

Kamila Radlińska
Politechnika Koszalińska

Innowacje społeczne na rynku pracy

Streszczenie

Celem rozważań jest analiza uwarunkowań innowacji społecznych podejmowanych na rynku pracy w Polsce oraz prezentacja jednego z innowacyjnych rozwiązań. Uzasadnieniem dla podjętej problematyki była przeprowadzona w ramach artykułu analiza rynku pracy w kontekście zatrudnienia, wskazanie problemów związanych z aktywnością zawodową ludności w Polsce oraz w krajach Unii Europejskiej. Przedmiotem analizy były zmiany wskaźnika zatrudnienia w trzech grupach wiekowych: w grupie ludności w wieku 15-64, 15-24 oraz 55-64 lat. Okres analizy dotyczył kwartalnych danych o wskaźniku zatrudnienia za lata 2000-2013. Surowe dane zostały wygładzone sezonowo przy zastosowaniu metody Census X-12. W opracowaniu posłużono się metodami statystycznymi z zakresu analizy szeregów czasowych.

Wskaźnik zatrudnienia w Polsce jest niższy niż przeciętna wartość wskaźnika w Unii Europejskiej. Grupy zawodowe, które charakteryzują się najniższą aktywnością zawodową to grupy ludności w wieku 15-24 oraz 55-64 lata. Służby zatrudnieniowe, organizacje rządowe i pozarządowe poszukują skutecznych rozwiązań. Drogą do zmiany istniejącego stanu rzeczy mogą stać się innowacje społeczne rynku pracy. W artykule zaprezentowano innowacyjne rozwiązania zastosowane przez Białostocką Fundację Kadr. Artykuł jest studium przypadku, ma charakter badawczy.

Słowa kluczowe: rynek pracy, zatrudnienie, sezonowość, innowacje społeczne.

Kody JEL: J60, J62, J68

Wstęp

Problemy rynku pracy, w tym szczególnie aktywność zawodowa ludności należą do kluczowych zagadnień polskiej polityki społecznej. Mechanizm rynkowy zmienił polski rynek pracy, relacje między popytem na pracę i popytem na pracę, szanse na uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia przez wybrane grupy zawodowe. Najistotniejsze problemy dotyczą bezrobotnych, a w szczególności osób młodych, niepełnosprawnych, kobiet i osób po 50. roku życia. Spadek aktywności zawodowej wymienionych grup ludności wynika m.in. ze zjawiska dyskryminacji z powodu płci, wieku, kwalifikacji niezgodnych z wymogami rynku pracy, z powodu niższych kwalifikacji, mniejszej elastyczności wybranych grup ludności oraz braku rozwiązań rynku pracy.

Celem rozważań jest analiza uwarunkowań innowacji społecznych podejmowanych na rynku pracy w Polsce w kierunku promocji aktywności zawodowej ludności. Uzasadnieniem

dla podjętej problematyki była przeprowadzona analiza rynku pracy w kontekście zatrudnienia, wskazanie problemów związanych z aktywnością zawodową wybranych grup wiekowych ludności w Polsce oraz w krajach Unii Europejskiej.

Artykuł składa się z dwóch części. W części pierwszej omówiono problem aktywności zawodowej ludności w Polsce w aspekcie praktycznym. Dokonano podziału ludności zatrudnionej na kategorie wiekowe, a następnie w sklasyfikowanych grupach dokonano analiz. Analiza wskaźnika zatrudnienia wskazała grupy o najniższej aktywności zawodowej ludności. Określone w ten sposób tendencje mają charakter trwały, dlatego wymagają rozwiązań kompleksowych i innowacyjnych. Tematyka drugiej części artykułu dotyczy innowacji społecznych, możliwości ich wykorzystania w praktyce. Innowacje społeczne pojawiają się jako nowe sposoby rozwiązywania problemów społecznych wykorzystujące nieznanne dotąd instrumenty polityki społecznej, na przykład nowo powstałe instytucje i nowe formy działalności tzw. nowe zawody. W tej części artykułu dokonano także krótkiej charakterystyki jednego z innowacyjnych rozwiązań zastosowanych przez Białostocką Fundację Kadr. Artykuł zakończono syntezą analiz oraz wnioskami.

