



**Marek  
Góra**

**Urszula  
Sztanderska**

# **Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy**

**Przewodnik**

**Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej**  
**Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz**

Marek Góra  
Urszula Sztanderska

**Wprowadzenie do analizy**  
**lokalnego rynku pracy**

**Przewodnik**

Warszawa 2006



Raport opracowano w ramach projektu „Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy” współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Działania 1.1, schemat a) Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006.



### Autorzy

Marek Góra (rozdz. I–VII)  
Urszula Sztanderska (rozdz. I–VII)  
Gabriela Grotkowska (rozdz. VIII, aneks I)  
Jacek Liwiński (aneks I–II)  
Monika Siergiejuk (aneks I)

### Wykonawcy projektu

Profile sp. z o.o.  
ul. Elżbiety Drużbackiej 13, 01-622 Warszawa

Profile-Dialog sp. z o.o.  
ul. Elżbiety Drużbackiej 13, 01-622 Warszawa

MillwardBrown SMG/KRC  
ul. Nowoursynowska 154a, 02-797 Warszawa

### Koordinacja projektu

Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz  
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej  
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa

### Nadzór merytoryczny

dr Agnieszka Chłoń-Domińczak

### Redakcja i korekta

Ewa Dulna-Rak, Izabela Jasiołowska

### Projekt okładki

Marcin Morawski

### Skład i łamanie

Marcin Morawski

© Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

ISBN 83-923275-8-6

Wydanie I

Zawarte w tej publikacji poglądy i konkluzje wyrażają opinię autorów i nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.



ARTE

ul. J. Piłsudskiego 104, 05-600 Grójec  
tel./faks (022) 756 12 42; [www.arte.biz.pl](http://www.arte.biz.pl); [arte@arte.biz.pl](mailto:arte@arte.biz.pl)

# SPIS TREŚCI

<b>I.</b>	<b>WPROWADZENIE</b>	<b>5</b>
<b>II.</b>	<b>PRZYCZYNY PROBLEMÓW NA RYNKU PRACY</b>	<b>9</b>
II.1.	Dostosowanie zatrudnienia i płac na rynku pracy	11
II.1.1.	Mechanizm rynkowy a zatrudnienie i płace	11
II.1.2.	Instytucje rynku pracy	13
II.1.3.	Nieelastyczność płac	15
II.1.4.	Opodatkowanie pracy	16
II.1.5.	Rynek pracy w przebiegu cyklu koniunkturalnego	19
II.1.6.	Niedopasowanie strukturalne na rynku pracy	21
II.2.	Bezrobocie	23
II.2.1.	Bezrobocie frykcyjne	23
II.2.2.	Bezrobocie cykliczne	24
II.2.3.	Bezrobocie klasyczne	26
II.2.4.	Czy istnieje bezrobocie technologiczne?	27
II.2.5.	Bezrobocie strukturalne (w znaczeniu niedopasowań struktury popytu i podaży)	28
II.2.6.	Bezrobocie instytucjonalne	29
II.3.	Bezrobocie a niezatrudnienie	30
<b>III.</b>	<b>ŹRÓDŁA DANYCH I ICH CHARAKTERYSTYKA</b>	<b>33</b>
III.1.	Jakie dane powinien mieć do dyspozycji analityk rynku pracy?	33
III.1.1.	Podstawowe przekroje analiz – kategorie rynkowe	33
III.1.2.	Dane dotyczące ludności	34
III.1.3.	Kapitał ludzki	37
III.1.4.	Zróznicowanie rynku pracy	38
III.1.5.	Stany rynku pracy	39
III.1.6.	Przepływy na rynku pracy	41
III.1.7.	Czas pozostawania w określonym stanie na rynku pracy	43
III.2.	Źródła informacji o rynku pracy	44
III.2.1.	Typy informacji o rynku pracy	44
III.2.2.	Źródła informacji o rynku pracy	45
III.2.3.	Dane statystyki publicznej dotyczące rynku pracy	48
III.2.4.	System PULS – własne, a zatem najbardziej dostępne źródło informacji o rynku pracy na terenie powiatu	53
III.3.	Badania sondażowe	57
<b>IV.</b>	<b>BADANIE RYNKU PRACY</b>	<b>61</b>
IV.1.	Podstawowe cechy badania	61
IV.2.	Miary, używane w badaniach	65
<b>V.</b>	<b>POLITYKI RYNKU PRACY I ICH OGRANICZENIA</b>	<b>67</b>
V.1.	Aktywne polityki rynku pracy	68
V.2.	Pasywna polityka rynku pracy	74
V.3.	Efektywność polityk rynku pracy	74

<b>VI.</b>	<b>INTERPRETACJA ZJAWISK OBSERWOWANYCH NA RYNKU PRACY</b>	<b>77</b>
VI.1.	Wnioskowanie	77
VI.2.	Pułapki w analizach zjawisk na rynku pracy	77
<b>VII.</b>	<b>ZAKOŃCZENIE</b>	<b>83</b>
<b>ANEKS I.</b>	<b>ANALIZA LOKALNEGO RYNKU PRACY – PYTANIA WYMAGAJĄCE ODPOWIEDZI</b>	<b>85</b>
1.	Pytania ogólne dotyczące profilu powiatu z punktu widzenia rynku pracy	85
2.	Gospodarka powiatu – atuty i bariery	86
3.	Kapitał ludzki i system edukacji w powiecie	87
4.	Ludność powiatu	88
5.	Ludność powiatu w wieku produkcyjnym	88
6.	Pracujący	90
7.	Bezrobotni	93
8.	Bierni	94
9.	Popyt na pracę	96
10.	Bezrobotni zarejestrowani w PUP	97
11.	Podsumowanie	99
<b>ANEKS II.</b>	<b>WSKAŹNIKI DO MONITOROWANIA SYTUACJI NA RYNKU PRACY</b>	<b>101</b>
1.	Ludność	102
2.	Pracujący	106
3.	Bezrobotni	111
4.	Bierni	116
5.	Popyt na pracę	119
6.	Bezrobotni zarejestrowani w PUP	125
<b>ANEKS III.</b>	<b>MODEL PROGNOSTYCZNY SYTUACJI NA RYNKU PRACY</b>	<b>129</b>
1.	Ogólna charakterystyka modelu	129
2.	Opis funkcjonowania modelu	129
2.1.	Arkusz DANE	130
2.2.	Arkusz ROBOCZY	131
2.3.	Arkusz PROGNOZA	132
2.4.	Arkusz WYKRESY	135
<b>ANEKS IV.</b>	<b>ANKIETA PODAŻOWA I POPYTOWA – PRZYKŁADY</b>	<b>137</b>

# I. WPROWADZENIE

Sytuacja na polskim rynku pracy od wielu lat jest zła. Można oczywiście zaobserwować pewne wahania, ale nie zmienia to faktu, że mamy do czynienia z trwałymi problemami, w szczególności z niskim poziomem aktywności zawodowej i zatrudnienia. Ich rozwiązanie wymaga głębszego zastanowienia. Należałoby zacząć od krytycznego przyjrzenia się powszechnym, często bezwiednie przyjmowanym, opiniom na temat rynku pracy, które niedoskonale go opisują, a nawet mogą wprowadzać w błąd.

Prawidłowości decydujące o sytuacji na rynku pracy, zarówno w skali makro, jak i na poziomie małych obszarów, np. powiatu, zmieniają się w wyniku dynamicznej interakcji wielu czynników związanych z procesami rozwoju cywilizacyjnego. Stąd stare dobre praktyki i przekonania bardzo często prowadzą na manowce. Zrozumienie zjawisk zachodzących obecnie na rynku pracy wymaga zapoznania się – chociażby pobieżnego – z aktualnym stanem wiedzy na ten temat. Wiedza ta szybko się rozwija i śledzenie jej na bieżąco może być trudne. Prezentowany tekst ma za zadanie to ułatwić. Przeprowadzi czytelnika przez główne kwestie ekonomii pracy w taki sposób, by zrozumienie ich nie wymagało pogłębionych wiadomości ekonomicznych lub statystycznych. Wiele też nie będzie tu omawianych w szczegółach i uzasadnianych przy wykorzystaniu zaawansowanych metod. Staraliśmy się zebrać główne elementy wiedzy o rynku pracy, które nie są nadmiernie kontrowersyjne i które można traktować jako wiedzę sprawdzoną (wiedzy pewnej w naukach społecznych nie ma, bo być nie może).

Chcielibyśmy również podkreślić, że – wbrew dość częstemu nastawieniu wielu osób, również zajmujących się zawodowo rynkiem pracy – nie ma powodu, aby uznać, że nad polskim rynkiem pracy – w przeciwieństwie do innych państw europejskich, także tych o bardzo podobnych historycznych zaszłościach – wisi fatum sprawiające, że to właśnie na nim sytuacja jest najgorsza. Istnieje wiele czynników, które powodują, że jest ona taka, jaka jest, czyli rzeczywiście zła, ale w dużym stopniu wytłumaczalna. Najważniejsze z nich – według nas – będą omówione w tym tekście. Mają one, w znacznie większym stopniu niż na ogół, charakter instytucjonalny. Innymi słowy: sami sobie to zrobiliśmy. Winy za obecną sytuację na rynku pracy nie da się zrzucić na siłę wyższą. Nie jest tak, że cokolwiek byśmy robili i tak nie da się nic zrobić. Przeciwnie – co optymistyczne – nasze działania mogą istotnie na tę sytuację wpłynąć. Muszą one być jednak wolne od stereotypowych sądów, oparte na rzetelnej diagnozie, poparte wiedzą teoretyczną i analizami empirycznymi.

Badanie rynku pracy jest przedsięwzięciem trudnym i nie zawsze w pełni możliwym do przeprowadzenia na poziomie powiatu. Często trzeba poprzestać na oszacowaniu z grubsza mierników charakteryzujących go. Nie należy się jednak obawiać, że czegoś na jego temat nie wiemy. To normalne. Rzecz w tym, aby umieć wówczas wyrobić sobie o nim merytorycznie poprawne zdanie. Z drugiej strony, nie należy przeceniać informacji, które wydają nam się jednoznacznie określone, bo policzone. Nie zawsze to, co uda nam się policzyć, jest tym, co policzyć chcieliśmy. Prowadzenie analiz ilościowych zdecydowanie jest potrzebne. Nie będą one jednak wiele warte, jeśli ich wyniki nie zostaną prawidłowo zinterpretowane. Interpretacja wyników jest często trudniejsza od przeprowadzenia badania. Co gorsza, może się pojawiać pokusa, by wyniki otrzymane dzięki analizom ilościowym traktować jako pewną wiedzę. Liczby potrafią jednak oszukiwać. Analizy ilościowe powinny stanowić fundament formułowanych sądów i prowadzonych działań. Nie znaczy to jednak, że „położenie liczb na stole” jest argumentem decydującym. To warunek konieczny, ale niedostateczny poprawności rozumowania i sukcesu zaplanowanych przedsięwzięć.

W rozważaniach na temat rynku pracy (dotyczy to szerszej kategorii rozważań, ale leżą one poza obszarem naszych zainteresowań) pojawia się często tendencja do przeceniania tego, co specyficzne, przy jednoczesnym niedocenianiu tego, co ogólne (myślimy np.: analizowany powiat jest tak różny od innych, że znajomość ogólnych prawidłowości nie na wiele się zda). Specyficzne cechy lokalnych rynków pracy<sup>1</sup> na pewno mają znaczenie i trzeba je brać pod uwagę, jednak każdy lokalny rynek pracy jest przede wszystkim rynkiem pracy z rządzącymi nim ogólnymi prawidłowościami – a dopiero w drugiej kolejności konkretnym rynkiem pracy poddanym dodatkowym uwarunkowaniom, charakterystycznym tylko dla danego powiatu czy regionu.

Badanie rynku pracy powinno prowadzić nie tylko do stwierdzenia faktów, np. ile osób pracuje, jakie są ich zarobki, ile osób poszukuje pracy, za jaką płacę itd., ale również do ich interpretacji ekonomicznej. Powinna ona prowadzić do wyjaśnienia współzależności między stwierdzonymi faktami i tym samym pozwolić na nie oddziaływać. Przykładowo, wysokość stawek płac wpływa na to, ile miejsc pracy powstaje i ile osób decyduje się na poszukiwanie pracy. Nie można analizować rozbieżności między liczbą poszukujących pracy a liczbą miejsc pracy bez uwzględniania wysokości płac i pośrednich kosztów pracy związanych z nimi. Te zależności wyjaśnia ekonomia pracy (ang.: *labour economics*)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> **Lokalny rynek pracy** można zdefiniować jako obszar, w którego obrębie czas dojazdu do pracy jest tak krótki, że nie stanowi istotnej bariery zatrudnienia. Na potrzeby tego podręcznika obszar ten utożsamiany jest z powiatem.

<sup>2</sup> Osobom pragnącym poszerzyć swoją wiedzę na ten temat polecamy podręcznik ekonomii rynku pracy: R. Ehrenberg, R. Smith, *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 8<sup>th</sup> edition, Addison Wesley 2002.

Prezentowany materiał nie jest jednak obszernym podręcznikiem, który mógłby służyć jako podstawa studiowania ekonomii pracy. Cel autorów jest z konieczności dużo skromniejszy. Pragniemy pomóc tym wszystkim, którzy wykonują codzienną pracę związaną z obsługą rynku pracy na poziomie lokalnym, w samodzielnym dokonywaniu prostych analiz, w korzystaniu z analiz dostępnych z innych źródeł, w rozumieniu podstawowych zależności istniejących na rynku pracy, a także – może nawet przede wszystkim – w unikaniu błędów i typowych pułapek związanych z narosłymi wokół rynku pracy obiegowymi – często nieprawdziwymi lub nie w pełni prawdziwymi – opiniami i interpretacjami.

Z drugiej strony, chcemy zasugerować, że warto, obserwując rynek pracy i podejmując działania korygujące jego funkcjonowanie, kierować się przesłankami wynikającymi z ekonomii pracy, np. oddziaływać na przyczyny danych zjawisk a nie tylko na ich skutki, baczyć na wieloaspektowe konsekwencje polityk rynku pracy, bo zwykle obok pożądanых mogą pojawiać się i niekorzystne.

Wspomniane tu pułapki w interpretacji zjawisk zachodzących na rynku pracy w znacznym stopniu wynikają z przenikania się zagadnień ekonomicznych i społecznych. Przy jednostronnym, a więc nazbyt skoncentrowanym na ekonomii albo – przeciwnie – na problematyce społecznej, postrzeganiu zjawisk zachodzących na rynku pracy ogranicza się możliwość pełnego rozumienia tego, co rzeczywiście dzieje się na nim.

Przedstawiony materiał, przy bardziej samodzielnych lub pogłębionych analizach, nie jest wystarczający. Konieczna może być wiedza z zakresu ekonomii rynku pracy, statystyki, konstruowania badań ankietowych. Bardziej zaawansowane analizy wymagałyby też użycia ekonometrii.



## II. PRZYCZYNY PROBLEMÓW NA RYNKU PRACY

Rynek pracy i jego badanie stanowi duże wyzwanie dla ekonomistów. Wiele zjawisk i zależności nie poddaje się opisowi w zadowalający sposób. Wynika to m.in. z tego, że przedmiotem obrotu na tym rynku jest ludzka praca, nierozzerwalnie związana z człowiekiem jako jej nośnikiem. Ta nierozzerwalność jest istotą problemu. Wszystkie rynki są miejscem spotkania popytu i podaży, które kształtowane są przez ludzkie działania i preferencje. Rynek pracy jest dodatkowo komplikowany przez to, że ludzie nie tylko realizują swoje preferencje, lecz także sami są przedmiotem dostosowania na rynku.

Rynek pracy różni od innych także to, że w rzeczywistości jest rynkiem – konglomeratem wielu subrynków pracy. Popyt na pracę na nich kieruje się tylko do wybranych kategorii ludzi, różnych pod względem wykształcenia, zawodu, miejsca wykonywania pracy itp. Te i jeszcze inne cechy (np. demograficzne) silnie różnicują szanse wykonywania pracy. Zmiana cech osób zainteresowanych pracą, a więc i dopasowanie się do popytu na pracę, jest możliwa tylko w ograniczonym stopniu (np. wykształcenie) lub całkowicie niemożliwa (np. dotyczy to cech demograficznych, stanu zdrowia). W konsekwencji, choć mówimy o jednym rynku pracy, mamy do czynienia z wieloma takimi rynkami. Przemieszczanie pomiędzy nimi często jest kosztowne, a czasem zupełnie niemożliwe. W tej sytuacji na poszczególnych subrynkach mogą zachodzić nieco inne zjawiska. W czasie kiedy jeden rozwija się dobrze, inny może borykać się z poważnymi problemami.

Nim stwierdzimy, jakie problemy trapią polski rynek pracy (i rynki wielu innych krajów), musimy przyjąć kryteria, według których dane zjawisko ocenimy jako problem. Musimy więc wskazać, jaki rynek pracy jest dobrym rynkiem. Zwykle w ekonomii za dobry rynek przyjmuje się taki, który ma następujące cechy:

- zapewnia wykorzystanie dostępnych zasobów pracy, czyli jest to rynek, na którym bezrobocie utrzymuje się na możliwie najniższym poziomie i jego przyczyny wynikają wyłącznie z dynamicznych zmian dokonujących się w gospodarce oraz w zasobach ludzi i ich zdolnościach do wykonywania pracy (takie bezrobocie nazywamy frykcyjnym),
- sprzyja rozwojowi zasobów pracy, czyli powoduje, że ludzie preferują pracę zarobkową, a więc masowo uczestniczą w rynku pracy, tj. utrzymuje się wysoki poziom aktywności zawodowej,

- zachęca do rozwoju kapitału ludzkiego, czyli kumulacji umiejętności, kwalifikacji zawodowych, które powodują, że w gospodarce można używać coraz bardziej zaawansowanych technologii,
- zapewnia wysoką elastyczność działania ludzi, czyli ich płynne dopasowywanie się do zmieniających się wymagań zawodowych, zmian struktury gospodarczej, oraz przemieszczanie się, jeśli w skali kraju powstaje nierównomierny wzrost miejsc pracy; innymi słowy – rynek pracy powinien działać tak, żeby ludzie na nim byli mobilni przestrzennie, zawodowo, a także by w razie potrzeby zmieniali miejsce czy charakter pracy zależnie od tego, w jakim kierunku podąża rozwój gospodarki.

Rynek pracy z wysokim zatrudnieniem, wysoką aktywnością zawodową, niskim bezrobociem, dużymi zasobami ludzi kształcących się (w szkołach, instytucjach pozaszkolnych, przez kumulację doświadczenia w trakcie wykonywania pracy) i dostosowujących się do zmian zachodzących w gospodarce byłby rynkiem idealnym. Gdy któraś z tych cech nie występuje, zmniejszają się szanse ekonomicznego rozwoju. Rodzą się też problemy społeczne związane z brakiem dochodów (ubóstwem), nieuczestniczeniem w życiu społecznym (wręcz wykluczeniem z niego i jego konsekwencjami), polaryzacją społeczeństwa i inne.

Co jest zatem oznaką problemów na rynku pracy? Po pierwsze, niskie zatrudnienie i/ lub wysokie niezatrudnienie, czyli duży udział w populacji w wieku produkcyjnym osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Po drugie, ponieważ ważne jest, jakim kapitałem ludzkim dysponują ludzie w wieku produkcyjnym, negatywnie trzeba ocenić zjawisko niskich kwalifikacji zawodowych, nieodnawianie i niepodtrzymywanie tych kwalifikacji w trakcie życia zawodowego, długie przerwy w aktywności zawodowej (głównie długotrwałe bezrobocie) powodujące zaprzepaszczenie części umiejętności niezbędnych w pracy. Po trzecie, ważny jest też brak elastyczności w dostosowywaniu się ludzi do zmiany charakterystyki popytu na pracę we wszystkich przekrojach.

## II.1. Dostosowanie zatrudnienia i płac na rynku pracy

### II.1.1. Mechanizm rynkowy a zatrudnienie i płace

Na rynku pracy, jak na każdym rynku, zderzają się popyt i podaż. Przedmiotem transakcji jest praca. Zatem występują ludzie, którzy gotowi są sprzedać swoją pracę, zależnie od wysokości stawek płacowych, jakie mogą za nią otrzymać – to podaż pracy, oraz firmy, instytucje, pracodawcy gotowi pracę kupić zależnie od wysokości stawek płacowych, które za nią muszą zapłacić – czyli popyt na pracę<sup>3</sup>.

Pojęcie podaży pracy nie jest całkowicie jednoznacznie używane. Na rynku pracy często występują ludzie, którzy szukają pracy, ale podjęliby ją pod warunkiem znacznie wyższych wynagrodzeń niż aktualnie faktycznie za daną pracę się płaci<sup>4</sup>. Są oni niejako skazani na bezrobocie, ponieważ pracy tak wynagradzanej nie ma. W ekonomii odróżnia się grupę zainteresowanych podjęciem pracy za wynagrodzenie wynikające z aktualnych stawek płac od grupy poszukujących pracy wyżej opłacanej niż w danym momencie stosowane (rzeczywiście płacone). O tej drugiej mówi się, że są to bezrobotni dobrowolnie. Na rys. 1. taką podwyższoną podaż pracy (nazywaną niekiedy całkowitą podażą pracy, w przeciwieństwie do podaży efektywnej, tj. ze strony osób, które chcą się zatrudnić za obowiązujące stawki płac) ilustruje linia przerywana.

Podaż pracy zależy oczywiście od tego, jak wiele osób znajduje się w wieku zdolności do pracy (najczęściej określa się go wiekiem produkcyjnym, choć jest to kategoria umowna<sup>5</sup>) i jakimi dochodami, niezwiązanymi z pracą, dysponują. Im więcej osób jest w wieku produkcyjnym (np. gdy szkoły opuszcza wyż demograficzny) i im mniej mają one alternatywnych dochodów (np. świadczeń socjalnych), tym więcej z nich jest gotowych

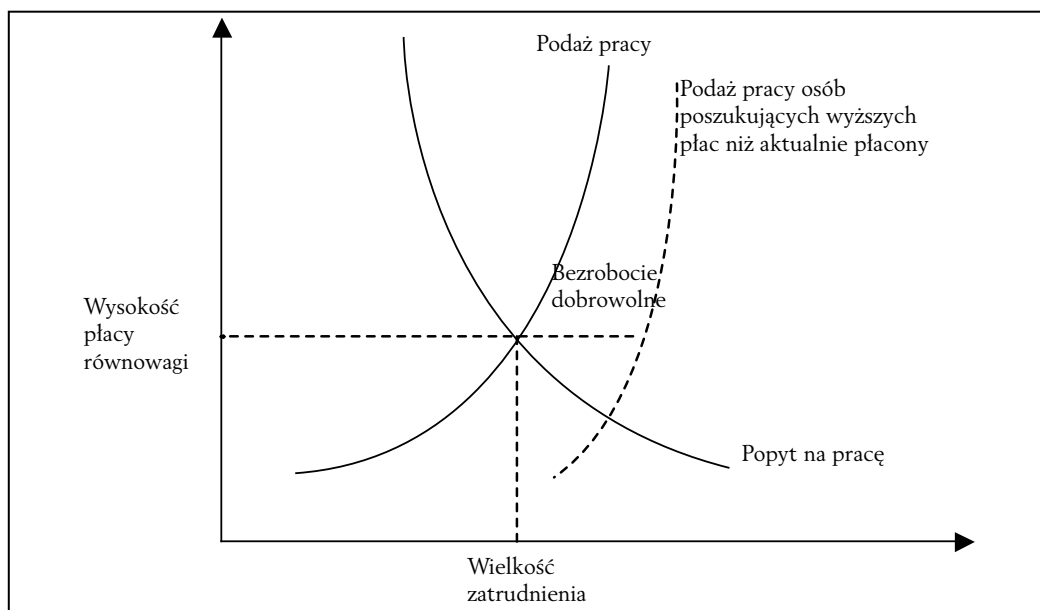
<sup>3</sup> Termin „podaż” bywa błędnie używany – czasem można spotkać się z określeniem „podaż miejsc pracy”. To błąd. Jeśli firmy oferują miejsca pracy, to znaczy, że zgłaszają popyt na pracę (chcą kupić pracę). Błąd ten wiąże się z występującym w języku potocznym pojęciem „pracodawcy” i „pracobiorcy”. W rzeczywistości, z punktu widzenia ekonomicznego, pojęcia te błędnie identyfikują strony na rynku pracy.

<sup>4</sup> Ewentualnie podjęliby pracę na innych warunkach, odbiegających od tych, które w danym czasie występują w gospodarce, np. w krótszym wymiarze czasu pracy, w pobliżu miejsca zamieszkania, podczas gdy miejsca pracy znajdują się w dalszej odległości itp. Do tej kwestii powrócimy.

<sup>5</sup> Zwykle przyjmuje się, że dolną granicą jest wiek, od którego – zgodnie z prawem – wolno pracować, a górną: wiek nabywania uprawnień emerytalnych w powszechnym, publicznym systemie emerytalnym. W Polsce za granicę dolną przyjmuje się 18 lat (od tego wieku wolno zatrudniać pracowników na zasadach ogólnych, od 16. roku życia jako tzw. pracowników młodocianych, objętych szczególnymi regulacjami), i 59–64 lat za górną. Można się spodziewać, że górna granica faktycznej aktywności zawodowej wydłuży się w związku z zachętami do przedłużenia pracy zawodowej, które tworzy nowy system emerytalny. Z drugiej strony, w większości opracowań (np. w opracowaniach Eurostatu) mowa jest w analizach o wieku 15–64, tj. granicach porównywalnych z innymi krajami. Zarazem jednak coraz więcej badań wykorzystuje granicę 15–74.

podjąć pracę i chce to zrobić. W takiej sytuacji krzywa podaży pracy przesuwa się w prawo. Jeśli więcej osób wycofuje się z rynku pracy, niż na ten rynek wchodzi, linia podaży pracy przesuwa się w lewo. Tak może się stać, kiedy np. w wiek emerytalny wchodzi wyż demograficzny, a szkoły kończy niż. Albo wówczas, kiedy uruchomiony zostaje np. powszechny program wcześniejszych emerytur czy innych świadczeń zachęcających do pozostawania poza rynkiem pracy.

**Rys. 1. Równowaga na rynku pracy**



*Źródło: opracowanie własne*

Popyt na pracę zależy przede wszystkim od popytu na produkty, czyli od tego, ile dóbr i usług wytwarzanych w danym kraju są skłonni nabyć klienci i ile są w stanie za nie zapłacić. Po wtóre, popyt na pracę zależy od używanej technologii, ponieważ wiele produktów można wytworzyć, używając mniej lub bardziej zmechanizowanych, zautomatyzowanych itp. metod produkcji. Można np. zautomatyzować produkcję samochodów tak dalece, że w trakcie montażu pracownicy tylko nadzorują automaty. Można też zamiast tradycyjnych oddziałów bankowych rozwinąć bankowość elektroniczną, gdzie większość czynności klient wykonuje sam, wspomagany systemem informatycznym, a do czuwania nad prawidłowością funkcjonowania systemu obsługi elektronicznej zatrudnia się mniej pracowników. Technologia produkcji jest zatem również ważnym czynnikiem określającym rozmiary popytu na pracę. Wzrost popytu na produkty zwiększa popyt na pracę (przesuwa linię popytu na pracę w prawo), postęp technologiczny zwykle zmniejsza go (linia popytu na pracę przesuwa się

w lewo). Taki mechanizm działa w relatywnie krótkim czasie. Dzięki nowym technologiom spadają ceny wytworzonych produktów, a klienci zgłaszają popyt na nie. Technologia z jednej strony obniża pracochłonność wytworzonych dóbr, a z drugiej jest podstawą większej skali ich produkowania. Łączny efekt zatrudnienia może być neutralny.

Przesuwanie linii popytu na pracę w prawo (czyli wzrost popytu) oddziałuje na zwiększenie płac i zatrudnienia. Zatrudnienie rośnie tym bardziej, im bardziej elastyczna jest podaż pracy (im więcej osób decyduje się być aktywnymi zawodowo w wyniku danego wzrostu płac)<sup>6</sup>. Spadek popytu działa oczywiście odwrotnie. Wzrost podaży pracy, co ilustruje przesunięcie krzywej podaży w prawo, również wywołuje wzrost zatrudnienia, ale jednocześnie jest przyczyną spadku płac (realnych). Skala wzrostu zatrudnienia w tym wypadku zależy od elastyczności popytu na pracę względem płac – im jest ona większa, tym silniej pracodawcy reagują na spadek płac (a tym samym kosztów pracy), zwiększając liczbę miejsc pracy<sup>7</sup>. Gdy podaż pracy maleje, należy spodziewać się wzrostu płac i spadku zatrudnienia. Warunkiem płynnych dopasowań do zmian popytu lub podaży jest elastyczność płac (czyli swobodne i szybkie dostosowywanie się ich do zmian popytu i podaży). Tymczasem płace mogą zmieniać się powoli<sup>8</sup>. Część potencjalnych przyczyn ograniczeń elastyczności płac omówimy w dalszej części podręcznika.

## II.1.2. Instytucje rynku pracy

Instytucjami rynku pracy określamy wszystkie utrwalone zasady postępowania jego uczestników. Część tych zasad ma postać normatywną – prawa lub umów. Instytucje dotyczą wielu zasad świadczenia pracy i wynagradzania, a przez to powodują, że postępowanie pracodawców i pracowników<sup>9</sup> oraz poszukujących pracy może istotnie różnić się od tego, co wynikałoby z funkcjonowania czystego mechanizmu rynkowego. W katalogu podstawowych instytucji wpływających na to, jak funkcjonuje rynek pracy, mieszczą się:

- zasady dotyczące zatrudniania, zwalniania oraz ustalania płac (np. zakres, poziom negocjacji i koordynacji płac, płaca minimalna),

<sup>6</sup> Elastyczność podaży pracy można zdefiniować jako procentową zmianę wielkości podaży pracy wynikającą ze wzrostu płacy o 1%. Z dodatniego nachylenia funkcji podaży pracy wynika, że elastyczność podaży jest dodatnia.

<sup>7</sup> Elastyczność popytu na pracę względem płacy można zdefiniować jako procentową zmianę wielkości popytu na pracę wynikającą ze wzrostu płacy o 1%. Z ujemnego nachylenia funkcji popytu na pracę wynika, że elastyczność popytu jest ujemna, ale zwyczajowo podaje się jej wartość bezwzględną.

<sup>8</sup> Od niedawna w języku polskim pojawił się kuriozalny termin „rynek wynagrodzeń” sugerujący, że przedmiotem kupna–sprzedaży są wynagrodzenia, a praca – ceną. Oczywiście jest odwrotnie, sprzedaje się i kupuje ludzką pracę, płacąc za nią cenę – odpowiednią stawkę wynagrodzeń.

<sup>9</sup> Pracodawcy i pracownicy należą razem do kategorii „zatrudnieni”, przy czym pracodawcy są „samo zatrudnieni”, a pracownicy są „zatrudnieni najemnie”. Niestety w powszechnie używanej terminologii zamiast pojęcia „zatrud-

- ochrona dochodów bezrobotnych (pasywne polityki rynku pracy) oraz pomoc w poszukiwaniu i uzyskaniu pracy (aktywne polityki),
- funkcjonowanie dialogu społecznego (w tym cele i sposoby ich osiągnięcia przez związki zawodowe i organizacje pracodawców),
- opodatkowanie (i oskładkowanie) płac,
- świadczenia z pomocy społecznej, rodzinne, rozwiązania w zakresie systemu emerytalno-rentowego, polityka rodzinna, edukacyjna itp.

Każda z tych grup instytucji powoduje, że mechanizm rynkowy działa w ograniczonym zakresie. Przykładowo, wymagane prawnie formy umów o pracę nakładają na pracodawców określone obowiązki w zakresie zasad zwalniania pracowników, co powoduje, że nie podchodzą oni elastycznie do zatrudniania nowych, licząc się z ewentualnymi kosztami procedury zwolnień. Często więc, gdy mają zamówienia na produkty, starają się wydłużyć czas pracy dotychczasowych pracowników, zamiast dać pracę bezrobotnym. Dopiero gdy na rynku długo utrzymuje się dobra passa, są skłonni zwiększać zatrudnienie. W efekcie decyzje o zwiększaniu zatrudnienia są opóźnione w stosunku do decyzji o wzroście produkcji. Z kolei system świadczeń socjalnych może być powodem niskiej aktywności ekonomicznej, a konieczność dokumentowania bezrobocia w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego powoduje, że do rejestrów bezrobotnych trafiają w ogóle niezainteresowani podjęciem pracy. Takich przykładów wpływania rozmaitych zasad prawnych na funkcjonowanie rynku pracy jest bardzo dużo.

Wśród instytucji są i takie, których wpływ na rynek pracy nie jest widoczny gołym okiem, ale które znacznie ograniczają jego sprawne funkcjonowanie. Chodzi tu szczególnie o systemy stanowienia płac, w tym negocjacyjne, które przez wiele lat odtwarzają (powielają) strukturę płac. W wyniku tego płace przestają odzwierciedlać warunki równowagi, hamują restrukturyzację (dostosowanie podaży pracy do popytu i na odwrót), zniechęcają do zdobywania nowych, potrzebnych kwalifikacji itp.

Szczególnymi instytucjami są świadczenia społeczne adresowane do bezrobotnych, realizujące politykę państwa w stosunku do tej grupy. Świadczenia z grupy pasywnych polityk rynku pracy mają za zadanie chronić bezrobotnych przed całkowitą utratą środków do życia i pomóc im – przez zapewnienie podstaw bytu – w szukaniu pracy. Bez takiego zabezpiecze-

---

nienie” na określenie wszystkich osób aktywnych zawodowo używa się określenia „pracujący”. W naszym tekście z konieczności stosujemy więc tę niepoprawną, lecz powszechną terminologię. Należy pamiętać, że pojęcie „pracujący” jest elementem niegdysiejszej nowomowy, która „przykleiła” się do terminologii. Pojęcie „pracujący” zostało wymyślone po to, aby włączyć do jakiejś definicji także te osoby, które nie były zatrudnione w tzw. gospodarce społecznej, tylko prowadziły działalność gospodarczą. Wynikało to głównie ze względów statystycznych. Wierzmy, że uda się kiedyś przywrócić poprawną terminologię w tym zakresie.

nia trudno też dokonywać koniecznych zwolnień z pracy (opór przed zwolnieniami rośnie). Z drugiej strony świadczenia z tej grupy, a szczególnie zasiłki pieniężne dla bezrobotnych, podnoszą oczekiwania co do wysokości wymaganych płac i prowadzą do wydłużania czasu poszukiwań pracy. Jednakowe kwotowo zasiłki dla bezrobotnych mogą selektywnie oddziaływać na różne grupy pracownicze – zachęcać do pracy tych, którzy mają szanse na wysokie zarobki (dużo tracą, nie pracując), ale wręcz zatrzymywać w bezrobociu osoby mające w perspektywie pracę nisko płatną. Zasiłki proporcjonalne do wysokości utraconych zarobków skłaniają z kolei do nadużyć – podejmowania pracy za fikcyjnie wysoką płacą, by po jej utracie uzyskać wysoki zasiłek.

Instytucje mogą też pełnić dobroczynną rolę – normując różnorodne zasady działania rynku pracy, zapewniają jego uczestnikom zmniejszenie kosztów ustalania warunków kontraktów, zabezpieczają ich interesy, ułatwiają świadczenie pracy, chronią w okresach braku pracy itp., itd. Nie można funkcjonować bez instytucji. Trzeba jednak wiedzieć, że mogą one powodować, że w pewnych obszarach mechanizm rynkowy nie będzie jedyną podstawą kształtowania się zatrudnienia, bezrobocia czy płac. Mogą też, jak wcześniej powiedziano, wpływać negatywnie na ustalanie równowagi na rynku pracy i zmniejszać zatrudnienie. Chodzi zatem o to, by w konstruowaniu instytucji minimalizować negatywne efekty zatrudnieniowe, a potęgować pozytywne.

### II.1.3. Nieelastyczność płac

Na swobodnie działającym rynku pracy zawierane są umowy o pracę. Ludzie chcący pracować, znalazłszy odpowiednich pracodawców, umawiają się co do wysokości płac i podejmują pracę. Jeśli przy danej stawce płac jest tyle samo chętnych do podjęcia pracy, co ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców, panuje równowaga i wszyscy chcący podjąć pracę na tych warunkach znajdują zatrudnienie. Pozostali na rynku pracy poszukują pracy lepiej płatnej niż praca rzeczywiście dostępna.

W popularnym przekazie stykamy się często z przekonaniem, że na rynku pracy brak równowagi dlatego, że dla osób szukających pracy w ogóle nie ma miejsc pracy, albo też dlatego, że pracodawcy nie mogą znaleźć pracowników. Świadczy to o tym, że wysokość wynagrodzeń nie równoważy popytu i podaży pracy. W pierwszym wypadku – braku dostatecznej liczby miejsc pracy – często (ale nie zawsze) mamy do czynienia z oczekiwaniem poszukujących pracy, że dostaną pracę za płacą wyższą od rzeczywistych wynagrodzeń. Poszukujący pracy nie redukują swoich oczekiwań dotyczących wysokości płac i przez to

praca staje się dla nich niedostępna. Inna rzecz, że często nie mogą tych oczekiwań obniżyć (bo np. regulacje prawne czy umowy zbiorowe ustalają minimalną stawkę płac za pracę określonego rodzaju) lub im się to nie opłaca (np. kiedy płace o niewielką kwotę przewyższają świadczenia, które dostają bez pracy).

W drugim wypadku, kiedy pracodawcy skarżą się na brak pracowników, przyczyną nierównowagi najczęściej jest utrzymywanie przez nich płac na poziomie, który nie jest w stanie zachęcić do podjęcia pracy danego rodzaju. Czasem może być to bardziej obiektywna przyczyna, a mianowicie brak osób z określonymi kwalifikacjami. To w gruncie rzeczy bardzo rzadka sytuacja. Ale i wówczas nie trwa długo, bo gdy płace rosną z powodu braku specjalistów, praca danego rodzaju staje się bardziej atrakcyjna, ludzie podejmują odpowiednie kształcenie i luka kwalifikacyjna stopniowo zapełnia się.

Analiza równowagi na rynku pracy i przyczyn jej zaburzenia wymaga brania pod uwagę takich przypadków, kiedy to nieelastyczność płac, a także nieelastyczne zachowania ludzi poszukujących pracy i pracodawców poszukujących pracowników stają się przyczyną sygnałów, że oto brakuje pracy (kiedy brakuje pracy nie absolutnie, a względnie, czyli pracy za dane, wyższe od obowiązujących, wynagrodzenia) albo że brakuje pracowników (kiedy nie można ich zatrudnić, bo oferuje się zbyt niskie stawki płac).

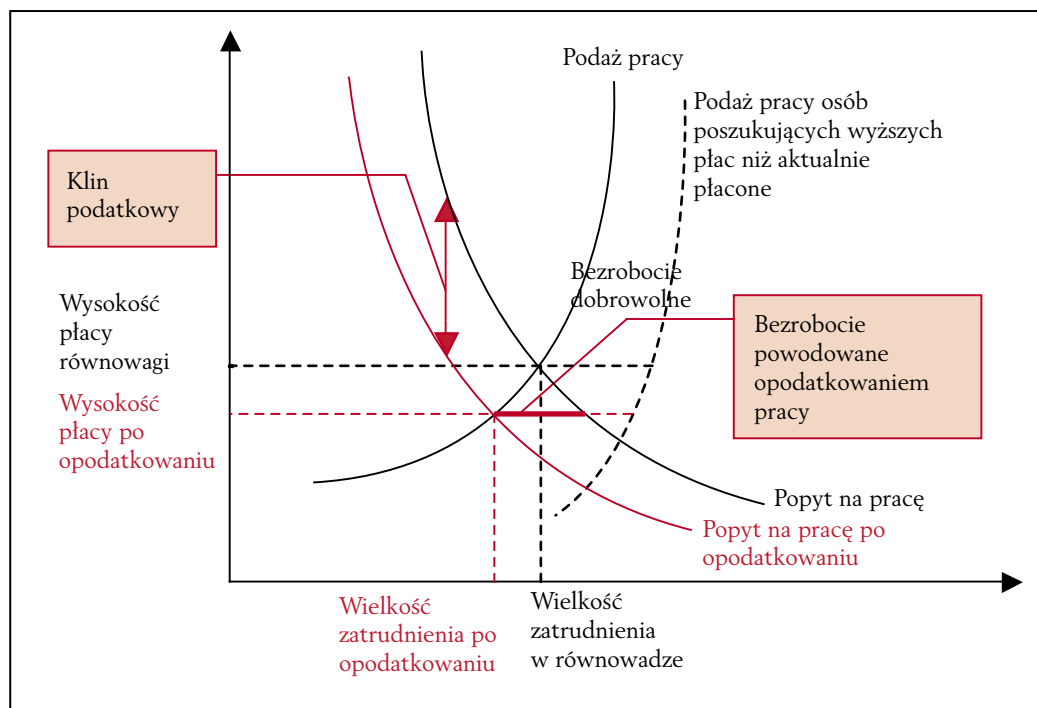
#### II.1.4. Opodatkowanie pracy

Analiza równowagi na rynku pracy wymaga też zwrócenia uwagi na to, że szeroko rozumiane opodatkowanie pracy (tzn. wszystkie podatki, składki ubezpieczenia społecznego i wszelkie opłaty przymusowe ponoszone w związku z zatrudnieniem pracowników), zwane klinem podatkowym, różnicuje wysokość płac oczekiwanych przez poszukujących pracy w stosunku do tych, które są w stanie zapłacić za daną pracę pracodawcy<sup>10</sup>. Z powodu tej różnicy, między popytem a podażą może pojawić się luka w postaci bezrobocia. Na rynku pracy są osoby chcące podjąć pracę za stawkę, którą gotowi są za ich pracę zapłacić pracodawcy, ale nie akceptują one niższych, opodatkowanych stawek, które są zmniejszone przez podatki. Z kolei pracodawcy nie zatrudniają tylu osób, ile zatrudniliby przy niższych kosztach pracy, tj. kosztach nieuwzględniających podatków<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Z tego punktu widzenia nie ma znaczenia, czy opodatkowanie jest faktycznie podatkiem, czy składką ubezpieczeń społecznych. Ważne jest, że powstaje płatność przymusowa, która nie przynosi bezpośrednich korzyści stronom ponoszącym jej ciężar. Nie wpływa więc na ocenę opłacalności pracy przez pracowników (nie odczuwają, że praca daje im korzyści równe podatkom) ani pracodawców, którzy po prostu za tę samą pracę muszą zapłacić więcej.

<sup>11</sup> Jeśli wziąć pod uwagę proporcje między płacami brutto a netto, to warto zauważyć, że tzw. klin podatkowy sięgał 46,8% przy wynagrodzeniu za pracę na poziomie przeciętnym. Same płace netto zaś sięgały tylko 51,5% kosztów pracy.



**Rys. 2. Klin podatkowy a zmiany na rynku pracy**

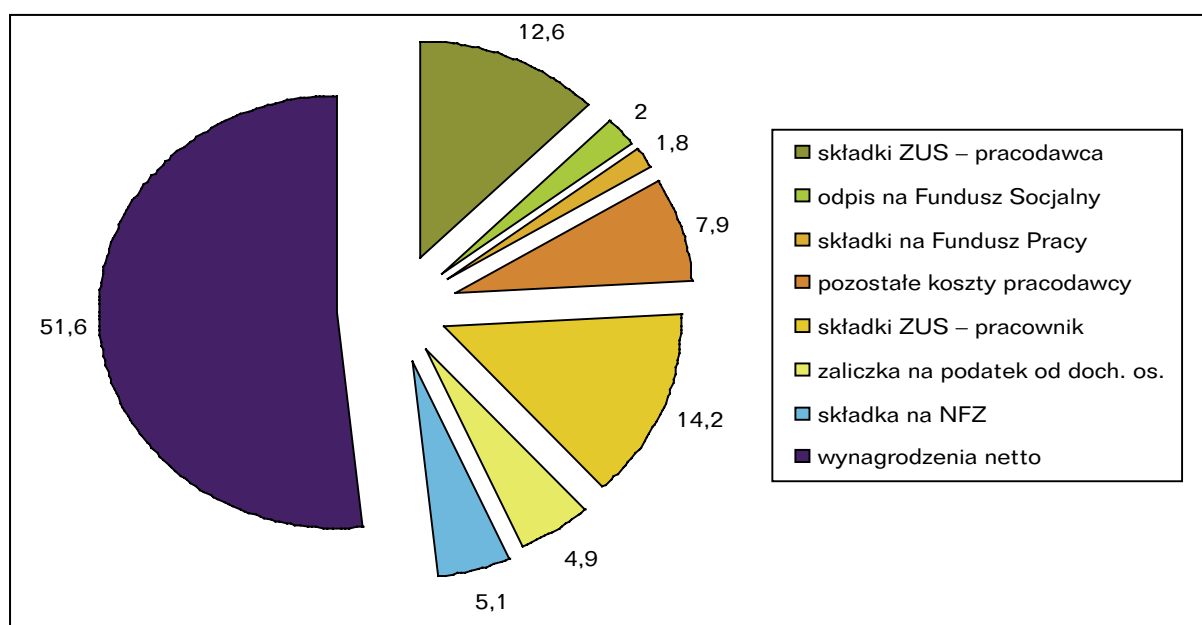
Źródło: opracowanie własne

Zmniejszenie zatrudnienia, wywołane przez opodatkowanie pracy jest tym wyższe, im bardziej elastyczny jest popyt na pracę względem kosztów pracy (bardziej wrażliwy na zmiany kosztów pracy) i im elastyczniejsza jest podaż pracy (ludzie wyraźniej reagują na obniżanie wysokości płac, rezygnując z gorzej opłacanych zajęć)<sup>12</sup>. Opodatkowanie pracy najsilniej oddziałuje na zmniejszenie liczby ofert pracy tam, gdzie najłatwiej zastąpić ją bardziej zaawansowanymi technologiami, co częściej jest możliwe w przemyśle niż w usługach. Dlatego, pomimo stałego wzrostu produkcji przemysłowej, udział pracujących w przemyśle wśród ogółu pracujących wydatnie maleje, zarówno w Polsce, jak i, zwykle w mniejszym stopniu, w innych krajach. Trudniej zaakceptować obniżenie płac netto (powodowane opodatkowaniem pracy) w wypadkach, kiedy opłacalność zatrudnienia w ogóle jest niska, bo zarobki niewysokie i stosunkowo łatwiej jest ubiegać się o dochody socjalne. W praktyce badania pokazują, że opodatkowanie pracy wywiera silniejszy negatywny wpływ na zatrudnienie osób nisko wykwalifikowanych niż wysoko wykwalifikowanych. Podatki nałożone na niskie wynagrodzenia obniżają je bowiem do takiego poziomu, przy którym podejmowanie

<sup>12</sup> Elastyczność popytu na pracę względem kosztów pracy można zdefiniować jako procentową zmianę wielkości popytu na pracę wynikającą ze wzrostu kosztów pracy o 1%. Z ujemnego nachylenia funkcji popytu na pracę wynika, że elastyczność popytu jest ujemna, ale zwyczajowo podaje się jej wartość bezwzględną.

pracy staje się mało opłacalne. Korzystniej jest nie pracować, wspomagając domowy budżet świadczeniami i płatnościami z dorywczych zajęć. Opodatkowanie płac jest też zachętą do podejmowania pracy nierejestrowanej.

**Rys. 3. Struktura kosztów pracy dla osoby uzyskującej przeciętne wynagrodzenie (2004 r., koszt całkowity: 3111 zł, wynagrodzenie brutto: 2356 zł, wynagrodzenie netto: 1605 zł)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2004*, GUS, Warszawa 2005

Trzeba zauważyć, że nie tylko bezpośrednio opodatkowanie płac (pracy) jest źródłem ograniczenia popytu na pracę. Ciężary podatkowe, obojętnie, w jakim miejscu i na co nałożone, zmniejszają rentowność przedsiębiorstw gospodarczych. Im większa skala opodatkowania ogółem, tym mniejsze bodźce do aktywności ekonomicznej, a w konsekwencji do zatrudnienia.

Władze lokalne nie mają właściwie pola manewru w zakresie ograniczania negatywnych skutków klina podatkowego. Muszą jednak rozumieć jego oddziaływanie na zachowania pracodawców i pracowników. W okresie, kiedy dostępne są środki prowadzące do zmniejszenia ciężarów fiskalnych, warto je celowo adresować do grup, które dzięki subsydiowanemu zatrudnieniu mogą na tyle podnieść swój potencjał kwalifikacyjny, że w celu ich zatrudnienia pracodawca będzie skłonny ponieść wyższe koszty (opłacić podatek).

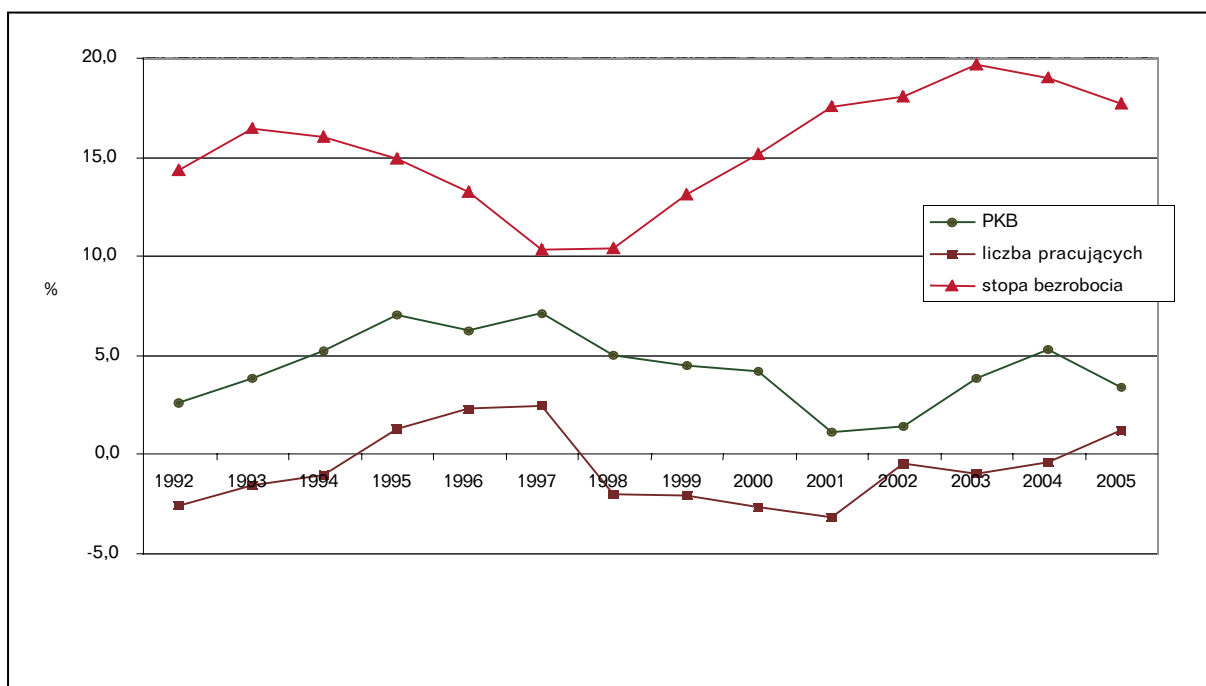
## II.1.5. Rynek pracy w przebiegu cyklu koniunkturalnego

Gospodarka rozwija się w cyklach. Okresy zwiększonej i zmniejszonej aktywności ekonomicznej społeczeństwa (ożywienie – szczyt – recesja – dno – ożywienie – itd.) przeplatają się ze sobą. W tak krótkim opracowaniu nie jesteśmy w stanie wyjaśnić przyczyn tej cykliczności. Poprzestaniemy na stwierdzeniu, że choć jest ona dobrze potwierdzonym faktem empirycznym, są problemy z teoretycznym jego wyjaśnieniem. Dlatego także ekonomiści mają trudności z przewidywaniem przebiegu cyklu. Nie znaczy to, że pewnych kwestii nie wyjaśniono. Dzięki tej wiedzy prowadzi się współcześnie bardziej skuteczną politykę stabilizacyjną niż w przeszłości.

Cyklicznie zmieniające się natężenie aktywności ekonomicznej (wahania wartości wytwarzanej produkcji) prowadzi do fluktuacji wielkości popytu na pracę i jej podaży. Historycznie amplituda wahań (produkcji, zatrudnienia, bezrobocia i innych wielkości) była bardzo duża w relacji do poziomu fluktuujących zmiennych (ich średniej, długookresowej wartości). Obecnie skala fluktuacji w relacji do wartości średnich interesujących nas zmiennych zmniejszyła się. Najogólniej oznacza to, że recesja gospodarcza ma dla kształtowania sytuacji na rynku pracy mniejsze znaczenie niż inne czynniki, o których mówimy niżej. Nie oznacza to jednak, że przebieg cyklu pozostaje bez znaczenia dla rynku pracy, nawet jeśli to znaczenie jest mniej istotne niż w przeszłości. I tak, o ile w przeszłości kryzys mógł powodować spadek zatrudnienia nawet rzędu 20 i więcej procent, o tyle dziś spadki są znacznie niższe.

Cykle koniunkturalne w różnych krajach są ze sobą skorelowane. Im dana gospodarka czerpie większe korzyści z wymiany międzynarodowej (im większy jest udział wymiany międzynarodowej w jej produkcji krajowym brutto), tym bardziej wystawiona jest na oddziaływanie (szczególnie krótkookresowe) przebiegu cyklu i szoki makroekonomiczne, których źródłem jest sytuacja gospodarki światowej.

**Rys. 4. Zmiany PKB i liczby pracujących a stopa bezrobocia w Polsce w latach 1992–2005**



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS

Dobrym w praktyce podejściem do problematyki cyklu koniunkturalnego jest założenie, że przebiega on tak, jak przebiega, a wpływ na jego przebieg jest nad wyraz mały. Jeśli w ogóle wpływ ten jest możliwy, to jedynie w ograniczonym zakresie, bez osiągnięcia trwałych efektów i raczej w skali całej gospodarki niż lokalnych rynków pracy. Najważniejszym kierunkiem działań podejmowanych w celu ograniczenia ujemnych następstw dekoniunktury gospodarczej jest – w skali lokalnej – oddziaływanie na wszystkie czynniki, na które w tej skali można wpływać, a które nie tracą aktualności w każdej fazie zmian koniunktury.

Ponieważ z problemami na rynku pracy mamy do czynienia niezależnie od cyklu koniunkturalnego, trzeba szukać takich metod ich rozwiązywania, które mogą przynosić pozytywne efekty niezależnie od fazy cyklu koniunkturalnego. Oczywiście w fazie przyspieszonego wzrostu PKB (boomu) efekty ich zastosowania mogą być większe, w fazie spowolnienia (recesji) będą one pewnie mniejsze. Poważnym błędem byłoby jednak założenie, że w fazie recesji nic nie da się zrobić, a w fazie boomu gospodarczego wszystkie problemy rozwiążą się same. Wręcz odwrotnie, wysokie bezrobocie i niskie zatrudnienie z okresu złej koniunktury,

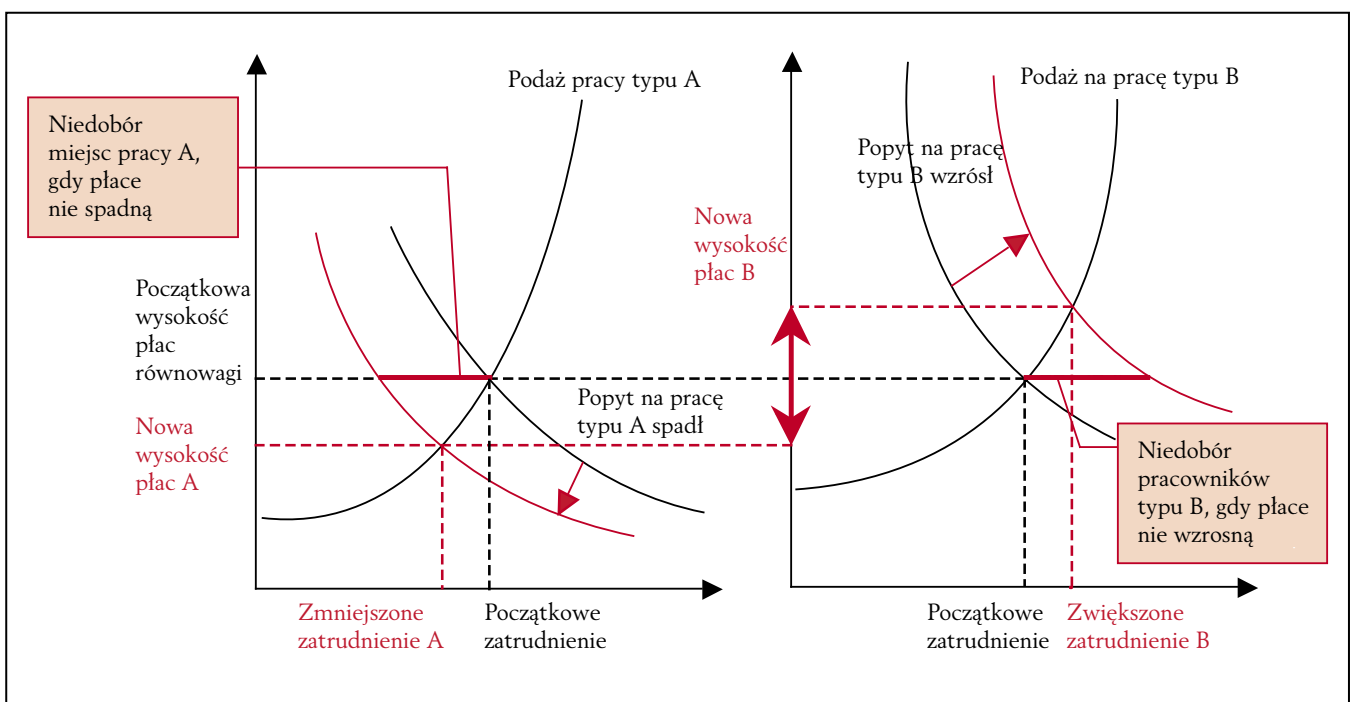
w wypadku braku jakichkolwiek działań, może – w znacznej części – utrwalić się, a wtedy ożywienie gospodarcze nie usunie bezrobocia i nie zwiększy zatrudnienia. Zjawisko takie nazywamy histerezą bezrobocia.

## II.1.6. Niedopasowanie strukturalne na rynku pracy

O rynku pracy mówimy jak o rynku, na którym transakcje dotyczą tego samego towaru – pracy. Ale przecież praca jest głęboko zróżnicowana i zamiast z jednym rynkiem mamy do czynienia z wieloma rynkami.

Podstawowe różnice wewnątrz rynku pracy dotyczą kwalifikacji i terytorialnego rozmieszczenia zasobów i miejsc pracy. W praktyce występuje wiele rynków pracy, na których ustalają się odrębne poziomy równowagi, różne płace i właściwe im poziomy zatrudnienia. Jeśli na rynku pracy, na którym są wymagane określone kwalifikacje, znajduje się bardzo dużo osób mających je, a zapotrzebowanie na nie pracodawców jest ograniczone, ustalą się stosunkowo niskie stawki płacowe. Z kolei na rynku, na którym osób o określonych kwalifikacjach w stosunku do zapotrzebowania na nie jest mało, płace będą wysokie.

**Rys. 5. Przykład zmian strukturalnych popytu na pracę na dwóch subrynkach pracy i ich skutki dotyczące zatrudnienia i płac**



To z jednej strony zachęca pracodawców do niemechanizowania produkcji wykorzystującej pracowników, których tanio można zatrudnić, a z drugiej strony do oszczędzania pracy tych, za których pracę trzeba bardzo dużo płacić. Pracodawcy jednak są ograniczeni w swoich decyzjach popytem na produkty i koniecznością użycia takiej pracy, jaka jest potrzebna przy ich wytwarzaniu. Ponadto dysponują określonymi technologiami, które także wiążą się z niezbędnym zatrudnieniem. Technologie mogą zmieniać, lecz to wymaga inwestycji i czasu.

