

Człowiek – najlepsza inwestycja!

Konferencja

Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia

Warszawa, 22 stycznia 2014 r.

Konferencja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Zenon Wiśniewski

**Współczesne uwarunkowania
polityki rynku pracy**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Pełne zatrudnienie

Pełne zatrudnienie mierzy się za pomocą:

- naturalnej stopy bezrobocia – Friedman
- stopy zatrudnienia – jest to odsetek pracujących w wieku 15–64 lata w ogólnej liczbie ludności w tym przedziale wieku (określa stopień wykorzystania ludności w wieku 15–64 lata w procesie tworzenia PKB)

Realizacja pełnego zatrudnienia jest głównym celem polityki zatrudnienia. Wykorzystuje ona narzędzia polityki pieniężno-finansowej i ma charakter makroekonomiczny.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Bezrobocie w UE

W UE w październiku 2013 roku pozostawało bez pracy **26,654 mln** osób, w tym 19,298 mln w strefie euro.

Przeciętna stopa bezrobocia **10,9%**

Stopa bezrobocia w strefie euro **12,1%**

Najniższa: Austria 4,8%, Niemcy 5,2%,
Luxemburg 5,9%, Dania 6,7%.

Najwyższa: Grecja 27,3%, Hiszpania 26,7%,
Chorwacja 17,6%.

Bezrobocie w Polsce w III kw. 2013 roku

	REJESTROWANE	BAEL
Liczba w tys.	2.083,1	1.714,0
Stopa bezrobocia w %	13,0	9,8

Zatrudnienie w szarej strefie

$2.083.100 - 1.714.000 = 369,1$ tys. osób

W Polsce bezrobociem długotrwałym w 2012 roku objętych było 35,4% ogółu bezrobotnych

Wskaźnik zatrudnienia

W 2000 roku w Strategii Lizbońskiej wyznaczono podstawowy cel dla UE na 2010 rok –
pełne zatrudnienie.

Zostało ono zdefiniowane przez wskaźnik zatrudnienia
na poziomie 70% dla osób w wieku 15–64 lata.

W nowej strategii Europa 2020 pełne zatrudnienie
określono przez wskaźnik zatrudnienia
w wysokości 75% dla osób w wieku 20–64 lata.

Wskaźniki zatrudnienia w Europie

- Przeciętny w UE – 64,3%
- Najwyższy: Holandia 74,9%, Szwecja 74,1%, Dania 73,9%, Niemcy 72,5%, Austria 72%
- Najniższy: Grecja 55,6%, Węgry 55,8%, Włochy 56,9%, Hiszpania 57,7%
- Polska – 59,7%
- USA – 66,6%

Czy pełne zatrudnienie jest możliwe?

Nie – jako zatrudnienie rozumiane
w pełnym wymiarze czasu pracy, to znaczy:

- 8 godzin dziennie
- przez 5 dni w tygodniu,
- 46 tygodni w roku i
- 45 lat zatrudnienia w ciągu życia.

Dzisiaj wystarczyłoby w UE 32 godzinny tydzień pracy.

Rodzi się nowa jakość stosunków pracy
– przejściowe rynki pracy.

Aktywna polityka rynku pracy – def. MOP

Według MOP aktywna polityka rynku pracy stanowi celową, selektywną interwencję państwa na rynku pracy, nakierowaną na poprawę jego funkcjonowania oraz promowanie równych szans. Ma ona charakter komplementarny w stosunku do polityki zatrudnienia i zmierza przede wszystkim do wzrostu zatrudnialności osób pozostających bez pracy. Jest ona centralnym elementem Europejskiej Strategii Zatrudnienia.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Mikroekonomiczny charakter

Polityka rynku pracy ma charakter mikroekonomiczny. Nie jest ona żadnym „złotym środkiem” umożliwiającym przezwyciężenie problemów zatrudnieniowych, gdyż nie jest ukierunkowana na tworzenie nowych miejsc pracy.

Jej rola staje się tym bardziej problematyczna, im dłużej trwa sytuacja kryzysowa – przykład Wschodnich Niemiec.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Ewolucja aktywnej polityki rynku pracy

1930-1960

- Pomoc bezrobotnym specjalnej troski
- Zmniejszanie bezrobocia frykcyjnego poprzez rozwój szkoleń, aktywne pośrednictwo pracy, subsydiowanie zatrudnienia

1960-1990

- Wspieranie procesów restrukturyzacji gospodarki poprzez zwiększanie mobilności zawodowej i przestrzennej, tworzenie lepszych warunków do inwestowania
- Akcelerator przemian strukturalnych

1990-2000

- Ograniczanie rozmiarów bezrobocia, szczególnie bezrobocia długookresowego, zapobieganie wykluczeniu społecznemu
- Ścisłejsze łączenie aktywnych programów z pomocą materialną, filozofia państwa pracy

2000-

- Prewencyjny charakter aktywnej polityki rynku pracy, promocja i obsługa rynków przejściowych
- Aktywna polityka rynku pracy jako komponent modelu *flexicurity*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Elementy systemu *flexicurity*

1. Uczenie się przez całe życie, zapewniające stałą zdolność do bycia zatrudnionym
2. Skuteczna aktywna polityka rynku pracy, ułatwiająca zmianę miejsca pracy przez szybkie nabycie nowych kompetencji zawodowych
3. Nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego, zapewniające wsparcie dochodów, sprzyjające zatrudnieniu i ułatwiające mobilność na rynku pracy
4. Elastyczne i przewidywalne warunki umów o pracę

Klasyfikacja instrumentów APRP

W statystykach Eurostatu i OECD wykorzystuje się klasyfikację instrumentów na 9 grup:

1. Publiczne służby zatrudnienia (pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe wraz z kosztami administracji)
2. Szkolenia zawodowe
3. Rotacja pracy i podział pracy
4. Zachęty zatrudnieniowe (programy umożliwiające zatrudnienie osób bezrobotnych lub utrzymanie miejsca pracy, które bez wsparcia byłoby zlikwidowane)
5. Wspieranie zatrudnienia bezrobotnych i rehabilitacja osób niepełnosprawnych
6. Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy
7. Wspieranie podejmowania działalności gospodarczej
8. Zasiłki i odprawy dla bezrobotnych
9. Wcześniejsze emerytury



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wyzwania aktywnej polityki rynku pracy

1. Zakres interwencji państwa na rynku pracy
2. Dobór uczestników do programu – grupy celowe czy profilowanie bezrobotnych?
3. Adresowanie programów zatrudnienia
4. Badanie efektywności polityki rynku pracy
5. Organizacja publicznych służb zatrudnienia



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



	LMP services (category 1)	LMP measures (categories 2-7)	LMP supports (categories 8-9)	Total LMP expenditure	Unemployment rate
EU-27	0.21 e	0.50 e	1.24 e	1.95 e	9.7
BE	0.21	1.39	2.10	3.70	7.2
BG	0.04	0.13	0.42	0.59	11.4
CZ	0.10	0.18	0.28	0.56	6.8
DK	0.54 e	1.55 e	1.65 e	3.74 e	7.7
DE	0.35 e	0.45 e	1.04 e	1.84 e	6.0
EE	0.08 e	0.15	0.50	0.73 e	12.8
IE	0.14	0.74	2.74	3.63	14.9
ES	0.10 e	0.69	2.81	3.60	21.8
FR	0.25 b	0.68 e	1.41	2.34	9.3
IT	0.03 e	0.31	1.36	1.70	8.5
CY	0.03 e	0.31	0.69 p	1.04 p	8.1
LV	0.04	0.33	0.32	0.69	16.5
LT	0.08 e	0.18 e	0.30	0.56 e	15.7
LU	0.05 e	0.46 e	0.63	1.14	4.9
HU	0.01 e	0.35	0.66 e	1.01 e	11.0
MT	0.12	0.05	0.33	0.50	6.6
NL	0.37 e	0.70 e	1.63 e	2.70 e	4.4
AT	0.19 e	0.57	1.28	2.04	4.2
PL	0.08 e	0.33	0.30	0.72 e	9.8
PT	0.12	0.46 b	1.34	1.91	13.4
RO	0.03 e	0.02	0.24	0.28	7.7
SI	0.11	0.26	0.88	1.24	8.3
SK	0.07	0.22	0.50	0.79	13.7
FI	0.12	0.84	1.45	2.42	7.9
SE	0.25 e	0.80 e	0.63 e	1.68 e	8.0
UK	0.21 e	0.03 e	0.34	0.59 e	8.2
NO	:	0.46	0.41	:	3.2

(1) LMP expenditure for EU-27 excludes EL.

e: estimate



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

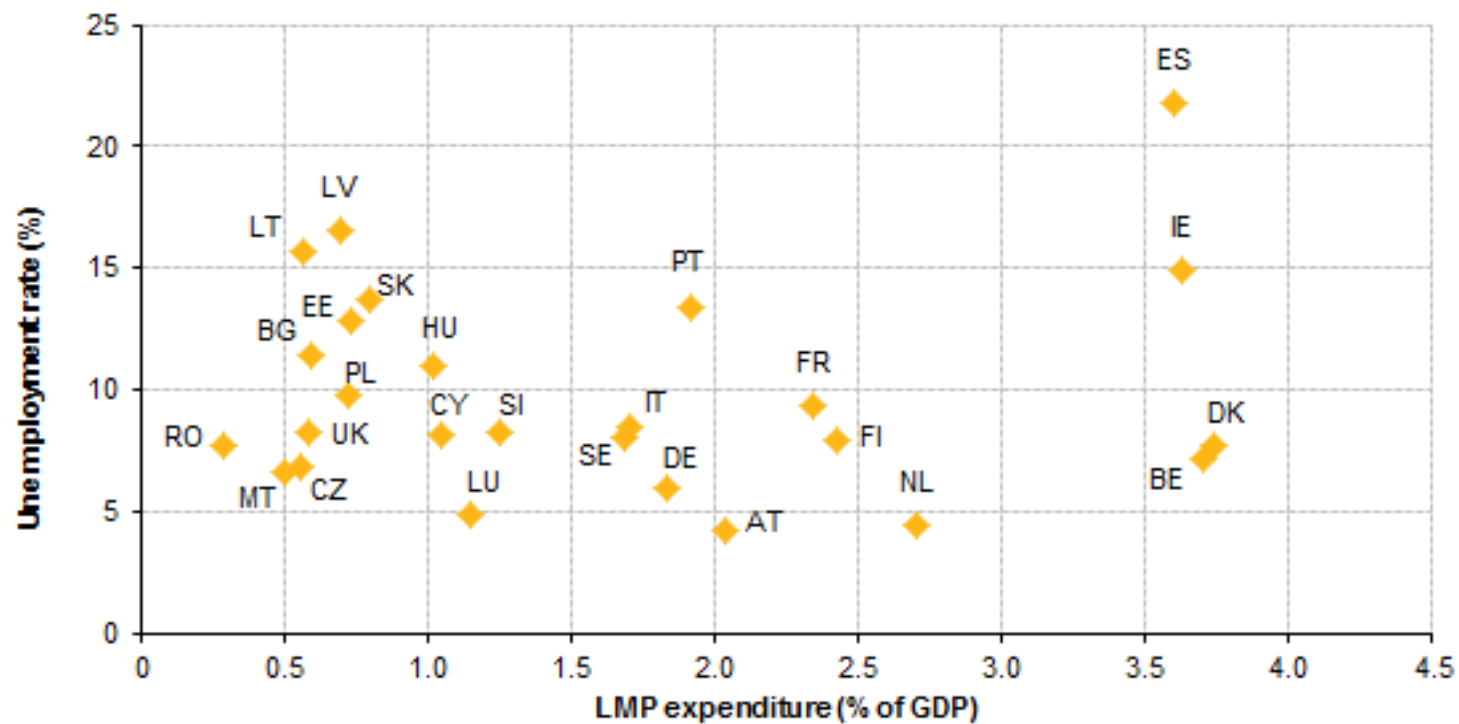


Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





(1) LMP expenditure (as % of GDP) for EU-27 excludes EL.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Struktura wydatków w grupie instrumentów 2–7 w UE

1. Szkolenia zawodowe	39,1%
2. Zachęty zatrudnieniowe (programy zatrudnienia dla osób bezrobotnych)	25,1%
3. Wspieranie zatrudnienia bezrobotnych i rehabilitacja osób niepełnosprawnych	14,2%
4. Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy	13,4%
5. Start-up	7,8%
6. Rotacja pracy i podział pracy	0,4%

Wydatki na politykę rynku pracy

W Polsce wydatki na politykę rynku pracy w relacji do PKB są dużo niższe niż w Unii Europejskiej. W 2011 roku kraje UE wydawały na aktywne i pasywne formy przeciwdziałania bezrobociu 1,95% PKB. W naszym kraju udział ten wynosił 0,72% PKB, czyli tyle ile w UE na aktywne instrumenty. Należy pamiętać, że 0,3% PKB przypadało w Polsce na świadczenia kompensacyjne.

**Możliwości ALMP nie są w naszym kraju
zatem w pełni wykorzystane.**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy

(art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)

- bezrobotni do 25 roku życia
- bezrobotni długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego, albo kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka
- bezrobotni powyżej 50 roku życia
- bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego
- bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia
- bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia
- bezrobotni niepełnosprawni

Osoby te obejmują ok. 90% ogółu bezrobotnych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Profilowanie bezrobotnych

- Przedsięwzięcia podejmowane w ramach aktywnych polityk rynku pracy koncentrują się na działaniach mających na celu zmniejszenie liczby osób już długotrwale pozostających bez pracy.
- Alternatywnym trybem działania jest próba ograniczania napływu nowych osób do długotrwałego bezrobocia.
- **Profilowanie bezrobotnych (wczesna identyfikacja osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem)** to każdy formalny algorytm postępowania, za pomocą którego określane jest ryzyko długotrwałego pozostawania bez pracy danej osoby. Cel: wskazanie, kto w pierwszej kolejności powinien być kierowany do uczestnictwa w aktywnych programach rynku pracy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Adresowanie programów

- Koncepcja solidarnościowa – podporządkowanie programów zatrudnienia potrzebom grup problemowych (sprawiedliwość społeczna)
- Koncepcja proefektywnościowa – kierowanie bezrobotnych do takich programów, których prognozowana efektywność brutto i netto będzie na relatywnie wysokim poziomie

Badanie efektywności

Decydujące znaczenie ma właściwa ocena programów zatrudnienia. Najczęściej ewaluacja ma pobieżny charakter i oparta jest na miernikach efektywności brutto.

Do właściwej oceny potrzebne są mierniki efektywności netto. W przypadku efektów netto próbujemy znaleźć odpowiedź na pytanie o ile wzrosły szanse zatrudnieniowe uczestnika programu w stosunku do bezrobotnego nie biorącego udziału w programie.

Problemy ewaluacji aktywnej polityki rynku pracy

- aktywne programy rynku pracy są **wieloaspektowe**, realizują **różne cele i interesy**, angażują różne podmioty, obejmują **zróżnicowane działania i grupy docelowe**
- **oddziaływanie aktywnej polityki rynku pracy** - zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zagregowanym – **jest zróżnicowane i nie zawsze pozytywne**, aktywna polityka rynku pracy generuje różne efekty o charakterze bezpośrednim, jak i pośrednim
- **efekty programów determinowane są przez różne czynniki**, również te leżące poza sferą polityki rynku pracy

Efekt brutto i efekt netto

Efekt brutto – obrazuje zmiany zaobserwowane po podjęciu określonej interwencji, zdefiniowane w celach poszczególnych programów np. odsetek zatrudnionych po uczestnictwie w programie

Efekt netto – obrazuje zmiany spowodowane interwencją, których nie można przypisać samoistnemu oddziaływaniu innych czynników, pokazuje wyizolowany wpływ programu na uzyskane rezultaty np. podejmowanie przez bezrobotnych zatrudnienia

$$\text{Efekt}_{\text{netto}} = \text{Efekt}_{\text{brutto}} - \text{Efekty}_{\text{uboczne}}$$



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie efektów netto aktywnej polityki rynku pracy (1)

Badanie efektów netto polega na ustaleniu **związków przyczynowych** pomiędzy podjętą interwencją a obserwowanymi wynikami, czyli związku uczestnictwa w aktywnym programie z podjęciem zatrudnienia.

Chodzi więc o określenie zmiany wywołanej bezpośrednio interwencją, której nie można przypisać oddziaływaniu innych czynników, tj. indywidualnym cechom bezrobotnych, koniunkturze gospodarczej, innym programom.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej




UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie efektów netto aktywnej polityki rynku pracy (2)

W praktyce badane są dwie grupy:

- **poddana interwencji**, składająca się z uczestników aktywnego programu
 - **niepoddana interwencji (kontrolna)**, obejmująca bezrobotnych nieuczestniczących w żadnej formie wsparcia
-  **zazwyczaj powstaje efekt selekcji**
- **efekt netto** – różnica średnich efektów uzyskanych w grupie badanej i kontrolnej



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ

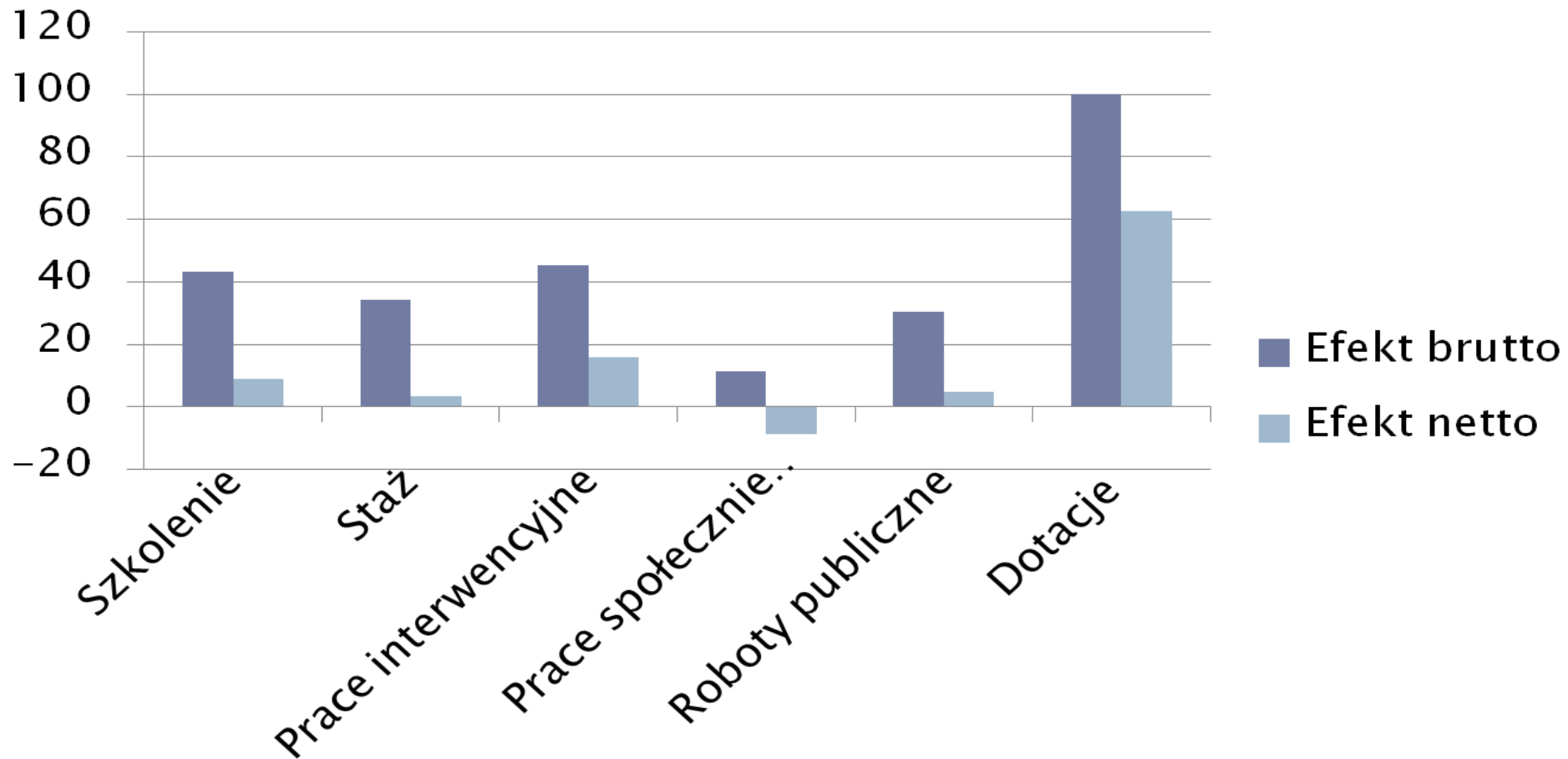


Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Efekty brutto i netto APRP w Polsce (w %)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Koszty i efekty podstawowych instrumentów prp

Wyszczególnienie	Pomoc w poszukiwaniu pracy	Szkolenia zawodowe	Zatrudnienie subsydiowane
Koszty	niskie	średnie/wysokie	wysokie
Krótkookresowy efekt	pozytywny	negatywny	pozytywny
Długookresowy efekt (najlepszy)	mały pozytywny	pozytywny	mały pozytywny
Długookresowy efekt (najgorszy)	mały negatywny	negatywny	negatywny
Efekt wypierania	średni	niski	wysoki



Organizacja PSZ

- Model MOP nieadekwatny do potrzeb
- System nie był zarządzany i oparty był na "banalnej" statystyce
- Reformy zmierzające do prywatyzacji usług

Monika Wojdyło-Preisner

Założenia metodologiczne projektu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Schemat postępowania badawczego

1. Krytyczna analiza literatury przedmiotu oraz doświadczeń i stosowanych rozwiązań organizacyjnych w zakresie profilowania bezrobotnych wykorzystywanych w krajach UE i OECD

2. Sformułowanie wstępnej wersji koncepcji metodologii profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy w Polsce

3. Badania terenowe

4. Opracowanie wstępnej wersji innowacyjnych kwestionariuszy do diagnozowania stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem

5. Testowanie i korygowanie wstępnej wersji metodologii oraz narzędzi do profilowania bezrobotnych

6. Finalna wersja metodologii profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy w Polsce wraz z kwestionariuszami do diagnozowania stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem

Zarys koncepcji badań terenowych

Wyszczególnienie	Badanie jakościowe	Badania ilościowe		
		na podstawie danych pozyskanych z Syriusza ^{STD}	badanie sondażowe	
Cele główne	<ul style="list-style-type: none"> – identyfikacja i analiza czynników determinujących ryzyko długotrwałego bezrobocia na lokalnym rynku pracy w Polsce – opracowanie metodologii profilowania bezrobotnych opartej na modelowaniu ekonometrycznym na potrzeby PSZ w Polsce – skonstruowanie narzędzi dla pracowników PUP umożliwiających praktyczne wykorzystanie opracowanej metodologii 			
Próby badawcze	Krok 1: wybór sześciu lokalnych rynków pracy (powiatowych urzędów pracy)			
	Krok 2			
	wybór po 3 pracowników z każdego wyłonionego do badania PUP (razem 18 osób)	informacje o wszystkich bezrobotnych z sześciu wybranych do badania PUP – badanie pełne	wylosowanie po 200 respondentów z każdego wyłonionego do badania PUP (razem 1200 osób)	
Metody i techniki badawcze	indywidualne wywiady pogłębione (IDI)	badanie na danych zastanych z wykorzystaniem modelowania ekonometrycznego	badania sondażowe z wykorzystaniem wywiadu kwestionariuszowego	
		badanie na danych zastanych i uzyskanych w drodze badań sondażowych z wykorzystaniem modelowania ekonometrycznego		
Narzędzia badawcze	scenariusz wywiadu pogłębionego	algorytm pobierania, opracowywania i przetwarzania danych o bezrobotnych z systemu Syriusz ^{STD}	kwestionariusz wywiadu	
Re-zul-taty	częstko-we	punkt wyjścia do konstrukcji badań ilościowych	<ul style="list-style-type: none"> – algorytm pobierania, opracowywania i przetwarzania danych o bezrobotnych z systemu Syriusz^{STD} – kwestionariusz <i>scoringowy</i> 	identyfikacja czynników wpływających na ryzyko długotrwałego bezrobocia na lokalnym rynku pracy nieewidencjonowanych w systemie Syriusz ^{STD}
	główne	<ul style="list-style-type: none"> – sylwetki osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem – modele ekonometryczne wykorzystywane w profilowaniu bezrobotnych 		
Test metodologii	<ul style="list-style-type: none"> – algorytm pobierania, opracowywania i przetwarzania danych pobieranych z Syriusza^{STD} zgodnie z potrzebami szacowanych modeli – kwestionariusz <i>scoringowy</i> do diagnozowania stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem – sylwetki osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem – jeśli konieczne okażą się badania sondażowe – kwestionariusz ankietowy, możliwie uproszczony do pytań niezbędnych do szacowania modelu, wraz z określeniem liczebności i metod doboru próby; wskazany zostanie wówczas także sposób opracowania i pomiaru zmiennych pobieranych z badania sondażowego 			



