklarowała, że jest otwarta na rozmowy ze środowiskiem transportowym na temat kształcenia na wyższe kategorie prawa jazdy. Szkolenia kierowców na prawa jazdy ciężarówkami wymagałyby także dodatkowych wydatków z budżetu. Obecnie na kształcenie ucznia w zawodzie kierowcy mechanika z prawem jazdy kategorii B szkoła dostaje 7–8 tys. zł dotacji rocznie.

Polacy chcą pracować zdalnie

Młodzi ludzie nie są już przywiązani do jednej firmy i nie chcą do niej chodzić codziennie. Wybierają pracę zdalną w domowym zaciszu lub w kreatywnych przestrzeniach. To kolejny etap rewolucji, jaką na rynku pracy przeprowadza nowe pokolenie pracowników.

Młodzi dużo bardziej niż poprzednie pokolenia cenią sobie elastyczność odnośnie do go-

dzin i miejsca pracy. To znak, że na własnej skórze doświadczyli efektów rynku pracownika, w którym to pracodawca zmienia się i uelastycznia, aby wyłowić najlepszych specjalistów.

Zjawisko rosnącej popularności pracy zdalnej zbadał amerykański Start-up Crossover, który skupia specjalistów z branży IT i oferuje im możliwość pracy zdalnej z dowolnego miejsca na ziemi dla światowych firm z listy Fortune 1000.

Badanie „Praca zdalna – jestem na tak” przeprowadził niezależny instytut badawczy Kantar Public na zlecenie Crossover Polska we wrześniu 2017 r. Pomiaru dokonano metodą CATI (wspomaganych komputerowo wywiadów telefonicznych). Badanie przeprowadzono na próbie ogólnej firm N = 1000 respondentów – Polaków w wieku 18 i więcej lat.

Jak wynika z badania „Praca zdalna – Jestem na TAK!”, aż 81% pracujących Polaków chciałoby mieć wpływ na to, ile godzin dziennie pracuje. Marzenia o samodzielnym ustalaniu sobie czasu pracy są częstsze wśród osób, które chciałyby pracować zdalnie, niż wśród tych, których praca zdalna nie przekonuje. Dodatkowo, istotnie częściej możliwość decydowania o swoim czasie pracy chcieliby mieć mężczyźni (77%) niż kobiety (70%).

Ponad połowa zatrudnionych chciałaby pracować zdalnie (57%). Co czwarty pracownik przyznaje, że mógłby wykonywać swoje zadania tylko w ten sposób i nie potrzebuje biura, a pozostałym wystarczyłoby chociaż kilka dni w tygodniu.

Praca zdalna to oszczędności dla firmy w postaci m.in. ograniczenia przestrzeni biurowej, ale również ochrona środowiska dzięki ograniczeniu dojazdów do pracy, które najczęściej odbywają się prywatnymi lub służbowymi samochodami. Co piąty pracujący Polak (19%) traci na dojazdach do pracy ponad godzinę dziennie, a w korkach czas ten może wydłużyć się nawet dwukrotnie. Ponad połowa (57%) porusza się najczęściej samochodem, a jedynie 18% i 16% pracujących dojeżdża komunikacją bądź chodzi pieszo.

Nowe pokolenia pracowników już od kilku lat rewolucjonizują rynek pracy i zmieniają trendy, wprowadzając coraz nowsze formy i pomysły

na pracę. Te rozwiązania wpisują się idealnie w poglądy i styl życia młodych ludzi – zdrowy styl życia, kreatywne środowisko pracy oraz troska o nasze środowisko naturalne poprzez ograniczanie jazdy samochodem. Dla wielu rozwiązaniem jest praca zdalna, którą oferuje coraz więcej pracodawców na świecie i w naszym kraju.

Pracować „w chmurze”

Cloud computing, czyli rozwiązania chmury obliczeniowej, szturmem zdobywają kolejne dziedziny biznesu.

Obawy, że zagrozi to miejscom pracy, są bezpodstawne – podkreślają eksperci. Chmurowa rewolucja oznacza bowiem nowe miejsca pracy oraz ogólny wzrost zatrudnienia i efektywności pracowników.