Pracownicy dostosowują swoje postępowanie do różnic występujących na subrynkach pracy. Przede wszystkim starają się zatrudnić w miejscach zapewniających stosunkowo wysokie płace. Przeszkodą w idealnym dopasowaniu jest to, że każdy człowiek ma w danym momencie ograniczony zasób kompetencji zawodowych i nie może ich dowolnie zmieniać. Uzyskanie nowych kwalifikacji wymaga kształcenia lub praktyki zawodowej albo spełnienia obu tych warunków jednocześnie, a to z kolei wiąże się z nakładami pieniędzy, czasu i wysiłku.

W konsekwencji barier w dostosowaniu popytu i podaży w przekroju kwalifikacyjnym mogą powstać nadwyżki lub niedobory osób o konkretnych umiejętnościach zawodowych. Gdy płace będą w pełni elastyczne, nadwyżki lub niedobory znikną, a w ich miejsce pojawią się głębsze różnice płac. W praktyce widzimy, że elastyczność płac przede wszystkim jest ograniczona w dół, tzn. że występują bariery obniżania płac, nie ma zaś wyraźnych barier ich wzrostu. Skutek: niedobory pracowników o określonych kwalifikacjach szybciej znikają, niż jest likwidowany nadmiar pracowników, których kwalifikacje są częściowo zbędne.

Różnice na rynku pracy powstają także w przekroju terytorialnym. Pracodawcy tworzą miejsca pracy tam, gdzie relacja efektów i kosztów produkcji jest dla nich najkorzystniejsza. Tzw. efekty aglomeracyjne powodują, że jest zauważalna tendencja do skupiania aktywności ekonomicznej tylko w pewnych regionach zamiast równomiernego jej rozproszenia na terenie całego kraju. Co za tym idzie, w tych regionach rośnie popyt na pracę, a w pozostałych niekoniecznie. Dochodzi do nierównomiernych zmian popytu w przekroju terytorialnym. Gdy płace są elastyczne, między regionami powstają wyraźne różnice wynagrodzeń, co stymuluje migracje i zachęca firmy do rozwoju produkcji tam, gdzie stawki wynagrodzeń są stosunkowo niskie. Gdy płace nie są elastyczne, pewne regiony cierpią na niedobory pracowników, a inne na ich nadwyżki. To również stymuluje migracje, ale w tym wypadku bodźcem stają się różnice w szansach uzyskania pracy. Ale jeśli migracje zawodzą, różnice międzyregionalne utrzymują się<sup>13</sup>. Różnice dotyczą jednocześnie wysokości płac i poziomów bezrobocia. W wielu krajach są one bardzo trwałe. Polityka regionalna za podstawowy cel stawia sobie ich przewyciężanie.

<sup>13</sup> Migracje są hamowane przez różne czynniki. Wśród nich szczególną rolę odgrywa nieelastyczne funkcjonowanie

## II.2. Bezrobocie

Bezrobocie nie jest zjawiskiem jednolitym. Jednym z jego wymiarów jest klasyfikacja bezrobocia z uwagi na przyczyny jego powstawania. Skuteczna walka z nim nie jest możliwa bez diagnozy sytuacji, czyli przede wszystkim odpowiedzi na pytanie, skąd wziął się problem, który próbujemy rozwiązać. Ze względu na przyczyny możemy wyodrębnić następujące typy bezrobocia:

- bezrobocie frykcyjne,
- bezrobocie cykliczne,
- bezrobocie klasyczne,
- bezrobocie strukturalne (w wąskim znaczeniu słowa „strukturalne”),
- bezrobocie instytucjonalne.

Dyskusyjne pozostaje mówienie o bezrobociu technologicznym jako odrębnym od pozostałych, niemniej impulsem do powstania bezrobocia może być też zmiana technologii.

### II.2.1. Bezrobocie frykcyjne

Bezrobocie frykcyjne jest krótkookresowe, związane ze zmianami statusu na rynku pracy lub zmianami miejsca pracy. Typowe zmiany statusu powodujące przejściowe bezrobocie polegają na podejmowaniu poszukiwań pracy po ukończeniu szkoły. Absolwenci sprawdzają oferty pracy, porównują warunki zatrudnienia, piszą aplikacje, odbywają rozmowy kwalifikacyjne itp. Jeśliby wcześniej dokładnie wiedzieli, jaką pracę mogą (mają szanse) dostać, na poszukiwania straciliby mniej czasu. Gdyby zaś pracodawcy z góry wiedzieli, jakich kandydatów do pracy mogą znaleźć, zawężiliby krąg poszukiwań i ograniczyli procedury rekrutacyjne. Z podobną sytuacją mamy do czynienia, kiedy osoby zwolnione z pracy poszukują nowego miejsca zatrudnienia. A pracodawcy, którzy utworzyli nowe miejsca pracy, muszą je obsadzić.

Bezrobocie frykcyjne jest głównie funkcją niepełnej informacji o rynku pracy. Trwa tym dłużej, im mniejsza jest wiedza o rynku pracy. Ale też, jeśli do tej niepełnej informacji dołączy się wysokie oczekiwania dotyczące płac (lub innych warunków wykonywania pracy), proces poszukiwań pracy wydłuża się. Wysokie wymagania dotyczące płac w części wynikają z posiadania alternatywnych źródeł dochodów. Innymi słowy, wybrzydzą ci, którzy mają

---

rynku mieszkaniowego (np. kiedy mieszkania z regionu o wysokim bezrobociu i w którym płace są niskie, nie można zamienić na równorzędne mieszkanie w regionie o niskim bezrobociu i wysokich płacach).

się z czego utrzymać. Dlatego badania pokazują, że pewna część osób uzyskujących świadczenia społeczne intensyfikuje poszukiwania pracy tuż przed okresem, w którym ma zakończyć się ich wypłata. Im dłużej można uzyskiwać świadczenia, tym bardziej ten moment jest oddalony, a bezrobocie w związku z tym wyższe.

Nie można usunąć bezrobocia frykcyjnego. W dynamicznej gospodarce jest ono wręcz wyrazem dynamicznych zmian. Jednak do pewnego stopnia można wpływać na jego poziom, przede wszystkim dostarczając poszukującym pracy i pracodawcom wzajemnie jak najpełniejszej informacji o sobie. System pomocy materialnej dla bezrobotnych powinien uwzględniać – w możliwym stopniu – demotywuujący do poszukiwań pracy charakter zasiłków i innych świadczeń przyznawanych bezrobotnym, szczególnie na długi czas.

W skali powiatu nie tworzy się systemu zasiłków dla bezrobotnych, władze lokalne zatem nie mają wpływu na wywołane nimi postawy tych osób. Ale mogą w trakcie pobierania przez nie zasiłków motywować je do intensywnego poszukiwania pracy. Rozwiązanie, że należny zasiłek można (przynajmniej w części) otrzymać, jeśli przed terminem zakończenia okresu jego wypłaty podejmie się pracę, sprzyja skracaniu bezrobocia frykcyjnego (ale uwaga: może zachęcać do przechodzenia do bezrobocia osób, które chcą skorzystać z dodatkowego świadczenia socjalnego). Poprawa przejrzystości informacyjnej rynku pracy jest natomiast w dużym stopniu zależna od funkcjonowania lokalnego pośrednictwa pracy.

## II.2.2. Bezrobocie cykliczne

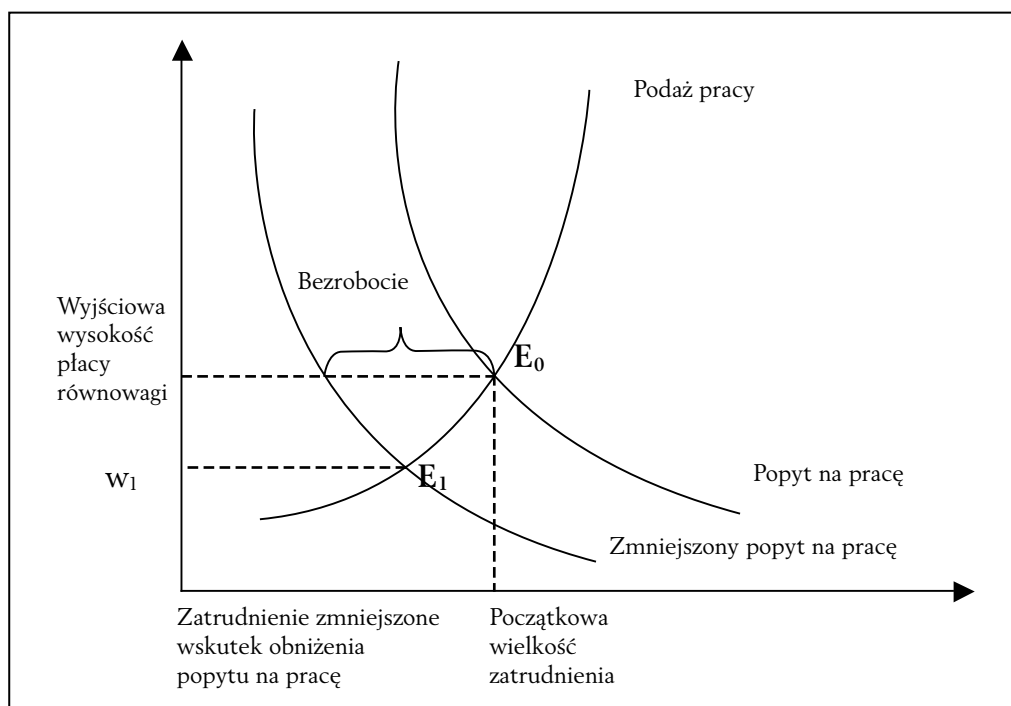
Bezrobocie cykliczne jest wynikiem fluktuacji aktywności ekonomicznej społeczeństwa. Gdy spada popyt na produkty, spada również, choć zwykle z odroczeniem, popyt na pracę. W efekcie, jeśli szybko nie spadną płace realne, a zwykle tak się nie dzieje, zmniejsza się zatrudnienie i powstaje bezrobocie. Współcześnie nie musi się nawet zmniejszać popyt na produkty, wystarczy, że rośnie stosunkowo wolno, tzn. wolniej niż w firmach zwiększają możliwości produkcyjne. Proces ten może być samoczynnie odwracalny, gdy w gospodarce popyt globalny i popyt na pracę ponownie rosną, a ci, którzy wcześniej utracili pracę, mogą ją odzyskać. Warunkiem jest jednak to, że w tym czasie nie utracili zdolności do zatrudnienia, np. że nie zdezaktualizowały się ich umiejętności zawodowe.

Bezrobocie cykliczne usuwałoby się samoczynnie także wtedy, kiedy płace obniżałyby się do nowego poziomu równowagi, jaki powstaje przy zmniejszonym popycie na pracę. (Na rys. 6. przejście do nowego stanu równowagi ilustruje punkt  $E_1$  i odpowiadający im poziom wynagrodzeń  $w_1$ ). Jeśli w państwie funkcjonują mechanizmy ustalania płac w taki



sposób, że są one nieelastyczne (np. sprzyjają temu mechanizmy negocjacyjne, indeksacja płac minimalnych w stosunku do wysokości płac średnich, dominacja długoterminowych kontraktów o pracę itp.), obniżenie popytu skutkuje powstawaniem bezrobocia. Jego usuwanie może nastąpić dopiero wówczas, gdy globalny popyt na produkty ponownie wzrośnie.

### Rys. 6. Zatrudnienie i bezrobocie cykliczne



Źródło: opracowanie własne

Ponieważ łagodzenie cyklicznych fluktuacji aktywności gospodarczej nie jest łatwe, a na poziomie powiatu praktycznie niemożliwe, pozostaje łagodzenie ich skutków dla rynku pracy. Najważniejsze jest przeciwdziałanie wypadaniu z rynku pracy ludzi, którzy utracili zatrudnienie w wyniku ograniczenia aktywności ich zakładów pracy. Chodzi o to, aby byli oni w pełni zatrudnialni w chwili, gdy poziom tej aktywności ponownie zacznie się zwiększać.

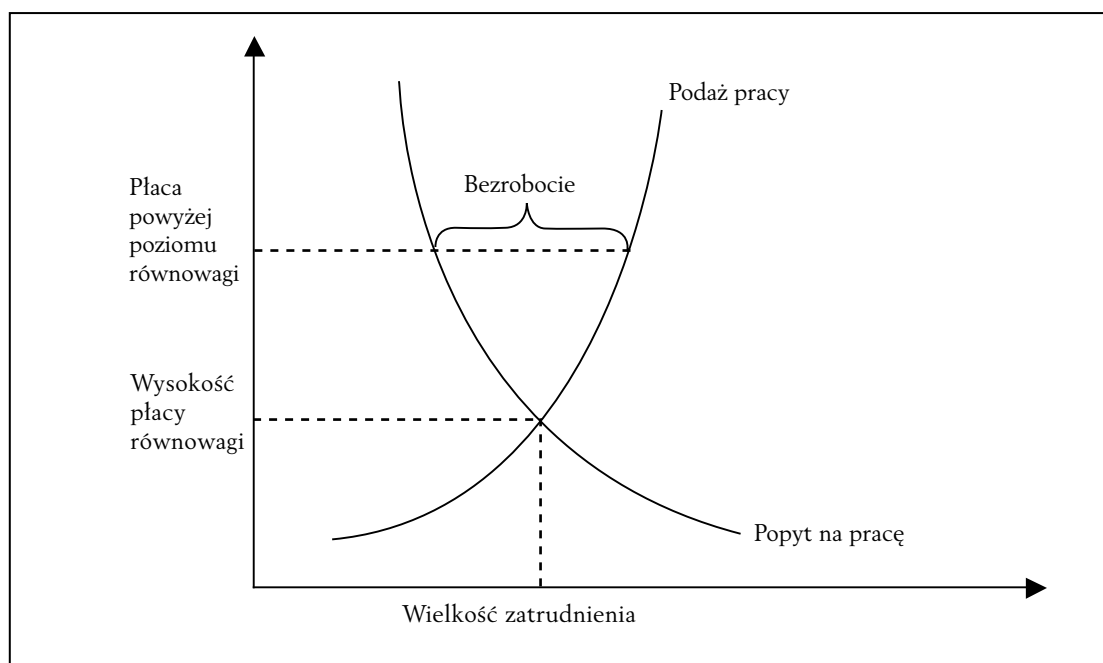
Z tego punktu widzenia celowe może się okazać nawet subsydiowanie części miejsc pracy, aby w ten sposób umożliwić podtrzymanie zatrudnienia osób, które inaczej zostałyby zwolnione. Trzeba jednak zdawać sobie sprawę z tego, że oznacza to podwyższenie kosztu pracy, gdy sytuacja w gospodarce poprawi się. Może to mieć ekonomiczny i społeczny sens. W praktyce często zapomina się o tym negatywnym skutku polityki wobec rynku pracy.

Naprawę skuteczne mogłoby być obniżanie relacji kosztu zatrudnienia do efektów, jakie to zatrudnienie przynosi pracodawcom. Można to wspomagać wszelkimi sposobami sprzyjającymi podnoszeniu kwalifikacji pracowników i przez to ich potencjalnej produktywności. Tak samo skutkuje spadek opodatkowania, ale w skali lokalnej ustala się tylko niewielką część podatków, o mniejszym ciężarze dla pracodawców, niemniej warto to robić. Ponadto w okresie niskiej aktywności gospodarczej zachęty do podejmowania pracy na własny rachunek, z niskimi nakładami kapitału, połączone ze wspomaganiami różnych form drobnej przedsiębiorczości (tanie lokale, inkubatory przedsiębiorczości, opieka prawna, finansowa itp.), mogą okazać się skutecznym środkiem uzyskania pracy, choć zwykle niewysoko wynagradzanej.

### II.2.3. Bezrobocie klasyczne

Bezrobocie klasyczne wynika z utrzymywania się płac na poziomie przewyższającym poziom równowagi. Znaczy to, że część pracowników otrzymuje pieniądze, których nie dostają w związku z tym inni, skazani przez to na bezrobocie.

**Rys. 7. Bezrobocie w warunkach utrzymywania się poziomu płac powyżej poziomu równowagi**



Źródło: opracowanie własne

Mamy tu do czynienia ze sprzecznością interesów zatrudnionych i bezrobotnych. Dla zatrudnionych ważny jest wzrost płac, dla bezrobotnych – wzrost zatrudnienia. Oba te cele są konkurencyjne wobec siebie. Zagadnienie to wymagałoby szczegółowego omówienia. Nie ma na to miejsca, poprzestańmy więc na najważniejszej konkluzji. Bezrobotni są znacznie słabszą grupą niż zatrudnieni. Jeśli instytucje państwa mają ingerować w rynek pracy, powinny raczej wspierać interesy słabszych, czyli bezrobotnych. Nie zawsze się jednak tak dzieje.

Jeśli mechanizmy instytucjonalne powodują ciągłe utrzymywanie się płac powyżej poziomu równowagi, w konsekwencji część zasobów pracy pozostanie niewykorzystana. Na poziomie lokalnego rynku pracy nie sposób przeciwdziałać mechanizmom podnoszenia płac powyżej poziomu równowagi. Wynikają one bowiem ze sposobów zarządzania firmami, z aktywności związków zawodowych, regulacji prawnych itp., a zatem z czynników ponadregionalnych. A trzeba pamiętać, że wysokie płace ograniczają tworzenie miejsc pracy, które mogliby zapełnić bezrobotni. To może być bardziej dotkliwe w regionach, w których ulokowane są niżej kwalifikowane zasoby pracy i średnie wynagrodzenia są niższe niż przeciętnie w kraju.

#### II.2.4. Czy istnieje bezrobocie technologiczne?

Firmy inwestują zarówno w majątek wytwórczy, jak i nowe technologie. To pozwala im wytwarzać coraz więcej produktów w następujących po sobie okresach działalności. Jeśli nie znajdują nabywców na produkty, które mogą wytworzyć, mają dwie możliwości. Mogą produkować, wykorzystując swoje możliwości, i obniżyć ceny, by sprzedać nadwyżkę towarów. Mogą też produkować mniej, niż mogłyby, zwalniając zbędnych pracowników i utrzymując stałe ceny produktów. Wybór często pada na redukcję zatrudnienia. Czasami – w popularnej prasie – mówi się o wzroście bezzatrudnieniowym. To jest właśnie wzrost produkcji bez zatrudnienia. Pojawia się nie tylko w okresach obniżonej aktywności gospodarczej (dekonjunktura), ale także w trakcie odbudowy koniunktury, jeśli wcześniej firmy dokonały wielu inwestycji modernizacyjnych.

Czy można zatem mówić o odrębnej przyczynie bezrobocia, jaką jest wdrażanie nowych technologii? Nie do końca. Gdyby płace były elastyczne, w sytuacji kiedy firmom potrzeba mniej pracowników, ich spadek pozwoliłby częściowo utrzymać zatrudnienie, a także poszerzyć produkcję, ułatwiając obniżenie cen. Można więc problem sprowadzić do zbyt wysokich płac w sytuacji, gdy firmy mają dostęp do technologii wytwarzania oszczędzających nakład pracy (pracooszczędnych).

Zmieniające się technologie powodują również zmiany zapotrzebowania na inne kwalifikacje, co może wywoływać efekt niedopasowań struktury popytu i podaży pracy. Im zmiany w technologiach głębsze, tym niedopasowania większe.

### **II.2.5. Bezrobocie strukturalne (w znaczeniu niedopasowań struktury popytu i podaży)**

Bezrobocie strukturalne w wąskim znaczeniu tego słowa wynika z niedopasowania struktury podaży pracy do struktury popytu na nią. Niedopasowania mogą być różnego rodzaju, główne wynikają z rozbieżności kwalifikacji i rozmieszczenia zasobów pracy w porównaniu z popytem na pracę.

Niedopasowania kwalifikacyjne mogą rosnąć wraz z dynamicznym rozwojem gospodarczym. Można wręcz powiedzieć, że w pewnej mierze świadczą o jego szybkości. Gospodarka rozwija się przez tworzenie nowych miejsc pracy, na których są wymagane nowe kwalifikacje, natomiast osoby bezrobotne mają inne (stare) kwalifikacje. Nawet przy doskonałym działaniu rynku edukacyjnego i informacji o rynku pracy pojawia się tego typu niedopasowanie i może trwać stosunkowo długo. Wynika to z czasu potrzebnego na zdobycie kwalifikacji dostosowanych do oczekiwań firm-pracodawców. Im głębsze różnice między popytem a podażą kwalifikacji, tym czas dopasowań dłuższy i tym dłuższe bezrobocie osób niedopasowanych.

Niedopasowania kwalifikacyjne pojawiają się również wówczas, gdy w gospodarce kształcenie (ogólne i zawodowe) funkcjonuje w pewnej izolacji od sygnałów płynących z rynku pracy, np. kiedy ustalanie kierunków zawodowych kształcenia nie ma związku z istniejącym na rynku popytem na pracę, albo kiedy zawartość programów kształcenia (pomimo podobieństwa w nazwach zawodów) nie odpowiada obecnie stosowanym technologiom. Ta ostatnia rozbieżność może wynikać z braku przepływu informacji między praktyką gospodarczą a szkołami, przestarzałych kwalifikacji zawodowych nauczycieli, braku dostatecznego wyposażenia do praktycznej nauki zawodu, ze słabości zaplecza metodycznego szkół itp.

Problemy strukturalne mogą także wynikać z błędnych wyborów młodzieży dotyczących ścieżek edukacyjnych. Brak świadomości rzeczywistej sytuacji na rynku pracy (poza ogólną wiedzą o wysokim bezrobociu) może istotnie te problemy zwiększać. Stąd np. w Jaworznie pośrednicy pracy prowadzą pogadanki w szkołach ponadgimnazjalnych zainteresowanych udziałem w programie. W czasie tych lekcji informują o sytuacji na rynku pracy, deficytowych zawodach itp.

Współcześnie zmiany gospodarcze zachodzą bardzo szybko, a proces kształcenia trwa wiele lat, toteż niedopasowania są niemal nieuchronne. Trudno też precyzyjnie przewidywać zmiany popytu na pracę w przekroju kwalifikacyjnym. Nie zwalnia to jednak władz odpowiedzialnych za kształcenie, zarówno szkolne, jak i pozaszkolne (ustawiczne), ze śledzenia zmian zatrudnienia i dokonywania korekt struktury kształcenia. Lokalne instytucje zajmujące się rynkiem pracy (szczególnie PUP) najwięcej mogą zrobić, analizując kierunki zmian zatrudnienia na lokalnym rynku i odpowiednio dostosowując do nich wydatki na szkolenia, które same organizują lub finansują. Mogą również dostarczać diagnoz lokalnym władzom samorządowym, które odpowiadają za kształcenie na poziomie średnim (ponadgimnazjalnym).

## II.2.6. Bezrobocie instytucjonalne

Tego bezrobocia nie sposób jednoznacznie wyodrębnić spośród ogółu bezrobocia. Nie można powiedzieć zatem, że ten czy tamten jest bezrobotny właśnie z powodu złego „ustawienia” instytucji. Instytucje funkcjonujące na rynku pracy czy bezpośrednio z nim związane to utrwalone zasady działania wszystkich uczestników tego rynku, w tym nie tylko prawne (skodyfikowane) normy regulujące ich działania, ale także kontraktowe (np. umowy między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców), jak również inne, np. powszechnie przyjęte sposoby motywowania pracowników i kontrolowania ich wysiłku przez pracodawców w postaci tzw. płac efektywnościowych, systemów premiowych czy usztywnionych kryteriów awansu zawodowego. Zwykle zresztą największą wagę przywiązuje się do przepisów prawnych odnoszących się do rynku pracy (są one najczęstszym przedmiotem analiz).

Instytucje te ograniczają elastyczność płac oraz zwiększają koszty produkcji i zatrudnienia. Ograniczają też elastyczność zatrudnienia i tym samym dopasowań do popytu na pracę przez osoby poruszające się po rynku pracy. W konsekwencji mogą przyczyniać się

do powstawania każdego z wymienionych typów bezrobocia i jego utrwalania. Przykładowo: regulacje dotyczące płac minimalnych lub układów zbiorowych mogą przyczynić się do utrzymywania płac powyżej poziomu równowagi i bezrobocia klasycznego, regulacje dotyczące sposobów rozwiązywania umów o pracę mogą hamować przemieszczenia pracowników między miejscami pracy stosownie do zmian popytu na produkty i zmian technologii ich wytwarzania, a więc powodować utrzymywanie bezrobocia wynikającego z niedopasowań struktury popytu i podaży. Ustalenie uprawnień do wysokich i długoterminowo (lub jeszcze gorzej: bezterminowo) wypłacanych świadczeń społecznych osłabia wolę znalezienia i intensywność szukania pracy. W konsekwencji maleją szanse zmniejszenia bezrobocia koniunkturalnego. Przykłady można mnożyć. Im gorsze instytucje, tym mniejsza elastyczność płac i zatrudnienia, tym więcej osób pozostaje bez pracy. Na szczeblu lokalnym, tworząc podstawy polityki rynku pracy, nie można zmienić prawa tak, by instytucje stały się sprzymierzeńcem wysokiego zatrudnienia. Można jednak w każdym działaniu zastanawiać się, jakie konsekwencje ono wywoła, czy będzie sprzyjać elastyczności, czy wręcz przeciwnie, nieelastyczności funkcjonowania rynku pracy.

### II.3. Bezrobocie a niezatrudnienie

Można zadać pytanie, czy likwidacja bezrobocia przez ograniczanie aktywności ekonomicznej ludności jest sukcesem. Tworzenie różnorodnych możliwości uzyskania świadczeń społecznych w zamian za niepracowanie (np. emerytury, w tym wcześniejsze, renty, zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki z pomocy społecznej, które można otrzymać, jeśli wykaże się niskie dochody i jako ich powód bezrobocie, i inne) daje pracującym i bezrobotnym nowe pole wyboru. Gdy ewentualne świadczenie cechuje tzw. wysoka stopa zastąpienia (czyli pokryje ono odpowiednio dużą część utraconych zarobków), może skłaniać do wycofania się z aktywności ekonomicznej. Wtedy bezrobocie może maleć, ale gospodarka traci szanse zwiększenia zatrudnienia. A zatem ograniczanie bezrobocia przez zachęcanie do nieaktywności nie może być uznane za działanie pozytywne w dłuższym okresie.

Istnieje wyraźna sprzeczność interesów, która bywa, że uchodzi uwadze. Jest to sprzeczność między otrzymywaniem wynagrodzenia za pracę a otrzymywaniem różnego rodzaju transferów społecznych finansujących bierność zawodową. Im większa wartość transferów, tym mniejsza możliwość płacenia netto za pracę. Jest ona bowiem obciążona kosztem finansowania transferów. Czyli im więcej osób przejdzie na wcześniejsze emerytury czy nacią-

gane renty, tym wyższy koszt emerytur, tym większe obciążenie miejsc pracy, tym wyższy koszt pracy. Przekłada się to albo na zmniejszenie płac pracujących (w szczęśliwszej sytuacji: zmniejszenie tempa ich wzrostu) i w konsekwencji na ograniczenie podaży pracy, albo powoduje zwolnienie (niezatrudnienie nowych) tych spośród nich, dla których nie wystarczy środków na wynagrodzenia (przy istniejącej produktywności).

Te problemy można, i trzeba, odnosić przede wszystkim do skali makroekonomicznej. W skali lokalnej większa bierność przekłada się na mniejsze dochody i większe obciążenie budżetów lokalnych, wynikające z ich uzupełniania. Niższe dochody to również słabszy bodziec do rozwoju lokalnej przedsiębiorczości, związanej z zaspakajaniem potrzeb miejscowej ludności.

Z kolei z wysoką aktywnością zawodową wiąże się też wyższy poziom partycypacji w życiu społecznym, dziedziczenie aktywnych postaw przez młodzież itp., co nie jest bez znaczenia dla perspektyw społeczności lokalnej.

## III. ŹRÓDŁA DANYCH I ICH CHARAKTERYSTYKA

### III.1. Jakie dane powinien mieć do dyspozycji analityk rynku pracy?

#### III.1.1. Podstawowe przekroje analiz – kategorie rynkowe

Zasadnicze informacje dotyczące rynku pracy opisują ludność w wieku aktywności zawodowej i jej stan (status) na rynku pracy. Dzięki temu przede wszystkim możemy zidentyfikować podaż pracy. Często o ludności w wieku produkcyjnym mówi się jako o potencjalnej podaży pracy. Jej cechy (przede wszystkim kwalifikacje: wykształcenie, zawód, doświadczenie) stanowią zasób, który, gdy jest rozwijany i wykorzystany, wnosi do gospodarki szanse wzmożonego rozwoju, a w ślad za tym i dobrobytu. Trzeba badać zarówno potencjalną, jak i rzeczywistą podaż pracy, czyli wyodrębnić z zasobu potencjalnego osoby aktywne zawodowo, które chcą i mogą pracować. Porównanie obu grup może pokazać cechy i okoliczności sprzyjające wzrostowi aktywności zawodowej, a tym samym przekładające się na szanse zwiększonego zatrudnienia.

Popyt na pracę powinien być opisany przez cechy zapotrzebowania pracodawców na pracowników, co jest pochodną liczby i charakterystyki miejsc pracy utworzonych przez firmy i instytucje, a także gospodarstwa domowe. W praktyce charakterystykę popytu tworzy się, opisując cechy osób pracujących oraz wolnych miejsc pracy, na które poszukuje się pracowników (wakatów). Zazwyczaj przyjmuje się, upraszczając, że pracujący odpowiadają zapotrzebowaniu pracodawców co do wymaganych kwalifikacji i innych cech branych przez nich pod uwagę<sup>14</sup>.

Istnieje alternatywne podejście do analiz popytu na pracę. Poza badaniem stanu zatrudnienia bada się (ankietowo) dokonywane i projektowane zmiany zatrudnienia. Dzięki temu wiemy, czy firmy zamierzają zmniejszyć, czy zwiększyć liczbę pracowników i których, a badając cechy stanowisk pracy, możemy wyrokować, czy projektowane zmiany wpłyną równoważąco, czy nierównoważąco na rynek pracy.

Niezastąpionym elementem analiz jest badanie wysokości i rozkładu płac. W odniesieniu do pracujących chodzi o płace faktycznie otrzymywane (i wypłacane przez pracodawców). Z kolei w odniesieniu do poszukujących pracy chodzi o płace progowe, czyli najniższe, za które poszukujący pracy są gotowi się zatrudnić. W wypadku pracodawców bada się płace

<sup>14</sup> Wynika to głównie z ograniczeń informacyjnych na temat wakatów. W sytuacji dużego niedopasowania strukturalnego popytu i podaży pracy pomijanie informacji o wakatach może istotnie fałszować obraz popytu na pracę.



oferowane na miejscach, które firmy/ instytucje chcą zapełnić. Informacje te jednak trudno uzyskać, a dokładniej: trudno uzyskać wiarygodne informacje na ten temat. Dane o wynagrodzeniach pochodzące ze statystyk GUS obejmują wynagrodzenia wypłacone w przedsiębiorstwach większych niż zatrudniające 9 osób, a pełnych informacji (obejmujących także mniejsze firmy) i zarazem równie wartościowych nie ma.

Do pewnego stopnia zastąpić je można informacjami z badań ankietowych. Jednak takie badania trzeba traktować z dużą ostrożnością, tylko jako pewne przybliżenie do rzeczywistej wiedzy o zarobkach. Także z badań ankietowych pochodzą dane o płacach progowych. Informacje o oferowanych zarobkach mogą być czerpane z ofert składanych w powiatowych urzędach pracy albo z badań dodatkowych realizowanych przez wyspecjalizowane firmy. Pracodawcy, deklarując wynagrodzenia na stanowiskach, na które poszukują pracowników, często jednak podają ich minimalną, wyjściową wysokość, podlegającą negocjacom. Dlatego nie odpowiadają one faktycznej wysokości płac, które pracodawca jest skłonny zapłacić za daną pracę. Jednak ich ewolucja w czasie może pokazać napięcia na rynku pracy, a w szczególności niedobory pracowników na określonych subrynkach pracy (jeśli płace oferowane którejś grupie zawodowej rosną szybciej niż płace przeznaczone dla innych grup, to wskazuje na ponadprzeciętny rozwój popytu i brak dostatecznej podaży w tej grupie).

### III.1.2. Dane dotyczące ludności

#### WIEK PRODUKCYJNY

Minimalny zestaw danych, konieczny dla powstania analizy rynku pracy powinien obejmować informacje o ludności w wieku produkcyjnym i liczebności roczników poprzedzających i wychodzących poza ten wiek. Właściwie w Polsce przyjmuje się jako granice wieku produkcyjnego 18–59/ 64, tj. wiek, od którego – zgodnie z kodeksem pracy – możliwa jest praca zawodowa bez specjalnej ochrony (jako pracownik młodociany można być zatrudnionym od 16. roku życia) i wiek uzyskiwania uprawnień emerytalnych w starym systemie emerytalnym. Granice te są niedoskonałe. Część osób podejmuje pracę wcześniej i kończy ją później. Wchodzenie w życie nowego systemu emerytalnego jeszcze bardziej różnicuje wiek, w którym opuszcza się rynek pracy. Można spodziewać się wydłużania aktywności zawodowej ze względu na wydłużanie się życia, poprawę stanu zdrowia, dążenie do uzyskiwania wyższych dochodów (z pracy i emerytalnych).

Z drugiej strony, właściwe jest posiadanie takich danych o lokalnej ludności, które odpowiadają informacjom pochodzącym z innych badań, np. z analiz w skali kraju, w przekroju wojewódzkim itp. Wówczas można dokonywać porównań i w wypadku niepełnej informacji lub okresowych braków własnych badań wyciągać pewne wnioski na podstawie badań, odnoszących się do innych jednostek terytorialnych albo kraju w całości. W wielu badaniach rynku pracy analizuje się populację w wieku od 15 do 64 lat (w większości badań dotyczących krajów UE znajdziemy taki właśnie przedział), a czasem w wieku 15+, tj. począwszy od 15. roku życia i bez określania górnej granicy. W głównym polskim źródle danych o rynku pracy, tj. w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), stosuje się taki właśnie przedział.

O ile dolna granica 15 lat pozwala uchwycić osoby w wieku produkcyjnym i przygotowujące się do wejścia na rynek pracy, o tyle górna granica 64 lat dla mężczyzn jest za wąska – coraz więcej z nich pracuje dłużej (kobiet stopniowo też, choć ich odsetek jest mniejszy). Tam, gdzie to możliwe i celowe, dobrze by było poszerzyć badania o grupę w wieku od 65 do 74 lat. W ten sposób uzyskano by dane porównywalne z innymi badaniami krajowymi i dodatkową informację (choćby ograniczoną) o osobach, które w części zachowują aktywność ekonomiczną poza wiekiem uprawniającym do uzyskania świadczeń emerytalnych.

## GRUPY WIEKU

Najlepszym sposobem korzystania z danych uwzględniających wiek (podobnie jak i z innych informacji o uczestniczących w rynku pracy) byłoby posiadanie dostępu do danych indywidualnych. Wówczas możemy wiek krzyżować z każdą inną informacją o nich i nie zakładamy sztucznego i arbitralnego podziału na grupy wieku. Taki podział powoduje, że przypisujemy wymyślone przez nas (analityków/ polityków/ administratorów) granice wieku rzeczywistemu rozkładowi cech osób badanych na rynku pracy. Zwykle granice te są umowne, a interesujące nas cechy nie dotyczą tylko wybranej grupy wieku, lecz także wielu osób w niej się niemieszczących.

Jednak często wygodnie jest tworzyć grupy wieku, by unaocznic, że dana cecha, np. aktywność zawodowa, wyraźnie zmienia się wraz z wiekiem. Ponadto trudno jest analizować dane dla każdego rocznika osobno. Najwygodniej stosować przedziały obejmujące po pięć roczników, czyli 15–19, 20–24, 25–29... 60–64, 65–69. Małe grupy dają się zawsze agregować do większych, pozwalają w praktyce osiągnąć różne, dogodne dla porównań przedziały.

W literaturze często można znaleźć analizy z podziałem na trzy duże grupy, których sytuacja jest dość wyraźnie zróżnicowana. Po pierwsze, wyróżnia się grupę wieku środkowego, od 25 do 44 lat, tzw. *prime age*, w której zwykle aktywność i zatrudnienie są największe, a bezrobocie najniższe. Młodszych i starszych ujmuje się – każdych oczywiście osobno – w dwóch kolejnych grupach. Typowo taki podział zakłada więc grupy: 15–24, 25–44 i 45–64 lat.

Po drugie, do grupy od 25 do 44 lat stosuje się często określenie grupa mobilna zawodowo<sup>15</sup> i niekiedy dzieli się ją jeszcze na dwie grupy: od 25 do 34, tj. grupę wysokiej mobilności, i od 35 do 44 lat, grupę niskiej mobilności. Wówczas w odniesieniu do starszych (od 44 do 64 lat) używa się terminu grupa niemobilnych zawodowo. Młodszych uznaje się za grupę dopiero wchodzącą na rynek pracy, aktywnie poszukującą pracy, próbującą różnych zajęć zarobkowych, ustalającą plany zawodowe. Faktycznie jest to grupa o mobilności najwyższej<sup>16</sup>.

Po trzecie, coraz bardziej dostrzega się wagę monitorowania zaprzestawiania aktywności zawodowej i dlatego szczególnie obserwuje się osoby w wieku powyżej 45. roku życia, kiedy zaczyna się proces wycofywania się z rynku pracy. Grupa osób w wieku 45–64 czy 45–74 lat jest zbyt rozległa, by można było to zjawisko uchwycić. Dla kobiet np. na początku tego okresu mogą przypadać lata największej intensywności pracy zawodowej. Zwykle więc wyróżnia się osoby w wieku poprzedzającym nabycie uprawnień emerytalnych w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych (5 lub 10 lat), i wiek następujący po nim jako grupę w wieku przedemerytalnym i grupę w wieku emerytalnym<sup>17</sup>.

## PŁEĆ

Płeć to oczywista cecha wpływająca na sytuację na rynku pracy, choć trudna do pełnego wyjaśnienia, gdyż *a priori* trudno znaleźć różnice w możliwościach wykonywania pracy w zależności od płci i udowodnić je. Wiele teorii i badań próbuje zidentyfikować i opisać przyczyny zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Wśród nich dużą rolę odgrywają: wyłączenie się kobiet na pewien czas z aktywności zawodowej, związane z macierzyństwem

<sup>15</sup> Mobilność zawodowa oznacza tu gotowość do zmiany miejsc pracy, kwalifikacji, zawodu, w tym związaną z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania (czyli mobilnością terytorialną).

<sup>16</sup> Dlatego niektórzy, posługujący się danymi od 18. roku życia, wyróżniają w całości jako grupę wysokiej mobilności osoby w wieku 18–34 lat.

<sup>17</sup> Wziąwszy pod uwagę niejednakowy okres uzyskiwania uprawnień emerytalnych przez kobiety i mężczyzn w Polsce, dla obu płci wyróżnia się niejednakowe grupy wieku przedemerytalnego, tj. dla mężczyzn 55–64 lub (rzadziej) 60–64, a dla kobiet odpowiednio 50–59 lub (rzadziej) 54–59. W zależności od granicy wiekowej, przyjętej w badaniu, obserwacje wieku emerytalnego obejmują dla mężczyzn wiek 65–74 lub 65+ (czyli bez ograniczeń), dla kobiet zaś 60–74 lub 60+. Gdy badanie jest ograniczone do 64. roku życia, nie ma w ogóle możliwości obserwacji późnej dezaktywacji mężczyzn (grupy wieku emerytalnego nie można wyróżnić).

i funkcjami opiekuńczymi, tradycyjny podział obowiązków w gospodarstwie domowym, preferowanie innych typów zatrudnienia przez osoby obu płci, prowadzące do ich skupienia w innych działach gospodarki, różnice wykształcenia, wreszcie dyskryminacja kobiet.

W badaniach rynków pracy warto szczególnie zwrócić uwagę na rodzinny kontekst zachowań kobiet i mężczyzn, gdyż to on w dużym stopniu decyduje o odmiennych cechach podaży pracy z ich gospodarstw domowych, np. posiadanie dzieci na ogół zmniejsza podaż pracy kobiet i zwiększa podaż pracy mężczyzn. Ważne są też przerwy w pracy i ograniczanie czasu poświęcanego na pracę przez kobiety, gdyż to skutkuje mniejszymi zasobami kapitału ludzkiego i w konsekwencji trudniejszą sytuacją na rynku pracy (wyższym bezrobociem, mniejszym zatrudnieniem, ograniczonym dostępem do wysokich stanowisk, niższymi płacami, a co za tym idzie również emeryturami).

### III.1.3. Kapitał ludzki

O ile podział rynku pracy według zawodów jest dość płynny, o tyle podział według poziomu wykształcenia pozostaje bardziej stabilny. On też silniej determinuje sytuację na rynku pracy poszczególnych osób. Wykształcenie jest miarą tzw. ogólnego kapitału ludzkiego, tj. wiedzy i umiejętności użytecznych dla wielu pracodawców. Z wyższymi poziomami wykształcenia wiąże się wyższa przeciętnie aktywność zawodowa i wyższe zatrudnienie, a niższe bezrobocie. W badaniach niekiedy wykorzystuje się podział na wykształcenie wyższe, średnie i niższe, ale tak przeprowadzony podział nie uwzględnia faktu, że wewnątrz tych grup znajdują się subpopulacje w zasadniczo innym położeniu na rynku pracy. Jeśli badana populacja nie jest szczególnie mała, warto stosować pełną listę poziomów wykształcenia (łącznie z podziałem studiów wyższych na magisterskie i zawodowe (licencjackie).

Specyficzny kapitał ludzki, tj. wiedza i umiejętności związane z danym pracodawcą, słabo (lub w skrajnym wypadku w ogóle nie) transferowalne do innych pracodawców, są najczęściej przybliżane za pomocą stażu pracy u danego pracodawcy. Zakłada się, że pracując w jednym miejscu, ludzie nabywają doświadczenie przydatne tylko w nim lub przede wszystkim w nim. Gdy bierzemy pod uwagę to doświadczenie, możemy wykazać, że pracodawcy podejmują inne decyzje w stosunku do zatrudnienia osób z takim kapitałem niż bez niego. Długie doświadczenie skłania pracodawców do zatrzymania pracowników (nowi nie mieliby takich umiejętności), ale też daje im świadomość, że ci pracownicy nie zawsze mogą wykorzystać nabyte doświadczenie w innej firmie, Nie muszą ich więc szczególnie wysoko opłacać, gdyż trudno będzie im sprzedać swoje doświadczenie poza firmą, w której pracują.

Im bardziej kwalifikacje są transferowalne, tym bardziej pracodawcy muszą motywować pracowników do pozostania w firmie, stosując różnorodne zachęty, w tym wyższe płace. Badanie wykształcenia (kapitału ogólnego) i doświadczenia, a w szczególności doświadczenia zdobytego w ostatnim miejscu pracy (kapitału specyficznego), jest ważnym punktem wyjścia do oceny szans danych osób na rynku pracy, w tym wypadku konieczności zmiany zatrudnienia.

### III.1.4. Zróźnicowanie rynku pracy

Różnice na rynku pracy, dotyczące podaży i popytu mogą być źródłem niedopasowań strukturalnych. W efekcie rynek pracy, nawet w ogólnych liczbach zbilansowany, może wykazywać znaczne poziomy bezrobocia (kiedy np. na jednym z subrynków istnieje nadwyżka nieobsadzonych miejsc pracy, a na innym subryнку znajdują się bezrobotni niepasujący do tych miejsc pracy).

#### ZAWÓD

Zasadniczą kwestią pozostaje ujęcie w analizach umiejętności ludzkich do wykonywania pracy. Nie sposób wymienić wszystkich możliwych rodzajów kwalifikacji, które posiadają ludzie i o które zabiegają pracodawcy. Znaczna część z nich nie musi ściśle wiązać się z kwalifikacjami zawodowymi, są to raczej ogólne cechy, np. przedsiębiorczość, systematyczność itp. W niektórych zajęciach zawodowych mają one kapitalne znaczenie. Można też się ich – dzięki treningom – wyuczyć. Jednak nie jesteśmy w stanie zbadać wyposażenia ludzi w te cechy.

Najczęściej badamy, jakie zawody ludzie wykonują lub mogą wykonywać. Im bardziej syntetyczny obraz pragniemy uzyskać, tym bardziej zagregowanych grup zawodowych używamy, im zaś bardziej dokładnie zamierzamy badać strukturę zawodową, tym schodzimy do bardziej zdezagregowanych grup zawodów czy wręcz zawodów elementarnych. Ze względu na bardzo dużą liczbę zawodów posługiwanie się szczegółowymi poziomami klasyfikacji zawodowej powoduje niemożność znalezienia ogólniejszych prawidłowości. A z kolei jednocyfrowa klasyfikacja niewiele mówi o faktycznych zmianach zawodowych. Zatem używanie danych o zawodach musi być podporządkowane celom badania. Warto posługiwać się jednak co najmniej dwucyfrową klasyfikacją (jeśli tylko liczba obserwacji jest dostateczna), a w wypadku konstatacji, że w którejś z grup zachodzą istotne zmiany lub gdy któraś

grupa zawodowa jest bardzo liczna, warto zajrzeć do środka (czyli dalej ją dezagregować), by stwierdzić, jakie bardziej szczegółowe zmiany składają się na uśredniony obraz całej, wyższej hierarchicznie grupy.

Obserwacje rynku pracy wskazują, że znaczna część populacji nie wykonuje tzw. zawodu wyuczonego, a także, że zmienia wykonywany zawód. Jest zatem pewna możliwość przechodzenia pomiędzy zawodami, tym większa, im bardziej zbliżonych kompetencji wymagają te zawody. Podział zawodowy ludności nie jest zatem stały.

### ROZMIESZCZENIE TERYTORIALNE

Najlepsza z możliwych byłaby taka przestrzenna dezagregacja krajowego rynku pracy, która odzwierciedlałaby faktyczny lokalny charakter rynków, czyli odpowiadałaby wyodrębnionym terenom, na których występowałoby zagęszczenie dojazdów do pracy. Jednak w Polsce nie dysponujemy takim podziałem. Wszelkie dane odnoszą się do jednostek administracyjnych, co nie musi odpowiadać granicom dojazdów do pracy. W wielu badaniach przyjmuje się powiat za najmniejszą badaną jednostkę terytorialną. Rzadziej badania prowadzi się z podziałem na gminy, co wydaje się naturalne, jeśli analizy dotyczą kraju lub województwa. Kiedy jednak zasadniczym przedmiotem badań ma być powiat, wyodrębnienie gmin wydaje się w wielu wypadkach celowe.

W analizach porównawczych sytuację na rynku lokalnym odnosi się często do średnich wielkości w skali większej jednostki terytorialnej – województwa lub kraju. Warto jednak również – jako punktu odniesienia – szukać porównań z powiatami o podobnym charakterze – aglomeracji z aglomeracjami, powiatów o rozproszonej sieci osiedleńczej z podobnymi do nich, rolniczych z rolniczymi, przygranicznych z podobnie położonymi itp., by wydobyć podobieństwa i różnice. Oświetlenie przyczyn tych ostatnich pozwoli właściwie diagnozować lokalny rynek pracy, a przede wszystkim odróżnić, które z jego cech mają charakter powszechny, a które są specyficzne.

### III.1.5. Stany rynku pracy

Podstawową informacją o rynku pracy jest stwierdzenie stanu danej osoby. Aby go określić, należy posługiwać się definicjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), stosowanymi powszechnie w badaniach europejskich (statystyki Eurostatu, badania krajowe i zagraniczne).

Zgodnie z definicjami:

- osobami bezrobotnymi są osoby, które w minionym tygodniu nie miały pracy, poszukiwały jej i były gotowe do jej podjęcia<sup>18</sup>,
- pracującymi są osoby, które w minionym tygodniu wykonywały pracę przynoszącą zarobek lub dochód przez co najmniej godzinę lub miały pracę, ale jej czasowo nie wykonywały<sup>19</sup>,
- nieaktywnymi (biernymi) zawodowo są pozostali.

Nawet jeśli powyższe definicje budzą nasze wątpliwości, np. co do określania jako pracujących wszystkich tych, którzy w tygodniu przepracowali zarobkowo zaledwie godzinę, nie ma powodu, by tworzyć odrębne definicje. Tylko w ten sposób zapewnimy porównywalność własnych analiz z zewnętrznymi. Gdy jednak przypuszczamy, że niektóre grupy znajdujące się na granicy definicji istotnie wpływają na stan powiatowego rynku pracy, można je wyodrębnić i dodatkowo zbadać. Np. gdy zbiera się dane o czasie pracy, łatwo określić, ile osób pracuje w bardzo małym wymiarze czasu pracy. Z kolei, gdy zbiera się informacje o tym, czy takie osoby poszukują pracy, łatwo stwierdzić, czy relatywnie krótki czas pracy jest zgodny z ich preferencjami, czy też jest formą bezrobocia częściowego (niemożnością pracy w większym wymiarze z powodu braku dostępu do pracy w pełnym wymiarze).

<sup>18</sup> Bardziej dokładnie, GUS w badaniach ankietowych, m.in. w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), do bezrobotnych zalicza (od I kwartału 2001 r.) osoby w wieku 15–74 lata, które spełniały jednocześnie trzy warunki:

- w tygodniu, w którym przeprowadzono badanie, nie były osobami pracującymi,
- aktywnie poszukiwały pracy,
- były gotowe podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni od czasu, w którym przeprowadzono badanie.

Do bezrobotnych zalicza się także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną, i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące oraz były gotowe ją podjąć (do 2003 r. włącznie definicja nie uwzględniała ich gotowości do podjęcia pracy).

<sup>19</sup> GUS w badaniach ankietowych BAEL do pracujących zalicza wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia:

- wykonywały przez co najmniej godzinę jakąkolwiek pracę przynoszącą dochód lub zarobek, tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym lub dzierżawionym gospodarstwie rolnym albo prowadziły pozarolniczą działalność gospodarczą, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej pozarolniczej działalności gospodarczej,
- miały pracę, ale jej nie wykonywały:
  - z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wypoczynkowego,
  - z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła do trzech miesięcy,
  - powyżej trzech miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia (od I kwartału 2006 r.).

Do pracujących – zgodnie z międzynarodowymi standardami – zaliczono również uczniów, z którymi zakład pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie.

Określenie stanu na rynku pracy może być szczególnie trudne w wypadku pracujących w rolnictwie. Choć część z nich pracuje w dużym wymiarze czasu (deklaruje pracę przez ponad 60 godzin w tygodniu), w wielu gospodarstwach mamy do czynienia z bezrobociem ukrytym. Deklarujący pracę w gospodarstwie w wymiarze dwóch godzin tygodniowo, choć zgodnie z definicjami GUS i ILO zostaną zaliczeni do pracujących, w rzeczywistości stanowią grupę ukrycie bezrobotnych. Choć deklarują pracę w gospodarstwie, mogliby przestać pracować w rolnictwie bez uszczerbku dla produkcji gospodarstwa i szukać pracy poza nim. W rezultacie w powiatach o wysokim udziale rolnictwa w strukturze pracujących (np. powiat łosicki w województwie mazowieckim) wskaźniki zatrudnienia są względnie wysokie, a stopy bezrobocia niskie. Nie dowodzi to wysokiego wykorzystania zasobów pracy w powiecie. A zatem interpretując miary sytuacji na rynku pracy, należy zwrócić uwagę na strukturę zatrudnienia. Powiaty z wysokim udziałem rolnictwa charakteryzują się także wysokim udziałem sektora publicznego (i usług nierynkowych) w zatrudnieniu najemnym, mało w nich natomiast miejsc pracy w sektorze prywatnym poza rolnictwem.

### III.1.6. Przepływy na rynku pracy

Aby zrozumieć sytuację na rynku pracy, ważne jest nie tylko stwierdzenie, ile osób znajduje się w danym stanie w określonym momencie, lecz także, ile z nich jest w nim od dawna, ile do niego weszło, a ile go opuściło. Innymi słowy: jak zmienia się skład osób pozostających w danym stanie. Dynamiczny rynek pracy cechują duże zmiany stanów na nim, na rynku stagnacyjnym stany są stabilne. Na każdym z nich trzeba stosować inne polityki.

W celu zidentyfikowania przepływów można porównywać stan danej osoby przed pewnym czasem z jej stanem bieżącym. Przepływy obrazuje dość dobrze rys. 8. Przedstawia trzy stany na rynku pracy (pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo) oraz odpływy i dopływy do nich<sup>20</sup>.

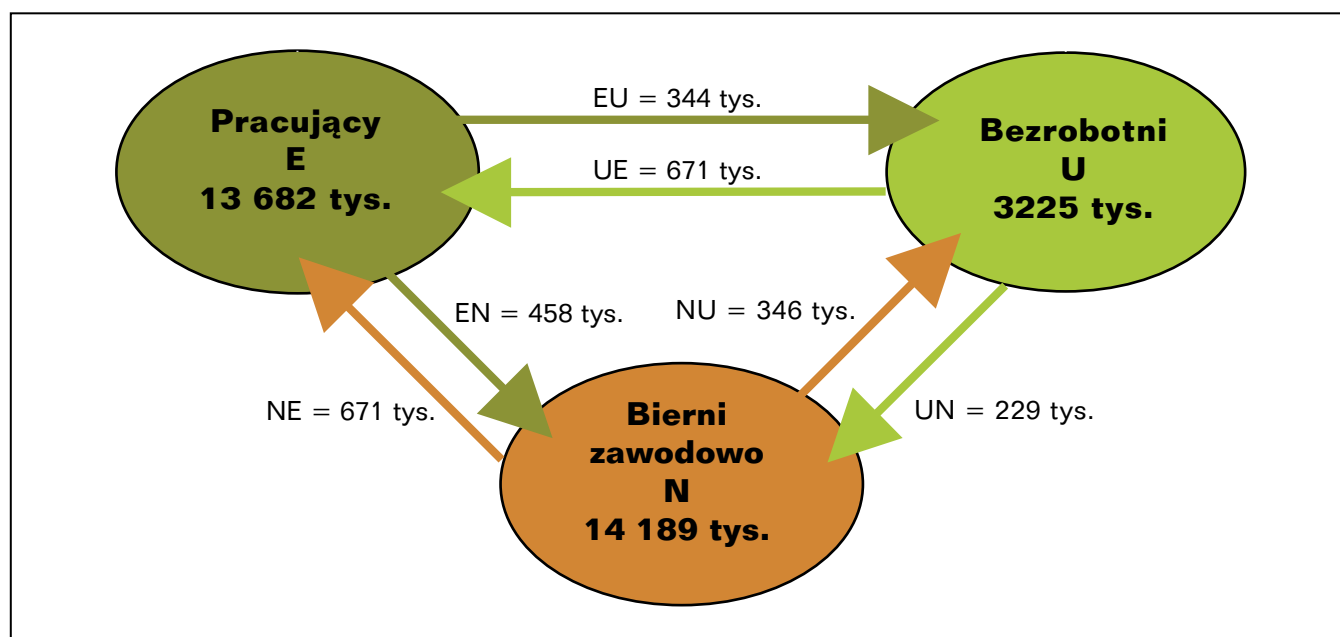
Szczególnie ważne są przepływy do zatrudnienia lub poza rynek pracy (do bierności). Przepływy mogą służyć zwłaszcza do określenia, jaka część zasobu pracy jest nieruchoma, a jaka płynna i czy wielkość danego stanu, szczególnie bezrobocia, wynika ze zmian zachodzących na rynku pracy (jego płynności), czy z trwałego wyparcia (oczywiście w ujęciu relatywnym) części bezrobotnych (a jeśli tak, to jakiej) poza rynek pracy.

<sup>20</sup> Rys. 8. obejmuje populację w wieku produkcyjnym. Może się ona zmieniać. Ten napływ i odpływ można uwidocznic przez napływ do bierności osób wchodzących w wiek produkcyjny (też wcześniej biernych) lub odpływ z bierności w wieku produkcyjnym do bierności w wieku poprodukcyjnym. Dla uproszczenia te przepływy pominięto.



W szczególności, jeśli liczba wychodzących z bezrobocia, którzy znajdują zatrudnienie, i liczba tracących pracę, którzy przechodzą do bezrobocia, są sobie równe, na rynku pracy obie populacje: zatrudnionych i bezrobotnych, pozostają stałe. To, że bezrobotni znajdują pracę, wcale nie znaczy, że zmieni się ich liczba. Bezrobotni mogą tylko wymienić innych zatrudnionych, którzy staną się w tym momencie nowymi bezrobotnymi.

**Rys. 8. Przepływy na rynku pracy: II kwartał 2004 – II kwartał 2005**



*Liczebność stanów – II kwartał 2004*

*Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z BAEL*

Łatwo umyka uwadze inny proces – bezrobotni znajdują pracę, a inni ją w tym momencie tracą. Tracąc pracę, uznają, że nowej nie znajdą albo że ta, którą by znaleźli, nie będzie ich satysfakcjonowała, zaprzestają więc jej poszukiwań i stają się bierni zawodowo<sup>21</sup>. W efekcie maleje bezrobocie, chociaż liczba pracujących jest stała, rośnie natomiast liczba nieaktywnych zawodowo. Taką sytuację często interpretuje się błędnie jako poprawę na rynku pracy. Tymczasem jest to pogorszenie. Liczba pracujących nie zmienia się. Ale zastąpienie bezrobotnych, czyli poszukujących pracy, próbujących ją podjąć, przez tych, którzy są bierni (pracy nie szukają lub nie chcą pracować), pogarsza perspektywy rynku pracy. Takie osoby trudno zaktywizować, więc nie można liczyć na pożądane zwiększanie zatrudnienia. Pozostają one jednak na utrzymaniu pracujących, przyczyniając się do wzrostu opodatkowania, co z kolei obniża rentowność działalności gospodarczej i jej skalę.

<sup>21</sup> Nazywa się ich zniechęconymi (w poszukiwaniach) pracownikami.

### III.1.7. Czas pozostawania w określonym stanie na rynku pracy

Alternatywnym podejściem do badania przepływów jest badanie czasu znajdowania się osób w danym stanie. Nie zastępuje to w pełni analizy przepływów, ale do pewnego stopnia może być jej substytutem. Badania mają też zupełnie inny walor. Pozwalają ocenić, od jak dawna dane osoby (ich grupy) pozostają w konkretnym stanie. Możemy więc pośrednio, na podstawie ogólnej wiedzy o rynku pracy (ekonomii, socjologii), stwierdzić, czy są przesłanki do zmiany tego stanu.

Przykładowo, długi czas zatrudnienia osób z długim ogólnym stażem pracy pokazuje, że należą do uprzywilejowanego segmentu rynku pracy, skumulowały duży, specyficzny kapitał ludzki (doświadczenie, szkolenie w trakcie wykonywania pracy), a więc są dla obecnych pracodawców cennymi pracownikami. To szczególnie dobrze rokuje, jeśli branża czy firma, w której pracują, rozwija się. Z drugiej strony jednak długie zatrudnienie w branży przechodzącej gwałtowne zmiany technologiczne i organizacyjne może być zagrożeniem, ponieważ zgromadzone doświadczenie w nowych warunkach okazuje się często nieprzydatne. Poza tym niezmienną miejscą pracy od wielu lat na ogół trudno przystosować się do nowych warunków, a tym bardziej do poszukiwania zupełnie innego zajęcia zarobkowego. Trudno im też pogodzić się z obniżeniem pozycji zawodowej – w nowej branży czy zawodzie mogłyby być przecież zaledwie początkującymi pracownikami. Miejsce w hierarchii służbowej i zarobki to odzwierciedlają. Podobnie pracownicy z krótkim stażem pracy są relatywnie mniej przydatni pracodawcy. Gdy np. koniunktura się pogorszy, mogą być zwalniani w pierwszej kolejności. Ale w wypadku poważnej restrukturyzacji właśnie oni mogą bardziej elastycznie zachowywać się na rynku pracy.

Z kolei krótkotrwałe bezrobocie wskazuje na większą łatwość jego opuszczenia, długotrwałe – większe trudności w znalezieniu pracy. Długotrwałe bezrobotni mogą mieć cechy powodujące, że nie są atrakcyjni dla pracodawców. Mogli nabrać nawyków, które same w sobie stały się przeszkodą w podjęciu pracy, utracili więcej umiejętności zawodowych z powodu długiego braku kontaktu z pracą. Mogą też być źle widziani przez pracodawców, którzy traktują długie bezrobocie jako oznakę niskiej przydatności do pracy. Narażeni są na to, że gdy w okresie poprawy koniunktury bezrobocie wszystkich innych skraca się, w ich grupie może coraz bardziej się wydłużać. Często prowadzi to do zniechęcenia, tj. faktycznego zaprzestania poszukiwań pracy wskutek nieudanych prób jej znalezienia.