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



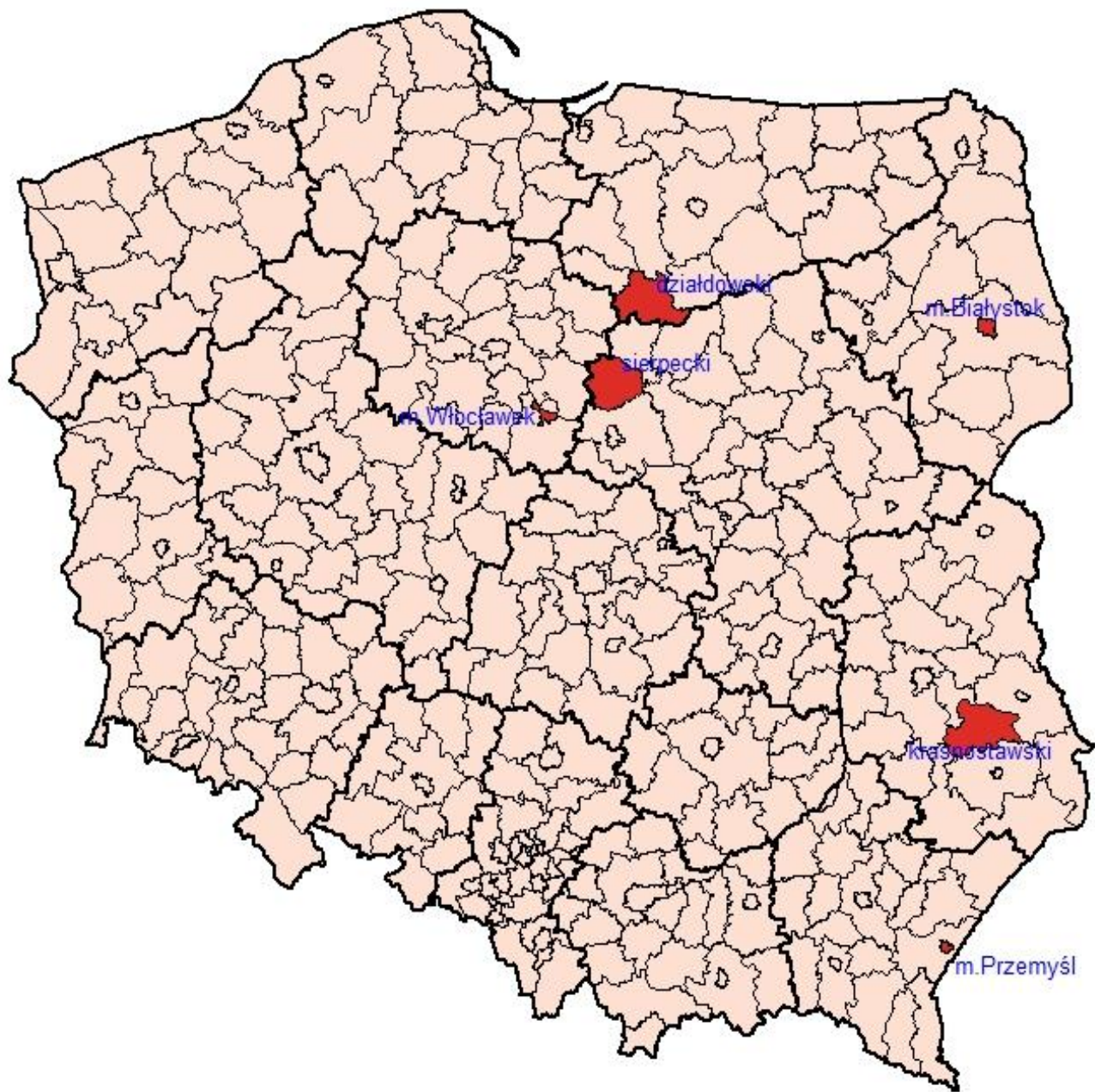
MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





- NIE WYBRANE
- WYBRANE

Monika Wojdyło-Preisner

**Profilowanie bezrobotnych
– podstawy teoretyczne
i doświadczenia zagraniczne**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- **Lepiej zapobiegać chorobie niż leczyć jej skutki**
- **Schorzenie:** długotrwałe bezrobocie
- **Metoda:** profilowanie bezrobotnych
- **Tryb postępowania:** próba ograniczenia napływu nowych osób do długotrwałego bezrobocia

Teoretyczne założenia koncepcji profilowania bezrobotnych

- wpływ interwencji w ramach aktywnych polityk rynku pracy
- koszty przeprowadzenia procedur wczesnej identyfikacji
- dostęp do właściwego i pełnego systemu rejestracji oraz monitorowania sytuacji bezrobotnych na rynku pracy
- możliwość trafnego określenia czynników determinujących długookresowe bezrobocie
- aktywne programy rynku pracy

Procedury profilowania bezrobotnych mogą:

- wiązać się wyłącznie z oceną ryzyka długookresowego pozostawania bez pracy
- obejmować działania, których celem jest diagnoza możliwości oraz silnych i słabych stron bezrobotnego
- znacząco ułatwiać dobór odpowiednich form pomocy dla konkretnego bezrobotnego (w połączeniu z technikami adresowania)
- być traktowane jako instrument optymalnej alokacji środków przeznaczanych na walkę z bezrobociem

Zestawienie głównych zalet i wad trzech podejść do profilowania bezrobotnych

	Ocena ryzyka przez pracownika służb zatrudnienia	Selekcja grupowa	Modelowanie ekonometryczne
Zalety	<ul style="list-style-type: none"> Bierze pod uwagę subiektywne czynniki determinujące ryzyko długotrwałego bezrobocia Daje możliwość uchwycenia indywidualnych potrzeb bezrobotnego 	<ul style="list-style-type: none"> Niewielkie koszty prowadzenia procedury identyfikacji Uzyskana ocena ryzyka jest obiektywna i niezależna od wiedzy i odczuć pracownika służb zatrudnienia 	<ul style="list-style-type: none"> Niewygórowane koszty prowadzenia procedury identyfikacji Konglomerat elementów teorii nt. czynników sprzyjających długiemu pozostawaniu bez pracy i danych empirycznych na ten temat Daje możliwość uwzględnienia specyficznych uwarunkowań lokalnego rynku pracy i subiektywnych czynników zwiększających ryzyko długotrwałego bezrobocia Uzyskana ocena ryzyka jest obiektywna i niezależna od wiedzy i odczuć pracownika służb zatrudnienia
Wady	<ul style="list-style-type: none"> Praca i kosztochłonna Uzyskana ocena ryzyka jest w znacznym stopniu uzależniona od wiedzy i odczuć danego pracownika służb zatrudnienia 	<ul style="list-style-type: none"> Brak elastyczności procesu decyzyjnego Jednorodne traktowanie wszystkich członków danej grupy ryzyka Nie bierze pod uwagę subiektywnych czynników ryzyka i specyficznych uwarunkowań lokalnego rynku pracy 	<ul style="list-style-type: none"> Konieczność dostępu do indywidualnych danych o bezrobotnych Czynniki ryzyka nie uwzględnione w modelu są pomijane podczas procedury identyfikacji Ryzyko wystąpienia efektu stygmatyzacji

STANY ZJEDNOCZONE

PREKURSOR PROFILOWANIA BEZROBOTNYCH NA PODSTAWIE MODELOWANIA EKONOMETRYCZNEGO



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Worker Profiling and Reemployment Services (WPRS)

- **zmienne uwzględnione w modelu:** wykształcenie, zawód, zmiany w wielkości zatrudnienia w poprzednim zawodzie, zmiany w wielkości zatrudnienia w poprzedniej gałęzi gospodarki, lokalna stopa bezrobocia
- **zmienne nie uwzględniane w modelu:** wiek, płeć, pochodzenie etniczne
- **przykładowe dodatkowe zmienne uwzględniane przez poszczególne stany:** tygodniowa kwota zasiłku dla bezrobotnych, posiadanie telefonu, uprawnienia do otrzymywania emerytury, uprzedni okres pobierania zasiłku, wyczerpanie uprawnień do pobierania zasiłku

Frontline Decision Support System (FDSS)

- praktyczne narzędzie ułatwiające pracownikom służb zatrudnienia oszacowanie potrzeb klientów oraz skierowanie ich do odpowiednich programów rynku pracy
- **zmienne:** dotychczasowy przebieg pracy/bezrobocia, wynagrodzenie z ostatnich czterech kwartałów, wykształcenie, mobilność przestrzenna, żądana płaca minimalna, uprawnienia do zasiłku, znajomość języków (angielski/hiszpański)

Getting Ready For Your Next Job

- narzędzie do identyfikacji umiejętności miękkich (nabytych podczas pracy zawodowej oraz w życiu prywatnym), które mogą wspomagać proces poszukiwania pracy i przejść w obszarze praca-praca

Badania ewaluacyjne (1)

- pierwsze studia ewaluacyjne pokazywały na ogół pozytywne efekty wprowadzonych rozwiązań
- zakończona w 1999 roku ewaluacja systemu WPRS wskazała, że system ten jest bardziej efektywny w stanach, które narzuciły bezrobotnym udział w programie; dzięki WPRS udało się skrócić okres pobierania zasiłku (od jednej czwartej części tygodnia do pełnego tygodnia) i obniżyć kwoty wypłacanych zasiłków od 62 do 140 USD na bezrobotnego

Badania ewaluacyjne (2)

- ewaluacja procedur profilowania wykorzystywanych w Kentucky pokazała, że profilowanie oparte na modelowaniu ekonometrycznym przynosi istotne korzyści w postaci skrócenia przeciętnego czasu pozostawania bez pracy o około 2,2 tygodnia, obniżenia wydatków ponoszonych przez służby zatrudnienia – o 143 USD na jedną profilowaną osobę i wzrostu dochodów profilowanych osób średnio o 1050 USD w skali roku
- studia prowadzone nad modelem wykorzystywanym do profilowania bezrobotnych w Georgii wykazały, że podczas ostatniej recesji gospodarczej, mimo gwałtownego wzrostu poziomu bezrobocia, model ten o 50–60% lepiej klasyfikował bezrobotnych w kategoriach ryzyka długotrwałego bezrobocia niż klasyfikacja przypadkowa

AUSTRALIA

INDYWIDUALNE PODEJŚCIE DO KAŻDEGO BEZROBOTNEGO



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Job Seeker Classification Instrument (JSCI)

- Wiek i płeć
- Doświadczenie zawodowe
- Historia poszukiwania pracy
- Wykształcenie
- Kwalifikacje zawodowe
- Znajomość języka angielskiego
- Miejsce narodzin
- Pochodzenie etniczne
- Miejsce zamieszkania tubylców
- Lokalizacja miejsca zamieszkania
- Położenie względem rynku pracy
- Dostęp do środków transportu
- Możliwość kontaktu
- Niepełnosprawność/warunki zdrowotne
- Stabilność miejsca zamieszkania
- Warunki życia
- Skazania/karalność
- Czynniki osobiste

Czynnik: wiek i płeć

Kategoria	Punkty – mężczyźni	Punkty – kobiety
Aktywni 15–19 lat	0	5
Bezradni* 15–19 lat	4	9
20–24 lata	4	7
25–29 lat	4	7
30–34 lata	4	7
35–39 lat	5	5
40–44 lata	5	5
45–49 lat	6	6
50–54 lata	7	8
55–59 lat	10	12
60 lat i więcej	15	16

Osoby poszukujące pracy dzieli się na cztery grupy:

Gotowi do pracy

Grupa 1: JSCI: 0–19 punktów, 53% poszukujących pracy

Osoby wymagające szczególnego wsparcia

Grupa 2: JSCI: 20–28 punktów, 22% poszukujących pracy

Grupa 3: JSCI: 29 punktów i więcej, 10% poszukujących pracy

Grupa 4: JCA/ESAt, 15% poszukujących pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rezultaty

- doświadczenia australijskie wyraźnie pokazują, iż dzięki profilowaniu bezrobotnych bazującym na modelowaniu ekonometrycznym możliwe jest otrzymanie trafnych prognoz długotrwałego bezrobocia
- zastosowane procedury i wykorzystywane narzędzia znacząco ułatwiają alokację środków przeznaczanych na walkę z bezrobociem i stanowią nieocenioną pomoc w podejmowaniu decyzji o wczesnej interwencji
- dzięki JSCI efektywnie wykorzystuje się dostępne fundusze na postawie zasady: więcej środków dla osób szczególnie zagrożonych długookresowym bezrobociem, mniej – dla osób o wysokim poziomie zatrudnialności

DANIA

PROFILOWANIE WEDŁUG ZATRUDNIALNOŚCI



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Employability Profiling Toolbox

- historia pomocy udzielonej bezrobotnemu, w tym zasiłki
- barometr pracy – aktualna sytuacja na lokalnym rynku pracy
- informacja na temat umiejętności poszukiwania pracy przez bezrobotnego
- informacja na temat posiadanych umiejętności zawodowych, motywacji do poszukiwania pracy oraz umiejętności poszukiwania pracy

Osoby poszukujące pracy dzieli się na trzy grupy:

1. osoby, które najprawdopodobniej same znajdą pracę w okresie do trzech miesięcy
2. osoby, które powinny uzyskać pomoc w postaci uczestnictwa w programach aktywnej polityki rynku pracy ponieważ najprawdopodobniej nie znajdą pracy w okresie krótszym niż kwartał
3. pozostałe osoby charakteryzujące się wysokim ryzykiem bezrobocia długookresowego

FINLANDIA

WYSOKA TRAFNOŚĆ, MAŁE UZNANIE PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Narzędzie do profilowania bezrobotnych bazuje na centralnej bazie zawierającej dane o:

- historii osoby bezrobotnej w rejestrach urzędu pracy
- wieku bezrobotnego
- miejscu zamieszkania
- poprzednim zajęciu
- obywatelstwie
- poziomie wykształcenia
- przyczynach zakończenia poprzedniego zatrudnienia
- niepełnosprawności

Rezultaty

- narzędzie do profilowania bezrobotnych odznaczało się znakomitą trafnością (ok. 90%)
- trzy czwarte pracowników publicznych służb zatrudnienia stosujących to narzędzie nie omawiało wyników uzyskanych na jego podstawie z poszukującymi pracy (ze względu na poczucie jego niskiej użyteczności lub braku zgody ze wskazaniami programu)
- 84% doradców uważało, że narzędzie do profilowania nie pomogło im w znalezieniu pracy dla bezrobotnego
- większość poszukujących pracy wskazywała, że dzięki temu narzędziu zyskała bardziej realistyczny obraz swojego położenia, a dzięki temu zwiększyła się ich motywacja do aktywnego poszukiwania pracy

SZWECJA

NOWOCZESNE TECHNOLOGIE



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Od 2005 r. pilotażowy program profilowania pn. *My Page*, wykorzystujący narzędzia internetowe:

- poszukujący pracy otrzymali osobiste strony internetowe, które obejmowały dwie części: „Mój Indywidualny Plan Działania“ oraz „Mój Rynek Pracy“
- Szerokie spektrum możliwości:
 - odnotowywanie kontaktów poszukującego pracy z urzędem
 - zdefiniowanie profili poszukiwanej pracy
 - wysyłanie aplikacji do pracodawców
 - przyjmowanie od nich odpowiedzi
 - dokumentowanie aktywności danej osoby w poszukiwaniu pracy

Podstrona "Mój Indywidualny Plan Działania"

- *My Jobs* – generowane automatycznie oferty pracy, na które poszukujący powinien aplikować; możliwość zamieszczenia ofert, które bezrobotny znalazł sam poza portalem
- *My Activities* – raporty na temat aktywności poszukującego pracy
- *My Contacts* – przebieg kontaktów bezrobotnego z urzędem pracy
- *My CV* – standaryzowana forma życiorysu poszukującego pracy
- *My Profile* – odnoszący się do profilu poszukiwań wakatów (według zawodu lub regionu)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Podstrona "Mój Rynek Pracy"

- informacje na temat rynku pracy, którym dany bezrobotny jest potencjalnie zainteresowany
- wymagania pracodawców
- skuteczne – na danym rynku pracy – sposoby poszukiwania pracy

HOLANDIA

OGROMNE DOŚWIADCZENIE W PROFILOWANIU



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- pierwsze próby wczesnej identyfikacji osób zagrożonych długookresowym bezrobociem podjęto w Holandii już w latach 80. (model logitowy i probitowy)
- od 1999 r. – model pozwalający określić różnicę między prawdopodobieństwem podjęcia nowej pracy w okresie roku, jeśli bezrobotny otrzyma wsparcie w ramach aktywnej polityki rynku pracy i bez tego wsparcia
- poszukującego pracy profilowano biorąc pod uwagę: jego sytuację osobistą, zdolność do samodzielnego poszukiwania pracy, płeć, wiek, wykształcenie, doświadczenie, narodowość oraz motywację do pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Bezrobotnych dzielono na cztery grupy:

1. tych, którzy bez udziału w APRP mieli szansę znaleźć pracę do pół roku od momentu zarejestrowania
2. osoby, które powinny znaleźć pracę w okresie do jednego roku od momentu rejestracji, pod warunkiem uczestnictwa w aktywnych programach rynku pracy
3. osoby, które wymagają intensywnego wsparcia (znaczących inwestycji) aby mogły znaleźć pracę w czasie dłuższym niż rok
4. osoby, które praktycznie nie mają szans na znalezienie pracy

Od 2007 r. nowa procedura profilowania, wykorzystująca dwa narzędzia:

1. szacuje szanse znalezienia pracy na podstawie analizy sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz badania zapotrzebowania pracodawców na poszczególne zawody i kwalifikacje
2. służy określaniu prawdopodobieństwa znalezienia pracy przez pierwsze dwanaście miesięcy od zarejestrowania

Dane wykorzystywane do specyfikacji modelu:

- umiejętności
- wiek
- staż
- znajomość języka holenderskiego
- percepcja szans na znalezienie pracy
- percepcja własnego stanu zdrowia
- chęć znalezienia pracy
- działania podejmowane w celu znalezienia pracy
- przypisywanie wpływu czynnikom zewnętrznym
- zdolność do pracy

NIEMCY

AKTYWIZACJA BEZROBOTNYCH NA ZASADZIE „PRAW I OBOWIĄZKÓW”



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Model składający się z czterech faz (4PM)

**określa strukturę wzajemnych relacji
między służbami zatrudnienia a poszukującym pracy**

1. Profilowanie
2. Określenie celu
3. Wybór strategii interwencji
4. Wprowadzenie i monitoring

1. Profilowanie

Profil klienta	Rynkowy	Wymagający aktywizacji	Wymagający promocji	Wymagający rozwoju	Wymagający ustabilizowania	Wymagający wsparcia
Przejście do	zatrudnienia w okresie do 6 miesięcy	zatrudnienia w okresie do 6 miesięcy	zatrudnienia w okresie do 12 miesięcy	zatrudnienia w okresie dłuższym niż 12 miesięcy	wymagany wzrost zatrudnialności, pozostanie bez pracy przez ponad 12 miesięcy	wymagany wzrost zatrudnialności, pozostanie bez pracy przez ponad 12 miesięcy
Prognoza	profile bliskie wymaganiom rynku pracy			profile skomplikowane, wymagające znacznego wsparcia		

Źródło: R. Konle-Seidl (2010), *Profiling system for effective labour market integration. Use of profiling for resource allocation, action planning and matching*, The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, s. 10.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



2. Określenie celu

- opracowanie porozumienia, w którym doprecyzowany zostaje przebieg procesu poszukiwania pracy i zakres wsparcia, jakie zostanie udzielone bezrobotnemu
- sprzyja zwiększeniu przejrzystości usług całego procesu

3. Wybór strategii interwencji

- na podstawie zidentyfikowanych podczas poprzednich etapów silnych i słabych stron bezrobotnego ustala się konkretny plan działań
- aplikacje komputerowe, które wskazują kilka bardzo ogólnych strategii działań (*Handlungsstrategien*), a dla każdej z nich określają konkretne opcje, kroki i ramy czasowe wiążące się z procesem pośrednictwa pracy
- rekomendacja odnośnie do odpowiedniego – dla danej strategii – programu rynku pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



4. Wprowadzenie i monitoring

- kontrola przestrzegania zawartego porozumienia
- powtórne profilowanie, określenie celu, wybór strategii; w razie konieczności poprzednie zapisy są poprawiane lub uzupełniane
- dyskusja o podjętej przez bezrobotnego aktywności w zakresie poszukiwania pracy
- porozumienie odnośnie do kolejnych kroków i terminu kolejnego spotkania

Rezultaty – pracownicy służb zatrudnienia

- **Zalety**

- większa przejrzystość kroków, które są podejmowane podczas pierwszego wywiadu z bezrobotnym
- zasadność stosowania profili i ich wiarygodność
- stosowane w modelu 4PM rozwiązania informatyczne umożliwiają: dzielenie się danymi z innymi pracownikami, standaryzację kroków postępowania, zgromadzenie wszystkich ważnych informacji w jednym miejscu

- **Wady**

- dodatkowe obciążenie pracą spowodowane rosnącą biurokratyzacją procedur
- obecnie stosowane modele nie są wystarczająco elastyczne, aby pomóc w określeniu właściwej strategii interwencji w przypadku bezrobotnych o bardzo skomplikowanej sytuacji
- kwestie bezpieczeństwa w związku z ochroną danych wprowadzanych do systemu

Rezultaty – bezrobotni

- bardzo dobry odbiór nowych rozwiązań
- wzrost poziomu satysfakcji bezrobotnych z usług świadczonych przez służby zatrudnienia
- szczególnie dobrze oceniana jest jakość zawieranych porozumień

Rezultaty

- brak odpowiedzi na pytanie o wpływ niemieckiego modelu 4PM na efektywność działań podejmowanych w ramach polityki rynku pracy
- obecnie wykorzystywane narzędzia ewaluacyjne nie są w stanie zidentyfikować zależności pomiędzy świadczonymi usługami a osiąganymi wynikami
- niezweryfikowana hipoteza o możliwości skrócenia indywidualnego czasu trwania bezrobocia dzięki profilowaniu

Rezultaty

- większa częstotliwość spotkań bezrobotnego z pracownikiem służb zatrudnienia prowadzi do skrócenia czasu pozostawania bez pracy
- system pracy 1: 70 (70 bezrobotnych na jednego pracownika służb zatrudnienia) skraca przeciętny okres bezrobocia o dziesięć dni
- kwestia do wyjaśnienia – czy taki system pracy pracowników służb zatrudnienia jest efektywny kosztowo

Aleksandra Bronk

Determinanty długotrwałego bezrobocia w opinii pracowników PSZ



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Problematyka

Główny cel badań

Identyfikacja czynników wpływających na ryzyko zagrożenia długotrwałym bezrobociem

Cele szczegółowe:

- określenie specyficznych cech lokalnych rynków pracy
- określenie cech społeczno-zawodowych długotrwale bezrobotnych
- określenie motywacji długotrwale bezrobotnych do wykonywania i poszukiwania pracy oraz stosowanych przez nich metod poszukiwania pracy
- określenie cech długotrwale bezrobotnych utrudniających im poruszanie się na rynku pracy (prezencji, stanu zdrowia, zjawisk patologii społecznej i innych)
- poznanie opinii pracowników PSZ na temat stosowanych metod aktywizacji długotrwale bezrobotnych

Założenia metodyczne

Badanie jakościowe, indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

Scenariusz wywiadu, bloki tematyczne obejmujące następujące zagadnienia:

- specyfika lokalnego rynku pracy
- cechy osób długotrwale bezrobotnych
- działania na rzecz aktywizacji bezrobotnych

Próba celowa; po 3 pracowników z wybranych powiatowych urzędów pracy:

1. Białystok
2. Działdowo
3. Krasnystaw
4. Przemyśl
5. Sierpc
6. Włocławek

Czas badania: wrzesień – październik 2012 r.

Determinanty długotrwałego bezrobocia (1)

Cechy lokalnego rynku pracy:

- brak wystarczającej liczby miejsc pracy
- niska jakość ofert pracy
- położenie powiatu

Determinanty długotrwałego bezrobocia (2)

Podstawowe demograficzne i społeczno-zawodowe cechy osób długotrwale bezrobotnych:

- płeć
- wiek
- niskie, zdezaktualizowane lub nieadekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy kwalifikacje
- niski poziom wykształcenia
- brak doświadczenia zawodowego
- sytuacja rodzinna/zobowiązania opiekuńcze
- stan zdrowia/niepełnosprawność

Determinanty długotrwałego bezrobocia (3)

Pozostałe cechy:

- niska mobilność
- niski poziom motywacji, bierność
- niska samoocena
- roszczeniowość, konfliktowość
- nieumiejętność poruszania się w sferze publicznej
- występowanie zjawisk patologii społecznej

Sylwetki osób długotrwale bezrobotnych

W oparciu o wyniki badań jakościowych stworzono sylwetki osób długotrwale bezrobotnych określające:

- podstawowe cechy społeczno-demograficzne
- źródła utrzymania
- dodatkowe cechy

Sylwetki osób długotrwale bezrobotnych

Sylwetka 1

Cechy społeczno-demograficzne: kobieta powyżej 50. roku życia z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym, bez zawodu lub zdezaktualizowanymi kwalifikacjami, zamieszkała na obszarach wiejskich. Bezrobocie jest najczęściej wynikiem przerwy spowodowanej wychowywaniem dzieci.

Źródła utrzymania: świadczenia z pomocy społecznej, dochody uzyskiwane przez innych członków rodziny (dochody męża/partnera, emerytury rodziców itp.).

Dodatkowe cechy: niski poziom motywacji, niska samoocena, niska aktywność w poszukiwaniu pracy, często brak zainteresowania zmianą, niechęć do zmiany.

Sylwetki osób długotrwale bezrobotnych

Sylwetka 2

Cechy społeczno-demograficzne: osoba młoda, do 25. roku życia, z bardzo niskim wykształceniem (nie wyższym niż gimnazjalne, ewentualnie zasadnicze zawodowe), bez formalnie wyuczonego zawodu, bez doświadczenia zawodowego.

Źródła utrzymania: świadczenia z pomocy społecznej, dochody uzyskiwane przez innych członków rodziny (rodziców, rzadziej współmałżonka/partnera, itp.), mężczyźni: często z pracy „nierejestrowanej”.

Dodatkowe cechy: niski poziom motywacji, niska samoocena, niska aktywność w poszukiwaniu pracy; kobiety: często obciążenie obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi.

Sylwetki osób długotrwale bezrobotnych

Sylwetka 3

Cechy społeczno-demograficzne: osoba młoda, do 30. roku życia, z wysokim wykształceniem (średnim lub wyższym), bez doświadczenia zawodowego.

Źródła utrzymania: dochody uzyskiwane przez innych członków rodziny (rodziców), rzadziej: świadczenia z systemu pomocy społecznej.