Wskaźnik zatrudnienia w Polsce

Niska aktywność zawodowa jest jednym z kluczowych problemów polskiego rynku pracy. Istnieje wiele alternatywnych miar określających poziom aktywności, wśród nich wyróżnić można wskaźnik zatrudnienia. Wskaźnik zatrudnienia określa, jaki odsetek ludności w wieku produkcyjnym pracuje zawodowo. Pośród 28 krajów należących do Unii Europejskiej Polska należy do krajów, w których wskaźnik zatrudnienia jest niższy niż przeciętna jego wartość dla krajów Unii Europejskiej (tabela 1).

Tabela 1

Wskaźnik zatrudnienia w Unii Europejskiej (w %, stan na dzień 31.12.2013)

Wyszczególnienie	Wskaźnik zatrudnienia
UE-28	64,3
Najniższa wartość	48,9 (Grecja)
Najwyższa wartość	74,3 (Szwecja)
Polska	60,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics [dostęp: 30.04.2014].

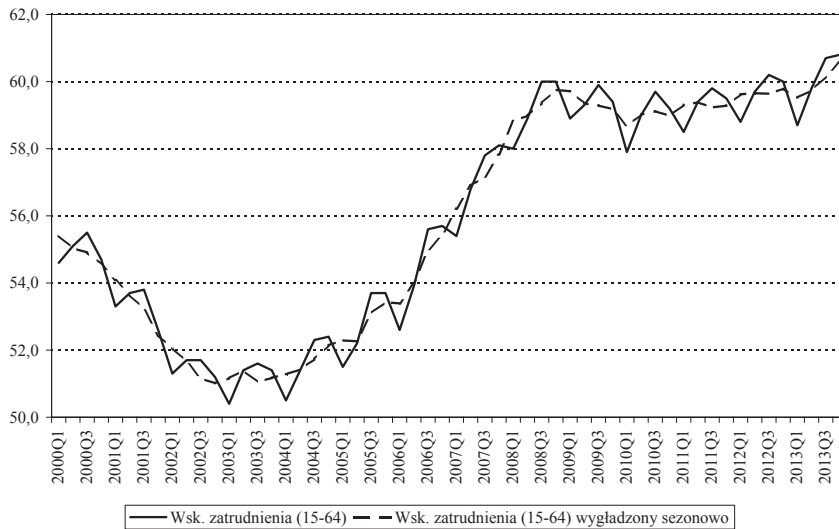
Wartość wskaźnika zatrudnienia w grupie 15-64 lata w Unii Europejskiej na dzień 31.12.2013 r. wyniosła 64,3%. Dwanaście krajów Unii Europejskiej osiągnęło wartości równe lub wyższe wartości przeciętnej dla Unii Europejskiej. Najwyższy wskaźnik, tj. 74,3% został osiągnięty w Szwecji. Wartości niższe niż 64,3% uzyskało aż szesnaście krajów Unii

Europejskiej, a listę otworzyła Grecja z najniższym wskaźnikiem zatrudnienia, tj. 48,9%. W tej grupie znalazła się także Polska osiągając poziom wskaźnika zatrudnienia w grupie 15-64 lata – 60,8%.

Wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 15-64 lata dla polskiego rynku pracy obserwowany od I kwartału 2000 r. został zobrazowany na wykresie 1.

Wykres 1

Wskaźnik zatrudnienia w grupie 15-64 lata dla Polski



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics [dostęp: 30.04.2014].

Poza tendencjami w dynamice i kierunku zmian wartości wskaźnika zatrudnienia, na wykresie daje się zauważyć znaczną sezonowość zatrudnienia. Sezonowość to regularnie powtarzająca się zależność między obserwacjami oddalonymi od siebie o stałą liczbę okresów, w ekonomii rozpatrywane zazwyczaj w obrębie roku kalendarzowego (Grudkowska, Pañnicka 2007). Występowanie zjawiska sezonowości utrudnia porównanie i interpretację zjawisk. Dopiero dane wygładzone sezonowo pozwalają na określenie rzeczywistego kierunku zmian w długim, ewentualnie średnim okresie. Czynnikiem przemawiających za dokonywaniem sezonowej korekty danych w ramach artykułu jest fakt, iż czynnik sezonowy może dominować nad innymi krótkookresowymi komponentami o większym pod względem ekonomicznym znaczeniu w wyjaśnieniu zachowania szeregu (Cabrero 2000). Z tego powodu dane surowe zostały wyrównane sezonowo i to dane odsezonowane posłużyły do analizy. Do wyodrębnienia czynnika sezonowego z trendu w ramach badania posłużono się programem E-View 6.0, zastosowano metodę Census X-12. Dokonana analiza pozwoliła na

ukazanie poziomu zatrudnienia odzwierciedlające zmiany w gospodarce nie wynikającego z przyczyn czysto sezonowych i kalendarzowych.

