

Inwentaryzacja dostępnej informacji na temat parametrów rynku pracy oraz identyfikacja braków w tym zakresie.

Raport Końcowy

opracowany dla
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach
w ramach zamówienia publicznego
Nr Sprawy PN/5/09

w ramach projektu pt.
Program monitorowania regionalnego rynku pracy

Październik 2009

- 0 -



SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE	3
SUMMARY	7
WPROWADZENIE	10
I. OCZEKIWANIA ODNOŚNIE INFORMACJI O RYNKU PRACY	12
1.1 Rola informacji o rynku pracy	12
1.1.1 Definicja	12
1.1.2 Cele systemu informacji o rynku pracy	12
1.1.3 Odbiorcy informacji	13
1.1.4 Rola państwa	15
1.2 Doświadczenia międzynarodowe	15
1.2.1 Kanada	16
1.2.2 Wielka Brytania	17
1.2.3 Niemcy	18
1.2.4 Stany Zjednoczone	19
1.3 Rezultaty badań ilościowych	21
II. DANE ZASTANE O RYNKU PRACY - INSTYTUCJE, REGULACJE, INFORMACJE	28
2.1 Dane w systemie statystyki publicznej	28
2.1.1 Podstawowe badania statystyczne statystyki publicznej dotyczące rynku pracy	29
2.1.2 Dostęp do danych z badań statystyki publicznej	52
2.1.3 Urząd Statystyczny w Katowicach	53
2.2 Dane administracyjne	54
2.2.1 Urzędy Pracy	58
2.2.2 OHP	62
2.2.3 Zakład Ubezpieczeń Społecznych	65
2.2.4 Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego	66
2.2.5 Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych oraz Zespoły ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności	67
2.2.6 Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie oraz Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej	67
2.2.7 Urzędy Skarbowe	69

2.2.8	Jednostki Samorządu Terytorialnego i sądy rejonowe - w zakresie działalności gospodarczej	70
2.2.9	Informacje o systemie edukacji	71
2.2.10	Akademickie Biura Karier	72
2.2.11	Pozostałe instytucje	73
2.3.	Systemy informacyjne gromadzące dane o rynku pracy	78
2.3.1.	Bezrobocie rejestrowe i funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
2.3.2.	Zbiory zabezpieczenia społecznego	83
2.3.3.	Działalność OHP podejmowana przy użyciu rozwiązań informatycznych i multimedialnych oraz Internetu	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
III.	MAPA DOSTĘPNYCH INFORMACJI O RYNKU PRACY	89
3.1.	Możliwości łączenia danych pomiędzy istniejącymi systemami informacyjnymi	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
IV.	BRAKI INFORMACJI O RYNKU PRACY	101
4.1.	Braki informacji	101
4.2.	Przyczyny braków i bariery w dostępie do informacji	103
4.3.	Zapełnienie luk informacyjnych	106
	WNIOSKI I REKOMENDACJE	109
	Rekomendowana mapa informacji o rynku pracy	109
	Rekomendacje administracyjne i infrastrukturalne	112
	Rekomendacje prawne	116
	CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS	118
	Recommended map of labour market information	118
	Recommendations on administration and information infrastructure	118
	Legal recommendations	124
	BIBLIOGRAFIA	126
	ANEKS METODOLOGICZNY	130

STRESZCZENIE

Informacją rynku pracy określić można każdą informację, którą osoby, przedsiębiorstwa i instytucje biorą pod uwagę przy podejmowaniu decyzji na rynku pracy. Doświadczenia międzynarodowe wskazują, że obok gromadzenia informacji, bardzo ważne jest także skuteczne ich udostępnianie. Istotną rolę odgrywają tutaj nowoczesne systemy informatyczne. Najpełniejsze zestawy informacji są tworzone w części przez publiczne instytucje rynku pracy, w części przez podmioty prywatne. W przypadku tych pierwszych, bardzo ważna jest koordynacja działań w zakresie polityki informacyjnej.

Przeprowadzone badania ilościowe wskazują, że w województwie śląskim niemal nie występują instytucje których obecne potrzeby informacyjne w obszarze rynku pracy nie byłyby spełnione. Jednocześnie, znacząca część podmiotów nie odczuwa żadnych potrzeb w tym zakresie. Większość tych, które takie posiada, stara się je zaspokajać we własnym zakresie.

Głównym źródłem danych o rynku pracy są zbiory instytucji statystyki publicznej (czyli GUS-u i wojewódzkich Urzędów Statycznych), pochodzące zarówno z przeprowadzanych badań reprezentatywnych i spisów powszechnych, jak też ze zbieranych danych administracyjnych. Najważniejszymi dla rynku pracy badaniami reprezentatywnych są Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) i Badanie Wynagrodzeń w gospodarce narodowej. Wśród danych na pełnej zbiorowości, najważniejsze są dane dotyczące bezrobocia rejestrowego opracowane na podstawie formularzy statystycznych MPiPS oraz dane dotyczące podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w systemie REGON. Dane udostępniane są w różnych formach, z których z perspektywy województwa śląskiego najwygodniejszą do wykorzystania jest Bank Danych Regionalnych. GUS nie udostępnia części posiadanych danych. Dotyczy to nie tylko danych osobowych, co wynika bezpośrednio z ustawy o ochronie danych osobowych, ale także danych jednostkowych pozbawionych informacji teleadresowych oraz szczegółowych

zestawień. Wynika to z zapisów ustawy o statystyce publicznej w zakresie tajemnicy statystycznej.

Spośród pozostałych instytucji generujących informacje o rynku pracy, Urzędy Pracy są na tym polu najbardziej aktywne. Problemem w skali całego polskiego systemu zbierania danych o rynku pracy jest ograniczanie przez te podmioty swojego zainteresowania głównie do bezrobotnych rejestrowanych. W przypadku Urzędów w województwie śląskim, zauważalne jest w ostatnim okresie rozszerzanie swojej aktywności, między innymi poprzez realizację projektów współfinansowanych ze Europejskiego Funduszu Społecznego.

Informacje o specyficznym segmencie rynku pracy (młodych osób) zbierane są także w dużej ilości przez Ochotnicze Hufce Pracy, nie są one jednak publicznie udostępniane. Podobnie niską aktywność w zakresie udostępniania danych, jakie mogłyby generować na podstawie prowadzonej działalności, przedstawiają Akademickie Biura Karier.

Dane administracyjne związane z głównymi obszarami swojej działalności publikują Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), KRUS, Ośrodki Pomocy Społecznej i PFRON. Ponadto, Urzędy Gminy prowadzą Ewidencję Działalności Gospodarczej, która może być alternatywą dla rejestru REGON, jako źródło informacji o istniejących i nowotworzonych przedsiębiorstwach. Ich zaletą jest obowiązek rejestracji, wadą natomiast brak bodźców do wyrejestrowania przy zawieszeniu działalności. W efekcie, EDG i REGON zawierają dużo „martwych” firm.

Pełniejszych danych o działalności przedsiębiorstw dostarczyć mogą bazy płatników ZUS oraz bazy płatników podatków Ministerstwa Finansów. Co więcej, na ich podstawie można by generować także informacje o wynagrodzeniach, dynamice miejsc pracy, migracjach, wartości dodanej i kosztach pracy. Problemem jest jednak brak zagwarantowania dostępności do danych, które obecnie nie są wykorzystywane dla potrzeb rynku pracy. Dostęp do nich wymaga nawiązania

współpracy i określenia możliwości generowania standardowych informacji przez ZUS oraz Ministerstwo Finansów.

Znacząco mniej rozwinięty, niż ma to miejsce w przypadku instytucji rynku pracy, jest proces generowania informacji o systemie edukacyjnym. W szczególności, centralne bazy uczniów nie są powszechne nawet na poziomie lokalnym. Jako miara jakości tworzonego kapitału ludzkiego wykorzystane mogą być zbiorcze rezultaty standaryzowanych sprawdzianów w szkołach podstawowych, egzaminów gimnazjalnych i egzaminów maturalnych udostępniane przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną.

Podstawową przeszkodą w generowaniu informacji o rynku pracy przez podmioty na nim działające jest niedostateczny rozwój ogólnodostępnych, centralnych systemów informatycznych. Próbą odpowiedzi na ten problem są kroki podejmowane w ostatnich latach mające na celu budowanie nowoczesnych narzędzi tego typu. Jednakże, pomimo początkowych założeń projektu Syriusz (projektu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, rozpoczętego w roku 2002, mającego na celu stworzenie jednolitego i zintegrowanego systemu informatycznego, obejmującego instytucje rynku pracy i pomocy społecznej), systemy poszczególnych rodzajów instytucji rynku pracy pozostają rozdzielne.

Brak bezpośrednich połączeń między systemami informatycznymi, przy ograniczeniach w udostępnianiu danych jednostkowych i osobowych, wynikających z ustawy o ochronie danych osobowych, uniemożliwia w chwili obecnej korelowanie danych ze zbiorów poszczególnych instytucji.

Braki informacji o rynku pracy sprowadzają się do braków szczegółowych prognoz dla rynku pracy, danych o migracjach, danych o edukacji (szczególnie kształceniu nieformalnym), ofert pracy (poza zgłaszanymi Publicznym Służbom Zatrudnienia) oraz specyficznych zestawień, przydatnych głównie w zaawansowanych analizach formalnych. Niemniej jednak, instytucje rynku pracy odczuwają niewystarczające rozpowszechnienie wiedzy o tym jak i skąd czerpać informacje. Na skutek braku

koordynacji systemów informatycznych, potrzeba wykorzystania wszystkich dostępnych danych wymaga wykorzystania wielu różnych źródeł.



SUMMARY

Labour Market Information (LMI) can be defined as any information that people, businesses or institutions may take into account when making decisions concerning labour market. International experience indicates not only the importance of collection of information but also its effective dissemination. For both processes, modern IT systems are crucial. Furthermore, the most complete sets of information are created partially by the public labour institutions, partially by private entities. In case of the former, it is essential to coordinate information policies.

Quantitative studies, conducted for this project, indicate that currently almost every labour market institution in the Silesian Voivodship satisfies its LMI needs. At the same time, most of the institutions do not feel any needs in that area and those that have are trying to satisfy them on their own.

The main source of the LMI are data collected in the system of public statistics by the Central Statistical Office (GUS) and Voivodship Statistical Offices. Those include results of sample surveys, censuses and administrative data. The most important are Labor Force Surveys (BAEL) and the Survey on Wages in national economy. Among the administrative data, the most significant are those on registered unemployment collected on the basis of MPiPS' (Ministry of Labour and Social Policy) statistical forms and on employers based on the REGON register. Data is provided in various forms, among which the Regional Data Bank (BDR) is the most convenient to use. Nevertheless, there are data collections to which GUS does not grant access. This applies not only to individual data (according to Personal Data Protection Law individual data cannot be disseminated), but also to data without personal information. It is the result of the rule of statistical confidence defined in the Polish Public Statistics Law.

Among the institutions that generate LMI, powiat labour offices (PUP) are most active in this field. A common drawback in data collection by PUP is limitation of their interest mostly to the registered unemployed. However, in case of PUP in Silesian Voivodship, wider scope of their activities may be recently observed. This includes especially projects co-financed by European Social Fund, which concern not only on the analysis of the unemployed persons who are registering in the PUP but also other aspects of labour market.

Voluntary Labour Corps (OHP) and Academic Offices of Careers (ABK) constitute important source of knowledge, about the youngest labour market participants (persons under 25 and students). However, the data collected in their statutory activities is not disseminated to the public information.

Other important sources of LMI are the Social Insurance Institution (ZUS), Agricultural Social Insurance Fund (KRUS), Social Assistance Centers (OPS) and National Disabled Persons Rehabilitation Fund (PFRON). Those institutions generate and share data which is related to the main areas of their activities. Furthermore, Municipal Offices (“Urzędy Gminy”) keep records of economic activities (EDG), which may constitute an alternative source information (to the REGON registry) about existing and newly created companies. Their advantage is the legal obligation to register new companies - their drawback is the lack of legal obligations for deregistration after ceasing the economic activity. As a result, EDG along with REGON contain information about many inactive companies.

More reliable data about business activity can be generated using the database of social insurance payers, administrated by ZUS and tax payers database, administrated by the Ministry of Finance. Moreover, based on those databases additional reports about wages, the employment dynamics, migrations, value-added and labor costs may be generated. The problem is, however, that the availability of the data and its use for labour market policy is not guaranteed. Its potential use requires co-operation and agreements with ZUS and Ministry of Finance.

The process of data collection about the educational system is significantly less developed than in the case of labor market institutions. In particular, there are no central databases of students, even at the local level. Pooled results of standardized tests in elementary schools, secondary schools and matriculation examinations are provided by the Regional Examination Commission. Those can be used to measure the quality of human capital creation.

The basic obstacle in generating LMI, according to the labor market institutions' representatives, is the insufficient development of public, central information systems. One can perceive the ongoing process of developing the modern informative tools of as an attempt to tackle that problem. Nevertheless, in spite of the initial assumptions of the Project Syriusz (Project of the Ministry of Labour and Social Policy, launched in 2002 and aimed at creating a unified and integrated IT system that would be used by both labor market and social assistance institutions), the systems used by different labor market institutions remain separated.

Not only there are no direct links between systems, but there are also legal limitations in the individual and personal data sharing. Therefore, at the present time correlating the data from different institutions is impossible.

Significant gaps in the LMI result in the lack of detailed forecasts for the labor market, data on migration, data on education (especially non-formal learning), job offers (except for cases reported to public employment services) and others, useful mainly for advanced formal analysis. Additionally, labour market institutions suffer from inadequate awareness of how and where to get information from. Therefore, due to lack of coherent information systems, to utilize all available data about Polish labour market many separate data sources have to be used.

WPROWADZENIE

Przedstawiony raport stanowi realizację drugiej części projektu „Program monitorowania lokalnego rynku pracy” realizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Jego celem jest inwentaryzacja dostępnych danych¹ na temat parametrów rynku pracy oraz braków informacyjnych w tym zakresie. Stanowi to wstępny etap konstrukcji kompletnej bazy danych oraz stworzenia narzędzia prognostycznego dla rynku pracy w województwie śląskim.

Sprawnie działający system informacji o rynku pracy jest istotnym warunkiem wspierającym efektywność funkcjonowania rynku pracy. Polski rynek pracy cechuje się dużym zakresem niedopasowań strukturalnych, obejmujących niedopasowania zawodów i kwalifikacji, a także niedopasowania regionalne. Dostępność informacji na temat popytu na określone zawody i kwalifikacje, a także popytu na pracę na określonym obszarze pozwala na lepsze dostosowanie podaży pracy.

Raport przedstawia ocenę istniejącego w Polsce systemu informacji o rynku pracy, uwzględniającego ramy prawne, instytucje gromadzące dane o rynku pracy oraz istniejące systemy informatyczne wspierające gromadzenie i prezentowanie danych o rynku pracy na poziomie krajowym i wojewódzkim. Pozwala to na ocenę dostępnych i brakujących informacji, a także potencjalnych możliwości wypełnienia luk informacyjnych, a także systemów które mogą zostać wykorzystane do tego, aby dane te gromadzić i udostępniać. W raporcie uwzględnione są instytucje funkcjonujące w ramach rynku pracy, które z racji swojej działalności gromadzą i przedstawiają informacje dotyczące rynku pracy. Niekiedy informacje te udzielane są pośrednio - na przykład pracodawcy znaczną część informacji dotyczących rynku pracy (np. popytu na pracę, zatrudnienia, wynagrodzeń) przekazują poprzez system statystyki publicznej i przekazywane do służb statystyki publicznej informacji.

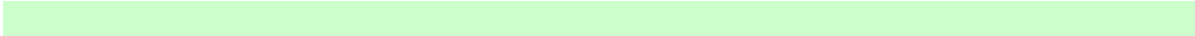
Należy zauważyć, iż różni użytkownicy poszukują różnych informacji o rynku pracy, w zależności od charakteru ich działalności. W raporcie oceniamy z jednej strony zakres danych gromadzonych i generowanych przez różne instytucje rynku pracy, a z drugiej strony potrzeby informacyjne tych instytucji. Należy zauważyć, iż potrzeby dotyczące informacji o rynku pracy (lub ich brak) w dużym stopniu zależą od aktywności danej instytucji. W szczególności, zwiększenie aktywności powodować może zwiększenie potrzeb dotyczących informacji o rynku pracy.

¹ Czyli takich, które można bezwarunkowo pozyskać.



W raporcie przedstawiamy także doświadczenia międzynarodowe w obszarze gromadzenia i udostępniania informacji o rynku pracy, które pozwalają na identyfikację dobrych praktyk i ich wykorzystanie dla sformułowania rekomendacji dla śląskiego rynku pracy. Dobry system informacji o rynku pracy, wykorzystywany przez doradców zawodowych pozwala na lepsze wspieranie osób bezrobotnych i poszukujących pracy w jej znalezieniu.

Stworzenie adekwatnego systemu informacji o rynku pracy wymaga działań obejmujących wiele sfer - począwszy od modyfikacji systemu prawnego, który pozwala na komunikowanie się baz danych gromadzonych przez różne instytucje, przez gromadzenie odpowiednich danych, przetwarzanie i udostępnianie danych innym instytucjom i osobom poszukującym wiedzy o rynku pracy, po odpowiednie przygotowanie pracowników - analityków rynku pracy, doradców zawodowych - do wykorzystywania informacji.



I. OCZEKIWANIA ODNOŚNIE INFORMACJI O RYNKU PRACY

W tej części raportu skupiamy się na systemach informacji o rynku pracy z perspektywy ich celów i potrzeb, biorąc pod uwagę literaturę w tym obszarze oraz doświadczenia międzynarodowe. Dodatkowo, w oparciu o przeprowadzone badanie ilościowe, przedstawiamy oczekiwane potrzeby informacyjne analizowanych typów instytucji rynku pracy.

1.1 Rola informacji o rynku pracy

1.1.1 Definicja

Grupa Robocza Forum Ministrów Polityki Rynku Pracy (FLMM) definiuje informację o rynku pracy (Labor Market Information - LMI) jako informację potrzebną do podejmowania decyzji związanych z rynkiem pracy. Zgodnie z nią, LMI to każda informacja, która wpływa na decyzje podmiotów operujących na rynku pracy. Jest to definicja ogólna, co do której doprecyzowania nie ma jednoznacznego konsensusu. Zgodę zyskuje podejście, że dokładna definicja powinna opierać się o potrzeby informacyjne podmiotów działających. W niniejszym opracowaniu rozumienie informacji o rynku pracy jest zgodne z powyższą definicją.

W niektórych opracowaniach (Sharp i Quia, 2006) informacja o rynku pracy jest uważana za jedną z aktywnych polityk rynku pracy, odpowiadającą za lepsze dopasowanie popytu i podaży pracy oraz zmniejszający koszty poszukiwań pracy. Wydaje się jednak, że LMI jest szersza niż w ten sposób zarysowana - służy nie tylko do prowadzenia polityki i ale jest też odpowiedzią na potrzeby sektora prywatnego, szczególnie pracodawców.

1.1.2 Cele systemu informacji o rynku pracy

Samo zbieranie i gromadzenie informacji jest tylko wycinkiem działania całego systemu informacji o rynku pracy. Jego podstawowe wymiary są następujące (za Sparrboom 1999):

- rozpowszechnianie informacji,
- techniki zbierania danych,
- informacje o rynku pracy,
- źródła informacji o rynku pracy,
- regulacje prawne,
- monitoring i ewaluacje,
- dostawcy informacji,
- odbiorcy informacji.

Jak pokazuje doświadczenie międzynarodowe, szczególnie istotnym elementem systemu jest opracowanie odpowiednich technik i narzędzie dystrybucji informacji, tak, żeby skutecznie docierała do odbiorców.

Opracowanie optymalnej listy zmiennych o rynku pracy wymaga uszczegółowienia do jakich celów zostaną one wykorzystane. W oparciu o dorobek literatury o rynku pracy można wyróżnić trzy podstawowe grupy celów, do realizacji których konieczna jest zgromadzona informacja:

- efektywne podejmowanie decyzji przez wszystkich aktorów rynku pracy,
- lepsze zrozumienie tego co się dzieje na rynku pracy,
- monitoring i ewaluacja polityk rynku pracy.

Warto zauważyć, że dla większości zastosowań niewystarczające są surowe dane, a dla spełnienia wyznaczonych celów konieczne jest ich odpowiednie przetworzenie w wartościową informację. Optymalna informacja to taka, która pozwala na skuteczne podejmowanie decyzji a koszt jej pozyskania jest uzasadniony przez jej znaczenie. Każda informacja ma swoją cenę, a system informacji powinien brać to pod uwagę.

1.1.3 Odbiorcy informacji

Konwencja nr 160 Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) z 1985) roku² wyróżnia 9 kategorii zmiennych, które powinny być gromadzone na temat rynku pracy (za Sparrboom 2001):

- ludność aktywna zawodowo, zatrudnienie, bezrobocie, niedobór siły roboczej,
- struktura i rozkłady ludności aktywnej ekonomicznie,
- przeciętne zarobki i godziny przepracowane,
- struktura zarobków i jej rozkład,
- koszty pracy,
- indeks cen,
- dochody i wydatki gospodarstw domowych,
- wypadki przy pracy, choroby zawodowej,
- strajki.

² <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayConv.cfm?conv=C160&hdroff=1&lang=EN>

Potrzeby informacyjne są jednak uzależnione od jej odbiorców. Poniższa tabela zestawia odbiorców z ich potrzebami informacyjnymi.

Tabela 1 Odbiorcy informacji o rynku pracy

Twórcy polityki odpowiedzialni za	Politykę fiskalną i monetarną	Ogólne statystyki dotyczące siły roboczej: populacja, zatrudnieni, bezrobocie, aktywność, poziom płac, produktywność, uzwiązkowienie etc.
	Krajowy, regionalny i lokalny rozwój gospodarczy	Ogólne statystyki rynku pracy, informacje według sektorów i według zawodów
	Budżety krajowe	Trendy demograficzne, kształtowanie się wielkości płac i liczby zatrudnionych
	Programy rynku pracy	Projekcje luk zawodów i umiejętności (<i>skill</i>), programy szkoleniowe, dane o grupach szczególnych: kobietach, młodych, imigrantach, niepełnosprawnych, liczba i aktywność prywatnych agencji zatrudnienia, pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego
Instytucje rynku pracy	Programy edukacyjne	Trendy demograficzne, liczba, typy i lokalizacja instytucji edukacyjnych i szkolących, koszty ich działania, projekcje potrzeb na rynku pracy
	Publiczne instytucje rynku pracy Związki zawodowe, organizacje pracodawców Prywatne instytucje pośrednictwa pracy, szkolące	Wakaty, poszukujący pracy, zmiany w oczekiwaniach umiejętności i kwalifikacji, perspektywy kariery w różnych branżach i zawodach, edukacyjne i szkolące programy, wykorzystywane w miejscu pracy, forma i zasięg układów zbiorowych
Instytucje edukacyjne	Pracownicy instytucji edukacyjnych i szkolących	Zmiany na rynku pracy, wymagania umiejętności w gospodarce, zmiana technologiczna, programy oferowane przez inne instytucje, skolaryzacja na różnym poziomie
Uczestnicy rynku pracy	Firmy (pracodawcy)	Liczba szukających pracy według zawodów i branż, zasób umiejętności zatrudnionych i bezrobotnych, korzyści i koszty z programów szkoleniowych, produktywność, oczekiwania płacowe, standardy wyposażenia i organizacji miejsca pracy, regulacja dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy
	Pracownicy (poszukujący pracy)	Wakaty, wymagania dotyczące edukacji i umiejętności, poziom płac i niepłatowego wynagrodzenia, warunki pracy, umowy zbiorowe, prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, liczba i adresy instytucji pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego (publicznego i prywatnego), wykaz programów aktywnej polityki rynku pracy
Osoby nieaktywne zawodowo	Studenci i uczniowie szkół średnich	Informacje o zawodach, relacjach między programami nauczania, a zawodami i ścieżkami kariery, specyfika poszczególnych zawodów, możliwości związane z poszczególnymi zawodami (w tym prognozy popytu na pracę oraz wynagrodzeń według zawodów), obecne i przyszłe wymagania co do wykształcenia i umiejętności, opłaty za studia i możliwości ich finansowania, usługi Biur Kariery
	Nie-studenci	Zmiany na rynku pracy (w tym prognozy popytu na pracę oraz wynagrodzeń według zawodów), pasywna polityka rynku pracy, doradztwo w karierze, programy edukacyjne i szkoleniowe związane z integracją na rynku pracy, możliwości i wymagania związane z poszczególnymi zawodami

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Sharpe i Qiao (2006)

1.1.4 Rola państwa

U podstaw państwowej interwencji na rynku pracy stoi założenie o nieefektywności mechanizmu rynkowego w dopasowaniach popytu i podaży pracy. Stąd zbieranie i analizowanie informacji mające na celu zwiększenie tej efektywności jest jedną z kluczowych polityk państwa. Polityka ta nie powinna ograniczać się tylko do zmniejszenia kosztów poszukiwań (pracy lub pracownika), ale powinna również oddziaływać na procesy kształcenia i umiejętności zdobywane przez pracowników tak, żeby odpowiadały strukturze obecnego i przyszłego popytu na pracę. Sam przepływ informacji o potrzebach w poszczególnych branżach i zawodach pozwala ludziom podejmować decyzje co do ich dalszej kariery. Umożliwia to zmniejszenie tzw. *skill gaps*, czyli braków pracowników o kwalifikacjach szczególnie pożądanym na rynku pracy.

W ramach oddziaływania na popyt i podaż pracy warto rozróżnić uwarunkowania strukturalne od cyklicznych. W perspektywie średniookresowej (1-5 lat) na dynamikę poszczególnych zmiennych największe znaczenie będą miały czynniki cykliczne i to na nich skoncentrują się prognozy. Zmiany strukturalne rynku pracy mogą zajmować dziesięciolecia i wynikają głównie z postępu technologicznego i zmiany demograficznej.

Wolny rynek może tworzyć informację na wystarczającym poziomie do podejmowania efektywnych decyzji. Jednak nie jest pewne, czy wszystkie pożądane informacje byłyby skutecznie dostarczane wyłącznie dzięki mechanizmom rynkowym. Wynika to przede wszystkim z tego, że LMI mają cechy dobra publicznego - krańcowy koszt dostępu jest prawie zerowy, a rozgraniczenie praw własności jest prawie niemożliwe. Ograniczenie dostępu do tych informacji byłoby niezgodne z zasadą równego traktowania podmiotów i nieakceptowalne społecznie w większości krajów rozwiniętych.

1.2 Doświadczenia międzynarodowe

Rozwiązania możliwe do uzyskania w Polsce warto zestawić ze doświadczeniami z innych krajów, które mają większe doświadczenie i dokonania w budowie systemu informacji o rynku pracy. Wśród nich wyróżniają się: Wielka Brytania i Stany Zjednoczone - z jednymi z najlepiej działających na świecie rynków pracy, Niemcy - z rozbudowaną państwową infrastrukturą informacyjną oraz Kanada - z reformowanym systemem informacji. Krótki opisy systemów informacji o rynku pracy tych krajów pozwala na przedstawienie rekomendacji co do kierunku zmian w tym

zakresie w woj. śląskim. W opisie systemów oparto się na artykułach przeglądowych: Sharpe i Qiao (2006) oraz Mangezho (2003), które są bogatym źródłem wiedzy o konkretnych systemach informacji o rynku pracy.

1.2.1 Kanada

Kanadyjski rynek pracy jest specyficzny zwłaszcza ze względu na duży udział imigrantów - 17,5 proc. populacji urodziło się poza Kanadą. W ostatnim czasie szczególnie istotna stała się ekspansja usług - w tym sektorze pracuje 3/4 zatrudnionych. Chociaż bezrobocie w Kanadzie jest nieco wyższe niż średnia w OECD, Kanada ma niższy odsetek długotrwale bezrobotnych, co wskazuje m.in. na efektywny dostęp do informacji o rynku pracy.

Głównym dostarczycielem informacji na tym rynku jest specjalnie powołana instytucja - Rozwój Zasobów Ludzkich i Poziomu Społecznego (HRSDC). Dostarcza ona dane na poziomie krajowym, regionalnym (10 biur regionalnych) i lokalnym (320 biur lokalnych). Ważną częścią jej aktywności jest opracowywanie strategii rozwoju systemu informatycznego i ciągłe jego usprawnianie. Zebrane przez nią informacje są udostępniane przez Internet, nośniki elektroniczne i optyczne oraz drukowane publikacje. Są one także rozprowadzane w szkołach. W szerokim stopniu wykorzystywane są nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT).

HRSDC wspierają: Konsorcjum Kariery (CCC), Partnerstwo Informacji o Karierze (CCIP) oraz sektorowi doradcy. Ponadto rozbudowywane są szczegółowe programy odpowiedzialne za poszczególne zadania. Rządy regionów, kanadyjskie odpowiedniki województw, również są zobowiązane do przygotowywania LMI i udostępnianie jej opinii publicznej. Funkcje koordynacyjne spełnia Forum Ministrów Pracy (FMM), na stronach internetowych udostępniająca duże zasoby raportów i opracowań o rynku pracy w Kanadzie na tle innych krajów. W większości regionów funkcjonuje wspólna platforma z dostępnymi informacjami dotyczącymi planowania kariery, edukacji i zatrudnienia. Istotna jest również rola sektora prywatnego, który przez szkolenia, doradztwo zawodowe, agencje pośrednictwa pracy sferze uczestniczy w opracowywaniu i rozpowszechnianiu informacji o rynku pracy.

Corocznie wydawane są raporty szczegółowo opisujące kilkaset grup zawodów. Na podstawie danych z kanadyjskiego odpowiednika BAEL, każda grupa jest charakteryzowana pod względem jej zarobków oraz szeroko rozumianej sytuacji na rynku pracy. Ponadto szczegółowo opisywane jest przełożenie poszczególnych rodzajów edukacji na sytuację absolwentów na rynku pracy.

Do wad systemu kanadyjskiego można jednak zaliczyć: ograniczoną standaryzację informacji i procedur jak również niewystarczające korzystanie z LMI przez instytucje edukacyjne. Dostępność informacji o rynku pracy jest bardzo szeroka, ale brakuje narzędzi pozwalających prosto i szybko dotrzeć do potrzebnych informacji. Występują więc braki na poziomie metainformacji.

Doświadczenie kanadyjskie pokazuje, że:

- system informacji o rynku pracy wymaga ciągłego doskonalenia, gdyż zmieniają się zarówno potrzeby jak i dostępne narzędzia,
- konieczna jest koordynacja systemu dostarczania informacji na każdym poziomie,
- zbieranie i opracowanie danych jest tylko połową sukcesu - drugą jest ułatwienie dostępu do nich wszystkim zainteresowanym podmiotom.

1.2.2 Wielka Brytania

System informacji o rynku pracy w Wielkiej Brytanii jest uznawany za wzorcowy. Decyduje o tym jakość i dostępność informacji; zarówno instytucje jak i osoby indywidualne są zobligowane do dostarczania odpowiednich informacji. Ponadto, funkcjonują odpowiednie mechanizmy koordynacji oraz prowadzone są stałe badania i ewaluacje. Sam rynek pracy również można uznać za dobrze działający, o czym świadczy m. in. wskaźnik zatrudnienia (72,7 proc.) istotnie wyższy niż średnia w OECD (66,5 proc.) i znacznie niższa stopa bezrobocia (5,4 proc.). Szczególnie istotna jest wysoka aktywność wśród młodych - prawie 66 proc. ludzi w wieku 15-24 jest aktywnych na rynku pracy.³

Dobrej jakości informacja o rynku pracy jest łatwo dostępna, a system jest podatny na nowe rozwiązania. Zarządza nim Ministerstwo Edukacji i Umiejętności ze specjalną grupą, której zadaniem jest przygotowywanie i dostarczanie informacji o rynku pracy. Informacje te opracowują również Urząd Statystyczny, Ministerstwo Handlu i Przemysłu oraz Ministerstwo Pracy i Emerytur. Odpowiednie instytucje, mające na celu docierać z informacją do ludzi młodych, funkcjonują na poziomie regionalnym. Zajmują się one nie tylko informacją o rynku pracy, ale również dystrybucją informacji o ciężarach wśród nastolatków, problemami mieszkaniowymi, narkotykowymi, wolontariatem i działalnością społeczną. Zadania systemu wykraczają zatem poza bezpośrednio związane z rynkiem pracy. Specjalne centra działające lokalnie zapewniają pełną informację wszystkim młodym ludziom, którzy chcą z niej skorzystać. Specjalne oddziały na szkołach i uniwersytetach pozwalają

³ Dane OECD za rok 2008.

młodym ludziom dotrzeć do informacji w miejscach gdzie spędzają dużo czasu. Dużą zaletą systemu jest wprowadzenie obowiązkowych zajęć i konsultacji zawodowych w szkołach. Ponadto prawo wymaga, żeby szkoły dysponowały biblioteczkami kariery zawodowej. Pomimo braku takich ustawowych zobowiązań na poziomie edukacji wyższej, także większość uczelni rozwija centra informacji.

Dodatkowym narzędziem rozpowszechniania informacji jest *call centre*, które darmowo zapewnia informację o możliwościach rozwoju kariery i kształcenia. Jest to usługa dostępna dla wszystkich, ale szczególna troska jest poświęcona osobom o niskich klasyfikacjach i w potencjalnie najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Rocznie z tego typu pomocy korzysta ponad 1 mln osób, po części na skutek często prowadzonych kampanii marketingowych. Szczególną rolę pełnią również związki zawodowe, których zadaniem jest dostarczenia informacji pracownikom nt. możliwości szkoleń oraz gromadzenie informacji o potrzebach szkoleniowych.

Podstawowe wnioski wynikające z angielskiego doświadczenia są następujące:

- istotne jest aktywne ułatwianie dostępu do informacji,
- dobrze wyszkoleni doradcy personalni są skutecznymi pośrednikami w dostępie od informacji,
- do ustawodawcy należy takie ukształtowanie instytucji, żeby potrzebne informacje były dostępne zarówno w miejscu pracy jak również w instytucjach edukacyjnych.

1.2.3 Niemcy

W Niemczech w dostarczaniu informacji dominuje sektor państwowy. Federalna Izba Zatrudnienia (BA) dostarcza szerokich informacji, uzupełnianych przez publikacje i bazy jej regionalnych odpowiedników. Przełamanie monopolu tej instytucji w 1998 roku poskutkowało szybkim rozwojem prywatnych firm, które są komplementarne względem państwowego dostawcy. Znaczna część obowiązków spoczywa też na lokalnych szkołach i innych instytucjach edukacyjnych.

System LMI w Niemczech charakteryzuje się dużą centralizacją i wiodącą rolą Federalnej Izby Zatrudnienia w gromadzeniu, przetwarzaniu i rozpowszechnianiu LMI. Działalność prywatnych instytucji jest ściśle regulowana przez instytucje państwowe. Federalna Izba Zatrudnienia blisko współpracuje z instytucjami edukacyjnymi oraz służbami zatrudnienia. Te relacje są regulowane zarówno na poziomie krajowym jak i regionalnym. Dwa razy w miesiącu szkoły są odwiedzane przez doradców z BA, którzy przeprowadzają 2-godzinne zajęcia w każdej z klas. Zajęcia te są obowiązkowe. Zajęcia zawodowe są nieodłącznym elementem

programów szkolnych. Ponadto rozbudowane są partnerstwa szkół z przedsiębiorstwami - jest w nie zaangażowane ponad 450 szkół.