Najbardziej korzystają na tym specjaliści IT. W międzynarodowym serwisie Indeed pula ofert pracy dla inżynierów chmury obliczeniowej przekracza nawet 29 tys., przewyższając np. liczbę wakatów dla doradców finansowych czy specjalistów HR. Na serwisach publikujących oferty pracy w Polsce fraza *cloud computing* prowadzi do zdecydowanie większej liczby wyników niż w przypadku inżyniera aplikacji czy specjalisty CRM, nie mówiąc o tradycyjnych zawodach.

Zdaniem specjalistów do takich rozwiązań coraz częściej skłaniają się duże korporacje, e-administracja oraz banki.

Analitycy rynku stwierdzają jednoznacznie, że dzięki wdrażaniu rozwiązań chmurowych na

przeźreni ostatnich kilku lat przedsiębiorstwa co roku zdecydowanie zwiększały swoje przychody. Z kolei większe budżety pozwalały na inwestycje i systematyczny wzrost zatrudnienia. Według danych rynkowych w ubiegłym roku na świecie w związku z chmurową rewolucją przybyło 7,5 mln miejsc pracy w sektorze małych i średnich firm (MŚP), a w korporacjach zatrudniających powyżej 500 pracowników nawet 6,3 mln. Oceniają, że dzięki chmurze będzie rósł popyt nie tylko na zawody związane z jej tworzeniem i utrzymaniem, lecz także na profesje związane z rozwojem sprzedaży rozwiązań cloudowych.

Według Gartnera globalne wydatki związane z migracją firm do chmury wyniosą 216 mld dolarów do 2020 r. Z kolei z danych Komisji Europejskiej wynika, że wykorzystując w pełni możliwości chmury obliczeniowej, można stworzyć 2,5 mln nowych miejsc pracy w Europie i zwiększyć PKB Unii o 1% rocznie do 2020 r.

W związku z rozwojem chmury analitycy ATM prognozują wzrost zatrudnienia również w innych segmentach rynku, co potwierdzają już napływające globalne dane. W ostatnich latach chmura umożliwiła stworzenie 2,5 mln nowych miejsc pracy w sektorze mediów i komunikacji. Blisko 1,5 mln osób zostało zatrudnionych w bankowości, a 1,3 mln w produkcji. Cyfryzacja stworzyła ponad 700 tys. miejsc pracy w edukacji, handlu (ponad 600 tys.), administracji (ponad 500 tys.) czy służbie zdrowia (ponad 350 tys.).

Co nowego w urzędach pracy

Redakcja

Urzędy pracy coraz częściej, poza swymi podstawowymi zadaniami, podejmują szeroko zakrojone działania na rzecz zarówno pracujących, jak i osób bezrobotnych. Może być to zarówno profilaktyka nowotworowa, jak i wsparcie utworzenia nowych żłobków czy dodatkowych miejsc w istniejących, co da rodzicom szansę na powrót do pracy.

Prawie 7 milionów na walkę z rakiem w regionie wałbrzyskim i legnicko-głogowskim

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy rozstrzygnął konkurs na profilaktykę nowotworową wśród 9 tys. mieszkańców Dolnego Śląska. Ponad 6,8 mln zł warte są zwycięskie projekty, które będą realizowane dzięki unijnemu wsparciu w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego. Wdrażaniem projektu nieprzypadkowo zajmuje się Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. – Wiele chorób cywilizacyjnych dotyka pracowników, osób aktywnych zawodowo, a to wprost negatywnie wpływa na rynek pracy. Wsparcie skierowane jest do pracodawców i ich pracowników. Tymi działaniami chcemy również poprawić Dolnoślązacom dostęp do dobrej i skutecznej opieki zdrowotnej – mówi Ewa Grzebień, dyrektor Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Najnowszy konkurs dotyczy działań realizowanych w dwóch dolnośląskich regionach – wałbrzyskim i legnicko-głogowskim.

Kilkanaście nowych żłobków we Wrocławiu i okolicy

Konkurs na utworzenie nowych żłobków i miejsc w istniejących już placówkach na terenie ZIT Wrocławskiego Obszaru Funkcjonalnego rozstrzygnięty. 7 września beneficjenci symbolicznie podpisali umowy związane z rozstrzygnięciami Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy (DWUP).

Dzięki temu prawie 15 mln zł – z unijnym wsparciem – przeznaczonych zostanie na 408 miejsc w żłobkach i klubach dziecięcych. 10 placówek opieki powstanie we Wrocławiu, a pozostałe w okolicznych miejscowościach, m.in. Długotęce, Kobierzycach, Wiszni Małej, czy Oleśnicy. Nowe żłobki to okazja, by rodzice maluchów zyskali szansę na powrót do pracy.

– Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy to nasza instytucja, która ma pomagać Dolnoślązacom, którzy mają kłopoty w odnalezieniu się na rynku pracy. Cieszę się, że dzięki funduszom z Regionalnego Programu Operacyjnego, dedykowanym dla naszego województwa, ta pomoc obejmuje maluchów i ich rodziców. Bardzo często jest bowiem tak, że koszty związane z opłatą za żłobek, czy też zatrudnieniem niani są na tyle wysokie, że zniechęcają do podejmowania pracy. Niwelujemy te bariery. Co szczególnie ważne, przyczyniamy się również, by żłobków i klubów malucha było po prostu więcej – mówi Iwona Krawczyk, wicemarszałek województwa dolnośląskiego.

Fundusze na rozwój lub wyposażenie żłobków i klubów malucha to nowość w Regionalnym Programie Operacyjnym dla Dolnego Śląska. Obecnie trafiły do 17 projektodawców, ale do dziś zapadła decyzja o realizacji w sumie 43 projektów wartych 40,7 mln zł.

Fundusze w ramach unijnej dotacji przeznaczone są na tworzenie oraz wyposażenie nowych żłobków i klubów malucha oraz uruchomienie dodatkowych miejsc w już istniejących placówkach, a także na sfinansowanie opieki świadczonej przez nianie. Wnioskodawcy

pozyskane fundusze najczęściej przeznaczają na prace adaptacyjno-remontowe oraz zakup wyposażenia – mebli, zaplecza kuchennego, niezbędnego sprzętu do świadczenia opieki (w tym pomocy dydaktycznych, zabawek, a także na wyposażenie placów zabaw), ale nie tylko. Dzięki dotacji z DWUP finansowane są bieżące koszty opieki nad dziećmi, wynagrodzenia opiekuna lub niani, przeszkolenie opiekunów, podniesienie kwalifikacji i kompetencji rodziców, którzy są bez pracy i mają małe dzieci. W żłobkach i klubach malucha prowadzone będą również dodatkowe zajęcia specjalistyczne m.in. z logopedą, psychologiem i fizjoterapeutą, a także rytmika.

Ruszają prace nad obligacjami społecznymi dla Dolnego Śląska

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy wspólnie z partnerami pracuje nad modelem wdrażania obligacji społecznych. Ma to być skuteczna pomoc dla osób bezrobotnych lub wykluczonych społecznie. Jeśli wszystko się powiedzie, to osoby, które potrzebują pomocy, nie będą musiały szukać jej w licznych instytucjach, a znajdą ją w jednym miejscu. Prace prowadzone są w ramach projektu „DOLOS”, realizowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w ramach działania 4.1 „Innowacje społeczne”.

– Dziś jest tak, że osoba bezrobotna albo wykluczona społecznie, korzystając ze wsparcia na przykład ze strony instytucji samorządowych: ośrodków pomocy społecznej, czy też urzędów pracy, musi jej szukać w każdym z tych miejsc osobno. Niekoniecznie ma wiedzę, że na przykład w innej instytucji może uzyskać dodatkowe wsparcie. Chcemy to zmienić i wspólnie znaleźć podmiot, np. organizację społeczną, który w jednym miejscu zapewni dostosowaną do potrzeb danej osoby pomoc. To nietatwe zadanie, ale pozwoli na skuteczniejsze i bardziej kompleksowe rozwiązywanie problemów Dolnoślązaków – mówi Ewa Grzebierniak, dyrektor Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Projekt Erasmus+

W dniach 5-6 października br. w Koilinie (Czechy) odbyła się trzecia wizyta w ramach projektu partnerskiego Erasmus+. „Uniwersalny mo-

del kursu zawodowego na współczesne opiekuńki dla dzieci, kierowany do kobiet w wieku 50–64 lat” („Universal model of Professional course for New age child carers for women aged 50-64 years”), koordynowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele organizacji partnerskich z Irlandii (ProActive), Włoch (Cooperativa Sociale Cooss Marche S.c.p.a), Czech (M'am'alloca), Węgier (Békés Megyei Kormányhivatal). Organizatorem spotkania było Stowarzyszenie obywatelskie M'am'alloca. Celem projektu jest wypracowanie modelu kształcenia zawodowego przyszłych opiekunek dla dzieci. Podczas spotkania omówione zostały wyniki badania opinii rodziców oraz kobiet po 50. roku życia.