Analizując zaprezentowane na wykresie dane odsezonowane dają się zauważyć wyraźne tendencje. Przebieg poziomu wskaźnika zatrudnienia w Polsce w grupie wiekowej 15-64 lata można podzielić na trzy zasadnicze okresy:

- I okres trwający od I kw. 2000 r. do IV kw. 2002 r. – okres spadku aktywności zawodowej ludności w analizowanej grupie wiekowej,
- II okres trwający od I kw. 2003 r. do II kw. 2009 r. – okres intensywnego wzrostu aktywności zawodowej ludności,
- III okres trwający od III kw. 2009 r. – okres stabilizacji wskaźnika zatrudnienia, na poziomie poniżej średniej unijnej.

Sytuacja taka jest niepokojąca, bowiem wskazuje na bezradność służb zatrudnieniowych i niską skuteczność ich działań w zakresie promocji aktywizacji zawodowej ludności. Kolejnym etapem badania była dekompozycja wskaźnika zatrudnienia w Polsce ze względu na wiek.

Wskaźnik zatrudnienia w wybranych grupach wiekowych 15-24 oraz 55-64

Statystyka narodowa i międzynarodowa pozwalają na obserwację i analizę zjawiska zatrudnienia w kilku grupach wiekowych. Konieczność badania grup osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest przedmiotem licznych rozważań praktycznych i teoretycznych (Słomińska i in. 2012). W przedstawionym badaniu analiza została przeprowadzona w kategoriach wiekowych 15-24 lata i 55-64 lata, co podyktowane zostało zakresem badań.

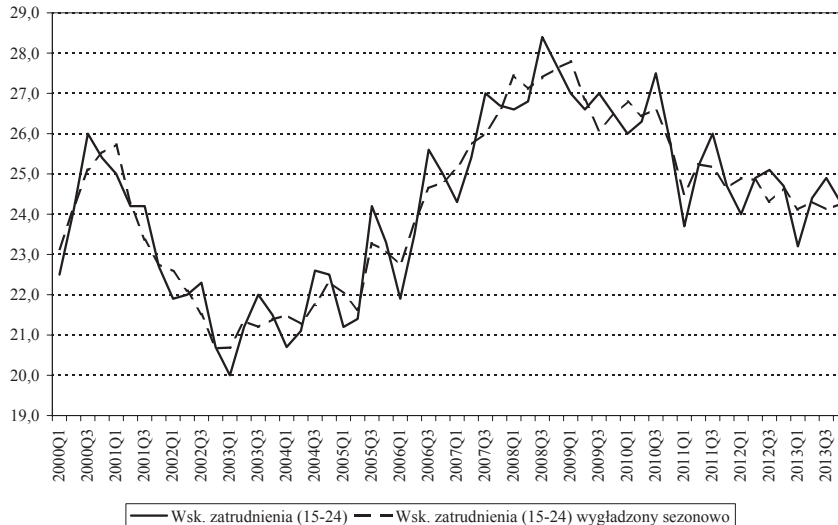
W ostatnim kwartale 2013 r. zatrudnienie w grupie wiekowej 15-24 lata w Unii Europejskiej wyniosło 32,3%, najniższy wskaźnik zanotowano w Grecji i wyniósł on 12,2%, zaś najwyższy poziom osiągnięto w Holandii, tj. 61,8%. Tylko osiem z dwudziestu ośmiu krajów Unii Europejskiej zanotowało wskaźnik zatrudnienia na poziomie wyższym niż wartość przeciętna. Były to rynki pracy: Danii (52,3%), Niemiec (47,3%), Malty (43,7%), Holandii (61,8%), Austrii (53,7%), Finlandii (38,4%), Szwecji (40,8%) oraz Wielkiej Brytanii (47,6%). Polska ze wskaźnikiem na poziomie 24,3% umiejscowiła się w grupie krajów, których wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 15-24 lata osiągnął wielkości niższe niż przeciętny wskaźnik zatrudnienia dla 28 krajów Unii Europejskiej. Tendencje wskaźnika zatrudnienia w grupie wiekowej 15-24 lata w Polsce zostały zaprezentowane na wykresie 2.