FIZ dostarcza informacji dotyczących m. in. rodzajów szkoleń, ich miejsca i czasu, możliwości wsparcia finansowego, doradztwa grupowego i indywidualnego, wakatów i dostępnych pracowników, szkolenia zawodowego dla rodziców, uczniów, nauczycieli pracodawców i pracowników. Często rozpowszechniania informacji ma miejsce poprzez doradztwo personalne. W ostatnim czasie szczególny nacisk został położony na pomoc młodym poszukującym pracy. Ważną rolę pełnią doradcy skierowani do grup szczególnego ryzyka: młodych, niepełnosprawnych. Osoba, która potrzebuje konsultacji z doradcą wypełnia szczegółową aplikację, dzięki czemu, doradca może przygotować się do rozmowy. Ponadto te wszystkie te działania są na bieżąco ewaluowane.

Działa również elektroniczny system informacji zawodowej. Jego usługi są skierowane m. in. do firm, zwłaszcza małych i średnich, ułatwiając im przeprowadzanie procesu rekrutacji i budowania odpowiedniej strategii w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Wnioski z doświadczeń niemieckich są następujące:

- odpowiednio skonstruowane państwowe instytucje wydają się efektywnie dostarczać informacje na rynku pracy. Jednak w przypadku wykwalifikowanych pracowników prywatne firmy działają efektywniej i zapełniają lukę, pomijaną przez państwowe agencje,
- doradcy zawodowi są efektywni w zapewnianiu dostępu do informacji o rynku pracy. Szczególnie efektywna jest ich specjalizacja w określonych grupach problemów i osób,
- instytucjonalne wsparcie dla jakości informacji to coś znacznie więcej niż tylko ustalanie odpowiednich standardów - konieczna są kontrola i monitoring,
- potencjalnym klientem państwowego systemu informacji o rynku pracy jest nie tylko strona podaży pracy, ale również strona popytu, zwłaszcza małe i średni przedsiębiorstwa.

1.2.4 Stany Zjednoczone

Rynek pracy w Stanach Zjednoczonych w latach 90-tych został zreformowany. Zmiany obejmowały system aktywnej polityki rynku pracy, wprowadzenie praktyk w ramach wyższej edukacji, a także system informacji o rynku pracy. Szczególny nacisk został położony na pełną komputeryzację narzędzi dostarczających

informacje na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. Istotnym elementem systemu są centra informacji o rynku pracy.

Dodatkowo, znaczną rolę odgrywa sektor prywatny w postaci firmy, szkół, uczelni, organizacji branżowych oraz stowarzyszeń zawodowych, które dostarczają wyczerpujących informacji, uzupełniając ofertę publiczną. Największe prywatne organizacje - jak Stowarzyszenie Systemów Komputerowych Służących Wymianie Informacji o Rozwoju Zawodowym (ACSCI), Izba Certyfikowanych Doradców (NBCC) czy Amerykańskie Stowarzyszenie Doradcze (ACA) itp. są połączone wspólną siecią komputerową i mają dostęp do swoich baz danych. Przez to wymiana informacji staje się jeszcze efektywniejsza. Niektóre organizacje dostarczają nawet mikro-danych - jak np. Gallup Organization, która co dwa lata przeprowadza badanie pracujących nt. pomocy, którą uzyskali przy zmianie pracy oraz przydatności i dostępności informacji o rynku pracy. Wyniki (w postaci mikro-danych) dostępne są na stronie organizacji. Te dwie cechy - wysoki poziom komputeryzacji oraz znaczna rola sektora prywatnego są charakterystyczne dla Stanów Zjednoczonych w prawie wszystkich sektorach gospodarki.

Na poziomie krajowym działa Biuro Statystyk Rynku (BLS) pracy, które jest agencją federalną. Obok samych informacji statystycznych dostarcza też wyczerpujących informacji o tym gdzie poszukiwane informacje mogą być dostępne. Na poziomie poszczególnych stanów działają odpowiedniki BLS. Specjalny system komputerowy umożliwia bezpłatny dostęp do informacji o wakatach, pracownikach i możliwościach szkoleniowych - ujednoczonych na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym. Odrębne narzędzie umożliwia zdobywanie informacji o zawodach na podstawie aktualnych danych przy pomocy dobrze skonstruowanych wyszukiwarek.

Za docieranie z informacją do zainteresowanych odpowiedzialne są centra informacji zawodowej, które dostarczają informacji o wakatach, zmianach na rynku pracy, możliwych szkoleniach oraz innych usługach rynku pracy.

Doświadczenie USA pokazuje, jak można zorganizować system informacji o rynku pracy, który dostarcza szerokich, wystandaryzowanych informacji, udostępnianych za pomocą specjalnie skonstruowanych narzędzi (głównie elektronicznych). Pozwala również dostrzec w jaki sposób podmioty prywatne mogą efektywnie uzupełniać działanie instytucji publicznych. Z doświadczenia Stanów Zjednoczonych wpływają następujące wnioski:

- lokalne centra informacji pozwalają łączyć różne fragmentaryczne dane w jedną spójną bazę danych przeznaczoną dla konkretnego użytkownika. Koordynacja między poziomami administracji jest bardzo istotna,

- sektor prywatny może odgrywać istotną rolę w rozpowszechnianiu informacji o rynku pracy.

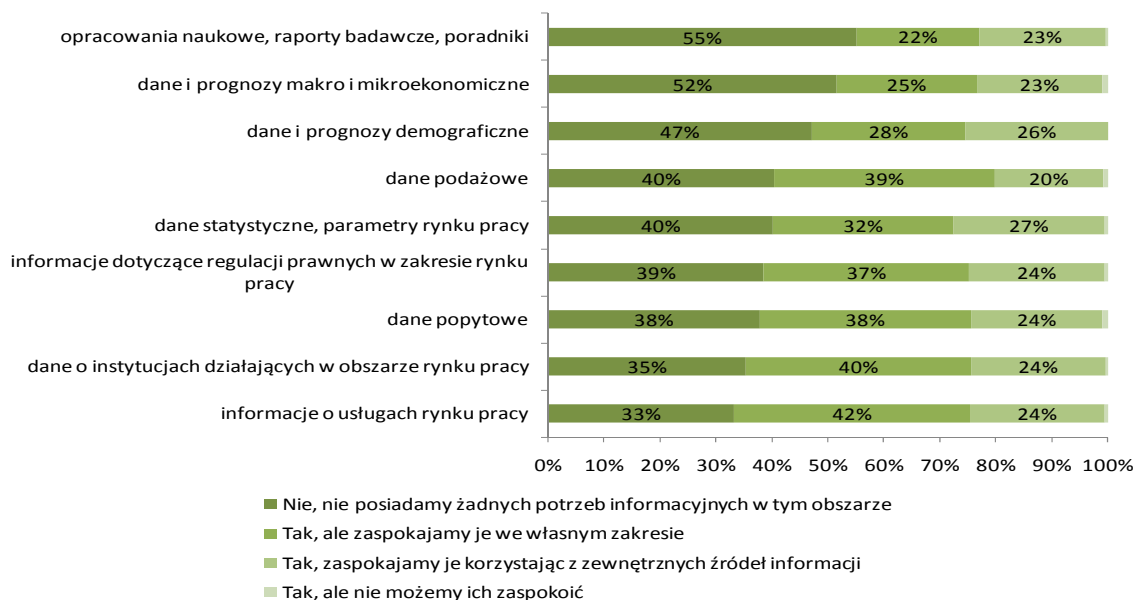
1.3 Rezultaty badań ilościowych

Przeprowadzone badanie ilościowe (CATI)⁴ wskazuje, że instytucje rynku pracy praktycznie nie przejawiają potrzeb informacyjnych, które nie podlegałyby zaspokojeniu. Jedynie 2 proc. (11 z 600) respondentów wskazało na taką ewentualność. Co więcej, znacząca część (16 proc., czyli 96 z 600) respondentów w odpowiedziach na pytanie wskazuje, że nie posiada żadnych potrzeb. Szczegółowe rezultaty przedstawia wykres 1. Są to informacje mogące budzić niepokój i zaskakiwać, jednakże, niska aktywność i świadomość instytucji funkcjonujących na polskim rynku pracy została zidentyfikowana także w innych opracowaniach. W tym sensie niniejsze badanie potwierdza tezy sformułowane przez szereg innych badaczy rynku pracy⁵.

⁴ Badanie to będzie przedmiotem bardziej szczegółowej analizy w raporcie *Identyfikacja potrzeb co do zakresu informacji o rynku pracy oczekiwanej przez różne podmioty aktywne na rynku pracy* - w tej części został również zamieszczony opis metodologiczny badania ilościowego CATI. Struktura (według rodzajów instytucji i podregionów) respondentów badania przedstawiona została w załączniku.

⁵ Szerzej na ten temat patrz: Wiśniewski (2007); Liwiński, Sztanderska (2006) oraz Kałużna (2009)

Wykres 1. Odpowiedzi respondentów (rozkład liczebności) badania CATI na pytanie: Czy posiadają Państwo określone potrzeby informacyjne dotyczące rynku pracy w wyszczególnionych obszarach? według rodzaju informacji.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

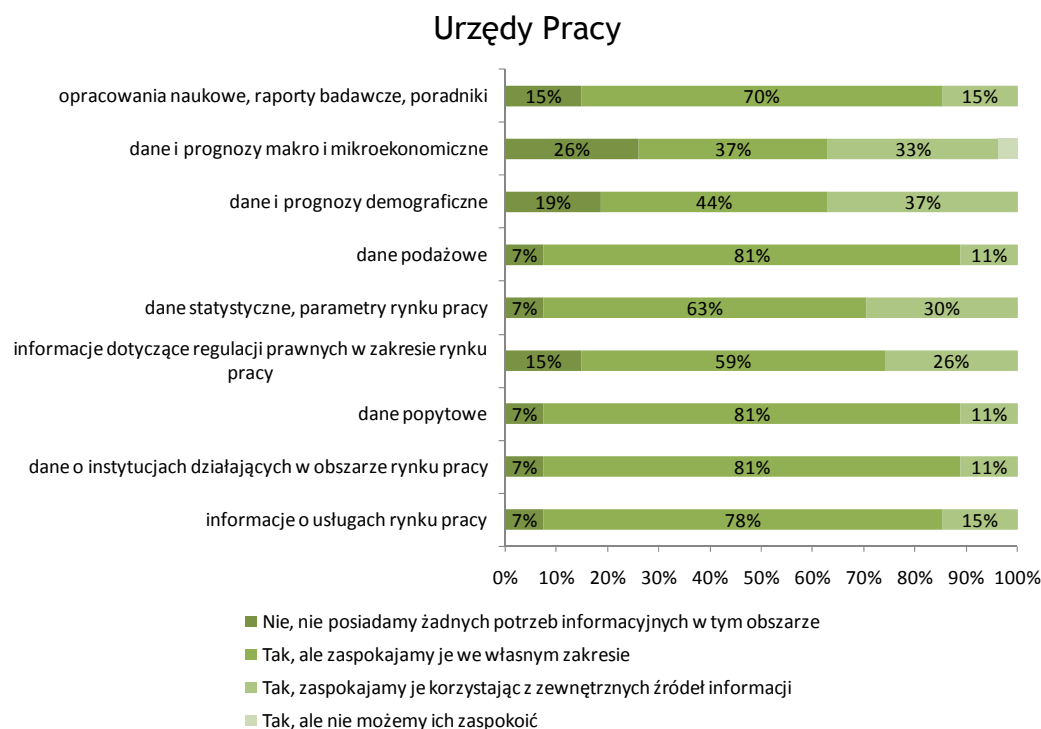
Największy brak zapotrzebowania na informacje dotyczy opracowań naukowych i raportów badawczych, a także danych i prognoz makroekonomicznych i demograficznych. Najwięcej potrzeb informacyjnych dotyczy usług i instytucji rynku pracy, przy czym większość respondentów wskazuje, że potrzeby te zaspokajają we własnym zakresie.

Większość z podmiotów nie posiadających żadnych potrzeb informacyjnych (zgodnie z deklaracjami) stanowią instytucje szkoleniowe (22 proc. czyli 55 z 246 podmiotów tego typu). Podobne deklaracje złożyło 14 proc. (15 ze 107) Agencji Zatrudnienia oraz 9 proc. (9 z 96) Ośrodków Pomocy Społecznej. Rezultaty sugerują, że duża część osób reprezentujących badane instytucje (szczególnie spoza PSZ) nie ma świadomości korzyści jakie może przynieść dostępność poszczególnych rodzajów LMI. Jest to zgodne, zarówno z rezultatami analogicznych badań (Wiśniewski 2007), jak też oceną funkcjonowania instytucji rynku pracy w Polsce (Liwiński, Sztanderska 2006 oraz Kałużna 2009). Jest to także zgodne z incydentalnym występowaniem braku możliwości zaspokojenia potrzeb informacyjnych - ewidentne braki danych, wskazane w niniejszym raporcie, dotyczą przede wszystkim informacji wykorzystywanych do pogłębionych analiz



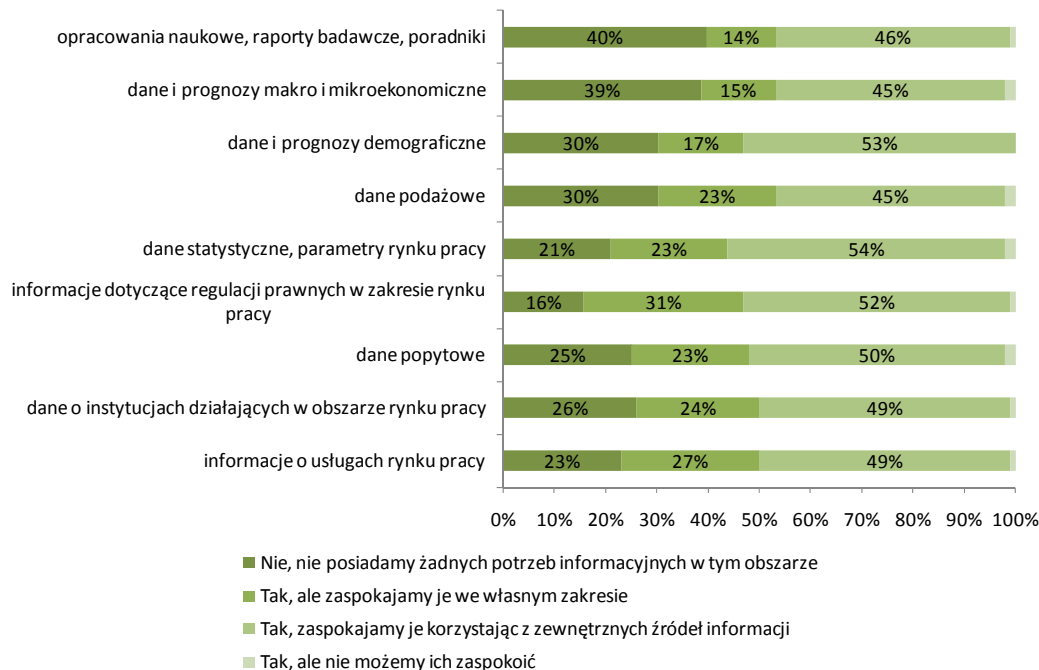
ryнку pracy. Respondenci, chcący je przeprowadzić, faktycznie natrafiają na luki informacyjne.

Wykres 2. Odpowiedzi respondentów (rozkład liczebności) badania CATI na pytanie: Czy posiadają Państwo określone potrzeby informacyjne dotyczące rynku pracy w wyszczególnionych obszarach? według rodzaju informacji i grup respondentów.

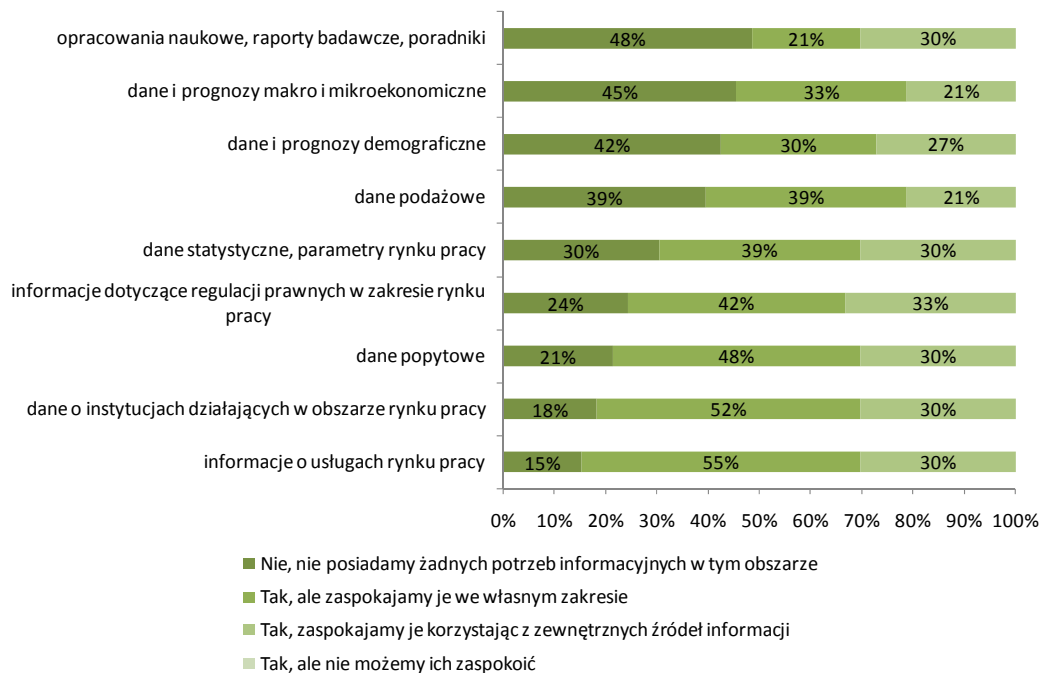




Ośrodki Pomocy Społecznej

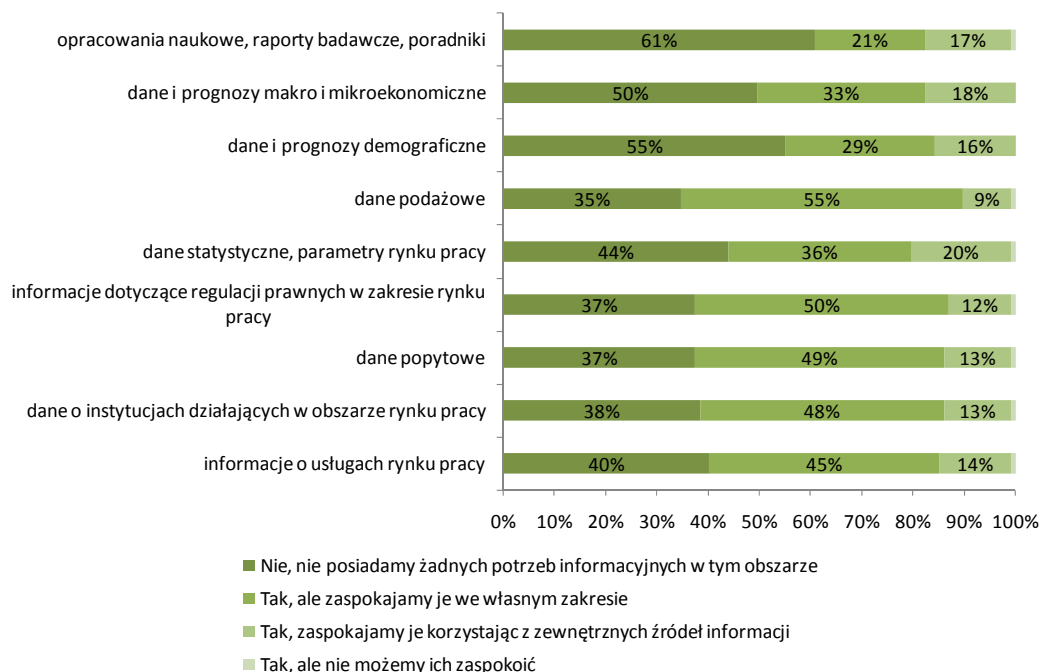


Ochotnicze Hufce Pracy

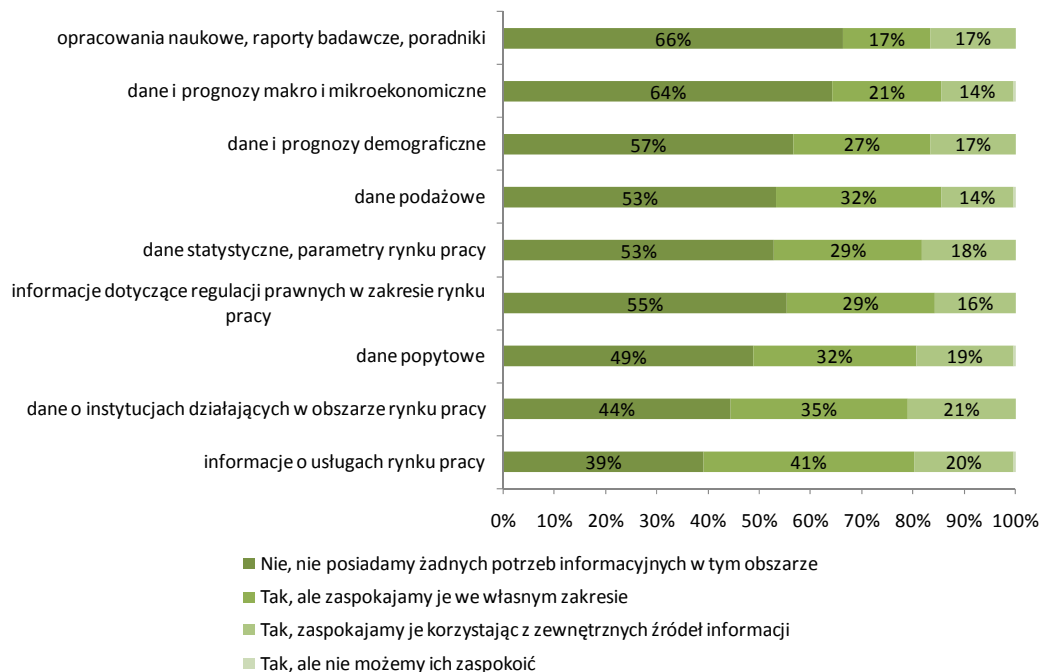




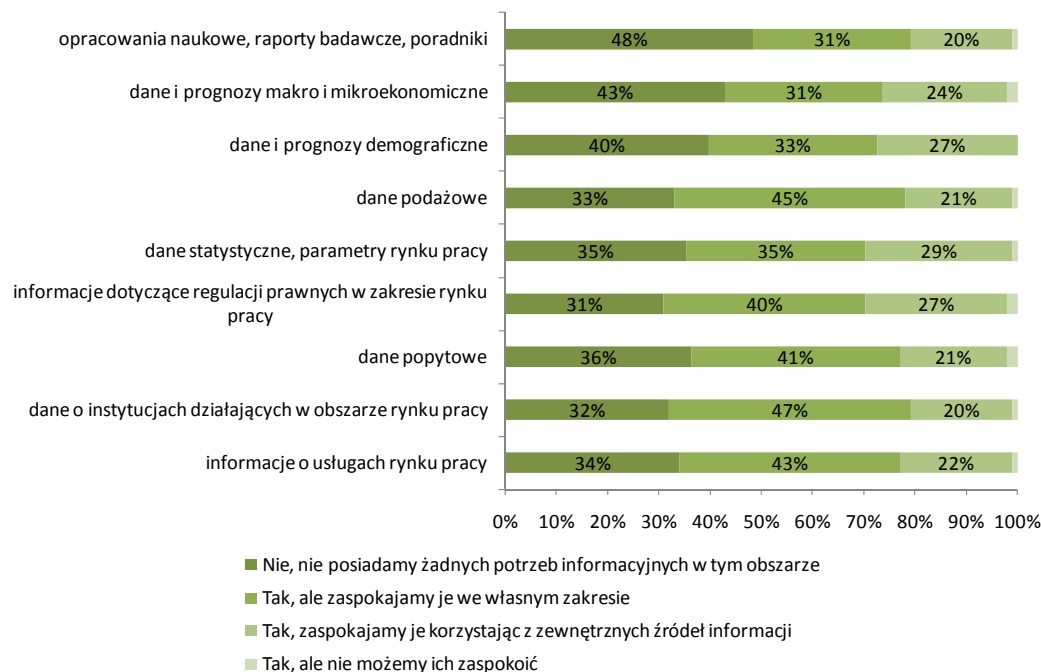
Agencje Zatrudnienia



Instytucje Szkoleniowe



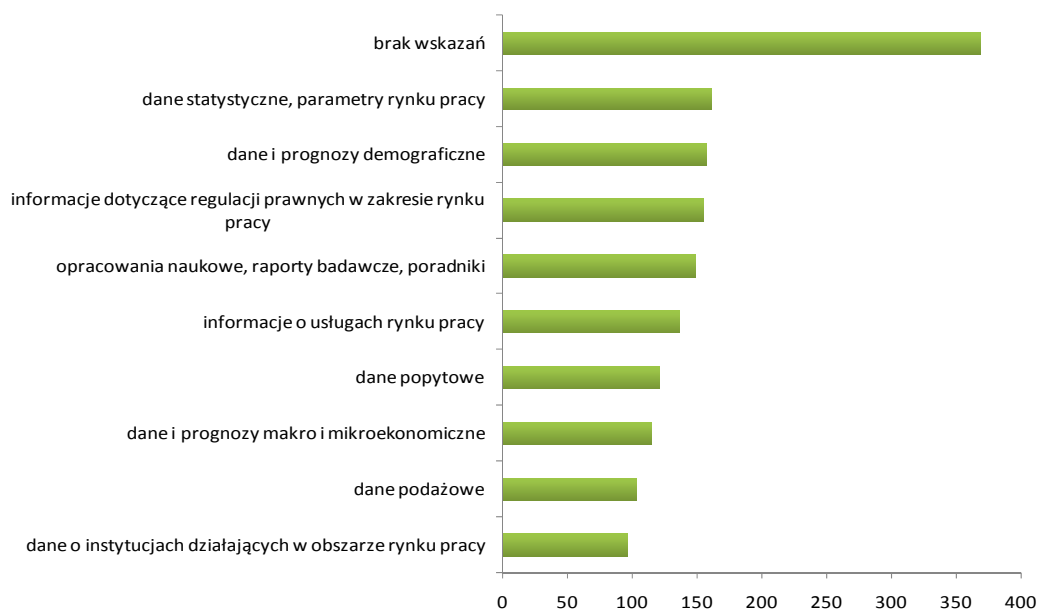
Pozostałe



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

Istotnym wnioskiem jest także znacznie częstsze samodzielne zaspokajanie potrzeb informacyjnych, niż przy wykorzystaniu zewnętrznych źródeł informacji. Wyjątek stanowią informacje, których generowanie wymaga specjalistycznego przygotowania - opracowania naukowe, raporty badawcze i poradniki, w mniejszym stopniu dane i prognozy demograficzne i ekonomiczne. Niemniej jednak, istotna część podmiotów deklarujących potrzeby w tych zakresach rozwiązuje je samodzielnie. Analiza poszczególnych instytucji (wykres 2) pokazuje, że szczególnie wysokim poziomem samowystarczalności cechują się urzędy pracy. Z zewnętrznych źródeł informacji najczęściej korzystają Ośrodki Pomocy Społecznej.

Wykres 3. Odpowiedź respondentów badania CATI na pytanie: Jakich informacji dotyczących rynku pracy oczekivaliby Państwo od Publicznych Służb Zatrudnienia (Urzędów Pracy)?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI.

PSZ powinny mogłyby zaopatrywać w informację o rynku pracy także inne instytucje funkcjonujące na tym rynku, jednak jak pokazuje badanie CATI większość respondentów nie oczekuje także informacji od PSZ. Ci jednak, którzy oczekują takich informacji szukają przede wszystkim możliwości udostępniania danych statystycznych i parametrów rynku pracy (co PSZ faktycznie robią), a także danych i prognoz demograficznych, informacji dotyczących regulacji prawnych oraz opracowań naukowych. Wśród podmiotów, które zgłaszają zapotrzebowanie na dane i prognozy demograficzne (w chwili obecnej trudno dostępne) wyróżnić można Agencje Zatrudnienia 36 proc. (czyli 39 ze 107), Gminne Centra Informacji - 32 proc. (9 z 28) oraz 20 proc. (50 z 246) instytucji szkoleniowych, 20 proc. (19 z 96) Ośrodków Pomocy Społecznej, 44 proc. (11 z 25) Akademickich Biur Karier i Szkolnych Ośrodków Kariery oraz 36 proc. (9 z 25) Powiatowych Urzędów Pracy.

II. DANE ZASTANE O RYNKU PRACY - INSTYTUCJE, REGULACJE, INFORMACJE

W tym rozdziale przedstawiamy informacje na temat istniejących informacji o rynku pracy gromadzonych i publikowanych w ramach systemu statystyki publicznej oraz w ramach rejestrów administracyjnych. Przedstawiamy podstawy prawne gromadzenia informacji oraz informacje o prowadzonych badaniach i rejstrach, które służą gromadzeniu i prezentacji danych odnoszących się do sytuacji na rynku pracy.

2.1 Dane w systemie statystyki publicznej

Podstawowym źródłem danych o rynku pracy są badania statystyczne prowadzone w ramach systemu statystyki publicznej. W ramach badań statystycznych od badanych instytucji i osób (np. podmiotów gospodarki narodowej, osób w wieku produkcyjnym) są zbierane, gromadzone i opracowywane dane statystyczne. Są one następnie ogłaszane i udostępniane w formie dokonanych obliczeń, opracowań i analiz, a także danych służących dalszej analizie w postaci elektronicznej.

Tabela 2. Przepisy regulujące zbieranie danych w statystyce publicznej

Źródło informacji statystycznej	Ustawa	Istotne akty wykonawcze
Program Badań Statystycznych (ustalany corocznie)	Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (dalej ustawa [0])	<p>Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 10 września 1999 r. w sprawie trybu i form ogłaszania, udostępniania i rozpowszechniania wyników informacji statystycznych (Dz. U. Nr 75, poz. 842)</p> <p>Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2008 r. w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2009 (Dz. U. Nr 221, poz. 1436)</p> <p>Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 maja 2009 r. w sprawie określenia wzorów formularzy sprawozdawczych, objaśnień co do sposobu ich wypełniania oraz wzorów kwestionariuszy i ankiet statystycznych stosowanych w badaniach statystycznych ustalonych w programie badań statystycznych statystyki publicznej na rok 2009 (Dz. U. Nr 85, poz. 717)</p>
Narodowy Spis	Projekt ustawy o narodowym	

Powszechny Ludności i Mieszkań	spisie powszechnym ludności i mieszkań w 2011 r.	
Powszechny Spis Rolny	Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o powszechnym spisie rolnym w 2010 r.	

Źródło: Opracowanie własne.

Badania statystyczne prowadzone są przez służby statystyki publicznej - są Główny Urząd Statystyczny oraz Urzędy Statystyczne, funkcjonujące w poszczególnych województwach. Służby te funkcjonują w oparciu o przepisy ustawy o statystyce publicznej. Służby statystyki publicznej współpracują w ramach realizowanych badań z podmiotami gospodarki narodowej oraz instytucjami gromadzącymi dane administracyjne. Dane statystyczne są publikowane i rozpowszechniane zarówno przez Główny Urząd Statystyczny, jak i Wojewódzkie Urzędy Statystyczne. Te ostatnie w szczególności publikują szczegółowe dane na temat województw.

Dane statystyczne, w tym te dotyczące rynku pracy gromadzone są na podstawie przepisów o statystyce publicznej. Zakres gromadzenia danych określa corocznie przygotowywany program badań statystycznych statystyki publicznej.

2.1.1 Podstawowe badania statystyczne statystyki publicznej dotyczące rynku pracy

Badania statystyczne statystyki publicznej mogą być prowadzone jako badania **pełne całej zbiorowości**, w tym spisy powszechne, albo jako badania **reprezentacyjne** na wylosowanej lub dobranej celowo próbie danej zbiorowości.

Badaniem na pełnej zbiorowości są: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań (2002, 2011), Powszechny Spis Rolny (2002, 2010)., przeprowadzane na podstawie odrębnych ustaw oraz badanie przedsiębiorstw. W stosunku do badań przeprowadzanych z większą częstotliwością, spisy powszechne dostarczają m.in. informacji o strukturze wykształcenia oraz rzetelnych danych o aktywności zawodowej i dochodach na poziomie niższym, niż województwa.

Większość cyklicznych badań statystycznych dotyczących ludności są to badania reprezentacyjne. Informacje dotyczące podmiotów gospodarki narodowej, w tym te dotyczące rynku pracy, wynikają z badań pełnej zbiorowości prowadzonych w oparciu o program badań statystyki publicznej.

Ramka poniżej przedstawia badania z programu badań statystyki publicznej na 2009 r., zawierające informacje istotne z punktu widzenia informacji o rynku pracy. Są to zarówno informacje dotyczące bezpośrednio rynku pracy (zawarte w dziale Rynek Pracy), jak i informacje kontekstowe, które mogą być wykorzystane do prognozowania sytuacji na rynku pracy, takich jak na przykład informacje demograficzne- bilans i struktura ludności, migracje, dane dotyczące systemu edukacji, które mogą być wykorzystane do prognozowania napływu absolwentów na rynek pracy, a także prognozowania kwalifikacji tych absolwentów, czy też dane dotyczące przedsiębiorstw i działalności przemysłowej, które mogą służyć prognozowaniu popytu na pracę w zależności od kształtującej się koniunktury gospodarczej.

Wybrane badania o znaczeniu dla rynku pracy w programach badań statystycznych w ostatnich latach

LUDNOŚĆ, PROCESY DEMOGRAFICZNE

Migracje wewnętrzne ludności

Migracje zagraniczne ludności

Bilanse stanu i struktury ludności według cech demograficznych

Prognozy demograficzne

Zasoby migracyjne

RYNEK PRACY

Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) oraz badania modułowe:

Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy (2004)

Praca a obowiązki rodzinne (2005)

Przejsście z pracy na emeryturę (2006)

Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą (2007)

Przepływy ludności związane z zatrudnieniem (2008)

Wejście ludzi młodych na rynek pracy (2009)

Praca nierejestrowana (2004, 2009)

Pracujący w gospodarce narodowej

Bezrobocie rejestrowane

Wolne miejsca pracy

Warunki pracy

Wypadki przy pracy

Strajki. Spory zbiorowe

Czas pracy

Przyrzeczenia i zezwolenia na pracę wydawane cudzoziemcom w Polsce

Instytucjonalna obsługa rynku pracy

WYNAGRODZENIA, KOSZTY PRACY I ŚWIADCZENIA SPOŁECZNE

Wynagrodzenia w gospodarce narodowej
Struktura wynagrodzeń
Koszty pracy i indeks kosztów zatrudnienia
Stan wypłat wynagrodzeń (2004-2005)

WARUNKI BYTU LUDNOŚCI, POMOC SPOŁECZNA

Budżety gospodarstw domowych
Europejskie badanie warunków życia ludności (EU-SILC)

EDUKACJA

Szkoły podstawowe, gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne
Opieka nad dziećmi i młodzieżą
Szkoły wyższe i ich finanse

ZDROWIE I OCHRONA ZDROWIA

Żłobki

PRZEKSZTAŁCENIA WŁASNOŚCIOWE I STRUKTURALNE

Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych i jej efekty gospodarcze
Podmioty z kapitałem zagranicznym
Przekształcenia własnościowe w gospodarce komunalnej

DZIAŁALNOŚĆ PRZEMYSŁOWA

Produkcja sprzedana przemysłu
Produkcja wyrobów przemysłowych

WYNIKI PRZEDSIĘBIORSTW NIEFINANSOWYCH

Bieżące wyniki finansowe i nakłady na środki trwałe przedsiębiorstw
Ocena potencjalnej zdolności kredytowej przedsiębiorstw
Sytuacja pieniężno-kredytowa przedsiębiorstw w świetle jakościowej oceny ich funkcjonowania
Ocena bieżącej działalności gospodarczej przedsiębiorstw
Roczne badanie działalności gospodarczej przedsiębiorstw
Panelowe badanie przedsiębiorstw
Badanie koniunktury gospodarczej
Aktywność inwestycyjna przedsiębiorstw w świetle dostępnych środków finansowych

Grupy przedsiębiorstw

Źródło: Opracowanie własne na podstawie programu statystyki publicznej na 2009 r..