## III.2. Źródła informacji o rynku pracy

### III.2.1. Typy informacji o rynku pracy

Istnieją różne źródła informacji o rynku pracy. Należy dążyć do wykorzystania każdego z nich w sposób odpowiedni dla tego typu danych. Każdy z nich ma pewne zalety, ma też wady. Główne źródła to:

- dane administracyjne,
- dane ankietowe,
- informacje wycinkowe,
- dane pośrednie.

Dane administracyjne<sup>22</sup> to takie, które są zbierane, a następnie udostępniane przez wszelkie urzędy, zarówno na szczeblu centralnym, np. MPiPS czy GUS, jak i na szczeblu lokalnym, np. PUP. Przykłady tego typu danych to: struktura wydatków urzędów pracy w skali kraju (MPiPS), liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach (GUS), liczba bezrobotnych w powiecie (PUP). Są najłatwiejsze do uzyskania, a jednocześnie sprawiają wrażenie pewnych. Ich przydatność do badań rynku pracy jest zróżnicowana. Część ma znaczenie przede wszystkim w odniesieniu do czynności administracyjnych (np. dane o zatrudnieniu w urzędach pracy). Inne są bardziej przydatne do analizy sytuacji na rynku pracy, choć czasem można mieć istotne zastrzeżenia co do ich wartości, na przykład, dane GUS o wielkości zatrudnienia i płac z okresowych badań przeprowadzanych w przedsiębiorstwach. Niektóre z tych badań są pełne, inne uogólniane<sup>23</sup>. Z reguły jednak dostarczają one informacji o liczbie pracujących tylko w dużych firmach-pracodawcach. Niestety, dużo mniej danych dotyczy bardzo małych firm (zatrudniających do dziewięciu osób). A przecież to miejsca pracy znacznej części osób – 39,7% pracujących, licząc z pracującymi w gospodarstwach rolnych i 23,9%, gdy pominie się tę grupę<sup>24</sup>.

<sup>22</sup> Przykładem niezgodności danych administracyjnych z faktycznym stanem na rynku pracy jest informacja o posiadaniu statusu bezrobotnego zarejestrowanego w PUP przez osobę, która w rzeczywistości pracuje w szarej strefie, lub informacja o fikcyjnym zatrudnieniu pracownika, zgłaszana przez pracodawcę do ZUS. Pracodawca uzyskuje możliwość zaliczenia w koszty jego fikcyjnego wynagrodzenia (wraz z oskładkowaniem), „pracownik” zaś, np. matka opiekująca się dzieckiem, zwraca mu koszty składki ubezpieczeniowej, zachowując ciągłość ubezpieczenia społecznego mimo faktycznej nieaktywności zawodowej.

<sup>23</sup> Badana jest tylko część firm, a wyniki uogólniane na wszystkie przedsiębiorstwa przy użyciu technik statystycznych.

<sup>24</sup> Obliczono na podstawie danych GUS z opracowania *Pracujący w gospodarce narodowej 2004*, GUS 2005, www.stat.gov.pl/dane\_spol-gosp/praca\_ludnosc/pracujacy/pracujacy/pracujacy/pra2005.pdf, s. 19, 95.

Dane ankietowe uzyskać trudno (wymagają profesjonalnie przygotowanych: kwestionariusza, próby losowej oraz obróbki uzyskanych danych) i jest to kosztowne. Jednak ich wartość poznawcza jest nieporównanie wyższa niż danych administracyjnych. Ich przykładem są bazy zawierające indywidualne dane uzyskiwane w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności czy Badania Budżetów Gospodarstw Domowych.

W praktyce dysponuje się często informacjami dotyczącymi konkretnych przypadków, np. o braku fachowców do pracy w kilku wybranych firmach. Należy je wykorzystywać bardzo ostrożnie. Nie można ich bezkrytycznie uogólniać (w podanym przykładzie brak fachowców w kilku firmach nie oznacza ich niedoboru w skali całego rynku pracy). Najlepiej, gdy jedynie uzupełniają dane innego typu.

W wielu wypadkach, gdy nie można uzyskać danych na temat badanego powiatu, dostępne są dane dotyczące na przykład całego kraju lub wybranych regionów. Również można je wykorzystać i warto to zrobić. Trzeba znaleźć metodę oszacowania wybranych wielkości dla danego powiatu na podstawie podobieństw i różnic w jego charakterystyce w porównaniu z charakterystyką innych regionów lub całego kraju. Łatwo jednak się pomylić, czego należy być świadomym.

### III.2.2. Źródła informacji o rynku pracy

Można zidentyfikować kilka źródeł danych o rynku pracy, przy tym tylko część jest wykorzystywana w celu monitorowania rynku pracy i jego analiz. Najbardziej wszechstronne dane o rynku pracy są generowane przez urzędy statystyczne. Urzędy dysponują w tym zakresie informacjami pierwotnymi, pochodzącymi zarówno z badań przedsiębiorstw (zatrudnienie, płace, popyt na pracę, koszty pracy), badań ankietowych ludności (zatrudnienie, bezrobocie, bierność zawodowa, płace), ze sprawozdań instytucji finansów publicznych, w szczególności Ministerstwa Finansów i podległych mu urzędów skarbowych (dane o świadczeniach społecznych), ze sprawozdań ZUS (przejścia na emerytury i renty oraz wysokość świadczeń emerytalno-rentowych) i KRUS (emerytury i renty rolników indywidualnych, liczba ubezpieczonych jako jedna z podstaw szacowania liczby pracujących w rolnictwie), jak i ze zbiorczych opracowań urzędów pracy w zakresie danych o bezrobociu, poszukujących pracy, świadczeniach dla bezrobotnych<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> Niektórych informacji o rynku pracy, istniejących w danych finansowych, tj. głównie w rejestrowanych danych o zobowiązaniach podatkowych płatników indywidualnych (źródła dochodów, ich wysokość i powiązania z rynkiem pracy) i w ZUS (pełne dane o pracujących, którzy podlegają ubezpieczeniu) nie przetwarza się i nie raportuje w sposób, który pozwalałby wzbogacić wiedzę dotyczącą rynku pracy. Pomijamy je w naszym opisie.

Urzędy pracy gromadzą wyżej wymienione informacje, wykorzystując je w bieżącej działalności. Zarazem dają podstawy informacyjne dla publicznych służb zatrudnienia w rozumieniu Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. (w tym: władz samorządowych – wojewódzkich i powiatowych, wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, wojewódzkich, wojewodów oraz dla administracji centralnej, a w szczególności ministra właściwego ds. pracy) oraz innych instytucji, których funkcjonowanie jest wpisane w realizację polityki zatrudnienia, np. rad zatrudnienia: powiatowych, wojewódzkich i krajowej. Dane urzędów pracy obok danych z zasobów urzędów statystycznych stanowią podstawowy dostępny zasób informacji do wykorzystywania w analizach rynku pracy.

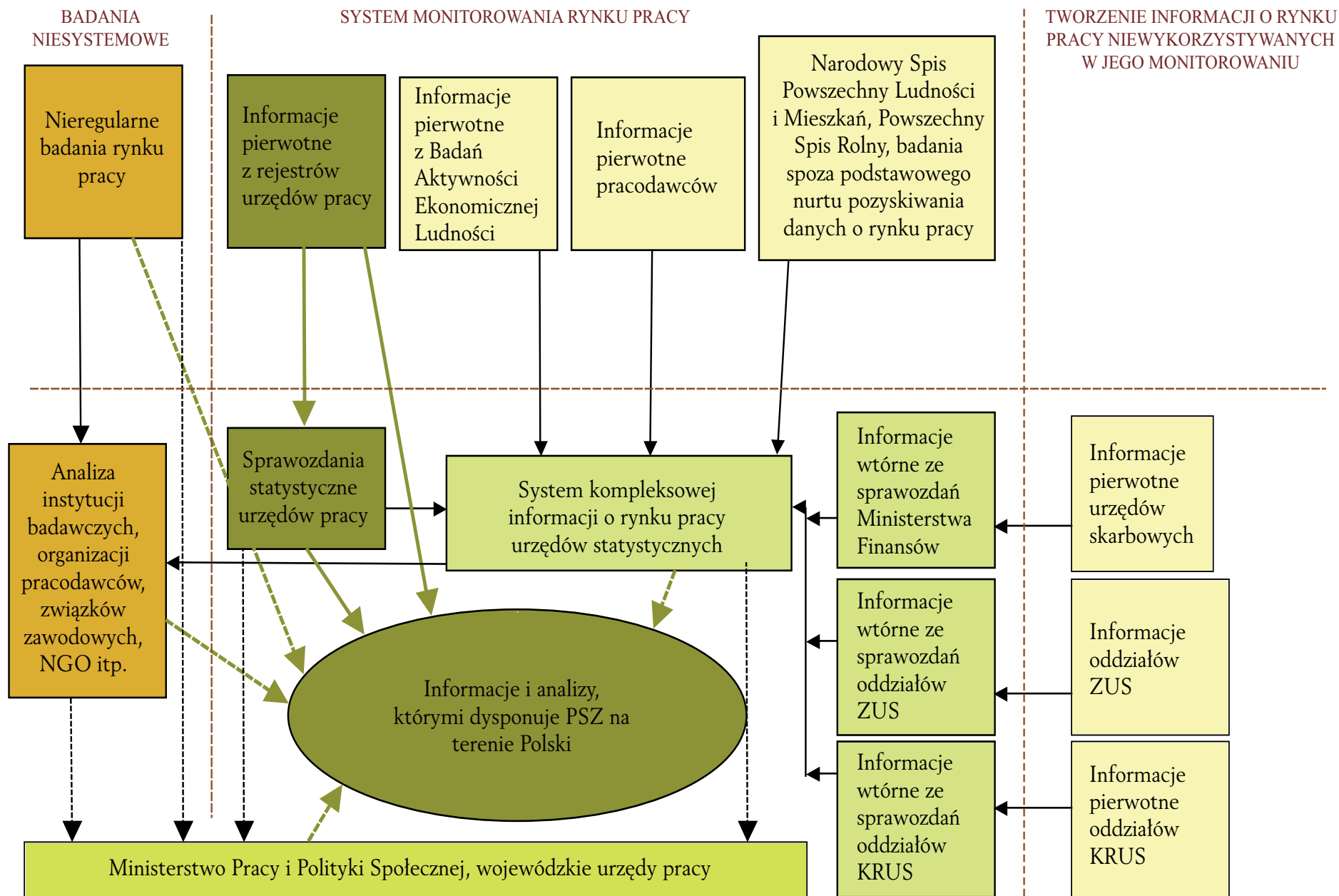
Dodatkowym źródłem przydatnych danych są informacje z systemu POMOST o pomocy społecznej. Pozwala on z jednej strony na analizę zakresu i skuteczności udzielanej pomocy oraz – dzięki możliwości identyfikacji osób (na podstawie numeru PESEL, NIP) – na połączenie jego danych z innymi systemami, gdzie zbierane są dane jednostkowe (PULS, a potencjalnie także ZUS). Takie skojarzenie danych pozwoliłoby śledzić przepływy osób między poszczególnymi stanami na rynku pracy oraz różnymi systemami wspierania nieosiągających dochodów z pracy. Analizy tego typu są niezwykle istotne z punktu widzenia zasadniczego problemu polskiego rynku pracy, wyjątkowo niskiej aktywności ekonomicznej. Co więcej, są one szczególnie cenne na poziomie lokalnym, gdzie mogą znacznie przyczynić się do lepszego adresowania narzędzi mających trwale zwiększyć zatrudnialność osób bez pracy.

Część danych z wymienionych zasobów trafia do urzędów statystycznych w postaci sprawozdań; nie są one wszakże bezpośrednio podporządkowane celom analitycznym z zakresu funkcjonowania rynku pracy, choć są nośnikiem wiedzy, wykorzystywanej przy analizach tego rodzaju (zwykle pogłębionych, wykraczających poza prostą obserwację zmian zachodzących na tym rynku, np. w badaniach reakcji zatrudnienia na zmianę stopy zastąpienia dochodów z pracy przez świadczenia społeczne).

Z powyższych powodów na dane gromadzone i przetwarzane przez urzędy statystyczne i urzędy pracy należy patrzeć inaczej niż na dane pochodzące z pozostałych instytucji. Tylko te pierwsze są bezpośrednią podstawą do badania sytuacji na rynku pracy. Drugie nie są w tym celu wykorzystywane, a sposób ich przechowywania, przetwarzania i sprawozdawania służy innym celom.

Poza tym badania rynku pracy prowadzą niezależne placówki badawcze należące do jednostek sektora nauki, stowarzyszeń, fundacji naukowych oraz organizacji stawiających

**Rys. 9. Podstawy informacyjne monitorowania rynku pracy w Polsce**



sobie różne cele bezpośrednio lub pośrednio związane z działaniem rynku pracy. Badania rynku pracy prowadzone poza systemem statystyki państwowej i urzędami pracy głównie posługują się informacjami przetworzonymi, przygotowanymi przez instytucje należące do publicznego systemu monitorowania rynku pracy, albo – rzadziej – danymi pierwotnymi udostępnionymi w jakimś fragmencie przez wymienione instytucje. Nieco inaczej jest ostatnio, kiedy część środków pochodzących z funduszy strukturalnych jest przeznaczana na analizy rynku pracy i nowe badania ankietowe (najczęściej obejmujące wojewódzkie rynki pracy; uruchomiono też badania ogólnopolskie dotyczące wybranych problemów). Z nich mogą pochodzić nowe dane, nieobecne w dotychczasowym systemie statystyki publicznej. To jednak nie zmienia faktu, że głównym dostarczycielem informacji o rynku pracy są właśnie (publiczne) urzędy statystyczne.

### III.2.3. Dane statystyki publicznej dotyczące rynku pracy

Badania z działów *Rynek pracy* oraz *Wynagrodzenia, koszty pracy i świadczenia społeczne* są podstawowe, by ustalić sytuację na rynku pracy zarówno w wymiarze ogólnokrajowym, jak i lokalnym. Wybrane badania działu *Ludność, procesy demograficzne* są konieczne ze względu na potrzebę obserwacji krajowego i lokalnych rynków pracy na tle stanu demograficznego ludności i jego przemian (przeszłych i przewidywań dotyczących przyszłości). Potrzeba sięgnięcia do badań z działu *Mieszkania, infrastruktura komunalna* wynika z konieczności obserwacji uwarunkowań procesów migracyjnych, wpływających na kształtowanie się zasobów ludności na danym terytorium. Aby zrozumieć migracje, przydatne są również badania z działu *Rachunki narodowe* (dysparytet dochodowy między krajem a zagranicą i między różnymi regionami kraju). Z kolei badania z działu *Warunki bytu ludności, pomoc społeczna* uzupełniają wiedzę o uwarunkowaniach procesów aktywizacji lub dezaktywizacji zawodowej ludności, powodowanych uzyskiwaniem alternatywnych do pracy źródeł utrzymania, podobnie jak badania z działu *Finanse publiczne*. Skala dochodów uzyskiwanych w szarej strefie po części podobnie oddziałuje na legalne zatrudnienie; dlatego uzasadnione jest sięgnięcie po badania szarej strefy z działu *Rachunki narodowe*. Odwołanie się do działu *Edukacja* wynika z dwóch powodów. Po pierwsze, z tego, że kształcenie (i uzyskanie w jego następstwie wykształcenie) silnie warunkuje zarówno zachowania na rynku pracy, podaż pracy, jak i popyt na nią, po drugie, z tego, że kształcenie we wczesnych fazach i zapewnienie opieki

dziecku wpływają na poziom aktywności zawodowej kobiet. Odwołanie do rachunku cen konsumpcyjnych wynika z potrzeby bieżącej kontroli realnego wymiaru dochodów z pracy i pozostałych dochodów pieniężnych.

Analiza badań statystyki publicznej unaocznia, że niektóre z badań spoza działu *Rynek pracy* są wręcz niezbędne w systematycznym monitoringu rynku pracy, i to nie tylko w skali kraju, ale przede wszystkim w lokalnej. Są to *Wynagrodzenia, koszty pracy i świadczenia społeczne, Ludność, procesy demograficzne, Edukacja*. Pozostałe stanowią warunek bardziej pogłębionych analiz procesów na krajowym i lokalnych rynkach pracy, ale mają charakter uzupełniający.

Podstawowe badania, przeprowadzane przez urzędy statystyczne, z których należy korzystać podczas analiz lokalnych rynków pracy, to:

- W dziale *Rynek pracy*:
  - Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (badanie stałe, realizowane co kwartał, tylko wybrane dane reprezentatywne na poziomie województw).
  - Pracujący w gospodarce narodowej (badanie stałe, realizowane raz na kwartał, z tym że część wyników dostępna raz na rok, dane gromadzone na poziomie powiatów a nawet gmin, ale udostępniane w mało szczegółowych przekrojach, większość w bardziej zagregowanej postaci).
  - Zatrudnienie, wydatki na wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej (badanie stałe, realizowane raz na kwartał, dane gromadzone w przekroju powiatów, jednak nie publikowane na tym poziomie dezagregacji).
  - Bezrobocie rejestrowane (badanie stałe, realizowane co miesiąc, ale część wyników publikowana kwartalnie, dane dostępne na poziomie powiatów).
  - Wolne miejsca pracy (w podmiotach zatrudniających 10 osób i więcej), (badanie stałe, raz na kwartał, możliwa dezagregacja do poziomu powiatów, publikacje na poziomie wojewódzkim – tylko część danych).
  - Warunki pracy (badanie stałe, raz na rok, poziom województw).
  - Czas pracy (badanie stałe, raz na rok, poziom województw, większość danych bez przekroju terytorialnego, niektóre w przekroju województw).
  - Przyrzeczenia i zezwolenia na pracę wydawane cudzoziemcom w Polsce (badanie stałe, dwa razy w roku, poziom województw).
  - Kontrola legalności zatrudnienia (badanie stałe, raz w roku, poziom województw).



- Instytucjonalna obsługa rynku pracy (badanie stałe, raz w roku, poziom powiatów).
- Przejście z pracy na emeryturę (badanie nowe jednorazowe, moduł do BAEL w II kwartale 2006 r., na poziomie kraju, dane w trakcie opracowywania).
- W 2004 r. przeprowadzone jednorazowo badanie organizacji i rozkładu czasu pracy (w postaci modułu do BAEL, reprezentatywne na poziomie całego kraju).
- W wybranych latach jest również realizowane badanie: praca nierejestrowana (ostatnie w 2004 r., brak przekroju terytorialnego).
- W dziale *Wynagrodzenia, koszty pracy i świadczenia społeczne* są to badania:
  - Wynagrodzenia w gospodarce narodowej (badanie stałe, poziom powiatów z wyjątkiem najmniejszych pracodawców, raz na kwartał, z tym, że najogólniejsze dane, dotyczące jednostek zaliczanych do sektora przedsiębiorstw, podawane co miesiąc).
  - Struktura wynagrodzeń (badanie cykliczne, raz w roku, poziom województw).
  - Świadczenia z ubezpieczeń społecznych (badanie stałe, co miesiąc, w wypadku danych dotyczących świadczeń rodzinnych raz na kwartał, poziom województw).
- W dziale *Ludność, procesy demograficzne* są to badania:
  - Migracje wewnętrzne ludności.
  - Migracje zagraniczne ludności.
  - Bilanse stanu i struktury ludności według cech demograficznych.
  - Charakterystyka społeczno-demograficzna i ekonomiczna ludności, rodzin i gospodarstw domowych.
- W dziale *Warunki bytu ludności, pomoc społeczna*:
  - Budżety gospodarstw domowych (badanie stałe, dane kwartalne, ale wyniki udostępniane w ujęciu rocznym, poziom województw).
  - Pomoc społeczna (badanie stałe, co kwartał, część co pół roku, część raz w roku, publikacje cykliczne – dotyczące poszczególnych problemów raz w roku – różne miesiące, przekrój powiatów, w niektórych wypadkach także gmin).
  - Europejskie badanie warunków życia ludności (EU-SILC) (badanie stałe, raz w roku, reprezentatywność na poziomie kraju).

- W dziale *Edukacja* są to badania:
  - Szkoły podstawowe, gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne oraz działające w starym systemie szkoły ponadpodstawowe (badanie stałe, raz w roku, dostępne dane na poziomie powiatów i nawet gmin, nie zawierają kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych, kierunki zawodowe uwidacznia się, podając liczbę absolwentów: sprawozdanie S-07).
  - Opieka nad dziećmi i młodzieżą (badanie stałe, raz w roku, dostępne według powiatów w układzie miast, gmin i podregionów).
  - Szkoły wyższe i ich finanse (badanie stałe, raz w roku, dostępne według powiatów).
  - Zatrudnienie, wypadki uczniów, wypoczynek dzieci i młodzieży szkolnej, liczba uczniów w szkołach – uwaga: w badaniu o tym tytule są zawarte informacje o placówkach kształcenia ustawicznego (badanie stałe, raz w roku, dostępne według powiatów i gmin).
  - Kształcenie dorosłych (nowe badanie realizowane w IV kwartale 2006 r., brak wyników i informacji o reprezentatywności).

Podstawowymi badaniami GUS w dziale *Rynek pracy* są Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) przeprowadzane metodą ankietową i kontynuowane od 1992 r., ale niestety – ze względu na małą próbę – ich wyniki (poza podstawowymi wskaźnikami) nie dają się dezagregować nawet do przekroju województw. Są one publikowane w zeszytach *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*.

Z konieczności zatem na poziomie powiatów trzeba wykorzystywać informacje pochodzące ze sprawozdań statystycznych firm i instytucji. Wydaje się, że z punktu widzenia monitoringu rynku pracy najważniejszymi publikacjami są *Pracujący w gospodarce narodowej* oraz *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej*. Dane prezentowane są w układzie PKD i obejmują podmioty bez względu na własność. Informacje o liczbie pracujących, przeciętnym zatrudnieniu i wynagrodzeniach odnoszą się do podmiotów, w których pracuje 10 lub więcej osób. W publikacji *Pracujący w gospodarce narodowej* są również podane informacje o mniejszych podmiotach. Na potrzeby analiz lokalnych rynków pracy można się też ubiegać o udostępnienie innych danych, jeśli istnieją one w zasobach urzędów statystycznych. Mogą być cennym źródłem informacji.

Zasadniczo częściej i pod wieloma kątami są opracowywane informacje o zatrudnieniu w większych podmiotach, zatrudniających co najmniej 10 osób. Stosunkowo najmniej wiemy o pracujących w sektorze najmniejszych firm i instytucji. Szczególnym problemem

jest brak systematycznych danych dotyczących pracujących, zatrudnionych i wynagrodzeń oraz świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Ich dezagregacja jest możliwa, gdyż pochodzą z powiatów, a nawet konkretnych gmin. W efekcie do powiatów nie dociera systematycznie (co kwartał) informacja o podstawowych zmiennych, koniecznych dla diagnozowania sytuacji na rynku pracy. Nie ma danych na poziomie powiatu, które pozwoliłyby oszacować skalę ofert pracy, ponieważ poza urzędami pracy nie zbiera się informacji o wakatach (jeśli już, to tylko wśród większych pracodawców, zatrudniających co najmniej 10 osób), a urzędy – jak wynika z badań – uzyskują bardzo małą część ofert pracy dostępnych na rynku. Brakuje jednolitej bazy informacji o pracujących, bezrobotnych i biernych z podziałem na takie podstawowe cechy demograficzno-społeczne jak płeć, wiek, wykształcenie, zawód. Problemem jest brak informacji o kierunkach kształcenia zawodowego w szkołach ponadgimnazjalnych.

Przy gromadzeniu danych o gospodarce i rynku pracy powiatu można wykorzystywać dostępny w Internecie (pod adresem: [www.stat.gov.pl/bdr/bdrap.strona.indeks](http://www.stat.gov.pl/bdr/bdrap.strona.indeks)) Bank Danych Regionalnych GUS. To największy w Polsce uporządkowany zbiór informacji o sytuacji społeczno-gospodarczej, demograficznej, społecznej oraz stanie środowiska, opisujący województwa, powiaty oraz gminy, a także regiony i podregiony stanowiące elementy nomenklatury jednostek terytorialnych do celów statystycznych. Udostępniany jest on użytkownikom przez wygodny i przejrzysty interfejs z możliwością bezpośredniego importu danych do arkuszy kalkulacyjnych. Niestety, pomimo wymienionych zalet, Bank Danych Regionalnych gromadzi niewiele informacji na potrzeby analiz powiatowych rynków pracy.

W czasie przygotowywania badań lokalnego rynku pracy należy tworzyć własną bazę informacji o nim. Można korzystać z danych urzędów statystycznych nie tylko w formie publikacji. Warto zamawiać je w odniesieniu do tych informacji, które nie są publikowane w tym przekroju (powiatów), ale zbierane przez jednostki statystyki publicznej. Czasem trzeba się porozumieć z innymi instytucjami, by uzyskać informacje, których nie gromadzą urzędy statystyczne, szczególnie ze szkołami z terenu powiatu (ewentualnie sąsiadujących powiatów) w celu zdobycia informacji o kierunkach kształcenia.

Warto zauważyć, że zdecydowana większość danych ma charakter niejednostkowy, co nie pozwala używać do ich analizy bardziej zaawansowanych metod statystyczno-ekonometrycznych. Powyższe luki danych skłaniają do wykorzystywania własnych badań rynku pracy wykorzystujących metodę ankietową.

### III.2.4. System PULS – własne, a zatem najbardziej dostępne źródło informacji o rynku pracy na terenie powiatu

Samorządy powiatowe, powiatowe rady zatrudnienia i powiatowe urzędy pracy w pierwszej kolejności mogą wykorzystywać informacje pochodzące z rejestracji zdarzeń w powiatowych urzędach pracy. Ponieważ odbywa się ona elektronicznie i w większości urzędów z wykorzystaniem systemu PULS, dla lokalnych analiz zasadnicze znaczenie mają zasięg i jakość tych danych. Z natury system PULS nie zawiera informacji dotyczących przedsiębiorstw, a zatem danych o zatrudnieniu, wynagrodzeniach, kosztach pracy itp. ani danych o osobach, które nie zgłaszają się do urzędów pracy, niezależnie od ich faktycznego statusu na rynku pracy. Nie znajdziemy w nim także innych istotnych do monitorowania rynku pracy informacji, np. na temat ludności ogółem, podejmowania pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych czy kształcenia. Konieczność odwoływania się do danych zewnętrznych w stosunku do tych z bazy PSZ (nawet najlepiej wykorzystywanej) jest nieuchronna.

System PULS pozwala generować raporty syntetyzujące informacje istniejące jako zapis zdarzeń jednostkowych w przekrojach zaplanowanych indywidualnie, a więc potencjalnie dostosowanych do potrzeb danego powiatu. Dominuje raportowanie miesięczne na formularzach sprawozdań statystycznych, które, niezależnie od potrzeb, składają wszystkie powiatowe urzędy pracy. Niestandardowe raporty przygotowuje się zwykle rzadziej, np. co kwartał, pół roku czy rok, a ponadto przy okazji ważnych potrzeb decyzyjnych władz samorządowych czy np. ubiegania się o środki zewnętrzne (unijne) na polityki rynku pracy i przygotowywanie analiz z tym związanych.

Od strony formalnej PULS jest chyba najbardziej szczegółowym zbiorem informacji o rynku pracy, chociaż nie o całym (zawiera jedynie informacje o bezrobociu rejestrowanym, nie ma danych o gospodarstwach rolnych, obejmuje tylko część ofert pracy z dostępnych na rynku itp.). Pomimo dużej szczegółowości systemu (i jego słowników) wydaje się, że są miejsca, które należałoby dopracować lub poszerzyć (poziomy wykształcenia, lista języków, całkowite pominięcie kwestii migracji itd.).

Tym dużym zasobem danych gromadzonych w systemie PULS (przynajmniej w tej części powiatowych urzędów pracy, które korzystają z systemu) dysponują same urzędy, co jest nie do przecenienia. Dane te są w pewnym stopniu przetwarzane przez system na potrzeby bieżącej działalności powiatowych urzędów pracy, ale można także wydobyć z systemu odpowiednie informacje dla celów statystycznych. Powiatowe urzędy pracy raczej nie two-

rzę własnych opracowań, a jedynie ograniczają się do działań związanych z nałożonym na nie obowiązkiem wypełniania odpowiednich formularzy sprawozdawczych. Wyjątkiem są statystyki tworzone na wyraźne życzenie innych podmiotów, np. organów samorządowych czy opieki społecznej.

Program PULS ma dość ograniczone możliwości tworzenia statystyk lub baz danych, o czym można przekonać się dzięki informacjom uzyskanym w powiatowym urzędzie pracy. Nie można np. wygenerować raportu na temat uprawnień zawodowych bezrobotnych czy listy osób z prawem do zasiłku lub bez prawa do niego, stosując jednocześnie kilka kryteriów. Wydaje się, że problemy te rozwiązuje aplikacja PULSAR, nakładka na program PULS, która pozwala wyciągnąć z bazy wszystkie lub prawie wszystkie dane.

Dodatkowym ograniczeniem systemu jest to, że informacje w nim gromadzone nie obejmują wszystkich bezrobotnych, a jedynie zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Tymczasem populacja bezrobotnych w sensie ekonomicznym i osób zarejestrowanych jako bezrobotne na podstawie kryteriów ustawowych nie pokrywają się. Z zarejestrowanych część jest bierna zawodowo, a część pracuje w szarej strefie. Z kolei niektórzy bezrobotni nie rejestrują się. Sądzą, że powiatowy urząd pracy nie może im oferować takiej obsługi i pomocy, jakich by chcieli, więc rezygnują z rejestracji (zwłaszcza że nakłada ona na nich pewne obowiązki i koszty). Analogicznie wygląda sytuacja w wypadku ofert pracy, które mogą służyć jako źródło danych jedynie o części rynku pracy (niestety, nie ma wiarygodnych danych o tym, jaką część wakatów stanowią oferty zgłaszane do urzędów pracy, ostatnie tego typu badanie objęło lata 1991–1994). Dlatego też należy być raczej ostrożnym przy tworzeniu kompleksowych analiz rynku pracy na podstawie administracyjnych informacji pochodzących z bazy PULS.

Z drugiej strony wydaje się jednak, że informacje gromadzone w systemie pozwalają na szczegółowe badania grup bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w najróżniejszych przekrojach (płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania itp.). Często nie można ich uzyskać ze sprawozdań otrzymywanych przez GUS. Przykładowo, z systemu PULS wydobyć można dane dotyczące przekroju wiekowego bezrobotnych bez żadnych odgórnie narzuconych przedziałów, zidentyfikować pozostających bez pracy w ciągu ostatnich dwóch lat lub przez 12 miesięcy czy też wygenerować dane w dowolnym układzie terytorialnym, identyfikowanym na podstawie kodu pocztowego (w ten sposób dany PUP może uzyskać np. dane o bezrobotnych w różnych gminach powiatu).

Osoba	Status w rejestrze	Status ekonomiczny (np. w BAEL)
Pracujący bez umowy o pracę na budowie, zarejestrowany w PUP jako bezrobotny	Bezrobotny	Pracujący
Osoba opiekująca się małym dzieckiem, pozostająca na utrzymaniu małżonka, zarejestrowana w PUP jako bezrobotna	Bezrobotny	Bierny
Osoba niemająca pracy, poszukująca jej i zdolna do jej podjęcia w krótkim czasie, niemająca prawa do zasiłku i mieszkająca daleko od miasta powiatowego – niezarejestrowana w urzędzie	Niezarejestrowany	Bezrobotny

W podobnym zakresie możliwe byłyby badania poświęcone lokalnemu popytowi na pracę, który częściowo dałoby się scharakteryzować na podstawie informacji gromadzonych w systemie PULS. Zaletą tych informacji jest niewątpliwie ich szczegółowość, zwłaszcza w kontekście wielkości podmiotu oferującego pracę (z systemu można uzyskać informacje o dokładnej liczbie zatrudnionych), rodzaju działalności i jej charakteru (np. czy firma działa na rynku lokalnym), lokalizacji firmy, rodzaju oferowanej umowy o pracę, wynagrodzeniu oraz wymaganiach pracodawców. Problemem jednak pozostaje to, że rejestrowane wakaty stanowią zaledwie ułamek powstających i rotujących miejsc pracy, nie mówiąc już o miejscach utworzonych i obsadzonych wcześniej lub na tzw. wewnętrznym rynku pracy (w ramach przeniesień między stanowiskami czy awansów). Poza tym warto pamiętać, że część powiatowych urzędów pracy faktycznie nie zbiera pełnych informacji o ofertach pracy i zgłaszających je pracodawcach.

Na podstawie danych z systemu PULS można także przeprowadzać analizy dotyczące różnych elementów rynku pracy, do których należą m.in. szkolenia, staże, działalność doradcza urzędów pracy czy prace interwencyjne lub roboty publiczne. Istnieje zwłaszcza możliwość badań porównawczych między osobami skierowanymi do tych programów a pozostałymi osobami o identycznych cechach (np. społeczno-demograficznych, kapita-

łu ludzkiego, zawodu itp.), które takich skierowań nie uzyskały. Można też – aczkolwiek bardziej zaawansowanymi technikami analizy statystycznej – ocenić prawdopodobieństwo uzyskania pracy czy znalezienia się w konkretnym programie.

Na koniec trzeba zaznaczyć, że w chwili, gdy nie wszystkie powiatowe urzędy pracy korzystają z programu, nie wszystkie też dokonują pełnych wpisów do systemu (odnotowują tylko informacje wymagane przez przepisy), ocena możliwości dostarczania danych przez system PULS jest czysto hipotetyczna. Należy też pamiętać o tym, że nikt nie koordynuje zbierania informacji pod kątem ich komplementarności w skali kraju. Tak więc rzeczywistą przydatność systemu można byłoby ocenić tylko, gdyby był możliwy dostęp do danych zbieranych we wszystkich powiatowych urzędach pracy i ich szczegółowa analiza pod kątem potrzeb monitorowania rynku pracy w Polsce.

Niestety, strona formalna nie oddaje rzeczywistości, a obecnie zawartość systemu może służyć najwyżej do uzyskania informacji o lokalnym rynku pracy (i to tylko tam, gdzie PULS działa). Dzieje się tak dlatego, że:

- nie wszystkie PUP z niego korzystają,
- nikt nie kontroluje tego, co dany PUP wpisuje do systemu PULS, a czego nie, i w praktyce niemal każdy urząd pewnych danych nie wprowadza, a zatem nie może ich użyć w analizach,
- nie istnieje zbiorcza baza danych systemu PULS, nie można więc własnych wyników odnosić do wyników, jakie występują na innych, powiatowych rynkach pracy.

Poza tym użytkownicy systemu sygnalizują jego wady, które nie polegają na niemożności wprowadzania niektórych użytecznych na poziomie lokalnym informacji, a także wydobywania wszystkich danych z systemu oraz odszukania informacji o modyfikacji danych.

Najczęściej podczas rozpoznawania sytuacji na lokalnym rynku pracy powiatowe urzędy pracy korzystają jedynie z gotowych sprawozdań statystycznych, generowanych według wzorów Ustawy o statystyce publicznej; takie analizy są bardzo fragmentaryczne w stosunku do możliwości, jakie daje system posiadanych danych i elektroniczne instrumenty ich przetwarzania. Można je poszerzyć.

### III.3. Badania sondażowe

W zasadzie nie ma przeszkód, żeby publiczne służby zatrudnienia (PSZ) zamawiały odpowiednie badania, które pozwolą im na pełniejszą analizę rynku pracy. Mogą je kierować do ludności w wieku produkcyjnym (i ewentualnie do osób młodszych, jeśli celem badania byłoby naświetlenie decyzji o kształceniu się i przygotowywaniu do wejścia na rynek pracy), wówczas zasadniczym przedmiotem badania byłaby podaż pracy. Można również badać popyt na pracę – badanie takie powinno być skierowane do przedsiębiorstw i instytucji – pracodawców.

Ponieważ badania ankietowe wymagają odpowiedniego przygotowania, PSZ, zamawiając badanie, musi brać pod uwagę kompetencje osób i instytucji zaangażowanych w to przedsięwzięcie. Właściwe jest zatem nie tylko wynajęcie fachowych badaczy, lecz także zatrudnienie profesjonalnych recenzentów badania, którzy powinni oceniać każdy jego etap, począwszy od postawienia pytań badawczych, konstrukcji ankiety, przez dobór próby, szkolenie ankieterów, przeprowadzanie badania (wraz z kontrolą), opracowanie bazy danych, analizę statystyczną danych, aż po raport końcowy. Nikt jednak, nawet recenzenci, nie zwolni całkowicie PSZ z odpowiedzialności za jakość badania.

Żeby powstawały wartościowe lokalne źródła informacji o rynku pracy, muszą być spełnione odpowiednie warunki:

- reprezentatywność danych i warunkujący ją właściwy dobór próby (odpowiednia liczba respondentów w stosunku do generalnej populacji i jej zróżnicowania, odpowiednia metoda jej wyłonienia),
- odpowiedni kwestionariusz badania, zawierający wszystkie podstawowe pytania charakteryzujące respondenta (osobę czy instytucję) istotne nie tylko dla jego celów, lecz także dla porównania uzyskanych rezultatów z wynikami innych badań (z przeszłości bądź przeprowadzonymi na innym terenie lub na większą skalę,
- wybór metody przeprowadzania badania zależny od jego zawartości (krótkie – długie, poruszające drażliwe kwestie – nieporuszające ich, z prostymi – z bardziej skomplikowanymi pytaniami itd.),
- użycie takich cech i takiej ich kategoryzacji, jakie powszechnie występują w słownikach zmiennych stosowanych w badaniach GUS i w systemie PULS,
- wykorzystanie uzyskanych informacji w analizach o szerokim zestawie zmiennych, w szczególności nieograniczanie się do analiz na podstawie średniej arytmetycznej.



Konstruując własne badania ankietowe, najprościej jest skorzystać z wzorów badań powszechnie stosowanych w kraju. Gdyby publiczne służby zatrudnienia były zainteresowane wszechstronnym oświetleniem sytuacji na lokalnym rynku pracy tak, jak to czyni BAEL, najprościej byłoby skorzystać z kwestionariusza tego badania. Próba powinna być podobnie skonstruowana jak w BAEL (czyli przez losowanie gospodarstw domowych, najlepiej z bazy danych urzędu statystycznego). Gdy PSZ dodatkowo zamierza szczegółowo zbadać jakiś szczególny problem, to do podstawowego kwestionariusza można dodać odpowiednie pytania albo zwiększyć różnorodność odpowiedzi. Przykładowo, gdybyśmy chcieli wiedzieć, czy respondenci w związku z pracą zawodową mają problemy z opieką nad dziećmi, albo czy ze względu na nią nie podejmują pracy, powinniśmy do standardowego arkusza BAEL dodać pytania o liczbę dzieci, wiek, sposób sprawowania opieki nad nimi i ewentualnie inne związane z tą kwestią pytania. Gdy chcemy bardziej szczegółowo scharakteryzować strukturę zawodową populacji (w tym oczywiście odpowiednio: zatrudnionych, bezrobotnych i biernych zawodowo), przede wszystkim powinniśmy w odpowiedzi dotyczącej zawodu dokonywać zapisów według kodów 4-cyfrowych, aby jak najlepiej poznać zawody respondentów. Właściwe byłoby też uzupełnienie pytania dotyczącego zdobytego wykształcenia o jego kierunek. Pozwoliłoby to porównać zawody wykonywane z wyuczonymi.

Poszerzenie zakresu badania ankietowego może powodować, że konieczne będzie rozszerzenie próby. Im bardziej szczegółowe informacje chcemy uzyskać, tym próba musi być większa. To, jaka powinna być wielkość próby, zależy od tego, jakiego rozkładu danej cechy oczekujemy w całej populacji. Ponieważ rozszerzanie próby zwiększa koszty, celowe może okazać się zawężenie badania tylko do tego celu, którym szczególnie interesuje się PSZ, i dobranie próby zawężonej tylko do interesującej nas populacji. Można też dołosować próbę, w której oczekujemy bardziej szczegółowych charakterystyk, np. bezrobotnych, ponieważ jest ich stosunkowo mało w populacji generalnej. Oczywiście, interpretując wyniki, musimy pamiętać, że dana subpopulacja była celowo nadreprezentowana z badania.

Wreszcie, powinniśmy zwracać uwagę na tzw. błędy pomiaru, tj. błędy wynikające z opuszczeń. Gdy do badania wylosowano określoną próbę, to wyżej wymienione błędy pojawiają się, kiedy nie wszyscy wylosowani respondenci udzielili odpowiedzi na zadane im pytania, np. wskutek nieobecności, odmowy udziału w badaniu czy odmowy udzielenia odpowiedzi na konkretne pytania. Ponieważ odmowy czy nieobecności nie mają rozkładu losowego (nie są przypadkowe, odpowiedzi odmawiają częściej osoby o określonych

cechach, np. częściej nie mówią o wysokości swoich wynagrodzeń pracownicy wysoko opłacani), może powstać błąd, jeśli uznamy uzyskane odpowiedzi za reprezentatywne dla całej populacji.

Przeprowadzanie badania ankietowego musi odbywać się w sposób gwarantujący poufność respondentom, i to niezależnie od tego, czy są to osoby prywatne, czy firmy.

Jeśli na podstawie badania powstaje baza informacji o lokalnym rynku pracy, warto zadbać o to, żeby miała cechy pozwalające w przyszłości badać rynek pracy z użyciem tych samych pytań i dzięki temu ustalić trendy na rynku pracy w danym powiecie. Dlatego nie można stosować w badaniu kategorii administracyjnych np. z zapisami zgodnymi z brzmieniem aktualnej wersji ustawy, ponieważ te zmieniają się. I tak, jeśli z populacji chcemy wyodrębnić znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, dane o nich powinniśmy uzyskać z badania. Powinniśmy je uzyskać, nie definiując tej grupy w wersji ustawowej, lecz pytając o cechy, które pozwolą nam je wyłonić z całej przebadanej populacji (np. gdy mamy dane o wieku, jesteśmy w stanie wyłonić każdą grupę, niezależnie od tego, czy uzna się w ustawie, że szczególne trudności mają osoby w wieku do 27. i od 55. roku życia, czy zupełnie w innym). Mało tego, możemy sprawdzić, które grupy wiekowe rzeczywiście mają największe trudności (to się zmienia i nie jest identyczne w każdym powiecie).

## IV. BADANIE RYNKU PRACY

### IV.1. Podstawowe cechy badania

Opracowywanie diagnoz na podstawie istniejących i dostępnych źródeł informacji może mieć zasięg zmienny w czasie. Ze względu na to, że dostęp do danych zmienia się, warto oprócz informacji na bieżąco dostępnych uwzględniać także i takie, do których dostęp może być uzyskany w najbliższym okresie (głównie z zasobów statystyki publicznej i z powodu łatwiejszego korzystania z zasobów własnych informacji w systemie monitorowania rynku pracy).

Diagnozowanie rynku pracy wymaga integracji informacji płynących z różnych źródeł, ich dopasowania w czasie. Diagnozy są praco- i kosztochłonne; ich częstotliwość i zakres powinny uwzględniać ten aspekt. O ile np. warto na bieżąco w możliwie pełny sposób korzystać z danych z zasobów własnych (system PULS) i z dostępnych informacji urzędów statystycznych, o tyle wykonywanie szerokich badań ankietowych warto – ze względu na ich koszt – przeprowadzać nie częściej niż raz na rok lub nawet na kilka lat (dwa, trzy). Nawet jeśli nie prowadzi się własnych badań ankietowych, przynajmniej raz w roku powinien powstawać raport na temat funkcjonowania powiatowego rynku pracy. Raport taki powinien składać się z następujących części:

1. Analiza stanu zatrudnienia, dynamiki i struktury. Jest to podstawowa część badań, najważniejsza z punktu widzenia oceny procesów zachodzących na rynku pracy. Jeśli nie wiemy, czy zmienia się liczba pracujących, w gruncie rzeczy nie mamy podstaw do rzetelnej oceny sytuacji na rynku pracy. Analiza ta powinna zawierać porównanie do poprzednich lat. Pozwoli to ocenić, czy zatrudnienie rosło, malało, czy też było stałe. To najważniejsza przesłanka wszelkich diagnoz dotyczących rynku pracy. Analiza struktury zatrudnienia powinna z kolei z jednej strony odnosić się do cech pracujących (demograficznych, kwalifikacyjnych, dotyczących miejsca zamieszkania), a z drugiej do cech firm/ instytucji, w których pracują. Ważne są informacje na temat zmian jednych i drugich, szczególnie w dłuższym czasie, gdyż to pokazuje, jakie działy i sektory rozwijają popyt na pracę i na jaką, a które ją tracą. Analiza cech pracujących, w tym użycie w tym celu miernika stopy zatrudnienia (ang.: *employment rate*; w terminologii GUS: wskaźnik zatrudnienia) powinna wskazać, które cechy sprzyjają znalezieniu i utrzymaniu pracy, a które są w tym przeszkodą.

2. Osobną kwestią, lecz związaną z badaniem pracujących opisanym w pkt 1., jest wyjaśnianie ich zachowań i sprawdzanie, czy mają związek z ich sukcesem na rynku pracy. Chodzi m.in. o udział w kształceniu ustawicznym, sposoby poszukiwania pracy, którą wykonują, mobilne postawy na rynku pracy, gotowość wykonywania pracy w nietypowych formach itp. Jeśli któraś z tych cech okazałaby się ważąca dla posiadania pracy, jej rozwijanie przez aktywne polityki może istotnie zwiększać ich skuteczność.
3. Analiza bezrobocia, dynamiki, struktury. Jej celem jest nie tylko wskazanie, ile osób jest dotkniętych bezrobociem, lecz także, jakie to są osoby. Ten rodzaj analizy jest najpopularniejszy, ponieważ urzędy pracy stosunkowo najwięcej wiedzą o osobach zarejestrowanych jako bezrobotni. Ale badanie bezrobotnych powinno właśnie wyjaśnić, czy populacja bezrobotnych w sensie ekonomicznym rzeczywiście pokrywa się z populacją osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, a przede wszystkim, jakie są między nimi rozbieżności i kogo dotyczą (jakich kategorii osób zarejestrowanych, ale niebezrobotnych i jakich niezarejestrowanych, ale bezrobotnych).
4. Z podstawową charakterystyką bezrobocia sprzężone powinno być badanie przyczyn znalezienia się w tym stanie, a szczególnie, czy dana osoba znalazła się w nim, ponieważ skończywszy edukację szkolną, poszukuje pracy pierwszy raz w życiu, czy dlatego, że utraciła pracę (ważne jest, czy zwolniła się na własne życzenie, czy została zwolniona, ponieważ pracodawca likwidował miejsca pracy, czy została zwolniona, choć pracodawca nie zmniejszał zatrudnienia), czy dlatego, że po pewnej przerwie ponownie postanowiła podjąć pracę. W tym ostatnim wypadku szczególnie ważne jest wyjaśnienie, ile trwała przerwa w aktywności zawodowej.
5. W gruncie rzeczy podstawowym pytaniem, jakie sobie zadajemy w związku z bezrobociem, nie jest bezpośrednia przyczyna tego, że ktoś stał się bezrobotnym (przeszedł do bezrobocia), ale pytanie, jaki charakter ma bezrobocie. To warunek w miarę skutecznego działania polityk rynku pracy. Powinniśmy dążyć do ustalenia, czy bezrobocie nosi cechy frykcyjnego, czy strukturalnych niedostosowań, czy powodowanego przyczynami instytucjonalnymi. A więc trzeba zbadać, czy bezrobotni poszukują pracy krótko, czy długo, spieszą się, czy nie spieszą z jej znalezieniem, jakie metody stosują w celu jej znalezienia, z jaką intensywnością szukają, co im przeszkadza w poszukiwaniach, czy mają indywidualne źródła dochodów i jakie i czy są one ograniczone w czasie, czy nie, czy ich kwalifikacje odpowiadają popy-

towi na pracę, czy nie, jakie mają deficyty kwalifikacyjne, co jest przeszkodą w ich uzupełnieniu, czy mogą dotrzeć do potencjalnych miejsc pracy (dojazdy do pracy), czy gotowi są (i mogą) pracować w godzinach typowych dla wykonywania pracy przez osoby z tymi kwalifikacjami na terenie powiatu, czy poszukują takiej pracy, jaka jest oferowana na danym terenie, czy też ich oczekiwania odbiegają od rzeczywistych warunków zatrudnienia, w tym płacowych (płaca progowa) itd. Część tego typu informacji pozyskują pośrednicy w bezpośrednich kontaktach z zarejestrowanymi w powiatowych urzędach pracy. Jednak wiedza ta nie zastępuje wynikającej z badania. Po pierwsze dlatego, że rozmowy z pośrednikiem mają na celu osiągnięcie jakiegoś rezultatu, nie muszą więc być obiektywnym stwierdzeniem opisującym własny stan, a po drugie dlatego, że informacji z tych rozmów nie daje się uogólnić, nie można na ich podstawie stwierdzić, czy jest jakiś problem masowy i w jakiej skali on występuje. Wychwycenie takiego problemu lub problemów jest możliwe tylko w badaniach ankietowych, nieprzydatne są w tym wypadku istniejące źródła informacji (poza danymi o kwalifikacjach). W badaniu ankietowym, dzięki posiadaniu różnorodnych informacji o osobach ankietowanych, można skojarzyć powody bezrobocia z cechami takich osób, co pozwala lokalizować dane problemy w określonych grupach bezrobotnych.

6. Niedopasowania podaży do popytu. Ponieważ mogą być ograniczone możliwości oszacowania (rachunku), ile wakatów (o określonej charakterystyce) pozostaje nieobsadzonych, zamiennie można zbadać, jak różnią się od siebie struktury pracujących (przybliżenie do struktury popytu) i struktura bezrobotnych (niezrealizowana podaż). Porównanie pokazuje słabości dopasowań podaży i popytu. Powinno przede wszystkim dotyczyć cech obrazujących wyposażenie w kapitał ludzki (wykształcenie, zawód, staż/ wiek jako przybliżenie do doświadczenia, udział w kształceniu ustawicznym itp.).
7. Analiza stanu bierności, jego dynamiki i struktury. W tym wypadku również – poza określeniem, jakie cechy (demograficzne, kwalifikacyjne) sprzyjają pozostawaniu biernym zawodowo, należy wyjaśniać okoliczności pozostawania biernym, w tym: czy osoba bierna kształci się i kiedy spodziewany jest koniec jej nauki, czy otrzymuje świadczenia i jakie (a najlepiej w jakiej wysokości), gdyż to wskazuje na podstawowy motyw dezaktywizacji zawodowej, jak również, czy jej bierność wynika z innych okoliczności, np. niemożności pogodzenia opieki nad dzieckiem z pracą zawodową

wskutek nieistnienia placówek opiekuńczych dla dzieci lub takiej ich pracy, że to jest niemożliwe. Ważne jest ustalenie, czy i w jakiej perspektywie bierni zawodowo zamierzają wejść na rynek pracy, a także co mogłoby temu sprzyjać.

8. Czas pozostawania w danym stanie (tj. jak długo wykonuje pracę w danym miejscu lub jak długo jest się bezrobotnym) jest nieodzownym elementem badań, jeśli tylko możemy tę informację uzyskać. Jest to możliwe w wypadku zarejestrowanych jako bezrobotne, jeśli chodzi pozostałych, takie dane można uzyskać tylko dzięki specjalnym badaniom. W wypadku bezrobocia długi czas jego trwania oczywiście wskazuje na szczególne trudności w uzyskaniu pracy. W wypadku pracujących może wskazywać na szczególnie dobre cechy tych osób lub miejsc, w których pracują (gwarantujące stabilność zatrudnienia). Jeśli osoby długotrwale pracujące wykonują swoją pracę w sektorach/ sekcjach, gdzie procesy restrukturyzacji nie są nasilone, mają dobre perspektywy pracy. Jeżeli jest odwrotnie zwolnienia mogą oznaczać, że będzie im bardzo trudno ponownie znaleźć zatrudnienie.
9. Przepływy na rynku pracy pozwalają stwierdzić, jaka jest dynamika każdego ze stanów, a także kto aktywizuje się i skutecznie poszukuje pracy (z bezrobocia czy z bierności). Na podstawie tych danych można prześledzić procesy restrukturyzacyjne w zatrudnieniu, zidentyfikować ich konsekwencje. Jednak badanie przepływów wymaga badań ankietowych, najlepiej powtarzalnych. Jeśli nie są powtarzalne, w badaniach potrzebne są pytania retrospektywne (co dana osoba robiła przed momentem badania, np. rok temu).
10. Nieodzowne są analizy skuteczności działań powiatowego urzędu pracy. W tym celu trzeba przede wszystkim ustalić, jak funkcjonują na rynku pracy ci, którzy uzyskiwali od tych urzędów pomoc w jakiegokolwiek postaci. Nie można tego zrobić krótko po ukończeniu programów, najlepiej ustalić to po upływie roku. Z drugiej strony, stwierdzenie, czy te osoby pracują, czy nie, nie pozwala w żadnym stopniu stwierdzić, czy programy powiatowych urzędów pracy w jakikolwiek sposób wpływały na ich sytuację. Zatem, jeśli badanie przeprowadzamy, potrzebne są grupy kontrolne złożone z osób o cechach możliwie zbliżonych do beneficjentów działań PSZ (pod względem płci, wieku, wykształcenia, zawodu, terminu, w którym zaistniało ich bezrobocie). Badanie ich stanu jest potrzebne tak samo, jak badanie stanu objętych działaniami powiatowych urzędów pracy. Dopiero gdy mamy grupę odniesienia, możemy cokolwiek powiedzieć o wpływie programów na sytuację osób nimi objętych. Nie

należy jednak ulegać złudzeniu, że stworzenie takich grup odniesienia i przebadanie ich pozwoli udzielić pełnej odpowiedzi na pytanie o skuteczność polityk rynku pracy. Nie ma możliwości stworzenia grup identycznych, zawsze pewna liczba cech nie będzie obserwowana i nigdy te grupy nie będą w pełni takie same. Niemniej jednak badania skuteczności polityk rynku pracy stosunkowo najłatwiej przeprowadzić. Konstrukcja ankiet może być prosta, baza osób do wylosowania w badaniu jest dostępna i dość szczegółowe informacje o nich również. Wydaje się, że takie badanie powinno być prowadzone systematycznie (np. corocznie) na wylosowanej grupie uczestników programów i możliwie najbardziej zbliżonej grupie zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, ale niebiorących udziału w takich programach.

## IV.2. Miary, używane w badaniach

Do opisu rynku pracy wykorzystuje się różne typy mierników, które można następująco pogrupować:

- miary (mierniki) absolutne,
- miary (mierniki) względne,
- mierniki opisujące stan wybranych zjawisk (w uproszczeniu: mierniki statyczne),
- mierniki opisujące zmiany sytuacji dotyczącej wybranych zjawisk (w uproszczeniu: mierniki dynamiczne).

Posługiwanie się wielkościami absolutnymi wydaje się najprostsze. Są łatwe w interpretacji i relatywnie łatwo zorientować się, gdy są niedoskonale policzone. Przykłady takich miar to: ogólna liczba bezrobotnych, liczba bezrobotnych należących do wybranej kategorii, liczba zatrudnionych o określonych kwalifikacjach itp. Porównanie liczb bezrobotnych i pracujących w określonym zawodzie pozwala ocenić bezwzględną lukę między nimi (brak lub nadmiar osób), szczególnie w krótkim okresie.

Mierniki względne mówią więcej. Pozwalają na szerszą interpretację. Łatwiej jednak mogą wprowadzić w błąd. Przykłady takich mierników to: stopa bezrobocia, stopa zatrudnienia, minimalna płaca w relacji do płacy średniej, itp. Problem polega na tym, że zmienna taka jak stopa bezrobocia, może się zmieniać na skutek zmiany liczby bezrobotnych (licznik) lub wielkości siły roboczej (mianownik). Poza tym trudno odpowiedzieć na pytanie, gdzie jest większe bezrobocie, a gdzie mniejsze. Np. na północy Polski na ogół obserwuje się wyższe stopy bezrobocia, natomiast liczba bezrobotnych jest większa na południu kraju.

Mierzyć możemy wielkości, które reprezentują stany jakiegoś zjawiska (np. liczba bezrobotnych w danym powiecie, stopa zatrudnienia według grup społeczno-demograficznych, według mniejszych jednostek terytorialnych itp.).

Mierzyć możemy również wielkości reprezentujące zmiany sytuacji (np. liczba bezrobotnych, która w danym okresie znalazła nowe zajęcie, czyli tzw. przepływ). Na ogół miary dotyczące przepływów dostarczają informacji bardziej przydatnych niż dotyczące jakichś wartości określających stan lub jego zmiany<sup>26</sup>.

Kompleksowa ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy wymaga zwykle użycia wszystkich typów mierników, ale także porównania ich wartości w czasie, jeśli chcemy zobaczyć, jakie tendencje występują w ostatnich latach i ocenić ich charakter (korzystne – niekorzystne).

Wszystkie mierniki względne odnoszą się do jakichś populacji. Zatem przedstawia się je w postaci wartości uśrednionych dla tych populacji. Najczęściej posługujemy się średnią arytmetyczną, np. długość trwania bezrobocia policzona jest jako wartość średnia, relacja płacy średniej w powiecie do krajowej jest relacją dwóch miar średnich. Dzięki miarom średnim możemy uogólnić wyniki. Ale korzystanie z podstawowych miar statystycznych wymaga ostrożności i pewnej wiedzy. Właśnie średnia jest bardzo wygodną, ale też często mylącą miarą. W konkretnych wypadkach należy – jeśli tylko można – analizować także rozkłady badanych zmiennych. Bywają one asymetryczne, co ma ogromny wpływ na opis analizowanych zjawisk na rynku pracy. Np. stopa bezrobocia może wykazywać ogromne odchylenia w przekroju gmin, wieku czy wykształcenia. Może być jedna gmina (grupa wieku albo wykształcenia), dla której stopa bezrobocia osiąga bardzo wysoką wartość, a dla pozostałych wynik jest niski. W rezultacie, patrząc tylko na średnią wartość stopy bezrobocia, pomijamy to zróżnicowanie. Myślimy, że jeśli wziąć pod uwagę stopę bezrobocia, sytuacja gminy jest gorsza niż jest w przeważającej części tego powiatu (takiej populacji). Dlatego – obok średniej – wskazane jest używanie mediany, rozstępu, wariancji, ewentualnie również odchylenia standardowego i współczynnika zmienności.

Wykaz zjawisk, których mierzenie jest pożądane, a zarazem możliwe, wraz z proponowanymi przekrojami i źródłami informacji zamieszczono w Aneksie I.

<sup>26</sup> Nie należy mylić ze sobą zmiany wartości jakiejś zmiennej (np. zmiana liczby bezrobotnych) z wielkością przepływu (liczby osób, które były bezrobotne, a później znalazły zatrudnienie). Dla przykładu, załóżmy, że w pewnym powiecie w danym roku do bezrobocia napłynęło 1000 osób (z zatrudnienia lub nieaktywności) i dokładnie tyle samo odpłynęło (do zatrudnienia lub nieaktywności). Zatem liczba bezrobotnych nie zmieniła się, przepływy zaś wyniosły 2000 osób.



## V. POLITYKI RYNKU PRACY I ICH OGRANICZENIA

Polityka gospodarcza, w tym polityki rynku pracy, nie są narzędziami, które pozwalają dokonywać cudów. Przeciwnie, są to narzędzia o bardzo ograniczonej skuteczności. Jest ona ograniczona zwłaszcza w skali lokalnej, gdyż na wiele czynników determinujących sytuację na rynku pracy można wpływać – jeśli w ogóle – tylko na szczeblu ogólnokrajowym. Nie znaczy to jednak, że polityka gospodarcza jest całkowicie bezsilna. Tak nie jest. Jeśli znamy jej ograniczenia i mamy świadomość bardzo wysokiej ceny jej realizacji, w wielu wypadkach możemy skutecznie ingerować w dostosowania dokonujące się na rynku. Uzyskane w ten sposób efekty na ogół nie są trwałe. Mogą one być jednak dla rynku korzystne, gdy pozwolą przezwyciężyć te trudności blokujące jego funkcjonowanie, z którymi rynek sobie nie radzi lub radzi sobie bardzo wolno. Źle zaprojektowana ingerencja w działanie rynku pracy lub ingerencja podjęta w niewłaściwym momencie czy na niewłaściwą skalę może pogorszyć sytuację na rynku pracy. Dobre chęci dokonujących tej ingerencji nie są tu usprawiedliwieniem.

Celem działań podejmowanych na rynku pracy jest przede wszystkim sprzyjanie zatrudnieniu. To powinno być powodem wszelkich działań urzędów pracy. Wszystko inne, także zmniejszanie bezrobocia, jest dodatkiem do tego zadania. Jeżeli podjęte działanie prowadzi do zwiększenia zatrudnienia, jest efektywne, jest sukcesem. Jeśli nie, może być sukcesem co najwyżej częściowym, takim jak np. ułatwianie zatrudnienia szczególnym grupom pracowników (młodzieży, osobom po urlopiach wychowawczych itp.), nawet jeśli się dokonuje kosztem wyparcia innych grup z zatrudnienia. Nie należy nim gardzić, a jedynie pamiętać przy tym, że fundamentem myślenia o rynku pracy jest sprzyjanie zwiększaniu zatrudnienia w ogóle.

Zwiększenie zatrudnienia jest podstawowym zadaniem polskiego rynku pracy. Wskaźnik zatrudnienia (udział pracujących w ludności w wieku 15–59/ 64) jest w Polsce bardzo niski i wynosi niespełna 53% (w 2006 r.). Jest najniższy wśród krajów członkowskich Unii Europejskiej (włączając w to Bułgarię i Rumunię, które do Unii dopiero przystąpią). Dodać tu należy, że wskaźniki zatrudnienia w Unii Europejskiej są na ogół niezbyt wysokie (średnio dla całej Unii jest to ok. 64%). Dlatego ich zwiększenie stało się jednym z fundamentalnych zadań formułowanych wobec gospodarek europejskich w Strategii Lizbońskiej (zakłada się, że wskaźnik ten powinien mieć wartość powyżej 70%, jak np. w Stanach Zjednoczonych).

Próby zwiększenia poziomu zatrudnienia, z konieczności, wymagają działań na poziomie lokalnym. Niestety, wskaźniki dotyczące aktywności zawodowej i zatrudnienia są trudno dostępne na poziomie powiatu. Dlatego w praktyce trudno oceniać podejmowane działania po owocach, czyli właśnie po tym, czy zwiększają aktywność zawodową i zatrudnienie w danym powiecie. Z konieczności trzeba się więc często posługiwać informacjami dotyczącymi bezrobocia (zazwyczaj rejestrowanego). Nie zmienia to jednak faktu, że celem działań służb zatrudnienia jest pomaganie ludziom w podjęciu pracy, a nie jedynie zajmowanie się bezrobotnymi. Oba te działania mają ze sobą wiele wspólnego, nie są jednak tożsame.

Polityki rynku pracy (LMP)<sup>27</sup> to ważny element aktywności służb zatrudnienia. Należy mieć jednak świadomość tego, że działania te nie są w stanie istotnie zmienić sytuacji na rynku pracy. Determinują ją realne procesy w gospodarce i funkcjonowanie instytucji tworzących strukturę tego rynku. Polityki rynku pracy mogą łagodzić skutki problemów związanych z jego funkcjonowaniem (dotyczy to głównie bezrobocia) i wyrównywać szanse różnych grup zawodowych, wiekowych, społecznych itp. na rynku pracy.

Polityki rynku pracy zostały przez OECD i ILO zdefiniowane i sklasyfikowane następująco:

- aktywne polityki rynku pracy (ALMP), na które składają się: pośrednictwo pracy, szkolenia, w tym w formie szkolenia przez pracę, subsydiowanie płac lub innych kosztów zatrudnienia, pożyczki, roboty publiczne,
- pasywne polityki rynku pracy (PLMP) polegające na wsparciu dochodowym bezrobotnych, na co składają się: zasiłki dla nich, inne formy wsparcia dochodowego (np. finansowanie opieki zdrowotnej).

Wymienione działania z zakresu polityk rynku pracy wymagają obszerniejszego omówienia.

## V.1. Aktywne polityki rynku pracy

Pośrednictwo pracy polega na wykorzystaniu wszelkich sposobów pomocy w znalezieniu przez bezrobotnego nowego zatrudnienia. Może polegać to na dostarczeniu szczegółowej informacji (trzeba ją najpierw zebrać, co jest warunkiem stosowania aktywnego pośrednictwa) dotyczącej możliwości podjęcia pracy i warunków skutecznego jej podjęcia. Polega ono także na doradztwie zawodowym i doradztwie dotyczącym samodzielnego poszuki-

<sup>27</sup> Skrótów wykorzystywanych tu są powszechnie przyjęte, pochodzą od nazw angielskich. Same skrótów nie są już jednak związane z jakimkolwiek językiem, dlatego pozostawiamy je w wersji powszechnie używanej.

wania pracy. Poza tym motywuje bezrobotnych do samodzielnego szukania pracy i wspiera ich w tym. Z całkowicie nieuzasadnionych powodów pośrednictwo pracy nie jest w Polsce uznawane za element ALMP. Jednocześnie literatura dotycząca efektywności polityk rynku pracy jasno pokazuje, że jest ono najbardziej efektywną formą ALMP. Z jego pomocą można najtaniej i najskuteczniej przyspieszać pożądane dostosowania na rynku pracy, a tym samym poprawiać sytuację na nim.

Może tu pojawić się wątpliwość dotycząca tego, w jaki sposób aktywne pośrednictwo może pomóc rynkowi pracy. Czy od mieszania w szklance herbata staje się słodsza? Wyjaśnienie, dlaczego pośrednictwo poprawia sytuację na rynku pracy, wymaga przypomnienia, że miejsce pracy nie jest konkretnym biurkiem czy maszyną, przy których ktoś może pracować. Miejsce pracy to potencjalna możliwość produktywnego połączenia pracy i kapitału w celu wytworzenia produktu. To, czy ono powstanie, zależy w głównej mierze od ceny pracy. Jeśli pracownicy szybko i trafnie kierowani są do miejsc potencjalnego zatrudnienia, przyczynia się to do zwiększenia efektywnej podaży pracy, a co za tym idzie do ograniczania presji płacowej. To z kolei prowadzi do większego zatrudnienia. Innymi słowy, przy danym poziomie popytu na pracę im bardziej aktywnie bezrobotni pracy szukają, tym łatwiej ją znajdują. Drugim bardzo ważnym czynnikiem są koszty związane z poszukiwaniem pracy i pracowników. Wiele z nich ma charakter finansowy (koszt zamieszczenia ogłoszenia w gazecie). Efektywne pośrednictwo może je znacznie obniżyć.

Zorganizowanie efektywnego pośrednictwa pracy nie jest łatwe. Pracodawcy wielu wakatów nie zgłaszają do urzędów pracy. Często uzasadniają to tym, że wolne miejsca pracy są natychmiast zapełniane przez poszukujących pracy<sup>28</sup>, lub tym, że nie wierzą, aby odpowiednich na dane stanowisko pracowników mogli znaleźć wśród bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie<sup>29</sup>. Także bezrobotni nie wierzą w skuteczne znalezienie (zwłaszcza atrakcyjnej, dobrze płatnej) pracy przez PUP. Stąd działania polegające jedynie na oczekiwaniu na zgłoszenie ofert i udostępnianiu ogłoszeń bezrobotnym nie są wystarczające. Wiele lokalnych urzędów szuka innych metod dotarcia do pracodawców i połączenia ich z poszukującymi pracy.

<sup>28</sup> W takiej sytuacji niezgłaszanie wakatów nie wpływa na efektywność pośrednictwa. Zafałszowuje jednak obraz liczby ofert pracy w gospodarce.

<sup>29</sup> Wiązać się to może z brakiem specjalistów o pewnych kwalifikacjach lub obawami co do ich wydajności, umiejętności utrzymania dyscypliny pracy itd.

Przykładem takich działań jest organizowanie tzw. Drzwi Otwartych dla Pracodawców (np. PUP w Nakle, w województwie kujawsko-pomorskim). Polegają one na tym, że w sobotę, kiedy przedstawiciele firm nie są zajęci swoją pracą zawodową, są zapraszani do PUP. Mogą się tam dowiedzieć o zasadach funkcjonowania urzędu, możliwościach nawiązania współpracy i poznać ofertę urzędu dla pracodawców. Informacja o takich spotkaniach nagłaśniana jest przez media lokalne. Ten pomysł to próba sprawnego nawiązania kontaktu z większą liczbą pracodawców, ponieważ brakuje etatów pośrednika zawodowego<sup>30</sup>. Z kolei w Jaworznie (województwo śląskie) pośrednicy pracy aktywnie poszukują potencjalnych ofert już na etapie tworzenia nowych inwestycji. Uzyskując informację o nowej inwestycji, identyfikują inwestora i oferują mu usługę pośrednictwa pracy po zakończeniu budowy nowego zakładu czy punktu usługowego. Okazuje się, że to bardzo skuteczna metoda wyszukiwania ofert pracy<sup>31</sup>.

Inne przykłady dotyczą pomocy bezrobotnym w dotarciu do odpowiednich informacji. Wspólną inicjatywą gdańskiego PUP oraz bibliotek publicznych (wojewódzkiej i miejskiej) jest program pomocy bezrobotnym „Blżej Pracy”. Jego celem jest ułatwienie im poszukiwań pracy i udzielanie porad z wykorzystaniem Internetu w dogodniejszych miejscach niż urząd pracy (blisko zamieszkania, bardziej przyjaznych, długo otwartych itp.). W tym celu w 10 filiach bibliotek utworzono infokioski (docelowo ma ich być 20) – punkty z dostępem do Internetu, a tym samym wszystkich ofert pracy zgłaszanych do PUP w Gdańsku w systemie e-PULS Pośrednictwo (baza ofert obejmuje oferty z całej Polski). Ponadto w infokioskach jest i literatura, i filmy instruktażowe z zakresu poradnictwa zawodowego, i dodatki prasowe z ofertami pracy. Dostęp do informacji mają bezrobotni mieszkańcy Gdańska zarejestrowani w PUP w Gdańsku, którzy posiadają ważny przez 6 miesięcy karnet uczestnika Programu „Blżej Pracy”. W zasadzie nie ma przeszkód, by podobne infokioski znalazły się w innych dostępnych miejscach.

Dodatковым efektem działań mających na celu wspieranie aktywnego poszukiwania pracy przez bezrobotnych jest większa możliwość monitorowania ich aktywności w celu wyeliminowania pozornego bezrobocia (rejestrwanie się dla celów niezwiązanych z poszukiwaniem pracy).

<sup>30</sup> Działanie to jednak nie zawsze okazuje się skuteczne – o ile w poprzednich latach w spotkaniach takich uczestniczyło wielu lokalnych pracodawców, o tyle w ostatnim roku nie pojawił się żaden pracodawca.

<sup>31</sup> O tyle skuteczna, że inne urzędy mają aktywność urzędu w Jaworznie za złe, zwłaszcza gdy inwestycja zlokalizowana jest poza obszarem jego działania.

Poszukiwanie pracy napotyka na przeszkody związane m.in. z trudnościami i kosztami dotarcia do pracodawców. Wziąwszy to pod uwagę, władze Gdańska stworzyły program polegający na tym, by poszukującym pracy zapewnić darmowe przejazdy komunikacją miejską. Założono, że to pozwoli im łatwiej dotrzeć do pracodawców. Postanowiono tę pomoc skierować tylko do osób aktywnie poszukujących pracy. Ustalono więc kryteria uznania danych osób, zarejestrowanych w urzędzie, za aktywnie szukające pracy i przyznano im specjalną kartę uprawniającą do darmowych przejazdów w dni robocze w godz. 8–14. Program zaowocował wyraźnym zwiększeniem przypadków znalezienia pracy przez osoby nim objęte. Taki program nieodpłatnego udostępniania przejazdów w celu intensyfikacji poszukiwania pracy jest bardzo pożądany i możliwy do zainicjowania nie tylko w dużych miastach, lecz także na terenach wiejskich i miejsko-wiejskich, gdzie komunikacja publiczna ma ograniczony zasięg. Ale można również wciągnąć do podobnego programu prywatnych przewoźników oraz wprowadzić go w mniejszych miastach czy na wsiach.

Aktywne pośrednictwo pracy wymaga często poszerzenia o działania z zakresu doradztwa zawodowego. Jest to związane z tym, że odpowiednie wykorzystanie posiadanych kwalifikacji następuje czasem trudnościami związanymi z tym, że bezrobotni nie umieją poruszać się po rynku pracy, a także brak im odpowiednich informacji. Często zdarza się również, że kwalifikacje bezrobotnych mogą w całości lub części nie odpowiadać zapotrzebowaniu potencjalnych pracodawców. Wtedy ważne staje się przeszkolenie danego bezrobotnego w sposób jak najbardziej zwiększający możliwość jego zatrudnienia.

Szkolenia i przeszkolenia mają na celu zwiększenie zatrudniania bezrobotnych dzięki uzupełnieniu ich deficytów kwalifikacyjnych. Chodzi o dostosowanie charakterystyki kwalifikacji bezrobotnych do charakterystyki istniejących lub możliwych wakatów. Szkolenia uznawane są za potencjalnie bardzo efektywną politykę rynku pracy. Efektywność ta jest jednak silnie uzależniona od jakości szkoleń (dostosowanie do potrzeb, faktyczna przydatność itp.). Szkolenia wykorzystują wykształcenie bezrobotnych, ale nie są w stanie zastąpić edukacji.

Doświadczenia międzynarodowe dostarczają dobrych podstaw do uznania szkoleń i przeszkoleń zawodowych za relatywnie efektywną politykę rynku pracy (oczywiście pod warunkiem odpowiedniego dobrania szkoleń i efektywnego przeprowadzenia ich).

Subsydiowanie płac (prace interwencyjne) ma na celu pomoc w zintegrowaniu się z rynkiem pracy tym, którzy mają z niniejszą kwestią problemy, np. podejmującym pierwszą pracę, osobom po długotrwałych przerwach w pracy (urlop wychowawczy, służba w wojsku itp.). Subsydiowanie jest z definicji ograniczone do określonego okresu. Trwałe nie ma sensu. To czasowe wsparcie. Gdy się kończy, były bezrobotny powinien stać się normalnym pracownikiem, który jest zatrudniony, ponieważ wartość jego pracy jest cenna dla pracodawcy, a nie dlatego, że pracodawca może na niego otrzymać dodatkowe pieniądze. Efektywność subsydiowania prac jest często kwestionowana. Nie jest ona na pewno środkiem uniwersalnym. Subsydiowanie płac ma uzasadnienie jedynie w bardzo szczególnych wypadkach. Wtedy jednak może być efektywne, a więc warte stosowania.

Dotacje mają umożliwić sfinansowanie konkretnego nowego miejsca pracy. Ich skuteczność trudno określić, ponieważ zależy od konkretnej sytuacji. Warto jednak zdawać sobie sprawę z tego, że są one kierowane do bezrobotnych chcących stworzyć miejsca pracy dla siebie i wymagają od nich specjalnych predyspozycji. Nie każdy je ma. Można nawet przypuszczać, że bezrobotni mają je w stopniu mniejszym niż przeciętna w populacji. Dlatego oferowanie dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej powinno być bardzo ostrożne. Z pewnością nie jest to działanie nadające się do stosowania na szeroką skalę.

Jedną z metod zwiększenia szans bezrobotnych uzyskujących dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej jest udzielenie pomocy w prawidłowym zaplanowaniu działalności. PUP w Gdańsku proponuje posiadającym status bezrobotnego lub poszukującego pracy i planującym podjęcie działalności gospodarczej bezpłatne korzystanie z platformy Superplan ułatwiającej napisanie profesjonalnego biznesplanu swojego przedsięwzięcia. Platforma Superplan to interaktywne narzędzie, które początkującemu przedsiębiorcy:

- dostarcza podstawowej wiedzy i uczy umiejętności samodzielnego planowania działalności gospodarczej,
- pomaga krok po kroku w napisaniu w pełni profesjonalnego biznesplanu, wraz z kompletną projekcją finansową,
- pozwala wyliczyć ilość gotówki potrzebnej do pokrycia wszystkich wydatków w początkowym okresie działalności.



Roboty publiczne polegają na organizowaniu pracy dla długotrwale bezrobotnych w celu przerwania okresu bezrobocia, ponieważ wraz z jego wydłużaniem się istotnie maleją szanse zatrudnienia. Są bardzo krytykowane jako najmniej efektywna forma polityki rynku pracy. Są one kosztowne, a ich skuteczność raczej mała<sup>32</sup>. Ich stosowanie powinno więc być poddane bardzo krytycznej analizie. Jeśli nie potwierdzi ona ponad wszelką wątpliwość, że wydanie pieniędzy na roboty publiczne przyczyni się do podtrzymania jakiejś części zatrudnialności długotrwale bezrobotnych, stosowanie ich nie ma sensu. Jedyne w odniesieniu do nich roboty publiczne mogą mieć sens. Za pieniądze wydane na nie można uzyskać efekty o wiele bardziej wartościowe dla rynku pracy i samych bezrobotnych. Ponadto należy pamiętać o tym, że uruchomienie robót publicznych wymaga obciążenia społeczeństwa kosztem niezbędnym do sfinansowania w ramach tych robót przedsięwzięcia, którego społeczeństwo samo z siebie, ze względu na koszt, sfinansować nie chce. Pożytek z jego finansowania jest taki, że umożliwia ono skrócenie okresów bezrobocia długotrwale bezrobotnych.

Dobrym przykładem wykorzystania środków powiatowych urzędów pracy było wsparcie udzielone przez PUP szpitalowi powiatowemu w Olecku. W 2003 roku, gdy skrajnie zadłużonemu szpitalowi groziła likwidacja, jego długi przejęło starostwo powiatowe, a sam szpital zreorganizowano. Jednocześnie PUP zorganizował program specjalny dla pracowników szpitala. W ramach niego:

- sfinansowano specjalistyczne szkolenia dla pielęgniarek, w wyniku których uzyskały one niezbędne kwalifikacje do przejścia z oddziałów szpitalnych do przyszpitalnych przychodni specjalistycznych – pomogło to w niezbędnej reorganizacji zatrudnienia,
- prowadzono system dofinansowania płac, którym objętych było 83% pracowników szpitala (pielęgniarki, ratownicy, kierowcy pogotowia) przez 12 miesięcy.

Gdyby szpital nie otrzymał wsparcia starostwa oraz PUP, prawdopodobnie zostałby zlikwidowany, co wiązałoby się z utratą pracy przez 210 osób oraz koniecznością dojazdu mieszkańców do szpitali w sąsiednich powiatach.

<sup>32</sup> Doświadczenia międzynarodowe upoważniają do uznania ich za najmniej efektywną politykę rynku pracy.

W tym miejscu należy podkreślić, że realizacja aktywnej polityki rynku pracy może być atrakcyjna dla władz lokalnych, ponieważ wiąże się to często z możliwością wykonania różnych robót, na które bez tego nie byłoby pieniędzy. Warto zdać sobie sprawę z tego, że to najdroższy, a więc bardzo zły sposób realizacji tego typu celów. Roboty publiczne uruchamiane z taką motywacją są nieporozumieniem lub wręcz nadużyciem.

## V.2. Pasywna polityka rynku pracy

Pasywna polityka rynku pracy nie wymaga tak obszernego omówienia. Podkreślić jednak należy, że jej realizacja jest często jednym z powodów utrzymywania się wysokiego bezrobocia. Pasywną polityką nie jest jedynie wypłata zasiłków. Jest nią także bezpłatny dostęp do wielu usług społecznych (np. opłacony z podatków dostęp do służby zdrowia) oraz uczestnictwa w programach typu roboty publiczne, które jeśli za cel mają jedynie wsparcie dochodowe, są po prostu jej elementem.

Doświadczenie wielu krajów pokazuje, że pasywna polityka – jakkolwiek potrzebna – może przynieść negatywne skutki. Okazuje się, że bardzo wielu bezrobotnych odpływa z bezrobocia dopiero wtedy, gdy tracą uprawnienie do korzystania z różnych form pasywnej polityki. Innymi słowy, ich własne działania w celu znalezienia zatrudnienia są spowalniane – ze szkodą dla nich samych i dla społeczeństwa. Jeśli badania pokazują, że bardzo duża grupa bezrobotnych podejmuje pracę na krótko przed momentem utraty prawa do zasiłku, to znaczy, że zasiłki poza wspieraniem bezrobotnych dochodowo, przyczyniają się do wydłużania się ich okresów bezrobocia oraz zwiększania poziomu bezrobocia ogółem. Ten efekt zależy od wysokości i formy zasiłków. Ogólnie bardziej szkodliwe są zasiłki wypłacane długotrwale niż zasiłki nawet wyższe, ale wypłacane krócej. Z kolei łatwość uzyskania zasiłku może zachęcić biernych zawodowo do rejestracji niemającej związku z podjęciem działań w celu znalezienia pracy. Rozwiązaniem często zalecanym jest stosowanie zasiłków zmniejszających się wraz z upływem czasu ich wypłacania.

## V.3. Efektywność polityk rynku pracy

Realizacja polityk rynku pracy jest kosztowna dla społeczeństwa. Uzasadnienie celowości ponoszenia tych kosztów jest warunkiem koniecznym obciążenia nimi społeczeństwa. Jedynie te polityki rynku pracy, których efektem jest podniesienie wydajności (produktywności)



pracowników i potencjalnych pracowników, mogą wpłynąć na ogólny poziom zatrudnienia i (*vice versa*) na poziom bezrobocia. W tej grupie mieszczą się instrumenty związane z podnoszeniem kwalifikacji i lepszym dopasowaniem ich charakterystyki do popytu na nie pracodawców (wpływ na poziom bezrobocia strukturalnego) oraz związane z pośrednictwem (wpływ na bezrobocie frykcyjne).

Realizacja zadań z zakresu ALMP nie jest celem samym w sobie. ALMP mają sens, jeśli osiągają zamierzony cel. Musi on uzasadniać koszt realizacji podejmowanych działań. Koszt ten zawsze obciąża społeczeństwo i nie jest bez znaczenia, jaki on jest. Racjonalne wydawanie środków na ALMP wymaga badań efektywności podejmowanych działań. Wymagają one zastosowania dość skomplikowanej metodologii. Niestety, w praktyce często zastępowane są miarą określającą, ile spośród objętych danym działaniem osób znalazło później pracę. Taki sposób mierzenia efektywności polityk ma bardzo ograniczoną wartość poznawczą, a nawet może wprowadzać w błąd.

Analizując efektywność polityk rynku pracy, musimy wziąć pod uwagę następujące zjawiska, które mogą istotnie wpłynąć na tę efektywność, a często nie są dostrzegane:

- efekt wypychania (subsydiowanie płac w jednym przedsiębiorstwie powoduje poprawę sytuacji konkurencyjnej tego przedsiębiorstwa, co prowadzi do wypychania z rynku innych przedsiębiorstw w konsekwencji redukujących zatrudnienie),
- efekt bezcelowego kosztu (subsydiowanie zatrudnienia, które powstałoby i tak bez subsydiów),
- efekt substytucji (zastępowanie zatrudnionych pracowników nowymi, których płace są subsydiowane).

Zjawiska te powodują, że trudno jest znaleźć program rynku pracy, który można by nazwać efektywnym. Dlatego w literaturze oraz w praktycznych działaniach odchodzi się od propagowania polityk rynku pracy. Ich stosowanie jest nadal celowe, ale należy mieć świadomość, że na ogół prowadzone są w celach innych niż bezpośrednio związane z rynkiem pracy. Trzeba też właściwie oceniać ich efekty i z tego punktu widzenia dobierać zestawy instrumentów tych polityk oraz adresować je do odpowiednich grup.

Polityki rynku pracy, nawet z grupy potencjalnie efektywnych (przy wszystkich ograniczeniach ww.), często są używane z powodu niedowładu działania rynku lub niedopasowania do rynku funkcjonowania pewnych elementów polityki gospodarczej czy społecznej w skali krajowej albo lokalnej. Poznanie tych słabości jest ważne dla diagnozy rynku pracy i możliwości skutecznego stosowania jego instrumentów. Przykładem może być niedopaso-

wane do rynku pracy działanie systemu edukacji, co wymusza poprawianie jej produktów, czyli kwalifikacji młodzieży. Sztywność płac i ich nieadekwatność do wysiłku pracowników w niektórych segmentach sektora zdrowia publicznego generują odpływ pracowników i nieustanne zapotrzebowanie na kształcenie nowych. Gdyby system edukacji był efektywny, a płace w sektorze zdrowia elastyczne, nie trzeba by było stosować specjalnych polityk rynku pracy.

Niektóre z instrumentów polityk rynku pracy, z wielu powodów atrakcyjne dla pozostających bez pracy, powodują odsunięcie faktycznej decyzji o poszukiwaniu pracy i zamiast tego zabieganie o uzyskanie dostępu do tych instrumentów, np. tak częściowo działa powszechność staży pracy czy niektórych kursów (w ostatnim okresie językowych).

Dojazdy do pracy również istotnie kształtują podaż pracy. Im lepsza infrastruktura transportowa, tym bardziej mobilna siła robocza i w konsekwencji niższe bezrobocie. Poprawa tej infrastruktury, choć sama w sobie niezaliczana do polityk rynku pracy, może wydatnie poprawić sytuację na tym rynku. Co więcej w znacznym stopniu znajduje się ona w kompetencjach władz lokalnych.

Polityki rynku pracy mogą same z siebie wzmagać niekorzystne zjawiska. Wymaga to lokalnej i krajowej diagnozy. Przykładem może być wymuszanie wizyt potwierdzających gotowość podjęcia pracy, kiedy urząd nie dysponuje żadną ofertą dla bezrobotnego. Skutkuje to wzrostem kosztów po stronie bezrobotnych (dojazdy) i koniecznością kierowania do pracy zarejestrowanych, ale niezainteresowanych daną pracą. Z tego powodu pracodawcy wolą poszukiwać pracowników poza PUP. W konsekwencji w pośrednictwie publicznym występuje negatywna selekcja ofert pracy.

# VI. INTERPRETACJA ZJAWISK OBSERWOWANYCH NA RYNKU PRACY

## VI.1. Wnioskowanie

Zarówno liczba bezrobotnych, jak i liczba wolnych miejsc pracy (wakatów) nie jest z góry dana. Zależą one od wielu czynników, które są zmienne. Najważniejszymi z nich są płaca oraz całkowity koszt pracy (płaca powiększona o różnego rodzaju dodatkowe koszty). Płaca wpływa na motywację pracownika do szukania pracy, jej podjęcia i utrzymania (im wyższa, tym bardziej motywuje – przynajmniej w krajach mniej zamożnych, czyli także w Polsce). Koszt pracy motywuje pracodawców do zatrudnienia pracowników (im wyższy, tym słabiej).

W wypadku popytu na pracę znaczenie ma to, ile za swoją pracę otrzymują pracownicy, oraz jak wielkie jest obciążenie pracy kosztami finansowania wydatków rządu. Ten drugi czynnik zasługuje na uwagę. Najogólniej rzecz ujmując, im więcej rząd wydaje, tym większy koszt musi pokryć społeczeństwo. Znaczna część tego kosztu finansowana jest przez dodatkowe obciążenie miejsc pracy. Te, które mają niską produktywność, często go nie wytrzymują i są likwidowane.

## VI.2. Pułapki w analizach zjawisk na rynku pracy

Typowe pułapki (nieporozumienia) dotyczące formułowania sądów na temat sytuacji na rynku pracy:

1. Nie każdy, kto nie ma pracy, jest bezrobotnym. Jest nim dopiero ten, kto nie tylko nie ma pracy, lecz także jest w stanie ją podjąć i aktywnie jej szuka. Te trzy warunki muszą być spełnione jednocześnie. W Polsce dużą skalę ma zjawisko formalnego, choć nie faktycznego właśnie, spełniania tych warunków. Część osób, które same siebie uważają za bezrobotne, nie robi nic, by znaleźć pracę, a część szuka jej z myślą o przyszłości, kiedy np. ukończy szkołę, załatwi opiekę dla dziecka w przedszkolu itp. W sensie ekonomicznym one nie są bezrobotnymi. Jeśli nie chcą (nie mogą) podjąć pracy w nieodległym czasie (w badaniach przyjmuje się dwa tygodnie), to w danym momencie nie należą do bezrobotnych. Nawet jeśli zarejestrowały się jako takie w urzędzie pracy.

2. Ludzie rejestrują się w urzędach pracy nie tylko dlatego, że nie mogą sami znaleźć pracy. Robią to głównie po to, by korzystać z tego, co dzięki rejestracji mogą uzyskać (poza zasiłkami, które są jednak dość trudno dostępne, dotyczy to prawa do bezpłatnej ochrony zdrowia, możliwości sfinansowania szkoleń, staży itp.). Inni, ekonomicznie bezrobotni, nie trafiają do rejestrów, szukają pracy na własną rękę.
3. Urzędy pracy często oceniają bezrobocie na podstawie informacji o zarejestrowanych jako bezrobotni. Zapominają, że ta grupa, pokazuje zjawisko administracyjne, a nie ekonomiczne.
4. Również urzędy pracy często diagnozują sytuację na lokalnym rynku pracy, ograniczając badanie do zarejestrowanych osób. Tymczasem – nawet jeśli mielibyśmy dobre informacje o bezrobociu (nie tylko na podstawie danych rejestrowych) – nadal niewiele możemy powiedzieć o powiatowym rynku pracy. Niezbędna jest przynajmniej wiedza o pracujących i wynagrodzeniach za pracę. Bez niej wszelkie diagnozy będą ułomne.
5. Zajmowanie się pośrednictwem jest podstawą złudnego przekonania, że urząd pracy wie, jak kształtuje się popyt na pracę. Tymczasem do nawiązania kontaktu między pracodawcą a pracownikiem dochodzi zwykle bez pośrednictwa urzędu. W urzędzie zatem nic (a w lepszym wypadku: prawie nic) nie wiadomo o miejscach pracy, które powstały i zostały obsadzone bez udziału urzędu. Badania dowodzą, że to znakomita większość nowo obsadzanych miejsc pracy.
6. Miejsca pracy rozumiane jako możliwość wykonywania płatnej pracy mogą istnieć zawsze. Problem sprowadza się do płac (oraz innych kosztów), jakie są z tym związane. Gdyby były niższe, miejsc pracy byłoby odpowiednio więcej. Nie znaczy to, że należy postulować zmniejszenie płac, a że trzeba dostrzegać również ten wymiar funkcjonowania rynku pracy. Trzeba także przeciwdziałać wzrostowi pozostałych kosztów związanych z funkcjonowaniem miejsc pracy, a jeszcze lepiej sprzyjać ich zmniejszeniu. Warto też zauważyć, że istnieje sprzeczność między interesem zatrudnionych i bezrobotnych. Polega ona w skrócie na tym, że im wyższe zarobki zatrudnionych, tym mniejsze szanse bezrobotnych na znalezienie pracy.
7. Wbrew często głośzonym opiniom odchodzenie pracowników na emeryturę pogarsza sytuację na rynku pracy. Zatrudnianie nowych pracowników utrudnia bowiem brak środków na ich płace. Opuszczenie przez odchodzącego na emeryturę fizycznego miejsca wykonywania pracy (maszyna, biurko), choć wydaje się zwolnieniem

rzeczywistego miejsca pracy, nie jest nim. Odchodzący na emeryturę zabiera bowiem ze sobą najważniejszy element miejsca pracy, jakim są pieniądze na wynagrodzenie za pracę. Dostrzeżenie związku między przechodzeniem na emeryturę a możliwością zatrudniania jest utrudnione, ponieważ przepływ pieniędzy finansujących emeryturę nie jest bezpośredni, a odbywa się za pośrednictwem systemu emerytalnego. Także przy pośrednim płaceniu nie można uciec od tego, że koszt emerytur poprzedniego pokolenia spada na miejsca pracy kolejnego pokolenia. Im więcej osób przejdzie na emeryturę, tym wyższy koszt emerytur, tym większe obciążenie miejsc pracy, tym wyższy koszt pracy, co przekłada się albo na zmniejszenie płac pracujących (w szczęśliwszej sytuacji zmniejszenie tempa ich wzrostu, a w konsekwencji na ograniczenie podaży pracy), albo zwolnienie (niezatrudnienie nowych) tych spośród nich, dla których przy istniejącej produktywności nie wystarczy środków na wynagrodzenia .

8. Wbrew dość powszechnym opiniom miejsc pracy nie tworzy się. Normalne (produktywne) miejsca pracy powstają same, jeśli jest zapotrzebowanie na produkt pracy po takiej cenie, jaka pokryje wszystkie koszty produkcji, z kosztami pracy włącznie. Należy pamiętać, że można tworzyć jedynie subsydiowane miejsca pracy.
9. Interes pracodawcy i pracownika jest bardzo podobny. W zdecydowanej większości wypadków obie strony dogadają się same, bez jakiegokolwiek pośrednictwa. Inaczej rzecz się ma w wypadku interesu bezrobotnych. Jest on bardzo różny zarówno od interesu pracodawcy, jak i pracowników mających pracę. Na instytucje państwa spada obecnie konieczność wspierania interesu bezrobotnych, a nie pracowników (często wręcz wbrew interesom pracowników, np. powstrzymywanie zbyt szybkiego wzrostu płac, który uderza w bezrobotnych).
10. Pojawianie się rozbieżności między liczbą osób danego zawodu a liczbą ofert pracy dla nich przeznaczonych nie wskazuje na to, że jest niedobór potencjalnych pracowników o danym zawodzie. Nie znaczy to, że od razu należy tworzyć szkolenia, jeśli liczba poszukujących pracy w danym zawodzie jest mniejsza od liczby zgłaszanych wakatów. Należy sprawdzić, co jest źródłem niedoboru. Z góry można założyć, że w danym segmencie rynku występuje nieelastyczność płac, że płace są zbyt niskie, by podaż pokryła popyt. Dotyczy to głównie sektora publicznego z usztywnionymi stawkami płac. Szkolenia w takim wypadku powodują, że wprawdzie bezrobotni dostają kwalifikacje, na których niedobór skarżą się pracodawcy, ale dość szybko

porzucają nieopłacalny zawód. Dobrym wskazaniem co do występowania zjawiska może być orientacja, czy w obu sektorach są sygnały o niedoborach pracowników z danymi kwalifikacjami.

11. Pułapką mogą być odpowiedzi na pytanie o typy umów o pracę. Gdy wyłączymy z ogółu umów te zawarte na czas określony/ nieokreślony oraz cywilnoprawne, często okazuje się, że pozostałe stanowią duży odsetek. Można przypuszczać, że są to umowy nieformalne, ale też może tam się kryć mianowanie, powołanie itp. Ankietowani nie zauważają, że pojęcia te mieszczą się w umowie o pracę na czas nieokreślony. Na terenie powiatu, w którym usługi publiczne dostarczają (relatywnie) wielu miejsc pracy, taki właśnie sposób kontraktowania pracy może stanowić podstawę zatrudnienia znacznego odsetka pracujących.
12. Pułapką jest orzekanie o zagrożeniu bezrobociem danej grupy tylko na podstawie jej udziału w liczbie bezrobotnych ogółem. Porównanie z liczbą ludności o tych samych cechach może być najprostszą wskazówką, czy zagrożenie danej grupy bezrobociem jest duże, czy małe. W badaniu sześciu powiatów najwyraźniejszy tego typu błąd uwidaczniał się w omawianiu grup wieku bezrobotnych. Powszechne były opinie, że zagrożeni bezrobociem są głównie starsi, gdyż zwolnieni z pracy nie mogli jej znaleźć. W polityce rynku pracy dominowały w tym czasie programy skierowane do młodych (Absolwent, Pierwsza Praca, Pierwszy Biznes i inne). Tymczasem ponadproporcjonalne bezrobocie występowało w grupie wieku średniego, dla której nie uruchamiano specjalnych programów, a często wręcz pomijano ją w aktywnych politykach. Po części jest to efekt pominięcia tej grupy w regulacjach ustawowych, abstrahujących od konkretnych warunków, panujących na lokalnych rynkach pracy.
13. Mylone jest zmniejszenie liczby zarejestrowanych jako bezrobotni z podjęciem przez nich pracy. I tak, spadek liczby osób zarejestrowanych, ale nadal szukających pracy, tyle że poza PUP, nic nie zmienia w funkcjonowaniu rynku pracy, a spadek liczby zarejestrowanych i zaprzestających aktywności (zaprzestających szukania pracy, choć jej nie mają) wręcz pogarsza sytuację na rynku pracy, a bywa oceniany pozytywnie.
14. Wydaje się, że w powiatach, w których częste są okresowe migracje zagraniczne w celach zarobkowych, jest zasób osób z cennym doświadczeniem w pracy za granicą. To może tylko w części odpowiadać prawdzie, ponieważ owo doświadczenie nie zawsze nadaje się do wykorzystania ze względu na wykonywanie za granicą pracy

- poniżej kwalifikacji, peryferyjnej, na którą nie ma popytu w kraju lub za którą oferowane są zarobki zbyt niskie, zniechęcające do wykonywania pracy (szczególnie gdy występują duże różnice wynagrodzeń w kraju i za granicą).
15. Dość często wygłasza się sądy, że potrzebne jest kształcenie na możliwie najwyższym poziomie (więcej osób na studiach wyższych) i że to rozwiąże problemy rynku pracy. Tymczasem rozwój kształcenia na takim poziomie w niewłaściwych kierunkach może przyczyniać się do pogłębiania niedopasowań strukturalnych: rosnącej nadwyżki podaży w pewnych zawodach i niedoboru w innych.
  16. Panuje przekonanie, że subsydiowanie miejsc prac jest dobrą metodą przeciwdziałania bezrobociu długookresowemu. Nawet jeśli nie powstaje trwałe miejsce pracy, bezrobotny przez jakiś czas pracuje. Poza tym pozwala to realizację celów publicznych (roboty publiczne, prace interwencyjne, staże w instytucjach publicznych). Tymczasem wiele z tych narzędzi to metody drogie i trwale nieskuteczne. Budowa chodnika czy sprawniejsza praca miejskiego sądu nie są właściwymi celami polityki rynku pracy. Środki z Funduszu Pracy mogą znaleźć lepsze zastosowanie. A normalne zatrudnienie profesjonalnych firm do poprawy stanu dróg i zatrudnienie właściwych (kompetentnych) pracowników w sądach przyniosą więcej pożytku.
  17. Dość bezrefleksyjnie przyjmuje się, że osoby, które są w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, to te, które kwalifikuje w taki sposób ustawa. Tymczasem sytuacja grup wymienianych w ustawie jest zróżnicowana. W trudnej sytuacji są zaś często niewymienieni w ustawie. Najpierw trzeba zbadać, która grupa ma się najgorzej na rynku pracy w konkretnym powiecie, a dopiero później używać instrumentów, które mają jej pomóc. Klasyfikacja ustawowa do grupy w szczególnie złym położeniu jest sposobem limitowania środków, które można wobec danych grup zastosować. Nie jest konieczne natomiast preferowanie tych grup w politykach powiatowych, jeśli nie są *de facto* na danym terenie grupami w naprawdę w trudniejszym od pozostałych położeniu.
  18. Złudne jest przekonanie, że działania urzędu ocenić można przez wysokość stopy bezrobocia. Zależy ona od wielu czynników, na które urząd pracy nie ma wpływu.
  19. Działalności PUP nie można oceniać tylko przez zmiany liczby osób znajdujących się w rejestrze. PUP jest słabo związany z sytuacją ogólną na rynku pracy. Wprowadzenie jego działania wpływają na nią, ale w stopniu, który trudno ocenić.

20. Często utożsamia się efektywność stosowanych programów z faktem, że biorący w nich udział są po ich zakończeniu zatrudniani (zwykle urzędy pracy dysponują taką wiedzą w okresie do sześciu miesięcy po zakończeniu programu). Nie bierze się przy tym pod uwagę, że uczestnikami programów mogły być osoby wyselekcjonowane, o ponadprzeciętnych możliwościach znalezienia pracy, albo tego, że inni o podobnych cechach, zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy, znajdowali pracę w stopniu nie mniejszym niż uczestnicy programów.

Pamiętajmy, kto jest bezrobotnym. Jest to osoba, która:

- nie ma pracy,
- jest w stanie podjąć pracę w nieodległym czasie,
- aktywnie poszukuje pracy.

Wszystkie te warunki muszą być spełnione jednocześnie. Często nie jednak wypełnione nawet wtedy, gdy ktoś kwalifikowany jest jako bezrobotny. Powyższe warunki nie mają charakteru czysto administracyjnego. Przeciwnie, ich stosowanie ma głęboki społeczny i ekonomiczny sens. Najważniejszy spośród nich jest warunek dotyczący poszukiwania pracy, który bardzo często pozostaje niedoceniany i w związku z tym nie w pełni stosowany.

Aktywne poszukiwanie pracy stanowi fundament rynku pracy. Im bardziej bezrobotni poszukują pracy, tym większa szansa na jej znalezienie. To kłóci się trochę z intuicyjnym oglądem sytuacji. Jednak taka zależność występuje w praktyce. Im większa podaż pracy, tym większe zatrudnienie. Prawidłowość tę potwierdzają zarówno teoria, jak i doświadczenie wielu dziesięcioleci.

Zasiłki dla bezrobotnych i inne formy wsparcia dochodowego są potrzebne, ale mogą też pociągać za sobą negatywne skutki. Im bardziej hojny system zasiłkowy (w szczególności im dłuższy okres wypłacania zasiłków), tym dłuższy okres bezrobocia, a tym samym wyższe bezrobocie i trudniejsza z nim walka.



## VII. ZAKOŃCZENIE

Rola urzędów pracy jest w praktyce często mylona z rolą pomocy społecznej. To istotnie ogranicza skuteczność ich działania. Choć wsparcie dochodowe bezrobotnych i ich wszelka obsługa jest ważnym zadaniem, to jednak absolutnie najważniejszym zadaniem urzędów pracy jest pomoc im w poszukiwaniu pracy.

Diagnoza powiatowego rynku pracy jest konieczna do prowadzenia w nim skutecznej polityki. Dla lokalnych władz samorządowych dane z diagnozy są potencjalnym źródłem wiedzy o racjonalności prowadzonych polityk wykraczających poza instrumentarium będące w dyspozycji urzędu. Jednak to PUP wydaje się właściwym miejscem do organizowania diagnozowania rynku pracy z racji doświadczenia w prowadzeniu działań ukierunkowanych na ten rynek i posiadania zasobów informacji, które w tym celu można wykorzystać. Diagnozy jednak muszą wykraczać poza tradycyjny obszar bezpośredniego zainteresowania PUP, np. obejmować przede wszystkim zatrudnienie, a nie bezrobocie, interesować się bezrobociem faktycznym (ekonomicznym) a nie tylko rejestrowanym, obserwować sytuację grup w szczególnie trudnym położeniu na rynku pracy a nie grup uznanych za takie w obowiązującej ustawie itp.

Diagnoza powiatowego rynku pracy powinna być systematyczna, ale jej częstotliwość i głębokość zróżnicowana w zależności od celów. W szczególności trzeba odróżnić bieżący monitoring od okresowych diagnoz służących kompleksowej ocenie rynku pracy, będącej podstawą różnych działań lokalnych, wykraczających poza obszar polityk rynku pracy, np. z zakresu polityki edukacyjnej, transportowej, lokalowej, współpracy z drobnym biznesem (promowania przedsiębiorczości).

Bezrobociu można skutecznie przeciwdziałać. Nie istnieje fatum powodujące, że bezrobocie musi być wysokie. Sukces w ograniczaniu bezrobocia jest związany głównie z aktywnością, elastycznością poszukujących pracy i wspomagających ich w tym urzędów pracy. W dłuższej perspektywie o powodzeniu decyduje poziom edukacji społeczeństwa i właściwa, zorientowana na cele długookresowe, polityka makroekonomiczna.

Celem wszelkich działań dotyczących rynku pracy jest zwiększenie zatrudnienia, a nie jedynie ograniczenie bezrobocia. Dlatego faktycznym miernikiem ich skuteczności jest poziom zatrudnienia. Jeżeli rośnie, to jest to oznaką ich sukcesu, jeśli nie – porażki.

# ANEKS I. ANALIZA LOKALNEGO RYNKU PRACY

## – PYTANIA WYMAGAJĄCE ODPOWIEDZI

Zależności zachodzące na rynku pracy są niezwykle kompleksowe, a ich zrozumienie wymaga analizy zarówno sytuacji po stronie popytu i podaży pracy, jak i kwestii związanych z ich interakcją oraz otoczeniem rynku pracy. Poniżej przedstawiono pytania, które stanowią swoisty przewodnik dla kompleksowej analizy rynku pracy na poziomie lokalnym. Część z nich wymaga twardej wiedzy ilościowej (do niej odnoszą się wskaźniki zawarte w aneksie II podręcznika), część miękkiej wiedzy dotyczącej powiatu i jego gospodarki. Tak pełna analiza, odnosząca się do wszystkich aspektów problemu, wykorzystująca wszystkie wskaźniki opisane w aneksie II, jest czasochłonna, pracochłonna i wymaga pewnych nakładów finansowych. Dlatego nie wydaje się konieczne, aby była sporządzana częściej niż raz na rok, a może nawet dwa lata. W krótszych okresach należy skupiać się na węższych kwestiach, zasadniczych dla danego rynku pracy. Lista pytań składa się z kilku części. Pierwsza to pytania ogólne dotyczące profilu danego powiatu z punktu widzenia rynku pracy. Część druga skupia się na atutach i słabych stronach gospodarki powiatu, które mogą znaleźć odzwierciedlenie w wynikach jego rynku pracy. W dalszych częściach charakteryzowana jest ludność powiatu, a szczególnie ludność w wieku produkcyjnym, jako potencjalny zasób siły roboczej. Następne pytania dotyczą populacji identyfikowanych na rynku pracy: pracujących, bezrobotnych i biernych. Osobna grupa pytań poświęcona została pracodawcom i zgłaszanemu przez nich popytowi na pracę. Przedostatnia część dotyczy zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotni. Katalog pytań kończą kwestie ogólne – wnioski wynikające z wcześniejszych analiz.

### 1. Pytania ogólne dotyczące profilu powiatu z punktu widzenia rynku pracy

1. Jaka jest charakterystyka powiatu od strony gospodarczej? Czy powiat jest duży? Z ilu gmin się składa? Jaki jest przeważający typ gospodarki (źródła utrzymania ludności), jaka dynamika rozwojowa? Jaki jest poziom życia mieszkańców powiatu?

2. Czy jednostki wchodzące w skład powiatu są silnie, czy słabo zróżnicowane (pod względem zamożności, typu gospodarki), np. czy w powiecie są gminy „problemowe” (np. w których kumuluje się bezrobocie, bieda) i gminy radzące sobie dobrze, czy poziom jest raczej wyrównany?
3. Czy w powiecie istnieje wyraźne centrum (centra) – punkty ciężenia, nadające ton całemu powiatowi, decydujące o kierunkach jego rozwoju? Mogą nimi być szczególnie atrakcyjne dla mieszkańców ośrodki, miejsca, gdzie skupia się popyt na pracę, ale także takie, z którymi wiąże swoją przyszłość (np. ośrodki edukacyjne)?
4. Czy powiat stanowi rzeczywisty, naturalny rynek pracy, czy też raczej granice administracyjne nie oddają rzeczywistych więzi czy orientacji ludzi (kwestia dojazdów do pracy)?
5. Jaka jest charakterystyka administracyjna powiatu? Czy jest stabilną jednostką administracyjną, czy też zmieniał przynależność w związku z reformami? Jak układają się stosunki powiatu z województwem? Czy powiat ma jakieś więzi z innymi regionami/jednostkami, czy jest stosunkowo izolowany (uzależniony od więzi pionowych)?
6. Jaka jest charakterystyka społeczna powiatu (np. ludność zakorzeniona, z tradycjami i powiązaniem rodzinnymi w regionie, czy napływowa, czy jest zróżnicowana i jak bardzo pod względem statusu materialnego, edukacyjnego)? Jaki jest potencjał ludnościowy powiatu?
7. Czy społeczność lokalna jest aktywna (organizuje się, bierze udział w inicjatywach oddolnych)? Czy działają organizacje pozarządowe? Czy pojawia się lokalna oddolna inicjatywa w działaniach gospodarczych, np. samoorganizowanie się firm albo ludzi w celu doprowadzenia do rozbudowy infrastruktury?
8. Jaka jest skala wykluczenia (np. bezdomność, patologie, zasięg pomocy społecznej)?

## 2. Gospodarka powiatu – atuty i bariery

9. Jakie są główne zasoby powiatu? Czy powiat ma potencjał rozwojowy, czy nie? Czy powiat w ogóle ma jakieś atuty do wykorzystania?
10. W czym tkwi jego potencjał rozwojowy – lub przeciwnie: bariery rozwojowe (np. bliskość lub oddalenie granicy państwa, dobre lub złe połączenia transportowe, walory krajobrazowe lub ich brak, zasoby surowcowe – są lub nie ma, bogate tradycje

gospodarcze albo przeciwnie, złe doświadczenia gospodarcze z przeszłości, bliskość dużych aglomeracji – ewentualnie przynależność do aglomeracji albo oddalenie od centrów życia gospodarczego i społecznego)? Od czego zależy przyszłość powiatu?

11. Jakie są z kolei zagrożenia dla rozwoju gospodarczego powiatu? Które z nich mają charakter wewnętrzny, a które zewnętrzny?
12. W jakim stopniu władze lokalne mogą promować atuty powiatu i przeciwdziałać zagrożeniom?
13. Czy w powiecie jest rozwinięta infrastruktura drogowo-techniczna? Czy może ona stanowić szansę, czy raczej barierę dla rozwoju gospodarczego i popytu na pracę?
14. Jaki jest stopień rozwoju szarej strefy w powiecie? Czy jest dużym problemem?

### 3. Kapitał ludzki i system edukacji w powiecie

15. Jak można ocenić zasób kapitału ludzkiego w powiecie? Czy są identyfikowane przyczyny trudności na rynku pracy wynikające z ukształtowania zasobów kapitału ludzkiego i co wpływa na to ukształtowanie, czy są różnice międzypokoleniowe w tym zakresie?
16. Czy szkoły są dostępne lokalnie, czy trzeba wyjeżdżać poza powiat (jak daleko)?
17. Ile i jakie szkoły działają na terenie powiatu? W jakich kierunkach kształcą?
18. Czy lokalne szkoły organizują praktyki, staże, uczenie przy warsztacie pracy?
19. Czy oferta kształcenia dopasowywana jest do popytu na pracę? Jak można ocenić elastyczność szkół w zależności od potrzeb rynku – czy kształcą w zawodach, na które jest zapotrzebowanie? Czy zmienia się oferta kształcenia? Jaki jest mechanizm zmian struktury kształcenia?
20. Czy na terenie powiatu znajdują się pozaszkolne ośrodki szkoleniowe (umożliwiające np. przekwalifikowanie się, zdobycie nowych umiejętności; egzaminy/ potwierdzenie posiadanych umiejętności zawodowych)?

#### 4. Ludność powiatu<sup>33</sup>

21. Jaka jest liczba mieszkańców powiatu i jak zmieniała się w ostatnich (np. 10) latach? Czy zmiany te wynikają raczej z naturalnego ruchu ludności, czy z procesów migracyjnych?
22. Jak liczba ludności będzie się zmieniać w najbliższych 10 latach według prognoz GUS? Czy ogółem przybędzie, czy ubędzie ludności? W jakich grupach wieku?
23. Jak wygląda obecnie i jak zmieniła się w ciągu ostatnich 10 lat struktura ludności powiatu według płci, wieku i wykształcenia<sup>34</sup>? W których grupach liczba ludności wzrosła, a w których zmalała?
24. Jak wygląda obecnie i jak się zmieniała struktura ludności według miejsca zamieszkania (klas miejscowości – jeśli powiat jest zróżnicowany – oraz gmin)?
25. Jak zmiany zasobu ludności wyglądają na tle innych powiatów, województwa? Czy ludność powiatu będzie się przeciętnie starzeć? Czy zmiany te będą silniejsze, czy słabsze niż przeciętnie?

#### 5. Ludność powiatu w wieku produkcyjnym

26. Jaki jest potencjalny zasób siły roboczej powiatu (ludność w wieku produkcyjnym)? Jak zasób ten zmienił się w ostatnim okresie (np. 10 lat)?
27. Jaki jest udział ludności w wieku produkcyjnym w ludności ogółem? Jak udział ten zmieniał się w okresie ostatnich 10 lat? Czy odbiega od średnich dla innych obszarów? Czy jest taki sam na terenie powiatu, np. czy mieszkańców wsi i miast cechuje podobny udział ludności w wieku produkcyjnym?
28. Jaka jest struktura wieku ludności w wieku produkcyjnym? Ile wynosi udział osób w wieku mobilnym (wysoko mobilnym, obniżonej mobilności), a ile w wieku przedemerytalnym?
29. Jakie są prognozy dotyczące zmian ludności w wieku produkcyjnym na najbliższe lata? Jak prognozy te wyglądają na tle innych powiatów/ województwa/ kraju?

<sup>33</sup> Informacje dotyczące ludności ogółem są informacjami uzupełniającymi w analizie rynku pracy. Z powodu logiki zależności między populacjami obserwowanymi na rynku pracy i tego, że jest to populacja najszersza, pytania dotyczące tej grupy wymienione są jako pierwsze. W zasadzie w krótkookresowych, a nawet średniookresowych analizach ta część może być pominięta.

<sup>34</sup> Z punktu widzenia rynku pracy zwłaszcza wiek i wykształcenie są istotne, przy czym ta ostatnia informacja jest niezwykle trudna do uzyskania.

30. Jaka rolę w zmianach zasobu ludności w wieku produkcyjnym odgrywają migracje (krajowe i zagraniczne)? Czy ludność w wieku produkcyjnym danego powiatu jest mobilna przestrzennie? Czy mobilność ta wyraża się codziennymi dojazdami do pracy, migracjami wahadłowymi lub na stałe? Jakie są podstawowe kierunki migracji (skąd – dokąd)? Czy są to migracje wewnątrz powiatu, poza powiat, poza województwo, poza kraj? Czy mobilność ta wiąże się raczej z nauką, czy pracą? Czy ludność powiatu jest bardziej, czy mniej mobilna niż w innych powiatach/ przeciętnie w województwie/ w kraju? Kto charakteryzuje się najwyższym potencjałem migracyjnym (płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania)?
31. Jaka część ludności kształci się (kontynuuje naukę w trybie szkolnym)? W jakich kierunkach? Na jakich poziomach? Czy jest to nauka płatna? Kto się kształci (cechy demograficzno-społeczne, miejsce zamieszkania)? Czy kształcenie jest częstsze czy rzadsze niż przeciętnie w kraju, województwie, w innych powiatach? Jak absolwenci poszczególnych szkół radzą sobie na rynku pracy?
32. Jak kształtuje się aktywność ekonomiczna ludności powiatu:
- ile wynosi stopa aktywności zawodowej (ang.: *activity rate*, w terminologii GUS: współczynnik aktywności zawodowej), tzn. ile spośród osób znajdujących się w wieku produkcyjnym chce pracować?
  - ile wynosi stopa bezrobocia – ile osób spośród tych, które chcą pracować, nie ma pracy?
  - ile wynosi wskaźnik zatrudnienia – ile osób spośród populacji w wieku produkcyjnym pracuje? Jak wskaźnik zatrudnienia w powiecie ma się do miary dla województwa, kraju do celów wyznaczonych w Europejskiej Strategii Zatrudnienia?
33. W jaki sposób aktywność ekonomiczna opisana w pkt 32 jest zróżnicowana w grupach wyróżnionych na podstawie płci, wieku, poziomów wykształcenia oraz miejsca zamieszkania?
34. Czy badany powiat odbiega w zakresie charakterystyk z pkt 32 i 33 od innych obszarów?
35. Jak wygląda aktywność ekonomiczna ludności na podstawie danych rejestrowych?
36. Czy występuje istotna różnica między oceną aktywności ekonomicznej ludności powiatu według kryteriów administracyjnych a faktycznych? Czy różni się od wyników z badań ankietowych (gdzie stan na rynku pracy określany jest według

kryteriów ekonomicznych, a nie formalnych)? Czy różnice te w szczególności dotyczą konkretnych grup na rynku pracy (wiek, wykształcenie itp.)? Czy istotnie odbiegają od różnic na porównywanych obszarach?

37. Z czego utrzymują się mieszkańcy powiatu? Jaka część utrzymuje się z pracy zawodowej, jaka ze świadczeń społecznych, a jaka z innych źródeł? Kto szczególnie często jest uzależniony od świadczeń społecznych? Czy sytuacja w powiecie w tym względzie jest istotnie inna od sytuacji na innych porównywanych obszarach?

## 6. Pracujący

38. Jaka jest liczba pracujących w powiecie?
39. O ile zmieniła się liczba pracujących w stosunku do poprzedniego okresu?
40. Jaka jest struktura pracujących ze względu na:
- formę pracy (praca najemna, samozatrudnienie<sup>35</sup>),
  - cechy demograficzne (płeć, wiek),
  - cechy kwalifikacyjne (wykształcenie, zawód, ogólny staż pracy, staż u danego pracodawcy, dodatkowe kwalifikacje),
  - rozlokowanie przestrzenne pracujących wewnątrz powiatu (gminy),
  - sektor własności pracodawcy,
  - sekcję PKD pracodawcy (minimum cztery główne sekcje, jednak im dokładniejsze, tym lepiej),
  - wielkość firmy.
41. Czy i pod jakim względem różni się zatrudnienie (charakterystyka pracujących) w poszczególnych sektorach i w działach (sekcjach) gospodarki? W których z nich pracują głównie kobiety/ mężczyźni, osoby młode/ w średnim wieku/ w wieku przedemerytalnym?
42. Jakich kwalifikacji (wykształcenia, doświadczenia) wymaga praca w poszczególnych sektorach i działach (sekcjach)?
43. Jak struktury wymienione w pkt 40–42 zmieniły się od poprzedniego badanego okresu (poprzedniego roku)?
44. Czy struktury wymienione w pkt 40–42 w jakimś zakresie istotnie różnią się od przeciętnych dla województwa/ kraju/ innych porównywanych powiatów?

<sup>35</sup> Do samozatrudnionych zalicza się: 1) pracujących na własny rachunek, 2) pracodawców, 3) pomagających im członków rodzin.

45. Osoby o jakich cechach są nadreprezentowane w populacji pracujących w stosunku do całkowitej populacji w wieku produkcyjnym? Kto ma większe szanse na zatrudnienie? Kogo zasysa rynek pracy? Jak kształtuje się relacja udziałów subpopulacji wyodrębnionych na podstawie:
- cech demograficznych (jw.),
  - cech kwalifikacyjnych (jw.),
  - rozlokowania przestrzennego wewnątrz powiatu (jw.),
- w liczbie pracujących ogółem do udziałów analogicznych subpopulacji w ludności w wieku produkcyjnym? Czy są to te same proporcje? Czy któraś wymieniona grupa ponadproporcjonalnie często znajduje się wśród pracujących, a któraś ponadprzebieśnie często wśród niepracujących? Czy są szczególne przyczyny tego stanu?
46. Jaka część pracujących najemnie pracuje w pełnym, a jaka w niepełnym wymiarze czasu pracy? Czy któreś grupy częściej niż pozostałe pracują w ograniczonym wymiarze czasu? Czy robią to z wyboru, czy z braku innych możliwości? Jaki jest rozkład czasu pracy w powiecie (średnia, mediana)? Czy powiat czymś się w tym zakresie wyróżnia? Czy zachodzą tu wyraźne zmiany w porównaniu z wcześniejszymi badaniami? Czy zachodzi proces skracania czasu pracy, średnio rzecz ujmując? Czy też wydłużania? Czy w branżach, w których tak się dzieje, przybywa czy ubywa miejsc pracy?
47. Jakie są preferencje aktywnych zawodowo co do czasu pracy i jego rozkładu (praca na zmiany, w weekendy, w nietypowych porach)? Czy aktywni zawodowo są zainteresowani tzw. elastycznymi formami pracy (telepracą, pracą w domu, pracą dorywczą, sezonową, na wezwanie itp.)?
48. Jak wygląda struktura zatrudnienia pracowników najemnych z punktu widzenia formy umowy o pracę (umowa na czas nieokreślony/ umowa na czas określony/ umowa cywilnoprawna)? Czy powiat czymś się w tym zakresie wyróżnia? Czy zachodzą tu wyraźne zmiany w porównaniu z wcześniejszymi badaniami? Czy zwiększa się, czy zmniejsza udział stabilnych form zatrudniania?
49. Jak wygląda mobilność osób pracujących? Czy powiat czymś się w tym zakresie wyróżnia? Czy zachodzą w tym zakresie wyraźne zmiany w porównaniu z wcześniejszymi badaniami? W całej populacji pracujących czy w jakiejś jej grupie?