Poziom wskaźnika zatrudnienia w kategorii 15-24 lata w analizowanym okresie stale spada. Przyczyn tego zjawiska można dopatrywać się zarówno po stronie czynników gospodarczych kraju, jak i po stronie demografii. Nie mniej jednak niska aktywność zawodowa grupy wiekowej 15-24 lata jest jednym z ważniejszych problemów rynku pracy. Niepokojącym zjawiskiem jest stale powiększająca się dysproporcja między analizowanym wskaźnikiem a zatrudnieniem w grupie 15-64 lata. Ważnym problemem rynku pracy, w tej jego części, jest

także sezonowość zatrudnienia. To właśnie grupa osób młodych, tj. 15-24 lata narażona jest na największe wahania zatrudnienia wynikające z sezonowości.

Wykres 2

Wskaźnik zatrudnienia w grupie 15-24 lata dla Polski



Źródło: jak w wykresie 1.

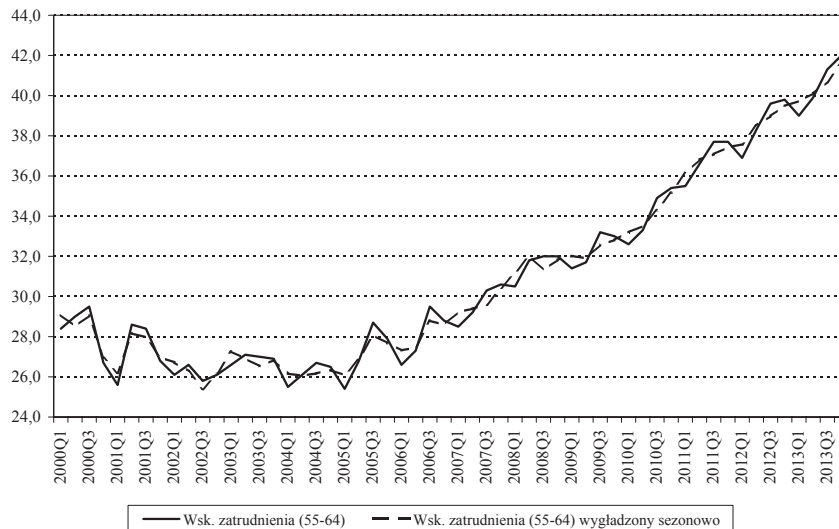
Drugą grupą poddaną badaniu jest grupa zawodowa w wieku 55-64 lata. Wartość wskaźnika dla 28 krajów Unii Europejskiej na koniec IV kwartału 2013 r. wyniosła 50,9%. Jedenaście krajów UE wykazało wartości wyższe – najwyższy wskaźnik Szwecja – 74,4%, natomiast siedemnaście krajów wartości niższe – najniższą wartość osiągnęła Słowenia – 33,6%. Polska ze wskaźnikiem zatrudnienia na poziomie 42,0% została zaliczona do grupy krajów, w których wartość wskaźnika osiąga poziom niższy niż przeciętna wartość wskaźnika zatrudnienia dla Unii Europejskiej. Poziom wskaźnika zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64 lata dla polskiego rynku pracy został przedstawiony na wykresie 3.

Analiza wskaźnika zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64 lata dokonana dla Polski wskazuje na odmienny trend niż w przypadku grupy wiekowej 15-24 lata. Poziom zatrudnienia od I kw. 2004 r. stale rośnie osiągając 42,0% na koniec 2013 r.

Zaistniała sytuacja jest wypadkową zmian, które zaszły w polskiej gospodarce, działań podjętych przez instytucje państwowe, zmian postaw społecznych. Czynności podejmowane przez instytucje rządowe na rynku pracy skierowane są na upowszechnianie określonych modeli zachowań, propagowanie dobrych wzorców europejskich. Proste rozwiązania we współczesnej gospodarce nie powodują oczekiwanych zmian, polski rynek pracy wymaga

Wykres 3

Wskaźnik zatrudnienia w grupie 55-64 lata dla Polski



Źródło: jak w wykresie 1.

działań innowacyjnych. U podstaw działań innowacyjnych leży kompleksowe działanie, poparte edukacją oraz współpracą lokalną.

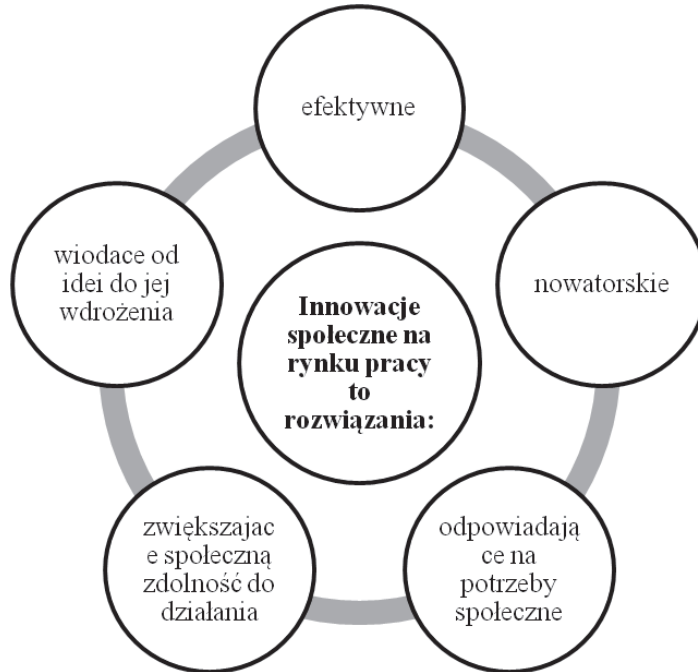
Innowacje społeczne na rynku pracy

Ważnym składnikiem strategii rozwoju polskiego oraz unijnego rynku pracy jest wspieranie tzw. innowacji społecznych. Polityka proinnowacyjna na rynku pracy ma na celu zwiększenie roli postępu technologicznego w rozwoju społecznym, co widoczne było już w Strategii Lizbońskiej, a obecnie w strategii „Europa 2020”. Innowacje społeczne są także obecnie szeroko opisywane w inicjatywach politycznych Komisji Europejskiej, m.in. w Inicjatywie na rzecz przedsiębiorczości społecznej, Pakietach zatrudnienia i inwestycji socjalnych.

Innowacje społeczne zawsze związane są z modyfikacją rutyny, wzorców zachowań, wzorców kulturowych. Nie mają one charakteru technicznego, są zmienioną wartością i zadowoleniem uzyskiwanym z zasobów przez interesariusza, mają dużo większe znaczenie niż lokomotywy parowe czy telegraf (Drucker 1992). Współcześnie przez innowacje społeczne określa się rozwój i wdrażanie nowych pomysłów (produktów, usług) w celu spełnienia potrzeb społecznych i tworzenia nowych relacji społecznych i współpracy. Z założenia mają one wykorzystywać pomysłowość obywateli, organizacji społecznych, społeczności lokalnych, przedsiębiorstw czy instytucji państwowych (Guide to social innovation 2013). Najistotniejsze cechy innowacji społecznych zostały przedstawione na schemacie 1.

Schemat 1

Kluczowe cechy innowacji społecznych



Źródło: Defining Social Innovation. Part 1, Tepsie Project (2012).

Wyodrębnione cechy innowacji społecznych wynikają z ich charakteru oraz kluczowych elementów. Innowacje społeczne zawsze będą nowatorskie, ponieważ ich zadaniem jest stworzenie nowych relacji, zawsze oparte są na otwartej współpracy. Współpraca będzie tworzyła innowacje odpowiadające na potrzeby społeczne, co dodatkowo umocni presumpcja oraz koprodukcja. Innowacje społeczne bezsprzecznie zwiększają społeczną zdolność do działania, ponieważ są inicjatywami oddolnymi oraz współzależnymi. Wiodą od idei do jej wdrożenia, stwarzają nowe możliwości. Ich efektywność powinna być wyższa – z zasady powinny lepiej wykorzystywać aktywa i zasoby, gdyż są międzysektorowe.

Działalność innowacyjna może dotyczyć instytucji państwowych, samorządowych, biznesu, społeczności lokalnych, może także rozwiązywać problemy różnych sfer życia społecznego, m.in. rynku pracy, ochrony środowiska, energetyki, informatyzacji, etyki. Szczególnie istotne z punktu widzenia życia społeczno-gospodarczego wydają się być innowacje na rynku pracy. Człowiek, jego wiedza oraz umiejętności stają się we współczesnej gospodarce podstawą rozwoju. Kreatywność, aktywne wdrażanie pomysłów może stać się podstawą do długookresowych przemian. Wykorzystanie czynnika ludzkiego jest określane mianem wdrażania innowacji społecznych.

Rynek pracy jest miejscem, które szczególnie potrzebuje innowacyjnego podejścia. Długotrwałe tendencje, znaczne powiązanie rynku pracy z koniunkturą gospodarczą, brak możliwości szybkiej interwencji przez służby zatrudnieniowe spowodowały, że na rynku pracy doszło do utrwalenia się różnic tak w zakresie grup wiekowych, jak i w układzie przestrzennym, w poszczególnych grupach wykształcenia i płci. Tylko działania innowacyjne, inne niż dotychczas stosowane na rynku pracy, mogą odwrócić istniejącą tendencję. W ramach podjętych badań dokonano próby identyfikacji wybranych innowacji społecznych rynku pracy.

Służby zatrudnieniowe w Polsce oraz w innych krajach Unii Europejskiej stale podejmują próby na rzecz wypracowania innowacyjnego narzędzia, które pozwoli na skuteczniejszą walkę z negatywnymi zjawiskami na rynku pracy. Dobrym przykładem jest hiszpański projekt MITWIN.NET, którego celem jest przeciwdziałanie bezrobociu za pomocą dzielenia się doświadczeniem i częścią etatu. W ramach projektu wypracowany został model sieci współpracy między osobami wchodzącymi na rynek pracy i osobami doświadczonymi, blisko wieku emerytalnego. Osoby doświadczone dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem, dzięki czemu młode osoby bezrobotne zdobywają wiedzę, poznają środowisko pracy. W konsekwencji wchodzi na rynek pracy z większą szansą zatrudnienia (European Social Innovation Competition 2013).

Innowacje społeczne na polskim rynku pracy

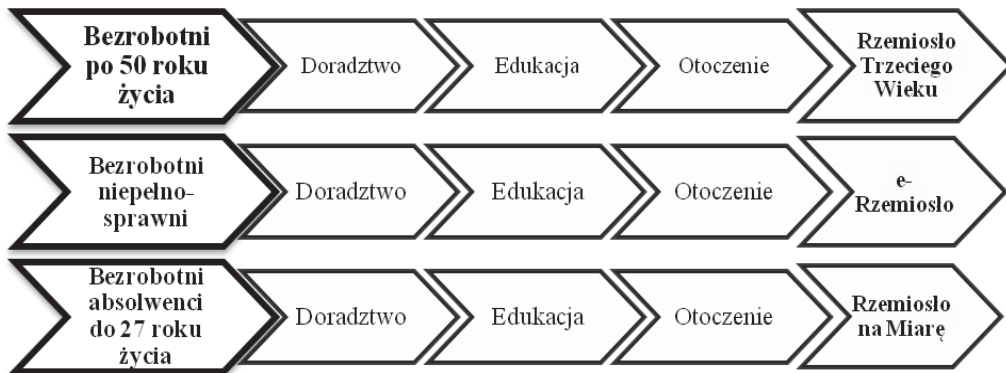
Jednym z narzędzi innowacyjnych podejmowanych w ramach działań polskich służb zatrudnieniowych są programy mające aktywizować zawodowo wybrane grupy społeczne. Jednym z programów mających na celu testowanie i wdrażanie nowych rozwiązań innowacyjnych polegającym na promocji zatrudnienia osób po 50. roku życia w zawodach ginących (Projekt *Rzemiosło Trzeciego Wieku*), modelu promocji zatrudnienia niepełnosprawnych w zawodach mało popularnych (Projekt *e-Rzemiosło*) czy modelu promocji zatrudnienia absolwentów do 27 roku życia w zawodach niszowych (*Projekt Rzemiosło na Miarę*) był program zainicjowany przez Białostocką Fundację Kadr. Zasadniczym celem projektu było opracowanie i wdrożenie modelowych rozwiązań doradczych, szkoleniowych i współpracy w zakresie promocji zatrudnienia w zawodach ginących, niszowych i mało popularnych.

Projekt Rzemiosło Trzeciego Wieku skierowany został do osób bezrobotnych po 50. roku życia. Projekt obejmuje narzędzia doradcze i diagnostyczne oraz narzędzia inicjowania współpracy lokalnej rzemiosła i instytucji rynku pracy. Najważniejszym działaniem projektu jest promocja zawodów ginących oraz osób bezrobotnych po 50. roku życia. Rozwiązanie *e-Rzemiosło* zawiera instrumenty doradcze i diagnostyczne dla osób bezrobotnych, niepełnosprawnych, a także narzędzia szkoleniowe w rzemiośle dla osób niepełnosprawnych. Projekt wspiera inicjatywy lokalne na rzecz osób niepełnosprawnych, a jego najważniejszym działaniem jest promocja zawodów mało popularnych oraz osób bezrobotnych, niepełnosprawnych. *Projekt Rzemiosło na Miarę* został skierowany do absolwentów do 27. roku

życia w zawodach niszowych. Najważniejszym działaniem projektu jest promocja zawodów niszowych oraz bezrobotnej młodzieży. W ramach projektu podejmowane są narzędzia doradcze i diagnostyczne dla bezrobotnych absolwentów, narzędzia i nowe rozwiązania w rzemiośle dla młodzieży, narzędzia inicjowania współpracy lokalnej rzemiosła i instytucji rynku pracy – por. schemat 2 kompleksowo ukazujący ideę projektu.

Schemat 2

Idea Projektu Rzemiosła Trzeciego Wieku



Źródło: opracowanie własne.

Najistotniejszymi korzyściami płynącymi z wdrożenia projektu jest łamanie stereotypów na temat trzech grup docelowych, a także rzemiosła. Rzemiosło pokazano jako atrakcyjną przestrzeń aktywności zawodowej dla osób po 50. roku życia, osób niepełnosprawnych oraz absolwentów szkół i uczelni. Korzyścią było również stworzenie i wdrożenie nowych mechanizmów współpracy między bezrobotnymi, pracodawcami (rzemiosłem) a instytucjami rynku pracy na rzecz promocji zatrudnienia. Doradcy zawodowi, trenerzy, edukatorzy odniosą korzyść w postaci nowego doświadczenia, wdrożenia nowego warsztatu pracy, zastosowania nowych narzędzi w edukacji osób bezrobotnych po 50. roku życia, osób niepełnosprawnych oraz niepracujących absolwentów szkół i uczelni.

Projekt zainicjowany przez Białostocką Fundację Kadr jest tylko jednym z rozwiązań podejmowanych na rynku pracy. Obok analizowanego projektu pojawiło się wiele projektów skierowanych do grupy osób bezrobotnych po 50. roku życia m.in. *Radość z pracy*, *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+*, *Bariery i szanse*. Na rynku pracy podejmowane także są działania na rzecz osób bezrobotnych do 27. roku życia m.in. *Młodzi na rynku pracy*, *Start w samodzielność*. Inicjatywy te powinny stale być podejmowane, ich rozwiązania powinny stale ewoluować, ponieważ tylko edukacja może doprowadzić do zmiany podstaw społecznych i w konsekwencji do zmian na rynku pracy.

Podsumowanie

Układ artykułu w zamierzeniu autorki miał przyczynić się do systematycznego przedstawienia ważnego problemu dotyczącego rynku pracy w Polsce – problemu promocji aktywności zawodowej ludności. Do osiągnięcia tego celu konieczne było omówienie wybranych uwarunkowań rynku pracy w Polsce. Stąd, podstawowym założeniem badawczym było przeprowadzenie analizy wskaźnika zatrudnienia w wybranych kategoriach wiekowych, tj. w grupach 15-24, 15-64 oraz 55-64 lata oraz wskazanie uwarunkowań innowacji na polskim rynku pracy. Zatem zasadniczą częścią pracy była analiza poziomu zatrudnienia w wybranych kategoriach wiekowych, wskazanie grup, które narażone są szczególnie na dezaktywację zawodową.

Rynek pracy w Polsce, jak wskazują dane statystyczne, charakteryzuje się trwałą strukturą zatrudnienia. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w analizowanych grupach wiekowych na tle zatrudnienia w Unii Europejskiej osiągnął w okresie 2000-2013 poziom niższy niż poziom przeciętny. Grupami narażonymi na dezaktywację zawodową są grupy ludności w wieku 15-24 lata oraz 55-64 lata i to do nich kierowane są rozwiązania innowacyjne.

Podstawowe wnioski płynące z analiz dotyczą potwierdzenia występowania grup szczególnie narażonych na dezaktywację zawodową oraz wskazania kierunku podejmowanych rozwiązań innowacyjnych mających na celu promocję aktywizacji zawodowej ludności. Polski rynek pracy charakteryzowany przy użyciu wskaźnika zatrudnienia jest rynkiem mniej rozwiniętym niż europejski rynek pracy.

- Na polskim rynku pracy występują grupy wiekowe, które są szczególnie narażone na dezaktywację zawodową.
- Działania podejmowane przez instytucje rynku pracy, organizacje rządowe i pozarządowe skierowane są do grup narażonych na dezaktywację zawodową.
- Działania podejmowane przez instytucje rynku pracy, organizację rządowe i pozarządowe mają postać innowacji społecznych.