Każde z badań przeprowadzone było w łącznie 6 krajach Unii Europejskiej, partnerów projektu. Badanie opinii rodziców dotyczyło zainteresowania zatrudnieniem opiekunki dla dzieci, najważniejszych cech osobowości, wiedzy potencjalnych opiekunek, doświadczenia zawodowego oraz ograniczeń, które w opinii rodziców mogą dotyczyć opiekunek w wieku powyżej 50 lat. Drugie badanie przeprowadzone wśród bezrobotnych kobiet w wieku 50+ miało na celu: sprawdzenie zainteresowania podjęciem pracy w zawodzie opiekunki dziecięcej oraz uczestniczenia w kursie przygotowującym do wykonywania zawodu; sprawdzenie, jakimi obszarami tematycznymi zainteresowane są kobiety oraz jakie bariery mogą utrudniać podjęcie pracy w charakterze opiekunki dziecięcej. Podczas wizyty omówione zostały również zagadnienia związane z cechami osobowości opiekunek dla dzieci, niezbędnymi umiejętnościami oraz kwalifikacjami wymaganymi w zawodzie.

Forum Rynku Pracy

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach był jednym z organizatorów Forum Rynku Pracy Województwa Śląskiego, które odbywało się w dniach 25–26 września. W przedsięwzięciu wzięli udział przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, specjaliści, przedsiębiorcy, a także naukowcy zawodowo badający zagadnienia związane z rynkiem pracy. Podczas konferencyjnych wystąpień starano się nie tylko określić, w jakim kierunku zmierza rynek

pracy w województwie śląskim i kraju, ale także mówiono o elastycznych formach zatrudnienia, kompetencjach menedżerskich i ich wpływie na innowacyjność organizacji. Sporo uwagi poświęcono także pracownikom oraz coraz bardziej popularnemu wśród firm i organizacji „zarządzaniu turkusowemu”.

Na ważną kwestię zwrócił uwagę Fryderyk Karzełek, prezes Polskiego Doradztwa Finansowego. Jego zdaniem na rynku jest bardzo mało złych pracowników. Problemem natomiast jest to, że są oni źle dobierani w kontekście specyfiki stanowiska pracy. – Tymczasem koszt wymiany pracownika na danym stanowisku może wynosić nawet 24-krotność wynagrodzenia – mówił.

Przy tej okazji dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy Grzegorz Sikorski podkreślił kwestie bezpieczeństwa zatrudnienia, zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, porównując w tej kwestii doświadczenia polskie i niemieckie. – Na szczęście zaczynamy powoli zapominać o tzw. umowach śmieciowych, z którymi mieliśmy do czynienia wtedy, gdy były nadużywane – stwierdził dyrektor WUP.

Partnerstwo lokalne na rzecz promowania mobilności na rynku pracy

Koordinowanie i inicjowanie działań przez Filię w Zamościu WUP w Lublinie, w ramach Partnerstwa Lokalnego na rzecz promowania mobilności na rynku pracy, znalazło odzwierciedlenie w postaci organizacji warsztatów wiedzy o rynku pracy. W dniach 28–29 września 2017 r. w Zamościu przedstawiciele Filii w Zamościu WUP, Powiatowego Urzędu Pracy w Zamościu, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Zamościu, Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Zamościu oraz Fundacji Rozwoju Lubelszczyzny Filii w Zamościu przybliżyli pracownikom socjalnym z instytucji pomocy społecznej – partnerów wybrane zagadnienia z zakresu mobilności zawodowej.

Ideą spotkania było wyposażenie uczestników warsztatów w wiedzę na temat współczesnego rynku pracy: wyzwań, szans i problemów, zarówno w skali lokalnej, jak i regionu, oraz zaprezentowanie możliwości, jakie oferują poszczególne instytucje partnerskie, mogące być wsparciem dla podopiecznych pomocy

społecznej. Dopiero zdobycie takiej wiedzy pozwoli na efektywne, ale i kompleksowe działania wobec wspólnych klientów, w szczególności dla osób defaworyzowanych na rynku pracy. Objęcie klientów pomocy społecznej wspólnymi działaniami instytucji partnerskich, wymiana doświadczeń, wiedzy i dobrych praktyk ma przynieść efekt w postaci lepszej współpracy na lokalnym rynku pracy, w celu zaspokojenia jego potrzeb. Współpraca ma też na celu poprawę często bardzo trudnej sytuacji zawodowej klientów pomocy społecznej.