- A. Czas dojazdów do pracy – rozkład (średnia, mediana) oraz metody dojazdu (stopień rozwoju komunikacji publicznej) – czy może jest barierą dla poprawy sytuacji na rynku pracy, innymi słowy, czy można podejmować pracę w różnym charakterze i w różnym wymiarze oraz rozkładzie czasu pracy, niezależnie od tego, gdzie się mieszka? Czy do każdej pracy z każdego miejsca w powiecie da się dojechać?
- B. Udział w kształceniu ustawicznym: jaka część pracujących bierze udział w szkoleniach i innych formach kształcenia ustawicznego? Jakie są cele tych szkoleń (uzupełnienie kwalifikacji/ ich zmiana/ zdobycie pierwszych kwalifikacji zawodowych/ cele pozazawodowe) i kto je finansuje?
- C. Mobilność zawodowa: jaka część pracujących zmieniła w ostatnim czasie (np. w ciągu ostatniego roku) wykonywany zawód?
- D. Zmiany miejsca zatrudnienia: jaka część pracujących zmieniła w ostatnim czasie (np. w ciągu ostatniego roku) miejsce pracy? Kto przede wszystkim zmieniał pracę (cechy demograficzno-społeczne)? Ile łącznie trwały przerwy w pracy zawodowej w ciągu ostatnich 3 lat (rozkład)? Jakie są przyczyny przerw w pracy zawodowej mieszkańców powiatu? W ilu miejscach pracy przeciętnie pracowali mieszkańcy powiatu (rozkład)? Jak liczba miejsc pracy w okresie całej kariery zawodowej jest zróżnicowana w zależności od cech demograficzno-społecznych? Czy zmiany miejsca pracy szczególnie często występowały w jakiejś grupie?
- E. Gotowość do wykonywania pracy w nietypowych formach: jaki odsetek pracujących pracuje w nocy, wieczorem, w weekendy, w domu?
50. W jaki sposób osoby pracujące znalazły obecną pracę? (które sposoby szukania pracy okazują się skuteczne?)
51. Jaki jest rozkład wynagrodzeń w powiecie (średnia, mediana, asymetria, rozproszenie)? Czy cechy demograficzno-społeczne pracujących (i jakie) oraz czy cechy pracodawcy wpływają na ten rozkład? Innymi słowy: kto zarabia dobrze, a kto źle? Gdzie zarobki są wysokie, a gdzie niskie? Czy powiat czymś się w tym zakresie wyróżnia? Czy zachodzą tu wyraźne zmiany w porównaniu z wcześniejszymi badaniami?
52. Jaka część pracujących jest zadowolona ze swoich wynagrodzeń i ocenia je jako adekwatne do posiadanych kwalifikacji i wysiłku, jaki wkłada w wykonywaną pracę? Jacy to są pracujący (zadowoleni)?

## 7. Bezrobotni

53. Ile osób w powiecie jest ekonomicznie bezrobotnych? Jaki jest ich udział w ludności ogółem<sup>36</sup>?
54. Jaka jest struktura bezrobotnych według:
- cech demograficznych (płeć, wiek),
  - rozlokowania przestrzennego wewnątrz powiatu (gminy) i klasy miejscowości,
  - zasobu kapitału ludzkiego (wykształcenie, ostatnio wykonywany zawód, posiadanie doświadczenia w pracy zawodowej, czas przerwy od ostatniej pracy – rozkład).
55. Czy w zakresie struktur z punktów 53a–53c powiat czymś się wyróżnia? Czy zachodzą tu wyraźne zmiany w porównaniu z wcześniejszymi badaniami?
56. Szczególnie: które grupy ludności ponadprzeciętnie często są narażone na bezrobocie? A które zdecydowanie poniżej przeciętnej?
57. Jaka jest struktura bezrobotnych ze względu na przyczynę znalezienia się na bezrobociu:
- utrata pracy,
  - rezygnacja z pracy,
  - powrót do pracy po przerwie trwającej minimum trzy miesiące,
  - podjęcie pracy po raz pierwszy.
58. Czy powiat czymś się w tym zakresie wyróżnia? Czy zachodzą tu wyraźne zmiany w porównaniu z wcześniejszymi badaniami? Jakie osoby częściej od innych rezygnują z pracy? A które ją tracą?
59. Jaka jest struktura bezrobotnych (płeć, wiek, wykształcenie, zawód, doświadczenie zawodowe), którzy pracę utracili według przyczyny zwolnienia (likwidacja zakładu, zwolnienie grupowe itp.)?
60. Osoby o jakich cechach są nadreprezentowane w populacji bezrobotnych w stosunku do całkowitej populacji w wieku produkcyjnym? Kto ma małe szanse na sukces nawet przy aktywizacji na rynku pracy? Jak kształtuje się relacja udziałów subpopulacji wyodrębnionych na podstawie:
- cech demograficznych (jw.),

<sup>36</sup> Jest to komplementarna wobec stopy bezrobocia miara dotkliwości problemu bezrobocia. Szczególnie warto jej używać w sytuacji niskiej aktywności, gdzie stopa bezrobocia może istotnie fałszować poziom faktycznego niewykorzystania zasobów siły roboczej.

- cech kwalifikacyjnych (jw.),
  - rozlokowania przestrzennego wewnątrz powiatu (jw.),
- w liczbie bezrobotnych ogółem do udziałów analogicznych subpopulacji w ludności w wieku produkcyjnym?
61. Ile wynosi najniższa płaca (płaca progowa), za którą bezrobotni zdecydowaliby się podjąć zatrudnienie (jaki jest jej rozkład)? Czy rozkład płac progowych istotnie różni się w zależności od cech demograficzno-społecznych oraz czasu pozostawania bez pracy? O ile płace oczekiwane różnią się od rzeczywistych?
62. Jaka jest struktura bezrobotnych według źródeł utrzymania? Jak długo bezrobotni (przeciętnie) otrzymują zasiłki? Czy powiat czymś się w tym zakresie wyróżnia? Czy zachodzą tu wyraźne zmiany w porównaniu z wcześniejszymi badaniami?
63. Ile wynosi łączny dochód uzyskiwany miesięcznie przez bezrobotnych (rozkład i jego miary)?
64. W jaki sposób bezrobotni poszukują pracy?
65. Jaki jest czas poszukiwania pracy<sup>37</sup> – rozkład? Czy czas ten różni się w zależności od cech demograficzno-społecznych bezrobotnych, ich rozmieszczenia terytorialnego w powiecie oraz źródła napływu do bezrobocia? Czy powiat czymś się w tym zakresie wyróżnia? Czy zachodzą tu wyraźne zmiany w porównaniu z wcześniejszymi badaniami?
66. Podstawowe bariery podjęcia pracy: kwalifikacyjne (wykształcenie, zawód, szczególnie umiejętności zawodowe, deficyt wybranych konkretnych umiejętności ogólnych), terytorialne (odległe zamieszkanie/ bez komunikacji z miejscem, gdzie jest oferowana potencjalna praca), osobiste (uwarunkowania indywidualne/ rodzinne) i inne.

## 8. Bierni

67. Ile osób w powiecie jest biernych zawodowo? Jaki jest ich udział w ludności w wieku produkcyjnym?
68. Jaka jest struktura biernych według:
- cech demograficznych (płeć, wiek),

<sup>37</sup> UWAGA: czas poszukiwania pracy nie jest równy okresowi pozostawania bez pracy (może się zdarzyć, że osoba zwolniona z pracy dopiero po jakimś czasie podejmuje poszukiwania kolejnego miejsca pracy) ani okresowi bycia zarejestrowanym w urzędzie pracy (można wyobrazić sobie, że osoba nie szuka pracy, mimo że jest zarejestrowana).

- rozlokowania przestrzennego wewnątrz powiatu (gminy) i klasy miejscowości,
  - zasobu kapitału ludzkiego (wykształcenie, ostatnio wykonywany zawód),
  - posiadania doświadczenia zawodowego (posiadanie doświadczenia w pracy zawodowej, czas przerwy od ostatniej pracy – rozkład, status zatrudnienia w ostatnio wykonywanej pracy – pracownik najemny czy samozatrudniony),
  - przyczyn zaprzestania pracy (w wypadku osób wcześniej pracujących).
69. Czy powiat czymś się w tym zakresie wyróżnia? Czy zachodzą tu wyraźne zmiany w porównaniu z wcześniejszymi badaniami? W szczególności, czy dezaktywizacja emerytalno-rentowa następuje w coraz młodszym, czy w starszym wieku? Ile trwają przerwy w aktywności zawodowej kobiet powstałe w związku z funkcjami opiekuńczo-macierzyńskimi? Czy kształcenie się powoduje opóźnianie podejmowania poszukiwań pracy?
70. Osoby o jakich cechach są nadreprezentowane w populacji biernych w stosunku do całkowitej populacji w wieku produkcyjnym? Kto w ogóle się nie aktywizuje? Jak kształtuje się relacja udziałów subpopulacji wyodrębnionych na podstawie:
- cech demograficznych (jw.),
  - cech kwalifikacyjnych (jw.),
  - rozlokowania przestrzennego wewnątrz powiatu (jw.)
- w liczbie biernych ogółem do udziałów analogicznych subpopulacji w ludności w wieku produkcyjnym?
71. Jaki jest potencjał biernych, jeśli chodzi o potencjalną aktywizację? Czy dopuszczają taką możliwość, w jakiej perspektywie?
72. Jaka jest struktura biernych z punktu widzenia gotowości do podjęcia poszukiwań pracy w najbliższym okresie (np. rok)? Czy struktura ta jest zróżnicowana w zależności od cech społeczno-demograficznych i miejsca zamieszkania?
73. Jakie są przyczyny braku zainteresowania podjęciem pracy przez biernych?
74. Jakie są uwarunkowania poszukiwania pracy przez biernych?
75. Czy populacja biernych i jej struktura istotnie różni się od populacji nieaktywnych na porównanych obszarach? Inne przyczyny/ inne cechy?

## 9. Popyt na pracę<sup>38</sup>

76. Jaka jest specyfika sektora przedsiębiorstw w powiecie: czy sektor prywatny jest, czy nie jest rozwinięty (w tym osobno w rolnictwie i poza rolnictwem), czy istnieją duzi pracodawcy, czy są na tyle duzi, że mogą wywierać wpływ na cały lokalny rynek, np. w jakiejś miejscowości (czy liczba pracujących w takich firmach-instytucjach stanowi znaczny odsetek aktualnie bezrobotnych)? Czy jakaś sekcja PKD jest wyraźnie specjalnością powiatu? Jaka jest struktura przedsiębiorstw w powiecie według ich wielkości, sekcji PKD i sektora własności?
77. Jaki jest stan przedsiębiorstw w powiecie? Jak oceniają swoje perspektywy na najbliższe lata – czy będą zwiększać sprzedaż? Na jakich rynkach sprzedają swoje produkty (czy tylko na rynku lokalnym, czy także poza powiatem)?
78. Jaka jest struktura zrealizowanego popytu na pracę (pracujących w przedsiębiorstwach powiatu) z punktu widzenia sektora własności firmy, sekcji PKD i wielkości firmy? Czy w zatrudnieniu dominują przedsiębiorstwa jakiejś sekcji PKD, czy sektora własności? Czy powiat czymś się w tym zakresie wyróżnia? Czy zachodzą tu wyraźne zmiany w porównaniu z wcześniejszymi badaniami?
79. Ile osób zostało przyjętych i zwolnionych z pracy w ostatnim roku? W jakich zawodach firmy przyjmowały do pracy i zwalniały z pracy? Czy była to wymiana pracowników, czy też zmieniał się poziom zatrudnienia netto? Kto (cechy zawodowe i demograficzno-społeczne) był szczególnie często zwalniany i przyjmowany do pracy (szczególnie intensywnie uczestniczył w ruchu pracowników)? Czyje (grupy jw.) zatrudnienie netto rosło, a czyje malało? Czy widoczne są wyraźne tendencje, które warto byłoby przełożyć na strukturę kształcenia (zmniejszyć lub zwiększyć kształcenie)?
80. Jakie były przyczyny zwolnień, a jakie odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji – czy różniły się w firmach w zależności od sektora własności, sekcji PKD lub wielkości firmy? Czy zawody pracowników/ kandydatów miały tu znaczenie? A jakie inne cechy mogły mieć znaczenie (biorąc pod uwagę, że statystycznie często występowały wśród zwalnianych lub nieprzyjmowanych do pracy mimo ich starań)? Czy można je zmienić, np. dzięki poprawie edukacji szkolnej, uzupełnieniu kwalifikacji w formie szkoleń, stażu, praktyki?

<sup>38</sup> Z uwagi na to, że dane o popycie w zasadzie pochodzą tylko z badań ankietowych, nie wydaje się, aby porównania na szerszą skalę były tu możliwe (z wyjątkiem pewnych bardzo ogólnych tendencji i struktury).

81. W jakiej skali i w jakich zawodach firmy planują przyjęcia do pracy i zwolnienia? Jakiego wykształcenia od przyszłych pracowników oczekują? Jak planowane przyjęcia wyglądają w firmach różnej wielkości, sekcjach PKD i sektorach własności?
82. Czy firmy w powiecie zatrudniają absolwentów? Jaki jest ich udział w zatrudnieniu ogółem? Jakie firmy (wielkość, własność, sekcja działalności) zatrudniają chętniej osoby bezpośrednio po szkole (najczęściej bez doświadczenia zawodowego)? Czy ujawniają preferencje dotyczące wieku przyjmowanych do pracy?
83. Dlaczego firmy niezatrudniające absolwentów tego nie robią? Czy przyczyną są braki w kwalifikacjach i przygotowaniu opuszczających szkoły? Na czym te ewentualne braki polegają? Czy opinie na ten temat różnią się w zależności od cech firmy (własność, wielkość, sekcja działalności)?
84. W jaki sposób firmy zatrudniające absolwentów oceniają ich przygotowanie zawodowe? Jak ocena ta różni się w zależności od typu szkoły ukończonej przez absolwenta? Czy różni się w zależności od cech firm?
85. Czy pracodawcy mają trudności z obsadzeniem wakatów? W jakich zawodach? Z czego one wynikają? Czy wiążą się z brakami chętnych do pracy przy oferowanych płacach, czy raczej z brakiem osób o odpowiednich kwalifikacjach? W jaki sposób trudności w obsadzeniu wakatów różnią się między firmami w różnych sekcjach i sektorach gospodarki?
86. Czy firmy w powiecie mają kontakt z PUP? Ile w ciągu ostatniego roku zgłosiły do niego wakatów? Ile osób zatrudniły spośród skierowanych przez PUP? Czy są zadowolone z tych pracowników? W jaki sposób oceniają ogólnie działalność PUP?

## 10. Bezrobotni zarejestrowani w PUP

87. Ile osób jest zarejestrowanych jako bezrobotne w PUP (na koniec danego okresu sprawozdawczego)?
88. Jaka jest struktura zarejestrowanych bezrobotnych według:
  - cech demograficznych (płeć, wiek),
  - rozlokowania przestrzennego wewnątrz powiatu (gminy) i klasy miejscowości,
  - stanu faktycznego na rynku pracy w sensie ekonomicznym (innymi słowy: ilu z zarejestrowanych bezrobotnych rzeczywiście jest bezrobotnymi?),

- kapitału ludzkiego (wykształcenia, posiadania doświadczenia zawodowego, w wypadku osób wcześniej pracujących: PKD ostatniego miejsca pracy, wykonywanego zawodu, statusu zatrudnienia w ostatnim miejscu pracy).
89. Czy powiat czymś się w tym zakresie wyróżnia? Czy zachodzą tu wyraźne zmiany w porównaniu z wcześniejszymi badaniami?
90. Czy wśród zarejestrowanych znajdują się niebezrobotni w sensie ekonomicznym (tj. pracujący lub bierni ekonomicznie)? Jaki odsetek zarejestrowanych stanowią? Czy niebezrobotni, a zarejestrowani w PUP ponadprzeciętnie często cechują się jakimiś cechami demograficzno-społecznymi lub zawodowymi?
91. Czy istotnym (bardziej niż w innych powiatach, województwie, kraju) problemem jest bezrobocie długookresowe<sup>39</sup>? Jaki jest udział bezrobotnych zarejestrowanych od co najmniej 12 miesięcy w liczbie bezrobotnych ogółem? Czy udział ten istotnie różni się w zależności od płci, wieku, wykształcenia, miejsca zamieszkania?
92. Jaki jest rozkład czasu pozostawania w rejestrach bezrobotnych ogółem, a jaki w wyróżnionych grupach społeczno-demograficznych i zawodowych? W szczególności, czy ten czas jest szczególnie długi w jakiejś grupie, a w jakiejś szczególnie krótki? Jakich grup to dotyczy? Jakie one mają cechy? Jaki rzeczywisty status ekonomiczny?
93. Z jakich przyczyn bezrobotni rejestrują się w urzędzie? Czy głównym motywem jest poszukiwanie pracy, skorzystanie z aktywnych programów? Czy może to jest dostęp do zasiłku i innych świadczeń lub możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego i uprawnienia do pomocy społecznej?
94. Jaka część bezrobotnych korzysta z aktywnych programów oferowanych przez PUP? Jaka część z osób korzystających z tych programów jest z tego zadowolona (ocenia, że udział w programie poprawił ich sytuację na rynku pracy)? Czy uczestnictwo w programie rzeczywiście zwiększa szanse na zatrudnienie<sup>40</sup>? Na ile sprawnie działa pośrednictwo pracy w PUP: jaka część pracujących podjęła zatrudnienie dzięki ofercie pracy uzyskanej w PUP?
95. Czy aktywność zarejestrowanych w PUP w danym powiecie (aktywne poszukiwanie pracy, udział w aktywnych programach) istotnie różni się od przeciętnych dla innych obszarów (innych powiatów, województwa, kraju)?

<sup>39</sup> Posługujemy się tu terminem „bezrobocie długookresowe” w znaczeniu najczęściej stosowanym w statystykach międzynarodowych, tj. mając na myśli osoby bezrobotne od co najmniej 12 miesięcy. Jest to kolejny przykład konieczności nieograniczania się w analizach ekonomicznych do definicji stosowanych w ustawach i dokumentach o charakterze administracyjnym.

<sup>40</sup> Badanie tego typu wymaga zaawansowanej analizy ekonometrycznej wykorzystującej dane panelowe (tj. informacje o tych samych osobach zbierane przynajmniej w dwóch momentach).

96. Jak częstotliwość uzyskiwania usług w PUP różni populację osób zarejestrowanych? Które grupy ponadprzeciętnie często, a które ponadprzeciętnie rzadko uczestniczą w programach aktywnych, a które korzystają częściej/ rzadziej niż przeciętnie z poradnictwa lub pośrednictwa pracy? W stosunku do których grup osób zarejestrowanych w PUP szczególnie często programy okazały się skuteczne (znalazły pracę)? Czy w tym zakresie sytuacja jest podobna do innych obszarów (innych powiatów, województwa, kraju)? Czy wewnątrz powiatu różni się między gminami?

## 11. Podsumowanie

97. Jaką informacją o rynku pracy w powiecie dysponują władze lokalne? Jakie są luki w tych informacjach, jak można je systematycznie uzupełniać?
98. Jaka jest ogólna ocena rynku pracy powiatu? Jak wygląda ona na tle porównywanych obszarów (innych powiatów, województwa, kraju)? Jakie tendencje obserwuje się w tym zakresie w porównaniu z wcześniejszymi okresami analizy?
99. Czy (względnie) istotnym problemem powiatu jest niskie zatrudnienie? Czy wynika ono z bezrobocia, czy może raczej z bierności ekonomicznej?
100. Jakie są przyczyny bezrobocia w powiecie? Czy jest to po prostu za mały popyt na pracę, czy raczej bariery dopasowań (niepełna informacja, odziedziczona po przeszłości struktura zawodowa, a zupełnie inna struktura popytu itp.), czy może bariery w przemieszczaniu się lub bezradność mieszkańców?
101. Czy obserwuje się problemy związane z podażą pracy (jej wielkością i strukturą kwalifikacyjną)? Z czego one wynikają: z niskich płac czy z niedoborów liczby osób z określonymi kwalifikacjami, a może z porzucania pracy w zawodzie lub z emigracji do innych regionów lub za granicę?
102. Czy przynależność do poszczególnych stanów na rynku pracy jest stabilna, czy też panuje duży ruch w obie strony lub wielokierunkowy (np. z bezrobocia do zatrudnienia i bierności, z bierności i bezrobocia do zatrudnienia) i czy w konsekwencji stany są stabilne (zatrudnieni mało zagrożeni utratą pracy, a bezrobotni skazani na długotrwałe bezrobocie)? Czy trwałość bezrobocia sama w sobie nie jest przeszkodą w znajdowaniu pracy?
103. Na jakie elementy lokalnego rynku pracy stanowiące problem dla jego równowagi i rozwoju mają wpływ władze lokalne, a w szczególności powiatowy urząd pracy? Które z jego działań przynoszą najwięcej pozytywnych efektów?



## ANEKS II. WSKAŹNIKI DO MONITOROWANIA SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Poniższy zestaw wskaźników to swego rodzaju wariant maksymalny (choć istnieją z pewnością dalsze możliwości rozszerzania go) listy wskaźników statystycznych przydatnych do kompleksowego badania lokalnego rynku pracy. Część z nich wymaga jedynie ogólnodostępnych danych GUS oraz danych urzędu pracy (np. z systemu PULS). Większość jednak wymaga stosowania własnych badań ankietowych (przeprowadzanych wśród ludności oraz pracodawców). Wiążą się one z ponoszeniem sporych kosztów i – często – z koniecznością angażowania wyspecjalizowanych instytucji badawczych. Dlatego nie można ich stosować na szeroką skalę. W ostatnim okresie zdarza się jednak, że wojewódzkie czy powiatowe urzędy uzyskują możliwość przeprowadzenia badań na swoim terenie w związku z realizacją projektów europejskich. W sytuacji gdy względnie duże nakłady są przeznaczane m.in. na analizy rynku pracy ze środków europejskich, warto takie badania podejmować. Wówczas poniższy zestaw może posłużyć jako gotowy katalog informacji, które można uzyskać w trakcie badania.

Oczywiście takie kompleksowe badania powinny być przeprowadzane nie częściej niż raz na rok, a nawet dwa lata. W okresach między nimi warto wykonywać krótkie (a zatem tańsze) badania ankietowe dotyczące kwestii zasadniczych i/ lub wybranych populacji na rynku pracy. Z punktu widzenia urzędu pracy mogą one dotyczyć przede wszystkim populacji zarejestrowanych w urzędzie (przede wszystkim w zakresie wpływu działań urzędu na zmianę ich sytuacji na rynku pracy) czy pracodawców korzystających z pomocy urzędu. Ankiety mogą być przeprowadzane telefonicznie przez oddelegowanych pracowników urzędów – nie wymagają zatem zwykle zaangażowania instytucji zewnętrznych.

Przykładowa krótka ankieta realizowana telefonicznie może dotyczyć zmian w zatrudnieniu i planów w tym zakresie u lokalnych pracodawców. Powinna zawierać podstawowe informacje o firmie (sektor własności, wielkość, rodzaj działalności) i pytania dotyczące wielkości zatrudnienia, jego zmian w ostatnim okresie (np. 6 miesięcy) oraz planów na kolejne pół roku. Niezbędnym elementem badania jest ustalenie, w jakich zawodach pracodawca zatrudniał/ zwalniał oraz będzie to robił.

Innym przykładem może być ankieta wśród wylosowanych spośród populacji znajdującej się w rejestrze urzędu rok temu. Krótka ankieta ustalająca cechy danej osoby (co może być tym łatwiejsze, że większość informacji jest w rejestrze i wymaga jedynie potwierdzenia), obecny status na rynku pracy, historię korzystania z pomocy urzędu oraz ocenę tej pomocy pozwoli na lepszą ocenę skuteczności działań urzędu niż tylko ustalenie, jaki odsetek korzystających z poszczególnych programów znalazł zatrudnienie.

# I. LUDNOŚĆ

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
LICZBA I STRUKTURA LUDNOŚCI	Ludność ogółem	liczba i tempo wzrostu	ostatnie 10 lat + prognoza 10-letnia	tło demograficzne rynku pracy	liczba ludności ogółem w powiecie, województwie i kraju	GUS (strona internetowa, publikacje) <sup>1</sup>
	Struktura ludności wg płci	odsetek wg płci	ostatnie 10 lat	tło demograficzne rynku pracy	liczba ludności w powiecie, województwie i kraju wg płci	
	Struktura ludności wg wieku	odsetek wg grup wieku: 0–14; 15–17; 18–25; 26–49 (ew. z podziałem wewnętrznym); 50–55/ 64 (+ ew. wydłużenie)	ostatnie 10 lat	tło demograficzne rynku pracy	liczba ludności w powiecie, województwie i kraju wg wieku	

<sup>1</sup> Liczba ludności według wykształcenia jest dość trudna do uzyskania. W danych GUS dostępna jest w zasadzie tylko z danych spisowych. Na poziomie powiatu możliwe jest jej aktualizowanie w badaniach ankietowych.

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
LICZBA I STRUKTURA LUDNOŚCI (cd.)	Struktura ludności wg wykształcenia	odsetek wg poziomu wykształcenia: 1. wyższe (łącznie: licencjackie, magisterskie, podyplomowe i doktorskie, ew. z wyodrębnieniem licencjackiego); 2. średnie zawodowe (wraz z pomaturalnym); 3. średnie ogólne; 4. zasadnicze zawodowe; 5. gimnazjalne i podstawowe	ostatnie 10 lat	tło demograficzne rynku pracy	liczba ludności w powiecie, województwie i kraju wg wykształcenia	GUS (strona internetowa, publikacje)
	Struktura ludności wg miejsca zamieszkania (miasto/ wieś)	odsetek wg miejsca zamieszkania (ew. z podziałem miejsca zamieszkania: wieś i wg klas wielkości miast)	ostatnie 10 lat	tło demograficzne rynku pracy	liczba ludności w powiecie, województwie i kraju wg miejsca zamieszkania	GUS (strona internetowa, publikacje)
ZASOBY PRACY I AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA	Ludność w wieku produkcyjnym	udział ludności w wieku 15–59/64 lata w całej populacji	ostatnie 5 lat	potencjalne zasoby pracy	liczba ludności w powiecie, województwie i kraju wg wieku	GUS (strona internetowa, publikacje)

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
ZASOBY PRACY I AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA (cd.)	<b>Stopa</b> (w terminologii GUS współczynnik) <b>aktywności zawodowej</b> (w sensie ekonomicznym)	relacja liczby aktywnych zawodowo do liczby ludności w wieku 15–59/ 64 lata	stan bieżący	analiza tych trzech wskaźników pozwoli na ocenę wykorzystania zasobów pracy	liczba osób wg stanów na rynku pracy dla powiatu, województwa i kraju	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
	<b>Stopa bezrobocia</b> (w sensie ekonomicznym)	relacja liczby bezrobotnych do liczby aktywnych w wieku 15–59/ 64 lata (ew. tylko ci bezrobotni, którzy w ostatnich dwóch tygodniach zrobili coś w kierunku znalezienia pracy)	stan bieżący			
	<b>Stopa</b> (w terminologii GUS wskaźnik) <b>zatrudnienia</b> (w sensie ekonomicznym)	relacja liczby pracujących do ludności w wieku 15–59/ 64 lata (porównać z celami Strategii Lizbońskiej)	stan bieżący			

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
ZASOBY PRACY I AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA (cd.)	<b>Stopa</b> (w terminologii GUS – współczynnik) <b>aktywności zawodowej (na bazie danych rejestrowych)</b>	relacja liczby aktywnych zawodowo (na bazie danych rejestrowych) do liczby ludności w wieku 18–59/ 64 lata	stan bieżący	porównanie tych wskaźników (danych rejestrowych) ze wskaźnikami bazującymi na kryteriach ekonomicznych pozwoli na stwierdzenie różnicy pomiędzy formalnym a faktycznym wykorzystaniem zasobów pracy	–	1. powiat: model prognostyczny; 2. województwo, kraj: BAEL
	<b>Stopa bezrobocia rejestrowanego</b>	relacja liczby zarejestrowanych bezrobotnych do liczby aktywnych (na bazie danych rejestrowych) w wieku 18–59/ 64 lata	stan bieżący		–	GUS
	<b>Stopa</b> (w terminologii GUS – wskaźnik) <b>zatrudnienia (na bazie danych rejestrowych)</b>	relacja liczby pracujących (na bazie danych rejestrowych) do ludności w wieku 18–59/ 64 lata (porównać z celami Strategii Lizbońskiej)	stan bieżący		–	1. powiat: model prognostyczny; 2. województwo, kraj: BAEL

## II. PRACUJĄCY

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
STRUKTURA DEMOGRAFICZNA PRACUJĄCYCH	Liczba pracujących	liczba pracujących w sensie ekonomicznym (uogólniona)	stan bieżący	ocena skali zatrudnienia	udział pracujących w sensie ekonomicznym w ludności ogółem	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
	Struktura wg płci	udział pracujących wg płci w pracujących ogółem	stan bieżący	ocena struktury zatrudnienia, tło demograficzne rynku pracy	liczba ludności w powiecie, województwie i kraju wg płci	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
	Struktura wg wieku	udział pracujących wg wieku (grupy jw.) w pracujących ogółem	stan bieżący		liczba pracujących wg płci, wieku i miejsca zamieszkania	
	Struktura wg miejsca zamieszkania (miasto/ wieś)	udział pracujących wg miejsca zamieszkania (klasy jw.) w pracujących ogółem	stan bieżący			

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
KAPITAŁ LUDZKI (edukacja)	Poziom wykształcenia pracujących	udziały pracujących wg poziomu wykształcenia w pracujących ogółem (porównanie z udziałem w ludności ogółem)	stan bieżący	ocena struktury kwalifikacyjnej pracujących	liczba pracujących wg wykształcenia	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
	Zawód wykonywany (3-cyfrowy)	udziały poszczególnych zawodów wśród pracujących; (porównanie: 1. z udziałem w ludności ogółem; 2. z udziałem wśród osób obu płci osobno)	stan bieżący	ocena struktury popytu na pracę	liczba pracujących (i ludności ogółem) wg zawodu w powiecie, województwie i kraju	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
CECHY PRACODAWCY	Sektor własności	udziały samozatrudnionych oraz pracowników najemnych wg sektora własności w pracujących ogółem	stan bieżący	ocena struktury popytu na pracę	liczba samozatrudnionych oraz pracowników najemnych wg sektora własności w powiecie, województwie i kraju	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL (ewentualnie można wykorzystać badanie zatrudnienia w przedsiębiorstwach GUS, ale nie obejmuje ono firm najmniejszych)
	Sekcja PKD	udziały samozatrudnionych oraz pracowników najemnych wg sekcji PKD w pracujących ogółem	stan bieżący	ocena struktury popytu na pracę	liczba samozatrudnionych oraz pracowników najemnych wg sekcji PKD w powiecie, województwie i kraju	
	Wielkość firmy	udziały samozatrudnionych oraz pracowników najemnych wg wielkości firmy (np. 1–10; 11–49; 50–250; powyżej 250 osób) w pracujących ogółem	stan bieżący	ocena struktury popytu na pracę	liczba samozatrudnionych oraz pracowników najemnych wg wielkości firmy w powiecie, województwie i kraju	



Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
<b>CZAS PRACY</b>	<b>Czas pracy</b>	podstawowe miary statystyczne (klasyczne i pozycyjne)	stan bieżący	niezbędne do wyliczenia jednostkowego kosztu pracy (stawki godzinowej), pozwala także na ocenę efektywnego wykorzystania zasobu pracy w powiecie	liczba pracujących wg czasu pracy w powiecie, województwie i kraju	1. powiat: model prognostyczny; 2. województwo, kraj: BAEL
<b>MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA</b>	<b>Miejsce pracy (powiat, poza powiatem, ale w kraju, zagranica)</b>	udziały tych grup w pracujących ogółem	stan bieżący	ocena przestrzennej struktury popytu na pracę	liczba pracujących wg miejsca pracy w powiecie	powiat: badanie ankietowe wśród ludności (brak możliwości porównania z województwem oraz krajem)
<b>MOBILNOŚĆ MIĘDZY MIEJSCAMI PRACY</b>	<b>Przerwy w pracy zawodowej (ostatnie 3 lata) i ich powody</b>	podstawowe miary statystyczne łącznego czasu trwania przerw (klasyczne i pozycyjne)	stan bieżący	ocena stabilności zatrudnienia (bezpieczeństwa pracy)	liczba pracujących wg łącznego czasu trwania przerw	powiat: badanie ankietowe wśród ludności (brak możliwości porównania z województwem oraz krajem)
<b>STATUS ZATRUDNIENIA</b>	<b>Status zatrudnienia (na własny rachunek czy najemny)</b>	udziały pracujących według statusu zatrudnienia w pracujących ogółem (osobno dla sektora rolniczego i poza rolnictwem)	stan bieżący	ocena typu lokalnego rynku pracy (relatywna wielkość popytu na pracę generowanego przez przedsiębiorstwa)	liczba pracujących wg statusu zatrudnienia	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
<b>FORMY ZATRUDNIENIA</b>	<b>Forma zatrudnienia pracowników najemnych (umowy na czas określony / nieokreślony, umowy cywilnoprawne)</b>	udziały pracowników najemnych wg formy zatrudnienia w pracujących ogółem	stan bieżący	ocena elastyczności zatrudnienia	liczba pracowników najemnych wg formy zatrudnienia	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
<b>WYNAGRODZENIE I SATYSFAKCJA Z PRACY</b>	<b>Płaca netto, płaca progowa</b>	podstawowe miary statystyczne (klasyczne i pozycyjne <sup>2</sup> ) (porównanie wg: płci, wieku, sektora własności)	stan bieżący	ocena atrakcyjności podjęcia pracy względem utrzymywania się z zasiłków (płaca progowa a rzeczywista)	liczba pracowników najemnych wg płacy netto oraz płacy progowej	powiat, województwo, kraj: GUS (wynagrodzenia w gospodarce narodowej – bez najmniejszych firm); ew. badanie ankietowe + BAEL

<sup>2</sup> Kluczowym elementem jest porównanie mediany i średniej pokazujące asymetrię rozkładu płac. Zwykle mediana jest niższa od średniej, co oznacza, że mamy do czynienia z asymetrią prawostronną, a zatem więcej niż połowa osób zarabia mniej, niż wynosi przeciętna płaca. Wiąże się to zwykle z faktem, że choć względnie niewiele osób zarabia więcej, niż wynosi przeciętne wynagrodzenie, ich wysokie zarobki zawyżają średnią arytmetyczną. W rozkładzie płac bardzo ważne są także inne miary pozycyjne pokazujące, jaka jest wysokość wynagrodzenia, jaką osiąga 10% osób o najniższych zarobkach (pierwszy decyl) itp.

### III. BEZROBOTNI

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
STRUKTURA DEMOGRAFICZNA BEZROBOTNYCH	Liczba bezrobotnych	liczba bezrobotnych w sensie ekonomicznym (uogólniona)	stan bieżący	ocena skali bezrobocia	udział bezrobotnych w sensie ekonomicznym w ludności ogółem	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
	Struktura wg płci	udział bezrobotnych wg płci w bezrobotnych ogółem	stan bieżący	ocena struktury bezrobocia – porównanie jej ze strukturą ludności ogółem pozwoli wskazać na te cechy, które w szczególności sposób predestynują do znalezienia się w bezrobociu	liczba bezrobotnych wg płci, wieku i miejsca zamieszkania	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
	Struktura wg wieku	udział bezrobotnych wg wieku (grupy: jw.) w bezrobotnych ogółem	stan bieżący			
	Struktura wg miejsca zamieszkania (miasto/wieś)	udział bezrobotnych wg miejsca zamieszkania (jw.) w bezrobotnych ogółem	stan bieżący			

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
<b>ŹRÓDŁA BEZROBOCIA</b>	<b>Przyczyny dopływu do bezrobocia</b>	odejście, utrata pracy, wejście na rynek po przerwie, wejście po raz pierwszy	stan bieżący	ocena przyczyn bezrobocia <sup>3</sup>	liczba osób dopływających do bezrobocia wg przyczyn	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
	<b>Przyczyny odpływu z zatrudnienia do bezrobocia</b>	likwidacja zakładu, zwolnienia grupowe itp.	stan bieżący	ocena przyczyn przepływów z zatrudnienia do bezrobocia <sup>4</sup>	liczba osób przepływających z zatrudnienia do bezrobocia wg przyczyn	
<b>KAPITAŁ LUDZKI (edukacja)<sup>5</sup></b>	<b>Poziom wykształcenia bezrobotnych</b>	udziały bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w bezrobotnych ogółem (porównanie z udziałem w ludności ogółem)	stan bieżący	ocena struktury kwalifikacyjnej poszukujących pracy	liczba bezrobotnych wg wykształcenia	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL

<sup>3</sup> Pierwsze dwie kategorie (odejście z pracy/ zwolnienie) wiążą się z rozwiązaniem istniejącego wcześniej stosunku pracy, przy czym odejścia są jedną z miar elastyczności rynku i wyrazem oceny sytuacji na rynku pracy przez pracowników (zwykle istotnie maleją w okresie dekonjunktury). Wysokie zwolnienia wiążą się z istotnym spadkiem popytu na pracę (dekonjunktura, wzrost kosztów pracy) lub ze zmianami technologicznymi wywołującymi konieczność zmiany kadry. Wysoki udział w bezrobociu osób wchodzących na rynek pracy po raz pierwszy wskazywać może (oprócz niewystarczającego popytu na pracę) na problemy z systemem kształcenia (niedostosowanie kwalifikacji). W wypadku osób, które wracają na rynek pracy po przerwie, problemem może być utrata kapitału ludzkiego w okresie przerwy w karierze. Dominacja w bezrobociu każdego ze źródeł wskazuje na inne problemy rynku pracy oraz na konieczność stosowania innych narzędzi przeciwdziałaniu bezrobociu.

<sup>4</sup> Wskaźnik ten pozwala ocenić, jaka część zwolnień ma charakter indywidualny, a jaka wiąże się z redukcjami zatrudnienia mającymi bardziej systematyczny charakter (zwolnienia grupowe czy wręcz likwidacja zakładu).

<sup>5</sup> Porównanie struktury bezrobotnych według wykształcenia i zawodów oraz analogicznej struktury pracujących (wymienionej w poprzedniej tabeli) pozwala na podstawową ocenę stopnia niedopasowań strukturalnych na lokalnym rynku pracy.

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
KAPITAŁ LUDZKI (doświadczenie zawodowe)	Ostatni wykonywany zawód	udziały bezrobotnych wg ostatnio wykonywanego zawodu w bezrobotnych ogółem (porównanie z udziałem w ludności ogółem oraz z udziałem w pracujących; badanie na osobach obu płci razem i każdej osobno)	stan bieżący	ocena struktury kwalifikacyjnej poszukujących pracy	liczba bezrobotnych (i ludności ogółem) wg zawodu w powiecie, województwie i kraju	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
	Czy były w ewentualnym okresie pracy przerwy (ostatnie 3 lata)?	podstawowe miary statystyczne łącznego czasu trwania przerw (klasyczne i pozycyjne)	stan bieżący	ocena stabilności zatrudnienia (bezpieczeństwa pracy) oraz zasobu kapitału ludzkiego	liczba bezrobotnych wg łącznego czasu trwania przerw	

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
MOTYWACJE	Płaca progowa	podstawowe miary statystyczne łącznego czasu trwania przerw (klasyczne i pozycyjne) (porównanie wg płci, wieku oraz czasu pozostawania bez pracy)	stan bieżący	ocena atrakcyjności podjęcia pracy względem utrzymywania się z zasiłków (płaca progowa a rzeczywista) <sup>6</sup>	liczba bezrobotnych wg płacy progowej	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
	Źródła utrzymania	1. udziały bezrobotnych wg źródeł utrzymania w bezrobotnych ogółem; 2. podstawowe miary statystyczne łącznego dochodu ze wszystkich źródeł (klasyczne i pozycyjne)	stan bieżący	ocena poziomu dochodu alternatywnego do płacy	1. liczba bezrobotnych wg źródeł utrzymania; 2. liczba bezrobotnych wg łącznego dochodu ze wszystkich źródeł	
	Metody poszukiwania pracy	udziały bezrobotnych wg metod w bezrobotnych ogółem	stan bieżący	ocena aktywności bezrobotnych w poszukiwaniu pracy	liczba bezrobotnych wg metod poszukiwania pracy	

<sup>6</sup> Porównanie odpowiednich miar (klasycznych i pozycyjnych) rozkładu płac progowych i płac rzeczywistych (poprzednia tabela) pozwala ocenić, czy i w jakim stopniu na danym rynku pracy mamy do czynienia z bezrobociem klasycznym, tj. bezrobociem związanym z oczekiwaniem przez bezrobotnych wyższych wynagrodzeń, niż są oferowane w danym okresie na rynku.

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
CZAS TRWANIA BEZROBOCIA	Czas trwania bezrobocia w miesiącach	statystyczne miary klasyczne (średnia) i pozycyjne (mediana, rozstęp, wskaźnik zmienności) dla bezrobotnych ogółem i w poszczególnych grupach wyodrębnionych wg cech demograficznych (wiek, płeć), cech kapitału ludzkiego (wykształcenie, zawód, staż pracy), rozmieszczenia terytorialnego (klasy miejscowości jw. i gminy)	stan bieżący	ocena zagrożenia bezrobociem długookresowym poszczególnych grup ludności i terenów	czas trwania bezrobocia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. w odniesieniu do bezrobocia rejestrowanego z danych PULS;</li> <li>2. w odniesieniu do bezrobocia ekonomicznego – województwo, kraj: BAEL;</li> <li>3. w odniesieniu do bezrobocia ekonomicznego – powiat: własne badanie ankietowe</li> </ol>

## IV. BIERNI

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
STRUKTURA DEMOGRAFICZNA	Liczba biernych zawodowo	liczba biernych zawodowo w sensie ekonomicznym (uogólniona)	stan bieżący	ocena skali bierności	udział biernych w sensie ekonomicznym w ludności ogółem	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
	Struktura wg płci	udział biernych wg płci w pracujących ogółem	stan bieżący	ocena struktury bierności	liczba biernych wg płci, wieku i miejsca zamieszkania	
	Struktura wg wieku	udział biernych wg wieku (grupy: jw.) w pracujących ogółem	stan bieżący			
	Struktura wg miejsca zamieszkania (miasto/ wieś)	udział biernych wg miejsca zamieszkania (jw.) w pracujących ogółem	stan bieżący			



Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	Rok opuszczenia ostatniej pracy	podstawowe miary statystyczne wg płci oraz sektora własności	stan bieżący	ocena zasobu oraz aktualności kapitału ludzkiego	liczba biernych wg roku opuszczenia ostatniej pracy oraz wg płci i sektora własności	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
	Czas trwania ostatniej pracy	podstawowe miary statystyczne wg płci	stan bieżący		liczba biernych wg czasu trwania ostatniej pracy oraz wg płci	
	Status zatrudnienia w ostatnio wykonywanej pracy	udział biernych, którzy pracowali ostatnio jako pracownicy najemni / samozatrudnieni w biernych ogółem	stan bieżący		liczba biernych, którzy pracowali ostatnio jako pracownicy najemni / samozatrudnieni	
PRZYCZYNY ZAPRZESTANIA PRACY	Przyczyny zaprzestania pracy	odsetek biernych deklarujących poszczególne przyczyny zaprzestania pracy	stan bieżący	ocena przyczyn odpływu z zatrudnienia do bierności	liczba biernych wg przyczyn	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
KAPITAŁ LUDZKI	Poziom wykształcenia	udziały biernych wg poziomu wykształcenia w biernych ogółem (porównanie z udziałem w ludności ogółem)	stan bieżący	ocena struktury kwalifikacyjnej potencjalnej siły roboczej	liczba biernych wg poziomu wykształcenia	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
	Ostatnio wykonywany zawód	udziały biernych wg ostatnio wykonywanego zawodu w biernych ogółem	stan bieżący	jw.	liczba biernych wg ostatnio wykonywanego zawodu	

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
<b>POTENCJAŁ</b>	<b>Gotowość poszukiwania pracy</b>	struktura biernych gotowych do poszukiwania pracy w najbliższym okresie wg płci, wieku, wykształcenia, klasy miejscowości	stan bieżący	ocena potencjalnego wpływu osób biernych zawodowo na zasoby siły roboczej w przyszłości	liczba biernych gotowych do poszukiwania pracy w najbliższym okresie wg płci, wieku, wykształcenia, klasy miejscowości	powiat: badanie ankietowe wśród ludności; (brak możliwości porównania z województwem i krajem)
	<b>Przyczyny braku zainteresowania podjęciem pracy</b>	udziały biernych wg przyczyn braku zainteresowania podjęciem pracy w biernych ogółem	stan bieżący		liczba biernych wg przyczyn braku zainteresowania podjęciem pracy	
	<b>Uwarunkowania poszukiwania pracy</b>	udział biernych wg uwarunkowań poszukiwania pracy w biernych ogółem	stan bieżący		liczba biernych wg uwarunkowań poszukiwania pracy	

## V. POPYT NA PRACĘ

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
PODSTAWOWA CHARAKTERYSTYKA PRZEDSIĘBIORSTW	Struktura wg wielkości	udziały firm o liczbie pracujących: 1–10; 11–49; 50–250; powyżej 250 osób, w liczbie firm ogółem	stan bieżący	podstawowa charakterystyka pracodawców w powiecie	liczba przedsiębiorstw wg sekcji PKD, wielkości i sektora własności	1. powiat: REGON?, ZUS? (baza ta będzie stanowiła jednocześnie operat losowania przedsiębiorstw do ewentualnego badania ankietowego); 2. województwo, kraj: REGON?, ZUS?, GUS (badanie zatrudnienia)
	Struktura wg sekcji PKD	udziały poszczególnych sekcji w liczbie firm ogółem	stan bieżący			
	Struktura wg formy własności	udziały sektora publicznego/ prywatnego w liczbie firm ogółem	stan bieżący			
OCENA KONDYCJI PRZEDSIĘBIORSTW	Jak oceniają swoje perspektywy na najbliższe lata?	odsetek firm oczekujących: rozwoju/ braku zmian/ ograniczenia działalności/ likwidacji	stan bieżący	ocena perspektyw rozwojowych sektora przedsiębiorstw w powiecie oraz wrażliwość przedsiębiorstw powiatu na zmiany koniunktury	przewidywana zmiana wielkości sprzedaży	badanie ankietowe wśród przedsiębiorców z terenu powiatu (brak możliwości porównania z województwem i krajem)
	Rynek zbytu przedsiębiorstw	odsetek firm, których rynkiem zbytu jest: powiat, województwo, kraj, zagranica	stan bieżący		bieżące rynki zbytu	

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA ZREALIZOWANEGO POPYTU	Struktura pracujących wg sektora własności	udziały poszczególnych sektorów w pracujących ogółem	stan bieżący	ocena podstawowych struktur popytu na pracę	pracujący wg sektora własności, sekcji PKD, wielkości firm	1. powiat: REGON?, ZUS?, badanie ankietowe wśród przedsiębiorców z terenu powiatu; 2. województwo, kraj: REGON?, ZUS?, GUS (badanie zatrudnienia)
	Struktura pracujących wg wielkości firmy	udziały poszczególnych klas wielkości w pracujących ogółem	stan bieżący			
	Struktura pracujących wg sekcji PKD	udziały poszczególnych sekcji w pracujących ogółem	stan bieżący			

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
DYNAMIKA LOKALNEGO RYNKU PRACY	Przyjęcia/ zwolnienia w ostatnim roku	liczba przyjętych, zwolnionych oraz efekt netto	stan bieżący	ocena faktycznej dynamiki popytu na pracę	liczba przyjętych, zwolnionych oraz efekt netto	badanie ankietowe wśród przedsiębiorców z terenu powiatu (brak możliwości porównania z województwem i krajem)
	Przyczyny zwolnień oraz przyczyny odrzućcia kandydatów do pracy	Liczba zwolnionych/ odrzućconych wg przyczyn (porównanie wg wielkości firmy, sektora własności, sekcji PKD i grup zawodów)	stan bieżący	identyfikacja niedostatków osób pracujących oraz kandydujących do pracy	liczba zwolnionych/ odrzućconych wg przyczyn	
	Planowane przyjęcia/ zwolnienia	liczba przyjętych, zwolnionych oraz efekt netto (porównanie wg wielkości firmy, sektora własności, sekcji PKD i grup zawodów)	stan bieżący	ocena planowanej dynamiki popytu na pracę	liczba przyjętych, zwolnionych oraz efekt netto	

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
ABSOLWENCI	Skala zatrudniania osób młodych, bez doświadczenia	udział absolwentów w pracujących ogółem (porównanie wg wielkości firmy, sektora własności, sekcji PKD i grup zawodów)	stan bieżący	ocena sytuacji absolwentów na lokalnym rynku pracy	liczba firm zatrudniających absolwentów; liczba zatrudnionych absolwentów	badanie ankietowe wśród przedsiębiorców z terenu powiatu (brak możliwości porównania z województwem i krajem)
	Przyczyny niezatrudniania absolwentów	(porównanie wg wielkości firmy, sektora własności, sekcji PKD i grup zawodów)	stan bieżący	ocena przyczyn niezgłaszania popytu na pracę absolwentów	liczba firm niezatrudniających absolwentów wg przyczyn	
	Ocena przygotowania zawodowego absolwentów		stan bieżący	ocena kwalifikacji i umiejętności absolwentów pozwalająca ocenić ich przydatność z punktu widzenia popytu na pracę	liczba firm wg oceny przygotowania zawodowego absolwentów	
TRUDNOŚCI W PRZYJĘCIACH	Nieobsadzone miejsca pracy wg grup zawodów	relacja nieobsadzonych miejsc pracy do wielkości bieżącego zatrudnienia (porównanie wg wielkości firmy, sektora własności, sekcji PKD)	stan bieżący	problemy z podażą pracy – niedopasowania strukturalne czy płacowe?	liczba nieobsadzonych miejsc pracy	badanie ankietowe wśród przedsiębiorców z terenu powiatu (brak możliwości porównania z województwem i krajem)

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
KONTAKTY Z PUP	Czy miało kontakt?	odsetek firm kontaktujących się z PUP	stan bieżący	rola pośrednictwa pracy i ocena jego skuteczności		badanie ankietowe wśród przedsiębiorców z terenu powiatu (brak możliwości porównania z województwem i krajem)
	Zgłoszone wakaty	relacja liczby zgłoszonych wakatów do obecnej liczby pracujących / bezrobotnych zarejestrowanych w PUP (porównanie wg wielkości firmy, sektora własności, sekcji PKD)	stan bieżący			PULS + badanie ankietowe wśród przedsiębiorców z terenu powiatu

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
KONTAKTY Z PUP (cd.)	Zatrudnianie skierowanych z PUP (staże, roboty publiczne, prace interwencyjne, inne polityki aktywne)	1. relacja zatrudnionych na podstawie informacji z PUP do pracujących ogółem; 2. odsetek firm zatrudniających z polecenia PUP	stan bieżący	rola pośrednictwa pracy i ocena jego skuteczności (cd.)		PULS + badanie ankietowe wśród przedsiębiorców z terenu powiatu
	Ocena PUP – jak PUP jest oceniany?	udziały firm wg oceny działań PUP	stan bieżący			badanie ankietowe wśród przedsiębiorców z terenu powiatu (brak możliwości porównania z województwem i krajem)



## VI. BEZROBOTNI ZAREJESTROWANI W PUP

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
STRUKTURA DEMOGRAFICZNA BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (w końcu okresu sprawozdawczego)	liczba bezrobotnych w sensie formalnym (uogólniona)	ostatnie 5 lat	ocena skali bezrobocia rejestrowanego	udział bezrobotnych rejestrowanych w ludności ogółem	1. powiat: PULS; 2. województwo, kraj: GUS
	Struktura wg płci	udział bezrobotnych wg płci w bezrobotnych ogółem	ostatnie 5 lat	ocena struktury rejestrowanego bezrobocia	liczba bezrobotnych wg płci, wieku, miejsca zamieszkania oraz faktycznego stanu na rynku pracy	1. powiat: PULS; 2. województwo, kraj: GUS
	Struktura wg wieku	udział bezrobotnych wg wieku (grupy: 18–25; 26–49; 50–55/ 64) w bezrobotnych ogółem	ostatnie 5 lat			1. powiat: PULS; 2. województwo, kraj: GUS
STRUKTURA DEMOGRAFICZNA BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH (cd.)	Struktura wg miejsca zamieszkania (miasto/ wieś)	udział bezrobotnych wg miejsca zamieszkania (miasto/ wieś) w bezrobotnych ogółem	ostatnie 5 lat	ocena struktury rejestrowanego bezrobocia (cd.)	liczba bezrobotnych wg płci, wieku, miejsca zamieszkania oraz faktycznego stanu na rynku pracy (cd.)	1. powiat: PULS; 2. województwo, kraj: GUS
	Stan faktyczny na rynku pracy (w sensie ekonomicznym)	struktura zarejestrowanych bezrobotnych wg stanu na rynku pracy w sensie ekonomicznym	stan bieżący			1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
<b>KAPITAŁ LUDZKI (edukacja)</b>	<b>Struktura wg poziomu wykształcenia</b>	udziały bezrobotnych wg poziomu wykształcenia w bezrobotnych ogółem (porównanie z udziałem w ludności ogółem)	stan bieżący	charakterystyka niezrealizowanej podaży pracy	liczba bezrobotnych wg wykształcenia	1. powiat: badanie ankietowe wśród ludności; 2. województwo, kraj: BAEL
<b>KAPITAŁ LUDZKI (doświadczenie zawodowe)</b>	<b>PKD ostatniego miejsca pracy</b>	udziały bezrobotnych wg PKD ostatniego miejsca pracy (porównanie z udziałem w ludności ogółem oraz według płci)	stan bieżący	charakterystyka niezrealizowanej podaży pracy	liczba bezrobotnych wg PKD ostatniego miejsca pracy	badanie ankietowe wśród ludności powiatu (brak możliwości porównania z województwem i krajem)
	<b>Statusu na rynku pracy w ostatnim miejscu pracy</b>	udziały bezrobotnych wg statusu zatrudnienia w ostatnim miejscu pracy	stan bieżący	charakterystyka niezrealizowanej podaży pracy	liczba bezrobotnych wg statusu zatrudnienia w ostatnim miejscu pracy	
	<b>Wykonywany zawód w ostatnim miejscu pracy</b>	udziały bezrobotnych wg wykonywanego zawodu w ostatnim miejscu pracy	stan bieżący	charakterystyka niezrealizowanej podaży pracy	liczba bezrobotnych wg wykonywanego zawodu w ostatnim miejscu pracy	1. powiat: PULS; 2. województwo, kraj: GUS

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
LTU	Długo- a krótkookresowi bezrobotni	relacja LTU do U, oddzielnie dla płci, wieku, wykształcenia i miejsca zamieszkania (miasto/ wieś)	ostatnie 5 lat	ocena szans na wyjście z bezrobocia	liczba długookresowo bezrobotnych	1. powiat: PULS; 2. województwo, kraj: GUS
MOTYWACJE	Przyczyny rejestracji	struktura bezrobotnych wg przyczyn rejestracji	stan bieżący	ocena motywacji do poszukiwania i podjęcia pracy	liczba osób bezrobotnych wg przyczyn rejestracji	badanie ankietowe wśród ludności powiatu (brak możliwości porównania z województwem i krajem)
PUP	Struktura korzystających z form aktywnych	odsetek osób bezrobotnych korzystających z poszczególnych form	stan bieżący	ocena aktywności PUP w zakresie polityki aktywnej	liczba osób bezrobotnych korzystających z poszczególnych form	1. powiat: PULS; 2. województwo, kraj: GUS
	Ocena przydatności udziału w formach aktywnych dla poszukiwania pracy	1. odsetek twierdzących, że dana forma była przydatna (wśród ogółu korzystających z tej formy); 2. odsetek twierdzących, że pomoc PUP nie była przydatna wśród ogółu korzystających	stan bieżący	ocena skuteczności działań PUP w zakresie polityki aktywnej <sup>7</sup>	1. liczba twierdzących, że dana forma była przydatna (wśród ogółu korzystających z tej formy); 2. liczba twierdzących, że pomoc PUP nie była przydatna wśród ogółu korzystających	badanie ankietowe wśród ludności powiatu (brak możliwości porównania z województwem i krajem)

<sup>7</sup> Należy zwrócić uwagę, że ocena ta ma charakter wybitnie subiektywny. W sposób niedoskonały zastępuje bardziej poprawne miary skuteczności oparte na danych panelowych.

Obszar tematyczny	Wskaźnik	Definicja	Okres	Cel	Dane źródłowe	Źródło
PUP (cd.)	Odsetek zatrudnionych na podstawie oferty PUP	odsetek zatrudnionych na podstawie oferty w zatrudnionych ogółem	stan bieżący	ocena skuteczności działań PUP w zakresie polityki aktywnej	liczba zatrudnionych na podstawie oferty w zatrudnionych ogółem	1. powiat: PULS; 2. województwo, kraj: GUS

# ANEKS III. MODEL PROGNOSTYCZNY SYTUACJI NA RYNKU PRACY

## 1. Ogólna charakterystyka modelu

Model prognostyczny sytuacji na rynku pracy stanowi uzupełnienie podręcznika<sup>8</sup>. Podstawowym celem jego stworzenia było umożliwienie pracownikom powiatowych urzędów pracy uzupełnienia analizy bieżącej sytuacji na rynku pracy, przeprowadzonej na podstawie wskazówek z podręcznika, o informacje dotyczące oczekiwanych zmian tej sytuacji w perspektywie 12 miesięcy. Oczywiście, wygenerowana przez ten model prognoza nie musi się w 100% sprawdzić, ale w wypadku braku drastycznych zmian na lokalnym rynku pracy (np. likwidacja dużego zakładu) na pewno pozwoli uzyskać ogólną orientację co do prawdopodobnego scenariusza sytuacji na rynku pracy.

Poza prognozowaniem model ten spełnia również następujące istotne z analitycznego punktu widzenia funkcje dodatkowe:

- pozwala na archiwizowanie najważniejszych danych o rynku pracy w postaci szeregów czasowych,
- automatycznie przetwarza wprowadzone dane na zestaw wskaźników obrazujących sytuację na rynku pracy oraz jej dynamikę,
- automatycznie tworzy zestaw wykresów pozwalających na analizę dynamiki sytuacji na rynku pracy.

Model został utworzony w popularnym arkuszu kalkulacyjnym MS Excel, dzięki czemu jego użytkownicy będą mogli stosunkowo łatwo zorientować się, w jaki sposób model funkcjonuje, oraz wprowadzać do niego pożądane modyfikacje.

## 2. Opis funkcjonowania modelu

Model prognostyczny ma postać skoroszytu Excel (MODEL\_PROGNOSTYCZNY.xls), który składa się z czterech arkuszy: DANE, ROBOCZY, PROOGNOZA i WYKRESY.

---

<sup>8</sup> Model prognostyczny znajduje się na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej ([www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)).

## 2.1. Arkusz DANE

Arkusz DANE służy do wprowadzania wszystkich niezbędnych dla funkcjonowania modelu danych statystycznych. Są to następujące dane:

- **Bilans bezrobotnych** (ogółem, kobiety, osoby do 25. roku, życia, osoby powyżej 50. roku życia, długookresowo bezrobotni) – dane miesięczne pochodzące ze sprawozdania MPiPS-01.

Na bilans bezrobotnych składają się następujące dane:

1. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na początku okresu sprawozdawczego.
  2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w końcu okresu sprawozdawczego.
  3. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w miesiącu sprawozdawczym.
  4. Liczba bezrobotnych wyrejestrowanych w miesiącu sprawozdawczym.
  5. Liczba bezrobotnych wyrejestrowanych w miesiącu sprawozdawczym w związku z podjęciem pracy.
  6. Liczba bezrobotnych wyrejestrowanych w miesiącu sprawozdawczym w związku z podjęciem pracy niesubsydiowanej.
- **Oferty pracy** – dane miesięczne pochodzące ze sprawozdania MPiPS-01.
  - **Stopa bezrobocia** – dane miesięczne pochodzące z właściwego terytorialnie oddziału urzędu statystycznego.
  - **Produkcja sprzedana przemysłu (indeks)** – dane miesięczne pochodzące z biuletynu statystycznego GUS.
  - **Ludność w wieku produkcyjnym** – historyczne dane roczne (stan na 31 XII) oraz prognoza na 2010 r. pochodzące z publikacji *Powiaty*, wydawanej co dwa lata przez GUS (dane miesięczne zostały wyliczone przy założeniu, że liczba ludności zmienia się w stałym tempie pomiędzy miesiącami, dla których są dane).

Dane historyczne należy wpisywać do arkusza DANE wyłącznie do komórek z żółtym tłem. W celach testowych do modelu załączonego do podręcznika zostały wprowadzone już przykładowe dane historyczne za okres od stycznia 2001 r. do sierpnia 2006 r. (są to prawdziwe dane dla powiatu oleckiego). Wyjątek stanowią dane dotyczące bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej oraz długotrwale bezrobotnych – są one dostępne dopiero od stycznia 2005 r. W modelu jest też oczywiście miejsce na wpisywanie danych za kolejne miesiące – do grudnia 2010 r.

**Aby móc korzystać z modelu, wystarczy zastąpić dane z komórek z żółtym tłem danymi dla swojego powiatu.**

## 2.2. Arkusz ROBOCZY

Arkusz ROBOCZY generuje **12-miesięczną prognozę** wszystkich zmiennych znajdujących się w arkuszu DANE (z wyjątkiem liczby ludności, której przysłałe wartości są oparte na prognozie GUS).

W pierwszej kolejności wykonana jest prognoza pomocnicza – indeksu produkcji sprzedanej w przemyśle (wiersze 102–108). Metoda prognozy polega na oszacowaniu liniowego modelu autoregresji, w którym zmienną zależną jest prognozowana wartość indeksu produkcji sprzedanej, a zmiennymi niezależnymi jedno opóźnienie zmiennej zależnej, trend liniowy oraz cztery zmienne sezonowe.

W drugiej kolejności prognozowane są wszystkie zmienne dotyczące liczby bezrobotnych (wiersze 110–348), liczby ofert pracy (wiersze 350–356), na końcu zaś stopa bezrobocia (wiersze 358–364). Metoda prognozy polega na oszacowaniu liniowego modelu autoregresji, w którym zmienną zależną jest prognozowana wartość liczby bezrobotnych/ liczby ofert pracy/ stopy bezrobocia, zmiennymi niezależnymi zaś jedno opóźnienie zmiennej zależnej, produkcja sprzedana przemysłu (prognozowany indeks) oraz cztery zmienne sezonowe. Uzyskana w ten sposób prognozowana wartość badanej zmiennej w danym okresie wykorzystywana jest do stworzenia prognozy na okres kolejny.

Należy mieć świadomość, że uwzględnienie w równaniu autoregresji produkcji sprzedanej oznacza, że zmienna ta może mieć w danym momencie wpływ na wielkość bezrobocia w powiecie, ale nie musi. Można oczekiwać, że wpływ ten będzie występował w powiatach silnie powiązanych gospodarczo z innymi powiatami bądź, ogólnie, z gospodarką krajową. Np. na terenie danego powiatu mogą działać duże firmy sprzedające całą swoją produkcję poza powiat albo duża część mieszkańców danego powiatu może pracować w powiecie ościennym, będącym dużym miastem. Oszacowanie modelu autoregresji przy wykorzystaniu danych z powiatu oleckiego wykazało, że w powiecie tym występuje statystycznie istotna zależność wielkości bezrobocia od produkcji sprzedanej (w skali kraju). Można się było tego spodziewać, bo największe firmy sprzedają swoje wyroby poza powiatem (w Polsce), a tym samym ich produkcja jest uzależniona od popytu krajowego.

Zmienne sezonowe są zerojedynekowe i obejmują następujące miesiące:

- Sezonowość1 – listopad, grudzień i styczeń,
- Sezonowość2 – luty, marzec i kwiecień,
- Sezonowość3 – maj,
- Sezonowość4 – sierpień.

Taka definicja zmiennych sezonowych oparta jest na wynikach oszacowania modelu regresji liniowej liczby bezrobotnych. Do niego jako zmienne niezależne, oprócz opóźnień zmiennej zależnej oraz produkcji sprzedanej, włączone zostały oddzielne zmienne zerojedynkowe dla wszystkich miesięcy. Uzyskane wyniki wskazują, że wyraźny sezonowy wpływ na poziom bezrobocia mają dwie grupy miesięcy (listopad–styczeń i luty–kwiecień) oraz dwa pojedyncze miesiące (maj i sierpień).

Wszystkie prognozy oparte są na danych od stycznia 2001 r. (z wyjątkiem prognoz liczby bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej oraz liczby długookresowo bezrobotnych, dla których dane zaczynają się dopiero od stycznia 2005 r.).

Należy zwrócić uwagę na fakt, że dla odróżnienia od danych historycznych **prognozowane wartości zostały wyróżnione w arkuszu ROBOCZY kolorem czerwonym**.

**Okres prognozy ustalony został na 12 miesięcy**, tj. 12 okresów sprawozdawczych, gdyż wydaje się, że krótszy okres byłby dużo mniej użyteczny z punktu widzenia planowania polityki PUP, a dłuższa prognoza mogłaby być obciążona zbyt dużym błędem.

Po dopisaniu w arkuszu DANE danych za kolejny okres sprawozdawczy (miesiąc) oraz kliknięciu przycisku **Przelicz prognozy** (na samej górze arkusza WYKRESY) prognoza automatycznie przesuwa się o okres do przodu.

### 2.3. Arkusz PROGNOZA

Arkusz PROGNOZA zawiera obszerny zestaw wskaźników wyliczonych na podstawie wyprognozowanych danych, zarówno dla okresu historycznego, jak i prognozowanego. Co do kryterium ich doboru, należy wyjaśnić, że wybrane zostały takie wskaźniki, które, z jednej strony, są możliwe do uzyskania na podstawie danych ze statystyki PUP (uzupełnionej o kilka łatwo dostępnych danych dodatkowych), a z drugiej są, zdaniem autorów modelu, niezbędne dla uzyskania w miarę możliwości pełnego obrazu sytuacji na rynku pracy.

Wskaźniki zawarte w arkuszu PROGNOZA można podzielić na trzy grupy o charakterze ogólnym, tj. charakteryzujące ogólną sytuację na rynku pracy, oraz siedem grup szczegółowych, charakteryzujących sytuację wybranych grup osób na rynku pracy – w przekroju według płci, wieku oraz długości trwania bezrobocia.

**Grupy ogólne** oraz zaliczające się do nich wskaźniki:

1. Ogólna sytuacja na rynku pracy (wiersze 6–14):
  - ludność ogółem,
  - aktywni zawodowo ogółem,



- pracujący ogółem,
  - bezrobotni ogółem,
  - bierni zawodowo ogółem,
  - stopa aktywności zawodowej,
  - stopa zatrudnienia,
  - stopa bezrobocia.
2. Bezrobocie i oferty pracy (wiersze 17–29 i 176):
- relacja napływu ofert do napływu brutto bezrobotnych,
  - relacja długotrwale bezrobotnych do bezrobotnych ogółem,
  - struktura bezrobocia według płci (w %),
  - struktura bezrobocia według wieku (w %),
  - struktura bezrobocia według czasu trwania (w %),
  - oferty pracy.
3. Bezrobotni ogółem (wiersze 6–14 i 176):
- a. liczby:
- stan,
  - napływ netto,
  - napływ brutto,
  - odpływ brutto,
  - odpływ brutto do pracy (w tym: subsydiowanej/ niesubsydiowanej),
  - odpływ poza siłę roboczą.
- b. relacje:
- płynność bezrobocia,
  - relacja napływu netto do liczby bezrobotnych,
  - relacja napływu brutto do liczby bezrobotnych,
  - relacja odpływu brutto do liczby bezrobotnych,
  - udział odpływu do pracy w odpływie brutto,
  - udział odpływu do pracy niesubsydiowanej w odpływie do pracy.

**Grupy szczegółowe** (zaliczające się do nich wskaźniki są identyczne, jak w wypadku bezrobotnych ogółem – pkt 3 powyżej):

1. Bezrobotne kobiety.
2. Bezrobotni mężczyźni.
3. Bezrobotni do 25. roku życia.

4. Bezrobotni w wieku 26–49 lat.
5. Bezrobotni w wieku 50 lat i więcej.
6. Bezrobotni krótkotrwale.
7. Bezrobotni długotrwale.

W odniesieniu do pierwszej grupy wskaźników ogólnych (pkt 1 powyżej) należy wyjaśnić, w jaki sposób została wyliczona liczba pracujących. Mianowicie, na podstawie informacji o liczbie bezrobotnych zarejestrowanych pod koniec miesiąca (wiersz 9.) oraz o stopie bezrobocia rejestrowanego (wiersz 14.) wyliczono **liczbę aktywnych zawodowo** (wiersz 7.) według następującego wzoru:

$$LF = \frac{U}{u} \quad (1)$$

gdzie:  $U$  – liczba bezrobotnych,  $u$  – stopa bezrobocia.

Następnie wyliczono **liczbę pracujących** (wiersz 8.), odejmując od liczby aktywnych zawodowo (wiersz 7.) liczbę bezrobotnych (wiersz 9.).

Wprowadzie powyższe wskaźniki są obliczane na podstawie danych rejestrowych, a zatem ich analiza umożliwi ocenę sytuacji jedynie na pewnym wycinku rynku pracy, ale w ramach niego można będzie analizować następujące aspekty funkcjonowania rynku pracy:

1. Możliwa będzie ocena wielkości podaży pracy, na którą składa się zasób pracujących oraz bezrobotnych (wskaźnik 1b), zrealizowanego popytu na pracę (wskaźnik 1a) oraz wielkości niedopasowania pomiędzy nimi (wskaźnik 1d).
2. Można będzie zbadać, jakie są przyczyny zmian tego niedopasowania (wskaźniki 3b– f), w tym związane z działalnością powiatowych urzędów pracy (wskaźnik 3e).
3. Możliwe będzie stwierdzenie, jak dużo jest osób długotrwale bezrobotnych (wskaźnik 10a) oraz jak długotrwale pozostawanie bez pracy, wiążące się przecież z utratą kapitału ludzkiego, wpływa na szanse uzyskania zatrudnienia (wskaźnik 10k w porównaniu z 9k).
4. Bardzo istotnym uzupełnieniem powyższej analizy może być zbadanie względnych wielkości zjawisk zachodzących na rynku pracy, np. relacji nowo zarejestrowanych do ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (wskaźniki 3i). Szczególnie interesujący jest wskaźnik 3g obrazujący płynność bezrobocia, tj. relatywną wielkość zmian w zasobie bezrobotnych, oraz wskaźnik 2a – liczba zgłaszanych ofert pracy na jednego rejestrowanego bezrobotnego – będący miarą dynamicznego niedopasowania wielkości

podaży do popytu na pracę. Duże znaczenie mają też wskaźniki 3k–l, pozwalające na ustalenie kierunków odpływu z bezrobocia, oraz wskaźniki dotyczące relatywnej wielkości bezrobocia długookresowego zarówno w ujęciu statycznym (wskaźnik 2b), jak i dynamicznym (wskaźniki 10h–j).

## 2.4. Arkusz WYKRESY

Arkusz WYKRESY zawiera zestaw 21 wykresów, na których przedstawiono zmiany najważniejszych wskaźników – zmiany rzeczywiste w ostatnich 12 miesiącach oraz prognozowane na kolejne 12.

W związku z tym, że zmienne zobrazowane na wykresach podlegają silnym wahaniom sezonowym, aby ułatwić identyfikację trendu na wykresach, przedstawiono dodatkowo **średnie ruchome 12-okresowe**, tj. 12-miesięczne. W rezultacie średnie ruchome obrazują zmienne „wyczyszczone” z wahań miesięcznych. Lista wykresów:

1. Ludność w wieku produkcyjnym w końcu miesiąca według stanu na rynku pracy.
2. Stopa aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia.
3. Napływ i odpływ brutto bezrobotnych w ciągu miesiąca.
4. Odpływ bezrobotnych do pracy subsydiowanej, niesubsydiowanej oraz poza siłę roboczą.
5. Bezrobotni w końcu miesiąca według płci.
6. Kobiety zarejestrowane i wyrejestrowane w ciągu miesiąca.
7. Mężczyźni zarejestrowani i wyrejestrowani w ciągu miesiąca.
8. Odpływ bezrobotnych kobiet do pracy subsydiowanej, niesubsydiowanej oraz poza siłę roboczą.
9. Odpływ bezrobotnych mężczyzn do pracy subsydiowanej, niesubsydiowanej oraz poza siłę roboczą.
10. Bezrobotni w końcu miesiąca według wieku.
11. Bezrobotni do 25. roku życia zarejestrowani i wyrejestrowani w ciągu miesiąca.
12. Bezrobotni w wieku 26–49 lat zarejestrowani i wyrejestrowani w ciągu miesiąca.
13. Bezrobotni powyżej 50. roku życia zarejestrowani i wyrejestrowani w ciągu miesiąca.
14. Odpływ bezrobotnych do 25. roku życia do pracy subsydiowanej, niesubsydiowanej oraz poza siłę roboczą.
15. Odpływ bezrobotnych między 26. a 49. rokiem życia do pracy subsydiowanej, niesubsydiowanej oraz poza siłę roboczą.

16. Odpływ bezrobotnych powyżej 50. roku życia do pracy subsydiowanej, niesubsydiowanej oraz poza siłę roboczą.
17. Bezrobotni w końcu miesiąca według czasu rejestracji.
18. Bezrobotni krótkotrwale zarejestrowani i wyrejestrowani w ciągu miesiąca.
19. Bezrobotni długotrwale zarejestrowani i wyrejestrowani w ciągu miesiąca.
20. Odpływ bezrobotnych krótkotrwale do pracy subsydiowanej, niesubsydiowanej oraz poza siłę roboczą.
21. Odpływ bezrobotnych długotrwale do pracy subsydiowanej, niesubsydiowanej oraz poza siłę roboczą.

Na samej górze arkusza WYKRESY znajdują się przyciski **Przelicz prognozy** oraz **Odśwież wykresy**. Należy pamiętać, aby po wprowadzeniu nowych danych statystycznych do arkusza DANE najpierw kliknąć przycisk **Przelicz prognozy**, a dopiero potem **Odśwież wykresy**. Dopiero wtedy na wykresach zostaną zaktualizowane zmiany danych.

# ANEKS IV. ANKIETA PODAŻOWA I POPYTOWA

## – PRZYKŁADY

Poniziej przedstawiono dwa przykłady ankiet wykorzystanych w badaniach sondażowych podaży pracy i popytu na pracę w analizach lokalnych rynków pracy sześciu powiatów, wykonanych w 2006 r.<sup>1</sup>

### CZĘŚĆ I – gospodarstwo domowe

#### SCREENER

S1. Płeć respondenta.	1. mężczyzna → <i>spr. z formularzem doboru</i> 2. kobieta → <i>spr. z formularzem doboru</i>
S2a. Ile ma Pan(i) lat? <i>[Ankieter: Zapisz wiek respondenta.]</i>	__ __ __  lat
S2b. <i>[Ankieter: Zaznacz odpowiedni przedział wiekowy respondenta.]</i>	1. poniżej 15 lat → <b><i>zakończyć wywiad</i></b> 2. 15 – 24 → <i>spr. z formularzem doboru</i> 3. 25 – 34 → <i>spr. z formularzem doboru</i> 4. 35 – 44 → <i>spr. z formularzem doboru</i> 5. 45 – 60 → <i>spr. z formularzem doboru</i> 6. 61 – 64 → <i>spr. z formularzem doboru</i> 7. 65 i więcej → <b><i>zakończyć wywiad</i></b>
S3. Czy w ciągu ostatniego miesiąca brał(a) już Pan(i) udział w badaniu dotyczącym Pana/ Pani sytuacji zawodowej?	1. tak → <b><i>zakończyć wywiad</i></b> 2. nie

#### Sekwencja odbywania wywiadu

moduł A → moduł B → moduł C → moduł D

→ albo moduł E

→ albo moduł F

→ albo moduł G

→ dla niektórych modułów H

#### A. DANE IDENTYFIKACYJNE

A1. <i>[ANKIETER: Wpisać kod gospodarstwa z formularza doboru.]</i>	__ __ __  -  __ __ __ __
A2. Liczba osób w gospodarstwie domowym	__ __

<sup>1</sup> Ankiety zostały opracowane przez zespół w składzie: Barbara Bobrowicz, Anna Giza, Marek Góra, Gabriela Grotkowska, Jacek Liwiński, Barbara Minkiewicz, Bartłomiej Rokicki, Urszula Sztanderska, Leszek Wincenciak, Elżbieta Żak-Rosiak.

## B. INFORMACJE O GOSPODARSTWIE DOMOWYM

Nr	Pytanie	Odpowiedź	
B0	Czy w Państwa gospodarstwie są dzieci do lat 14?	1. tak 2. nie → przejść do pyt. B3	
B1	Ile dzieci jest w Państwa gospodarstwie domowym i w jakim są wieku? Ile jest dzieci...  [ANKIETER: odczytać kolejno przedziały wiekowe i zapisywać w kolumnie B1 liczbę dzieci. Gdy nie ma dzieci w danym przedziale zapisać 00.]	B1 [liczba dzieci]	
		a) w wieku do 3 lat	__ __
		b) w wieku 4–6 lat	__ __
		c) w wieku 7–14 lat	__ __
B2	[ANKIETER: Zadać tylko, gdy w gosp. znajdują się dzieci w wieku do 3 lat lub 4–6 lat – w B1a lub B1b wpisano 01 lub więcej.]  [ANKIETER: Wręczyć <b>kartę B2.</b> ]  Kto się nimi opiekuje w ciągu dnia? Kto się opiekuje...  [Ankieter: Odczytać odpowiednie podpunkty i zapisać wszystkie odpowiedzi respondenta.]	a) dziećmi w wieku do 3 lat	1. respondent lub inny członek gospodarstwa domowego 2. żłobek/ przedszkole 3. świetlica 4. członek rodziny spoza gospodarstwa domowego 5. wynajęta opiekunka 6. nikt
		b) dziećmi w wieku 4–6 lat	1. respondent lub inny członek gospodarstwa domowego 2. żłobek/ przedszkole 3. świetlica 4. członek rodziny spoza gospodarstwa domowego 5. wynajęta opiekunka 6. nikt
B3	Czy rok temu Państwa gospodarstwo zajmowało to samo mieszkanie/ dom?	1. tak → przejść do pyt. B5 2. nie	
B4	[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę B4.</b> ]  Gdzie mieszkali członkowie gospodarstwa domowego?  [Ankieter: Wpisać jedną odpowiedź.]  [ANKIETER: Jeśli każdy z członków mieszkał gdzie indziej, proszę wpisać sytuację respondenta zasadniczego.]	1. w tej samej miejscowości, w innym mieszkaniu/ domu 2. w innej miejscowości, ale w tym samym powiecie 3. w kraju, ale poza powiatem, w którym aktualnie znajduje się mieszkanie/ dom 4. poza krajem	

B5	<p><i>[ANKIETER: Wręczyć kartę B5.]</i></p> <p>Jaka jest forma własności mieszkania? (w stosunku do jednego z członków gospodarstwa domowego)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. własność hipoteczna</li> <li>2. spółdzielcza</li> <li>3. komunalna, TBS (Towarzystwo Budownictwa Społecznego)</li> <li>4. wynajem</li> <li>5. mieszkanie członków rodziny</li> <li>6. inne</li> </ol>
B6	<p>Czy w Państwa gospodarstwie jest komputer? Jeśli tak, to czy jest to komputer ze stałym łączem do Internetu?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. nie</li> <li>2. tak, ze stałym łączem do Internetu</li> <li>3. tak, bez podłączenia (stałego) do Internetu</li> </ol>
B7	<p>Czy wśród członków gospodarstwa domowego jest użytkownik gospodarstwa rolnego lub działki rolnej?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak</li> <li>2. nie → przejść do modułu C</li> </ol>
B8	<p>Ile hektarów liczy gospodarstwo rolne/ działka rolna?</p> <p><i>[ANKIETER: Zapisz odpowiedź trzycyfrowo w ha.]</i></p>	<p style="text-align: center;"> _ _ _  ha</p>





C9b	<p>Czy osoba ta przed wyjazdem...</p> <p><i>[Ankieter: Odczytać odpowiedzi.]<sup>f)</sup></i></p>	_ _ _	_ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
C10	<p>Jaka jest sytuacja tej osoby? Czy ta osoba...</p> <p><i>[Ankieter: Odczytać odp.]<sup>g)</sup></i></p> <p><i>[Ankieter: Dokładnie dopytać o sytuację i zakwalifikować respondenta do jednej z 3 grup. Nie odczytywać respondentowi nazw grup.]</i></p>	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _
C11	<p><i>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę C11.</b>]</i></p> <p>Główne źródło własnych dochodów<sup>h)</sup></p>	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
C12	<p>Czy jest obecnie lub był w ciągu ostatnich 12 miesięcy zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotny/ poszukujący pracy?<sup>i)</sup></p>	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _

<p><b>C2</b></p> <p>a) Symbol stopnia pokrewieństwa z głową gospodarstwa domowego</p> <p>01 – głowa gospodarstwa domowego  02 – mąż, żona, partner, partnerka  04 – syn, córka  05 – zięć, synowa  06 – wnuk, wnuczka, prawnuk, prawnuczka  07 – ojciec, matka, teść, teściowa  08 – brat, siostra  09 – ciotka, wujek, dalszy krewny  10 – niespokrewniony członek gospodarstwa domowego</p>	<p><b>C5</b></p> <p>b) Symbol poziomu ukończonego wykształcenia</p> <p>1. wyższe  2. średnie zawodowe i policealne  3. średnie ogólnokształcące  4. zasadnicze zawodowe  5. gimnazjum  6. podstawowe lub niższe</p> <p><i>[Ankieter: Uwaga klasyfikujemy wg nowych zasad kwalifikacji wykształcenia.]</i></p>	<p><b>C7</b></p> <p>c) Aktywność edukacyjna</p> <p>1. nie uczy się, nie studiuje  2. uczy się/ studiuje w szkole płatnej  3. uczy się/ studiuje bezpłatnie</p>	<p><b>C8</b></p> <p>d) Pobyt poza gospodarstwem domowym</p> <p>1. nie opuszczał(a) domu  2. pracował(a) lub szukał(a) pracy poza miejscem zamieszkania  3. uczył(a) się poza miejscem zamieszkania  4. przebywała poza domem z innych powodów</p>	<p><b>C9a</b></p> <p>e) Miejsce pobytu poza gospodarstwem domowym</p> <p>1. zagranica  2. kraj, inny powiat  3. kraj – ten sam powiat</p>
---	---	--	---	---

<p><b>C9b</b> f) Aktywność przed wyjazdem:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. uczył(a) się</li> <li>2. nie pracował(a), ale szukał(a) pracy, jednocześnie nie był(a) zarejestrowany/ zarejestrowana w PUP</li> <li>3. nie pracował(a), ale szukał(a) pracy, jednocześnie był(a) zarejestrowany/ zarejestrowana w PUP</li> <li>4. pracował(a) i nie był(a) zarejestrowany/ zarejestrowana w PUP</li> <li>5. pracował(a) i był(a) zarejestrowany/ zarejestrowana w PUP</li> <li>6. nie pracował(a) i nie szukał(a) pracy, jednocześnie nie był(a) zarejestrowany/ zarejestrowana w PUP</li> <li>7. nie pracował(a) i nie szukał(a) pracy, jednocześnie był(a) zarejestrowany/ zarejestrowana w PUP</li> </ol> <p>[Ankieter: Proszę zapisać kod głównej aktywności/ sytuacji respondenta, czyli np. jeśli dana osoba uczy się w szkole, czyli jednocześnie jest nieaktywna zawodowo, proszę wpisać kod 1.]</p>	<p><b>C10</b> g) Aktywność zawodowa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 – ma pracę przez co najmniej 1 godz. w tygodniu, przynoszącą zarobek lub dochód, praca może być jakakolwiek, nawet bez umowy, żeby tylko przyniosła jakiś zarobek [Ankieter: kwalifikacja do kategorii „pracujący”.]</li> <li>2 – nie ma pracy, ale chce pracować i szuka pracy, poza tym nie ma przeszkód, by podjął/ podjęła pracę w ciągu 2 tygodni od daty badania [Ankieter: kwalifikacja do kategorii „bezrobotny”.]</li> <li>3 – nie ma pracy jw., nie szuka pracy lub nie może podjąć pracy w ciągu najbliższych 2 tygodni [Ankieter: kwalifikacja do kategorii „nieaktywny zawodowo”.]</li> </ol> <p>[Ankieter: Proszę o dokładne dopytanie respondenta, tak by prawidłowo zakwalifikować osobę do odpowiedniej kategorii. Chodzi o sytuację w danym momencie. Jeśli respondent w danej chwili nie pracuje, ale właśnie znalazł pracę i wie, że za tydzień zacznie pracować, to i tak kwalifikujemy go do punktu 2.]</p> <p>Jeśli chodzi o <b>osoby uczące się</b>, to osoba, która uczy się, ale jednocześnie ma pracę min. 1 godzinę w tygodniu, przynoszącą zarobek, wówczas kwalifikujemy ją do punktu 1.</p> <p>Jeśli osoba ucząca się nie ma pracy, ale jej szuka, nawet pracy dorywczej na min. 1 godzinę w tygodniu, to kwalifikujemy daną osobę do punktu 2. Jeśli dana osoba nie ma pracy i jej nie szuka, bo nie chce lub nie może, wówczas kwalifikujemy ją do punktu 3.</p> <p><u>Pomoc w gospodarstwie, przedsiębiorstwie rodzinnym, które przynosi dochód, nawet jeśli dana osoba nie jest bezpośrednio wynagradzana za swoją pracę, również traktujemy jako pracę.</u></p> <p><b>KWALIFIKACJA do jednego z modułów, jeśli wskazano odp.:</b>  <b>KOD 1 – pracujący – moduł E</b>  <b>KOD 2 – bezrobotny – moduł F</b>  <b>KOD 3 – bierny – moduł G</b></p>	<p><b>C11</b> h) Źródło indywidualnych dochodów:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>01 – nie ma żadnych, własnych dochodów</li> <li>02 – z pracy w gospodarstwie rolnym</li> <li>03 – z pracy najemnej</li> <li>04 – z pracy na rachunek własny poza rolnictwem</li> <li>05 – emerytura (normalna)</li> <li>06 – wcześniejsza emerytura</li> <li>07 – renta inwalidzka</li> <li>08 – inna renta (socjalna, rodzinna) lub świadczenie ZUS</li> <li>09 – zasiłek dla bezrobotnych</li> <li>10 – zasiłek, świadczenie przedemerytalne</li> <li>11 – dochody z pomocy społecznej</li> <li>12 – renta strukturalna</li> <li>13 – oszczędności własne</li> <li>14 – pieniądze od krewnych lub znajomych</li> <li>15 – inne</li> </ol>	<p><b>C12</b> i) Czy jest obecnie lub był(a) w ciągu ostatnich 12 miesięcy zarejestrowany/ zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotny/ bezrobotna, poszukujący/ poszukująca pracy?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. nie</li> <li>2. tak, obecnie zarejestrowany/ zarejestrowana</li> <li>3. tak, w ciągu ostatnich 12 miesięcy był(a) zarejestrowany/ zarejestrowana, ale obecnie nie jest zarejestrowany/ zarejestrowana</li> </ol> <p><b>KWALIFIKACJA do modułu H – REJESTROWANI W PUP (jeśli wskazano odp. 2 lub 3)</b></p>
--	---	---	---

<p>[ANKIETER: Wręczyć respondentowi KARTĘ „DOCHODY NETTO”.]</p>	<p>01. do 250 zł (2,5 mln starych złotych)  02. 251–500 zł  03. 501–750 zł  04. 751–1000 zł  05. 1001–1500 zł  06. 1501–2000 zł  07. 2001–2500 zł  08. 2501–3000 zł  09. 3001–4000 zł  10. 4001–5000 zł  11. 5001–6000 zł  12. 6001–8000 zł  13. 8001–10 000 zł  14. powyżej 10 000 zł</p> <p>97. <i>nie wiem/ trudno powiedzieć</i>  98. <i>odmowa odpowiedzi</i></p>
<p>C13. Bardzo proszę, aby zgodził(a) się Pan(i) powiedzieć, biorąc pod uwagę ostatnie 12 miesięcy, w jakich granicach mieszczą się przeciętne miesięczne dochody i zarobki „na rękę” wszystkich członków Pana/ Pani gospodarstwa domowego. Proszę spojrzeć na kartę.</p>	

### OPIS KWALIFIKACJI DO POSZCZEGÓLNYCH MODUŁÓW

→ moduł D (WSZYSCY)	→ albo moduł E – w C10 wskazano odp. 1 (pracujący)	→ moduł H – jeśli w C12 wskazano odp. 2 lub 3
	→ albo moduł F – w C10 wskazano odp. 2 (bezrobotny)	
	→ albo moduł G – w C10 wskazano odp. 3 (nieaktywny zawodowo)	

## CZĘŚĆ II – indywidualny respondent w wieku 15–64

**D. PYTANIA WSPÓLNE DLA WSZYSTKICH RESPONDENTÓW – moduł obowiązkowy – zadajemy wszystkim respondentom zasadniczym. (wykształcenie, szkolenia, przeszłość zawodowa)**

D1	Numer porządkowy osoby (ten sam co w wierszu C1 w części C)  <i>[Ankieter: Wpisać nr porządkowy osoby z pyt. C1.]</i>	_ _ _ _ _ _ _
D2	Czy aktualnie Pan(i) się uczy w szkole lub studiuje?	1. tak, na uczelni 2. tak, w szkole → przejść do D4 3. nie → przejść do D6
D3	Jaka to jest uczelnia?	1. państwowa 2. prywatna → przejść do D5
D4	Na jakim poziomie Pan(i) się uczy?	1. szkoła podstawowa/ gimnazjum 2. zasadnicza szkoła zawodowa 3. liceum ogólnokształcące 4. średnia szkoła zawodowa lub policealna
D5	W jakim kierunku Pan(i) się kształci?  <i>[Ankieter: Jeśli respondent kształci się w kilku kierunkach, doprecyzować:]</i>  Chodzi o główny, najważniejszy kierunek, z którym wiąże Pan(i) przyszłość zawodową.  <i>[Ankieter: dla liceum ogólnokształcącego zaznaczyć odp. 17 – programy ogólne.]</i>  <i>[Ankieter: Nie odczytywać odpowiedzi. Zakwalifikować odpowiedź respondenta do jednej kategorii (zaznaczyć <b>jedną</b> odpowiedź).]</i>	01. <i>nauczycielskie, pedagogika</i> 02. <i>języki obce</i> 03. <i>humanistyczny, artystyczny</i> 04. <i>nauki społeczne, ekonomia</i> 05. <i>prawo i administracja</i> 06. <i>biznesowe (np. zarządzanie, marketing, rachunkowość)</i> 07. <i>nauki biologiczne (w tym o środowisku)</i> 08. <i>nauki fizyczne (fizyka, chemia, nauki o Ziemi)</i> 09. <i>nauki ścisłe, matematyka, statystyka</i> 10. <i>informatyka</i> 11. <i>inżynieria, procesy produkcyjne, budownictwo</i> 12. <i>rolnictwo, weterynaria</i> 13. <i>zdrowie, opieka społeczna</i> 14. <i>handel</i> 15. <i>inne usługi (jakie?).....</i> 16. <i>wojskowy/ policyjny</i> 17. <i>programy ogólne</i> 18. <i>inne (jakie?).....</i>

D6	<p>Kiedy uzyskał(a) Pan(i) obecny poziom wykształcenia szkolnego. Chodzi o ostatnią ukończoną szkołę lub uczelnię?</p> <p><i>[Ankieter: Wpisać rok ukończenia szkoły/ uczelni. Jeśli respondent nie ukończył żadnej szkoły, zaznaczyć kod 9999 – nie dotyczy.]</i></p>	<p style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _  rok</p> <p style="text-align: center;">9999. nie dotyczy</p>
D7	<p><i>[ANKIETER: Pyt. D7 zadać, jeśli w D6 nie zaznaczono kodu 9999.]</i></p> <p>W jakiej dziedzinie uzyskał(a) Pan(i) wykształcenie?</p> <p><i>[Ankieter: Nie odczytywać odpowiedzi respondenta. Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>01. nauczycielskie, pedagogika</li> <li>02. języki obce</li> <li>03. humanistyczny, artystyczny</li> <li>04. nauki społeczne, ekonomia</li> <li>05. prawo i administracja</li> <li>06. biznesowe (np. zarządzanie, marketing, rachunkowość)</li> <li>07. nauki biologiczne (w tym o środowisku)</li> <li>08. nauki fizyczne (fizyka, chemia, nauki o Ziemi)</li> <li>09. nauki ścisłe, matematyka, statystyka</li> <li>10. informatyka</li> <li>11. inżynieria, procesy produkcyjne, budownictwo</li> <li>12. rolnictwo, weterynaria</li> <li>13. zdrowie, opieka społeczna</li> <li>14. handel</li> <li>15. inne usługi (jakie?).....</li> <li>16. wojskowy/ policyjny</li> <li>17. programy ogólne</li> <li>18. inne (jakie?).....</li> </ol>
D8	Czy posiada Pan(i) następujące umiejętności:	
	D8a. Prawo jazdy kategorii B	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak</li> <li>2. nie</li> </ol>
	D8b. Znam co najmniej jeden język obcy w stopniu umożliwiającym swobodną komunikację (pracę)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak</li> <li>2. nie</li> </ol>
	<p>D8c. Umiem obsługiwać komputer: pisać, dokonywać obliczeń, uzyskiwać informacje z Internetu</p> <p><i>[Ankieter: Jeśli respondent ma 2 z 3 powyżej wymienionych umiejętności zakresić kod 1 – tak, umie obsługiwać komputer.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak</li> <li>2. nie</li> </ol>

D9	<p>Czy i w ilu szkoleniach, warsztatach, kursach uczestniczył(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 12 miesięcy (poza nauką szkolną/studiami oraz nie licząc szkoleń BHP)?</p> <p><i>[Uwaga: Jako szkolenie należy traktować pozaszkolne zajęcia edukacyjne prowadzone w miejscu pracy i poza nim w formie kursów, instruktaży, seminariów, konferencji lub wykładów, w których respondent uczestniczył bezpośrednio, za pośrednictwem Internetu lub korespondencyjnie, a także lekcje pobierane prywatnie (np. języków obcych). Uwzględniane są tu wszelkiego rodzaju szkolenia prowadzone pod kierunkiem nauczyciela (wykładowcy). Zajęcia mogą być związane z pracą zawodową, bądź też wynikać z własnych zainteresowań, np. jazda konna.]</i></p> <p><i>[Ankieter: Zapisz dwucyfrowo liczbę szkoleń, kursów.]</i></p>	<p style="text-align: center;">liczba szkoleń, kursów  __ __ </p> <p style="text-align: center;">00. respondent nie uczestniczył w żadnym szkoleniu → przejść do D14</p>
D10	<p><i>[Ankieter: <b>Pytania D10 – D13</b> zadać, jeśli respondent uczestniczył min. w jednym szkoleniu – w pyt. D9 nie zaznaczono odp. 00.]</i></p> <p>Ile razem trwały szkolenia, licząc w pełnych dniach?</p> <p><i>[Ankieter: Uwaga! <u>Przez jeden dzień szkolenia rozumiemy 8 godzin</u>. Jeśli szkolenie trwało poniżej 8 godzin, traktujemy je tak, jakby trwało 1 dzień.]</i></p>	<p style="text-align: center;">liczba dni  __ __ __ </p>

D11	<p>Kto je opłacał? Proszę określić, kto był głównym opłacającym w wypadku ostatnich 3 szkoleń, poczynając od ostatniego szkolenia wstecz?</p> <p><i>[Ankieter: Zakreślić jedną odpowiedź dla każdego ze szkoleń w poszczególnych kolumnach, gdzie szkolenie 1 oznacza ostatnie szkolenie (najbliższe w czasie), szkolenie 2 – przedostatnie, a szkolenie 3 – przedprzedostatnie. Jeśli szkolenia, kursy trwają jednocześnie, szeregujemy je wg daty rozpoczęcia, tzn. ostatnie szkolenie to jest to, które ma najbliższą datę rozpoczęcia.</i></p> <p><u>Jeśli respondent brał udział w jednym szkoleniu, kolumny B i C zostawić niewypełnione.</u></p> <p><b>Główny opłacający</b> oznacza osobę/ instytucję wnoszącą największy wkład pieniężny. Jeśli wkład wynosił 50%/ 50%, wówczas zapisujemy źródło zewnętrzne, np. pracodawcę.]</p>		A	B	C
			Szkolenie 1 (ostatnie)	Szkolenie 2 (przedostatnie)	Szkolenie 3
		1. ja sam/ rodzina	1	1	1
		2. pracodawca	2	2	2
		3. urząd pracy	3	3	3
		4. inna instytucja	4	4	4



		A	B	C
		Szkolenie 1	Szkolenie 2	Szkolenie 3
D12	<i>[ANKIETER: Wręczyć kartę D12.]</i>			
	Po co Pan(i) się szkolił(a)? Cemu służyły ostatnie 3 szkolenia.	1	1	1
	<i>[Ankieter: Dla każdego ze szkoleń zaznaczyć <u>wszystkie</u> odpowiedzi respondenta. Szkolenie 1 oznacza ostatnie szkolenie, szkolenie 2 przedostatnie, a szkolenie 3 przedprzedostatnie. Jeśli respondent brał udział w jednym szkoleniu, kolumny B i C zostawić niewypełnione.]</i>	2	2	2
	1. żeby zdobyć pierwsze kwalifikacje (zawód)	3	3	3
	2. zmienić kwalifikacje (zawód)	4	4	4
	3. żeby uzupełnić kwalifikacje zawodowe	5	5	5
	4. żeby uzyskać dodatkowe umiejętności, które być może uda się wykorzystać zawodowo			
	5. z powodów niemających związku z aktywnością zawodową/zainteresowania własne			

D13	[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę D13.</b> ]		<b>A</b> Szkolenie 1	<b>B</b> Szkolenie 2	<b>C</b> Szkolenie 3
	W jakich dziedzinach odbywały się poszczególne szkolenia?	01. nauczycielskie, pedagogika	01	01	01
		02. języki obce	02	02	02
	[Ankieter: Dla każdego ze szkoleń zaznaczyć wszystkie odpowiedzi respondenta. Szkolenie 1 oznacza ostatnie szkolenie, szkolenie 2 przedostatnie, a szkolenie 3 przedprzedostatnie. Jeśli respondent brał udział w jednym szkoleniu, kolumny B i C zostawić niewypełnione.]	03. humanistyczny, artystyczny	03	03	03
		04. nauki społeczne, ekonomia	04	04	04
		05. prawo i administracja	05	05	05
		06. biznesowe (np. zarządzanie, marketing, rachunkowość)	06	06	06
		07. nauki biologiczne (w tym o środowisku)	07	07	07
		08. nauki fizyczne (fizyka, chemia, nauki o Ziemi)	08	08	08
		09. nauki ścisłe, matematyka, statystyka	09	09	09
		10. informatyka	10	10	10
		11. inżynieria, procesy produkcyjne, budownictwo	11	11	11
		12. rolnictwo, weterynaria	12	12	12
		13. zdrowie, opieka społeczna	13	13	13
		14. handel	14	14	14
		15. inne usługi (jakie?) .....	15	15	15
		16. wojskowy/ policyjny	16	16	16
		17. programy ogólne	17	17	17
	18. inne (jakie?) .....	18	18	18	

D14	Czy kiedykolwiek pracował(a) Pan(i) zarobkowo?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak</li> <li>2. nie → przejść do D23</li> </ol>
D15	<p>D15a. Pytanie lokalne (Lwówek, Olecko).</p> <p><b>[Ankieter: Zadać tylko we Lwówku – ośr. 27 oraz Olecku – ośr. 02]</b></p> <p>Czy utracił(a) Pan(i) pracę w związku z likwidacją PGR?</p> <p><i>[Ankieter: Odczytać możliwe odpowiedzi. Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. nie</li> <li>2. tak, jako pracownik PGR-u</li> <li>3. tak, jako pracownik firmy, której funkcjonowanie było ściśle powiązane z istnieniem PGR-u (np. produkującej lub świadczącej usługi na rzecz PGR-u)</li> </ol>
	<p>D15b. Pytanie lokalne (Lwówek, Łosice, Olecko).</p> <p><b>[Ankieter: Zadać tylko we Lwówku – ośr. 27, Łosicach – ośr. 17 oraz Olecku – ośr. 02]</b></p> <p><i>[Ankieter: Wręczyć kartę D15b.]</i></p> <p>Czy okazjonalnie lub dorywczo w okresie ostatnich 12 miesięcy osiągał(a) Pan(i) dochody z:</p> <p><i>[Ankieter: Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi respondenta.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. zbieranie grzybów, owoców i runa leśnego</li> <li>2. drobne prace rolne (np. w ramach pomocy sąsiedzkiej)</li> <li>3. drobne prace remontowo-budowlane (np. w ramach pomocy sąsiedzkiej)</li> <li>4. drobny handel przygraniczny</li> <li>5. drobne usługi agroturystyczne</li> <li>6. zbiórka złomu i surowców wtórnych</li> <li>7. żadne z powyższych</li> </ol>
	<p>D15c. Pytanie lokalne (Gdańsk).</p> <p><b>[Ankieter: Zadać tylko w Gdańsku – ośr. 05.]</b></p> <p>Czy w przeszłości pracował(a) Pan(i) w stoczni lub firmie, której działalność była ściśle związana ze stoczną?</p> <p><i>[Ankieter: Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi respondenta.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. nie</li> <li>2. tak, w stoczni</li> <li>3. tak, w firmie ściśle związanej ze stoczną</li> </ol>

D16	<p>Przez ile lat łącznie pracował(a) Pan(i) zawodowo, począwszy od 15. roku życia? Proszę podać odpowiedź w zaokrągleniu do pełnych lat.</p> <p><i>[Ankieter: UWAGA! Odpowiedź zaznaczyć tylko w jednym podpunkcie wg instrukcji: Jeśli praca trwała krócej niż 1 rok, odpowiedź zapisać dwucyfrowo w podpunkcie a) w miesiącach. Maksymalna liczba może wynosić 11 miesięcy. Jeśli praca trwała 1 rok lub dłużej, odpowiedź zapisać dwucyfrowo w podpunkcie b) w latach (odp. zaokrąglić do pełnych lat). Maksymalna liczba może wynosić 50 lat.]</i></p>	<p>a.  __ __  miesiący (jeśli praca trwała krócej niż 1 rok)</p> <p>b.  __ __  lat (gdy praca trwała 1 rok lub dłużej)</p>
D17	<p>W ilu miejscach pracy, licząc także obecne miejsce (jeśli Pan(i) pracuje), był(a) Pan(i) zatrudniony/ zatrudniona, począwszy od 15. roku życia?</p> <p><i>[Ankieter: Zapisać dwucyfrowo odpowiedź respondenta.]</i></p>	<p> __ __  miejsc</p>
D18	<p>Czy ma Pan(i) doświadczenie z jakiejś pracy za granicą?</p>	<p>1. tak 2. nie</p>
D19	<p>Czy Pan(i) ma lub kiedykolwiek miał(a) swoją firmę?</p>	<p>1. tak 2. nie → przejść do D21</p>
D20	<p>Ile lat działała (działa) ta firma lub firmy łącznie?</p> <p><i>[Ankieter: UWAGA! Odpowiedź zaznaczyć tylko w jednym podpunkcie wg instrukcji: Jeśli firma działała krócej niż 1 rok, odpowiedź zapisać dwucyfrowo w podpunkcie a) w miesiącach. Maksymalna liczba może wynosić 11 miesięcy. Jeśli firma działała 1 rok lub dłużej, odpowiedź zapisać w podpunkcie b) w latach (odp. zaokrąglić do pełnych lat.)</i></p>	<p>a.  __ __  miesiący (jeśli krócej niż 1 rok) 97. nie wiem/ nie pamiętam</p> <p>b.  __ __  lat (jeśli 1 rok lub dłużej) 97. nie wiem/ nie pamiętam</p>

D21	Czy w okresie ostatnich 3 lat pracował(a) Pan(i) nieprzerwanie, czy też były przerwy w ciągłości pracy (trwające co najmniej 6 miesięcy)?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracowałem/ pracowałam w tych latach nieprzerwanie → przejść do D24</li> <li>2. były przerwy w ciągłości pracy w tym okresie</li> </ol>
D22	<p>[ANKIETER: Wręczyć kartę D22.]</p> <p>Czym były spowodowane te przerwy?</p> <p>[Ankieter: Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi respondenta.]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. bezrobociem</li> <li>2. chorobą, leczeniem, rehabilitacją</li> <li>3. wychowywaniem dzieci, opieką nad dziećmi</li> <li>4. innymi przyczynami rodzinnymi</li> <li>5. nauką, szkoleniem</li> <li>6. wyjazdem za granicę</li> <li>7. innymi przyczynami niż wyżej wymienione</li> </ol>
D23	<p>[ANKIETER: Zadać, jeśli w pyt. D22 wskazano odp. 1.]</p> <p>Czy w ciągu ostatnich 3 lat, nie mając pracy, próbował(a) Pan(i) ją znaleźć (szukał(a) jej)? Jeśli tak, to ile miesięcy łącznie Pan(i) jej szukał(a)?</p> <p>[Ankieter: Zapisać dwucyfrowo liczbę miesięcy. Jeśli respondent nie szukał pracy, zakreślić kod 00.]</p>	<p>tak,  __ __  miesiące</p> <p>00. nie</p>
D24	<p>[ANKIETER: Wręczyć kartę D24.]</p> <p>Co Pan(i) robił(a) 12 miesięcy temu?</p> <p>[Ankieter: Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracowałem/ pracowałam zarobkowo (wykonywałem/ wykonywałam pracę przynoszącą zarobek lub dochód w wymiarze co najmniej 1 godz. tygodniowo</li> <li>2. nie pracowałem/ pracowałam zarobkowo, ale chciałem/ chciałam podjąć pracę i szukałem/ szukałam pracy → przejść do odpowiedniego modułu (E, F, G) wg instrukcji</li> <li>3. nie pracowałem/ pracowałam zarobkowo, nie szukałem/ szukałam pracy → przejść do odpowiedniego modułu (E, F, G) wg instrukcji</li> </ol>
D25	Czy tę samą pracę wykonuje Pan(i) dziś?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak → przejść do odpowiedniego modułu (E, F, G) wg instrukcji</li> <li>2. nie</li> </ol>

D26	<p>Jaki rodzaj działalności prowadzi/ prowadziła firma (instytucja), w której Pan(i) pracuje/ pracował(a) 12 miesięcy temu?</p> <p><i>[Ankieter: Wpisać rodzaj działalności w miejsce kropek, a następnie wpisać w pudełka dwucyfrowo kod – PKD z listy kodów.]</i></p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>KOD PKD  __ __ </p>
D27	<p>D27a. Jaką pracę wykonuje/ wykonywał(a) Pan(i) 12 miesięcy temu? Jak się nazywa/ nazywał Pana/ Pani zawód lub zajęcie?</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
	<p>D27b. A jak nazywa/ nazywało się Pana/ Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)?</p>	<p>.....</p>
	<p>D27c. Co Pan(i) w tej pracy robi/ robił(a)? Jakie są/ były Pana/ Pani główne obowiązki?</p>	<p>.....</p>
	<p>D27d. Czy kieruje/ kierował(a) Pan(i) pracą innych osób?</p>	<p>1. tak 2. nie</p>
	<p>D27e. Czy w tej pracy jest/ był(a) Pan(i):</p>	<p>1. pracownikiem najemnym 2. właścicielem/ współwłaścicielem tego zakładu/ firmy 3. <i>inna odpowiedź (jaka?)</i> .....</p>

D28	<p>Czy Pan(i) pracuje/pracował(a) wówczas jako:</p> <p><i>[Ankieter: Odczytać odpowiedzi. Wyjaśnić, co oznacza pomagający członek rodziny.]</i></p> <p>[Uwaga: <b>Pomagający członkowie rodzin</b> są to osoby, które bez umownego – ustalonego wcześniej – wynagrodzenia pomagają w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej, w tym również w prowadzeniu gospodarstwa rolnego (działki rolnej). Do pomagających członków rodziny należy również zaliczyć uczniów szkół dziennych, jeżeli systematycznie pracują w rodzinnych przedsiębiorstwach (gospodarstwach rolnych)]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracujący/ pracująca na własny rachunek (np. działalność gospodarcza, gospodarstwo rolne) → przejść do odpowiedniego modułu (E, F, G) wg instrukcji</li> <li>2. pomagający członek rodziny → przejść do odpowiedniego modułu (E, F, G) wg instrukcji</li> <li>3. pracownik najemny (np. umowa o pracę, etat, umowa zlecenie)</li> </ol>
D29	<p>Czyją własnością jest/ była firma (instytucja), w której Pan(i) pracuje/ pracował(a)? Czy jest to firma prywatna, czy też publiczna?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. prywatna</li> <li>2. publiczna</li> </ol>

**[ANKIETER: Moduł E zadać respondentom pracującym w rozumieniu instrukcji w części C, tzn. dla których w pyt. C10 wskazano odp. 1 – ma pracę przez co najmniej 1 godz. w tygodniu, przynoszącą zarobek lub dochód, praca może być jakakolwiek, nawet bez umowy, żeby tylko przyniosła jakiś zarobek.]**

### E. PRACUJĄCY – praca główna i dodatkowa

E1	<p>Numer porządkowy osoby (ten sam co w wierszu C1 w części C)</p> <p><i>[Ankieter: Wpisać nr porządkowy osoby z pyt. C1.]</i></p>	<p style="text-align: center;"> __ __ </p>
E2	<p>Jaki rodzaj działalności prowadzi firma (instytucja), która jest Pana/ Pani głównym miejscem pracy?</p> <p><i>[Ankieter: Wpisać rodzaj działalności w miejsce kropek, a następnie wpisać w pudełka dwucyfrowo kod PKD z listy kodów.]</i></p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>KOD PKD  __ __ </p>
E3	E3a. Jaką pracę wykonuje Pan(i) w głównym miejscu pracy? Jak się nazywa Pana/ Pani zawód lub zajęcie?	
	E3b. Jak nazywa się Pana/ Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)?	
	E3c. Czym się Pan(i) zajmuje w tej pracy? Jakie są Pana/ Pani główne obowiązki?	
	E3d. Czy kieruje Pan(i) pracą innych osób?	<p>1. tak</p> <p>2. nie</p>
	E3e. Czy w tej pracy jest Pan(i):	<p>1. pracownikiem najemnym</p> <p>2. właścicielem/ współwłaścicielem tego zakładu/ firmy</p> <p>3. inna odpowiedź (jaka?) .....</p>
E4	<p>Od kiedy Pan(i) pracuje w tym miejscu? Proszę podać przybliżoną datę.</p> <p><i>[Ankieter: UWAGA! Zapisać datę w formie: w podpunkcie a) zapisać miesiąc (np. jeśli luty, to 02) oraz w podpunkcie b) rok.]</i></p>	<p>a. miesiąc  __ __ </p> <p>b. rok  __ __ __ __ </p>



E5	<p><i>[ANKIETER: Wręczyć kartę E5.]</i></p> <p>Jak Pan(i) znalazł(a) obecne, główne miejsce pracy?</p> <p><i>[Ankieter: Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>01. przez urząd pracy</li> <li>02. przez prywatne biuro pośrednictwa pracy</li> <li>03. zgłosiłem/ zgłosiłam się w odpowiedzi na ogłoszenie zamieszczone w prasie, Internecie, w innym miejscu</li> <li>04. dałem/ dałam ogłoszenie do prasy, Internetu, w innym miejscu</li> <li>05. zgłosiłem się do swojego dawnego pracodawcy</li> <li>06. sam(a) zgłosiłem/ zgłosiłam się do pracodawcy, u którego nie pracowałem/ pracowałam przedtem</li> <li>07. przez krewnych lub osobistych znajomych</li> <li>08. przez kontakty zawodowe (znajomych z pracy)</li> <li>09. sam sobie zorganizowałem/ zorganizowałam własne miejsce pracy</li> <li>10. przejąłem/ przejąłam od rodziny firmę/ gospodarstwo rolne</li> <li>11. w inny sposób</li> </ol>	
E6	<p>Czy w ostatnim tygodniu pracował(a) Pan(i) jako:</p> <p><i>[Ankieter: Odczytać odpowiedzi.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracujący/ pracująca na własny rachunek (np. działalność gospodarcza, gospodarstwo rolne)</li> <li>2. pomagający członek rodziny → przejść do E11a</li> <li>3. pracownik najemny (np. umowa o pracę, etat, umowa zlecenie) → przejść do E9</li> </ol>	
E7	<p>Dla ilu klientów (firm/ instytucji) wykonuje Pan(i) pracę?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tylko dla jednego (jednej firmy/ instytucji)</li> <li>2. głównie dla jednego stałego klienta (firmy/ instytucji), dodatkowo czasem dla innych</li> <li>3. dla wielu</li> </ol>	
E8	<p>Czy zatrudnia Pan(i) innych pracowników?</p> <p>Jeśli tak, to czy są to osoby wyłącznie z rodziny, czy też niezwiązane rodzinie?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. nie, pracuję sam(a)</li> <li>2. tak, ale wyłącznie z rodziny</li> <li>3. tak, w tym niezwiązanych ze mną rodzinie</li> </ol>	<p>→ przejść do E11a</p>
E9	<p>Na podstawie jakiej umowy wykonuje Pan(i) pracę główną:</p> <p><i>[Ankieter: Odczytać odpowiedzi. Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. na podstawie umowy na czas nieokreślony</li> <li>2. na podstawie umowy na czas określony</li> <li>3. na umowę zlecenie lub umowę o dzieło</li> <li>4. inne</li> </ol>	
E10	<p>Czyją własnością jest firma (instytucja), w której Pan(i) pracuje (w głównym miejscu)? Czy jest to firma prywatna, czy też publiczna?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. prywatna</li> <li>2. publiczna</li> </ol>	

E11	E11a. Ile osób pracuje w Pana/ Pani firmie/ instytucji/ gospodarstwie rolnym? <i>[Ankieter: Zaznacz odpowiedni przedział.]</i>	1. 1–9 osób 2. 10–50 3. 51–100 4. 101–250 5. 251 i więcej 6. <i>nie wiem</i>														
	<i>[Ankieter: Zadać, jeśli w pyt. E11 wskazano odp. 1.]</i>  Ilu dokładnie jest pracowników?	___  pracowników														
E12	Czy i jak często pracuje Pan(i): <i>[Ankieter: Odczytać kolejno podpunkty, przy każdym zapisać w tabeli odpowiedzi.]</i>	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>zwykle</td> <td>czasami</td> <td>nie</td> </tr> </table>			1	2	3	zwykle	czasami	nie						
	1	2	3													
	zwykle	czasami	nie													
	a. w domu?	1	2	3												
	b. na zmiany?	1	2	3												
	c. wieczorem?	1	2	3												
d. w nocy?	1	2	3													
e. w soboty lub w niedziele?	1	2	3													
E13	Biorąc pod uwagę ostatnie 12 miesięcy, ile wyniosły Pana/ Pani przeciętne miesięczne zarobki (dochody) netto pochodzące z głównej Pana/ Pani pracy (kwota netto, „na rękę”)? <i>[Ankieter: Zapisać odpowiedź piętycyfrowo w pełnych złotych.]</i>	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td> ___ </td> <td> ___ </td> <td> ___ </td> <td> ___ </td> <td> ___ </td> <td>zł</td> </tr> <tr> <td colspan="6">99998. <i>nie potrafię/ nie chcę powiedzieć</i></td> </tr> </table>			___	___	___	___	___	zł	99998. <i>nie potrafię/ nie chcę powiedzieć</i>					
___	___	___	___	___	zł											
99998. <i>nie potrafię/ nie chcę powiedzieć</i>																
E14	E14a. Czy jest to wynagrodzenie (dochód), na który Pan(i) zasługuje, wzięwszy pod uwagę kwalifikacje, wysiłek i inne cechy Pana/ Pani pracy? <i>[Ankieter: Zadać, jeśli w pyt. E14a wskazano odp. 2 – zasługuję na inne zarobki.]</i>	1. zarabiam tyle, na ile zasługuję 2. zasługuję na inne zarobki 3. <i>nie wiem</i>														
	E14b. Według Pana/ Pani oceny, na jakie wynagrodzenie (dochód z pracy) Pan(i) zasługuje? <i>[Ankieter: Zapisać odpowiedź piętycyfrowo w pełnych złotych.]</i>	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td> ___ </td> <td> ___ </td> <td> ___ </td> <td> ___ </td> <td> ___ </td> <td>zł</td> </tr> <tr> <td colspan="6">99998. <i>nie potrafię/ nie chcę powiedzieć</i></td> </tr> </table>			___	___	___	___	___	zł	99998. <i>nie potrafię/ nie chcę powiedzieć</i>					
___	___	___	___	___	zł											
99998. <i>nie potrafię/ nie chcę powiedzieć</i>																

E15	<p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę E15.</b>]</p> <p>Proszę pomyśleć o najbliższych 12 miesiącach i powiedzieć, czy w tym okresie możliwość utraty przez Pana/ Panią pracy lub zwolnienia z niej, wydaje się Panu/ Pani:</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. bardzo prawdopodobna</li> <li>2. raczej prawdopodobna</li> <li>3. niezbyt prawdopodobna</li> <li>4. w ogóle nieprawdopodobna</li> <li>5. <i>nie wiem</i></li> </ol>
E16	<p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę E16.</b>]</p> <p>Jak łatwo mógłby/ mogłaby Pan(i) znaleźć inną pracę, zapewniającą takie same dochody i świadczenia, jakie ma Pan(i) z obecnej pracy?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. bardzo łatwo</li> <li>2. raczej łatwo</li> <li>3. raczej trudno</li> <li>4. bardzo trudno</li> <li>5. <i>nie wiem</i></li> </ol>
E17	<p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę E17.</b>]</p> <p>Biorąc wszystko pod uwagę, czy jest Pan(i) zadowolony/ zadowolona z wykonywanej przez siebie pracy (zajęcia)?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. bardzo zadowolony/ zadowolona</li> <li>2. raczej zadowolony/ zadowolona</li> <li>3. raczej niezadowolony/ zadowolona</li> <li>4. bardzo niezadowolony/ zadowolona</li> <li>5. <i>nie wiem</i></li> </ol>
E18	<p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę E18.</b>]</p> <p>Gdzie mieści się firma (instytucja), w której Pan(i) pracuje?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. w tej samej miejscowości, w której mieszkam</li> <li>2. w tym samym powiecie, w którym mieszkam, ale w innej miejscowości (<i>podać nazwę miejscowości</i>) .....</li> <li>3. poza powiatem, w którym mieszkam (<i>podać nazwę miejscowości</i>) ..... .....</li> <li>4. poza krajem (<i>podać nazwę kraju</i>) ..... .....</li> </ol>
E19	<p>Ile czasu zajmuje Panu/ Pani dojazd do głównego miejsca pracy w obie strony? Proszę podać czas w minutach.</p> <p>[Ankieter: Zapisać odp. trzycyfrowo w przeliczeniu na minuty.]</p>	<p style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _  minut</p>
E20	<p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę E20.</b>]</p> <p>Jak zwykle/ najczęściej Pan(i) dojeżdża do pracy?</p> <p>[Ankieter: Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pracuję na miejscu</li> <li>2. pieszo/ rowerem</li> <li>3. korzystam z komunikacji publicznej (autobus, pociąg itp.)</li> <li>4. samochodem prywatnym</li> <li>5. inaczej</li> </ol>
E21	<p>Ile godzin tygodniowo pracuje przeciętnie Pan(i) w miejscu głównej pracy?</p> <p>[Ankieter: Zapisać odp. trzycyfrowo w godzinach.]</p>	<p style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _  godzin</p>
E22	<p>Czy ma Pan(i) jakieś dodatkowe prace? Czy jakoś Pan(i) dorabia?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak, jedną</li> <li>2. tak, więcej niż jedną</li> <li>3. nie → przejść do E29</li> </ol>