Dodatkowe cechy: stosunkowo wysoka motywacja, stosunkowo wysoka aktywność, wysoki poziom uczestnictwa w aktywnych programach rynku pracy (głównie: w stażach i szkoleniach zawodowych), wysoki poziom mobilności geograficznej.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Proponowane działania na rzecz długotrwale bezrobotnych

Sylwetka 1: umożliwiające podjęcie działalności gospodarczej na preferencyjnych warunkach, zwiększające poziom motywacji, podnoszące samoocenę, ułatwiające godzenie życia zawodowego z rodzinnym;

Sylwetka 2: ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym, umożliwiające zdobycie/podniesienie kwalifikacji zawodowych;

Sylwetka 3: umożliwiające zdobycie doświadczenia zawodowego, podnoszące/ułatwiające mobilność, umożliwiające podniesienie kwalifikacji zawodowych;

Osoby pozostające w rejestrach PUP i nieposzukujące pracy

- Osoby pracujące w szarej strefie
- Osoby korzystające ze świadczeń przypisanych do statusu bezrobotnego
- Osoby pozostające na utrzymaniu innego członka rodziny i niezainteresowane podjęciem pracy
- Osoby sprawujące opiekę nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi
- Osoby „całkowicie zniechęcone”, „niewierzące” w możliwość uzyskania pracy i niepodejmujące żadnych działań w tym kierunku
- Dłużnicy alimentacyjni

Przyczyny pozostawania w rejestrach PUP osób nieposzukujących pracy

- Ubezpieczenie społeczne
- Możliwość skorzystania ze świadczeń przysługujących osobie bezrobotnej
- *„Na wszelki wypadek”*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Edward Dolny

Charakterystyki długotrwale bezrobotnych w świetle danych z Syriusza^{STD} i informacji zebranych w drodze badań sondażowych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



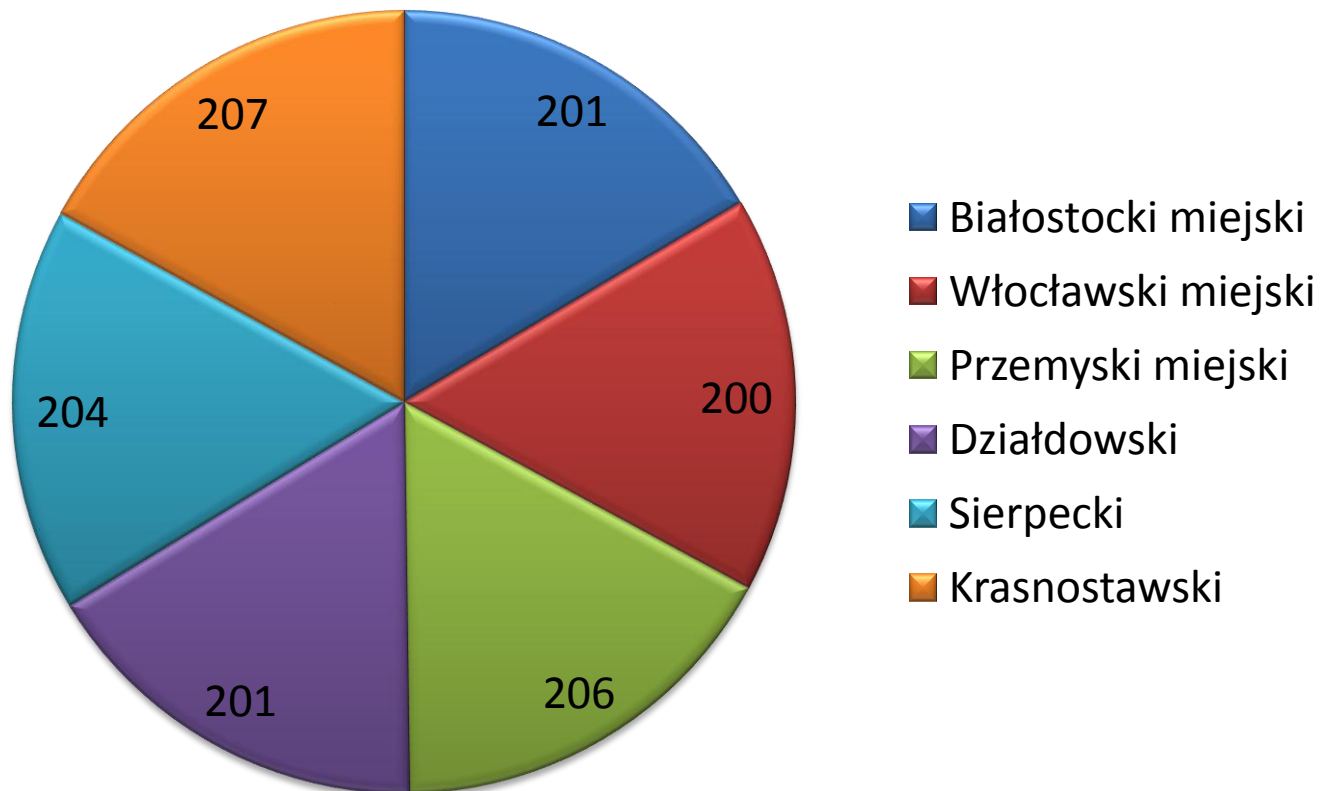
Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rozmiary i struktura przestrzenna badanej populacji (1219 osób)



Zakres badania

- I – część wspólna dla wszystkich badanych
- II – część dla nadal bezrobotnych
- III – część dla aktualnie pracujących
- IV – opinie pracowników PUP dotyczące cech bezrobotnych wpływających na możliwość znalezienia pracy

Zakres badania – cz. I

- cechy demograficzne i społeczno-zawodowe badanych (płeć, wiek, sytuacja rodzinna, kwalifikacje zawodowe)
- charakterystyka gospodarstwa domowego
- obowiązki opiekuńcze
- stan zdrowia
- elastyczność i mobilność (komunikacyjna, zawodowa, przestrzenna)

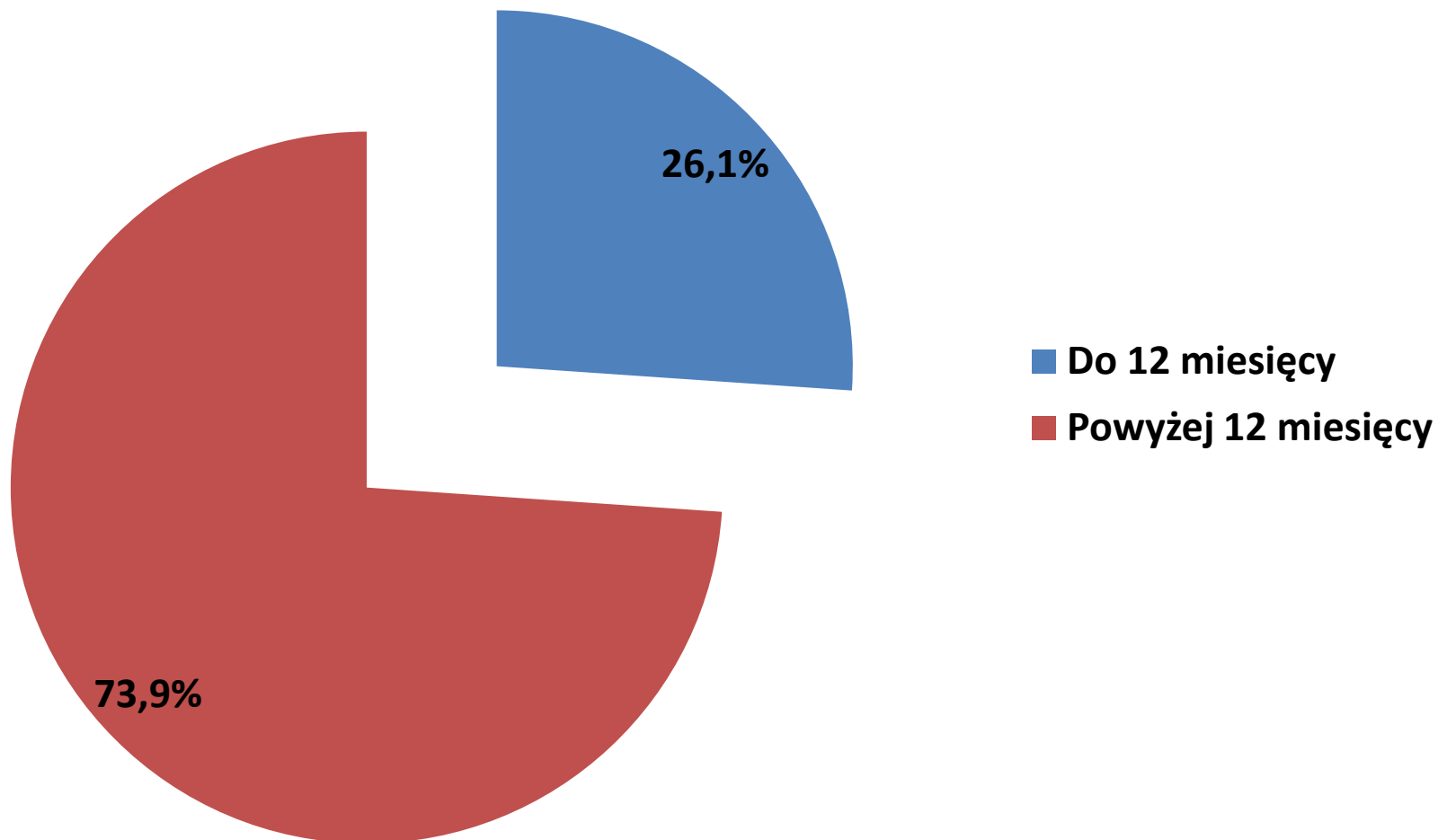
Zakres badania – cz. II

- przeszłość zawodowa
- przyczyny bezrobocia
- sposoby poszukiwania pracy
- oczekiwania wobec pracy

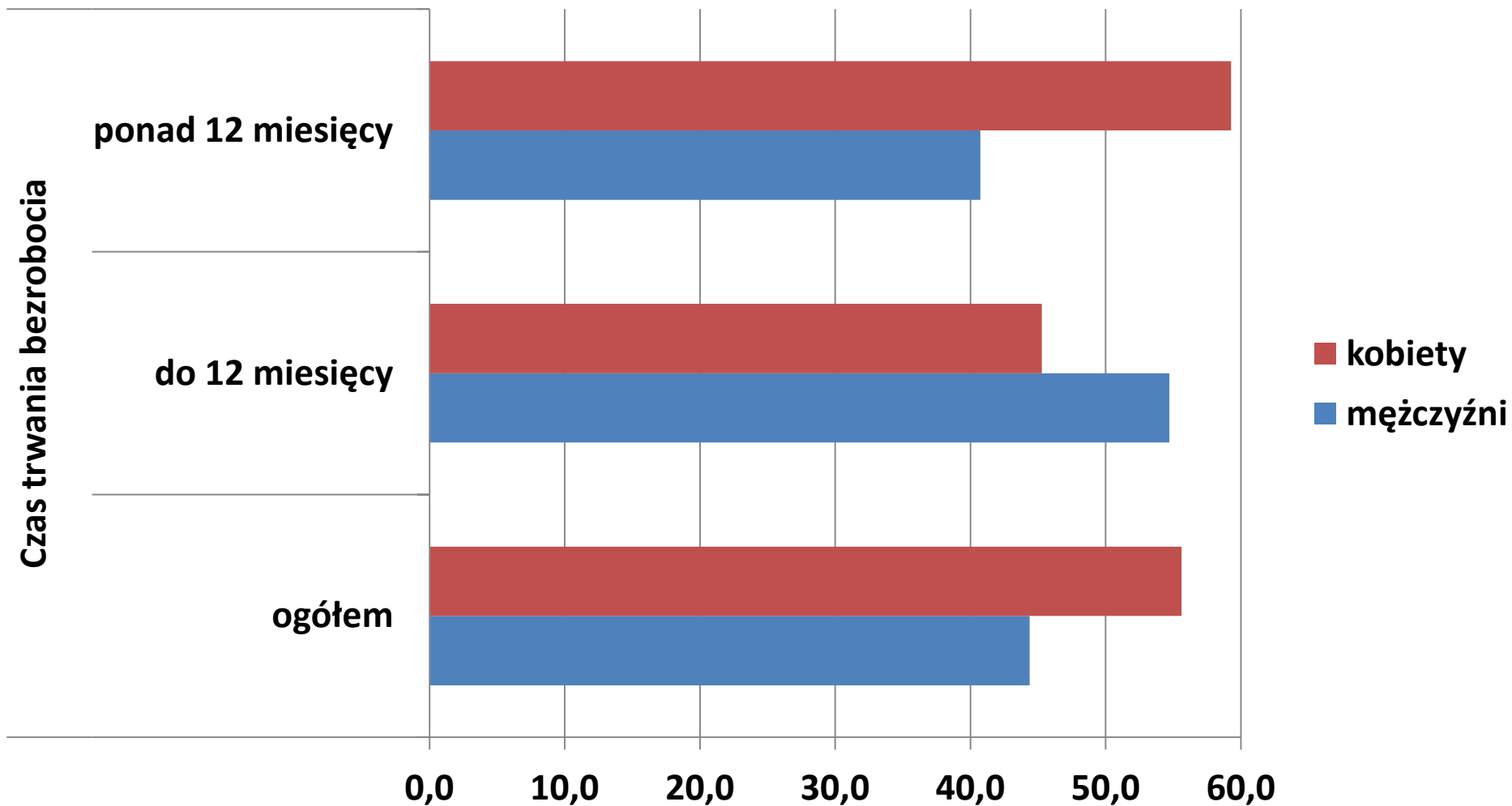
Zakres badania – cz. III

- sposób znalezienia pracy
- warunki zatrudnienia

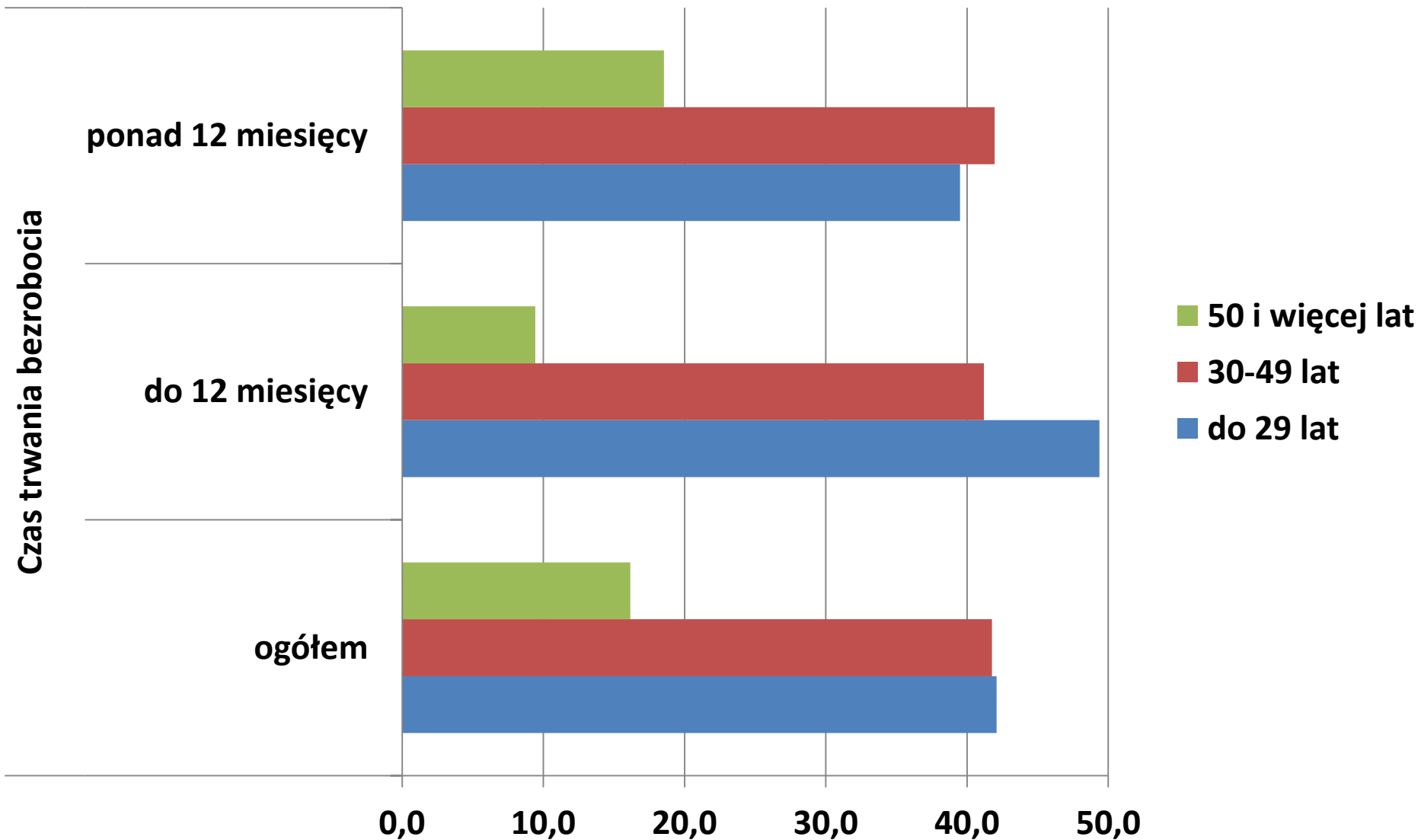
Respondenci według czasu trwania bezrobocia



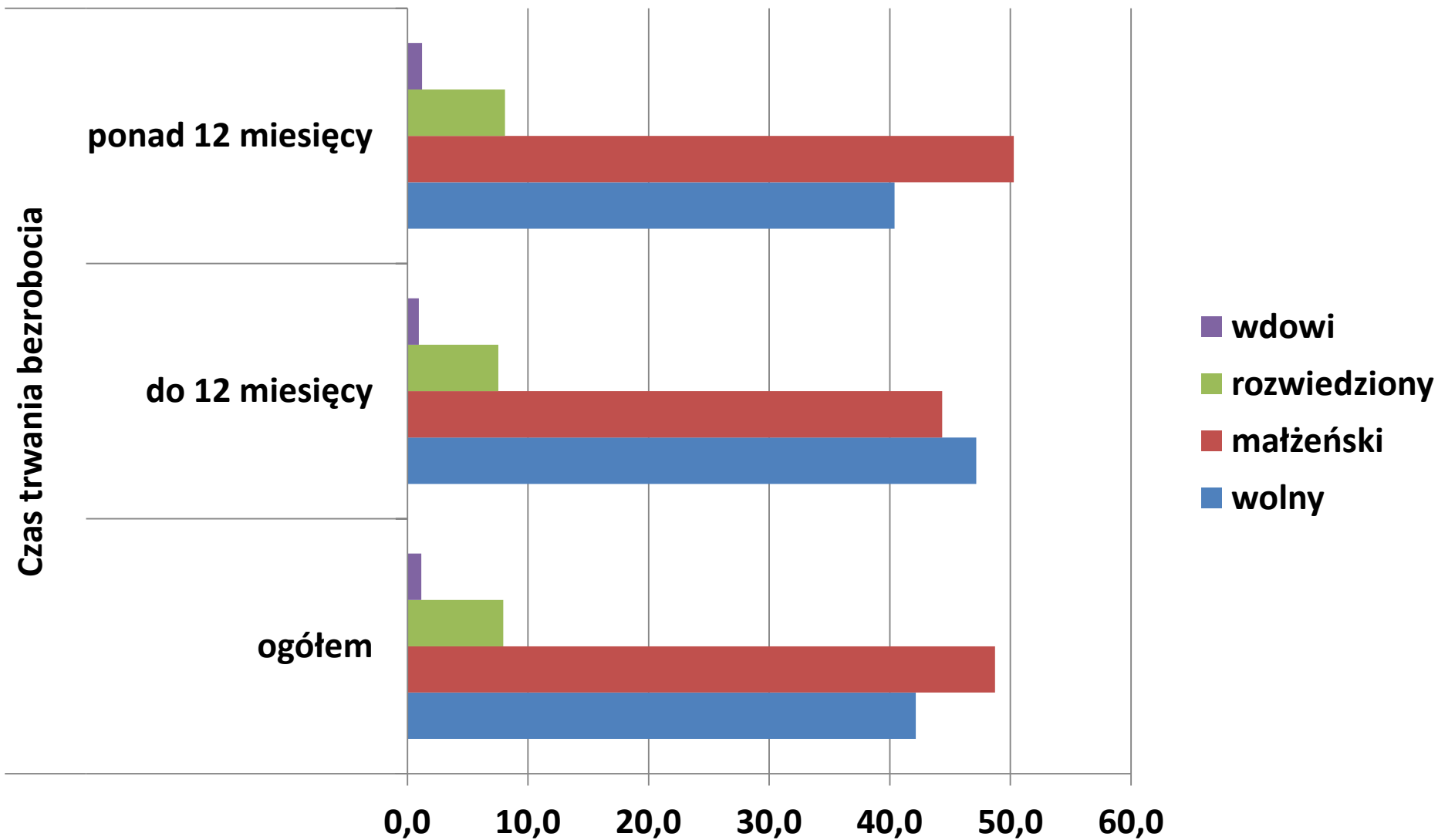
Badani bezrobotni według płci



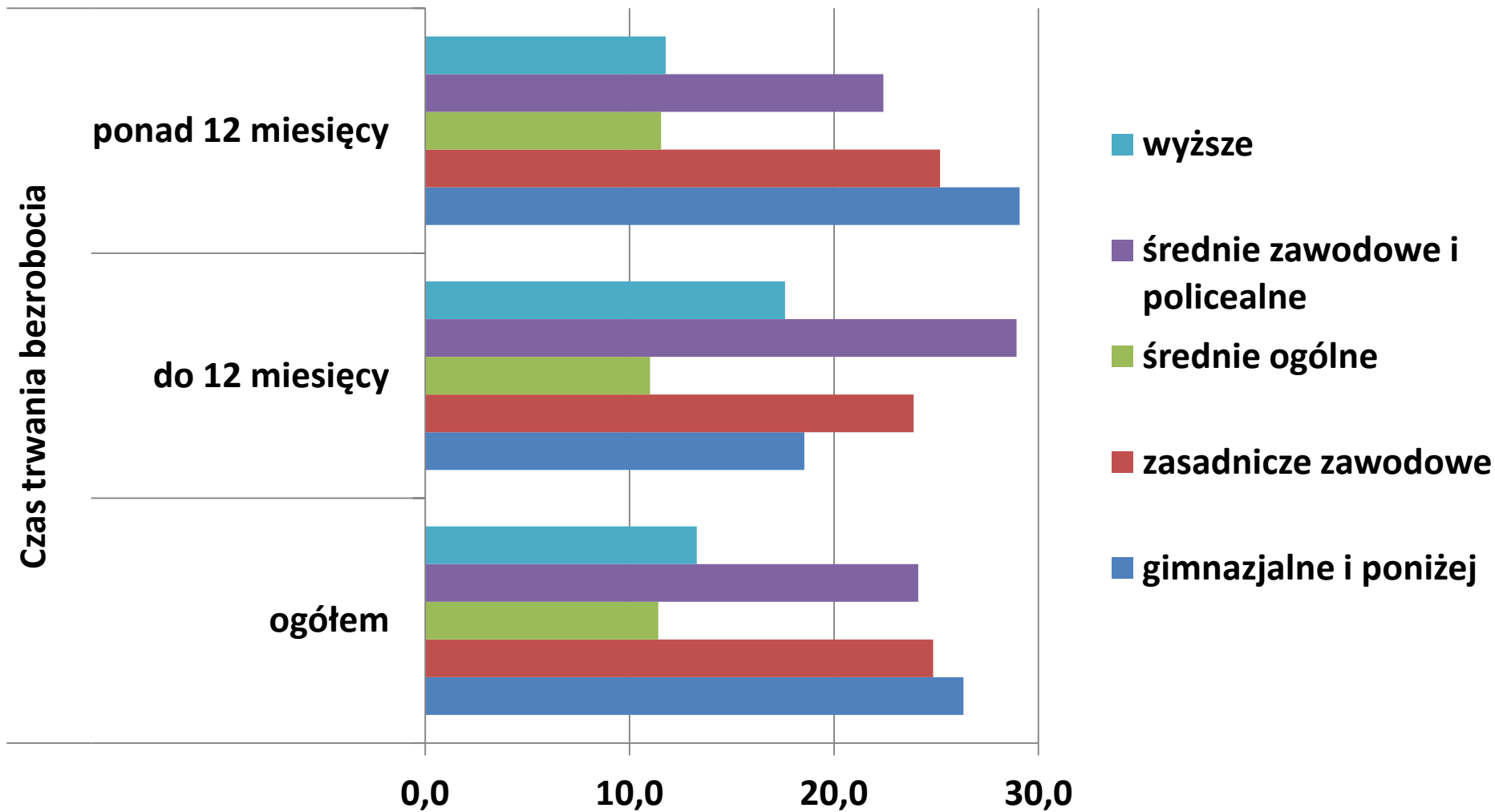
Badani bezrobotni według wieku



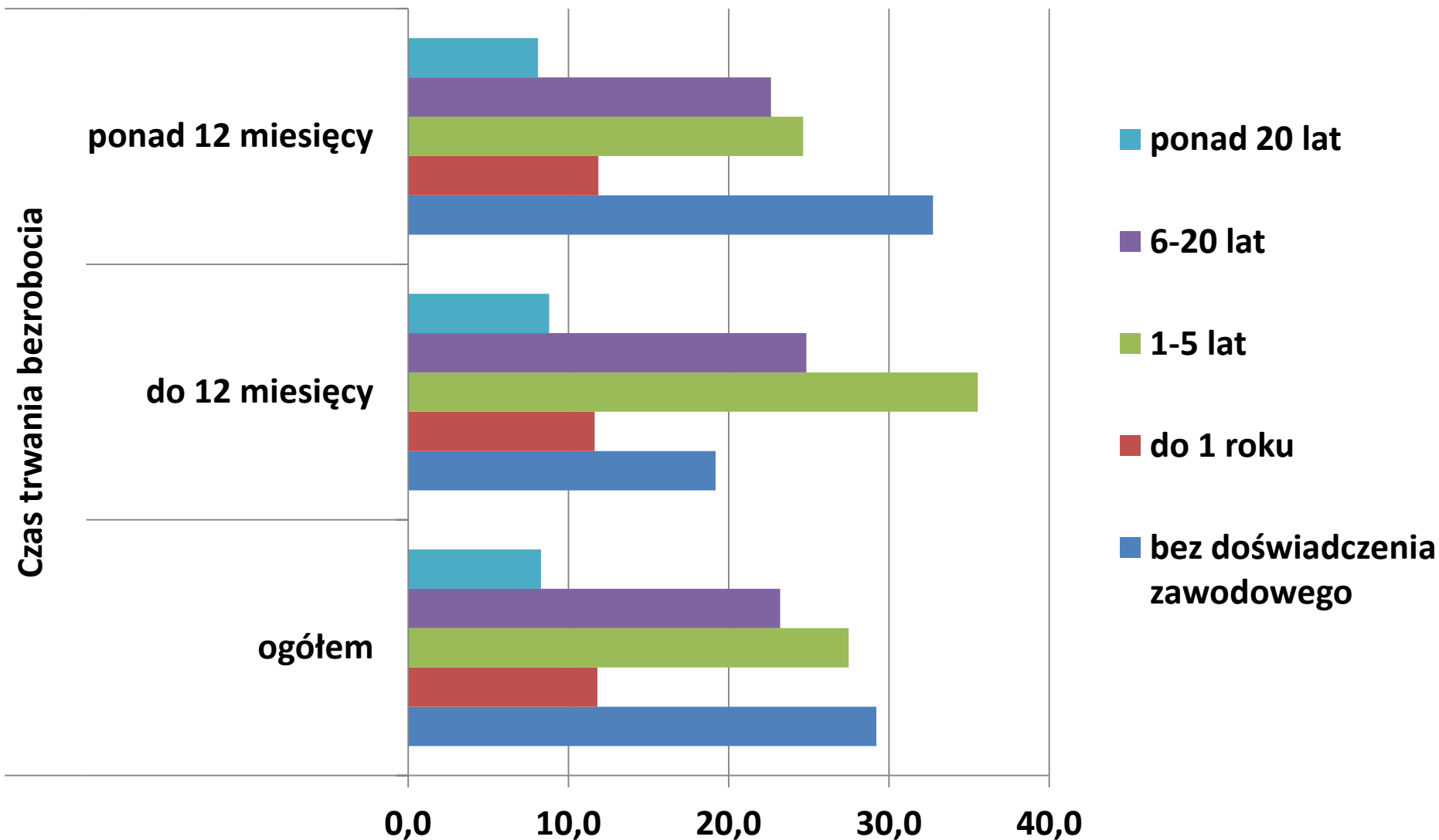
Badani bezrobotni według stanu cywilnego



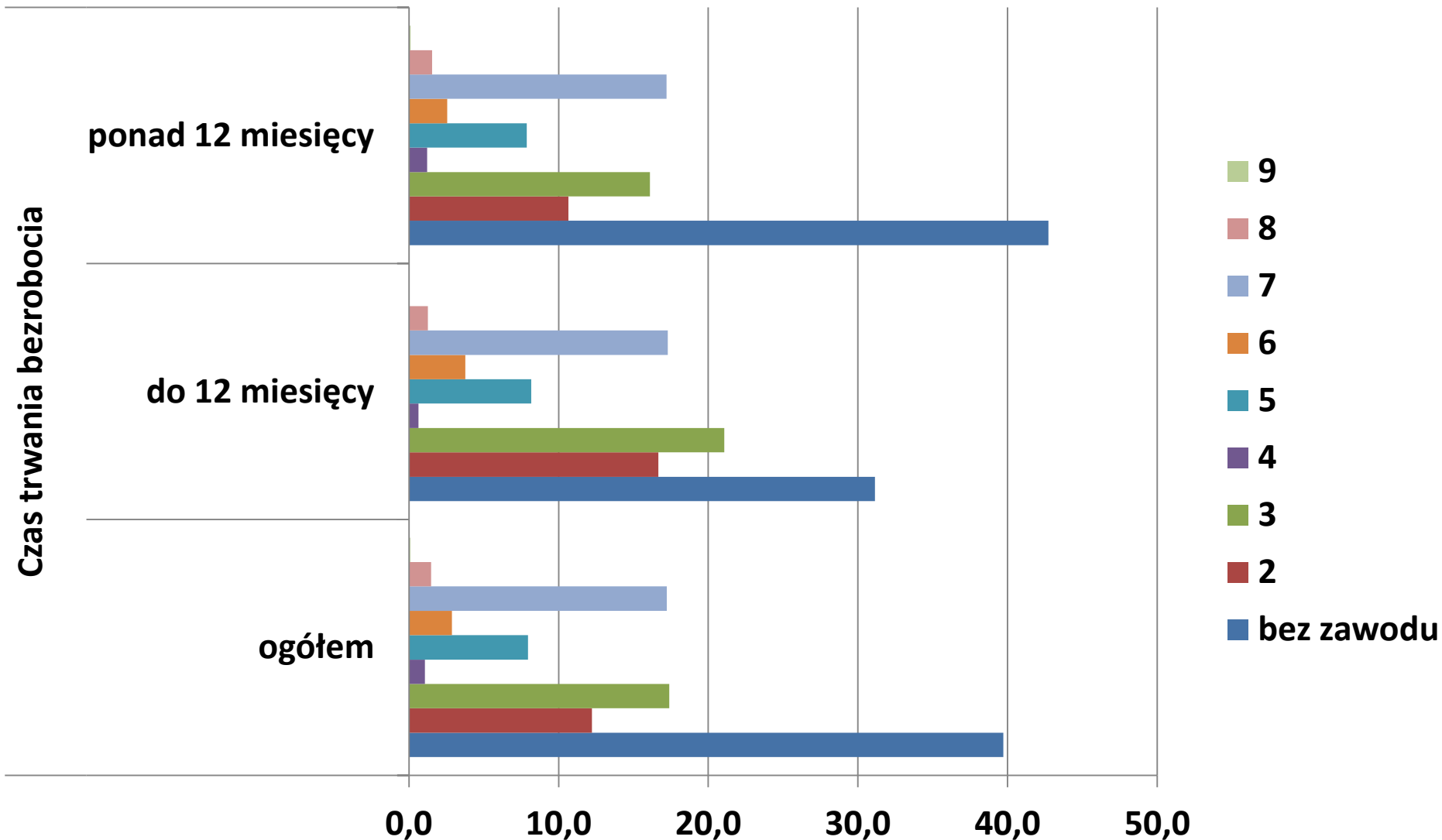
Badani bezrobotni według wykształcenia



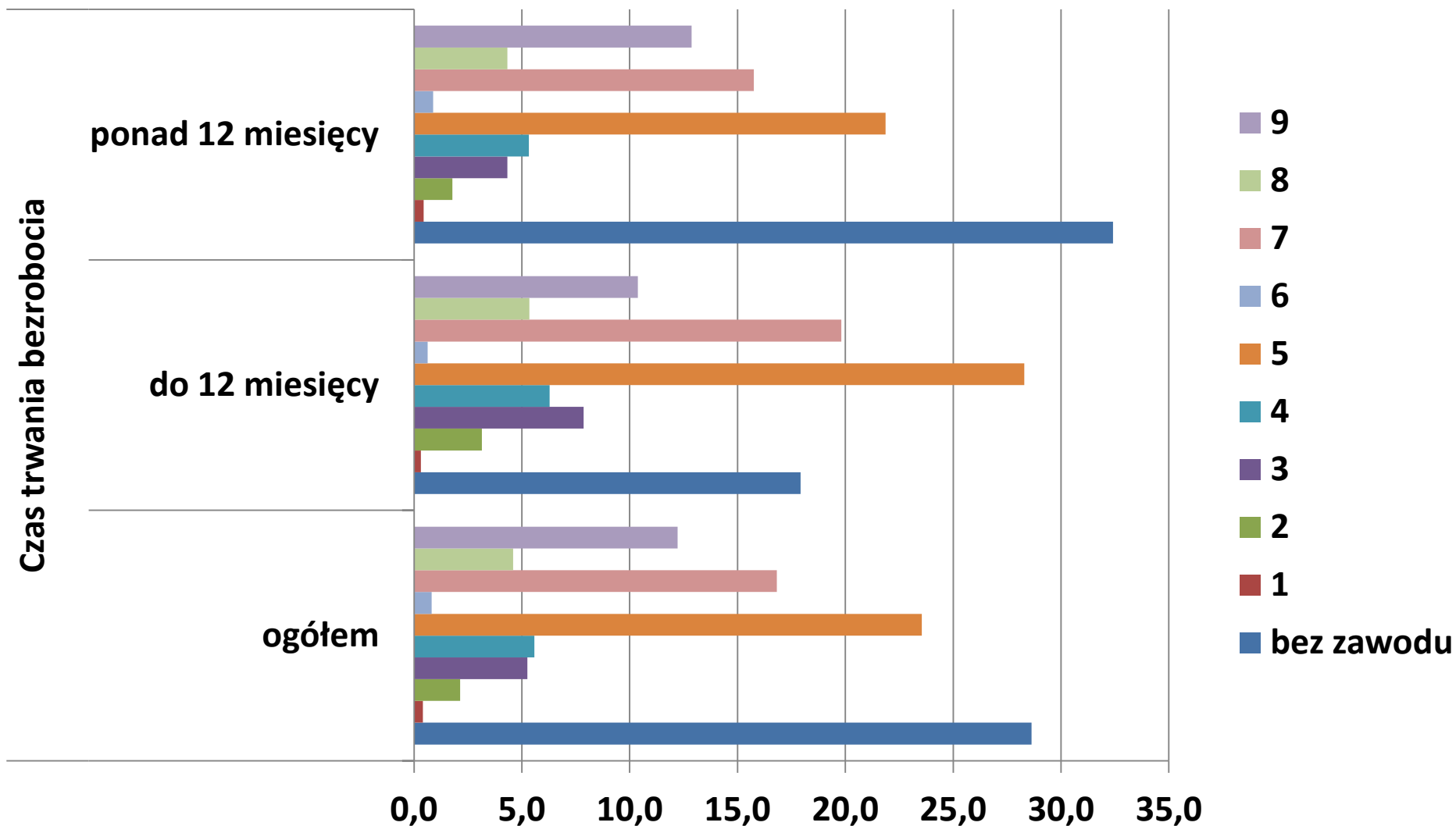
Badani bezrobotni według stażu pracy



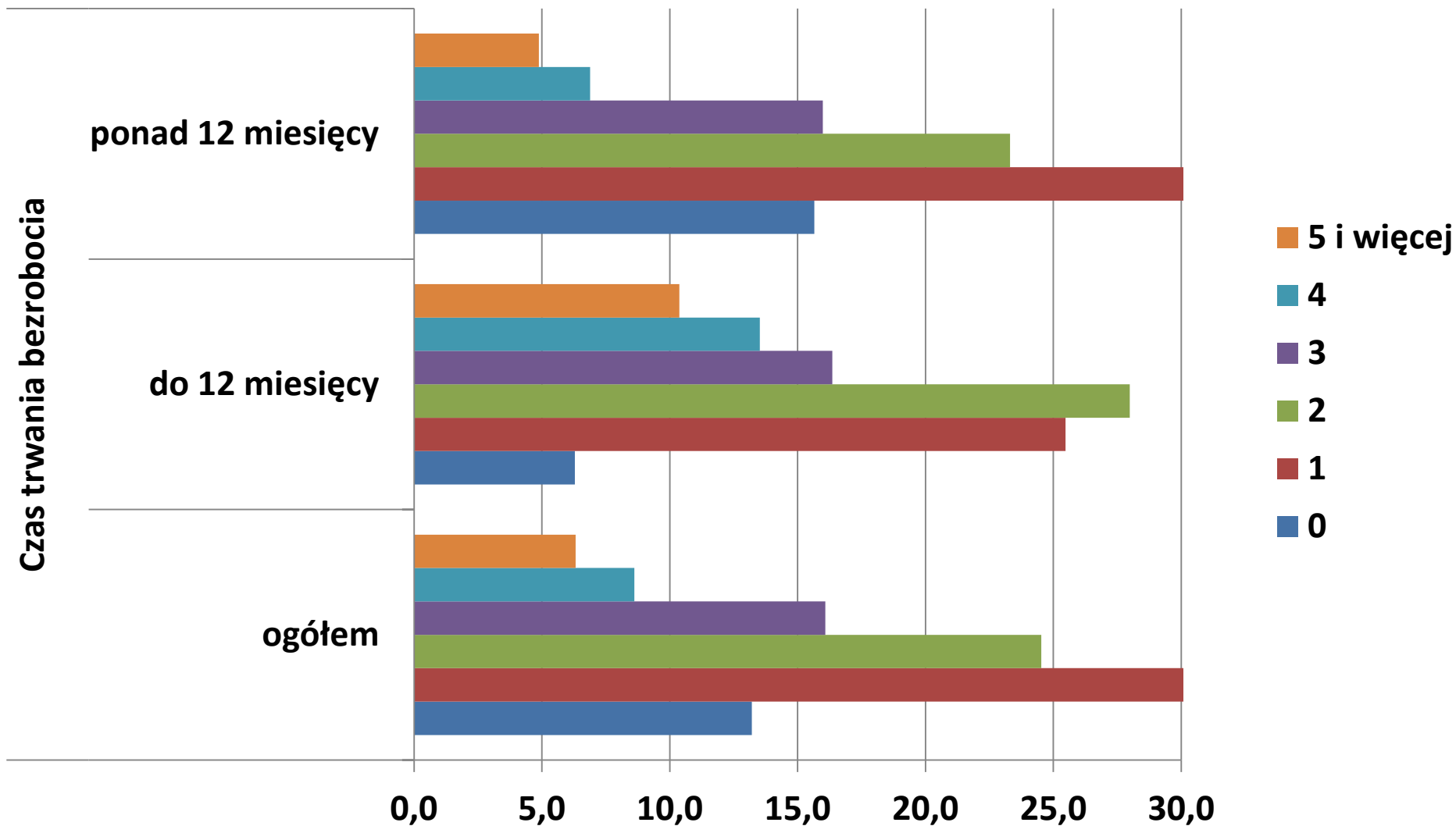
Badani bezrobotni według zawodu wyuczonego (wielkie grupy zawodowe)



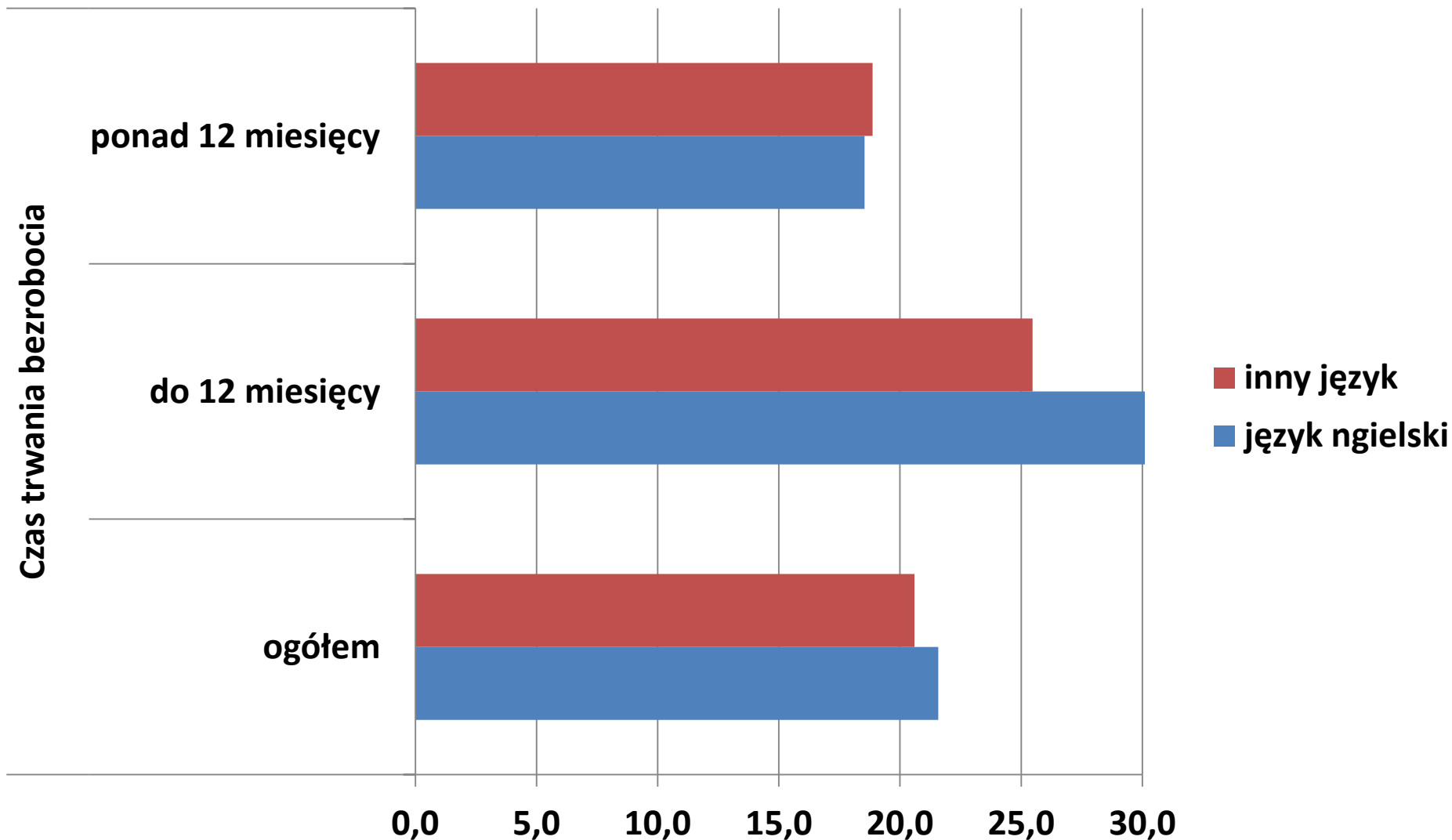
Badani bezrobotni według zawodu wykonywanego (wielkie grupy zawodowe)



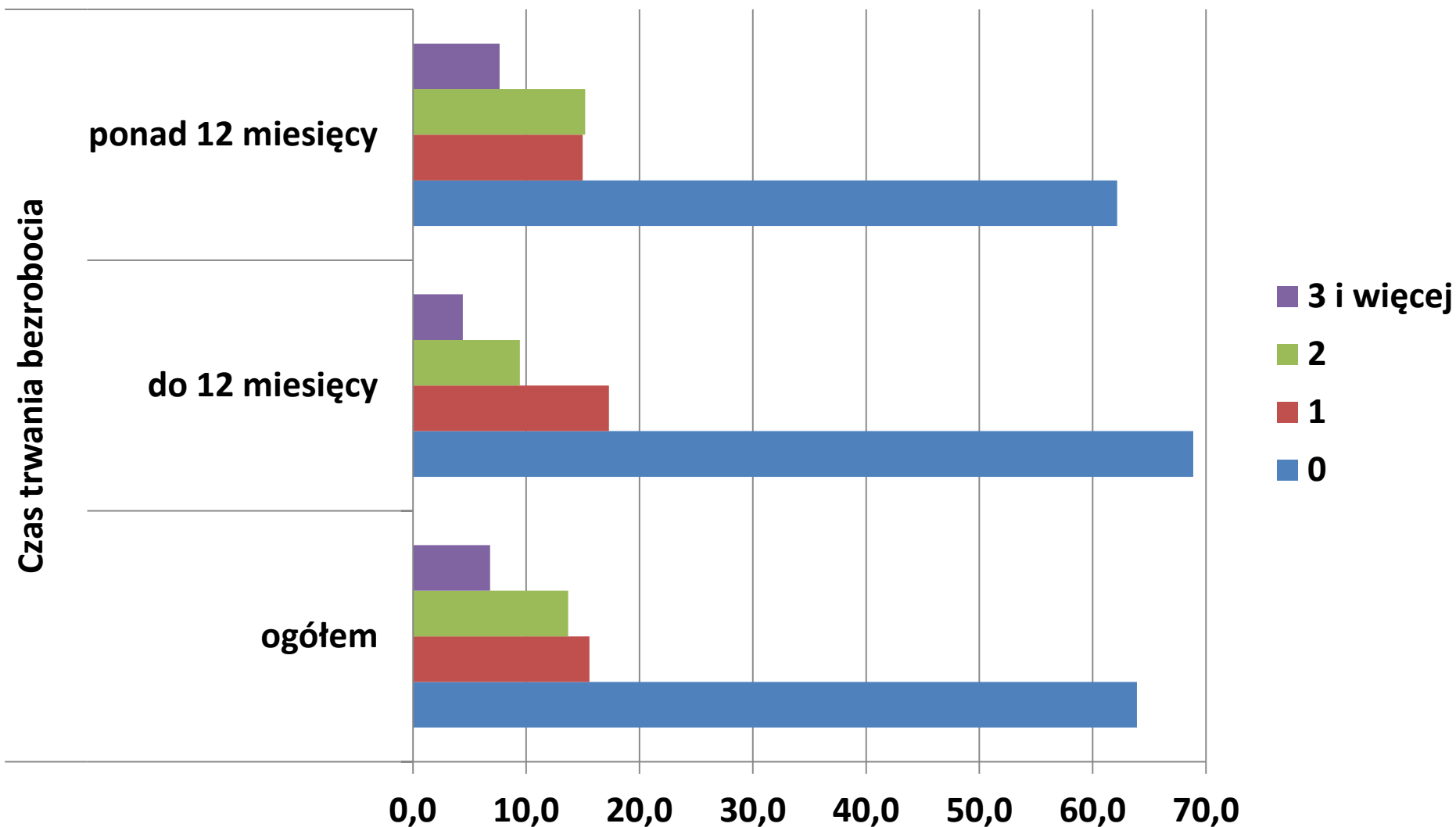
Deklarowana przez bezrobotnych liczba możliwych do wykonywania zawodów



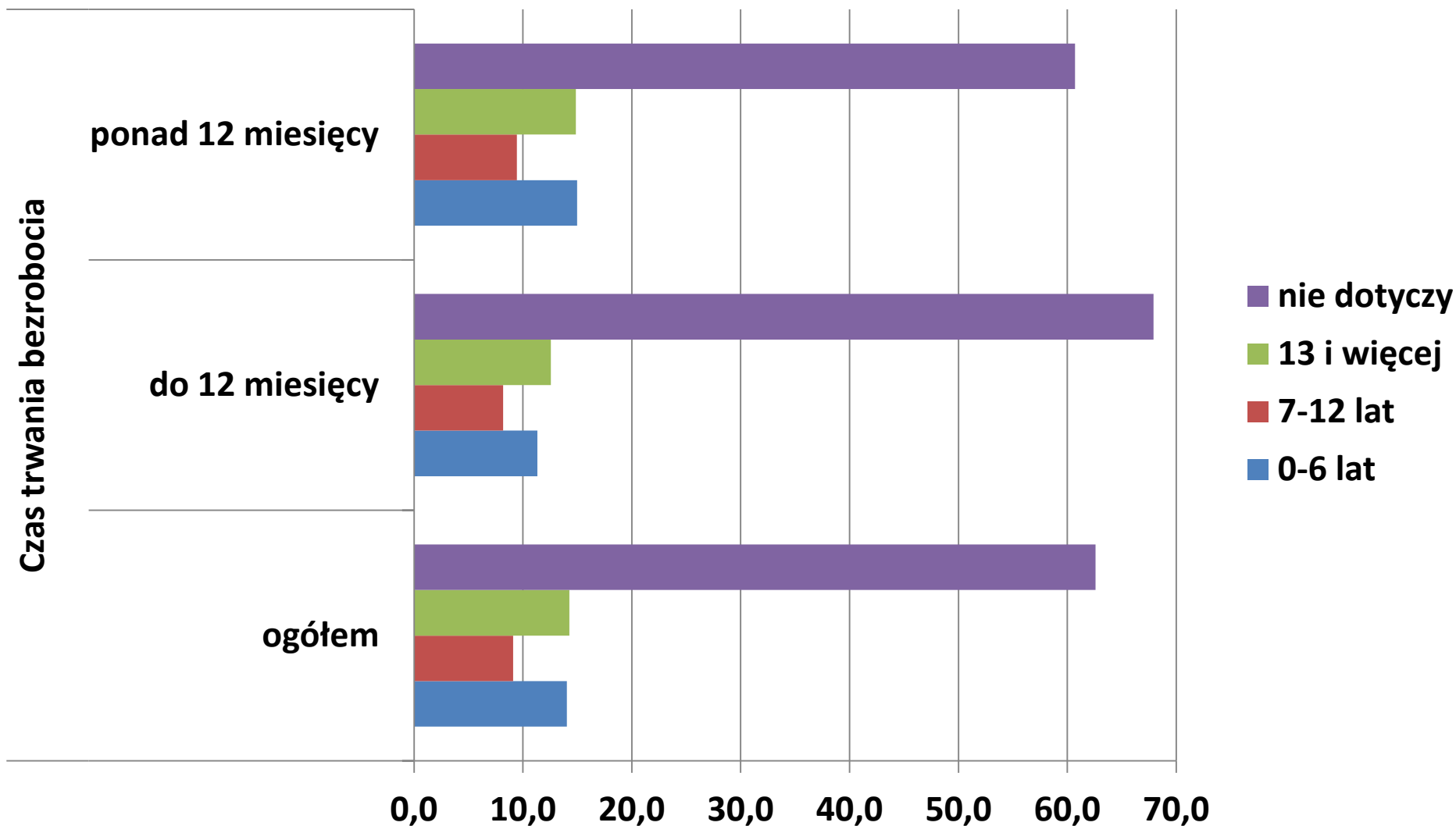
Deklarowana przez bezrobotnych znajomość języków obcych (w odsetkach)



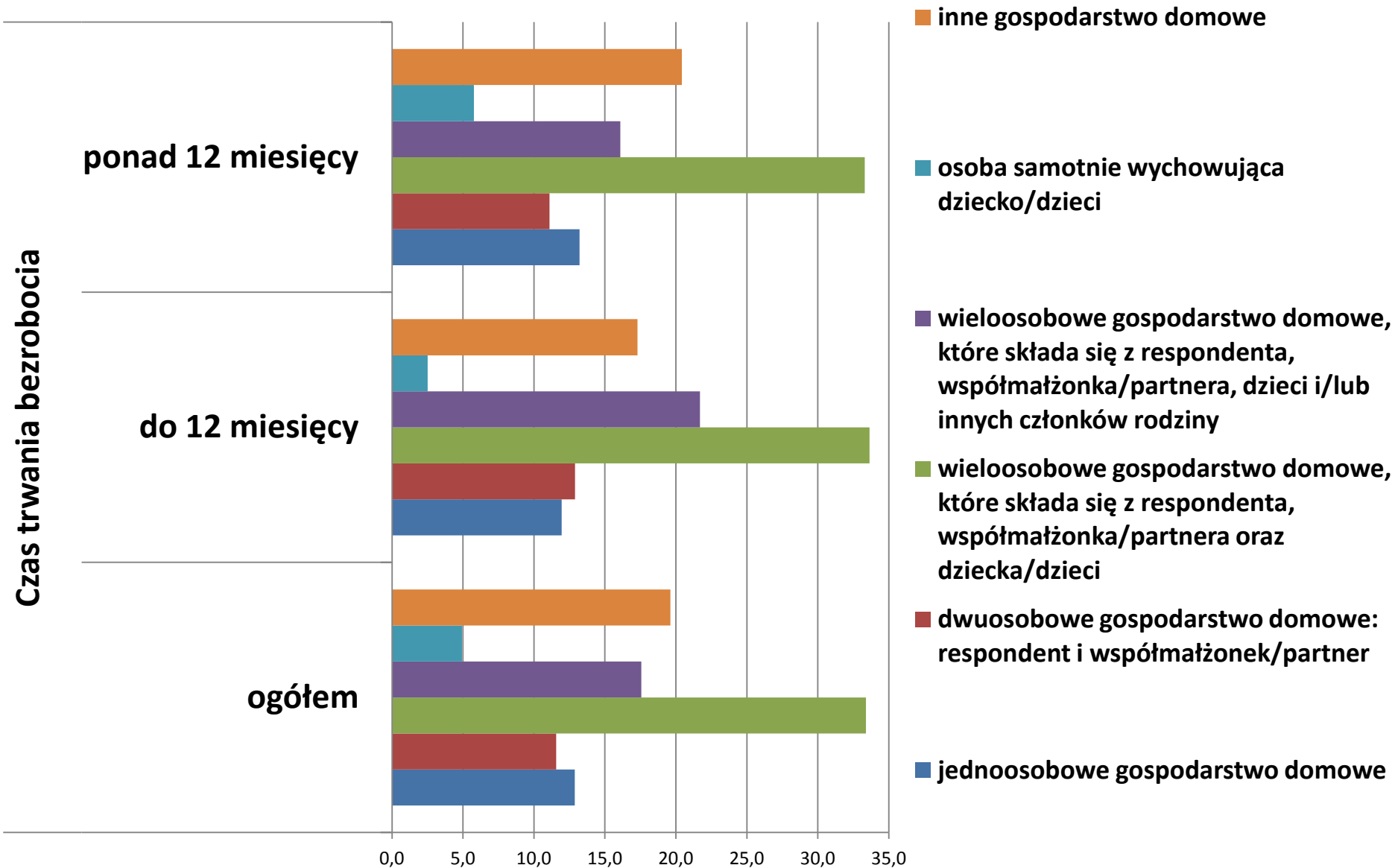
Badani bezrobotni według liczby dzieci pozostających na ich utrzymaniu



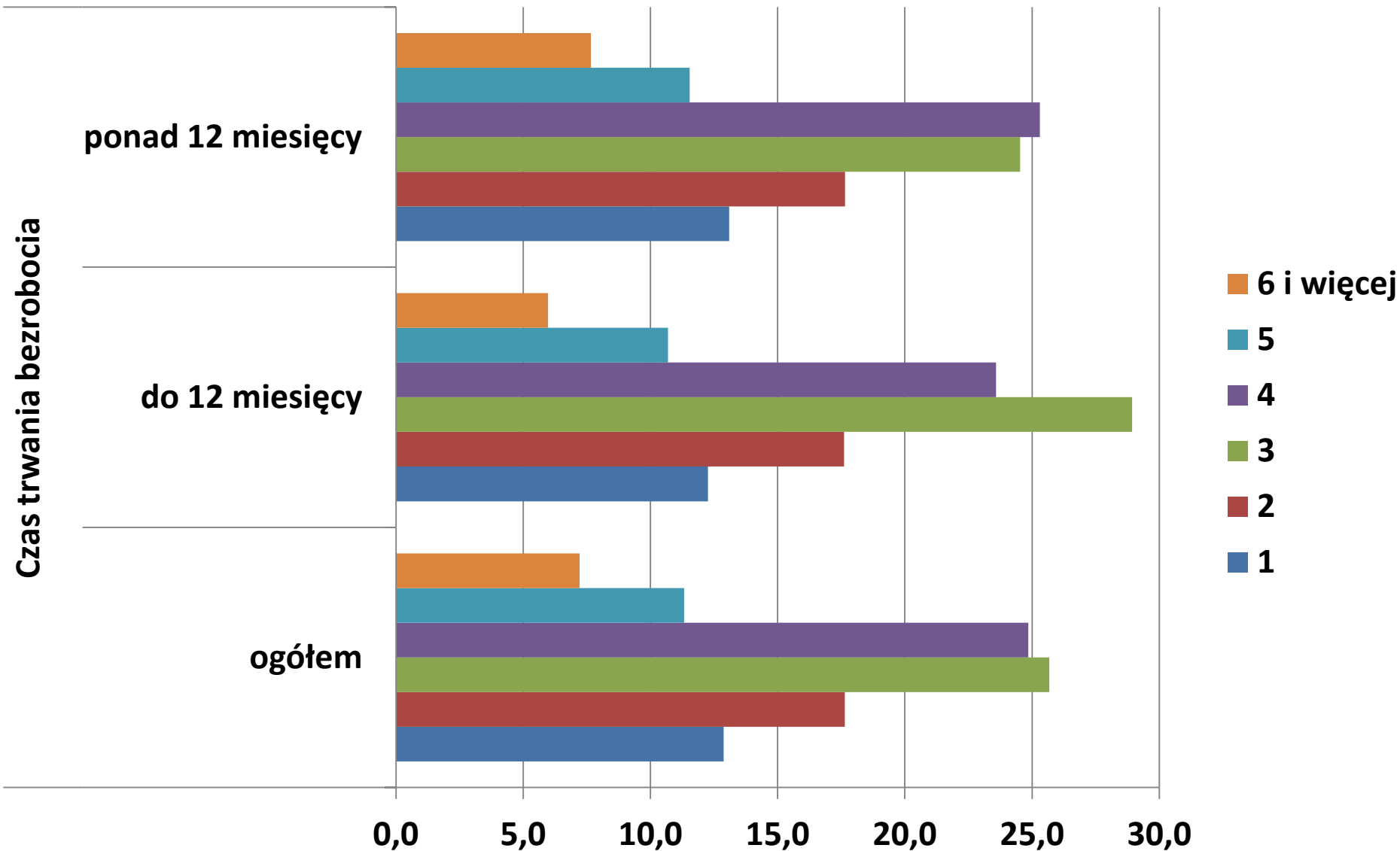
Badani bezrobotni według wieku najmłodszego dziecka pozostającego na ich utrzymaniu



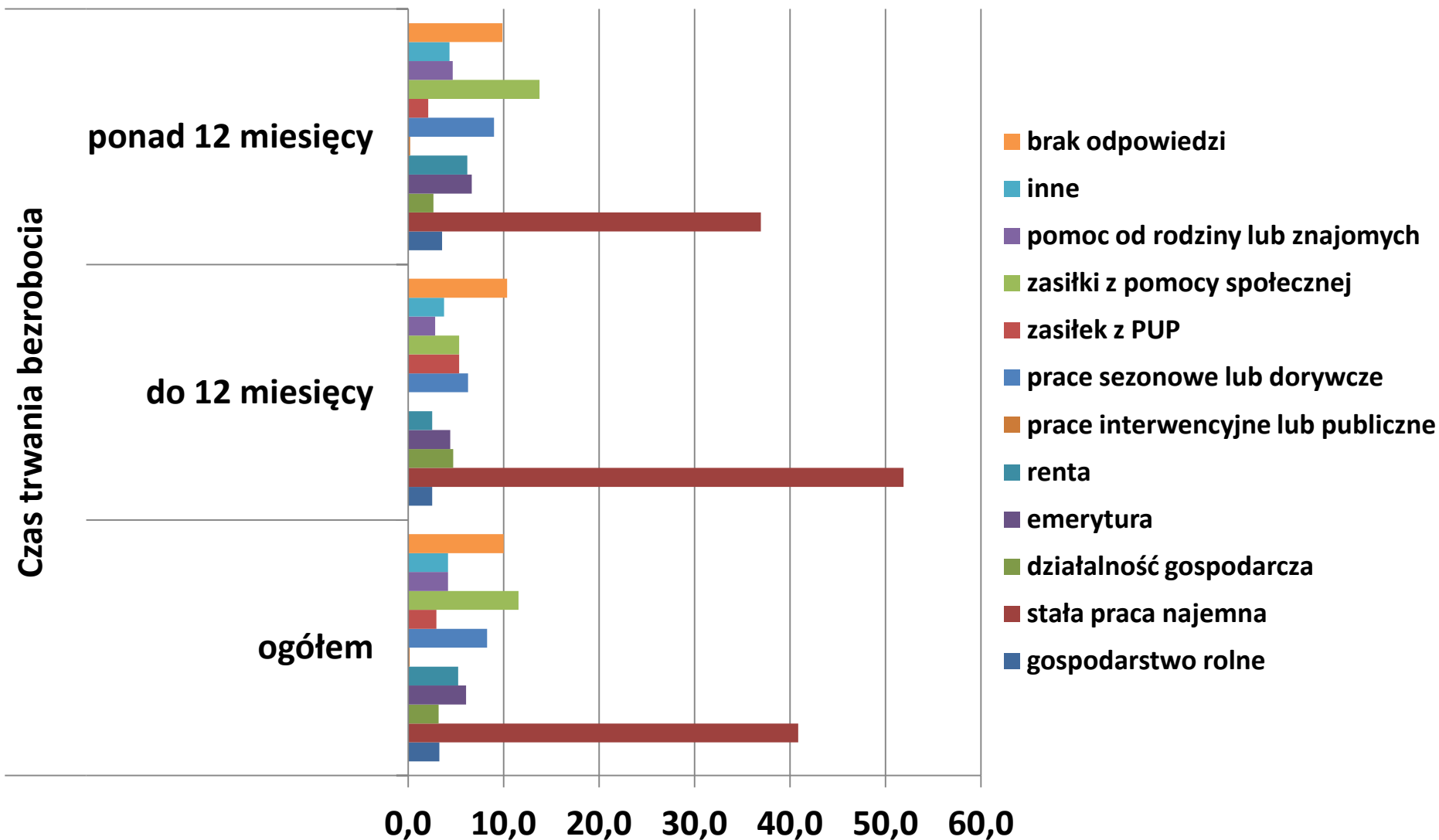
Badani bezrobotni według typu gospodarstwa domowego



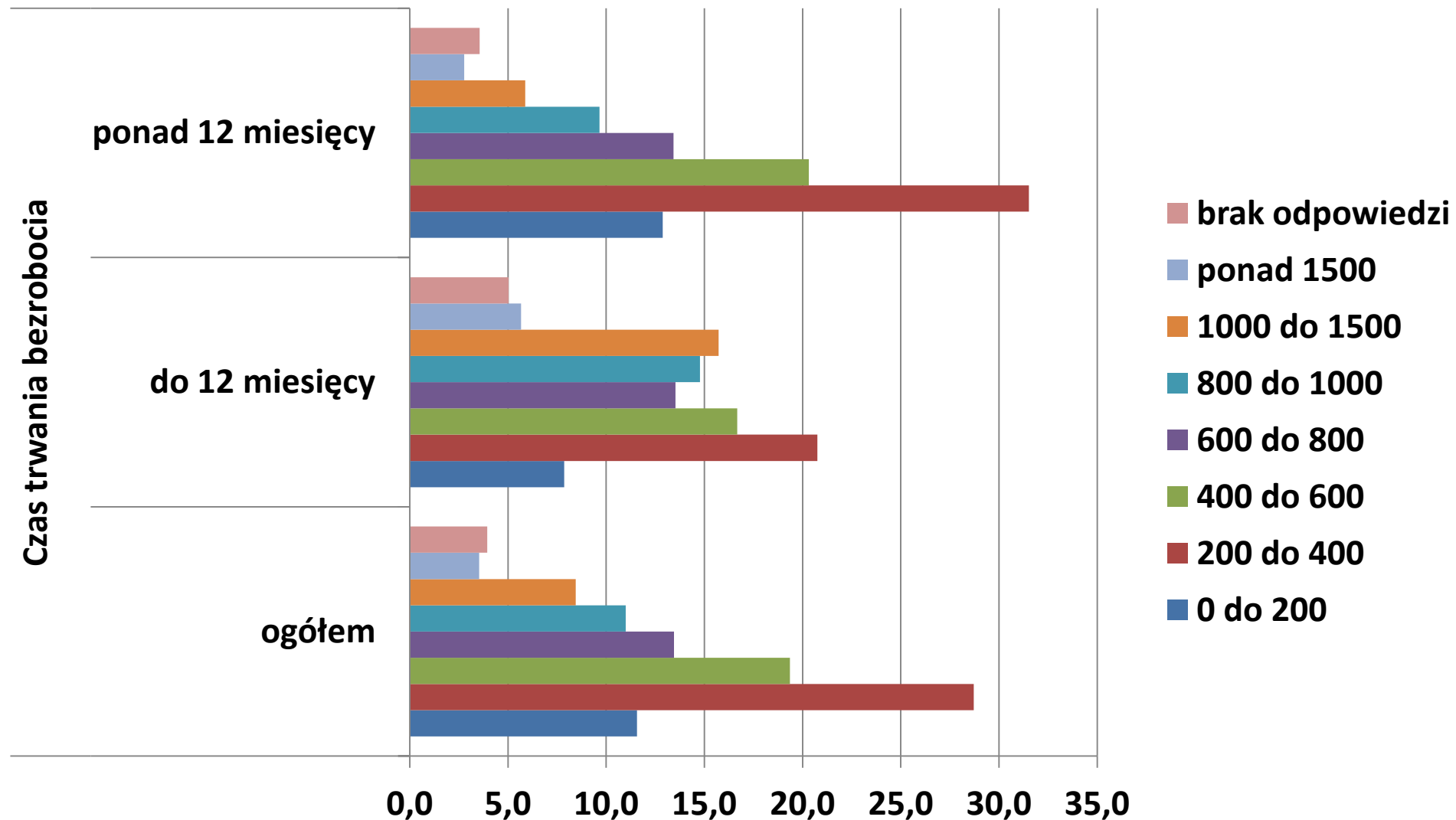
Wielkość gospodarstw domowych badanych bezrobotnych



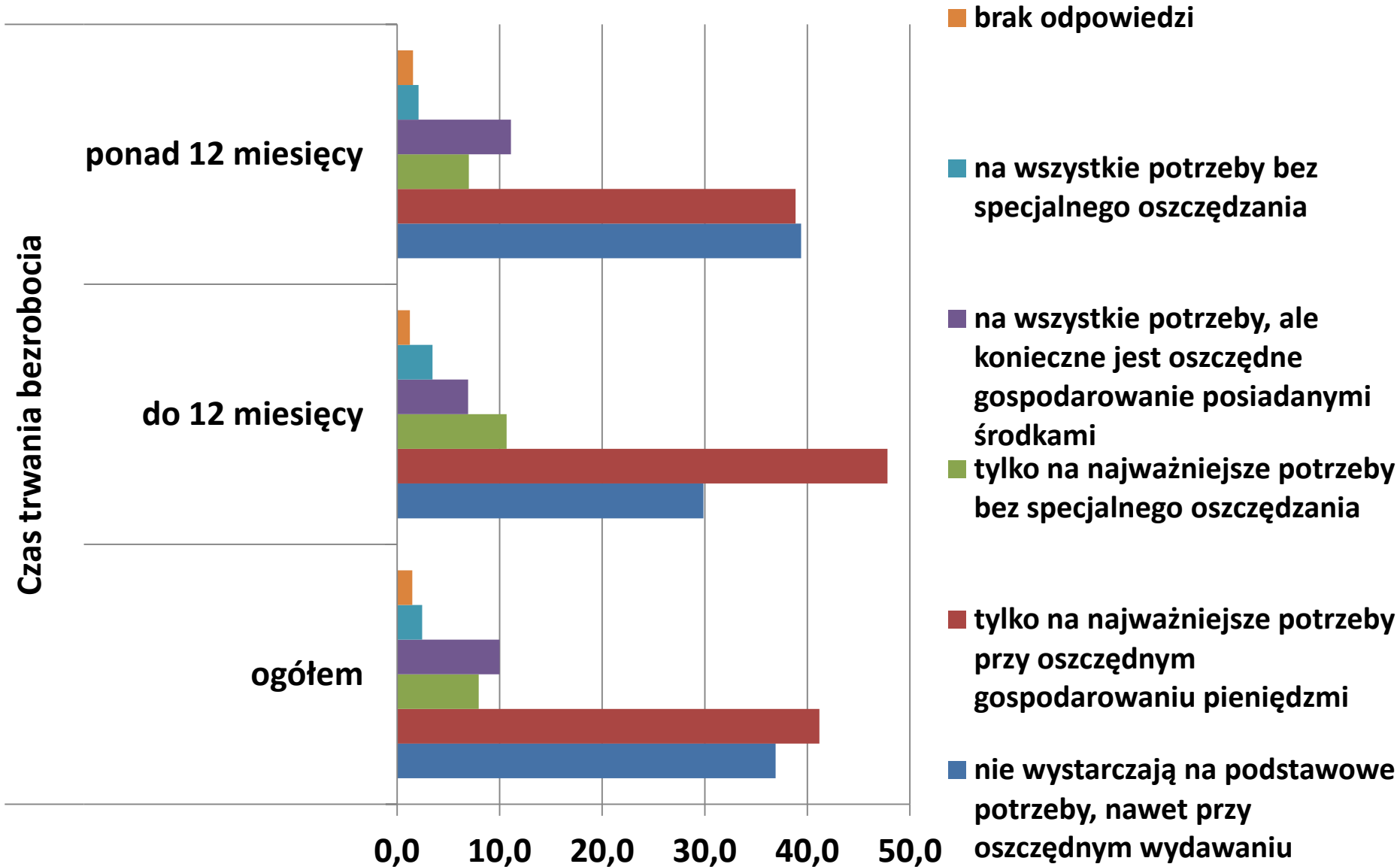
Główne źródła dochodów gospodarstw domowych bezrobotnych



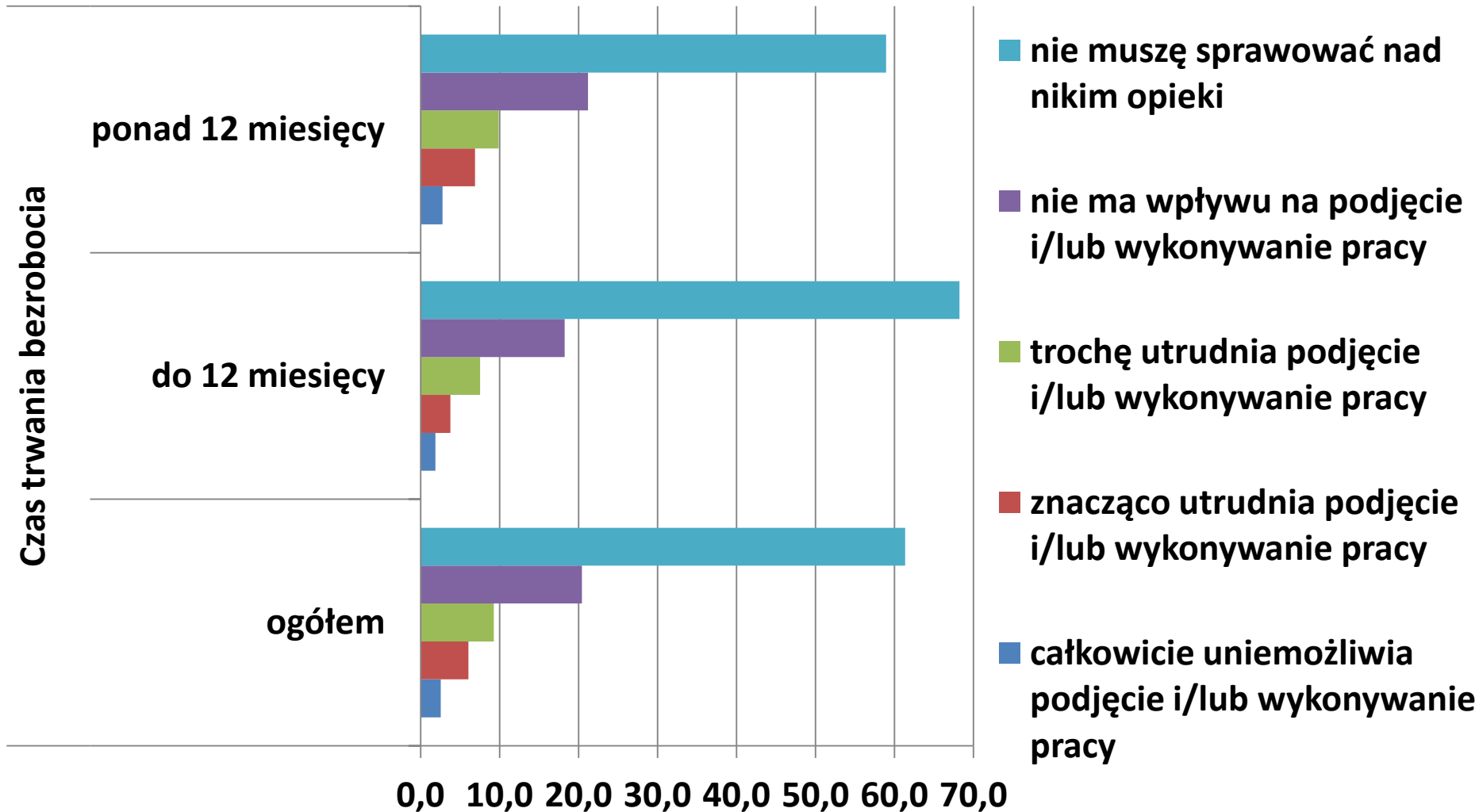
Badani bezrobotni według wysokości dochodu netto na osobę w ich gospodarstwach domowych



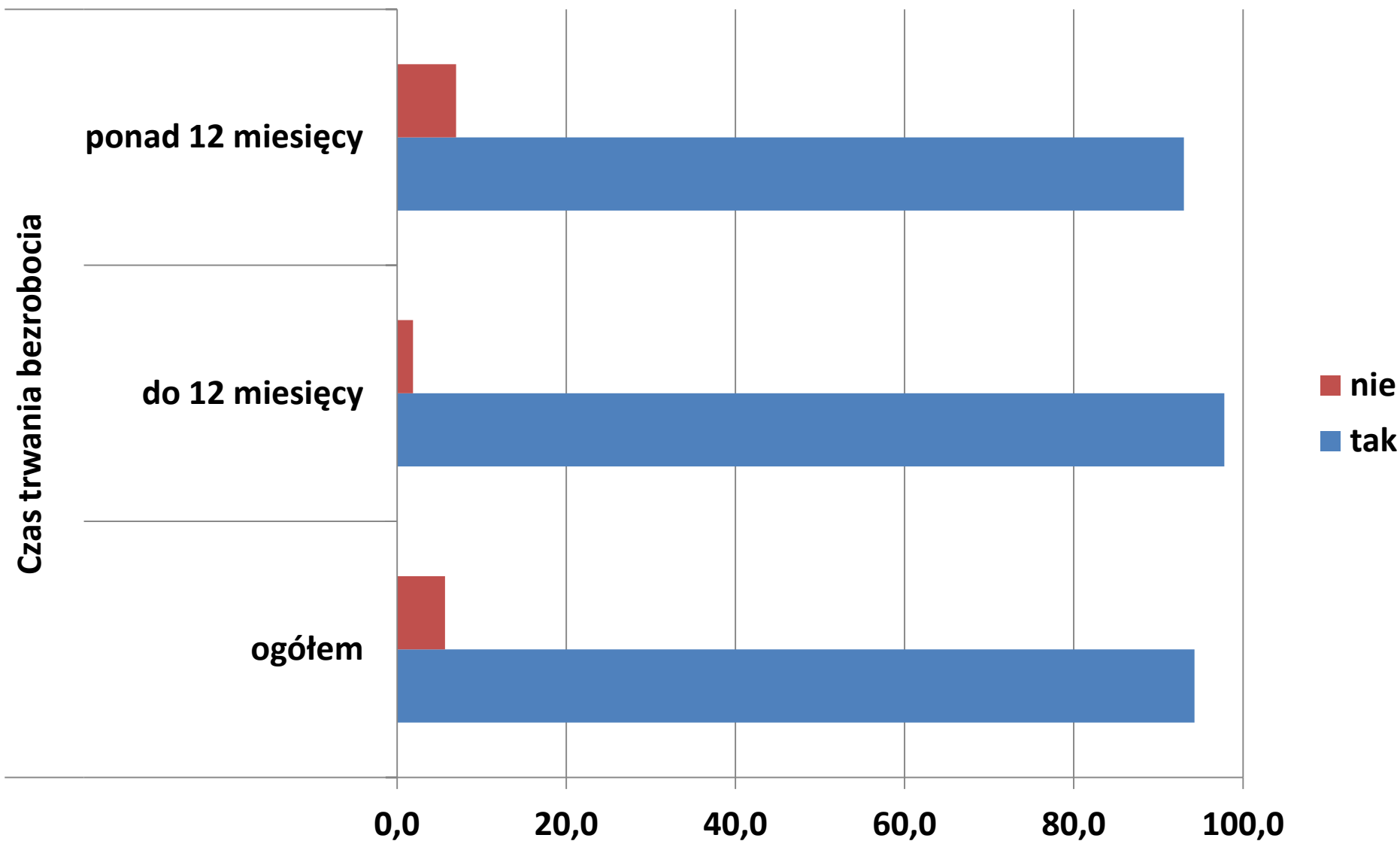
Ocena wysokości dochodów gospodarstw domowych przez bezrobotnych



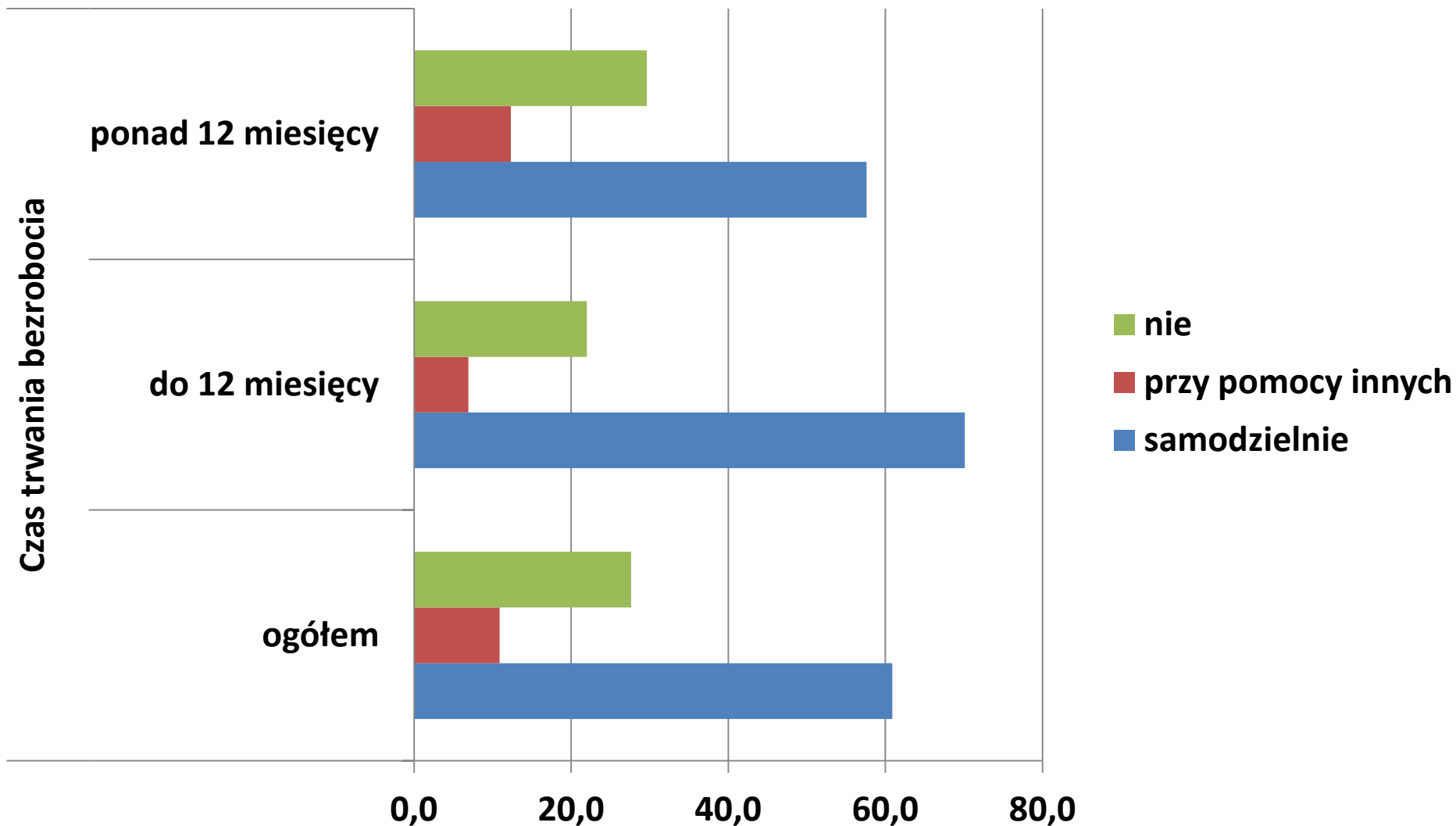
Wpływ obowiązków opiekuńczych na możliwość podejmowania i/lub wykonywania pracy przez bezrobotnych



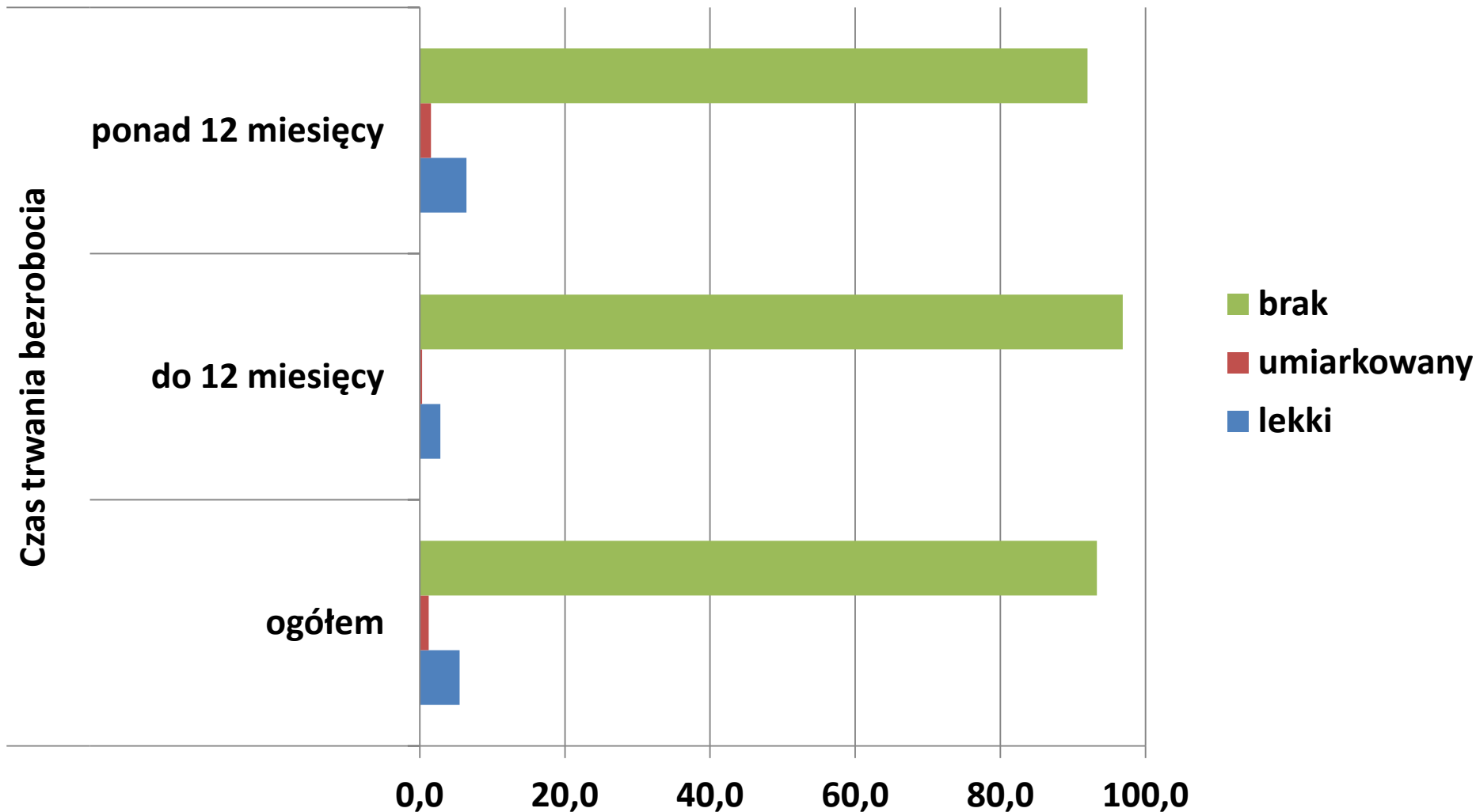
Badani bezrobotni według deklarowanego posiadania telefonu



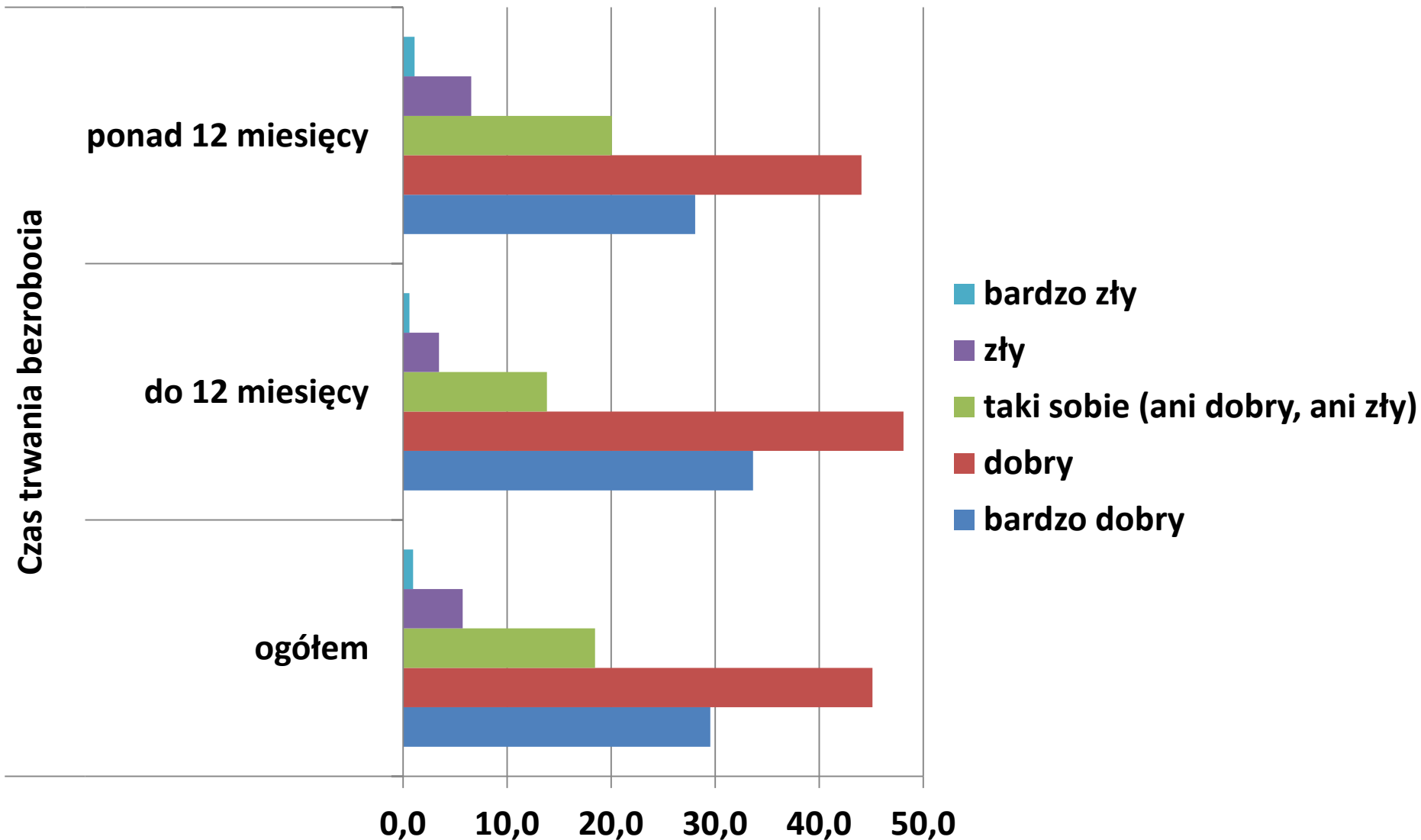
Badani bezrobotni według deklarowanej umiejętności korzystania z Internetu



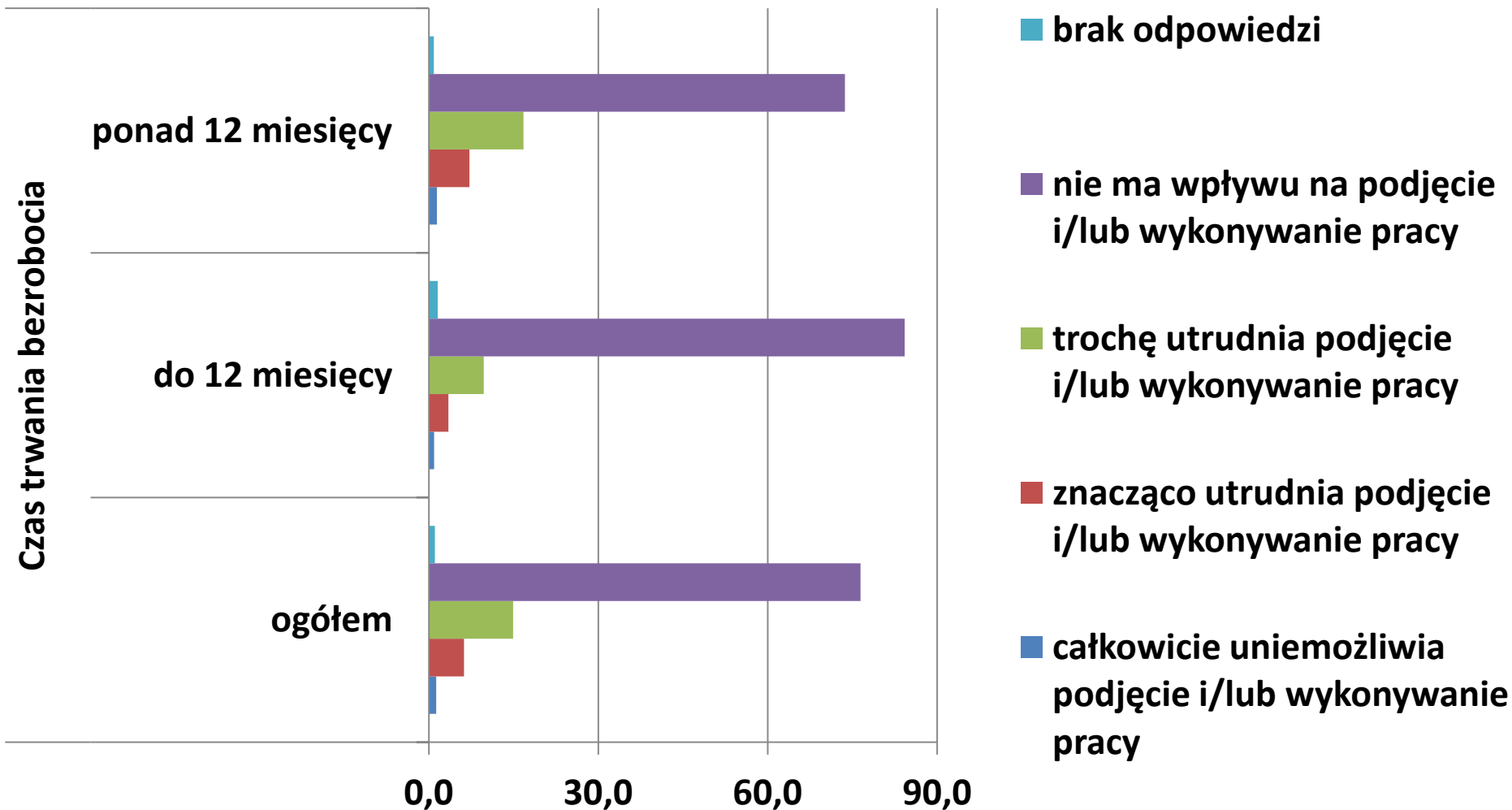
Natężenie posiadania orzeczenia o niepełnosprawności wśród bezrobotnych



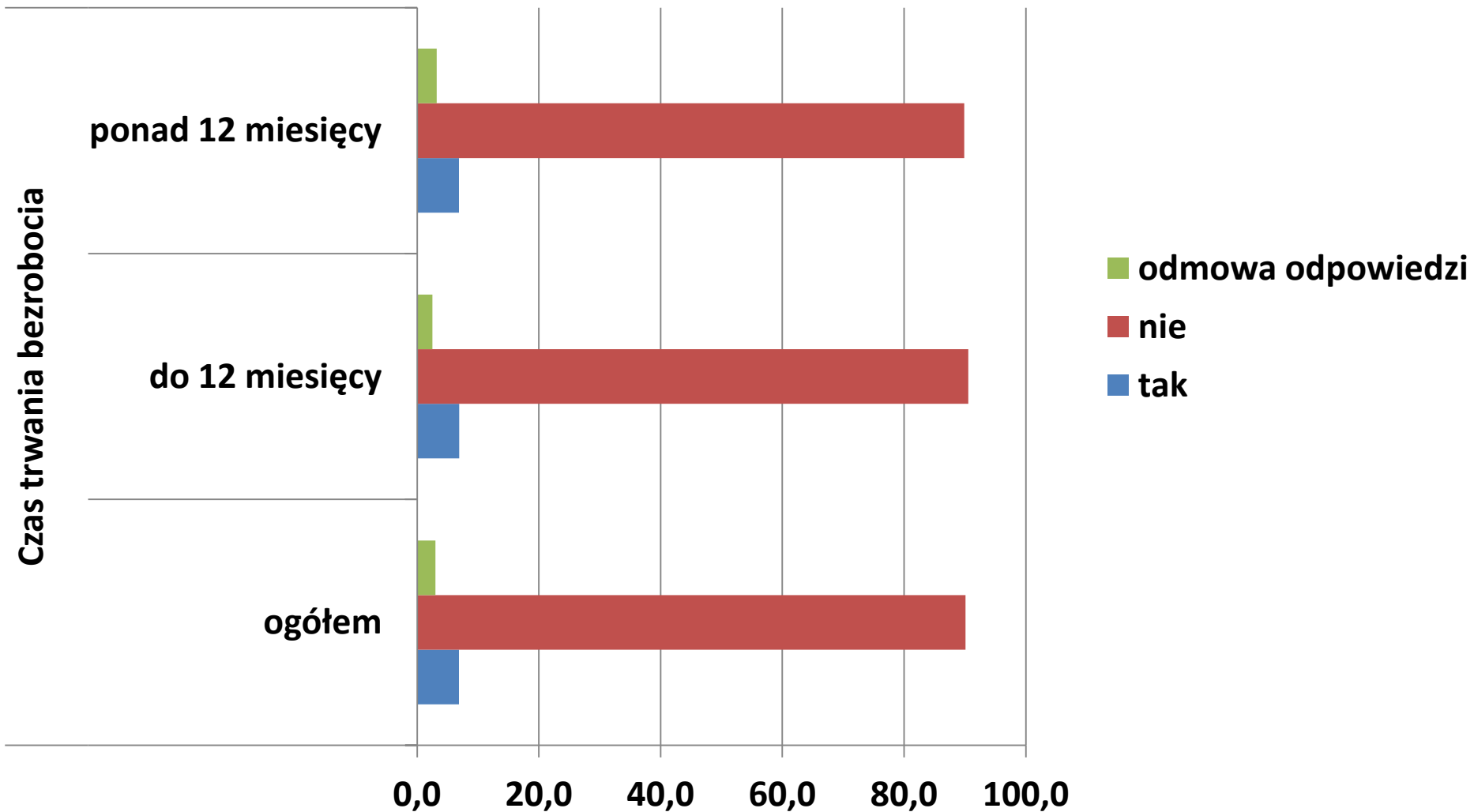
Samocena stanu zdrowia badanych bezrobotnych



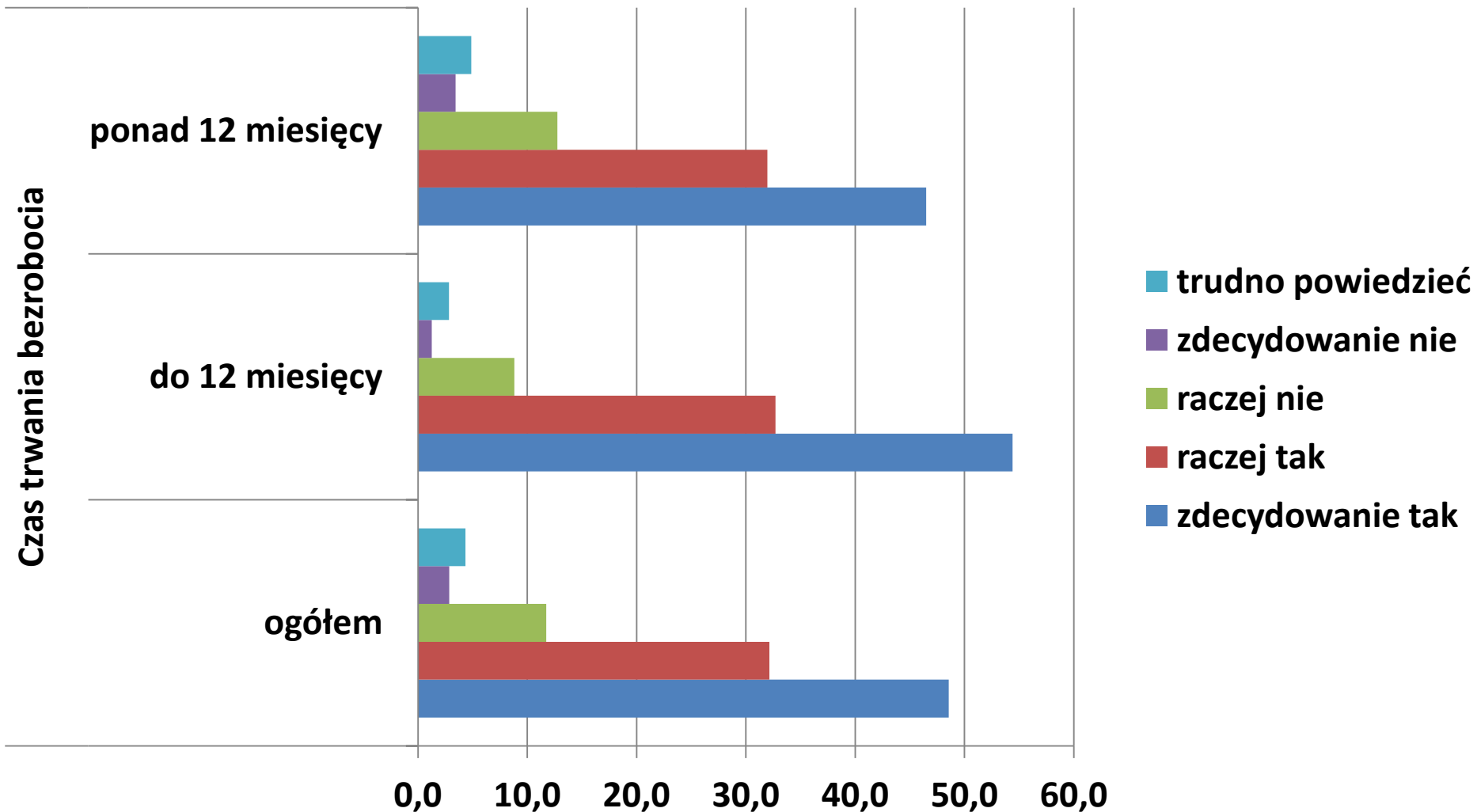
Samocena wpływu stanu zdrowia na możliwość podejmowania i/lub wykonywania pracy przez bezrobotnych



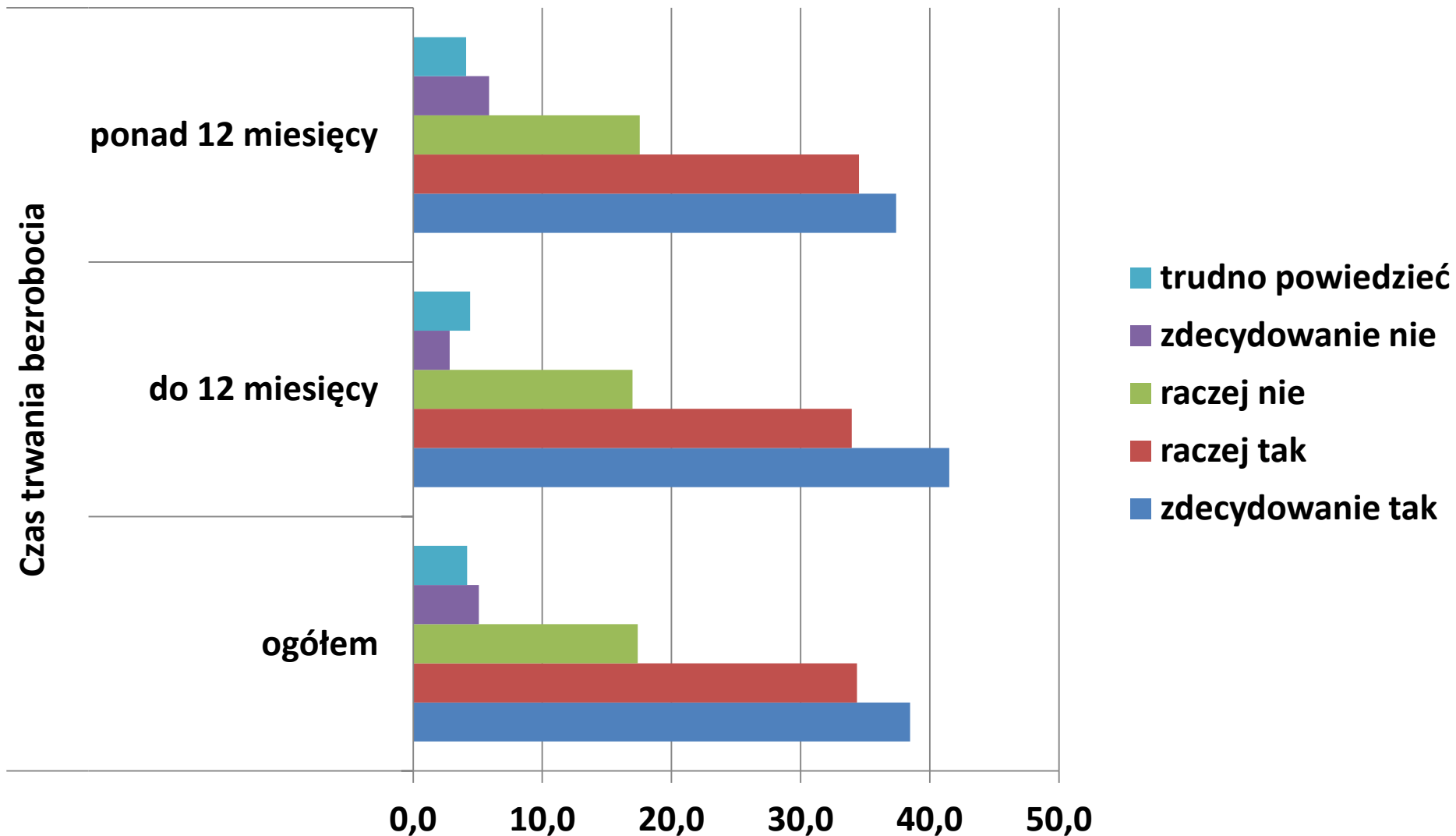
Karalność wśród badanych bezrobotnych



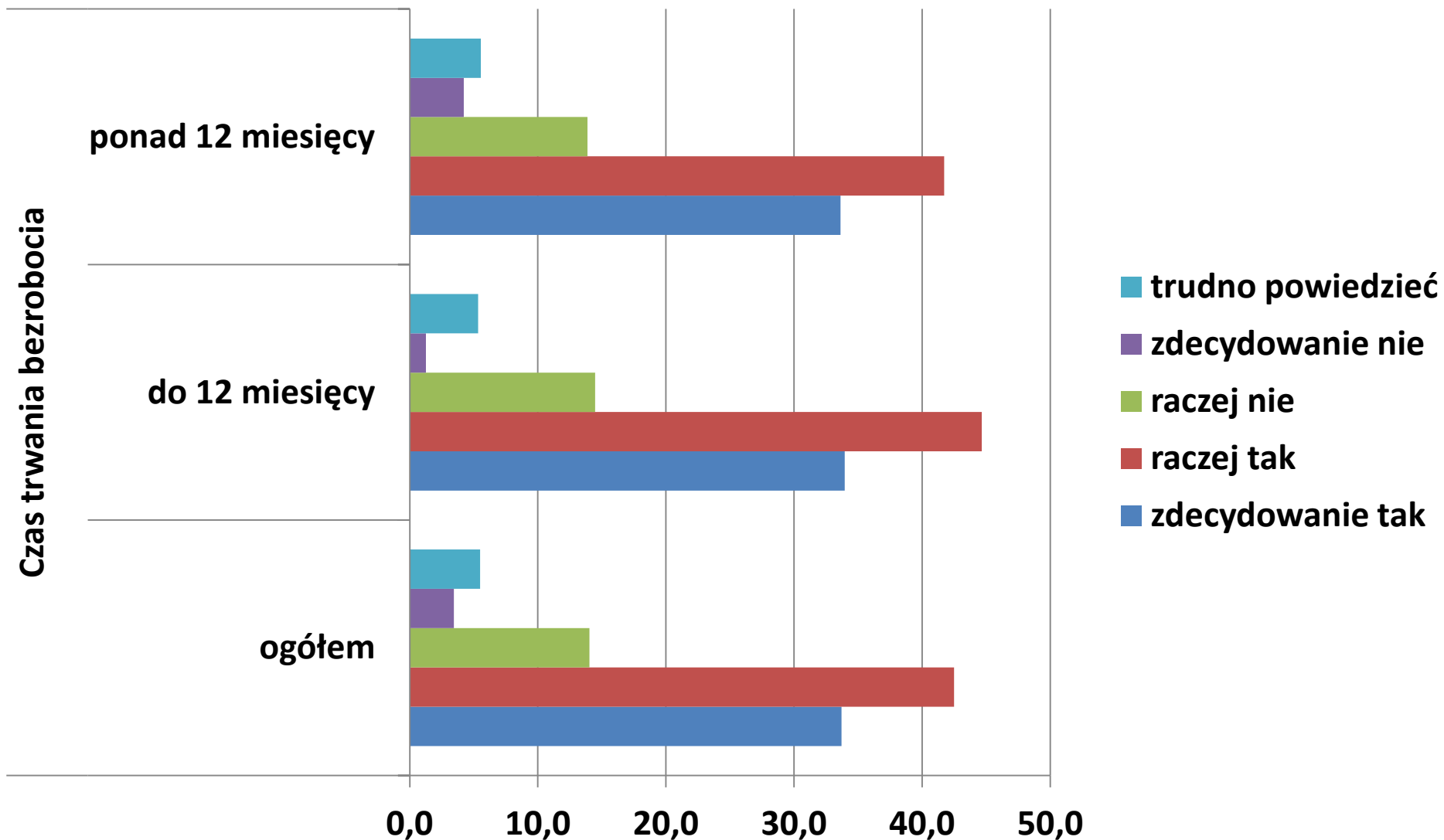
Skłonność bezrobotnych do podniesienia lub uaktualnienia kwalifikacji zawodowych bez zmiany zawodu