Wyodrębnione prawidłowości powinny przyczynić się do zwiększenia intensywności działań innowacyjnych na polskim rynku pracy.

Bibliografia

- Cabrero A. (2000), *Seasonal Adjustment In Economic Time Serie*, "The Experience of The Banco de Espana".
- Drucker P.F. (1992), *Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, PWE, Warszawa.
- Grudkowska S., Paśnicka E. (2007), *X-12-ARIMA i TRAMO/SEATS – empiryczne porównanie metod wyrównania sezonowego w kontekście długości próby*, Narodowy Bank Polski, Warszawa.
- Defining Social Innovation. Part 1, Tepsie Project (2012), <http://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/12/TEPSIE.D1.1.Report.DefiningSocialInnovation.Part-1-defining-social-innovation.pdf> [dostęp: 30.04.2014].

Employment statistics,

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics [dostęp: 30.04.2014].

European Social Innovation Competition (2013),

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/policy/social-innovation/past-editions/index_en.htm [dostęp: 30.04.2013].

Guide to social innovation (2013), European Commission, February 2013,

<http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/documents/10157/47822/Guide%20to%20Social%20Innovation.PDF> [dostęp: 30.04.2014].

Słomińska B., Kłosiewicz-Górecka U., Pokorska B., Kuczevska L., Nowacki R., Tajer S. (2012), *Rynek pracy w Polsce w początkach XXI wieku. Wybrane zagadnienia*, Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur, Warszawa.

Strategia „Europa 2020”, European Commission, http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm [dostęp: 30.04.2014].

Social Innovations in the Labour Market

Summary

An aim of considerations is to analyse the determinants of social innovations undertaken in the labour market in Poland and to present one of innovative solutions. The reasoning for the undertaken problems was an analysis, carried out within the framework of the article, of the labour market in the context of employment, indication of the problems connected with economic activity of the population in Poland and in the European Union countries. A subject of the analysis was changes in the employment index in the three age groups: in the group of population aged 15-64, 15-24 and 55-64. The period covered by the analysis concerned the quarter data on the employment index for the years 2000-2013. Raw data were seasonally smoothed with the use of the Census X-12 method. In the study, there were used the statistical methods in the area of time series analysis.

The employment index in Poland is lower than the average value of the index in the European Union. The professional groups, for which specific is the lowest economic activity rate, are the groups of population aged 15-24 and 55-64. The employment services, governmental and non-governmental organisations seek efficient solutions. The way to change the existing state of affairs may become social innovations of the labour market. In the article, there are presented the innovative solutions applied by the Białystok Staff Foundation. The article is a case study and is of the research nature.

Key words: labour market, employment, seasonality, social innovations.

JEL codes: J60, J62, J68

Социальные инновации на рынке труда

Резюме

Цель рассуждений – провести анализ обусловленностей социальных инноваций, предпринимаемых на рынке труда в Польше, а также представить одно из инновационных решений. Обоснованием для взятой на рассмотрение проблематики был проведен в рамках статьи анализ рынка труда в контексте занятости, указание проблем, связанных с профессиональной активностью населения в Польше и в странах-членах Европейского Союза. Предметом анализа были изменения показателя занятости в трех возрастных группах: в группе населения в возрасте 15-64, 15-24 и 55-64 лет. Период анализа касался квартальных данных о показателе занятости за 2000-2013 годы. Необработанные данные были сглажены по сезонам при использовании метода Census X-12. В разработке использовали статистические методы из области анализа временных рядов.

Показатель занятости в Польше ниже средней величины показателя в Евросоюзе. Профессиональные группы, для которых свойственна самая низкая профессиональная активность – это группы населения в возрасте 15-24 и 55-64 лет. Службы по трудоустройству, правительственные и неправительственные организации ведут поиск результативных решений. Путем к изменению существующего положения вещей могут стать социальные инновации рынка труда. В статье представлены инновационные решения, примененные Белостокским фондом кадров. Статья – изучение конкретного случая; она имеет исследовательский характер.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, сезонность, социальные инновации.

Коды JEL: J60, J62, J68

Artykuł nadesłany do redakcji w lipcu 2014 r.

© All rights reserved

Afiliacja:

dr Kamila Radlińska
Politechnika Koszalińska
Wydział Nauk Ekonomicznej
Katedra Ekonomii
ul. Kwiatkowskiego 6E
75-434 Koszalin
tel.: 94 343 91 82
e-mail: kamila.radlinska@tu.koszalin.pl