Na mocy ustawy [0], prezes GUS prowadzi Krajowy Rejestr Urzędowy Podmiotów Gospodarki Narodowej (REGON), obejmujący osoby prawne, jednostki organizacyjne, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. W rejestrze ujmowane są m.in. adresy, forma prawna i forma własności, wykonywana działalność, data powstania, przewidywana liczba pracujących. Rejestr jest źródłem informacji o podmiotach działających w gospodarce narodowej - zawartych w publikacjach na stronie GUS. Poza tym, informacje z rejestru udostępniane nieodpłatnie instytucjom publicznym (w tym organom samorządu terytorialnego), na potrzeby wykonywania ich statutowych zadań - w tym na zasadzie zamówień stałych. Wyniki finansowe przedsiębiorstw zarejestrowanych w REGON na poziomie województwa zamieszczane są na stronie Urzędu Statystycznego w Katowicach.⁶ Należy zauważyć, iż baza danych REGON zawiera znaczący odsetek firm nieaktywnych, stąd jej wykorzystanie dla potrzeb analiz i monitorowania sytuacji na rynku pracy może być ograniczona.

Należy w tym miejscu odnotować także, że dostępność do danych gromadzonych w ramach systemu statystyki publicznej objęte są tajemnicą statystyczną, której podstawą prawną jest art. 10 ustawy [0] w brzmieniu:

Art. 10. Zbierane i gromadzone w badaniach statystycznych statystyki publicznej dane indywidualne i dane osobowe są poufne i podlegają szczególnej ochronie; dane te mogą być wykorzystywane wyłącznie do opracowań, zestawień i analiz statystycznych oraz do tworzenia przez służby statystyki publicznej operatu do badań statystycznych prowadzonych przez te służby. (...).

Stąd, nie jest możliwy dostęp do danych w sposób, który zdaniem GUS umożliwiłyby identyfikację poszczególnych osób/podmiotów. Przykładem jest tu nieudostępnianie wyników finansowych przedsiębiorstw w układzie terytorialnym poniżej poziomu województwa, gdyż dane takie mogłyby pozwolić na identyfikację wyników konkretnego przedsiębiorstwa.

⁶ http://www.stat.gov.pl/katow/69_381_PLK_HTML.htm

Poniżej przedstawiamy krótką charakterystykę badań statystyki publicznej dotyczących rynku pracy.

Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)

BAEL stanowi źródło informacji o wielkości zasobów siły roboczej, ich strukturze według podstawowych cech demograficznych i społecznych, przestrzennego rozmieszczenia zasobów siły roboczej i statusu na rynku pracy. Dostarcza informacji dotyczących rozmiarów i struktury populacji osób aktywnych zawodowo, do obserwacji tempa i kierunków zmian zachodzących w poziomie aktywności zawodowej ludności z uwzględnieniem pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, w tym podstawowych danych do wskaźników strukturalnych z zakresu rynku pracy.

Badanie obejmuje gospodarstwa domowe oraz osoby w wieku 15 lat i więcej, będące członkami tych gospodarstw, zamieszkałe w 27,4 tysiącach mieszkań wylosowanych do badania.

Badanie dostarcza informacji na temat **rozmiaru i struktury populacji osób aktywnych i biernych zawodowo** (bez osób zamieszkałych w gospodarstwach zbiorowych, tzn. w hotelach pracowniczych, internatach, domach studenckich, koszarach wojskowych, domach opieki społecznej itp. oraz bez członków gospodarstwa domowego przebywających za granicą) w powiązaniu z cechami:

- płeć, wiek,
- poziom i dziedzina wykształcenia, rok ukończenia szkoły,
- miejsce zamieszkania,
- stopień pokrewieństwa z głową gospodarstwa domowego, stan cywilny,
- indywidualne źródło utrzymania,
- niepełnosprawność,
- rejestracja w urzędzie pracy oraz fakt pobierania zasiłku dla bezrobotnych,
- dokończanie poza systemem edukacji szkolnej (czas trwania dokończania, cel, dziedzina), uczęszczanie do szkoły, główne i dodatkowe źródło utrzymania gospodarstwa domowego,



- status na rynku pracy przed rokiem,
- poszkodowanie w wypadku przy pracy.

W przypadku **pracujących**, zakres informacji zawartych w BAEL obejmuje:

- czas pracy, przyczyny innego niż zwykle wymiaru czasu pracy, pełny/niepełny wymiar czasu pracy,
- rodzaj działalności głównego i dodatkowego miejsca pracy,
- status zatrudnienia w głównym i dodatkowym miejscu pracy,
- sektor własności głównego miejsca pracy,
- wykonywanie pracy w nietypowych warunkach (na zmiany, wieczorem, w nocy, w soboty lub niedziele),
- liczba osób pracujących w firmie będącej głównym miejscem pracy,
- rodzaj umowy o pracę w głównym i dodatkowym miejscu pracy (praca na czas nieokreślony i określony, w tym czas jej trwania),
- zawód wykonywany,
- wysokość wynagrodzenia netto pracowników najemnych,
- staż pracy, poszukiwanie pracy innej niż wykonywana,
- kraj i region miejsca pracy,
- pełnienie obowiązków nadzorczych,
- umowa o pracę z agencją pracy tymczasowej,
- zaangażowanie publicznych instytucji ds. zatrudnienia w znalezienie aktualnej pracy,
- dojazdy do miejsca pracy (odległość, środki transportu, częstotliwość, czas dojazdu);

Dla **bezrobotnych** zakres badania to:

- przyczyny oraz data odejścia z ostatniego miejsca pracy,
- status zatrudnienia i zawód wykonywany w ostatnim miejscu pracy,



- sektor własności i rodzaj działalności ostatniego miejsca pracy,
- metody poszukiwania pracy,
- okres poszukiwania pracy,
- przyczyny poszukiwania pracy,
- rodzaj poszukiwanej pracy (pełny lub niepełny wymiar czasu pracy)

Dla **biernych zawodowo** BAEL pozwala na określenie przyczyn bierności zawodowej i możliwości aktywizacji zawodowej.

Badanie jest przeprowadzane co kwartał, ze względu na specyfikę doboru próby możliwe jest przeprowadzenie analiz panelowych (na panelach rocznych lub kwartalnych).

Ze względu na wielkość próby, część informacji jest dostępna i reprezentatywna na poziomie wojewódzkim, jednak w przypadku większej dezagregacji ze względu na cechy indywidualne, informacje na tym poziomie nie są dostępne. Dla uzyskania bardziej szczegółowych informacji, należałoby zwiększyć wielkość próby badawczej.

Wyniki BAEL zawarte są w następujących publikacjach:

- „Kwartalna informacja o rynku pracy” - tabelaryczne opracowanie sygnałne
- „Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności” - opisowe opracowanie sygnałne;
- „Aktywność ekonomiczna ludności Polski” - publikacja z tablicami wynikowymi.

Opracowania są dostępne na stronie internetowej GUS.

Dla województwa śląskiego przygotowywana jest kwartalna publikacja „Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim” - opisowe opracowanie sygnałne (http://www.stat.gov.pl/katow/51_PLK_HTML.htm).

BAEL uzupełniany jest również o badania modułowe. W latach 2007-2009, zakres badań modułowych wynika z „Wieloletniego programu modułów *ad hoc* na lata 2007-2009”, uzgodnionego w ramach EUROSTAT. Badania modułowe przeprowadzone w tym okresie obejmowały:

- wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związana z pracą (2007 r.)

- sytuacja na rynku pracy migrantów i ich potomków (2008 r.)
- wejście ludzi młodych na rynek pracy (2009 r.)

Ponadto, w 2009 r. przeprowadzone jest badanie modułowe dotyczące pracy nierejestrowanej, które stanowi źródło informacji o szarej strefie gospodarki, przede wszystkim w zakresie dotyczącym opinii odnośnie występowania zjawiska, społeczno - demograficznej charakterystyki zbiorowości osób wykonujących pracę nierejestrowaną, oceny dochodów uzyskanych z pracy nierejestrowanej, częstotliwości i rodzaju prac wykonywanych w formie nierejestrowanej oraz liczby i charakterystyki gospodarstw domowych korzystających z usług osób wykonujących pracę nierejestrowaną.

Pracujący w gospodarce narodowej

Celem badania jest dostarczanie informacji o pracujących w Polsce. Bieżąca, operatywna obserwacja zachodzących zmian dostarcza informacji o sezonowych wahaniami liczby pracujących, a obserwacje dokonywane w dłuższych okresach informują o zmianach strukturalnych zachodzących w gospodarce narodowej. Badanie pracujących umożliwia określenie liczby, dynamiki i zróżnicowania pracujących według rodzajów działalności, sektorów i form własności oraz ich przestrzennego rozmieszczenia. Wyniki badania są wykorzystywane do opracowywania informacji na potrzeby:

- rachunków narodowych,
- organów rządowych, samorządowych i innych instytucji,
- Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych,
- Narodowego Banku Polskiego,
- organizacji międzynarodowych: Eurostatu, OECD, Międzynarodowego Funduszu Walutowego i ONZ.

Badaniem objęte są podmioty prowadzące działalność gospodarczą:

- zaliczone do sektora przedsiębiorstw - o liczbie pracujących 50 osób i więcej - badanie pełne miesięczne i roczne, o liczbie pracujących od 10 do 49 osób - badanie reprezentacyjne miesięczne (10% jednostek) i roczne badanie pełne,

- o liczbie pracujących do 9 osób - objęte rocznym badaniem reprezentacyjnym (sprawozdanie SP-3, próba 5%),
- pozostałe jednostki prowadzące działalność gospodarczą- kwartalne i roczne badanie pełne.

Jednostki sfery budżetowej państwowej i samorządowej objęte są kwartalne i roczne badaniem pełnym.

Wyniki badania prezentowane są w publikacjach

- „Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej”,
- „Pracujący w gospodarce narodowej”.

Bezrobocie rejestrowane

Celem badania jest pozyskiwanie danych o liczbie i strukturze bezrobotnych, zarejestrowanych w urzędach pracy, według cech demograficzno-społecznych, doświadczenia zawodowego i czasu pozostawania bez pracy oraz o płynności bezrobocia z uwzględnieniem przekrojów terytorialnych.

Badaniem objęte są:

- powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy w zakresie: osób zarejestrowanych w urzędach pracy i w świetle przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 i Nr 70, poz. 416) uznanych za bezrobotne oraz osoby poszukujące pracy,
- powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, Komenda Główna OHP, urzędy wojewódzkie, MPiPS (dysponent Funduszu Pracy) w zakresie przychodów i wydatków Funduszu Pracy,
- powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy w zakresie: osób niepełnosprawnych, zarejestrowanych w urzędach pracy zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92).

Badanie swoim zakresie obejmuje informacje na temat:

- 1) liczby i struktury bezrobotnych według:

- cech demograficzno-społecznych (wiek, płeć, poziom wykształcenia),
 - miejsca zamieszkania (miasta, wieś),
 - pozostawania w szczególnej sytuacji na rynku pracy (do 25. roku życia; bezrobotni długotrwale; kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka; bezrobotni powyżej 50. roku życia; bez kwalifikacji zawodowych; bez doświadczenia zawodowego; bez wykształcenia średniego; samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia; bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia; niepełnosprawni),
 - doświadczenia zawodowego (staż pracy, sektor własności, sekcje PKD, zawód) i czasu pozostawania bez pracy,
 - płynności bezrobocia (napływ do bezrobocia oraz odpływ z bezrobocia według przyczyn, w tym wybrane kategorie bezrobotnych: długotrwale bezrobotni; do 25. roku życia; powyżej 50. roku życia; zamieszkali na wsi; z prawem do zasiłku);
- 2) liczby i struktury osób poszukujących pracy (płeć, niepełnosprawni niepozostający w zatrudnieniu, cudzoziemcy z krajów UE);
- 3) liczby i struktury osób niepełnosprawnych bezrobotnych oraz poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu według:
- cech demograficznych, społecznych i zdrowotnych, w tym według stopnia i przyczyn niepełnosprawności,
 - napływu do bezrobocia oraz odpływu z bezrobocia według przyczyn, cech demograficznych, społecznych oraz zdrowotnych,
 - czasu pozostawania bez pracy w korelacji z cechami demograficznymi, społecznymi i zdrowotnymi;
- 4) aktywnych form promocji zatrudnienia: szkoleń, prac interwencyjnych, robót publicznych, staży, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, prac społecznie użytecznych, usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy (kluby pracy);
- 5) ofert pracy według sektorów własności i sekcji PKD oraz zawodów;
- 6) uczestnictwa w programach współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego: projektach systemowych realizowanych przez powiatowe urzędy pracy, projektach konkursowych realizowanych przez inne instytucje;

7) stanu środków Funduszu Pracy, zobowiązań i należności oraz przychody i wydatki Funduszu Pracy;

8) zgłoszeń zwolnień z przyczyn dotyczących zakładu pracy, zwolnień monitorowanych - liczba zakładów pracy oraz liczba osób objęta tymi formami, w podziale na sektor publiczny i prywatny.

Źródłem danych dla tych informacji są sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: MPiPS-01 wraz z załącznikami, MPiPS-02, MPiPS-07.

Dane udostępniane są w następujących publikacjach:

Bezrobotni zarejestrowani (dane dostępne w przekrojach terytorialnych: region, województwo, podregion, powiat, gmina - te ostatnie dotycząc informacji na temat bezrobotnych ogółem, w tym kobiet według stanu w dniu 31 grudnia), dane dostępne w następujących okresach:

- tablice wynikowe (nośnik magnetyczny) - około 20 dni po okresie sprawozdawczym,
- „Informacja o bezrobociu” - co miesiąc,
- „Bezrobocie rejestrowane” - kwartalnie
- „Bezrobocie w Polsce” - publikacja roczna,
- „Rynek pracy w Polsce” - publikacja roczna,
- „Stopa bezrobocia rejestrowanego” - Internet - co miesiąc,
- monitoring rynku pracy „Miesięczne informacje o bezrobociu w Polsce” - około 21. roboczego dnia miesiąca,
- „Informacja o stanie i strukturze bezrobocia” - co miesiąc.

Liczba i struktura osób niepełnosprawnych bezrobotnych oraz poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu według cech demograficznych, społecznych i zdrowotnych w powiązaniu z czasem pozostawania bez pracy (dane dostępne w przekrojach terytorialnych: region, województwo, podregion, powiat).

Badanie popytu na pracę oraz inne źródła informacji o wolnych miejscach pracy

Kwartalne badanie pracy popytu na pracę (od 2007 roku przeprowadzane na reprezentatywnej próbie podmiotów gospodarki narodowej o liczbie zatrudnionych 1 lub więcej) ma na celu określenie zmian w liczbie pracujących i wolnych miejsc pracy, w tym nowo utworzonych. Wyniki badania pozwalają na pogłębioną analizę sytuacji na rynku pracy, z uwzględnieniem miejsc pracy według zawodów, sekcji i działów PKD, sektorów własności, regionów, województw oraz ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy. Badanie dostarcza informacji na temat:

- liczby pracujących osób ogółem, w tym kobiet,
- nowo utworzonych miejsc pracy,
- zlikwidowanych miejsc pracy,
- wolnych miejsc pracy,
- pracujących osób niepełnosprawnych.

Dane z badania dostępne są na poziomie krajowym i wojewódzkim. Dane o wolnych miejscach pracy gromadzone za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy są dostępne także na poziomie podregionów i powiatów.

Warunki pracy

Celem badania jest rozpoznanie zagrożeń dla zdrowia i życia i ich rodzajów na stanowiskach pracy pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej, pracujących w warunkach zagrożenia, korzystających ze świadczeń z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, ponoszonych świadczeń z powodu wypadku przy pracy i chorób zawodowych oraz działaniach profilaktycznych. Wyniki badania są niezbędne do kształtowania polityki bezpiecznych warunków i higieny pracy.

Badaniem objęte są podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 osób i więcej.

W badaniu gromadzone są informacje o liczbie pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia (liczonych tyle razy, na ile czynników szkodliwych są narażeni, oraz liczonych tylko jeden raz - ogółem, w tym kobiety):

- czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia związanymi ze środowiskiem pracy, związanymi z uciążliwością pracy,

- nadmiernym obciążeniem fizycznym,
- niedostatecznym oświetleniem stanowisk pracy oraz zagrożeniem
- czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi.

Ponadto, zbierane są informacje o liczbie zlikwidowanych lub ograniczonych, a także ujawnionych zagrożeń; informacje o działaniach profilaktycznych i ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, a także o zastosowaniu odpowiednich środków, np. technicznych, organizacyjnych i ochrony indywidualnej; informacje o liczbie osób korzystających ze świadczeń z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych takich, jak posiłki profilaktyczne, napoje, inne środki odżywcze, dodatki pieniężne, skrócony czas pracy, dodatkowe urlopy i inne uprawnienia wynikające z pracy w szczególnych warunkach oraz kwoty ponoszonych świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Dane zbierane są za pomocą sprawozdań GUS, wykorzystywane są także informacje dotyczące działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz informacje z systemu informacyjnego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Badanie prowadzone jest corocznie, a jego wyniki zawarte są w publikacji „Warunki pracy”. Dane dostępne są na poziomie krajowym, wojewódzkim, niektóre dane także na niższych poziomach agregacji.

Wypadki przy pracy

W badaniu uzyskiwane są dane o zaistniałych wypadkach przy pracy oraz o osobach poszkodowanych w tych wypadkach. Informacje te są niezbędne przede wszystkim dla profilaktyki, podejmowania działań zapewniających ochronę pracy, zarówno w skali kraju, jak i w poszczególnych zakładach pracy.

Badanie obejmuje osoby poszkodowane w wypadkach przy pracy pracujące w podmiotach gospodarki narodowej, z wyjątkiem jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, w których informacje dotyczą tylko pracowników cywilnych.

W ramach badania zbierane są informacje:

- cechach demograficzno-społecznych osób poszkodowanych, (m.in.: płeć, rok urodzenia, obywatelstwo, zawód wykonywany, staż na zajmowanym stanowisku pracy, status zatrudnienia),
- zaistniałym wypadku, tj. dacie, godzinie i miejscu wypadku, liczbie osób poszkodowanych, procesie pracy, rodzaju miejsca wypadku, czynnościach wykonywanych przez osoby poszkodowane w chwili wypadku oraz czynnikiem materialnym związanym z tymi czynnościami, wydarzeniu będącym odchyleniem od stanu normalnego i związanym z tym czynnikiem materialnym, wydarzeniu powodującym uraz, czynnikiem materialnym będącym źródłem urazu, przyczynach, rzeczywistych (często odległych) skutkach zdrowotnych u osoby poszkodowanej, umiejscowieniu urazu i rodzaju urazu, liczbie dni niezdolności do pracy, stracie czasu pracy oraz szacunkowych stratach materialnych spowodowanych wypadkiem,
- liczbie wydanych decyzji o przyznaniu jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych według rodzaju zdarzeń powodujących uszczerbek na zdrowiu.

Źródłem danych jest statystyczna karta wypadku - dokument wystawiany na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. Nr 269, poz. 2672) oraz dane z systemów administracyjnych: Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Wynikowe informacje zawierają dane o liczbie osób poszkodowanych według cech społeczno-demograficznych oraz informacje o zaistniałym wypadku, m.in. miejscu wypadku, wydarzeniach będących odchyleniem od stanu normalnego, wydarzeniach powodujących uraz, procesie pracy, według sekcji i działów PKD, sektorów i form własności. Dane zbierane są na poziomie regionów, województw, podregionów, powiatów. Dane pochodzące z KRUS o liczbie odszkodowań grupowane według województw.

Wynikowe informacje zawarte są w publikacjach:

- monitoring rynku pracy - „Wypadki przy pracy” - publikowanych kwartalnie;
- „Wypadki przy pracy.” - publikacja roczna.

Strajki. Spory zbiorowe

Celem badania jest uzyskanie informacji o liczbie, przyczynach i charakterze strajków zgodnie z Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie statystyki pracy. Badanie obejmuje podmioty gospodarki narodowej, w których miał miejsce strajk lub spór zbiorowy, niezależnie od liczby pracujących i sektora własności.

W ramach badania gromadzone są informacje na temat:

- daty rozpoczęcia i zakończenia strajku,
- organów, przez które był ogłoszony strajk,
- opinii pracodawcy i związku zawodowego o zachowaniu procedury rozwiązywania konfliktów,
- charakteru, czasu trwania i przyczyny strajku,
- liczby zatrudnionych w zakładzie objętym strajkiem, w tym uczestniczących w strajku (ogółem, na stanowiskach robotniczych, kobiet),
- czasu nieprzepracowanego przez pracowników uczestniczących w strajku (roboczogodziny, roboczodni)
- głównych postulatów strajkujących;

Ponadto, zbierane są dane o liczbie pracowników nieuczestniczących bezpośrednio w strajku, a niewykonujących pracy z powodu trwania strajku, jak również o czasie nieprzepracowanym przez tych pracowników oraz liczbie sporów zbiorowych.

Źródłem danych jest karta statystyczna strajku oraz informacje dotyczące sporów zbiorowych z systemu informacyjnego Państwowej Inspekcji Pracy.

Badanie dostarcza podstawowe danych o strajkach, tj. liczbie strajków, czasie trwania strajków, liczbie osób w nich uczestniczących oraz czasie nieprzepracowanym z powodu uczestnictwa w strajku według sekcji, działów PKD oraz regionów i województw, a także liczbie sporów zbiorowych według województw, sekcji PKD.

Tablice wynikowe dostępne są co miesiąc, dane dostępne są także w publikacji rocznej.

Czas pracy

Celem badania jest pozyskanie informacji będących podstawą do oceny racjonalności wykorzystania przez pracowników czasu pracy jako podstawowego czynnika wpływającego bezpośrednio na wydajność i koszty pracy.

Badanie obejmuje podmioty gospodarki narodowej, z wyłączeniem podmiotów prowadzących działalność gospodarczą o liczbie pracujących do 9 osób, osoby w wieku 15 lat i więcej będące członkami gospodarstw domowych objętych badaniem aktywności ekonomicznej ludności.

W ramach badania gromadzone są informacje o godzinach przepracowane przez pracujących, w tym zatrudnionych; rocznych - dane ogółem dla pracujących, w tym zatrudnionych w zakresie liczby godzin opłaconych, przepracowanych godzin normalnych i nadliczbowych oraz dla zatrudnionych nieprzepracowane godziny z powodu m.in. urlopów wypoczynkowych, chorób. W reprezentacyjnym badaniu aktywności ekonomicznej ludności badana jest liczba godzin przepracowanych w tygodniu w głównym i dodatkowym miejscu pracy, praca w pełnym i niepełnym wymiarze, przyczyny innego niż zwykle wymiaru czasu pracy.

W efekcie badania dostępne są dane kwartalne o godzinach przepracowanych w jednostkach gospodarki narodowej według sekcji i działów PKD, sektorów własności oraz klasy jednostek oraz dane roczne o czasie pracy przepracowanym i nieprzepracowanym według sekcji i działów PKD, sektorów własności oraz klas jednostek, województw.

Dane wynikowe dostępne są w publikacjach:

- „Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej”,
- „Aktywność ekonomiczna ludności Polski”.

Przyrzeczenia i zezwolenia na pracę wydawane cudzoziemcom w Polsce

Celem badania jest pozyskanie informacji o sytuacji na rynku pracy w zakresie legalnego zatrudnienia cudzoziemców w RP oraz kontroli dopuszczeń do pracy na zasadzie zatrudnienia niepowodującego utraty miejsc pracy przez pracowników miejscowych. Badaniem objęte są urzędy wojewódzkie.

Zakres badania obejmuje informacje o liczbie przyrzeczeń i zezwoleń na pracę wydawanych cudzoziemcom w RP na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 i Nr 70, poz. 416). Dane są przekazywane za pomocą sprawozdania MPiPS-04.

Dane z badania obejmują liczbę zezwoleń na pracę wydanych cudzoziemcom zatrudnionym u polskich pracodawców oraz w firmach zagranicznych realizujących w Polsce usługi w ramach umów z polskimi podmiotami według obywatelstwa i państwa poprzedniego pobytu, płci, wybranych grup zawodów, rodzaju działalności według PKD, okresu ważności zezwoleń.

Dane dostępne są na poziomie województw. Tabele wynikowe w okresach półrocznych dostępne są w formie elektronicznej (na nośniku magnetycznym).

Instytucjonalna obsługa rynku pracy

Celem badania jest identyfikacja stanu kadrowego i wyposażenia technicznego urzędów pracy, która stanowi podstawę orzekania o zdolności urzędów pracy do realizowania powierzonych ustawowo działań w zakresie promowania zatrudnienia. Badanie obejmuje powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy w zakresie instytucjonalnej obsługi rynku pracy.

W badaniu gromadzone są informacje na temat osób zatrudnionych w służbach zatrudnienia, płynności zatrudnienia oraz przyczyn zwolnień z pracy oraz wyposażenia służb zatrudnienia m.in. w sprzęt komputerowy i audiowizualny. Dane gromadzone są na podstawie formularza MPiPS 06.

Badanie dostarcza wiedzy na temat liczby pracowników zatrudnionych w służbach zatrudnienia (według płci, poziomu wykształcenia, stażu pracy) w tym:

- kierowników,
- pośredników pracy,
- doradców zawodowych,
- specjalistów ds. rozwoju zawodowego oraz ds. programów,
- liderów klubów pracy,

- doradców i asystentów EURES.

Dane są dostępne na poziomie wojewódzkim i powiatowym, a badanie jest przeprowadzane rocznie.

Wynagrodzenia w gospodarce narodowej

W ramach badania pozyskiwane są dane które Prezes GUS jest zobowiązany ogłaszać w określonych terminach, tj. przeciętne wynagrodzenia zarówno w gospodarce narodowej, jak i w sektorze przedsiębiorstw, w przekrojach wojewódzkich. Regulacje prawne uzależniają poziom wielu świadczeń społecznych, socjalnych czy też rozwiązań podatkowych od poziomu przeciętnych wynagrodzeń. Informacje o kształtowaniu się przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych sektora przedsiębiorstw są podstawą do podejmowania decyzji przez Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych.

Badanie obejmuje podmioty prowadzące działalność gospodarczą:

- zaliczone do sektora przedsiębiorstw - o liczbie pracujących 50 osób i więcej - badanie pełne miesięczne i roczne, o liczbie pracujących od 10 do 49 osób - badanie reprezentacyjne miesięczne (10% jednostek) i roczne badanie pełne,
- o liczbie pracujących do 9 osób - objęte rocznym badaniem reprezentacyjnym (sprawozdanie SP-3, próba 5%),
- pozostałe jednostki prowadzące działalność gospodarczą - kwartalne i roczne badanie pełne.

Jednostki sfery budżetowej państwowej i samorządowej - kwartalne i roczne badanie pełne.

W zależności od zakresu, badanie prowadzone jest miesięcznie i rocznie.

W okresach miesięcznych badane są w sektorze przedsiębiorstw - przeciętna liczba zatrudnionych oraz wynagrodzenia brutto ogółem, w tym wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach, obowiązkowe składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe opłacane przez ubezpieczonych, zaliczki na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych, godziny przepracowane oraz w okresach kwartalnych j.w. w pozostałych jednostkach gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób i jednostkach sfery budżetowej, w których ponadto dodatkowe wynagrodzenia roczne.

W odstępach rocznych gromadzone są następujące informacje: przeciętna liczba zatrudnionych oraz wynagrodzenia brutto z wyodrębnieniem wynagrodzeń pracowników na stanowiskach robotniczych i pokrewnych, nauczycieli akademickich, składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe opłacane przez ubezpieczonych, zaliczki na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych, wynagrodzenia pracowników zatrudnionych przy pracach interwencyjnych i robotach publicznych, osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, osób zatrudnionych poza granicami kraju, a ponadto wynagrodzenia osobowe (w tym za prace w godzinach nadliczbowych oraz osób wykonujących pracę nakładczą), wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej w spółdzielniach, dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej, wynagrodzenia z tytułu umowy-zlecenia lub umowy o dzieło (wynagrodzenia bezosobowe), honoraria, wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne; liczba pracowników według stanu w dniu 31 grudnia otrzymujących w grudniu wynagrodzenie nieprzekraczające minimalnego wynagrodzenia (ogłaszanego na podstawie odrębnych przepisów), liczba osób, wobec których wystąpiły zaległości w wypłacie wynagrodzeń oraz wysokość tych zaległości.

Wynikiem badania są informacje na temat poziomu wynagrodzeń ogółem i ich struktura oraz przeciętne wynagrodzenie według sekcji i działów PKD, sektorów ekonomicznych, sektorów i form własności, organu założycielskiego, regionów, województw, podregionów, powiatów, również w jednostkach sfery budżetowej (w tym roczne informacje w podziale na jednostki państwowe i samorządowe), wynagrodzenia godzinowe ogółem, w tym na stanowiskach robotniczych. Otrzymywane są także informacje na temat kształtowania się funduszu wynagrodzeń osobowych, przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w przedsiębiorstwach państwowych i spółkach z udziałem Skarbu Państwa i ich wyniki finansowe.

Dane z badania dostępne są w formie - obwieszczenia Prezesa GUS (dane miesięczne i kwartalne dotyczące sektora przedsiębiorstw - ok. 15. dnia następnego miesiąca, kwartalne dotyczące gospodarki narodowej - ok. 7. dnia roboczego drugiego miesiąca po okresie sprawozdawczym), a także w publikacjach:

- „Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w kwartale”,
- „Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej”.

Struktura wynagrodzeń

Celem badania jest zebranie informacji na temat struktury wynagrodzeń osób zatrudnionych na pełen etat, a od 2006 r. także w niepełnym wymiarze czasu pracy osób, z uwzględnieniem ich cech społeczno-zawodowych.

Badaniem objęte są podmioty gospodarki narodowej, w których pracuje 10 i więcej osób.

W efekcie badania uzyskiwane są informacje demograficzne i społeczno-zawodowe o osobach zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy (wiek, płeć, poziom wykształcenia, staż pracy ogółem oraz u obecnego pracodawcy, zawód, rodzaj umowy o pracę).

Badanie daje wiedzę na temat:

- **struktury wynagrodzeń** w podziale na wynagrodzenia osobowe (w tym zasadnicze, dodatki za staż pracy, za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, dodatki za pracę zmianową, premie i nagrody), honoraria mające charakter wynagrodzenia pracowniczego, dodatkowe wynagrodzenia roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej, wypłaty z zysku do podziału i z nadwyżki bilansowej w spółdzielniach,
- **struktury czasu pracy:** godzin opłaconych ogółem, z tego za czas nominalny i pracę w godzinach nadliczbowych, godzin nieprzepracowanych, w tym z powodu urlopów wypoczynkowych;

Jest to badanie cykliczne, przeprowadzane od 1996 r. co dwa lata. Badanie jest reprezentacyjne, mające charakter obowiązkowy. Wyniki badania dostępne są w publikacjach „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku roku”, dane z 2004 i 2006 r. dostępne są na nośniku magnetycznym.

Koszty pracy i indeks kosztów zatrudnienia - opracowanie wtórne

Celem badania jest roczny szacunek kosztów pracy oraz kwartalny indeks kosztów zatrudnienia, które pozwalają na bieżącą ocenę zmian w poziomie i dynamice kosztów zatrudnienia według rodzajów działalności, co ma podstawowe znaczenie m.in. przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, a zatem pośrednio przekłada się na popyt na pracę.

Badaniem objęte są podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób prowadzące działalność gospodarczą w zakresie sekcji PKD - A-S (roczny szacunek kosztów pracy) i w zakresie sekcji PKD B-S (kwartalny indeks kosztów zatrudnienia).

Roczny szacunek kosztów pracy obejmuje czas przepracowany, czas opłacony, wynagrodzenia ogółem, koszty pracy oraz podstawowe mierniki kosztów pracy, tj. przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego, koszt pracy na 1 godzinę opłaconą, koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną.

Kwartalny indeks kosztów zatrudnienia obejmuje czas przepracowany, wynagrodzenia ogółem, koszty pracy oraz podstawowe mierniki, tj. ogólny indeks kosztów zatrudnienia, płacowy indeks kosztów zatrudnienia, pozapłacowy indeks kosztów zatrudnienia.

Publikowane dane obejmują: przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego, koszt pracy na 1 godzinę opłaconą, koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną według sekcji i działów PKD oraz sektorów własności oraz ogólny indeks kosztów zatrudnienia, płacowy indeks kosztów zatrudnienia, pozapłacowy indeks kosztów zatrudnienia według sekcji PKD.

Badanie budżetów gospodarstw domowych.

Celem badania jest prowadzenie analiz warunków życia ludności oraz ocen wpływu różnych czynników na kształtowanie się poziomu i zróżnicowanie sytuacji bytowej podstawowych grup gospodarstw domowych; badanie ubóstwa; tworzenie wag do obliczania indeksów cen towarów i usług konsumpcyjnych; ustalenie poziomu minimalnego wynagrodzenia, opracowanie modeli symulacyjnych w zakresie obciążeń podatkowych gospodarstw domowych i świadczeń społecznych.

Badaniem objęte są gospodarstwa domowe, a podstawową informacją gromadzoną w ramach badania jest budżet gospodarstwa domowego, tzn. wielkość przychodów (w tym dochody w naturze z pracy najemnej) i rozchodów wszystkich członków badanego gospodarstwa domowego oraz ilościowe spożycie wybranych produktów żywnościowych. Zbierane są również informacje o cechach demograficznych i społeczno-ekonomicznych osób wchodzących w skład gospodarstwa domowego, aktywności ekonomicznej członków gospodarstwa domowego w wieku 15 lat i więcej, powierzchni gruntów użytkowanych przez gospodarstwo, warunkach mieszkaniowych, wyposażeniu gospodarstwa domowego w przedmioty trwałego użytkowania oraz subiektywnej ocenie sytuacji materialnej gospodarstwa

domowego. Pozwala ono identyfikować grupy zagrożone ubóstwem i przeprowadzać ocenę zasięgu i głębokości ubóstwa obiektywnego i subiektywnego.

W wyniku badania uzyskiwane są informacje dotyczące poziomu dochodów, wydatków, spożycia artykułów żywnościowych, wyposażenia gospodarstw domowych w przedmioty trwałego użytkowania w podziale na:

- grupy społeczno-ekonomiczne, wielkość gospodarstwa, cechy demograficzno-ekonomiczne,
- grupy dochodowe,
- grupy kwintylowe (według poziomu uzyskiwanych dochodów),
- miasto - wieś,
- typy biologiczne gospodarstwa domowego,
- regiony, województwa,
- zasięg i głębokość ubóstwa przy zastosowaniu różnych granic ubóstwa.

Wyniki badania publikowane są w opracowaniu „Budżety gospodarstw domowych”. Przy czym, dane za poprzedni rok kalendarzowy publikowane są we wrześniu kolejnego roku kalendarzowego, a więc dane dostępne są z dość dużym opóźnieniem.

Dodatkowo, w 2004 r. w ramach BBGD przeprowadzone zostało jednorazowe badanie „Ścieżki edukacyjne Polaków”. celem badania było uzyskanie informacji o czynnikach determinujących przebieg karier edukacyjnych Polaków, rozpoznanie potrzeb i aspiracji edukacyjnych ludności oraz zebranie opinii o możliwościach ich realizacji, pozwalających zweryfikować tezy o zależnościach pomiędzy aspiracjami edukacyjnymi i uzyskanym poziomem wykształcenia a wykształceniem rodziców i ich dzieci oraz o wpływie innych czynników na kształtowanie drogi kształcenia. Tak postawionemu ogólnemu celowi diagnostycznemu służyły następujące cele szczegółowe badań:

- 1) zebranie danych o poziomie wykształcenia,
- 2) uzyskanie opinii o determinantach wyboru szkół i kierunków kształcenia,
- 3) zebranie opinii o czynnikach ograniczających kontynuowanie edukacji na kolejnych jej poziomach.

Zebrane dane i opinie zostały skorelowane z cechami badanych gospodarstw i osób, takimi jak: typ społeczno-ekonomiczny gospodarstwa domowego, typ rodziny biologicznej, grupa dochodowa oraz wiek, płeć, miejsce zamieszkania i wykształcenie osób ankietowanych i ich rodziców.

Ze względu na dobór próby, taki jak w BBDG, dane z badania dodatkowego nie pozwalają na analizę danych na poziomie wojewódzkim i regionalnym.

Europejskie badanie warunków życia ludności (EU-SILC)

Obowiązek prowadzenia europejskiego badania warunków życia ludności wynika z zaleceń Unii Europejskiej. Celem badania jest pozyskanie podstawowych danych porównywalnych na poziomie Unii z zakresu dochodów, ubóstwa materialnego i innych aspektów warunków życia ludności. Dotyczy to także uzgodnionych wspólnie i przyjętych przez kraje członkowskie UE wskaźników (w tym wskaźników strukturalnych) wykorzystywanych do monitorowania, prowadzonej Metodą Otwartej Koordynacji polityki w zakresie spójności społecznej. Zbierane w badaniu informacje pozwolą na ocenę zróżnicowania sytuacji materialnej polskiego społeczeństwa, określenie, w jakich grupach społeczeństwa występuje kumulacja korzystnych, a w jakich nakładania się niekorzystnych aspektów warunków życia, przeanalizowanie czynników determinujących poziom życia.

Panelowy charakter badania EU-SILC stwarza możliwość analizowania zmian, jakie zachodzą w czasie w zakresie objętych badaniem zjawisk społecznych, a pełna harmonizacja badania z metodologią międzynarodową pozwala na porównanie sytuacji społecznej w Polsce z innymi krajami UE.

Badaniem objęte są gospodarstwa domowe i osoby w tych gospodarstwach w wieku 16 lat i więcej. W przypadku gospodarstw domowych badane są:

- skład gospodarstwa domowego (podstawowe charakterystyki społeczno-demograficzne),
- dochody (całkowity dochód brutto i do dyspozycji, składowe dochodu),
- sytuacja finansowa (oszczędności, zadłużenie),
- opieka nad dziećmi,
- warunki mieszkaniowe (standard, wyposażenie mieszkań, koszty utrzymania), problemy związane z terminowym uiszczaniem opłat za użytkowane mieszkanie,

- społeczne wykluczenie (deprywacja potrzeb),
- opinie respondentów dotyczące różnych materialnych i niematerialnych aspektów warunków życia.

W przypadku osób badane są:

- dane demograficzne,
- edukacja (wykształcenie),
- aktywność ekonomiczna (sytuacja zawodowa, bezrobocie, poszukiwanie pracy),
- zdrowie (w tym samoocena stanu zdrowia, niepełnosprawność),
- dochody (składowe dochodu),
- opinie respondentów dotyczące różnych materialnych i niematerialnych aspektów warunków życia.

W efekcie badania, uzyskiwane są informacje na temat zróżnicowanie sytuacji badanej populacji w różnych dziedzinach życia (z uwzględnieniem zarówno wskaźników obiektywnych, jak i subiektywnych ocen respondentów). Badanie daje też porównywalne na poziomie UE wskaźniki z zakresu rozkładu dochodów, ubóstwa i społecznego wykluczenia (w tym wskaźniki strukturalne).

Wyniki reprezentowane dla kraju jako całości, w podziale na miasto - wieś, a także z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych respondentów.

Wyniki badania są publikowane w opracowaniu „Dochody i warunki życia ludności Polski” (raport z badania EU-SILC). Podobnie jak w przypadku badania Budżetów Gospodarstw Domowych, wyniki badania są dostępne z dużym opóźnieniem (np. wyniki badania z 2009 r. opublikowane zostaną w grudniu 2010 r.).

2.1.2 Dostęp do danych z badań statystyki publicznej

Wyniki badań realizowanych w ramach programu statystyki publicznej, w tym wymienionych powyżej, publikowane są w określonych w programie publikacjach, zgodnie z określonym harmonogramem.

Publikacje te dostępne są w wersji papierowej, a także na stronie internetowej GUS, najczęściej w postaci plików pdf. W przypadku niektórych (mniejszości)

badania, publikowane są również tablice w formacie umożliwiającym ich dalszą analizę (np. w plikach xls).

Informacje gromadzone w systemie statystyki publicznej, w przypadku których możliwa jest dezagregacja terytorialna (na poziomie województwa, podregionu, powiatu lub gminy) są dostępne za pośrednictwem **Banku Danych Regionalnych GUS**. Jest to najbardziej przyjazne dla użytkownika źródło danych publikowanych przez GUS w przekroju regionalnym i niższym.

Najstarsze dane w BDR pochodzą z roku 1995 (dla danych rocznych) lub 2005 (dla danych kwartalnych). Zasoby BDR uzupełniane są sukcesywnie w miarę kompletowania partii danych. Praktyka wskazuje, że jego zawartość jest aktualna (jeżeli BDR obejmuje poszczególne rodzaje danych, to są to co do zasady najnowsze dostępne dane w tym obszarze).

W przypadku niektórych badań możliwe jest, na podstawie umowy zawartej z Głównym Urzędem Statystycznym, dostęp do niepublikowanych danych i tabel przekrojowych⁷. Dostęp taki pozwala na głębszą analizę zebranych informacji, dostosowany do potrzeb instytucji. Można w ten sposób uzyskać m.in. dane z BAEL, BBGD, badania czasu pracy, badania wynagrodzeń. Udostępnienie tych danych wymaga zgody prezesa GUS.

W przyszłości warto rozważyć podjęcie działań, których celem byłoby zwiększenie zakresu publikowanych danych w przekrojach regionalnych i niższych, tak aby dostęp do nich nie wymagał dodatkowych działań związanych z dostępem do informacji za pośrednictwem Departamentu Informacji GUS.

2.1.3 Urząd Statystyczny w Katowicach

Urząd Statystyczny w Katowicach uczestniczy w systemie statystyki publicznej, m.in. organizując i realizując badania na terenie województwa śląskiego. Powszechna i bezpośrednia dostępność danych za pośrednictwem sieci Internet jest zwiększona (w stosunku do witryny GUS) poprzez udostępnienie wyników NSP i PSR *stricte* dla województwa śląskiego (są one dostępne w bardziej przystępnej formie poprzez BDR).

⁷ Z zachowaniem zasad wskazanych w art. 10 i 38 ustawy o statystyce publicznej z dnia 29 czerwca 1995 r.

Na portalu Urzędu Statystycznego w Katowicach dostępne są dedykowane dla województwa śląskiego opracowania dotyczące podmiotów zarejestrowanych w systemie REGON.

W zakresie badań rynku pracy, Urząd publikuje kwartalną informację o aktywności ekonomicznej ludności w województwie śląskim (na podstawie BAEL) oraz informację o bezrobociu w województwie śląskim.

Ponadto, Urząd Statystyczny w Katowicach publikuje co miesiąc komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa śląskiego, co kwartał biuletyn statystyczny województwa śląskiego oraz rocznik statystyczny województwa śląskiego. Corocznie prezentowane są też informacje o ludności, ruchu naturalnym i migracjach w województwie śląskim.

Na stronie internetowej dostępne są też publikacje jednorazowe. Na przykład:

- Rynek pracy w województwie śląskim w 2005 r.;
- Przemiany demograficzne w województwie śląskim w latach 2000-2006.

2.2 Dane administracyjne

Kolejnym źródłem danych o rynku pracy są dane administracyjne, gromadzone przez urzędy i instytucje publiczne - rządowe i samorządowe. Podstawą do zbierania i gromadzenia informacji są ustawy i rozporządzenia związane z funkcjonowaniem tych instytucji i obsługiwanych przez nie systemów. Do najważniejszych źródeł danych administracyjnych o rynku pracy zaliczyć należy:

- instytucje rynku pracy:
 - Urzędy Pracy
 - inne
- instytucje zabezpieczenia społecznego:
 - Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)
 - Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS)
 - Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)
 - Ośrodki Pomocy Społecznej (OPS), Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie (PCPR), Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej (ROPS)
- podmioty działające w sektorze edukacyjnym
- pozostałe instytucje publiczne
 - Urzędy Skarbowe (US)
 - Jednostki Samorządu Terytorialnego (JST)

Większość wymienionych instytucji zbiera dane na poziomie lokalnym - obszarze, na którym działa. Dane centralne gromadzone są przez ZUS oraz PFRON.

Zasady udostępniania danych i informacji reguluje ustawa o dostępie do informacji publicznej z dnia 6 września 2001 r. (Dz. U. Nr 112, poz. 1198). Na jej mocy, instytucje publiczne mają obowiązek udostępniać informacje o prowadzonych rejestrach, ewidencjach i archiwach oraz o sposobach i zasadach udostępniania danych w nich zawartych. Prawo do informacji publicznej podlega ograniczeniu w zakresie i na zasadach określonych w przepisach o ochronie informacji niejawnych, o ochronie innych tajemnic ustawowo chronionych oraz przez ustawę o ochronie danych osobowych (Dz.U. 1997 nr 133 poz. 883). Umożliwienie przepływu danych objętych tymi aktami (w praktyce są to dane umożliwiające łączenie informacji jednostkowych) wymaga określenia tej procedury odrębną ustawą. Jeżeli informacje objęte ustawą o dostępie do informacji publicznej nie są ogłaszane w urzędowym publikatorze informatycznym (Biuletynie Informacji Publicznej), instytucja publiczna udostępnia je na wniosek zainteresowanego (odpłatnie lub bezpłatnie) - o ile środki techniczne to umożliwiają.

Tabela 3. Przepisy regulujące zbieranie danych administracyjnych

Ustawa	Istotne akty wykonawcze	Instytucja gromadząca informacje
Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej ustawa [1]) (Dz. U. z dnia 1 maja 2004 r.)	<u>Rozporządzenie</u> Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 26 listopada 2004 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (zakres gromadzonych informacji o osobach bezrobotnych i poszukujących pracy) <u>Rozporządzenie</u> Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004 r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych <u>Rozporządzenie</u> Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 stycznia 2009 r. w sprawie agencji zatrudnienia <u>Rozporządzenie</u> Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (m.in. zakres informacji o wakatach podawanych przez przedsiębiorców)	Urzędy Pracy
Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej ustawa [2]) (Dz. U. z dnia 10 listopada 1998 r.)	<u>Rozporządzenie</u> Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 czerwca 2008 r. w sprawie określenia wzorów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, imiennych raportów miesięcznych i imiennych raportów miesięcznych korygujących, zgłoszeń płatnika, deklaracji rozliczeniowych i deklaracji rozliczeniowych korygujących oraz innych dokumentów	Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Ustawa o ubezpieczeniu społecznym rolników (dalej		Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

Ustawa	Istotne akty wykonawcze	Instytucja gromadząca informacje
ustawa [3]) (Dz. U. z dnia 20 grudnia 1990 r.)		
Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (dalej ustawa [4]) (Dz. U. z dnia 27 sierpnia 1997 r.)	<p><u>Rozporządzenie</u> Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 listopada 2007 r. w sprawie warunków, sposobu oraz trybu gromadzenia i usuwania danych w ramach Elektronicznego Krajowego Systemu Monitoringu Orzekania o Niepełnosprawności - art. 6d ust. 6</p> <p><u>Rozporządzenie</u> Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie określenia wzorów miesięcznych i rocznych informacji o zatrudnieniu, kształceniu lub o działalności na rzecz osób niepełnosprawnych - art. 21 ust. 2f</p> <p><u>Rozporządzenie</u> Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2003 r. w sprawie ustalenia wzorów deklaracji składanych Zarządowi Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez Pracodawców zobowiązanych do wpłat na ten Fundusz - art. 49 ust. 2</p> <p><u>Rozporządzenie</u> Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 maja 2003 r. w sprawie określenia wzorów informacji przedstawianych przez prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej oraz sposobu ich przedstawiania - art. 30 ust. 8</p>	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
Ustawa o pomocy społecznej (dalej ustawa [5]) (Dz. U. z dnia 15 kwietnia 2004 r.)	<p><u>Rozporządzenie</u> Ministra Polityki Społecznej z 8 marca 2005 r. w sprawie określenia wzoru sprawozdania z realizacji zadania z zakresu pomocy społecznej</p> <p><u>Rozporządzenie</u> Ministra Polityki Społecznej z 19 kwietnia 2005 r. w sprawie rodzinnego wywiadu środowiskowego</p> <p><u>Rozporządzenie</u> Ministra Polityki Społecznej z 1 marca 2005r. w sprawie wzoru kontraktu socjalnego</p>	Ośrodki Pomocy Społecznej
Ustawa o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników (dalej ustawa [6]) (Dz. U. z dnia 13.10.1995 r.)		Urzędy Skarbowe
Prawo działalności gospodarczej (dalej ustawa [7]) (Dz. U. z dnia 17 grudnia 1999 r.)		Gminy
Ustawa o Krajowym Rejestrze Sądowym (dalej ustawa [8]) (Dz. U. z dnia 20 sierpnia 1997 r.)		Sądy rejonowe
Ustawa o systemie	<u>Rozporządzenie</u> Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia	JST, dyrektorzy

Ustawa	Istotne akty wykonawcze	Instytucja gromadząca informacje
oświaty (dalej ustawa [9]) (Dz. U. z dnia 7 września 1991 r.)	19 lutego 2002 r. w sprawie sposobu prowadzenia przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki dokumentacji przebiegu nauczania, działalności wychowawczej i opiekuńczej oraz rodzajów tej dokumentacji	szkół
Ustawa o systemie informacji oświatowej (dalej ustawa [10]) (Dz. U. z dnia 19 lutego 2004 r.)		Szkoły i placówki oświatowe, CKE i okręgowe komisje egzaminacyjne, jednostki obsługi, JST, MEN, kuratoria
Ustawa o urządach i izbach skarbowych (dalej ustawa [11]) (Dz. U. z dnia 21 czerwca 1996 r.)	<u>Zarządzenie</u> nr 13 Ministra Finansów z dnia 20 czerwca 2006 r. w sprawie organizacji urzędów i izb skarbowych oraz nadania im statutów	Urzędy Skarbowe
Ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (dalej ustawa [12]) (Dz. U. z dnia 6 lipca 2001 r.)		Związki zawodowe, organizacje pracodawców
Ustawa o organizacjach pracodawców (dalej ustawa [13]) (Dz. U. z dnia 26 czerwca 1991 r.)		Organizacje pracodawców
Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy (dalej ustawa [14]) (Dz. U. z dnia 13 kwietnia 2007 r.)		Inspekcja Pracy

Źródło: Opracowanie własne

2.2.1 Urzędy Pracy

Urzędy pracy, w ramach działalności określonej w ustawie [1] prowadzą szereg działań polegających na zbieraniu, przetwarzaniu oraz udostępnianiu informacji o rynku pracy. Dane gromadzone są w systemach informatycznych, których szczegółowy opis został zamieszczony w następnym rozdziale.

Wojewódzkie Urzędy Pracy

Na mocy ustawy [1], Wojewódzki Urząd Pracy prowadzi Rejestr Instytucji Szkoleniowych. We wniosku o wpis do Rejestru podmioty udzielają informacji odnośnie posiadanej infrastruktury, zatrudnienia trenerów, planowanej tematyki szkoleń, liczby godzin, a także tego, ilu osobom udzieliły pomocy w poprzednim roku. Na stronie internetowej WUP dostępny jest spis instytucji (wraz z adresami) - dla każdego roku od 2004. Pełne informacje o zarejestrowanych podmiotach dostępne są dla całego kraju na portalu internetowym.⁸

Na mocy ustawy [1], prowadzony jest także wojewódzki monitoring szkoleń bezrobotnych i poszukujących pracy - corocznie publikowane są plany szkoleń bezrobotnych w woj. śląskim (informacje obejmują rodzaj szkolenia, liczba osób, ich charakterystyka, liczba godzin, PUP, termin).

Rolą WUP jest także agregowanie (i udostępnianie) danych statystycznych rynku pracy w województwie, zbieranych przez Powiatowe Urzędy Pracy. Zakres danych przedstawiony został szerzej w punkcie poświęconym PUP-om, a szczegółowe metadane zawarte zostały w tabeli 5.

Ponadto, w zakresie informacji rynku pracy, WUP-y zobowiązane są przez ustawę [1] do *badania efektywności projektów lokalnych oraz opracowywania, gromadzenia, aktualizowania i upowszechniania informacji zawodowych na terenie województwa.*

WUP w Katowicach przeprowadził, poza wymienionymi aktywnościami na polu informacji rynku pracy, które wynikają z ustawy [1], liczne pogłębione badania rynku pracy. Wśród nich wyróżnić należy:

- Bezrobocie a problemy rekrutacyjne w wybranych zawodach;
- Efektywność aktywnych programów rynku pracy w województwie śląskim w 2008 roku;

⁸ www.ris.praca.gov.pl

- Koszyk usług szkoleniowych na śląskim rynku pracy;
- Popyt na pracę i potrzeby szkoleniowe w województwie śląskim w świetle ofert zatrudnienia portali internetowych;
- Rekwalifikacja i potrzeby szkoleniowe w świetle analiz WUP;
- Rola Akademickich Biur Karier w środowisku akademickim;
- Rola gminnych centrów informacji w środowisku lokalnym;
- "Staż dla bezrobotnych - perspektywa stałego zatrudnienia?" - informacja o badaniu sondażowym.

Wymienione opracowania wykorzystują zarówno badania przeprowadzone specjalnie na potrzeby sporządzenia analizy, jak też dane administracyjne, generowane w ramach działalności WUP lub PUP-ów.

Powiatowe Urzędy Pracy

Podstawową informacją o rynku pracy, jakiej dostarczają Urzędy Pracy jest liczba zarejestrowanych bezrobotnych, w tym z prawem do zasiłku i zarejestrowanych w danym miesiącu, według czasu pozostawania bez pracy, grup w szczególnej sytuacji, wieku, wykształcenia czy stażu pracy, etc. Bezrobocie rejestrowane jako wskaźnik rynku pracy zawiera szereg mankamentów, związanych głównie z rejestrowaniem się osób, które nie są *de facto* bezrobotne (szerzej o tym problemie traktuje rozdział 4.3).

Urzędy, obok rejestracji bezrobotnych, prowadzą także ewidencje pracodawców, ofert pracy (według zawodów), usług doradczych, umów w sprawie różnych działań aktywizacyjnych. Niektóre z nich udostępniają (comiesięcznie) wykazy pracodawców i ich ofert, natomiast aktualne oferty dla całego kraju dostępne są za pośrednictwem ogólnodostępnego systemu e-PULS, połączonego z europejskim systemem EURES. Obok danych dotyczących zarejestrowanych bezrobotnych udostępniane są także m.in. dane odnośnie liczby niepełnosprawnych, liczby otrzymujących świadczenia przedemerytalne oraz odpływów (wraz z przyczynami) z bezrobocia. PUP-y prowadzą także, do czego zobowiązane są ustawą [1], monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Badanie to realizowane jest od 2003 roku, a jego podstawowym celem miało być prognozowanie popytu na pracę (z kilkuletnim, zazwyczaj 3-letnim wyprzedzeniem) w określonych kategoriach kwalifikacyjno-zawodowych. Zgodnie z początkowymi założeniami, publikacje miały być wydawane z półroczną częstotliwością - I publikacja zawierać miała część diagnostyczną - opartą na rejestrach urzędów - i prognostyczną - opartą na badaniach sondażowych; II publikacja natomiast zawierać miała tylko część diagnostyczną. Początkowo (do roku 2006) tak istotnie było, ale publikacje z lat



późniejszych pozbawione są części prognostycznej w zakresie popytu na pracę.⁹ Sama dokładność opisu części diagnostycznej, publikowanej na stronach na stronach Urzędów Pracy, uległa znacznemu obniżeniu. Raporty o większej dokładności (zawierające m.in. jednoroczne szacunki zwiększenia podaży pracy w wyniku napływu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, oparte na danych MEN).

Należy także odnotować fakt zaangażowania niektórych Powiatowych Urzędów Pracy w jednorazowe ankietowe badania pracodawców/bezrobotnych. Wśród nich:

- Analiza rynku pracy w Dąbrowie Górniczej - PUP Dąbrowa Górnicza 2007;
- Badanie potrzeb szkoleniowych - PUP Zawiercie 2007/2008;
- Badanie potrzeb szkoleniowych pracodawców, Badanie gotowości przedsiębiorców do zatrudniania bezrobotnych powyżej 45 roku życia (obydwa 2009) oraz Bariery wpływające na aktywne poszukiwanie pracy przez osoby bezrobotne w wieku 18-34 lata (2006) - PUP Częstochowa;
- CBRG - Cieszyński Barometr Rozwoju Gospodarczego, PUP Cieszyn, rok 2009/2010;
- Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej 2007 - (2007/2008) obejmująca badania pracodawców, pracujących, bezrobotnych i uczniów oraz wywiady z ekspertami rynku pracy;
- Dostosowywanie rodzajów szkoleń do potrzeb, umiejętności i zdolności osób bezrobotnych - PUP Bytom 2007/2008;
- Edukacja całościowa - kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy - PUP Tychy 2006;
- Prowadzenie analizy lokalnego rynku pracy pod kątem ustalenia rzeczywistych potrzeb szkoleniowych - PUP Żywiec 2007/2008;
- PUP - Profesjonalne Upowszechnianie Pracy, realizowany od 2008 przez PUP Ruda Śląska, obejmujący badanie potrzeb pracodawców (względem podaży pracy oraz instytucji rynku pracy);
- Sprawozdanie z badania ankietowego przedsiębiorców, PUP Tarnowskie Góry 2007.

Rezultaty przeprowadzonych badań ilościowych CATI rozszerzają powyższy opis. Wynika z nich przede wszystkim fakt, że Powiatowe Urzędy Pracy w swojej

⁹ Podstawami są Pismo Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (DRP-VIII-074-41-AM/07) z 20.11.2007 oraz Pismo Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (DRP-VII-074-18-AM/08) z 15.07.2008; prognozy w zakresie popytu miały być sporządzane na poziomie wojewódzkim przez WUP-y; w praktyce jednak dane te nie są opracowywane



działalności koncentrują się przede wszystkim na gromadzeniu danych, niż na sporządzaniu syntetycznych analiz i prognoz dotyczących lokalnych rynków pracy.

Wszystkie Urzędy Pracy gromadzą dane dotyczące rynku pracy. Z tego większość z ankietowanych Urzędów Pracy (96 procent) zbiera dane statystyczne dotyczące parametrów rynku (stopy bezrobocia, struktury bezrobocia, czasu pozostawania bez pracy, etc). Tyle samo PUP gromadzi dane dotyczące popytu na pracę (oferty pracy, profile zawodów poszukiwanych na rynku). Zgodnie z rezultatami, dane dotyczące podaży pracy (bazy CV, osób poszukujących pracy, bezrobotnych) gromadzi 88 procent PUP, 92 procent zbiera informacje o usługach rynku pracy, natomiast 72 procent zbiera dane o innych instytucjach funkcjonujących na rynku pracy. Biorąc pod uwagę fakt, że z uwagi na ustawowo określone zadania PUP gromadzenie części wspomnianych danych (przykładowo, o podaży pracy) jest niezbędne, rezultaty należy potraktować jako oznakę pojawiającego się (incydentalnie) braku pełnego zrozumienia istoty informacji rynku pracy.

O wiele mniej Urzędów Pracy deklaruje natomiast sporządzanie prognoz. Tylko 36 procent PUP odpowiedziało, że gromadzi dane i sporządza prognozy demograficzne, a 20 procent sporządza prognozy makro i/lub mikroekonomiczne. Mniej niż połowa PUP (40 procent) sporządza natomiast syntezy raporty i analizy (raporty badawcze i poradniki). Należy przy tym podkreślić, że aż 80 procent PUP deklaruje, że dodatkowe dane (których obowiązek gromadzenia nie jest ustawowy) gromadzi w własnej inicjatywy.

Ważnym aspektem działalności PUP jest to, że gromadzone przez nie dane są udostępniane innym podmiotom rynku pracy i w ogóle do informacji publicznej. Wszystkie Urzędy Pracy deklarują, że dane przez nie gromadzone i opracowywane mogą być udostępniane innym podmiotom bez dodatkowych opłat.¹⁰ Dodatkowo 72 procent przedstawicieli PUP-ów deklaruje, że informacje przez nie generowane są udostępniane w formie publikacji drukowanych lub w wersji elektronicznej, 60 proc. deklaruje, że umieszcza swoje analizy w wersji elektronicznej na stronie elektronicznej.

Z badań CATI wynika, że w generowaniu danych o rynku pracy PUP-y wykorzystują zasoby informacyjne przede wszystkim Urzędów Statystycznych (64 procent wskazań) i innych Urzędów Pracy (68 procent). O wiele rzadziej PUP-y

¹⁰ Za wyjątkiem oczywiście danych jednostkowych.

współpracują z innymi instytucjami. Współpracę z Agencjami Zatrudnienia deklaruje zaledwie 16 procent PUP, z instytucjami dialogu społecznego 20 procent, 36 procent z Jednostkami Edukacyjnymi i 28 procent ze Szkołami Wyższymi. 40 procent PUP deklaruje, że przy gromadzeniu danych współpracuje z Instytucjami Szkoleniowymi. Należy dodać, że w ocenie PUP współpraca z innymi instytucjami przy generowaniu danych o rynku pracy układa się dobrze lub bardzo dobrze.

Zaledwie 32 proc. przedstawicieli PUP odpowiedziało, że w procesie generowania danych o rynku pracy nie występują poważne utrudnienia. Z 68 procent PUP, które wskazały, że takie utrudnienia występują, najwięcej wskazań dotyczyło braków odpowiednich systemów informatycznych (32 procent) oraz braków kadrowych (28 procent). 12 procent z ankietowanych PUP odpowiedziało, że najpoważniejszym utrudnieniem w generowaniu danych jest brak wiedzy (tzn. brak jest dokładnej wiedzy jakie dane o rynku pracy powinny być zbierane).

Należy zwrócić uwagę, że większość analiz i publikacji Powiatowych Urzędów Pracy dotyczy wyłącznie bezrobocia rejestrowanego oraz ofert pracy, które zostały zgłoszone do PUP. Są to zmienne ważne, ale w sposób niedostateczny wyczerpujący tematykę lokalnego rynku pracy. Co ważniejsze znaczna część przedstawicieli PUP nie widzi potrzeby rozszerzania swoich analiz i gromadzonych informacji poza już istniejące zbiory danych. W odpowiedzi na pytanie: *Czy posiadają Państwo określone potrzeby informacyjne dotyczące rynku pracy?* prawie połowa (44 procent) z ankietowanych PUP odpowiedziała, że choć posiadają dodatkowe potrzeby to zaspokajają je we własnym zakresie.

2.2.2 OHP

OHP świadczą podstawowe usługi rynku pracy: pośrednictwo pracy, organizację szkoleń, poradnictwo zawodowe i informację zawodową. Adresatami działań OHP jest młodzież do 25 roku życia.

Gromadzeniem danych o „młodych” uczestnikach rynku pracy zajmują się, przede wszystkim, funkcjonujące w ramach OHP Młodzieżowe Biura Pracy. Biura poszukują i gromadzą oferty pracy stałej i krótkoterminowej, prowadzą ewidencję osób bezrobotnych, tworzą banki informacji o zawodach, na które jest zapotrzebowanie na miejscowym rynku pracy, udzielają porad na temat możliwości zdobycia zawodu lub dokonania reorientacji zawodowych, kierują na kursy zawodowe lub przekwalifikowania zawodowego.

Bazy danych OHP dotyczące powyżej opisanych działalności są znaczne. Tylko w roku 2007 Młodzieżowe Biura Pracy pozyskały informacje o 192 078 ofertach pracy,

a zatrudnienie podjęło 80 866 osób bezrobotnych i uczących się ze wszystkich 137 433 osób, które zgłosiły się w roku 2007 do OHP.

Należy też podkreślić, że OHP wykazują się stosunkowo dużą aktywnością w kontaktach zarówno z osobami młodymi, jak i pracodawcami. Świadczyć o tym może fakt, że zaledwie 15 procent z personelu liczącego ponad 3 000 osób to pracownicy administracyjno-biurowi (dla porównania procent ten w przypadku PUP wynosi ponad 65 proc.¹¹ - należy dodać, że PUP posiadają więcej obowiązków (przede wszystkim związanych z administrowaniem i wypłatą świadczeń) co uzasadnia potrzebę zatrudnienia większej liczby pracowników administracyjnych.). Właśnie dlatego pracownicy OHP mogą generować dobrej jakości informacje na temat lokalnego rynku pracy (zarówno od strony popytowej jak i podażowej) dotyczące ludzi młodych. Bazy danych OHP mogą natomiast stanowić ważne źródło informacji o charakterystykach osób młodych poszukujących pracy (kwalifikacjach, potrzebach szkoleniowych, preferencjach co do przyszłych zawodów, etc.), ale także o zgłaszanym popycie na pracę osób młodych wśród pracodawców.

Przy gromadzeniu danych jednostki OHP korzystają z dwóch systemów informatycznych: „Pośrednictwo Pracy dla Młodzieży” oraz systemu E-MCIZ.¹² Są one jednak dostępne tylko dla jednostek OHP. Poza rocznymi sprawozdaniami przygotowywanymi dla Ministra Pracy żadne inne instytucje rynku pracy (poza sporadycznymi wyjątkami) nie korzystają z danych gromadzonych przez OHP.

Wyniki badań CATI potwierdzają, że większość jednostek OHP generuje dane o rynku pracy. Spośród 35 ankietowanych jednostek OHP, tylko 13 wskazało, że nie prowadzi takich statystyk. Z tego 1 jednostka wskazała, że nie generuje danych z powodu braku środków pieniężnych i braku infrastruktury, 1 z powodu braku tylko odpowiedniej infrastruktury/wyposażenia, 5 jednostek z powodu braku potrzeby posiadania informacji o rynku pracy oraz 7 jednostek OHP odpowiedziało, że nie prowadzi statystyk o rynku pracy, gdyż wykorzystują w swojej działalności dane/informacje, które są generowane przez inne instytucje.

¹¹ Kaluźna (2009).

¹² OHP korzystają także z systemu Delfin, który wykorzystywany jest przy wpisywaniu wniosków o zawarcie umów o refundacje (podczas zatrudniania osób młodych), drukowaniu umów oraz przy samej realizacji wypłat. Szerzej na temat systemów informatycznych stosowanych przez OHP - patrz rozdział 2.3.3.

Istotna jest struktura instytucji OHP, które prowadzą statystyki. Są to przede wszystkim Młodzieżowe Biura Pracy i Centra Edukacji i Promocji Młodzieży. Generują one dane zarówno o stronie popytowej jak i podażowej rynku pracy, a także o innych instytucjach i usługach rynku pracy. Potwierdzają to wyniki badań CATI. Ponad 70 procent MBP prowadzi jednocześnie statystyki dotyczące podaży pracy, popytu na pracę, usług rynku pracy i co ważne innych instytucji rynku pracy. Gromadzenie danych o rynku pracy przez Młodzieżowe Biura Pracy wynika przede wszystkim z zapisów aktów prawnych (92 procent przypadków), ale prawie co trzecia MBP generuje dodatkowe dane z własnej inicjatywy.

Większość informacji generowanych i gromadzonych w OHP nie jest dostępna do publicznej wiadomości. Za wyjątkiem Klubów Pracy wszystkie pozostałe jednostki OHP deklarują, że informacje posiadane w ich bazach są wyłącznie dla własnych potrzeb, choć uzyskanie zbiorczych raportów jest możliwe po bezpośrednim skontaktowaniu się z wojewódzką komendą OHP. Niektóre jednostki OHP, które gromadzą dane o rynku pracy wskazują, że nie udostępniają danych, gdyż nikt zgłasza zapotrzebowania na posiadane przez nie zasoby informacyjne.

W generowaniu danych jednostki OHP (głównie MBP) współpracują z wieloma instytucjami, przede wszystkim z tymi, które mają „kontakt” z młodzieżą oraz związanymi bezpośrednio z pracodawcami (lub organizacjami pracodawców). 46 procent MBP wskazało, że w tworzeniu swoich baz danych współpracuje z Agencjami Zatrudnienia, 38 procent z Instytucjami Szkoleniowymi, natomiast 23 procent z Instytucjami Dialogu Społecznego, Instytucjami Zatrudnienia, Szkołami Wyższymi lub innymi Jednostkami Edukacyjnymi. Można też zauważyć dysproporcje w aktywności funkcjonowania poszczególnych jednostek OHP. Te Młodzieżowe Biura Pracy, które współpracują z Urzędami Pracy okazują się jednocześnie tymi, które współpracują aktywnie z innymi wyżej wymienionymi instytucjami rynku pracy. Natomiast te, instytucje, które nie współpracują z Urzędami Pracy i Agencjami Zatrudnienia, nie podejmują współpracy również z innymi instytucjami rynku pracy. Z badań CATI wynika, że 38 procent Młodzieżowych Biur Pracy nie współpracuje z żadną wyżej wymienioną instytucją. Co ważne te OHP, które współpracują z innymi instytucjami rynku pracy oceniają wzajemną współpracę jako *bardzo dobrą* - dotyczy to zarówno współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy, Agencjami Zatrudnienia jak innymi instytucjami rynku pracy.

Większość przedstawicieli ankietowanych jednostek OHP, stwierdza, że w generowaniu danych nie napotyka utrudnień. Zaledwie trzech ankietowanych przedstawicieli z Młodzieżowych Biur Pracy wskazało, że najważniejszą przeszkodą są braki kadrowe.

2.2.3 Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Instytucje zajmujące się zbieraniem podatków i składek społecznych stanowią potencjalnie istotne źródło informacji o aktywności ekonomicznej w danym regionie (w zakresie wysokości wynagrodzeń, liczby pracujących, liczby podmiotów gospodarczych, przepływów między zatrudnieniem, bezrobociem i brakiem aktywności zawodowej). W szczególności, dostępność danych pozwoliłaby na oddzielenie przynajmniej części podmiotów *de facto* nieaktywnych gospodarczo, które w bazach REGON oraz ewidencji JST funkcjonują jako działające.

Należy przy tym pamiętać, że w ujęciu regionalnym (i niższym) dane obarczone są błędem wynikającym z niekoniecznej tożsamości między deklarowanym miejscem zamieszkania/siedzibą firmy, a miejscem faktycznej aktywności ekonomicznej. Zniekształcenie to jest to jednak potencjalnie mniejsze, niż ma to miejsce w przypadku np. danych meldunkowych. Oznacza to, że informacje te mogą stanowić istotne źródło wiedzy o nierejestrowanych migracjach wewnątrz kraju.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych gromadzi dane dotyczące płatników składek (pracodawców, osób prowadzących działalność gospodarczą) oraz osób ubezpieczonych (m.in. pracujących i bezrobotnych). Dane dotyczące płatników składek obejmują rejestr płatników, informację o liczbie osób, za które jest płacona składka, wysokości opłacanych składek). Podstawowym identyfikatorem informacji o płatnikach składek jest numer NIP.

W przypadku ubezpieczonych ZUS gromadzi dane dotyczące: rejestracji do ubezpieczenia - w tym dane osobowe, adres zameldowania, adres zamieszkania, comiesięczne raporty indywidualne obejmujące informacje o podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, ewentualnie liczbie dni chorobowych, wypłaconych świadczeniach z tego tytułu. Podstawowym identyfikatorem informacji o ubezpieczonych jest numer PESEL.

Dane w ZUS gromadzone są w centralnej bazie danych. Część informacji jest publikowana przez ZUS - publikacje dostępne są też na stronie internetowej.¹³Większość publikowanych informacji dostępna jest tylko na poziomie krajowym. Ogólnodostępne są m.in. dane demograficzne osób pobierających świadczenia emerytalne, statystyka absencji chorobowych oraz informacje na temat pobierających renty.

¹³ <http://www.zus.pl/default.asp?p=5&id=5>.

Baza danych ZUS stanowić może potencjalne źródło informacji o ubezpieczonych i płatnikach składek na poziomie regionalnym (poprzez identyfikację adresu za pomocą kodu pocztowego). W szczególności dane ZUS mogą pozwolić między innymi na:

- monitorowanie historii zatrudnienia osób, które były ubezpieczone z tytułu bezrobocia;
- monitorowanie migracji wewnętrznych, poprzez porównanie adresów zameldowania i adresów zamieszkania;
- monitorowanie zmian zatrudnienia (liczby osób ubezpieczonych, zarejestrowania i wyrejestrowania) u płatników składek.

Wykorzystanie informacji indywidualnych (np. śledzenia losów konkretnych bezrobotnych) wymagać może zmiany przepisów, aby umożliwić wymianę danych pomiędzy ZUS a urzędami pracy.

Wykorzystanie danych gromadzonych przez ZUS wymaga porozumienia z centralą ZUS, celem określenia zasad i sposobu wymiany danych.

2.2.4 Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

KRUS w ramach swoich statystyk gromadzi dane dotyczące liczby ubezpieczonych rolników. Dane te gromadzone są w systemie rozproszonej bazy danych. Następnie część danych jest gromadzona przez centralę KRUS.

Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego cyklicznie publikuje kwartalne informacje statystyczne z zakresu świadczeń z ubezpieczenia emerytalno-rentowego, ubezpieczenia wypadkowego, chorobowego i macierzyńskiego oraz świadczeń pozaubezpieczeniowych, wypłacanych osobom objętym ubezpieczeniem społecznym rolników oraz świadczeniobiorcom KRUS. Dane te są też dostępne w wersji elektronicznej.¹⁴ Część publikowanych danych obejmuje poziom wojewódzki.

Dane o liczbie ubezpieczonych w KRUS stanowią (wraz z PSR) podstawę metodologiczną ustalania liczby pracujących w rolnictwie przez system statystyki publicznej.

¹⁴ <http://www.krus.gov.pl/niezbednik/kwartalna-statystyka-krus/>

2.2.5 Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych oraz Zespoły ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności

Poza danymi statystycznymi, pochodzącymi z BAEL oraz danych dotyczących bezrobocia rejestrowego, dane dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych dostępne są w ramach Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR) PFRON. Część danych dotyczących Zakładów Pracy Chronionej przekazują wojewodowie.

Dane te dostępne są na poziomie krajowym, w formie elektronicznej.¹⁵ W Biuletynie Informacji Publicznej dostępne są sprawozdania z wykorzystania przez województwa i powiaty środków PFRON (w chwili obecnej lata 2005-2007).

Udostępniane informacje obejmują takie dane jak liczba finansowanych przedsięwzięć, ich koszt, liczba uczestników. Wśród przedsięwzięć wyróżnić można szkolenia, przystosowanie stanowisk pracy, pożyczki na rozpoczęcie działalności, turnusy rehabilitacyjne, likwidację barier, dofinansowania zakupy sprzętu rehabilitacyjnego, warsztaty, tworzenie i finansowanie działalności Zakładów Aktywności Zawodowej, pożyczki dla Zakładów Pracy Chronionej. Ponadto, dostępne są także sprawozdania o udzielonej pomocy przedsiębiorstwom, zawierające dane teled adresowe i identyfikacyjne beneficjentów.

Dane o liczbie niepełnosprawnych (łącznie z informacjami o stopniu niepełnosprawności, wykształceniu i zatrudnieniu) raz wnioskach o wydanie orzeczenia możliwe są do uzyskania w oparciu o działania Zespołów ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności - powiatowych i wojewódzkich. Na mocy art. 7 ustawy [4], wojewódzki zespół prowadzi rejestr (pisemny i elektroniczny) badań specjalistycznych osób ubiegających się o orzeczenie. Na mocy art. 9, dane te udostępnia się (o ile są niezbędne, do realizacji zadań określonych w ustawie) PFRON-owi i powiatowym zespołom.

2.2.6 Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie oraz Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej

Zgodnie z ustawą [5], do zadań własnych gminy, powiatu oraz samorządu województwa w ramach świadczenia pomocy społecznej należy *sporządzanie sprawozdawczości oraz przekazywanie jej właściwemu wojewodzie, również w wersji elektronicznej, z zastosowaniem systemu informatycznego*. Do zadań powiatu i samorządu województwa należy także *sporządzanie bilansu potrzeb w zakresie pomocy społecznej*. Do zadań wojewody należy natomiast *prowadzenie*

¹⁵ (<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach/tablice/>)



rejestr domów pomocy społecznej, placówek zapewniających całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku, w tym prowadzonych na podstawie przepisów o działalności gospodarczej, placówek opiekuńczo-wychowawczych i ośrodków adopcyjno-opiekuńczych, ocena stanu i efektywności pomocy społecznej, z uwzględnieniem bilansu potrzeb sporządzonego przez samorząd województwa, sporządzanie sprawozdawczości oraz przekazywanie jej ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego, również w wersji elektronicznej, z zastosowaniem systemu informatycznego. Zadania gminy (oraz miast na prawach powiatu), powiatu „ziemskiego” i samorządu województwa realizowane są, odpowiednio, przez Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie oraz Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej.

Na podstawie sprawozdań Ośrodków Pomocy Społecznej z prowadzonej działalności opracowywane i udostępniane są raporty z prowadzonej działalności, w których znajduje się informacja (obok innych, mniej istotnych z punktu widzenia analizy rynku pracy) ile rodzin objętych pomocą społeczną (i ile kontraktami) z tytułu bezrobocia oraz ile rodzin zostało objęty pomocy społeczną w ogóle.

Zakres gromadzonych danych (w tym o rynku pracy) przez OPS oparty jest na informacjach uzyskiwanych podczas wywiadów środowiskowych. Treść wywiadu (zakres pytań) określa stosowne rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Dane zebrane w ten sposób są archiwizowane oraz wprowadzane do systemu informatycznego POMOST (szerzej na temat systemów informatycznych wykorzystywanych przez instytucje pomocy społecznej - patrz rozdział 3).

W kwestionariuszu znajdują się pytania m.in. o sytuację zawodową (bezrobotny, czynny, bierny, przyczyny bierności zawodowej), zarobki, sytuację rodzinną, etc. osób, które występują z wnioskiem o udzielenie pomocy. Kwestionariusz może więc być istotnym źródłem wiedzy przede wszystkim o osobach, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej i jednocześnie pozostają poza rynkiem pracy. Stąd instytucje, które gromadzą informacje m.in. o osobach biernych zawodowo mogą stanowić uzupełnienie tych informacji generowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy, które zbierają informację przede wszystkim o aktywnych uczestnikach rynku pracy.

Ośrodki Pomocy Społecznej publikują również coroczne raporty z prowadzonej działalności, w których znajduje się informacja (obok innych, mniej istotnych z punktu widzenia analizy rynku pracy) ile rodzin objętych pomocą społeczną (i ile kontraktami) z tytułu bezrobocia oraz ile rodzin zostało objęty pomocy społeczną w ogóle.



Ważnych informacji z perspektywy niniejszego badania dostarczają badania CATI. Zaledwie 31 procent z ankietowanych przedstawicieli Ośrodków Pomocy Społecznych (30 przedstawicieli z 96 ankietowanych) zadeklarowało, że gromadzą dane o rynku pracy. Jest to wynik zaskakująco niski, gdy weźmie pod uwagę się fakt, że na formularzu wywiadu środowiskowego, który musi wypełnić każda osoba starająca się o pomoc z MOPS znajdują się istotne informacje dotyczące również rynku pracy (patrz opis powyżej). Ta sytuacja może wynikać z braku świadomości ankietowanych przedstawicieli Ośrodków Pomocy Społecznej, że dane generowane w ich instytucjach mogą być wykorzystane również do analiz rynku pracy.

Natomiast te OPS, które wskazały, że gromadzą dane o rynku pracy, charakteryzują się wysoką aktywnością w tym obszarze. Najwięcej (ponad 50 procent) OPS gromadzi dane o podaży pracy i ogólne dane statystyczne o rynku pracy, w dalszej kolejności są to informacje o usługach rynku pracy (43 procent z ankietowanych OPS) oraz informacje dotyczące regulacji prawnych rynku pracy (37 procent). Jednak ponad 80 procent OPS z tej grupy, generuje dane dotyczące przynajmniej jednej z powyżej wspomnianych kategorii. 27 procent OPS, które generuje dane o rynku pracy, sporządza również syntetyczne opracowania/raporty ze swojej działalności. Należy też zwrócić uwagę, na fakt, że te OPS, które wskazały, że gromadzą dane o rynku pracy robią to z wymogów ustawowych (80 procent wskazań) jak i z własnej inicjatywy (70 procent wskazań). Ponad połowa z tych OPS, wskazała, że problemy i utrudnienia w gromadzeniu danych nie występują. Sugerować to może, że dane o rynku pracy są generowane przez lepiej wyposażone OPS. Braki kadrowe i infrastrukturalne jako najpoważniejsze utrudnienie w generowaniu danych zostały wskazane przez 30 procent OPS, które w ogóle generują dane.

Te OPS, które generują dane, najczęściej współpracują z Powiatowymi Urzędami Pracy (ponad 80 procent wskazań), w dużo mniejszym zakresie z pozostałymi instytucjami rynku pracy - 37 procent OPS wskazało współpracę z Instytucjami Zawodowymi, 16 procent z Agencjami Zatrudnienia oraz tyle samo z Instytucjami Edukacyjnymi. Dodatkowo większość OPS podkreśla, że współpraca z pozostałymi instytucjami (przede wszystkim Urzędami Pracy) układa się „dobrze”.

2.2.7 Urzędy Skarbowe

Urzędy Skarbowe w ramach swojej ustawowej działalności, gromadzi istotne dane o rynku pracy. Potencjalne wykorzystanie danych z Urzędów Skarbowych, choć bardzo zbliżone do tych gromadzonych przez ZUS, może stanowić ich uzupełnienie.

Zgodnie z ustawami [6] oraz [11] naczelnicy urzędów skarbowych prowadzą m.in. ewidencje podatników, płatników oraz przyjmują deklaracje/zeznania podatkowe. Numerem identyfikacyjnym jest NIP. Dane z zeznań podatkowych PIT i VAT wszystkich Urzędów Skarbowych przekazywane są do centralnych hurtowni danych zarządzanych przez Ministerstwo Finansów, które dokonuje agregacji i syntezy danych.

Pomimo tego, że Urzędy Skarbowe, poza wydawaniem zaświadczeń o byciu płatnikiem, nie udostępniają danych ze swoich systemów, możliwe jest uzyskanie z Ministerstwa Finansów zagregowanych danych, opracowanych na podstawie zeznań podatkowych. W ten sposób istnieje możliwość sporządzenia na poziomie każdej gminy województwa śląskiego zestawień dotyczących na przykład poziomu wynagrodzeń (na podstawie PIT) lub dotyczących aktywności gospodarczej i wytwarzanego PKB (na podstawie VAT). Jak wynika z wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami Ministerstwa Finansów inne instytucje administracji samorządowej bardzo rzadko składają zapytania o takie informacje.

2.2.8 Jednostki Samorządu Terytorialnego i sądy rejonowe - w zakresie działalności gospodarczej

Urząd Gminy (Wydział Ewidencji i Rejestracji) na mocy ustawy [7] prowadzi ewidencję działalności gospodarczej. Dane udostępniane są na podstawie pisemnego wniosku. Wpis do EDG jest warunkiem prowadzenia działalności gospodarczej przez osobę fizyczną. Podobnie jak ma to miejsce w przypadku REGON, z uwagi na brak sankcji w przypadku braku wyrejestrowania się, ewidencja zawiera prawdopodobnie wiele nieaktywnych podmiotów.

Na mocy ustawy [7] przedsiębiorstwa inne niż osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą i spółki kapitałowe w organizacji mogą podjąć działalność gospodarczą po uzyskaniu wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego (KRS). Jest on prowadzony, na mocy ustawy [8] przez sądy rejonowe i jest jawny. Ministerstwo Sprawiedliwości ma na mocy ustawy [8] prowadzić Centralną Informację KRS, która bezpłatnie udostępnia w sieciach informatycznych podstawowe dane¹⁶ o przedsiębiorstwach oraz odpłatnie szczegółowe. Podobnie jak w przypadku EDG, spodziewać się można znacznej liczby „martwych” przedsiębiorstw - wyrejestrowanie obciążone jest kosztem, a brak jest sankcji za jego zaniechanie.

¹⁶ Nazwa, numer KRS, numer NIP, siedziba, informacje o upadłości.

2.2.9 Informacje o systemie edukacji

Część danych o sektorze edukacyjnym, istotne z punktu widzenia analizy rynku pracy (liczba studentów/absolwentów według kierunków, liczba uczniów), dostępna jest za pośrednictwem Głównego Urzędu Statystycznego (poprzez Bank Danych Regionalnych). Niedostępne są natomiast informacje pozwalające ocenić jakość kształcenia - jak na przykład rezultaty egzaminów standaryzowanych oraz ścieżki kształcenia.

Zgodnie z ustawą [9] jednostki samorządu terytorialnego prowadzą także ewidencję publicznych i niepublicznych szkół i placówek. Na jej podstawie ewidencja realizacji obowiązku nauki jest prowadzona przez dyrektorów szkół podstawowych i gimnazjów - dla wszystkich dzieci zamieszkałych w obwodzie szkoły nawet jeśli realizują obowiązek w innej jednostce. Gmina kontroluje natomiast spełnianie obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki przez młodzież w wieku 16-18 lat. Obecna struktura (na poziomie wymogów ustawowych) uniemożliwia śledzenie losów edukacyjnych poszczególnych osób i formułowanie na tej podstawie długookresowych predykcji odnośnie przyszłych doptywów umiejętności na rynek pracy.

Wymienione ewidencje, zgodnie z ustawą [10], wchodzą w skład rejestru System Informacji Oświatowej (SIO). Jest on prowadzony przez Centrum Informatyczne Edukacji (CIE) i obejmuje zbiory danych o:

- szkole lub placówce oświatowej;
- uczniach, słuchaczach, wychowankach oraz absolwentach (dane o liczbie w kilkunastu przekrojach - m.in. według wyników egzaminów; brak jest mikrodanych);
- nauczycielach, wychowawcach i innych pracownikach (mikrodane);
- spełnianiu obowiązku nauki (w przypadku młodzieży w wieku 16-18 lat).

Zgodnie z ustawą [10] wszystkie wymienione dane pochodzące od szkół i placówek są gromadzone przez prowadzące je JST (oraz podlegające i szkoły i placówki niepubliczne). Na poziomie województwa, bazy danych prowadzone są przez kuratorów oświaty, a na poziomie ogólnopolskim przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania.

Dane, zebrane w Systemie Informacji Oświatowej, udostępniane są za pośrednictwem portalu internetowego.¹⁷ Zainteresowane podmioty mają możliwość

¹⁷ <http://www.sio.edu.pl>

zakupu aplikacji Analizator, umożliwiającej generowanie dowolnych zestawień w oparciu o dane gromadzone w systemie.

Rozwiązaniem informatycznym, ułatwiającym gromadzenie, przepływ i udostępnianie informacji o systemie edukacyjnym jest pakiet oprogramowania proponowany szkołom i kuratoriom przez przedsiębiorstwo Vulcan, stworzony w ramach projektu *Budowa systemu zbierania i analizy edukacyjnych danych statystycznych*, współfinansowanego przez fundusze wspólnotowe. Wśród proponowanych aplikacji, znajduje się *Droga edukacyjna ucznia* - system pozwalający na automatyzację ustalania obwodów edukacyjnych, komputeryzację kontroli wypełniania obowiązku edukacyjnego oraz centralizację baz uczniów. Narzędzie pozwala także na generowanie raportów z gromadzonych danych. Produkty Vulcan dostępne są odpłatnie.

Ponadto, Okręgowe Komisje Egzaminacyjne publikują rezultaty egzaminów maturalnych, gimnazjalnych oraz sprawdzianów, przeprowadzanych wśród uczniów 6 klasy szkół podstawowych. Dostępne są coroczne wyniki, w tym w przekroju gminnym.

2.2.10 Akademieskie Biura Karier

Akademieskie Biura Karier, zgodnie z ustawą [1], odpowiadają za działalność na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkół wyższych, a w szczególności za:

- dostarczanie studentom i absolwentom informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych,
- prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy,
- pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe,
- pomoc studentom w aktywnym poszukiwaniu pracy

Z tego powodu Akademieskie Biura Karier mogą posiadać dokładne informacje o bardzo wąskiej grupie uczestników rynku pracy (studentach i absolwentach), która charakteryzuje się wysokimi kwalifikacjami oraz wysoką aktywnością zawodową. Obecnie w Polsce funkcjonuje ok. 140 biur karier z czego 21 w województwie

śląskim. Z uwagi na zapisy ustawy o ochronie danych osobowych ABK nie udostępniają jednostkowych danych osobowych, rzadko też sporządzają opracowania zbiorcze dotyczące swojej działalności.

Akademickie Biura Karier funkcjonują najczęściej w ten sposób, że zbierają informacje o studentach/absolwentach danej uczelni oraz o pracodawcach, które są przekazywane do centralnej bazy danych uczelni. Dostęp do niej jest możliwy najczęściej po zalogowaniu się za pomocą Internetu lub bezpośrednio w siedzibie ABK. Studenci i pracodawcy mogą ponadto samodzielnie zarejestrować się do elektronicznej bazy danych za pomocą Internetu. Pracodawcy po zalogowaniu się do internetowego serwisu lub składając zapytanie w innej formie, mogą uzyskać informacje czy w bazie danych konkretnej uczelni znajduje się kandydat o odpowiednich kwalifikacjach. Akademickie Biura Karier prowadzą ponadto monitoring studentów/absolwentów, którzy znaleźli pracę. Omawiając ABK, należy jednak podkreślić, że większość z nich nie świadczy usług pośrednictwa pracy w sposób aktywny. Oznacza to, że w ABK najczęściej nie „widzą” innych ofert pracy poza te, które zostaną zgłoszone bezpośrednio do ich biur.

Akademickie Biura Karier współpracują również z Powiatowymi Urzędami Pracy. Współpraca z Urzędami Pracy dotyczy najczęściej sytuacji, w której PUP informuje Akademickie Biura Karier o planowanych inwestycjach w regionie, w wyniku których może powstać zapotrzebowanie na studentów/absolwentów wybranych kierunków, wymianie informacji o uczestnikach rynku pracy, ofertach pracy (w tym w ramach sieci EURES), a także wymianie doświadczeń m.in. w zakresie pośrednictwa pracy.

Wyniki badań CATI pokazują natomiast, że aktywność ABK w procesie zbierania danych jest zróżnicowana. Zaledwie 4 z 17 ankietowanych Biur Karier wskazało, że w generowaniu informacji o rynku pracy współpracują z innymi instytucjami. Te cztery Biura Karier współpracują z większością instytucji rynku pracy - GUS, Urzędami Pracy, Agencjami Zatrudnienia, Instytucjami Szkoleniowymi i Dialogu Społecznego i jednocześnie zaznaczają, że w procesie gromadzenia danych nie napotykać na poważne utrudnienia. Taka sytuacja wskazywać może, że te ABK, które są lepiej wyposażone zarówno pod względem infrastruktury jak i personelu mogą aktywniej gromadzić dane o rynku pracy, a tym samym wspomagać studentów w podejmowaniu pierwszych decyzji na rynku pracy.

2.2.11 Pozostałe instytucje

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Na mocy ustawy [1] minister właściwy do spraw rynku pracy prowadzi rejestr agencji zatrudnienia. Wyjąwszy Ochotnicze Hufce Pracy, instytucje pośredniczące w zatrudnieniu (wyjąwszy PSZ oraz podmioty pośredniczące jedynie poprzez zbieranie i udostępnianie ofert) muszą uzyskać wpis do rejestru. Instytucje muszą także składać sprawozdania z prowadzonej działalności - m.in. w zakresie liczby osób i przedsiębiorstw, którym udzielone zostały usługi z zakresu pośrednictwa i doradztwa. Spis agencji dostępny są na poziomie kraju - Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia.

Ponadto, MPiPS z własnej prowadzi jednorazowe i powtarzalne badania i analizy rynku pracy, rezultaty których prezentowane są w raportach udostępnianych na stronie internetowej. W kontekście projektu *Program Monitorowania Regionalnego Rynku Pracy* szczególnie istotne znaczenie ma projekt *Badanie aktywności zawodowej absolwentów*.

Badanie zostało zrealizowane w okresie od stycznia 2006 do grudnia 2007. Objęto reprezentatywną próbę 20 181 absolwentów z lat 1998-2005 i jest reprezentatywne na poziomie podregionów.

Badanie pozwala na szeroką charakterystykę losów absolwentów, zarówno pod względem ich cech, charakterystyk regionalnych, pracy zawodowej oraz uzyskanego wykształcenia. Może posłużyć do wyznaczenia efektywności poszczególnych form kształcenia oraz ich przekładania się na karierę zawodową. Z perspektywy niniejszego projektu, umożliwi natomiast stworzenie prognoz co do przełożenia się napływu absolwentów poszczególnych szkół i kierunków na podaż pracy poszczególnych w poszczególnych zawodach.

Innym projektem dotyczącym badania sytuacji na lokalnych rynkach pracy był projekt „Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy”. W ramach projektu wypracowana została metodologia badania popytu i podaży pracy w powiatach. Powstał też podręcznik do analizowania lokalnych rynków pracy.¹⁸

Narodowy Bank Polski

Od roku 2006 NBP prowadzi w corocznych odstępach badania ankietowe wśród przedsiębiorców i bezrobotnych (w skali całego kraju, liczebność prób w obydwu grupach była na poziomie 1500-2500). Przedmiot badań obejmuje m.in. kwestie presji płacowej, produktywności, mobilności przestrzennej, ruchu kadrowego.

¹⁸ Publikacje z projektu dostępne są na stronie: <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1005>.

Zakres badań różni się jednak w poszczególnych latach. Publikacje w wersji elektronicznej udostępniane są (nieregularnie) na poziomie kraju oraz dla województwa mazowieckiego. Opracowania dla pozostałych województw, jak też pełna baza dostępne są w Instytucie Ekonomicznym NBP (wcześniej DAMS NBP).

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego

MRR zleca cykliczne badania wpływu funduszy wspólnotowy na rozwój społeczno-ekonomiczny Polski. W ich ramach, udostępniane są prognozy agregatów rynku pracy (wskaźnika zatrudnienia, stopy bezrobocia, rzadziej struktury zatrudnienia według sektorów ekonomicznych), także w ujęciu regionalnym. Prognozy (z wyodrębnieniem wpływu projektów współfinansowanych z funduszy wspólnotowych) wykonywane są za pomocą modeli równowagi ogólnej (klasy DSGE oraz CGE), jak też wielorównaniowych modeli ekonometrycznych (HERMIN).

Organizacje zrzeszające pracodawców i izby gospodarcze

W obszarze informacji rynku pracy, organizacje pracodawców mogą (potencjalnie) być źródłem wiedzy o swojej reprezentatywności - to jest łącznej wielkości zatrudnienia w zrzeszonych przedsiębiorstwach. Nie istnieje jednak prawny obowiązek upubliczniania informacji (na mocy ustawy [13], założenie i utrzymanie organizacji wymaga rejestracji w KRS i posiadania 10 członków-pracodawców). Potencjalnym bodźcem do upubliczniania informacji o sumarycznym zatrudnieniu jest możliwość uczestnictwa w pracach Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Mogą w niej uczestniczyć, obok przedstawicieli Konfederacji Pracodawców Polskich, PKPP Lewiatan i Związku Rzemiosła Polskiego, wymienionych *implicite* w art.7 ustawy [12], organizacje zrzeszające pracodawców zatrudniających więcej niż 300 000 pracowników. Według stanu na rok 2009, warunek ten spełnia jedynie Business Centre Club. Warto w tym miejscu nadmienić, że analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku związków zawodowych - spośród organizacji nie wymienionych w ustawie [12]- NZSS „Solidarność” i OPZZ, warunek reprezentatywności spełnia jedynie Forum Związków Zawodowych.

Oprócz organizacji pracodawców, działających na podstawie ustawy [11], pracodawcy mają możliwość zrzeszania się w Izbach Gospodarczych oraz Izbach Rzemiosła i Przedsiębiorczości.

Na terenie województwa śląskiego działa 11 regionalnych zrzeszeń przedsiębiorców, należących do Krajowej Izby Gospodarczej. Większość z nich upublicznia listę przedsiębiorstw, będących członkami zrzeszenia.

Omawiane organizacje uczestniczą także w procesie generowania informacji o rynku pracy, zarówno w powiązaniu ze swoją działalnością statutową, jak też uczestnicząc w prowadzeniu badań rynku pracy.¹⁹

W szczególności, na mocy statutu Regionalnej Izby Gospodarczej w Katowicach, jednym z jej celów jest „17. tworzenie i prowadzenie własnych systemów informacji gospodarczej oraz współpraca w tym obszarze z innymi instytucjami i firmami prowadzącymi działalność gospodarczą”.²⁰ Biuro Karier Forum Młodych funkcjonujące przy RIG gromadzi oferty staży i praktyk dla studentów i absolwentów, zamieszcza też oferty pracy. Jako że RIG prowadzi działalność szkoleniową, informacje o tym aspekcie jej działalności zawarte są w RIS (w takim samym zakresie, jak pozostałe zarejestrowane podmioty).

Działania w kierunku stworzenia systemu, którego zawartość wykraczałaby poza RIS, podjęła Izba Rzemieśnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach, będąca członkiem uczestniczącego w pracach Komisji Trójstronnej Związku Rzemiosła Polskiego. Zgodnie z deklaracją „w Izbie przygotowujemy jest specjalny system mający na celu zintegrowanie działań wszystkich organizacji rzemieślniczych i przyjęcie jednolitej polityki działań wobec instytucji rynku pracy. Ustalono, że zostanie przygotowana baza wykładowców, przyjęte zostaną jednolite zasady szkoleń w zakresie ilości godzin praktycznych i teoretycznych, jednocześnie zasygnalizowano tworzenie grup szkoleniowych spośród osób objętych zakresem właściwości różnych powiatowych urzędów pracy.”²¹

Inspekcja Pracy

Na mocy ustawy [14], Główny Inspektor Pracy przedstawia Sejmowi oraz Radzie Ministrów, podając je także do wiadomości publicznej, coroczne sprawozdanie z działalności Państwowej Działalności Pracy. Ta obejmuje m.in. sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy. PIP oraz Okręgowe Inspekcje Pracy, w ramach corocznych sprawozdań udostępnianych na swoich stronach internetowych, publikują m.in. informacje o liczbie zawieranych układów zbiorowych oraz o zgłaszanych sporach zbiorowych.

¹⁹ Przykładem jest Krajowa Izba Gospodarcza, udostępniająca na swojej stronie internetowej m.in. raport Zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców w Polsce.

²⁰ STATUT RIG W KATOWICACH obowiązujący od 19 czerwca 2006r.

²¹ http://www.ir.katowice.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=212%3Ao-rynkupracy-w-wodzisawiu-lskim&catid=36%3Anewsy&Itemid=74&lang=pl



Polskie Towarzystwo Statystyczne

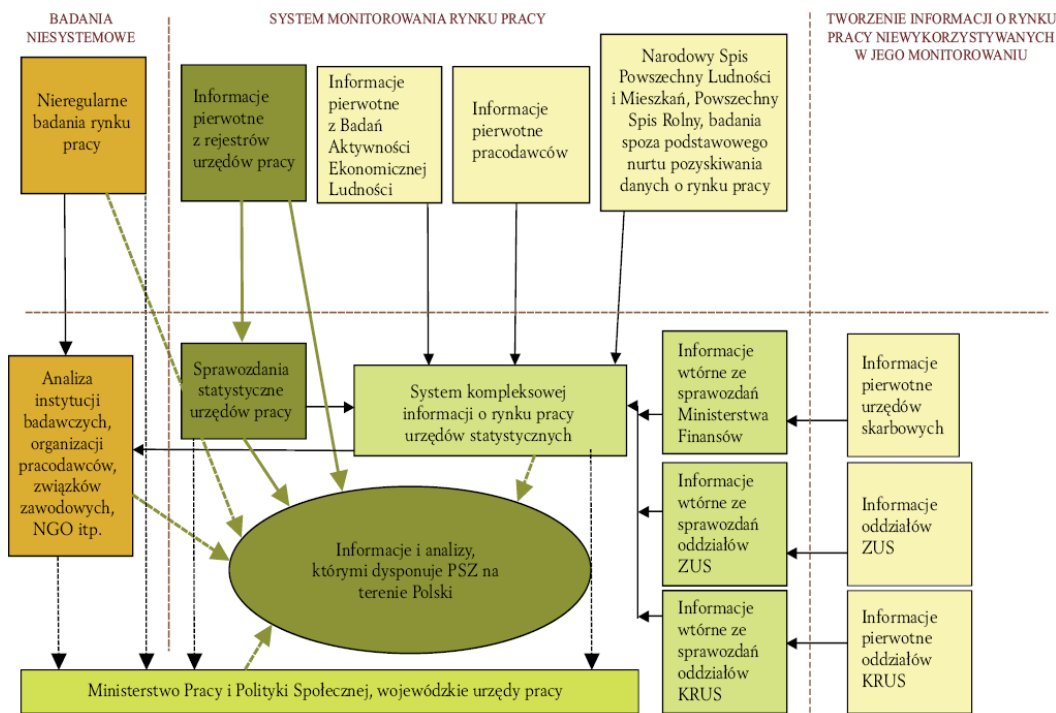
PTS od 1999 r. realizuje panelowe badanie ankietowe „Diagnoza społeczna” (od 2003 badanie to jest przeprowadzane w cyklu dwuletnim) o szerokim zakresie tematycznym. W obszarze rynku pracy, pytania obejmują kwestie takie jak powrót z migracji zagranicznej, plany względem niej, plany edukacyjne, sytuacja dochodowa, dojazdy do pracy. Z uwagi na małą próbę (mniej liczną niż np. BAEL), badanie to nie jest reprezentatywne na poziomie wojewódzkim.



2.3. Systemy informacyjne gromadzące dane o rynku pracy

Dane rynku pracy w Polsce gromadzone są przez szereg instytucji wymienionych w części 2.2. Część danych gromadzona jest w sposób systemowy, część stanowi zasób danych niesystemowych, gromadzonych incydentalnie. Występują też istotne różnice w zakresie danych gromadzonych oraz wykorzystywanych dla rynku pracy. Rysunek 1 przedstawia ramy systemu monitorowania rynku pracy w Polsce

Rysunek 1. Podstawy informacyjne monitorowania rynku pracy w Polsce



Źródło: Góra i Sztanderska (2006)

2.3.1. Systemy informatyczne urzędów pracy

Obecny system informacji o rynku pracy podlega ciągłym zmianom. W drugiej połowie lat 90-tych w PUP-ach wdrożony został system PULS, który miała zwiększyć efektywność działania tych urzędów (w zakresie pośrednictwa pracy, poprzez zapewnianie łatwego dostępu do informacji o osobach poszukujących pracy). Od 2002 roku opracowywany i wdrażany jest system Syriusz STD (głównie ze środków wspólnotowych), który ma unowocześnić i zwiększać funkcjonalności poprzedniego systemu. Część aplikacji została już wdrożona. Ponadto, projekt

Syriusz obejmuje budowę baz danych i całego systemu informatycznego instytucji rynku pracy.

PULS jest systemem modułowym rozwijanym przez jednego wykonawcę. Wdrożenia w poszczególnych PUP-ach nie komunikują się ze sobą, jest to system integrujący informacje tylko w ramach danej jednostki organizacyjnej. W uzupełnieniu rozwijany był e-PULS - portal przeznaczony do prezentacji ofert pracy z poszczególnych PUP-ów. PULS obejmuje 94 proc. wszystkich urzędów pracy.²² Składa się on z 11 aplikacji, z których dla informacji o rynku pracy istotne są:

- Formalna Obsługa Osób - rejestr wszystkich osób i zdarzeń,
- Pośrednictwo Pracy - planowane zwolnienia, wolne miejsca pracy, potrzeby kwalifikacji na każdym stanowisku, kojarzenie bezrobotnych z ofertami pracy,
- Prace okresowe i staże - rejestrowanie pracodawców, umów prac i ofert dla młodocianych,
- Szkolenia i Poradnictwo Zawodowe - gromadzenie danych o ofertach i instytucjach szkoleniowych, kryteria przyjmowania na szkolenia etc.

Z punktu widzenia gromadzenia informacji o rynku pracy podstawowymi mankamentami systemu PULS są problemy w komunikacji pionowej i poziomej, a w szczególności:

- Do zbiorów centralnych dane były przesyłane w postaci formularzy mailem lub na płytach CD,
- Centralne bazy danych nie pozwalały identyfikować danych po nr PESEL,
- Poszczególne PUP-y nie mogły komunikować się za pomocą spójnego systemu.

Rosnące wymagania polityki rynku pracy wymusiły konieczność wdrożenia nowego systemu, który został opracowany pod nazwą Syriusz. W początkowej fazie miał to być wspólny system informacyjny dla rynku pracy i zabezpieczenia społecznego, ale ze względu na zmiany organizacyjne (m. in. oddzielenie zadań pomocy społecznej z ministerstwa pracy) zakres jego zadań zawężony został tylko do rynku pracy. Systemy zabezpieczenia społecznego rozwijane były osobno.

²² Zamiast systemu PULS, w niektórych urzędach pracy wdrażany były podobnie działające aplikacje jak np. Rubikon.

W ramach projektu Syriusz powstało kilka aplikacji: centralna hurtownia danych, baza ofert pracy oraz nowa generacja aplikacji PULS. Już zrealizowane zostały następujące moduły:

- AC - aplikacja centralna, zawiera informacje nt. beneficjentów publicznych służb zatrudnienia oraz o przyznanych im świadczeniach, dane PESEL.
- Krajowy System Monitoringu Rynku Pracy - hurtownia danych - zawierająca szeroki zakres danych nt. wszystkich beneficjentów rynku pracy, którzy zostali zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy. Zakres czasowy dostępnych danych jest zależny od rozwiązań przyjętych w poszczególnych PUP-ach, można jednak przyjąć, od 2002 roku bazy są prawie kompletne. Znajdują się tam m.in. następujące dane:
 - dane o ofertach pracy,
 - dane o osobach bezrobotnych i poszukujących pracy,
 - dane o świadczeniach wypłaconych beneficjentowi RP,
 - dane finansowe: wpływy i wydatki z budżetu oraz funduszy celowych (określeniu planu źródeł finansowania),
 - przedłożone propozycje pracy, szkolenia i inne formy aktywizacji bezrobotnego,
 - zdarzenia w historii bezrobotnego i poszukującego pracy rejestrowane przez PUP-y.
 - Okres czasu za jaki dostępne są dane zależy od szczegółowych rozwiązań, które zostały podjęte na poziomie każdego PUP-u oraz tego jak wyglądał w nich system informatyczny przed wdrożeniem PULS-u. Jednak od kilku lat szeroki zakres danych jednostkowych gromadzony w centralnej bazie danych.
- CBOP - bazy ofert pracy wzbogacona o narzędzie dopasowywania ofert pracy do bezrobotnych, współpracuje z systemem EURES. W tej bazie znajdują się wszystkie oferty pracy znajdujące się w bazach PUP-ów.
- Portal PSZ, następcą strony www.praca.gov.pl - portal służb rynku pracy umożliwiający wymianę informacji pomiędzy poszukującymi pracy i pracodawcami oraz prezentujący statystyki rynku.

W trakcie realizacji są:

- SYRIUSZ STD - nowsza wersja oprogramowania PULS. Ze względu na przejście kontroli nad PUP-ami przez JST w ramach reformy z 1999 roku, MPiPS nie bezpośredniego wpływu na działanie tych instytucji. Dlatego opracowanie aplikacji informatycznych należy do samorządów. Wdrożenie aplikacji Syriusz-

STD usprawni pracę PUP-ów, jednak dostępność informacji nie zmieni się istotnie - przynajmniej na poziomie centralnym.

- WUP Viator - oprogramowanie dla WUP-ów mające ułatwiać ich działania. Pozwoli z jednej strony korzystać z centralnej hurtowni danych, a z drugiej korzystać z baz zgromadzonych w PUP-ach. W szczególności ma służyć koordynacji systemu pasywnych polityk rynku pracy w państwach należących do EOG.
- Syriusz _broker - aplikacja pozwalająca wymianę danych między użytkownikami systemu. Jest w trakcie opracowywania.
- Rejestr Instytucji Szkoleniowych - dostępny jest portal internetowy, na którym użytkownik może zapoznać się z informacjami na temat wybranej instytucji (w tym oferty szkoleniowej). Niedostępne jest jednak generowanie opracowań zbiorczych czy też zaawansowane wyszukiwanie ofert.

Syriusz jest realizowany od 2004 roku, a końcowe wdrożenie było planowane na rok 2006. Ze względu na opóźnienia obecnie jest ono planowane na 2010. Podstawowymi przesłankami za informatyzacją oraz korelowanie danych jest: zwiększenie efektywności administracji, ułatwienia dla klientów, możliwość planowania polityki oraz wykrywanie przestępstw i nadużyć.

Dostęp do hurtowni danych posiada MPiPS i jest ona głównie wykorzystywane do celów kontrolnych. Otrzymanie zestawień statystycznych jest możliwe zgodnie z ustawą o dostępie do informacji publicznej. Dane dotyczące ofert pracy są dostępne za pomocą systemu EURES.²³

Ze względu na rosnące potrzeby integracji danych z przestrzeni rynku pracy i zabezpieczenia społecznego część samorządów rozpoczęła wdrażanie systemów integrujących te bazy danych na szczeblu lokalnym. Było to wymuszone w pewnym stopniu przez brak działającego centralnie systemu i baz danych, oraz skutkiem tego, że PUP-y nie podlegają ministerstwu tylko powiatom. Przykładem takiego działania jest SEPI - Samorządowa Elektroniczna Platforma Informacyjna. Jest programem łączącym bazy danych miasta, PUP oraz instytucji pomocy społecznej. W woj. śląskim została zaimplementowana w Siemianowicach Śląskich, Piekarach Śląskich, Chorzowie, Częstochowie i Katowicach. Jest kompatybilna z systemem

²³ <http://www.psz.praca.gov.pl>

Syriusz. Zgodnie z materiałami firmy, która ją opracowała - Sygnity (dawniej Computerland) - łączy ona następujące dane (przy pomocy numeru PESEL):

- Instytucje pomocy społecznej
 - o Status osoby w instytucji
 - o Przyczyny dysfunkcji osoby
 - o Status bezdomności
 - o Zajęcia aktywizujące
 - o Wyniki wywiadu
 - o Skład rodziny
- Świadczenia rodzinne
 - o Wiek i liczba dzieci
 - o Stopień niepełnosprawności
- PUP
 - o Okresy rejestracji w PUP
 - o Status osób na rynku pracy
 - o Przyznane świadczenia i zasiłki
 - o Historia szkoleń
 - o Składane oferty pracy
 - o Wykształcenie i kwalifikacje zawodowe
 - o Historia zatrudnienia
- Działalność gospodarcza
 - o Rodzaj działalności
 - o Data rozpoczęcia i zakończenia działalności

Ponadto, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej utworzyło w pełni lub częściowo ogólnodostępne systemy informatyczne:

- Bazy standardów kwalifikacji zawodowych oraz modułowych programów szkolenia. System ten zawiera informacje odnośnie wymagań kwalifikacyjnych dla 253 zawodów (sporządzone w oparciu o badania pracodawców) oraz szkoleń modułowych dla 227 zakresów pracy.
- Doradca 2000. W ramach projektu realizowanego przez MPiPS stworzona została internetowa aplikacja wspomagającej doradców zawodowych w pracy z klientami. Ma to skutkować ułatwieniem i przyspieszeniem bieżących aktualizacji baz danych o klientach, pracodawcach i instytucjach szkoleniowych na terenie całego kraju, a także umożliwić komunikację

środowiska doradców zawodowych w Polsce. Internetowa baza projektu nie jest uaktualniana.

Trzech na czterech respondentów badania ankietowego CATI stwierdziło, że do udostępnienia danych nt. rynku wykorzystuje narzędzie informatyczne. Prawie wszyscy przedstawiciele Urzędów Pracy, za wyjątkiem jednego (na 27), korzystają z narzędzi informatycznych. Najczęściej wskazywanymi przez urzędy pracy systemami informatycznymi są PULS i RUBKION (czyli systemy informatyczne PUP-ów). System informacyjny Syriusz został wskazany trzykrotnie (na 38 przedstawicieli urzędów pracy), co świadczy bądź o utożsamianiu systemu Syriusz z PULS, bądź o braku świadomości istnienia centralnych systemów informatycznych. Na uwagę zasługuje również nie wymienienie SEPI, czego interpretacja jest identyczna jak w przypadku SI Syriusz, bądź fakt, że jest to system na tyle nowy, że pracownicy urzędów pracy nie znają go jeszcze.

Zdecydowana większość (21 na 26) korzystających z narzędzi i systemów informatycznych jest z nich zadowolona - tylko jeden respondent odpowiedział, że nie ma zdania. W ponad połowie urzędów pracy występują problemy w generowaniu informacji, z czego większość (9) wynika z braku odpowiednich systemów informatycznych. Urzędy pracy wydają się w największym stopniu być świadome braków informacyjnych i dlatego w szerszym stopniu niż inne wskazują konkretne trudności. Wydaje się, że odpowiedzią na te problemy jest rozwój SI Syriusz czy SEPI.

2.3.2. Systemy informatyczne pomocy społecznej

Komunikację między jednostkami pomocy społecznej miał zapewnić system POMOST, który powstał ramach projektu Automatykacja Systemu Urzędów Pracy i Organizacji Pomocy Społecznej ALSO (Automation of the Labour and Social Welfare Organization), finansowanego ze środków Banku Światowego podobnie jak program PULS. Odpowiada za dostęp do informacji o obiegu dokumentów na każdym szczeblu zarządzania pomocą społeczną. Został dostarczony do wszystkich jednostek organizacji społecznej i jest w użyciu.

Obecnie istnieją odrębne centralne systemy informacyjne obsługujące zabezpieczenie społeczne:

- SAC - Krajowy System Monitoringu Pomocy Społecznej, dane są pozbawione możliwości identyfikacji. Dane gromadzone są w oparciu o sprawozdania MPiPS (m. in. MPiPS-3), które są zbierane kolejno na szczeblu gminy, powiatu, województwa, a następnie przekazywane do hurtowni danych SAC. System ten:



- o gromadzi dane i rejestry osób z instytucji pomocy społecznej,
 - o zawiera m. in. dane o rodzajach wypłaconych świadczeń i ich kwotach, liczbie osób w rodzinie, strukturze rodziny, dochodach, niepełnosprawności,
 - o planowane jest wzbogacenie tej bazy o dane personalne,
 - o znajdują się w niej dane z formularzy MPiPS,
 - o możliwe jest otrzymywanie przecięć po jednostkach administracyjnych oraz czasie.
- QUICKSTAT - Świadczenia Rodzinne - pliki z danymi są przekazywane co kwartał w formie wystandaryzowanej z gmin do województwa, a wojewodowie przekazują je do MPiPS. Dane jednostkowe są indentyfikowalne w zbiorze centralnym przez numer PESEL. Dane są przekazywane z gmin do województw, a następnie do centralnej bazy MPiPS. System zawiera m. in. następujące dane:
 - o kwoty świadczeń;
 - o rodzaje świadczeń wypłaconych;
 - o skład rodziny;
 - o dochody.
 - Centralny System Analityczno-Raportowy (CSAR) - łączy dane z systemów SAC i Quickstat w jedną centralną bazę. Ma zawierać specjalistyczne narzędzia umożliwiające analizę statystyczno-ekonometryczną. System ten jest obecnie na etapie wdrażania. W tym momencie nie ma możliwość połączenia baz SAC i QUICKSTAT.
 - KSMFA - Krajowy System Monitoringu Funduszu Alimentacyjnego, dotychczas sFUNDUSZ, zawiera dane o osobach splanowanych alimenty. Nie jest połączony z pozostałymi systemami.
 - System o osobach niepełnosprawnych:
 - o Rejestry: turnusów rehabilitacyjnych, organizatorów turnusów,
 - o KSMOON - Krajowy System Monitoringu Orzekania o Niepełnosprawności.

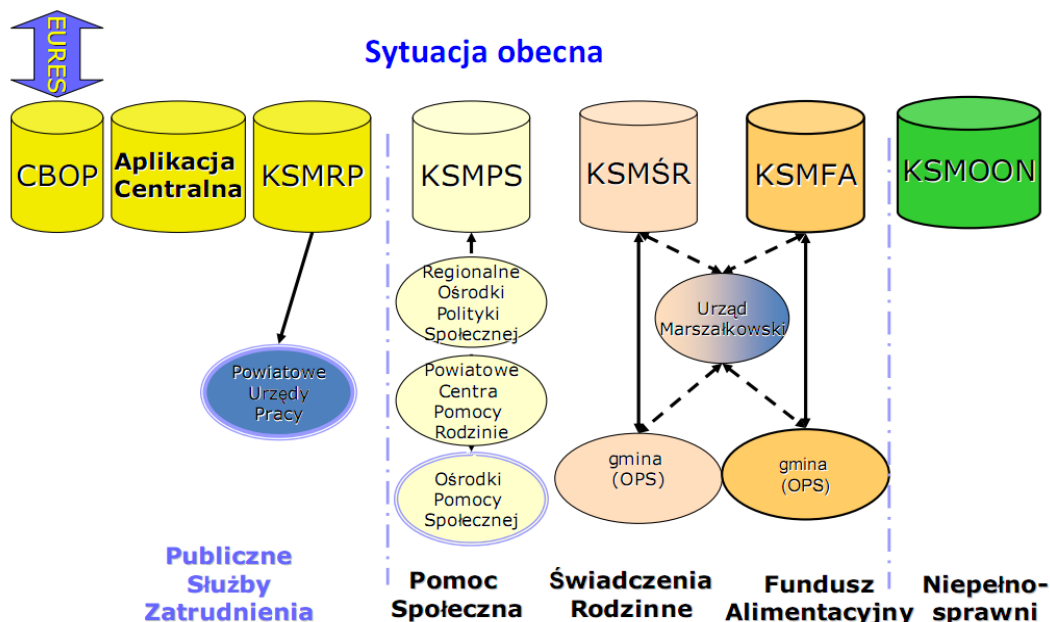
Obieg informacji w obszarze rynku pracy i zabezpieczenia społecznego przedstawiają poniższe diagramy. Jak widać podstawowym problemem jest rozproszenie informacji oraz brak możliwości łatwego jej korelowania. Ponadto łączenie danych z danymi z urzędów skarbowych i ZUS wymaga osobnych rozwiązań prawnych i organizacyjnych.



Dostęp do systemów informatycznych pomocy społecznej jest możliwy zgodnie z ustawą o dostępie do informacji publicznej. Ze względu na drażliwość danych jednostkowych ich dostępność jest dodatkowo utrudniona.

Na początku 2003 r. ROPS we współpracy z podmiotami działającymi na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego mieszkańcom województwa śląskiego opracował "Internetową Bazę Informacyjną Służb Społecznych" (IBISS on-line). Aplikacja ta służy do wyszukiwania instytucji działających w obszarach: pomocy społecznej, wsparcia osób niepełnosprawnych, przewlekle chorych, starszych, profilaktyki i leczenia uzależnień, szkolnictwa specjalnego i integracyjnego, kształcenia i doskonalenia zawodowego pracowników służb społecznych oraz przeciwdziałania negatywnym skutkom bezrobocia. Głównym celem funkcjonowania IBISS jest integracja podmiotów działających na rzecz zapewnienia mieszkańcom województwa śląskiego bezpieczeństwa socjalnego. IBISS jest programem ogólnodostępnym, adresowanym w głównej mierze do pracowników instytucji działających na rzecz pomocy osobom wymagającym wsparcia, ale mogą z niego również korzystać inne zainteresowane podmioty. Jest to program regionalny rozwijany przez ROPS w Katowicach, który nie został jeszcze uruchomiony.

Rysunek 2. Schemat przepływu informacji na rynku pracy w Polsce.



Źródło: Jeruzalski Tomasz, konferencja Informatyka w administracji..., Warszawa 2009

W badaniu CATI na 30 OPS, których pracownicy stwierdzili, że rozpowszechnia informacje o rynku pracy, 20 wskazało, że korzysta z samodzielnie opracowanych systemów/narzędzi/programów informatycznych, a 14, że korzysta z systemów centralnych dostarczonych przez MPiPS. W kontekście obecności systemu POMOST w prawie wszystkich OPS jest to zaskakująco mała liczba, która może wynikać z tego, że część ankiety była wypełniana przez osoby nie zajmujące się bezpośrednio tymi systemami. W większość pracownicy OPS są zadowoleni z funkcjonujących systemów informatycznych - nikt nie wyraził negatywnej opinii, a tylko jedna osoba odmówiła oceny. Potwierdza to fakt, że w odpowiedzi na pytanie o powody utrudnienia w generowaniu danych, brak odpowiednich systemów informatycznych jest wskazywany rzadko (w 3 z 30 przypadków), jednak zaraz za brakami kadrowymi (4 wskazania). Oznacza to, że choć systemy informatyczne nie są podstawowym problemem w generowaniu informacji, to wymagają poprawy - zwłaszcza, że jedna trzecia OPS twierdzi, że nie korzysta narzędzi informatycznych do generowania informacji o rynku pracy.

2.3.3. Systemy informatyczne i portale internetowe stosowane przez OHP

Jednostki OHP w swojej działalności korzystają z trzech systemów/programów informatycznych:

- „Pośrednictwo Pracy dla Młodzieży”;
- „Delfin”;
- E-MCIZ.
-

System „Pośrednictwo Pracy dla Młodzieży”

System „Pośrednictwo Pracy dla Młodzieży” został stworzony, aby usprawnić działalność Młodzieżowych Biur Pracy (MBP), przede wszystkim wspomóc pracę pośredników pracy w OHP oraz wspomóc obsługę młodzieży poszukującej pracy na terenie całego kraju. System ten składa się z 3 modułów (patrz poniżej), w których gromadzone są dane dotyczące (1) ofert pracy, (2) charakterystyk osób poszukujących pracę oraz (3) baza pracodawców. Dodatkowo system pozwala użytkownikom na gromadzenie dokumentacji, jej konsolidację, analizę oraz sporządzanie raportów z danych źródłowych pochodzących z jednostek OHP na terenie całego kraju.

Dane dotyczące ofert pracy, osób poszukujących pracy oraz pracodawców są na bieżąco aktualizowane przez pracowników MBP po uprzednim zalogowaniu się. Pośrednicy pracy z MBP i filii MBP wprowadzają dane tylko ze swojego terenu działalności.

Moduł 1. Baza ofert pracy MBP:

- stanowisko,
- zakres czynności, które ta osoba ma wykonywać,
- wymagania pracodawcy,
- rodzaj pracy (stała, czas określony, sezon, zmianowa, cały etat),
- wymagane uprawnienia,
- adres pracodawcy, nazwa firmy, telefon,
- data złożenia oferty pracy,
- data wycofania oferty pracy.

Oferty pracy są wprowadzane na bieżąco do systemu przez pracowników MBP po uprzednim zalogowaniu się. Oferty wyszukuje się według: branż, nazwy zawodu, płci, wykształcenia, lokalizacji, okresu zatrudnienia, słów kluczowych.

Moduł 2. Baza osób poszukujących pracy:

- dane personalne,
- status społeczny,
- wykształcenie,
- zawód,
- doświadczenie zawodowe,
- posiadane uprawnienia,
- znajomość języków obcych,
- rodzaj poszukiwanej pracy.

Moduł 3. Baza pracodawców:

- lista wszystkich współpracujących pracodawców, dane adresowe, telefon.

Moduł 4. Raportowanie

- program automatycznie tworzy raporty liczbowe na potrzeby sprawozdawcze. Dodatkowo na podstawie zgromadzonych danych system generuje raporty, wykresy oraz różne statystyki dostosowane do potrzeb użytkowników.

System „Pośrednictwo Pracy dla młodzieży” rozróżnia dwie grupy użytkowników:

- pośrednicy pracy z MBP oraz filii MBP (część wymagająca rejestracji się użytkowników),
- osoby poszukujące pracy oraz pracodawcy zainteresowani korzystaniem z portalu (część ogólnodostępna bez konieczności rejestracji się użytkowników).

System „Delfin”

Ochotnicze Hufce Pracy realizują zadanie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom. W celu usprawnienia i ujednolicenia realizacji refundacji opracowany i wdrożony został system Delfin. Jest to narzędzie pomocne przede wszystkim przy wpisywaniu wniosków o zawarcie umów

o refundacje, drukowaniu umów oraz przy samej realizacji wypłat. System działa na bazie przeglądarki internetowej. Aby móc z niego korzystać, pracownicy muszą się zarejestrować. Dzięki systemowi elektronicznego przekazu środków finansowych możliwe jest szybkie realizowanie wypłat pracodawcom. Szybka realizacja refundacji jest możliwa również dzięki temu, że program automatycznie oblicza kwoty należne pracodawcom. Użytkownicy aplikacji wykorzystują dostępne raporty przy comiesięcznym zapotrzebowaniu środków na transze oraz przy sporządzaniu sprawozdań i zestawień.

Program E-MCIZ

Program E-MCIZ wspierający doradców zawodowych pracujących w Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej (MCIZ) został rozdystrybuowany do 49 CEiPM. Służy do wprowadzania przetwarzania i przekazywania danych statystycznych zebranych w trakcie pracy z klientami zarówno w formie zajęć grupowych jak i rozmów indywidualnych do KG OHP. Dane te zbierane są na potrzeby sprawozdawcze Ochotniczych Hufców Pracy. Jest to program dostępny tylko dla pracowników MCIZ i administratora. Program ten posiada również wersje elektroniczne testów, materiałów informacyjno - zawodoznawczych, które są wykorzystywane podczas zajęć z młodzieżą.

W ramach swoich działań OHP uruchomiły dwie platformy internetowe: "OHP dla Szkoły" oraz „Multimedialne Centrum Warsztatowe”.

Podstawowym celem portalu „OHP dla Szkoły” jest budowanie trwałego dostępu i wymiany informacji dla określonej grupy osób zainteresowanych poradnictwem zawodowym. Docelowo portal służy doradcom zawodowym OHP i SzOK, ale również młodzieży. Dla tej ostatniej grupy na portalu zamieszczone zostały przykłady dokumentów aplikacyjnych, porady w zakresie poszukiwania pracy, informacje o samozatrudnieniu i wolontariacie. Znajduje się tutaj szereg materiałów pomocnych w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych w postaci broszur, poradników i ulotek oraz testów sprawdzających predyspozycje, jak: praca indywidualna - praca zespołowa, ryzyko - bezpieczeństwo, spontaniczne działanie - działanie zaplanowane, ogół - szczegół.

Główne podstrony portalu zawierają: informacje bieżące na temat działalności OHP, MCIZ, MCK i SzOK, informacje na temat rynku pracy (tu użytkownik znajdzie odniesienia do poradnictwa zawodowego, instytucji rynku pracy i ofert pracy), bazę wiedzy z zasobami metodycznymi dla doradców zawodowych i materiałami dla młodzieży oraz przepisy prawne i linki do ciekawych stron. Z kolei uzupełnianie kwalifikacji jest możliwe dzięki kursom e-learningowym zamieszczonym na portalu i dostępnym dla określonych użytkowników po zalogowaniu.

Z badania CATI wynika, że większość OHP korzysta z wewnętrznych systemów informatycznych - wskazało je 9 z 16 przedstawicieli OHP, którzy odpowiedzieli na to pytanie. Potwierdza to wcześniejsze obserwacje o sprawnym działaniu i korzystaniu

z efektywnych narzędzi przez OHP, nie powiązanych jednak z centralnymi systemami urzędów pracy. Pomimo pozytywnej oceny systemów informatycznych (14/16 pozytywnych odpowiedzi) to właśnie brak odpowiednich systemów informatycznych, obok braków kadrowych, jest główną przeszkodą w gromadzeniu danych o rynku pracy (4/19 odpowiedzi). Wydaje się więc, że systemy informacyjne OHP powinny być w większym stopniu włączone w centralne (Syriusz) lub lokalne (SEPI).

III. MAPA DOSTĘPNYCH INFORMACJI O RYNKU PRACY

Bazując na analizie gromadzonych przez opisane powyżej instytucje dane można przedstawić mapę dostępnych danych o rynku pracy. Mapa ta uwzględnia, pogrupowane w kategorie dane, uwzględniając dostępny poziom agregacji, częstotliwość gromadzenia danych, okres za który dane są dostępne w chwili przygotowania raportu, a także zasoby w których dane są dostępne i instytucje będące źródłem wymienionych danych.

Tabela 4 Dostępne dane oraz pozostałe informacje²⁴ o rynku pracy, przydatne w analizach rynku pracy.²⁵

Kategoria	Rodzaj	Poziom agregacji (K - kraj, W - województwo, R - podregion, P - powiat, G - gmina)	Częstotliwość (R-roczne, Q-kwartalne, M-miesięczne, D)	Lata	Dostępność	Instytucja udostępniająca/źródło pierwotnych danych ²⁶
Podstawowe charakterystyki ludności i zasobu pracy						
Populacja według wieku/płci		G	R	1995-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/NSP, PESEL i sprawozdania USC
- poziomu wykształcenia		W	Q	2003-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/BAEL
Prognozy demograficzne		W	5R	2010-2035	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS
Migracje geograficzne - dane meldunkowe, według płci i kierunku (saldo dla poszczególnych jednostek terytorialnych)		W, P, G	R	1999-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/PESEL i sprawozdania USC
Popyt						
• Oferty pracy						
Oferty pracy (liczba, w tym dla niepełnosprawnych i absolwentów)		P	M	1999-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/ - od 2005, urzędy pracy - strona zależnie od urzędu - wcześniejsze	GUS/WUP, PUP
Oferty pracy według zawodów		P	6M	2005-2008	Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych - tylko wybrane zawody (strona zależnie od urzędu)	PUP

²⁴ Informacje nie będące danymi, oznaczone zostały *kursywą*.

²⁵ Przyjęcie perspektywy analiz regionalnego rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem monitoringu i prognozowania zmian wpływa na zakres wskaźników wymienionych w tabeli. W szczególności, dotyczy to informacji o dostępnych przekrojach. W przypadku wskazywania dostępnych przekrojów, prezentowany jest najniższy możliwy poziom regionalny uzyskiwanej informacji.

²⁶ Wymienienie jednej instytucji, np. WUP, oznacza że dane opracowywane są w oparciu o działalność tej instytucji.



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Kategoria	Rodzaj	Poziom agregacji (K - kraj, W - województwo, R - podregion, P - powiat, G - gmina)	Częstotliwość (R-roczne, Q-kwartalne, M-miesięczne, D)	Lata	Dostępność	Instytucja udostępniająca/źródło pierwotnych danych ²⁶
	Oferty pracy według grup zawodów, specjalności, sekcji PKD	W	R	2004-2008	Publikacja <i>Śląski rynek pracy</i> , dostępna przez Internet - http://www.wup-katowice.pl/badania_i_analizi/monitoring_zawodow	WUP
	Oferty z czterech popularnych portali internetowych według branż	R			<i>Popyt na pracę oraz potrzeby szkoleniowe w województwie śląskim w świetle ofert zatrudnienia portali internetowych</i> - publikacja dostępna przez Internet - http://www.wup-katowice.pl/badania_i_analizi/wyniki_badan_i_analiz/badania	WUP
	Oferty z czterech popularnych portali internetowych według wymaganych umiejętności	W	Jednorazowe	IX-X 2007		
	<i>Bieżące oferty pracy</i>	<i>Konkretna lokalizacja</i>	<i>Bieżące</i>	<i>Bieżące</i>	<i>Dostępne przez Internet</i>	<i>PUP, portale OHP, komercyjne portale internetowe</i>
• Sytuacja pracodawców						
	Liczba przedsiębiorstw według sekcji PKD/kłasy wielkości	G/P	R	1995/2002-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/BDR	GUS/REGON
	Liczba tworzonych i likwidowanych firm według sekcji PKD	P	R	2003-2008	http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/REGON
	Dane o wynikach finansowych przedsiębiorstw - aktywach obrotowych, zobowiązaniach, zyskach, przychodach i kosztach, według sekcji PKD	W	Q	2002-2008	<i>Biuletyn statystyczny województwa śląskiego, 2002 - Działalność gospodarcza w województwie śląskim (dane roczne)</i> - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/ Dane dostępne na stronie internetowej - http://www.wup-katowice.pl/badania_i_analizi/statystyka/statystyka_dane_ogolnej	GUS, Urząd Statystyczny w Katowicach/REGON
	Liczba zakładów i liczba osób dotkniętych zwolnieniami grupowymi	P	Q, M	2007-2009		WUP
• Całkowity koszt zatrudniania pracy						
	Wysokość kosztów pracy według rodzaju działalności, wielkości zatrudnienia, składników i sektora własności	K	4R	2004,2008	Publikacja <i>Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2004 r.</i> , dostępna na stronie internetowej http://www.stat.gov.pl/	GUS/badanie Koszty pracy...



Kategoria	Rodzaj	Poziom agregacji (K - kraj, W - województwo, R - podregion, P - powiat, G - gmina)	Częstotliwość (R-roczne, Q-kwartalne, M-miesięczne, D)	Lata	Dostępność	Instytucja udostępniająca/źródło pierwotnych danych ²⁶
	Wynagrodzenie według zawodów	W, R	2R	2001, 2002, 2004, 2006	Grupy zawodów, raporty dostępne na stronie http://www.stat.gov.pl/ ; badanie przeprowadzone także w roku 1999	GUS/Badanie wynagrodzeń
		W (?)	R	2004-2008	Roczne raporty, odpłatne (spis i odwołania - http://www.wynagrodzenia.pl/kategoria.php/kategoria_glowna.23)	Badania komercyjne
Podaż						
• Aktywność zawodowa						
	Aktywność zawodowa, według wieku, płci, wykształcenia, miejsca zamieszkania	W	Q	IV 2003-2009	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/ - od 2005; <i>Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i> - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/ - kwartalne	GUS, Urząd Statystyczny w Katowicach/BAEL
	Bierni zawodowo według przyczyn bierności i wieku/poziomu wykształcenia	W	Q	IV 2003-2009	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/ - od 2005; <i>Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i> - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/ - kwartalne	GUS, Urząd Statystyczny w Katowicach/BAEL
• Bezrobotni						
	Bezrobotni według miejsca zamieszkania, płci i wieku/przyczyn bezrobocia/okresu poszukiwania pracy/rodzaju poszukiwanej pracy	W	Q	IV 2003-2009	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/ - od 2005; <i>Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i> - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/ - wcześniejsze	GUS, Urząd Statystyczny w Katowicach/BAEL
	Bezrobotni według poziomu wykształcenia i wieku/kategorii bezrobotnych	W	Q	IV 2003-2009	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/ - od 2005; <i>Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i> - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/ - wcześniejsze	GUS, Urząd Statystyczny w Katowicach/BAEL



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Kategoria	Rodzaj	Poziom agregacji (K - kraj, W - województwo, R - podregion, P - powiat, G - gmina)	Częstotliwość (R-roczne, Q-kwartalne, M-miesięczne, D)	Lata	Dostępność	Instytucja udostępniająca/źródło pierwotnych danych ²⁶
	Bezrobotni długotrwale według płci	W	Q	IV 2003-2009	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/ - od 2005; <i>Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i> - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/ - wcześniejsze	GUS, Urząd Statystyczny w Katowicach/BAEL
	Bezrobotni według ostatniego miejsca pracy (sekcja, sektor własności)	W	Q	IV 2003-2009	Publikacja <i>Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i> - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/	GUS, Urząd Statystyczny w Katowicach/BAEL
	Bezrobotni zarejestrowani według wieku, płci, poprzedniej aktywności, prawa do zasiłku, poziomu wykształcenia	P (G - według płci, od 2003)	M	2000-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/ - od 2005; urzędy pracy lub Urząd Statystyczny w Katowicach - wcześniejsze (bezpośrednio dostępne dla W - poprzednia aktywność - lub R, dla P dostępność zależy od PUP)	GUS, Urząd Pracy w Katowicach/WUP, PUP
	Bezrobotni zarejestrowani według czasu pozostawania bez pracy, stażu pracy	P	M	2003-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/ - od 2005; urzędy pracy - wcześniejsze (bezpośrednio dostępne dla W, dla P dostępność zależy od PUP)	GUS/WUP, PUP
	Bilans napływów i odpływów zarejestrowanych bezrobotnych	P	M	2004-2009	Publikacje elektroniczne o statystykach rynku pracy (strona zależnie od PUP)	PUP
		W	Q	wyżej	Wyżej	GUS/BAEL
• Pracujący						
	Pracujący w gospodarce narodowej według sekcji PKD, sektorów własności, płci	W	R	1999-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/Badanie Pracujący w gospodarce..
	Pracujący po raz pierwszy w gospodarce narodowej według typu szkoły i płci	W	R	1999-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/Badanie Pracujący w gospodarce..
	Pracujący i przeciętne zatrudnienie w przedsiębiorstwach, w podziale na podstawowe sektory ekonomiczne	M	R	2004-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/Badanie Pracujący w gospodarce..





PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Kategoria	Rodzaj	Poziom agregacji (K - kraj, W - województwo, R - podregion, P - powiat, G - gmina)	Częstotliwość (R-roczne, Q-kwartalne, M-miesięczne, D)	Lata	Dostępność	Instytucja udostępniająca/źródło pierwotnych danych ²⁶
Pracujący w głównym miejscu pracy według płci		G	R	1995-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/Badanie Pracujący w gospodarce..
		G		1999-2003	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/Badanie Pracujący w gospodarce..
		P	R	2004-2008	Publikacje <i>Pracujący w gospodarce narodowej</i> - na stronie http://www.stat.gov.pl/	
		P	R	2003-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/Badanie Pracujący w gospodarce.. oraz estymacje oparte na KRUS
Pracujący według sektorów ekonomicznych, wymiaru czasu pracy i płci		W	Q	IV 2003-2009	BDR (http://www.stat.gov.pl/bdr_n/) - od 2005; Publikacja <i>Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i> - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/-wczesniejsze	GUS, Urząd Statystyczny w Katowicach/BAEL
					Publikacja <i>Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i> - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/	Urząd Statystyczny w Katowicach/BAEL
Pracujący w więcej niż jednym miejscu pracy według płci i wykształcenia		W	Q	IV 2003-2009	Publikacja <i>Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i> - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/	Urząd Statystyczny w Katowicach/BAEL
Pracujący według statusu zatrudnienia		W	Q	IV 2003-2009	Publikacja <i>Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i>	Urząd Statystyczny w Katowicach/BAEL
Zatrudnienie według grup zawodów		W	Q	IV 2003-2009	Publikacja <i>Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i> - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/	GUS/BAEL, Badanie wynagrodzeń



Kategoria	Rodzaj	Poziom agregacji (K - kraj, W - województwo, R - podregion, P - powiat, G - gmina)	Częstotliwość (R-roczne, Q-kwartalne, M-miesięczne, D)	Lata	Dostępność	Instytucja udostępniająca/źródło pierwotnych danych ²⁶
	Zatrudnieni niepełnosprawni	G	Q	2005-2008	Sprawozdania Wykorzystanie środków PFRON przez samorządy wojewódzkie i powiatowe na realizację zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych - dostępne w BIP PFRON, http://pfron.bip.org.pl/?tree=119	PFRON

• Kształcenie

	Uczestnicy i absolwenci kursów i szkoleń	K	R	2003, 2005	2003 - na poziomie kraju - Eurostat - http://epp.eurostat.ec.europa.eu/	Eurostat, GUS/BAEL - moduł <i>ad hoc</i>
	Stopień partycypacji w formalnym i nieformalnym kształceniu dorosłych, formy, przeszkody, liczba godzin, chęć	K	jednorazowe	2006	Dostępne na stronie Eurostat oraz <i>Kształcenie dorosłych (GUS)</i> - http://www.stat.gov.pl	Eurostat, GUS/Badanie dotyczące kształcenia dorosłych
	Szkolenia w przedsiębiorstwach ²⁷ - uczestnictwo, koszty, efekty	K	nieregularne	2005	Dostępne na stronie Eurostat oraz <i>Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2005 r. (GUS)</i> - http://www.stat.gov.pl	Eurostat, GUS/CVT - badanie przedsiębiorców
	Uczestnicy kształcenia ustawicznego w wieku 25-64 lata	W	R	2003-2008	http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/BAEL
	Uczniowie i absolwenci ponadpodstawowych szkół zasadniczych dla dorosłych	G	R	1999-2008	http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/sprawozdania szkół, od 2007 SIO
	Rezultaty egzaminów gimnazjalnych, maturalnych, sprawdzianów w szkołach podstawowych	W	R	2002-2009	Opracowania wyników dostępne na stronie internetowej (http://www.oke.jaworzno.pl/)	Okręgowa Komisja Egzaminacyjna

²⁷ Istnieją także inne, jednorazowe badania szkoleń w przedsiębiorstwach, dotyczące przeważnie skuteczności i efektywności, jak np. badanie Marka Kunasza z roku 2004 - <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/59/6.pdf>; nie są one jednak reprezentatywne, a ich charakter nie pozwala na praktyczne wykorzystanie w niniejszym projekcie.



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Kategoria	Rodzaj	Poziom agregacji (K - kraj, W - województwo, R - podregion, P - powiat, G - gmina)	Częstotliwość (R-roczne, Q-kwartalne, M-miesięczne, D)	Lata	Dostępność	Institucja udostępniająca/źródło pierwotnych danych ²⁶
Wchodzący na rynek pracy - absolwenci podejmujący pierwszą pracę oraz bezrobotni absolwenci		W	R	2004-2008	<i>Biuletyn statystyczny województwa śląskiego oraz Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i> - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/	GUS/BAEL
Studenci i absolwenci szkół wyższych według płci, rodzaju studiów, kierunków		W/R	R	1999/2004-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/Ministerstwo Nauki
Uczniowie i absolwenci szkół według rodzaju szkoły (podstawowe, gimnazja, ogólnokształcące, średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe, policealne artystyczne/dla dzieci, dla dorosłych, specjalne), rodzaju gminy, gestora		G	R	1995 (zależnie od utworzenia rodzaju)-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GU/S sprawozdania szkół, od 2007 SIO
- dodatkowo, według płci		G	R	2003-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/ sprawozdania szkół, od 2007 SIO
Współczynniki skolaryzacji		G	R	2003-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS// sprawozdania szkół, od 2007 SIO
Losy absolwentów - wykonywane zawody według wykształcenia		R	Jednorazowe	2006/2007	Raport z badania dostępny na stronie ministerstwa - http://www.mpips.gov.pl	MPiPS/badanie Losy absolwentów
• Źródło utrzymania gospodarstw domowych						
Przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwach według sekcji		W (dla powiatów dostępne bez podziału na branże)	M	2002-2008	Roczne - BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/ ; miesięczne - <i>Biuletyn statystyczny województwa śląskiego</i> (http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/)	GUS, Urząd Statystyczny w Katowicach/sprawozdania
Źródło utrzymania gospodarstw domowych - struktura dochodów według źródła		W	R	1999-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/BBGD
Struktura gospodarstw domowych według aktywności zawodowej jej członków/liczby osób pracujących i bezrobotnych		W	Q	IV 2003-2009	<i>Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim</i> - publikacja dostępna w sieci Internet - http://www.stat.gov.pl/urzedy/katow/ ;	Urząd Statystyczny w Katowicach/BAEL



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Kategoria	Rodzaj	Poziom agregacji (K - kraj, W - województwo, R - podregion, P - powiat, G - gmina)	Częstotliwość (R-roczne, Q-kwartalne, M-miesięczne, D)	Lata	Dostępność	Instytucja udostępniająca/źródło pierwotnych danych ²⁶
	Osoby w wieku 18-59 lat mieszkające w gospodarstwach domowych bez osób pracujących	W	R	2003-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/ ;	GUS/BAEL
Charakterystyki zawodów						
	Wymagane umiejętności, kwalifikacje	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Nie dotyczy	Bazy dostępne za pośrednictwem sieci Internet - http://www.standardyiskolenia.praca.gov.pl/ oraz https://doradca.praca.gov.pl/	MPiPS/Baza danych standardów kwalifikacji zawodowych, baza Doradca 2000
Otoczenie instytucjonalne						
• Publiczne Służby Zatrudnienia						
	Aktualne oferty pracy w urzędach	P	Informacje aktualne	Informacje aktualne	dostępne za pośrednictwem sieci Internet (portale odpowiednich PUP)	PUP
	Prowadzone polityki rynku pracy (liczba odbiorców, wydatki - według rodzajów)	P	R/M (zależnie od PUP)	2004-2009	Publikacje dostępne za pośrednictwem sieci Internet (portale odpowiednich PUP)	PUP
	Informacje o zasobach ludzkich i technicznych WUP i PUP (wielkość zatrudnienia na rodzajach stanowisk, ilość wyposażenia technicznego)- na podstawie sprawozdań MPiPS-06	W	R	2004-2006	Publikacje Instytucjonalna obsługa rynku pracy 2004/2005/2006, dostępne za pośrednictwem sieci Internet - http://psz.praca.gov.pl/	MPiPS/Portal Publicznych Służb Zatrudnienia
		W	R	2007-2008	Dostępne na życzenie	WUP
• Instytucje szkoleniowe						
	Instytucje edukacyjne i szkoleniowe - adres	Informacje jednostkowe	Informacje aktualne	Informacje aktualne	dostępne za pośrednictwem sieci Internet - http://ris.praca.gov.pl/	MPiPS/Rejestr Instytucji Szkoleniowych
	Dostępne kursy i szkolenia	Informacje jednostkowe	Informacje aktualne	Informacje aktualne	dostępne za pośrednictwem sieci Internet - http://ris.praca.gov.pl/	MPiPS/Rejestr Instytucji Szkoleniowych
	Opis kursów i szkoleń	Informacje jednostkowe	Informacje aktualne	Informacje aktualne	dostępne za pośrednictwem sieci Internet - http://ris.praca.gov.pl/	MPiPS/Rejestr Instytucji Szkoleniowych
• Agencje zatrudnienia						



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Kategoria	Rodzaj	Poziom agregacji (K - kraj, W - województwo, R - podregion, P - powiat, G - gmina)	Częstotliwość (R-roczne, Q-kwartalne, M-miesięczne, D)	Lata	Dostępność	Instytucja udostępniająca/źródło pierwotnych danych ²⁶
	Agencje zatrudnienia - liczba czynnych (według formy prawnej) i wykreślonych w wybranym dniu lub nowozarejestrowanych w wybranym okresie	W	Dane na wybrany dzień	2003-2009	dostępne za pośrednictwem sieci Internet - http://www.kraz.praca.gov.pl/	MPiPS/Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia
	<i>Aktualnie funkcjonujące agencje zatrudnienia, zakres ich działalności i dane teleadresowe</i>	<i>Informacje jednostkowe</i>	<i>Informacje aktualne</i>	<i>Informacje aktualne</i>	<i>dostępne za pośrednictwem sieci Internet - http://www.kraz.praca.gov.pl/</i>	<i>MPiPS/Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia</i>
• Relacje przemysłowe, jakość pracy						
	Dni robocze stracone z powodu strajków oraz liczba uczestników (także na 1000 pracowników) według sekcji PKD	K	R	1995-2007	Portal Eurostat - http://epp.eurostat.ec.europa.eu/	Eurostat/badanie Strajki GUS
	Liczba sporów zbiorowych	K	R	2002-2008	Sprawozdania z działalności PIP (dostępne w sieci Internet - http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/02050000.htm)	Państwowa Inspekcja Pracy
	Przynależność do związków zawodowych	K	R	1991-2008	Komunikat z badań CBOS <i>Przynależność do związków zawodowych</i> , dostępny na stronie internetowej - http://www.cbos.pl/PL/publikacje/publikacje.php	CBOS, baza ICTWSS
	Objęcie układami zbiorowymi	K	Nieregularnie	1993-2006	Dostępna za pośrednictwem sieci Internet - http://www.uva-aiaas.net/208	Baza ICTWSS
	Liczba układów zbiorowych	W	R	2001-2008	Sprawozdania z działalności OIP (dostępne w sieci Internet - http://www.katowice.oip.pl/index.php/sprawozdania-oip)	Okręgowa Inspekcja Pracy
	Wypadki przy pracy według rodzajów/Zagrożenia w pracy	P	R	2002/1999-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/sprawozdania Z-09
• Pozostałe						
	Liczba dzieci uczestniczących w wychowaniu przedszkolnym według wieku, płci i rodzaju gminy	G	R	2002-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/sprawozdania
	Liczba dzieci w wieku 0-3 lata uczestniczących w opiece w żłobkach	G	R€	2002-2008	BDR - http://www.stat.gov.pl/bdr_n/	GUS/sprawozdania



Kategoria	Rodzaj	Poziom agregacji (K - kraj, W - województwo, R - podregion, P - powiat, G - gmina)	Częstotliwość (R-roczne, Q-kwartalne, M-miesięczne, D)	Lata	Dostępność	Instytucja udostępniająca/źródło pierwotnych danych ²⁶
	Indeksy cen (HICP)	K	M, R	1996-2009	Strona GUS - http://www.stat.gov.pl/gus/5840_5582_PLK_HTML.htm	GUS

Źródło: Opracowanie własne.

3.1. Problemy z wykorzystaniem danych z różnych źródeł

Łączenie danych jednostkowych wymaga wykorzystania, jako kluczy, atrybutów unikatowych w skali całego społeczeństwa. Warunek ten spełnia numer PESEL. Ich wykorzystanie pozwoliło m.in. na integrację danych z systemów POMOST, SR (system obsługujący świadczenia rodzinne) oraz PULS w platformie SEPI (szerzej o możliwości łączenia informacji z systemów urzędów pracy, instytucji pomocy społecznej i OHP w rozdziale 4.1).

Zasady udostępniania danych, wynikające z Ustawy o Ochronie Danych Osobowych, nie pozwalają na łączenie („korelację”) danych pochodzących z różnych baz danych: GUS (np. REGON), ZUS, dane z Urzędów Skarbowych, dane edukacyjne oraz dane z opisanych systemów informacji. Zmiana tego stanu rzeczy wymaga zadeklarowania, na drodze ustawy, możliwości przekazywania danych jednostkowych przez poszczególne instytucje jednoznacznie określone podmiotowi. W szczególności, udostępnianie danych ZUS i podatkowych Urzędowi Statystycznemu pozwoliłoby na generowanie statystyk odnośnie charakterystyk pracujących takich jak wysokość wynagrodzeń na podstawie pełnego zbioru danych jednostkowych (w szczególności odnosi się to do przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 10 osób), a także pozyskanie informacji, które w chwili obecnej możliwe są do uzyskania jedynie dzięki przeprowadzaniu badań reprezentatywnych (np. BAEL), które nie mogą być odniesione na poziom niższy niż wojewódzki.

Należy także odnotować fakt, że niektóre pozornie zamienne kategorie różnią się jakością zależnie od źródła. Oficjalne dane o bezrobociu (pochodzące z urzędów pracy) oraz rezultaty badania BAEL różnią się między sobą. W szczególności osoby zarejestrowane jako bezrobotne (przykładowo, w celu uzyskania świadczeń lub też ubezpieczenia zdrowotnego) mogą *de facto* być aktywne zawodowo (w ramach „szarej strefy”) lub biernie zawodowo (nie poszukiwać pracy i nie być gotowymi do jej podjęcia), co powinno wykazać badanie BAEL. Z drugiej strony, osoby *de facto* bezrobotne, poszukujące pracy, nie mają obowiązku rejestrować się w urzędzie pracy - nie zostaną w takim przypadku uwzględnione w statystykach urzędów

pracy. Oznacza to, że dane urzędów pracy gorzej, niż rezultaty BAEL, opisują faktyczny stan (a co za tym idzie potrzeby) poszczególnych osób na rynku pracy.



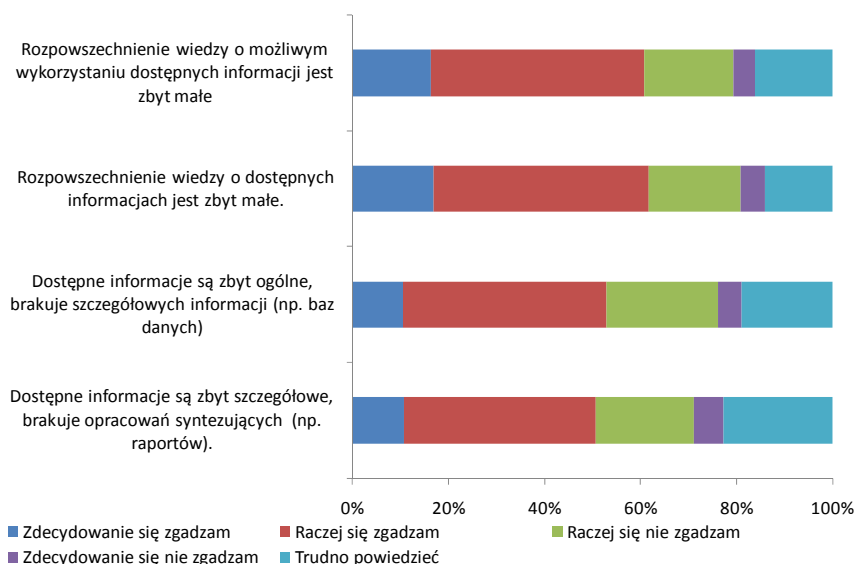
IV. BRAKI INFORMACJI O RYNKU PRACY

4.1. Braki informacji

Na ogólnym poziomie, badanie CATI dostarcza informacji o tym, jakie braki informacyjne, zarówno ilościowe jak i jakościowe, dostrzegają przedstawiciele instytucji rynku pracy.

Zdecydowana większość instytucji o rynku pracy zgadza się ze stwierdzeniem, że brakuje metadanych o rynku pracy, czyli informacji o dostępnych informacjach. Częściej braki w tym zakresie wyrażają przedstawiciele instytucji spoza urzędów pracy. Świadomość dostępności informacji jest wyższa w PUP-ach i WUP-ach niż w innych instytucjach rynku pracy, choć również w nich daje wyniki nie są zadowalające. Ankietowani przedstawiciele wszystkich instytucji dostrzegają również że brakuje zarówno bardzo szczegółowych danych - źródłowych baz danych, jak i zbiorczych opracowań, syntezy dostępnych informacji. Najpoważniejszym problemem jest jednak niski poziom wiedzy o dostępnych informacjach.

Wykres 4 Ocena dostępności i jakości informacji przez przedstawicieli instytucji rynku pracy.



Źródło: Opracowania własne na podstawie badania CATI. Wyniki dla 504 respondentów.

Zaprezentowane poniżej szczegółowe zestawienie - „mapa” braków informacyjnych - opracowana została na podstawie porównania faktycznie dostępnych informacji z pożądanymi (zestawionymi w tabeli 7).

Tabela 5 Dane o ograniczonej dostępności, niedostępne i nieistniejące.

Kategoria	Rodzaj	Stan	Uwagi, potencjalne źródło wypełnienia luk	Proponowana instytucja odpowiedzialna za wypełnianie luk
Popyt				
	Prognozy popytu/zatrudnienia według zawodów (krótko i długookresowe)	Brak danych	Wyjątkiem są sporządzane (najczęściej jednorazowo) prognozy - przykładowo do 2006 w ramach monitorowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych	MPiPS, WUPy
	Liczba przedsiębiorstw według sekcji PKD/klasy wielkości	Dane niedostępne	Baza REGON - bardziej rzetelne dane na podstawie bazy ZUS/Ministerstwa Finansów	MPiPS, WUPy w porozumieniu z ZUS
	Szczegółowe dane o wynikach finansowych (rodzaje kosztów, podatków) oraz wyniki finansowe poniżej poziomu województwa	Dane niedostępne	Sprawozdania kwartalne (formularz F-01) podmiotów zarejestrowanych w REGON - dane nieudostępniane przez GUS	GUS
Podaż				
	Odplywy z zasobu pracy według zawodu	Brak danych	Możliwość wykorzystania danych jednostkowych ZUS	MPiPS, WUPy w porozumieniu z ZUS
	Przeptywy z kierunków studiów/rodzajów szkół do zawodów/branż	Brak danych - poza jednorazowym badaniem losów absolwentów	Możliwość skorelowania informacji z bazy ZUS z (nieistniejącymi) bazami centralnymi uczniów/studentów; powtarzanie badań ankietowych	MPiPS, w dalszej perspektywie konieczne zmiany infrastrukturalne i prawne
	Prognozy podaży pracy według zawodów	Brak danych	Analogicznie, jak w przypadku prognoz popytu/zatrudnienia	MPiPS, WUPy
	Zatrudnienie łącznie według zawodów i branż (Struktura zawodów według branż)	Dane niedostępne	Możliwość obliczenia na podstawie danych jednostkowych struktury wynagrodzeń/badań popytu na pracy	GUS
	Zmiana struktury zatrudnienia według zawodów oraz branż	Dane niedostępne	Niezbędne jest opracowanie panelowych badań popytu na pracę	GUS
	Częstotliwość zmiany pracy	Brak danych	Możliwość wykorzystania danych jednostkowych ZUS	MPiPS, WUPy w porozumieniu z ZUS
	Systematyczne dane o nieformalnym kształceniu ustawicznym oraz szkoleniach w przedsiębiorstwach	Brak danych	Badania ankietowe, możliwość włączenia do BAEL (w chwili obecnej pytania pojawiają się nieregularnie i nie są raportowane)	GUS
	Kompletne i rzetelne dane o migracjach (długookresowych - zagranicznych i krajowych, czasowych, dojazdach do pracy)	Brak danych	Dla migracji krajowych: możliwość wykorzystania danych jednostkowych ZUS/Min. Fin.	MPiPS, WUPy w porozumieniu z ZUS
Dane pomocnicze				
	Zatrudnienie łącznie według zawodów i branż	Niedostępne dane	Możliwość obliczenia na podstawie danych jednostkowych struktury wynagrodzeń lub badań popytu na	GUS

pracę			
Tablice przepływów - według sekcji, zawodów (ścieżki kariery), poziomu wykształcenia (ścieżki edukacyjne)	Brak danych	Możliwość wykorzystania jednostkowych danych ZUS, skorelowanych z bazą REGON oraz zmiany systemów informatycznych w edukacji	GUS w porozumieniu z ZUS, w dalszej perspektywie konieczne zmiany infrastrukturalne i prawne
Otoczenie instytucjonalne			
Instytucje edukacyjne i szkoleniowe - dostępne kursy, szkolenia, ich opis i realizacja	Niedostępne dane historyczne oraz dane o realizacji	RIS	MPiPS, WUPy
Działalność podmiotów zarejestrowanych w Rejestrze Agencji Zatrudnienia	Niedostępne dane	Sprawozdania składane corocznie przez agencje zatrudnienia	MPiPS, WUPy
Dane o ofertach pracy niezgłaszanych w urzędach pracy	Dane nie są gromadzone, poza jednorazowym badaniem WUP	Systemy cząstkowe - OHP, monitoring portali i prasy	MPiPS, WUPy
Dane o uzwiązkowieniu na poziomie regionalnym, dane o reprezentatywności organizacji pracodawców	Brak danych	Dane o liczbie członków są gromadzone przez poszczególne organizacje	MPiPS, WUPy

Źródło: Opracowanie własne.

Ponadto, wyłączając informacje uzyskiwane z badania BAEL, niedostępne są dane panelowe - co jest zresztą przyczyną braku możliwości tworzenia wymienionych w tabeli 6 tablic przepływów. Uwagę zwraca także krótki okres (od roku 2007), w jakim badanie popytu na pracę jest przeprowadzane na reprezentatywnej próbie przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 10 osób. Co więcej, wiarygodność tego badania jest kwestionowana. Zarazem, jest to jedyne źródło danych o pracujących w tej grupie przedsiębiorstw.

4.2. Przyczyny braków i bariery w dostępie do informacji

Jak wynika z dotychczas przeprowadzonej analizy, istnieją trzy podstawowe grupy przypadków niedostępności danych:

- Instytucje nie udostępniają danych, pomimo gromadzenia ich i braku ograniczeń prawnych

Do grupy tej można przy tym zaliczyć zarówno takie dane, które nigdy nie są udostępniane, jak i takie, które mogą być udostępnione na życzenie zainteresowanego podmiotu, przy czym dostęp do danych zależy od decyzji osób odpowiedzialnych za zarządzanie tymi danymi, ma też z reguły charakter jednorazowy, a nie systemowej publikacji. Do pierwszej podgrupy należą dane, których instytucje statystyki publicznej raczej nie udostępniają powołując się na art. 10 Ustawy o statystyce publicznej (dane jednostkowe z przeprowadzanych badań, jak BAEL i Badanie Wynagrodzeń w gospodarce narowoej, nawet po

usunięciu z bazy danych wymienionych w Ustawie o ochronie danych osobowych, szczegółowe dane finansowe podmiotów zarejestrowanych w REGON). Do drugiej podgrupy należą natomiast przede wszystkim zestawienia opracowywane na życzenie instytucji publicznych w oparciu o dane ZUS i dane o płatnikach podatków.

Ponadto, część danych jest dostępna jedynie na życzenie. Są to, przede wszystkim, wybrane informacje z poszczególnych Urzędów Pracy. Jak zostało to wskazane w tabeli 7, szczegółowość publicznie udostępnionych danych o bezrobociu rejestrowanym różni się pomiędzy PUP-ami.

- Instytucje nie udostępniają danych, pomimo gromadzenia ich, z powodu ograniczeń prawnych

Do grupy tej należą dane jednostkowe, zarówno administracyjne jak i w ramach badań, zawierające dane wyszczególnione w Ustawie o ochronie danych osobowych. Ma to znaczenie z punktu widzenia analiz rynku pracy, ponieważ tylko jednoznaczna identyfikacja osób/podmiotów w bazie (na podstawie numeru PESEL, NIP lub REGON) umożliwia korelowanie poszczególnych źródeł informacji.

- Dane nie są w ogóle gromadzone

Niektóre spośród parametrów rynku pracy, wymienianych jako rekomendowane do gromadzenia w tabeli 2, nie są gromadzone lub gromadzone są nieregularnie, często jednorazowo. Wśród nich są oferty pracy, inne niż przesyłane do urzędów pracy, szczegółowe prognozy dla lokalnych i regionalnych rynków pracy, losy absolwentów oraz potrzeby szkoleniowe (szczególnie pracodawców). Przyczynami braku zbierania mogą być zarówno bariery techniczne, finansowe (brak środków) i prawne, jak też brak świadomości możliwości wykorzystania tego typu informacji.

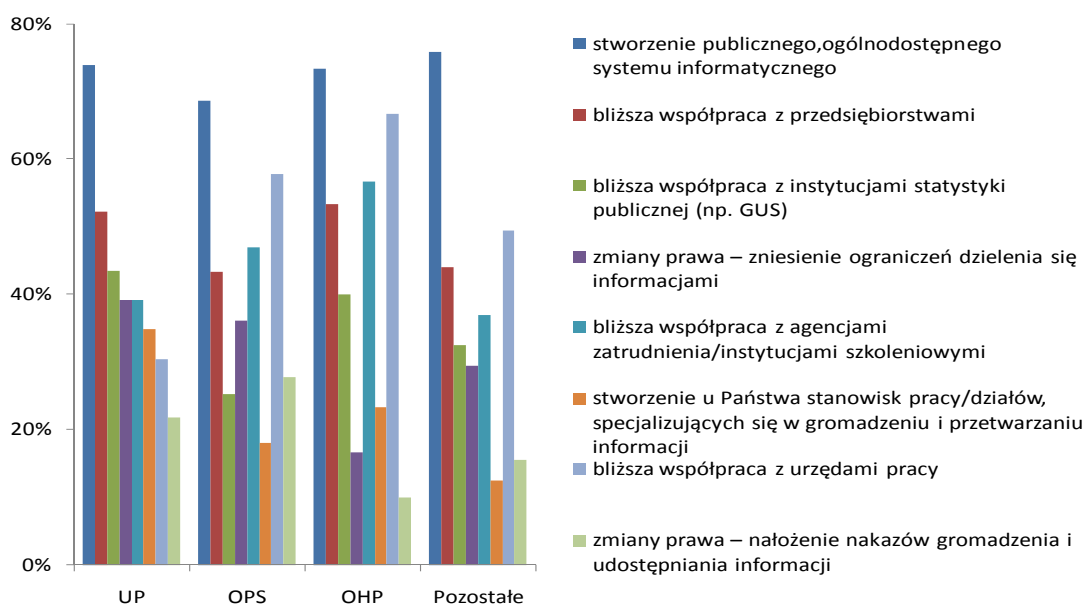
Szczególne miejsce zajmują dane nie należące do tradycyjnie rozumianego zestawu parametrów rynku pracy. Brak szczegółowych informacji o kształceniu wynika z braku scentralizowanych systemów informatycznych zawierających dane jednostkowe o uczniach i studentach. Z kolei brak kompletnych i rzetelnych danych o migracjach (za wyjątkiem bardzo krótkotrwałych) wynika z nieprzestrzegania obowiązku meldunkowego, który z jednej strony jest kosztowny i uciążliwy do wypełnienia, a z drugiej sankcje związane z niewypełnieniem nie są w praktyce stosowane.

O wadze utrudnień barier finansowych, technicznych lub prawnych w zbieraniu danych świadczą wyniki badania CATI. Z 427 respondentów nie generujących informacji o rynku pracy na pytanie o przyczynę takiego stanu rzeczy jedynie 25

wskazało na brak środków (w tym 8 instytucji szkoleniowych i 7 Ośrodków Pomocy Społecznej), 20 na brak odpowiedniej infrastruktury (w tym 9 instytucji szkoleniowych i 5 OPS-ów) oraz 11 na powody prawne (w tym 5 OPS-ów). Zdecydowana większość podmiotów nie generująca danych o rynku pracy, nie robiła tego albo z powodu braku potrzeb, albo zaspakajaniu potrzeb dzięki udostępnianiu takowych przez inne instytucje. Wynika z tego, że podstawą przyczyną niskiej aktywności poszczególnych podmiotów w zakresie generowania danych jest brak przekonania o ich przydatności.

Ponadto, najwięcej respondentów badania CATI, w ramach każdego typu instytucji (ok. 70 proc.) stwierdza, że proces obiegu informacji mógłby zostać poprawiony w poprzez wdrożenie wspólnego i ogólnodostępnego systemu informacji. Trwające prace nad projektem Syriusz oraz lokalnymi projektami typu SEPI po części odpowiadają na tę potrzebę. Wydaje się, że ogólnodostępna część systemów powinna jednak być bardziej rozbudowana, uwzględniając zgłaszane potrzeby informacyjne.

Wykres 5. Sposoby usprawnienia przepływu informacji według przedstawicieli instytucji rynku pracy.



Źródło: Opracowania własne na podstawie badania CATI.

Uwagi: Słupki wskazują udział przedstawicieli danego typu instytucji, którzy zgadzają się, że dane działanie wpłynie pozytywnie na przepływ informacji na rynku pracy.

Drugim co do częstości wskazywanym sposobem poprawy wymiany informacji wskazywanym przez badane instytucje (za wyjątkiem urzędów pracy) wskazywane

jest nasilenie współpracy z urzędami pracy (na ten sposób wskazuje o ok. 10 punktów procentowych mniej respondentów). Wydaje się, że przez większość instytucji rynku pracy są one postrzegane, zgodnie z prawdą, jako najbogatsze źródło wiedzy o rynku pracy, które jednak w niewystarczającym stopniu dzieli się posiadanymi informacjami. Współpraca między Powiatowymi Urzędami Pracy również jest wskazywana jako istotne narzędzie poprawy obiegu informacji przez połowę przedstawicieli tych instytucji.

Warto zwrócić uwagę, że trzecim pod względem częstości wskazań jest natężenie współpracy z przedsiębiorstwami. To rozwiązanie wydaje się szczególnie oczekiwane w przypadku urzędów pracy, których ponad połowa przedstawicieli uważa, że natężenie współpracy z przedsiębiorstwami poprawi obieg informacji. Również bliższa współpraca z urzędami statystycznymi jest postrzegana jako istotna przez większość instytucji.

W aspekcie zmiany prawa zdecydowanie częściej wskazywane jest zniesienie ograniczeń w dostępie do informacji niż w nakazie prawnym ich upubliczniania. Może to oznaczać, że respondenci chcieliby uzyskać możliwość łączenia baz danych, do czego niezbędne są mikro-dane.

Kolejnym problemem, na który napotykać respondenci to braki kadrowe, które nie pozwalają na przygotowywanie informacji. Odpowiedź ta szczególnie często pojawia się wśród PUP-ów (ok 40 proc. - tj. dwa razy częściej niż w przypadku innych instytucji).

Łączna ocena rezultatów badania CATI sugeruje, że o ile przedstawiciele instytucji rynku pracy, co do zasady, mają możliwość znalezienia poszukiwanych przez siebie informacji, to konieczność korzystania z wielu źródeł, a nie jednego, spójnego systemu informatycznego, znacząco utrudnia proces pozyskiwania informacji.

4.3. Zapewnienie luk informacyjnych

Większość wyszczególnionych w tym rozdziale braków informacji można wypełnić, wykorzystując albo „nietradycyjne” źródła danych, takie jak bazy ZUS i Ministerstwa Finansów, albo stosując zaawansowane metody statystyczne. Na podstawie danych ZUS można (abstrahując w tym miejscu od faktycznej możliwości dostępu do nich) uzyskać następujące zestawienia (wszystkie według gmin):

- dane o istniejących, tworzonych i likwidowanych podmiotach gospodarczych, nieobciążone wadą EDG oraz REGON, czyli pozostawianiem w rejestrach małych, nieaktywnych podmiotów,
- miesięczne dane o wynagrodzeniach, według zawodów, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa,

- ścieżki zawodowe osób, prawdopodobieństwa zmiany zawodu,
- pozyskanie struktury zawodów według sekcji PKD, przepływów zawodów między sekcjami oraz przepływów osób między sekcjami (przy założeniu możliwości dopasowania sekcji PKD na podstawie danych REGON lub uzupełnienia rejestru płatników o tę informację),
- dane o trwałych migracjach wewnątrz krajowych,
- dane o dojazdach do pracy pomiędzy gminami,
- tworzenie i likwidacja miejsc pracy według zawodów,
- dane potrzebne do obliczenia kosztów pracy,
- świadczenia społeczne,
- zatrudnienie według wymiaru czasu.

Wyłączając dane wykorzystujące informacje o zawodzie, sekcji PKD oraz dojazdy do pracy, wyżej wymienione informacje mogłyby być także pozyskane z baz powstających na podstawie zeznań podatkowych. Ponadto, możliwe byłoby pozyskanie z nich następujących zestawień:

- dochody osób fizycznych, nie tylko dochodów z pracy, z wyszczególnieniem wszystkich źródeł,
- dochody „z pracy” osób nieopłacających składek społecznych (realizujących umowy zlecenia, umowy o dzieło),
- wartość dodana, wytwarzana w podmiotach gospodarki narodowej, w podziale na gminy, a przy możliwości skorelowania danych o podatku VAT z bazą REGON także na sekcje PKD. Oznaczałoby to możliwość obliczenia PKB w podziale na gminy.

Część luk informacyjnych nie może jednak zostać zapełniona bezpośrednio poprzez wykorzystanie istniejących źródeł danych. Niektóre wymagają rozpoczęcia zbierania danych (oferty pracy poprzez monitoring portali), inne wymagają zastosowania zaawansowanych metod statystycznych. W szczególności, wykorzystując dane z Narodowego Spisu Powszechnego oraz metody estymacji małych obszarów (*Small Area Estimation*), możliwe jest oszacowanie rezultatów badania BAEL na poziomie niższym, niż wojewódzki.²⁸ Brak jest także możliwości pozyskania danych o migracjach zagranicznych - oszacowanie ich skali wymaga łącznej analizy informacji z Narodowego Spisu Powszechnego, danych dotyczących transferów prywatnych (NBP) i deklaracji podatkowych przekazywanych z zagranicy (Ministerstwo Finansów), badania BAEL (w Polsce i krajach UE) oraz statystyk dotyczących pozwoleń na pracę i rejestracji w urzędach pracy w krajach UE.

²⁸ Metodę tą opisują i wykorzystują w praktyce Lewandowski et al. (2007)

Estymacja konkretnych wartości jest obarczona bardzo wysokim błędem, wynikającym m.in. z dużej liczby koniecznych założeń - przykładowo odnośnie zależności pomiędzy strumieniem transferów prywatnych i przepływami migracyjnymi. Z tego wynika, że otrzymywane wartości mają charakter szacunkowy i powinny być traktowane z dużą ostrożnością. Z uwagi na tę specyfikę, informacje tego typu nie są *de facto* dostępne. Należy zauważyć, że dane migracyjne także na poziomie krajowym są traktowane z dużą ostrożnością. Dlatego między innymi nie są sporządzane prognozy migracji, a jedynie przedstawiane scenariusze migracyjne. Uzyskanie w pełni wiarygodnych danych związane byłoby z kosztem badania znacznie przekraczającym potencjalne korzyści z ich uzyskania.²⁹

²⁹ Szerzej w Baranowska et al. (2007)



WNIOSKI I REKOMENDACJE

Na podstawowym poziomie potrzeb (w obszarze działalności PUP-ów), stan dostępności danych o rynku pracy pozwala w dużym zakresie na ich zaspokojenie. Na podstawie analizy celów funkcjonowania instytucji rynku pracy najistotniejszym brakiem jest niedostępność regularnie sporządzanych prognoz (poza demograficznymi). Stwierdzić można przy tym ograniczoną dostępność danych przydatnych w sporządzaniu prognoz. W szczególności, chodzi tu o rzetelne dane dotyczące migracji, dojazdów do pracy, struktury zatrudnienia według sekcji PKD i zawodów (czyli struktury zawodów według sekcji PKD), ścieżek edukacyjno-zawodowych (w tym przepływów między zawodami) oraz kompletnych informacji o kształceniu, szczególnie poza systemem edukacji szkolnej i szkołami wyższymi. Jak zostało to wskazane w rozdziale 5.3, niektóre z wymienionych danych mogą być generowane przy istniejących systemach informatycznych i rozwiązaniach prawnych.

Rekomendowana mapa informacji o rynku pracy

Biorąc pod uwagę rekomendacje wynikające z dostępnej literatury oraz przeprowadzonych analiz, skonstruowany został rekomendowany zestaw zmiennych rynku pracy. Zaproponowana lista ma charakter wstępny - do dyskusji i uzupełnienia na dalszych etapach projektu. Biorąc pod uwagę wyniki badania CATI - niską skłonność do korzystania z informacji o rynku pracy, szczególnie przy wykorzystaniu źródeł zewnętrznych - zbiór zmiennych podzielony został na:

- wskaźniki podstawowe (przeznaczone dla doradców osobistych i zarządzających w instytucjach rynku pracy; wskaźniki te wykorzystywane byłyby, z jednej strony, przy ustalaniu działań wobec każdego klienta instytucji, a z drugiej, przy kreowaniu polityki instytucji),
- wskaźniki uzupełniające (dla analityków rynku pracy, którzy współpracowaliby z instytucjami rynku pracy; wskaźniki wykorzystywane byłyby do oceny zmian zachodzących na rynku pracy),
- wskaźniki dodatkowe (dla przeprowadzania złożonych analiz, przede wszystkim przez regionalnie i centralnie funkcjonujące instytucje badawcze oraz monitorujące rynek pracy; wykorzystywane byłyby do prognozowania zmian na rynku pracy).