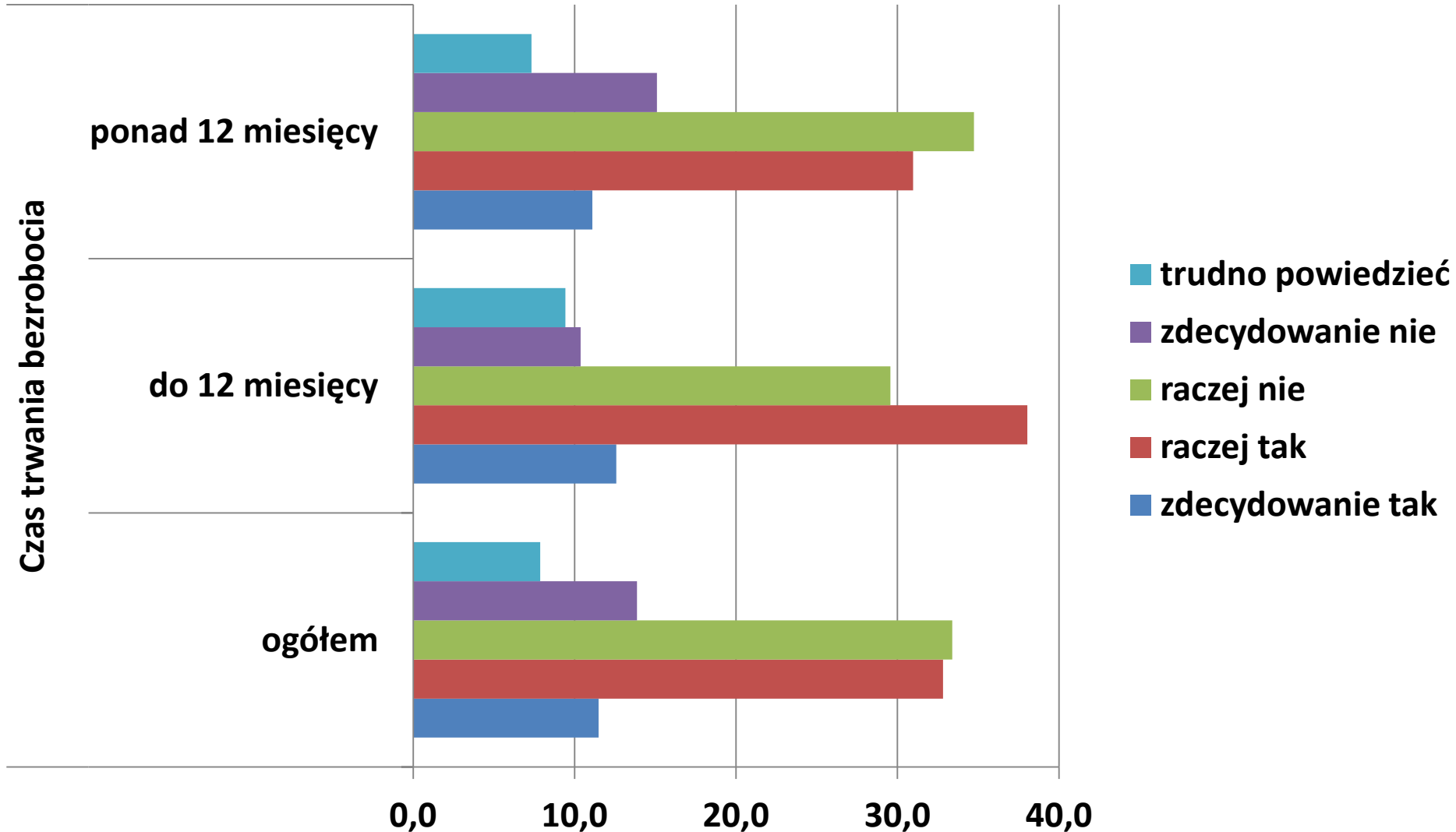
Skłonność bezrobotnych do zmiany zawodu i przekwalifikowania się



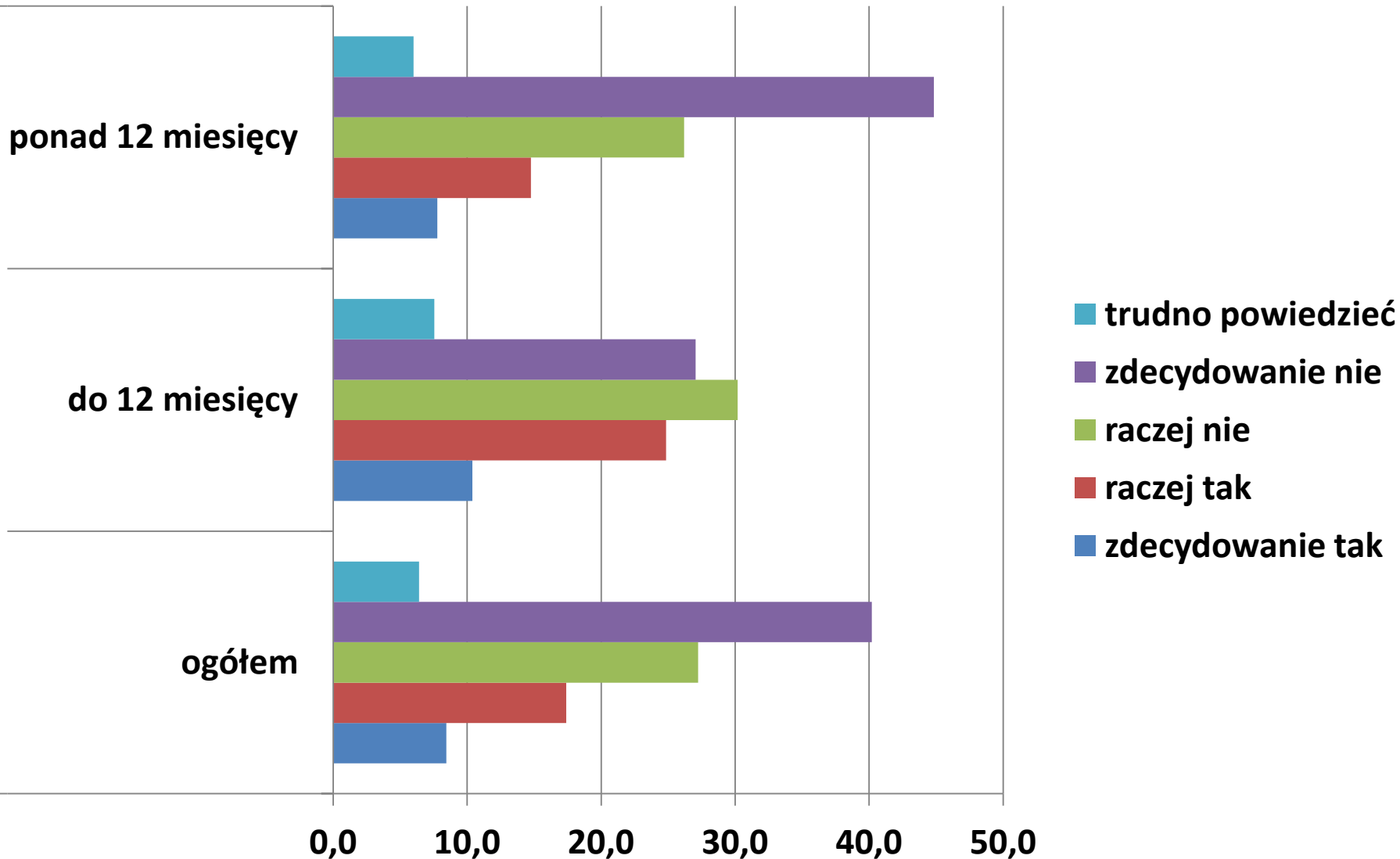
Skłonność bezrobotnych do podjęcia pracy niezgodnej z kwalifikacjami



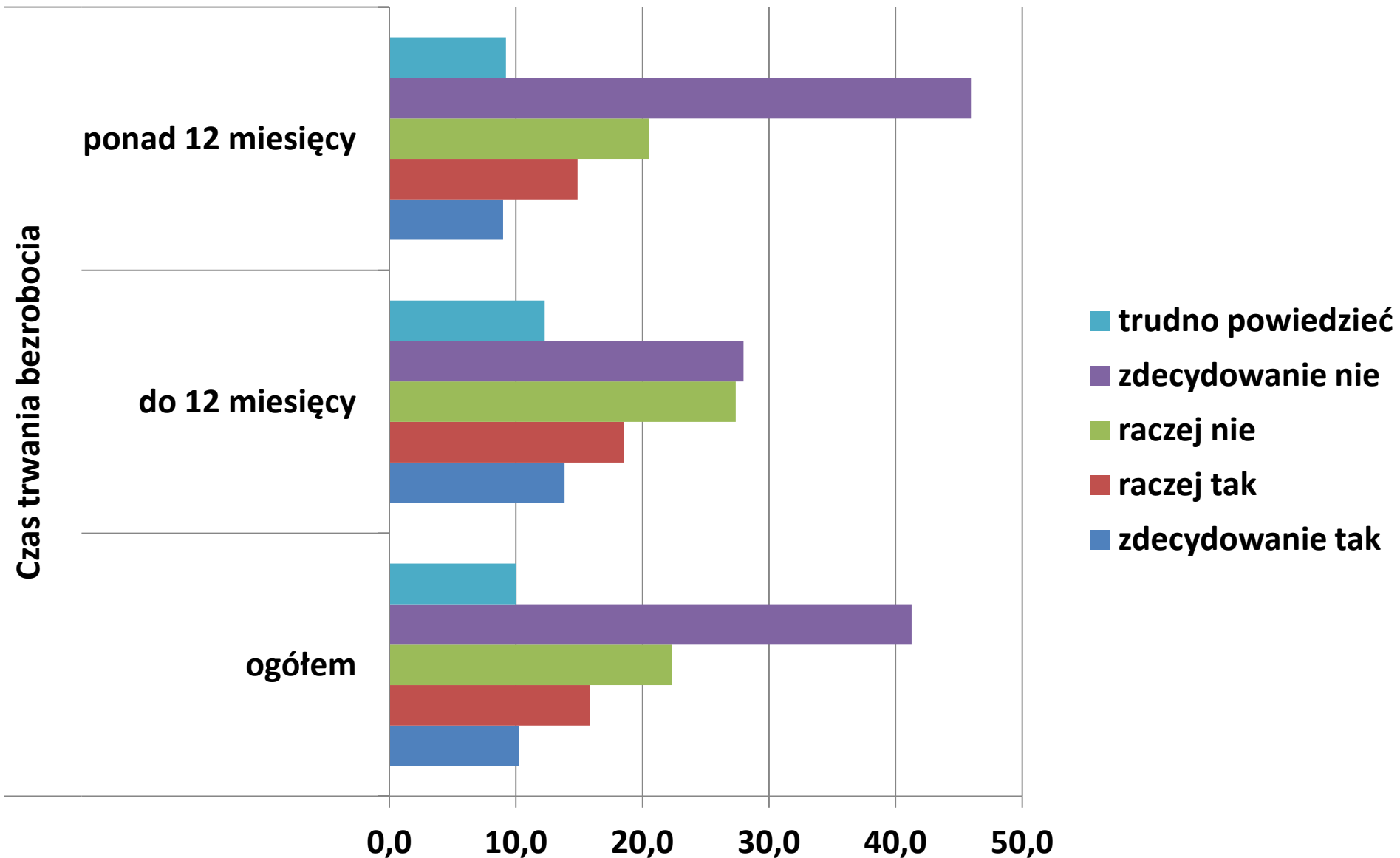
Skłonność bezrobotnych do dojazdów do pracy przez czas dłuższy niż 60 minut w jedną stronę



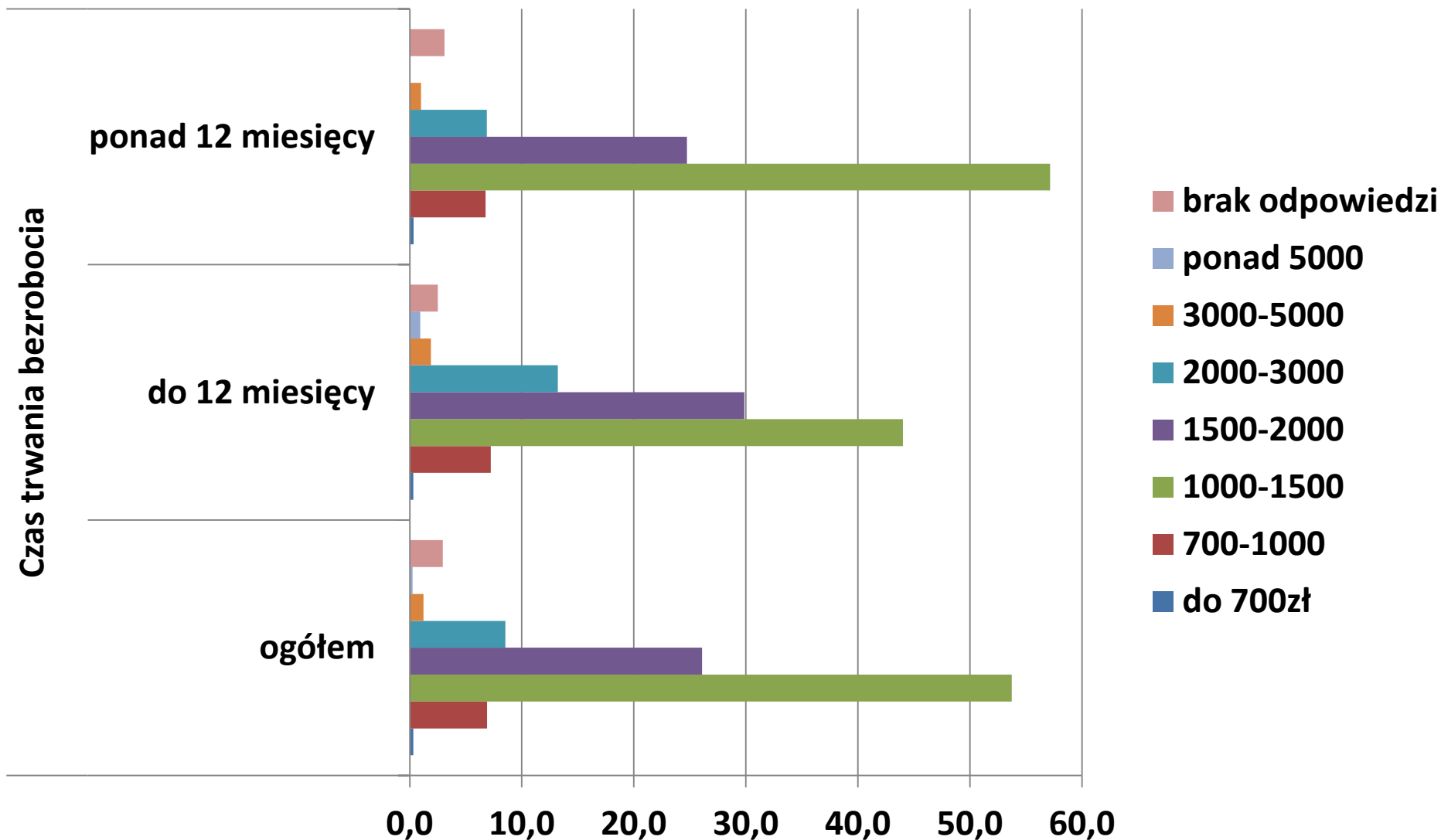
Skłonność bezrobotnych do zmiany miejsca zamieszkania (przeprowadzenia się za pracą do innej miejscowości)



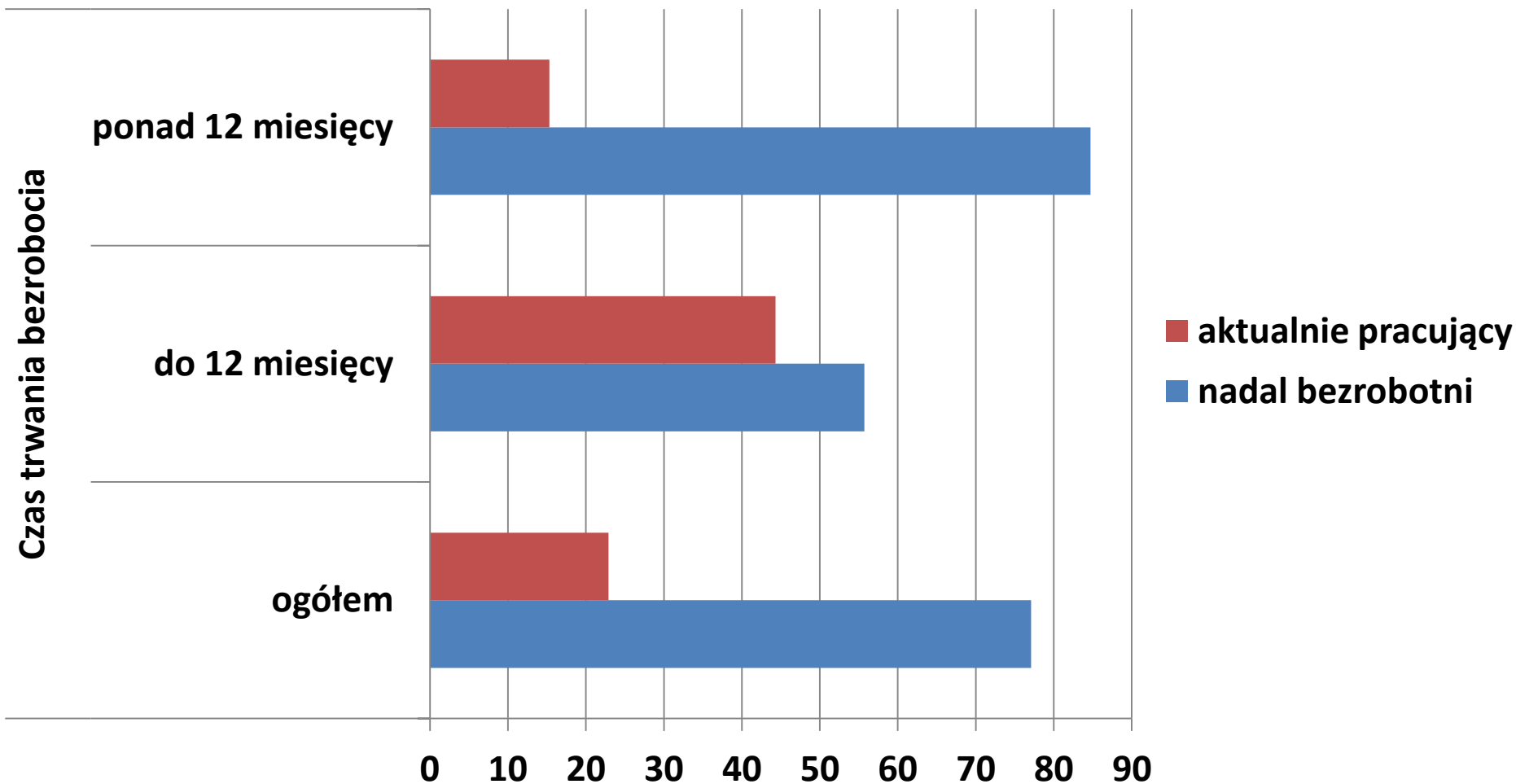
Skłonność bezrobotnych do wyjazdu za pracą do innego kraju



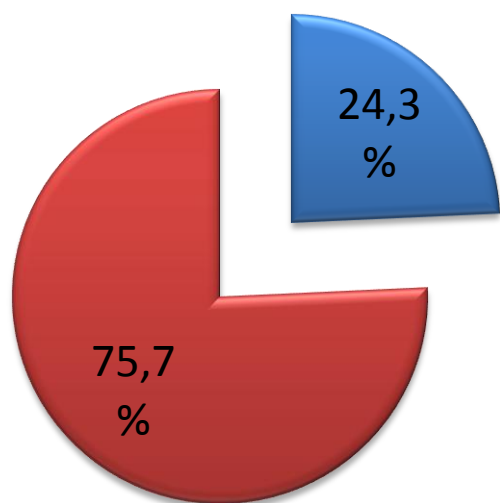
Minimalne wynagrodzenie netto, za które bezrobotny skłonny byłby podjąć pracę



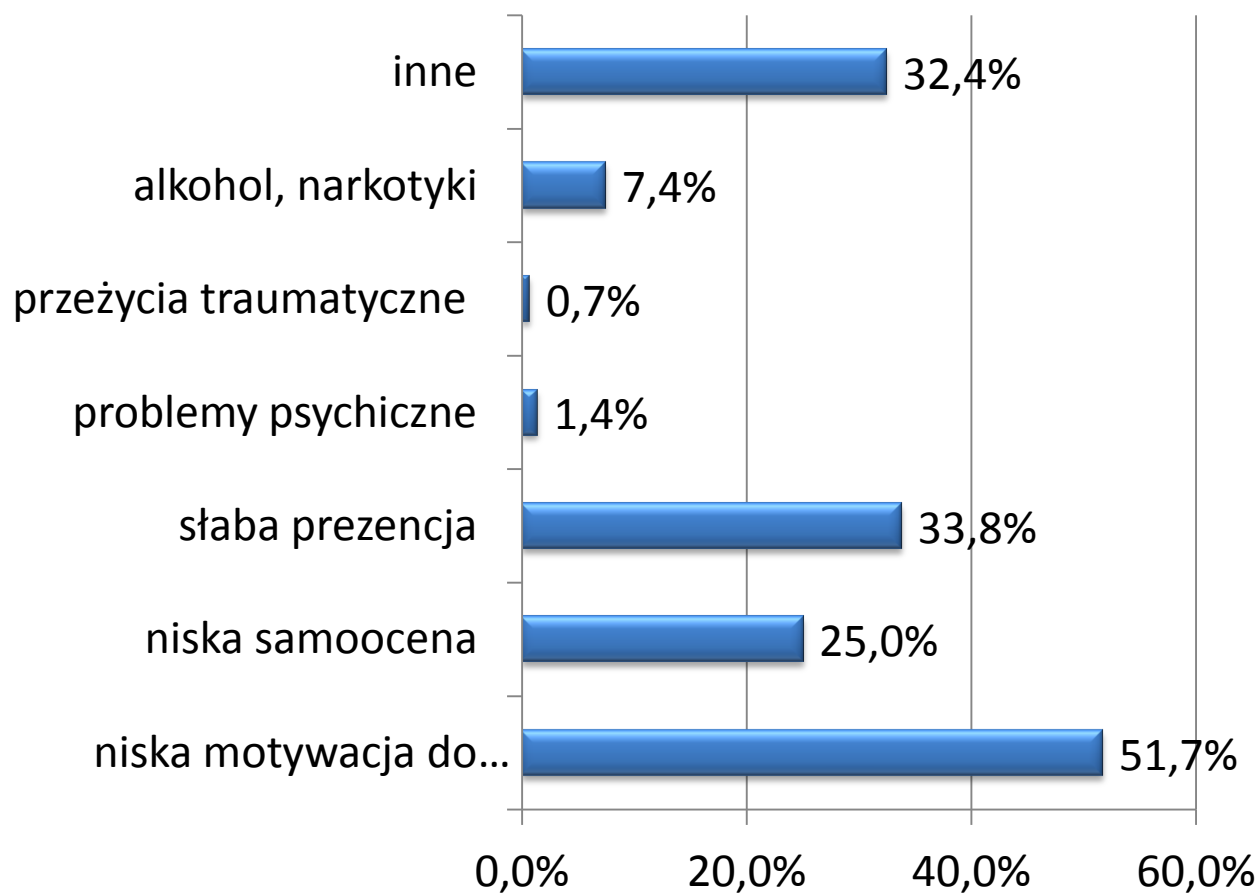
Częstość podejmowania pracy przez bezrobotnych o różnej długości czasu trwania bezrobocia