E23	<p>Ile czasu Pan(i) pracuje przeciętnie tygodniowo w dodatkowych miejscach pracy?</p> <p><i>[Ankieter: Zapisać odp. dwucyfrowo w godzinach.]</i></p>	<p> __ __  godzin</p>
E24	<p><i>[Ankieter: Jeśli respondent ma więcej niż jedną pracę dodatkową, (odp. 2 w pyt. E22), to przeczytać:]</i></p> <p>Proszę teraz pomyśleć o tej dodatkowej pracy, która przynosi Panu/ Pani największy dochód.</p> <p>Jaki rodzaj działalności prowadzi firma/ instytucja), która jest Pana/ Pani dodatkowym miejscem pracy?</p> <p><i>[Ankieter: Wpisać rodzaj działalności w miejsce kropek, a następnie wpisać dwucyfrowo kod PKD z listy kodów.]</i></p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>KOD PKD  __ __ </p>
E25	E25a. Jaką pracę wykonuje Pan(i) w dodatkowym miejscu pracy? Jak się nazywa Pana/ Pani zawód lub zajęcie?	.....
	E25b. Jak nazywa się Pana/ Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)?	.....
	E25c. Co Pan(i) w tej pracy robi? Jakie są Pana/ Pani główne obowiązki?	.....
	E25d. Czy kieruje Pan(i) pracą innych osób?	<p>1. tak</p> <p>2. nie</p>
	E25e. Czy w tej pracy jest Pan(i):	<p>1. pracownikiem najemnym</p> <p>2. właścicielem/ współwłaścicielem tego zakładu/ firmy</p> <p>3. <i>inna odpowiedź (jaka?)</i> .....</p>
E26	<p>W jakim charakterze pracuje Pan(i) w tym dodatkowym miejscu pracy:</p> <p><i>[Ankieter: Odczytać odpowiedzi. Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</i></p>	<p>1. pracujący/ pracująca na własny rachunek (np. działalność gospodarcza, gospodarstwo rolne) → przejść do E28</p> <p>2. pomagający członek rodziny → przejść do E28</p> <p>3. pracownik najemny (np. umowa o pracę, etat, umowa zlecenie)</p>
E27	<p>Czyją własnością jest ta firma (instytucja).</p> <p>Czy jest to firma prywatna, czy też państwowa?</p>	<p>1. prywatna</p> <p>2. państwowa</p>

E28	<p>Biorąc pod uwagę ostatnie 12 miesięcy, proszę powiedzieć, ile wyniosły Pana/ Pani przeciętne miesięczne zarobki netto pochodzące ze wszystkich dodatkowych miejsc pracy (kwota netto, „na rękę”)?</p> <p><i>[Ankieter: Zapisać odpowiedź piętycyfrowo w pełnych złotych.]</i></p>	<p style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _  zł</p> <p style="text-align: center;">99998. <i>nie potrafię/ nie chcę powiedzieć</i></p>
E29	<p><i>[Ankieter: Jeśli respondent w pyt. E22 wskazał odp. 1 lub 2, przeczytać:]</i></p> <p>Wróćmy teraz do pracy, którą wykonuje Pan(i) jako główną.</p> <p>Czy szuka Pan(i) innej pracy niż wykonywana obecnie?</p>	<p>1. tak 2. nie → <b>przejsć</b> do instrukcji przed modułem H</p>
E30	<p><i>[ANKIETER: Wręczyć kartę E30.]</i></p> <p>Dlaczego szuka Pan(i) innej pracy? Proszę podać jedną, główną przyczynę.</p> <p><i>[Ankieter: Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</i></p>	<p>01. za niskie zarobki 02. za ciężka praca 03. za długi czas pracy 04. za długi/ daleki/ kosztowny dojazd do pracy 05. nie odpowiadają mi godziny pracy (zmiany, praca w weekendy) 06. szkodliwe warunki 07. nie mam ubezpieczenia emerytalnego 08. brak perspektyw rozwoju, awansu 09. przypuszczam, że nie uda mi się utrzymać obecnej pracy 10. potrzebuję/ chcę pracy stabilnej 11. tu są za duże wymagania kwalifikacyjne, trudno im sprostać 12. inne</p>

***[ANKIETER: Przejsć do modułu H, jeśli dla respondenta w pyt. C12 wskazano odp. 2 lub 3, lub podziękować i zakończyć wywiad z respondentem głównym, a następnie przejsć do wywiadu z osobą bezrobotną w rozumieniu instrukcji w części C, jeśli taka mieszka w danym gospodarstwie.]***

**[ANKIETER: Moduł F zadać respondentom bezrobotnym w rozumieniu instrukcji z części C, tzn. osobom z gospodarstwa, dla których w pyt. C10 wskazano odp. 2. – nie ma pracy, ale chce pracować i szuka pracy, poza tym nie ma przeszkód, by podjął/ podjęła pracę w ciągu 2 tygodni od daty badania.]**

## F. BEZROBOTNY

F1	Numer porządkowy osoby (ten sam co w wierszu C1 w części C)  <i>[Ankieter: Wpisać nr porządkowy osoby z pyt. C1.]</i>	__ __
F2	Czy pracował(a) Pan(i) zarobkowo łącznie przynajmniej przez 12 miesięcy po ukończeniu 15. roku życia?	1. tak 2. nie → przejść do F10a
F3	Kiedy przestał(a) Pan(i) pracować po raz ostatni? Proszę podać przybliżoną datę.  <i>[Ankieter: UWAGA! Zapisać datę w formie: w podpunkcie a) zapisać miesiąc (np. jeśli luty, to 02) oraz w podpunkcie b) rok.]</i>	a. miesiąc  __ __  b. rok  __ __ __ __
F4	Jaki rodzaj działalności prowadziła firma (instytucja), w której Pan(i) ostatnio pracował(a)?  <i>[Ankieter: Wpisać rodzaj działalności w miejsce kroppek, a następnie wpisać w pudełka dwucyfrowo kod PKD z listy kodów.]</i>	..... ..... KOD PKD  __ __
F5	Jak długo pracował(a) Pan(i) w ostatnim miejscu?  <i>[Ankieter: UWAGA! Odpowiedź zaznaczyć tylko w jednym podpunkcie wg instrukcji: Jeśli resp. pracował krócej niż 1 rok, odpowiedź zapisać dwucyfrowo w podpunkcie a) w miesiącach. Maksymalna liczba może wynosić 11 miesięcy. Jeśli resp. pracował 1 rok lub dłużej, odpowiedź zapisać w podpunkcie b) w latach (odp. zaokrąglić do pełnych lat.)]</i>	a.  __ __  miesiący (jeśli krócej niż 1 rok) 97. nie wiem/ nie pamiętam b.  __ __  lat (jeśli 1 rok lub dłużej) 97. nie wiem/ nie pamiętam

F6	F6a. Jaką pracę wykonywał(a) Pan(i) w ostatnim miejscu pracy? Jak się nazywał Pana/ Pani zawód lub zajęcie?	.....
	F6b. A jak nazywało się Pana/ Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)?	.....
	F6c. Co Pan(i) w tej pracy robił(a)? Jakie były Pana/ Pani główne obowiązki?	.....
	F6d. Czy kierował(a) Pan(i) pracą innych osób?	1. tak 2. nie
	F6e. Czy w tej pracy był(a) Pan(i):	1. pracownikiem najemnym 2. właścicielem/ współwłaścicielem tego zakładu/ firmy 3. <i>inna odpowiedź (jaka?)</i> .....
F7	Czy pracował(a) Pan(i) wówczas jako: <i>[Ankieter: Odczytać odpowiedzi. Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</i>	1. pracujący/ pracująca na własny rachunek (np. działalność gospodarcza, gospodarstwo rolne) → <b>przejsć</b> do F9 2. pomagający członek rodziny → <b>przejsć</b> do F9 3. pracownik najemny (np. umowa o pracę, etat, umowa zlecenie)
F8	Czyją własnością była firma (instytucja), w której pracował(a) Pan(i) ostatnio? Czy była to firma prywatna, czy też publiczna?	1. prywatna 2. publiczna
F9	<i>[ANKIETER: Wręczyć kartę F9.]</i> Dlaczego przestał(a) Pan(i) pracować? Proszę podać jedną główną przyczynę. <i>[Ankieter: Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</i>	01. odszedłem/ odeszłam na emeryturę 02. odszedłem/ odeszłam na wcześniejszą emeryturę 03. odszedłem/ odeszłam, bo przeszedłem/ przeszedłam na rentę 04. straciłem/ straciłam pracę wskutek bankructwa pracodawcy, likwidacji stanowiska pracy, zwolnień grupowych 05. zostałem/ zostałam zwolniony/zwolniona z innych przyczyn 06. odszedłem/ odeszłam, bo za mało zarabiałem/ zarabiałam 07. odszedłem/ odeszłam z powodu złych warunków w pracy (innych niż finansowe) 08. zakończyłem/ zakończyłam pracę na czas określony/ dorywczą 09. ze względów rodzinnych, osobistych 10. z powodu choroby, niepełnosprawności 11. podjąłem/ podjęłam naukę (szkolenie) 12. inne przyczyny

	F10a. Od jak dawna szuka Pan(i) pracy? <i>[Ankieter: Zapisać odpowiedź trzycyfrowo w przeliczeniu na miesiące.]</i>	__ __ __  miesiący
F10	F10b. Pytanie lokalne (Nakło): <i>[Ankieter: Zadać tylko w Nakle – ośr. 03.]</i>  Czy szuka Pan(i) pracy w Bydgoszczy?	1. tak → przejść do pytania F11 2. nie
	F10c. Pytanie lokalne (Nakło): <i>[Ankieter: Zadać tylko w Nakle – ośr. 03.]</i> <i>[Ankieter: Wręczyć kartę F10c.]</i>  Dlaczego nie szuka Pan(i) pracy w Bydgoszczy? <i>[Ankieter: Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</i>	1. dojazdy do Bydgoszczy z mojego miejsca zamieszkania zajmują zbyt dużo czasu 2. dojazdy do Bydgoszczy z mojego miejsca zamieszkania są zbyt drogie 3. nie ma dobrych połączeń z mojego miejsca zamieszkania do Bydgoszczy 4. w Bydgoszczy nie jest wcale łatwiej znaleźć pracę 5. inne (jaki?).....
F11	Przy jakim minimalnym miesięcznym wynagrodzeniu netto byłby/ byłaby Pan(i) gotów/ gotowa podjąć pracę? <i>[Ankieter: Zapisać pięciocyfrowo w pełnych złotych.]</i>	__ __ __ __ __  zł  99998. nie potrafię/ nie chcę powiedzieć
F12	Gdyby była jakaś praca natychmiast, ale o 10% niżej wynagradzana, niż Pan(i) podał(a), to czy zgodziłby/ zgodziłaby się Pan(i) ją podjąć?	1. tak 2. nie



F13	<p>Jakie kroki podjął/ podjęła Pan(i) w celu znalezienia pracy (w ciągu ostatnich 4 tygodni)? Chodzi tylko o to, co robił(a) Pan(i) w ostatnim miesiącu!</p> <p><i>[Ankieter: Nie odczytywać odpowiedzi. Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>01. w tym czasie żadnych</li> <li>02. chodziłem/ chodziłam do urzędu pracy</li> <li>03. poszukiwałem/ poszukiwałam przez prywatne biuro pośrednictwa pracy</li> <li>04. zgłosiłem/ zgłosiłam się w odpowiedzi na ogłoszenie zamieszczone w prasie, Internecie, w innym miejscu</li> <li>05. dałem/ dałam ogłoszenie do prasy, Internetu, w inne miejsce</li> <li>06. zgłosiłem/ zgłosiłam się do swojego dawnego pracodawcy</li> <li>07. zgłosiłem/ zgłosiłam się do pracodawców, u których nie pracowałem/ pracowałam przedtem</li> <li>08. poszukiwałem/ poszukiwałam przez krewnych lub osobistych znajomych</li> <li>09. poszukiwałem/ poszukiwałam przez kontakty zawodowe (znajomych z pracy)</li> <li>10. sam(a) próbuję zorganizować miejsce pracy, np. poszukuję lokalu, załatwiam pożyczkę, przygotowuję zakup lub wynajem sprzętu</li> <li>11. przygotowuję się do przejęcia od rodziny firmy/ gospodarstwa rolnego</li> <li>12. doksztalać się</li> <li>13. w inny sposób</li> </ol>
F14	<p>Jakiej pracy Pan(i) szuka?</p> <p><i>[Ankieter: Odczytać odpowiedzi.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. stałej</li> <li>2. dorywczej</li> <li>3. jakiegokolwiek, żeby tylko była</li> </ol>
F15	<p><i>[ANKIETER: Wręczyć kartę F15.]</i></p> <p>Czy zdarzyło się, że mógł/ mogła Pan(i) podjąć pracę, bo znalazł(a) ofertę, ale zrezygnował(a) Pan(i) z niej.</p> <p>Jeśli tak, to proszę powiedzieć, z jakich powodów?</p> <p><i>[Ankieter: Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>01. tak, oferowano za niskie zarobki</li> <li>02. tak, ale praca byłaby za ciężka</li> <li>03. tak, czas pracy był za długi</li> <li>04. tak, ale dojazd do pracy był za długi/ daleki/ kosztowny</li> <li>05. nie odpowiadały mi godziny pracy (zmiany, praca w weekendy)</li> <li>06. tak, ale to była praca w szkodliwych warunkach</li> <li>07. tak, ale to była praca bez ubezpieczenia emerytalnego</li> <li>08. tak, ale to była praca bez perspektyw rozwoju, awansu</li> <li>09. tak, ale to była praca doraźna</li> <li>10. tak, ale mieli za duże wymagania kwalifikacyjne, trudno byłoby im sprostać</li> <li>11. tak, z innych przyczyn</li> <li>12. nie zdarzyło mi się</li> </ol>

***[Ankieter: Przejść do instrukcji przed modułem H.]***

**[ANKIETER: Moduł G zadać respondentom nieaktywnym zawodowo w rozumieniu instrukcji w części C, tzn. dla których w pyt. C10 wskazano odp. 3 – nie ma pracy i nie szuka pracy lub nie może podjąć pracy w ciągu najbliższych 2 tygodni.]**

## G. NIEAKTYWNY ZAWODOWO

G1	Numer porządkowy osoby (ten sam co w wierszu C1 w części C)  <i>[Ankieter: Wpisać nr porządkowy osoby z pyt. C1.]</i>	__ __
G2	Czy pracował(a) Pan (i) zarobkowo łącznie przynajmniej przez 12 miesięcy po ukończeniu 15. roku życia?	1. tak 2. nie → przejść do G10
G3	Kiedy przestał(a) Pan(i) pracować po raz ostatni? Proszę podać przybliżoną datę.  <i>[Ankieter: UWAGA! Zapisać datę w formie: w podpunkcie a) zapisać miesiąc (np. jeśli luty, to 02) oraz w podpunkcie b) rok.]</i>	a. miesiąc  __ __  b. rok  __ __ __ __
G4	Jaki rodzaj działalności prowadziła firma (instytucja), w której Pan(i) ostatnio pracował(a)?  <i>[Ankieter: Wpisać rodzaj działalności w miejsce kropek, a następnie wpisać w pudełku dwucyfrowo kod PKD z listy kodów.]</i>	..... ..... KOD PKD  __ __
G5	Jak długo pracował(a) Pan(i) w ostatnim miejscu?  <i>[Ankieter: Zapisać dwucyfrowo liczbę lat, zaokrąglając do pełnych lat.]</i>	__ __  lat

G6	G6a. Jaką pracę wykonywał(a) Pan(i) w ostatnim miejscu pracy? Jak się nazywał Pana/ Pani zawód lub zajęcie?	.....	
	G6b. Jak nazywało się Pana/ Pani stanowisko pracy (stanowisko robocze)?	.....	
	G6c. Co Pan(i) w tej pracy robił(a)? Jakie były Pana/ Pani główne obowiązki?	.....	
	G6d. Czy kierował(a) Pan(i) pracą innych osób?	1. tak 2. nie	
	G6e. Czy w tej pracy był(a) Pan(i):	1. pracownikiem najemnym 2. właścicielem/ współwłaścicielem tego zakładu/ firmy 3. <i>inna odpowiedź (jaka?)</i> .....	
G7	Czy pracował(a) Pan(i) wówczas jako: <i>[Ankieter: Odczytać odpowiedzi.]</i>	1. pracujący na własny rachunek 2. pomagający członek rodziny	→ przejść do G9
		3. pracownik najemny	
G8	Czyją własnością była firma (instytucja), w której pracował(a) Pan(i) ostatnio? Czy jest to firma prywatna, czy też państwowa?	1. prywatna 2. państwowa	
G9	<i>[ANKIETER: Wręczyć kartę G9.]</i>  Dlaczego przestał(a) Pan(i) pracować?  <i>[Ankieter: Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</i>	01. odszedłem/ odeszłam na emeryturę 02. odszedłem/ odeszłam na wcześniejszą emeryturę 03. odszedłem/ odeszłam, bo przeszedłem/ przeszłam na rentę 04. odszedłem/ odeszłam, bo uzyskałem/ uzyskałam zasiłek przedemerytalny 05. odszedłem/ odeszłam, bo uzyskałem/ uzyskałam świadczenie przedemerytalne 06. straciłem/ straciłam pracę wskutek bankructwa pracodawcy, likwidacji stanowiska pracy, zwolnień grupowych 07. zostałem/ zostałam zwolniony/ zwolniona z innych przyczyn 08. odszedłem/ odeszłam, bo za mało zarabiałem/ zarabiałam 09. odszedłem/ odeszłam z powodu złych warunków w pracy (innych niż finansowe) 10. zakończyłem/ zakończyłam pracę na czas określony/ dorywczą 11. ze względów rodzinnych, osobistych 12. z powodu choroby, niepełnosprawności 13. podjąłem/ podjęłam naukę (szkolenie) 14. inne przyczyny	

G10	Czy rozważa Pan(i) poszukiwanie pracy w przyszłości? Jeśli tak, to w jakim czasie?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak, w ciągu najbliższego roku</li> <li>2. tak, ewentualnie w ciągu następnych kilku lat</li> <li>3. nie</li> </ol>
G11	<p>Od czego przede wszystkim zależy to, czy zacznie Pan(i) poszukiwać pracy? Proszę podać jeden główny warunek.</p> <p><i>[Ankieter: Nie odczytywać odpowiedzi. Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>skończę naukę</i></li> <li>2. <i>poprawi się sytuacja na rynku pracy, będzie więcej ofert</i></li> <li>3. <i>poprawi się sytuacja na rynku pracy, będą oferować wyższe zarobki</i></li> <li>4. <i>zmieni się moja sytuacja rodzinna (dzieci dorosną, inne)</i></li> <li>5. <i>gdyby nastąpiło obniżenie dochodów rodziny, np. inny domownik straciłby pracę, albo zabraliby nam świadczenia, które dostajemy</i></li> <li>6. <i>inne</i></li> </ol>
G12	<p><i>[ANKIETER: Wręczyć kartę G12.]</i></p> <p>Dlaczego aktualnie nie rozważa Pan(i) podjęcia pracy zarobkowej?</p> <p><i>[Ankieter: Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>01. mam wystarczające dochody własne, np. z emerytury/ wcześniejszej emerytury/ renty/ świadczenia przedemerytalnego/ zasiłku</li> <li>02. rodzina ma zapewnione wystarczające dochody, nie muszę pracować</li> <li>03. straciłbym/ straciłabym wcześniejszą emeryturę lub rentę, lub inne dochody socjalne, to się nie oplaca</li> <li>04. uczę się</li> <li>05. szukałem/ szukałam pracy i straciłem/ straciłam nadzieję na jej znalezienie</li> <li>06. nigdy nie szukałem/ szukałam pracy, ale nie wierzę, że mogę ją znaleźć</li> <li>07. mam obowiązki rodzinne</li> <li>08. jestem chory/ chora, niepełnosprawny/ niepełnosprawna, za stary/ stara</li> <li>09. nie chcę pracować</li> <li>10. inne przyczyny</li> </ol>

***[Ankieter: Przejsć do instrukcji przed modulem H.]***

**[ANKIETER: Moduł H zadać respondentom zarejestrowanym w ciągu ostatnich 12 miesięcy w PUP jako bezrobotny/ poszukujący pracy, tzn. dla których w pyt. C12 wskazano odp. 2 lub 3.]**

## H. REJESTROWANY W PUP w ciągu ostatnich 12 miesięcy

H1	<p>Numer porządkowy osoby (ten sam co w wierszu C1 w części C)</p> <p><i>[Ankieter: Wpisać nr porządkowy osoby z pyt. C1.]</i></p>	<p style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ </p>
H2	<p>Od kiedy Pan(i) jest/ był(a) zarejestrowany/ zarejestrowana w urzędzie pracy? Proszę podać datę?</p> <p><i>[Ankieter: Jeśli respondent rejestrował się więcej niż raz, pytamy o ostatnią rejestrację.]</i></p> <p><i>[Ankieter: UWAGA! Zapisać datę w formie: w podpunkcie a) zapisać miesiąc (np. jeśli luty, to 02) oraz w podpunkcie b) rok.]</i></p>	<p>a. miesiąc  _ _ _ _ _ </p> <p>b. rok  _ _ _ _ _ _ _ _ </p>
H3	<p>Czy jest Pan(i) nadal zarejestrowany/ zarejestrowana w urzędzie pracy?</p> <p>Do kiedy Pan(i) był(a) zarejestrowany/ zarejestrowana w urzędzie pracy? Proszę podać datę.</p> <p><i>[Ankieter: Jeśli respondent rejestrował się więcej niż raz, pytamy o ostatnią rejestrację.]</i></p> <p><i>[Ankieter: UWAGA! Zapisać datę w formie: w podpunkcie a) zapisać miesiąc (np. jeśli luty, to 02) oraz w podpunkcie b) rok.]</i></p>	<p>1. ciągle jestem → przejść do H4 2. nie jestem już zarejestrowany/ zarejestrowana</p> <p>a. miesiąc  _ _ _ _ _ </p> <p>b. rok  _ _ _ _ _ _ _ _ </p>
H4	<p>Jakie były główne powody decyzji o zarejestrowaniu się w PUP?</p> <p><i>[Ankieter: Nie odczytywać odpowiedzi. Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</i></p>	<p>1. miałem/ miałam prawo do zasiłku 2. nie miałem/ miałam prawa do zasiłku, ale potrzebne mi było ubezpieczenie zdrowotne 3. nie miałem/ miałam prawa do zasiłku, ale potrzebne mi było zaświadczenie do pomocy społecznej 4. chciałem/ chciałam znaleźć pracę 5. chciałem/ chciałam skorzystać ze szkoleń, kursów, staży, które można dostać w PUP 6. chciałem/ chciałam skorzystać ze stypendium związanego z podjęciem nauki w szkole (dla bezrobotnych do 25. roku życia) 7. inne, jakie?.....</p>

H5	<p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę H5.</b>]</p> <p>Czy obecnie otrzymuje bądź otrzymywał(a) Pan(i) zasiłek dla bezrobotnych?</p> <p>[Ankieter: Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak, otrzymuję zasiłek/ mam prawo do zasiłku</li> <li>2. otrzymywałem/ otrzymywałam zasiłek, ale już nie otrzymuję, bo skończył się okres, w którym mogłem/ mogłam go dostawać</li> <li>3. dostawałem/ dostawałam, ale mi go odebrano</li> <li>4. dostawałem/ dostawałam, ale podjąłem/ podjęłam pracę i przestałem/ przestałam go dostawać</li> <li>5. nie, nigdy nie miałem/ miałam prawa do zasiłku → przejść do H7</li> </ol>
H6	<p>Przez jaki okres zasiłek jest/ był wypłacany?</p> <p>[Ankieter: Zapisać dwucyfrowo w pełnych miesiącach.]</p>	<p style="text-align: center;"> __ __  miesiący</p>
H7	<p>Czy poinformowano Pana/ Panią o jakichś obowiązkach wynikających z rejestracji w urzędzie pracy? Jeśli tak, to o jakich?</p> <p>[Ankieter: <u>Nie odczytywać odpowiedzi.</u> Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak, o obowiązku aktywnego poszukiwania pracy</li> <li>2. tak, o obowiązkowych wizytach w urzędzie pracy</li> <li>3. tak, o konsekwencjach odmowy przyjęcia propozycji pracy, udziału w szkoleniach, pracach interwencyjnych, robotach publicznych</li> <li>4. inne, jakie?.....</li> <li>5. nie</li> </ol>
	<p>H8a. Czy poinformowano Pana/ Panią o jakichś oferowanych przez urząd pracy formach pomocy, z których mógłby/ mogłaby Pan(i) skorzystać, nie licząc kwestii prawa do zasiłku?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak</li> <li>2. nie → przejść do H10</li> </ol>
H8	<p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę H8</b>]</p> <p>H8b. W jaki sposób poinformowano Pana/ Panią o jakichś oferowanych przez urząd pracy formach pomocy, z których mógłby/ mogłaby Pan(i) skorzystać, nie licząc kwestii prawa do zasiłku?</p> <p>[Ankieter: Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. informacje przekazano mi ustnie</li> <li>2. informacje przekazano mi w postaci broszury, ulotek itp., z którymi sam(a) miałem/ miałam się zapoznać</li> <li>3. odesłano mnie do ogólnie dostępnej informacji na tablicach, do rozłożonych ulotek, gdzie miałem/ miałam sam(a) o tym przeczytać</li> </ol>

H9	<p>O czym Pana/ Panią poinformowano? Chodzi o wszystkie przekazane informacje.</p> <p><i>[Ankieter: Nie odczytywać odpowiedzi. Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</i></p>	<p>01. szkoleniach zawodowych 02. tym, że mogę skorzystać z poradnictwa zawodowego 03. pomocy w rozpoczęciu działalności gospodarczej (dotacjach) 04. stypendiach na podjęcie nauki 05. stażach zawodowych 06. dodatku aktywizacyjnym 07. refundacji kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 08. możliwości skorzystania z zajęć i pomocy w klubie pracy 09. nauce poszukiwania pracy, pisania CV, przeprowadzania rozmów z pracodawcami 10. finansowaniu kosztów przejazdów i zakwaterowania 11. robotach publicznych lub pracach interwencyjnych 12. możliwościach skorzystania z pomocy społecznej 13. tym, jak mam szukać pracy przez Internet 14. innych możliwościach, jakich? .....</p>
H10	<p>Czy i ile razy wezwano Pana/ Panią do stawienia się w urzędzie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy?</p> <p><i>[Ankieter: Zapisać dwucyfrowo.]</i></p>	<p>wzywano mnie  __ __  razy</p> <p>00. nie wzywano mnie → przejść do H13</p>
H11	<p><i>[ANKIETER: Wręczyć kartę H11.]</i></p> <p>Po co wzywano Pana/ Panią do urzędu pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Proszę ocenić, ile wizyt wiązało się z poszczególnymi celami, wymienionymi na karcie.</p> <p><i>[Ankieter: Dla każdego z podpunktów zapisać dwucyfrowo odpowiedzi respondenta. Uwaga: Dla jednego wezwania można przypisać kilka celów. Jeśli z jakimś celem nie wiązała się żadna wizyta, proszę wpisać 00.]</i></p>	<p>a. żeby skontrolować, czy szukam pracy  __ __  razy</p> <p>b. żebym złożył(a), podpisał(a) oświadczenia lub przyniósł/ przyniosła dokumenty  __ __  razy</p> <p>c. żeby zaproponować mi pracę  __ __  razy</p> <p>d. żeby skierować mnie do poradnictwa zawodowego lub klubu pracy  __ __  razy</p> <p>e. żeby zaproponować mi udział w szkoleniu zawodowym  __ __  razy</p>
H12	<p>Czy takie wezwania ocenia Pan(i) jako pozytywne, potrzebne Panu/ Pani?</p>	<p>1. zupełnie niepotrzebne 2. bardzo przydatne 3. ani takie, ani takie 4. nie wiem</p>

H13	<p>Czy i ile razy był(a) Pan(i) w urzędzie pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy?</p> <p>[Ankieter: Zapisać trzycyfrowo.]</p>	<p>byłem  ___ ___ ___  razy</p> <p>000. <i>nie byłem/ byłam w tym czasie ani razu</i></p> <p>→ <b>podziękować i zakończyć wywiad z respondentem głównym</b></p>
H14	<p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę H14.</b>]</p> <p>Co Pan(i) robił(a) w urzędzie podczas wizyt? Może Pan(i) wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi, które są najbliższe temu, co najczęściej robił(a) Pan(i) podczas wizyt w urzędzie.</p> <p>[Ankieter: Zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi, te, które są najbliższe temu, co najczęściej robił respondent podczas wizyt w urzędzie.]</p>	<p>01. przyszedłem/ przyszłam, bo musiałem/ musiałam – wezwano mnie</p> <p>02. wziąłem/ wzięłam zaświadczenie o pozostawaniu w rejestrach bezrobotnych</p> <p>03. pytałem/ pytałam się o szkolenia lub zgłaszałem/ zgłaszałam się na szkolenie</p> <p>04. sprawdzałem/ sprawdzałam oferty pracy</p> <p>05. starałem/ starałam się o lub spotkanie z doradcą zawodowym lub miałem/ miałam to spotkanie</p> <p>06. starałem/ starałam się o staż</p> <p>07. starałem/ starałam się o skierowanie do pracy interwencyjnej lub innej pracy subsydiowanej</p> <p>08. szukałem/ szukałam informacji na temat pomocy w założeniu działalności gospodarczej lub załatwiałem/ załatwiałam ją</p> <p>09. czytałem/ czytałam ogłoszenia</p> <p>10. inne</p>
H15	<p>Czy w ciągu ostatniego roku został(a) Pan(i) skierowany/ skierowana na szkolenie przez PUP?</p> <p>[Ankieter: Jeśli tak, dopytać:]</p> <p>Czy z własnej inicjatywy, czy też urzędu ?</p>	<p>1. tak, z inicjatywy urzędu (wskazanie urzędu)</p> <p>2. tak, z mojej inicjatywy</p> <p>3. nie → <b>przejsć do H17</b></p>
H16	<p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę H16.</b>]</p> <p>Jak Pan(i) ocenia to szkolenie lub szkolenia?</p> <p>[Ankieter: Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</p>	<p>1. bardzo pożyteczne dla znalezienia pracy</p> <p>2. ciekawe, ale niezwiększające moich szans na rynku pracy</p> <p>3. w ogóle nieprzydatne lub mało przydatne</p> <p>4. nie umiem ocenić</p>
H17	<p>Czy w ciągu ostatniego roku korzystał(a) Pan(i) z poradnictwa zawodowego?</p>	<p>1. nie → <b>przejsć do H19</b></p> <p>2. tak</p>
H18	<p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę H16.</b>]</p> <p>Jak Pan(i) ocenia tę usługę (porady)?</p> <p>[Ankieter: Zaznaczyć jedną odpowiedź.]</p>	<p>1. bardzo pożyteczne dla znalezienia pracy</p> <p>2. ciekawe, ale niezwiększające moich szans na rynku pracy</p> <p>3. w ogóle nieprzydatne lub mało przydatne</p> <p>4. nie umiem ocenić</p>



H19	<p>Czy w ciągu ostatniego roku znalazł(a) lub otrzymał(a) Pan(i) w urzędzie pracy ofertę, czy oferty pracy, jeśli tak, ile ich było? Chodzi tylko o oferty pracy w kraju.</p> <p>[Ankieter: Zapisać odpowiedź dwucyfrowo.]</p>	<p>tak, znalazłem, otrzymałem</p> <p> __ __  ofert</p> <p>00. nie znalazłem, nie otrzymałem oferty pracy → przejść do H26a</p>												
H20	<p>Czy były to oferty ogólnodostępne, czy uzyskane od urzędnika?</p> <p>[Ankieter: Zapisać dwucyfrowo liczbę poszczególnych ofert. Jeśli jakiegoś rodzaju ofert nie było, zapisać kod 00.]</p>	<p>a. ogólnodostępne, (ile ofert?)  __ __ </p> <p>b. uzyskane od urzędnika (ile ofert?)  __ __ </p>												
H21	<p>Czy z otrzymanych ofert pracy Pan(i) skorzystał(a) i nawiązał(a) kontakt z pracodawcą?</p>	<p>1. tak, ze wszystkich</p> <p>2. tak, z niektórych</p> <p>3. nie, z żadnej → przejść do H26a</p>												
H22	<p>Czy zatrudnił(a) się Pan(i) na podstawie tej/tych ofert(y)?</p>	<p>1. tak → przejść do H26a</p> <p>2. nie</p>												
H23	<p>Dlaczego nie zatrudnił(a) się Pan(i) na podstawie tej oferty lub którejś z tych ofert i ile razy to się zdarzyło?</p> <p>[Ankieter: Zakreślić wszystkie odpowiedzi respondenta w kolumnie H23a, a następnie dla każdego zakreślonego punktu wpisać dwucyfrowo w kolumnie H23b, ile razy się tak zdarzyło.]</p>	<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th>H23a</th> <th>H23b</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>a. ponieważ nie było tej pracy, jak się zgłosiłem/zgłosiłam</td> <td>1</td> <td>(ile razy?)  __ __ </td> </tr> <tr> <td>b. nie przyjęli mnie do tej pracy</td> <td>2</td> <td>(ile razy?)  __ __ </td> </tr> <tr> <td>c. musiałem/musiałam odrzucić te oferty pracy</td> <td>3</td> <td>(ile razy?)  __ __ </td> </tr> </tbody> </table>		H23a	H23b	a. ponieważ nie było tej pracy, jak się zgłosiłem/zgłosiłam	1	(ile razy?)  __ __	b. nie przyjęli mnie do tej pracy	2	(ile razy?)  __ __	c. musiałem/musiałam odrzucić te oferty pracy	3	(ile razy?)  __ __
	H23a	H23b												
a. ponieważ nie było tej pracy, jak się zgłosiłem/zgłosiłam	1	(ile razy?)  __ __												
b. nie przyjęli mnie do tej pracy	2	(ile razy?)  __ __												
c. musiałem/musiałam odrzucić te oferty pracy	3	(ile razy?)  __ __												
H24	<p>[Ankieter: Zadać, jeśli w pyt. H23 w kolumnie H23a zaznaczono odp. 2.]</p> <p>Jak Pan(i) sądzi, dlaczego Pana/ Pani nie zatrudniono?</p> <p>[Ankieter: Nie odczytywać odpowiedzi. Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</p>	<p>01. szukali kogoś z innymi kwalifikacjami</p> <p>02. szukali młodszych</p> <p>03. szukali doświadczonych</p> <p>04. szukali tylko posiadających zaświadczenie o niepełnosprawności</p> <p>05. szukali osób innej płci</p> <p>06. szukali emeryta lub rencisty</p> <p>07. inne przyczyny</p> <p>08. nie wiem</p>												

H25	<p>[Ankieter: Zadać, jeśli w pyt. H23 w kolumnie H23a. zaznaczono odp. 3.]</p> <p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę H25.</b>]</p> <p>Dlaczego nie przyjął/ przyjęła Pan(i) przedstawionych ofert pracy? Proszę wskazać maksymalnie 3 główne przyczyny.</p> <p>[Ankieter: Zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi.]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>01. oferowano za niskie zarobki</li> <li>02. to byłaby za ciężka praca</li> <li>03. proponowano pracę w zbyt długim wymiarze czasu pracy</li> <li>04. za długi/ daleki/ kosztowny byłby dojazd do pracy</li> <li>05. nie odpowiadały mi godziny pracy (zmiany, praca w weekendy)</li> <li>06. to była praca w szkodliwych warunkach</li> <li>07. to była praca bez ubezpieczenia emerytalnego</li> <li>08. to była praca bez perspektyw rozwoju, awansu</li> <li>09. to była praca doraźna</li> <li>10. mieli za duże wymagania kwalifikacyjne, trudno byłoby im sprostać</li> <li>11. inne</li> </ol>
H26	<p>H26a. Czy w ciągu ostatniego roku starał(a) się Pan(i) w urzędzie pracy o jakąś pomoc w zakresie przygotowania do prowadzenia działalności gospodarczej?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak</li> <li>2. nie → <b>przejsć do H28</b></li> </ol>
H26	<p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę H26.</b>]</p> <p>H26b. Czy i jaką otrzymał(a) Pan(i) pomoc?</p> <p>[Ankieter: Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. otrzymałem/ otrzymałam pomoc finansową na doradztwo biznesowo-prawne (np. biznesplan, porady prawne)</li> <li>2. dostałem/ dostałam się na szkolenie z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej (np. ABC biznesu)</li> <li>3. otrzymałem/ otrzymałam dotację lub pożyczkę na rozpoczęcie działalności gospodarczej</li> <li>4. nie otrzymałem/ otrzymałam pomocy → <b>przejsć do H28</b></li> </ol>
H27	<p>Czy rozpoczął/ rozpoczęła Pan/ Pani planowaną działalność gospodarczą?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak</li> <li>2. nie</li> </ol>
H28	<p>[ANKIETER: Wręczyć <b>kartę H28.</b>]</p> <p>Czy w ciągu ostatniego roku korzystał(a) Pan/ Pani z którejś z poniższych form pomocy, oferowanej przez PUP?</p> <p>[Ankieter: Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>01. prace interwencyjne lub roboty publiczne</li> <li>02. staże</li> <li>03. przygotowanie zawodowe w miejscu pracy</li> <li>04. pożyczka szkoleniowa</li> <li>05. refundacja kosztów dojazdów i zakwaterowania</li> <li>06. refundacja kosztów opieki nad dzieckiem</li> <li>07. inne, (jakie?).....</li> <li>08. nie, nie korzystałem/ korzystałam</li> </ol>
H29	<p>Czy urząd pracy zaproponował Panu/ Pani podjęcie pracy za granicą?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak</li> <li>2. nie → <b>przejsć do H31</b></li> </ol>

H30	Czy zatrudnił(a) się Pan(i) dzięki tej ofercie za granicą?	1. tak 2. nie
H31	<p>[ANKIETER: Wręczyć <i>kartę H31.</i>]</p> <p>Czy w Pana/ Pani ocenie działania PUP wpływają (wpłynęły) na Pana/ Pani indywidualną sytuację na rynku pracy?</p> <p>[Ankieter: Zaznaczyć wszystkie odpowiedzi.]</p>	1. pomogły mi znaleźć pracę 2. zostałem/ zostałam ubezpieczony/ ubezpieczona, a wtedy łatwiej o pracę bez płacenia składek 3. zwiększyły moje szanse na znalezienie pracy w przyszłości 4. nauczyłem/ nauczyłam się, jak szukać pracy 5. pozwoliły mi przetrwać trudny okres pozostawania bez pracy 6. nic nie zmieniły w mojej sytuacji

**Potwierdzam, że przedstawione w ankiecie informacje zostały zebrane zgodnie z założoną w badaniu procedurą**

Data			Powiat	Kod ankietera:
dzień	miesiąc	rok		
				_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
				Sporządził: <i>Podpis ankietera</i>
				Sprawdził: <i>Podpis koordynatora</i>

## KWESTIONARIUSZ

Prosimy o uważne zapoznanie się z instrukcją wypełniania kwestionariusza. **W razie wątpliwości proszę ominąć dane pytanie i zwrócić się o pomoc w jego wypełnieniu do ankietera, który będzie odbierał od Państwa ankietę.**

### INSTRUKCJA WYPEŁNIANIA KWESTIONARIUSZA:

1. PRZY KAŻDYM PYTANIU PROSIMY NAJPIERW PRZECZYTAĆ WSZYSTKIE ODPOWIEDZI I DOPIERO WÓWCZAS ZAZNACZYĆ WŁAŚCIWĄ ODPOWIEDŹ/ ODPOWIEDZI.
2. PROSIMY ZAZNACZAĆ ODPOWIEDZI PRZEZ ZAKREŚLENIE KÓŁKIEM NUMERU PAŃSTWA ODPOWIEDZI. NP. JEŚLI PAŃSTWA ODPOWIEDŹ BRZMI NIE:
  1. tak
  - ②. nie
3. PROSIMY STOSOWAĆ SIĘ DO POLECEŃ, ZAPISANYCH DUŻĄ CZCIONKĄ, KTÓRE ZNAJDUJĄ SIĘ PRZED LUB POD PYTANIAMI (NP. ODNOŚNIE DO LICZBY WYMAGANYCH ODPOWIEDZI LUB PRZEJŚĆ DO ODPOWIEDNICH PYTAŃ).
4. W PYTANIACH WYMAGAJĄCYCH PODANIA LICZB PROSIMY WYPEŁNIĆ WSZYSTKIE POLA, NP. JEŚLI SĄ POLA NA 4 CYFRY (|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|), A PAŃSTWA ODPOWIEDŹ BRZMI 2, PROSIMY WPISAĆ |\_0\_|\_0\_|\_0\_|\_2\_|. JEŚLI PAŃSTWA ODPOWIEDŹ BRZMI 0 (NP. NIE MA TAKICH OSÓB), PROSZĘ WPISAĆ W POLA ODPOWIEDNIA LICZBĘ ZER NP. |\_0\_|\_0\_|\_0\_|\_0\_|.
5. ODPOWIEDZI PEŁNYM TEKSTEM PROSIMY ZAPISYWAĆ TYLKO W MIEJSCE KROPEK (.....).
6. W PYTANIACH DOTYCZĄCYCH LICZBY POSZCZEGÓLNYCH PRACOWNIKÓW JEST MOŻLIWOŚĆ UDZIELENIA ODPOWIEDZI W DWÓCH FORMACH (W JEDNYM PYTANIU CZY PODPUNKCIE PROSZĘ UDZIELAĆ ODPOWIEDZI TYLKO W JEDNEJ FORMIE):
  - A. PODANIE LICZBY OSÓB
  - B. PODANIE UDZIAŁU PROCENTOWEGO DANYCH OSÓB
7. WSZYSTKIE KWOTY PROSZĘ PODAWAĆ W PLN, ZAOKRĄGLAJĄC DO PEŁNYCH ZŁOTYCH.

### A. PODSTAWOWE INFORMACJE O PRZEDSIĘBIORSTWIE

A1. Na terenie jakiej gminy znajduje się siedziba Państwa firmy?	.....
A2. Czy firma prowadzi działalność na terenie powiatu?	1. tak 2. nie
A3. Na terenie jakiej gminy znajduje się główny (zatrudniający najwięcej pracowników) zakład należący do firmy?	.....

A4. Jaka jest forma własności Państwa firmy?	1. podmiot prywatny 2. podmiot publiczny
A5. Proszę wpisać symbol głównej działalności PKD.	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
A6. W którym roku firma została założona?	w  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  roku
<p>PYTANIE A7 WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. A6 WPISANO 2003 LUB WCZEŚNIEJ, – JEŚLI W PYT. A6 WPISANO 2004 – OMI- NAĆ PYTANIE A7 I PRZEJŚĆ DO PYT. A8. – JEŚLI WPISANO 2005 LUB PÓŹNIEJ – OMINAĆ PYTANIA A7–A8 I PRZEJŚĆ DO PYT. A9.</p> <p>A7. O ile procent zmieniła się wartość przy- chodów ze sprzedaży produktów, towa- rów i materiałów Państwa przedsiębiorstwa w 2005 roku w stosunku do 2004 roku?</p> <p><b>UWAGA:</b> JEŚLI NASTĄPIŁ WZROST PRZYCHODÓW, PROSZĘ ODPOWIEDŹ ZAPISAĆ W PUNKCIE A, POZOSTA- WIAJĄC PUNKT B PUSTY, NATOMIAST JEŚLI NASTĄPIŁ SPADEK PRZYCHO- DÓW, PROSZĘ ODPOWIEDŹ ZAPI- SAĆ W PUNKCIE B, POZOSTAWIAJĄC PUNKT A PUSTY. JEŚLI NIE NASTĄPIŁ ANI WZROST, ANI SPADEK PRZYCHO- DÓW, PROSZĘ WPISAĆ W <u>PUNKCIE A</u> 0000.</p> <p>ODPOWIEDŹ ZAPISAĆ CZTEROCYF- ROWO.</p>	<p>a. wzrost przychodów o  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  %</p> <p>b. spadek przychodów o  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  %</p>

<p><b>PYTANIE A8 WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. A6 WPISANO 2004 LUB WCZEŚNIEJ.</b></p> <p><b>A8. Jakiej procentowej zmiany wartości przychodów, sprzedaży produktów, towarów i materiałów spodziewają się Państwo w 2006 roku w stosunku do 2005 roku?</b></p> <p><b>UWAGA: JEŚLI SPODZIEWAJĄ SIĘ PAŃSTWOWZROSTU PRZYCHODÓW, PROSZĘ ODPOWIEDŹ ZAPISAC W PUNKCIE A, POZOSTAWIAJĄC PUNKT B PUSTY, NATOMIAST JEŚLI SPADKU PRZYCHODÓW, PROSZĘ ODPOWIEDŹ ZAPISAC W PUNKCIE B, POZOSTAWIAJĄC PUNKT A PUSTY. JEŚLI NIE SPODZIEWAJĄ SIĘ PAŃSTWO ANI WZROSTU, ANI SPADKU PRZYCHODÓW, PROSZĘ WPISAC W PUNKCIE A 0000.</b></p> <p><b>ODPOWIEDŹ ZAPISAC CZTEROCYFROWO.</b></p>	<p>a. wzrost przychodów o  __ __ __ __  %</p> <p>b. spadek przychodów o  __ __ __ __  %</p>
<p><b>A9. Czy obecna sytuacja finansowa przedsiębiorstwa pozwala na dokonywanie inwestycji?</b></p> <p><b>PROSZĘ ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. nie</li> <li>2. tak, ale obecna sytuacja nie wymaga od firmy dokonywania inwestycji</li> <li>3. tak, inwestycje są przeprowadzane (planowane)</li> <li>4. nie wiem, trudno powiedzieć</li> </ol>
<p><b>A10. Jak Pan(i) ogólnie ocenił(a)by perspektywy rozwoju firmy w ciągu najbliższych 3 lat?</b></p> <p><b>PROSZĘ ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. firma rozwinie się (zwiększy produkcję i/ lub wejdzie na nowe rynki)</li> <li>2. firma będzie działać w podobnej skali</li> <li>3. firma zmniejszy skalę produkcji</li> <li>4. firma zostanie zlikwidowana (obecnie znajduje się w stanie upadłości lub jest jemu bliska)</li> <li>5. trudno powiedzieć</li> </ol>

<p><b>A11a. Co musiałyby się zmienić, aby Państwa firma mogła ZWIĘKSZYĆ zatrudnienie? Proszę wskazać 3 najważniejsze elementy.</b></p> <p>PROSZĘ ZAKREŚLIĆ KÓŁKIEM MAKSYMALNIE 3 PRZYCZYNY W KOLUMNIE A11a.</p> <p><b>A11b. Proszę 3 wskazane przez Państwa przyczyny uszeregować pod względem ważności, zaczynając od najważniejszej.</b></p> <p>PROSZĘ WPISAĆ W KOLUMNIE A11b. PRZY NAJWAŻNIEJSZEJ PRZYCZYNIE KOD 1, PRZY DRUGIEJ W KOLEJNOŚCI PROSZĘ WPISAĆ 2, NATOMIAST PRZY TRZECIEJ W KOLEJNOŚCI POD WZGLĘDEM WAŻNOŚCI WPISAĆ KOD 3.</p> <p>PRZY POZOSTAŁYCH PRZYCZYNACH PROSZĘ NIC NIE WPISYWAĆ (ZOSTAWIĆ PUSTE POLA).</p>	<table border="0"> <tr> <td><b>A11a</b></td> <td><b>A11b</b></td> </tr> <tr> <td>01. więcej odbiorców/ większy rynek zbytu</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>02. łatwiejszy dostęp do kredytów na rozwój działalności (poza oprocentowaniem)</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>03. niższe oprocentowanie kredytów na rozwój działalności</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>04. niższe oczekiwania płacowe pracowników</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>05. mniejsze pozapłacowe koszty pracy</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>06. niższe podatki od działalności</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>07. lepiej wykształceni ludzie do pracy</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>08. bardziej doświadczeni ludzie do pracy</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>09. sprawniejsze/ lepiej zorganizowane pośrednictwo pracy</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>10. bardziej stabilne otoczenie instytucjonalne (przepisy, regulacje)</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>11. inne</td> <td> __ </td> </tr> </table>	<b>A11a</b>	<b>A11b</b>	01. więcej odbiorców/ większy rynek zbytu	__	02. łatwiejszy dostęp do kredytów na rozwój działalności (poza oprocentowaniem)	__	03. niższe oprocentowanie kredytów na rozwój działalności	__	04. niższe oczekiwania płacowe pracowników	__	05. mniejsze pozapłacowe koszty pracy	__	06. niższe podatki od działalności	__	07. lepiej wykształceni ludzie do pracy	__	08. bardziej doświadczeni ludzie do pracy	__	09. sprawniejsze/ lepiej zorganizowane pośrednictwo pracy	__	10. bardziej stabilne otoczenie instytucjonalne (przepisy, regulacje)	__	11. inne	__
<b>A11a</b>	<b>A11b</b>																								
01. więcej odbiorców/ większy rynek zbytu	__																								
02. łatwiejszy dostęp do kredytów na rozwój działalności (poza oprocentowaniem)	__																								
03. niższe oprocentowanie kredytów na rozwój działalności	__																								
04. niższe oczekiwania płacowe pracowników	__																								
05. mniejsze pozapłacowe koszty pracy	__																								
06. niższe podatki od działalności	__																								
07. lepiej wykształceni ludzie do pracy	__																								
08. bardziej doświadczeni ludzie do pracy	__																								
09. sprawniejsze/ lepiej zorganizowane pośrednictwo pracy	__																								
10. bardziej stabilne otoczenie instytucjonalne (przepisy, regulacje)	__																								
11. inne	__																								
<p><b>A12. Czy poza osobami zatrudnionymi w firmie, są wynajmowani pracownicy z agencji pracy tymczasowej? Jeśli tak, to proszę podać ich liczbę.</b></p> <p>ODPOWIEDŹ PROSZĘ WPISAĆ CZTEROCYFROWO, NP. JEŚLI 5 PRACOWNIKÓW, WPISAĆ 0005.</p> <p>JEŚLI NIE ZATRUDNIAJĄ PAŃSTWO TAKICH PRACOWNIKÓW, PROSZĘ ZAKREŚLIĆ KOD 0000.</p>	<p>tak,  __ __ __ __  osób</p> <p>0000. nie, nie są wynajmowani/ zatrudniani</p>																								
<p><b>A13. Na jakich rynkach firma znajduje zbyty dla swojej produkcji oraz usług?</b></p> <p>PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE ODPOWIEDZI, KTÓRE SĄ PRAWDZIWE.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. na rynku lokalnym (gmina, powiat)</li> <li>2. na rynku regionalnym (województwo)</li> <li>3. na rynku krajowym</li> <li>4. na rynku zagranicznym</li> </ol>																								

<b>B. ZATRUDNIENIE W MOMENCIE BADANIA</b>	
<b><u>UWAGA! PYTANIA NA TEMAT OBECNEGO ZATRUDNIENIA DOTYCZĄ STANU NA DZIEŃ 20 MAJA 2006 R.</u></b>	
<p><b>B14. Proszę podać liczbę osób, które pracowały w przedsiębiorstwie w dniu 20 maja 2006 r.: ogółem oraz w podziale według formy zatrudnienia.</b></p> <p>W PUNKCIE A PROSZĘ WPISAĆ LICZBĘ OSÓB PRACUJĄCYCH OGÓŁEM.</p> <p>W KOLEJNYCH PUNKTACH B–F, JEŚLI NIE ZATRUDNIAJĄ PAŃSTWO PRACOWNIKÓW W DANEJ FORMIE, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O (PIERWSZE „PUDEŁKA”).</p> <p>JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P – DRUGIE „PUDEŁKA”, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW B–F WYNOŚIŁA 100%.</p>	
A. Pracujący ogółem, bez pracowników agencji pracy tymczasowej	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób
<b>SPOŚRÓD PRACUJĄCYCH OGÓŁEM:</b>	<b>O</b> <b>P</b>
B. Właściciele, współwłaściciele	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _  %
C. Pomagający członkowie rodziny	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _  %
D. Pracownicy najemni (umowa o pracę w sensie kodeksu pracy)	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _  %
E. Pracujący na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa o dzieło, umowa zlecenie)	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _  %
F. Samozatrudnieni (Mają własną działalność gospodarczą, ale pracują tylko dla jednego pracodawcy w podobnym wymiarze czasu jak inni pracownicy, rozliczając się z nim na podstawie rachunku lub faktury.)	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _  %
G. Pracujący na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _  %
<p>PYT. B15 WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYTANIU B14, W PUNKCIE D WPISANO „0001” LUB WIĘCEJ. W PRZECIWNYM WYPADKU PROSZĘ OMINĄĆ PYTANIE B15.</p> <p><b>B15. Spośród pracowników najemnych (wskazanych w punkcie D w pyt. B14) ilu jest zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony?</b></p> <p>JEŚLI NIKT, PROSZĘ WPISAĆ W KOLUMNIE O ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER.</p> <p>JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY UDZIAŁ PROCENTOWY W KOLUMNIE P.</p>	<p><b>O</b> <b>P</b></p> <p> _ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _  %</p>



**UWAGA: PYTANIA B16 – B23 DOTYCZĄ WSZYSTKICH PRACUJĄCYCH – WPISANYCH W PYT. B14 W PUNKCIE A.**

**B16. Spośród wszystkich pracujących (wskazanych w pyt. B14 w punkcie A) proszę podać liczbę pracujących:**

JEŚLI NIE ZATRUDNIAJĄ PAŃSTWO PRACOWNIKÓW W PODANYM WYMIARZE, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O.

JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A–C WYNOŚIŁA 100%.

	O	P
A. W wymiarze odpowiadającym pełnemu wymiarowi czasu pracy	_ _ _ _  osób	_ _ _ _ %
B. W wymiarze odpowiadającym niepełnemu wymiarowi czasu pracy	_ _ _ _  osób	_ _ _ _ %
C. Nie da się określić wymiaru czasu pracy	_ _ _ _  osób	_ _ _ _ %
<b>B17. Ile spośród wszystkich pracujących to kobiety?</b>		
JEŚLI NIE MA TAKICH OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ 0000 W KOLUMNIE O.		
JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY UDZIAŁ PROCENTOWY.	_ _ _ _  osób	_ _ _ _ %
<b>B18. Ile spośród wszystkich pracujących to osoby w wieku:</b>		
JEŚLI NIE MA OSÓB W DANYM WIEKU, PROSZĘ WPISAĆ 0000 W KOLUMNIE O. JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A–C WYNOŚIŁA 100%.		
a. 15–24 lata	_ _ _ _  osób	_ _ _ _ %
b. 25–49 lat	_ _ _ _  osób	_ _ _ _ %
c. 50 lat i więcej	_ _ _ _  osób	_ _ _ _ %

<p><b>B19. Ilu pracujących stanowią osoby uczące się?</b> Chodzi o studentów oraz uczniów szkół zawodowych, techników, liceów i szkół podyplomowych.</p> <p>JEŚLI NIE MA TAKICH OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O.</p> <p>JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY UDZIAŁ PROCENTOWY W KOLUMNIE P.</p>	<p style="text-align: center;"><b>O</b> <span style="float: right;"><b>P</b></span></p> <p style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _  osób     _ _ _ _ _ _ _  %</p>
<p><b>B20. Ilu pracujących stanowią osoby pobierające świadczenia emerytalne lub rentowe?</b></p> <p>JEŚLI NIE MA TAKICH OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O.</p> <p>JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY UDZIAŁ PROCENTOWY W KOLUMNIE P.</p>	<p style="text-align: center;"><b>O</b> <span style="float: right;"><b>P</b></span></p> <p style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _  osób     _ _ _ _ _ _ _  %</p>
<p><b>B21. Proszę podać liczbę pracujących według poziomu wykształcenia:</b></p> <p>JEŚLI NIE MA TAKICH OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O.</p> <p>JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A–E WYNOŚIŁA 100%.</p>	
	<p style="text-align: center;"><b>O</b> <span style="float: right;"><b>P</b></span></p>
A. Wyższe	_ _ _ _ _ _ _ _  osób     _ _ _ _ _ _ _  %
B. Średnie zawodowe lub policealne	_ _ _ _ _ _ _ _  osób     _ _ _ _ _ _ _  %
C. Średnie ogólne	_ _ _ _ _ _ _ _  osób     _ _ _ _ _ _ _  %
D. Zasadnicze zawodowe	_ _ _ _ _ _ _ _  osób     _ _ _ _ _ _ _  %
E. Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe lub bez wykształcenia	_ _ _ _ _ _ _ _  osób     _ _ _ _ _ _ _  %

**B22. Które zawody są najliczniej reprezentowane w Państwa firmie (bez pracowników wynajętych z agencji pracy czasowej)?**  
**Proszę wymienić maksymalnie pięć zawodów, wypełnić dla każdego kolumny B–E, a następnie dla każdego zawodu określić: liczbę pracujących oraz przeciętne wynagrodzenie brutto w wymiarze pełnoetatowym.**

Lp.	A. Nazwa zawodu/ zajęcia obecnie wykonywanego  (prosimy o dokładne wpisanie nazwy każdego zawodu, umożliwiając późniejsze zakodowanie zawodu na poziomie 4 cyfr PKZ)	B. Nazwa stanowiska pracy/ stanowiska robotniczego	C. Główne obowiązki	D. Czy osoby te kierują pracą innych osób?  1 – tak 2 – nie  PROSZĘ WPISAĆ KOD JED- NEJ ODPO- WIEDZI	E. Czy osoby te są: 1. pracownikami najemnymi 2. właścicielami/ współwłaścicielami tego zakładu/ firmy 3. zatrudnione w innej formie  PROSZĘ WPISAĆ KOD ODPOWIEDZI  JEŚLI WPISALI PAŃSTWO KOD 3, PROSZĘ WPISAĆ W JAKIEJ FORMIE	F. Liczba osób  PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDŹ CZTEROCYFROWO	G. Przeciętne wynagrodzenie brutto za cały etat pracowników w danym zawodzie  PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDŹ PIĘCIOCYFROWO
01.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakiej?..... .....	_ _ _ _	_ _ _ _
02.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakiej?..... .....	_ _ _ _	_ _ _ _

03.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	__ __ __ __	__ __ __ __ __
04.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	__ __ __ __	__ __ __ __ __
05.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	__ __ __ __	__ __ __ __ __

**B23. Ilu pracujących (spośród wskazanych w pyt. B14 w punkcie A) świadczy pracę:**

JEŚLI NIE ZATRUDNIAJĄ PAŃSTWO PRACOWNIKÓW W PODANYM SYSTEMIE, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O. JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A–G WYNOŚIŁA 100%.

	O	P
A. W systemie zmianowym	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %
B. Porą nocną	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %
C. W soboty	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %
D. W niedziele i święta	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %
E. Dzieloną	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %
F. Zorganizowaną na zasadzie ruchomego czasu pracy	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %
G. W domu	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %

PYT. B24 WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYTANIU B14, W PUNKCIE D LUB W PUNKCIE F WPISANO „0001” LUB WIĘCEJ. W PRZECIWNYM WYPADKU PROSZĘ OMINAĆ PYTANIE B24.