Dla większej przejrzystości, dane z tabel 5 i 6 zostały pogrupowane.



Tabela 6. Rekomendowana lista danych o rynku pracy, w podziale na wskaźniki podstawowe, uzupełniające oraz dodatkowe.

Wskaźniki podstawowe	Wskaźniki uzupełniające	Wskaźniki dodatkowe
Podstawowe charakterystyki ludności i zasobu pracy		
• Dane demograficzne		
Ludność według wieku, płci i wykształcenia	Prognozy demograficzne	
	Łączne i szczegółowe charakterystyki zasobu pracy	
• Aktywność zawodowa		
Aktywność zawodowa według wieku, płci i wykształcenia	Łączne i szczegółowe charakterystyki aktywnych i nieaktywnych zawodowo	
• Pracujący		
Pracujący według wieku, płci i wykształcenia	Łączne i szczegółowe charakterystyki pracujących	
• Bezrobotni		
Bezrobotni według wieku, płci i wykształcenia	Łączne i szczegółowe charakterystyki bezrobotnych	
Bezrobotni rejestrowani według wieku, płci i wykształcenia	Łączne i szczegółowe charakterystyki bezrobotnych rejestrowanych	
Popyt na pracę		
• Sytuacja i aktywność na rynku pracy pracodawców		
Oferty pracy	Liczba i wielkość przedsiębiorstw według wielkości, branż, sektorów własności	
Nowe oferty pracy	Wyniki finansowe przedsiębiorstw	
Ocena zapotrzebowania na osoby o poszczególnych kwalifikacjach (obecnie i w przyszłości)	Tworzenie i zamykanie firm (według sekcji i sektorów własności)	
	Tworzenie i likwidacja miejsc pracy	
	Zwolnienia grupowe	
• Łączny koszt zatrudniania pracy		
Wynagrodzenie według zawodów	Koszty pracy	
Podaż pracy		
• Struktura zatrudnienia		
Zatrudnienie według zawodów i	Forma zatrudnienia	Zmiany łącznej struktury

Wskaźniki podstawowe	Wskaźniki uzupełniające	Wskaźniki dodatkowe
branż - według wieku, płci i wykształcenia		zatrudnienia według zawodów i branż - dane panelowe lub przepływy
- Ogólne podziały (10 grup zawodów, 4 lub 5 sektorów) - Szczegółowe klasyfikacje (NACE - sektory, 392 elementarne grupy zawodów) - Prognozy długookresowe (10-letnie) - Prognozy - 5 letnie i 1-roczone	Staż pracy (ogólny i danym stanowisku), według sektorów	
Zatrudnieni niepełnosprawni według branż i zawodów		
• Przepływy na rynku pracy		
Przyczyny dopływu i odpływu do i z bezrobocia - według wieku, płci i wykształcenia Bezrobocie według ostatniego miejsca pracy (zawód, branża) - według wieku, płci i wykształcenia	Wchodzący na rynek pracy - według wieku, płci i wykształcenia Przepływy między zawodami	Prawdopodobieństwo zmiany pracy według branż
	Migracje geograficzne - według wieku, płci i wykształcenia Odpływy z zasobu pracy według zawodu Przepływy z kierunków studiów/rodzajów szkół do zawodów/branż Częstotliwość zmiany pracy	
• Umiejętności i ich zdobywanie		
Prognozy podaży pracy według zawodów	Uczestnicy i absolwenci kursów i szkoleń - według wieku, płci i wykształcenia Absolwenci szkół - według wieku i płci	Jakość i kierunki kształcenia - oświata i szkoły wyższe Współczynniki skolaryzacji
• Czas trwania bezrobocia		
Przeciętny czas trwania bezrobocia - według wieku, płci i wykształcenia Liczba długotrwale bezrobotnych - według wieku, płci i wykształcenia		
• Koszty i przychody z tytułu świadczenia pracy		

Wskaźniki podstawowe	Wskaźniki uzupełniające	Wskaźniki dodatkowe
Wynagrodzenie według branż, wieku, płci i wykształcenia	Źródło utrzymania gospodarstw domowych (udział wynagrodzeń)	
	Czas pracy	

Charakterystyki zawodów

Zgodnie ze standardami kwalifikacji zawodowych (wybiega poza niniejszy projekt)

Otoczenie instytucjonalne

Dane o działalności Publicznych Służb Zatrudnienia (instrumenty, nakłady, skutki)

Informacje z zakresu relacji przemysłowych

Dane o działalności agencji zatrudnienia

Odsetek dzieci w wieku 0-3 lata objętych opieką formalną

Instytucje edukacyjne i szkoleniowe

Odsetek dzieci w wieku 3-5 lat objętych opieką przedszkolną

Dostępne kursy i szkolenia

Opis kursów i szkoleń

Możliwości finansowania kursów i szkoleń

Pozostałe

Tablice przejścia - dynamika przepływów pomiędzy poszczególnymi zawodami/branżami/poziomami kształcenia/kwalifikacjami

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Wood's i O'Leary (2006) oraz Góra, Sztanderska (2006)

Rekomendacje administracyjne i infrastrukturalne

W sferze zasad funkcjonowania podmiotów gromadzących i udostępniających informacje o rynku pracy zasugerować można następujące kroki:

- Biorąc pod uwagę fakt, że fundamentalnymi problemami polskiego rynku pracy są niska aktywność zawodowa (przede wszystkim wśród osób powyżej 55 i poniżej 25 roku życia) oraz wciąż wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych, niezwykle ważne jest stworzenie spójnej i wzajemnie uzupełniającej się bazy danych (przede wszystkim pomiędzy PUP, instytucjami pomocy społecznej i OHP). Pozwoliłoby to na lepsze



dopasowanie polityk rynku pracy do potrzeb. Do tej pory ważnym mankamentem aktywnych polityk rynku pracy (oprócz niewielkiej ich skali) skierowanych do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy było niewłaściwe adresowanie (pomoc nie trafiała do osób najbardziej jej potrzebujących).

- Zwiększenie wykorzystania i poprawienie jakości generowanych danych przez Ochotnicze Hufce Pracy. OHP w swojej działalności skoncentrowane są na bardzo wąskiej grupie osób - młodzież do 25 roku życia. Z tego powodu powinny posiadać przydatne informacje dotyczące charakterystyk osób młodych poszukujących pracy (kwalifikacji, potrzeb szkoleniowych, preferencjach co do przyszłych zawodów, etc.), ale także o zgłaszanym popycie na pracę (oraz kwalifikacje) osób młodych wśród pracodawców. Ponieważ instytucje OHP (Młodzieżowe Biura Pracy) posiadają sprawnie funkcjonujące systemy informatyczne na poziomie każdego województwa, scalenie tych systemów z innymi, które wykorzystują pozostałe instytucje rynku pracy jest technicznie możliwe. Ponadto OHP powinny w większym stopniu „dzielić się” swoimi danymi i spostrzeżeniami dotyczącymi sytuacji „młodych” uczestników rynku pracy. Do tej pory informacje, które pozyskują OHP dostępne są w bardzo ograniczonej formie - OHP deklarują udzielenie informacji na temat ich „klientów” dopiero po formalnym zgłoszeniu zapytania o te dane. Informacje generowane przez instytucje OHP powinny więc być zamieszczane w formie raportów na stronach internetowych lub przynajmniej w wersji elektronicznej.
- Ze strony Wojewódzkich Urzędów Pracy, podjęcie kroków prowadzących do nawiązania trwałych relacji między z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz Ministerstwem Finansów - w celu udostępniania danych pozwalających na analizę wynagrodzeń, mobilności przestrzennej społeczeństwa, aktywności ekonomicznej przedsiębiorstw i zatrudnienia (zgodnie z rozdziałem 4.3). Obecne rozwiązania prawne utrudniają co prawda przekazywanie danych jednostkowych, ale stosowane obecnie przez te instytucje systemy informatyczne pozwalają na generowanie pożądaných zestawień. Instytucje publiczne (a zwłaszcza instytucje statystyki publicznej) mają prawną możliwość występowania o takie informacje. Z drugiej strony, dotychczasowa praktyka wskazuje, że udostępnianie, ponieważ jest uzależnione od interpretacji prawnych zapisów odnośnie warunków, nie zawsze ma miejsce. Instytucje statystyki publicznej natomiast, z uwagi na brak obowiązku ich przetwarzania, rzadko o dane takie występują.





- WUP powinien przyjąć funkcję lidera w zbieraniu i dostarczeniu informacji wśród instytucji rynku pracy. Takie działanie może przybrać formę regularnie przygotowywanego i wydawanego newsletter'a (np. co kwartał w wersji elektronicznej, raz w roku jako publikacja), w którym przedstawione zostaną meta-informacje na temat regionalnego rynku pracy - krótkie streszczenia i odsyłacze do wszystkich poważniejszych publikacjach na temat krajowego i lokalnego rynku pracy, opisy regionalnych i lokalnych inicjatyw (również prywatnych) powiększających zakres i dostępność informacji etc. Byłoby to więc źródło wiedzy o dostępnych informacjach, forum wymiany poglądów jak również sposób upowszechniania najlepszych praktyk. Informacje powinny przedstawiać znacznie szerszy kontekst rynku pracy niż tylko bezrobocie rejestrowane. Jako wzór można tu przytoczyć działalność Biur Statystyk Rynku Pracy w Stanach Zjednoczonych.
- ZUS i Ministerstwo Finansów powinny, ze swej strony, udostępniać dane na własnych stronach internetowych (lista możliwych do wygenerowania danych zawarta została w rozdziale 4.3). WUP w Katowicach, w porozumieniu z Ministerstwem Pracy i Ministerstwem Rozwoju Regionalnego oraz pozostałymi WUP-ami, powinien podjąć działania na rzecz udostępnienia takich publikacji.
- Urzędy Pracy nie powinny koncentrować swojej uwagi jedynie na bezrobotnych (zwłaszcza jedynie na rejestrowanych), ale na całym rynku pracy. Oznacza to konieczność zwiększenia zakresu monitorowania rynku pracy, co skutkować będzie także zwiększeniem potrzeb informacyjnych. Rekomendowane jest utworzenie w Powiatowych Urzędach Pracy stanowisk analityków lokalnych rynków pracy.³⁰ Lepszy opis lokalnej sytuacji rynku pracy powinien prowadzić do lepszej jakości polityk rynku pracy - zwalczaniu długookresowego bezrobocia, podniesienia poziomu aktywności zawodowej (osób młodszych i starszych), zwiększenia mobilności uczestników rynku pracy, a także lepszego dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb. Analitycy rynku pracy powinni stanowić źródło wiedzy dla doradców personalnych, którzy dzięki temu mogliby dostarczać wyższej jakości usług osobom bezrobotnym i poszukującym pracy. Powinni oni analizować również informacje o danych o rynku pracy gromadzonych przez sektor prywatny oraz jego aktywności na danym obszarze.

³⁰ Rekomendacje za Góra i Sztanderska (2006)





- Główny Urząd Statystyczny powinien rozszerzyć raportowanie rezultatów Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności - o wszystkie pytania na temat kształcenia ustawicznego, a także trwale rozbudować tę część, szczególnie o zdobywanie umiejętności poza formalnym systemem edukacyjnym i szkoleniami oraz o charakterystykę posiadanego wykształcenia (ukończone kierunki, specjalizacje, zdobyte kwalifikacje). Rozważyć należy podjęcie działań (przez wszystkie WUP-y, w porozumieniu z MPiPS i MRR) dla zwiększenia wielkości próby BAEL, co dałoby możliwość generowania większej liczby informacji o rynku pracy na poziomie województwa.
- Główny Urząd Statystyczny powinien udostępniać szeroki zakres danych dotyczących podmiotów gospodarki narodowej, w przekroju co najmniej powiatowym (z uwzględnieniem wymogów wynikających z ustawy o statystyce publicznej), co zwiększyłoby możliwości budowania prognoz popytu na pracę.
- Dążenie do udostępniania wszystkich generowanych danych w arkuszach kalkulacyjnych lub specjalnie stworzonych aplikacjach bazodanowych, umożliwiających tworzenie tych poprzednich. Ograniczanie się do publikacji w postaci tekstu i zagnieżdżonych w nim tabel, utrudnia znacząco dalsze przetwarzanie danych przez inne podmioty.
- Uruchomienie części prognostycznej wysokiej dokładności raportowania Monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych (w oparciu o prognozy prezentowane w roku 2006).
- Gromadzenie informacji historycznych o instytucjach szkoleniowych (w tym, w szczególności, ofert szkoleniowych i ich wykorzystania, oraz udostępnianie ich w formie ułatwiającej przeprowadzanie analiz.
- Raportowanie działalności agencji zatrudnienia w oparciu o formularze informacji o działalności agencji zatrudnienia, które podmioty mają obowiązek (corocznie) składać.
- Monitorowanie ofert pracy innych, niż zgłaszane w urzędach pracy - w szczególności ofert zamieszczane w dedykowanych mediach, jak portale internetowe. Można tu przytoczyć badanie *Popyt na pracę i potrzeby szkoleniowe w województwie śląskim w świetle ofert zatrudnienia portali internetowych* Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, jako inicjatywę wartą (trwałego) kontynuowania.





- Prowadzenie przez WUP spisu (ogólnodostępnego, na stronie internetowej) publikacji poszczególnych PUP-ów.
- Dążenie w kierunku zmiany systemu informacyjnego szkół - w kierunku komercyjnych rozwiązań w typie proponowanych przez Vulcan - ale wychodząc ponad poziom lokalny i umożliwiając powszechny dostęp do raportów zbiorczych dla województw/regionów.

Rekomendacje prawne

W obszarze prawodawstwa pożądane są działania w kierunku następujących zmian:

- Zapewnienia prawnych możliwości korelowania danych jednostkowych z ZUS, US, rejestrów edukacyjnych, GUS, Syriusza, Krajowego Systemu Monitorowania Rynku Pracy, Krajowego Systemu Monitoringu Pomocy Społecznej i QUICKSTAT. Zmiana, w świetle treści ustawy o ochronie danych osobowych, musi dokładnie precyzować tryb, zakres i podmioty uczestniczące w procesie wymiany danych.
- Utworzenie możliwości (docelowo obowiązku) prawnego korelowania danych i udostępnianie opracowań tych danych przez służby statystyki publicznej, przynajmniej poprzez uwzględnienie w programach badań statystycznych. Tematyka publikacji odpowiada liście wymienionej w rozdziale 5.3.
- Ustawowe poszerzenie zakresu raportowania informacji o podmiotach zarejestrowanych w REGON.
- Wprowadzenie ustawowego obowiązku umieszczania przez GUS w BDR pełnego zakresu danych wynikowych ze wszystkich badań realizowanych na podstawie PBSSP.
- Nałożenie na uczelnie i szkoły wyższe obowiązku uwzględnienia w raportach dla Ministerstwa Nauki i GUS struktury geograficznej studentów - w oparciu o kody pocztowe lub gminy. Szczególnie dotyczy to studentów pierwszego roku.
- Włączenie do informacji gromadzonych w bazie ZUS o płatnikach kodu sekcji PKD. Pozwoliłoby to na uzyskanie niemal kompletnych danych o zatrudnieniu i wynagrodzeniach, bez konieczności korelowania bazy ZUS z innymi źródłami informacji.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Śląskie. Pozytywna energia

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO



ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.
ul. Grunwaldzka 5, 99-301 Kutno
Tel.: +48 (0 24) 355 77 00;
Faks +48 (0 24) 355 77 01
www.asm-poland.com.pl



ibs
INSTYTUT BADAŃ STRUKTURALNYCH

Instytut Badań Strukturalnych
ul. Rejtana; 02-516 Warszawa
Tel. +48 22 629 33 82
Faks +48 22 395 50 21
www.ibs.org.pl

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

In general, the accessibility to the basic information about Polish labour market (generated by PUP) is on the satisfactory level. The most significant shortages concern the lack of regular and thorough labour market forecasts (excluding demographic) and limited accessibility to the data needed to make these forecasts. It particularly concerns thorough and reliable data about migrations, commuting patterns, employment structure based on Polish Classification of Activities (PKD), employment and educational history (professional and educational patch of labour market participants) and complete information about education and vocational trainings especially outside school and university system. As indicated in chapter 5.3. some of these data may be generated by existing information systems and without changing the law.

Recommended map of labour market information

Taking into account the recommendations from the literature, and experience of other countries, a set of recommended labour market variables was constructed. The proposed list of variables will be further extended at the later stages of the project.

Given the results of the CATI research (the labour market institutions in Poland may be characterized by a low propensity to use labour market information, and in particular to use external resources) a set of recommended variables was divided into three categories: (1) the basic indicators (intended for personal advisers and managers), (2) complementary indicators (for the labour market analysts) and (3) additional (to conduct complex analysis) - see Table 7.

Table 7. Recommended labor market variables (basic, supplementary and additional indicators)

Basic Indicators	Supplementary Indicators	Additional Indicators
Population and labor force characteristics		
• Demographic data		
Population by age/sex/level of education	Demographic projections	
	Summary and detailed labor force characteristics	
• Economic activity		

Basic Indicators	Supplementary Indicators	Additional Indicators
Activity rate by age/sex/level of education	Summary and detailed active and inactive characteristics	
• Employed		
Employment by age/sex/level of education	Summary and detailed employed characteristics	
• Unemployed		
Unemployment rate by age/sex/level of education	Summary and detailed unemployed characteristics	
Registered unemployed by age/sex/level of education	Summary and detailed registered unemployed characteristics	
Labour demand		
• Situation and labour market activity of firms		
Job offers (stock)	Firms by size, industry, form of ownership	
New job offers (flow)	Financial outcomes of firms	
Demand for skills and qualifications (including projections)	Business births and deaths by industry, form of ownership	
	Job creation and destruction	
	Mass layoff data	
• Total cost of labour		
Earnings distribution across industries by occupation	Labour cost	
Labour supply		
• Employment structure		
Employment by industries and occupations by age/sex/level of education	Employment form	Flows across occupations and industries (or panel data)
- Summary (10 groups of occupations, 4 or 5 branches)	Work record	
- Detailed (elementary groups of occupations, full NACE classification)		
- Long-term projections (10-years)		
- Med-term projections (5- and 1-year)		
Disabled employment by industry and occupations		
• Labour market flows		
Causes of becoming unemployed/employed/inactiv	New entrants to labor force - by age/sex/level of education	Probability of job change by industry

Basic Indicators	Supplementary Indicators	Additional Indicators
e - by age/sex/level of education		
Unemployment by previous industry and occupation - by age/sex/level of education	Flows across occupations	
	Migrations - by age/sex/level of education	
	Outflows by industry/occupations	
	Education type/industry occupations flows	
	Frequency of job change	
• Skills and education		
Labor supply projections by occupations	Participants and graduates of courses and trainings - by age/sex/level of education	Education programs characteristics
	Graduates by age/sex	Enrolment rates
• Unemployment duration		
Unemployment duration - by age/sex/level of education		
Number of long term unemployed - by age/sex/level of education		
• Labour income and cost		
Earnings by industry, age/sex/level of education	Earnings of households (wage share)	
	Working time	
Occupational characteristics		
According to occupational qualifications standards (beyond this study)		
Institutional environment		
Public service data (policies, tools, effects, effectiveness measures)	Industrial relations information	
Employment agencies data	Children aged 0-3 covered by formal childcare	
Educational training institutions	Children aged 4-5 covered by pre-schools	
Available trainings and courses		
Description of trainings and courses		
Available finance		

Basic Indicators	Supplementary Indicators	Additional Indicators
<u>Other</u>		
		Crosswalks Occupations/branches/education/qualification

Source: Wood's and O'Leary (2006) and Góra, Sztanderska (2006).

Recommendations on administration and information infrastructure

To improve the quality and accessibility of information about labour market there may be recommended the following measures:

- The fundamental problem of Polish labour market is a low activity rate (especially among persons aged 15 to 24 years and 55 and over) and still high level of long-term unemployment. For that reason, it is essential to create a coherent and mutually complementary labour market database (gathering information generated especially by Poviats Labour Offices (PUP), social assistance institutions (OPS, PCPR, ROPS) and Voluntary Labour Corps (OHP)). It would allow for better adjustment of labour market policies to the needs. Until now, a major drawback of ALMP in Poland (in addition to their small scale) has been the improper addressing - ALMP have not been addressed to the persons who needed it the most.
- Increasing the use and improving the quality of data generated by the Voluntary Labour Corps (OHP). OHP in their activities are focused on a particular, narrow group of people - young persons under 25 years of age. For that reason, they should have useful and precise information not only about the characteristics of young people seeking work (qualifications, training needs, preferences for future jobs, etc.) but also about the employers' expectation about skills and their demand for young labour. Since OHP possess information systems at the level of each voivodships, the integration with systems used by other labour market institutions is technically feasible. Moreover, OHP should to a greater extent "share" with



their data and observations about the "young" labour market participants. So far the information which generate the OHP is available only on formal request. The information generated by the OHP should be therefore provided in the form of reports on the website or at least in the electronic version.

- Voivodship Labor Offices should take measures to establish a lasting relationship with the Social Insurance Institution (ZUS) and the Ministry of Finance (MF). The data received from those institutions could be used to prepare analysis concerning: wages in particular groups of population, the spatial mobility of population, economic activity of enterprises and employment, etc (consistent with the list presented in chapter 4.3). The current legal arrangements hinder data sharing between various public institutions, however it concerns mostly individual data - public institutions have the legal rights to obtain aggregated data from ZUS and MF. Despite great significance of the data generated by ZUS and MF, the institutions of official statistics, due to lack of obligation to process that data, very rarely enquiry for aggregated data. Sometimes the cooperation between the public institutions in terms of data sharing is additionally hindered by the lack of clear legal provisions what information (and in what form) may be transferred to external institutions.
- WUP should have the leading role in collecting and delivering Labour Market Information (LMI) to other labour market institutions. Such operation could take the form of regularly issued newsletter - published on the internet every quarter and in the printed form annually. It should contain meta-information about regional labour market - summaries and links to the major articles concerning national and regional labour market, description of regional and local initiatives (especially private) influencing the scope and availability of other information concerning labour market. The newsletter is expected to become a source of information, a forum to exchange the ideas as well as a way to disseminate good practices. The publication should present information of wider scope than only about registered unemployment characteristics. To provide an example, one can mention the activity U.S. Bureau of Labour Statistics Divisions.
- Social Insurance Institution (ZUS) and the Ministry of Finance (MF) should provide their database on the websites (the list of variables connected with the labour market that may be generated by those institutions was described in chapter 4.3.). WUP should, in cooperation with the Ministry of Labour and



Social Policy and other Voivodship Labor Offices, make an attempt to influence the beforementioned institutions to do so.

- Powiat Labour Offices (PUP), in their analysis, should focus not only on the recorded unemployment but also on the other important labour market issues. It implies the wider scope of labour market monitoring and greater information needs. As a result it is recommended to create additional posts for analysts of local labour markets at the PUPs. A better description of the local labor market situation should lead: to better labor market policies; improvement in the level of activity (younger and older persons), increased mobility as well as a better match between education and employers' expectations. Analysts of the labor market should be a source of knowledge for personal advisers, who could thus provide higher quality services to the unemployed and jobseekers. They should also gather information about available LMI especially possessed by private sector and its activity concerning LMI.
- Central Statistical Office (GUS) should extend the reporting of the results of its Labor Force Surveys (BAEL) to all the questions about vocational training. Moreover, in the questionnaire there should be additional questions concerning especially: the acquisition of skills outside the formal education system and about educational history (completed faculties, courses, gained qualifications, etc.). WUP, in coordination with other regions, MPiPS and MRR should lobby for increasing the sample size for the BAEL, which would result in generating more labour market information on regional level.
- Central Statistical Office should provide data from F-01 form, at least at the level of counties (poviats). Data should be adjusted to the provisions of the Law on public statistics. It would enhance the possibilities of labour demand forecasting.
- It should be a standard practice among every public institution to reveal/share their information (additionally) in the form spreadsheets or database applications. At present many institutions publish their reports in the form of text with embedded tables only. Such situation hinders the processing of data by other entities.

- To restore the accuracy of the reports (as it was in 2006) prepared by Voivodship Labor Office, concerning the monitoring of surplus and scarce occupations (especially the predictive part).
- Collection of historical data about training/educational institutions (including: training offers and their subjects; the number of beneficiaries, etc.) and disseminate it in a form which facilitates analysis by other entities
- Reporting about their activities by employment agencies (on the basis of *information sheets about the activities of employment agencies*, which those agencies are required to report annually).
- Monitoring the job offers other than those reported in poviats labour offices (PUP)- in particular job offers which are published in media (newspapers, internet portals). The research conducted by Voivodship Labor Office in Katowice, titled *Demand for labour and training in the Silesia region in the light of job offers published by web portals* constitutes a good example of such research.
- Keeping inventory by Voivodship Labour Office of the publications and reports made by poviats labour offices. The inventory should be placed on the website.
- The implementation of an information system for schools. A good example might constitute a system introduced by the Vulcan company. The new system should be, however, extended to the national level.

Legal recommendations

In the area of legislation there are recommended the following measures:

- To provide the legal possibility to correlate individual data from the Social Insurance Institution (ZUS), Ministry of Finance (MF) educational records, Central Statistical Office (GUS), Syriusz System, the National System of Labor Market Observatory, the National Monitoring System of Social Assistance and QUICKSTAT. New regulations (in the light of the Law on Protection of Personal Data) must accurately specify the mode, scope and entities involved in the process of data exchange.

- To create legal possibility for institutions of official statistics to correlate data from various public institutions (especially from ZUS and MF). These data should also be available to other entities.
- Statutory extension of the scope of the reports about entities registered in REGON register.
- The introduction of a statutory obligation to include the all results of the surveys conducted by the CSO (enumerated in the PBSSP) in the BDR.
- To impose an obligation on universities and colleges to include in their reports to the Ministry of Science and GUS geographical structure of their students - based on zip codes or the name of gmina (municipality). It refers especially to the first year students.
- Inclusion the PKD sections to data collected by ZUS. This could give almost complete database about employment and wages in the economy, without the necessity to correlate the ZUS database with other sources of information.

BIBLIOGRAFIA

Centrum Promocji Informatyki (2009), Materiały z XLIV seminarium z cyklu „Informatyka w administracji - systemy informatyczne w publicznych służbach zatrudnienia i w jednostkach pomocy społecznej”, 30.07.2009 Warszawa.

Cully M. (2006) “The role of labour market information systems and research in workforce development in Australia”, Paper presented to Asian Development Bank Institute workshop on Workforce Development Phnom Penh, Cambodia, <http://www.ncver.edu.au/publications/1726.html>

Baranowska A., Bober M., Bukowski M. - Mobilność geograficzna i migracje, w Zatrudnienie w Polsce 2006, MPiPS, Warszawa, 2007, <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1030>

Góra M. i Sztanderska U. (2006), „Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik”, MPiPS, Warszawa, http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Podrecznik-Przewodnik.pdf

Jeruzalski Tomasz (2009), Analiza wykorzystania informatyki w urzędach pracy, MPiPS, Departament Informatyki, Warszawa.

Kalużná Daniela (2009), “Main features of the public employment service in Poland”, OECD Social, Employment and Migration Papers no. 80, <http://www.oecd.org/els/workingpapers>.

Kunasz M. - Wybrane aspekty procesu szkoleniowego w przedsiębiorstwie - wyniki badań [W:] Zarządzanie wiedzą we współczesnej gospodarce (red. nauk. D. Kopycińska), Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2006, str. 77-86, <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/59/6.pdf>

Labour Statistics Convention nr 160, ILO (1985), (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayConv.cfm?conv=C160&hdroff=1&lang=EN>)

Lewandowski P., Betti G., Salvati N., Zięba A., Lemmi A., Neri L. (2007), Application of Small Area Estimation to analysis of social exclusion and inclusion indicators at NUTS4 level in Poland, w: Social Exclusion and Integration in Poland: An Indicators-based Approach, UNDP Poland, Warsaw 2006, <http://europeandcis.undp.org/Home/show/0A148E4F-F203-1EE9-B960DA52784C2DAD>

Liwiński J., Sztanderska U. (2006), Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce, MPiPS, Warszawa, 2006, <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1005>

Mangozho Nicholas (2003) "Current Practices in Labour Market Information Systems Development For Human Resources Development Planning in Developed, Developing and Transition Economies", International Labour Organization, Geneva, http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_103881/index.htm

Phan Thuy, Ellen Hansen i David Price (2001) "The public employment service in a changing labour market", International Labour Organization, Geneva, <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/76164/dc2001/proceedings/pdfpaper/thuypricep.pdf>

Savard Réginald i Guylaine Michaud (2005), "The impact of LMI on the career decision-making process: Literature Review", Career Counselling Department Faculty of Education Université De Sherbrooke, Forum of Labor Market Ministers, Toronto, http://www.flmm-lmi.org/CMFiles/Publications/LMI_IMPACT_LITT_REVIEW_FINAL_EN.pdf

Sharpe Andrew and Qiao Sharon (2006), "The Role of Labour Market Information for Adjustment: International Comparisons", CSLS Research Report 2006-03, Ottawa, http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/ineas-aes.nsf/en/h_ra01877e.html

Sherri Torjman (2002) "Labour Market Information Needs in a Changing Economy", Forum of Labour Market Ministers, Toronto, <http://www.caledoninst.org/Publications/PDF/553820169.pdf>

Sparreboom, T. (2001), "An Assessment of Labour Market Information Systems in South Africa", Africa Development, Volume XXVI numbers 3 & 4, 2001, pp 149 -181, http://www.codesria.org/Links/Publications/ad3_2001/Sparreboom.pdf

Wiśniewski Z. (2007), „System przepływu informacji o rynku pracy w Toruniu”, Wydawnictwo UMK, Toruń, 2007

Woods James F. i O’Leary Christopher J. (2006), "Conceptual Framework for an Optimal Labour Market Information System", W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Michigan, <http://www.upjohninst.org/publications/tr/tr07-022.pdf>

Źródła internetowe:

<http://bip.mpips.gov.pl/index.php?idkat=1934#id6124>

<http://ec.europa.eu/eurostat>

http://puls.computerland.pl/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=43

<http://siemianowiceslaskie.naszemiasto.pl/wydarzenia/847579.html>

<http://www.e-administracja.org.pl/konferencje/2009/psz/index.php>

<http://www.ir.katowice.pl>

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawosc-w-liczbach/tablice/>

<http://www.publicstandard.pl/artykuly/druk/60197/Coraz.lepsza.wiedza.html>

<http://www.rig.katowice.pl>

http://www.silesia-region.pl/podsumowanie/p2_II_8.htm

<http://www.stat.gov.pl/>

<http://www.wup-katowice.pl/>

<http://www.wynagrodzenia.pl/>

oraz strony internetowe Powiatowych Urzędów Pracy w województwie śląskim.

Publikacje Urzędów Statystycznych³¹:

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa

Aktywność ekonomiczna ludności w województwie śląskim,

Bezrobocie rejestrowane, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa

Biuletyn statystyczny województwa śląskiego, Urząd Statystyczny w Katowicach, Katowice

Koszty pracy w gospodarce narodowej, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa

³¹ Brak podanego roku w przypadku powtarzalnych publikacji.

Kształcenie dorosłych, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa, 2009

Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach w Polsce w 2005 r., Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk, 2007

Ludność według płci, wieku, województw, podregionów, powiatów, miast i gmin. Stan w dniu 30 VI 2004 r. Opracowanie na podstawie wyników ostatecznych NSP 2002

Oświata i wychowanie w roku szkolnym, *Informacje i opracowania statystyczne*, GUS, Warszawa

Popyt na pracę, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa

Pracujący w gospodarce narodowej, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa

Prognoza ludności na lata 2008-2035, Departament Badań Demograficznych GUS, Warszawa, 2009

Rocznik Statystyczny Pracy, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa

Warunki pracy, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa

Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej, Informacje i opracowania statystyczne, Warszawa

ANEKS METODOLOGICZNY

Tabela 8 Struktura respondentów badania CATI.

	bielski	bytomski	częstochowski	gliwicki	katowicki	rybnicki	sosnowiecki	tyski	Suma
Agencje Rozwoju Przedsiębiorczości (ARP)		1			4	1	1		7
Agencje Zatrudnienia (AZ) -> Agencje Doradztwa Personalnego	4	1	2	5	8	1	4	2	27
Agencje Zatrudnienia (AZ) -> Agencje Poradnictwa Zawodowego	2		2	2	1	2			9
Agencje Zatrudnienia (AZ) -> Agencje Pośrednictwa Pracy	3	4	3	9	10	6	7		42
Agencje Zatrudnienia (AZ) -> Agencje Pracy Tymczasowej	3	1	1	6	12	5	1		29
Akademickie Biura Karier (ABK)	2		2	1	9		2	1	17
Fundusze Rozwoju Przedsiębiorczości (FRP) -> Fundusze Poręczeniowe	1				1				2
Fundusze Rozwoju Przedsiębiorczości (FRP) -> Fundusze Pożyczkowe	1				1				2
Gminne Centra Informacji (GCI)	6	3	6	4	2	4	3		28
Inkubatory Przedsiębiorczości -> Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości					1				1
Inkubatory Przedsiębiorczości -> Inkubatory Przedsiębiorczości		1	1		1	1			4
Instytucje Dialogu Społecznego (IDS) -> Organizacje pozarządowe	1		1	1	4		1		8
Instytucje Dialogu Społecznego (IDS) -> Organizacje pracodawców	1					1	2		4
Instytucje Dialogu Społecznego (IDS) -> Związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych		1	2						3
Instytucje Partnerstwa Lokalnego (IPL)			2		1				3
Instytucje Szkoleniowe (IS)	46	17	30	29	56	26	27	15	246
Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) -> Centra Edukacji i Pracy Młodzieżowej			1		1				2
Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) -> Gospodarstwa Pomocnicze (GP)	2		1				1		4
Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) -> Hufce Pracy (HP)	1				1	1	1	2	6
Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) -> Kluby Pracy (KP)	1		1						2
Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) -> Młodzieżowe Biura Pracy (MBP)	1	2	1	2	1	3	3		13
Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) -> Młodzieżowe Centra Kariery (MCK)		1							1
Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) -> Mobilne Centra Informacji Zawodowej (MCIZ)		1							1
Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) -> Ośrodki Szkolenia i Wychowania	1					1	1		3
Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) -> Środowiskowe Hufce Pracy (ŚHP)				1					1
Ośrodki Pomocy Społecznej (OPS)	21	7	16	8	6	13	14	11	96
Ośrodki Wspierania Przedsiębiorczości (OWP)	1				1		1	1	4
Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ) -> Powiatowy Urząd Pracy (PUP)	2	3	3	2	3	4	5	3	25
Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ) -> Wojewódzki Urząd Pracy (WUP)	1		1						2
Szkolne Ośrodki Kariery (SzOK)	1	1	1	1	1	1	2		8
Suma	102	44	77	71	125	70	76	35	600

Źródło: Badanie CATI.

Opis metodologii badania ilościowe zamieszczony w raporcie z zadania I dotyczącym identyfikacji podmiotów aktywnych na śląskim rynku pracy.