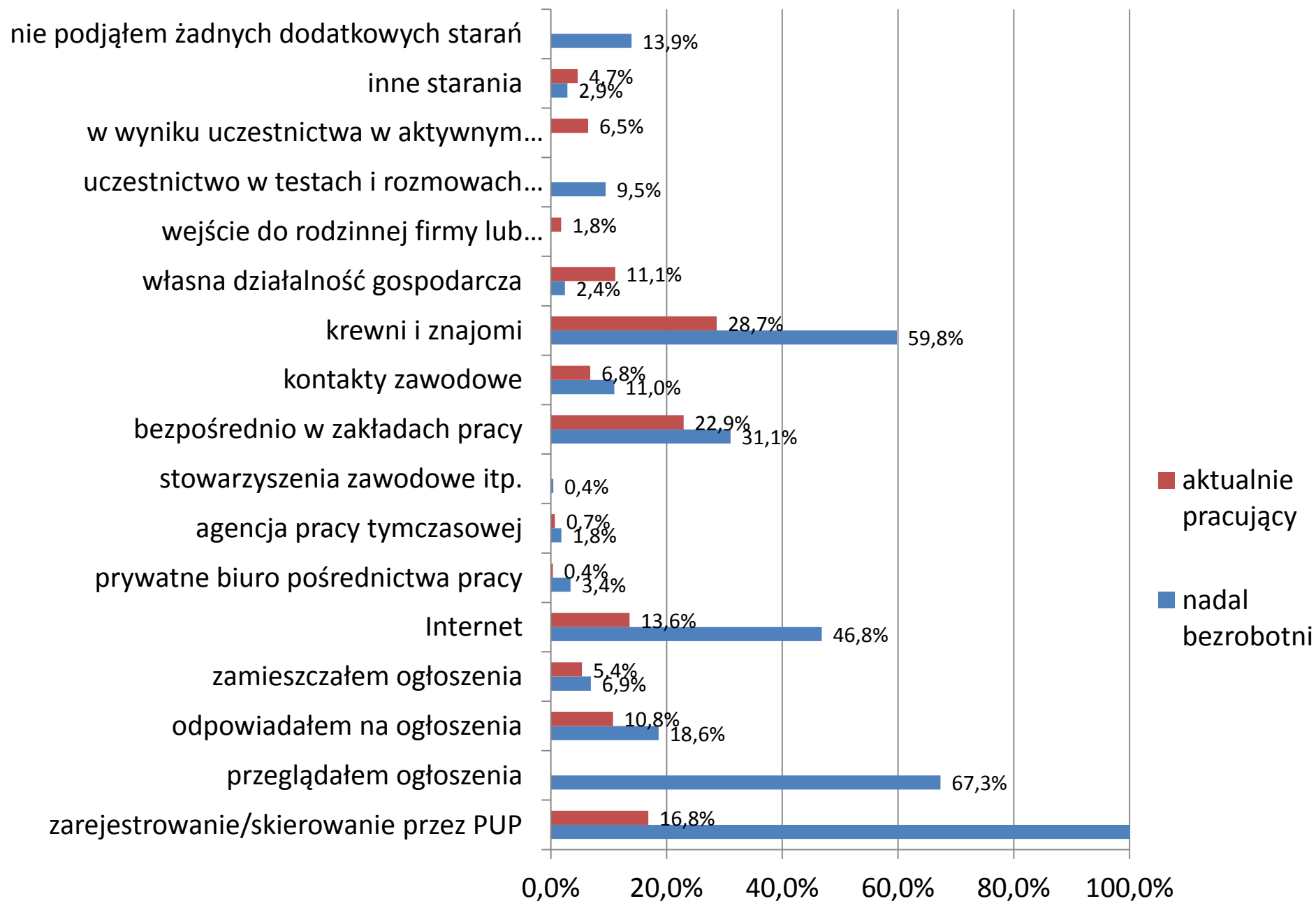
Niemierzalne czynniki utrudniające znalezienie pracy



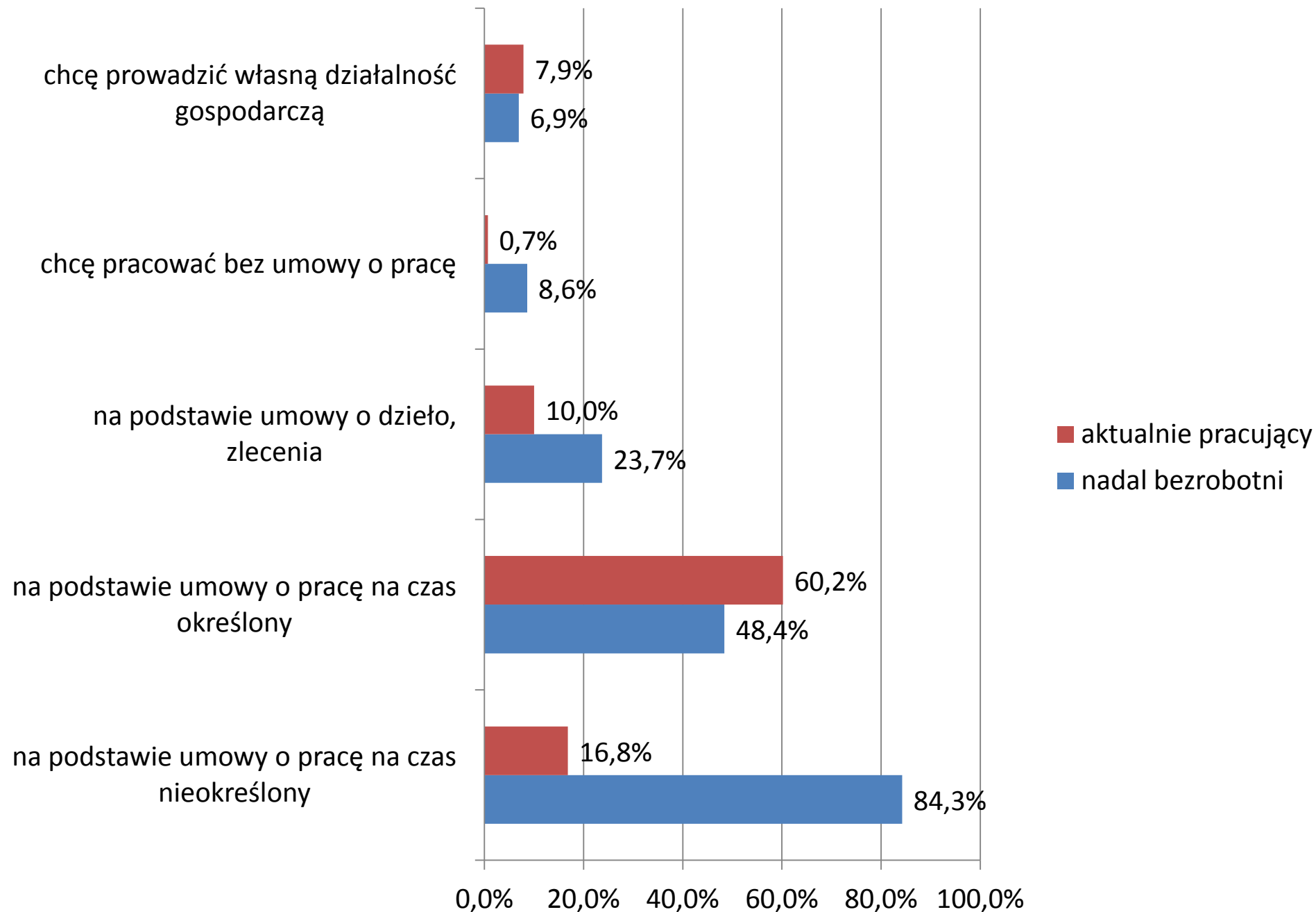
■ Tak ■ Nie



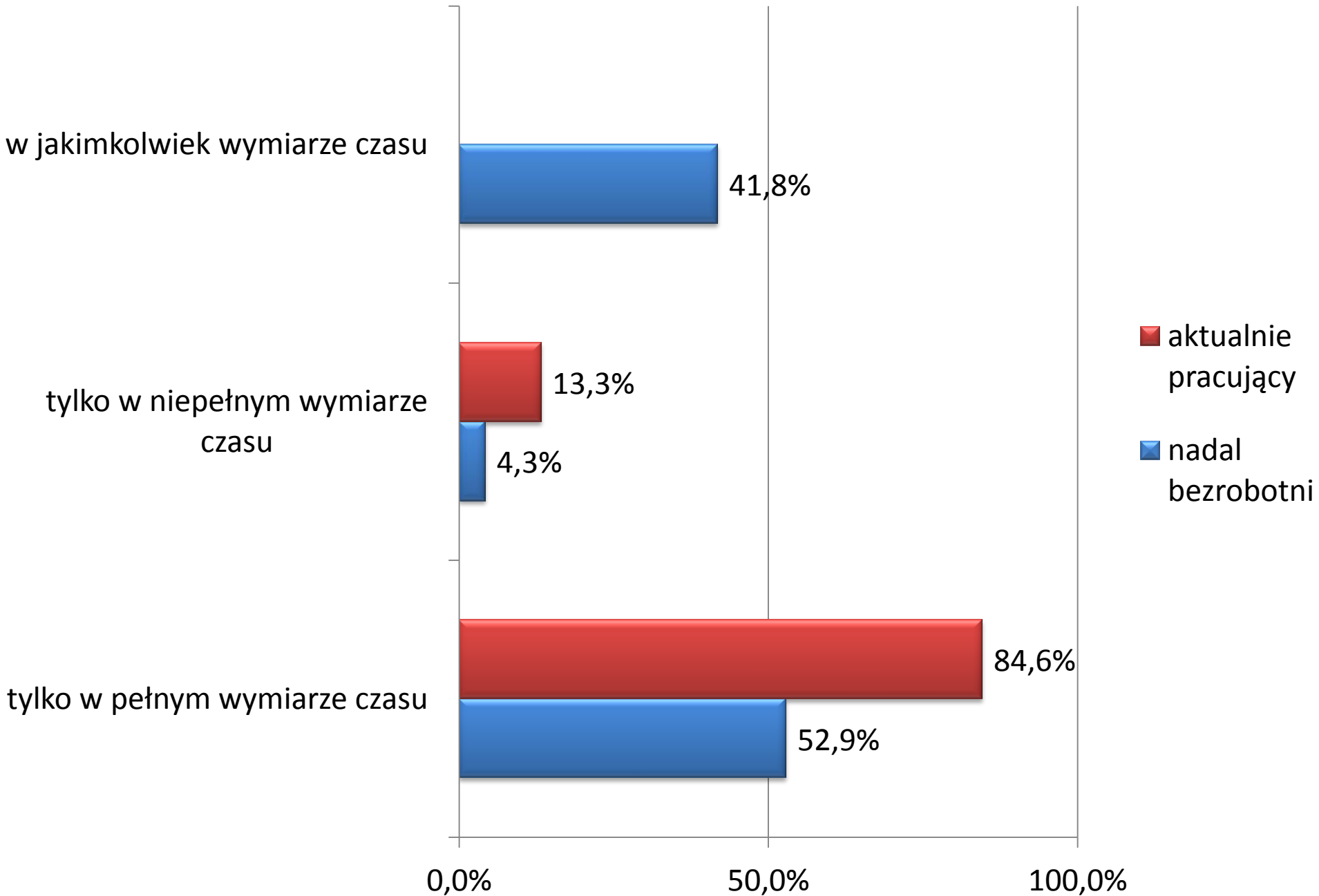
Sposoby poszukiwania i znajdowania pracy



Oczekiwana i znaleziona forma podstawy zatrudnienia



Oczekiwany i znaleziony wymiar czasu pracy



Monika Maksim

Metodologia i narzędzia do profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1. Profilowanie – pojęcie i miejsce w procesie aktywizowania bezrobotnych

- Procedury profilowania stanowią nowy, skuteczny element systemu zwalczania bezrobocia (szczególnie długotrwałego)
- Skuteczność profilowania należy wzmacniać poprzez właściwe adresowanie aktywnych programów rynku pracy, opierające się na rzetelnych analizach efektywności netto



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



2. Poziom centralizacji procedur profilowania bezrobotnych

- Rekomendujemy, aby procedury profilowania bezrobotnych były przeprowadzane na poziomie centralnym (krajowym)
- W ramach prezentowanej metodologii specyficzne uwarunkowania lokalnych rynków pracy zostały uwzględnione w postaci zmiennej „powiat”

3. Koncepcje profilowania bezrobotnych i elastyczność decyzyjna pracowników PSZ

- Zaleca się prowadzenie profilowania przy zastosowaniu dwóch procedur: diagnozy stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem dokonywanej przez pracownika PSZ oraz modelowania ekonometrycznego
- Przy podejmowaniu decyzji co do klasyfikacji bezrobotnego w kategoriach długotrwałego bezrobocia rekomendujemy zastosowanie podejścia *soft profiling*

4. Model ekonometryczny stosowany w procedurach profilowania bezrobotnych

- W procedurach profilowania bezrobotnych postać zastosowanego modelu nie jest najważniejsza
- Prawidłowe klasyfikowanie bezrobotnych w kategoriach ryzyka długotrwałego bezrobocia wymaga przede wszystkim regularnego uaktualniania parametrów używanych modeli ekonometrycznych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



5. Zakres i dostępność zmiennych objaśniających

- Rekomenduje się oparcie procedur profilowania bezrobotnych na danych o bezrobotnych, wprowadzanych do systemu informatycznego PSZ Syriusz ^{STD}, wzbogacanych o informacje pochodzące z badań sondażowych

6. Postać narzędzia do profilowania bezrobotnych

- Opracowane narzędzie do profilowania bezrobotnych ma formę kwestionariusza *scoringowego* (złożony warsztat modelowania ekonometrycznego jest ukryty pod łatwym i prostym do wykorzystania w codziennej pracy interfejsem)

7. Moment i częstotliwość przeprowadzania procedury profilowania bezrobotnych

- Rekomenduje się przeprowadzanie procedury profilowania bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy, przez pośredników pracy, po upływie trzech miesięcy od momentu zarejestrowania się
- Ze względu na małą zmienność informacji zawartych w kwestionariuszu zaleca się jednorazowe przeprowadzenie procedury profilowania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



8. Przygotowanie pracowników PSZ do wdrożenia procedur profilowania bezrobotnych

- Zaleca się prowadzenie intensywnej kampanii informacyjnej wśród pracowników PSZ na temat proponowanych rozwiązań profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy
- Dla ułatwienia pracownikom PSZ korzystania z opracowanych narzędzi, warto rozważyć możliwość sprzężenia ich z systemem Syriusz

9. Nowoczesne technologie w procedurach profilowania bezrobotnych

- Rekomenduje się jak najszersze wykorzystanie nowoczesnych technologii podczas opracowania, implementacji oraz użytkowania procedur profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy

10. Partycypacja bezrobotnych w procesie profilowania

- Z systemu profilowania powinni korzystać wyłącznie pracownicy PSZ
- Aktualnie nie zaleca się informowania bezrobotnych o uzyskanym wyniku profilowania
- W przyszłości można rozważyć możliwość samodzielnego korzystania z narzędzi informatycznych do profilowania (np. platformy internetowej) przez poszukujących pracy, którzy tego oczekują i dysponują wystarczającymi umiejętnościami

Kwestionariusze do diagnozowania stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Opracowano dwa kwestionariusze oceny do
diagnozowania stopnia zagrożenia długotrwałym
bezrobociem

Kwestionariusz BLMP

Kwestionariusz logitowy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Oba kwestionariusze zostały przygotowane w programie Microsoft Excel i mogą być wykorzystane w formie:

- **elektronicznej**
- **papierowej**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Konstrukcja kwestionariuszy

1. Powiat i numer ewidencyjny bezrobotnego

2. Część właściwa – pytania z wariantami odpowiedzi i przypisanymi punktami

3. Wynik i diagnoza stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



POWIAT:

06 - LUBELSKIE: lubelski (3)

NR EWIDENCYJNY BEZROBOTNEGO:

PŁEĆ

mężczyzna (0)

kobieta (14)

WIEK

do 29 lat (0)

od 30 do 49 lat (12)

50 lat i więcej (21)

WYKSZTAŁCENIE

gimnazjalne i niższe (0)

zasadnicze zaw. (8)

policealne i śr. zawodowe (1)

śr. ogólnokształcące (4)

wyższe (0)

STAN CYWILNY

żonaty/mężatka (1)

inny (0)

WIEK DZIECKA

nie dotyczy (0)

0 do 6 lat (5)

7 do 12 lat (5)

13 i więcej lat (0)

SPRAWOWANIE OPIEKI

tak (5)

nie (0)

STAŻ PRACY

brak (14)

do 5 lat włącznie (6)

powyżej 5 lat (0)

LICZBA ZAWODÓW

brak (12)

1 lub 2 (0)

co najmniej 3 (0)

GOSPODARSTWO DOMOWE

1-osobowe (2)

2-osobowe (0)

wieloosobowe (0)

MINIMALNA PŁACA NETTO

(do 1000) (0)

[1000 do 1500) (8)

[1500 do 2000) (4)

[2000 do 3000) (0)

[3000 i więcej) (10)

PIERWSZA REJESTRACJA

w ciągu ostatnich 3 lat (0)

ponad 3 lata temu (7)

INTERNET

tak, samodzielnie (0)

tak, przy pomocy innych (7)

nie (7)

TELEFON

tak (0)

nie (10)

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

tak (6)

nie (0)

STAN ZDROWIA

utrudnia podjęcie pracy (6)

nie utrudnia (0)

JĘZYK OBCY

tak (0)

nie (3)

RODZAJ GMINY

wiejska (1)

inna (0)

NISKA MOTYWACJA

tak (3)

nie (0)

SŁABA PREZENCJA

tak (2)

nie (0)

INNE (SUBIEKTYWNE)

tak (2)

nie (0)

WYNIK:

6

BARDZO NISKIE

[38 i mniej]	BARDZO NISKIE
[39 - 48]	NISKIE
[49 - 58]	ŚREDNIE
[59 - 68]	WYSOKIE
[69 i więcej]	BARDZO WYSOKIE

POWIAT:

16 - OPOLSKIE: namysłowski (6)

NR EWIDENCYJNY BEZROBOTNEGO:

PŁEĆ

mężczyzna (0)

kobieta (6)

WIEK

do 29 lat (0)

od 30 do 49 lat (6)

50 lat i więcej (11)

WYKSZTAŁCENIE

gimnazjalne i niższe (0)

zasadnicze zaw. (5)

policealne i śr. zawodowe (5)

śr. ogólnokształcące (5)

wyższe (5)

STAN CYWILNY

żonaty/mężatka (3)

inny (0)

WIEK DZIECKA

nie dotyczy (0)

0 do 6 lat (3)

7 do 12 lat (0)

13 i więcej lat (0)

GOSPODARSTWO DOMOWE

1-osobowe (3)

2-osobowe (3)

wieloosobowe (0)

STAŻ PRACY

brak (5)

do 5 lat włącznie (4)

powyżej 5 lat (0)

LICZBA ZAWODÓW

brak (10)

1 lub 2 (4)

co najmniej 3 (0)

PIERWSZA REJESTRACJA

w ciągu ostatnich 3 lat (0)

ponad 3 lata temu (5)

MINIMALNA PŁACA NETTO

do 1000 (0)

[1000 do 1500) (5)

[1500 do 2000) (3)

[2000 do 3000) (0)

3000 i więcej (0)

INTERNET

tak, samodzielnie (0)

tak, przy pomocy innych (4)

nie (4)

JĘZYK OBCY

tak (0)

nie (3)

ZAWÓD WYUCZONY

bez wyuczonego zawodu (5)

1, 2, 4, 6, 8, 9 grupa (5)

3, 5 grupa (2)

7 grupa (0)

OCENA DOCHODÓW GOSPODARSTWA DOMOWEGO

nie wystarczają na podstawowe potrzeby (9)

tylko najważniejsze potrzeby przy oszczędnym gospodarowaniu (5)

tylko najważniejsze potrzeby bez specjalnego oszczędzania (0)

wszystkie potrzeby przy oszczędnym gospodarowaniu (9)

pozwalają na wszystkie potrzeby bez specjalnego oszczędzania (9)

OCENA STANU ZDROWIA

bardzo dobrze (0)

dobrze (3)

tak sobie (3)

źle (3)

STAN ZDROWIA

utrudnia podjęcie pracy (3)

nie utrudnia (0)

NISKA MOTYWACJA

tak (4)

nie (0)

SŁABA PREZENCJA

tak (4)

nie (0)

INNE (SUBIEKTYWNE)

tak (3)

nie (0)

0-35 BARDZO NISKIE
36-46 NISKIE
47-50 ŚREDNIE
51-59 WYSOKIE
60-100 BARDZO WYSOKIE

WYNIK:

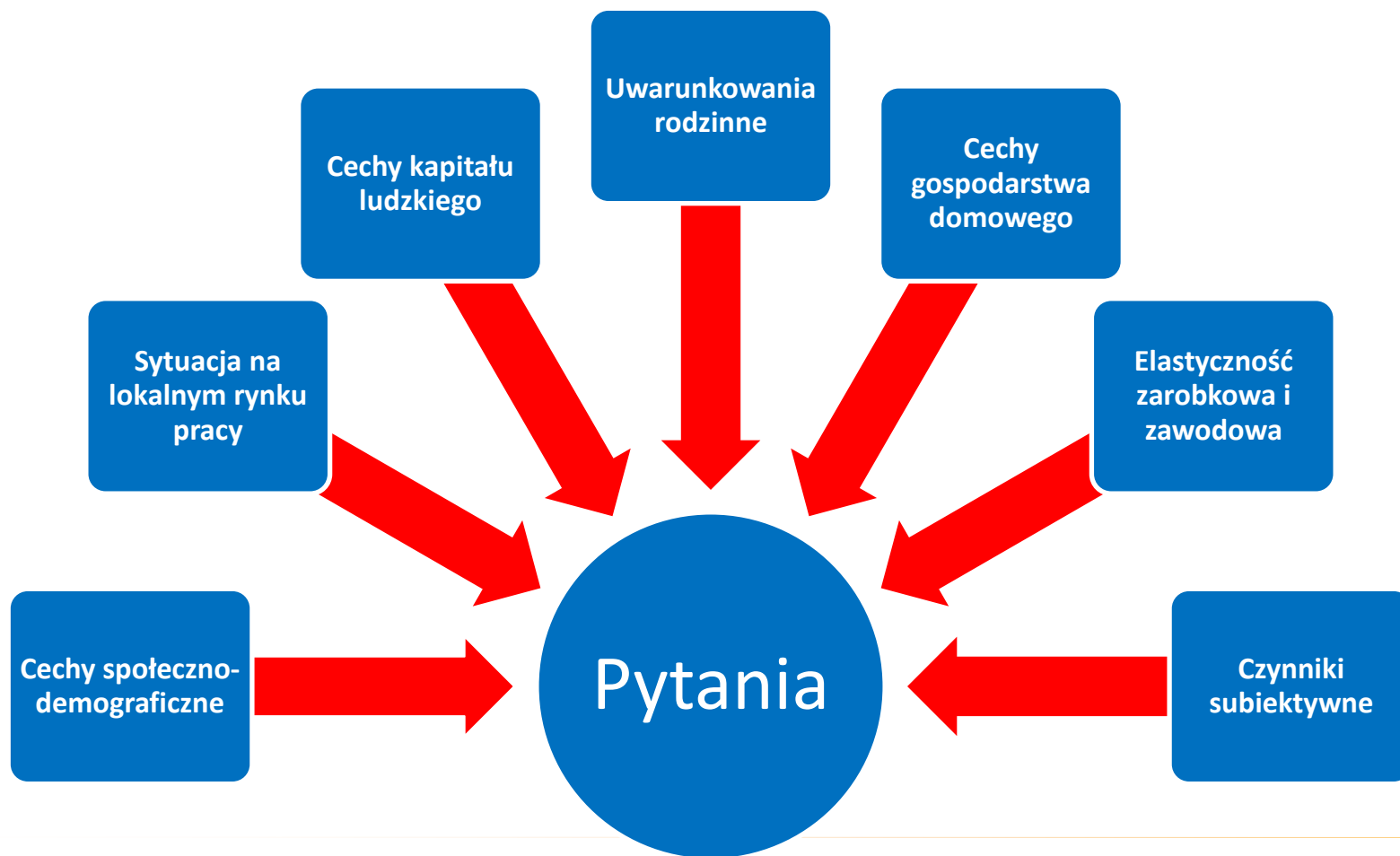


BARDZO WYSOKIE

Podobieństwa (1)

1. W obu kwestionariuszach warianty odpowiedzi we wszystkich pytaniach mają charakter zamkniętej kafeterii rozłącznej, tj. jedna możliwa odpowiedź
2. Wszystkie warianty odpowiedzi mają przypisane punkty, które odzwierciedlają wpływ danego czynnika na zagrożenie długotrwałym bezrobociem
3. Kwestionariusze zostały utworzone przy zastosowaniu modeli zmiennych jakościowych dwumianowych, które szacowano na danych pozyskanych z systemu Syriusz oraz w drodze badań sondażowych przeprowadzonych na sześciu lokalnych rynkach pracy

Podobieństwa (2)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Różnice (1)

- **Kwestionariusz BLMP** zawiera 21, natomiast **logitowy** - 20 pytań
- **Kwestionariusz BLMP** powstał na podstawie binarnego liniowego modelu ekonometrycznego bez wyrazu wolnego objaśniającego zagrożenie długotrwałym bezrobociem
- Do konstrukcji **kwestionariusza logitowego** wykorzystano logitowy model ekonometryczny objaśniający zagrożenie długotrwałym bezrobociem

Różnice (2)

- Nieco inny zestaw pytań, np. w **kwestionariuszu BLMP** jest pytanie dotyczące niepełnosprawności, czy obowiązku sprawowania opieki, pytań takich nie ma w **kwestionariuszu logitowym**
- Inne wartości punktów przypisane poszczególnym wariantom odpowiedzi, obrazujące w przypadku niektórych zmiennych nieco inny wpływ poszczególnych czynników na stopień zagrożenia długotrwałym bezrobociem, np. wykształcenie
- Nieco inna skala opisująca stopień zagrożenia długotrwałym bezrobociem

Dziękujemy za uwagę



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI
SPOŁECZNEJ



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

