

OPRACOWANIE SYSTEMU ZBIERANIA, PRZETWARZANIA I UODSTĘPNIANIA DANYCH OPISUJĄCYCH RYNEK PRACY I ZACHODZĄCE NA NIM ZMIANY

RAPORT

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

Warszawa 30 listopada 2009



Spis treści

STRESZCZENIE	6
SUMMARY	13
WPROWADZENIE	20
1 MODEL RYNKU PRACY	21
1.1 Zasady konstrukcji diagramów przepływu informacji	22
1.2 Diagramy przepływu informacji - instytucje związane z rynkiem pracy	26
1.2.1 Ogólny przepływ informacji o rynku pracy (Diagram 1)	26
1.2.2 Powiatowy Urząd Pracy (Diagram 2)	28
1.2.3 Wojewódzki Urząd Pracy (Diagram 3)	30
1.2.4 Ośrodek pomocy społecznej (Diagram 4)	32
1.2.5 Ochotnicze Hufce Pracy (Diagram 5)	35
1.2.6 Agencje Zatrudnienia (Diagram 6)	37
1.2.7 Główny Urząd Statystyczny (Diagram 7)	39
1.3 Zawartość informacyjna formularzy	41

1.3.1	Formularze MPiPS.....	41
1.3.2	Formularz Pomocy Społecznej - kwestionariusz wywiadu środowiskowego	46
1.3.3	Formularze Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.....	47
1.4	Przepływ informacji na śląskim rynku pracy - obszary problemowe i możliwe rozwiązania	49
1.4.1	Rozbudowa systemu monitorowania popytu na pracę (Diagram 8).....	51
1.4.2	Monitorowanie potencjalnego tworzenia i likwidacji miejsc pracy (Diagram 9)	54
1.4.3	Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy i Ośrodków Pomocy Społecznej (Diagram 10)	56
1.4.4	Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy i instytucji edukacyjnych (Diagram 11)	58
1.4.5	Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy z innymi instytucjami dla dopasowania oferty do potrzeb klientów (Diagram 12)	60
1.5	Elektroniczna wymiana informacji pomiędzy instytucjami publicznymi (Diagram 13).....	62
1.6	Usprawnienie zarządzania informacją na śląskim rynku pracy.	64
2	ZBIERANIE, PRZETWARZANIE I UDOSTĘPNIANIE DANYCH O RYNKU PRACY - BAZA DANYCH	65
2.1	Opis bazy danych	67
2.2	Propozycja porozumienia z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych	73
2.3	Propozycja porozumienia z Głównym Urzędem Statystycznym.....	77

3	PRZYKŁADOWA ANALIZA REGIONALNEGO RYNKU PRACY	78
3.1	Ogólna sytuacja gospodarcza województwa.....	78
3.1.1	Województwo śląskie na tle innych	78
3.2	Struktura gospodarki	80
3.3	Sytuacja demograficzna	82
3.3.1	Struktura ludności według płci.....	84
3.3.2	Struktura ludności według wieku	85
3.3.3	Przyszłość demograficzna województwa śląskiego	87
3.4	Aktywność zawodowa	88
3.4.1	Aktywność zawodowa i jej wymiary	88
3.5	Bierność i jej przyczyny	94
3.6	Zatrudnienie.....	95
3.6.1	Zatrudnienie według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności	95
3.6.2	Pracujący w gospodarce w województwie śląskim	98
3.7	Bezrobocie według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności.....	101
3.7.1	Dynamika bezrobocia.....	101

3.7.2	Bezrobocie długookresowe	102
3.8	Bezrobocie rejestrowane	103
3.8.1	Dynamika bezrobocia rejestrowanego, napływ do bezrobocia.....	103
3.8.2	Bezrobocie a wykształcenie	106
3.8.3	Bezrobocie a wiek i płeć.....	107
3.8.4	Bezrobocie a staż pracy.....	110
3.8.5	Trwanie bezrobocia	111
3.9	Popyt na pracę	114
3.9.1	Oferty pracy	114
3.9.2	Poszukiwane zawody	115
3.10	Dochody ludności.....	117
WNIOSKI I REKOMENDACJE.....		120
CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS		123



STRESZCZENIE

Informacja o rynku pracy wspiera jego zarządzanie i poprawia efektywność...

Dostęp do informacji o popycie i podaży na rynku pracy pozwala na odpowiednie kształtowanie dostępnych instrumentów rynku pracy, aby w większym stopniu wyrównywać niedopasowania, które na nim występują. Odpowiednia oferta edukacyjna i szkoleniowa pozwala na dostosowanie kwalifikacji i umiejętności zasobów pracy do obecnych i przyszłych potrzeb pracodawców.

Zróżnicowanie rynku pracy ma wiele wymiarów...

Dzisiejsze rynki pracy mają często charakter bardzo fragmentaryczny - występują różnice zarówno regionalne, jak i w sektorach zatrudnienia. Zwiększenie mobilności siły roboczej jest więc wyzwaniem, z którym spotykają się instytucje kreujące politykę rynku pracy. Dostęp do dobrej jakości informacji wspierać może mobilność zasobów pracy, przez to poprawiając ogólną sytuację na rynku pracy.

Przeptyw informacji na rynku pracy obejmuje szereg instytucji, powiązanych kanałami informacyjnymi...

Na rynku pracy funkcjonuje szereg instytucji gromadzących, generujących i udostępniających informacje o rynku pracy. Do najważniejszych należy zaliczyć: powiatowe urzędy pracy, wojewódzki urząd pracy, ośrodki pomocy społecznej, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, Główny Urząd Statystyczny. Każdy przepływ informacji generuje utratę części zasobów informacyjnych - nie wszystkie dane gromadzone i generowane w poszczególnych instytucjach są udostępniane innym instytucjom, czy też innym uczestnikom rynku pracy. Występuje też duża niejednorodność formy i treści udostępnianych informacji w ramach jednorodnych instytucji (np. PUP czy OPS).

Informacje dostępne na rynku pracy mają

Instytucje gromadzące informacje o rynku pracy korzystają z ustalonych źródeł i sposobów prezentowania informacji, większość z nich prowadzi także incydentalne badania (ilościowe lub





***zarówno charakter
cykliczny, jak i
jednorazowy...***

jakościowe) lub analizy dotyczące wybranych aspektów rynku pracy. Jednakże badania te mają charakter *ad hoc*, odpowiadając na aktualne zapotrzebowanie informacyjne instytucji. Występuje niedostatek badań i analiz, wykraczających poza określone ustawami wymogi, przeprowadzanych cyklicznie, pozwalających na ocenę dynamiki zachodzących na rynku pracy procesów.

***Występuje duże
różnicowanie metod i
zakresu gromadzonych
danych...***

Większość instytucji (szczególnie publicznych) bazuje na standardowych kanałach przepływu i dostępu do informacji, szczególnie w zakresie popytu na pracę. Zwraca jednak uwagę innowacyjność niektórych PUP, jak i instytucji prywatnych w gromadzeniu informacji, szczególnie o popycie na pracę, z wykorzystaniem monitoringu Internetu, mediów, a także kontaktów z lokalnymi pracodawcami.

***Dane GUS stanowią
najpełniejsze i
najbardziej
przewidywalne źródło
informacji o rynku
pracy...***

Wśród instytucji gromadzących i udostępniających dane o rynku pracy, najbardziej pełne, uporządkowane i przewidywalne są dane udostępniane przez Główny Urząd Statystyczny. Dane o rynku pracy, gromadzone od osób fizycznych, przedsiębiorców oraz instytucji, są przedmiotem cyklicznych publikacji w określonych obszarach problemowych: aktywność ekonomiczna ludności, popyt na pracę, pracujący, wynagrodzenia itp. Dodatkowo istnieje możliwość, na wniosek, dostępu do danych jednostkowych (w zakresie dostępnym z punktu widzenia wymogów tajemnicy statystycznej), co pozwala na pogłębianie możliwych analiz rynku pracy.

***Dostępność danych
administracyjnych jest
często uwarunkowana
zakresem określonych
prawnie formularzy...***

Zakres zbieranych i udostępnianych danych administracyjnych wynika z zawartości formularzy na podstawie których dane są gromadzone. Dotyczy to w szczególności danych gromadzonych i udostępnianych w powiatowych urzędach pracy, ośrodkach pomocy społecznej oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Możliwość pełniejszego wykorzystania gromadzonych danych stanowi potencjalne źródło rozszerzenia wiedzy o procesach zachodzących na rynku pracy woj. śląskiego.





W systemie wymiany informacji istnieje szereg możliwości zwiększenia jej zakresu i dostępności....

Usprawnienie dostępu i wykorzystania informacji o rynku pracy dotyczy między innymi: rozszerzenia sposobów zbierania informacji o mniej używane kanały informacyjne: media (Internet, prasę), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, badania ankietowe. Monitorowanie zachodzących procesów inwestycyjnych (w tym z funduszy strukturalnych) daje możliwość prognozowania wzrostu popytu na pracę, także określenia potencjalnych kwalifikacji wymaganych do realizacji tych inwestycji w przyszłości. Zwiększenie współpracy pomiędzy urzędami pracy instytucjami edukacyjnymi może pozwolić na bardziej skoordynowany i szybszy dostęp do osób zagrożonych ryzykiem bezrobocia i dopasowanie ich kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Współpraca z instytucjami mającymi doświadczenie w pracy z wybranymi grupami ryzyka pozwoli na wykorzystanie ich zasobu wiedzy i doświadczenia do lepszego kształtowania oferty programów rynku pracy.

Wykorzystanie systemów informatycznych do wymiany danych pomiędzy instytucjami ogranicza koszty i poprawia jakość obsługi klientów...

Wymiana informacji za pośrednictwem odpowiednich platform informacyjnych, szczególnie pomiędzy PUP i OPS pozwala na ograniczenie zasobów pracy i wydatków związanych z wydawaniem zaświadczeń dla osób bezrobotnych będących klientami pomocy społecznej. Uwolnione dzięki temu zasoby można wykorzystać dla realizowania aktywnych polityki rynku pracy. Lepsza koordynacja działań instytucji skierowanych do tych samych klientów (w szczególności PUP i OPS) pozwala na lepszą alokację zasobów poszczególnych instytucji i lepszą ofertę dla osób objętych wsparciem.

Baza danych stanowi instrument do analiz procesów na rynku pracy...

Baza danych o rynku pracy zasilana odpowiednimi źródłami (Bank Danych Regionalnych, dane administracyjne, potencjalnie także ZUS) stanowi instrument pozwalający na bieżącą analizę stanu i procesów zachodzących na rynku pracy. Regularna aktualizacja zawartych informacji i przyjazny dla użytkownika system aktualizowania wykresów stanowi wsparcie dla analityków rynku pracy.





Wykorzystanie danych z systemu ubezpieczeń społecznych poprawi dostępny zasób informacyjny ...

ZUS gromadzi szereg informacji, które potencjalnie mogą być wykorzystane do analizy rynku pracy. Dotyczy to w szczególności danych o pracodawcach (płatnikach składek), ich rozmieszczenia przestrzennego, tworzenia i likwidowania przedsiębiorstw i miejsc pracy; danych o ubezpieczonych (liczbie, strukturze, dochodach, także potencjalnie migracjach); danych dotyczących dojazdów do pracy. Wykorzystanie tych danych wymaga porozumienia z Centralą Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Jak wynika z analizy regionalnego rynku pracy...

Województwo śląskie należy do najważniejszych obszarów na gospodarczej mapie Polski...

Województwo śląskie odpowiada za ponad 13% wartości dóbr i usług wytworzonych w kraju, jest to jeden z najbogatszych polskich regionów, w którym PKB na mieszkańca jest wyższe niż średnia krajowa. Jednakże w ostatnich latach dynamika wzrostu gospodarczego spada, relatywnie do rozwoju innych obszarów Polski, co oznacza że reszta województw nadrabia dystans do województwa śląskiego. Podregiony o najwyższym potencjale to katowicki, tyski i sosnowiecki, a o najniższym: bytomski, rybnicki i bielski. Podregion o najwyższym potencjale osiąga PKB per capita o 2/3 wyższy niż podregion o najniższym potencjale.

Struktura gospodarki jest zdominowana przez przemysł...

Udział przemysłu w wartości dodanej województwa wynosi 1/3, niższy niż przeciętnie jest udział usług. Rolnictwo stanowi marginalny sektor dla regionu, a jego udział w wartości dodanej wynosi 2%.

Zmniejsza się liczba mieszkańców województwa śląskiego...

Chociaż województwo śląskie pozostaje najludniejszym i najgęściej zaludnionym województwem, to od lat obserwowany jest spadek liczby ludności. Wynika to zarówno z malejącej liczby urodzeń, jak i utrzymującego się ujemnego salda migracji. W przyszłości, na skutek starzenia się ludności, liczba osób w wieku produkcyjnym będzie znacząco spadać, wrastać będzie liczba osób w wieku poprodukcyjnym.





W starszych grupach wieku występuje duża przewaga kobiet, w młodszych grupach wieku przeciwnie...

Nadumieralność mężczyzn po 60-tym roku życia prowadzi do silnej dominacji kobiet w tej grupie wieku. Natomiast wśród osób w wieku 20-29 lat liczba kobiet przypadających na 100 mężczyzn jest z reguły poniżej 100 (z wyłączeniem podregionu gliwickiego). Niski udział kobiet w tej grupie wieku spowodowany jest też po części ubytkami związanymi z migracją.

Aktywność zawodowa w województwie jest niższa niż w kraju...

Zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet, wskaźniki ich aktywności zawodowej są niższe niż średnia krajowa. W przypadku kobiet dystans ten jest jednak mniejszy, co oznacza niższą lukę zatrudnienia pod względem płci w województwie. Jedną z barier dostępu do rynku pracy może być brak dostępu do instytucji opieki nad dziećmi do 5 lat. Natężenie dezaktywacji osób w starszych grupach wieku jest wyższe niż w innych regionach kraju, co wynika ze struktury zatrudnienia, zdominowanej przez prace uprawniające do wcześniejszej emerytury.

W latach 2005-2009 sytuacja na śląskim rynku pracy poprawiała się...

W tym okresie zarówno wzrastało zatrudnienie, jak i spadało bezrobocie. Nadal jednak niski pozostaje wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 55 lat, który jest poniżej (i tak niskiego) wskaźnika zatrudnienia tych osób w kraju. Podobnie jak w strukturze wytworzonych dóbr i usług, tak samo w zatrudnieniu duży jest udział zatrudnionych w przemyśle, a marginalny - rolników, co wynika z dużego zurbanizowania regionu. W zatrudnieniu dominuje sektor prywatny, którego rola rośnie. Rośnie udział osób z wykształceniem wyższym wchodzących na rynek pracy.

Bezrobocie w województwie mało w latach 2005- 2007...

W ciągu dwóch i pół roku, stopa bezrobocia w regionie znacząco spadła, szczególnie w przypadku kobiet. Jednak od 2007 r. stopa bezrobocia utrzymuje się na niezmiennym poziomie. Spada bezrobocie długotrwale. Obserwowane tendencje potwierdzają zarówno dane Badania Ekonomicznej Aktywności Ludności, jak i dane z urzędów pracy.

Ale ryzyko bezrobocia

Wyższe ryzyko bezrobocia dotyka osoby młodsze, o krótszym stażu pracy, a także o niższym wykształceniu i kwalifikacjach. Zmniejszają się różnice w stopie bezrobocia pomiędzy regionami,



jest zróżnicowane...

choć nadal pozostają znaczące. Ludzie młodzi stanowią relatywnie większy odsetek bezrobotnych w podregionach rybnickim i tyskim, a mniejszy w podregionach częstochowskim i sosnowieckim.

W latach 2003-2007 dynamicznie rosta liczba ofert pracy....

Większość nowych miejsc pracy tworzonych jest w konurbacji śląskiej (tj. silnie zurbanizowanego obszaru, w skład którego wchodzi teren Górnośląskiego Zagłębia Dąbrowskiego oraz Jaworzna), w pozostałych częściach województwa popyt na pracę jest niższy. W 2008 r. liczba ofert pracy spadła, w efekcie obserwowanego w Polsce i w Europie spowolnienia gospodarczego. Struktura ofert pracy pod względem zawodów pozostaje stabilna - najbardziej poszukiwani są sprzedawcy, pracownicy biurowi, robotnicy gospodarczy i robotnicy budowlani.

Rekomendacje dotyczące zbierania i udostępniania informacji o rynku pracy:

W zakresie gromadzenia informacji o rynku pracy:

- Wykorzystanie dostępnych informacji zewnętrznych o kształtowaniu się sytuacji na rynku pracy, szczególnie w obszarze popytu na pracę, w tym informacji z mediów (Internetu - portali z ofertami pracy, gazet itp.) oraz prowadzonych badań (np. naukowych, ewaluacyjnych);
- Monitorowanie potencjalnego tworzenia i likwidacji miejsc pracy - wykorzystanie wiedzy o planowanych inwestycjach infrastrukturalnych, informacji o planowanych zwolnieniach pracowników, przedstawianych w mediach;
- Zbudowanie systemu dodatkowego, ankietowego gromadzenia informacji o rynku pracy na poziomie powiatów, ale w oparciu o jednolite, wypracowane na poziomie wojewódzkim narzędzie (kwestionariusz), przeprowadzanego w regularnych odstępach czasu;
- Wykorzystanie danych gromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych do

W zakresie udostępniania informacji o rynku pracy:

- monitorowania popytu, podaży pracy oraz mobilności przedsiębiorstw i pracowników na rynku pracy.
- Opracowanie standardowej, modelowej formy prezentowania informacji o powiatowym rynku pracy przez powiatowe urzędy pracy;
- Opracowywanie i prezentowanie rocznej analizy rynku pracy w województwie śląskim, wykorzystując zakres i strukturę zawartą w niniejszym raporcie analizy rynku pracy, regularne aktualizowanie zebranych zasobów informacyjnych;
- Nawiązanie bliższej współpracy z instytucjami otoczenia rynku pracy (ośrodkami pomocy społecznej, instytucjami edukacyjnymi), dla lepszej koordynacji realizowanych polityk oraz poprawy jakości oferty publicznej dla klientów tych instytucji;
- Wykorzystanie dostępnych narzędzi informatycznych dla ograniczenia zbędnej wymiany informacji w postaci papierowej na rzecz szybszej i mniej kosztownej wymiany elektronicznej pomiędzy istniejącymi systemami informacyjnymi



SUMMARY

Information on the labour market provides support for its management and improves its effectiveness...

Access to the information on demand and supply on the labour market allows for a proper design of labour market measures, which alleviate mismatches. An adequate offer of education and training allows to adjust skills and qualifications of the labour force to the current and future needs of employers.

There are several dimensions of labour market disparities...

Labour markets nowadays are often fragmented - there are mismatches both in a regional dimensions as well as in sectoral one. Increasing labour mobility is therefore a challenge faced by the institutions shaping the labour market policy. Access to good quality information may increase labour mobility, leading to an overall improvement on the labour market performance.

Flows of information on the labour market encompass several institutions linked through the channels of information ...

There are several institutions collecting, generating and offering access to the data on the labour market. The most important ones include: local (PUP) and voivodeship labour offices (WUP), social assistance centres, Voluntary Work Corps, employment agencies, Central Statistical Office (GUS). One must note that each flow of information generates a certain loss: not all the data that is collected and generated in some of the institutions are made available to other institutions or labour market participants. Moreover, the same institutions (e.g local labour offices or social assistance centres) tend to offer non-homogeneous (in terms of form and content) information.

Information available on the labour market are

The institutions collecting data on labour market use established sources and methods of presenting the information, majority of them also carry out incidental surveys of the labour





both cyclical and incidental ...

market(qualitative or quantitative). However, these surveys tend to be ad hoc, corresponding to the current needs of the particular institution. There are not enough studies and analyses, which go beyond the requirements defined by the law, which would be carried out cyclically, allowing for the analysis of the labour market dynamics

There is great a significant in scope and methods of data collection...

Most of the institutions (especially public) rely on the standard procedures which concern access to information and information flow (within those institutions and between them). It should be noted, however, that some powiat labour offices (PUP), as well as some private institutions use innovative and efficient systems of data collection especially on labour demand. They use the internet, other media, and contact directly with local employers.

CSO (GUS) data are the most complete and most predictable source of information on the labour market ...

Among the institutions which collect and provide data on the labour market, the most complete, orderly and predictable data are provided by the Central Statistical Office. Data on the labour market, collected from individuals, employers and institutions are subject to periodic publications in specific problem areas: economic activity of the population, demand for work, working persons, wages and salaries, etc. In addition, there is a possibility, upon request, to receive individual data (to the extent consistent with the principles of statistical confidentiality), which may allow to deepen the labour market analyses.

Availability of administrative data is often determined by the scope of legally pre-defined forms...

The scope of information collected (and disseminated) by public institutions results from the contents of specific forms, which are regulated by law. This concerns in particular data in powiat labour offices (PUP), social assistance centres (OPS) and the Social Insurance Institution (ZUS). There is potential of making better use of collected data. This would enlarge the knowledge about the processes on the Silesian labour market.

There are several possibilities to enlarge

Improving access and the use of information on the labour market may be achieved through: new channels (or extension of present ones) of data collection, i.e. media (internet, press), direct





the scope and availability of data in the information exchange system...

contacts with employers, surveys, etc. In addition monitoring of investment processes (including those financed from structural funds) can make it possible to predict growth of labour demand with greater accuracy and to identify potential skills required to implement those investments in the future. Increasing cooperation between educational institutions and employment agencies, may allow to develop more coordinated and efficient policies to fight with unemployment, especially among the risk groups (young, old and long-term unemployed) and adjust their skills to the labour market needs. Cooperation with institutions that have experience in working with the particular risk groups will allow to use their knowledge and experience to offer better labor market programs.

The information systems used to exchange data between institutions, reduce costs and improve the quality of customer service ...

The exchange of data through appropriate information platforms (systems), especially between the PUP and OPS allows to limit labor resources and expenditures related to the issuance of certificates for the unemployed who are clients of social assistance.

Better coordination between the institutions that serve the same clients (in particular the PUP and OPS) allows for their better resource allocation and higher quality of services for the clients.

Database on the labor market, developed within this project, may constitute a very useful instrument for analyses of the labour market...

The database on the Silesian labour developed within this project may constitute a very useful instrument for analyses of the labour market. The database is powered by data from Regional Data Bank, administrative sources (e.g. PUP) and is adjusted to use data from ZUS. Moreover, the system to update data and charts in the database, which is very much user friendly, provides significant support for the labour market analysts. The database for its highest efficiency and functionality must be rightly updated and (if possible) extended to the new areas of labour market.

Data from the Social

ZUS collects a wide range of information that can potentially be used to analyze the labour



Insurance Institution (ZUS) will improve functionality and information capacity of the database ...

market. This concerns particularly: (1) data on employers - it would be possible to analyse the emergence of new firms and liquidations of the old ones, their spatial location, employment, etc.; and (2) data on insured persons (the number, structure, income and potentially their migration in time and space) etc. However, the use of those data requires an agreement with ZUS Headquarters.

As the analysis of the regional labour market shows...

The Silesian voivodeship belongs to the most important regions on the economic map of Poland ...

The voivodeship accounts for over 13% of the country's output, it is one of the richest regions of Poland, in which the GDP per capita is higher than the country's average. However, in the recent years, the dynamics of the GDP is falling, relative to the other regions of Poland, which means that the other voivodeship narrow their distance to Silesia. The sub-regions with the highest potential are katowicki, tyski and sosnowiecki, and with the lowest : bytomski, rybnicki and bielski. The subregion with the highest potential has a GDP per capita by 2/3 higher than the subregion with the lowest potential.

The structure of the economy is dominated by the industry..

Industry accounts for 1/3 of the region's value added, the share of services is lower than the average. Agriculture is a marginal sector in the region's economy, and its share in value added amounts to 2%.

The region' demographic potential is getting lower

Although the Silesian voivodeship remains the most numerous and most densely populated region, its population has been decreasing for several years. It results both from a decreasing number of births and from a pertaining negative net migration. In the future, owing to ageing of population, the number of people of working age will go down considerably, whereas the number of people over the working age will increase.

In the older age groups there

High mortality rate among men after 60 years of age leads to a strong dominance of

have been recorded a strong predominance of women; in the younger age groups the situation varies...

women in this age group. Among those aged 20-29 years, the number of women per 100 men is generally below 100 (excluding subregion Gliwice). This points to low feminization of the population in this age group, possibly due to migrations.

The economic activity in the voivodeship is lower than in the average in the country...

The economic activity rates in the region are lower, both in case of men and women, compared to the country's average. In case of women, this difference is lower, which translates into a smaller gender employment gap in the region. One of the obstacles in the access to the labour market may be the lack of availability of child care institutions for children aged below 5. The economic inactivity in older age groups is higher than in other regions of the country, which results forms the employment structure, dominated by jobs (occupations) which allow for early retirement.

Between 2005 and 2009, the situation on the Silesian labour market has been improving..

Employment has increased and unemployment decreased in that period. Yet, the employment rate of those aged over 55 remains low, below the (very low) level observed in the overall economy. Similar to the structure of the output, the structure of employment also reflects a high share of industry and a marginal share of those employed in agriculture, which results from a highly urbanized region. Employment is dominated by the private sector, and its role is increasing. There is also an increase in the share of people with tertiary education among the labour market entrants.

Unemployment decreased between 2005 and 2007...

Within two and a half year, the regions's unemployment rate decreased considerably, in particular among women. However, since 2007 it remains on the same level. Long term unemployment decreased as well. The observed tendencies are confirmed both by the Labour Force Survey data (BAEL) as well as by the registered unemployment.

The risk of unemployment

Higher risk of unemployment relates mostly to younger people, those with short working

varies a lot...

experience and low education and skills. The regional disparities in unemployment rates have decreased, although they still remain high. Young people constitute relatively higher shares of unemployed in the rybnicki and tyski subregions, and lower in the częstochowski and sosnowiecki ones.

The number of job offers was increasing quickly in the years 2003-2007

The majority of new jobs are created in Silesia Conurbation (highly developed region of Upper Silesia, Zagłębie Dąbrowskie and Jaworzno), in the remaining parts of the voivodeship the labour demand is lower. In 2008 the number of job offers decreased, as a results of the economic slowdown, observed in Poland and in Europe. The structure of job offers by occupation remains stable - the highest demand relates to salesmen, clerk workers, blue collar workers and construction workers.

Recommendations on labour market data collection and dissemination:

Regarding data collection:

- Making use of the available external information on the labour market, in particular on its demand side (the Internet - websites with job offers, newspapers, etc);
- Monitoring the potential job creation and destruction - using information on the planned structural investments, information on the potential lay-offs reported in the media
- Developing additional, survey based, system of data collection at local (powiat) level. It should be based on uniform tool (questionnaire) prepared at the regional (voivodeship) level, the survey should be carried out regularly.
- Making use of the data collected by the Social Insurance Institution (ZUS) to monitor labour demand, supply, as well as job and employees mobility on the labour market.

Regarding data dissemination

- developing a standardized system of presenting information on poviats labour market by the poviats labour offices (PUP).
- preparing annual labour market analyses for the Silesia region in a similar way as it was presented in the report. Updating regularly collected data.
- establishing closer cooperation with other institutions (particularly with social assistance centres (OPS) and educational institutions) in order to improve coordination of labour market policies and to improve the quality of public services for the clients of those institutions.
- extending the use of informatics tools in order to reduce the scale of costly information exchange in paper form within institutions and between them.

WPROWADZENIE

Niniejszy raport podsumowuje prace wykonane w ramach czwartej części projektu „Program monitorowania lokalnego rynku pracy” realizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. W ramach tej części prowadzone były prace związane z budowaniem systemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych opisujących rynek pracy i zachodzące na nim zmiany. W celu osiągnięcia celów postawionych przed projektem, przygotowane zostały modele przepływu informacji na rynku pracy. Nadana została im postać schematów blokowych dla najważniejszych pierwotnych źródeł informacji - instytucji działających na rynku pracy i w jego otoczeniu. Przepływy informacji określone na schematach powiązane są ze zidentyfikowanymi zasobami informacyjnymi w ramach przygotowanej na wcześniejszym etapie projektu inwentaryzacji dostępnej informacji na temat parametrów rynku pracy. Schematy uwzględniają z jednej strony źródła informacji napływających do podmiotu stanowiącego punkt skupienia poszczególnych diagramów, z drugiej odbiorców informacji przez niego generowanych. Uzupełnieniem przedstawionych schematów informacyjnych jest analiza zawartości

informacyjnej formularzy, z których korzystają podmioty na rynku pracy. W oparciu o zidentyfikowane przepływy informacji, oraz wyniki badań jakościowych, przedstawione zostały rekomendowane uzupełnienia i rozszerzenia przepływu informacji dla wybranych instytucji rynku pracy i otoczenia rynku pracy, których celem jest poprawa efektywności zarządzania śląskim rynkiem pracy. W ramach tej części przygotowana została również architektura bazy danych o śląskim rynku pracy, w oparciu o rekomendacje przedstawione w Raporcie 2 projektu *Inwentaryzacja dostępnej informacji na temat parametrów rynku pracy oraz identyfikacja braków w tym zakresie*. Baza ta została wypełniona dostępnymi danymi, uwzględniając również dane historyczne. Raport przedstawia strukturę bazy danych, jak również podstawowe zasady jej uzupełniania, które w pełny sposób opisane są w podręczniku użytkownika informacji o rynku pracy w województwie śląskim. Na podstawie zebranych danych przedstawiona jest przykładowa analiza sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim.

1 MODEL RYNKU PRACY

Funkcjonowanie rynku pracy i jego efektywność w dużym stopniu zależy od organizacji przepływów informacji o rynku pracy. Dostęp do informacji pozwala na odpowiednie spotkanie się podaży pracy - osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz popytu na pracę - pracodawców i ich ofert pracy. Struktura rynku pracy jest często bardzo podzielona. Jednym z wymiarów tych podziałów są podziały geograficzne na lokalne rynki pracy - często poprzez odpowiedni przepływ informacji i wiedzy pomiędzy sąsiadującymi rynkami pracy można usprawnić ich funkcjonowanie przez wzajemne wykorzystanie istniejących nadwyżek czy niedoborów siły roboczej lub ofert pracy. Innym wymiarem są sektory zatrudnienia, gdzie także przez odpowiednie wykorzystanie wiedzy o istniejących niedopasowaniach w zakresie istniejących oraz potrzebnych kwalifikacji i umiejętności, a także ich zmiany w czasie, można odpowiednio dopasować ofertę szkoleń, staży i innych działań dla osób bezrobotnych, a także - co daje efekty w dłuższej perspektywie - dostosować ofertę edukacyjną. .

Należy też zwrócić uwagę na występujące w systemie przepływu informacji ubytki informacyjne. Po pierwsze, nie wszystkie informacje dostępne w instytucjach gromadzących i generujących je są przekazywane dalszym odbiorcom. Po drugie, informacja często dostępna jest w wielu miejscach, a uzyskanie pełnej informacji wymaga sięgania do rozproszonych źródeł. Po trzecie, uczestnicy rynku pracy często nie mają wiedzy o tym, jakie informacje są dostępne i gdzie należy ich szukać. W tej części raportu przedstawiamy diagramy przepływu informacji na rynku pracy, uwzględniające stan obecny w oparciu o przepisy prawne i wypracowane praktyki. Diagramy te bazują na diagnozie dostępnej informacji i deficytów informacji na rynku pracy, opisanych w Raporcie 2 projektu *Inwentaryzacja dostępnej informacji na temat parametrów rynku pracy oraz identyfikacja braków w tym zakresie*, jak również wykorzystują wiedzę zgromadzoną w trakcie przeprowadzenia badań jakościowych realizowanych w ramach projektu - indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) oraz grupowych badań fokusowych (FGI).

1.1 Zasady konstrukcji diagramów przepływu informacji






W celu ilustracji przepływów informacji na rynku pracy w województwie śląskim, przygotowane zostały diagramy przepływu informacji pomiędzy uczestnikami systemu rynku pracy.





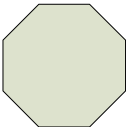
Ilustrują one istniejące przepływy informacji związane z wybranymi instytucjami gromadzącymi i przekazującymi wiedzę o rynku pracy. Przepływy informacji w różnych wymiarach rynku pracy ilustruje ogólny diagram przepływów informacji na rynku pracy, z uwzględnieniem obecnie najczęściej gromadzonych i wykorzystywanych informacji. Diagramy szczegółowe obejmują wybrane instytucje rynku pracy i jego otoczenia. Tymi instytucjami są:


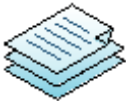


- Powiatowy Urząd Pracy;
- Wojewódzki Urząd Pracy;
- Ośrodek Pomocy Społecznej;
- Ochotnicze Hufce Pracy;
- Agencje Zatrudnienia;
- Główny Urząd Statystyczny.

Odrębna ilustracja przepływów informacji dla tych instytucji, które również między sobą są powiązane kanałami informacyjnymi, ma na celu z jednej strony wyodrębnienie podstawowych obszarów, w których dokonywany jest przepływ informacji, a z drugiej strony pozwala na czytelne ukazanie zachodzących procesów przepływu informacji dla każdej z tych instytucji, która z jednej strony gromadzi i generuje informacje, a z drugiej strony, jest źródłem informacji dla innych uczestników rynku pracy. Należy pamiętać, iż w każdym z omawianych diagramów występować może szereg innych, dodatkowych przepływów informacji, mających charakter incydentalny, zachodzących w szczególnych, z reguły niestandardowych sytuacjach. W przypadku każdego z diagramów używany jest standardowy zestaw symboli oznaczających daną grupę instytucji, osób lub procesów wchodzących w zakres przepływu informacji. Ma to na celu spójne przedstawienie analizowanych procesów w ramach poszczególnych diagramów. Opis użytych w diagramach symboli i oznaczeń przedstawia Tabela 1.

TABELA 1. SYMBOLE UŻYWANE W DIAGRAMACH PRZEPLYWU INFORMACJI

Symbol	Opis
	Instytucja wiodąca w danym schemacie przepływu informacji
	Osoba fizyczna kontaktująca się z wybraną instytucją (PUP, OPS, itp.)
	Przedsiębiorcy, pracodawcy - tworzący miejsca pracy, poszukujący bądź dostarczający informacji dla instytucji
	Instytucja współpracująca w danym schemacie przepływu informacji
	Dokumenty o zdefiniowanym formacie zawierające informacje zbierane lub generowane

Symbol	Opis
	Rejestry i bazy danych zawierające gromadzone i przekazywane informacje Etykiety instytucji, osób lub innych podmiotów
	Instytucje oraz zaświadczenia lub informacje przez nie przekazywane
	Opis działań, instrumentów oraz zakresu informacji związanych z przepływem informacji pomiędzy instytucjami w ramach opisywanego procesu
	Badania statystyczne służące gromadzeniu informacji
	Badania i analizy służące gromadzeniu dodatkowych informacji przez instytucje wiodące

Symbol	Opis
	Dane lub informacje dostępne w formie elektronicznej
	Dane lub informacje dostępne w formie papierowej
	System informatyczny używany do przepływu informacji
	Baza danych zawierająca informacje gromadzone w określonym systemie informatycznym

1.2 Diagramy przepływu informacji - instytucje związane z rynkiem pracy

1.2.1 Ogólny przepływ informacji o rynku pracy (Diagram 1)

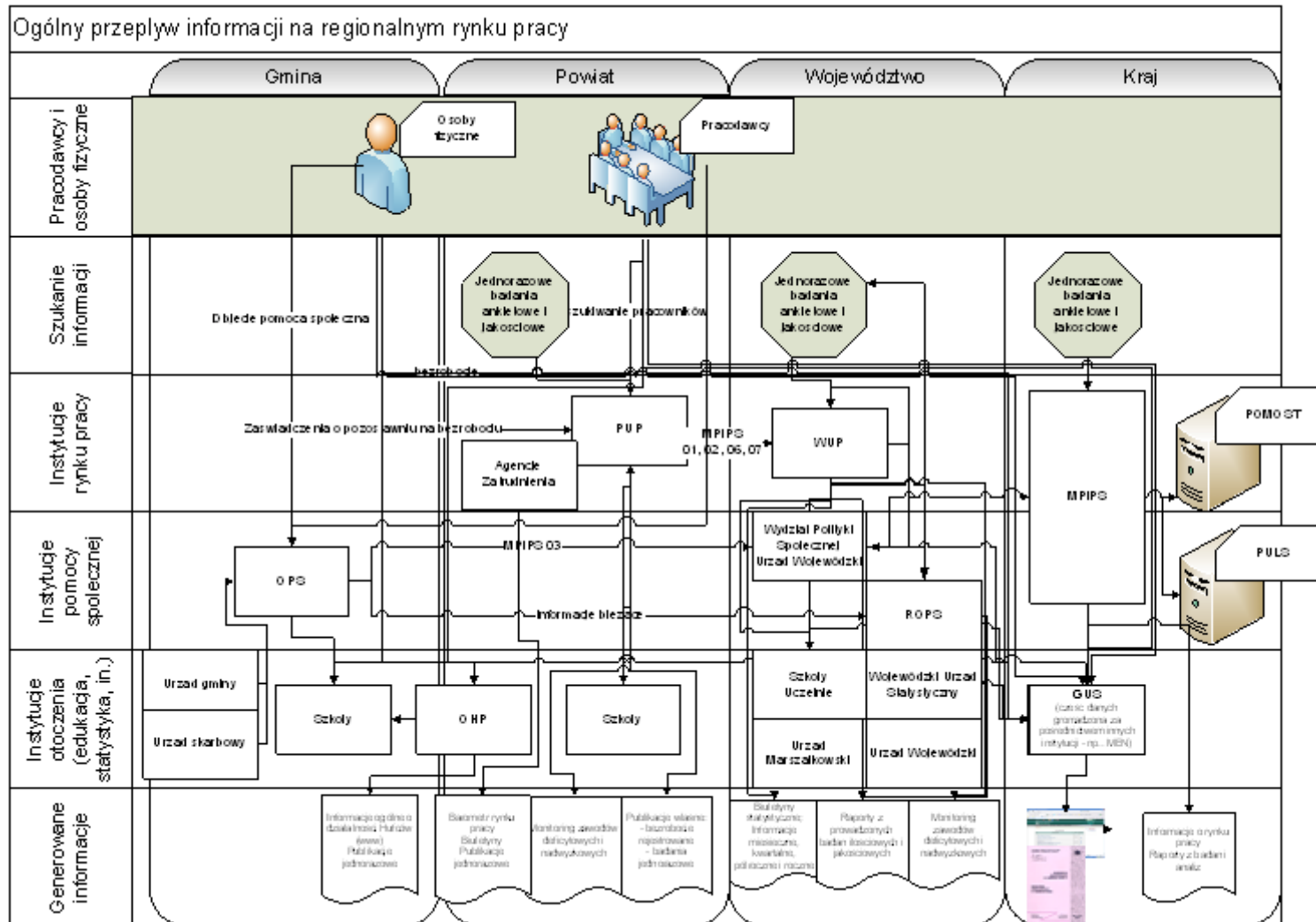
Informacje o rynku pracy są gromadzone, przetwarzane i udostępniane przez szereg instytucji i podmiotów. Funkcjonują one zarówno w różnych wymiarach terytorialnych - gminy, powiatu, województwa, kraju, jak również w różnym stopniu związane są z funkcjonowaniem rynku pracy - są to bezpośrednio instytucje rynku pracy, jak i inne instytucje publiczne w otoczeniu rynku pracy, czy też instytucje prywatne. Przepływ informacji o rynku pracy odbywa się w ramach każdego z poziomów podziału terytorialnego, jak i pomiędzy ich poziomami. Jak widać na diagramie, znacząca część przepływów informacji dotyczących rynku pracy obejmuje poziom powiatu i województwa, na tym poziomie działa też większość instytucji związanych z funkcjonowaniem rynku pracy (w tym przede wszystkim powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy).

Kierunki i zakres wymienianych informacji po części determinowany jest przez wymogi ustawowe (w szczególności związane z raportowaniem PUP oraz OPS formularze), częściowo wynika z własnej inicjatywy oraz przeprowadzanych (często jednorazowo i punktowo) badań i analiz lokalnych rynków pracy.

Wstępna analiza załączonego diagramu pozwala postawić tezę, iż przepływy informacji o rynku pracy mają często charakter chaotyczny - te same informacje płyną do kilku instytucji, które następnie je publikują, część zasobów informacyjnych jest utracona na kolejnych etapach jej przekazywania, ze względu na występujące wymogi, a często też brak czasu pozwalającego na ocenę istotności i przydatności gromadzonych przez konkretną instytucję informacji.

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

DIAGRAM 1.



1.2.2 Powiatowy Urząd Pracy (Diagram 2)

Powiatowy urząd pracy stanowi kluczowy punkt przepływu informacji na lokalnym rynku pracy. W zakresie podaży pracy, gromadzi on informacje o zgłaszających się do urzędu osobach bezrobotnych i poszukujących pracy. Dane te są gromadzone w odpowiednich rejestrach. W zakresie popytu na pracę, PUP zbiera informacje od pracodawców, związane ze zgłaszanymi ofertami pracy, stażami, czy zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych. PUP ponadto gromadzi informacje dotyczące prowadzonych na rynku pracy działań (aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, wypłacanych zasiłków itd.). Warto wskazać, iż źródłem informacji dla PUP nie są jedynie bezrobotni i poszukujący pracy oraz pracodawcy. Urzędy Pracy często prowadzą dodatkowe badania i analizy, które pozwalają poszerzać wiedzę o lokalnym rynku pracy. Część gromadzonych przez PUP zasobów informacyjnych służy przygotowaniu standardowych, określonych w przepisach, raportów. Są to między innymi raporty MPiPS-01,

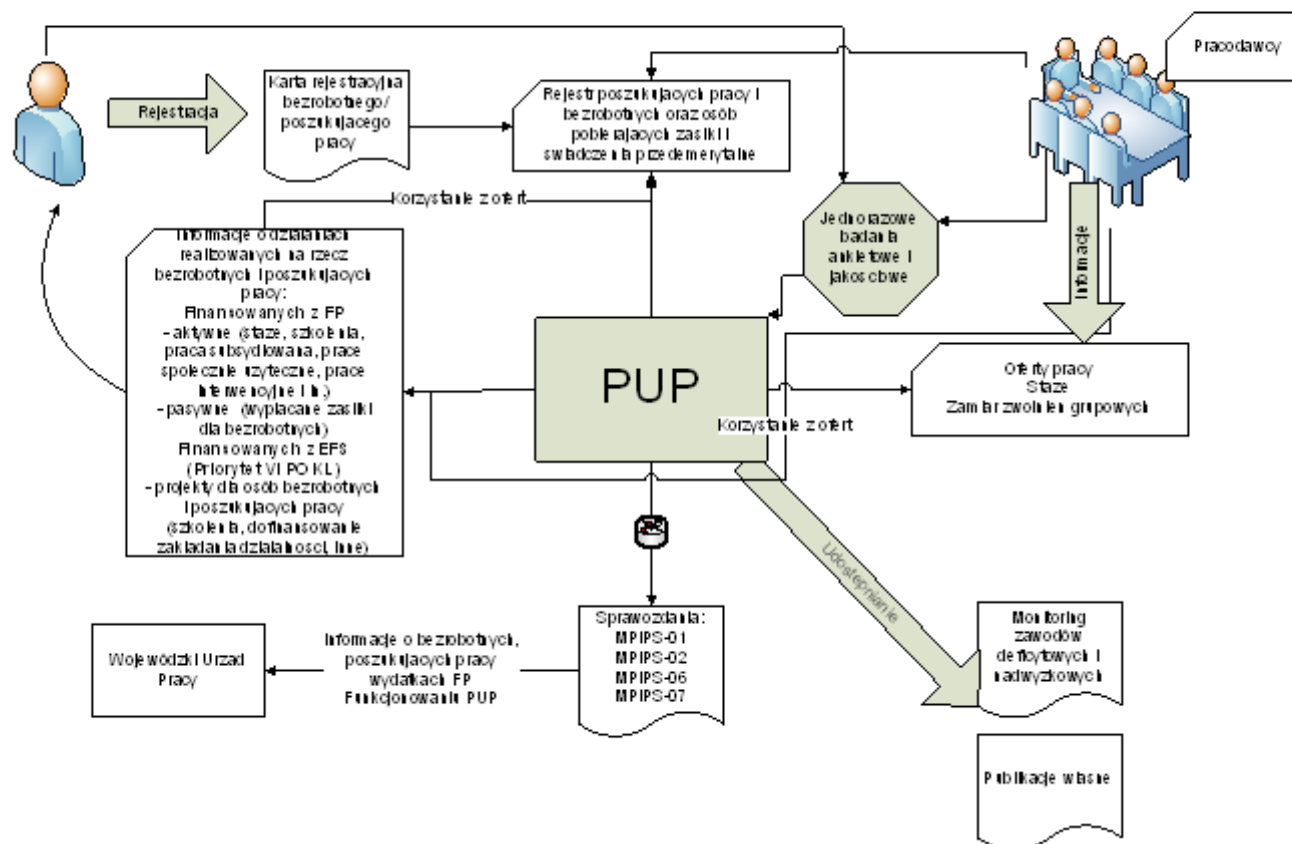
MPiPS-02, MPiPS-06 i MPiPS-07, które są przekazywane do Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Stanowią one element sprawozdawczości statystycznej dla potrzeb statystyki publicznej. PUP prowadzi również i udostępnia monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Przyjętą praktyką jest udostępnianie przygotowywanych statystyk i informacji, między innymi poprzez Internet.

Zakres i forma prezentowanych informacji zależą od decyzji powiatowego urzędu pracy. Brak określonych standardów dotyczących zakresu i sposobu prezentacji informacji w konsekwencji prowadzi do zróżnicowanego dostępu do informacji generowanych przez poszczególne PUP-y. Należy też zwrócić uwagę na istotną różnicę w zakresie posiadanych i przekazywanych dalej informacji. Na poziomie lokalnym PUP gromadzi znacznie większą wiedzę, częstą mającą mniej sformalizowany charakter, która jednak nie jest udostępniana na zewnątrz.

DIAGRAM 2

Przeplwy informacji: Powiatowy Urząd Pracy

11/28/2009



1.2.3 Wojewódzki Urząd Pracy (Diagram 3)

Wojewódzki Urząd Pracy pełni rolę koordynatora polityki rynku pracy na terenie województwa. W tym celu, między innymi, gromadzi i agreguje informacje dotyczące funkcjonowania regionalnego rynku pracy. Do podstawowych zasobów informacyjnych WUP należy zaliczyć informacje przekazywane przez PUP-y, z wykorzystaniem zdefiniowanych formularzy MPiPS. WUP zbiera też zgłoszenia instytucji szkoleniowych i agencji zatrudnienia, rejestr których prowadzi. Kolejnym źródłem informacji są badania ilościowe i jakościowe, przeprowadzane na zlecenie WUP.

Odbiorcami informacji generowanych przez WUP są instytucje publiczne: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Główny Urząd Statystyczny. Informacje przekazywane do tych instytucji zasilają ogólnopolskie statystyki dotyczące bezrobocia rejestrowanego.

Na WUP-ie spoczywa też obowiązek cyklicznego przygotowywania informacji dotyczącej monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Raporty te są

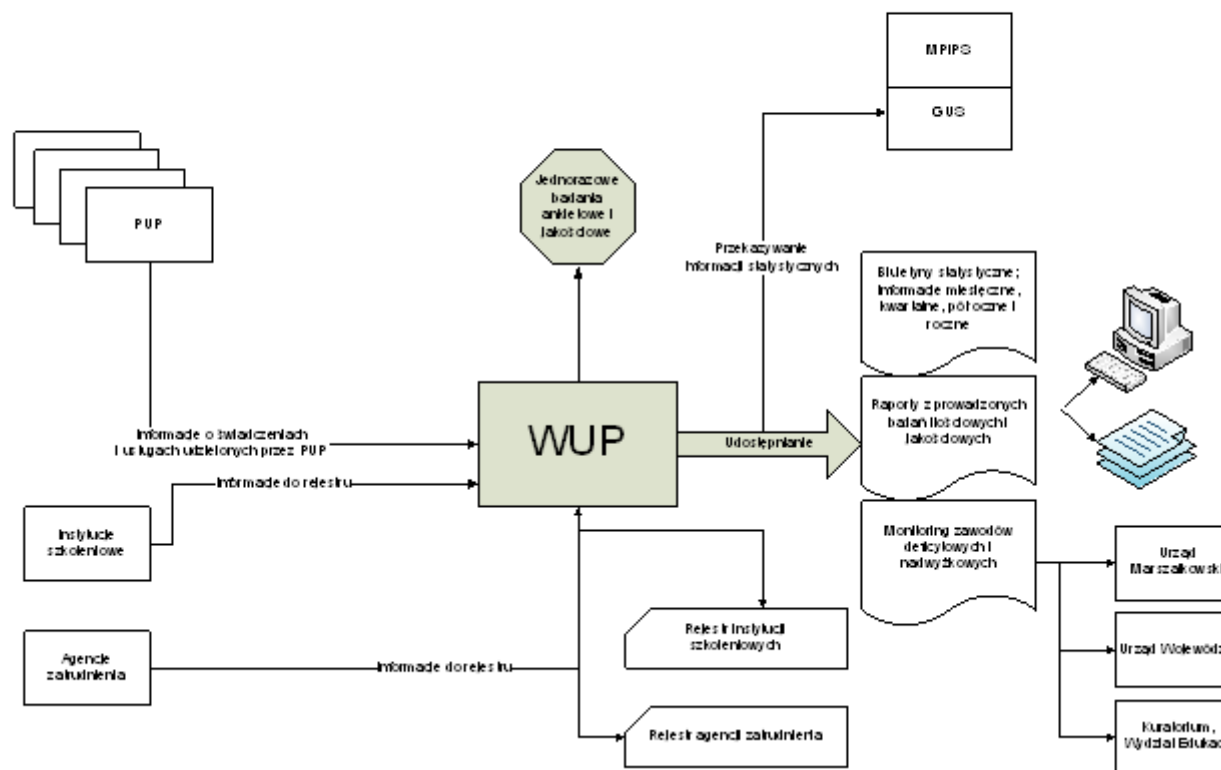
przekazywane do Urzędu Marszałkowskiego, Urzędu Wojewódzkiego, Kuratorium oraz Wydziału Edukacji. Są również udostępniane publicznie, zarówno za pośrednictwem Internetu w formie elektronicznej, jak i w formie papierowej. Zgodnie z założeniami, monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych ma stanowić źródło informacji do kształtowania kierunków zmian w systemie edukacji, tak aby oferta edukacyjna szkół oraz instytucji szkoleniowych była lepiej dopasowana do potrzeb rynku pracy.

WUP udostępnia również publikacje w postaci regularnych biuletynów zawierających głównie dane odnoszące się do bezrobocia rejestrowego oraz aktywności zawodowej na terenie województwa, jak również realizacji aktywnych polityk rynku pracy.

Ostatnią grupą informacji są raporty z przeprowadzanych badań ilościowych i jakościowych oraz projektów realizowanych przez WUP. Informacje te mają najczęściej charakter jednorazowy.

DIAGRAM 3

Przeptywy informacji: Wojewódzki Urząd Pracy



1.2.4 Ośrodek pomocy społecznej (Diagram 4)

Ośrodek pomocy społecznej stanowi podstawowe ogniwo służb społecznych na poziomie gminy. Ze względu na charakter swojej działalności, związany z udzielaniem świadczeń społecznych i prowadzoną pracą socjalną, OPS na poziomie gminnym integruje większość wiedzy odnoszącej się nie tylko do sytuacji rodzinnej i dochodowej swoich klientów, ale także w innych obszarach ich funkcjonowania. Oznacza to również konieczność wymiany informacji z szeregiem instytucji lokalnych: powiatowym urzędem pracy, urzędem gminy, urzędem skarbowym, innymi instytucjami przyznającymi świadczenia czy też z pracodawcami.

Biorąc pod uwagę potrzeby związane z zarządzaniem informacją na rynku pracy, należy zwrócić szczególną uwagę na przepływy informacji pomiędzy ośrodkiem pomocy społecznej a powiatowym urzędem pracy. OPS z jednej strony pozyskuje informacje niezbędne do przyznania świadczenia z pomocy społecznej. Jeżeli przesłanką do tego świadczenia jest bezrobocie (dotyczy to z reguły dominującej grupy klientów OPS), wymagana jest decyzja starosty o uznaniu lub odmowie uznania za osobę bezrobotną, utracie statusu osoby bezrobotnej,

o przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu, wznowieniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium, dodatku aktywizacyjnego albo zaświadczenie o pozostawaniu w ewidencji bezrobotnych lub poszukujących pracy.

Z drugiej strony OPS prowadzi pracę socjalną, w ramach której oferuje także działania aktywizujące w postaci między innymi kontraktów socjalnych i prac społecznie użytecznych. Są to działania, które mają na celu aktywizację zawodową, a więc są zbliżone zakresem do działań podejmowanych przez powiatowe urzędy pracy. Działania te realizowane są w ramach posiadanych środków oraz w ramach projektów systemowych realizowanych w ramach Priorytetu VII Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki „Promocja Integracji Społecznej”, działanie 7.1. Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji.

Należy też zwrócić uwagę na to, że zgodnie z przyjętymi regułami, w przypadku projektów finansowanych z EFS, jedna osoba nie może być jednocześnie beneficjentem

kilku programów, co oznacza również potrzebę koordynacji działań pomiędzy PUP i OPS¹.

Odbiorcami informacji OPS są także Wydział Polityki Społecznej Urzędu Wojewódzkiego, który otrzymuje dane w ramach sprawozdania MPiPS-3, a następnie przekazuje je do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz GUS, w ramach systemu POMOST. Informacje za pośrednictwem Wydziału Polityki Społecznej otrzymuje również Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej. ROPS, zbierając i analizując dane na poziomie województwa, a także na podstawie danych MPiPS prowadzi działania związane z regionalnym wymiarem polityki społecznej.

Na poziomie kraju, informacje są gromadzone w Krajowym Systemie Monitorowania Pomocy Społecznej działającym w ramach systemu POMOST prowadzonym przez MPiPS. Sprawozdania z działalności OPS są również udostępniane na stronie internetowej OPS lub urzędu gminy (miasta). Podobnie jak w przypadku PUP-ów można zauważyć, iż zakres informacji gromadzonej w OPS często wykracza poza sprawozdawczość i informacje, które OPS

przygotowuje i przedstawia, następuje zatem utrata części zawartości informacyjnej w systemie.

Gromadzone informacje i dane, oraz posiadana wiedza, stanowią podstawę do diagnozy niezbędnej do przygotowywania lokalnych strategii rozwiązywania problemów społecznych, które stanowią podstawę do realizacji polityki integracji społecznej na poziomie lokalnym. Strategie te przygotowywane m.in. przez władze gminne, najczęściej powstają w ścisłej współpracy z ośrodkami pomocy społecznej.

¹ Propozycje w tym zakresie są zawarte w dalszej części raportu.

1.2.5 Ochotnicze Hufce Pracy (Diagram 5)

Ochotnicze Hufce Pracy są wyspecjalizowanymi instytucjami adresującymi swoje działania do młodzieży i absolwentów. Pierwszą grupą działań OHP są programy adresowane do młodzieży ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym, które obejmują szeroki program wsparcia, między innymi w stacjonarnych ośrodkach szkolenia i wychowania.

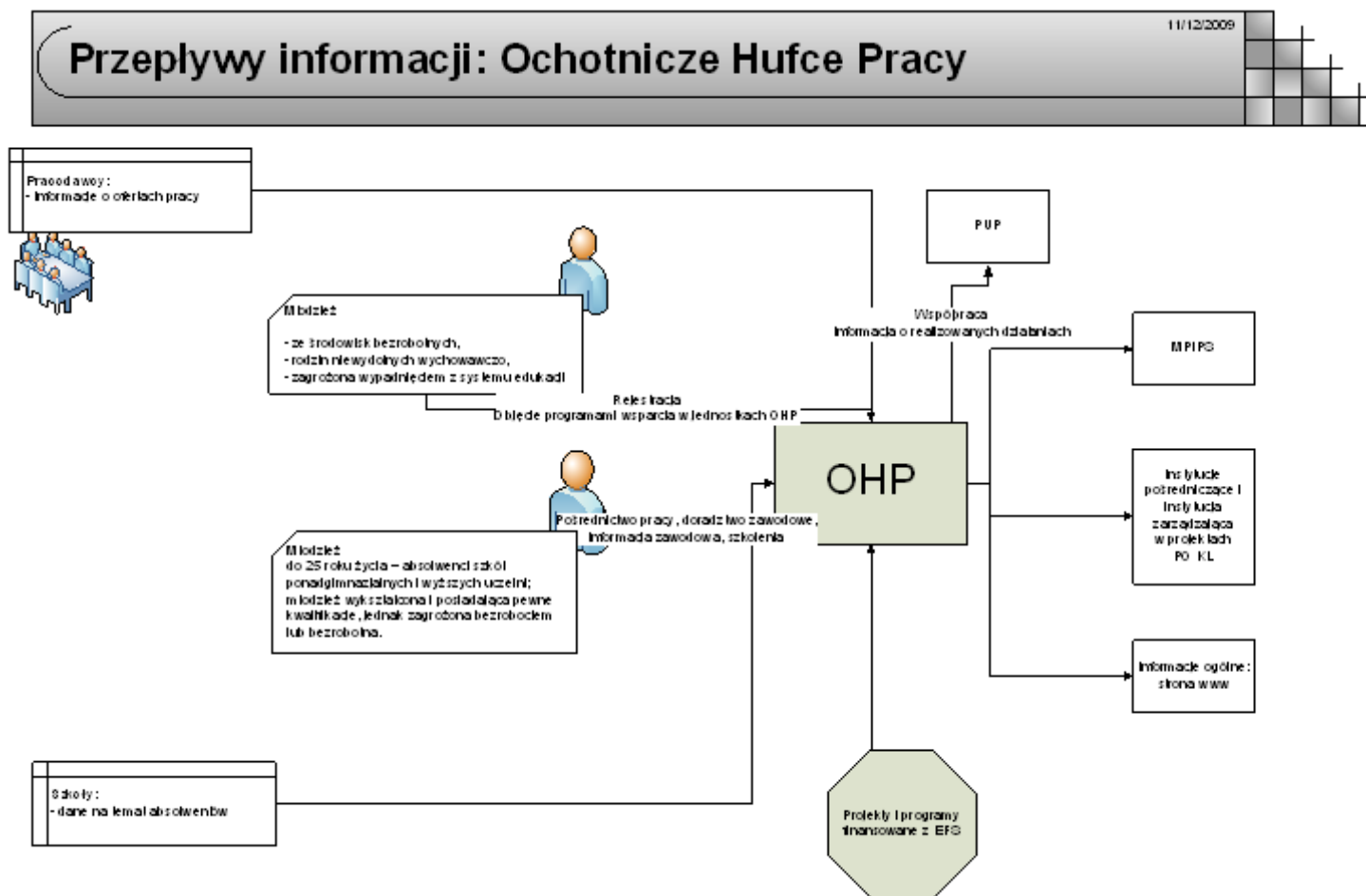
Drugą grupą działań OHP są programy ukierunkowane na wspieranie poszukiwania pracy przez młodzież i absolwentów. Zajmują się tym Mobilne Centra Informacji Zawodowej (MCIZ) oraz Młodzieżowe Centra Kariery, będące stacjonarną formą MCIZ. OHP prowadzi szkolenia adresowane do młodzieży, zajmuje się także pośrednictwem pracy.

W swojej działalności, OHP wykorzystują informacje gromadzone od szkół (o absolwentach i młodzieży szukającej wsparcia w poszukiwaniu pracy) oraz od pracodawców (oferty pracy).

Wiedza i informacje gromadzone w OHP są między innymi przekazywane do Powiatowych Urzędów Pracy, z którymi OHP współpracują, informują także urzędy pracy o realizowanych przez siebie działaniach.

OHP wdrażają także projekty finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego (np. od 1 maja 2009 r. do końca grudnia 2013 r. Śląska Wojewódzka Komenda realizuje ogólnopolski projekt „OHP jako realizator usług rynku pracy” współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego - Priorytet I Działanie 1.3.). Informacje o realizacji projektów i programów dostępne są za pośrednictwem stron internetowych, przekazywane są także do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz, w zakresie projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, do właściwych instytucji pośredniczących w realizacji programu.

DIAGRAM 5



1.2.6 Agencje Zatrudnienia (Diagram 6)

Agencje zatrudnienia, to podmioty prowadzące działalność gospodarczą, polegającą na świadczeniu usług w zakresie:

- pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej,
- pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych,
- doradztwa personalnego,
- poradnictwa zawodowego,
- pracy tymczasowej.

wymagającą wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia prowadzony jest przez marszałka województwa właściwego dla siedziby podmiotu.

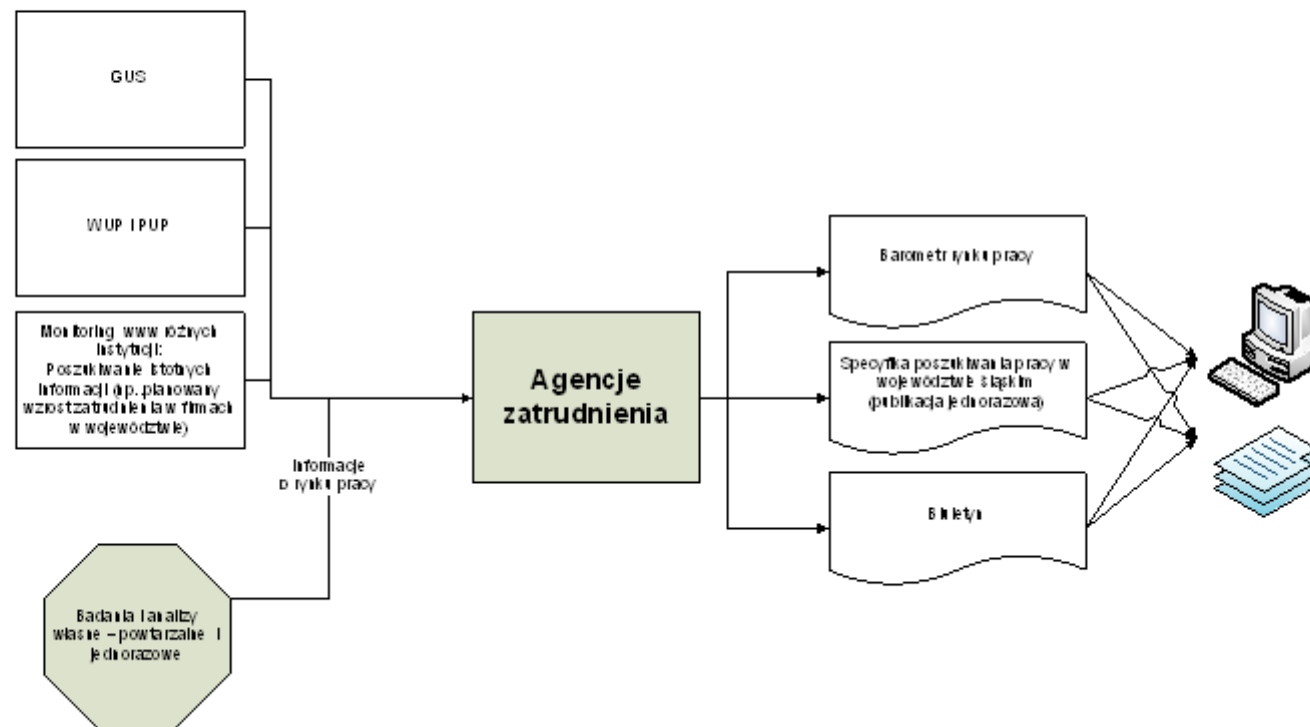
Z racji prowadzonej przez siebie działalności, agencje zatrudnienia gromadzą szereg informacji o lokalnym, krajowym, a często też zagranicznym rynku pracy.

Informacje przez nich gromadzone pochodzą z Głównego Urzędu Statystycznego, powiatowych i wojewódzkiego urzędów pracy, a także są efektem prowadzonego monitoringu instytucji i informacji związanych z rynkiem pracy (media, Internet itp.). Monitoring ten pozwala na zbieranie informacji np. o planowanym tworzeniu lub likwidacji miejsc pracy na lokalnym/regionalnym rynku pracy. Agencje zatrudnienia prowadzą też własne badania - powtarzalne bądź jednorazowe.

Gromadzona w agencjach zatrudnienia informacja wykorzystywana jest do prowadzonej przez nie działalności, często jednak także stanowi podstawę do informacji udostępnianych szerzej. Do takich informacji można zaliczyć na przykład publikacje cykliczne: barometrów rynku pracy czy biuletyny agencji oraz publikacje jednorazowe: na przykład specyfika poszukiwania pracy w województwie śląskim. Informacje te udostępniane są na stronach internetowych, a także w postaci publikacji papierowych.

DIAGRAM 6

Przeływy informacji: Agencje Zatrudnienia



1.2.7 Główny Urząd Statystyczny (Diagram 7)

GUS w ramach swojej działalności gromadzi i publikuje najszerszy zakres informacji o rynku pracy, zarówno od strony popytu na pracę, podaży pracy, jak i otoczenia rynku pracy. W ramach prowadzonych badań GUS zbiera informacje od:

- gospodarstw domowych i osób fizycznych,
- przedsiębiorców (pracodawców),
- urzędów i instytucji.

W przypadku pierwszej z badanych grup, informacje te gromadzone są ramach badań reprezentacyjnych (m.in. w ramach Badania Ekonomicznej Aktywności Ludności, Badania Budżetów Gospodarstw Domowych) a także badań pełnych (Spisu Powszechnego). Przedsiębiorcy dostarczają GUS informacji dotyczącej popytu na pracę, wynagrodzeń, zatrudnienia, czasu pracy czy wypadków przy pracy, za pomocą badań pełnych bądź reprezentacyjnych.

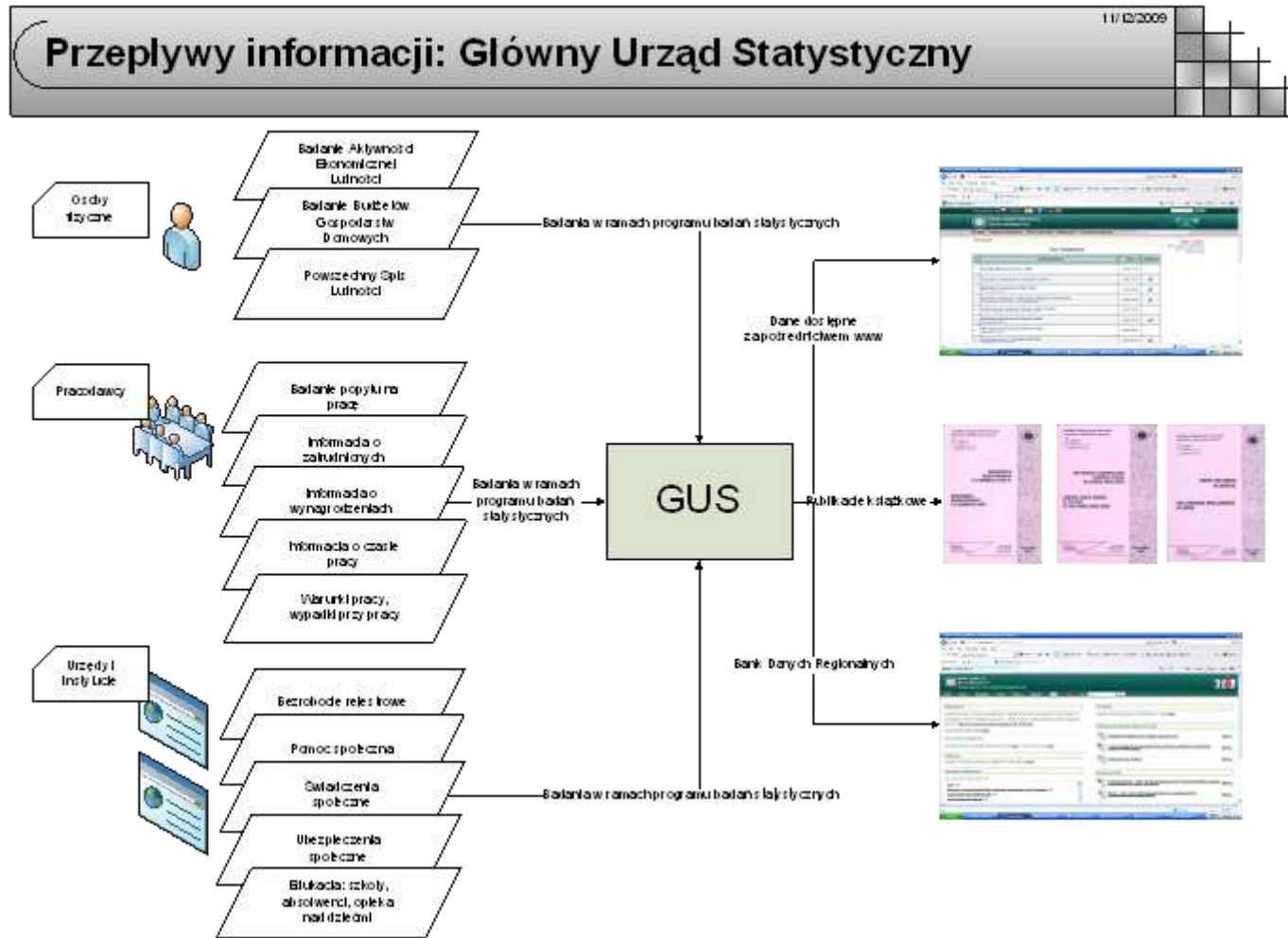
Urzędy i instytucje dostarczają informacji na temat realizowanych polityk publicznych - aktywizacji i wspierania osób bezrobotnych, udzielania pomocy społecznej, wypłaty świadczeń społecznych, ubezpieczeń

społecznych oraz systemu edukacji. Gromadzone informacje są następnie publikowane, zgodnie z planem publikacji określonym w ramach programu statystyki publicznej.

Powszechnie dostępnymi formami publikacji są dane dostarczane za pośrednictwem strony internetowej w ramach poszczególnych grup tematów, jak również w określonych bazach danych. Do tych ostatnich należy przede wszystkim zaliczyć Bank Danych Regionalnych (BDR), w którym udostępniane są wskaźniki i dane dostępne w różnych przekrojach terytorialnych (gminy, powiatu, podregionu, województwa). GUS publikuje również informacje w postaci publikacji papierowych. W ciągu roku GUS wydaje ok. 130 tytułów publikacji statystycznych.



DIAGRAM 7



1.3 Zawartość informacyjna formularzy

Niniejsza część zawiera opis zawartości formularzy wykorzystywanych przez instytucje rynku pracy. Stanowi ona uzupełnienie diagramów przepływu informacji o rynku pracy, przedstawionych w części 1.2. Analizie poddane zostały te formularze MPiPS, które powstają w oparciu o dane PUP, OPS oraz OHP. Ponadto opisany został formularz zgłoszenia (wywiad środowiskowy) wykorzystywany w Ośrodkach Pomocy Społecznej, oraz formularze Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dane ZUS,

jak było to wskazane w Raporcie 2 *Inwentaryzacja dostępnej informacji na temat parametrów rynku pracy oraz identyfikacja braków w tym zakresie*, stanowią istotne uzupełnienie danych o regionalnym i lokalnych rynkach pracy w województwie śląskim. Zakładamy, że wzory formularzy są łatwo dostępne na stronach internetowych wymienionych instytucji, stąd nie są one umieszczone bezpośrednio w samym opracowaniu.

1.3.1 Formularze MPiPS

Do analiz rynku pracy stosowane są dane gromadzone na podstawie formularzy sporządzanych przez Powiatowe Urzędy Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej oraz Ochotnicze Hufce Pracy. PUP sporządzają formularze MPiPS-01, MPiPS-02 (formularz MPiPS-02 wypełnia również Komenda Główna OHP), MPiPS-06, MPiPS-07, które są następnie przekazywane Głównemu Urzędowi Statystycznemu (za pośrednictwem Wojewódzkich Urzędów Pracy) oraz Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej. Cenne źródło

informacji o rynku pracy stanowią dane zawarte na formularzu MPiPS-03, które sporządzają Urzędy Wojewódzkie na podstawie danych z Ośrodków Pomocy Społecznej.

Poniżej został zamieszczony opis każdego formularza, częstotliwość jego wypełniania oraz formę przekazywania.

Formularz MPiPS-01

Formularz MPiPS 01 (wraz z załącznikami) - dotyczy sprawozdania o rynku pracy i stanowi podstawowe źródło informacji o bezrobociu rejestrowanym. W sprawozdaniu uwzględniono cechy bezrobotnych, takie jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, staż pracy, czas pozostawania bez pracy, rodzaj działalności ostatniego miejsca pracy według PKD oraz zawód. Badanie ponadto obejmuje sprawozdanie z realizacji programów przeciwdziałania bezrobociu i uwzględnia liczbę bezrobotnych objętych aktywnymi formami promocji zatrudnienia (m.in. szkoleniami, stażami, pracami interwencyjnymi, robotami publicznymi, poradnictwem zawodowym i informacją zawodową, pomocą w poszukiwaniu pracy).

Formularz MPiPS-01 podzielony jest na trzy działy, dotyczące:

- (1) struktury i bilansu bezrobotnych (rejestrowanych);
- (2) pośrednictwa pracy;
- (3) zgłoszonych zwolnień i zwolnień z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Jednocześnie z różną częstotliwością są dołączane do niego załączniki (łącznie siedem). Opis załączników zawiera Tabela 2. Sam formularz MPiPS-01 przekazywany

jest drogą elektroniczną do WUP raz miesiącu z danymi za poprzedni miesiąc.

TABELA 2. ZAŁĄCZNIKI DO FORMULARZA MPiPS-01 ORAZ CZĘSTOTLIWOŚĆ ICH SKŁADANIA PRZEZ POWIATOWE URZĘDY PRACY DO WOJEWÓDZKICH URZĘDÓW PRACY

Nr zał.	Opis załącznika	Częstotliwość przekazywania danych
1	Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy	kwartalnie
2	Bezrobotni według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy oraz oferty pracy	półrocznie
3	Bezrobotni oraz oferty pracy według zawodów i specjalności	półrocznie
4	Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	rocznie
5	Bezrobotni zamieszkali na wsi według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy	rocznie
6	Aktywne programy rynku pracy	rocznie
7	Bezrobotni według gmin	rocznie

Formularz MPiPS 02

Formularz MPiPS 02 - dotyczy sprawozdania o przychodach i wydatkach Funduszu Pracy. Środki z Funduszu Pracy, które są przeznaczane m.in. na prowadzenie aktywnych (szkolenia, roboty publiczne, prace interwencyjne, etc.) i pasywnych (zasiłki dla bezrobotnych) polityk rynku pracy, pochodzą z podatku płaconego przez przedsiębiorców, dotacji z budżetu państwa, a także środków z Unii Europejskiej. Formularz MPiPS-02 stanowi więc ważne źródło informacji o rynku pracy, gdyż pozwala ocenić przede wszystkim jaka część środków kierowana jest na konkretne polityki rynku pracy, a także źródło ich pochodzenia. Formularz jest podzielony na trzy działy:

- (1) stan środków pieniężnych, zobowiązań i należności Funduszu Pracy;
- (2) przychody Funduszu Pracy;
- (3) wydatki Funduszu Pracy.

Jest on wypełniany w trybie miesięcznym przez PUP, a następnie przekazywany do WUP (a następnie do GUS). Formularz MPiPS-02 wypełniany jest również przez Komendę Główną Ochotniczych Hufców Pracy w trybie comiesięcznym, która przekazuje formularz bezpośrednio do Urzędu Statystycznego.

Formularz MPiPS-03

Formularz MPiPS-03 dotyczy udzielonych świadczeń pomocy społecznej - pieniężnych, w naturze i usługach. Jest on sporządzany przez Urzędy Wojewódzkie na podstawie informacji przekazywanych z jednostek organizacyjnych pomocy społecznej. Zostaje on następnie przekazywany

Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej. Formularz podzielony jest na sześć działów:

- (1.) zatrudnienie w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej,
- (2a.) udzielone świadczenia - zadania zlecone gminom,

(2b.) udzielone świadczenia - zadania własne gmin,

(2c-1.) udzielone świadczenia - zadania własne realizowane przez powiatowe centra pomocy - pomoc mająca na celu życiowe usamodzielnienie i integrację ze środowiskiem dla opuszczających rodziny zastępcze, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze, młodzieżowe ośrodki wychowawcze, domy dla matek z małymi dziećmi i kobiet w ciąży, zakłady poprawcze i inne,

(2c-2.) udzielone świadczenia - zadania własne realizowane przez powiatowe centra pomocy - rodziny zastępcze,

(2c-3.) udzielone świadczenia zadania z zakresu administracji rządowej realizowane przez powiatowe centra pomocy rodzinie - pomoc dla uchodźców,

(3.) rzeczywista liczba rodzin i osób objętych pomocą społeczną,

(4.) powody przyznania pomocy: powód trudnej sytuacji życiowej,

(5.) typy rodzin objętych pomocą społeczną,

(6a.) jednostki organizacyjne pomocy społecznej o zasięgu lokalnym - finansowane z budżetu gmin ze środków na pomoc społeczną,

(6b.) jednostki organizacyjne pomocy społecznej o zasięgu ponadgminnym - finansowane z budżetu powiatów ze środków na pomoc społeczną.

Formularz MPiPS-03 sporządzany jest w trybie półrocznym i przekazywany Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej (w lutym oraz sierpniu).

Formularz MPiPS-06

Formularz MPiPS-06 - dotyczy instytucjonalnej obsługi rynku pracy. Na jego podstawie możliwe jest uzyskanie informacji dotyczących zatrudnionych osób w publicznych służbach zatrudnienia w podziale na płeć, wiek, poziom wykształcenia, a także strukturę stanowisk

(kierowniczych, pośredników pracy, doradców zawodowych), a także wyposażenie techniczne tych instytucji (w sprzęt komputerowy, audiowizualny, etc.). Formularz podzielony jest na trzy części, które dotyczą powiatowych urzędów pracy:

(1) ich płynność zatrudnienia;

(3) wyposażenia technicznego.

(2) struktury zatrudnienia;

Formularz przekazywany jest przez PUPy w co miesiąc do WUP.

Formularz MPiPS-07

Formularz MPiPS-07 - dotyczy informacji o niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy, niepozostających w zatrudnieniu. Stanowi on jedno z najważniejszych źródeł informacji o sytuacji osób niepełnosprawnych - uczestników w rynku pracy. Formularz podzielony jest na dwa działy:

(1) ewidencja osób niepełnosprawnych oraz

(2) struktura osób niepełnosprawnych bezrobotnych oraz poszukujących pracy i niepozostających w zatrudnieniu według wybranych cech w końcu półrocza sprawozdawczego.

Jest on przekazywany przez PUPy dwa razy do roku (w sierpniu za I półrocze roku bieżącego oraz w lutym za II półrocze roku ubiegłego) Wojewódzkim Urzędem Pracy.

1.3.2 Formularz Pomocy Społecznej - kwestionariusz wywiadu środowiskowego

Podstawowym źródłem informacji, które są zbierane przez OPS jest wywiad środowiskowy z osobą, która zgłasza się aby otrzymać świadczenia z tej instytucji. Wzór kwestionariusza rodzinnego wywiadu środowiskowego określają odpowiednie akty prawne². Informacje uzyskane podczas wywiadu, trafiają następnie do systemu POMOST i/lub SEPI lub w formie papierowej są archiwizowane przez OPS. Ponieważ w kwestionariuszu zawarte są pytania m.in. o sytuację zawodową (bezrobotny, czynny, bierny, przyczyny bierności zawodowej), zarobki, sytuację rodzinną, etc. osób, które występują z wnioskiem o udzielenie pomocy z MOPS, może być on istotnym źródłem wiedzy przede wszystkim o osobach, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej i jednocześnie pozostają poza rynkiem pracy. Z tego powodu MOPS, 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.

Kwestionariusz wywiadu środowiskowego składa się z dziewięciu części, z których najważniejszą z perspektywy analiz rynku pracy stanowi część I dotycząca osób ubiegających się o przyznanie świadczeń pomocy społecznej oraz dziecka kierowanego do placówki opiekuńczo-wychowawczej. Część I składa się z VII działów. Dział I dotyczy danych osoby, z którą przeprowadzono wywiad oraz dane o rodzinie. Oprócz pytań o dane osobowe, w tym dziale znajdują się również pytania o: przyczyny wystąpienia z wnioskiem o udzielenie pomocy, czy łączny dochód w rodzinie, etc.). Dział II dotyczy sytuacji mieszkaniowej osoby/rodziny, dział III - sytuacji rodzinnej osób wspólnie zamieszkujących, IV - sytuacji zawodowej, V- sytuacji zdrowotnej, w tym stopnia niepełnosprawności, VI- potrzeb i oczekiwań osoby/rodziny, które zostały zgłoszone podczas przeprowadzenia wywiadu.

² Na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 listopada 2008 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie rodzinnego wywiadu środowiskowego z 19 kwietnia 2005 roku.

1.3.3 Formularze Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Bazy danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zawierające szczegółowe informacje zarówno o płatnikach składek jak i ubezpieczonych, stanowią potencjalnie bardzo istotne źródło informacji o rynku pracy. Jak zostało, nadmienione w innych częściach raportu, nie są one jednak łatwo dostępne³. Większość formularzy jest przekazywana do ZUS z częstotliwością miesięczną. Oznacza to, że ZUS posiada nie tylko bardzo szeroki i dokładny, ale również bardzo aktualny zakres informacji o uczestnikach rynku pracy.

Z perspektywy analizy rynku pracy, najbardziej przydatne informacje mogą pochodzić z formularzy ubezpieczeniowych:

- **ZUS ZPA** (zgłoszenie/zmiana danych płatnika składek - płatnicy składek - os. prawne)

- **ZUS ZFA** (zgłoszenie/zmiana danych płatnika składek - płatnicy składek - os. fizyczne).
- **ZUS ZUA** (zgłoszenie do ubezpieczenia osoby ubezpieczonej)
- **ZUS DRA** (raport miesięczny - płatnicy składek),
- **ZUS RCA** (raport miesięczny - osoby ubezpieczone),
- **ZUS ZWPA** (wyrejestrowanie płatnika),
- **ZUS ZWUA** (wyrejestrowania osoby ubezpieczonej),

Formularz ZUS RCA o osobach ubezpieczonych, może stanowić bardzo ważne źródło informacji przede wszystkim o stronie podażowej rynku pracy. Formularz składa się z siedmiu części, jednak do analiz rynku pracy najbardziej istotne są części: II, III, IV, V oraz VI, które dotyczą odpowiednio: II - danych identyfikacyjnych płatników składek, III- danych identyfikacyjnych osób ubezpieczonych, IV - zestawienia składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, V- zestawienia

³ Na temat dostępności danych z ZUS patrz część 2.2.

wypłaconych świadczeń finansowanych z budżetu państwa, VI - zestawienia wypłaconych świadczeń i wynagrodzeń za czas absencji chorobowej oraz rodzaje i okresy przerw w opłacaniu składek.

Na podstawie tego formularza, można z bardzo dużą dokładnością określić liczbę pracujących w gospodarce (na podstawie części III); przedstawić przeciętny poziom wynagrodzeń (część IV - znając podstawę wymiaru składki oraz łączną kwotę składek), z podziałem na sekcje PKD (część II) oraz regiony kraju (na podstawie kodów pocztowych), ale także informacje o przeciętnym zatrudnieniu w przedsiębiorstwach według sekcji PKD (zestawiając odpowiednie dane z części II i III formularza), migracji, dojazdów do pracy.

Łącząc te informacje z informacjami zawartymi w zgłoszeniu do ubezpieczenia (np. kod wykonywanego zawodu) można dokonywać szczegółowej analizy popytu na pracę według zawodów, z uwzględnieniem zachodzących zmian w strukturze popytu na pracę. Szczegółowy opis możliwości wykorzystania danych z ZUS został przedstawiony w części 2.2.

ZUS DRA - dotyczy płatników składek. Na podstawie tego formularza można dokonać analizy przede wszystkim

strony popytowej rynku pracy. Formularz składa się z trzynastu części, z czego do analiz rynku pracy najbardziej istotne są: część II - dane identyfikacyjne płatnika, część III - liczba ubezpieczonych, część IV - zestawienie należnych składek na ubezpieczenia społeczne oraz źródła finansowania oraz część XI - deklaracja dochodu (gdy formularz wypełniają osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą). W oparciu o powyższe można ocenić liczbę przedsiębiorstw z podziałem na sekcje PKD oraz region (część II) oraz poznać liczbę osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą oraz liczbę osób prawnych. Dane z tego formularza mogą posłużyć do również do oceny średniej wielkości przedsiębiorstw (część III) mierzonej liczbą zatrudnionych.

Ważnym uzupełnieniem informacji pochodzących z formularzy ZUS DRA oraz ZUS RCA, stanowią dane z formularzy ZUS ZPA, ZUS ZFA i ZUS ZUA oraz ZUS ZWPA i ZUS ZWUA. Dwa pierwsze mogą przede wszystkim być wykorzystane do uaktualnienia bazy danych przedsiębiorców oraz osób ubezpieczonych. Natomiast analiza formularzy ZUS ZWPA i ZUS ZWUA może dostarczyć informacji o zmianach na rynku pracy i ich przyczynach.

1.4 Przepływ informacji na śląskim rynku pracy - obszary problemowe i możliwe rozwiązania

Ocena istniejącego systemu przepływów i gromadzenia informacji pozwala na identyfikację kilku obszarów problemowych, związanych głównie ze zwiększeniem zakresu dostępnych i wykorzystywanych informacji lub usprawnieniem przepływów informacyjnych.

Przedstawione w tej części diagramy odnoszą się do wybranych kwestii związanych z gromadzeniem i przekazywaniem informacji o rynku pracy pomiędzy instytucjami na nim funkcjonującymi. Zostały one zidentyfikowane na podstawie wyników badań jakościowych IDI i FDI, przeprowadzonych w trakcie trwania projektu.

Do omawianych kwestii przygotowane zostały diagramy rekomendujące dobre praktyki działań, wynikające między innymi z doświadczeń instytucji rynku pracy w województwie śląskim. W przypadku każdego z diagramów używany jest standardowy zestaw symboli oznaczających daną grupę instytucji, osób lub procesów wchodzących w zakres przepływu informacji. Ma to na celu spójne

przedstawienie analizowanych procesów w ramach poszczególnych diagramów.

Pierwsza grupa problemów obejmuje usprawnienie gromadzenia i wykorzystywania zasobów informacyjnych dla zarządzania rynkiem pracy w województwie śląskim. Można tutaj wskazać następujące potencjalne obszary poprawy jakości gromadzonych i wykorzystywanych informacji:

- ⇒ Przepływy informacji od pracodawców do PUP - rozszerzenie standardowego zbierania informacji o ofertach pracy o bardziej aktywne monitorowanie przedsiębiorstw pod kątem ich obecnych i przyszłych potrzeb związanych z zatrudnieniem, wykorzystanie formalnych i nieformalnych kanałów przepływu informacji, monitorowanie baz danych (Internet) i prasy;
- ⇒ Monitorowanie przyszłych działań pod kątem ich wpływu na rynek pracy - planowane inwestycje i potencjalne zapotrzebowanie na pracowników (w

- tym też np. projekty infrastrukturalne finansowane z funduszy strukturalnych);
- ⇒ Zwiększenie koordynacji działań Ośrodków Pomocy Społecznej i PUP ukierunkowanych na aktywizację klientów pomocy społecznej, zbudowanie modelowego systemu obsługi klienta pomocy społecznej (kontrakt socjalny z indywidualnym planem działania, ścieżka uczestnictwa w programach aktywizujących);
 - ⇒ Budowa systemu przekazywania informacji o potrzebach i zasadach funkcjonowania rynku pracy do przyszłych absolwentów - zwiększenie kontaktów pomiędzy służbami zatrudnienia i szkołami (szczególnie ponadgimnazjalnymi), stworzenie systemu spotkań z doradcami zawodowymi ukierunkowanych na wsparcie w budowaniu przyszłej kariery zawodowej (listy motywacyjne, życiorysy, czego szukają pracodawcy, jak się przygotować do rozmowy kwalifikacyjnej itp.), zwiększenie kontaktów pomiędzy szkołami i przedsiębiorcami dla organizacji staży uczniowskich, monitorowanie osób w wieku 16-18 lat pozostających poza edukacją i poza rynkiem pracy.

- ⇒ Dostosowanie stosowanych programów i działań w zależności od grupy klientów - np. osoby niepełnosprawne, osoby 50+, długotrwale bezrobotni - rozbudowanie współpracy z instytucjami zewnętrznymi oferującymi wsparcie „szyte na miarę”.

W części z powyżej wymienionych obszarów dobre praktyki zostały zidentyfikowane na podstawie wyników badań IDI i FGI, prowadzonych wśród instytucji rynku pracy województwa śląskiego.

Druga grupa problemów to przepływ informacji pomiędzy instytucjami, mająca na celu usprawnienie obsługi klientów oraz ograniczenie pracy biurowo-administracyjnej. Przy wykorzystaniu dostępnych narzędzi informatycznych (z których korzysta część powiatów w województwie śląskim) możliwe jest istotne usprawnienie przepływów informacji pomiędzy instytucjami publicznymi, z korzyścią zarówno dla tych instytucji, jak i ich klientów.

Oznaczenia użyte w diagramach wyjaśnione zostały w tabeli 1.

1.4.1 Rozbudowa systemu monitorowania popytu na pracę (Diagram 8)

Jednym z ważnych aspektów funkcjonowania urzędów pracy jest pozyskiwanie ofert pracy dla osób bezrobotnych. Standardowym kanałem informacyjnym są w tym przypadku oferty pracy, zgłaszane przez pracodawców do urzędów pracy, w oparciu o przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednakże pracodawcy często wykorzystują inne formy poszukiwania pracy, poza publicznymi służbami zatrudnienia - chociażby poprzez ogłaszanie ofert pracy na portalach internetowych czy w prasie. Monitorowanie tych mediów może dostarczać wiedzy o istniejących ofertach pracy, które nawet jeżeli nie należą do bezpośredniego zasobu ofert gromadzonych w urzędach pracy, pozwalają na odpowiednie ukierunkowanie oferty szkoleń i przekwalifikowań dla osób bezrobotnych, tak by odpowiadały one potrzebom lokalnego rynku pracy.

Wiedza o sytuacji przedsiębiorców, szczególnie na małych, lokalnych rynkach pracy często bywa dostępna w ramach mniej formalnych kanałów kontaktów (np. rozmowy

pracowników służb zatrudnienia i władz lokalnych, lokalnych organizacji przedsiębiorców itp.).

Wiedzy o popycie na pracę mogą dostarczyć także badania ankietowe, które przeprowadzane w regularnych odstępach czasu (np. raz na rok lub raz na dwa, trzy lata) mogą dostarczyć bardziej pełnego obrazu potrzeb pracodawców i charakterystyki zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

W ramach prowadzonych badań ankietowych (na podstawie odpowiednio stworzonego kwestionariusza⁴) można uzyskać na przykład informacje o:

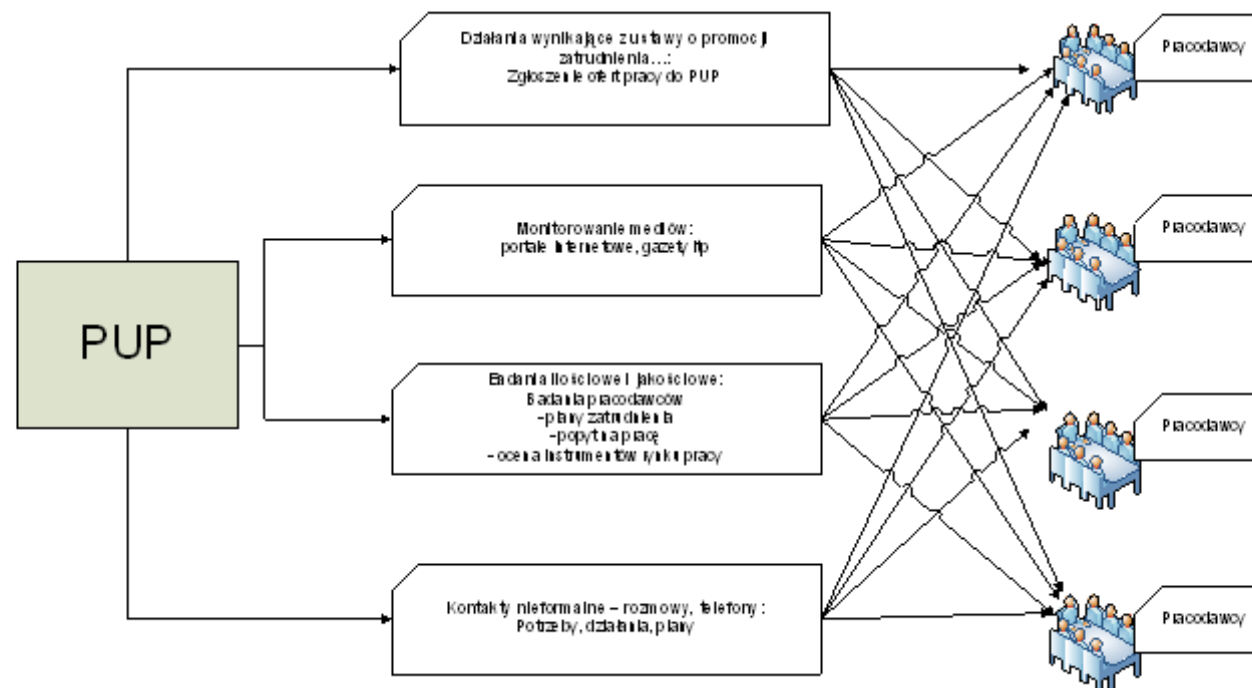
⁴ Przykładem kwestionariusza adresowanego do pracodawców jest projekt zawarty w Przewodniku *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy*, autorstwa M.Góry i U.Sztanderskiej, przygotowanego w ramach projektu „Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy”, zrealizowanego przez MPiPS (<http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1005>)

- przedsiębiorstwach, ich działalności, formie działania, dynamiki przychodów, sytuacji finansowej, perspektyw rozwoju;
- czynnikach pozwalających na zwiększenie zatrudnienia;
- korzystania z pracowników w ramach agencji pracy tymczasowej,
- pracujących, ich liczbie i strukturze (w tym zatrudnionych na czas określony, nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy);
- strukturze wieku, płci, wykształcenia, zawodu pracowników;
- czasie pracy pracowników, pracy w nietypowych formach (praca zmianowa, nocna, w soboty, niedziele i święta, praca dzielona);
- zmianach zatrudnienia w ostatnim okresie (np. w ciągu ostatnich 12 miesięcy) - odejściach, zwolnieniach, przyjęciach;
- trudnościach ze znalezieniem pracowników (np. z związku z brakiem określonych kwalifikacji);
- planowanych zmianach zatrudnienia w przyszłości;
- szkoleniach pracowników;
- współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia.

Informacje gromadzone za pomocą badania ankietowego mogą służyć zarówno poszerzeniu wiedzy o kształtowaniu się popytu na pracę na lokalnym rynku pracy, jak i oczekiwań przedsiębiorców w stosunku do funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia.

DIAGRAM 8

11/13/2009
Rekomendacja: Przepływ informacji pomiędzy PUP i Pracodawcami



1.4.2 Monitorowanie potencjalnego tworzenia i likwidacji miejsc pracy (Diagram 9)

Kolejnym obszarem, w którym można w większym stopniu niż dzisiaj wykorzystać zasoby informacyjne dostępne w województwie to monitorowanie potencjalnego tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Wykorzystać można do tego celu szereg instrumentów. Pierwsze dwa z nich zostały już omówione na poprzednim diagramie: monitorowanie mediów oraz przeprowadzanie badań ankietowych. Działania te pozwalają na uzyskanie informacji sygnałnych o potencjalnym powstawaniu bądź likwidacji miejsc pracy w regionie.

Źródłem takiej informacji mogą być także instytucje zarządzające realizacją projektów finansowanych z funduszy strukturalnych (w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego, Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka czy Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki). Realizowane w ramach tych funduszy inwestycje kreują miejsca pracy. Przewidywanie skali i struktury zapotrzebowania na pracę generowanego przez inwestycje finansowane z funduszy strukturalnych może wspierać

kreowanie odpowiedniej polityki w zakresie szkoleń i inwestycji w kwalifikacje, zarówno osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Informacja taka może również lepiej ukierunkować programy nauczania szkół.

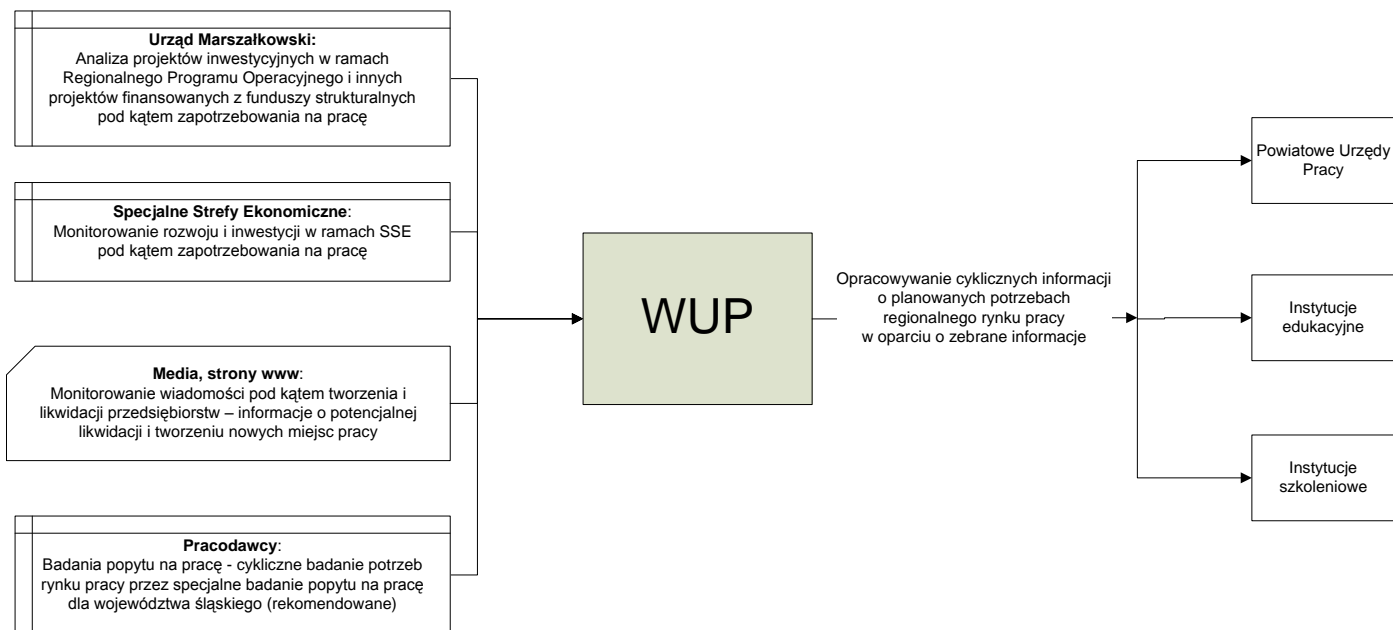
Innym źródłem wiedzy o generowaniu nowego popytu na pracę jest współpraca ze Specjalnymi Strefami Ekonomicznymi oraz innymi instytucjami, w których dostępna jest informacja na temat potencjalnych inwestycji w regionie.

Wydaje się, iż Wojewódzki Urząd Pracy, z racji możliwości kontaktów z Urzędem Marszałkowskim, czy też zarządem specjalnych stref ekonomicznych jest najlepszym miejscem do gromadzenia tego typu informacji i przekazywania ich instytucjom związanym z rynkiem pracy w województwie śląskim: powiatowym urzędem pracy, instytucjom edukacyjnym i instytucjom szkoleniowym. Taka rola wynika też z funkcji, jaką WUP pełni na regionalnym rynku pracy.

DIAGRAM 9

11/13/2009

Rekomendacja: Monitorowanie potencjalnego tworzenia i likwidacji miejsc pracy



1.4.3 Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy i Ośrodków Pomocy Społecznej (Diagram 10)

Zgodnie z art. 50 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy bezrobotnym, będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy, korzystającym ze świadczeń pomocy społecznej, powiatowy urząd pracy w okresie sześciu miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania:

- powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych lub
- na wniosek pomocy społecznej może skierować do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej, o których mowa w przepisach o pomocy społecznej lub uczestnictwa w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego, o którym mowa w przepisach o zatrudnieniu socjalnym.

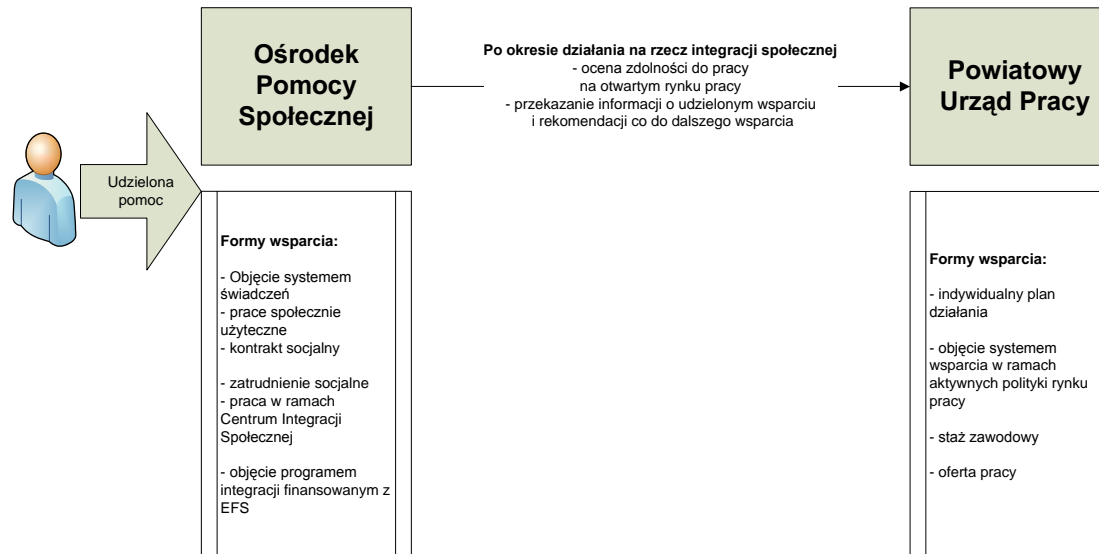
Oznacza to, że wobec tych osób są dwie możliwe ścieżki działań. Pierwsza ścieżka to samodzielne działanie aktywizacyjne powiatowego urzędu pracy, druga ścieżka to aktywizacja społeczna realizowana na wniosek i przez ośrodek pomocy społecznej. Należy zwrócić uwagę, iż współpraca PUP i OPS może przyczynić się do bardziej efektywnego udzielenia pomocy osobie poszukującej pracy, korzystającej z pomocy społecznej.

W przypadku podjęcia współpracy na rzecz osób bezrobotnych powiatowy urząd pracy i ośrodek pomocy społecznej obligatoryjnie zawierają porozumienie, które określa tryb obowiązkowego informowania się o planowanych działaniach, co pozwoli uniknąć dublowania się zastosowanych form aktywizacji oraz zapewni komplementarną pomoc w doprowadzeniu osoby do zatrudnienia. Zasady tej współpracy zostały określone przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w Wytycznych dla powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej w zakresie współpracy przy podejmowaniu działań na rzecz osób bezrobotnych, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej.

DIAGRAM 10

11/13/2009

Rekomendacja: Współpraca PUP i OPS przy aktywizacji długotrwale bezrobotnych



1.4.4 Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy i instytucji edukacyjnych (Diagram 11)

Współpraca powiatowych urzędów pracy i instytucji edukacyjnych jest szczególnie istotna w kontekście problemu wysokiego bezrobocia absolwentów, które w województwie śląskim, podobnie jak w całym kraju, należy do najwyższych. Jak pokazują wyniki badań jakościowych, większość respondentów wskazuje, iż absolwenci opuszczający szkoły i uczelnie mają niskie umiejętności poruszania się po rynku pracy: poszukiwania pracy, rozwoju i planowania swojej kariery zawodowej. Wynika to po części z niedopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, a po części z faktu, iż uczniowie nie mają szerokiego dostępu do praktycznej informacji o tym, jak poszukiwać pracy.

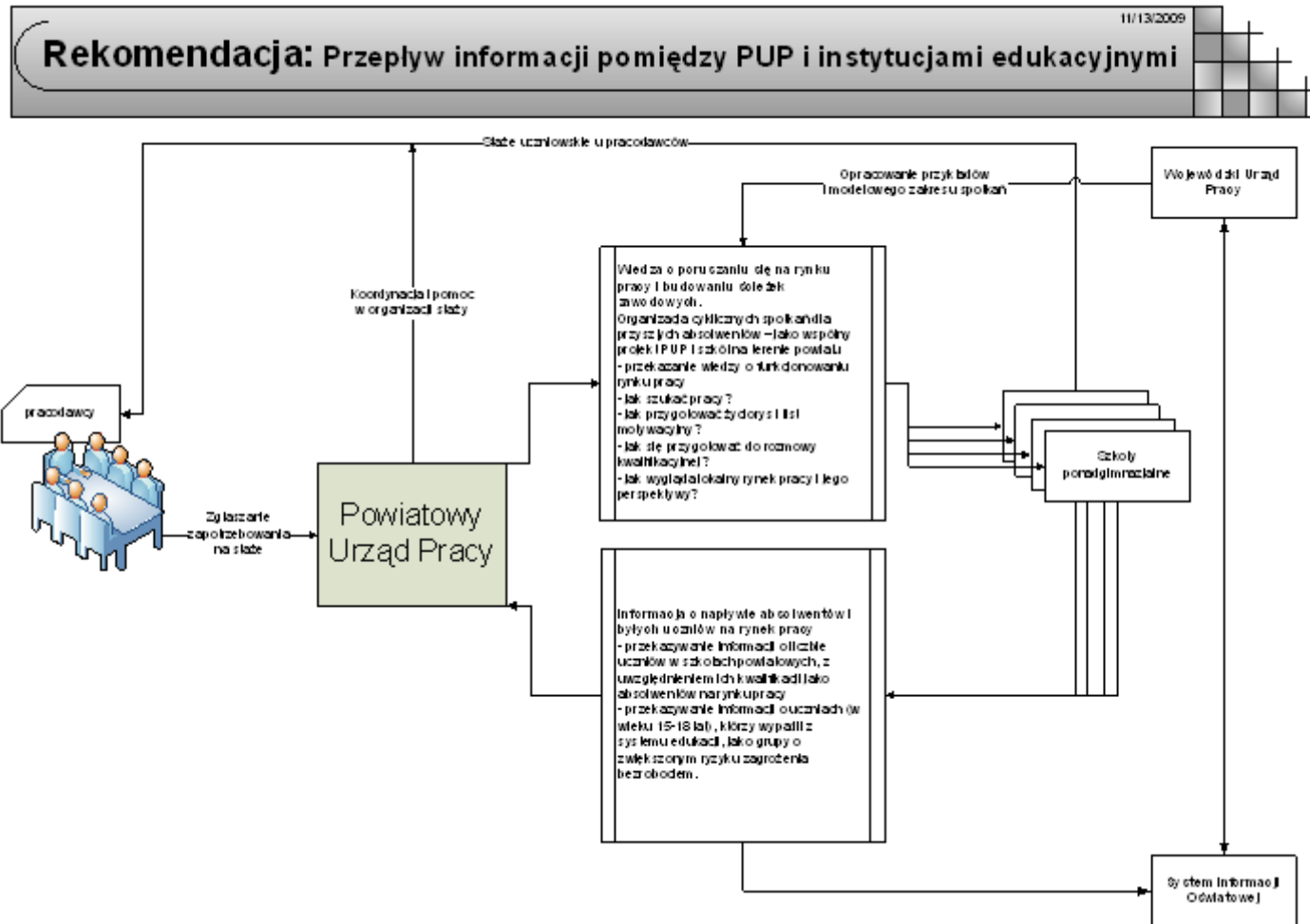
Innym zidentyfikowanym problemem jest coraz szersza grupa młodzieży, która już się nie uczy, a jeszcze jest aktywna zawodowo. Wczesne zidentyfikowanie tych osób pozwoliłoby urzędowi pracy przygotować odpowiednią ofertę wsparcia ich integracji zawodowej.

Biorąc pod uwagę powyższe, rekomendowane jest zwiększenie współpracy pomiędzy urzędami pracy a instytucjami edukacyjnymi oraz wykorzystanie wsparcia urzędów pracy do organizacji współpracy pomiędzy

przedsiębiorstwami a szkołami. Proponujemy następujące działania:

- przygotowanie metodyczne przez Wojewódzki Urząd Pracy cyklu spotkań szkoleniowych dla uczniów ostatnich klas, które miałyby na celu przedstawienie podstawowych zasad budowania ścieżek kariery i poszukiwania pracy;
- systematyczne prowadzenie takich cykli spotkań przez doradców zawodowych w szkołach na terenie powiatu;
- powiatowy urząd pracy na bazie kontaktów z pracodawcami, mógłby określać potencjalne zapotrzebowanie na staże uczniowskie, a następnie przedstawiać taką ofertę szkołom;
- powiatowe urzędy pracy powinny regularnie otrzymywać informacje o uczniach opuszczających system edukacji w sposób nietypowy (przed ukończeniem danej szkoły), za pośrednictwem Systemu Informacji Oświatowej, w celu identyfikacji ryzyka powstawania grupy młodych osób niewykwalifikowanych pozostających poza systemem edukacji i poza rynkiem pracy.

DIAGRAM 11



1.4.5 Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy z innymi instytucjami dla dopasowania oferty do potrzeb klientów (Diagram 12)

Kolejnym potencjalnym obszarem lepszego wykorzystania istniejących zasobów wiedzy i doświadczenia zgromadzonych na lokalnych i regionalnych rynkach pracy jest współpraca powiatowych urzędów pracy z innymi instytucjami (w tym niepublicznymi) w budowaniu programów wsparcia dla wybranych grup bezrobotnych.

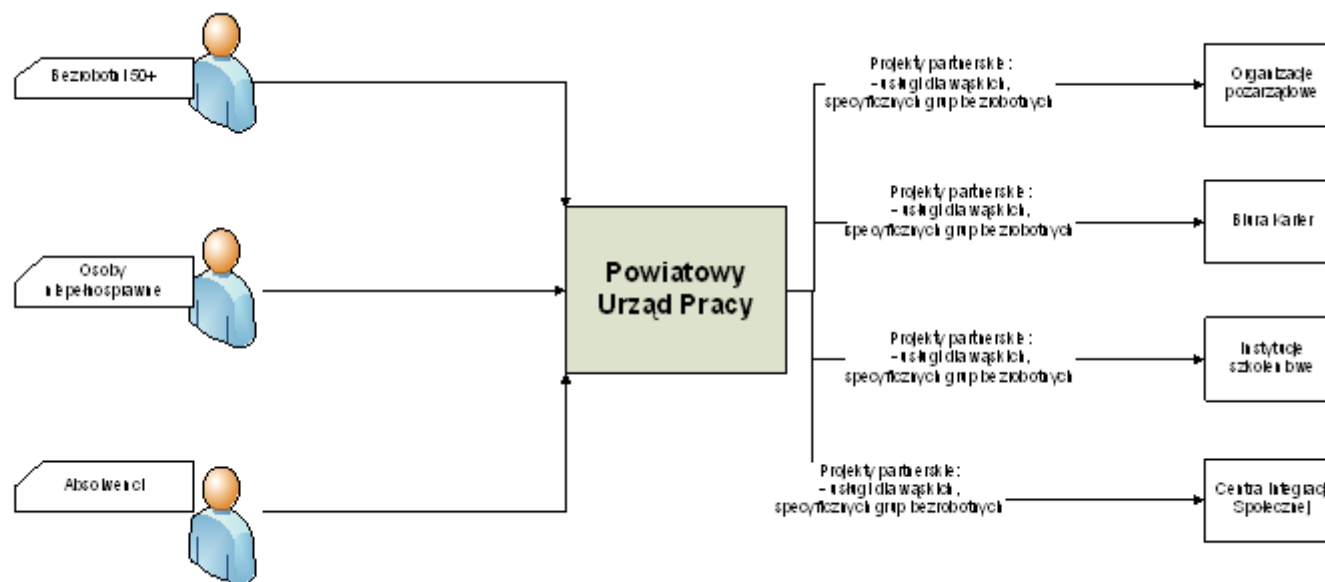
Doświadczenie zgromadzone przez te instytucje (np. organizacje pozarządowe) często pozwala na wypracowanie innowacyjnych metod postępowania w odniesieniu do wybranych grup szczególnie zagrożonych bezrobociem- na przykład osób wychodzących z uzależnień, osób niepełnosprawnych czy na przykład osób po 50-tym roku życia.

Współpraca z instytucjami zewnętrznymi jest rekomendowana w przypadku działań skierowanych do grup o dużym ryzyku długotrwałego pozostawania bez pracy, jako osoby bezrobotne lub bierne zawodowo.

Działania takie można wprowadzać stopniowo - na przykład na zasadzie pilotażu w jednym powiatowym urzędzie pracy, a następnie otrzymane rezultaty wykorzystywać w pozostałych urzędach w województwie.

DIAGRAM 12

11/13/2009
Rekomendacja: Dopasowanie oferty do grup klientów – partnerzy do współpracy



1.5 Elektroniczna wymiana informacji pomiędzy instytucjami publicznymi (Diagram 13)

Wymiana informacji i zaświadczeń pomiędzy różnymi instytucjami publicznymi stanowi jedno z poważniejszych obciążeń pracowników urzędów pracy. Wydawanie zaświadczeń dla instytucji wypłacających świadczenia społeczne związane jest często z tworzeniem specjalnych stanowisk pracy w urzędach pracy, jak również wywołuje dodatkowe obciążenie korespondencją pomiędzy urzędami pracy i ośrodkami pomocy społecznej. Przekazywanie zaświadczeń pomiędzy instytucjami stanowi także obciążenie dla klientów, związane z kosztami i czasem dojazdu.

Potencjalnym usprawnieniem systemu wymiany informacji jest wykorzystanie systemów informatycznych dla przekazywania informacji bezpośrednio pomiędzy instytucjami. Na rynku dostępne są oferty takich platform informatycznych, na przykład SEPI - Samorządowa Elektroniczna Platforma Informacyjna, łącząca bazy danych miasta, PUP oraz instytucji pomocy społecznej. W woj. śląskim została ona zaimplementowana w Siemianowicach Śląskich, Piekarach Śląskich, Chorzowie, Częstochowie i Katowicach. Do identyfikacji klientów używany jest numer PESEL.

Potencjalne korzyści z wdrożenia systemów typu SEPI dla klientów, PUP i OPS

Dla klientów:

- Likwidacja kosztów dojazdu do urzędu;
- Załatwianie spraw bezpośrednio w Ośrodku Pomocy Społecznej;
- Możliwość przeglądania oferty PUP w Ośrodku Pomocy Społecznej w gminie (przy zainstalowaniu infokiosków).

Dla PUP:

- Likwidacja stanowisk pracy ds. wydawania zaświadczeń;
- Zmniejszenie kosztów korespondencji krajowej;
- Niższe koszty zakupu papieru i materiałów do drukarek;
- Amortyzacja sprzętu drukującego.

Dla OPS:

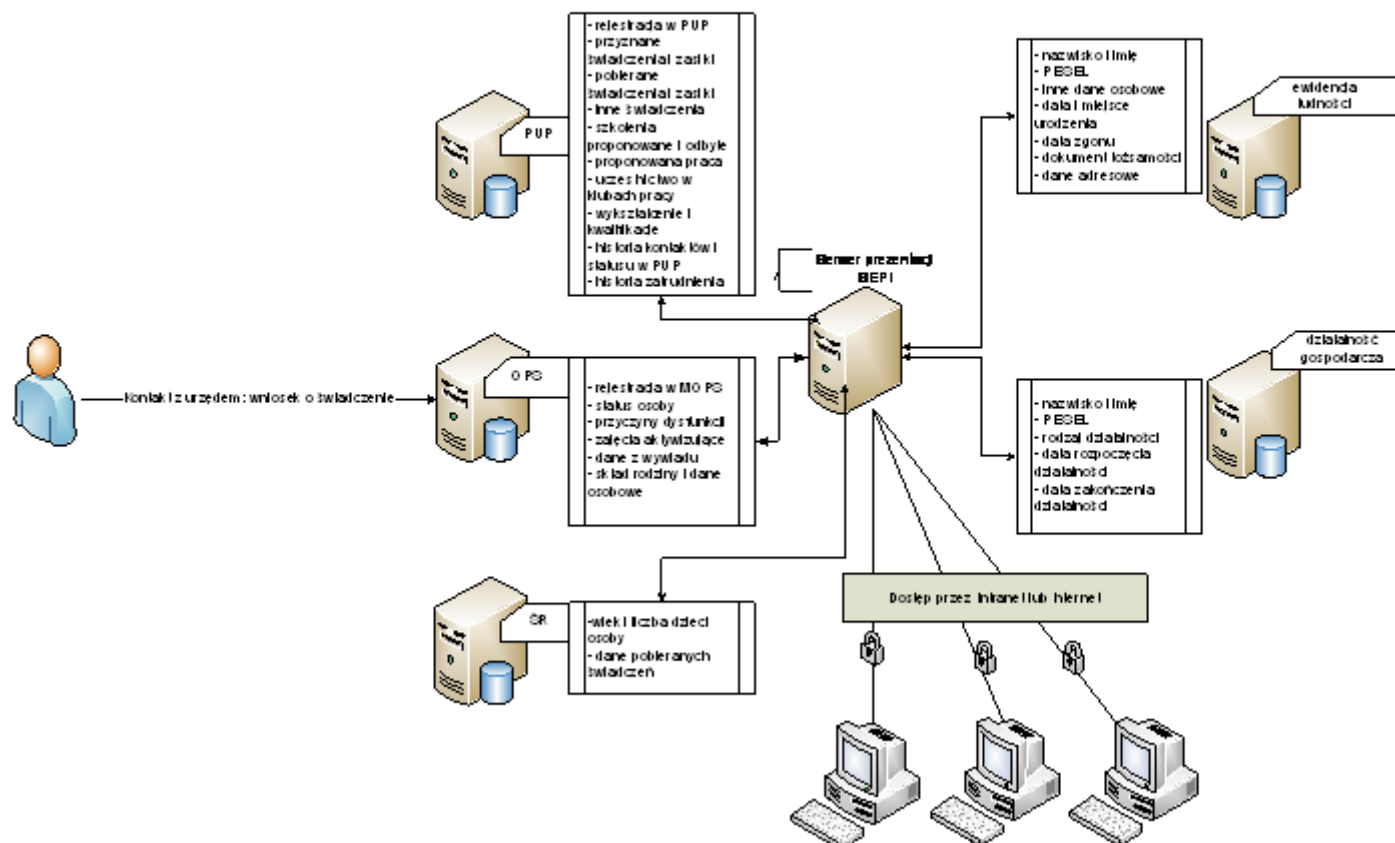
- Przyspieszenie wydawania decyzji w oparciu o zaświadczenie drukowane w siedzibie OPS;
- Zmniejszone koszty korespondencji OPS-PUP;
- Weryfikacja dochodów finansowych oraz aktywności zawodowej i społecznej klienta;
- Efektywniejsze wydawanie środków finansowych

Opracowane na podstawie prezentacji PUP w Bytowie nt. SEPI w powiecie bytowskim.



DIAGRAM 13

Wykorzystanie SEPI do usprawnienia przepływów informacji



1.6 Usprawnienie zarządzania informacją na śląskim rynku pracy.

Podstawą zarządzania lokalnym i regionalnym rynkiem pracy jest informacja i jej dobre wykorzystanie. Jak pokazują przedstawione diagramy przepływu informacji, szereg instytucji rynku pracy i otoczenia rynku pracy uczestniczy w procesie gromadzenia, przetwarzania i udostępniania informacji. Jednakże czasem system ten sprawia wrażenie chaotycznego, w którym każdy z podmiotów na własną rękę i własne potrzeby tworzy zasoby informacyjne oraz formaty ich udostępniania. W efekcie, jakość informacji dostępnej w poszczególnych instytucjach różni się między sobą.

Usprawnienie zarządzania informacją na śląskim rynku pracy może być osiągnięte za pomocą:

- wypracowania i wdrożenia wzorcowych przykładów budowania lokalnych analiz rynku pracy, w oparciu zarówno o dane związane z bezrobociem rejestrowym i informacjami zgłaszanymi przez pracodawców, ale też przez dodatkowe, systematycznie prowadzone badania i analizy lokalnego rynku pracy, z wykorzystaniem badań ankietowych przedsiębiorców;
- aktywnego sięgania po informacje dostępne na lokalnym rynku pracy, wykorzystując dobre praktyki wypracowane przez niektóre urzędy pracy, ale też instytucje zewnętrzne (np. agencje zatrudnienia);
- budowania sieci wymiany informacji z instytucjami otoczenia rynku pracy, w tym z ośrodkami pomocy społecznej i instytucjami edukacyjnymi;
- opracowania stałego systemu wymiany informacji pomiędzy powiatowymi urzędami pracy w regionie, w celu usprawnienia możliwości przepływu osób na rynku pracy (korzystając z relatywnie dobrej infrastruktury transportowej dostępnej w województwie);
- wykorzystania doświadczeń i informacji zgromadzonych przez instytucje niepubliczne (organizacje pozarządowe, agencje zatrudnienia) w oferowaniu usług rynku pracy;
- wykorzystania istniejących narzędzi informatycznych dla uproszczenia przepływu informacji o klientach pomiędzy instytucjami.

Ważne jest także wyraźne określenie roli integratora informacji o rynku pracy, jakim ma być *Regionalne Monitorowanie Rynku Pracy* w woj. Śląskim, budowany w ramach wojewódzkiego urzędu pracy. Z jednej strony rola ta oznacza gromadzenie i udostępnianie wiedzy o regionalnym rynku pracy. Z drugiej strony natomiast jest to budowanie standardów i modeli przekazywania informacji, które mogłyby być stosowane przez instytucje rynku pracy w regionie, dla zwiększenia przejrzystości gromadzonych zasobów informacyjnych.

Istotne jest też zbudowanie systematycznego systemu gromadzenia dodatkowych informacji o rynku pracy za pomocą regularnych badań ankietowych lub też nawiązanie współpracy z Głównym Urzędem Statystycznym w celu wykorzystania prowadzonych przez urząd badań w większym stopniu dla potrzeb regionalnego rynku pracy. Systematyczne zbieranie informacji w określonym, stałym zakresie pozwala bowiem nie tylko na ocenę sytuacji bieżącej, ale także daje możliwość obserwacji dynamiki zachodzących na rynku pracy procesów.

2 ZBIERANIE, PRZETWARZANIE I UDOSTĘPNIANIE DANYCH O RYNKU PRACY - BAZA DANYCH

Produktem zadania *Opracowanie systemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych opisujących rynek pracy i zachodzące na nim zmiany* jest projekt bazy danych poszerzony o wspomagające procedury, stworzony w formacie wykorzystywanym przez środowisko MS Excel.

Stanowi on kluczowy element proponowanego podsystemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych. Tabela 3 przedstawia zakres zmiennych znajdujących się w opracowanej bazie danych.

TABELA 3. LISTA ZMIENNYCH W BAZIE DANYCH

1. Stan ludności	12. Pracujący w głównym miejscu pracy według sektorów gospodarki	23. Liczba studentów i absolwentów według płci, kierunków studiów, własności uczelni i typu studiów	34. Migracje - dane meldunkowe
2. Struktura wiekowa ludności	13. Pracujący (BAEL) według wymiaru czasu pracy	24. Aktywność według wykształcenia	35. Zwolnienia grupowe
3. Oferty pracy	14. Średnie dochody na osobę w gospodarstwie domowym	25. Wskaźniki bezrobocia (BAEL)	36. Bierni zawodowo
4. Koszt zatrudniania pracy	15. Struktura populacji według wykształcenia (BAEL)	26. Bezrobotni rejestrowani według wykształcenia	37. Długotrwanie bezrobotni (BAEL)
5. Popyt na pracę	16. Aktywni zawodowo	27. Bezrobotni rejestrowani według stażu	38. Bezrobotni rejestrowani według wieku
6. Współczynniki aktywności zawodowej	17. Wartość dodana według sektorów gospodarki	28. Pracujący według sektorów własności i płci	39. Bezrobotni rejestrowani według czasu poszukiwania pracy
7. Bierność według przyczyn	18. Zatrudnienie w WUP i PUP	29. Pracujący łącznie z rolnictwem indywidualnym	40. Pracujący po raz pierwszy według wykształcenia
8. Bezrobotni (BAEL) według płci i grupy wiekowej	19. Prognoza demograficzna	30. Wskaźnik zatrudnienia według grup wiekowych	41. Pracujący (BAEL) według płci i sektora gospodarki
9. Wskaźniki bezrobocia rejestrowanego	20. Wskaźniki obciążenia demograficznego	31. Liczba dzieci w żłobkach	42. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych
10. Bezrobotni rejestrowani według typu	21. Liczba przedsiębiorstw - stan, napływy i likwidacje	32. Liczba dzieci w przedszkolach według wieku	43. Uczniowie i absolwenci szkół średnich, liceów ogólnokształcących i szkół policealnych
11. Pracujący według płci i sekcji PKD	22. Wynagrodzenia według sekcji PKD	33. Wyposażenie techniczne WUP i PUP	44. Liczba uczestników studiów doktoranckich i słuchaczy studiów podyplomowych według typu szkoły i płci
			45. Aktywność gospodarstw domowych

2.1 Opis bazy danych

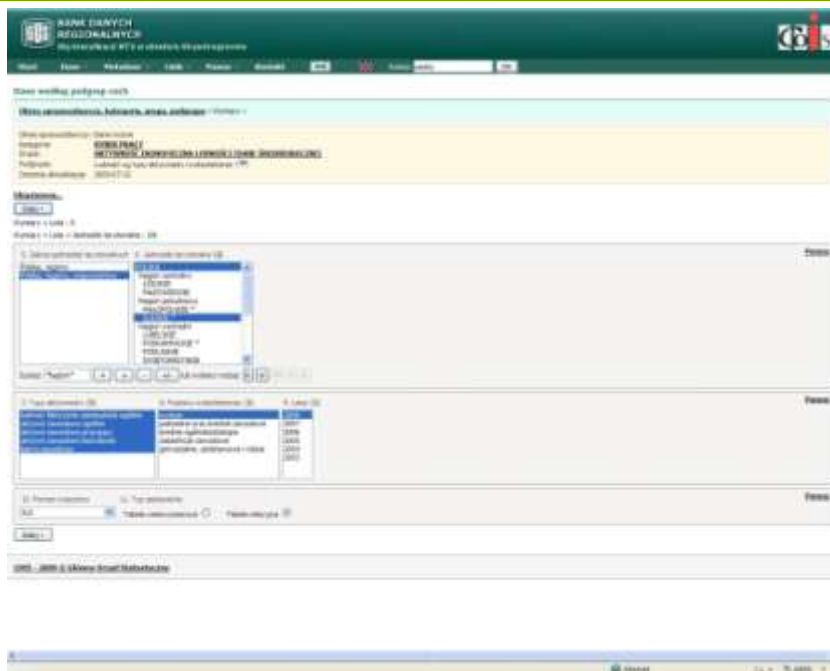
Z punktu widzenia instytucji i osób zajmujących się analizą danych o rynku pracy na poziomie regionalnym, podstawowym źródłem danych przetworzonych jest Bank Danych Regionalnych GUS (BDR). Decyduje o tym, z jednej strony, bogata zawartość tej bazy, z drugiej natomiast, przyjazny użytkownikowi system pobierania danych. W szczególności, wykorzystywane rozwiązanie informatyczne pozwala na bezpośredni zapis tablic relacyjnych w postaci arkuszy kalkulacyjnych. To z kolei umożliwia generowanie dowolnych zestawień dzięki wykorzystaniu tablic przestawnych. Replikowalność i szybkość tego procesu pozwala na przystępną aktualizację już posiadanych zasobów danych w postaci arkuszy kalkulacyjnych.

Uzupełniającym źródłem są publikacje GUS oraz Urzędu Statystycznego w Katowicach, które obejmują dane nie znajdujące się w BDR. Dotyczy to przede wszystkim danych historycznych (dla przykładu, danych kwartalnych starszych niż dla roku 2005 i szczegółowych rezultatów Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności). Proponowany proces zbierania danych nie wymaga jednak korzystania z nich - opracowana w ramach projektu baza danych została

zasilona danymi najważniejszymi z punktu widzenia powtarzalnej analizy regionalnego rynku pracy, także ze wspomnianych publikacji.

Proponowany system obejmuje także dane nieudostępniane przez instytucje statystyki publicznej. Są to, przede wszystkim, informacje gromadzone lub generowane przez Urzędy Pracy: dane o popycie na pracę generowane w ramach Monitoringu Zawodów oraz treść sprawozdań MPiPS, pozwalających m.in. na analizę zasobów ludzkich i technicznych wspomnianych instytucji. Te drugie dane zbierane są co prawda przez GUS, ale w szczegółowej postaci udostępniane są przez instytucje rynku pracy. Znaczenie tej grupy danych dla analizy rynku pracy jest jednak relatywnie niewielkie - pełnią one rolę uzupełniającą. Jak już zostało wspomniane, możliwie kompleksowa (przy opieraniu się na dostępnych danych) analiza regionalnego rynku pracy, opiera się niemal wyłącznie na danych zamieszczanych w BDR.

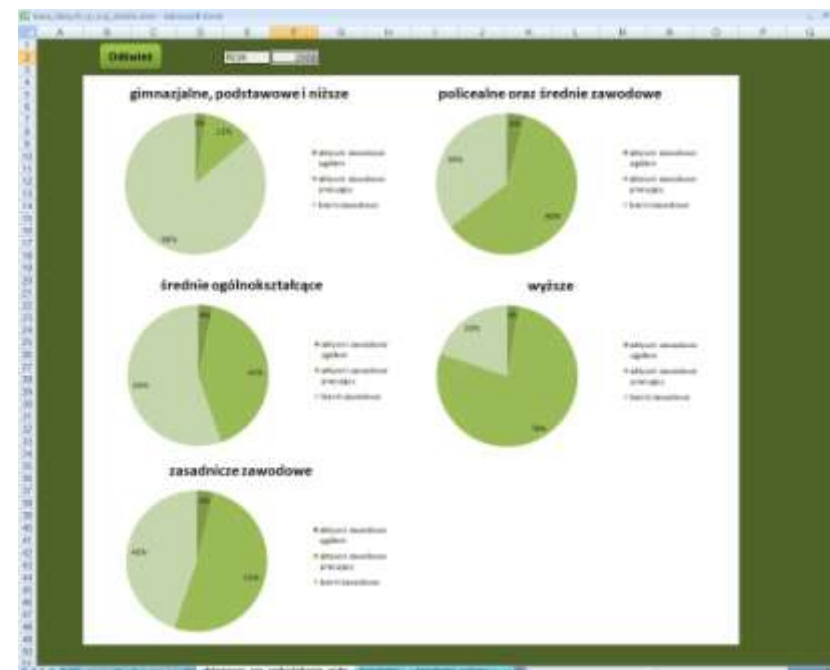
Jakościowe wzbogacenie analiz regionalnego rynku pracy możliwe jest poprzez uzyskanie dostępu do danych opartych na bazach o płatnikach i ubezpieczonych ZUS, co



Po zapisaniu bieżących danych na dysku, aktualizacja bazy przez użytkownika wymagać będzie wstawienia tabeli przestawnej i skopiowania kolumny danych do bazy.

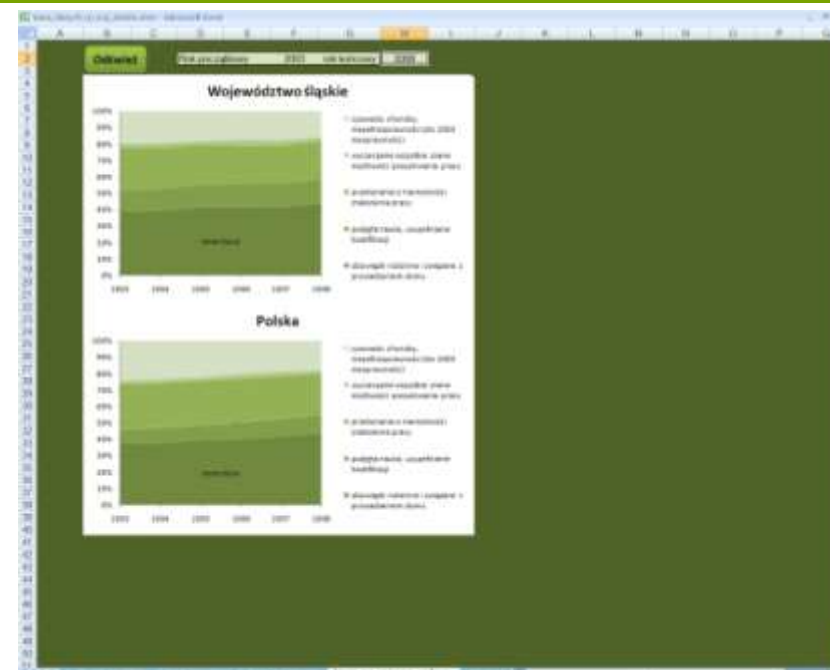
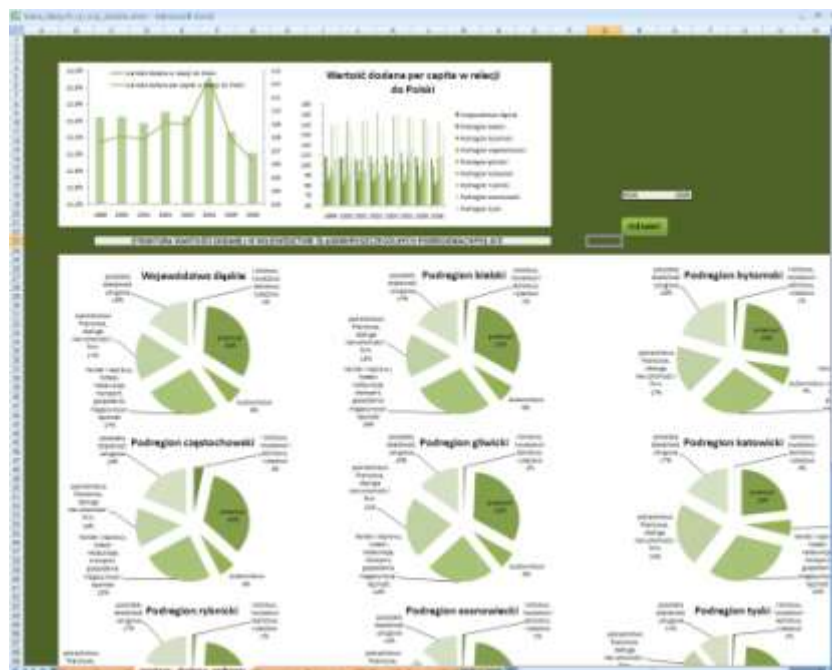
Po aktualizacji zawartości bazy, użytkownik będzie miał możliwość przedstawienia zgromadzonych informacji na uprzednio sformatowanych wykresach - bez konieczności tworzenia ich na nowo i samodzielnego dostosowywania do proponowanych formatów. Proponowane rozwiązania

pozwalają także na zautomatyzowanie graficznej prezentacji danych przekrojowych w wybranych latach, co w sytuacji dużej ilości danych, przyspieszy proces opracowania analizy regionalnego rynku pracy.



Przygotowana baza zawiera wizualizacje nie tylko danych pobieranych bezpośrednio ze źródeł zewnętrznych, ale także utworzonych na ich podstawie wskaźników, które niezbędne są w kompleksowej analizie regionalnego rynku

pracy. Przykładem jest odniesienie wartości dodanej, wynagrodzeń czy kosztów pracy do poziomu ogólnokrajowego czy też obliczanie wskaźników obciążenia demograficznego.



Zautomatyzowany został także proces tworzenia tabel z najczęściej występującymi wartościami pewnych zmiennych w przypadku tych wskaźników sporządzanych dla dużej liczby kategorii. Przykładem tutaj są dane o ofertach pracy pochodzące z Monitoringu Zawodów dla województwa śląskiego.



Przygotowana baza może być udostępniana za pośrednictwem sieci Internet. Nie zawiera ona ani danych jednostkowych, ani niejawnych. Opis arkuszy i logiczna struktura umożliwiają korzystanie z bazy odbiorcom niezaznajomionym z aplikacją. Do szerokiego grona odbiorców skierowana ma być jednak *Analiza regionalnego rynku pracy*, opracowywana w oparciu o *Przykładową analizę regionalnego rynku pracy*, zawartą w trzecim

rozdziale niniejszego raportu. *Analiza* ta, uaktualniana przez Wojewódzki Urząd Pracy mogłaby być udostępniana za pośrednictwem portalu internetowego WUP.

Z uwagi na kwartalny charakter części danych (jak również modułu prognostycznego, zintegrowanych ze skoroszytem), rekomenduje się aktualizowanie bazy przez użytkowników co kwartał. Uwzględniając dotychczasowy harmonogram uzupełniania Banku Danych Regionalnych o nowe dane, należy przewidywać że aktualizacje mogą być wykonywane w pierwszych miesiącach kolejnych kwartałów, to jest w styczniu, kwietniu, lipcu i październiku. Niemniej jednak, większość wskaźników, jak też znaczna część *Przykładowej analizy* wymaga aktualizacji corocznej. Terminy uzupełniania zawartości Banku Danych Regionalnych wskazują, że aktualizacja ta za poprzedni rok powinna mieć miejsce na przełomie września i października kolejnego roku.

Uzupełnianie bazy danych, jak też poszerzanie i replikowanie *Analizy regionalnego rynku pracy*, ułatwione będzie dzięki podręcznikowi analizy regionalnego rynku pracy, stanowiącego produkt zadania *Opracowanie metodologii prognozowania wybranych istotnych parametrów rynku pracy*.

2.2 Propozycja porozumienia z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych

Obok rekomendowanych uprawnień przepływu informacji na regionalnym rynku pracy, zaprezentowanych w rozdziale pierwszym, zasugerować należy podjęcie działań w celu pozyskania danych opartych na zasobie informacyjnym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Jak już zostało wspomniane, z uwagi na interpretację prawa w zakresie ochrony danych osobowych, ZUS nie udostępnia danych jednostkowych, nawet pozbawionych cech pozwalających na identyfikację konkretnych osób. W sprawie udostępniania danych zagregowanych, należy porozumieć się z Zarządem ZUS.

Ponizej przedstawiona została lista zbiorów zagregowanych danych ZUS, przydatnych w analizie rynku pracy. Dla zobrazowania opisu danych zamieszczone zostały tabele ze strukturą odpowiednich informacji oraz komentarzami. Okres, dla którego pożądanymi byłyby analizować dane to lata 1999-2008/2009. Dane powinny być przekazywane dla poszczególnych miesięcy, co umożliwi obliczenie szeregów kwartalnych oraz rocznych.

W poniższych tabelach, jeżeli nie zostało wskazane inaczej, założona została agregacja danych według niepełnego kodu pocztowego (4 pierwsze cyfry).

1. liczby płatników składek (rok po roku) - osób prawnych oraz jednostek prawnych nieposiadających osobowości prawnej - według kodu pocztowego (i/lub kodu JST) adresu siedziby i adresu prowadzenia działalności gospodarczej.
2. liczba płatników składek (rok po roku) - osób fizycznych według kodu pocztowego (i/lub kodu JST) adresu siedziby i adresu zamieszkania.

Komentarz 1: w tej tabeli dane powinny zostać zagregowane w oparciu o kod pocztowy (4 pierwsze cyfry) i nazwę miejscowości

Tabela 4 stanowi zobrazowanie punktów 1 i 2.

TABELA 4

Liczba płatników składek - osób fizycznych i osób prawnych w Polsce w latach 1999-2008 według adresu siedziby i prowadzenia działalności gospodarczej. Dane przykładowe.

rok/miesiąc	nazwa miejscowości	kod pocztowy	łątna liczba płatników składek - osoby prawne (lub jednostki prawne nieposiadające osobowości prawnej)	łątna liczba płatników składek- osoby fizyczne
2008- styczeń	Sosnowiec	41-20X	100	200
2008- luty	Sosnowiec	41-20X	105	201
2008- marzec	Sosnowiec	41-20X	103	205
2008-kwiecień	Sosnowiec	41-20X	105	222
....	Sosnowiec	41-20X	105	222
2007 - styczeń	Sosnowiec	41-20X	105	222
2007 - luty	Sosnowiec	41-20X	105	222

3. zmiana miejsca zamieszkania **płatników składek osób fizycznych** (według kodu pocztowego miejsca zamieszkania) - rok do roku liczebności po kodach w roku t i roku $t-1$. Aby uchwycić zmianę miejsca zamieszkania potrzebne jest wykorzystanie tabeli (macierzy), w której wypełnione pole zawierają zagregowaną liczbę osób, które jednocześnie zamieszkiwały pod adresem w roku t i $t-1$ (wg. kod pocztowego, lub kodu JST). Ilustruje to tabela 5.

TABELA 5

Liczba osób - płatników składek - osób fizycznych, które zamieszkiwały w roku 1999 pod adresem X (kolumna) oraz w 2000 roku mieszkały pod adresem Y (wiersz). Dane przykładowe.

mieszkał/a w roku 1999	mieszkał/a w roku 2000				
	00-00X	01-00X	...	41-20X	...
00-00X	200 510				
01-00X	10 000				
...					
41-20X	15 000				
...					

Komentarz 2: prezentowana tabela (macierz) dotyczy tylko roku 2000. Ponieważ horyzont czasowy projektu będzie dotyczył lat 1999-2008/2009 konieczne jest wykorzystanie 10 tabel od roku 1999 do 2008, lub też w zależności od potrzeb - najbardziej aktualnych danych.

4. zmiana miejsca zamieszkania **osób ubezpieczonych** (według kodu pocztowego miejsca zamieszkania) - rok do roku liczebności po kodach w roku t i roku $t-1$ - struktura danych jak w tabeli 5.

5. dojazdy do pracy - liczebność ubezpieczonych po kodach pocztowych - adres miejsca zamieszkania oraz adresach prowadzenia działalności gospodarczej/siedziby płatnika (czyli liczba ubezpieczonych łątnie według kodu

miejsca zamieszkania i kodu prowadzenia działalności gospodarczej/siedziby płatnika) - tabela 6 (struktura podobna do tabeli 4.).

TABELA 6

Liczba osób ubezpieczonych, którzy zamieszkiwali w roku 1999 pod adresem X (kolumna) i pracowali (adres płatnika składek) pod adresem Y (wiersz) (lub jeżeli osoba prowadziła tylko działalność gospodarczą to kod pocztowy prowadzenia działalności gospodarczej). Dane przykładowe.

mieszkał w roku 1999	pracował w roku 1999				
	00-00X	01-00X	...	41-20X	...
00-00X	200 510				
01-00X	10 000				
...					
41-20X	15 000				
...					

Komentarz 3: prezentowana tabela (macierz) dotyczy tylko roku 2000. Ponieważ horyzont czasowy projektu będzie dotyczył lat 1999-2008/2009 konieczne jest wykorzystanie 10 tabel od roku 1999 do 2008, , lub też w zależności od potrzeb - najbardziej aktualnych danych.

6. Przekrój wg. kodów pocztowych (adres zamieszkania, adres siedziby) oraz, jeżeli to jest możliwe, kodu zawodu osoby ubezpieczonej będącej płatnikiem składek - przeciętne podstawy wymiaru składek (ZUS DRA

XI 02-05) - struktura zbliżona do przedstawionej w tabeli 7.

7. Przeciętne podstawy wymiaru składek, przeciętne łączne kwoty składek (ZUS RCA IVA, IVB 04-06, 15), łącznie według kodu pocztowego (adres zamieszkania, adres zameldowania) osób ubezpieczonych i kodu wykonywanego zawodu - tabela 7.

TABELA 7

Przeciętne podstawy wymiaru składek, przeciętne łączne kwoty składek, dla osób ubezpieczonych, według kodów wykonywanego zawodu

rok	kod poczt.	kod zawodu (cztero cyfrowy)	przeciętne podstawy wymiaru składek emeryt. i rentowych (ZUS RCA, IVA, IVB, 04)	przeciętne podstawy wymiaru składek chorobowych i wypadk. (ZUS RCA, IVA, IVB, 05)	przeciętne podstawy wymiaru składek zdrow. (ZUS RCA, IVA, IVB, 06)	przeciętne łączne kwoty składek (ZUS RCA, IVA, IVB, 15)
1999	41-20X	1211				
1999	41-20X	1212				
1999	41-20X	1225				
1999				
1999	41-30X	1211				
1999	41-30X	1212				
...				
2008	41-20X	1211				
2008	41-20X	1212				
2008	41-20X	1225				
2008	41-20X	1226				
...				

2.3 Propozycja porozumienia z Głównym Urzędem Statystycznym

Pełne zasilanie opracowanej bazy danych informacjami gromadzonymi w systemie statystyki publicznej wymaga sięgania do częściowo niepublikowanych danych gromadzonych w Głównym Urzędzie Statystycznym. W szczególności, dodatkowego opracowania wymaga:

- Dane na temat struktury zatrudnienia według zawodów w województwie śląskim na podstawie danych jednostkowych z Badania Ekonomicznej Aktywności Ludności;
- Dane na temat popytu na pracę i jego struktury w województwie śląskim i jego podregionach, na podstawie badania popytu na pracę.

Uzyskanie tych informacji jest możliwe na podstawie porozumienia z Głównym Urzędem Statystycznym. Porozumienie takie mogłoby być zawarte pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy a Wojewódzkim Urzędem Statystycznym (względnie GUS w Warszawie). Jego przedmiotem powinno być cykliczne przekazywanie wymienionych powyżej danych, po publikacji wyników danego badania.

3 PRZYKŁADOWA ANALIZA REGIONALNEGO RYNKU PRACY

3.1 Ogólna sytuacja gospodarcza województwa

3.1.1 Województwo śląskie na tle innych

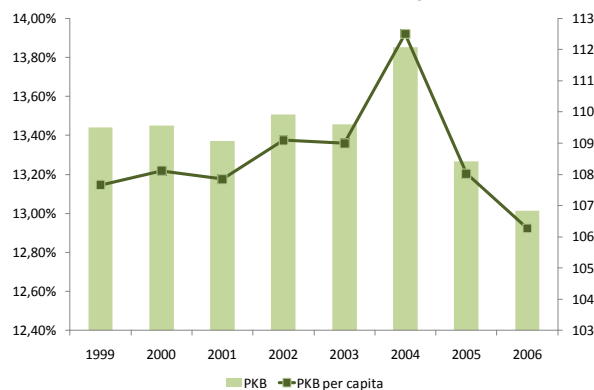
Województwo śląskie jest jednym z najważniejszych obszarów na gospodarczej mapie Polski. W 2007 r. odpowiadało ono za ponad 13% wartości wszystkich dóbr i usług wytworzonych na terenie kraju (w tym roku wyprodukowano w województwie śląskim towary i usługi o wartości 134 mld zł, o ok. 25% więcej niż w 2003 r., licząc w cenach stałych).

Jest to też jedno z najbogatszych polskich województw. Od wielu lat PKB *per capita* w woj. śląskim pozostaje na poziomie wyższym od średniej krajowej. W 2007 r. stanowił on 106% wartości przeciętnej dla kraju.

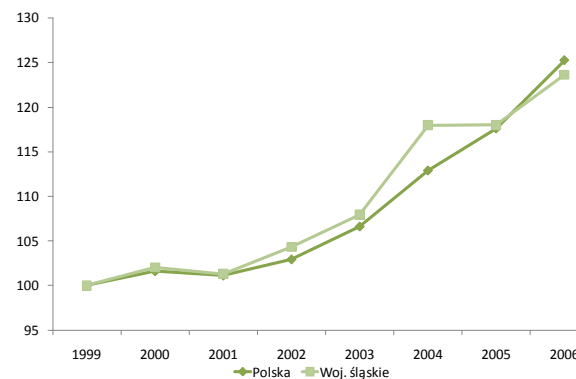
O ile jednak pozycja woj. śląskiego na mapie gospodarczej Polski wydaje się ugruntowana, o tyle należy wziąć pod uwagę także dynamikę zachodzących w nim procesów gospodarczych. Relatywny w stosunku do średniej krajowej PKB *per capita* w analizowanym okresie (1999-2007) rósł aż do 2004 r. pomimo silnego spadku wykorzystania zasobów pracy, co sugeruje zaistnienie silnych zmian strukturalnych w gospodarce, skutkujących dynamicznym wzrostem produktywności pracy.



RYSUNEK 1. ZMIANY RELATYWNEGO PKB I PKB PER CAPITA W WOJ. ŚLĄSKIM



RYSUNEK 2. DYNAMIKA REALNEGO PKB PER CAPITA W WOJ. ŚLĄSKIM



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Po 2004 r., kiedy to PKB *per capita* w woj. śląskim sięgnął ok. 112,5% wartości przeciętnej dla Polski, dynamika wzrostu spadła poniżej przeciętnej w kraju, co spowodowało spadek poziomu zamożności w województwie relatywnie do średniego poziomu w kraju.

Województwo śląskie cechują też duże różnice w poziomie zamożności wewnątrz regionu. Na jednym biegunie plasuje

się centralny dla województwa podregion katowicki, w którym w 2007 r. PKB *per capita* stanowiło ok. 144% średniej krajowej (135% średniej wojewódzkiej) i region tyski (ok. 134,5% wartości średniej dla Polski). Z kolei do najmniej zamożnych zaliczyć należy podregiony bytomski (ok. 80% średniej krajowej), częstochowski (ok. 85% wartości średniej) i rybnicki (88% PKB *per capita* dla Polski).

TABELA 8. PRODUKT KRAJOWY BRUTTO PER CAPITA W PODREGIONACH WOJ. ŚLĄSKIEGO
 RELATYWNIE DO RÓŻNYCH PUNKTÓW ODNIESIENIA W 2007 R.

Podregion	Punkt odniesienia	
	Polska =100	Woj. Śląskie = 100
Bielski	96,47	90,75
Bytomski	79,73	75,00
Częstochowski	85,33	80,27
Gliwicki	108,01	101,60
Katowicki	143,84	135,31
Rybnicki	88,19	82,96
Sosnowiecki	107,18	100,83
Tyski	134,55	126,57

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

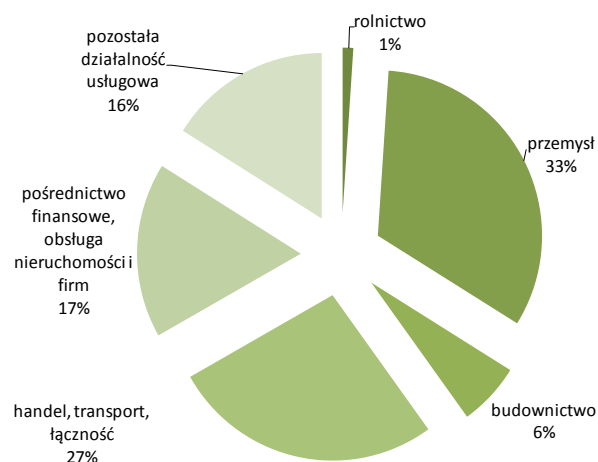
3.2 Struktura gospodarki

Istotną determinantą sytuacji na rynku pracy województwa śląskiego jest struktura gospodarki na poziomie regionu. Z uwagi na czynniki o charakterze historycznym dominującą gałęzią gospodarki województwa jest przemysł, który odpowiada za 32% całkowitej wartości

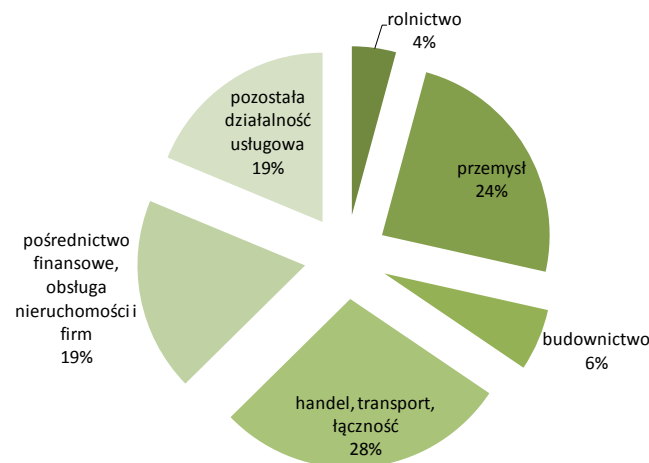
dodanej. Za pozostałą część produktu odpowiadają sektory usługowe. Najmniejszą rolę w gospodarce województwa śląskiego odgrywa rolnictwo, które wypracowuje jedynie 1% wartości dodanej w lokalnej gospodarce.



RYSUNEK 3. STRUKTURA GOSPODARKI WOJ. ŚLĄSKIEGO (WG WARTOŚCI DODANEJ) W 2007 R.



RYSUNEK 4. STRUKTURA GOSPODARKI POLSKIEJ (WG WARTOŚCI DODANEJ) W 2007 R.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

O ile zasadnicze proporcje pomiędzy sektorami są w woj. śląskim podobne do obserwowanych w krajowej gospodarce, o tyle struktura sektorowa wartości dodanej wykazuje szereg specyficznych cech.

Po pierwsze, rola przemysłu jest w woj. śląskim istotnie większa niż średnio rzecz biorąc w całej Polsce (32% wobec 24%).

Po drugie, rolnictwo odgrywa jeszcze mniejszą rolę niż ma to miejsce w całej Polsce (1% wobec 4%)⁵. Po trzecie, sektory usługowe odpowiadają za odpowiednio mniejszą część wartości dodanej województwa.

⁵ Bez wątpienia można ten stan rzeczy przypisać znacznie wyższej urbanizacji.

3.3 Sytuacja demograficzna

W długim okresie sytuacja na lokalnym rynku pracy determinowana jest przez czynniki demograficzne, określające, jak wiele osób może pracować w chwili obecnej, jak wielu mieszkańców województwa pracować będzie w przyszłości i jakie będzie obciążenie ich pracy świadczeniami na rzecz osób pozostających poza rynkiem pracy. Procesy ludnościowe, które w krótszej lub dłuższej perspektywie mają wpływ na sytuację na Śląsku (podobnie jak w każdym regionie) to z jednej strony starzenie się ludności, związane z wydłużaniem się trwania życia i ujemnym przyrostem naturalnym, a z drugiej strony obserwowane, w każdym podregionie poza bielskim, ujemne saldo migracji.

Województwo śląskie, liczące sobie 4,6 mln ludności, pozostaje najludniejszym - i jednocześnie najgęściej zaludnionym - województwem Polski. Liczba ludności województwa systematycznie maleje w tempie 0,4% rocznie, wskutek czego w latach 1995-2008 populacja województwa uległa zmniejszeniu o ponad 250 tys. Należy przy tym zauważyć, że spadek populacji w niejednakowym

stopniu dotyka poszczególnych obszarów. O ile bowiem większość podregionów zanotowała w latach 1995-2008 mniejszy lub większy spadek zaludnienia (od 0,3% w podregionie częstochowskim do 0,87% w podregionie katowickim), o w niektórych wielkość populacji nie uległa zmianie (podregion tyski) lub nawet wzrosła (podregion bielski).

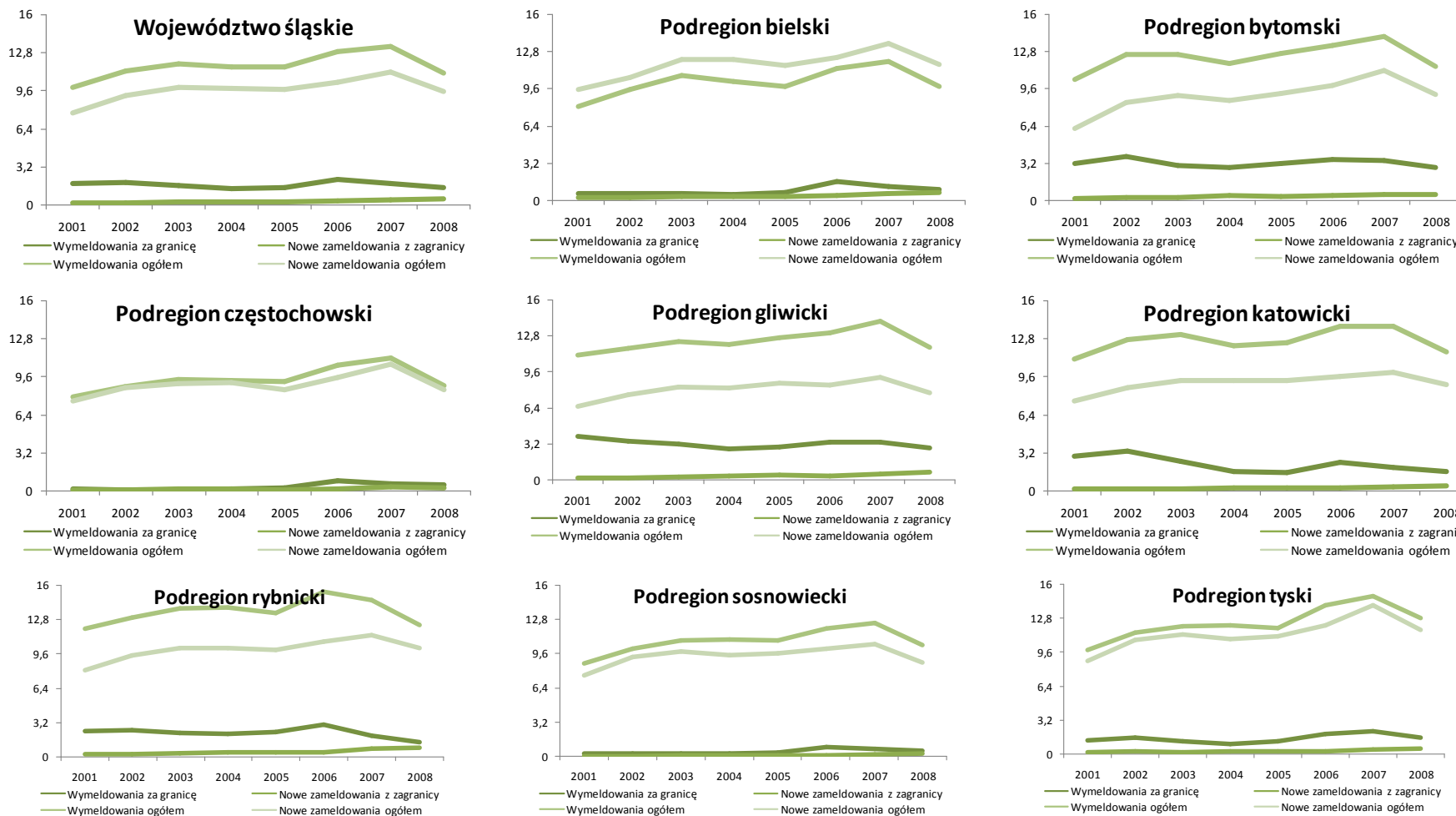
Od końca lat 90-tych poprzedniego wieku w województwie śląskim utrzymuje się ujemne saldo migracji, które oscyluje w okolicach 0,2 pkt. proc., w poszczególnych podregionach. Oznacza to stały odpływ ludności z województwa śląskiego. Najmniej korzystna sytuacja występuje w podregionie gliwickim, gdzie ujemne saldo utrzymuje się powyżej poziomu 0,4 pkt. proc.

Wewnątrzregionalne różnice nie zmieniają jednak podstawowej charakterystyki sieci osadniczej województwa, jaką jest dominacja miast Górnośląskiego Okręgu Przemysłowego, w których koncentruje się większość zasobów pracy województwa.



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

RYСУNEK 5. ZAMELDOWANIA I WYMELDOWANIE W ODNIESIENIU DO STANU LUDNOŚCI (W 1000) NA POZĄTKU ROKU



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.



3.3.1 Struktura ludności według płci

Województwo śląskie charakteryzuje typowa dla Polski nieznaczna przewaga liczbowa mężczyzn w młodszych grupach wiekowych i, wywołana nadumieralnością mężczyzn w starszych grupach wieku, przewaga kobiet w starszych grupach wieku. W 2008 r. na 100 mężczyzn w woj. śląskim przypadało 107,4 kobiet (dla Polski analogiczna wartość tego wskaźnika, tj. ogólnego wskaźnika feminizacji wyniosła 107).

Obok ogólnego wskaźnika feminizacji, ważna jest również tego rozkład względem grup wieku i miejsca zamieszkania. W szczególności, warto zwrócić uwagę na wewnątrzregionalne zróżnicowanie wskaźnika feminizacji w grupach wieku 20-24 i 25-29. Z uwagi na relatywnie większą mobilność kobiet w tym wieku, wskaźnik ten jest uznawany za dobre przybliżenie efektów procesów migracyjnych wewnątrz danego obszaru⁶. W województwie śląskim najsilniej sfeminizowane obszary to centralne

⁶ W Polsce skrajnymi przypadkami są: aglomeracja warszawska i wiejskie podregiony na wschodzie kraju. Różnica odpowiednich wskaźników pomiędzy nimi przekracza 20 p. proc.

miasta regionu: Gliwice, Katowice, Bytom, będące jednocześnie regionalnymi ośrodkami akademickimi (Katowice i Gliwice, w tym ostatnim podregionie na stu mężczyzn w wieku 25-29 przypada ok. 103 kobiet, przy ok. 98 dla województwa) i centrami rozwoju działalności usługowej.

TABELA 9. WEWNĘTRZNE ZRÓŻNICOWANIE WSKAŹNIKA FEMINIZACJI W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM W KLUCZOWYCH GRUPACH WIEKU W 2008 R.

	20-24 lat	25-29 lat
woj. śląskie	98,62%	97,83%
Podregion bielski	97,10%	97,21%
Podregion bytomski	99,86%	98,89%
Podregion częstochowski	96,43%	96,11%
Podregion gliwicki	104,60%	103,34%
Podregion katowicki	99,67%	99,04%
Podregion rybnicki	98,72%	97,59%
Podregion sosnowiecki	96,38%	94,59%
Podregion tyski	97,48%	97,62%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na drugim biegunie znajdują się podregiony, których gospodarka opiera się na tradycyjnym przemyśle (sosnowiecki) lub charakteryzujące się stosunkowo dużym

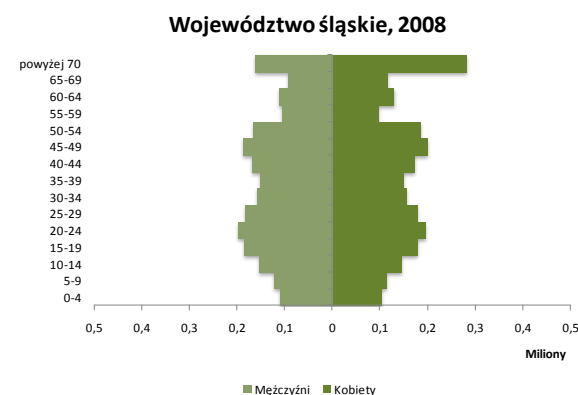
odsetkiem ludności wiejskiej i rolniczej (częstochowski), gdzie zachodzące procesy migracyjne doprowadziły w efekcie do niskiego wskaźnika feminizacji. Ze względu na większą umieralność starszych mężczyzn, struktura płci ulega silnemu zaburzeniu po 60. roku życia. W efekcie, piramida wieku w woj. śląskim (oraz, jak należy podkreślić, we wszystkich podregionach) jest istotnie wychylona na korzyść kobiet (liczba kobiet w wieku powyżej 70 lat jest ok. dwukrotnie wyższa niż mężczyzn),

przy czym stopień zaburzenia struktury demograficznej jest tutaj wyższy niż średnio rzecz biorąc w Polsce, co wskazuje na działanie specyficznych czynników środowiskowych zwiększających umieralność mężczyzn w woj. śląskim. Cztery powiaty miejskie w województwie śląskim: Ruda Śląska, Chorzów, Świętochłowice i Siemianowice Śląskie plasują się wśród 10 powiatów o najwyższej umieralności ogółem w Polsce.

3.3.2 Struktura ludności według wieku

Piramida demograficzna województwa śląskiego nie odbiega w sposób znaczący od obserwowanej w populacji całego kraju. Jest to klasyczna piramida typu regresywnego, z przewagą liczebną osób w wieku produkcyjnym (w województwie śląskim ok. 66%) i odpowiednio niższym udziałem osób w wieku przedprodukcyjnym (17%) i poprodukcyjnym (17%). Dla całej populacji Polski odpowiednie odsetki wynoszą 19%, 65% i 16%. W efekcie, w chwili obecnej ok. 2/3 ludności województwa śląskiego stanowi potencjalny (przy założeniu wysokiej aktywności zawodowej) zasób pracy.

RYSUNEK 6. STRUKTURA LUDNOŚCI WOJ. ŚLĄSKIEGO WG WIEKU I PŁCI



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Od połowy lat 90-tych całkowite obciążenie demograficzne pracy systematycznie spada, co wynika głównie ze zmniejszania się liczby osób w wieku przedprodukcyjnym w tempie szybszym niż wynosi tempo wzrostu populacji w wieku poprodukcyjnym. Równocześnie, wraz z wchodzeniem na rynek pracy osób z echa wyżu demograficznego, liczba osób w wieku produkcyjnym pozostawała w mijającym okresie na względnie stałym poziomie. Należy również zauważyć, że regionalne różnice w strukturze demograficznej ludności są stosunkowo niewielkie - obserwowane w poszczególnych podregionach odchylenia od wartości średniej dla woj. śląskiego nie przekraczają 2 punktów procentowych dla trzech podstawowych funkcjonalnych grup wieku. Można jednak wyróżnić dwie podstawowe kategorie podregionów woj. śląskiego: te, których struktura wiekowa jest relatywnie „młodsza” i te, w których relatywnie większą wagę mają osoby w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. Do pierwszej z tych grup zaliczyć można podregiony bielski i rybnicki, w których udział osób w wieku przedprodukcyjnym sięga 17-18% (przy 16% średnio w województwie), do drugiej zaś - sosnowiecki, katowicki i gliwicki (udział osób w wieku 19 lat i mniej w całej populacji sięga wynosi tam ok. 14-15%). W pozostałych

obszarach struktura wiekowa ludności nie różni się od struktury populacji całego województwa.

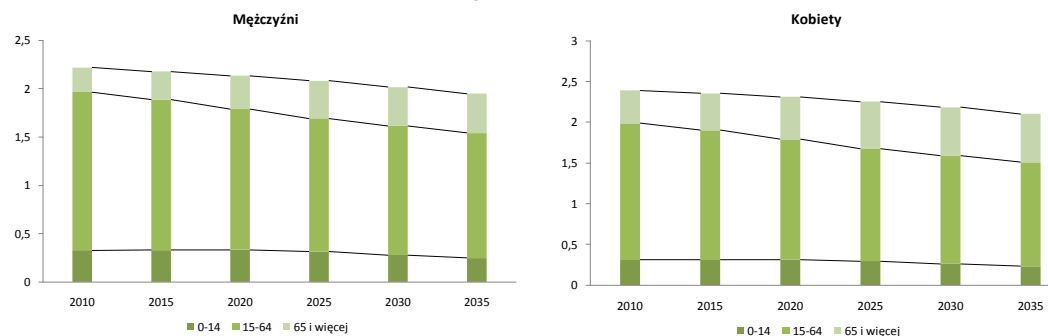
Zróznicowanie struktury wieku przekłada się na zróżnicowanie obciążenia demograficznego pracy w poszczególnych częściach województwa śląskiego. O ile całkowite obciążenie demograficzne w woj. śląskim w 2008 r. wahało się od 0,4 w podregionie sosnowieckim do 0,45 w podregionie bielskim, o tyle jego charakter był w na obydwu krańcach skali krańcowo odmienny. W podregionach centralnych, związanych z dużymi miastami konurbacji [śląskiej obciążenie demograficzne w znacznie większym stopniu wynika z istnienia dużej liczby osób starszych. Z kolei w podregionach o charakterze „peryferyjnym” (w sensie dystansu od centrum województwa) pracujący w większym stopniu obciążeni są przez konieczność utrzymywania osób młodszych.

3.3.3 Przyszłość demograficzna województwa śląskiego

Jak pokazują prognozy demograficzne w nadchodzących dziesięcioleciach kontynuowane będą obecne tendencje. W woj. śląskim, podobnie jak w całym kraju, obserwowane będą wyraźne zmiany w strukturze wieku ludności. Znacząco wzrośnie udział osób w wieku poprodukcyjnym, a spadnie osób w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym. Tempo wzrostu liczby ludności w poszczególnych grupach będzie niejednakowe, zarówno co do znaku, jak i wartości bezwzględnej. W efekcie, silnym zmianom podlegać będą proporcje pomiędzy poszczególnymi grupami wieku. Przewiduje się, że w 2035 r. udział osób w wieku 65 lat i

więcej sięgnie ok. 25% (przy 14% obserwowanych obecnie). Największe nasilenie tych zmian obserwowane będzie jednak po 2025 r., kiedy to udział osób w wieku przedprodukcyjnym w populacji województwa zacznie dynamicznie spadać, a wraz z nim także liczebność populacji. Spodziewane jest stopniowe zmniejszanie różnicy wskaźnika umieralności pomiędzy kobietami a mężczyznami. Podstawowym efektem oczekiwanych zmian demograficznych będzie kurczenie się zasobów pracy, przy jednoczesnym wzroście obciążenia demograficznego w coraz większym stopniu związanego z osobami starszymi.

RYSUNEK 7. PROGNOZA DEMOGRAFICZNA DLA WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO NA LATA 2010-2035



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

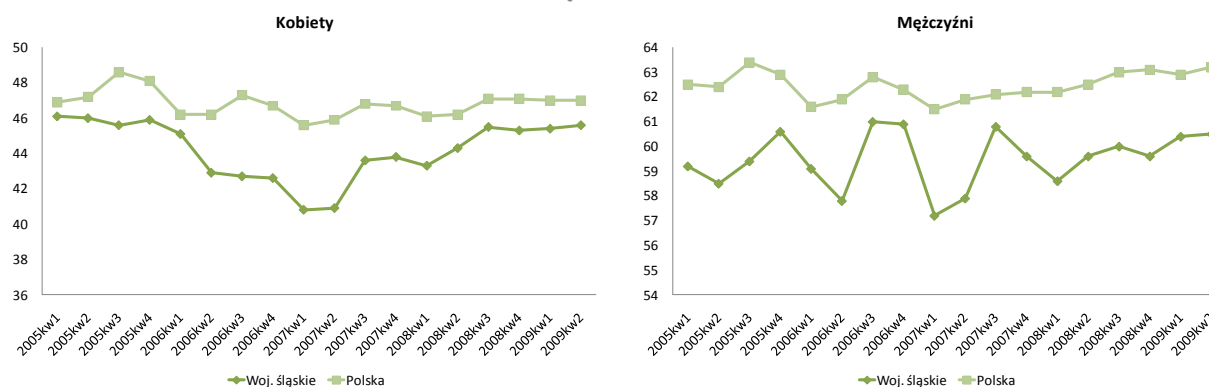
3.4 Aktywność zawodowa

3.4.1 Aktywność zawodowa i jej wymiary

Analiza dynamiki aktywności zawodowej, ze względu na dostępność danych, możliwa jest dopiero od 2005 r. Należy w pierwszej kolejności podkreślić, że aktywność zawodowa w woj. śląskim od tego czasu pozostaje na

wyraźnie niższym poziomie niż w całym kraju. Obecnie ok. 52% mieszkańców woj. śląskiego w wieku produkcyjnym jest aktywnych zawodowo (przy ok. 55% w Polsce).

RYSUNEK 8. WSPÓŁCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ LUDNOŚCI W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ (W %) W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM W LATACH 2005-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Ponadto, istnieje wyraźna luka pomiędzy poziomem aktywności zawodowej według płci - współczynnik aktywności zawodowej dla kobiet jest w woj. śląskim średnio rzecz biorąc o ok. 15 p. proc. niższy niż mężczyźni. Warto przy tym zauważyć, że luka ta jest tutaj nieznacznie niższa niż w całej Polsce. Warto jednak zwrócić uwagę na silny (ok. 6 p. proc.) spadek aktywności zawodowej kobiet na Śląsku pomiędzy II kwartałem 2005 r., a II kwartałem 2007 r., takiego natężenia tego zjawiska nie zaobserwowano na ogólnopolskim rynku pracy. Dezaktywizacja kobiet nie miała przy tym trwałego charakteru, jako że pomiędzy III kwartałem 2007 r., a III kwartałem 2008 r. współczynnik aktywności zawodowej kobiet w woj. śląskim powrócił do wartości z 2005 r., a więc nieznacznie niższej od obserwowanej w tym samym czasie w całej Polsce.

Spadek aktywności zawodowej zbiegł się w czasie z silnym spadkiem bezrobocia i względną stagnacją zatrudnienia, można zatem przypuszczać, że oznaczał on dezaktywizację kobiet pozostających bez pracy. Z drugiej strony, okres wzrostu aktywności zawodowej w latach 2007-2008 przypada na czas, gdy proces spadku bezrobocia kobiet już się dokonał. Można postawić hipotezę, że wzrost aktywności wynikał z aktywizacji osób pozostających dotąd poza rynkiem pracy. Bez

dokładniejszych danych nie jest możliwe pełne określenie przyczyn takiej ewolucji aktywności zawodowej w województwie śląskim, nie obserwowanej w żadnym innym województwie⁷. Dużą rolę mogły tutaj odgrywać czynniki instytucjonalne, specyficzne dla woj. śląskiego i związane z rolą górnictwa w gospodarce i życiu społecznym regionu.

W analizie dynamiki i zróżnicowania przestrzennego aktywności zawodowej kobiet nie należy pomijać opieki nad dzieckiem, która szczególnie w województwie śląskim z racji dominującego tradycyjnego wzorca rodziny, prowadzić może do dezaktywizacji kobiet. O ile dostęp do edukacji szkolnej jest powszechny, ze względu na obowiązek szkolny, o tyle niski dostęp do edukacji przedszkolnej i opieki w żłobkach wydaje się mieć istotny wpływ na aktywność zawodową kobiet. W woj. śląskim w

⁷ Należy jednak zauważyć, że w obrębie województw współczynnik aktywności zawodowej dla grup płci wykazuje większe zróżnicowanie niż dla całej populacji, co prowadzi do wniosku, że obserwowane wahania aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn mogą być artefaktem statystycznym i wynikać z niedostatecznej reprezentatywności danych BAEL na poziomie regionalnym w grupach płci.

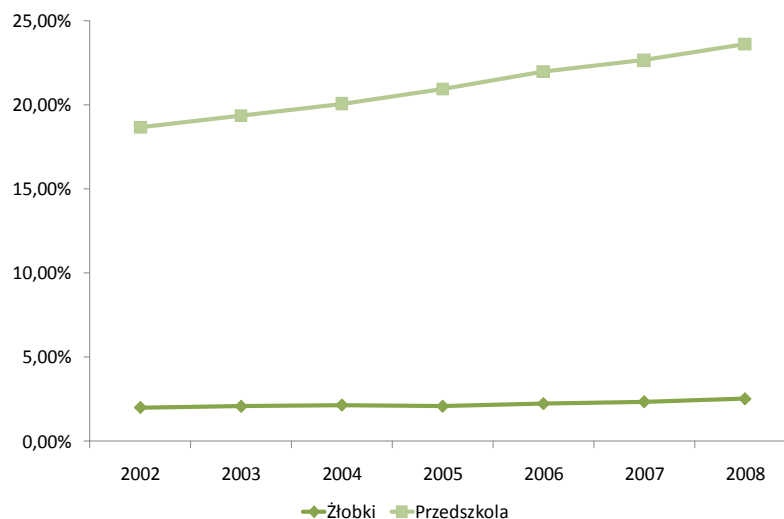


PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

ostatnich latach ich rozpowszechnienie, mierzone stosunkiem liczby dzieci podlegających opiece przedszkolnej i przebywających w żłobkach, rośnie. Oznacza to, że dla coraz większego odsetka kobiet w wieku produkcyjnym podjęcie pracy staje się realną możliwością. Warto przy tym podkreślić, że zmiana ta

wynika wyłącznie z systematycznego spadku liczby dzieci w wieku poniżej 5 lat, a nie ze wzrostu liczby miejsc w żłobkach / przedszkolach. Tym samym, w woj. śląskim istnieje podstawowa instytucjonalna bariera dla aktywności zawodowej kobiet, wynikająca z niedostatecznego rozwoju infrastruktury opiekuńczej.

RYСУNEK 9. ROZPOWSZECHNIENIE OPIEKI PRZEDSZKOLNEJ I ŻŁOBKOWEJ W WOJ. ŚLĄSKIM (DZIECI W ŻŁOBKACH I PRZEDSZKOLACH W ODNIESIENIU DO LICZEBNOŚCI ODPOWIEDNIEJ GRUPY WIEKOWEJ)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Kluczowe dla zrozumienia przyczyn istnienia różnic pomiędzy śląskim rynkiem pracy, a jego ogólnokrajowym odpowiednikiem, jest porównanie rozkładów aktywności

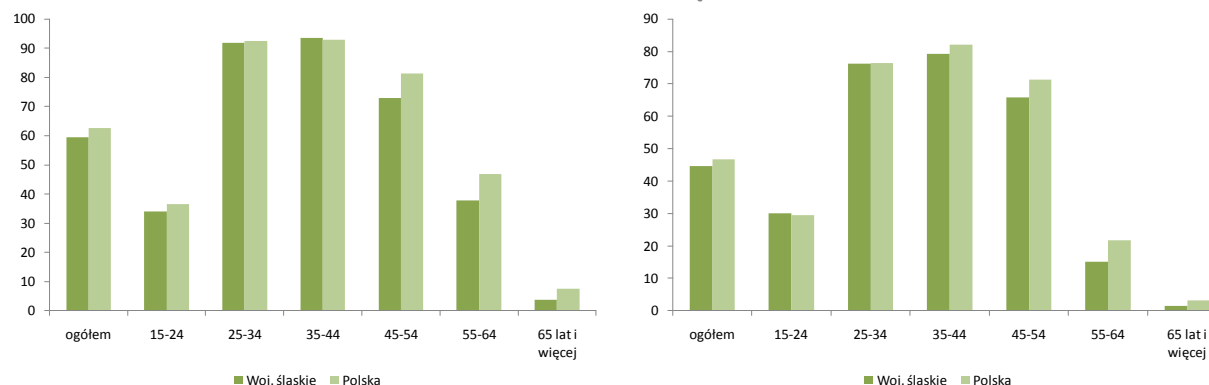
zawodowej względem wieku. O ile dla osób w wieku 25-34 wskaźnik aktywności zawodowej przyjmuje niemal identyczne wartości w Polsce i w woj. śląskim, o tyle silne



różnice zaznaczają się w starszych grupach wieku. W przypadku kobiet różnica ta pojawia się po przekroczeniu 35 roku życia, zaś dla mężczyzn - po przekroczeniu 45 roku życia. Oznacza to, że w województwie śląskim dezaktywacja zawodowa dotyka znacznie silniej osoby w wieku 44-65, dla których wskaźnik aktywności zawodowej jest niższy w woj. śląskim o 5-10 p. proc. Dane statystyczne nie odzwierciedlają wprawdzie przyczyn

dezaktywacji w układzie grup wieku, nie mniej jednak prawdopodobną wydaje się hipoteza, że główną przyczyną dezaktywacji w starszych grupach wiekowych jest w woj. śląskim relatywnie częstsze przechodzenie na wcześniejsze emerytury, związane z dużym udziałem zatrudnienia w warunkach szczególnych uprawniających do wcześniejszej emerytury (w górnictwie, w hutnictwie, także w przypadku kobiet w sektorze edukacji).

RYSUNEK 10. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA Kobiet (LEWY WYKRES) I MĘŻCZYŹN (PRAWY) W GRUPACH WIEKU W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM W 2008 R.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Aktywność zawodowa ludności w województwie śląskim wykazuje silne wahania pomiędzy grupami wykształcenia⁸. Zgodnie z oczekiwaniami, aktywność zawodowa jest tym większa, nim wyższy poziom wykształcenia jest rozpatrywany - w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym bierni zawodowo stanowią 86% (większość z nich kontynuuje naukę na wyższym poziomie)⁹, w przypadku osób legitymujących się wykształceniem średnim ogólnokształcącym - 55%, zaś wśród osób, które ukończyły studia, jedynie 20%. Z drugiej strony, odwrotna zależność dotyczy odsetka pracujących w grupach wykształcenia.

Ponadto, warto zwrócić uwagę na relatywnie niską aktywność zawodową osób z wykształceniem policealnym i zasadniczym zawodowym. W obydwu przypadkach, jak należy oczekiwać, niewielki odsetek osób kontynuuje naukę, stąd bierność zawodowa (w tych grupach wykształcenia w stanie bierności pozostaje, odpowiednio, 36% i 45% osób) wynika z innych czynników, takich jak zniechęcenie, brak kwalifikacji lub choroba czy też niepełnosprawność.

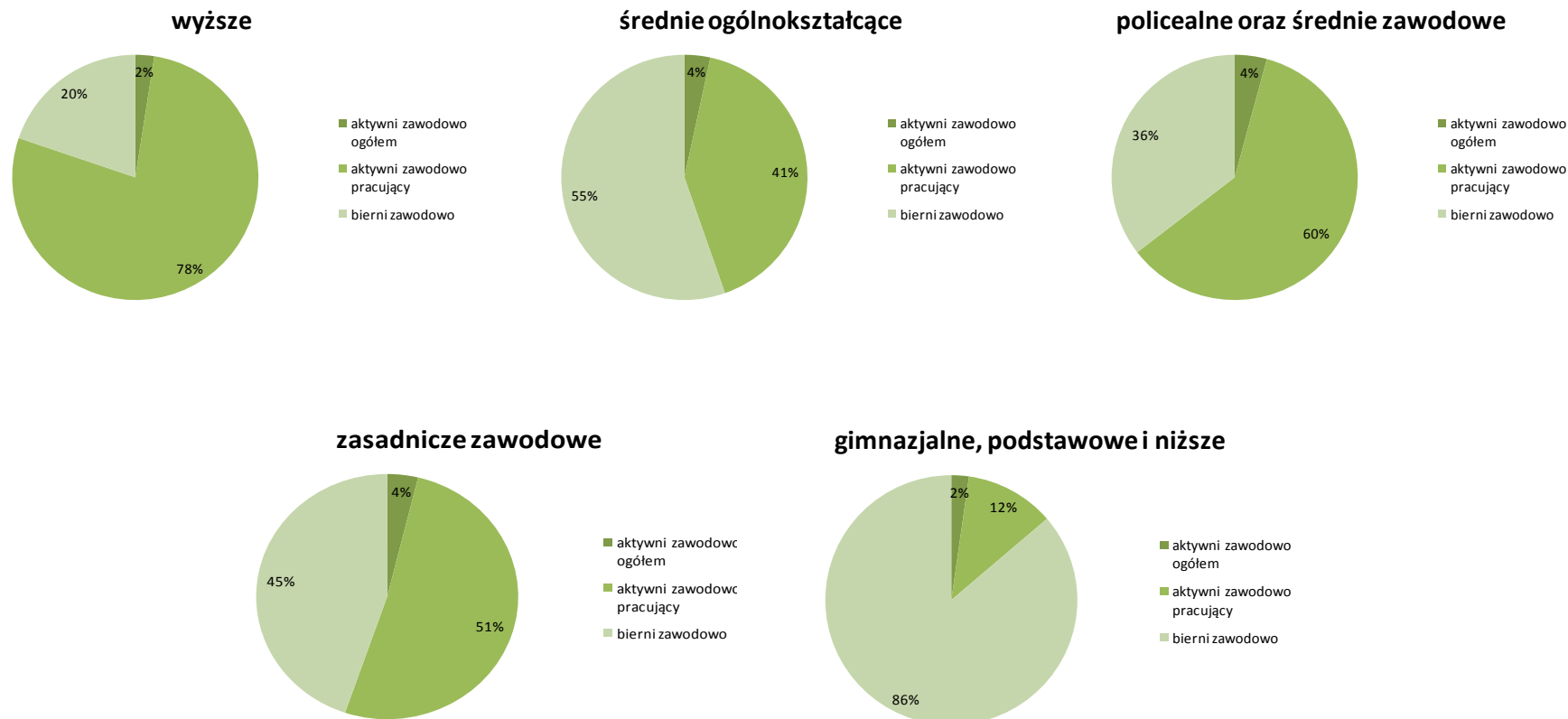
⁸ W badaniu BAEL wykształcenie respondenta jest definiowane jako najwyższy ukończony poziom wykształcenia, zatem, osoba studiująca ma wykształcenie średnie do momentu zakończenia studiów.

⁹ Nie jest możliwe stwierdzenie, jaki odsetek osób biernych zawodowo w tej grupie wykształcenia kontynuuje naukę, a jaki pozostaje bierny z innych przyczyn (choroba, zniechęcenie, etc.).



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

RYSUNEK 11. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM (ROK 2008).



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

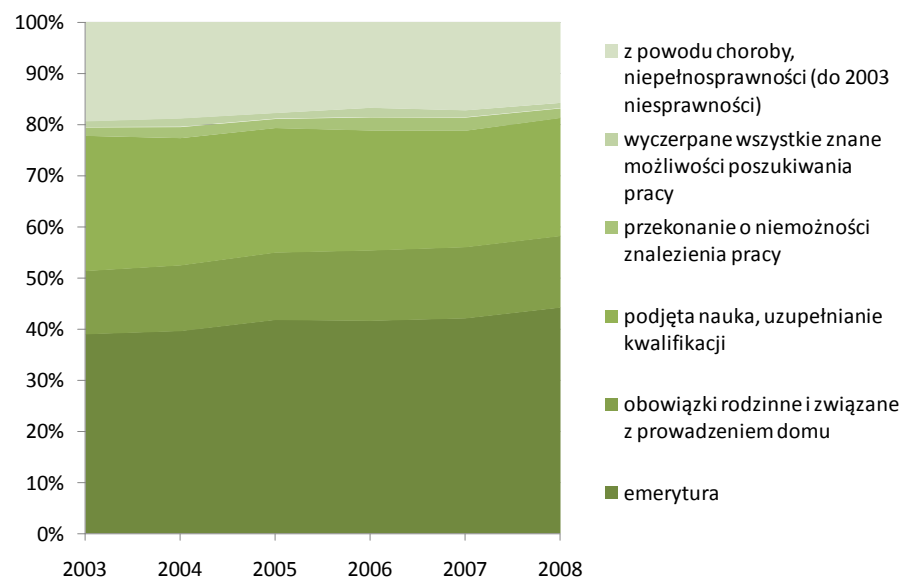


3.5 Bierność i jej przyczyny

W województwie śląskim ok. 1,8 miliona osób w wieku produkcyjnym pozostaje biernych zawodowo, przy czym wielkość ta jest względnie stała w czasie i podlega stosunkowo niewielkim wahaniom sezonowym, chociaż można zaobserwować pewien wzrost liczby osób biernych zawodowo w związku z przejściem na emeryturę.

Warto podkreślić, że problem pozostawania poza rynkiem pracy dotyka, tak jak ma to miejsce w całym kraju, kobiet w znacznie większym stopniu niż mężczyzn. W latach 2005-2008 ok. 60% biernych zawodowo mieszkańców woj. śląskiego stanowiły kobiety (ok. 1,1 miliona osób).

RYSUNEK 12. PRZYCZYNY BIERNOŚCI ZAWODOWEJ LUDNOŚCI W LATACH 2003-2008



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W latach 2003-2008 podstawową przyczyną bierności zawodowej pozostawało wcześniejsze przejście na emeryturę. Drugą pod względem częstości występowania przyczyną bierności było podejmowanie nauki lub innej formy podnoszenia kwalifikacji, nie mniej jednak wraz ze spadkiem liczby osób młodych, odsetek osób pozostających poza rynkiem pracy nieznacznie zmniejszył się. Należy również zauważyć, że bierność tych osób ma charakter tymczasowy i po zakończeniu nauki rozpoczynają one (na ogół po raz pierwszy) pracę.

Ponadto, istotną rolę w utrzymywaniu części populacji województwa poza rynkiem pracy odgrywają choroby i niepełnosprawność (ok. 16% wszystkich osób deklarujących brak aktywności zawodowej) oraz obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu. Wprawdzie brak jest danych na temat przyczyn bierności zawodowej w rozbiciu na płeć, nie mniej jednak należy domniemywać, że zdecydowaną większość osób z ostatniej grupy stanowią kobiety, co powiązane może być z omawianym już niskim dostępem do instytucji opieki nad dziećmi do 5 lat.

3.6 *Zatrudnienie*

3.6.1 *Zatrudnienie według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności*

W latach 2005-2009 w woj. śląskim nastąpił dynamiczny wzrost zatrudnienia. Na początku roku 2009 w woj. śląskim pracowało ok. 1,9 mln osób, tzn. o ok. 16% więcej niż w analogicznym kwartale roku 2005 (1,6 mln). Średniorocznie zatrudnienie rośnie o 3,6%, podobnie jak przeciętnie w kraju.

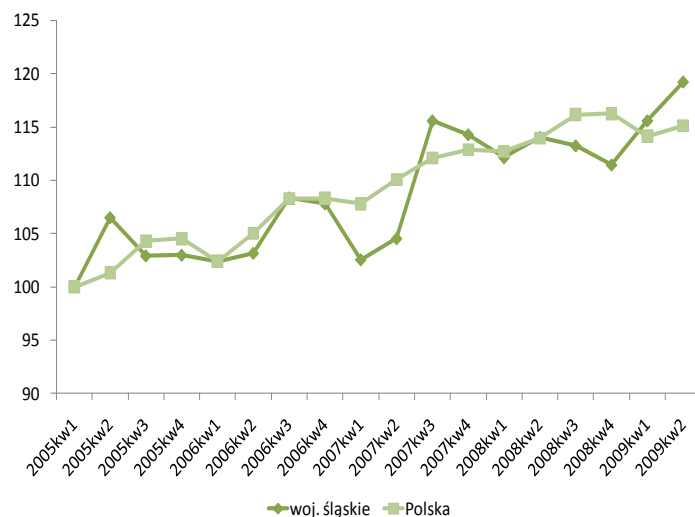
Struktura zatrudnienia w woj. śląskim w wielu aspektach nie różni się od ogólnopolskiej, w szczególności, w

przekroju czasu pracy i płci. Ok. 90% wszystkich pracujących podejmuje pracę na pełny etat, co niemal idealnie odpowiada wartości notowanej w całym kraju (dla kobiet ten wskaźnik przyjmuje nieznacznie niższą wartość, tzn. ok. 85%). Ponadto, na Śląsku kobiety stanowią ok. 45% wszystkich zatrudnionych. Wskutek tego, wskaźnik zatrudnienia kobiet jest tutaj niższy od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn o ok. 7 p. proc. Różnice te dotyczą, jak warto podkreślić, wszystkich grup wieku, przy

czym różnica w poziomie zatrudnienia pomiędzy płciami jest tym większa, im starszą grupę wieku rozpatrujemy - dla grupy wieku 55-64 wskaźnik zatrudnienia kobiet jest ok. 2,5-3 razy niższy niż dla mężczyzn. Warto podkreślić,

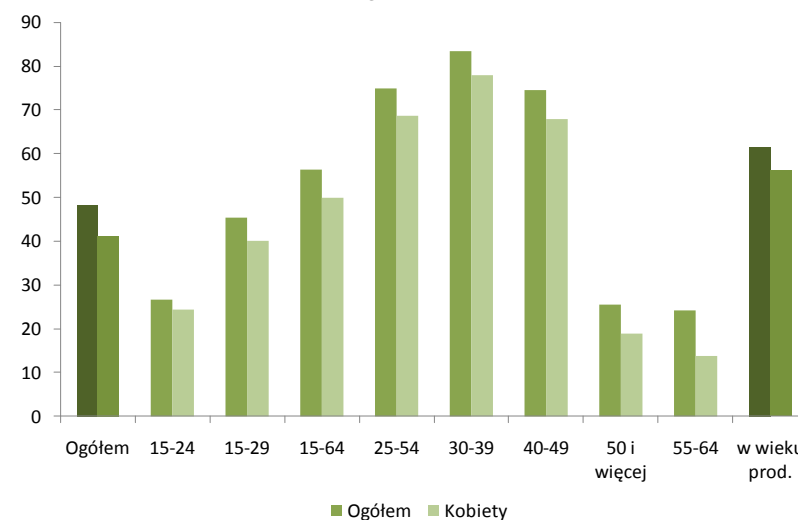
że różnice te na ogólnopolskim rynku pracy są wyraźnie mniejsze, co oznacza, że w woj. śląskim kobiety szybciej opuszczają rynek pracy.

RYSUNEK 13. WZROST LICZBY PRACUJĄCYCH (WG BAEL) W WOJ. ŚLĄSKIM I W POLSCE W LATACH 2005-2009 (I kw. 2005 r. = 100)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

RYSUNEK 14. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA W GRUPACH WIEKU I PŁCI W WOJ. ŚLĄSKIM W 2008 R.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

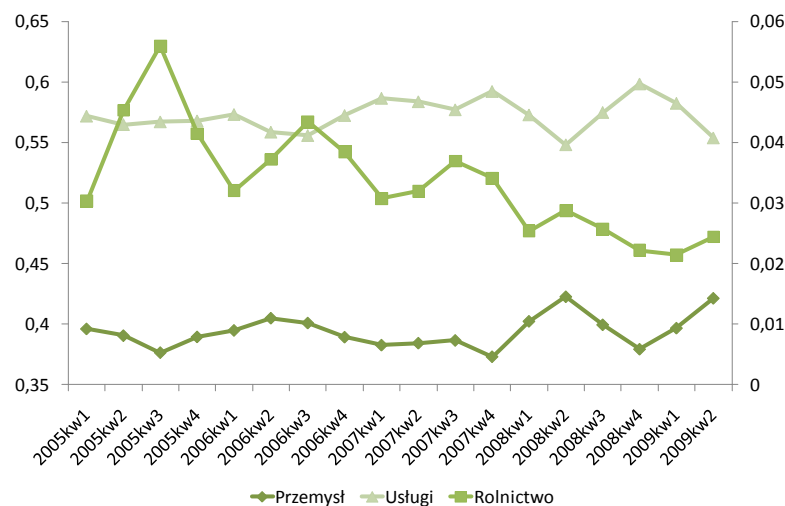


PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Struktura zatrudnienia według sektorów w woj. śląskim istotnie różni się od struktury w kraju. Ze względu na najwyższy w kraju poziom urbanizacji, że udział sektora rolniczego w zatrudnieniu jest w woj. śląskim znacznie niższe niż w całej Polsce (na początku 2009 r. sięgnął

zaledwie ok. 2%). Istotnie większa jest rola przemysłu i budownictwa, które to rodzaje działalności gospodarczej na Śląsku skupiają o ok. 10 p. proc więcej zatrudnionych. Odpowiada to udziałowi tych sektorów w gospodarce województwa śląskiego.

RYSUNEK 15. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA W SEKTORACH EKONOMICZNYCH W WOJ. ŚLĄSKIM W 2008 R.



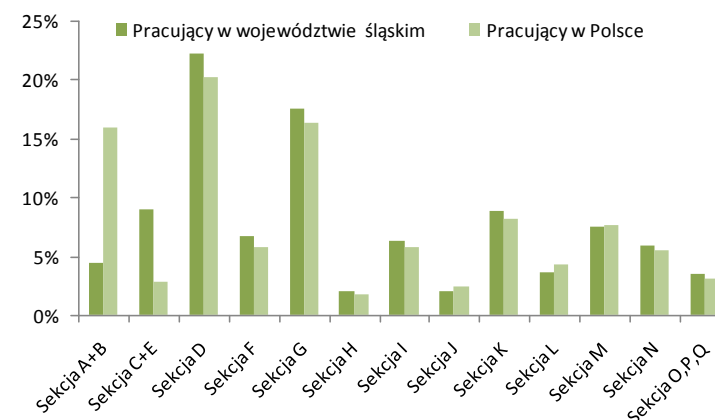
Uwaga: Wartości wskaźnika zatrudnienia w przemyśle i usługach opisane są na lewej osi, w rolnictwie na prawej

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

3.6.2 Pracujący w gospodarce w województwie śląskim

Obok danych ankietowych BAEL, istotną informację na temat zatrudnienia w woj. śląskim i wchodzących w jego skład jednostkach niosą dane uzyskiwane w oparciu o sprawozdania przedsiębiorstw (badanie pełne dla zatrudniających więcej niż 10 osób oraz reprezentatywne dla mikroprzedsiębiorstw). Analiza struktury zatrudnienia wg sekcji PKD potwierdza wnioski płynące z analizy danych BAEL. W gospodarce woj. śląskiego sektory przemysłowe (C, D, E) odgrywają proporcjonalnie większą rolę niż w średnio rzecz biorąc w Polsce (różnica w odsetku zatrudnionych w sekcjach PKD sięga 8 punktów proc.). Wynika to przede wszystkim z różnicy w udziałach w strukturze zatrudnienia sektorów C i E (górnictwo i wydobywanie oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę). Znacznie mniejsze znaczenie w strukturze zatrudnienia, niż dla całej polskiej gospodarki, mają sekcje A i B (rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybołówstwo).

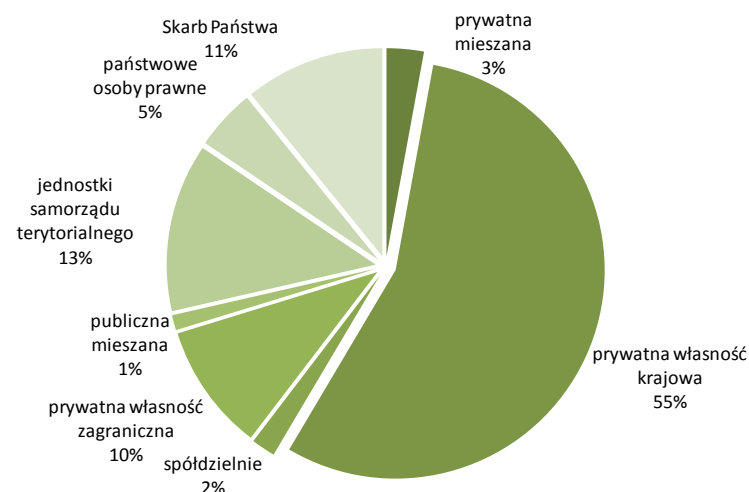
RYSUNEK 16. STRUKTURA ZATRUDNIENIA WG SEKCJI PKD 2004 (PROCENTY, WG PRZECIĘTNEGO ZATRUDNIENIA) W ROKU 2007



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Z perspektywy formy własności, wyraźnie widoczna jest dominacja sektora prywatnego w tworzeniu miejsc pracy w woj. śląskim. Przedsiębiorstwa prywatne (zarówno krajowe, jak i zagraniczne oraz spółdzielnie) odpowiadają łącznie za 70% ogółu zatrudnienia w województwie, z czego 55% przypada na krajowe podmioty prywatne, 10% na podmioty zagraniczne, a 2% na spółdzielnie. W sektorze publicznym, odpowiadającym za 30% zatrudnienia, dominującym pracodawcą są jednostki samorządu terytorialnego (13%) i spółki Skarbu Państwa (11%). Należy jednak pamiętać, że dane te nie uwzględniają mikroprzedsiębiorstw, toteż rola własności prywatnej w rzeczywistej strukturze zatrudnienia jest jeszcze większa (o ok. 10 p. proc.).

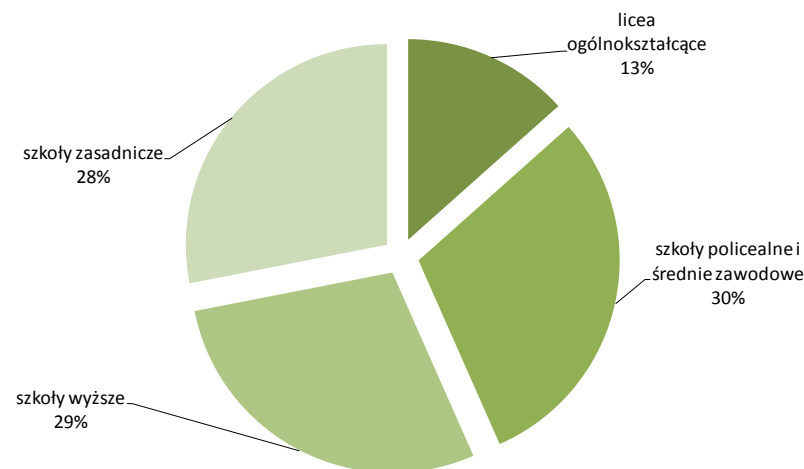
RYSUNEK 17. STRUKTURA PRACUJĄCYCH WG FORMY WŁASNOŚCI PRACODAWCY



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Warto przyrzeć się również charakterystyce osób wchodzących na rynek pracy. Informacji na ich temat dostarczają dane nt. osób zatrudnionych po raz pierwszy. W 2007 r. osób takich było w woj. śląskim ok. 33 tysięcy (przy 30 tys. rok wcześniej i ok. 23 tys. w 2005 r.). W tej grupie wykształceniem wyższym legitymowało się 29% osób, 30% ukończyło szkoły policealne lub średnie zawodowe, 13% licea ogólnokształcące, zaś 28% zakończyło edukację na etapie szkoły zasadniczej. W tym samym okresie w Polsce wśród zatrudnionych po raz pierwszy większy był odsetek osób z wykształceniem ogólnokształcącym i wyższym. Warto ponadto odnotować, że struktura ta zmienia się w czasie w sposób stabilny - w mijającej dekadzie udział osób z wykształceniem ogólnokształcącym wzrósł z 9,5% do 13%, z wykształceniem wyższym z 24% do 29%, udział pozostałych grup wykształcenia odpowiednio zaś zmalał.

RYSUNEK 18. ZATRUDNIENI PO RAZ PIERWSZY W 2008 R. WG WYKSZTAŁCENIA



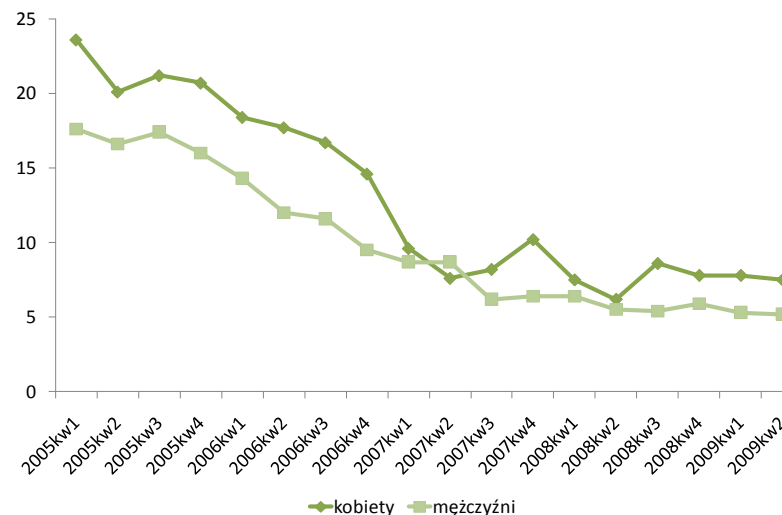
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

3.7 Bezrobocie według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności

3.7.1 Dynamika bezrobocia

Lata 2005-2007 stanowiły w woj. śląskim, podobnie jak w Polsce, okres silnego spadku bezrobocia. W przeciągu 8-10 kwartałów stopa bezrobocia uległa zmniejszeniu z ok. 17% do 6% w przypadku mężczyzn i z ok. 20% do ok. 7% w przypadku kobiet. Głębokość spadku bezrobocia była wyższa niż przeciętnie w kraju, szczególnie w przypadku kobiet. W rezultacie, w tym okresie doszło do zmniejszenia luki zatrudnienia między płciami oraz do odwrócenia relacji między woj. śląskim, a resztą kraju. Począwszy od przełomu lat 2006 i 2007 stopa bezrobocia w regionie utrzymuje się na poziomie niższym niż w kraju, zaś w pierwszych kwartałach 2009 r. różnica ta wzrosła do ok. 1,5 p. proc na korzyść woj. śląskiego.

RYSUNEK 19. PORÓWNANIE DYNAMIKI STOPY BEZROBOCIA BAEŁ KOBIECI I MĘŻCZYŹN W WOJ. ŚLĄSKIM



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

3.7.2 Bezrobocie długookresowe

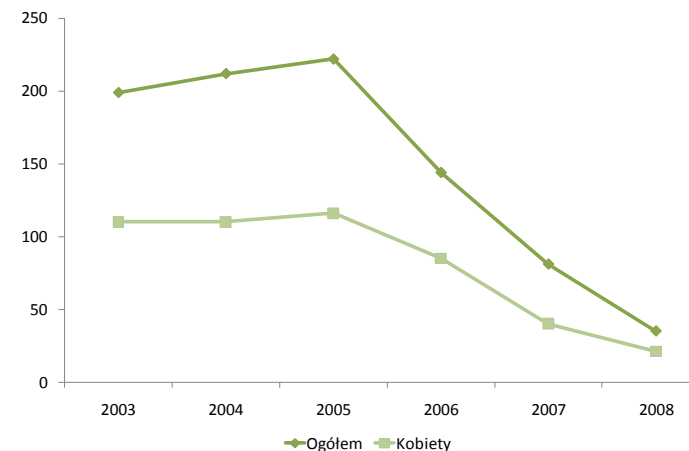
Na lata 2005-2008 przypada również szybki spadek bezrobocia długookresowego¹⁰. Co do wartości bezwzględnych, liczba osób długotrwale bezrobotnych spadła w województwie śląskim z ok. 220 tys. w 2005 r. do 35 tys. w 2008 r. Spadek ten odnotowano zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn, przy czym tempo spadku skali bezrobocia długotrwałego wśród mężczyzn było wyraźnie większe.

W latach 2005-2008 spadło prawdopodobieństwo długookresowego bezrobocia, bowiem odsetek osób długotrwale bezrobotnych wśród osób pozostających bez pracy uległ zmniejszeniu z ok. 57% do 27%. Głębokość tego spadku waha się jednak w zależności od płci - spadek udziału bezrobotnych długookresowo wyniósł z 57% do 31% dla kobiet i z 58% do 24% dla mężczyzn. Regionalne zróżnicowanie skali i częstości występowania bezrobocia długookresowego nie jest znane, jako że dane BAEL nie są reprezentatywne na poziomie niższym od województw.

¹⁰ W latach 2003-2005 liczba długotrwale bezrobotnych wzrosła o ok. 20 tys. osób, w większości mężczyzn.

Zmniejszenie skali bezrobocia długookresowego może mieć swoje źródła w wywołanej zniechęceniem dezaktywizacji osób charakteryzujących się długim czasem pozostawania bez pracy, co - przy równoczesnym „udrożnieniu” lokalnego rynku pracy i wzroście wykorzystania zasobów pracy w woj. śląskim - przyczyniło się do zmniejszenia liczby osób długotrwale bezrobotnych.

RYSUNEK 20. SKALA BEZROBOCIA DŁUGOOKRESOWEGO W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM W LATACH 2003-2008.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BAEL GUS

3.8 Bezrobocie rejestrowane

3.8.1 Dynamika bezrobocia rejestrowanego, napływ do bezrobocia

Dane o bezrobociu rejestrowanym potwierdzają, że w latach 2005-2009 doszło w woj. śląskim do silnego spadku bezrobocia. W pierwszych dwóch kwartałach b.r. stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła, odpowiednio, 8,5 oraz 8,3%, przy 17 i 16,1% w pierwszych kwartałach roku 2005¹¹.

Istotną informację na temat dynamiki rynku pracy woj. śląskiego niosą dane dotyczące nowo zarejestrowanych bezrobotnych. Stopa napływu do bezrobocia w latach 2005-2009 podlegała stosunkowo niewielkim wahaniom (od 1 do 1,6%), nie mniej jednak wyraźnie widoczny jest

przypadający na lata 2006-2007 okres jej spadku, poprzedzający wzrost w latach 2008-2009. Obserwowany wzrost stopy napływu do bezrobocia w 2008 r. przy jednoczesnym zmniejszaniu się stopy bezrobocia rejestrowanego w tym okresie sugeruje, że wzrostowi napływu towarzyszył równocześnie wzrost odpływu z bezrobocia (należy domniemywać, że do stanu zatrudnienia). Dopiero na przelomie lat 2008 i 2009 zdolność lokalnego rynku pracy do absorpcji nowo zarejestrowanych bezrobotnych okazała się niewystarczająca.

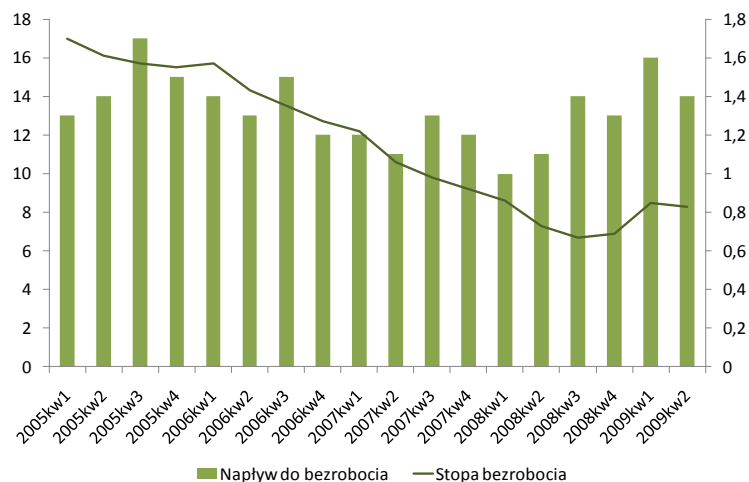
Spadek bezrobocia w województwie śląskim w latach 2005 - 2008 zaobserwowano we wszystkich podregionach województwa. Należy przy tym zauważyć, że tempo spadku bezrobocia nie było w całym województwie równomierne. Największy - co do wartości - spadek stopy bezrobocia zanotowano w podregionie sosnowieckim (o prawie 11 p. proc.), najmniejszy zaś - w podregionie bielskim (o ok. 5 p. proc.).

¹¹ Warto przy tym zauważyć - wobec faktu, iż w IV kwartale 2008 r. stopa bezrobocia w woj. śląskim wynosiła jedynie 6,9% - że na przelomie lat 2008 i 2009 przypada już początek okresu względnej stabilizacji sytuacji na lokalnym rynku pracy. W związku ze spowolnieniem gospodarczym można mówić o nieznacznym wzroście bezrobocia (a z całą pewnością o zahamowaniu jego spadków), ale wzrost ten jest jak dotąd stosunkowo niewielki.



PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

RYСУNEK 21. DYNAMIKA STOPY BEZROBOCIA I NAPŁYWU DO BEZROBOCIA W LATACH 2005-2009 W WOJ. ŚLĄSKIM

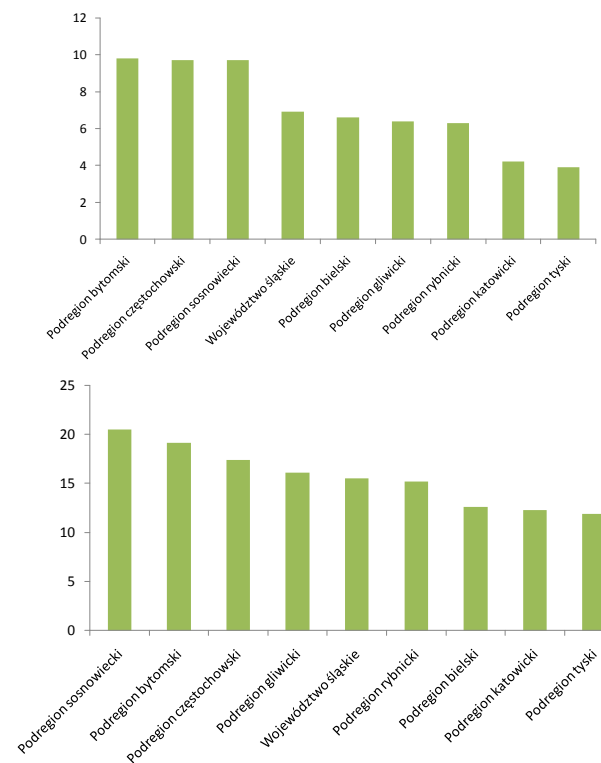


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Im wyższą wartość stopa bezrobocia rejestrowanego przyjmowała w danym podregionie na początku okresu, tym większy jej spadek (zarówno względny, jak i bezwzględny) zanotowano pomiędzy I kwartałem 2005 r., a I kwartałem 2009 r. Znaczy to, że pod względem stopy bezrobocia doszło w mijającym okresie do konwergencji pomiędzy podregionami woj. śląskiego, a zróżnicowanie dynamiki poprawy sytuacji na rynku pracy sprawiło, że relatywna pozycja niektórych podregionów

(np. gliwickiego i tyskiego) w analizowanym okresie poprawiła się.

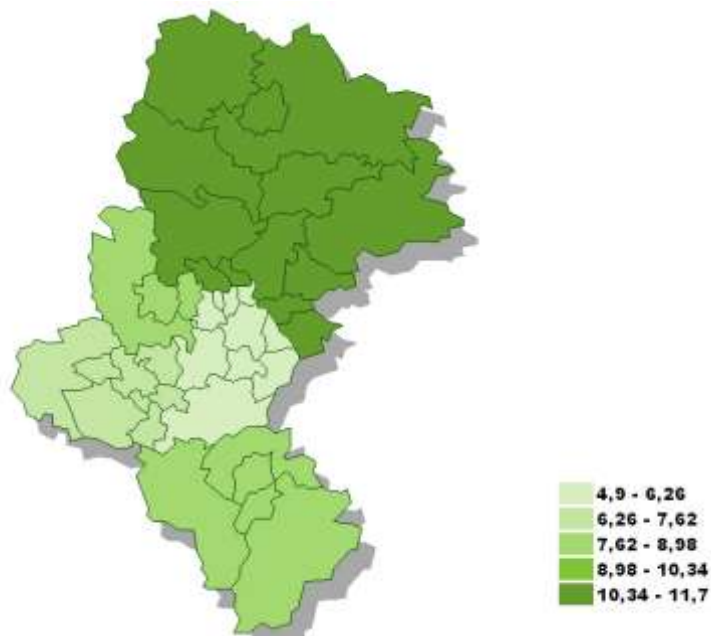
RYСУNEK 22. WEWNĄTRZREGIONALNE ZRÓŻNICOWANIE STOPY BEZROBOCIA REJESTROWANEGO W LATACH 2005 I 2008.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

MAPA 1. ZRÓŻNICOWANIE REGIONALNE STOPY BEZROBOCIA W WOJ. ŚLĄSKIM (II KWARTAŁ 2009 R.)



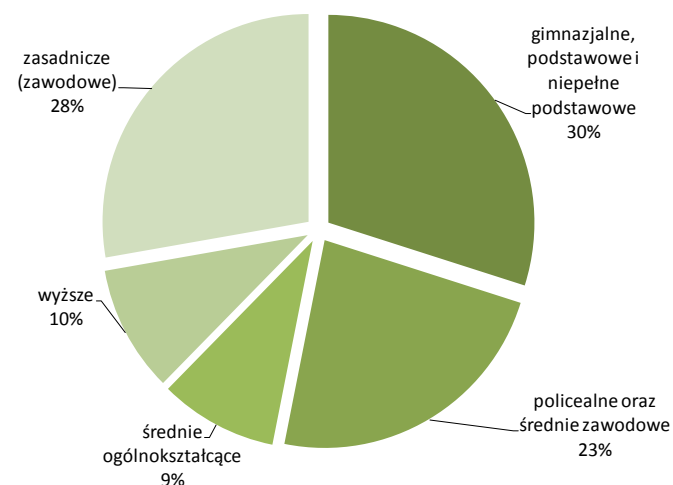
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Nadal jednak utrzymuje się silne zróżnicowanie stopy bezrobocia w poszczególnych podregionach województwa śląskiego. Najniższa stopa bezrobocia (de facto na poziomie frykcyjnym) odnotowywana jest w podregionach katowickim i tyskim, podczas gdy podregiony częstochowski, bytomski i sosnowiecki odnotowują ponad dwukrotnie wyższą stopę bezrobocia.

3.8.2 Bezrobocie a wykształcenie

Problem bezrobocia w niejednakowym stopniu dotyka różne grupy wykształcenia. Wśród bezrobotnych największą grupę stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym, a także z zasadniczym zawodowym. Najmniej jest bezrobotnych z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym. W perspektywie ostatnich lat zauważalny jest w województwie śląskim wyraźny wzrost udziału osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym w gronie bezrobotnych, przy jednoczesnym spadku udziału osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i gimnazjalnym lub podstawowym. Zmiany te stanowią jednak tylko odzwierciedlenie zmian struktury aktywności zawodowej wg wykształcenia i najprawdopodobniej nie wynikają ze zmian popytu.

RYSUNEK 23. STRUKTURA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO W WOJ. ŚLĄSKIM W DRUGIM KWARTALE 2009 R. ZE WZGLĘDU NA POZIOM WYKSZTAŁCENIA



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Należy podkreślić, że wewnątrzregionalne różnice w strukturze bezrobocia wg wykształcenia są stosunkowo niewielkie. W żadnym z ośmiu podregionów nie ulega zaburzeniu ogólny schemat (znacząca przewaga osób z wykształceniem zawodowym, gimnazjalnym i podstawowym). Pomimo tego, warto zauważyć, że odsetek

osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym waha się od 21% w podregionie tyskim do 36% w podregionie gliwickim, głównie kosztem odsetka osób z wykształceniem zawodowym (zasadniczym i średnim). Z drugiej strony, we wszystkich podregionach udział osób z wykształceniem wyższym w gronie zarejestrowanych bezrobotnych oscyluje między 7 a 12%.

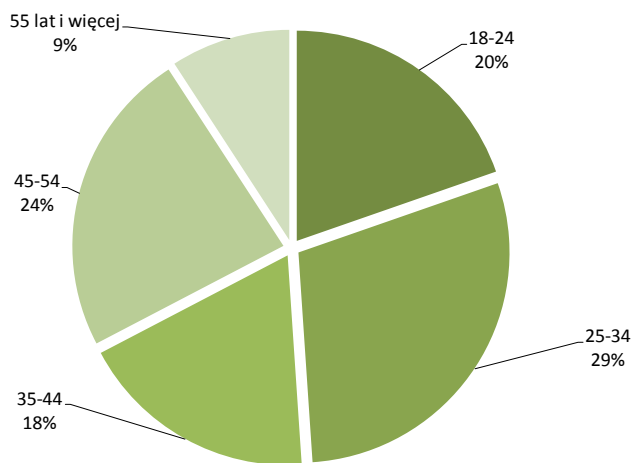
3.8.3 Bezrobocie a wiek i płeć

Z ogólnej liczby ok. 150 tys. bezrobotnych zarejestrowanych w śląskich urzędach pracy w I półroczu 2009 r. zdecydowaną większość stanowią osoby nie przekraczające 44 roku życia. W ogólności, struktura bezrobocia względem wieku bezrobotnych jest w województwie śląskim dość równomierna, jako że na poszczególne dziesięcioletnie grupy wieku przypada podobny odsetek ogólnej liczby bezrobotnych. Należy jednak pamiętać, że aktywność zawodowa spada wraz z wiekiem (w szczególnym stopniu w województwie śląskim), dlatego podobna liczba bezrobotnych dla dwóch sąsiadujących grup wieku musi oznaczać wyższą stopę

bezrobocia w starszej grupie wiekowej.¹² Zróżnicowanie wewnątrzregionalne struktury wiekowej bezrobocia jest stosunkowo niewielkie.

¹² Warto ponadto wspomnieć, że udział poszczególnych grup wieku w ogólnej liczbie bezrobotnych, zarówno w woj. śląskim, jak i w poszczególnych podregionach, był w latach 2005-2008 względnie stały. Na przełomie lat 2008 i 2009 nieznacznie wzrósł udział osób w wieku 18-24, nie mniej jednak brak jest dostatecznych danych, ażeby ocenić trwałość tej zmiany.

RYSUNEK 24. STRUKTURA WIEKU BEZROBOTNYCH ZAREJESTROWANYCH W WOJ. ŚLĄSKIM W II KWARTALE 2009 R.



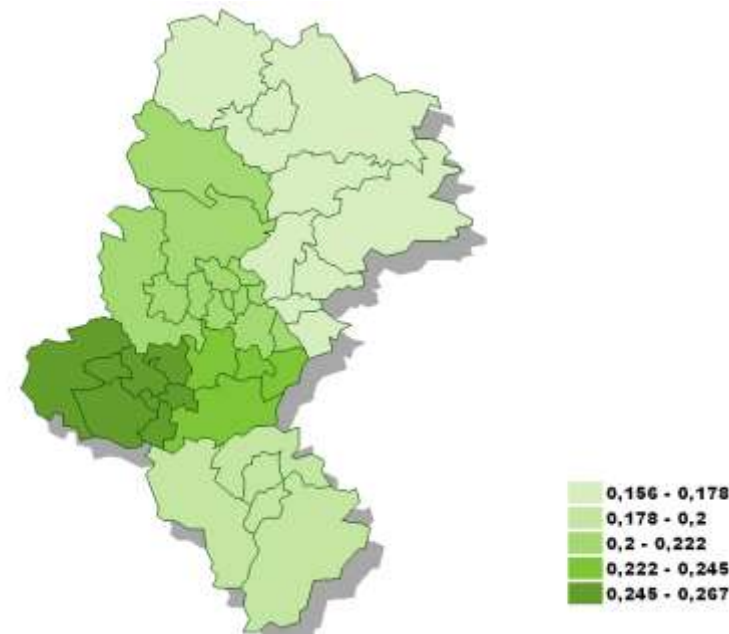
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Należy zauważyć, że ludzie młodzi stanowią relatywnie większy odsetek bezrobotnych w podregionie rybnickim i tuskim (z drugiej strony, odsetek ten jest najniższy w podregionie częstochowskim i podregionie sosnowieckim)¹³. W podregionie częstochowskim osoby w wieku 18-24 lata stanowią ok. 15% wszystkich

¹³ Te skrajne przypadki przedstawiono na Rysunku 23.

bezrobotnych, podczas gdy w znajdującym się na przeciwległym krańcu skali podregionie rybnickim odsetek ten sięga aż 27%.

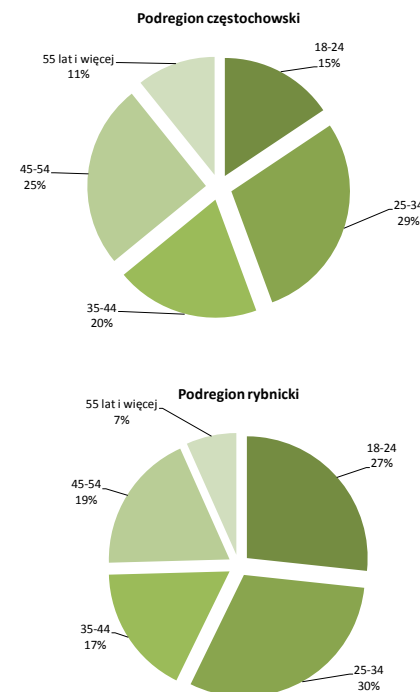
MAPA 2. ZRÓŻNICOWANIE REGIONALNE STOPY BEZROBOCIA OSÓB DO 25 ROKU ŻYCIA W II KWARTALE 2009 R.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Jeżeli popatrzymy na strukturę bezrobocia pod względem wieku, podregion częstochowski charakteryzuje się relatywnie wyższym odsetkiem osób w starszych grupach wiekowych (45-54 i powyżej 55 roku życia) w ogólnej liczbie bezrobotnych.

RYSUNEK 25. STRUKTURA BEZROBOCIA WG WIEKU W PODREGIONIE RYBNICKIM I CZĘSTOCHOWSKIM W DRUGIM KWARTALE 2009 ROKU



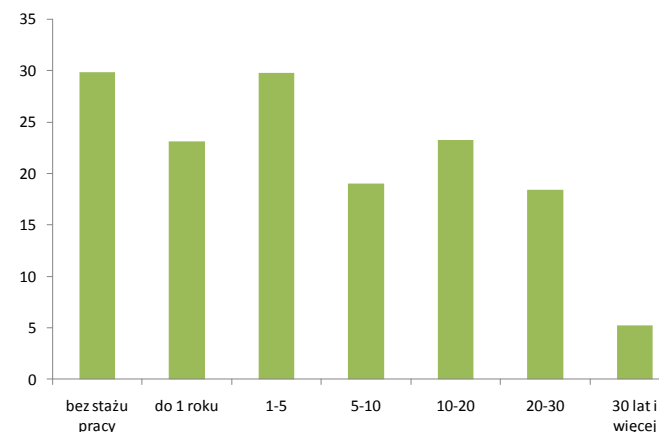
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

3.8.4 Bezrobocie a staż pracy

W województwie śląskim w ogólnej liczbie ok. 150 tys. bezrobotnych w I półroczu 2009 r. duży udział stanowiły osoby mające staż pracy krótszy niż 5 lat¹⁴. W szczególności, istotną grupę osób bezrobotnych stanowią osoby wkraczające na rynek pracy (absolwenci). W omawianym okresie wśród bezrobotnych 20% stanowiły osoby nie posiadające żadnego stażu pracy. Podobnie duży był też udział bezrobotnych o krótkim stażu pracy (do 1 roku i od 1 do 5), co może być uzasadnione niskim poziomem kwalifikacji tych osób. Niski jest natomiast udział bezrobotnych o dłuższym - 10 letnim i więcej stażu pracy. Z jednej strony spowodowane jest to wyższymi kwalifikacjami osób z dłuższym stażem pracy, co zmniejsza ryzyko bezrobocia. Z drugiej natomiast osoby starsze (a więc o dłuższym stażu pracy) częściej decydują się na dezaktywizację, a nie na pozostawanie w statusie osoby bezrobotnej. W perspektywie wewnątrzregionalnej struktura bezrobocia wg stażu pracy bezrobotnych jest

homogeniczna i nie wykazuje znaczących odchyłeń od sytuacji na terenie województwa. Wśród podregionów woj. śląskiego wyróżnia się jedynie podregion bielski, w którym udział osób bez stażu pracy w ogóle bezrobotnych jest ok. dwukrotnie niższy niż w całym województwie śląskim.

RYSUNEK 26. LICZBA BEZROBOTNYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM W ZALEŻNOŚCI OD STAŻU PRACY (W TYSIĄCACH) W DRUGIM KWARTALE 2009 ROKU



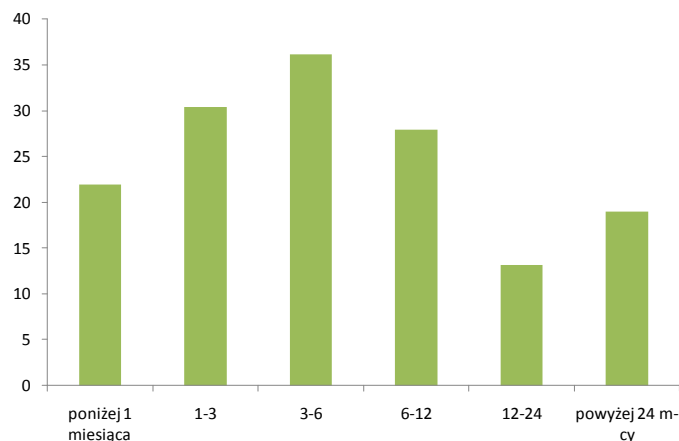
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

¹⁴ Warto w tym miejscu zauważyć, że w woj. śląskim struktura bezrobocia wg stażu pracy była w latach 2005-2009 stała.

3.8.5 Trwanie bezrobocia

Rozkład liczby bezrobotnych względem trwania bezrobocia ma kształt zbliżony do odwróconej litery „u”, z jednym wyraźnym maksimum - w chwili obecnej największą część bezrobotnych w woj. śląskim stanowią osoby, pozostawały bez pracy nie dłużej niż 6 miesięcy.

RYSUNEK 27. LICZBA BEZROBOTNYCH W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM W ZALEŻNOŚCI OD CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY W DRUGIM KWARTALE 2009 ROKU



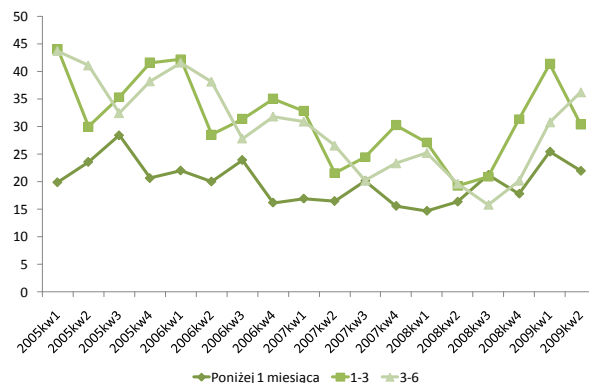
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analiza dynamiki struktury bezrobotnych według długości okresu pozostawania bez pracy latach 2004-2009 pozwala odnotować duży spadek liczby osób długotrwale bezrobotnych. Jest on charakterystyczny dla całego województwa i jest zgodny z obserwacjami wynikającymi z BAEL. Obecnie ok. 13% osób zarejestrowanych jako bezrobotne stanowią osoby, które nie podejmowały pracy przez ostatnie 24 miesiące lub dłużej (jeszcze w 2005 r. analogiczny odsetek wynosił ok. 30%).

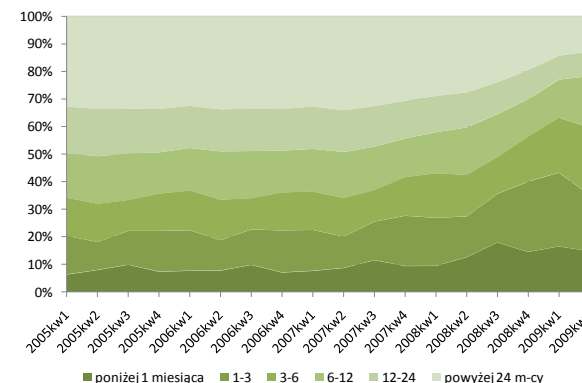


PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

RYSUNEK 28. SEZONOWE ZMIANY LICZBY OSÓB KRÓTKOTRWALE POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY W WOJ. ŚLĄSKIM



RYSUNEK 29. STRUKTURA BEZROBOCIA W WOJ. ŚLĄSKIM WG CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

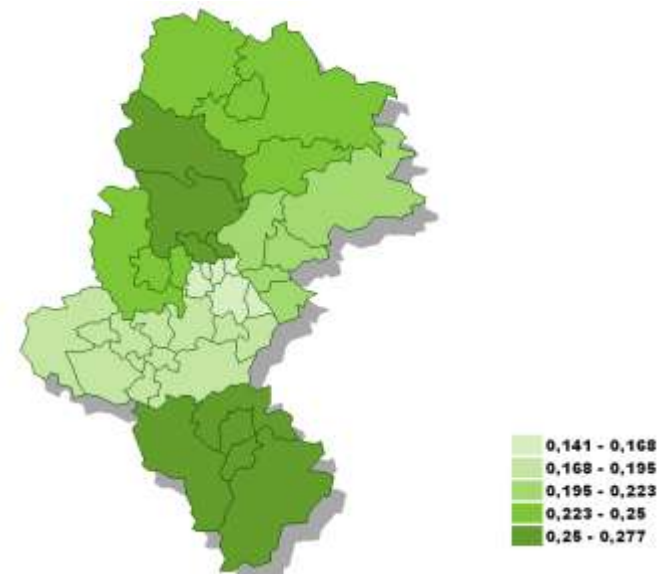
Warto zauważyć, że rozkład liczby bezrobotnych względem czasu pozostawania bez pracy charakteryzuje się cyklicznymi wahaniami, co najsilniej jest widoczne w przypadku osób, których czas pozostawania bez pracy nie przekracza 6 miesięcy. Wynika to z kalendarza prac sezonowych, których największe natężenie przypada na miesiące wiosenne i letnie, w związku z czym po ich zakończeniu wzrost liczby osób krótkotrwale bezrobotnych jest nieunikniony. Co więcej, sezonowość w dużo mniejszym stopniu dotyczy liczby osób pozostających bez

pracy dłużej niż 6 miesięcy, także ze względu na spadek bezrobocia długookresowego.

Stopa bezrobocia długookresowego cechuje się również zróżnicowaniem podregionalnym. Jej najniższe wartości odnotowywane są w podregionach o najniższej stopie bezrobocia ogółem (katowicki, tyski, rybnicki). Najwyższy udział bezrobotnych długookresowo odnotowywany jest w podregionach bytomskimi i bielskim.

Jeżeli porównamy dane dotyczące bezrobocia długookresowego i stopy bezrobocia ogółem, można zauważyć, iż w najgorszej sytuacji znajduje się podregion bytomski, który cechuje się zarówno wysoką stopą bezrobocia ogółem, jak i wysokim bezrobociem długookresowym. Podregion bielski, pomimo relatywnie niskiej stopy bezrobocia, ma duży odsetek osób pozostających długo bez pracy - wskazuje to na potencjalne problemy strukturalne na tym rynku pracy. Z kolei podregiony częstochowski i sosnowiecki, pomimo wysokiej stopy bezrobocia mają niższy udział bezrobotnych długookresowo. Oznacza to, że na tych rynkach pracy występuje większa płynność bezrobocia, co należy potraktować jako sygnał pozytywny.

MAPA 3. ZRÓŻNICOWANIE REGIONALNE STOPY BEZROBOCIA DŁUGOOKRESOWEGO W II KWARTALE 2009 R.



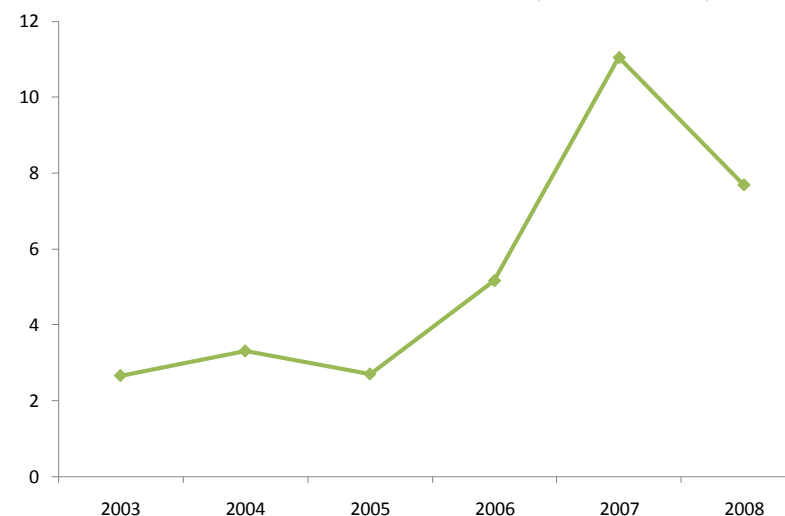
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

3.9 Popyt na pracę

3.9.1 Oferty pracy

Na lata 2003-2007 przypada okres dynamicznego wzrostu liczby ofert zgłaszanych w urzędach pracy. W rekordowym roku 2007 zgłoszono ok. 11 tys. ofert. O ile w każdym roku większość ofert pracy zgłoszono w podregionach obejmujących miasta konurbacji śląskiej (sosnowiecki, bytomski, gliwicki, katowicki, tyski), przy relatywnie niewielkiej (w stosunku do liczby ludności) liczbie ofert w pozostałych częściach województwa (podregion bielski, częstochowski, rybnicki), o tyle w obrębie samej konurbacji wahania liczby ofert pracy są duże. W 2008 r. największą liczbę ofert pracy zgłoszono w urzędach pracy podregionu gliwickiego (ok. 2100).

RYSUNEK 30. LICZBA OFERT PRACY ZGŁOSZONYCH DO URZĘDÓW WOJ. ŚLĄSKIEGO W LATACH 2003-2008 (W TYSIĄCACH)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

3.9.2 Poszukiwane zawody

Cennych informacji dostarcza analiza zgłoszonych ofert pod kątem najbardziej poszukiwanych zawodów w woj. śląskim. W 2008 r. najchętniej poszukiwano pracowników na stanowiska niskiego szczebla w usługach, budownictwie i przemyśle: sprzedawców, pracowników biurowych, robotników budowlanych, sprzątaczek, murarzy, ślusarzy,

etc. Zestawienie to jest zasadniczo niezmiennie w czasie, jako że w analizowanym okresie (2004-2008) największy odsetek ofert pracy nadsyłanych do urzędów dotyczył zawodów z tych grup (w 2008 r. na 10 najbardziej pożądanych zawodów przypadało ok. 38% wszystkich ofert).

TABELA 10. NAJBARDZIEJ POSZUKIWANE ZAWODY W WOJ. ŚLĄSKIM W 2004 I W 2008 R. WEDŁUG ZGŁOSZONYCH OFERT PRACY

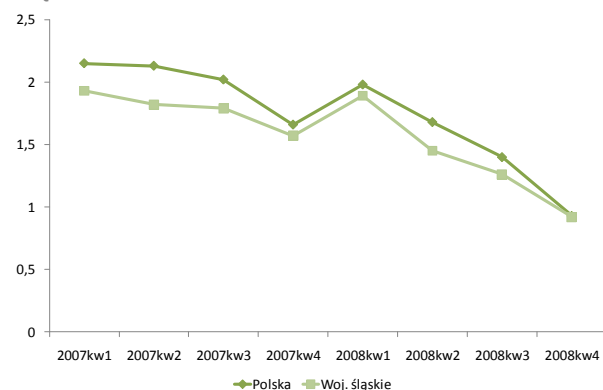
2004			2008		
Kod	Zawód	Odsetek ofert	Kod	Zawód	Odsetek ofert
419101	Pracownik biurowy	9,18%	522107	Sprzedawca	7,22%
522107	Sprzedawca	8,07%	419101	Pracownik biurowy	6,94%
914103	Robotnik gospodarczy	3,85%	914103	Robotnik gospodarczy	5,65%
712102	Murarz	3,16%	931301	Robotnik budowlany	5,12%
832302	Kierowca samochodu ciężarowego	2,55%	913207	Sprzątaczką	2,72%
931301	Robotnik budowlany	2,53%	712102	Murarz	2,23%
515902	Pracownik ochrony mienia i osób	2,37%	722204	Ślusarz	2,16%
341503	Przedstawiciel handlowy	2,13%	413103	Magazynier	2,10%
343101	Pracownik administracyjny	2,05%	515902	Pracownik ochrony mienia i osób	1,73%
722204	Ślusarz	1,97%	343101	Pracownik administracyjny	1,58%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

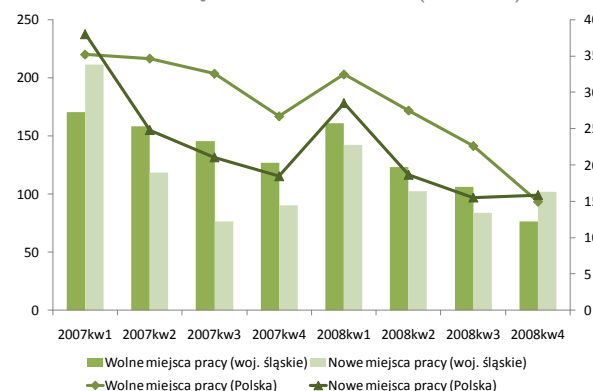
Informacji na temat kształtowania się popytu na pracę w województwie śląskim dostarczają dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące popytu na pracę opracowywane w oparciu o badanie przedsiębiorstw (Rysunek 31 i Rysunek 32). Dynamikę liczby nowo utworzonych miejsc pracy w woj. śląskim oraz liczby wolnych miejsc pracy w woj. śląskim charakteryzuje w ostatnich trzech latach,

obok lokalnych maksimum o charakterze sezonowym w I kwartale, wyraźny trend malejący. W omawianym okresie systematycznie malał także wskaźnik wykorzystania wolnych miejsc pracy (definiowany jako stosunek liczby wolnych miejsc pracy do sumy zagospodarowanych i niezagospodarowanych miejsc pracy), co również wskazuje na spadek liczby wolnych miejsc pracy.

RYSUNEK 31. WSKAŹNIK WYKORZYSTANIA WOLNYCH MIEJSC PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM I W POLSCE



RYSUNEK 32. ZMIANY LICZBY WOLNYCH MIEJSC PRACY I NOWO UTWORZONYCH MIEJSC PRACY W WOJ. ŚLĄSKIM I W POLSCE (W TYS.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

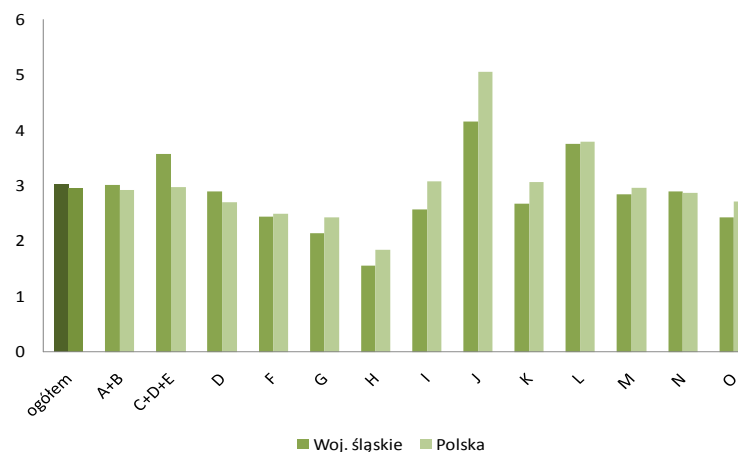
3.10 Dochody ludności

W 2008 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w woj. śląskim wyniosło ok. 3020 zł (przy średniej dla Polski wynoszącej ok. 2940 zł). W ramach poszczególnych sekcji PKD najwyższe średnie wynagrodzenie odnotowano w sekcji J (pośrednictwo finansowe) - ponad 4100 zł, L (obsługa rynku nieruchomości) - ok. 3700 zł oraz w sekcjach C, D i E (przemysł). Najniższe wynagrodzenia odnotowano w sektorach usługowych takich, jak handel czy transport (od ok. 1500 zł do 2100 zł).

O ile średnie wynagrodzenie brutto w woj. śląskim pozostaje na nieznacznie wyższym poziomie niż średnie wynagrodzenie w Polsce, o tyle różnice w ramach poszczególnych sekcji PKD są widoczne. Uwagę zwraca przede wszystkim sektor przemysłowy (sekcje C, D i E), w którym średnia pensja w woj. śląskim jest o ponad 500 zł wyższa od przeciętnej dla całego kraju. Z drugiej strony, względnie gorsza pozycja usług w woj. śląskim znajduje odzwierciedlenie w niższych wynagrodzeniach osób

zatrudnionych w tym sektorze. Wyraźną dysproporcję obserwuje się dla sekcji J (pośrednictwo finansowe)¹⁵.

RYSUNEK 33. ŚREDNIE WYNAGRODZENIE (W TYS. ZŁ) BRUTTO W 2008 R. WG SEKCJI PKD W WOJ. ŚLĄSKIM I W POLSCE



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

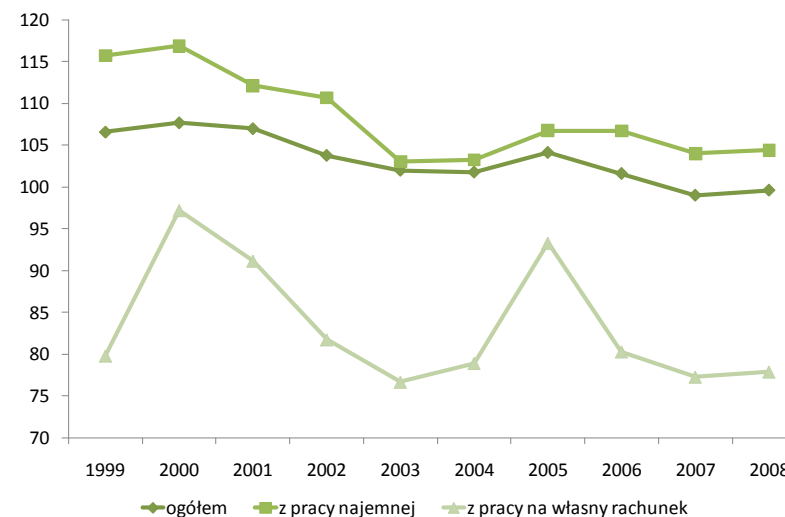
¹⁵ W woj. mazowieckim, odpowiadającym w skali kraju za gros zatrudnienia w sektorze usług finansowych, przeciętne wynagrodzenie jest w tym sektorze o ponad 50% wyższe niż w woj. śląskim.

W 2008 r. przeciętny dochód rozporządzalny przypadający na jednego mieszkańca województwa wyniósł ok. 1041 zł, co w bardzo nieznacznym stopniu różni się od przeciętnego dochodu, jakim rozporządza statystyczny mieszkaniec Polski. W tym, przeciętny dochód z pracy najemnej wyniósł ok. 585 zł na osobę, co pozostaje wartością nieznacznie wyższą od średniej dla kraju.

Warto przy tym zauważyć, że nie we wszystkich kategoriach dochody mieszkańców woj. śląskiego są wyższe od przeciętnych w kraju. Przeciętny dochód z pracy na własny rachunek, nie mówiąc już o dochodzie z rolnictwa indywidualnego, pozostaje na poziomie istotnie niższym od krajowej przeciętnej. Z drugiej strony, dochody ze świadczeń społecznych są w woj. śląskim średnio rzecz biorąc wyższe niż w kraju.

Należy podkreślić, że choć dochody ludności w województwie śląskim wykazują w omawianym okresie tendencję wzrostową, ich dynamika jest niższa od krajowej. Zatem, o ile przeciętny mieszkaniec województwa śląskiego nadal może pochwalić się dochodem wyższym od średniej krajowej, o tyle w mijającym dziesięcioleciu zbiedniał relatywnie do przeciętnego mieszkańca kraju.

RYSUNEK 34. DOCHÓD ROZPORZĄDZALNY NA OSOBĘ W WOJ. ŚLĄSKIM (POLSKA = 100)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

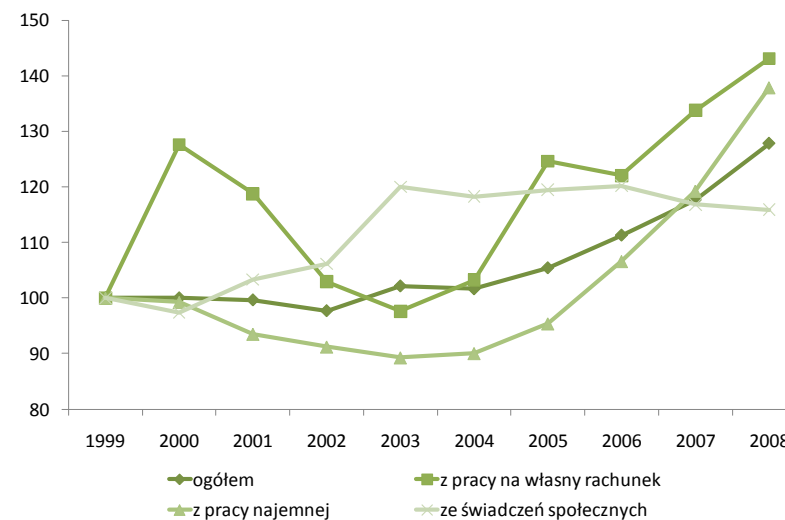
Zjawisko to dotyczy zwłaszcza dochodów z pracy najemnej, które na początku bieżącej dekady były o ok. 20% wyższe od przeciętnej krajowej, obecnie zaś ta różnica sięga 5%. Warto przy tym odnotować, że relatywnemu spadkowi dochodów ludności w woj. śląskim towarzyszył w ostatniej dekadzie okres stagnacji realnych dochodów (tj. skorygowanych o inflację) lub wręcz ich spadku. Dotyczy to przede wszystkim lat 2001-2003, w



których sytuacja na lokalnym (i ogólnopolskim) rynku pracy była najgorsza.

Należy również zauważyć, że tempo zmian realnego dochodu z różnych źródeł nie jest jednakowe - w latach 1999-2008 w największym stopniu wzrosły dochody z pracy na własny rachunek i z pracy najemnej, czemu towarzyszyła jednak stagnacja dochodów ze świadczeń społecznych i spadek dochodów z rolnictwa indywidualnego.

RYSUNEK 35. REALNY (CENY STAŁE Z 2005 R.) DOCHÓD ROZPORZĄDZALNY NA OSOBĘ W WOJ. ŚLĄSKIM W LATACH 1999-2008 WG RÓŻNYCH ŹRÓDEŁ UTRZYMANIA



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Zakres dostępnych danych dotyczących śląskiego rynku pracy jest relatywnie szeroki. Dostępne dane statystyczne i administracyjne pozwalają na wieloaspektową ocenę zarówno popytu, jak i podaży pracy w województwie śląskim. Jednak, jak pokazują doświadczenia w przygotowaniu niniejszego raportu, dostęp do wybranych informacji często jest rozproszony, a dane (szczególnie te sprzed kilku lat), dostępne są w trudnej do dalszego wykorzystywania i analizowania formie. Jednakże należy odnotować poprawę dostępności informacji, jak również coraz bardziej przyjazną ich formę, chociażby dostępną przez prowadzony w Głównym Urzędzie Statystycznym Bank Danych Regionalnych.

Analizując model przepływu informacji w województwie śląskim należy odnotować wielość i różnorodność podmiotów gromadzących, generujących i udostępniających dane i informacje związane z rynkiem pracy. To, co cechuje śląski rynek pracy to duże rozproszenie tych instytucji oraz zróżnicowanie formy i zakresu udostępnianych danych. Dzieje się tak pomimo tego, iż instytucje te z reguły gromadzą i generują podobne informacje. Dotyczy to w szczególności instytucji publicznych - powiatowych urzędów pracy czy ośrodków pomocy społecznej. Źródłem systematycznych, uporządkowanych danych przedstawianych w standardowej formie jest Główny Urząd Statystyczny.

Niektóre (zarówno publiczne, jak i prywatne) instytucje rynku pracy w województwie cechują się dużą innowacyjnością w podejściu do gromadzenia i udostępniania informacji o rynku pracy. Poza standardowymi formami zbierania informacji, sięgają one do źródeł dodatkowych - Internetu, prasy, raportów i badań naukowych itp. Dzięki temu uzupełniają dostępny za pośrednictwem oficjalnych statystyk oraz lokalnego rynku pracy.

Przygotowana w ramach projektu baza danych informacji o rynku pracy w województwie śląskim stanowi narzędzie, które odpowiednio aktualizowane i potencjalnie rozbudowywane stanowić może podstawę informacyjną do kształtowania polityki rynku pracy w województwie śląskim i jego podregionach.

Doświadczenia te, jak również przedstawiona w raporcie diagnoza pozwalają na sformułowanie następujących rekomendacji dotyczących systemu zbierania, przetwarzania i udostępniania danych o rynku pracy:

- ⇒ W zakresie **gromadzenia informacji** o rynku pracy:
 - Wykorzystanie dostępnych informacji zewnętrznych o kształtowaniu się sytuacji na rynku pracy, szczególnie w obszarze popytu na pracę - wykorzystanie informacji z mediów (Internetu - portali z ofertami pracy, gazet, itp.);
 - Monitorowanie potencjalnego tworzenia i likwidacji miejsc pracy - wykorzystanie wiedzy o planowanych inwestycjach infrastrukturalnych, informacji o potencjalnych zwolnieniach pracowników, przedstawianych w mediach;
 - Zbudowanie systemu dodatkowego, ankietowego gromadzenia informacji o rynku pracy na poziomie powiatów, ale w oparciu o jednolite, wypracowane na poziomie wojewódzkim narzędzie (kwestionariusz), przeprowadzanego w regularnych odstępach czasu;
 - Wykorzystanie danych gromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych do monitorowania popytu, podaży pracy oraz mobilności przedsiębiorstw i pracowników na rynku pracy.
- ⇒ W zakresie **udostępniania informacji** o rynku pracy:
 - Opracowanie standardowej, modelowej formy prezentowania informacji o powiatowym rynku pracy przez powiatowe urzędy pracy;
 - Opracowywanie i prezentowanie rocznej analizy rynku pracy w województwie śląskim, wykorzystując zakres i strukturę zawartą w niniejszym raporcie analizy rynku pracy, regularne aktualizowanie zebranych zasobów informacyjnych;

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY PRZEZ UNIĘ EUROPEJSKĄ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

- Nawiązanie bliższej współpracy z instytucjami otoczenia rynku pracy (ośrodkami pomocy społecznej, instytucjami edukacyjnymi), dla lepszej koordynacji realizowanych polityk oraz poprawy jakości oferty publicznej dla klientów tych instytucji;
- Wykorzystanie dostępnych narzędzi informatycznych dla ograniczenia zbędnej wymiany informacji w postaci papierowej na rzecz szybszej i mniej kosztownej wymiany elektronicznej pomiędzy istniejącymi systemami informacyjnymi.



CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

The scope of data on the Silesian labour market is relatively wide. The available statistical and administrative data allow for multidimensional analyses of both: labour demand and labour supply in this voivodeship.

When preparing the report, it was revealed that access to selected information on Silesian labour market is very much dispersed, and data (especially from the previous years) are available in a hard-to-use form (for example in pdf files). It must be stressed, however, that in recent years, some significant improvements have been made in this area - Regional Data Bank administered by Central Statistical Office may serve as an example.

The analysis of the information flow model, presented earlier in the report shows that there are many different institutions (public and private) which collect, generate and disseminate data on the labour market in the Silesia region. What distinguishes the Silesian labour market is substantial differentiation of those institutions and large diversity of forms and scope of data which are provided by them. This is despite the fact that they typically collect and generate similar information. Such situation applies particularly to the public institutions: powiat labour offices (PUP) and social assistance centres (OPS). The most reliable source of systematic and structured data which are presented in the standardized form is the Central Statistical Office.

However, there are some institutions (both private and public) in the Silesian region which use innovative and efficient approach to data collection and their dissemination. Apart from standard forms (and procedures) of data collection, those institutions use additional sources - internet, press, scientific reports and their own research, etc. In this way they complement data collected by the official public institutions.

The database on the Silesian labour market which was developed within the project may be used by policymakers to create labour market policies in the Silesian Region and its subregions. The database for its highest efficiency and functionality must be rightly updated and at the further stages (if possible) extended to new areas.

The experience gained during the work on this project, as well as the diagnose of peculiarities of Silesian labour market, allows to formulate a number of recommendations concerning the system of labour market data collection, their transformation and dissemination.

⇒ **Recommendations regarding data collection:**

- making use of the available external information on the labour market, in particular on its demand side (the internet, websites with job offers, newspapers, etc);
- monitoring the potential job creation and destruction - using information on the planned structural investments, information on the potential lay-offs reported in the media
- developing additional, survey based, system of data collection at local (powiat) level. It should be based on a uniform tool (questionnaire) prepared at the regional (voivodeship) level. The survey should be carried out regularly.
- making use of the data collected by the Social Insurance Institution (ZUS) to monitor labour demand, supply, as well as job and employees mobility on the labour market.

⇒ **Recommendations regarding data dissemination:**

- developing a standardized formula of presenting information on powiat labour market by the powiat labour offices (PUP).
- preparing annual labour market analyses for the Silesia region as it was presented in the report and updating regularly the collected data.

- establishing closer cooperation with other institutions (particularly with social assistance centres (OPS) and educational institutions) in order to improve coordination of labour market policies and to improve the quality of public services for the clients of those institutions.
- extending the use of informatics tools in order to reduce the scale of costly information exchange in paper form within institutions and between them.