**B24. Proszę uzupełnić tabelkę dotyczącą stażu osób pracujących w firmie. Ilu pracowników najemnych oraz samozatrudnionych (w rozumieniu pytania B14) pracuje w firmie przez okres:**

JEŚLI NIE MA PRACOWNIKÓW O PODANYM STAŻU PRACY, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O. JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY W KAŻDEJ KOLUMNIE (A i B) SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW 1–3 WYNOŚIŁA 100%.

Staż pracy w firmie		A		B	
		Spośród pracowników najemnych (wskazanych w B14 w pkt D)		Spośród samozatrudnionych (wskazanych w B14 w pkt F)	
		O	P	O	P
1	Mniej niż 3 lata	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %
2	3–10 lat	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %
3	Ponad 10 lat	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>  _ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  %

C. ZMIANY ZATRUDNIENIA W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY	
C.1. ODEJŚCIA I ZWOLNIENIA	
<p><b>C25. Proszę podać liczbę osób, które rok temu (12 miesięcy temu) pracowały, a już nie pracują w Państwa firmie (bez pracowników agencji pracy tymczasowej) – ogółem oraz w podziale według dotychczasowej formy zatrudnienia:</b></p> <p>JEŚLI WSZYSCY PRACOWNICY NADAL PRACUJĄ, PROSZĘ W PUNKCIE A W POLA WPISAĆ ODPOWIEDNIA LICZBĘ ZER I PRZEJŚĆ DO PYT. C34.            JEŚLI W PUNKCIE A WPISANO 0001 LUB WIĘCEJ, WYPEŁNIĆ WSZYSTKIE PUNKTY B–H. W PUNKTACH B–H, JEŚLI NIE MA TAKICH OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIA LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O. JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW B–H WYNOSIŁA 100%.</p>	
A. Osoby, które rok temu pracowały, a już nie pracują (bez pracowników agencji pracy tymczasowej)	__ __ __ __  JEŚLI WPISANO TU „0000”, PROSZĘ PRZEJŚĆ DO PYTANIA C34.
	<b>O</b> <span style="float: right;"><b>P</b></span>
B. Zwolnieni	
PODAĆ LICZBĘ OSÓB LUB PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY ZWOLNIONYCH SPOŚRÓD SUMY WPISANEJ W PUNKCIE A.	__ __ __ __  osób  __ __ __ __ %
C. Właściciele, współwłaściciele	__ __ __ __  osób  __ __ __ __ %
D. Pomagający członkowie rodziny	__ __ __ __  osób  __ __ __ __ %
E. Pracownicy najemni (umowa o pracę w sensie kodeksu pracy)	__ __ __ __  osób  __ __ __ __ %
F. Pracujący na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa o dzieło, umowa zlecenie)	__ __ __ __  osób  __ __ __ __ %
G. Samozatrudnieni Mają własną działalność gospodarczą, ale pracują tylko dla jednego pracodawcy w podobnym wymiarze czasu jak inni pracownicy, rozliczając się z nim na podstawie rachunku lub faktury.	__ __ __ __  osób  __ __ __ __ %
H. Pracujący na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP	__ __ __ __  osób  __ __ __ __ %

<p>PYT. C26 WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. C25 W PUNKCIE E WPISANO „0001” LUB WIĘCEJ.</p> <p><b>C26. Spośród zatrudnionych przed rokiem na podstawie umowy o pracę, a obecnie niepracujących (wpisani w C25 w pkt E), ilu było zatrudnionych na czas określony?</b></p> <p>JEŚLI NIE BYŁO TAKICH OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O.</p> <p>JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY UDZIAŁ PROCENTOWY W KOLUMNIE P.</p>	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;"><b>O</b></td> <td style="width: 50%;"><b>P</b></td> </tr> <tr> <td> _ _ _ _  osó<b>B</b></td> <td> _ _ _ _  %</td> </tr> </table>	<b>O</b>	<b>P</b>	_ _ _ _  osó <b>B</b>	_ _ _ _  %
<b>O</b>	<b>P</b>				
_ _ _ _  osó <b>B</b>	_ _ _ _  %				
<p>PYTANIA C27 – C29 WYPEŁNIĆ, GDY W PYT. C25 W PUNKCIE A WPISANO „0001” LUB WIĘCEJ.</p> <p>PYTANIA C27 – C29 DOTYCZĄ OSÓB NIEPRACUJĄCYCH OGÓŁEM – WPISANYCH W PYT. C25 W PUNKCIE A.</p>					
<p><b>C27. Spośród zwolnionych lub tych, którzy odeszli (ogółem, wpisanych w C25 w pkt A), proszę podać liczbę tych, którzy rok temu pracowali:</b></p> <p>JEŚLI NIE BYŁO OSÓB ZATRUDNIONYCH W DANYM WYMIARZE, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O.</p> <p>JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A–C WYNOSIŁA 100%.</p>					
	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;"><b>O</b></td> <td style="width: 50%;"><b>P</b></td> </tr> </table>	<b>O</b>	<b>P</b>		
<b>O</b>	<b>P</b>				
<p>A. W wymiarze odpowiadającym pełnemu wymiarowi czasu pracy</p>	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td> _ _ _ _  osó<b>B</b></td> <td> _ _ _ _  %</td> </tr> </table>	_ _ _ _  osó <b>B</b>	_ _ _ _  %		
_ _ _ _  osó <b>B</b>	_ _ _ _  %				
<p>B. W wymiarze odpowiadającym niepełnemu wymiarowi czasu pracy</p>	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td> _ _ _ _  osó<b>B</b></td> <td> _ _ _ _  %</td> </tr> </table>	_ _ _ _  osó <b>B</b>	_ _ _ _  %		
_ _ _ _  osó <b>B</b>	_ _ _ _  %				
<p>C. Nie da się określić wymiaru czasu pracy</p>	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td> _ _ _ _  osó<b>B</b></td> <td> _ _ _ _  %</td> </tr> </table>	_ _ _ _  osó <b>B</b>	_ _ _ _  %		
_ _ _ _  osó <b>B</b>	_ _ _ _  %				

**C28. Spośród zwolnionych lub tych, którzy odeszli (ogółem, wpisanych w C25 w pkt A), proszę podać liczbę według poziomu wykształcenia:**

JEŚLI NIE BYŁO OSÓB ZATRUDNIONYCH O DANYM WYKSZTAŁCENIU, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O.

JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A–E WYNOŚIŁA 100%.

	O	P
A. Wyższe	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %
B. Średnie zawodowe lub policealne	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %
C. Średnie ogólne	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %
D. Zasadnicze zawodowe	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %
E. Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe lub bez wykształcenia	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %



**C29. Jakie najczęściej zawody wykonywały osoby zwolnione lub te, które odeszły (bez pracowników wynajętych z agencji pracy czasowej)? Proszę wymienić maksymalnie pięć zawodów, wypełnić dla każdego kolumny B–E, a następnie dla każdego zawodu określić: liczbę pracujących oraz przeciętne wynagrodzenie brutto w wymiarze pełnoetatowym.**

Lp.	A. Nazwa zawodu/ zajęcia wykonywanego  (prosimy o dokładne wpisanie nazwy każdego zawodu, umożliwiając późniejsze zakodowanie zawodu na poziomie 4 cyfr PKZ)	B. Nazwa stanowiska pracy/ stanowiska roboczego	C. Główne obowiązki	D. Czy osoby te kierują pracą innych osób?  1 – tak 2 – nie  PROSZĘ WPISAC KOD JEDNEJ ODPOWIEDZI	E. Czy osoby te są: 1. pracownikami najemnymi 2. właścicielami/ współwłaścicielami tego zakładu/ firmy 3. zatrudnione w innej formie  PROSZĘ WPISAC KOD ODPOWIEDZI  JEŚLI WPISALI PAŃSTWO KOD 3, PROSZĘ WPISAC W JAKIEJ FORMIE	F. Liczba osób  PROSZĘ WPISAC ODPOWIEDŹ CZTEROCYFROWO	G. Przeciętne wynagrodzenie brutto za cały etat pracowników w danym zawodzie  PROSZĘ WPISAC ODPOWIEDŹ PIĘCIOCYFROWO
01.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakiej?..... .....	_ _ _ _	_ _ _ _
02.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakiej?..... .....	_ _ _ _	_ _ _ _

03.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	__ __ __ __ __	__ __ __ __ __
04.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	__ __ __ __ __	__ __ __ __ __
05.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	__ __ __ __ __	__ __ __ __ __

PYT. C30 WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. C25 W PUNKCIE E LUB G WPISANO „0001” LUB WIĘCEJ.

**C30. Proszę uzupełnić tabelkę dotyczącą stażu osób zwolnionych lub tych, które odeszły z pracy? Ilu z nich było pracownikami najemnymi lub samozatrudnionymi (w rozumieniu pytania C14) i pracowało w firmie przez okres:**

JEŚLI NIE BYŁO OSÓB ZWOLNIONYCH O DANYM STAŻU, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O. JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY W KAŻDEJ KOLUMNIE (A i B) SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW 1-3 WYNOŚIŁA 100%.

Staż pracy w firmie		A		B	
		Spośród pracowników najemnych (wskazanych w C25 w pkt E)		Spośród samozatrudnionych (wskazanych w C25 w pkt G)	
		O	P	O	P
1	Mniej niż 3 lata	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _  %
2	3-10 lat	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _  %
3	Ponad 10 lat	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _  %	_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _  %

**C31. Z jakiej przyczyny nastąpiło zaprzestanie świadczenia pracy przez te osoby (osoby wskazane w C25 w pkt A)? Dla każdej przyczyny z poniższej listy proszę podać liczbę osób, których ona dotyczyła. W wypadku więcej niż jednej przyczyny prosimy wskazać najważniejszą z nich.**

JEŚLI NIE BYŁO OSÓB ZWOLNIONYCH Z DANYCH PRZYCZYŃ, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O, JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A-L WYNOŚIŁA 100%.

Przyczyny zaprzestania świadczenia pracy z inicjatywy pracodawcy:		O	P
A. Zmniejszenie skali działania firmy (np. likwidacja stanowiska)		_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _  %
B. Wdrożenie usprawnień technologicznych (np. zakup nowych maszyn, które nie wymagają pracy tylu pracowników lub do których obsługi potrzeba osób z innymi kwalifikacjami)		_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _  %
C. Wdrożenie usprawnień organizacyjnych/ outsourcingu itp.		_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _  %
D. Restrukturyzacja (zmiana struktury i profilu produkcji)		_ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _  %

E. Pracownik nie sprawdził się w pracy z powodu patologicznego łamania podstawowych zasad pracy	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _ %
F. Pracownik nie sprawdził się w pracy z powodu niedyscyplinowania lub niskiej efektywności	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _ %
G. Pracownik nie sprawdził się w pracy z powodu braku odpowiednich umiejętności	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _ %
H. Zakończenie okresu zatrudnienia subsydiowanego	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _ %
<b>Przyczyny zaprzestania świadczenia pracy z inicjatywy pracownika:</b>	
I. Odejście na emeryturę lub rentę	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _ %
J. Odejście do innej pracy – oferta lepszych warunków płacowych	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _ %
K. Odejście do innej pracy – oferta lepszych warunków pracy	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _ %
L. Inne (jakie?) oraz nieznanne (PROSZĘ WPISAC JAKIE?) ..... ..... .....	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ _ _ %
PYT. C32 i C33a, b WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. C31 SUMA OSÓB Z PUNKTÓW A–D WYNOŚI WIĘCEJ NIŻ ZERO.	
<b>C32. Czy gdyby łączny koszt pracy (płaca plus wszystkie dodatkowe koszty związane z zatrudnieniem) był niższy, to liczba zwolnionych byłaby mniejsza?</b>	1. tak 2. nie – PROSZĘ PRZEJŚĆ DO PYTANIA C34, OMIJAJĄC PYT. C33A I B.
PYT. C33a WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. C32 WSKAZANO ODP. 1 – TAK ORAZ W PYT. C25 W PUNKCIE B WPISANO ODP. 0002 LUB WIĘCEJ. <b>C33a. Co najmniej o ile mniejszy musiałby być koszt pracy, aby w firmie mogła pozostać połowa spośród zwolnionych?</b>	1. mniej niż 2% 2. 2–5% 3. 6–10% 4. więcej niż 10%
PYT. C33b WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. C32 WSKAZANO ODP. 1 – TAK ORAZ W PYT. C25 W PUNKCIE B WPISANO ODP. 0001. <b>C33b. Co najmniej o ile mniejszy musiałby być koszt pracy, aby w firmie mogła pozostać osoba zwolniona?</b>	1. mniej niż 2% 2. 2–5% 3. 6–10% 4. więcej niż 10%

## C.2. PRZYJĘCIA W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY

**C34. Proszę podać łączną liczbę osób, które rok temu (12 miesięcy temu) nie pracowały, a obecnie pracują w Państwa firmie (przyjęci, bez pracowników agencji pracy tymczasowej): przyjęci ogółem oraz w podziale według formy zatrudnienia:**

JEŚLI NIE MA NOWYCH PRACOWNIKÓW, PROSZĘ W PUNKCIE A W POLA WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER I PRZEJŚĆ DO PYT. C44.

JEŚLI W PKT A WSKAZANO 0001 LUB WIĘCEJ, WYPEŁNIĆ PUNKTY B–G.

W PUNKTACH B–G JEŚLI NIE MA TAKICH OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE O. JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A–G WYNOŚIŁA 100%.

A. Przyjęci ogółem	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  JEŚLI WPISANO TU „0000”, PROSZĘ PRZEJŚĆ DO PYTANIA C44.
	<b>O</b> <span style="margin-left: 150px;"><b>P</b></span>
B. Właściciele, współwłaściciele.	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>B</b>  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  %
C. Pomagający członkowie rodziny	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>B</b>  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  %
D Pracownicy najemni (umowa o pracę w sensie kodeksu pracy)	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>B</b>  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  %
E. Pracujący na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa o dzieło, umowa zlecenie)	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>B</b>  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  %
F. Samozatrudnieni Mają własną działalność gospodarczą, ale pracują tylko dla jednego pracodawcy w podobnym wymiarze czasu jak inni pracownicy, rozliczając się z nim na podstawie rachunku lub faktury.	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>B</b>  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  %
G. Pracujący na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>B</b>  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  %
<p>PYTANIA C35 – C43 WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. C34 W PUNKCIE A WPISANO „0001” LUB WIĘCEJ.</p> <p>PYTANIE C35 WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. C34 W PUNKCIE D. WPISANO „0001” LUB WIĘCEJ.</p> <p><b>C35. Spośród pracowników, którzy rozpoczęli w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracę na podstawie umowy o pracę (wskazani w pytaniu 34 w punkcie D), ilu jest zatrudnionych na czas określony?</b></p> <p>JEŚLI NIE MA PODANYCH OSÓB, PROSZĘ W KOLUMNIE O WPISAĆ ZERA.</p> <p>JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY UDZIAŁ PROCENTOWY W KOLUMNIE P.</p>	<b>O</b> <span style="margin-left: 150px;"><b>P</b></span>   _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>B</b>  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _  %

**C36. Spośród przyjętych ogółem w ciągu ostatnich 12 miesięcy (wskazani w pyt. C34 w punkcie A) proszę podać liczbę pracujących:**

JEŚLI NIE BYŁO PRZYJĘTYCH OSÓB W DANYM WYMIARZE PRACY, PROSZĘ W KOLUMNIE O WPISAĆ ZERA.

JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A–C WYNOSIŁA 100%.

	O	P
A. W wymiarze odpowiadającym pełnemu wymiarowi czasu pracy	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %
B. W wymiarze odpowiadającym niepełnemu wymiarowi czasu pracy	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %
C. Nie da się określić wymiaru czasu pracy	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %

**C37. Spośród przyjętych ogółem w ciągu ostatnich 12 miesięcy (wskazani w pyt. C34 w punkcie A) proszę podać liczbę przyjętych według poziomu wykształcenia:**

JEŚLI NIE ZOSTAŁY ZATRUDNIONE OSOBY O DANYM WYKSZTAŁCENIU, PROSZĘ W KOLUMNIE O WPISAĆ ZERA.

JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A–E WYNOSIŁA 100%.

	O	P
A. Wyższe	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %
B. Średnie zawodowe lub policealne	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %
C. Średnie ogólne	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %
D. Zasadnicze zawodowe	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %
E. Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe lub bez wykształcenia	_ _ _ _ _ _ _  osób	_ _ _ _ _ _ _ %

**C38. Jakie najczęściej zawody wykonują przyjęci do Państwa firmy, bez pracowników wynajętych z agencji pracy czasowej (wskazani w pyt. C34 w pkt A)?**

**Proszę wymienić maksymalnie pięć zawodów, wypełnić dla każdego kolumny B–E, a następnie dla każdego zawodu określić: liczbę przyjętych oraz przeciętne wynagrodzenie brutto w wymiarze pełnoetatowym.**

Lp.	A. Nazwa zawodu/ zajęcia wykonywanego  (prosimy o dokładne wpisanie nazwy każdego zawodu, umożliwiając późniejsze zakodowanie zawodu na poziomie 4 cyfr PKZ)	B. Nazwa stanowiska pracy/ stanowiska roboczego	C. Główne obowiązki	D. Czy osoby te kierują pracą innych osób?  1 – tak 2 – nie  PROSZĘ WPISAC KOD JEDNEJ ODPOWIEDZI	E. Czy osoby te są: 1. pracownikami najemnymi 2. właścicielami/ współwłaścicielami tego zakładu/ firmy 3. zatrudnione w innej formie  PROSZĘ WPISAC KOD ODPOWIEDZI  JEŚLI WPISALI PAŃSTWO KOD 3, PROSZĘ WPISAC W JAKIEJ FORMIE	F. Liczba osób  PROSZĘ WPISAC ODPOWIEDŹ CZTEROCYFROWO	G. Przeciętne wynagrodzenie brutto za cały etat pracowników w danym zawodzie  PROSZĘ WPISAC ODPOWIEDŹ PIĘCIOCYFROWO
01.	..... .....	..... .....	..... .....	_ _	_ _  jakiej?..... .....	_ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _
02.	..... .....	..... .....	..... .....	_ _	_ _  jakiej?..... .....	_ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _

03.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	__ __ __ __  .....	__ __ __ __ __  .....
04.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	__ __ __ __  .....	__ __ __ __ __  .....
05.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	__ __ __ __  .....	__ __ __ __ __  .....



<b>C39. Ilu spośród przyjętych (wskazanych w C34 w pkt A) to osoby:</b>	
JEŚLI NIE ZOSTAŁY ZATRUDNIONE TAKIE OSOBY, PROSZĘ W KOLUMNIE O WPISAĆ ZERA. JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A–B WYNOSIŁA 100%.	
	<b>O</b> <span style="margin-left: 150px;"><b>P</b></span>
A. Z doświadczeniem zawodowym (osoby, które wcześniej pracowały)	_ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ %
B. Bez doświadczenia zawodowego (osoby, które wcześniej nie pracowały)	_ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ %
<b>C40a. Czy w Państwa firmie w ciągu ostatniego roku zatrudniono przynajmniej jednego absolwenta (osobę do 12 miesięcy od ukończenia szkoły)?</b>	1. tak 2. nie – PRZEJŚĆ DO PYT. C40c, OMIJAJĄC PYT. C40b 3. nie wiem – PRZEJŚĆ DO PYT. C41
<b>C40b. Ilu absolwentów zatrudniono w Państwa firmie w ciągu ostatniego roku spośród wszystkich przyjętych (wskazanych w pyt. C34 w pkt A)?</b>  JEŚLI NIE ZOSTAŁY ZATRUDNIONE TAKIE OSOBY, PROSZĘ W KOLUMNIE O WPISAĆ ZERA. JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY UDZIAŁ PROCENTOWY W KOLUMNIE P SPOŚRÓD WSKAZANYCH W PYT. C34 W PKT A.	<b>O</b> <span style="margin-left: 150px;"><b>P</b></span>   _ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ %
PYT. C40c WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. C40a ZAZNACZONO ODP. 2 – NIE  <b>C40c. Dlaczego nie zatrudniono w Państwa firmie w ciągu ostatniego roku żadnego absolwenta? Proszę wskazać maksymalnie 3 powody.</b>  PROSZĘ ZAKREŚLIĆ MAKSYMALNIE 3 STWIERDZENIA	1. tacy pracownicy nie mają doświadczenia zawodowego 2. absolwenci nie mają kwalifikacji niezbędnych do pracy 3. bez problemu mogę znaleźć starszych, doświadczonych pracowników o odpowiednich kwalifikacjach 4. oczekiwania płacowe absolwentów są zbyt wysokie 5. absolwenci w ogóle nie poszukiwali pracy w mojej firmie 6. inny powód
<b>C41. Jak oceniają Państwo przygotowanie zawodowe absolwentów szkół z powiatu/ województwa (ZSZ, licea profilowane, szkoły wyższe) do pracy w Państwa branży?</b>  PROSZĘ W KAŻDEJ KOLUMNIE A–C (ODPOWIADAJĄCEJ POSZCZEGÓLNYM TYPOM SZKÓŁ) ZAKREŚLIĆ JEDEN KOD.	

		a	b	c
		zasadnicze szkoły zawodowe	licea profilowane, technika	szkoły wyższe
1	bardzo dobre	1	1	1
2	dobre	2	2	2
3	złe	3	3	3
4	bardzo złe	4	4	4
5	nie mam zdania	5	5	5

**C42. Z jakiej przyczyny nastąpiły przyjęcia?**

Do każdej przyczyny z poniższej listy proszę dopisać liczbę przyjętych (spośród wskazanych w C34 w pkt A). Jeżeli było kilka przyczyn przyjęcia danej osoby, prosimy wskazać najważniejszą z nich.

JEŚLI DANA PRZYCZYNA NIE MIAŁA WPŁYWU NA PRZYJĘCIE ŻADNEJ OSOBY, PROSZĘ W KOLUMNIE O WPISAĆ ZERO. JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A–G WYNOŚIŁA 100%.

	O	P
A. Zwiększenie skali działania		
B. Zmiany technologiczne	_ _ _ _  osób	_ _ _ _  %
C. Zmiany organizacyjne	_ _ _ _  osób	_ _ _ _  %
D. Restrukturyzacja (zmiana struktury i profilu produkcji)	_ _ _ _  osób	_ _ _ _  %
E. Przyjęcie na miejsce innego pracownika (zastąpienie pracownika, np. osobą wyżej wykwalifikowaną)	_ _ _ _  osób	_ _ _ _  %
F. Możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy (staż, przygotowanie zawodowe, roboty publiczne)	_ _ _ _  osób	_ _ _ _  %
G. Inne	_ _ _ _  osób	_ _ _ _  %
C43. Czy gdyby łączny koszt pracy (płaca plus wszystkie dodatkowe koszty związane z zatrudnieniem) był niższy niż obecnie, to czy liczba przyjętych byłaby większa?	1. tak 2. nie	

**C.3. TRUDNOŚCI ZE ZNALEZIENIEM PRACOWNIKÓW  
W CIĄGU OSTATNICH 12 MIESIĘCY**

C44a. Czy Państwa firma napotkała trudności, szukając pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy?	1. tak 2. nie – PRZEJŚĆ DO PYTANIA C46, OMIJAJĄC PYT. C44b – C45
--	--

PYTANIE C44b. WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. C44a ZAZNACZONO ODP. 1 – TAK.

**C44b. Ze znalezieniem osób do pracy w jakich zawodach Państwa firma miała trudności?**

Proszę wymienić maksymalnie pięć zawodów i dla każdego zawodu wypełnić kolumny B–E, a następnie określić liczbę miejsc, z przyjęciem na które mieli Państwo trudności, liczbę obecnie wolnych miejsc oraz przeciętne wynagrodzenie brutto w wymiarze pełnoetatowym na danym stanowisku/ w danym zawodzie.

Lp.	A. Nazwa zawodu/ zajęcia wykonywanego  (prosimy o dokładne wpisanie nazwy każdego zawodu, umożliwiając późniejsze zakodowanie zawodu na poziomie 4 cyfr PKZ)	B. Nazwa stanowiska pracy/ stanowiska roboczego	C. Główne obowiązki	D. Czy osoby te kierują pracą innych osób?  1 – tak 2 – nie  PROSZĘ WPI-SAĆ KOD JEDNEJ ODPOWIEDZI	E. Czy osoby te są: 1. pracownikami najemnymi 2. właścicielami/ współwłaścicielami tego zakładu/ firmy 3. zatrudnione w innej formie  PROSZĘ WPI-SAĆ KOD ODPOWIEDZI  JEŚLI WPISALI PAŃSTWO KOD 3, PROSZĘ WPISAĆ W JAKIEJ FORMIE	F. Liczba wolnych miejsc, przy obsadzeniu których pracodawca napotkał trudności w ciągu ostatnich 12 miesięcy  PROSZĘ WPI-SAĆ ODPOWIEDŹ CZTEROCYFROWO	G. Liczba wolnych miejsc obecnie  PROSZĘ WPI-SAĆ ODPOWIEDŹ CZTEROCYFROWO	H. Przeciętne wynagrodzenie brutto za cały etat pracowników w danym zawodzie  PROSZĘ WPI-SAĆ ODPOWIEDŹ PIĘCIOCYFROWO
01.	..... .....	..... .....	..... .....	_ _  .....	_ _  jakiej?..... .....	_ _ _ _ _ _ _   _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _   _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _   _ _ _ _ _ _ _

02.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _
03.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _
04.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _
05.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakie?..... .....	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _



<p><b>C46. W jaki sposób poszukiwali Państwo pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy?</b></p> <p>PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE ODPOWIEDZI, KTÓRE SĄ PRAWDZIWE.</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. przez powiatowy urząd pracy</li><li>2. przez prywatne biuro pośrednictwa pracy</li><li>3. zamieszczaliśmy ogłoszenia lub odpowiadaliśmy na nie</li><li>4. poszukiwaliśmy bezpośrednio w szkołach</li><li>5. poszukiwaliśmy za pośrednictwem krewnych i znajomych</li><li>6. uczestniczyliśmy w giełdach pracy, dniach kariery itp.</li><li>7. inaczej, jak? (PROSZĘ WPISAĆ JAK?) .....</li><li>.....</li><li>.....</li></ol>
---	---

<b>D. PLANOWANE ZMIANY ZATRUDNIENIA W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 12 MIESIĘCY</b>			
<p><b>D47. Ile obecnie jest w firmie wolnych miejsc pracy?</b></p> <p>JEŚLI NIE MA WOLNYCH MIEJSC PRACY, PROSZĘ W POLA WPISAĆ ZERA.</p>	__ __ __ __  miejsc		
<b>D.1. PLANOWANE PRZYJĘCIA</b>			
<p><b>D48. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy są planowane przyjęcia do pracy?</b></p> <p>[Ponownie przyjęcia i zwolnienia są interpretowane bardzo szeroko: zwolnienia oznaczają zaprzestanie <u>korzystania ze świadczenia pracy</u> bez względu na rodzaj umowy. Przyjęcie oznacza rozpoczęcie takiego korzystania – także bez względu na typ umowy.]</p>	1. tak 2. nie – PRZEJŚĆ DO PYTANIA D53, OMIJAJĄC PYT. D49 – D52		
<p><b>D49. Ile osób planują Państwo przyjąć do pracy ogółem w ciągu najbliższych 12 miesięcy?</b></p> <p>PROSZĘ WPISAĆ LICZBĘ OSÓB. JEŚLI NIE WIADOMO, ILE OSÓB PLANUJĄ PAŃSTWO PRZYJĄĆ, PROSZĘ ZAKREŚLIĆ KÓŁKIEM KOD 9997.</p>	__ __ __ __  osób  9997. nie wiem/ trudno powiedzieć		
<p><b>D50. Ile osób spośród planowanych do przyjęcia ogółem (wskazanych w pyt. D49) zamierzają Państwo:</b></p> <p>JEŚLI W DANEJ FORMIE NIE PLANUJĄ PAŃSTWO NIKOGO PRZYJĄĆ, PROSZĘ W KOLUMNIE O WPISAĆ ZERA.            JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W KOLUMNIE P, TAK BY SUMA PROCENTÓW Z PUNKTÓW A–C WYNOŚIŁA 100%.</p>			
	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;"><b>O</b></td> <td style="width: 50%; text-align: center;"><b>P</b></td> </tr> </table>	<b>O</b>	<b>P</b>
<b>O</b>	<b>P</b>		
<p>A. Zatrudnić na umowę o pracę</p>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;"> __ __ __ __  osób</td> <td style="width: 50%;"> __ __ __ __  %</td> </tr> </table>	__ __ __ __  osób	__ __ __ __  %
__ __ __ __  osób	__ __ __ __  %		
<p>B. Przyjąć do pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa o dzieło, umowa zlecenie) lub w trybie samozatrudnienia (wg definicji z pytania B14 – punkt F)</p>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;"> __ __ __ __  osób</td> <td style="width: 50%;"> __ __ __ __  %</td> </tr> </table>	__ __ __ __  osób	__ __ __ __  %
__ __ __ __  osób	__ __ __ __  %		
<p>C. Przyjąć do pracy na podstawie umowy stażu refundowanego przez PUP</p>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;"> __ __ __ __  osób</td> <td style="width: 50%;"> __ __ __ __  %</td> </tr> </table>	__ __ __ __  osób	__ __ __ __  %
__ __ __ __  osób	__ __ __ __  %		

**D51. W których zawodach planowane są największe przyjęcia pracowników w Państwa firmie?**

Proszę wymienić maksymalnie pięć zawodów, wypełnić dla każdego kolumny B–E, a następnie dla każdego zawodu określić: liczbę osób.

Lp.	A. Nazwa zawodu/ zajęcia wykonywanego  (prosimy o dokładne wpisanie nazwy każdego zawodu, umożliwiając późniejsze zakodowanie zawodu na poziomie 4 cyfr PKZ)	B. Nazwa stanowiska pracy/ stanowiska roboczego	C. Główne obowiązki	D. Czy osoby te kierują pracą innych osób?  1 – tak 2 – nie  PROSZĘ WPISAC KOD JEDNEJ ODPOWIEDZI	E. Czy osoby te są: 1. pracownikami najemnymi 2. właścicielami/ współwłaścicielami tego zakładu/ firmy 3. zatrudnione w innej formie  PROSZĘ WPISAC KOD ODPOWIEDZI  JEŚLI WPISALI PAŃSTWO <b>KOD 3</b> , PROSZĘ WPISAC, W JAKIEJ FORMIE	F. Liczba osób  PROSZĘ WPISAC ODPOWIEDŹ CZTEROCYFROWO
01.	..... .....	..... .....	..... .....	_ _	_ _  jakiej?..... .....	_ _ _ _
02.	..... .....	..... .....	..... .....	_ _	_ _  jakiej?..... .....	_ _ _ _
03.	..... .....	..... .....	..... .....	_ _	_ _  jakiej?..... .....	_ _ _ _
04.	..... .....	..... .....	..... .....	_ _	_ _  jakiej?..... .....	_ _ _ _
05.	..... .....	..... .....	..... .....	_ _	_ _  jakiej?..... .....	_ _ _ _



D52A. Jakie są przyczyny planowanych przyjęć? Proszę wskazać 3 najważniejsze przyczyny.	D52A	D52B
PROSZĘ ZAKREŚLIĆ MAKSYMALNIE 3 PRZYCZYNY W KOLUMNIE D52a.	1. spodziewane zwiększenie skali działania	__
<b>D52b. Proszę teraz 3 wskazane przez Państwa przyczyny uszeregować pod względem ważności, zaczynając od najważniejszej.</b>	2. zmiany technologiczne	__
PROSZĘ WPISAĆ W KOLUMNIE D52B PRZY NAJWAŻNIEJSZEJ PRZYCZYNIE KOD 1, PRZY DRUGIEJ W KOLEJNOŚCI – 2, NATOMIAST PRZY TRZECIEJ W KOLEJNOŚCI POD WZGLĘDEM WAŻNOŚCI WPISAĆ KOD 3.	3. zmiany organizacyjne	__
PRZY POZOSTAŁYCH PRZYCZYNACH PROSZĘ NIC NIE WPISYWAĆ (ZOSTAWIĆ PUSTE POLA).	4. restrukturyzacja (zmiana struktury i profilu produkcji)	__
	5. przyjęcie na miejsce innego pracownika (np. zastąpienie pracownika osobą wyżej wykwalifikowaną)	__
	6. możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy (staż, przygotowanie zawodowe, roboty publiczne)	__
	7. inne	__



**D56. W których zawodach są planowane największe zwolnienia pracowników w Państwa firmie?**

Proszę wymienić maksymalnie pięć zawodów, wypełnić dla każdego kolumny B–E, a następnie dla każdego zawodu określić liczbę osób.

Lp.	A. Nazwa zawodu/ zajęcia wykonywanego  (prosimy o dokładne wpisanie nazwy każdego zawodu, umożliwiając późniejsze zakodowanie zawodu na poziomie 4 cyfr PKZ)	B. Nazwa stanowiska pracy/ stanowiska roboczego	C. Główne obowiązki	D. Czy osoby te kierują pracą innych osób?  1 – tak 2 – nie  PROSZĘ WPISAĆ KOD JEDNEJ ODPOWIEDZI	E. Czy osoby te są: 1. pracownikami najemnymi 2. właścicielami/ współwłaścicielami tego zakładu/ firmy 3. zatrudnione w innej formie  PROSZĘ WPISAĆ KOD ODPOWIEDZI  JEŚLI WPISALI PAŃSTWO KOD 3, PROSZĘ WPISAĆ, W JAKIEJ FORMIE	F. Liczba osób  PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDŹ CZTEROCYFROWO
01.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakiej?..... .....	__ __ __ __
02.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakiej?..... .....	__ __ __ __
03.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakiej?..... .....	__ __ __ __
04.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakiej?..... .....	__ __ __ __
05.	..... .....	..... .....	..... .....	__	__  jakiej?..... .....	__ __ __ __

D57a. Jakie są przyczyny planowanych zwolnień? Prosimy podać 3 najważniejsze przyczyny.	D57a.	D57b.
<p>PROSZĘ ZAKREŚLIĆ MAKSYMALNIE 3 PRZYCZYNY W KOLUMNIE D57a.</p>	<p><b>Przyczyny zaprzestania świadczenia pracy z inicjatywy pracodawcy:</b></p> <p>01. spodziewane zmniejszenie skali działania firmy</p> <p>02. usprawnienia technologiczne (np. zakup nowych maszyn, które nie wymagają pracy tylu pracowników lub wymagają pracy osób z innymi kwalifikacjami)</p>	<p> __ </p> <p> __ </p>
<p><b>D57b. Proszę teraz 3 wskazane przez Państwa przyczyny uszeregować pod względem ważności, zaczynając od najważniejszej.</b></p>	<p>03. usprawnienia organizacyjne/ outsourcing itp.</p> <p>04. restrukturyzacja (zmiana struktury i profilu produkcji)</p> <p>05. pracownik nie sprawdził się w pracy z powodu patologicznego łamania podstawowych zasad pracy</p>	<p> __ </p> <p> __ </p> <p> __ </p>
<p>PROSZĘ WPISAĆ W KOLUMNIE D57B PRZYNAJWAŻNIEJSZEJ PRZYCZYNIE KOD 1, PRZY DRUGIEJ W KOLEJNOŚCI – 2, NATOMIAST PRZY TRZECIEJ W KOLEJNOŚCI WPISAĆ KOD 3.</p>	<p>06. pracownik nie sprawdził się w pracy z powodu niezdyscyplinowania i niskiej efektywności</p> <p>07. pracownik nie sprawdził się w pracy z powodu braku odpowiednich umiejętności</p> <p>08. zakończenie okresu zatrudnienia subsydiowanego</p>	<p> __ </p> <p> __ </p> <p> __ </p>
<p>PRZY POZOSTAŁYCH PRZYCZYNACH PROSZĘ NIC NIE WPISYWAĆ (ZOSTAWIĆ PUSTE POLA).</p>	<p><b>Przyczyny zaprzestania świadczenia pracy z inicjatywy pracownika:</b></p> <p>09. odejście na emeryturę lub rentę</p> <p>10. odejście do innej pracy – oferta lepszych warunków płacowych</p> <p>11. odejście do innej pracy – oferta lepszych warunków pracy</p>	<p> __ </p> <p> __ </p> <p> __ </p>

<b>E. Informacje na temat szkoleń pracowników</b>													
<p><b>E58a. Ile osób z Państwa firmy wzięło udział w ciągu ostatnich 12 miesięcy w chociaż jednym szkoleniu finansowanym przez firmę (poza szkoleniami obowiązkowymi, takimi jak BHP)?</b></p> <p>PROSZĘ WPISAĆ LICZBĘ PRACOWNIKÓW W KOLUMNIE O. JEŚLI NIKT Z PRACOWNIKÓW NIE WZIAŁ UDZIAŁU W ŻADNYM SZKOLENIU, PROSZĘ W KOLUMNIE O WPISAĆ ZERA I PRZEJŚĆ DO PYT. E59a.</p> <p>JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ W KOLUMNIE P PRZYBLIŻONY UDZIAŁ PROCENTOWY PRACOWNIKÓW <u>W STOSUNKU DO WSZYSTKICH ZATRUDNIONYCH (WSKAZANYCH W PYT. B14 W PUNKCIE A).</u></p>	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;"><b>O</b></td> <td style="width: 50%; text-align: center;"><b>P</b></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _  osó<b>b</b></td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _  %</td> </tr> </table>	<b>O</b>	<b>P</b>	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _ _ _  %								
<b>O</b>	<b>P</b>												
_ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _ _ _  %												
<p><b>E58b. Ile osób z Państwa firmy wzięło udział w ciągu ostatnich 12 miesięcy w szkoleniach finansowanych przez firmę (poza szkoleniami obowiązkowymi, takimi jak BHP) według czasu ich trwania?</b></p> <p>Proszę wypełnić pola dla każdego ze szkoleń A–C, gdzie czas trwania szkolenia oznacza łączny czas całego szkolenia, przy założeniu, że 8 godzin szkolenia = 1 dzień.</p> <p>JEŚLI W DANYM SZKOLENIU NIE BRAŁA UDZIAŁU ŻADNA OSOBA, PROSZĘ W KOLUMNIE O WPISAĆ ZERA.</p> <p>JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ W KOLUMNIE P PRZYBLIŻONY UDZIAŁ PROCENTOWY PRACOWNIKÓW <u>W STOSUNKU DO WSZYSTKICH ZATRUDNIONYCH (WSKAZANYCH W PYT. B14 W PUNKCIE A).</u></p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Czas trwania szkolenia</th> <th style="width: 35%; text-align: center;"><b>O</b></th> <th style="width: 35%; text-align: center;"><b>P</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. do 7 dni</td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _  osó<b>b</b></td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _  %</td> </tr> <tr> <td>B. 7–30 dni</td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _  osó<b>b</b></td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _  %</td> </tr> <tr> <td>C. powyżej 30 dni</td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _  osó<b>b</b></td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _  %</td> </tr> </tbody> </table>	Czas trwania szkolenia	<b>O</b>	<b>P</b>	A. do 7 dni	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _ _ _  %	B. 7–30 dni	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _ _ _  %	C. powyżej 30 dni	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _ _ _  %
Czas trwania szkolenia	<b>O</b>	<b>P</b>											
A. do 7 dni	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _ _ _  %											
B. 7–30 dni	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _ _ _  %											
C. powyżej 30 dni	_ _ _ _ _ _ _ _ _  osó <b>b</b>	_ _ _ _ _ _ _ _ _  %											
<p><b>E59a. Czy Państwa firma wspiera w jakiś sposób samodzielne doksztalcanie pracowników?</b></p>	<p>1. tak 2. nie – PROSZĘ PRZEJŚĆ DO PYT. E60, OMIJAJĄC PYT. E59b</p>												

<b>E59b. Proszę podać liczbę osób, które uzyskały wsparcie ze strony firmy w postaci:</b>	
JEŚLI Z DANEGO WSPARCIA NIE KORZYSTAŁA ŻADNA OSOBA, PROSZĘ W KOLUMNIE O WPISAĆ ZERA. JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ W KOLUMNIE P PRZYBLIŻONY UDZIAŁ PROCENTOWY W STOSUNKU DO WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW (WSKAZANYCH W PYT. B14 W PUNKCIE A).	
	<b>O</b> <span style="margin-left: 150px;"><b>P</b></span>
A. Urlopów (płatnych) szkoleniowych	_ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ %
B. Wsparcia finansowego w zakresie kształcenia	_ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ %
C. Innej (PROSZĘ WPISAĆ JAKIEJ?) ..... .....	_ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ %
<b>E60. Czy Państwa firma kieruje swoich pracowników na szkolenia współfinansowane ze środków EFS (Europejskiego Funduszu Strukturalnego)?</b>	1. tak 2. nie
<b>E61. Jakie koszty w ciągu ostatnich 12 miesięcy poniosła Państwa firma w związku ze:</b>	A. szkoleniem swoich pracowników  _ _ _ _ _ _ _  zł B. wspieraniem samodzielnego kształcenia się pracowników  _ _ _ _ _ _ _  zł
ODPOWIEDZI PROSZĘ WPISAĆ W ZŁOTÓWKACH. JEŚLI FIRMA NIE PONIOSŁA ŻADNYCH KOSZTÓW W ZWIĄZKU Z DANĄ DZIAŁALNOŚCIĄ, PROSZĘ WPISAĆ ZERA.	
WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. E58 W PRZYNAJMNIEJ JEDNYM PUNKCIE (A–C) WPISANO ODP. „0001” LUB WIĘCEJ.	
<b>E62. Ile osób wzięło udział w finansowanych przez Państwa szkoleniach prowadzących do:</b>	
JEŚLI W DANYM RODZAJU SZKOLEŃ NIKT NIE BRAŁ UDZIAŁU, PROSZĘ W KOLUMNIE O WPISAĆ ZERA.	
JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ W KOLUMNIE P PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W STOSUNKU DO WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW (WSKAZANYCH W PYT. B14 W PUNKCIE A), SUMA PROCENTÓW Z PKT A–C NIE MUSI SIĘ SUMOWAĆ DO 100%.	
	<b>O</b> <span style="margin-left: 150px;"><b>P</b></span>
A. Zdobycia pierwszych kwalifikacji	_ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ %
B. Uzupełnienia lub podniesienia posiadanych kwalifikacji	_ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ %
C. Zmiany kwalifikacji (przekwalifikowanie zawodowe)	_ _ _ _ _ _ _  osób  _ _ _ _ _ _ _ %

<p><b>E63. Ile osób wzięło udział w finansowanych przez Państwa firmę szkoleniach prowadzących do uzyskania uprawnień zawodowych?</b></p> <p>JEŚLI NIKT NIE BRAŁ UDZIAŁU, PROSZĘ W KOLUMNIE O WPISAĆ ZERA.</p> <p>JEŚLI TRUDNO JEST PAŃSTWU OKREŚLIĆ LICZBĘ OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ W KOLUMNIE P PRZYBLIŻONY ROZKŁAD PROCENTOWY W STOSUNKU DO WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW (WSKAZANYCH W PYT. B14 W PUNKCIE A).</p>	<p style="text-align: center;"><b>O</b> <span style="margin-left: 200px;"><b>P</b></span></p> <p> __ __ __ __  osób  __ __ __ __ %</p>																
<p><b>E64a. Jakie są główne problemy przy organizowaniu (lub dlaczego nie organizuje się) szkoleń dla pracowników w Państwa przedsiębiorstwie?</b></p> <p>Proszę podać maksymalnie 3 najważniejsze przyczyny.</p> <p>PROSZĘ ZAKREŚLIĆ MAKSYMALNIE 3 PRZYCZYNY W KOLUMNIE E64a.</p> <p><b>E64b. Proszę teraz 3 wskazane przez Państwa przyczyny uszeregować pod względem ważności, zaczynając od najważniejszej.</b></p> <p>PROSZĘ WPISAĆ W KOLUMNIE E64b PRZY NAJWAŻNIEJSZEJ PRZYCZYNIE KOD 1, PRZY DRUGIEJ W KOLEJNOŚCI – 2, NATOMIAST PRZY TRZECIEJ W KOLEJNOŚCI WPISAĆ KOD 3.</p> <p>PRZY POZOSTAŁYCH PRZYCZYNACH PROSZĘ NIC NIE WPISYWAĆ (ZOSTAWIĆ PUSTE POŁA).</p>	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;"><b>E64a.</b></td> <td style="width: 50%;"><b>E64b.</b></td> </tr> <tr> <td>1. nie ma potrzeby szkolenia</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>2. szkolenia są za drogie/ nie mamy pieniędzy na finansowanie szkoleń</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>3. pracownicy powinni się szkolić na swój koszt/ na własną rękę</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>4. w mojej firmie jest zbyt duża rotacja pracowników</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>5. nie można znaleźć dobrego szkolenia</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>6. szkolenia zabierają czas (pracownicy nie powinni opuszczać miejsc pracy/ przerywać pracy w związku ze szkoleniem)</td> <td> __ </td> </tr> <tr> <td>7. inna</td> <td> __ </td> </tr> </table>	<b>E64a.</b>	<b>E64b.</b>	1. nie ma potrzeby szkolenia	__	2. szkolenia są za drogie/ nie mamy pieniędzy na finansowanie szkoleń	__	3. pracownicy powinni się szkolić na swój koszt/ na własną rękę	__	4. w mojej firmie jest zbyt duża rotacja pracowników	__	5. nie można znaleźć dobrego szkolenia	__	6. szkolenia zabierają czas (pracownicy nie powinni opuszczać miejsc pracy/ przerywać pracy w związku ze szkoleniem)	__	7. inna	__
<b>E64a.</b>	<b>E64b.</b>																
1. nie ma potrzeby szkolenia	__																
2. szkolenia są za drogie/ nie mamy pieniędzy na finansowanie szkoleń	__																
3. pracownicy powinni się szkolić na swój koszt/ na własną rękę	__																
4. w mojej firmie jest zbyt duża rotacja pracowników	__																
5. nie można znaleźć dobrego szkolenia	__																
6. szkolenia zabierają czas (pracownicy nie powinni opuszczać miejsc pracy/ przerywać pracy w związku ze szkoleniem)	__																
7. inna	__																

<b>F. WSPÓŁPRACA Z PUBLICZNYMI SŁUŻBAMI ZATRUDNIENIA</b>	
<b>F65. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Państwa przedsiębiorstwo miało jakikolwiek kontakt z powiatowym urzędem pracy (PUP)?</b>	1. tak 2. nie – PROSZĘ PRZEJŚĆ DO PYT. F76, OMIJAJĄC PYT. F66 – F75
<b>F66. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy korzystali Państwo z usług pośrednictwa pracy?</b>	1. tak 2. nie – PROSZĘ PRZEJŚĆ DO PYT. F72, OMIJAJĄC PYT. F67 – F71
<b>F67. Ile wakatów w ciągu ostatnich 12 miesięcy zgłosili Państwo do PUP?</b>  JEŚLI NIE ZGŁOSILI PAŃSTWO ŻADNYCH WAKATÓW, PROSZĘ WPISAĆ ZERA.	_ _ _ _ _ _ _  wakatów
<b>F68. Ile osób, skierowanych przez PUP, zatrudnili Państwo w ciągu ostatnich 12 miesięcy?</b>  JEŚLI NIE ZATRUDNILI PAŃSTWO ŻADNYCH OSÓB, SKIEROWANYCH PRZEZ PUP, PROSZĘ WPISAĆ ZERA.	_ _ _ _ _ _ _  osób
<b>PYT. F69 WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. F68 WPI-SANO ODPOWIEDŹ „0000”, CZYLI NIE ZATRUDNILI PAŃSTWO ŻADNEJ OSOBY, SKIEROWANEJ PRZEZ PUP.</b>  <b>F69. Dlaczego nie zatrudnili Państwo żadnej z osób, skierowanych do pracy przez PUP?</b>  PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE ODPOWIEDZI, KTÓRE SĄ PRAWDZIWE.	1. brak kandydatów skierowanych przez PUP 2. brak odpowiednich kwalifikacji u skierowanych kandydatów 3. kandydat nie przyjął oferowanych warunków pracy i płacy 4. obawa przed słabym zaangażowaniem w pracę kandydatów skierowanych przez PUP 5. z innej przyczyny
<b>PYT. F70 WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. F68 WPI-SANO ODP. „0001” LUB WIĘCEJ.</b>  <b>F70. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy byli Państwo zadowoleni z zatrudnienia tych osób?</b>  PROSZĘ ZAZNACZYĆ JEDNĄ ODPOWIEDŹ, PO CZYM PRZEJŚĆ DO ODPOWIEDNIEGO PYTANIA WG WSKAZÓWEK.	1. bardzo zadowoleni – PRZEJŚĆ DO PYT. F73 2. raczej zadowoleni – PRZEJŚĆ DO PYT. F73 3. raczej niezadowoleni – PRZEJŚĆ DO PYT. F71 4. bardzo niezadowoleni – PRZEJŚĆ DO PYT. F71 5. trudno powiedzieć – PRZEJŚĆ DO PYT. F73
<b>F71. Dlaczego byli Państwo niezadowoleni z zatrudnienia pracowników, skierowanych przez PUP?</b>  PROSZĘ ZAZNACZYĆ WSZYSTKIE ODPOWIEDZI, KTÓRE SĄ PRAWDZIWE.	1. ujawniły się braki kwalifikacyjne kandydatów skierowanych z PUP 2. słabe zaangażowanie w pracę kandydatów skierowanych przez PUP (nisko zdyscyplinowani lub nieefektywni) 3. inne, jakie? PROSZĘ WPISAĆ JAKIE..... ..... .....



<p>PYT. F72a WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. F66 ZAZNACZONO ODP. 2 – NIE</p>	<b>F72a.</b>	<b>F72b.</b>
<p><b>F72a. Dlaczego nie korzystali Państwo z publicznego pośrednictwa pracy? Proszę wskazać 3 najważniejsze przyczyny.</b></p>	1. nie posiadaliśmy żadnych ofert pracy	__
<p>PROSZĘ ZAKREŚLIĆ MAKSYMALNIE 3 PRZYCZYNY W KOLUMNIE F72a.</p>	2. zdarzały się wakaty, ale natychmiast znajdowaliśmy pracowników, bez konieczności korzystania z pośrednictwa pracy	__
<p><b>F72b. Proszę teraz 3 wskazane przez Państwa przyczyny uszeregować pod względem ważności, zaczynając od najważniejszej.</b></p>	3. zdarzały się wakaty, ale pracowników szukaliśmy innymi metodami	__
<p>PROSZĘ WPISAĆ W KOLUMNIE F72b PRZY NAJWAŻNIEJSZEJ PRZYCZYNIE KOD 1, PRZY DRUGIEJ W KOLEJNOŚCI – 2, NATOMIAST PRZY TRZECIEJ W KOLEJNOŚCI WPISAĆ KOD 3.</p>	4. zakładamy, że pracowników, jakich poszukujemy, nie znajdziemy w rejestrach PUP (ze względu na wymagane kwalifikacje, wykształcenie)	__
<p>PRZY POZOSTAŁYCH PRZYCZYNACH PROSZĘ NIC NIE WPISYWAĆ (ZOSTAWIĆ PUSTE POLA).</p>	5. zakładamy, że pracownicy skierowani z PUP są mało zaangażowani, niezdyscyplinowani lub nieefektywni	__
	6. inne przyczyny – jakie? PROSZĘ WPISAĆ JAKIE..... .....	__
	7. inne przyczyny – jakie? PROSZĘ WPISAĆ JAKIE..... .....	__

**F73. Proszę powiedzieć, ile osób w ciągu ostatnich 12 miesięcy brało udział w następujących programach aktywizujących i ile osób (w ramach każdej kategorii) zostało zatrudnionych w przedsiębiorstwie po zakończeniu trwania programu?**

JEŚLI W KTÓRYMŚ Z PUNKTÓW ODPOWIEDŹ BRZMI NIKT, CZYLI ZERO OSÓB, PROSZĘ WPISAĆ ODPOWIEDNIĄ LICZBĘ ZER W KOLUMNIE F73b.

		F73b	F73c	F73d	F73e	F73f
	<b>Nazwa narzędzia</b>	<b>Liczba uczestników</b> JEŚLI ODPOWIEDŹ BRZMI „ZERO”, PROSZĘ OMINĄĆ PUNKTY C-F DLA DANEGO SZKOLENIA I PRZEJŚĆ DO NASTĘPNEGO RODZAJU SZKOLENIA.	<b>Liczba osób zatrudnionych po zakończeniu programu</b>	<b>Ocena stopnia skomplikowania procedur i dokumentacji</b>  PROSZĘ WPISAĆ W POLA KOD ODPOWIEDZI, NP. JEŚLI ODP. BRZMI „BARDZO SKOMPLIKOWANE”, PROSZĘ WPISAĆ KOD 1.  1. bardzo skomplikowane 2. średnio skomplikowane 3. jasne i proste	<b>Czy byli Państwo zadowoleni z udziału w programie?</b>  PROSZĘ WPISAĆ W POLA KOD ODPOWIEDZI  1. tak 2. nie	WYPEŁNIĆ DLA SZKOLENÍ, DLA KTÓRYCH W PUNKCIE F73e WSKAZANO ODP. 2 – NIE  <b>Przyczyny niezadowolenia z udziału w programie:</b>  PROSZĘ WPISAĆ W POLA KOD ODPOWIEDZI.  1. zbyt duże koszty obsługi programu 2. słabe kwalifikacje pracowników 3. słabe zaangażowanie pracowników w pracę 4. niska efektywność 5. inne
01	Dofinansowanie szkolenia dla własnych pracowników przy jednoczesnym zatrudnieniu na okres szkolenia pracownika skierowanego z PUP	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _	_ _ _	_ _ _

02	Dofinansowanie szkolenia pracowników zagrożonych zwolnieniami grupowymi	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _
03	Staż	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _
04	Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _
05	Refundacja kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne w ramach robót interwencyjnych	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _
06	Refundacja części wynagrodzenia w ramach robót interwencyjnych	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _
07	Prace społecznie użyteczne	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _
08	Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _	_ _	_ _

PYT. F73g. WYPEŁNIĆ DLA NARZĘDZI, DLA KTÓRYCH W PYT. F73 W PUNKCIE B WPISANO ODP. „0000”.

**F73g. Dlaczego nie skorzystali Państwo z możliwości udziału w programie?**

PROSZĘ UDZIELIĆ ODPOWIEDZI (W WIERSZACH) DLA KAŻDEGO NARZĘDZIA, DLA KTÓREGO W PYT. F73b WPISANO ODP. „0000”, PRZEZ ZAKREŚLENIE KODÓW ODPOWIEDZI. PROSZĘ ZAKREŚLIĆ WSZYSTKIE ODPOWIEDZI ZGODNE Z PRAWDĄ.

Lp.	Nazwa narzędzia		Nie wie- dzie- liśmy o niej	W PUP zabrakło środków finanso- wych na ten cel	Procedury okazały się zbyt skompli- kowane	Wiedzieli- śmy o ta- kiej formie pomocy, ale nie byliśmy nią zainte- resowani	Bylibyśmy nią zainteresowani, ale nie jeste- śmy uprawnieni do utworzenia funduszu szko- leniowego	Inne przyczyny (jakie?)  PROSZĘ WPISAĆ, JAKIE TO BYŁY PRZYCZYNY
01	Dofinansowanie szkolenia dla własnych pracowników przy jednoczesnym zatrudnieniu na okres szkolenia pracownika skierowanego z PUP		1	2	3	4	5	6. JAKIE? .....
02	Dofinansowanie szkolenia pracowników zagrożonych zwolnieniami grupowymi		1	2	3	4	5	6. JAKIE? .....
03	Staż		1	2	3	4	Nie dotyczy	6. JAKIE? .....
04	Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy		1	2	3	4	Nie dotyczy	6. JAKIE? .....
05	Refundacja kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne w ramach robót interwencyjnych		1	2	3	4	Nie dotyczy	6. JAKIE? .....
06	Refundacja części wynagrodzenia w ramach robót interwencyjnych		1	2	3	4	Nie dotyczy	6. JAKIE? .....
07	Prace społecznie użyteczne		1	2	3	4	Nie dotyczy	6. JAKIE? .....
08	Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy		1	2	3	4	Nie dotyczy	6. JAKIE? .....

F74. Czy bezrobotni zgłaszają się do Państwa w celu uzyskania potwierdzenia braku ofert pracy odpowiadających ich kwalifikacjom?							1. tak 2. nie	
F75. Jak ogólnie oceniają Państwo jakość usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy na rzecz pracodawców?								
Proszę ocenić te usługi na poniższych poziomach, posługując się pięciopunktową skalą, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 – najwyższą. Pozostałe oceny służą do wyrażenia opinii pośrednich.								
W KOLEJNYCH PODPUNKTACH (a–e) PROSZĘ ZAKREŚLIĆ CYFRĘ ODPOWIADAJĄCĄ PAŃSTWA OPINII.								
a.	Miejsce nieprzyjazne pracodawcy	1	2	3	4	5	Miejsce przyjazne pracodawcy	
b.	Zabiera pracodawcom czas	1	2	3	4	5	Oszczędza czas pracodawców	
c.	Oferuje niewystarczającą informację	1	2	3	4	5	Oferuje dobrą informację	
d.	Spełnia oczekiwania pracodawcy	1	2	3	4	5	Nie spełnia oczekiwań pracodawcy	
e.	Nie wpływa na poziom kosztów w firmie	1	2	3	4	5	Istotnie obniża koszty działalności firmy	
PYT. F76 WYPEŁNIĆ, JEŚLI W PYT. F65 WSKAZANO ODP. 2 – NIE							1. tak 2. nie	
F76. Czy znają Państwo ofertę PUP?								

**DZIĘKUJEMY BARDZO ZA WYPEŁNIENIE ANKIETY**

**Marek Góra** – prof. dr hab., wykładowca w Szkole Głównej Handlowej. Zajmuje się makroekonomią, ekonomią rynku pracy, ekonomią emerytalną, polityką gospodarczą i polityką społeczną. Jest autorem licznych publikacji polskich i zagranicznych z tych obszarów oraz członkiem międzynarodowych organizacji zrzeszających ekonomistów. Jest współautorem polskiej reformy emerytalnej.

**Urszula Sztanderska** – dr hab., prof. UW, wykładowca na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Zajmuje się makroekonomią i ekonomią rynku pracy. W ostatnim okresie jej zainteresowania badawcze koncentrowały się głównie wokół problematyki bezrobocia strukturalnego, terytorialnego zróżnicowania rynku pracy, związków edukacji i formowania kapitału ludzkiego z funkcjonowaniem rynku pracy, konsekwencjami otwierania gospodarki dla kształtowania zatrudnienia i bezrobocia oraz instytucjami rynku pracy.

**Jacek Liwiński** – doktor nauk ekonomicznych, jest adiunktem na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. Zajmuje się ekonomią rynku pracy, ekonomią edukacji i polityką społeczną. W szczególności interesuje go wpływ inwestycji w kapitał ludzki na funkcjonowanie rynku pracy. Uczestniczył w wielu projektach badawczych, w tym międzynarodowych, oraz jest autorem i współautorem kilkunastu publikacji z tych dziedzin. Między innymi brał udział w pracach nad Krajowym Systemem Monitoringu Rynku Pracy, jako ekspert ILO współtworzył model budżetu polityki społecznej dla rządu Litwy.

**Gabriela Grotkowska** – mgr ekonomii, doktorantka na Wydziale Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego. W pracy naukowej zajmuje się ekonomią rynku pracy oraz ekonomią gospodarki otwartej. W szczególności interesuje ją wpływ otwarcia gospodarki na rynek pracy, zwłaszcza w przekroju kwalifikacyjnym, jak również instytucjonalne aspekty funkcjonowania tego rynku. Jest autorką i współautorką kilku publikacji z tych dziedzin. Brała udział w wielu projektach badawczych, w tym przy tworzeniu Krajowego Systemu Monitoringu Rynku Pracy oraz w projekcie badawczym ILO „Labour market flexibility and employment security in the Central and Eastern European countries and the Baltic States”.

**Monika Siergiejuk** – studentka Kolegium Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych Uniwersytetu Warszawskiego, realizuje minimum programowe na Wydziale Nauk Ekonomicznych, gdzie pisze pracę magisterską o regionalnym zróżnicowaniu bezrobocia w Polsce. Oprócz ekonomii rynku pracy interesuje się integracją europejską. Uczestniczyła w kilku projektach badawczych, między innymi w badaniu sytuacji kobiet na rynku pracy w kontekście ich aktywności zawodowej, edukacyjnej i rodzinnej.