Sierpniowe spojrzenie na podlaski rynek pracy

Stopa bezrobocia w województwie podlaskim w końcu sierpnia br. ukształtowała się na poziomie 9,1%. W porównaniu do sytuacji sprzed miesiąca wysokość tego wskaźnika nie uległa zmianie, natomiast w sierpniu 2016 r. stopa bezrobocia wynosiła 10,7% i na przestrzeni roku wartość tego wskaźnika spadła o 1,6 p.p. Stopa bezrobocia w sierpniu br. zmniejszyła się na terenie 6 powiatów, przy czym największy spadek dotyczył: powiatu hajnowskiego (o 0,4 p.p.) oraz powiatów siedmiatkińskiego i miasta Łomży (po 0,2 p.p.). Wzrost omawianego wskaźnika odnotowano na terenie 7 powiatów, największy w powiecie sejneńskim (o 0,3 p.p.), natomiast w powiatach białostockim, bielskim, suwalskim oraz mieście Białostok pozostał on na niezmienionym poziomie.

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu br. ukształtowało się na poziomie 107,8 tys. osób, tj. o 6,6% wyższym od zanotowanego rok wcześniej (w sierpniu ubiegłego roku w ujęciu rocznym wzrosło o 2,6%). W okresie styczeń–sierpień br. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 107,0 tys. osób i zwiększyło się o 6,8% w porównaniu z zanotowanym w analogicznym okresie poprzedniego roku. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 42 609 osób, tj. na poziomie niższym w stosunku do poprzedniego miesiąca o 0,1%. Wzrost bezrobocia zanotowano wśród kobiet (o 1,6%), natomiast spadek – wśród mężczyzn (o 1,7%). Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, wzrost liczby bezrobotnych nastąpił wśród

mieszkańców wsi (o 0,04%), natomiast spadek odnotowano wśród mieszkańców miast (o 0,2%).

Od początku roku liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 11,9%. W analogicznym okresie ubiegłego roku odnotowano spadek liczby bezrobotnych o 9,1%. Utrzymanie się poziomu stopy bezrobocia w wysokości 9,1% (spadek w stosunku do sierpnia ub.r. o 1,6 p.p.). Najniższy poziom tego wskaźnika – w powiecie suwalskim (4,9%), a najwyższy – w powiatach grajewskim i kolneńskim (15,3%). Od początku roku stopa bezrobocia zmniejszyła się o 1,3 p.p. Spadek liczby bezrobotnych odnotowano w następujących grupach osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy: osób długotrwale bezrobotnych (o 321 mniej),

osób powyżej 50. roku życia (o 167 mniej), osób korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej (o 21 mniej) oraz osób niepełnosprawnych (o 19 mniej). Natomiast wzrost zanotowano wśród osób do 30. roku życia (o 29 więcej w stosunku do poprzedniego miesiąca), osób mających co najmniej 1 dziecko do 6. roku życia (o 188 więcej) oraz osób bezrobotnych mających co najmniej 1 dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia (o 10 więcej).

Od początku roku do urzędów pracy wpłynęło 24 689 ofert i było to o 2393 oferty więcej (o 10,7%) niż przed rokiem. Zwiększyła się liczba ofert pracy niesubsydiowanej – o 3292, tj. o 28,8%, natomiast zmniejszyła się liczba propozycji zatrudnienia subsydiowanego – o 899, tj. o 8,3%.

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

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

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
4 / 2017 (163)



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

Wydawca: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
ul. J. Bellottiego 3b
01-022 Warszawa
tel. 22 536 75 24
fax 22 536 75 43

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

Wytyczne dla Autorów na stronie www.czasopismorynekpracy.pl

Projekt graficzny: Aleksander Acher-Chanda

Wykresy: Luiza Daab

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

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

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

W NASTĘPNYM
NUMERZE

Szara strefa a rynek pracy

Artykuł prezentuje fenomen szarej strefy ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień rynku pracy. Wskazane są przyczyny i skutki wkraczania przez przedsiębiorców i pracowników sektora małych i średnich przedsiębiorstw na ten obszar. W artykule zaakcentowane są nie tylko ekonomiczne, ale i społeczne aspekty funkcjonowania szarej strefy.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu