

Lokalny rynek pracy w Łomży  
i powiecie łomżyńskim  
– stan obecny i perspektywy rozwoju

Stanisława Golinowska  
Artur Radziwiłł  
Maciej Sobolewski  
Mateusz Walewski

Niniejszy dokument został opublikowany dzięki pomocy finansowej Unii Europejskiej. Poglądy w nim wyrażone należą do CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych i nie odzwierciedlają w żadnym razie oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.

Raport został przygotowany w ramach projektu „Model powiatowego rynku pracy. Projekt pilotażowy na terenie powiatu łomżyńskiego oraz miasta Łomża” finansowanego ze środków Małych Dotacji Programu Phare Access 2000.

Słowa kluczowe: rynek pracy, rozwój lokalny, bezrobocie, zatrudnienie, przedsiębiorczość, Łomża, powiat łomżyński.

Recenzja: dr Agnieszka Chłoń-Domińczak

© CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2003

Projekt graficzny: Agnieszka Natalia Bury

DTP: CeDeWu Sp. z o.o.

ISSN 1506-1647 ISBN 83-7178-307-8

Wydawca:

CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych

ul. Sienkiewicza 12, 00-944 Warszawa

tel.: (48 22) 622 66 27, 828 61 33, fax (48 22) 828 60 69

e-mail: [case@case.com.pl](mailto:case@case.com.pl)

<http://www.case.com.pl>

# Spis treści

<b>1. Wprowadzenie</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Problemy rynku pracy regionu łomżyńskiego</b> .....	<b>9</b>
<b>3. Analityczne instrumenty diagnozowania i prognozowania sytuacji na regionalnym rynku pracy</b> .....	<b>15</b>
3.1. Nieadekwatność istniejącej informacji statystycznej .....	15
3.2. Prognoza krótkoterminowa bezrobocia rejestrowanego .....	18
<b>4. Charakterystyka podaży pracy na terenie miasta Łomża i powiatu łomżyńskiego. Stan obecny i perspektywy</b> .....	<b>21</b>
Wprowadzenie .....	21
4.1. Ankieta i pytania badawcze .....	21
4.2. Podstawowe cechy populacji oraz badanej próby .....	22
4.3. Główne cechy sytuacji (parametry) rynku pracy .....	25
4.4. Pracujący .....	30
4.5. Bezrobotni .....	34
4.6. Bierni zawodowo .....	41
4.7. Podaż pracy – wnioski cząstkowe .....	42
<b>5. Popyt na pracę i perspektywy jego rozwoju w Łomży i powiecie łomżyńskim</b> .....	<b>45</b>
5.1. Cel i metodologia badania .....	45
5.2. Podstawowe charakterystyki pracodawców .....	48
5.3. Podstawowe tendencje zatrudnienia .....	53
5.4. Charakterystyka zatrudnionych .....	58
5.5. Zmiany zatrudnienia w ostatnim roku .....	63
5.6. Planowane zmiany zatrudnienia .....	66
5.7. Niezaspokojony popyt .....	68
5.8. Kontakty z urzędem pracy .....	70
5.9. Popyt na pracę – wnioski cząstkowe .....	71

<b>6. Wnioski</b>	
– ocena sytuacji oraz szanse i zagrożenia rozwoju regionu łomżyńskiego . . . .	<b>77</b>
6.1. Poziom wykształcenia, jakość i różnorodność kształcenia . . . . .	77
6.2. Perspektywy rozwoju zapotrzebowania na zawody. . . . .	78
6.3. Mobilność społeczna i przestrzenna . . . . .	80
6.4. Motywacje bezrobotnych do poszukiwania pracy . . . . .	81
6.5. Znaczenie polityki rynku pracy prowadzonej przez PUP . . . . .	82
6.6. Wspieranie przedsiębiorczości i pozyskiwanie inwestorów zewnętrznych . . . . .	82
<b>7. Rekomendacje . . . . .</b>	<b>85</b>
<b>Aneksy . . . . .</b>	<b>91</b>
<b>Spis rysunków i tabel . . . . .</b>	<b>114</b>
<b>Literatura . . . . .</b>	<b>116</b>
<b>Autorzy . . . . .</b>	<b>117</b>

# I. Wprowadzenie

Decentralizacji systemu władzy i administracji publicznej towarzyszyło przeniesienie na szczebel samorządów terytorialnych wielu funkcji społecznych, którymi wcześniej zajmowała się tzw. administracja specjalna, podporządkowana strukturom rządowym. Także polityka rynku pracy w zasadniczym zakresie znalazła się w gestii samorządów, którym w konsekwencji podporządkowano urzędy pracy.

Główny szczebel samorządu terytorialnego odpowiedzialny za rynek pracy – to powiat. Efektywna realizacja zadań powiatu w warunkach bardzo wysokiego bezrobocia w Polsce stanowić może klucz do efektywniejszych – w sumie – rozwiązań w całym kraju. Czy samorząd powiatowy i powiatowe urzędy pracy (PUP) dysponują instrumentami, które pozwalają na realizację zadanych funkcji – to podstawowe pytanie w nowej sytuacji. Jak można im pomóc? Próba odpowiedzi w odniesieniu do narzędzi analitycznych PUP na przykładzie potrzeb i problemów występujących w powiecie łomżyńskim jest przedmiotem podjętej i opisanej w tej publikacji pracy.

Przekazywana Czytelnikom publikacja jest wynikiem realizacji projektu „Model Powiatowego Rynku Pracy w powiecie łomżyńskim i mieście Łomża”. Był to projekt pilotażowy realizowany w okresie grudzień 2002 – październik 2003 r. Zadania postawione przed wykonawcami były następujące:

- Po pierwsze – zbudowanie prognostycznego modelu powiatowego rynku pracy, który mógłby być używany w codziennej pracy przez lokalny Powiatowy Urząd Pracy.
- Po drugie – stworzenie i przekazanie do użytku PUP zintegrowanej bazy danych charakteryzującej lokalny rynek pracy. Baza ta miałaby objąć i zintegrować wszystkie dostępne informacje: z samego PUP (do tej pory nie zbierane w postaci szeregów czasowych), informacje o przedsiębiorstwach z Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego oraz interesujące z punktu widzenia badań rynku pracy dane z Bazy Danych Regionalnych.
- Po trzecie – przeprowadzenie analizy podaży i popytu siły roboczej w przekrojach istotnych dla głębszego rozpoznania zjawisk. Analiza ta mogłaby stanowić bazę wyjściową do sformułowania długookresowych wniosków dotyczących możliwości i za-

grożeń dla rozwoju sytuacji na rynku pracy w mieście Łomża oraz powiecie łomżyńskim. W tym celu zaplanowano przeprowadzenie własnych badań ankietowych jako źródła dodatkowej informacji, wzbogacającej źródła już dostępne.

Większość z zamierzonych celów projektu została osiągnięta. Powstał prognostyczny model krótkookresowy, który został przekazany PUP wraz ze zintegrowaną bazą danych. Pomimo poważnych trudności ze zdobyciem potrzebnych danych z GUS (przede wszystkim tych dotyczących małych przedsiębiorstw, a także niemożliwości zdobycia wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) zdezagregowanych do poziomu powiatowego), przeprowadzona została też strukturalna analiza sytuacji podaży i popytu na pracę. W tym celu przeprowadzone zostały dwa badania ankietowe, jedno wśród lokalnych przedsiębiorców, drugie wśród lokalnej siły roboczej. Trzeba nadmienić, że wyniki własnych badań empirycznych zamiast stanowić jedynie materiał uzupełniający, stały się podstawowym źródłem wiedzy o sytuacji na lokalnym rynku pracy powiatu łomżyńskiego.

Przeprowadzone analizy zostały wzbogacone o informacje pochodzące z wywiadów przeprowadzonych z reprezentantami podstawowych aktorów działających na lokalnym rynku pracy. Respondentami byli: przedstawiciele PUP, władz miejskich, powiatowych oraz gminnych organizacji pracodawców, członkowie Powiatowej Rady Zatrudnienia, a także przedstawiciele lokalnych organizacji pozarządowych działających w sferze promocji przedsiębiorczości i rynku pracy.

Publikacja podzielona została na sześć podstawowych (poza wprowadzeniem) części.

W części drugiej przedstawiono główne tendencje charakteryzujące rynek pracy na terenie powiatu łomżyńskiego (powiat ziemski) i miasta Łomża (powiat grodzki)<sup>1</sup>.

Część trzecia omawia analityczne instrumenty analizowania i prognozowania sytuacji na lokalnym rynku pracy. Wskazywane są dostępne źródła danych, ich podstawowe braki oraz zaprezentowany jest sposób działania i wyniki krótkookresowego modelu rynku pracy.

W czwartej części przedstawiono wyniki analizy lokalnej siły roboczej w licznych przekrojach, odpowiadających podstawowym strukturom społecznym. Wyniki te ukazują podstawowe cechy społeczno-demograficzne lokalnej siły roboczej wraz z ich wpływem na sytuację danej osoby na rynku pracy, podstawowe tendencje na lokalnym rynku edukacyjnym mające zasadnicze znaczenie dla przyszłości lokalnego rynku pracy oraz położenie i postawy poszczególnych grup ludności w zależności od ich sytuacji na rynku pracy. Prezentujemy też wyniki analizy wpływu działań (programów) Powiatowego Urzędu Pracy na sytuację lokalnej siły roboczej.

Piąta część publikacji poświęcona jest analizie strukturalnych cech popytu na pracę w regionie. Zawiera opis i analizę branżową struktur oraz wielkość lokalnych przedsiębiorstw.

---

<sup>1</sup> W dalszej części tekstu używane jest też określenie region łomżyński dla obu badanych jednostek administracyjnych.

Istotnym elementem tej części pracy są wyniki przeprowadzonych wywiadów ukazujące zamierzenia pracodawców dotyczące rozwoju zatrudnienia w najbliższym okresie. Przedmiotem analizy są też kontakty i współpraca pracodawców z PUP: ich zakres, formy oraz ocena.

Szosta część publikacji zawiera ogólne wnioski wypływające z przeprowadzonej analizy wraz z rekomendacjami dotyczącymi instrumentów oraz priorytetów prowadzonej przez władze powiatowe polityki wobec rynku pracy. Siódma część zawiera rekomendacje.





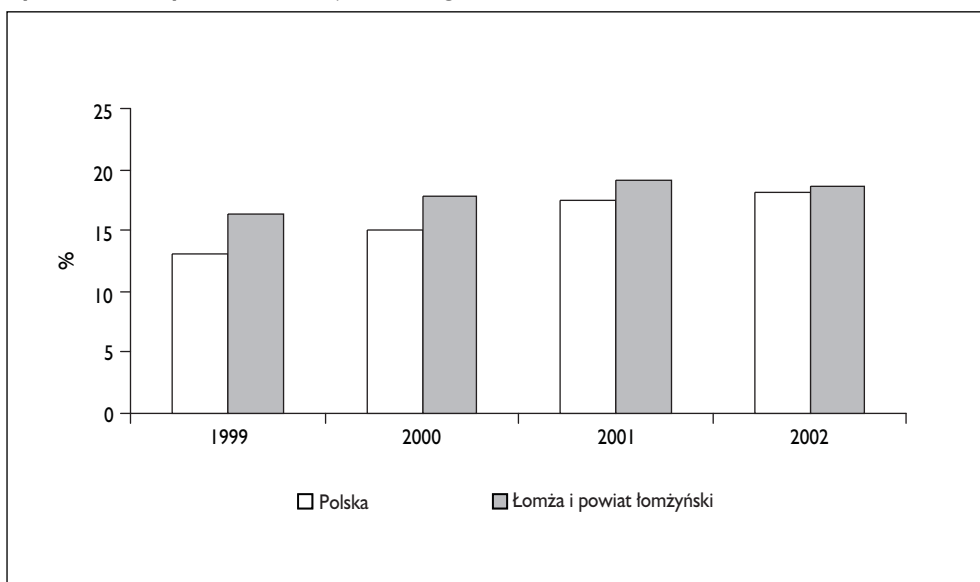
## 2. Problemy rynku pracy regionu łomżyńskiego

Stopa bezrobocia w regionie łomżyńskim jest wyższa od średniej krajowej. W ostatnich kilku latach różnica ulegała powolnemu zmniejszaniu. Nie było to jednak spowodowane spadkiem stopy bezrobocia w powiecie, lecz jego wzrostem w skali kraju.

Cechą lokalnego rynku pracy w Łomży jest niska dynamika zmian w kształtowaniu się strumieni bezrobocia. Spowolnienie gospodarcze przynosi relatywnie małe wzrosty liczby bezrobotnych, ale również ożywienie nie prowadzi do głębszych spadków bezrobocia. Jest to charakterystyczna cecha rynku pracy o wysokim poziomie bezrobocia strukturalnego.

Poniżej charakteryzujemy krótko najważniejsze z czynników determinujących sytuację na rynku pracy w ostatnich kilku latach: zmiany demograficzne, zmiany w strukturze gospodarki przekładające się na zmiany struktury popytu na pracę oraz cykl koniunkturalny. Na zjawisko bezrobocia rejestrowanego silny wpływ mają również zmiany legislacyjne.

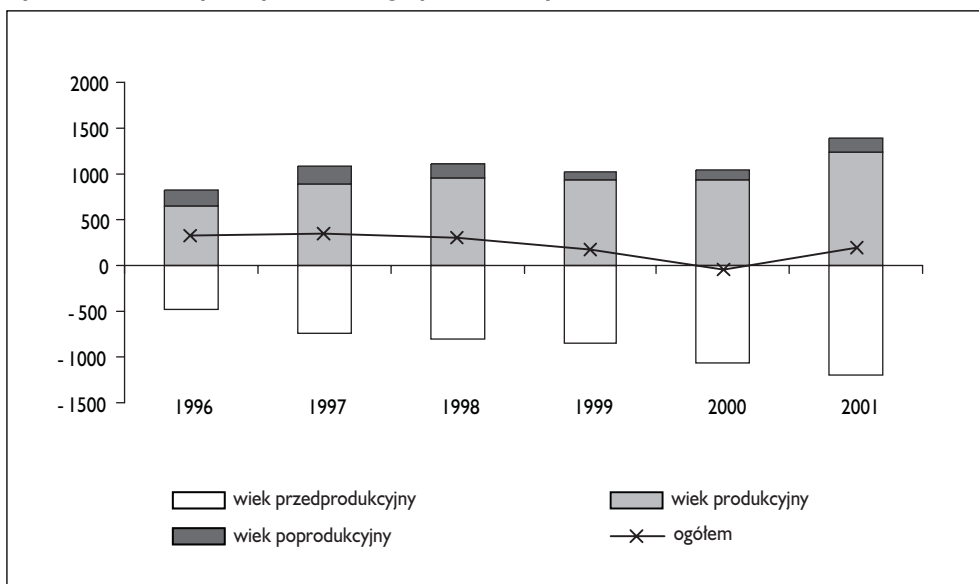
**Rysunek 2.1. Stopa bezrobocia rejestrowanego**



Źródło: Główny Urząd Statystyczny.

Liczba ludności w regionie łomżyńskim jest stabilna i oscyluje na poziomie ok. 116 tys. osób. Struktura ludności ulega jednak znaczącym zmianom, z których najważniejszą jest wchodzenie na rynek pracy w znacznej skali populacji młodych osób. W latach 1996-2001 wiek produkcyjny osiągało od 500 do ponad 1000 osób rocznie. Jednocześnie odpływ ludności poza wiek produkcyjny był istotnie mniejszy (od 100 do 200 osób rocznie). W rezultacie liczba osób w wieku produkcyjnym zwiększyła się od 1995 r. o ponad 5600 osób, czyli około 9%.

**Rysunek 2.2. Zmiany liczby ludności w grupach wiekowych**



Źródło: Baza Danych Regionalnych.

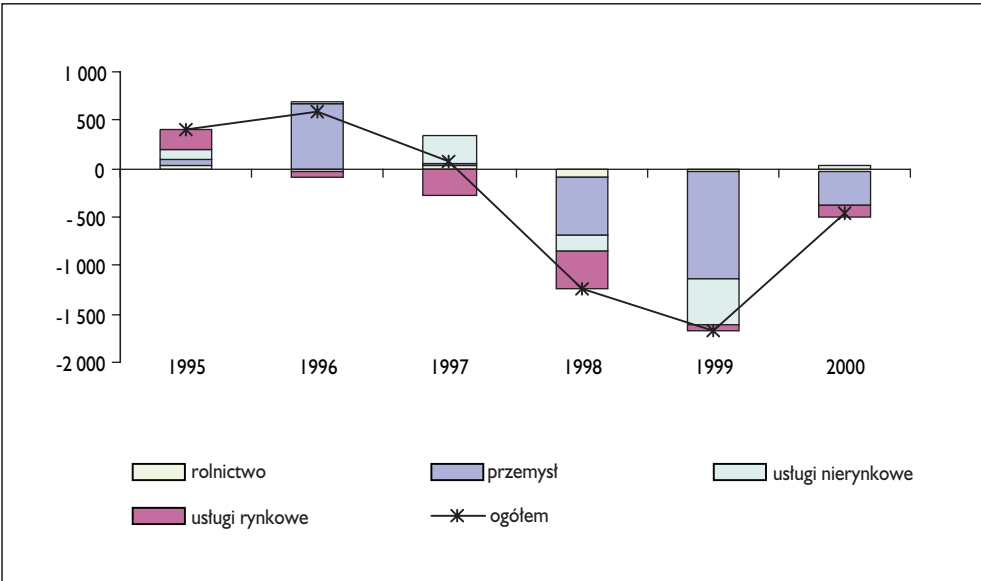
Migracje wewnętrzne i zagraniczne<sup>2</sup> były zdecydowanie za małe by rozładować presję demograficzną. Wzrost ludności w wieku produkcyjnym nie spotkał się z odpowiedniej skali popytem na pracę – tworzeniem nowych miejsc pracy.

Informacje ilościowe dotyczące popytu na pracę w powiecie łomżyńskim są ograniczone. Jedyne dostępne dane na temat liczby pracujących pochodzą z Bazy Danych Regionalnych. Te dane obejmują tylko średnie i duże przedsiębiorstwa zobowiązane do przekazywania danych na temat zatrudnienia. Mimo luki informacyjnej obejmującej przedsiębiorstwa małe, istniejące informacje pozwalają – z pewnym przybliżeniem – na wyjaśnienie podstawowych tendencji.

Liczba miejsc pracy, po umiarkowanym wzroście w latach 1995-1998, wykazywała silne spadki od 1999 r. Ogólny bilans był zdecydowanie negatywny: pomiędzy rokiem 1995 a 2001 r. liczba pracujących spadła o 2292 osób, czyli o ponad 12% stanu z 1995 r. Wszystkie sektory w tym okresie traciły miejsca pracy, chociaż najwięcej utracono w przemyśle.

<sup>2</sup> Krótkookresowe zarobkowe migracje zagraniczne – na nieformalnym rynku pracy – stanowią jakiś sposób na zagospodarowanie nadwyżki zasobów pracy (także spotykany w powiecie łomżyńskim), ale jest to raczej desperacja w sytuacji wysokiego bezrobocia niż zachowanie pożądane.

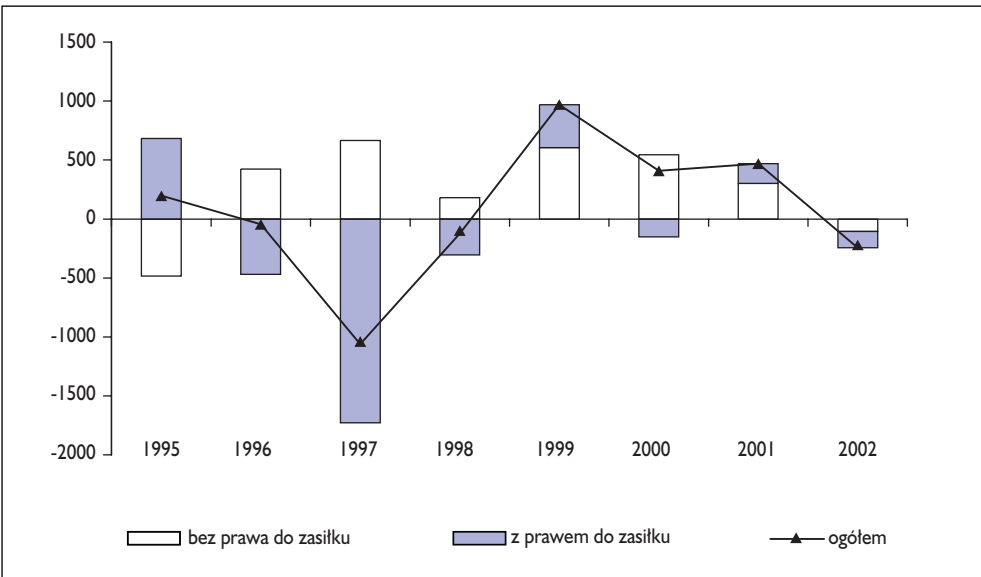
Rysunek 2.3. Zmiany liczby pracujących w sektorach



Źródło: Baza Danych Regionalnych.

Presja demograficzna w powiązaniu z niską stopą kreacji miejsc pracy miały negatywne konsekwencje dla zjawiska bezrobocia. Liczba bezrobotnych obniżała się tylko w okresie pomysłnej koniunktury, czyli pomiędzy 1996 a 1998 r. Spadek bezrobocia w tym czasie był jednak ograniczony za wyjątkiem 1997 r., kiedy zaostrenie kryteriów wypłaty zasiłków zmniejszyło bodźce do rejestracji bezrobotnych w PUP. Poczynając od 1999 r. liczba bezrobotnych

Rysunek 2.4. Zmiany liczby zarejestrowanych bezrobotnych w mieście Łomża

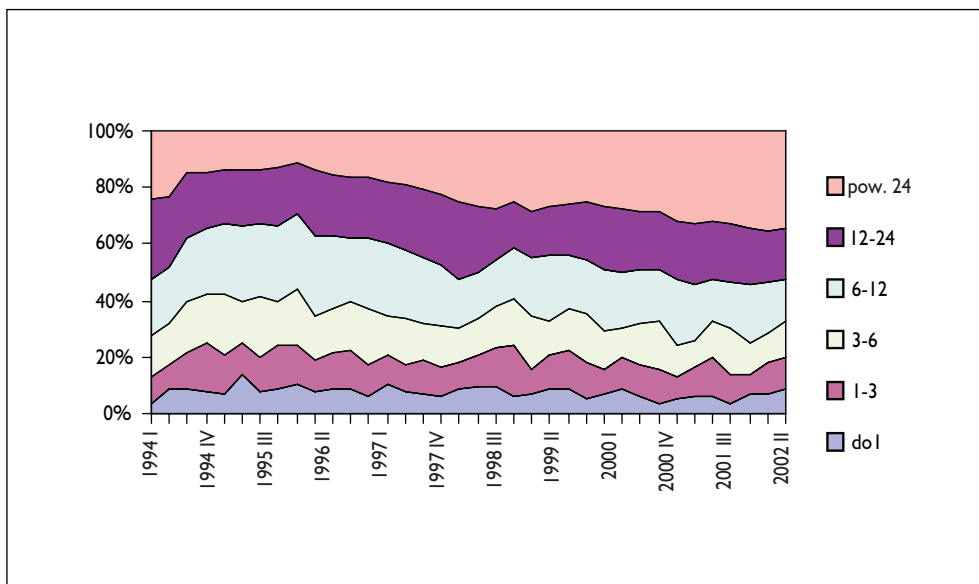


Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Łomży.

zaczęła szybko rosnąć i pomiędzy 1998 a 2002 r. zwiększyła z 7383 do 9571 osób, a zatem o niemal 30%. W mieście Łomża ta dynamika sięgnęła nawet 40%. Zmiana legislacji w 1997 r. sprawiła również, że dramatycznie wzrósł udział zarejestrowanych bezrobotnych bez prawa do zasiłku.

Wzrost liczby bezrobotnych bez prawa do zasiłku po 1997 r. wiąże się z wydłużającym się czasem pozostawania bez pracy, a szczególnie z powiększającym się odsetkiem pozostających bez pracy ponad 12 miesięcy oraz ponad 24 miesiące, a zatem bezrobotnych długookresowych, co w praktyce niejednokrotnie oznacza trwałą dezaktywację zawodową. Na koniec 1995 r. bez pracy dłużej niż rok pozostawało 33,7%, a dłużej niż dwa lata 12,8% zarejestrowanych bezrobotnych. Na koniec 2002 r., udziały te wynosiły odpowiednio 53% oraz 34,5%. Pomimo wzrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym pomiędzy styczniem 2002 a styczniem 2002 r. liczba aktywnych zawodowo obniżyła się o 900 osób, czyli o 1,8%.

**Rysunek 2.5. Struktura bezrobocia ze względu na czas pozostawania bez pracy**

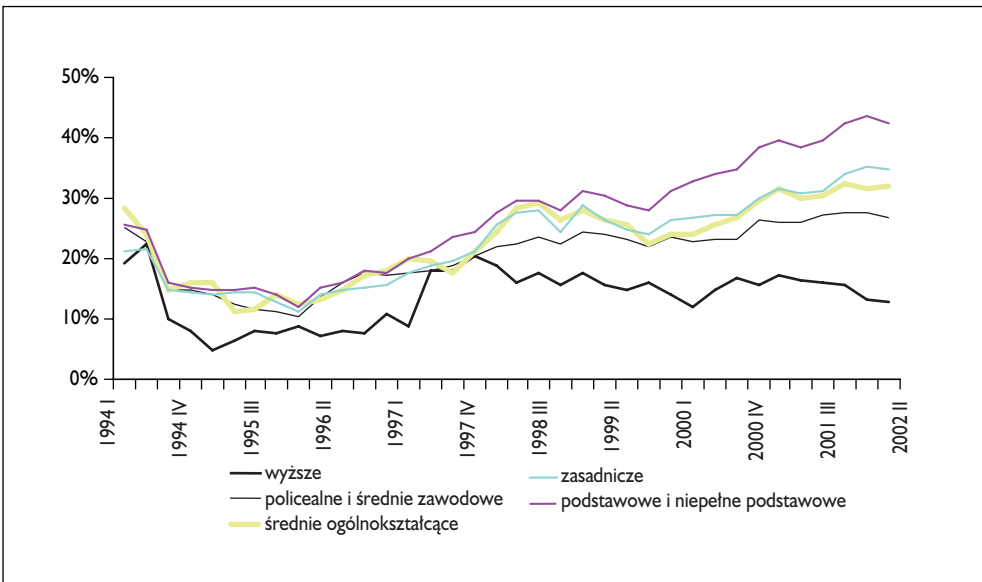


Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Łomży.

Wydłużający się czas pozostawania bez pracy jest związany z bardzo istotnym trendem na rynku pracy w regionie łomżyńskim – zmianą struktury popytu na pracę. Popyt przesuwa się wyraźnie w kierunku pracowników o wyższych kwalifikacjach. Ta tendencja wstępnie w skali całego kraju i cechowała praktycznie wszystkie gałęzie gospodarki w badanym regionie. Świadczy o niej najlepiej dynamiczny wzrost uzyskiwanej premii za wykształcenie widoczny w zarobkach. Osoby o niskich kwalifikacjach nie tylko zarabiają relatywnie mniej, ale także zmalały ich szanse na znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia. W rezultacie ponad

42,5% bezrobotnych z wykształceniem nie wyższym niż podstawowe pozostaje bez pracy dłużej niż dwa lata. Dla porównania wśród osób z wykształceniem wyższym ten udział wynosi tylko 12,9%, czyli jest ponad trzykrotnie mniejszy, choć jeszcze w 1995 r. był tylko dwukrotnie niższy – rozbieżność ulegała zatem wyraźnemu powiększeniu. Ponowna aktywizacja zawodowa osób o najniższym wykształceniu może okazać się bardzo trudna i nawet w okresie ożywienia gospodarczego osoby te będą prawdopodobnie miały małe szanse na znalezienie zatrudnienia.

**Rysunek 2.6. Udział bezrobotnych pozostających bez pracy ponad 24 miesiące wśród bezrobotnych o różnym poziomie wykształcenia**

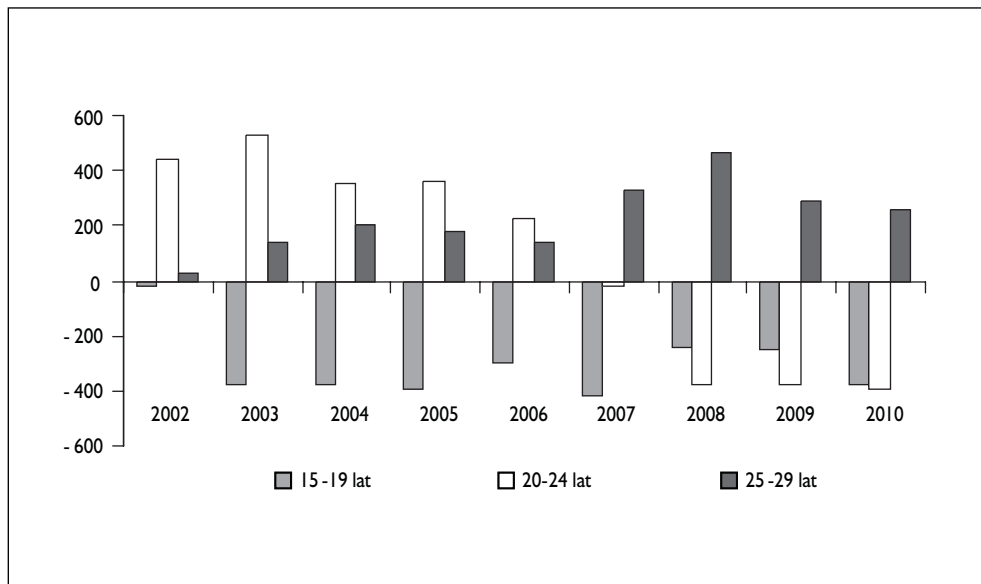


Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Łomży.

Ta krótka charakterystyka sytuacji na rynku pracy powiatu łomżyńskiego wskazuje na dwa najważniejsze wyzwania: zagospodarowanie młodych zasobów pracy oraz zagospodarowanie zasobów pracy o niższych kwalifikacjach na skutek zmiany popytu na pracę w kierunku kwalifikacji wyższych. W tej sytuacji działania wszystkich poziomów administracji państwowej powinny zostać nakierowane równocześnie na trzy cele: (1) Podnoszenie wykształcenia potencjalnych i nowych zasobów pracy przez podnoszenie współczynnika skolaryzacji młodzieży, w tym zwiększanie liczby studentów. Zmniejszy to presję demograficzną w kolejnych latach – wychodzenie młodzieży na rynek pracy będzie bardziej rozłożone w czasie, a poziom wykształcenia będzie lepiej odpowiadał oczekiwaniom pracodawców. Wagę tego zagadnienia ilustruje przedstawiona poniżej prognoza liczby młodych osób potencjalnie wchodzących na rynek pracy w najbliższych latach. (2) Kolejnym priorytetowym kierunkiem polityki powinno być kształcenie i doksztalcenie pracowników o niskich kwalifikacjach, aby

podtrzymać ich aktywność zawodową. (3) Trzecim kierunkiem jest aktywizacja długookresowo bezrobotnych. Są to często osoby o tzw. niskiej zatrudnialności, głównie z powodu bardzo niskich kwalifikacji i jednoczesnego występowania problemów w rodzaju: uzależnienia, schorzenia chroniczne, niepełnosprawność czy dysfunkcje życia rodzinnego. Poradnictwo zawodowe, a niekiedy pomoc terapeutyczna i rehabilitacyjna, stworzenie dla nich zachęt do korzystania z instytucji kształcenia dla dorosłych oraz zwiększenie ich mobilności zawodowej i przestrzennej – to istotne instrumenty działania na tym polu.

**Rysunek 2.7. Prognoza zmiany liczby ludności w grupach wiekowych**



Źródło: Baza Danych Regionalnych, szacunki autorów.

# 3. Analityczne instrumenty diagnozowania i prognozowania sytuacji na regionalnym rynku pracy

## 3.1. Nieadekwatność istniejącej informacji statystycznej

Jednym z głównych celów naszego projektu była identyfikacja dostępnych informacji statystycznych dotyczących lokalnego rynku pracy, analiza ich jakości i propozycja ich uporządkowania. Po rozeznaniu w tej dziedzinie trzeba stwierdzić, że adekwatność dostępnych danych do analizy sytuacji na rynku pracy oraz ich przydatność do tworzenia programów działań w walce z bezrobociem jest niedostateczna.

Na potrzeby projektu badania wykorzystano następujące, istniejące dane statystyczne:

- Kompleksowy zbiór danych o bezrobociu rejestrowanym na terenie powiatu łomżyńskiego i miasta Łomża obejmujących lata 1991-2002. Dane uzyskano z Powiatowego Urzędu Pracy w Łomży.
- Podstawowe informacje społeczno-ekonomiczne o powiecie łomżyńskim i mieście Łomża z modułu powiatowego Banku Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego za lata 1995-2001.
- Sprawozdania o popycie na pracę w powiecie łomżyńskim i mieście Łomża oraz województwie podlaskim (od 1998 r.) na podstawie formularza GUS Z-05 składanego przez firmy powyżej 9 zatrudnionych. Dane uzyskano w Wojewódzkim Urzędzie Statystycznym w Białymstoku.
- Sprawozdania o kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw i wynagrodzeniach w powiecie łomżyńskim i mieście Łomża oraz województwie podlaskim (od 1998 r.) na podstawie formularza GUS DG-01 składanego przez firmy powyżej 9 zatrudnionych. Dane uzyskano w Wojewódzkim Urzędzie Statystycznym w Białymstoku.

Dane uzyskane z Powiatowego Urzędu Pracy (PUP), jak również konsultacje z przedstawicielami tej instytucji pozwoliły określić te obszary, w których informacja na temat rynku pracy jest niedostateczna.

- Do najważniejszych należy relacja pomiędzy wielkością bezrobocia rzeczywistego a re-

jestrowanego oraz trudności z określeniem liczby pracujących. Te problemy dobrze ilustruje dokument analityczny PUP: „Analiza zmian na lokalnym rynku pracy w mieście Łomża w odniesieniu do sytuacji w Polsce oraz województwach: łomżyńskim i podlaskim w latach 1994-2000”. Dokument ten w interesujący sposób analizuje zmiany wielkości i struktury bezrobocia rejestrowanego. Jednak w całym tekście nie przytacza ani jednej statystyki dotyczącej wielkości czy struktury zatrudnienia, oceny wielkości bezrobocia ukrytego, czy szarej strefy oraz źródła utrzymania bezrobotnych. W praktyce PUP nie dysponuje informacją statystyczną dotyczącą tych zasadniczych aspektów funkcjonowania rynku pracy. PUP praktycznie operuje jedynie danymi o przepływie rejestrowanych bezrobotnych i wakatów zgłaszanych w Urzędzie. Taka wycinkowa informacja połączona z bardzo ograniczonymi środkami na aktywne polityki zatrudnienia sprawia, że rola PUP sprowadza się w dużym stopniu do administracji wypłaty zasiłków. Aby w przyszłości pełnić rolę prawdziwego animatora sytuacji na powiatowym rynku pracy, PUP musi gromadzić i wykorzystywać informację przedstawiającą pełniejszą i rzeczywistą sytuację na rynku pracy. Jednak analiza danych uzyskanych z Banku Danych Regionalnych GUS oraz WUS dowodzi, że istotnie PUP nie może uzyskać takiej informacji z instytucji statystyki publicznej.

- Bank Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego za lata 1995-2000 zawiera kilkaset kategorii danych w bardzo szerokim zakresie tematycznym. Informacja na temat rynku pracy ogranicza się jednak tylko do wielkości i struktury rejestrowanego bezrobocia w różnych kategoriach oraz podania ofert pracy na podstawie danych uzyskanych właśnie z PUP. Dodatkowo zawarta jest tylko jedna tablica, w której podaje się informacje na temat liczby pracujących według głównych sekcji gospodarki na podstawie formularza Z-06 GUS (dane te krótko charakteryzujemy poniżej – w ramce). W sumie – bardzo niewiele kategorii danych może pomóc w ocenie sytuacji na rynku pracy. W praktyce są to tylko dane na temat procesów demograficznych. Brakuje natomiast danych na temat aktywności zawodowej, liczby i sytuacji finansowej firm, źródeł dochodu ludności. Planowanie działań w walce z bezrobociem na podstawie tych informacji jest bardzo ograniczone.

Przeprowadzona analiza dowodzi, że dostępne dane z PUP i WUS nie są wystarczające dla zrozumienia problemów lokalnego rynku pracy. O ile lokalne urzędy dysponują informacją na temat zatrudnienia w sektorze większych przedsiębiorstw, to praktycznie nie mają informacji na temat kluczowego, z punktu widzenia lokalnego rynku pracy, sektora firm małych. Związane jest to ze strukturą polskiej sprawozdawczości statystycznej (większość badań pomija podmioty zatrudniające mniej niż 10 pracowników), a także z szeroko rozpowszechnionym zjawiskiem szarej strefy.



### **Formularz GUS Z-05**

Badanie (wypełnienie formularza) jest obowiązkowe i pełne dla wszystkich podmiotów zatrudniających ponad 10 osób od 1998 r. (w 1997 r. badane były tylko duże jednostki).

Informacje o popycie są ułożone według branż za lata 1997, 1998, 2000, 2002. Zakres dostępnych cech obejmuje zmiany zatrudnienia w podziale na zawody, przyczyny zwolnień i przyjęć, planowane zwolnienia i przyjęcia oraz najbardziej poszukiwane zawody. Problemem w wykorzystaniu tych danych jest ich niska reprezentatywność. Dane te pomijają także interesujący z punktu widzenia projektu sektor małych firm. Ogólna liczba pracujących na podstawie formularza Z-05 w 2000 r. (ostatni rok dla którego dostępne są dane uzyskane na podstawie obu formularzy Z-05 oraz Z-06) oceniona jest jedynie na 7916 osób, z czego 6627 w mieście i tylko 1289 w powiecie. Tymczasem według formularza Z-06, który także nie obejmuje podmiotów gospodarczych zatrudniających do 9 osób, liczba pracujących na koniec grudnia wyniosła 17 291 osób, z tego 14 118 w mieście oraz 3173 w powiecie. Dla porównania liczba zarejestrowanych bezrobotnych w końcu 2000 r. wynosiła 9354 (5548 w mieście i 3806 w powiecie). Reprezentatywność badania Z-05 w poszczególnych sekcjach jest jeszcze niższa ze względu na niedostępność danych w przypadku małej liczby firm w sekcji. Niska reprezentatywność jest również głównym problemem w wykorzystaniu badania DG-01 w analizie lokalnego rynku pracy. Z kolei sprawozdania SP-03 na temat popytu na pracę w sektorze najmniejszych firm nie są reprezentatywne na poziomie powiatu. Ponadto, ze względu na to, że badanie przeprowadzane jest w cyklu dwuletnim, jego wartość dla oceny zmiany tendencji na rynku pracy jest ograniczona.

Kolejnym problemem PUP jest ograniczona możliwość oceny rzeczywistej wielkości podaży siły roboczej. W polskiej statystyce publicznej nie zbiera się rzetelnej i reprezentatywnej w skali powiatów informacji statystycznej na temat podaży pracy, jak również popytu na pracę w małych firmach. Istniejące w GUS badania BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności) na temat podaży pracy nie są reprezentatywne na poziomie powiatu.

W konsekwencji tak dużej skali ograniczeń informacyjnych najważniejszym wyzwaniem dla realizatorów projektu było opracowanie sposobu rozszerzenia informacji na temat sytuacji na powiatowym rynku pracy i jej wykorzystania w połączeniu z ograniczoną informacją już istniejącą. Pierwszym krokiem w tym kierunku było zbudowanie prostej w użytku bazy danych integrującej informacje PUP oraz GUS i WUS. W drugim kroku, baza danych została wzbogacona o wyniki przeprowadzonych w ramach projektu ankietowych badań na temat rzeczywistych wielkości podaży i popytu w powiecie.

### 3.2. Prognoza krótkoterminowa bezrobocia rejestrowanego

Prognoza bezrobocia rejestrowanego ma zasadnicze znaczenie dla formułowania planu finansowego Powiatowego Urzędu Pracy związanego z wydatkami na zasiłki dla bezrobotnych. Krótkookresowy model przedstawiony poniżej ma przede wszystkim wspomóc ten proces poprzez regularne wykorzystywanie przez Powiatowy Urząd Pracy. Nacisk został położony na łatwość w obsłudze, dostępność danych oraz ich jakość. Prognozy liczby zarejestrowanych bezrobotnych dokonuje się na podstawie przewidywanych przepływów na rynku pracy. Przepływy te prognozowane są metodami ekonometrycznymi w oparciu o szeregi czasowe opisujące lokalny rynek pracy. W prognozie uwzględniane są efekty sezonowe, procesy autoregresyjne, średniookresowe trendy oraz związki z ogólną sytuacją gospodarczą w kraju<sup>3</sup>.

- Efekty sezonowe mają duże znaczenie dla przepływów na rynku pracy. Na przykład, najwięcej osób podejmuje pracę w maju, a najwięcej wchodzących na rynek pracy rejestruje się jako bezrobotni we wrześniu i październiku. Analiza ekonometryczna pozwala na precyzyjne określenie wielkości tych efektów i wykorzystanie ich w przewidywaniu przepływów na rynku pracy w poszczególnych miesiącach.
- Istotne znaczenie dla prognozowania mają procesy autoregresyjne. Ponieważ dostosowania na rynku pracy nie dokonują się natychmiast, a raczej z pewnym opóźnieniem na co wpływa zjawisko inercji, dane o bieżącej sytuacji pozwalają ocenić najbardziej prawdopodobne kierunki zmian w kolejnych miesiącach. Oszacowane parametry pozwalają więc na wykorzystanie wiedzy przy tworzeniu prognoz.
- Analiza niektórych zmiennych pozwala zidentyfikować średniookresowe tendencje zmian. Źródłem takiego średnioterminowego trendu jest na przykład spadające znaczenie zwolnień związanych z restrukturyzacją przedsiębiorstw.
- Do prognozy wprowadzone zostają również elementy prognozy zewnętrznej. Zmiany w realnym produkcie krajowym brutto (PKB) na poziomie krajowym są skorelowane z popytem na rynku lokalnym, a ten z kolei z zatrudnieniem. Oszacowanie siły tych związków w powiązaniu z wiarygodną prognozą PKB pozwala na lepszą ocenę perspektyw na rynku pracy w Łomży. Ponieważ prognoza PKB w Polsce na kolejne dwa lata jest łatwo dostępna, zarówno z Ministerstwa Finansów, jak również niezależnych ośrodków badawczych (w tym CASE) oraz z banków komercyjnych, jej wykorzystanie w pracach PUP nie będzie stanowić problemu. Ze względu na ograniczoną dostępność prognoz innych wskaźników makroekonomicznych (np. produkcja sprzedana przemysłu, obroty handlu detalicznego i hurtowego) w przedstawianej wersji modelu te dane nie były wykorzystywane dla przygotowania prognozy.

---

<sup>3</sup> Szczegółowe rezultaty modelu są przedstawione w aneksie.

Oszacowane równania regresji pokazują, że zmiany w napływie do rejestrowanego bezrobocia osób wcześniej niepracujących wyjaśniane są: efektami sezonowymi, elementem inercyjnym oraz średniookresowym trendem malejącym. Napływy osób pracujących bezpośrednio przed rejestracją wyjaśniane są: efektami sezonowymi, elementem inercyjnym oraz zmianami w tempie wzrostu PKB Polski. Coraz bliższy zakończenia proces restrukturyzacji firm znajduje odzwierciedlenie w malejącym średniookresowym trendzie liczby rejestracji tej grupy bezrobotnych. Wyrejestrowania bezrobotnych związane z podjęciem pracy wyjaśniane są: efektami sezonowymi, elementem inercyjnym oraz zmianami w tempie wzrostu PKB Polski. Zgodnie z teorią opisującą rynek pracy jako kojarzenie par bezrobotnych i wakatów liczba bezrobotnych w ostatnim okresie zwiększa liczbę osób podejmujących pracę. Wyrejestrowania niezwiązane z podjęciem pracy wyjaśniane są: efektami sezonowymi, elementem inercyjnym oraz ogólną wielkością bezrobocia w poprzednim okresie. Ostatni element pozwala uchwycić tzw. efekt zniechęcenia, który sprawia, że w sytuacji wyjątkowo wysokiego bezrobocia wiele osób postanawia wycofać się z rynku pracy.

Prognoza uzyskana w modelu wskazuje na umiarkowaną poprawę na rynku pracy w Łomży i powiecie łomżyńskim w najbliższych dwunastu miesiącach<sup>4</sup>. Oczekujemy, że ogólna liczba zarejestrowanych bezrobotnych spadnie z 9571 w końcu 2002 r. do 9032 w końcu 2003 r. oraz z 8614 na koniec pierwszej połowy 2003 r. do 7822 w analogicznym okresie 2004 r. Spadek rejestrowanego bezrobocia spowodowany jest dwoma czynnikami: ogólnym ożywieniem gospodarczym oraz stosunkowo niskim napływem osób wchodzących na rynek pracy po raz pierwszy lub po okresie czasowej nieaktywności. Przewidywana liczba nowo zarejestrowanych bezrobotnych w ciągu dwunastu miesięcy pomiędzy lipcem 2003 a czerwcem 2004 r. wynosi 6369 (w porównaniu z 6830 pomiędzy lipcem 2002 a czerwcem 2003 r.), natomiast oczekiwana liczba wyrejestrowań bezrobotnych wyniesie 7183 w tym samym okresie (7160 w poprzednim okresie). Oznacza to, że liczba zarejestrowanych bezrobotnych będzie spadać szybciej niż w poprzednich dwunastu miesiącach.

Co jest jednak szczególnie istotne, to charakter przepływów na rynku pracy. Wyraźnie wzrosła liczba wyrejestrowań związanych z podjęciem pracy – wzrost z 3168 do 3309 w analizowanym okresie. Wynika to z podwyższonej prognozy wzrostu na PKB na lata 2003 i 2004. Z drugiej strony, malejąca liczba wyrejestrowań niezwiązanych z podjęciem pracy tłumaczona jest częściowo lepszymi szansami na znalezienie pracy wśród bezrobotnych. Stąd słabszy efekt zniechęcenia, który był ważny dla spadku liczby bezrobocia w poprzednim okresie (zmiana liczby wyrejestrowań niezwiązanych z podjęciem pracy z 4015 na 3850). Podobna zmiana będzie również cechować charakter napływów do rejestrowanego bezrobocia. Przyspieszenie gospodarcze nakłada się na dalsze spowalnianie zwolnień związanych z restrukturyzacją firm. W rezultacie liczba nowo rejestrowanych bezrobot-

<sup>4</sup> Szczegółowe rezultaty prognozy przedstawione są w aneksie.

nych pracujących do rejestracji spadnie z 2707 w okresie pomiędzy lipcem 2002 a czerwcem 2003 r. do 2436 w okresie pomiędzy lipcem 2003 a czerwcem 2004 r. W mniejszym stopniu na spadek nowych rejestracji wpłynie zmniejszenie napływu bezrobotnych wcześniej niepracujących.

Te relatywnie optymistyczne prognozy są również potwierdzone przez wyniki ankiety przeprowadzonej w ramach projektu wśród przedsiębiorców w końcu marca 2003 r. Zwolnienia planowane na kolejne dwanaście miesięcy były wyraźnie niższe niż te przeprowadzone w poprzednich dwunastu miesiącach, choć lista planowanych przyjęć pozostała na bardzo zbliżonym poziomie. Na poprawę salda przyjęć i zwolnień w 2003 r. wskazywały z kolei dane badania pośród średnich i dużych firm przeprowadzone w 2002 r. (badanie to jest przeprowadzane raz na dwa lata, w porównaniu z 2000 r. wzrost wyniósł 15%).

# 4. Charakterystyka podaży pracy na terenie miasta Łomża i powiatu łomżyńskiego. Stan obecny i perspektywy

## Wprowadzenie

Jak zaznaczono w pierwszej części raportu, pełna ocena sytuacji na powiatowym rynku pracy wymagała rozszerzenia dostępnej informacji o dodatkowe źródła. Po pierwsze – rozszerzenie to polegało na przeprowadzeniu badania ankietowego wśród losowo dobranej populacji powiatu łomżyńskiego i miasta Łomża. Badanie ankietowe przeprowadzono w końcu czerwca 2003 r. wśród mieszkańców w wieku 15-64 lata. Próba liczyła 242 osoby w wieku 15-64 lata, 142 z terenu miasta Łomża oraz 100 z powiatu łomżyńskiego oraz 123 kobiety i 119 mężczyzn, co do podziału terytorialnego odpowiada rzeczywistej sytuacji z 2001 r.

Po drugie – w analizie posłużono się także danymi pochodzącymi z przedsiębiorstw średnich i dużych z terenu regionu łomżyńskiego, uzyskanymi dzięki uprzejmości Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego (WUS) w Białymstoku. Inne dostępne informacje to: dane z Bazy Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego (BDR), dane z Powiatowego Urzędu Pracy w Łomży dotyczące zarejestrowanych tam bezrobotnych oraz dane o absolwentach oraz przyjęciach do szkół ponadpodstawowych w Łomży uzyskane dzięki uprzejmości Urzędu Miasta Łomża.

Po trzecie – analizę wzbogacono o pogłębione wywiady przeprowadzone z przedstawicielami życia gospodarczego i społecznego regionu łomżyńskiego. Pełna lista przeprowadzonych wywiadów znajduje się w aneksie do niniejszego raportu.

### 4.1. Ankieta i pytania badawcze

Przygotowana ankieta liczyła w sumie 45 pytań podzielonych na 6 części: metryka ankietowanego, zdefiniowanie sytuacji na rynku pracy, przyczyny pozostawania bez pracy i charak-

terystyka ostatniej pracy, charakterystyka obecnie wykonywanej pracy, poszukiwanie pracy oraz przyczyny nieaktywności zawodowej. Ankieta została skonstruowana w taki sposób by można było podzielić respondentów na trzy podstawowe grupy według ich aktualnej sytuacji na rynku pracy, to znaczy: na pracujących, bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo. Definicja osoby pracującej oraz osoby bezrobotnej była taka sama jak w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności przeprowadzanym kwartalnie przez GUS.

Wszystkie analizy prowadzone były przede wszystkim pod kątem zaobserwowania różnic pomiędzy sytuacją oraz zachowaniami osób na rynku pracy w mieście Łomża oraz w powiecie łomżyńskim, co w dalszej części analizy odpowiada podziałowi na miasto i wieś. W ten sposób próbowano sprawdzić, czy można traktować wiejski i miejski rynek pracy jako jedną całość. Do jakiego stopnia są one podobne i jakie są podstawowe różnice między nimi? Czy następuje pomiędzy nimi przepływ ludności? Te pytania są także ważne dla prowadzących politykę rynku pracy władz samorządowych. Trzeba bowiem pamiętać, iż Powiatowy Urząd Pracy (PUP) w Łomży działa na terenie obu jednostek administracyjnych (powiat grodzki i ziemski).

Badaliśmy także niektóre zjawiska i zachowania w zależności od płci i wieku respondentów. W praktyce działań systemu urzędów pracy w Polsce większość programów oraz środków skierowana jest do ludzi młodych. Podstawową grupą docelową działań aktywizujących prowadzonych przez jednostki pozarządowe są natomiast kobiety. Aby działania te mogły być prowadzone skutecznie, ważne jest poznanie rzeczywistej sytuacji i postaw tych grup na rynku pracy.

Wśród cech nabytych natomiast jako najważniejsze czynniki mogące determinować sytuację i zachowania na rynku pracy wyróżniliśmy poziom wykształcenia, a także zdobyty zawód. Oczywiście władze powiatowe czy nawet wojewódzkie i rządowe nie są w stanie ani w krótkim okresie, ani w 100% zdeterminować poziomu i profilu wykształcenia społeczeństwa. Na pewno jednak są w stanie bardzo poważnie wpływać na wybory edukacyjne, przede wszystkim młodych ludzi.

Interesowała nas także wielkość oraz podstawowe źródła utrzymania gospodarstw domowych, które mogą być istotnymi psychologicznymi czynnikami decydującymi o postawie na rynku pracy.

## **4.2. Podstawowe cechy populacji oraz badanej próby**

### **Płeć, wiek i edukacja**

Struktura płci oraz wieku na wsi i w mieście jest podobna. Istotne są natomiast różnice w stopniu wykształcenia oraz w strukturze zawodowej ludności miejskiej i wiejskiej.

**Tabela 4.1. Ludność miejska i wiejska w Łomży i powiecie łomżyńskim według wykształcenia**

	<b>Podstawowe i niepełne podstawowe</b>	<b>Zasadnicze zawodowe</b>	<b>Średnie ogólne</b>	<b>Średnie zawodowe lub policealne</b>	<b>Wyższe</b>
Wieś	30,0%	36,0%	9,0%	16,0%	9,0%
Miasto	13,4%	23,9%	12,7%	33,1%	16,9%
Ogółem	20,2%	28,9%	11,2%	26,0%	13,6%

Źródło: Badania własne.

Dane w tabeli 4.1 wyraźnie pokazują, iż ludność wiejska jest znacznie gorzej wykształcona. Aż 66% populacji wiejskiej legitymuje się co najwyżej wykształceniem zawodowym, tylko 9% ma dyplom wyższej uczelni. Najwięcej osób ma wykształcenie zasadnicze zawodowe. Trzeba przy tym dodać, iż najczęściej jest to wykształcenie rolnicze, 22% osób na wsi zadeklarowało, iż rolnik to ich zawód wyuczony, a kolejne 4% to technicy rolnictwa.

Ludność miejska prezentuje się pod względem wykształcenia znacznie lepiej, z 17% osób z wykształceniem wyższym i 33% z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym. Znacznie bardziej zróżnicowana jest też struktura zawodowa ludności miejskiej. Tylko 19% ludności miejskiej, wobec 23% na wsi nie posiada żadnego wykształcenia poza podstawowym. Poza zawodami wymagającymi wykształcenia wyższego więcej jest techników, (6% w mieście wobec 3% na wsi); kowali i ślusarzy (8% wobec zera) oraz techników ekonomistów (7% wobec 1%), mniej jest natomiast mechaników maszyn (3% wobec 6% na wsi).

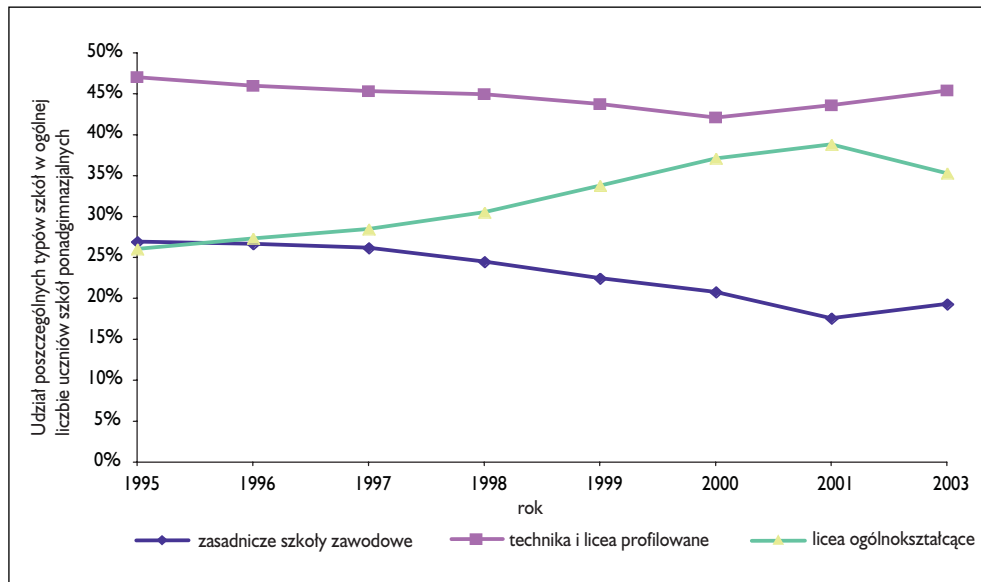
Sytuacja taka nie dziwi, jeśli weźmiemy pod uwagę, iż poza Łomżą znajdują się tylko 2 szkoły ponadgimnazjalne, a mobilność miejscowej ludności (co będzie lepiej widoczne w danych dotyczących lokalizacji miejsca zatrudnienia) nie jest specjalnie duża. Związane jest to zarówno z niskimi dochodami ludności (szczególnie wiejskiej), a także z kiepsko rozwiniętą siecią komunikacyjną.

Z punktu widzenia przyszłości rynku pracy, ważna jest oferta edukacyjna jaką ma do zaoferowania szkolnictwo w regionie, a także preferencje przy wybieraniu szkół wśród samych uczniów.

Spada liczba uczniów chcących uczyć się w szkołach zawodowych. Rośnie natomiast liczba chętnych do nauki w liceach ogólnokształcących oraz szkołach średnich zawodowych, co jak pokazują wyniki naszych badań dotyczących zależności pomiędzy poziomem wykształcenia, a sukcesem na rynku pracy świadczy o rozumieniu wyzwań nowoczesnego rynku pracy przez lokalną młodzież.

Wydaje się, iż planowana oferta szkolna nie jest dopasowana do trendów widocznych na rynku edukacyjnym w ciągu ostatnich kilku lat. Wyraźnie widać nadmiar miejsc oferowanych w ZSZ, z także w szkołach profilowanych kończących się maturą. Zbyt mało jest natomiast miejsc w liceach. Dane te potwierdzają informacje, jakie uzyskaliśmy podczas naszych rozmów w Urzędzie Miasta Łomży: zasadnicze szkoły zawodowe nie są w stanie zapełnić oferowanych przez nie miejsc.

**Rysunek 4.1. Udział poszczególnych typów szkół w ogólnej liczbie uczniów szkół ponadgimnazjalnych w mieście Łomża w latach 1995-2001 oraz udział poszczególnych typów szkół ponadgimnazjalnych w planowanym naborze na rok szkolny 2003/2004**



Źródła: Lata 1995-2001 Baza Danych Regionalnych GUS, rok 2003 – Urząd Miasta Łomży.

Z drugiej strony, wiele z powstających liceów profilowanych, techników, a nawet liceów ogólnokształcących powstaje na bazie ZSZ. Z informacji uzyskanych przez nas w wywiadach wynika, że jakość wykształcenia średniego, jakie można uzyskać w tych szkołach, daleko odbiega od poziomu oferowanego w starszych liceach.

Wydaje nam się też, iż władze powiatowe, a przede wszystkim miejskie, nie prowadzą aktywnej polityki edukacyjnej. Powiatowa rada zatrudnienia opiniuje jedynie projekty powstania nowych kierunków, które proponują dyrektorzy szkół i najczęściej z tak zwanych „przyczyn społecznych” są one akceptowane niezależnie od ich rzeczywistego znaczenia dla przyszłości młodzieży na rynku pracy.

### **Wielkość gospodarstwa domowego i źródła utrzymania**

Mimo, że przeprowadzone badanie ankietowe dotyczyło przede wszystkim sytuacji poszczególnych osób na rynku pracy, to zadawano również pytania dotyczące wielkości oraz głównych źródeł utrzymania gospodarstw domowych, do których należeli respondenci.

Najpierw pytano o wielkość gospodarstwa domowego. Średni rozmiar gospodarstwa domowego na wsi to 4,3 osoby, w mieście natomiast 3,6 osoby. Informacje te nie dziwią, ale warto o nich pamiętać przy analizie różnicy w dochodach osiąganych przez pracujące osoby pomiędzy wsią i miastem.



Nie ma natomiast specjalnych różnic dotyczących źródeł utrzymania respondentów z gospodarstw domowych wiejskich i miejskich. W mieście nieznacznie więcej jest gospodarstw domowych utrzymywanych w więcej niż 50% z pracy własnej i/bądź współmałżonka respondenta (59% wobec 52%), na wsi częściej mieliśmy do czynienia z gospodarstwami emeryckimi (18% wobec 14%), a także utrzymującymi się z pomocy społecznej (3% wobec 1%).

Relatywnie duża liczba osób podających jako główne źródło utrzymania rodziców bądź inne dochody (31% na wsi i 32% w mieście) wynika ze sposobu sformułowania pytania i dotyczy oczywiście głównie osób do 24 roku życia. Aż 82% osób z tej grupy wiekowej wybrało taką odpowiedź. Tu mogą znajdować się gospodarstwa pracownicze, emeryckie, a także utrzymujące się z innych źródeł. Dlatego też podobna analiza przeprowadzona została dla osób wieku 25-44 lata. W tej grupie z pracy własnej bądź współmałżonka utrzymuje się 85% osób, 86% w mieście i 83% na wsi, czyli nie obserwujemy tu specjalnie dużych różnic. Na wsi więcej jest osób żyjących w dużej części z rent bądź emerytur, 10% wobec 4% w mieście. Przewaga gospodarstw utrzymujących się z emerytury na wsi jest przede wszystkim pochodną niskich dochodów osiągniętych w rolnictwie, popularniejszej niż w mieście wielopokoleniowości rodzin. Pokazuje też znaczenie istnienia systemu KRUS dla dochodów ludności wiejskiej. W mieście natomiast mimo większego niż na wsi bezrobocia, dochody z pracy któregoś z członków rodziny mają decydujące znaczenie w domowym budżecie.

### **4.3. Główne cechy sytuacji (parametry) rynku pracy**

Poprzez główne parametry rynku pracy rozumiemy przede wszystkim zmienne umożliwiające nam opis aktywności ekonomicznej ludności. Ludność ze względu na aktywność ekonomiczną podzielić można na trzy grupy, ludność pracującą, bezrobotną oraz nieaktywną zawodowo; przy czym ludność pracująca i bezrobotna stanowią w sumie tzw. ludność aktywną zawodowo.

To do jakiej grupy zaliczona zostanie dana osoba zależy, po pierwsze, od jej rzeczywistej sytuacji na rynku pracy, a po drugie, od tego jak zdefiniujemy cechy, od których zależy przynależność do tej czy innej grupy.

W większości badań dotyczących rynku pracy stosuje się definicje Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zgodnie z tymi definicjami za osobę pracującą uznaje się każdego, kto w ostatnim tygodniu, przez choć jedną godzinę wykonywał pracę przynoszącą dochód lub pomagał w prowadzeniu rodzinnej firmy lub gospodarstwa rolnego. Z kolei, osoba bezro-

botna to taka, która nie ma pracy, ale jej poszukuje i jest w stanie podjąć ją w ciągu danego tygodnia. Osoba nieaktywna nie spełnia żadnego z powyższych warunków. W przeprowadzonym badaniu zastosowano takie właśnie definicje.

Zanim przejdziemy do omawiania wyników należy zwrócić uwagę, iż nasza ankieta miała w znacznie większym stopniu służyć badaniu postaw na rynku pracy niż statystycznemu obliczeniu podziałów na poszczególne grupy pod względem aktywności zawodowej. W związku z tym pytania służące podziałowi na grupy miały ogólniejszy charakter niż np. podobne pytania w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) GUS. Dlatego też wielkości poszczególnych grup mogą w rzeczywistości (czyli w pełnej zgodzie z BAEL) różnić się od otrzymanych dzięki naszej ankiecie. Chodzi tu w szczególności o liczbę bezrobotnych. Bierze się to z faktu, iż bardzo często osoby nieaktywne zawodowo lub nawet pracujące (szczególnie w szarej strefie) opisują swoją sytuację na rynku pracy jako bezrobocie.

### Usytuowanie na rynku pracy ze względu na płeć, miejsce zamieszkania i wiek

Tak jak na początku zaznaczono, interesują nas przede wszystkim różnice w postawach na rynku pracy osób zamieszkałych na wsi i w mieście. Interesujące wydaje się też jak swoją sytuację na rynku pracy postrzegają osoby w zależności od płci i wieku.

**Tabela 4.2. Stan na rynku pracy w zależności od miejsca zamieszkania, płci i wieku**

	Pracujący	Bezrobotni	Nieaktywni	Stopa bezrobocia
W zależności o miejsca zamieszkania				
Gmina wiejska	57%	17%	26%	23%
Gmina miejska	46%	26%	28%	36%
W zależności od płci				
Kobieta	48%	24%	28%	34%
Mężczyzna	53%	20%	27%	28%
W zależności od wieku				
15-24	27%	29%	44%	51%
25-44	72%	21%	7%	22%
44-64	43%	19%	38%	31%
Ogółem				
Ogółem	50%	22%	27%	31%
Aby być zaliczonym do bezrobotnych należało, prócz deklaracji, podać jakąkolwiek formę poszukiwania pracy.				
Ogółem	50%	19%	31%	27%

Źródło: Badania własne.

Jako pracujący zadeklarowało się na wsi znacznie więcej osób niż w mieście. Aż 54% z tych osób pracuje jednak w rolnictwie. Gdy wykonamy taką samą analizę wyłączając z niej pracujących w rolnictwie, to stopa bezrobocia (czyli udział bezrobotnych w całości ludności aktywnej zawodowo) na wsi wyniesie aż 40%, natomiast stopa zatrudnienia (czyli udział pracujących w ogóle ludności w wieku 15-64 lata – druga kolumna tabeli 4.2) tylko 38%. Pokazuje to, w jakim stopniu sytuacja na wsi w regionie łomżyńskim uzależniona jest od rolnic-

stwa. Nie zmienia to jednak faktu, iż obserwowana sytuacja na rynku pracy jest znacznie lepsza na wsi niż w mieście.

O niskiej stopie zatrudnienia w mieście decyduje przede wszystkim relatywnie mała liczba pracujących kobiet. Stopa zatrudnienia dla miejskich kobiet wynosi jedynie 42%. Ta grupa ludności charakteryzuje się też najwyższą stopą bezrobocia. Aż 42% spośród aktywnych zawodowo miejskich kobiet nie może znaleźć pracy, mimo iż deklarują chęć jej znalezienia i możliwość jej podjęcia. Decyduje to o ogólnie gorszym obrazie aktywności ekonomicznej kobiet w całym regionie. Trzeba jednak zauważyć, że aż 23% z bezrobotnych miejskich kobiet nie podjęło żadnych kroków by znaleźć pracę. Stanowiły one aż 63% ogółu najmniej aktywnych bezrobotnych.

Najbardziej aktywna zawodowo jest grupa ludności w wieku od 25 do 44 lat. Są to osoby, które w większości ukończyły już swoją edukację i mają już doświadczenie na rynku pracy. Najgorzej natomiast prezentuje się sytuacja aktywnej zawodowo młodzieży. Trzeba jednak pamiętać, iż młode osoby poszukujące pracy są najczęściej słabo wykształcone i mało aktywne. Ci najzdolniejsi wciąż się uczą i znajdują się w 44% grupie osób biernych na rynku pracy.

W tabeli 4.2 uderza bardzo wysoka ogólna stopa bezrobocia na terenie ziemi łomżyńskiej wynikająca z naszej analizy. Spada ona tylko nieznacznie po odjęciu od grupy bezrobotnych i zaliczeniu do biernych zawodowo osób, które mimo deklarowanej chęci znalezienia pracy nie podjęły w tym kierunku żadnych kroków (głównie miejskie kobiety). Musimy jednak pamiętać, iż są to wyniki tylko z naszej próby, a ich generalizacja na całą populację w regionie obarczona byłaby poważnym błędem statystycznym.

## Wykształcenie

Bardzo istotnym czynnikiem determinującym sytuację danej osoby na rynku pracy jest jej wykształcenie. Nie inaczej prezentuje się sytuacja na terenie Łomży i powiatu. Oczywiście najgorzej zarówno w mieście, jak i na wsi przedstawia się sytuacja osób z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym. Przy czym sytuacja tej grupy w mieście jest nieporównanie gorsza niż na wsi, gdzie osoby te znajdują pracę w rolnictwie. Możliwości znalezienia przez nie zatrudnienia w mieście są znacznie mniejsze.

W najlepszej sytuacji są osoby z wykształceniem wyższym. W naszej próbie, na wsi żadna z nich nie była bezrobotna. Oczywiście w pewnym stopniu wynika to z małych rozmiarów naszej próby i nie świadczy, iż z taką sytuacją mamy do czynienia w rzeczywistości. Jest to jednak na pewno oznaka niedostatku osób z wykształceniem wyższym w środowisku wiejskim, a także paradoksalnie braku odpowiednich dla nich miejsc pracy na wsi. Osoba z wyższym wykształceniem pochodząca ze wsi, nie mając szans na znalezienie zajęcia w swoim miejscu zamieszkania przeprowadza się miasta – tam studiowała, tam ma szanse i odpowiednie kontakty. Niedostatek wykształconych osób na wsi spowodowany jest też trudną

dostępnością wykształcenia (nie tylko wyższego, ale także średniego) na wsi o czym pisaliśmy już wcześniej.

Wśród osób z wyższym wykształceniem stopa bezrobocia jest (jak na polskie warunki) bardzo duża. Znow jest to częściowo związane z wielkością naszej próby. W sumie są tylko cztery osoby, wszystkie kobiety. (W sumie zresztą kobiety stanowią aż 76% ogółu osób z wyższym wykształceniem w naszej próbie.) Trzy z tych czterech bezrobotnych kobiet to specjaliści marketingu i zarządzania. W tym lub pokrewnych kierunkach kształcą obie lokalne szkoły wyższe i podaż tego typu osób na lokalnym rynku pracy jest wyjątkowo duża. Wydaje się, iż po pierwsze, przynajmniej częściowo wyjaśnia nam to relatywnie wysoki poziom bezrobocia w tej grupie, a po drugie, każe zastanowić się nad zróżnicowaniem oferty edukacyjnej lokalnych szkół wyższych, lub promocji, być może połączonej z dofinansowaniem, kształcenia zamiejscowego wśród lokalnej młodzieży.

**Tabela 4.3. Stan na rynku pracy w zależności od miejsca zamieszkania i wykształcenia**

	Pracujący			Bezrobotny			Nieaktywny			Stopa bezrobocia		
	wieś	miasto	ogółem	wieś	miasto	ogółem	wieś	miasto	ogółem	wieś	miasto	ogółem
Podstawowe i niepełne podstawowe	37%	16%	29%	17%	26%	20%	47%	58%	51%	31%	63%	42%
Zasadnicze zawodowe	67%	47%	57%	17%	35%	26%	17%	18%	17%	20%	43%	31%
Średnie ogólne	56%	33%	41%	11%	33%	26%	33%	33%	33%	17%	50%	39%
Średnie zawodowe lub policealne	69%	49%	54%	31%	21%	24%	0%	30%	22%	31%	30%	31%
Wyższe	67%	71%	70%	0%	17%	12%	33%	13%	18%	0%	19%	15%
<b>Ogółem</b>	<b>57%</b>	<b>46%</b>	<b>50%</b>	<b>17%</b>	<b>26%</b>	<b>22%</b>	<b>26%</b>	<b>28%</b>	<b>27%</b>	<b>23%</b>	<b>36%</b>	<b>31%</b>

Źródło: Badania własne.

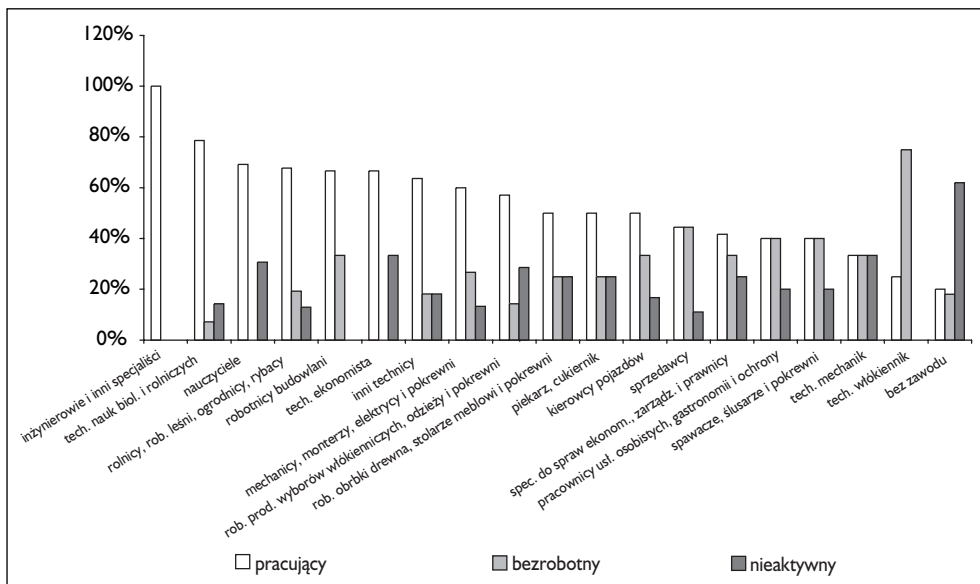
Drugą, po osobach bez wykształcenia, grupą charakteryzującą się małą aktywnością ekonomiczną i najwyższym bezrobociem są osoby z wykształceniem średnim ogólnym. Dowodzi to, iż szczególnie na miejskim rynku pracy, wciąż bardzo istotne dla zapewnienia sobie sukcesu na rynku pracy jest zdobycie konkretnego zawodu, z którym od razu po szkole można zacząć karierę zawodową. Osoby legitymujące się tylko maturą, 70% których stanowią kobiety, relatywnie często wybierają więc bierność zawodową.

## Zawody

Jak już zwracaliśmy na to uwagę powyżej pewne zawody, nawet w przypadku wyższego wykształcenia, stawiają starającą się o pracę osobę w bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy.

W najlepszej sytuacji na lokalnym rynku pracy, według naszej ankiety, znajdują się inżynierowie i specjaliści z innych dziedzin – wszyscy oni pracowali. Tak, jak już jednak wspomina-

Rysunek 4.2. Zawód wyuczony a sytuacja na rynku pracy



Źródło: Badania własne.

liśmy wcześniej, zdobycie dyplomu w zakresie zarządzania czy marketingu nie daje już takich możliwości na lokalnym rynku pracy. Relatywnie wysoka pozycja zawodów związanych z rolnictwem skorelowana jest oczywiście z silną pozycją rolnictwa w regionie. Większość osób posiadających dyplomy szkół zawodowych o profilu rolniczym pracuje właśnie w tej branży. Wysoka pozycja robotników budowlanych związana jest najprawdopodobniej z okresem w jakim przeprowadzane było badanie. Czerwiec jest szczytem budowlanego sezonu. Bardzo zła sytuacja techników włókienników związana jest z upadkiem zakładów z branży w regionie i ciągłą produkcją nowych absolwentów przez jedno z lokalnych techników.

Mimo, iż najgorszą pozycję na rynku pracy mają osoby bez żadnego przygotowania zawodowego to nie wydaje się jednak, aby sam profil ukończonej szkoły w istotnym stopniu determinował szanse osoby na znalezienie pracy. Tylko 45% pracujących w regionie pracuje w swoim wyuczonym zawodzie. Ważny jest przede wszystkim sam poziom wykształcenia (zarówno szczebel wykształcenia, jak i jakość zdobytej wiedzy) oraz gotowość osoby poszukującej pracy do zdobywania nowych umiejętności.

Podsumowując powyższe analizy można zaryzykować twierdzenie, iż osoba planująca zakończyć edukację na poziomie średnim powinna starać się by zaczynać swoją karierę zawodową z konkretnym zawodem. Zawód ten nie powinien jednak ograniczać jej pola zainteresowań jeśli chodzi o poszukiwanie pracy. Należy też liczyć się z koniecznością, nawet kilkukrotnej, zmiany swojego zawodu w czasie trwania kariery zawodowej.

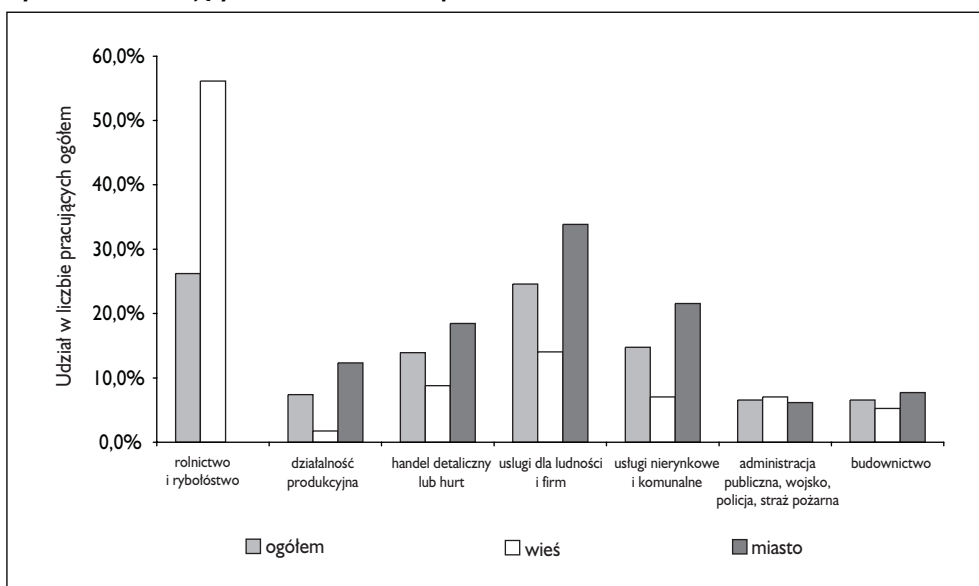
## 4.4. Pracujący

### Podstawowe branże

Pierwszym zjawiskiem jakie dostrzegamy analizując strukturę branżową pracujących jest absolutna dominacja rolnictwa na terenach wiejskich. Ponad 55% pracujących na wsi zajmuje się rolnictwem, z czego 1/5 to członkowie rodzin pomagający w prowadzeniu gospodarstwa rolnego.

Z drugiej strony, w mieście dominującym pracodawcą są firmy usługowe. Pracuje w nich 34% wszystkich pracujących. Jeśli sektor ten rozszerzyć o usługi nierynkowe oraz handel to udział takiego szerokiego sektora w ogóle zatrudnienia wynosi 74%.

Rysunek 4.3. Pracujący w mieście i na wsi w podziale na branże



Źródło: Opracowanie własne.

Drugą charakterystyczną cechą lokalnej struktury branżowej rynku pracy jest bardzo małe zatrudnienie w branżach produkcyjnych. Ogółem wynosi ono jedynie 7%, na wsi natomiast jedynie 2%. Tak znaczna dominacja usług w mieście oraz rolnictwa na terenach wiejskich zgodna jest z charakterem regionu, jednak oznacza ona zupełnie inną sytuację na wiejskim i miejskim rynku. Dalsza kreacja zatrudnienia w firmach usługowych w mieście, jako zgodna z ogólnopolskimi tendencjami, wydaje się możliwa. Nie jest jednak prawdopodobne, aby w horyzoncie najbliższych lat takim dostarczycielem miejsc pracy mogło być rolnictwo, które z pracochłonnego będzie stawało się coraz bardziej kapitałochłonne (a nawet „technochłonne”).

Wszystkie osoby deklarujące, iż ich przedsiębiorstwo prowadzi działalność produkcyjną twierdzą jednocześnie, iż jest ono duże (powyżej 50 zatrudnionych). Oznacza to, iż brakuje małych firm produkcyjnych mogących działać chociażby tylko na lokalnym rynku. Wydaje się, że dalszy rozwój opartego, między innymi, na produktach rolnych przetwórstwa pozwoliłby na znaczne rozładowanie sytuacji na rynku pracy, szczególnie na terenach wiejskich. Dlatego też tak ważne jest prowadzenie polityki zmierzającej do promocji lokalnej drobnej przedsiębiorczości, z której skorzystać mogłyby zarówno firmy usługowe, jak i produkcyjne. Więcej o obecnie stosowanych instrumentach oraz o pożądanych kierunkach zmian piszemy w innej części naszego raportu.

### **Wielkość firmy, forma własności**

Struktura wielkości (mierzona liczbą zatrudnionych) pracodawców jest prostą konsekwencją podziału branżowego. Na wsi dominują mali pracodawcy, głównie rolnicy. Miejsca pracy 70% naszych wiejskich respondentów to firmy (i gospodarstwa) zatrudniające do 10 osób. W mieście natomiast około 1/3 ludności pracuje w formach do 10 zatrudnionych, 1/3 do 50 oraz 1/3 powyżej 50.

Większość zatrudnienia lokuje się w sektorze prywatnym – 75%. Przy czym nie ma tu wyraźnego podziału na duże przedsiębiorstwa państwowe, spółdzielcze lub komunalne i małe prywatne. Przedsiębiorstwa prywatne rzeczywiście stanowią 100% małych pracodawców (poniżej 10 pracujących), wśród dużych (powyżej 50) jest ich jednak połowa. Taka struktura zatrudnienia odpowiada tendencjom obserwowanym w całym kraju, gdzie w sektorze prywatnym (według BAEL I'2003) lokuje się 66% zatrudnienia.

### **Charakter zatrudnienia (umowa, trwałość)**

Miejski i wiejski rynek pracy różnią się także znacznie jeśli chodzi o podstawowe formy zatrudniania pracowników. W mieście 80% to pracownicy najemni, 15% właściciele firm i 5% osoby pracujące na umowę zlecenie lub o dzieło. Na wsi natomiast po 40% stanowią właściciele gospodarstw rolnych i pracownicy najemni. Kolejną najpopularniejszą formą zatrudnienia są pomagający członkowie rodzin, którzy w sumie stanowią 14% pracujących, z czego znaczna większość pracuje w rolnictwie. Taka forma pracy nie jest natomiast popularna w mieście. Wśród naszych miejskich respondentów nie znalazła się ani jedna taka osoba. Jest to o tyle niezrozumiałe, że większość miejskiego zatrudnienia lokuje się w handlu i usługach, a wiele firm z tych branż to najprawdopodobniej firmy rodzinne.

W mieście wśród pracowników najemnych znacznie większy jest udział osób, które mają podpisany kontrakt o pracę na czas nieokreślony – stanowią one 74% wszystkich pracowników najemnych. Na wsi znacznie popularniejsza jest praca na czas określony, tylko 50% pracowników najemnych ma stałe kontrakty i aż 9% pracuje w swoim miejscu pracy mniej niż 1 miesiąc, (w mieście tylko 2%). Najprawdopodobniej wiąże się to z sezonowym cha-

rakterem wielu wykonywanych na wsi prac, co znajduje potwierdzenie w danych mówiących o przyczynach podjęcia pracy na czas określony. W mieście jest to najczęściej brak możliwości znalezienia innego zatrudnienia, na wsi dominują „inne przyczyny”. Jednocześnie jednak aż 57% na wsi wobec 44% w mieście pracuje w swoim miejscu pracy więcej niż 5 lat. Oznacza to, iż w rzeczywistości na wsi mamy do czynienia z dwoma oddzielnymi rynkami pracy. Jednym dla rolników, ich rodzin i pracowników usług publicznych ze stałym wieloletnim zatrudnieniem w jednym miejscu pracy oraz drugim, oddzielnym, gdzie dominuje zatrudnienie tymczasowe lub wręcz sezonowe. Postęp technicyzacji i specjalizacji rolnictwa będzie sprzyjać pogłębianiu się tej sytuacji i odpowiedzią na nią musi być przede wszystkim edukacja. W mieście sytuacja jest bardziej zrównoważona.

### **Dojazdy do pracy**

Bardzo wiele możemy dowiedzieć się o mobilności lokalnej siły roboczej analizując czas jaki osoby pracujące muszą poświęcić na dojazd do pracy, a potem gotowość do dojazdów osób bezrobotnych.

Oczywiście średni czas dojazdu osób dojeżdżających do pracy w mieście jest znacznie mniejszy niż na wsi. Aż 95% miejskich pracowników przeznacza na dojazdy poniżej pół godziny, na wsi odsetek ten wynosi 76%. Na wsi bardzo popularna jest jednak praca w domu. Jako pracujący w domu deklaruje się aż 19% wiejskich pracujących respondentów, z czego 80% pracuje w rolnictwie. W mieście nie natrafiliśmy na żadną osobę pracującą w domu. Z drugiej strony, aż 14% miejskich pracowników (wobec śladowych ilości na wsi) nie ma ustalonego miejsca pracy. Są to głównie pracujący na własny rachunek mężczyźni parający się działalnością handlową, rzadziej usługową.

Aż 19% pracujących mieszkających na wsi deklaruje, iż dojeżdża do pracy powyżej 1/2 godziny. Sugerowałoby to dość duży stopień mobilności wiejskiej siły roboczej. Aż połowa z tych osób pracuje jednak w rolnictwie, znaczy to że ich odjazdy nie są związane z szerokim (terytorialnie) zakresem poszukiwania przez nie pracy, ale z koniecznością dalekiego dojeżdżania na (w 3/5 przypadków własne) pole. Oznacza to, iż tylko 1 na 10 pracujących osób mieszkających na wsi znalazła pracę poza rolnictwem i poza swoją najbliższą okolicą.

### **Dochoły z pracy (wiek, branże, miejsce zamieszkania, wykształcenie)**

W ankiecie zawarte było również pytanie dotyczące dochodów netto osiągniętych w głównym miejscu pracy w skali miesiąca. Pytanie to służyło uzyskaniu informacji co do trzech spraw. Po pierwsze – miało na celu określenie podstawowych parametrów decydujących o wysokości zarobków. Po drugie – służyło określeniu liczby osób pracujących osiągniętych zarobki nie mogące zapewnić im przeżycia (co może być miarą bezrobocia ukrytego). Po trzecie wreszcie – służyło określeniu wysokości zarobków w regionie w porównaniu do średniej krajowej, także wobec ustawowej płacy minimalnej.



Oczywiście nie wszyscy, mimo pełnej anonimowości, ankiety zgodzili się podać nam swoje dochody. Spośród 122 pracujących osób aż 20 odmówiło, bądź nie było w stanie podać nam swoich dochodów. Można podejrzewać, iż są to najprawdopodobniej osoby osiągające dochody przewyższające przeciętną, co sugerowałoby, że nasze szacunki są nieco zaniżone. Wskazywał by na to także fakt, że były to głównie osoby pochodzące z miasta (70%), 30% z nich było pracodawcami, a 60% legitymowało się wykształceniem wyższym niż średnie ogólne. Czyli spełniały one warunki, by zgodnie z tabelą 4.4 osiągać wysokie dochody.

**Tabela 4.4. Podstawowe parametry dotyczące zarobków ludności Łomży i powiatu w próbie**

	Parametr*	Średnia	Średnia obciąża 5%	Mediana
<b>Ogółem</b>		<b>1478</b>	<b>1050</b>	<b>950</b>
Wykształcenie	podstawowe	832	702	500
	zawodowe	1057	976	900
	średnie ogólne	1157	1118	800
	średnie zawodowe	1899	1038	950
	wyższe	2289	1544	1200
Miejsce zamieszkania	wieś	1518	1007	700
	miasto	1437	1090	1000
Płeć	kobieta	1316	937	800
	mężczyzna	1627	1159	1000
Wiek	15-24	832	758	650
	25-44	1914	1210	1000
	45-64	1013	913	800
Branża	rolnictwo	1721	886	500
	produkcja	1071	1056	1000
	handel	850	833	700
	usługi dla ludności	1257	1213	1100
	usługi nierynkowe	2250	1470	1100
	administracja	1375	1350	1200
Forma własności pracodawcy	prywatny	1590	1025	800
	państwowy	1261	1230	1200
Rodzaj wykonywanej pracy	pracownik najemny	1135	1100	1000
	pracodawca poza rolnictwem	4417	3890	2000
	właściciel gospodarstwa rolnego	2417	1298	775
	umowa zlecenie, itp.	576	561	500

\*Uwagi:

Średnia obciąża oznacza, iż została ona policzona po wyłączeniu z próby 5% najwyższych i 5% najniższych zarobków.

Mediana rozcina nam pracujących na dwie równe grupy. To znaczy, że 50% osób zarabia poniżej tej wielkości (lub równo tę wielkość) i 50% powyżej.

Źródło: Badania i obliczenia własne.

Przeciętne dochody z pracy netto na osobę wynoszą około 1000 zł. Taka też była najczęstsza odpowiedź podawana przez naszych respondentów. Jednak połowa osób pracuje za mniej niż 950 zł miesięcznie, a 30% zarabia poniżej płacy minimalnej, która netto wynosi około 600 zł. Przy czym dotyczy to 58% pracujących w rolnictwie i 22% pracujących poza rolnictwem.

Jako ukrytych bezrobotnych traktować możemy osoby pracujące za wynagrodzenie miesięczne bliskie zeru. Za taką granicę uznaliśmy tu umownie 100 zł. W sumie osoby takie stanowią 12% tych, którzy zdecydowali się podać nam swoje dochody. 75% z nich pracuje w rolnictwie, 40% to pomagający członkowie rodzin, 25% to właściciele gospodarstw rolnych, tylko 25% pracuje mniej niż 20 godzin tygodniowo, a aż 60% więcej niż 40. Osoby te, z wyjątkiem pomagających członków rodzin, w oczywisty sposób nie są w stanie ze swojej pracy zapewnić odpowiednich dochodów swoim gospodarstwom domowym.

Tabela 4.4 pokazuje wyraźną zależność średniej płacy od poziomu wykształcenia, choć czym wyższe wykształcenie tym większe możliwe rozpiętości w zarobkach, co pokazuje różnica pomiędzy średnią i średnią obciętą. Więcej zarabiają też mężczyźni niż kobiety. Najwięcej zarabiają osoby w średnim wieku. Najwięcej zarobić można w usługach nierynkowych i administracji, o czym decydują głównie dość wysokie, jak na łomżyńskie warunki i mało zróżnicowane wynagrodzenia urzędników państwowych i nauczycieli. Najmniej zróżnicowane płace (co pokazują małe różnice pomiędzy średnią, średnią obciętą i medianą) mają jednak pracownicy branży produkcyjnej. Podobnie jak w całej Polsce wciąż więcej zarabia się w sektorze państwowym niż prywatnym, zarobki są tam też mniej zróżnicowane.

## 4.5. Bezrobotni

Osoby deklarujące się jako bezrobotne stanowią w sumie 22% naszej grupy. Mieszkają przede wszystkim w mieście (70%) i są kobietami (55%). Najwięcej bo 33% z nich ma wykształcenie zasadnicze zawodowe. Należy jednak pamiętać, iż osoby z wykształceniem podstawowym częściej wybierają bierność zawodową.

Nas najbardziej interesuje jakie kroki podejmują bezrobotni by znaleźć pracę, czy oznaczają one rzeczywiste aktywne poszukiwanie pracy? Czy rejestrują się w urzędzie i czy odczuwają z jego strony jakąś pomoc? Jakie są ich oczekiwania płacowe, czy wydają się one realne?

Aż połowa bezrobotnych w naszej grupie nie pracuje już dłużej niż dwa lata. W teorii rynku pracy osoby takie bardzo często traktowane są jako nie mające żadnego wpływu na sytuację na tym rynku. Nie są one już interesujące dla pracodawców, a w związku z tym nie stanowią konkurencji do miejsc pracy dla osób bezrobotnych krócej. Wydaje się, iż to do tych właśnie osób powinna być kierowana większość działań aktywizujących.

Około 1/5 wszystkich bezrobotnych nigdy nie pracowało. Choć na wsi i w mieście stanowią oni podobną liczebnie grupę, to z uwagi na ogólnie niższy poziom bezrobocia na terenach wiejskich, stanowią oni tam znacznie większy odsetek bezrobotnych (29% wobec 14%). Ta grupa również powinna budzić szczególną uwagę urzędów pracy.

Aż 1/3 miejskich pracujących wcześniej bezrobotnych straciła pracę w ciągu ostatnich 12 miesięcy, co obrazuje nam stopień nasilenia się problemów na rynku pracy w ostatnim czasie. Na wsi grupa ta stanowi 18%. W sumie 31% pracujących wcześniej bezrobotnych straciło pracę w ciągu ostatnich 2 lat, z czego około 75% straciło pracę w handlu i w usługach, a tylko 11% w produkcji. Tak zwany trzeci sektor jest więc nie tylko największym pracodawcą w regionie, zwalnia on także stosunkowo najwięcej ludzi, występuje tam największa rotacja pracowników. Dawnej znacznie większą rolę w kreacji bezrobocia odgrywała branża produkcyjna. Z osób, które straciły pracę ponad 2 lata temu aż 25% pracowało w tego typu przedsiębiorstwach, a „tylko” około 65% w usługach.

Wyniki badania popytu na pracę, przeprowadzanego wśród pracodawców pokazują, iż większość odejść z pracy odbywa się z inicjatywy pracownika. W naszym badaniu tylko 1 bezrobotny, który stracił pracę w ciągu ostatnich 2 lat odszedł z pracy na własne życzenie. Przeważające przyczyny utraty pracy to bankructwo pracodawcy oraz zakończenie umowy na czas określony, każdą z tych przyczyn podało około 1/3 bezrobotnych. Oczywiście różnice te są w dużej mierze spowodowane tym, iż nasi ankierzy prowadzący badania w przedsiębiorstwach z oczywistych względów nie mogli dotrzeć do firm już nie istniejących. Świadczy to też jednak o tym, iż nie każde zakończenie zatrudnienia wiąże się z bezrobociem i że bezrobotnymi stają się głównie osoby, które utraciły pracę nie ze swojej winy. Teoretycznie więc powinno to skutkować dużą determinacją osób bezrobotnych do znalezienia pracy.

### **Sposoby poszukiwania pracy ze względu na (wiek, płeć, miejsce zamieszkania)**

Aż 15% ogółu bezrobotnych nie poszukuje w ogóle pracy, to znaczy nie podjęło żadnych kroków w celu znalezienia pracy. Większość tych osób to kobiety. Tak, jak pisaliśmy już wyżej powinny one właściwie być uznane za nieaktywne zawodowo, mimo iż twierdzą, że poszukują pracy.

Druga grupa najmniej aktywnie poszukujących pracy to osoby, dla których jedyną formą poszukiwania pracy (można było podać więcej niż jedną formę, patrz tabela 4.5) jest rejestracja w urzędzie. W naszej grupie osoby takie stanowią 9%, a spośród zarejestrowanych w urzędzie pracy 19%. W sumie jednak należy stwierdzić, iż grupa bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy znacznie aktywniej poszukuje pracy niż ogół bezrobotnych. Stanowią oni 100% próbujących zacząć własną działalność gospodarczą, 75% umieszczających własne ogłoszenia i około 60% szkolących się i szukających pracy samodzielnie.

Obok rejestracji w urzędzie pracy najbardziej popularnymi wśród bezrobotnych metodami poszukiwania pracy są inne formy, które można nazwać pasywnymi, czyli: czytanie ogłoszeń prasowych oraz poszukiwanie poprzez krewnych i znajomych. Najbardziej rozpowszechnionym, choć wyraźnie mniej niż formy pasywne, aktywnym sposobem poszukiwania pracy są bezpośrednie wizyty u pracodawców preferowane przede wszystkim przez osoby młode i po szkołach zawodowych.

Młode osoby stanowią również większość poszukujących pracy poprzez krewnych oraz znajomych i wyraźnie dominują wśród doszkalających się, choć tę formę poszukiwania pracy wybrało tylko około 30% młodych bezrobotnych legitymujących się przede wszystkim średnim wykształceniem zawodowym.

Generalnie, mężczyźni znacznie aktywniej poszukują pracy niż kobiety, które szczególnie niechętnie chodzą bezpośrednio do pracodawców.

Mieszkańcy wsi znacznie częściej niż mieszkańcy miast rejestrują się w urzędach pracy, aż 76% wiejskich bezrobotnych jest zarejestrowanych w urzędzie. Mieszkańcy wsi natomiast nie próbują poszukiwać szczęścia w prywatnych biurach pośrednictwa pracy, nie ogłaszają się sami, a także rzadziej niż mieszkańcy miast próbują się doszkaląc.

**Tabela 4.5. Sposoby poszukiwania pracy w poszczególnych grupach ludności**

Sposoby szukania pracy	Płeć			Miejsce zamieszkania		Wiek		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	miasto	wieś	15-24	25-44	45-64
Żadnych	15%	23%	4%	14%	18%	5%	15%	27%
Rejestracja w urzędzie	50%	47%	54%	38%	76%	42%	60%	47%
Biuro prywatne	4%	3%	4%	5%	0%	11%	0%	0%
Czytam ogłoszenia w mediach	59%	60%	58%	62%	53%	68%	65%	40%
Sam się ogłaszam	7%	3%	13%	11%	0%	0%	15%	7%
Poprzez krewnych i znajomych	57%	57%	58%	59%	53%	68%	65%	33%
Sam szukam u pracodawców	39%	20%	63%	38%	41%	58%	30%	27%
Próbuję zacząć własną działalność	6%	3%	8%	5%	6%	5%	10%	0%
Doszkałam się	15%	17%	13%	19%	6%	32%	10%	0%

Uwaga: Liczby w poszczególnych kolumnach nie muszą sumować się do 100%, gdyż respondenci mogli podawać więcej niż 1 sposób poszukiwania pracy.

Źródło: Badania własne.

Sposoby poszukiwania pracy są bardzo silnie uzależnione od wieku bezrobotnych. Osoby młode nieco rzadziej próbują uzyskać pomoc z urzędu pracy, co może dziwić, gdyż to właśnie głównie na tę grupę skierowane są aktywne formy pomocy bezrobotnych, a szczególnie te należące do pakietu „pierwsza praca”. Znacznie częściej natomiast niż starsze osoby próbują oni swojego szczęścia bezpośrednio u pracodawców, jako jedyni trafiają też do prywatnych biur pośrednictwa pracy. Osoby w średnim przedziale wiekowym częściej niż inni wybierają rejestrację w urzędzie pracy, a także próbują zacząć własną działalność i umieszczają swoje własne ogłoszenia. Wierzą oni, że ich doświadczenie zawodowe i wciąż atrakcyjny wiek zainteresują pracodawców lub pozwolą osiągnąć sukces we własnej działalności. Osoby najstarsze są zdecydowanie najmniej aktywne. Najczęściej ograniczają się do biernych sposobów poszukiwania pracy, a i tak próbują ich znacznie rzadziej niż młodsze osoby. Aż 27% z nich nie podejmuje żadnych prób znalezienia pracy.

### Gotowość do zmiany miejsca zamieszkania i oczekiwania płacowe bezrobotnych wobec dochodów pracujących

O determinacji bezrobotnych do znalezienia pracy możemy się także wiele dowiedzieć sprawdzając czy byliby oni gotowi podjąć zatrudnienie, które wiązałoby się ze zmianą miejsca zamieszkania lub dalekimi dojazdami do pracy, a także jakie byłyby ich oczekiwania płacowe w zależności od tych czynników.

**Tabela 4.6 Gotowość bezrobotnych do zmiany miejsca zamieszkania oraz ich wymagania płacowe w różnych grupach**

	Z ogółu bezrobotnych	Średnia	Średnia obcięta 5%	Mediana
Ogółem	57%	1888	1747	1500
Kobiety	60%	1950	1800	1500
Mężczyźni	54%	1802	1669	1500
Wieś	53%	1311	1256	1000
Miasto	59%	2124	1986	1875
15-24	84%	1465	1372	1200
25-44	60%	2500	2389	2250
45-64	20%	-	-	-
Podstawowe	30%	-	-	-
Zasadnicze zawodowe	56%	1930	1833	1750
Średnie ogólne	57%	-	-	-
Średnie zawodowe	73%	1427	1364	1200
Wyższe	75%	-	-	-

Uwaga: Kreski oznaczają, iż liczba obserwacji w danej grupie była zbyt mała by móc podawać jakiegokolwiek statystyki.

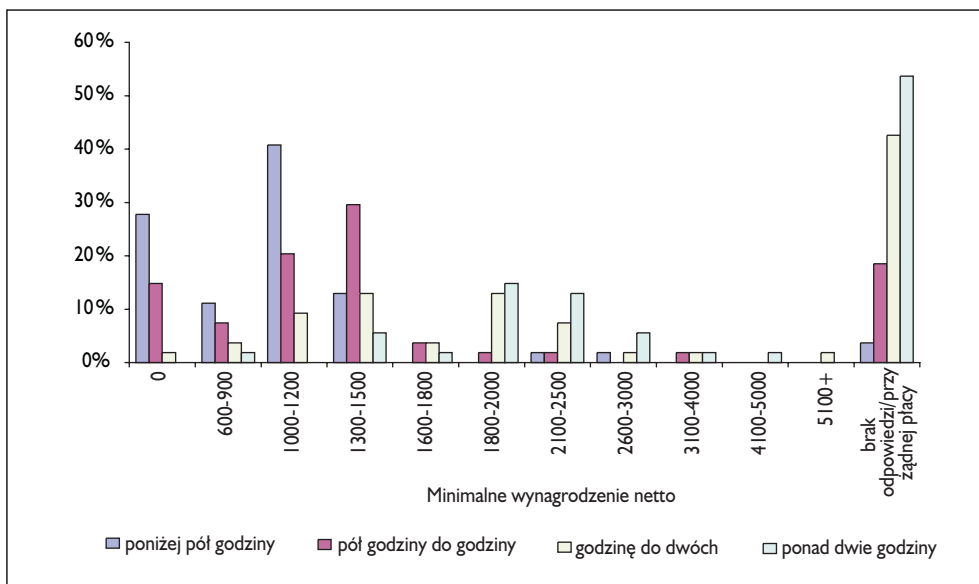
Źródło: Badania własne.

Ogółem (patrz tabela 4.6) 57% bezrobotnych zadeklarowało, iż byliby gotowi zmienić miejsce zamieszkania gdyby znaleźli pracę. Gotowość taką zgłosił podobny odsetek bezrobotnych kobiet i mężczyzn, podobnie zachowuje się też ludność miejska i wiejska, choć wymagania płacowe tej ostatniej są znacznie mniejsze. Zrozumiałe wydaje się, że gotowość do wyjazdu spada wraz wiekiem respondentów, starsi respondenci mają też wyższe wymagania płacowe. Skłonność do przemieszczania rośnie też wraz z wykształceniem. Niestety z racji małych rozmiarów próby nie możemy uzyskać pełnego przeglądu wymagań płacowych w zależności od stopnia wykształcenia. Wysokie wymagania płacowe osób bez wykształcenia są czasami zastanawiające, są też osoby po studiach gotowe podjąć pracę za stosunkowo niewielkie wynagrodzenie. Najbardziej wymagająca osoba z wykształceniem podstawowym byłaby gotowa zmienić miejsce zamieszkania przy dochodach netto od 2300 zł, z zawodowym – 5000 zł, ze średnim ogólnym – 4000 zł, ze średnim zawodowym – 3000 zł, a z wyższym – 6000 zł. Była też jednak kobieta po studiach skłonna zmienić miejsce zamieszkania przy dochodach 1200 zł netto.

Wydaje się, iż deklaracje gotowości wyjazdu złożyło relatywnie dużo osób, choć jednocześnie żądania płacowe wielu z nich wydają się na tyle nierealne, że ich gotowość należy uznać za jedynie iluzoryczną. W sumie gotowość zmiany miejsca zamieszkania za płacę netto niższą niż średnia płaca w kraju złożyło 33% naszych bezrobotnych respondentów.

Inną miarą gotowości do wyrzeczeń w celu znalezienia pracy jest akceptacja pracy wiążącej się z długimi dojazdami oraz cena za jaką dana osoba byłaby gotowa dojeżdżać na określoną odległość.

**Rysunek 4.4. Minimalne płace za jakie bezrobotni byłiby skłonni podjąć zatrudnienie przy określonej długości dojazdu do pracy**



Źródło: Badania własne.

**Tabela 4.7. Minimalne płace za jakie bezrobotni byłiby skłonni podjąć zatrudnienie przy określonej długości dojazdu do pracy**

	Poniżej pół godziny	Pół godziny do godziny	Godzina do dwóch	Powyżej dwóch godzin
Średnia	826	1135	1852	2320
Średnia obciążona 5%	792	1100	1750	2254
Mediana	1000	1200	1800	2000

Źródło: Badania własne.

Wymagania płacowe bezrobotnych rosną wraz z ilością czasu przeznaczanego na dojazd do pracy. W istocie minimalne płace przy czasie dojazdu poniżej pół godziny możemy traktować jako minimalne akceptowalne płace przy jakich bezrobotni gotowi są w ogóle podjąć prace. Większość bezrobotnych gotowa jest pracować za około 1000 zł miesięcznie netto, czyli za tyle, ile mniej więcej wynosi aktualna średnia płaca w powiecie. Jest też jednak spora grupa gotowa pracować „za każdą płacę” – to odpowiedź zero, a także za płacę w okolicach ustawowej płacy minimalnej. Zastanawiające jest to, iż nie uzyskano żadnej odpowiedzi pomiędzy „0” – każda płaca a 600 złotych – czyli ustawowa płaca minimalna. Wskazuje to, iż jest ona traktowana przez lokalnych bezrobotnych jako realna granica poniżej

której „nie oplaca się pracować”. Jest to o tyle istotne, że dość duża grupa aktualnie pracujących osiąga dochody poniżej ustawowego minimum (trzeba jednak pamiętać, iż pracują oni głównie w rolnictwie, czyli najprawdopodobniej osiągają dochody z „gospodarki naturalnej” – tego jednak nie badaliśmy).

Prawie połowa bezrobotnych nie wyobraża sobie dojeżdżania do pracy powyżej godziny, a prawie 20% powyżej 1/2 godziny. Minimalne płace tych, którzy by się na to zdecydowali w pierwszym przypadku nieznacznie, a w drugim bardzo wyraźnie przekraczają średnie płace aktualnie osiągane w powiecie. Pomimo tego, iż istnieje pewna grupa osób, która dojeżdżałaby do pracy do godziny „przy każdej płacy”, to powyższe dane dość dobitnie świadczą o małej mobilności lokalnych bezrobotnych.

### **Kontakt z urzędem pracy**

Kolejnym zagadnieniem bardzo istotnym z punktu widzenia prowadzenia lokalnej polityki rynku pracy są relacje bezrobotnych z urzędem pracy. Fakt, iż tylko połowa osób deklarujących się jako bezrobotne rejestruje się w urzędzie można na pewno uznać za pewnego rodzaju niepowodzenie jego działań. Na podstawie przeprowadzonych badań można by postawić tezę, że bezrobotni zarejestrowani w urzędzie są relatywnie bardziej aktywnymi aktorami na rynku pracy niż ci, którzy się tam nie rejestrują, co może świadczyć o aktywizującej roli tej instytucji wobec bezrobotnych.

Przeprowadzane badanie wykazało, że odsetek bezrobotnych, którzy skorzystali z aktywnych form jest bardzo mały<sup>5</sup>, co znalazło zresztą potwierdzenie w danych samego urzędu. Z drugiej strony, aż 10% pracujących osób twierdzi, iż brało udział w jednej z aktywnych form pomocy bezrobotnym. Połowa z nich korzystała ze szkolenia, jedna odbyła staż absolwencki, a miejsce pracy innej z badanych osób pracujących utworzone zostało dzięki pożyczce z urzędu. Biorąc pod uwagę wyniki osiągnięte wśród bezrobotnych należy założyć, iż część z tych osób skorzystała z pomocy oferowanej przez inne niż urząd pracy instytucje. Trudno dociec, jak liczna jest ta grupa. W każdym przypadku jednak świadczy to o znacznym udziale wśród zatrudnionych osób, które skorzystały z jakiejś formy aktywnej polityki rynku pracy. Aż 40% pracujących mających wcześniej kontakt z aktywnymi formami pomocy bezrobotnym twierdzi, że ich obecne miejsce pracy związane było z uczestnictwem w tych programach.

To, iż uczestników aktywnych form pomocy bezrobotnym łatwiej znaleźć wśród pracujących niż bezrobotnych może być uznane zarówno za zjawisko pozytywne, jak i za negatywne. Jego pozytywny wymiar jest taki, iż oznacza wysoką skuteczności aktywnych form (niezależnie czy są one prowadzone przez urząd czy przez inne instytucje). Wysoką skuteczność ocenioną na podstawie małej liczby osób wracających do rejestru bezrobotnych po uczestnictwie w ALMP

<sup>5</sup> Odpowiedzi uzyskane na pytanie o aktywne formy pomocy bezrobotnym były niejasne. Otóż spośród 54 bezrobotnych z badanej próby, trzem zaproponowano udział w aktywnych formach pomocy, ale tylko jedna z tych osób była aktualnie zarejestrowana w urzędzie pracy. Być może uzyskały one pomoc urzędu, a potem wyrejestrowały się z list bezrobotnych.

potwierdzają dane PUP oraz wywiady przeprowadzane z pracownikami urzędu w Łomży. Z drugiej strony jednak, ich wysoka skuteczność rodzi przypuszczenie, iż osoby które objęte są programami, to osoby najaktywniejsze, które najprawdopodobniej i tak znalazłyby pracę. Poza tym nie wydaje się możliwe, aby miejsca pracy zajmowane przez te osoby stworzone były tylko dzięki formom aktywnym. Bardziej prawdopodobne jest to, iż ich uczestnicy po prostu wygrali konkurencję o nie z tymi, którzy nie brali w nich udziału.

Te dwa zjawiska w literaturze poświęconej analizom skuteczności aktywnych programów rynku pracy nazywają się efektem „jałowego biegu” oraz „efektem „substytucji” (Kwiatkowski, 2002). Występowaniu zjawiska „jałowego biegu” sprzyja sposób oceny skuteczności ALMP stosowany nie tylko w PUP Łomża, ale w całym systemie urzędów pracy w Polsce. Przy liczeniu wskaźników skuteczności brana jest pod uwagę ogólna liczba osób, jaka po odbyciu programu nie zgłosi się – w ciągu trzech miesięcy – z powrotem do rejestru bezrobotnych. W oczywisty sposób oznacza to bardzo silną motywację do kierowania na aktywne formy pomocy tych bezrobotnych, których szanse na znalezienie pracy i tak są największe. Występowaniu efektu substytucji sprzyja natomiast często stosowana praktyka kierowania, przede wszystkim na prace interwencyjne osób, które same znalazły sobie pracodawcę, a objęcie ich programem ma na celu obniżenie przez pewien czas kosztów ich pracy.

Oba efekty są też w dużym stopniu związane z silnym uzależnieniem efektów pracy PUP od relatywnie małej liczby pracodawców znajdujących się na terenie jego działania. Współpracą z PUP zainteresowani są przede wszystkim duzi przedsiębiorcy. Koncentrację taką potwierdzają zarówno nasze rozmowy w PUP, a także mała liczba małych pracodawców współpracujących z PUP wynikająca z przeprowadzonego przez nas badania popytu na pracę w powiecie.

Taka sytuacja wydaje się z pewnych względów zrozumiała. Po pierwsze, dużym przedsiębiorcom łatwiej spełnić wymagania formalnoprawne konieczne do współuczestnictwa w ALMP niż małym firmom i więcej mogą na tej współpracy skorzystać – są w stanie przyjąć na raz więcej osób. Współpraca z dużymi przedsiębiorcami jest także administracyjnie łatwiejsza dla samego PUP. Z drugiej strony jednak, uzależnienie takie powoduje, iż to nie PUP decyduje, którego bezrobotnego skierować na subsydiowane miejsce pracy a przedsiębiorcy. Z oczywistych względów wybierają oni najlepszych pracowników na, najlepiej, istniejące już miejsca pracy.

Wydaje się, iż jedynym rozwiązaniem tego problemu jest rozszerzenie „bazy” przedsiębiorców współpracujących z PUP na maksymalnie dużą liczbę małych firm, tak by musiały one konkurować ze sobą o subsydiowanych lub wyszkolonych pracowników czy też stażyстів. Pozwoli to PUP na prowadzenie rzeczywiście samodzielnej polityki rynku pracy na lokalnym terenie. Drugim krokiem, mniej już jednak zależnym od lokalnych władz, jest zmiana kryteriów oceny pracy PUP, tak by nie była premiowana prosta efektywność pracy, ale przede wszystkim liczba bezrobotnych długookresowych, których udało się zaktywizować, nawet jeśli potem pozostaną oni bezrobotnymi.



## 4.6. Bierni zawodowo

Gdy piszemy o tej grupie ludności interesują nas przede wszystkim przyczyny, dla których osoby te pozostają poza rynkiem pracy, to znaczy ani nie pracują, ani nie szukają pracy, bądź nie są gotowe podjąć pracy natychmiast. W zależności od przyczyny, zmienia się w bardzo istotny sposób ekonomiczne znaczenie ich nieaktywności, a co za tym idzie zmienia się jej znaczenie z punktu widzenia polityki rynku pracy. Są formy bierności, na które polityka nie ma i czasami nie powinna mieć żadnego wpływu, a są i takie, którym należy przeciwdziałać. Są też takie, które należy wręcz wspierać. Do tych pierwszych zaliczamy przyczyny osobiste i naturalne, np. związane z rodziną czy też uniemożliwiającą pracę niepełnosprawnością, te drugie to przede wszystkim zniechęcenie do poszukiwania pracy, trzecie to nauka.

W naszym badaniu nieaktywni zawodowo stanowili 27% populacji. Co jest mniej więcej zgodne ze średnią dla całego kraju. Jeśli do grupy nieaktywnych dodamy osoby, które mimo iż twierdzą, że poszukują pracy i są gotowe ją podjąć nie podjęły żadnych działań w kierunku jej znalezienia, to rozmiary tej grupy wzrosną do 31%.

Osoby nieaktywne (bierne) to przede wszystkim młodzież i ludzie starsi. Ci ostatni jako główną przyczynę nieaktywności (w sumie 80%) podają emerytury bądź renty. Nie jest to dziwne, ale raczej niepokojące. W sumie aż 35% osób z tej grupy wiekowej, a trzeba przypomnieć, iż są to osoby do 64 roku życia, czyli wciąż w tzw. wieku produkcyjnym jest już emerytami bądź rencistami.

Wysoki stopień aktywności zawodowej wykazują osoby w średniej grupie wiekowej (25-44 lata). Aż 93% z nich pracuje bądź szuka pracy, nieaktywni to głównie renciści, a przede wszystkim osoby, które podają „inne przyczyny nieaktywności”. Najciekawsze przypadki to

Tabela 4.8. Przyczyny nieaktywności według grup ludności

Przyczyna nieaktywności	Płeć			Miejsce zamieszkania		Wiek		
	ogółem	kobiety	mężczyźni	wieś	miasto	15-24	25-44	44-64
Emerytura lub wcześniejsza emerytura	17%	18%	16%	15%	18%	0%	0%	37%
Renta	24%	21%	28%	27%	23%	3%	29%	43%
Nauka	38%	44%	31%	38%	38%	86%	0%	0%
Utrata nadziei na znalezienie pracy	3%	3%	3%	0%	5%	0%	0%	7%
Brak nadziei - nigdy nie szukał	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Obowiązki rodzinne	3%	6%	0%	8%	0%	3%	14%	0%
Nie chce pracować	2%	3%	0%	0%	3%	0%	0%	3%
Wystarczające dochody z innych źródeł	3%	3%	3%	8%	0%	0%	0%	7%
Inne przyczyny	24%	18%	31%	35%	18%	10%	57%	30%
<b>Udział grupy w ogóle nieaktywnych</b>	<b>100%</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>44%</b>	<b>11%</b>	<b>45%</b>

Źródło: Badania własne.

kobieta, która właśnie straciła pracę i nie szuka nowej, bo najpierw musi ochłonąć po stracie poprzedniej oraz mężczyzna, który nie szuka pracy, bo ma jeszcze zasiłek dla bezrobotnych. Pierwsza z nich, nie próbuje wykorzystać okresu, w którym teoretycznie pracę jest znaleźć najłatwiej, czyli tuż po stracie poprzedniej. Druga wykazuje brak zrozumienia podstawowego celu jaki przyświeca systemowi zasiłków dla bezrobotnych, które powinny stanowić pomoc finansową ułatwiającą szukanie pracy, a nie zapewniać środki na utrzymanie dla niepracującego.

Bardzo optymistycznie, co do przyszłej sytuacji na rynku pracy w Łomży i okolicach, następuje struktura nieaktywności wśród młodzieży. Aż 86% biernych zawodowo młodych ludzi uczy się, stanowią oni ponad 40% całości populacji w tej grupie wiekowej. Być może dla części z nich dalsza nauka jest ucieczką przed bezrobociem, jednak w obliczu silnej, pozytywnej zależności pomiędzy stopniem wykształcenia, a szansami na rynku pracy nie sposób nie docenić tych liczb.

Warto też zauważyć, iż w niewielkiej w sumie grupie osób zniechęconych do poszukiwania pracy, są wyłącznie osoby starsze mieszkające w mieście. Jeśli jednak dodamy do tej grupy osoby deklarujące się jako bezrobotne, ale nie podejmujące żadnych kroków w celu znalezienia pracy, to w pewnym stopniu zmieni to charakterystykę tej grupy w niekorzystnym kierunku. Będą to wciąż głównie miejskie kobiety. Pojawią się jednak osoby młodsze legitymujące się nawet wyższym wykształceniem. Niejako „wymuszony” brak aktywności na rynku pracy takich osób musi już niepokoić.

## 4.7. Podaż pracy – wnioski częściowe

Różnice wielkości oraz struktury podaży pracy między miejskim i wiejskim rynkiem pracy są bardzo poważne. Szczególnie odmienna jest struktura podaży pracy ze względu na wykształcenie. Z oczywistych względów inna jest też struktura popytu na pracę. Jednak na obu rynkach bardzo niewielkie jest zatrudnienie w branżach produkcyjnych. Jest to poważne wyzwanie dla władz lokalnych. Handel i usługi być może będą w stanie stworzyć odpowiednią liczbę miejsc pracy, mogą jednak łatwo natrafić na barierę miejscowego popytu. Nie wydaje się bowiem realne, aby Łomża mogła stać się „eksporterem usług”. W handlu i usługach występuje też bardzo duża rotacja pracowników. Ta branża jest jednocześnie największym pracodawcą i największym producentem bezrobotnych w ostatnich latach. Trzeba w związku z tym zadać pytanie, czy w handlu i usługach można wrócić do znaczącej kreacji miejsc pracy netto.

W dłuższym horyzoncie czasowym należy spodziewać się znaczącej redukcji liczby miejsc pracy w rolnictwie. W przeprowadzonej analizie wskazują na to przede wszystkim

bardzo niskie dochody osiągane przez dużą część rolników, stawiające ich właściwie w sytuacji bezrobocia ukrytego. Być może w rolnictwie przetrwają osoby starsze, dla których zmiana zawodu jest już niemożliwa. Osoby młode będą mogły wyjść z rolnictwa, jeśli stworzy im się odpowiednie możliwości edukacyjne.

Mobilność ludności, a także gotowość do poszukiwania pracy poza najbliższym otoczeniem wydaje się bardzo niska. Bardzo wysokie są progi płacowe, przy których ludność gotowa jest dojeżdżać do pracy nawet tylko powyżej pół godziny. Wymagania płacowe dużej części bezrobotnych są bardzo wysokie. Średnia minimalna akceptowalna płaca jest bardzo bliska przeciętnej płacy osiąganey w regionie. Trzeba jednak pamiętać o znacznej liczbie bezrobotnych deklarujących gotowość podjęcia pracy „za każdą płacę”. Wydaje się, iż bezrobotni z dużymi wymaganiami płacowymi muszą mieć inne źródła utrzymania, które pozwalają im nie podejmować pracy za mniejsze płace. W przypadku młodych są to rodzice, często podawane wśród bezrobotnych źródła dochodów to także dochody małżonka oraz emerytury i renty. Dla kilku procent są to zasiłki dla bezrobotnych oraz dochody z pracy za granicą oraz pomoc krewnych i znajomych. Niewielkie jest znaczenie dochodów z pomocy społecznej.

Pozytywnym sygnałem jest duże zainteresowanie młodzieży edukacją. Choć niestety wciąż pozostaje ono większe w mieście niż na wsi. Stworzenie młodym ludziom z całego regionu odpowiednich szans edukacyjnych jest jednym z podstawowych wyzwań stojących przez władzami samorządowymi.

Poważnym wyzwaniem jest poszerzenie bazy przedsiębiorców, z którymi współpracuje PUP. Przeprowadzone badania wskazują na duże znaczenie PUP we wspieraniu pracobiorców, ale także pracodawców na lokalnym rynku pracy. Tym ważniejsza wydaje się popularyzacja korzystania z usług urzędu wśród małych lokalnych przedsiębiorców. Konieczne wydaje się także, choć nie zależy to wyłącznie od władz powiatowych, położenie większego nacisku w pracy PUP na bezrobotnych długookresowych zamiast na prostą efektywność jego programów.



# 5. Popyt na pracę i perspektywy jego rozwoju w Łomży i powiecie łomżyńskim

Gdy stwierdza się istnienie popytu na pracę, oznacza to, że istnieje realna chęć tworzenia pracy, zarówno w formie pracy najemnej, czyli zatrudnienia, jak i w formie pracy na własny rachunek – samozatrudnienia. Chęć tę wyrażają istniejący i potencjalni pracodawcy. Można ją ewidencjonować *ex post* przez analizę nowego zatrudnienia lub *ex ante* – przez analizę planów pracodawców w zakresie rozwoju działalności i zatrudnienia. Przedmiotem tej części pracy jest analiza popytu na pracę najemną w powiecie łomżyńskim (wraz z miastem Łomżą) zarówno *ex post*, jak i *ex ante*, z akcentem na wydobycie zamierzeń. Chodziło bowiem przede wszystkim o zbadanie perspektyw rozwoju zatrudnienia w ciągu kilku najbliższych lat. Badanie to zostało przeprowadzone metodą wywiadów z lokalnymi pracodawcami.

## 5.1. Cel i metodologia badania

Celem badania popytu na pracę w mieście Łomża i powiecie łomżyńskim było określenie jego wielkości i struktury oraz prawdopodobnych zmian w dłuższym okresie. Założono, że ustalenie trendów zatrudnienia będzie pomocne władzom samorządowym w prowadzeniu polityki rynku pracy oraz wspierania przedsiębiorczości.

Przeprowadzenie badania popytu na pracę okazało się niezbędne ze względu na istotne braki w urzędowej informacji statystycznej. Dane o popycie na pracę zbierane są przez Wojewódzki Urząd Statystyczny w Białymstoku w oparciu o formularz Z-05 i obejmują wyłącznie przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 9 osób. Tymczasem firmy najmniejsze, zatrudniające do 9 pracowników, stanowią ponad 95% wszystkich podmiotów i mają największy udział w zatrudnieniu ogółem. Bez uwzględnienia tych podmiotów nie jest możliwa rzetelna ocena sytuacji na rynku pracy, a w tym kształtowania się popytu na pracę. W tej sytuacji do analizy popytu na pracę należało stworzyć odpowiednie narzędzie i dotrzeć do pracodawców nieuwzględnianych w dotychczasowych statystykach.

## **Kwestionariusz dla pracodawców**

Podstawowym narzędziem badawczym użytym w badaniu popytu na pracę była ankieta zaadresowana do pracodawców. Zbudowana została z pięciu podstawowych bloków tematycznych poświęconych następującym problemom: aktualnemu zatrudnieniu, zmianom zatrudnienia dokonanych w ostatnim roku, planowanym zmianom zatrudnienia w roku następnym oraz zapotrzebowaniu na brakujące na lokalnym rynku pracy zawody i kwalifikacje. Ostatnia część kwestionariusza dotyczyła relacji między pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Łomży.

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone na 304 elementowej próbie pracodawców z obu powiatów (ziemskiego i grodzkiego). Próba jest reprezentatywna ze względu na wielkość pracodawców i zróżnicowanie branżowe w powiatach. Za miernik wielkości firm przyjęto liczbę zatrudnionych ogółem, dzieląc populację wszystkich pracodawców na trzy kategorie: małych (zatrudnienie do 9 osób), średnich (zatrudnienie od 10 do 49 osób) oraz dużych (zatrudnienie powyżej 50 osób). Uwzględniając dodatkowo informację o miejscu rejestracji działalności (w powiecie łomżyńskim lub w mieście Łomża) otrzymano w sumie sześć grup pracodawców. Stanowią one (obok podziału branżowego) podstawową typologię populacji pracodawców z obu powiatów, którą posłużono się do analizy popytu na pracę. Szczegółowe informacje na temat schematu doboru próby i błędów oszacowań znajdują się w ramce na następnej stronie.

## **Opis analizowanych zagadnień**

Punktem wyjścia do określenia perspektyw rozwojowych popytu na pracę było poznanie obecnego stanu zatrudnienia na ziemi łomżyńskiej oraz zmiany zapotrzebowania na pracę w perspektywie najbliższego roku. Analizę struktury i zmian popytu na pracę przeprowadzono z uwzględnieniem charakterystyki branżowej i wielkości pracodawców w każdym z analizowanych powiatów. Pozwoliło to na udzielenie odpowiedzi na kluczowe pytania:

- Jakie branże będą zwiększały zatrudnienie?
- Jak będzie się rozwijało zapotrzebowanie na pracę w poszczególnych grupach zawodowych?
- Jakich pracowników najchętniej zatrudniają pracodawcy i w oparciu o jakie formy zatrudnienia? Jakie osoby będą miały trudności ze znalezieniem pracy?
- W jakich zawodach i kwalifikacjach występują trudności ze znalezieniem pracowników?

Ponadto próbowano ocenić, co wynika z uzyskanej wiedzy dla władz samorządowych. Jakie działania mogą one podjąć w celu dopasowania podaży pracy do zmieniającego się zapotrzebowania pracodawców oraz czy mogą poprzez odpowiednie wsparcie dla przedsiębiorstw z terenu obu powiatów stymulować wzrost popytu na pracę?

Interesujące były też zagadnienia ogólniejsze, a mianowicie, czy z punktu widzenia zapotrzebowania na pracę można mówić o jednym rynku pracy na ziemi łomżyńskiej, czy też między pracodawcami z miasta Łomży i pracodawcami z powiatu łomżyńskiego występują

### **Schemat doboru próby i błędy oszacowań**

Próba składa się z sześciu warstw obejmujących grupy pracodawców zdefiniowane na podstawie lokalizacji działalności w jednym z dwóch powiatów oraz jednej z trzech kategorii opisujących wielkość zatrudnienia. Liczebności poszczególnych warstw w próbie docelowej są proporcjonalne do ich liczebności w ogólnej populacji pracodawców na ziemi łomżyńskiej. Dobór próby odbył się według schematu losowo-warstwowego z bazy REGON grupującej wszystkie podmioty gospodarcze, szkoły, szpitale i inne instytucje publiczne. Chcąc uzyskać możliwie pełną reprezentację pracodawców, nie ograniczyliśmy uwagi jedynie do podmiotów prywatnych, ale dopuściliśmy do losowania wszystkie jednostki mające nadany numer REGON. W rezultacie w próbie znalazły się oprócz dominujących liczebnie firm prywatnych, także podmioty z sektora publicznego.

Ze względu na niedoskonałość bazy REGON realizacja badania na dobranej losowo grupie pracodawców okazała się bardzo utrudniona. Największe problemy sprawiało dotarcie do poszczególnych jednostek – zwłaszcza firm prywatnych. Znaczny odsetek wylosowanych firm posiadał albo nieaktualne dane teleadresowe, albo firma dawno już uległa likwidacji, bądź też pozostawała w stanie zawieszenia działalności. Inną trudnością był dość duży odsetek odmów w mniej licznych warstwach, głównie ze strony firm średniej wielkości. Na półmetku realizacji badania byliśmy zmuszeni skorygować schemat doboru firm i uzupełnić próbę o firmy dobierane systematycznie zarówno z terenu powiatu łomżyńskiego, jak i z Łomży. W rezultacie otrzymaliśmy nadreprezentację firm w niektórych warstwach i w celu utrzymania założonych proporcji w próbie byliśmy zmuszeni przeważać próbę.

Przeważona próba odzwierciedla prawidłowo proporcje wyodrębnionych przez nas sześciu kategorii firm w stosunku do bazy REGON i traktujemy ją, mimo opisanych trudności w procesie doboru, jako próbę reprezentatywną wobec rejestru REGON. Musimy jednak zaznaczyć, że z powodu wspomnianych już niedoskonałości rejestru, faktyczne proporcje poszczególnych rodzajów firm w populacji są nieznanne i mogą znacznie się różnić od uzyskanych przez nas. Nie mogliśmy ustrzec się przed tym, gdyż spis podmiotów REGON jest jedynym zbiorem, z którego mogliśmy przeprowadzić losowanie pracodawców.

Wnioskowanie o szerszej zbiorowości na podstawie próby jest zawsze obciążone pewnym błędem. Wynika on z tego, że szacujemy nieznaną wielkość występującą w całej populacji na podstawie małego jej wycinka. Jeżeli próba jest dobierana losowo, wielkość popełnianego błędu można kontrolować. W przypadku próby liczącej 304 elementy wielkość błędu oszacowania parametru struktury populacji, który opisuje jaki procent jednostek w populacji ma pewną cechę, wynosi +/- 5,7 punktu procentowego przy poziomie ufności 0,95. Oznacza to, że w przypadku 95% wszystkich możliwych do wylosowania prób, oszacowanie na podstawie próby będzie się różnić od nieznannej nam wartości w populacji maksymalnie o wskazaną liczbę punktów procentowych.

istotne różnice w strukturze popytu na pracę i odmienne tendencje rozwojowe. Należy bowiem pamiętać, że oba powiaty mają nieco odmienny charakter. Jeden obejmuje byłe miasto wojewódzkie, będące jednym z większych na Podlasiu, a drugi jest powiatem typowo wiejskim, bardziej rozległym terytorialnie i słabiej rozwiniętym infrastrukturalnie. Zamierzano sprawdzić czy te różnice przekładają się w jakimś stopniu na odmienną kondycję ekonomiczną pracodawców i potencjał zatrudnienia.

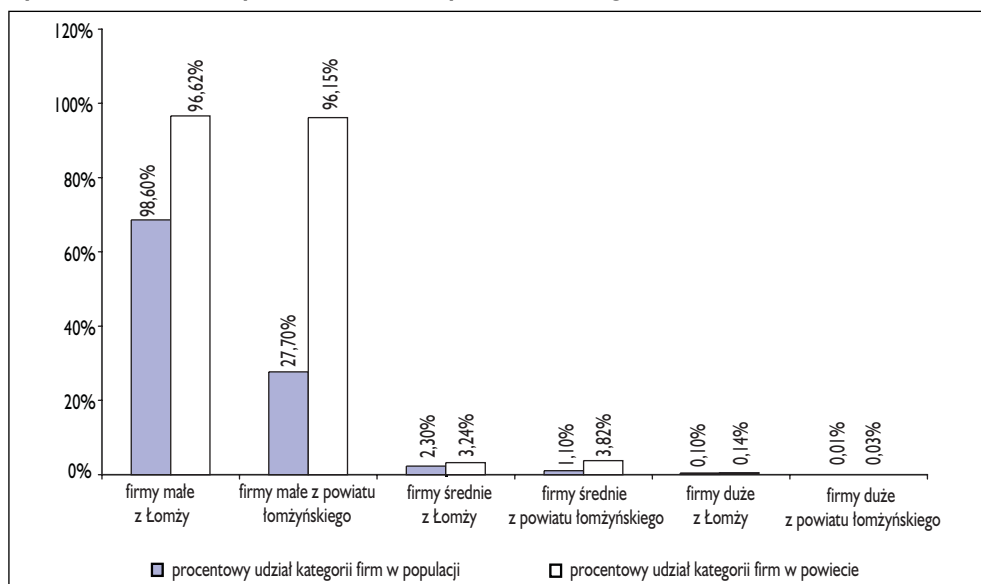
W badaniu popytu na pracę uwzględniono szereg szczegółowych cech pracujących: podstawowe charakterystyki społeczno-demograficzne (wiek, płeć i wykształcenie pracujących), główne grupy zawodów i specjalności oraz rodzaje form zatrudnienia i wymiar czasu pracy. Tam gdzie było to możliwe, z uwagi na dostatecznie dużą liczbę odpowiedzi respondentów, analizowano również wynagrodzenie w poszczególnych zawodach oferowane przez pracodawców i różnice w zarobkach między powiatami.

## 5.2. Podstawowe charakterystyki pracodawców

Prezentację wyników rozpoczyna charakterystyka pracodawców ziemi łomżyńskiej, następnie pracujących, a kończy opis głównych tendencji rozwoju zatrudnienia w obu powiatach regionu łomżyńskiego.

Strukturę pracodawców na ziemi łomżyńskiej pod względem wielkości zatrudnienia prezentuje rysunek 5.1.

**Rysunek 5.1. Struktura pracodawców w obu powiatach ze względu na wielkość zatrudnienia**

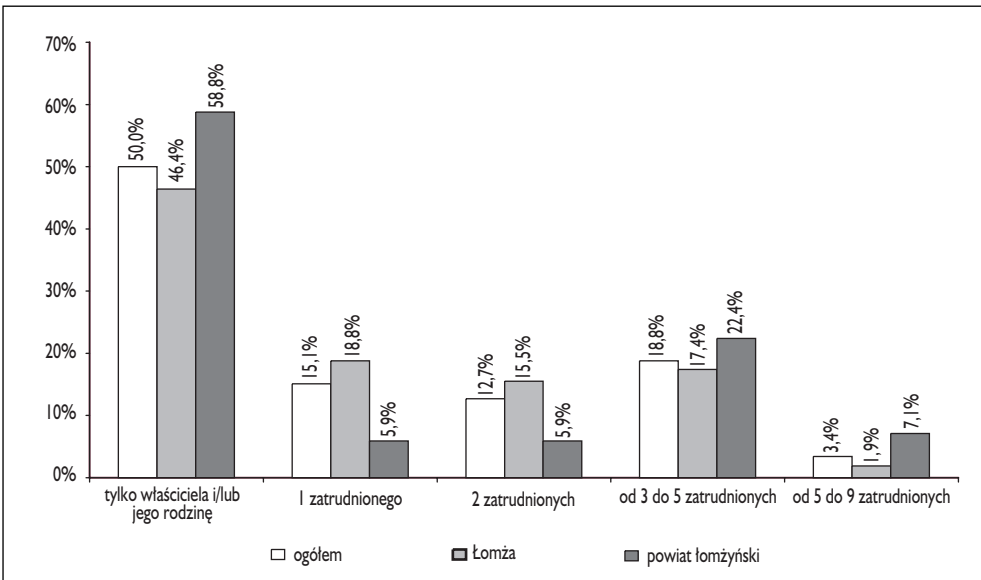


Źródło: Badania popytu na pracę. Obliczenia własne.



W obu powiatach zdecydowanie dominują pracodawcy zatrudniający do 9 osób. Firmy małe stanowią ponad 95% całej populacji pracodawców, natomiast firmy średnie jedynie 3,4%. Ta dominująca grupa podmiotów zawiera dwie jakościowo odmienne kategorie pracodawców. Jedną kategorią to podmioty, w których pracuje tylko właściciel i/lub jego rodzina (50% małych firm). Drugą grupą – to podmioty tworzące niewielkie zatrudnienie zewnętrzne: 16% najmniejszych pracodawców daje zatrudnienie jednej osobie z zewnątrz, a około 31% zatrudnia od dwóch do pięciu osób.

**Rysunek 5.2. Struktura małych firm w powiecie łomżyńskim i Łomży pod względem zatrudniania zewnętrznego**



Źródło: Badania popytu na pracę. Obliczenia własne.

Choć w obu powiatach jednakowo mocno dominują firmy małe i podobny jest udział firm średnich, nie oznacza to jednak, że nie ma istotnych różnic w wielkości firm między powiatami. Z rysunku 5.2 wynika, że są one dość znaczne, zwłaszcza wśród pracodawców zatrudniających do 9 osób. W powiecie łomżyńskim relatywnie więcej firm niż w mieście Łomża nie generuje zatrudnienia zewnętrznego (59% vs. 46,5%), co oznacza, że nie zatrudniają one nikogo poza właścicielem i jego rodziną. To z kolei przekłada się na relatywnie mniejszy udział małych firm zatrudniających jednego pracownika (7% vs. 18,8%) oraz dwóch pracowników (7% vs. 15,5%). Fakt większego udziału małych firm nie generujących zatrudnienia zewnętrznego jest związany przede wszystkim z innym profilem branżowym oraz odmienną kondycją ekonomiczną pracodawców w powiecie ziemskim w porównaniu z miastem Łomża.

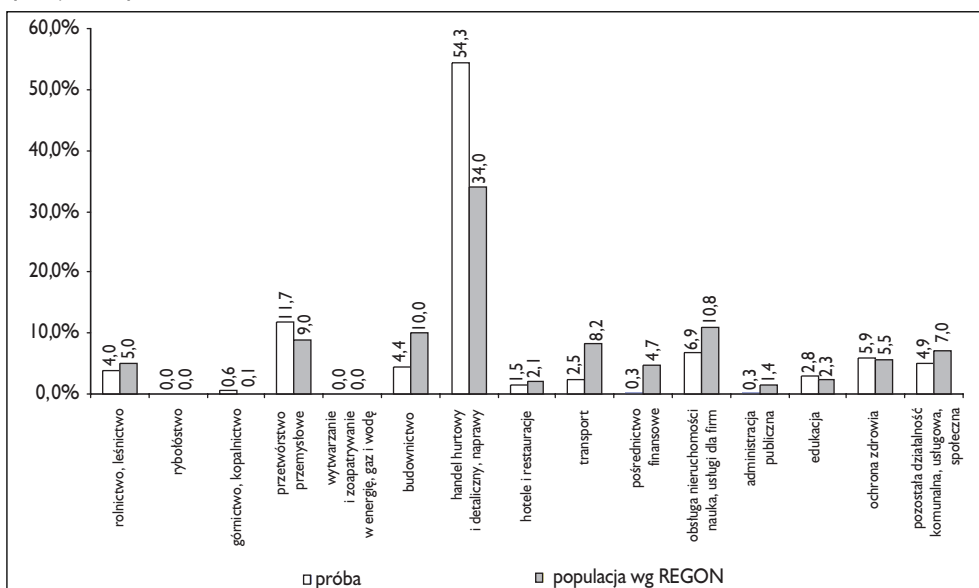
W powiecie łomżyńskim istnieje spora grupa firm branży rolniczej, mających wyłącznie rodzinny charakter. Ponadto porównując przychody netto z działalności w grupach firm za-

trudniających taką samą liczbę osób z zewnątrz, dostrzegamy istotne różnice w ich kondycji ekonomicznej na niekorzyść pracodawców z powiatu łomżyńskiego. Dotyczy to zwłaszcza handlu oraz usług i wynika z odmiennych potencjałów lokalnych rynków zbytu. Z kolei, fakt relatywnej przewagi w powiecie łomżyńskim firm zatrudniających powyżej 3 osób (29,5% vs. 19,3%) jest związany z większym udziałem w powiecie dwóch najbardziej pracochłonnych branż – budownictwa i produkcji przemysłowej (porównaj tabelę 5.1 i rysunek 5.3).

### Charakterystyka branżowa pracodawców

Struktura branżowa pracodawców na ziemi łomżyńskiej przedstawiona jest na rysunku 5.3 (w podziale na sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności). Z rysunku wynika, że w stosunku do branżowej struktury rejestru REGON, w badanej próbie pracodawców uzyskano nadreprezentację podmiotów handlowych kosztem sekcji usługowych i budownictwa. Z kolei, udziały rolnictwa i działalności produkcyjnej są zbliżone w populacji ogólnej i w badanej próbie. Fakt ten skłonił prowadzących badanie do tego, aby w odniesieniu do analiz branżowych używać dodatkowych wag, mających skorygować stwierdzone dysproporcje. Dla wygody opisu, utworzono pięć bardziej zagregowanych kategorii branżowych niż sekcje PKD.<sup>6</sup>

**Rysunek 5.3. Struktura branżowa pracodawców na ziemi łomżyńskiej w próbie i rejestrze REGON (sekcje PKD)**



Źródło: Rejestr REGON oraz wyniki badań popytu na pracę. Obliczenia własne.

<sup>6</sup> Utworzono pięć kategorii branżowych: produkcja, handel, usługi, rolnictwo i budownictwo łącząc poszczególne sekcje PKD. Do produkcji zaliczyliśmy trzy sekcje: górnictwo i kopalnictwo, przetwórstwo przemysłowe oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz i wodę. Do handlu zaliczyliśmy jedną sekcję: handel hurtowy i detaliczny oraz naprawy. Do budownictwa zaliczyliśmy jedną sekcję: budownictwo. Do rolnictwa zaliczyliśmy dwie sekcje: rolnictwo i leśnictwo oraz rybołówstwo. Do usług zaliczyliśmy wszystkie pozostałe dziesięć sekcji PKD.

Na ziemi łomżyńskiej usługami zajmuje się w sumie 42% pracodawców, handlem 34%, budownictwem 10%, produkcją przemysłową 9% i rolnictwem 5%.

Struktura pracodawców w podstawowych działach gospodarki odpowiada dość dokładnie sytuacji w całej Polsce. W skali całego kraju udział pracodawców z sektora publicznego i prywatnego wynosi: w handlu 37%, w budownictwie 10,5%, w produkcji przemysłowej 12% oraz w usługach 40,4%.

W tabeli 5.1 przedstawiona została informacja ilościowa, sporządzona na podstawie danych pochodzących z bazy REGON, pozwalająca na charakterystykę branżową czterech podstawowych warstw w populacji pracodawców, złożonych z firm małych i średnich. Firmy duże zostały pominięte, gdyż mają marginalny udział w analizowanej zbiorowości, a w badanej próbie jest ich zaledwie kilka.

**Tabela 5.1. Struktura branżowa pracodawców zatrudniających do 49 pracowników w obu powiatach (na podstawie rejestru REGON)**

	<b>Produkcja</b>	<b>Handel</b>	<b>Usługi</b>	<b>Budownictwo</b>	<b>Rolnictwo</b>	<b>Ogółem</b>
Firmy małe z Łomży	7,9%	35,5%	46,6%	9,3%	0,7%	100%
Firmy małe z powiatu łomżyńskiego	10,5%	31,8%	29,1%	12,4%	16,1%	100%
Firmy średnie z Łomży	16,0%	31,4%	44,3%	7,2%	1,0%	100%
Firmy średnie z powiatu łomżyńskiego	21,9%	8,3%	65,6%	2,1%	2,1%	100%
Łącznie wszyscy pracodawcy w obu powiatach	9,1%	34,0%	41,9%	10,0%	5,0%	100%
Łącznie wszyscy pracodawcy w Łomży	8,3%	35,5%	46,8%	9,2%	-	100%
Łącznie wszyscy pracodawcy w powiecie łomżyńskim	11%	30,9%	30,6%	12%	15,5%	100%
Udział w zatrudnieniu w obu powiatach	16%	28,9%	41,7%	10,2%	3,2%	100%
Udział w zatrudnieniu w Łomży	13,8%	34,7%	44%	7,5%	-	100%
Udział w zatrudnieniu w powiecie łomżyńskim	20,2%	17,3%	37%	15,7%	9,8%	100%

Źródło: Rejestr REGON. Obliczenia własne.

Firmy małe z terenu Łomży stanowią prawie 68,6% wszystkich firm w obu powiatach i dają zatrudnienie około 46,2% wszystkich pracujących (wskazywane w tym miejscu dane o zatrudnieniu znajdują się na rysunku 5.6). Dominują wśród nich firmy usługowe (46,6%) i handlowe (35,5%). Znacznie mniejszymi branżami są budownictwo (9,3%) i produkcja przemysłowa (8%). W mieście Łomża nie występują małe firmy rolnicze.

Firmy małe z terenu powiatu stanowią 28% wszystkich firm w obu powiatach i zatrudniają około 23,3% wszystkich pracujących na ziemi łomżyńskiej. Tu również dominują firmy handlowe (32%) i usługowe (29%), ale nieco słabiej niż w Łomży i w sposób zrównoważony. Nie jest to zaskakujące, ponieważ na wsi nie ma dużego popytu na niektóre rodzaje usług (zwłaszcza osobistych, usług dla firm, obsługi nieruchomości, pośrednictwa finanso-

wego) i dlatego są one oferowane wyłącznie w Łomży przez tamtejsze firmy. Na trzecim miejscu wśród branż sytuuje się rolnictwo (16%), co nie powinno dziwić biorąc pod uwagę wiejski charakter powiatu łomżyńskiego. W skład tej grupy podmiotów wchodzi wszystkie gospodarstwa rolne o powierzchni powyżej 1 hektara. Obok podmiotów prowadzących tradycyjną działalność rolniczą – produkcję roślinną i zwierzęcą, w tej grupie znajdują się także: fermy drobiu, firmy usług leśnych, łowieckich, pasieki, a w przypadku większych podmiotów także rolnicze spółdzielnie produkcyjne, spółdzielnie kółek rolniczych oraz spółki gminne. W grupie firm małych z powiatu bardziej niż w mieście rozwinięte jest budownictwo (12,4%) i przemysłowa działalność produkcyjna (10,5%).

Firmy średnie z Łomży mają 2,3% udział w liczbie pracodawców i dają zatrudnienie 16% pracujących ogółem. Dominują wśród nich firmy usługowe (44,3%) i handlowe (31,4%), podobnie jak w przypadku firm małych z miasta. Uwagę zwraca znacznie wyższy niż w innych kategoriach udział firm produkcyjnych w przemyśle (16%). Budownictwem zajmuje się 7,2% firm z tej grupy.

Firmy średnie z terenu powiatu stanowią najmniej liczną kategorię pracodawców – 1,1% i zatrudniają 8,5% wszystkich pracujących w obu powiatach. Mają też profil branżowy zupełnie niepodobny do innych firm. Usługi wykonuje 65,6% firm. Na drugim miejscu jest produkcja przemysłowa 21,9%. Bardzo niewiele firm średnich z powiatu zajmuje się handlem (8,3%), co wynika z rozproszenia rynku zbytu i przejścia go przez małe sklepiki w poszczególnych miejscowościach powiatu łomżyńskiego. Prawie nieobecne w tej grupie jest budownictwo i rolnictwo. Powyższa charakterystyka branżowa firm powiatowych nie może dziwić. Firmy średnie sprzedają swoje produkty i usługi na odleglejszych rynkach zbytu, wobec tego decydujące znaczenie dla nich ma dostępność infrastruktury przewozowej, energetycznej i powierzchni magazynowej, a nie chłonność lokalnego rynku zbytu. Z lokalnego charakteru działań gospodarczych w powiecie wynika zapewne niski udział budownictwa i handlu, a dość wysoki produkcji.

Z opisu głównych grup pracodawców wynikają trzy różnice w profilach branżowych Łomży i powiatu łomżyńskiego. Pierwsza – oczywista – to brak działalności rolniczej w mieście. Natomiast w powiecie ziemskim wykonuje ją 15,5% pracodawców – głównie małych. Druga – to większy udział pracodawców z miasta w handlu i usługach (łącznie 82,5% vs. 61,5%), co jest naturalne, biorąc pod uwagę specyfikę miejskiego rynku zbytu. Trzecia różnica – to niewielka przewaga w strukturze branżowej powiatu budownictwa i produkcji przemysłowej (łącznie 23% vs. 17,5%). Porównując udziały branż w zatrudnieniu (tabela 5.1) w poszczególnych powiatach można zauważyć, że w Łomży ogromną większość zatrudnienia tworzy handel i usługi (78,7%), podczas gdy w powiecie udział obu branż w zatrudnieniu wynosi tylko 54,3%. Znacznie ważniejszą rolę w tworzeniu zatrudnienia w powiecie ogrywiają natomiast firmy budowlane i produkcyjne (35,9% vs. 21,3% w Łomży). Powyższe różnice są oczywiście związane z dysproporcjami udziałów branż.

### 5.3. Podstawowe tendencje zatrudnienia

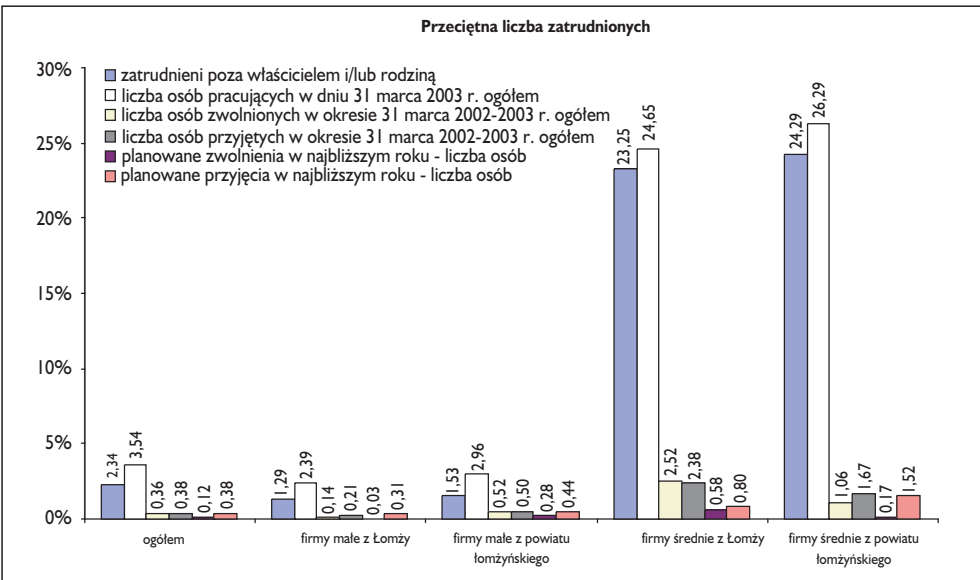
Aby uzyskać dokładny obraz zjawisk dotyczących zatrudnienia na lokalnym rynku, dobrze jest zdawać sobie sprawę nie tylko z efektu, ale także ze skali zmian w zatrudnieniu. Efekt zmian zatrudnienia można uchwycić posługując się wielkościami przeciętnymi opisującymi zatrudnienie i jego zmiany. O skali zmian świadczy procentowy udział firm, które zwalniały, zatrudniały, bądź planują takie działania w najbliższej przyszłości. Drugim miernikiem skali zmian w zatrudnieniu jest odniesienie wielkości tych zmian do całkowitego zatrudnienia.

Na rysunkach (5.4-5.6) przedstawione są ogólne tendencje zatrudnienia na ziemi łomżyńskiej w podziale na pracodawców reprezentujących różne grupy pod względem liczby posiadanych pracowników.

#### Pracujący ogółem i zmiany zatrudnienia zewnętrznego w ostatnim roku w grupach pracodawców

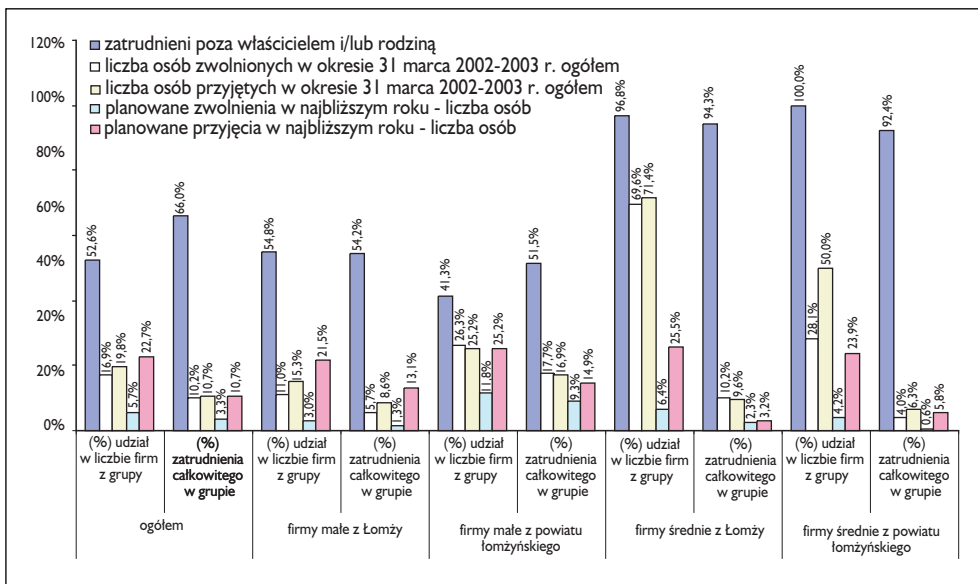
Na rysunku 5.4 wydać, że przeciętna liczba pracujących ogółem u jednego pracodawcy w dniu 31 marca 2003 r. wynosiła 3,54 osoby, natomiast przeciętna liczba zatrudnionych bez właściciela to 2,34 osoby. W firmach z powiatu pracuje przeciętnie więcej osób niż w firmach z miasta, ale też w większym stopniu mają one charakter rodzinny, to znaczy dają zatrudnienie większej liczbie osób z rodziny niż z zewnątrz. Dotyczy to zwłaszcza firm działających w rolnictwie (zob. rysunek 5.7).

**Rysunek 5.4. Przeciętne wskaźniki zatrudnienia oraz dokonanych i planowanych zmian wśród pracodawców reprezentujących 4 główne grupy**



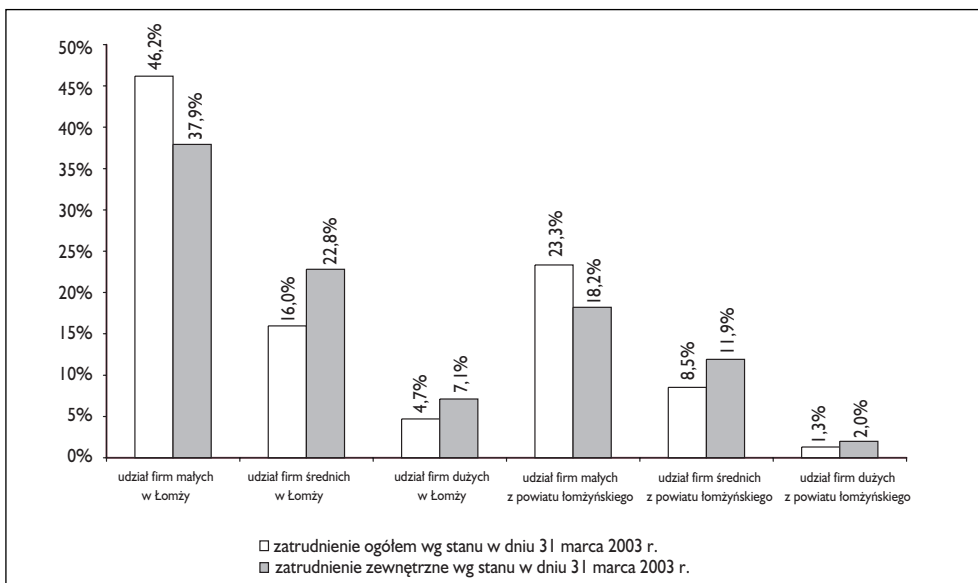
Źródło: Badanie popytu na pracę. Obliczenia własne.

**Rysunek 5.5. Skala podstawowych zjawisk na rynku pracy ogółem i w poszczególnych grupach**



Źródło: Badanie popytu na pracę. Obliczenia własne.

**Rysunek 5.6. Udział pracodawców reprezentujących poszczególne grupy w zatrudnieniu ogółem i zatrudnieniu zewnętrznym**



Źródło: Badanie popytu na pracę. Obliczenia własne.

Sytuacja na rynku pracy pod względem zmian zatrudnienia była stabilna w ciągu roku. W okresie kwiecień 2002-kwiecień 2003 r. wskaźniki przeciętnej liczby zwolnionych i zatrudnionych

dnionych były do siebie bardzo zbliżone. Wyniki badań sugerują nawet, że w ostatnim roku w całym regionie łomżyńskim liczba pracujących wzrosła nieznacznie (o 0,5% pracujących ogółem w obu powiatach). Największy przyrost nastąpił w firmach średnich z powiatu łomżyńskiego (2,3% pracujących w tej grupie firm) i małych z Łomży (2,9% pracujących). Pozostałe dwie kategorie firm nie zwiększyły zatrudnienia, a dane z firm małych z powiatu i średnich z Łomży sugerują, że nastąpił w nich niewielki spadek zatrudnienia. Na rysunku 5.5 widzimy, że w obu powiatach łącznie wielkość przepływów przyjętych i zwolnionych pracowników wyniosła około 10% zatrudnienia ogółem. Główne przyczyny rotacji zatrudnionych to niezadowolenie z pracownika, odejście z pracy na własne życzenie oraz zmiany w kondycji ekonomicznej pracodawców.

### **Planowane zmiany zatrudnienia**

Perspektywy zwiększenia zatrudnienia w następnym roku (w okresie kwiecień 2002-2003 r.) wydają się obiecujące. Wskazuje na to nadwyżka przeciętnej liczby planowanych przyjęć (0,38) wobec planowanych zwolnień (0,12). Fakt, że pracodawcy planują przyjąć trzykrotnie więcej pracowników niż zwolnić należy ocenić pozytywnie.

Z badań wynika, że wszystkie grupy pracodawców planują zwiększyć zatrudnienie. Ogółem firmy miejskie planują większy wzrost zatrudnienia (średnio w jednej firmie o 0,3 osoby) niż pracodawcy z powiatu (średnio o 0,2 osoby). Największą nadwyżkę planowanych przyjęć w stosunku do planowanych zwolnień zgłaszają firmy średnie z powiatu i małe z Łomży, a więc grupy które zwiększyły najbardziej zatrudnienie w ostatnim roku.

Aż 22,7% pracodawców ziemi łomżyńskiej planuje przyjęcia. Będą one stanowiły 10,7% ogółu pracujących. Zwolnienia planuje jedynie 5,7% pracodawców, a ich skala sięgnie 3,3% ogółu pracujących. Na tym tle bardzo korzystnie wyglądają firmy małe z Łomży. Tylko 3% z nich planuje zwolnienia i będą one stanowiły jedynie 1,3% pracujących osób w tych firmach, podczas gdy przyjęcia w skali 13,1% obecnie pracujących planuje 21,5% firm. Z kolei, w przypadku pracodawców średnich z powiatu przyjęcia planuje 23,9% firm i stanowić one będą 5,8% ogółu pracujących w nich ludzi, podczas gdy zwolnienia planuje jedynie 28,1% firm na skalę 0,6% ogółu pracujących. Pracodawcy mali z Łomży i średni z powiatu różnią się więc od pozostałych znacznie mniejszą skalą planowanych zwolnień.

Fakt, że małe firmy z Łomży praktycznie nie planują zwolnień w następnym roku korzystnie świadczy o ich kondycji i bez wątplenia wskazuje, że przejawiają one pozytywne oczekiwania, co do kierunku zmian koniunktury. Bez wątplenia dużą rolę w odmiennej sytuacji firm małych z powiatu i Łomży ogrywa lokalny rynek zbytu – znacznie bardziej chłonny w mieście, co przekłada się na lepsze wyniki ekonomiczne pracodawców. Trudniej jest wytłumaczyć tendencje wzrostowe w zatrudnieniu w firmach średnich z powiatu (przeciętnie w ostatnim roku zwiększyły zatrudnienie netto o 0,6 osoby i planują dalszy wzrost netto w roku następnym o 1,35 osoby). Mogą one wynikać zarówno z rozbudowy zatrudnienia

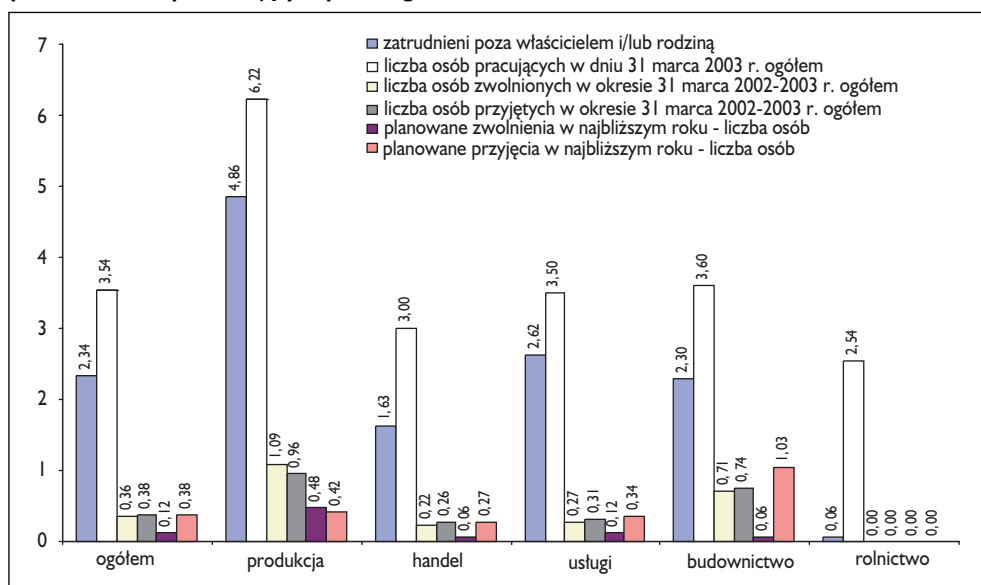
w szkołach należących do powiatu, jak i ze stosowania przez gminy ulg w podatku gruntowym dla większych pracodawców. Nie bez znaczenia jest także fakt, że firmy średnie rozwijają sprzedaż na odleglejszych rynkach zbytu, podczas gdy firmy małe z powiatu muszą przetrwać na słabszym „wiejskim” rynku zbytu.

Z przeprowadzonych badań wynika, że motorem wzrostu zatrudnienia w mieście są firmy małe. Jest to dobra wiadomość z uwagi na duży udział tej grupy pracodawców w ogólnym zatrudnieniu (46,2% – porównaj rysunek 5.6). Pozytywne tendencje wzrostu zatrudnienia w tej grupie najszybciej przełożą się na odczuwalną poprawę sytuacji w Łomży. Z kolei, w powiecie łomżyńskim motorem wzrostu zatrudnienia są firmy średnie, co nie ma niestety zbyt dużego wpływu na poprawę sytuacji w powiecie, gdyż firmy te zatrudniają znacznie mniej osób (jedynie 8,5% ogółu pracujących). Z tego punktu widzenia niepokoi gorsza sytuacja firm małych z powiatu, mających 23,3% udział w tworzeniu zatrudnienia.

### Pracujący ogółem i zmiany zatrudnienia w ostatnim roku w branżach

Na rysunkach (5.7-5.8) przedstawione są ogólne tendencje zatrudnienia w regionie łomżyńskim w podziale na pracodawców reprezentujących różne branże.

**Rysunek 5.7. Przeciętne wskaźniki zatrudnienia oraz dokonanych i planowanych zmian wśród pracodawców reprezentujących poszczególne branże**

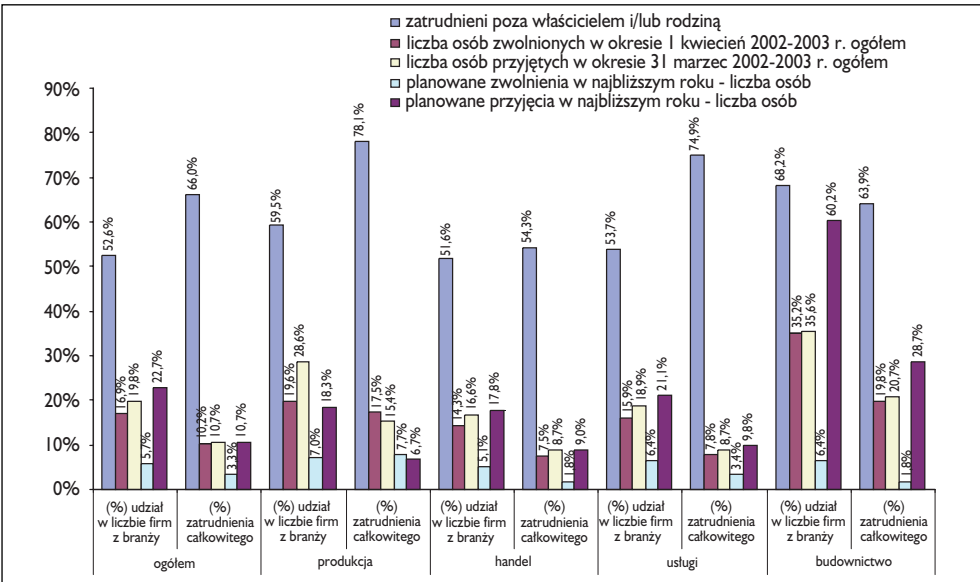


Źródło: Badanie popytu na pracę. Obliczenia własne.

Przeciętnie największe zatrudnienie występuje w przemysłowej działalności produkcyjnej. W jednej firmie z tej branży pracuje średnio 6,2 pracowników, w firmach budowlanych wskaźnik ten wynosi 3,6, a w usługowych 3,5. Jeszcze mniejsze zatrudnienie przeciętne ma



Rysunek 5.8. Skala podstawowych zjawisk na rynku pracy ogółem i w poszczególnych branżach.



Źródło: Badanie popytu na pracę. Obliczenia własne.

miejsce w handlu (3 osoby) i rolnictwie (2,5). Na uwagę zasługuje fakt minimalnego zatrudnienia zewnętrznego w rolnictwie, co świadczy o bez mała wyłącznie rodzinnym charakterze firm zajmujących się tą działalnością. Nic zatem dziwnego, że firmy rolnicze nie dokonywały zmian zatrudnienia i nie mają takich planów na przyszłość. Najwyższe zatrudnienie zewnętrzne generuje produkcja przemysłowa (średnio 4,8 osoby). Firmy usługowe i budowlane zatrudniają poza właścicielem i rodziną ponad 2 osoby, a handlowe jedynie nieco ponad 1,5 osoby. Dane na rysunku 5.8 pokazują, że w ostatnim roku największa wymiana pracowników nastąpiła w budownictwie (20%) i produkcji przemysłowej (ponad 15%). Z wyjątkiem tej ostatniej branży, gdzie zatrudnienie nieznacznie zmalało (o około 2%), pozostałe branże wykazały niedużą tendencję wzrostową (o około 1% zatrudnienia).

### Planowane zmiany

Wzrost zatrudnienia planowany jest we wszystkich branżach poza rolnictwem i produkcją. Największe przyjęcia netto deklarowane są w budownictwie (średnio 0,97 osoby), ale prawdopodobnie będzie to zjawisko sezonowe biorąc pod uwagę, że badanie było przeprowadzone na progu sezonu budowlanego. Trwały wzrost może natomiast wystąpić w podmiotach handlowych i usługowych (średnio 0,2 osoby). Niepokojąca jest sytuacja branży produkcyjnej, gdzie według badań spodziewany jest niewielki spadek zatrudnienia. Dane z rysunku 5.8 pokazują, że około 10% firm z tej branży przeżywa strukturalne kłopoty. Świadczy o tym fakt, że niewielka grupa firm (7%) planuje radykalną obniżkę zatrudnienia (7,7% pracujących w produkcji) natomiast znacznie szersza grupa firm z tej branży (18,3%) deklaruje niewielkie

przyjęcia (6,7% pracujących w produkcji). Podobne dysproporcje w ilości firm i skali zmian zatrudnienia występowały w poprzednim roku.

## 5.4. Charakterystyka zatrudnionych

### Formy zatrudnienia

W obu powiatach 34,5% pracujących to właściciele firm i członkowie ich rodzin (patrz tabela 5.2). Pokazuje to jak wielką rolę pełnią małe firmy prywatne na lokalnym rynku pracy i jak ważne jest powstawanie następnych nowych firm, zwłaszcza, gdy zakładają je byli bezrobotni. Osoby zatrudniane w tych firmach w przeważającej większości pracują w pełnym wymiarze czasu – częściej w oparciu o stałą umowę (63,2%) niż umowę na czas określony (18,5%). Pracę w niepełnym wymiarze wykonuje 10,4% zatrudnionych, a kolejne 8,1% pracuje na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Porównując miasto i powiat pod względem form zatrudnienia widać jedną podstawową różnicę. W powiecie stosunki pracy są bardziej elastyczne niż w mieście. Znacznie częściej niż w mieście stosuje się tam umowy cywilnoprawne, zastępując nimi głównie pracę w pełnym wymiarze. Przewaga umów cywilnoprawnych powoduje także rzadsze niż w mieście nawiązywanie stosunków pracy w oparciu o umowy stałe, jak i umowy na czas określony. Opisany stan rzeczy wynika ze specyfiki stosunków pracy. W powiecie we wszystkich branżach częściej zawiera się umowy na czas określony. Drugim powodem jest relatywna przewaga powiatu w liczbie firm budowlanych. W tej branży prawie połowa zatrudnionych pracuje na podstawie umów cywilnoprawnych, a następne 20% na podstawie umowy na czas określony. Wynika to prawdopodobnie z sezonowego charakteru pracy w tej branży.

Najbardziej stabilne miejsca pracy generuje produkcja przemysłowa i usługi. W każdej z tych branż ponad 80% zatrudnionych pracuje w oparciu o stałą umowę. Natomiast w handlu udział takich umów wynosi jedynie 57%, a w budownictwie 30%.

### Wiek i płeć pracujących

Populacja pracujących na ziemi łomżyńskiej jest stosunkowo młoda i charakteryzuje się znaczną nierównowagą w zatrudnieniu na korzyść kobiet (w grupie młodzieży oraz pracowników w wieku mobilnym). Dodatkowo, dominacja pracujących w wieku mobilnym upośledza szanse na pracę absolwentów oraz osób po 45 roku życia.

Wśród zatrudnionych zdecydowaną większość stanowią osoby w wieku mobilnym – 25-44 lata (66,5%). Obserwujemy w tej grupie dużą przewagę kobiet wobec mężczyzn (40% vs. 26,7%). Zarówno wielkość tej kategorii pracujących, jak i podział wg płci jest nietypowy w porównaniu z wynikami ogólnopolskiego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności

(BAEL z IV kwartału 2002 r.). W Polsce osoby w wieku mobilnym stanowią 55% pracujących, a udział płci kształtuje się w stosunku 30% vs. 25% na korzyść mężczyzn. Te zaskakujące rozbieżności można wytłumaczyć w części dużym udziałem miejsc pracy w edukacji, która zawsze stanowiła domenę zawodów kobiecych oraz w drobnym handlu. Ponadto, należy pamiętać, że pewna część mężczyzn jest właścicielami gospodarstw rolnych i w związku z tym nie są ujęci w powyższym rachunku.

W obu powiatach zdecydowanie mniejszy udział w zatrudnieniu mają osoby w wieku niemobilnym (33,3% w Polsce vs. 22,7% w obu powiatach). Z kolei, udział młodych pracowników jest nieco wyższy niż w Polsce (10,5% vs. 8,8%), ale występuje dość duża dysproporcja między powiatami w zatrudnianiu młodych pracowników. W Łomży młodzi ludzie, a zwłaszcza kobiety, mają większy udział w zatrudnieniu (12% vs. 7%).

Stopień przenikania się obu rynków pracy jest dość duży, przy czym większe migracje za pracę odbywają się z powiatu do Łomży. Aż 30% mieszkańców powiatu jest zatrudnionych u pracodawców łomżyńskich (stanowią oni 11,9% całkowitego zatrudnienia zewnętrznego). W tej grupie ponad połowa znalazła pracę w usługach, a dalsze 35% w handlu. Z kolei, jedynie 8,9% mieszkańców Łomży zatrudnionych jest u pracodawców z powiatu (stanowią oni 5,4% całkowitego zatrudnienia zewnętrznego). Połowa migrujących z Łomży pracuje w powiecie w usługach, a 36% w produkcji. Głównym powodem migracji za pracę do Łomży są oczywiście wyższe zarobki. Fakt, że pracujący z powiatu rzadko znajdują pracę w Łomży w branży produkcyjnej jest związany z tym, że jest to branża oferująca najbardziej stabilne zatrudnienie (głównie w oparciu o stałą umowę w pełnym wymiarze), a pracownicy z powiatu są mało dyspozycyjni w okresie żniw (porzucają pracę lub idą na urlop). Z kolei, osoby z miasta nie podejmują pracy w branży handlowej w powiecie, ze względu na to że drobny handel w powiecie oferuje niższe zarobki niż w mieście oraz mało miejsc pracy dla osób spoza rodziny.

### **Wykształcenie zatrudnionych**

Poziom wykształcenia wśród zatrudnionych jest wysoki. Wykształcenie co najmniej średnie ma ponad 72% pracowników, w tym osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym stanowią 40% zatrudnionych, z wykształceniem wyższym 23%, a tylko 9,5% jest absolwentami liceum ogólnokształcącego. Pozostali zatrudnieni to głównie osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (27%). Natomiast osób z wykształceniem podstawowym lub niepełnym podstawowym jest jedynie około 1,5%. Wyniki te świadczą wyraźnie o wysokich wymaganiach pracodawców w stosunku do poziomu edukacji osób zatrudnionych. Szczególnie wymowny jest fakt, że więcej niż co piąty pracujący ma wykształcenie wyższe. Odwołując się do badania podaży pracy w części zawierającej opis struktury siły roboczej pod względem wykształcenia możemy stwierdzić bardzo istotne niedopasowanie popytu na pracę i podaży pracy. Podczas gdy 72% zatrudnionych ma co najmniej wykształcenie

średnie, to w zasobie siły roboczej większość stanowią osoby nie mające wykształcenia średniego.

Analiza poziomu wykształcenia w powiatach pokazuje, że wyższe wymagania w tym zakresie mają pracodawcy z Łomży, o czym świadczą większe niż w powiecie udziały zatrudnionych w kategoriach wykształcenia co najmniej średniego i niższe odsetki zatrudnionych z wykształceniem zawodowym i podstawowym. Mimo to, wymagania pracodawców z powiatu również są bardzo duże, a poziom wykształcenia zatrudnionych wysoki.

**Tabela 5.2. Charakterystyka pracujących ze względu na formy zatrudnienia, płeć, wiek, wykształcenie i miejsce zamieszkania zatrudnionych u pracodawców z obu powiatów**

Pracodawcy z:	Pracujący ogółem		Zatrudnieni zewnętrznie w podziale na formy zatrudnienia				
	właściele i członkowie rodzin	zatrudnieni zewnętrznie	stała umowa, pełny wymiar	stała umowa, niepełny wymiar	umowa na czas określony, pełny wymiar	umowa na czas określony, niepełny wymiar	umowa cywilnoprawna (zlecenie, o dzieło)
<b>Łomży</b>	33,3%	66,7%	63,7%	9,1%	20,8%	2,0%	3,1%
<b>Powiatu łomż.</b>	36,9%	63,1%	58,1%	5,5%	12,2%	2,5%	18,1%
<b>Obu powiatów</b>	34,5%	65,5%	61,9%	7,9%	18,1%	2,2%	7,9%
Pracodawcy z:	Płeć i wiek zatrudnionych zewnętrznie						
	kobiety w wieku 15-24 lata	mężczyźni w wieku 15-24 lata	kobiety w wieku 25-44 lata	mężczyźni w wieku 25-44 lata	kobiety w wieku 45-64 lata	mężczyźni w wieku 45-64 lata	mężczyźni i kobiety w wieku powyżej 65 lat
<b>Łomży</b>	8,5%	3,5%	39,3%	24,4%	10,3%	13,6%	0,5%
<b>Powiatu łomż.</b>	2,6%	4,4%	41,3%	31,6%	14,0%	6,2%	0,0%
<b>Obu powiatów</b>	6,6%	3,8%	39,9%	26,7%	11,5%	11,2%	0,4%
Pracodawcy z:	Wykształcenie zatrudnionych zewnętrznie				Migracje za pracę		
	wyższe	średnie zawodowe lub policealne	średnie ogólne	zasadnicze zawodowe	podstawowe lub niepełne	podział pracujących mieszkańców powiatu między pracodawców z:	podział pracujących mieszkańców Łomży między pracodawców z:
<b>Łomży</b>	22,7%	39,1%	11,4%	25,4%	1,3%	30%	81,1%
<b>Powiatu łomż.</b>	19,9%	34,7%	9,9%	32,1%	3,4%	70%	8,9%
<b>Obu powiatów</b>	22,8%	39,7%	9,4%	26,9%	1,3%	-	-

## Struktura zawodowa i zarobki

Do analizy struktury zawodowej ogółu zatrudnionych wykorzystaliśmy duże grupy zawodowe według Polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.<sup>7</sup> Z uwagi na dużą liczbę grup zawodowych wyniki opisujące zarobki w specjalnościach rzadziej występujących w próbie oraz udziały tych specjalności w strukturze zawodowej mogą się znacznie różnić od faktycznych. Nie należy również traktować niewielkich różnic między grupami zawodów jako istotnych. Świadomi tej słabości, postanowiliśmy mimo to nie łączyć grup zawodów w jeszcze bardziej ogólne kategorie, chcąc uzyskać wiedzę o strukturze popytu (wiarygodną w przypadku najliczniej występujących zawodów) i jego zmianach na poziomie konkretnych specjalności. Wyniki opisujące zawodową strukturę zatrudnionych w próbie znajdują się w tabeli 5.3.

Największą grupę zawodową stanowią robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy wykwalifikowani w przetwórstwie drzewnym i rolno-spożywczym, które jest specjalnością regionu (25,8%). W następnej kolejności są nauczyciele (16,8%), sprzedawcy (10,8%) oraz monterzy i operatorzy maszyn. W badanej próbie dość licznie reprezentowane też były zawody pracowników obsługi biurowej, usług osobistych i ochrony oraz kierowcy i operatorzy pojazdów (każda grupa liczy około 5% ogółu zatrudnionych). Z porównania struktury zawodowej w obu powiatach nasuwają się oczywiste spostrzeżenia. Generalnie, w mieście widać przewagę miejsc pracy w zawodach dla specjalistów, personelu biurowego, technicznego i usługowego (turystyka, ubezpieczenia, obsługa nieruchomości, gastronomia, ochrona). W powiecie punkt ciężkości przesunięty jest bardziej w kierunku zawodów budowlanych, produkcyjnych i przetwórstwa rolno-spożywczego. Porównując zarobki w tych samych zawodach w obu powiatach, potwierdza się, że w Łomży zarobki są wyższe – zwłaszcza w handlu i usługach.

Z naszych obliczeń wynika, że przeciętna płaca brutto dla obu powiatów wynosi około 1470 zł, ale zarobki przeciętne między miastem i powiatem dość znacznie się różnią. W mieście przeciętnie zarabia się 1520 zł, a na wsi jedynie 1160 zł brutto. Szacunki te obarczone są

<sup>7</sup> Są to następujące grupy zawodów: (1) kierownicy dużych i średnich organizacji; (2) kierownicy małych przedsiębiorstw; (3) specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych; (4) specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia (m.in. lekarze); (5) specjaliści szkolnictwa (nauczyciele); (6) pozostali specjaliści (m.in. ekonomiści, prawnicy); (7) średni personel techniczny (technicy, operatorzy sprzętu komputerowego i elektronicznego); (8) średni personel w zakresie nauk biologicznych i ochrony zdrowia (m.in. pielęgniarki); (9) nauczyciele praktycznej nauki zawodu; (10) średni personel pozostałych specjalności (personel biurowy, handlowcy, urzędnicy podatkowi, policjanci, pracownicy opieki społecznej, działalności artystycznej i sportu); (11) pracownicy obsługi biurowej (sekretarki, magazynierzy, księgowi); (12) pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klienta; (13) pracownicy usług osobistych i ochrony (ochroniarze, fryzjerzy, kosmetyczki, pracownicy zakładów pogrzebowych, opiekunowie, kelnerzy, kucharze); (14) modelki, sprzedawcy i demonstratorzy; (15) rolnicy; (16) leśnicy i rybacy; (17) górnicy i robotnicy budowlani; (18) robotnicy obróbki metali oraz mechanicy maszyn i urządzeń; (19) robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, pracownicy poligrafii; (20) pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (pracownicy przetwórstwa spożywczego, obróbki drewna, wytwórcy wyrobów włókienniczych i odzieży); (21) operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych; (22) operatorzy i monterzy maszyn; (23) kierowcy i operatorzy pojazdów; (24) pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach; (25) robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie; (26) robotnicy pomocniczy w górnictwie, budownictwie i przemyśle wydobywczym.

**Tabela 5.3. Charakterystyka pracujących ze względu na zawody i przeciętne zarobki w zawodach, łącznie w obu powiatach**

Zawody	kierownicy małych i dużych organizacji	kierownicy małych przedsiębiorstw	specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	spec. nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	specjaliści szkolnictwa	pozostali specjaliści (ekonomii, finansów, prawa)	średni personel techniczny	średni personel nauk biologicznych i ochrony zdrowia	nauczyciele praktycznej nauki zawodu	średni personel pozostałych specjalności (personel biurowy, handlowcy, agenci usług dla firm)	pracownicy obsługi biurowej, sekretarki
Udział procentowy	0,4%	0,9%	0,3%	1,6%	16,8%	1,6%	1,7%	1,5%	0,7%	4,2%	5,4%
Przeciętne zarobki	1687	1749	1971	975	1654	1456	1040	748	1000	1185	1388
Zawody	pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klienta	pracownicy usług osobistych i ochrony (fryzjerzy, kelnerzy, kucharze, opiekunowie)	modelki sprzedawcy, demonstratorzy	górnicy i robotnicy budowlani	robotnicy obróbki metali i mechanicy urządzeń	robotnicy zawodów precyzyjnych, poligrafii i galanterii	pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: piekarze, stolarze, masarze, mleczarze	operatorzy i monterzy maszyn	kierowcy i operatorzy pojazdów	pracownicy prac prostych w handlu i usługach	robotnicy pomocniczy w górnictwie, budownictwie i przemyśle wydobywczym
Udział procentowy	0,3%	5,3%	10,8%	1,0%	1,5%	1,4%	25,8%	10,7%	4,9%	2,8%	0,4%
Urzędnicze zarobki	830	891	865	966	943	944	880	1409	1111	1177	b.d.

Źródło: Badanie popytu na pracę. Obliczenia własne.

wieloma błędami i dlatego nie mogą służyć do ilościowych porównań, natomiast dobrze zdają sprawę z jakościowej różnicy w sytuacji zatrudnionych na obu rynkach pracy. Przyczyną rozwarstwienia zarobków jest mała podaż w powiecie niektórych dobrze opłacanych (i relatywnie znacznie liczniejszych w Łomży) miejsc pracy – zwłaszcza dla różnego typu specjalistów, średniego personelu biurowego, pracowników ubezpieczeń, turystyki oraz urzędników. Z kolei, w powiecie łomżyńskim przeważają niżej płatne miejsca pracy w działalności produkcyjnej i budowlanej – robotnicy wykwalifikowani i pomocniczy oraz niżej płatne miejsca pracy w drobnym handlu. Dodatkowo, jak już wspomniano, widoczne jest zjawisko niższych zarobków w powiecie w tych samych zawodach.

Tabela 5.3 przedstawia przeciętne zarobki w zawodach łącznie dla dwóch powiatów. Najwyższe przeciętne zarobki miesięczne brutto spośród wymienionych grup mają kierownicy i specjaliści (1500-1900 zł). Nauczyciele zarabiają średnio 1650 zł, pracownicy handlu 860 zł, a robotnicy wykwalifikowani od 900 zł w przetwórstwie rolno-spożywczym do 1400 zł w przemyśle maszynowym. Dość dobrze opłacane są miejsca pracy w zawodach biuro-

wych (1200-1400 zł). Oczywiście należy pamiętać, że powyższe dane to są średnie zarobki w obu powiatach. Faktyczne zarobki są bardzo zróżnicowane, a w wielu przypadkach przekraczały nawet 3000 zł. Maksymalne wynagrodzenie w próbie wynosiło 4200 zł (dyrektora zespołu szkół).

## 5.5. Zmiany zatrudnienia w ostatnim roku

### Struktura zawodowa

Analizując zmiany, jakie zaszły w zatrudnieniu na ziemi łomżyńskiej w ostatnim roku (od momentu realizacji badania, które rozpoczęło się w kwietniu 2003 r.) należy mieć na uwadze niewielki rozmiar tych zjawisk (porównaj rysunek 5.5). Ogółem zwolnienia przeprowadziło 16,9% pracodawców i objęły one 10,2% zatrudnionych według stanu na dzień 31 marca 2003 r. Z kolei, przyjęć dokonało 19,8% pracodawców i stanowiły one 10,7% siły roboczej. Wyniki te świadczą o niewielkim (około 0,5%) przyroście miejsc pracy na ziemi łomżyńskiej w omawianym okresie. Zgodnie z deklarowanymi planami pracodawców, o których piszemy niżej, można się spodziewać około 3,5% wzrostu liczby miejsc pracy w następnym roku.

Szczegółowe wyniki dotyczące struktury tych zmian możemy przedstawić jedynie w ujęciu dla obu powiatów (porównaj tabelę 5.4), ponieważ ze względu na niewielki rozmiar przyjęć i zwolnień analiza w rozbiciu na każdy z powiatów byłaby obciążona zbyt dużym błędem.

Analiza zmian zatrudnienia pod względem struktury zawodowej pokazuje, że zwolnień i przyjęć dokonywano w większości w tych samych zawodach. W ostatnim roku nastąpiła więc raczej wymiana pracowników. Oznaki ewolucji struktury zawodowej zatrudnionych na ziemi łomżyńskiej ujawniły się wyraźnie tylko w produkcji, gdzie mamy do czynienia z zastępowaniem zawodów prostych wymagającymi wyższych kwalifikacji. Największa rotacja miała miejsce wśród sprzedawców, operatorów i monterów maszyn oraz nauczycieli, nieco mniejsza także wśród robotników przetwórstwa rolno-spożywczego i drzewnego. W przypadku sprzedawców rotacja wystąpiła głównie na tle niezadowolenia zatrudnionych z warunków pracy oraz niezadowolenia z pracodawców. Z podobnych przyczyn obserwujemy rotację wśród pracowników przetwórstwa rolno-spożywczego oraz robotników wykwalifikowanych. Zmiany w zatrudnieniu są (zwłaszcza w powszechnie wykonywanych zawodach) wynikiem normalnych dostosowań pomiędzy wymaganiami pracodawców oraz pracowników i prowadzą do sukcesywnej wymiany pracowników gorzej wykształconych na lepiej wykształconych oraz wymiany pokoleniowej związanej z przechodzeniem na emeryturę. Dość mały udział wśród pracujących osób w wieku powyżej 44 lat sugeruje także, że dostosowa-

nia między popytem i podażą na tle efektywności wydajności pracy prowadzą do odmłodnienia ogółu pracobiorców.

Porównując efekt netto zwolnień i przyjęć w zawodach, na podstawie przeprowadzonej ankiety, można ostrożnie wysunąć pewne hipotezy na temat rozwoju popytu na niektóre grupy zawodowe. W naszej próbie największe przyjęcia netto wystąpiły wśród sprzedawców, pracowników przetwórstwa rolno-spożywczego oraz pracowników usług osobistych i ochrony oraz kierowców i operatorów pojazdów. Z kolei, największe zwolnienia netto dotknęły robotników obróbki metali, mechaników urządzeń robotników prac prostych oraz nauczycieli. Spadek zapotrzebowania na nauczycieli, którzy w większości pracują w sektorze publicznym spowodowany był najprawdopodobniej restrukturyzacją szkolnictwa na terenie

**Tabela 5.4. Charakterystyka dokonanych zwolnień i przyjęć ze względu na zawody w obu powiatach**

Zawody	Zawody										
	kierownicy małych i dużych organizacji	kierownicy małych przedsiębiorstw	specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	spec. nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	specjaliści szkolnictwa	pozostali specjaliści (ekonomii, finansów, prawa)	średni personel techniczny	średni personel nauk biologicznych i ochrony zdrowia	nauczyciele praktycznej nauki zawodu	średni personel pozostałych specjalności (personel biurowy, handlowcy, agenci usług dla firm)	pracownicy obsługi biurowej, sekretarki
Udział w przyjęciach ogółem	1,4%	0,0%	1,1%	2,6%	9,9%	2,5%	1,1%	0,3%	0,0%	8,5%	3,0%
Udział w zwolnieniach ogółem	0,3%	0,0%	1,1%	0,0%	12,6%	2,8%	2,0%	0,0%	0,0%	7,7%	3,1%
Zawody	Zawody										
	pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klienta	pracownicy usług osobistych i ochrony (fryzjerzy, kelnerzy, kucharze, opiekunowie)	modelki, sprzedawcy, demonstratorzy	górnicy i robotnicy budowlani	robotnicy obróbki metali i mechanicy urządzeń	robotnicy zawodów precyzyjnych, poligrafii i galanterii	pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: piekarze, stolarze, masarze, mleczarze	operatorzy i monterzy maszyn	kierowcy i operatorzy pojazdów	pracownicy prac prostych w handlu i usługach	operatorzy maszyn wydobywczych i przetwórczych
Udział w przyjęciach ogółem	0,3%	4,2%	27,3%	2,7%	1,9%	0,6%	8,6%	16,6%	5,5%	1,5%	0,6%
Udział w zwolnieniach ogółem	1,1%	2,3%	24,6%	2,3%	17,1%	0,6%	5,5%	9,2%	3,0%	3,6%	1,1%

Źródło: Badanie popytu na pracę. Obliczenia własne.



ziemi łomżyńskiej. Z ankiet wynika, że większość zwalnianych to nauczyciele przedmiotów zawodowych z byłych zawodówek przekształconych w technika zawodowe. Stracili oni pracę najczęściej na skutek reformy programów nauczania (łączenie przedmiotów) lub z powodu niespełnienia formalnych kryteriów nauczania w szkołach średniego (wykształcenie, przygotowanie pedagogiczne). Z kolei, przyjmowani byli zwłaszcza nauczyciele języków obcych z przygotowaniem pedagogicznym.

Powyższe dane o zmianach zatrudnienia w obu powiatach są zgodne z tendencjami rozwoju branż, to znaczy rozrastania się sektora handlowego i usługowego (zwłaszcza usług indywidualnych i działalności usługowej dla firm) oraz restrukturyzacji sektora produkcyjnego w kierunku dziedzin wymagających sprzętu elektromaszynowego i wykwalifikowanej siły roboczej.

### **Przyczyny zwolnień i przyjęć**

Jak już wspomniano, zwolnienia następują z głównie z powodu konfliktów między pracodawcą i pracownikiem. Najczęstszym powodem zwolnień jest niezadowolenie pracodawców z pracowników głównie dlatego, że nie dawali sobie rady w pracy lub byli mało wydajni. Z drugiej strony, niemal równie często zwolnienia były odejściami na życzenie pracownika, co w obliczu trudności ze znalezieniem pracy świadczy niewątpliwie o desperacji pracowników. Prawdopodobnie do takiego kroku skłoniły ich trudne do zaakceptowania warunki pracy i zbyt ostre wymagania stawiane przez pracodawców. Sądzymy również, że zdarzały się przypadki eksploatacji pracowników ponad miarę. Zwolnienia na tle pogorszenia się sytuacji ekonomicznej pracodawcy (głównie spadku popytu) były dość rzadkie – z tego powodu pracę straciło jedynie 13% zwolnionych. Dodajmy, że odpływy z zatrudnienia wywołane problemami ekonomicznymi pracodawców były znacznie rzadsze niż przyjęcia do pracy z powodu poprawy sytuacji finansowej (25% przyjęć z tego powodu). W naszej ocenie świadczy to o poprawie koniunktury i opłacalności prowadzenia działalności gospodarczej przynajmniej w oczach części pracodawców. Możliwość otrzymania subsydiowanego miejsca pracy była decydująca w przypadku 4% przyjęć. Praktycznie żaden pracodawca nie wskazał na innowacje technologiczne lub zmiany profilu działalności jako powody zmian zatrudnienia. Świadczy to o braku konieczności dokonywania radykalnych dostosowań w sektorze przedsiębiorstw w ostatnim roku.

### **Formy zatrudnienia**

Na podstawie tabeli 5.5 widzimy, że zmianom zatrudnienia towarzyszyły dwa zjawiska: tendencja do przechodzenia w stronę elastyczniejszych form zatrudniania oraz rosnąca preferencja dla pracy w niepełnym wymiarze. Spośród wszystkich rozwiązanych stosunków pracy 35% miało formę umowy na czas określony, a ponad 42% formę stałej umowy. Tymczasem, stosunki pracy nawiązane w oparciu o stałą umowę zatrudnienia stanowiły tylko 26%

wszystkich przyjęć, podczas gdy aż 50% przyjęć odbyło się na podstawie umowy na czas określony. Mamy więc ewidentne świadectwo zastępowania umów bezterminowych umowami na czas określony. Dodatkowo tabela 5.5 pokazuje, że relatywnie częściej zwalniane niż przyjmowane były osoby pracujące w pełnym wymiarze czasu. Jest to następny dowód postępującego uelastycznia stosunków pracy.

**Tabela 5.5. Charakterystyka dokonanych zwolnień i przyjęć ze względu na formy zatrudnienia**

<b>Formy zatrudnienia</b>	<b>Zwolnienia</b>	<b>Przyjęci</b>
Stała umowa w pełnym wymiarze	40,1%	16,2%
Stała umowa w niepełnym wymiarze	2,5%	9,8%
Umowa na czas określony w pełnym wymiarze	31,3%	44,8%
Umowa na czas określony w niepełnym wymiarze	5,0%	6,3%
Umowa cywilnoprawna (zlecenie, o dzieło)	21,2%	21,0%

Źródło: Badanie popytu na pracę. Obliczenia własne.

## 5.6. Planowane zmiany zatrudnienia

Skala planowanych przyjęć jest bardzo podobna do skali przyjęć dokonanych w poprzednim roku. Zapowiedzią pozytywnych zmian na rynku pracy jest mniejszy zakres planowanych zwolnień w porównaniu ze zwolnieniami w ostatnim roku i planowanymi przyjęciami (porównaj rysunek 5.5). Różnica między tymi dwoma efektami wynosi 7,4% całego zatrudnienia na korzyść planowanych przyjęć i bierze się ze znacznej przewagi dobrych nastrojów wśród pracodawców nad złymi (tylko 5,7% pracodawców planuje zwolnienia, podczas gdy przyjęcia aż 22,7%). Oczywiście są to tylko plany pracodawców i *ex post* mogą różnić się od faktycznej sytuacji na koniec okresu. W szczególności przedstawiony rachunek nie obejmuje odejść na życzenie pracownika, co jak wiemy jest głównym, ale trudno przewidywalnym, powodem zwolnień. Z drugiej jednak strony, takim nieplanowanym odejściom będą towarzyszyły nieplanowane przyjęcia w celu zapalenia wakatów. Dlatego tak duża przewaga planowanych przyjęć nad zwolnieniami potwierdza optymistyczne oczekiwania pracodawców wobec rozwoju sytuacji gospodarczej w regionie i zwiastuje wzrost netto liczby miejsc pracy w następnym roku.

### Struktura zawodowa

Struktura zawodowa planowanych przyjęć i zwolnień potwierdza, że mamy do czynienia z kontynuacją wcześniejszych trendów w zmianach struktury popytu (porównaj tabelę 5.6). Nadal wzrastać będzie zatrudnienie w handlu, niektórych typach usług i produkcji oraz budownictwie. Widoczny spadek liczby miejsc pracy nastąpi jedynie w edukacji.

Zawody, które rozwijały się w ostatnim roku najbardziej, będą (z jednym wyjątkiem – robotników obróbki metali i mechaników urządzeń) kontynuowały przyrost także w roku na-

stępnym. Oprócz sprzedawców dotyczy to: pracowników usług osobistych i ochrony, pracowników przetwórstwa rolno-spożywczego oraz kierowców i operatorów pojazdów. Oprócz tego wzrost liczby miejsc pracy jest spodziewany wśród średniego personelu biurowego, specjalistów ochrony zdrowia i nauk przyrodniczych oraz w budownictwie (badanie było przeprowadzane na progu sezonu budowlanego).

Dość duży spadek zatrudnienia wśród nauczycieli wiążemy z kontynuacją przemian w szkolnictwie na terenie Łomży i powiatu.

**Tabela 5.6. Charakterystyka planowanych zwolnień i przyjęć ze względu na zawody w obu powiatach**

Zawody	kierownicy małych i dużych organizacji	kierownicy małych przedsiębiorstw	specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	spec. nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	specjaliści szkolnictwa	pozostali specjaliści (ekonomii, finansów, prawa)	średni personel techniczny	średni personel nauk biologicznych i ochrony zdrowia	nauczyciele praktycznej nauki zawodu	średni personel pozostałych specjalności (personel biurowy, handlowcy, agenci usług dla firm)	pracownicy obsługi biurowej, sekretarki
Udział w przyjęciach ogółem	0,0%	0,0%	0,9%	7,4%	2,8%	1,2%	0,6%	0,0%	0,0%	11,5%	0,3%
Udział w zwolnieniach ogółem	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	39,9%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	21,2%	0,8%
Zawody	pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klienta	pracownicy usług osobistych i ochrony (fryzjerzy, kelnerzy, kucharze, opiekunowie)	modelki, sprzedawcy, demonstratorzy	górnicy i robotnicy budowlani	robotnicy obróbki metali i mechanicy urządzeń	robotnicy zawodów precyzyjnych, poligrafii i galanterii	pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: piekarze, stolarze, masarze, mleczarze	operatorzy i monterzy maszyn	kierowcy i operatorzy pojazdów	pracownicy prac prostych w handlu i usługach	operatorzy maszyn wydobywczych i przetwórczych
Udział w przyjęciach ogółem	0,3%	7,5%	30,1%	6,4%	15,2%	0,0%	10,2%	0,6%	2,6%	2,4%	0,0%
Udział w zwolnieniach ogółem	0,0%	5,7%	16,1%	0,7%	5,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,7%	0,0%

Źródło: Badanie popytu na pracę. Obliczenia własne.

### Przyczyny planowanych zmian

Wśród powodów planowanego wzrostu zatrudnienia na pierwszym miejscu wskazywana jest poprawa sytuacji finansowej pracodawcy i wzrost popytu (40,5% planowanych przy-

jęć), co jest niewątpliwie dobrą wiadomością. Nieco gorszą wiadomością jest fakt, że prawie 30% przyjęć planowanych jest z powodu możliwości uzyskania subsydiowania miejsca pracy. Pokazuje to, jak istotny wpływ na kreowanie lokalnego rynku pracy ma ilość pieniędzy z Funduszu Pracy na aktywne formy zwalczania bezrobocia i sposób podziału tych środków przez powiatowy urząd pracy. PUP kreuje przyjęcia stanowiące około 3% całego zatrudnienia w obu powiatach, a to znaczy, że pracodawcy ostrożniej oceniają poprawę koniunktury i faktycznie planują wzrost liczby pracujących nie o 7,4%, a jedynie o 4,4% całego zatrudnienia. Zmiany na rynku pracy w skali obu powiatów mogą być łatwo destabilizowane przez obcięcie wydatków budżetu państwa na Fundusz Pracy. Z drugiej strony, efekty pozytywnego oddziaływania instytucji samorządowych na powiatowy rynek pracy również mogą być bardzo duże. Dlatego ważne jest, aby priorytetem lokalnej polityki rozwoju było wspieranie rodzimych pracodawców i ściąganie zewnętrznych inwestorów.

Wśród powodów planowanych przyjęć wskazywane są również innowacje technologiczne i zmiany profilu firm (odpowiadają za 10% przyjęć), co jest pozytywnym sygnałem o aktywności części podmiotów. Z kolei, planowane zwolnienia w 1/4 dokonywane są przez firmy znajdujące się w kłopotach finansowych i zmuszone do redukcji kosztów. Najczęstszym powodem planowanych zwolnień jest po prostu niezadowolenie z pracownika.

## 5.7. Niezaspokojony popyt

### Wolne miejsca pracy

W przeprowadzonym badaniu próbowano ustalić, w jakich zawodach pracodawcy mają trudności ze znalezieniem pracowników. Ponieważ sam zawód niewiele mówi o faktycznych umiejętnościach pracowników zapytano także o najbardziej poszukiwane kwalifikacje na rynku pracy.

Wolne miejsca pracy w kwietniu 2003 r. miało około 7% pracodawców. Liczba wakatów stanowiła 5% pracujących ogółem. Powyższy wynik jest zgodny z rozmiarem planowanych przyjęć netto na pełnopłatne miejsca pracy (bez subsydiowanych form zatrudnienia). Wakaty znajdują się niemal wyłącznie w firmach małych, zarówno z powiatu (40%), jak i z Łomży (co drugie wolne miejsce pracy). W ujęciu branżowym najwięcej wolnych miejsc pracy znajdowało się w budownictwie (53%) i usługach (25%). Pozostałe wakaty istniały w produkcji i handlu (po 11%). Prawdopodobnie w przypadku budownictwa opisywane miejsca pracy mają charakter sezonowy.

Powyższe uwagi potwierdza struktura zawodowa wolnych miejsc pracy – największe zapotrzebowanie było na pracowników budowlanych. Wolne miejsca pracy istniały też w zawodach: sprzedawcy, kierowcy, robotnika w przetwórstwie rolno-spożywczym, pracownika usług indywidualnych i średniego personelu technicznego.

Najniższe oferowane wynagrodzenie dotyczyło robotników budowlanych i średniego personelu technicznego (przeciętnie około 800 zł brutto). Sprzedawcom oferowano zarobki w wysokości średnio 1050 zł, kierowcom około 1100 zł. Natomiast robotnicy w przetwórstwie rolno-spożywczym mogli otrzymać 1200 zł. W większości zawodów oferowane wynagrodzenie było zbliżone lub większe od przeciętnego w tych zawodach.

### **Brakujące zawody**

Pracodawcy nie mają większych trudności ze znalezieniem potrzebnych pracowników. W ankiecie respondenci wskazali jednak na kilka zawodów, w których napotkali trudności ze znalezieniem pracowników. Najczęściej wymieniano pracowników średniego szczebla w różnych specjalnościach (ubezpieczenia, turystyka, nieruchomości), a w drugiej kolejności także specjalistów szkolnictwa. Jak się wydaje trudności pracodawców wynikały z małej podaży takich pracowników, zwłaszcza, że wskazywane zawody wymagają świadectwa kwalifikacji lub dodatkowych uprawnień/licencji. Część pracodawców zgłosiła trudności ze znalezieniem sprzedawców, najprawdopodobniej z powodu dużych wymagań (dyspozycyjność, praca 7 dni w tygodniu) i nieadekwatnego wynagrodzenia.

Wśród powodów trudności ze znalezieniem pracowników w wyżej opisanych zawodach pracodawcy w pierwszej kolejności wskazują na braki kandydatów – zbyt małe doświadczenie lub nieodpowiednie kwalifikacje do pracy. Zbyt wysoki koszt zatrudnienia takich pracowników to trzeci, choć znacznie rzadziej wskazywany powód trudności. Natomiast niechęć do dalekich dojazdów czy zbyt trudne warunki pracy nie stanowią w oczach pracodawców istotnych barier w znalezieniu poszukiwanych pracowników.

### **Brakujące kwalifikacje**

Odpowiedź na pytanie o najbardziej poszukiwane przez pracodawców kwalifikacje można potraktować jako ocenę słabości wykształcenia siły roboczej w regionie i tym samym jako wskazówkę dla instytucji edukacyjnych – szkół i instytucji kształcenia ustawicznego.

Braki dotyczące kwalifikacji pracowników odczuwało 8,5% pracodawców. Najczęściej wskazywali oni na nieumiejętność dobrej komunikacji interpersonalnej, która jest niezbędna w działalności handlowej i usługowej, gdzie dochodzi do bezpośredniego kontaktu z klientami. Równie istotnym problemem dla pracodawców jest znalezienie wysokiej klasy specjalistów do spraw marketingu oraz osób z umiejętnościami profesjonalnego handlowca i dobrą znajomością branży firmy. Wzrost popytu na wyrafinowane kwalifikacje handlowe jest oznaką coraz ostrzejszych wymagań, przed jakimi stoją pracodawcy w walce o rynki zbytu. Ten typ kwalifikacji nie jest możliwy do całkowitego wykształcenia w szkole, jednak bardzo dobre przygotowanie wyniesione ze szkoły (umiejętność autoprezentacji, samodoskonalenia i wiedza teoretyczna) jest w przypadku takich kwalifikacji niezbędne.

W następnej kolejności pracodawcy narzekają na brak właściwie wykwalifikowanych robotników i techników oraz (nieoczekiwanie) robotników do prac prostych. Poprawa kwalifikacji osób wchodzących w powyższe zawody zależy przede wszystkim od jakości kształcenia w szkołach zawodowych i technicach. Dla absolwentów takich szkół poprzeczka wymagań w ostatnich latach bardzo się podniosła, wraz z upowszechnieniem nowoczesnych technologii w produkcji. Sądzimy, że trudności z obsadzeniem stanowisk dla robotników wykwalifikowanych są związane z brakiem umiejętności obsługi nowoczesnych urządzeń i maszyn – coraz częściej sterowanych komputerowo. Edukacja zawodowa nie nadąża za zmianami procesów produkcyjnych.

Zapytaliśmy również o zarobki oferowane pracownikom posiadającym brakujące kwalifikacje. Najwyższe oferowano inżynierom do spraw technologii (3500 zł) i specjalistom do spraw marketingu (2070 zł). Pozostałe kwalifikacje są wyceniane na 1100-1200 zł miesięcznie. Poniżej 1000 zł wycenia się tylko solidne wykonywanie prac prostych oraz umiejętność obsługi komputera. Najwyraźniej jest ona przez pracodawców uważana za zupełnie standardową umiejętność.

## 5.8. Kontakty z urzędem pracy

Ostatnia część ankiety została poświęcona kontaktom pracodawców z powiatowym urzędem pracy. Ogólny wniosek z tej części jest taki, że PUP nie funkcjonuje w powszechnej świadomości pracodawców jako instytucja, z którą mogą i powinni współpracować. Mówiąc wprost, PUP nie jest postrzegany jako instytucja pośrednictwa pracy tylko jako urząd wypłacający zasiłki dla bezrobotnych.

Kontakty pracodawców z PUP-em są bardzo ograniczone o czym świadczy niewielki odsetek pracodawców (22%), którzy informują urząd o wolnych miejscach pracy. Tylko 10% pracodawców zatrudniło kiedykolwiek kandydata, który zgłosił się z urzędu pracy. Pozostali pracodawcy poszukują pracowników bezpośrednio poprzez ogłoszenia w prasie lub w sposób nieformalny. Wynika stąd wniosek, że PUP ma dość fragmentaryczną wiedzę o zapotrzebowaniu na pracę na rynku lokalnym, a bezrobotni powinni poszukiwać pracy również na własną rękę, wychodząc poza zakres ofert wiszących w urzędzie pracy.

Można by oczekiwać, że brak wiedzy o roli PUP na lokalnym rynku pracy dotyczy zwłaszcza najmniejszych firm, które nie generują zatrudnienia zewnętrznego. Jednak nawet wśród podmiotów większych, które potencjalnie mogłyby nawiązać współpracę z urzędem, większość nie potrafi ocenić lub nie ma zdania o skuteczności PUP jako instytucji pośrednictwa pracy.

Mimo, że aż 22% pracodawców deklaruje wolę skorzystania z subsydiowania w ramach aktywnych metod walki z bezrobociem, to niewielu faktycznie zatrudnia pracowników na

subsydiowanych miejscach pracy, głównie z powodu braku środków na sfinansowanie subsydium przez PUP. W badanej próbie tylko 3% pracodawców korzystało ze staży absolwenczkich, a 2,3% z prac interwencyjnych. Do tych wyników należy podejść z dużą ostrożnością, gdyż uogólnione wnioskowanie o zjawisku, które przybrało w próbie tak mały rozmiar może być obciążone znacznym błędem. Po zakończeniu okresu subsydiowania około połowa pracodawców (a w przypadku staży absolwenczkich nawet 2/3) deklaruje chęć kontynuacji zatrudnienia pełnopłatnego. Gdyby wyniki te można było uznać za reprezentatywne, świadczyłyby one o dość wysokiej skuteczności PUP w realizacji aktywnych form zatrudniania.

Połowa pracodawców w skali obu powiatów nie jest zainteresowana zatrudnianiem osób na subsydiowanych miejscach pracy. Są to w przeważającej części firmy nie generujące zatrudnienia zewnętrznego, mające kiepską kondycję finansową, a niekiedy nawet zaległości podatkowe i ubezpieczeniowe. Około 12% pracodawców przyznało, że nie wie gdzie zwrócić się w sprawie uzyskania subsydiowanego miejsca pracy.

## 5.9. Popyt na pracę – wnioski cząstkowe

### Pracodawcy

Dominująca grupa pracodawców to podmioty małe (zatrudniające do 9 osób) i prawie wyłącznie prywatne. W każdym z powiatów mają ponad 95% udział wśród pracodawców i 70% udział w liczbie pracujących. Firmy z powiatu są przeciętnie starsze, co może świadczyć zarówno o tym, że zakłada się ich relatywnie mniej niż w Łomży, jak również o tym, że firmy nowo założone w powiecie łomżyńskim częściej nie są w stanie przetrwać początkowego okresu działalności i „na dobre” utrzymać się na rynku. Ponadto, firmy z powiatu znajdują się w relatywnie słabszej kondycji ekonomicznej niż firmy z Łomży. Świadczy to o trudniejszych warunkach prowadzenia działalności gospodarczej w powiecie łomżyńskim. Duże bezrobocie ukryte w powiecie łomżyńskim obniża zdolność tych firm do tworzenia zatrudnienia zewnętrznego i obniża tworzenie nowych miejsc pracy. Świadczy o tym większy udział wśród małych firm z powiatu nie generujących zatrudnienia zewnętrznego. Natomiast firmy te w większym stopniu niż firmy z Łomży bazują na pracy członków rodziny.

W ujęciu branżowym struktura pracodawców na ziemi łomżyńskiej kształtuje się następująco: podmioty usługowe stanowią 41,7%, handlowe 34%, budowlane 10%, produkcyjne 9,1%, a rolnicze (powyżej 1 ha powierzchni) 5%. Pod tym względem region łomżyński jest „Polską w pigułce”, co świadczy o postępujących procesach modernizacji struktury gospodarki lokalnej zgodnie z ogólnymi trendami. Profile branżowe powiatów różnią się pod trzema względami: (1) wszystkie firmy rolnicze znajdują się w powiecie łomżyńskim i stanowią 15,5% ogółu podmiotów na tym terenie, (2) w powiecie relatywnie więcej firm zajmuje się budownictwem i działal-

nością produkcyjną, (3) z kolei, w Łomży większy udział mają handel i usługi. Powyższe różnice odzwierciedlają odmienną specyfikę obu powiatów (miejską w Łomży i rolniczą w powiecie łomżyńskim) i przekładają się dość dokładnie na udziały branż w tworzeniu całkowitego zatrudnienia. Porównanie kondycji ekonomicznej firm w poszczególnych branżach w obu powiatach wypada niekorzystnie dla powiatu łomżyńskiego. Przychody netto z działalności są znacznie mniejsze (zwłaszcza w firmach małych, działających w handlu i usługach). Fakt ten pokazuje niższy potencjał rynku zbytu w powiecie łomżyńskim.

### **Tendencje zatrudnienia**

W okresie kwiecień 2002-2003 r. sytuacja na ziemi łomżyńskiej pod względem zatrudnienia była stabilna. Efekt netto zwolnień i przyjęć wskazuje na niewielki wzrost liczby pracujących. Perspektywy wzrostu zatrudnienia w następnym roku (kwiecień 2003-2004 r.) są obiecujące, na co wskazuje trzykrotna nadwyżka planowanych przyjęć nad planowanymi zwolnieniami. Plany pracodawców przewidują wzrost zatrudnienia o 7,4% ogółu pracujących w kwietniu 2003 r. Głównym powodem spodziewanego ożywienia jest zaobserwowany już wzrost popytu na produkty i usługi oraz pozytywne oczekiwania pracodawców co do dalszego rozwoju koniunktury gospodarczej. Dość istotną rolę w stymulowaniu wzrostu zatrudnienia ogrywa powiatowy urząd pracy, poprzez oferowanie subsydiowanych form zatrudnienia. Możliwość otrzymania subsydiowanego miejsca pracy (lub przeszkolenia bezrobotnego) jest powodem 1/5 planowanych przyjęć. Fakt ten pokazuje jednocześnie, że brak dostatecznych środków na aktywizację zawodową z Funduszu Pracy lub budżetu powiatów może wysoce utrudnić stymulowanie wzrostu zatrudnienia. Dotychczasowe doświadczenia wskazują natomiast na wysoką efektywność realizacji przez PUP aktywnych form walki z bezrobociem.

Analiza dokonanych i planowanych zmian zatrudnienia pokazuje, że głównym motorem wzrostu zatrudnienia w regionie są firmy małe z Łomży, co z racji ich wysokiego udziału wśród pracodawców powinno spowodować zauważalną poprawę sytuacji zarówno w mieście, jak i w powiecie, gdyż jak wynika z naszych badań około 30% pracującej ludności powiatu jest zatrudnionych u pracodawców łomżyńskich. Wzrost zatrudnienia deklarują też wyraźnie firmy średnie z powiatu, jednak ich udział ogólny w tworzeniu zatrudnienia jest znacznie mniejszy niż firm małych. W tym kontekście niepokoi gorsza sytuacja firm małych z powiatu łomżyńskiego, o której pisaliśmy wyżej. W ostatnim roku nie zwiększyły one zatrudnienia, choć planują niewielki wzrost w tym roku.

Z przeprowadzonych badań wynika, że niemal co czwarte przyjęcie do pracy planowane jest w budownictwie, ale nowe miejsca pracy w tej branży mają charakter sezonowy. Bardziej stabilne miejsca pracy zostaną stworzone w usługach i handlu (razem 64% planowanych przyjęć netto). Spadek liczby miejsc pracy planowany jest natomiast w produkcji. Zmiany zatrudnienia w branży produkcyjnej wskazują, że przynajmniej 10-20% firm produkcyj-



nych przeżywa kłopoty o charakterze strukturalnym i są to przede wszystkim podmioty zlokalizowane w powiecie łomżyńskim. Świadczy o tym duża skala zwolnień w części firm w stosunku do niewielkich przyjęć dokonywanych przez inne firmy z tej branży (na ogół z Łomży). Zmiany zatrudnienia dokonane w ostatnim roku potwierdzają, że nowych miejsc pracy przybywa głównie w handlu i usługach (około 90% przyjęć netto w ostatnim roku) oraz w niewielkim zakresie także w budownictwie (10%), natomiast ubywa w produkcji. Taki stan rzeczy jest zgodny z długofalowymi tendencjami rozwojowymi struktury gospodarczej – wzrostem sektora usług i handlu przy malejącej liczbie miejsc pracy w produkcji w wyniku restrukturyzacji tej branży w kierunku dziedzin nowoczesnych, angażujących wysoko-wydajny, elektromaszynowy aparat produkcyjny i wykwalifikowaną siłę roboczą.

Porównanie powiatów pod względem zmiany liczby miejsc pracy w branżach ujawnia pewne istotne różnice. Podczas gdy w Łomży wzrost zatrudnienia netto planowany jest we wszystkich branżach (także w produkcji), zgodnie z tendencjami opisanymi wyżej, to w powiecie największy wzrost liczby miejsc pracy planowany jest w budownictwie i znacznie mniejszy w handlu, natomiast zwolnienia netto dotkną nie tylko produkcję, ale również usługi. Powyższe fakty wskazują na słabość potencjału rozwojowego sektora usługowego i handlowego w powiecie łomżyńskim i generalną słabość do tworzenia nowych, stabilnych miejsc pracy poza budownictwem.

Analiza zmian zatrudnienia pod kątem przepływu miejsc pracy w zawodach na ziemi łomżyńskiej potwierdza prawidłowości rozwojowe w branżach. Największy wzrost zapotrzebowania nastąpił w zawodach: sprzedawcy, pracowników usług osobistych i ochrony, kierowców i operatorów pojazdów. Osobnego odnotowania wymaga wzrost zapotrzebowania na pracowników przetwórstwa drzewnego i rolno-spożywczego, gdyż dziedziny te są tradycyjnie regionalną specjalnością na ziemi łomżyńskiej. Największe zwolnienia nastąpiły w zawodach robotników nisko wykwalifikowanych (pracownicy prac prostych) oraz w bardziej tradycyjnych zawodach produkcyjnych (robotnicy obróbki metali i mechanicy urządzeń). Zarysował się także spadek zapotrzebowania na nauczycieli (poza lingwistami), co jest związane z wkraczaniem do szkół nizu demograficznego oraz reformą szkolnictwa zawodowego w kierunku przekształcenia szkół zawodowych w technika zawodowe (nauczyciele tracili pracę albo na skutek łączenia przedmiotów zawodowych, albo z powodu niespełnienia formalnych kryteriów – głównie zbyt niskiego wykształcenia lub braku przygotowania pedagogicznego).

Wymienione wcześniej grupy zawodów będą kontynuowały trendy wzrostowe i spadkowe także w latach następnych. Dodatkowo, zgodnie z planami pracodawców poszerzy się zapotrzebowanie na niektóre inne typy zawodów, głównie z obszaru działalności usługowej: specjalistów ochrony zdrowia i nauk przyrodniczych oraz średni personel biurowy. Trend ten jest związany z powstawaniem niepublicznych placówek ochrony zdrowia oraz dynamicznym rozwojem usług dla firm i odzwierciedla prawidłowości występujące w skali całej Polski.

W Łomży widać wyraźnie przewagę miejsc pracy w zawodach dla specjalistów, personelu biurowego, technicznego i usługowego (turystyka, ubezpieczenia, obsługa nieruchomości, gastronomia i ochrona). Z kolei, w powiecie łomżyńskim relatywnie więcej miejsc pracy jest w zawodach budowlanych i produkcyjnych, a zwłaszcza w przetwórstwie rolno-spożywczym. Różnice między powiatami na tle struktury zawodowej przekładają się na dysproporcje w przeciętnych zarobkach brutto, które oszacowaliśmy dla Łomży na poziomie 1520 zł, a dla powiatu w wysokości 1160 zł. Przyczynami tej dysproporcji jest zarówno mała podaż w powiecie dobrze płatnych miejsc pracy dla specjalistów i średniego personelu biurowego, technicznego i usługowego, jak również generalnie niższe wynagrodzenia w tych samych zawodach. Ten ostatni fakt jest oczywiście związany z gorszą kondycją ekonomiczną pracodawców na terenie powiatu. Dysproporcje w zarobkach i łatwość znalezienia pracy są główną przyczyną migracji za pracą z terenu powiatu łomżyńskiego do Łomży. Jak już wspomniano około 30% pracujących mieszkańców powiatu zatrudnionych jest u pracodawców z Łomży (analogiczny wskaźnik migracji w drugą stronę wynosi jedynie 8,9%). Pracownicy z powiatu najczęściej znajdują pracę w Łomży w handlu i usługach, nie są natomiast zatrudniani w produkcji (oferującej najbardziej stabilne miejsca pracy), ze względu na brak dyspozycyjności w okresie żniw.

### **Niezaspokojony popyt**

Wolne miejsca pracy istnieją prawie wyłącznie w firmach małych. Ilość wakatów stanowiła 5% pracujących ogółem. Najwięcej było ich w branży budowlanej (badanie było przeprowadzone na początku sezonu budowlanego) i usługach. Poszukiwano kandydatów w zawodach robotnika budowlanego, robotnika w przetwórstwie rolno-spożywczym, pracownika usług indywidualnych, średniego personelu technicznego i sprzedawcy.

Pracodawcy na ogół nie mają kłopotów ze znalezieniem pracowników w poszczególnych zawodach. Wyjątkiem są zawody wymagające świadectwa kwalifikacji lub dodatkowych uprawnień/licencji, z powodu małej podaży kandydatów. Najtrudniej było znaleźć pracowników w turystyce, nieruchomościach oraz nauczycieli z przygotowaniem pedagogicznym. Brak kłopotów z rekrutacją przedstawicieli większości zawodów nie oznacza, że pracodawcy nie narzekali na niski poziom różnych kwalifikacji u pracujących i kandydatów do pracy. Był to zwłaszcza brak odpowiednich umiejętności interpersonalnych, który jest ważny w pracy wymagającej bezpośredniego kontaktu z klientem oraz brak wysokich kompetencji handlowych popartych znajomością rynków, branży oraz umiejętnościami marketingowymi.

Edukacja zawodowa nie nadąża za zmianami procesów produkcyjnych. W związku z upowszechnieniem się nowoczesnych technologii w produkcji pojawiły się narzekania na brak właściwie wykwalifikowanych robotników i techników. Sądzimy, że trudności z obsadzeniem stanowisk dla robotników wykwalifikowanych są związane z brakiem umiejętności obsługi nowoczesnych urządzeń i maszyn – coraz częściej sterowanych komputerowo.

Z tego punktu widzenia bardzo ważny jest stały kontakt między szkołami a pracodawcami w celu ciągłego dostosowywania programów nauczania zawodowego do potrzeb i wymagań pracodawców.

### **Zmiany struktury popytu**

Analiza charakterystyki pracujących oraz zmian liczby i rodzaju miejsc pracy pozwala wysunąć szereg wniosków na temat widocznej ewolucji struktury popytu. Po pierwsze, zauważalny jest ciągły wzrost zapotrzebowania na coraz lepiej wykształconych i wykwalifikowanych pracowników. Mechanizm ten działa zarówno poprzez wysoką rotację pracowników wewnątrz zawodów, a w przypadku produkcji także poprzez zmianę struktury zawodowej – redukcję miejsc pracy w zawodach słabo wykwalifikowanych robotników i wzrost zapotrzebowania na pracowników z wyższymi kwalifikacjami. Rotacja pracowników dotyczy głównie: sprzedawców, nauczycieli, pracowników przetwórstwa drzewnego i rolno-spożywczego oraz robotników wykwalifikowanych i jest rezultatem niezadowolenia pracodawców z pracobiorców na tle wydajnościowym i efektywnościowym. To z kolei prowadzi to do sukcesywnej wymiany pracowników gorzej wykształconych na lepiej wykształconych oraz starszych na młodszych.

Badania cech społeczno-demograficznych zatrudnionych na ziemi łomżyńskiej pokazują, że populacja pracujących jest stosunkowo młoda i raczej dobrze wykształcona. Ponad 72% zatrudnionych ma wykształcenie co najmniej średnie, z czego 40% średnie zawodowe lub policealne, a więcej niż co piąty wyższe. Niski udział wśród pracujących osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (9%) pokazuje, że pracodawcy cenią sobie konkretne umiejętności zawodowe u absolwentów. Absolwenci liceum ogólnokształcącego powinni więc dążyć do kontynuowania nauki na studiach lub w szkołach podyplomowych. Wymagania pod adresem wykształcenia pracowników są bardzo duże w obu powiatach, choć nieco mniejsze w powiecie łomżyńskim, gdzie osoby z wykształceniem zawodowym lub podstawowym stanowią 36,5% zatrudnionych, podczas gdy w Łomży jedynie 26,7%.

Dominacja wśród pracujących osób w wieku 24-44 lata (66,6%) upośledza szanse na pracę osób starszych, to znaczy po 45 roku życia. Ich udział w populacji zatrudnionych wynosi jedynie 22,7%, podczas gdy w skali Polski kształtuje się on na poziomie 33,3%. Lepiej niż w Polsce wygląda natomiast sytuacja młodzieży (10,8% vs. 8,8%), choć bez porównania łatwiej jest osobom z tej grupy (a zwłaszcza kobietom) znaleźć pracę w Łomży niż w powiecie.

Dość zaskakująco wygląda struktura zatrudnionych pod względem płci, ponieważ wskazuje ona na wyraźną dominację kobiet wśród pracujących we wszystkich grupach wiekowych. Przyczyną tego zjawiska jest duży udział miejsc pracy w edukacji i drobnym handlu, które zawsze stanowiły domenę zawodową kobiet.

Ewolucji podlegają także stosunki pracy. Nadal dominującą formą zatrudnienia jest stała umowa o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze (63,2%). Jedynie 18,5% zatrudnionych

pracuje w oparciu o umowę na czas określony, a 8,1% pracuje na podstawie umowy cywilnoprawnej. Analiza na poziomie powiatów pokazuje, że bardziej elastyczne stosunki pracy są w powiecie łomżyńskim z uwagi na częstsze wykorzystanie umów cywilnoprawnych (zwłaszcza w budownictwie) i umów na czas określony w miejsce umów stałych. Pod względem form zatrudnienia, najbardziej stabilne miejsca pracy znajdują się w produkcji i usługach. Ponad 80% zatrudnionych w tych branżach pracuje w oparciu o umowę stałą. Udział takich umów w handlu wynosi jedynie 57%, a w budownictwie 30%.

Analiza rozwiązywanych i nawiązywanych stosunków pracy w związku ze zmianami zatrudnienia pokazuje, że zmniejsza się udział form sztywnych (stała umowa), a sukcesywnie rośnie liczba form bardziej elastycznych. Temu procesowi sprzyjają zmiany w Kodeksie pracy z lipca 2002 r., które zniosły restrykcje w zakresie umów na czas określony. Stałe umowy miało 43,6% zwolnionych pracowników, a tylko 26% przyjętych. Większość przyjętych (61,2%) ma już umowy na czas określony. Mechanizm ten prowadzi do konsekwentnego uelastycznienia stosunków pracy, a to powinno się przyczynić do wzrostu zatrudnienia.

Cechą charakterystyczną analizowanych rynków pracy jest to, że zmiany struktury popytu na pracę następują znacznie szybciej niż zmiany podaży pracy. Ewolucja struktury popytu w kierunku osób lepiej wykształconych i młodszych stanowi o pogłębiającym się niedopasowaniu strukturalnym podaży pracy na ziemi łomżyńskiej. Coraz mniej pracy jest w dla osób starszych, gorzej wykształconych i niewykwalifikowanych. Już teraz 72% pracujących ma wykształcenie co najmniej średnie, a 23% wyższe, natomiast ponad połowa siły roboczej nie ma wykształcenia średniego. Podstawowym wyzwaniem dla władz samorządowych jest więc zarówno aktywizacja zawodowa osób starszych, jak i zapewnienie jak najlepszego dostępu młodzieży do wysokiej jakości edukacji i kształcenia ustawicznego.

# 6. Wnioski – ocena sytuacji oraz szanse i zagrożenia rozwoju regionu łomżyńskiego

## 6.1. Poziom wykształcenia, jakość i różnorodność kształcenia

Zmiany popytu na pracę są obecnie znacznie szybsze niż zmiany podaży pracy. W konsekwencji tej różnej dynamiki zmian powstaje na rynku pracy rozdział między strukturą zapotrzebowania na kwalifikacje, w której wyraźnie zwiększa się popyt na osoby wykształcone nowocześnie, a strukturą dostarczanych zasobów pracy o ciągle zbyt tradycyjnej strukturze kwalifikacyjnej. Niedopasowanie to ciągle się pogłębia na skutek niemożności sprostaania wyzwaniom popytu na pracę ze strony systemu edukacyjnego, który ze swojej natury dostosowuje się dłużej do zmian.

W przyszłości – wraz z postępującym rozwojem gospodarki opartej na wiedzy i dyfuzją nowych technologii do gospodarki – postępować będzie proces zmniejszania się roli tradycyjnych przemysłów na rzecz wzrostu roli działów i branż innowacyjnych, stosujących nowoczesne technologie oraz usługi. Skróci się znacznie cykl życia produktów i okres przydatności wiedzy zdobytej w szkole. Kluczowym czynnikiem trwałości dobrej pozycji na rynku pracy stanie się umiejętność samokształcenia i permanentnego doskonalenia zawodowego.

Z wyników badań przeprowadzonych w regionie łomżyńskim, dotyczących zarówno popytu na pracę ze strony pracodawców, jak i sytuacji oraz postaw lokalnej siły roboczej wynika bardzo wyraźnie, iż sukces na rynku pracy uzależniony jest od poziomu i profilu wykształcenia. Pracodawcy, nawet jeśli nie jest to konieczne dla wykonywania danej pracy, wymagają coraz wyższego wykształcenia u swoich pracowników. Z drugiej strony, absolwenci gimnazjów coraz liczniej wybierają szkoły średnie kończące się maturą, a lokalne władze oświatowe próbują sprostać tym wymaganiom.

Oferta szkół ponadgimnazjalnych w Łomży, być może niewystarczająco szybko, ale jednak dostosowuje się do wymagań rynku pracy. Nie można jednak było w sposób w pełni udokumentowany ocenić jaki jest rzeczywisty poziom nauczania tych szkół, chociaż respondenci badania ankietowego oraz wywiadów, z kilkoma wyjątkami, wskazywali na niski poziom nauczania. Ponadto oferta edukacyjna poza miastem Łomża jest skromna.

Zaobserwowane różnice poziomu wykształcenia ludności miejskiej i wiejskiej są nie tylko dziedzictwem przeszłości, dotyczą one także osób młodych. Na wsi wykształcenie co najwyżej zawodowe ma aż 63% młodych osób, gdy w mieście tylko 36%. Fakt ten może stanowić jedną z przyczyn pogłębiających się problemów na wiejskim rynku pracy, szczególnie w warunkach, gdy kończący tzw. zawodówki to absolwenci szkół rolniczych, a tempo przemian w rolnictwie zostanie przyspieszone i źródło utrzymania jakim są obecnie głównie niskotowarowe gospodarstwa rolne będzie się zdecydowanie kurczyć.

Szkolnictwo średnie, za którego kierunki kształcenia oraz jakość odpowiada głównie szczebel powiatowy, w zdecydowanej mierze kreuje istniejące niedostosowania struktury kwalifikacyjnej młodych ludzi do istniejącego popytu. Polityka polegająca wyłącznie na stopniowej zamianie szkół zawodowych i techników na licea ogólnokształcące jest nie tyle błędna, lecz jako jedyna, zupełnie niewystarczająca. Potrzebne jest także kształcenie zawodowe, ale w poszukiwanych przez pracodawców specjalnościach, a przy tym dobrej jakości. Trzeba zauważyć, że pracodawcy, głównie małe firmy, nie posiadają w obecnej fazie ich rozwoju środków na kształcenie i doksztalcanie pracowników we własnym zakresie. Z kolei, samorządy powiatowy i grodzki w Łomży nie posiadają instrumentów ani rozpoznawania potrzeb w tym zakresie, ani motywowania szkół do zmiany kierunków i poprawy jakości kształcenia zawodowego.

Kolejnym problemem kształtowania podaży pracy dostosowanej do przyszłych potrzeb rozwojowych jest mało zróżnicowana oferta regionalnych szkół wyższych. Powstaje jednak pytanie, czy w mieście wielkości Łomży należy tworzyć kolejne szkoły wyższe, czy też raczej prowadzić politykę aktywnego wspierania wyjazdów zdolnych absolwentów miejscowych szkół średnich na studia do renomowanych uczelni ogólnokrajowych lub zagranicznych. To drugie rozwiązanie może okazać się tańsze i lepiej przysłużyć się przyszłym szansom zawodowym młodzieży z Łomży i gmin powiatu łomżyńskiego. Polityka ta zasługuje tym bardziej na uwagę, że dalszy masowy rozwój szkolnictwa wyższego na kierunkach rozwijanych poza ośrodkami akademickimi (łatwiejszych, tańszych i przeciętnie o niższej jakości) napotyka już barierę popytu. Polityka wspierania kształcenia wyższego (np. poprzez stypendia) w innych ośrodkach wymagałaby prowadzenia równoległe polityki motywowania do powrotów po zakończeniu edukacji.

## **6.2. Perspektywy rozwoju zapotrzebowania na zawody**

Badając zatrudnienie w branżach oraz grupach zawodowych w ciągu ostatnich lat nie dostrzeżono rewolucyjnych zmian w strukturze zawodowej zapotrzebowania na pracę. Nie oznacza to jednak, że popyt ten nie ulega zmianom. Podąża i będzie nadal systematycznie podążał za zmianami w strukturze branżowej pracodawców.

Najbardziej widoczny jest spadek zapotrzebowania na pracowników niewykwalifikowanych oraz na nauczycieli. W przypadku pierwszej grupy zawodowej powody tego spadku wynikają ze wzrostu wymagań pracodawców. Nawet zapotrzebowanie na wykonanie prac prostych formułowane jest z większymi wymaganiami. Oczekuje się bardziej „fachowego” podejścia i pracy wyższej jakości. W konsekwencji – zapotrzebowanie na tradycyjne prace proste, wykonywane tradycyjnie – spada. W przypadku nauczycieli powody spadku zatrudnienia należy łączyć z wchodzeniem do szkolnictwa niżu demograficznego oraz restrukturyzacją szkolnictwa średniego.

Są też zawody, na które obserwuje się wzrost zapotrzebowania. Wraz z rozwojem branży handlowej i usługowej oraz innych usług wyraźnie zwiększa się zapotrzebowanie na: sprzedawców, pracowników biurowych, świadczących różnego rodzaju usługi osobiste i społeczne, kierowców, pracowników ubezpieczeń, obsługi klienta, nieruchomości, turystyki, a także na specjalistów (z uprawnieniami zawodowymi).

Rozwijać się będzie także zapotrzebowanie na pracę w przetwórstwie żywności, które jest specjalnością regionu i jedną z najbardziej prężnych gałęzi w produkcji przemysłowej. Przewidywać należy także wzrost zapotrzebowania na robotników wykwalifikowanych (zwłaszcza operatorów i monterów maszyn, a także kierowców i operatorów pojazdów) w związku ze strukturalną przebudową sektora produkcyjnego w kierunku dziedzin zaawansowanych technologicznie.

W większości wymienionych zawodów obserwuje się zjawisko sporej rotacji pracowników. Rotacja wynika z wymiany pracowników z gorszymi kwalifikacjami lub mniej wydajnych na pracowników z lepszymi i bardziej trafnymi kwalifikacjami oraz bardziej wydajnych. Równoległe następuje ewolucja form zatrudnienia od gwarantujących większe bezpieczeństwo socjalne (umowa stała) do mniej bezpiecznych (umowa na czas określony).

W związku z tym podstawowym wyzwaniem dla władz powiatowych będzie zagospodarowanie zwolnionych pracowników – starszych, gorzej wykształconych i słabiej wykwalifikowanych, pracujących w kurczących się zawodach. Część z nich na pewno jest w stanie i powinna podnosić kwalifikacje lub się przekwalifikowywać. To jednak wymaga stworzenia odpowiedniej oferty kształcenia dla dorosłych.

Wiele do zrobienia jest także w systemie szkolnictwa dla młodzieży. Nowocześniejsze programy nauczania i wzrost kształcenia umiejętności potrzebny jest na każdym szczeblu edukacji i na każdym kierunku.<sup>8</sup>

Wskazane jest wprowadzenie do szkół nauki poruszania się po rynku pracy i metod szukania pracy. Programy nauczania (zwłaszcza zawodowego i technicznego) powinny być modyfikowane w oparciu o aktualne trendy technologiczne. Wymaga to jednak dobrego i cią-

---

<sup>8</sup> Należy bardzo poważnie podejść do nauki języków obcych i nauki faktycznego posługiwania się komputerem, gdyż te umiejętności pozwolą w dorosłym życiu na samodoskonalenie i rozwijanie kwalifikacji zawodowych. Obie umiejętności są niezbędnym warunkiem wyjścia poza wąskie i specjalistyczne nauczanie zawodowe, które nie daje gwarancji utrzymania pracy w tym samym zawodzie przez całe życie.

głego kontaktu szkół z pracodawcami na lokalnym rynku pracy w celu poznawania ich wymagań i zmieniającego się oprzyrządowania technicznego na stanowisku pracy.

### 6.3. Mobilność społeczna i przestrzenna

Z punktu widzenia teorii rynku pracy miasto Łomża i powiat łomżyński spełniają wszelkie warunki, aby być traktowane jako jedna całość. Tak też traktowane są przez administrację rynku pracy i znajdują się w polu działania jednego powiatowego urzędu pracy. Wyniki przeprowadzonych analiz pokazują jednak dość wyraźnie, że miasto Łomża i powiat ziemski – to dwa znacznie się od siebie różniące, a przede wszystkim w dużej mierze – niezależne – rynki pracy. Zróżnicowanie obu rynków nie powinno budzić specjalnego zdziwienia, biorąc pod uwagę rolniczy charakter regionu. Stąd biorą się różnice w wykształceniu, podziale zawodowym i branżowym, zarobkach czy też dominujących formach stosunków pracy na obu rynkach.

Szansą dla rynku wiejskiego jest coraz częstsza obecność na jego terenie firm przetwórstwa przemysłowego, na co wskazują przeprowadzone badania popytu na pracę, a przede wszystkim wnioski sformułowane na podstawie wywiadów z pracodawcami. Problemem natomiast jest słaba kondycja ekonomiczna tych firm, pociągająca za sobą restrukturyzację działalności i zwolnienia. Wydaje się, że niektóre przynajmniej gminy przygotowane są na przyjęcie ewentualnych inwestycji w nowe dziedziny produkcji – mają jasne i proste zasady rejestracyjne, wykazują się też elastycznością procesów decyzyjnych i maksymalnymi ułatwieniami w procedurach administracyjnych. Barię dla napływu dalszych inwestycji może być jednak słaby poziom wykształcenia wiejskiej ludności oraz jej ciągle przywiązanie do ziemi. Powoduje to, iż przedsiębiorcy nawet jeśli inwestują na terenach wiejskich często załogę kompletując spośród pracowników z miasta. Okazuje się, że niejednokrotnie mają oni lepsze kwalifikacje, a ponadto są pracownikami lojalniejszymi i bardziej zdeterminowanymi.

Problemem jest niska mobilność społeczna ludności badanego regionu. Natomiast w odniesieniu do mobilności przestrzennej – inne badania migracyjne wskazują, że mamy tu do czynienia ze zjawiskiem mniejszej tendencji do migracji wewnętrznych i jednocześnie większej – do migracji zagranicznych.

Lata transformacji w Polsce stanowią historycznie rzecz biorąc nadzwyczajny okres pod względem pędu do kształcenia na poziomie pomaturalnym. Poza tą tendencją pozostaje wiele środowisk wiejskich i małomiasteczkowych, mimo znacznie trudniejszego tam rynku pracy. Powiat łomżyński stanowi przykład tego trudniejszego, a jednocześnie mniej mobilnego społeczeństwa rynku pracy. Jak więc żyją ci młodzi ludzie, co robią? Inne badania pobliskiego regionu wskazują trzy sfery aktywności, trudne do oficjalnej ewidencji: prace sezonowe, prace w szarej strefie i krótkookresowe migracje zarobkowe za granicę (Jaźwińska/Łukowski/Okólski, 1997).



Lepszy zarobek za granicą przy ułatwionej migracji (sieć kontaktów, łańcuch migracyjny) ogranicza aktywność edukacyjną i trudniejszą drogę własnego rozwoju, mimo ryzyka związanego z wyjazdami do nielegalnej pracy za granicę oraz jej niskiego tam prestiżu.

Wydaje się, iż działania lokalnych władz w tym zakresie powinny zostać nakierowane na uświadamianie wiejskiej społeczności, szczególnie młodzieży, konieczności kontynuacji edukacji oraz nieuchronności procesu koncentracji rolnictwa, który zmusi wiele osób do znalezienia sobie innego źródła utrzymania.

## 6.4. Motywacje bezrobotnych do poszukiwania pracy

Ponad połowa bezrobotnych byłaby teoretycznie gotowa do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia pracy. Proporcje te podobne są dla różnych grup ludności, z wyjątkiem osób z wykształceniem podstawowym oraz osób starszych. Tylko (lub aż) 15% ogółu bezrobotnych nie podjęło żadnych kroków w celu znalezienia pracy. Prawie 30% bezrobotnych podjęłoby pracę za „każdą płacę”, a kolejne 10% zdecydowałoby się pracować za płacę na poziomie zbliżonym do płacy minimalnej. Te deklaracje świadczyłyby o wysokiej determinacji bezrobotnych do znalezienia pracy.

Z drugiej jednak strony, już tylko 1/3 bezrobotnych zmieniłaby miejsce zamieszkania za płacę poniżej aktualnej płacy średniej w kraju. Żądania płacowe wielu badanych bezrobotnych są w przypadku przenosin tak wysokie, że właściwie nierealne. Znaczna większość bezrobotnych podejmuje wyłącznie pasywne kroki w celu znalezienia pracy, które mogą się okazać skuteczne tylko przy wyjątkowej pomocy szczęśliwego zbiegu okoliczności. Żądania płacowe bezrobotnych bardzo wyraźnie rosną wraz z wydłużającym się czasem dojazdu do pracy, 20% nie wyobraża sobie dojeżdżania dłużej niż 1/2 godziny, a prawie 40% dojeżdżania do pracy powyżej 1 godziny.

Zestawienie tych dwóch grup faktów wyraźnie pokazuje, iż w wielu przypadkach deklarowana chęć znalezienia pracy nie pociąga za sobą rzeczywistej gotowości do wyrzeczeń w celu znalezienia zatrudnienia. Przyczyny tego stanu rzeczy mogą być różne i niestety nie były one tematem naszych badań. Mogą one oczywiście tkwić w mentalności lokalnej ludności i przyzwyczajeniu do długotrwałego (w połowie przypadków) bezrobocia, muszą być jednak poparte argumentami finansowymi. Wydaje się, iż mimo pozostawania bez pracy wielu bezrobotnych potrafi zapewnić sobie źródła utrzymania zapewniające im podstawowe potrzeby. Takie źródła dochodów mogą tkwić w szarej strefie, pracy dorywczej za granicą czy też dochodach osiąganym z systemu emerytalnego i (rzadziej) systemu pomocy społecznej.

Rozwiązanie tych problemów nie leży niestety w gestii władz lokalnych. Mogą one jedynie prowadzić politykę nakierowaną na aktywizację osób długotrwale bezrobotnych i nigdy nie pracujących. Po pierwsze, uczyni to osoby te rzeczywistymi konkurentami na rynku pra-

cy dla reszty bezrobotnych, a po drugie, wpłynąć może na ich psychikę zwiększając gotowość oraz chęć do rzeczywistego poszukiwania pracy.

## 6.5. Znaczenie polityki rynku pracy prowadzonej przez PUP

Przeprowadzone badania jednoznacznie wskazują, że rola PUP w animacji aktywności i przeciwdziałaniu bezrobociu jest na powiatowym rynku pracy bardzo istotna. Szczególnie duży udział osób uczestniczących w aktywnych programach rynku pracy (ALMP) w ogólnej liczbie pracujących i jednocześnie mały udział tych osób wśród bezrobotnych wskazują na wysoką efektywność prowadzonych przez PUP działań aktywizacyjnych. Znajduje to potwierdzenie w danych samego PUP, a także wynika z przeprowadzanych wywiadów.

Z badań można by jednak wyciągnąć pewne wnioski, które wskazywałyby na możliwe zagrożenia, jakie wiążą się z prowadzoną polityką. Wydaje się, iż duża koncentracja współpracy PUP na niewielkiej liczbie przedsiębiorstw oraz kierowanie na aktywne formy osób najaktywniejszych może owocować zarówno występowaniem efektów jałowego biegu, jak i substytucji.

Wydaje się, iż konieczne jest rozszerzenie „bazy” przedsiębiorców współpracujących z PUP na maksymalnie dużą liczbę małych firm, tak by musiały one konkurować ze sobą o subsydiowanych lub wyszkolonych pracowników czy też stażystów. Pozwoli to PUP na prowadzenie rzeczywiście samodzielnej polityki rynku pracy na lokalnym terenie.

Drugim krokiem, mniej już jednak zależnym od lokalnych władz, jest zmiana kryteriów oceny pracy PUP, tak by nie była premiowana prosta efektywność pracy, czyli odsetek bezrobotnych, którzy w ciągu określonego czasu od aktywizacji nie powrócą do rejestru bezrobotnych, ale przede wszystkim zaktywizowana liczba bezrobotnych długookresowych.

Osiąganie pozytywnych efektów w stosowaniu ALMP uwarunkowane jest współdziałaniem głównych aktorów (uczestników) powiatowego rynku pracy. Przede wszystkim władz powiatowych, organizacji skupiających przedsiębiorców, a także innych organizacji zainteresowanych problematyką społeczną i problematyką rynku pracy w regionie. Wydaje się, iż do tej pory współdziałanie takie, choć sygnalizowane w przeprowadzonych przez nas wywiadach, nie jest ani wystarczająco aktywne, ani usystematyzowane. Ogranicza się przede wszystkim do przewidzianych prawem (Ustawą o przeciwdziałaniu bezrobociu) konsultacji w ramach Powiatowej Rady Zatrudnienia oraz sporadycznej wymiany doświadczeń i usług pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy i lokalnymi organizacjami pozarządowymi.

## 6.6. Wspieranie przedsiębiorczości i pozyskiwanie inwestorów zewnętrznych

Dominacja małych firm na terenie powiatu łomżyńskiego zarówno pod względem liczby (jest ich około 95%), jak i pod względem tworzenia zatrudnienia (około 70%) powoduje, że te właśnie podmioty należy uznać za głównego aktora zmian na rynku pracy. Od ich kondycji ekonomicznej zależy czy będą one motorem wzrostu zatrudnienia, czy też wywołają spadek liczby pracujących. Wynika z tego konieczność stworzenia ze strony władz lokalnych, w zakresie ich możliwości, jak najlepszych warunków do rozwoju już istniejących małych firm, jak również warunków do rozwoju nowej przedsiębiorczości. Potrzeba takiej polityki wynika również z konieczności wzmocnienia potencjału rozwoju w słabszym pod tym względem powiecie łomżyńskim. Tamtejsze firmy są mniejsze niż przeciętnie w kraju i mają gorszą kondycję ekonomiczną oraz niższą zdolność do tworzenia zatrudnienia.

Na przestrzeni ostatnich lat następował w Polsce spadek liczby aktywnych firm, co było związane ze spowolnieniem wzrostu gospodarczego. Tendencje w zakresie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw prowadzą do ich postępującej koncentracji w rejonach gdzie istnieją duże rynki zbytu, lepsza infrastruktura, bardziej wykwalifikowana siła robocza oraz lepiej rozwinięte instytucje wspierające rozwój sektora MSP, czyli głównie wokół dużych aglomeracji. Połowa spośród około 1,7 mln najmniejszych firm zlokalizowana jest w pięciu najbardziej prężnych województwach: mazowieckim, śląskim, wielkopolskim, małopolskim i dolnośląskim. Te województwa mają najwyższe wskaźniki dochodu na jednego mieszkańca. Z kolei, w województwach warmińsko-mazurskim, świętokrzyskim, podlaskim, lubuskim i opolskim dochody na jednego mieszkańca są najniższe i tam też liczba najmniejszych firm przypadająca na 1000 mieszkańców jest prawie dwukrotnie mniejsza (około 30) niż w województwach bogatych (około 50).

Niski poziom rozwoju gospodarczego oraz niskie dochody ludności są wskazywane przez liderów regionu łomżyńskiego jako główne bariery rozwoju przedsiębiorczości. Mimo tego w obu powiatach (grodzkim i ziemskim) istnieje przestrzeń dla rozbudowy sektora najmniejszych firm i wzmocnienia kondycji już istniejących podmiotów, pod warunkiem stworzenia dostatecznej infrastruktury wsparcia.

Z rozeznania sytuacji przedsiębiorców w regionie łomżyńskim (polegało ono na wywiadach z lokalnymi przedsiębiorcami i organizacjami rozwoju przedsiębiorczości) wynika jednoznacznie brak takiej infrastruktury<sup>9</sup>. Obecną sytuację charakteryzuje duży niezaspokojony popyt przedsiębiorców na instrumenty wsparcia, zwłaszcza finansowe, dostosowane do specyficznych potrzeb małych przedsiębiorstw, gdyż w większości nie są oni klientami dla insty-

<sup>9</sup> Dla pełnej argumentacji postawionej tezy potrzebne byłoby przeprowadzenie ilościowych badań zapotrzebowania na instrumenty wsparcia u przedsiębiorców, czego w projekcie nie przewidziano.

tucji bankowych (głównie z powodu niskich potrzeb kredytowych i braku zdolności kredytowej związanej ze zbyt krótką historią firmy, albo z brakiem właściwych zabezpieczeń). Główną przyczyną nie korzystania z takich instrumentów przez przedsiębiorców jest brak dostępu do nich. W momencie przeprowadzania badania (kwiecień-lipiec 2003 r.) w regionie łomżyńskim nie działał żaden inkubator, fundusz pożyczkowy ani fundusz poręczeń dla małych firm. Najbliżej usługi takie można było uzyskać w Białymstoku. Jedynie doradztwo (głównie w zakresie procedury rejestracji firmy, podstaw księgowości oraz banku informacji o usługach finansowych) jest usługą w miarę łatwo dostępną w Łomży, ale daleko niewystarczającą. W niedalekiej przyszłości planowane jest utworzenie funduszu poręczeń przez władze samorządowe i otwarcie programu mikropożyczkowego obsługującego podmioty gospodarcze z obu powiatów przez Podlaską Agencję Rozwoju Regionalnego. Działania te, choć dalece spóźnione, z pewnością mogą przyczynić się do poprawy perspektyw rozwoju najmniejszych firm.

Władze lokalne powinny sformułować spójną i aktywną politykę wspierania rozwoju małych firm i pobudzania przedsiębiorczości wśród mieszkańców regionu. Doświadczenie innych regionów oraz krajów pokazuje, że właśnie programy na poziomie lokalnym dają najlepsze efekty i są w stanie wyzwolić rezerwy rozwoju w lokalnych przedsiębiorstwach, niezależnie od aktualnej koniunktury gospodarczej.

Jak dotąd, nie zaobserwowano aktywnej polityki pozyskiwania inwestycji zewnętrznych przez władze samorządowe. Władze samorządowe dostrzegają walory położenia geograficznego i gospodarczego (krzyżowanie się ważnych szlaków komunikacyjnych, bliskość Warszawy i Białegostoku) Łomży i powiatu łomżyńskiego jednak w ciągu ostatnich lat nie mogą poszczycić się większymi inwestycjami ściągniętymi na swój teren z zewnątrz i to mimo tego, że dysponują gotowymi do zagospodarowania i atrakcyjnie położonymi terenami wraz z infrastrukturą gospodarczą. Wydaje się, że zmiana takiego stanu rzeczy wymaga nie tylko stałej promocji regionu, dalszych inwestycji w infrastrukturę, ale również zaoferowania potencjalnym inwestorom zachęt w postaci ulg podatkowych, preferencyjnego zakupu terenów pod działalność oraz ułatwień w procesie otwierania działalności. W pierwszej kolejności należy stworzyć system wyszukiwania nowych inwestycji oraz przyjaznej i kompleksowej obsługi dla inwestorów w urzędach lokalnych.

## 7. Rekomendacje

Wyniki przeprowadzonego badania pozwoliły autorom na sformułowanie rekomendacji pod adresem władz samorządowych regionu łomżyńskiego oraz PUP, a niekiedy także pod adresem władz krajowych. Większość z rekomendacji można znaleźć w tekście. W tym miejscu zostały one wyodrębnione i ustrukturyzowane ze względu na trzy kryteria:

- charakter rekomendacji,
- adresata,
- przedmiot (treść), rodzaj problemu.

Projekt, z którego raport stanowi treść niniejszej publikacji, ukierunkowany został na dostarczenie samorządom powiatowym oraz urządowi pracy narzędzi analitycznych, dzięki którym uzyskują rozeznanie w sytuacji bieżącej oraz poznają przyszłe tendencje w zakresie kształtowania podstawowych wielkości rynku pracy: podaży pracy, popytu na pracę i bezrobocia. Wszystkie kategorie ujęte są w strukturach pozwalających na podejmowanie zasadniczych decyzji dotyczących kierunków polityki rynku pracy.

Przygotowanie tych narzędzi wymaga w pierwszym rzędzie stworzenia odpowiedniego banku informacji.

Powstaje przy tym pytanie, czy zaproponowane w Łomży narzędzia mogą mieć charakter uniwersalny i można by je było promować w innych samorządach powiatowych oraz w innych PUP-ach. Niewykluczone, że zdarzają się narzędzia bardziej zaawansowane, dzięki którym można by prowadzić analizy znacznie rozszerzone. Realizatorzy projektu proponują jednak coś, co można uznać za „zestaw podstawowy” do prowadzenia polityki rynku pracy.<sup>10</sup>

Uzupełniając wiedzę o sytuacji na rynku pracy w regionie łomżyńskim, przeprowadzone zostały badania ankietowe siły roboczej oraz szereg wywiadów, głównie z lokalnymi lidera-

---

<sup>10</sup> Na to, że informacje oraz badania pozwalające na ocenę i przewidywanie sytuacji na rynku pracy stanowią podstawowy warunek prowadzenia zdecentralizowanej polityki rynku pracy w sposób efektywny, zwracają uwagę coraz liczniejsze badania oceniające lokalne polityki rynku pracy w krajach UE. Z tego powodu tzw. Studia Lokalnego Rynku Pracy (Labour Market Study) stanowią jeden z pierwszych instrumentów postulowanych przez Komisję Europejską w pracach nad lokalnymi strategiami zatrudnienia (ICLEI 2001).

Tabela 7.1. Zestawienie rekomendacji

Charakter rekomendacji	Adresat	Przedmiot	
Narzędzia statystyczne i analityczne	Powiatowy urząd pracy/system urzędów pracy	Zbudowanie banku danych (integracja istniejących informacji), dodatkowe badania, zdezagregowanie krajowej informacji statystycznej na szczebel powiatu	
		Analiza powiatowego rynku pracy zgodnie z proponowanym modelem	
		Prognoza podaży pracy	
		Analiza popytu na pracę	
		Prognoza bezrobocia	
		Analiza efektywności stosowanych narzędzi aktywnej polityki rynku pracy ALMP	
		Władze samorządowe	Badanie losów absolwentów jako podstawa oceny systemu edukacji
			Analiza kondycji i perspektyw rozwojowych miejscowych firm: problemy startu, problemy rynku zbytu, potrzeby kapitałowe, itp.
			Analiza sytuacji ubóstwa i wykluczenia społecznego – (podopieczni pomocy społecznej) jako podstawa działań ich aktywizacji i integracji społecznej
		Priorytety polityki i programy	Władze samorządowe
Inne programy wspierania przedsiębiorczości			
Program pozyskiwania inwestorów (w tym zagranicznych)			
Program rozwoju infrastruktury			
Polityka edukacyjna przyjazna dla rynku pracy			
Rozwój instytucji edukacji dla dorosłych			
Wspieranie firm społecznych i współpraca z NGOs na rzecz aktywizacji osób wykluczonych społecznie			
Powiatowy urząd pracy	Rozwój ALMP w kierunku szerszej współpracy z małymi firmami, także na rynku więksim		
	Rozwój programów dla bezrobotnych długookresowych		
Działania na rzecz realizacji programów	Władze samorządowe		
		Integracja działania wszystkich władz samorządowych oraz instytucji im podległych działających na danym terenie na rzecz programu przedsiębiorczości i zatrudnienia	
		Współdziałanie z partnerami społecznymi: pracodawcami – Izbą Przemysłowo Handlową i Cechem Rzemiosł Różnych, związkami zawodowymi oraz organizacjami społecznymi w stałym trybie spotkań (narad czy konferencji), a także wspólne opracowywanie programów	
		Współpraca w ramach Rady Powiatu	
		Współdziałanie z władzami wojewódzkimi na rzecz pozyskania środków na projekty infrastrukturalne	
		Przygotowanie programu wybranego elementu powiatowej polityki rynku pracy pozwalającego na włączenie się do aktywności europejskiej w ramach Lokalnych Programów Zatrudnienia umożliwiających uzyskanie wsparcia z UE	

mi oraz pracodawcami, na podstawie których można było wskazać listę programów niezbędnych do opracowania w ramach zintegrowanej działalności samorządu terytorialnego. Lista niezbędnych programów obejmowałaby:

- Program zwiększenia dostępu do kapitału dla małych firm. W programie powinna znaleźć się koncepcja utworzenia łatwo dostępnych funduszy mikropożyczek i poręczeń kredytowych wyspecjalizowanych w obsłudze małych podmiotów z terenu obu powiatów regionu łomżyńskiego.
- Program wspierania przedsiębiorczości przez odbiurokratyzowanie kontaktów z administracją i zintegrowane usługi dla przedsiębiorców (*one stop shop*). Chodzi o to, żeby przedsiębiorca w jednym miejscu mógł się zarejestrować, uzyskać poradę, odbyć potrzebne szkolenie oraz otrzymać kompleksową ofertę finansową.
- Program rozwoju inwestycji infrastrukturalnych uwzględniający – z jednej strony – rozwój infrastruktury transportowej i komunikacyjnej jako podstawy rozwoju biznesu, a z drugiej – infrastruktury pozwalającej na efektywne wykorzystanie zasobów środowiska naturalnego poprzez inwestycje w dolinie rzeki Narwi i Pisy umożliwiające rozwój agroturystyki na tych terenach.
- Program pozyskiwania zewnętrznych inwestorów ( w tym zagranicznych): dostęp do gruntów i lokali, polityka podatkowa, porozumienia zatrudnieniowe.
- Program rozwoju handlu przez tworzenie lokalnych sieci wymiany handlowej oraz ożywienie wewnętrznych obrotów handlowych poprzez minimalizację przepływów finansowych poza teren obu powiatów.
- Program ekologiczny – przygotowanie inwestycji szanujących środowisko oraz pozwalających na wykorzystywanie lokalnych źródeł energii, np. produkcja biomasy do ogrzewania.
- Rozwój instrumentów aktywnej polityki rynku pracy (ALMP) zgodnie priorytetem wspierania przedsiębiorczości. Głównym instrumentem w tej dziedzinie powinno być utworzenie inkubatora przedsiębiorczości, który byłby adresowany do nowo powstających firm, zakładanych przez bezrobotnych. Inkubator powinien oferować także subsydiowane miejsca pracy w ramach aktywnych form zwalczania bezrobocia w najlepiej rokujących firmach. Niezmiernie ważne jest stworzenie czytelnych reguł i mechanizmów jego opuszczania, gdyż tylko wtedy kiedy firmy będą się usamodzielniały i zwalniały miejsca dla następnych można mówić o efektywnym działaniu inkubatora.
- Program promowania na zewnątrz regionalnych i lokalnych produktów, usług i rolnictwa (np. ekologicznego), turystyki i agrobiznesu.
- Program zmian edukacyjnych, przede wszystkim na poziomie szkoły średniej, dostosowany do perspektywicznych potrzeb rynku pracy, rozszerzony o program wspierania studiów miejscowej młodzieży odbywanych we własnych oraz innych ośrodkach akademickich (z zachętami do powrotu).
- Rozwój instytucji edukacji dla dorosłych.

- Program ekologiczny – stworzenie własnej gospodarki odpadami i odzyskiwania z nich surowców wtórnych.
- Wspieranie powstawania firm społecznych (np. warsztatów terapii zajęciowej) i współpraca z NGO na rzecz aktywizacji osób wykluczonych społecznie.

Opracowanie wszystkich programów zgodnie z podaną listą nie jest szybko możliwe, a niektóre z nich mogą nie stanowić w danym momencie zadania priorytetowego. Ponadto, do programowania można podejść kompleksowo i opracować, np. jeden szeroki program przedsiębiorczości, który obejmowałby także problem dostępu do kapitału, zachęt do inwestowania oraz rozwoju infrastruktury dla biznesu i inne, nie wymienione, a istotne dla przedsiębiorczości problemy. Może to być program integrujący priorytety pod hasłem – np. „Łomżyńska Strategia Zatrudnienia”, co mogłoby stanowić zaczyn opracowania programu typu lokalnej strategii zatrudnienia (Local Action Plan for Employment) wywodzących się z koncepcji Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Ustalenie priorytetów oraz opracowanie dla nich programów działania wymaga pozyskania miejscowych sił społecznych i politycznych nie tylko w celu poparcia programów, ale przede wszystkim w celu włączenia ich do realizacji. Dokonuje się to zwykle na podstawie rozeznania lokalnych interesów.

Powiatowe „porozumienie zatrudnieniowe” obejmujące także dość szeroko wspieranie przedsiębiorczości – to pomysł na włączenie podstawowych aktorów do realizacji programu przedsiębiorczości i zatrudnienia. Widoczna jest potrzeba porozumienia (a może nawet poważniejszej integracji) aktorów z przedstawionych poniżej obszarów działania.

Pierwszy obszar – porozumienie o integracji działań w ramach samorządu terytorialnego. W Łomży, podobnie jak i w innych miejscach, mamy do czynienia z podziałem zadań i sił między samorządem miejskim (lokalnym), powiatowym grodzkim i powiatowym ziemskim. Realizowalny program musi poprzedzić porozumienie pozwalające na zintegrowane działania w ramach rozdzielonych kompetencji, odpowiedzialności i środków.

Drugi obszar porozumienia dotyczyć powinien sojuszu samorządowych instytucji publicznych. Do realizacji programu dotyczącego na przykład zmian edukacyjnych niezbędne jest włączenie dyrektorów szkół, do programów restrukturyzacji zakładów opieki zdrowotnej – dyrektorów tych placówek, do programów na rzecz integracji społecznej osób wykluczonych – pracowników socjalnych. Mimo podporządkowania władzy samorządowej, wymienione grupy instytucji cechuje duża autonomia wynikająca z charakteru działalności i podporządkowanie władzom krajowym w zakresie treści i jakości wykonywanych usług.

Trzeci obszar porozumienia – to porozumienie, z jednej strony, z partnerami społecznymi – miejscowymi organizacjami pracodawców (czy samorządem gospodarczym) na rzecz realizacji programu przedsiębiorczości oraz wzrostu zatrudnienia, a z drugiej – miejscowymi ugrupowaniami związkowymi oraz innymi organizacjami społecznymi reprezentującymi społeczeństwo regionu łomżyńskiego.



Realizacja każdego z postulowanych programów wymaga ponadto współdziałania z województwem i rządem krajowym. Obecnie znaczne korzyści może przynieść włączenie się do programów Unii Europejskiej czy podejmowanie samodzielnych inicjatyw, do których unijne programy zachęcają i które współfinansują. Przy tym, trzeba zauważyć, że samorząd terytorialny w Polsce staje się samodzielnym partnerem samorządów w innych krajach UE.

Znalezienie odpowiedniego partnera stworzyłoby płaszczyznę inspiracji, przejmowania dobrych praktyk, ale także znaczne wsparcie inicjatyw, które mogłyby być realizowane jako wspólne.

# Aneksy

## Aneks I

### Krótkoterminowa prognoza bezrobocia rejestrowanego: czerwiec 2003-czerwiec 2004

	2002			
	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.
Liczba bezrobotnych na koniec kwartału	9927	8925	8968	9571
Bezrobotni rejestrowani w ciągu kwartału	1525	1385	1870	2095
z tego: pracujący do rejestracji	672	566	647	981
niepracujący przed rejestracją	449	407	567	555
nigdy wcześniej niepracujący	404	412	656	559
Bezrobotni wyrejestrowani w ciągu kwartału	1605	2387	1868	1492
z tego: w związku z podjęciem pracy	1088	1259	1155	890
nie w związku z podjęciem pracy	517	1128	713	602

	2003			
	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.
Liczba bezrobotnych na koniec kwartału	9604	8612	8590	9032
Bezrobotni rejestrowani w ciągu kwartału	1592	1273	1737	1986
z tego: pracujący do rejestracji	627	452	591	859
niepracujący przed rejestracją	485	366	500	558
nigdy wcześniej niepracujący	480	454	646	568
Bezrobotni wyrejestrowani w ciągu kwartału	1559	2264	1760	1544
z tego: w związku z podjęciem pracy	826	1144	1007	885
nie w związku z podjęciem pracy	733	1120	752	659

	2004	
	I kw.	II kw.
Liczba bezrobotnych na koniec kwartału	9028	7822
Bezrobotni rejestrowani w ciągu kwartału	1476	1170
z tego: pracujący do rejestracji	581	406
niepracujący przed rejestracją	412	330
nigdy wcześniej niepracujący	484	435
Bezrobotni wyrejestrowani w ciągu kwartału	1480	2376
z tego: w związku z podjęciem pracy	833	1125
nie w związku z podjęciem pracy	646	1251

## Aneks 2

### Prognoza krótkookresowa. Spis zmiennych i równań prognozujących

BEZ_BEZ	Liczba bezrobotnych na koniec miesiąca
BEZ_REJ	Bezrobotni rejestrowani w ciągu miesiąca
BEZ_REJ_PRAC	z tego: wcześniej pracujący
BEZ_REJ_PRAC_DA	z tego: pracujący do rejestracji
BEZ_REJ_PRAC_OS	niepracujący przed rejestracją
BEZ_REJ_NIEPRAC	nigdy wcześniej niepracujący
BEZ_WYR	Bezrobotni wyrejestrowani w końcu miesiąca
BEZ_WYR_NIEPRAC	z tego: w związku z podjęciem pracy
BEZ_WYR_PRAC	nie w związku z podjęciem pracy
WAKATY	Liczba wakatów zgłoszonych w ciągu miesiąca
PRACUJACY	Liczba pracujących
xPOLSKA_GDP	Produkt krajowy brutto (dla Polski)
W równaniach wykorzystane są ponadto zmienne sezonowe, trendy oraz zmienne zero-jedynkowe	

Napływy osób wcześniej nigdy niepracujących

$$\begin{aligned} \text{BEZ\_REJ\_NIEPRAC} = & 123.1104546 * \text{XS1} + 64.83112692 * \text{XS2} + 55.12756787 * \text{XS3} + \\ & 24.35376922 * \text{XS4} + 43.43478098 * \text{XS5} + 133.5639164 * \text{XS6} + 133.3409136 * \text{XS7} + \\ & 130.7612533 * \text{XS8} + 143.0263568 * \text{XS9} + 143.8386593 * \text{XS10} + 94.43967764 * \text{XS11} + \\ & 85.93339069 * \text{XS12} + 0.07632734701 * \text{BEZ\_REJ\_NIEPRAC}(-1) + 0.5542178336 * (@\text{TREND}) \end{aligned}$$

Napływy osób wcześniej pracujących, ale nie bezpośrednio przed rejestracją

$$\begin{aligned} \text{BEZ\_REJ\_PRAC\_DA} = & 278.6198039 * \text{XS1} + 200.6760338 * \text{XS2} + 204.4033451 * \text{XS3} \\ & + 189.0170749 * \text{XS4} + 197.2834032 * \text{XS5} + 236.878734 * \text{XS6} + 247.4133774 * \text{XS7} + \\ & 256.5797755 * \text{XS8} + 250.9738475 * \text{XS9} + 290.6485844 * \text{XS10} + 275.9000374 * \text{XS11} + \\ & 247.1439587 * \text{XS12} + 0.08537766453 * \text{BEZ\_REJ\_PRAC\_DA}(-1) - 0.8575968148 * (@\text{TREND}) \end{aligned}$$

Napływy osób pracujących bezpośrednio przed rejestracją

$$\begin{aligned} \text{BEZ\_REJ\_PRAC\_OS} = & 787.0970611 * \text{XS1} + 564.6817599 * \text{XS2} + 496.3335705 * \text{XS3} + \\ & 533.6431928 * \text{XS4} + 500.0757961 * \text{XS5} + 493.0557525 * \text{XS6} + 560.4597162 * \text{XS7} + \\ & 562.0906622 * \text{XS8} + 582.6139239 * \text{XS9} + 592.7128235 * \text{XS10} + 669.5522368 * \text{XS11} + \end{aligned}$$

795.2996645\*XS12 - 1.700241928\*D(XPOLSKA\_PKB) -  
0.4117944886\*BEZ\_REJ\_PRAC\_OS(-1) - 2.566853182\*(@TREND)

Wyrejestrowania związane z podjęciem pracy wyjaśniane

BEZ\_WYR\_PRAC = 199.0574452\*XS1 + 264.6284051\*XS2 + 341.5279826\*XS3 +  
367.1958575\*XS4 + 401.2201168\*XS5 + 274.9748188\*XS6 + 175.7320336\*XS7 +  
223.0041071\*XS8 + 316.6155938\*XS9 + 285.9266324\*XS10 + 165.6200865\*XS11 +  
164.3145032\*XS12 - 0.01428735491\*BEZ\_BEZ(-1) + 0.4970620606\*BEZ\_WYR\_PRAC(-1)  
+ 1.732751033\*D(XPOLSKA\_PKB)

Wyrejestrowania niezwiązane z podjęciem pracy

BEZ\_WYR\_NIEPRAC = 95.80639514\*XS1 + 146.9750094\*XS2 + 199.0264595\*XS3  
+ 196.0831595\*XS4 + 236.8595839\*XS5 + 260.8275607\*XS6 + 179.2319594\*XS7 +  
181.839093\*XS8 + 213.1247513\*XS9 + 246.9166276\*XS10 + 113.1903097\*XS11 +  
102.5981648\*XS12 + 71.64042586\*XXD20022 + 0.00952149019\*BEZ\_BEZ(-1) +  
0.1752752286\*BEZ\_WYR\_NIEPRAC(-1)

## Aneks 3

### **Lista osób, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione w ramach realizacji projektu, (kolejność alfabetyczna)**

1. Waldemar Baranowski – lokalny przedsiębiorca, przedstawiciel pracodawców w Powiatowej Radzie Zatrudnienia
2. Elżbieta Olejniczak-Bazydło – Naczelnik Wydziału Statystyki Powiatowego Urzędu Pracy w Łomży
3. Mieczysław Bieniek – Kierownik Powiatowego Urzędu Pracy w Łomży
4. Jerzy Brzeziński – Prezydent Miasta Łomża
5. Rafał Chmielewski – Przedstawiciel Podlaskiej Agencji Rozwoju Regionalnego w Łomży
6. Ryszard Chrostowski – Prezes Izby Przemysłowo Handlowej w Łomży
7. Wiesław Jemielity – Naczelnik Wydziału Promocji i Rozwoju Starostwa Powiatu Łomżyńskiego
8. Edward Łada – Wójt Gminy Piątnica
9. Jerzy Łuba – Naczelnik Wydziału Edukacji Urzędu Miasta Łomża
10. Grażyna Makuszevska – Naczelnik Wydziału Polityki Gospodarczej i Inwestycji Urzędu Miasta Łomża
11. Marcin B. Sroczyński – Wiceprezydent Miasta Łomża
12. Lech Szablowski – Wójt Gminy Śniadowo

## Aneks 4

### Ankieta przeprowadzona w ramach badania podaży pracy

#### ANKIETA DLA MIESZKAŃCÓW MIASTA ŁOMŻA I POWIATU ŁOMŻYŃSKIEGO – BADANIE PODAŻY PRACY

Numer ankiety [wypełnia osoba przyjmująca ankietę].....  
 Symbol respondenta (kod respondenta 123/kod warstwy 56)...../  
 Data ankietyzacji (dd/mm/rr).....

#### I. Metryka ankietowanego

I.1. Płeć M/K

I.2. Wiek (ukończona liczba lat) - .....

I.3. Ile osób znajduje się w Pana/Pani gospodarstwie domowym, liczba osób .....

I.4. Wykształcenie

podstawowe i niepełne podstawowe	1
zasadnicze zawodowe	2
średnie ogólne	3
średnie zawodowe bądź policealne	4
Wyższe	5

*Wykształcenie średnie zawodowe to ukończone technikum, bądź szkoła pomaturalna nie dająca stopnia licencjata. Wykształcenie wyższe ma osoba legitymująca się co najmniej dyplomem licencjackim/inżynierskim.*

I.5. Kiedy ukończył(a) Pan/Pani ostatnią szkołę lub uczelnię?

mniej niż 12 miesięcy temu	1
równo lub więcej niż 12 miesięcy temu	2

I.6. Zawód

	Opis	Nr PKZ
zawód wyuczony	.....	
zawód wykonywany	.....	

*W przypadku osoby niepracującej, w rubryce „zawód wykonywany” wpisujemy zawód ostatnio wykonywany. Jeśli osoba nigdy nie pracowała pozostawiamy rubrykę pustą. Jeśli zawód wykonywany jest taki sam jak wyuczony zapisać to samo w obu rubrykach.*

## I.7. Miejsce zamieszkania

gmina wiejska	1
gmina miejska	2

## I.8. Jakie są główne źródła utrzymania Pana/Pani gospodarstwa domowego?

a. dochody z mojej pracy w kraju	
b. dochody z mojej pracy dorywczej za granicą	
c. dochody małżonka	
d. emerytura, renta	
e. zasilek dla bezrobotnych	
f. zasilek, świadczenie przedemerytalne	
g. dochody z pomocy społecznej	
h. oszczędności własne	
i. rodzice	
j. pomoc krewnych (także dzieci), znajomych	
inne (jakie?) (.....)	

*Respondent może podać więcej niż jedno źródło utrzymania. Jeśli tak, to proszę o ustalenie i wpisanie w procentach jaka część dochodu pochodzi z poszczególnych źródeł. Jeśli respondent poda jedno źródło proszę wpisać 100 procent. Wszystkie dochody muszą sumować się do 100 procent.*

## I.9. Proszę powiedzieć, które z niżej wymienionych umiejętności Pan/Pani posiada?

a. umiem obsługiwać komputery	TAK /NIE
b. znam język angielski	TAK /NIE
c. znam język niemiecki	TAK /NIE
d. znam język francuski	TAK /NIE
e. znam język rosyjski	TAK /NIE
f. znam inny język (jaki?).....	TAK /NIE
g. lubię pracować w zespole	TAK /NIE
h. potrafię zarządzać grupą ludzi	TAK /NIE
i. inne (jakie?).....	TAK /NIE

## II. Określenie aktualnej aktywności ekonomicznej

## II.1. Czy w ciągu ostatniego tygodnia wykonywał(a) Pan/Pani pracę przynoszącą dochód?

*(Przez pracę przynoszącą dochód rozumiemy jakąkolwiek pracę wykonywaną co najmniej godzinę w ciągu ostatniego tygodnia, która przyniosła respondentowi jakąkolwiek dochód. Jako pracę traktujemy także nie opłaconą bezpośrednio pomoc w prowadzeniu rodzinnej firmy, bądź rodzinnego gospodarstwa rolnego.)*

tak – 1 (przejdź do części IV)

nie – 0 (przejdź do pytania II.2)

## II.2. Czy miał(a) Pan/Pani pracę jako pracownik najemny, pracujący na własny rachunek bądź pomagał(a) Pan/Pani w prowadzeniu rodzinnej firmy bądź gospodarstwa ale nie wykonywał Pan/Pani pracy z powodu urlopu, choroby, itp.

tak – 1 (przejdź do części IV)

nie – 0 (przejdź do części III)

### III. Przyczyny pozostawania bez pracy i charakterystyka ostatniej wykonywanej pracy

III.1. Czy kiedykolwiek Pan/Pani wykonywał(a) pracę przynoszącą dochód? (Pracę traktujemy tu tak samo jak w przypadku pytania II.1.)

- tak – 1 (przejdź do pytania III.2)  
nie – 0 (przejdź do pytania III.11)

III.2. Kiedy ostatni raz Pan/Pani pracował(a)? (Wypełniamy albo rubrykę „a” - jeśli respondent skończył ostatni okres pracy mniej niż miesiąc temu albo rubrykę „b” - jeśli mniej niż 2 lata (24 miesiące) temu albo rubrykę „c” - w każdym innym przypadku.)

- a. .... – tygodni temu                      b. .... – miesięcy temu                      c. .... – lat temu

III.3. Jaka była przyczyna zaprzestania przez Pana/Panią pracy?

emerytura	1
wcześniejsza emerytura	2
renta	3
bankructwo pracodawcy, likwidacja stanowiska pracy, zwolnienia grupowe	4
zwolniony z innych przyczyn	5
odejście z powodu złych warunków finansowych	6
odejście z powodu złych warunków w pracy (innych niż finansowe)	7
zakończyłem pracę na czas określony (dorywczą)	8
ze względów rodzinnych, osobistych	9
z powodu choroby, niepełnosprawności	10
podjęcie nauki (szkolenia)	11
służba wojskowa	12
inne przyczyny (jakie?)	13
.....	

III.4. Rodzaj działalności gospodarczej ostatniego pracodawcy

rolnictwo i rybołówstwo	1
działalność wydobywcza	2
działalność produkcyjna	3
budownictwo	4
usługi komunalne (wywóz śmieci, gazownia, itp.)	5
handel detaliczny lub hurtowy	6
usługi dla ludności (fryzjer, mechanik samochodowy, punkt ksero, stolarz, malarz, itp.)	7
usługi dla firm (księgowość, dystrybucja art. biurowych, profesjonalne usługi poligraficzne, itp.)	8
finanse, ubezpieczenia, handel nieruchomościami	9
usługi nierynkowe (edukacja, służba zdrowia, pomoc społeczna, sektor pozarządowy)	10
administracja publiczna, wojsko, policja, straż pożarna	11



### III.5. Rodzaj wykonywanej pracy

pracownik najemny	1 (przejdź do III. 6)
pracodawca lub pracujący na własny rachunek poza rolnictwem	2 (przejdź do III. 5a)
właściciel gospodarstwa rolnego	3 (przejdź do III. 6)
pomagający członek rodziny (poza rolnictwem)	4 (przejdź do III. 6)
pomagający w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego	5 (przejdź do III. 6)
umowa o dzieło, umowa zlecenie, wolny zawód	6 (przejdź do III. 5a)

*Jako pracę w charakterze „pomagającego członka rodziny” traktujemy nie opłacaną bezpośrednio pomoc w prowadzeniu rodzinnej firmy, bądź rodzinnego gospodarstwa rolnego.*

#### III.5a. Jaki był powód, dla którego pracował Pan/Pani na własny rachunek, umowę o dzieło, zlecenie?

bo tak chciałem, to był mój własny wybór	1
bo zmusił mnie do tego aktualny pracodawca (inaczej nie dostałbym pracy)	2
z powodu sytuacji rodzinnej	3
z powodu specyfiki mojego zawodu to była najodpowiedniejsza forma pracy	4
inne (jakie?) .....	5

#### III.6. Jaka była wysokość Pana/Pani miesięcznych zarobków netto (na rękę) w ostatnim miesiącu pracy? (W przypadku pomagającego członka rodziny nie mającego osobistych dochodów wpisujemy 0.)

..... – złotych

#### III.7. Jaki był rodzaj Pana/Pani umowy o pracę? (Jeśli odpowiedź na pytanie III.5 – 2 lub 3 lub 6 to zakreślamy “0” – nie dotyczy.)

nie dotyczy	0
stała na czas nieokreślony	1
na czas określony, bo nie mogłem znaleźć innej	2
na czas określony – okres próbny	3
na czas określony – staż, przyuczenie do zawodu	4
na czas określony – inne przyczyny	5

#### III.8. Forma własności ostatniego pracodawcy. (Własną działalność gospodarczą i własne gospodarstwo rolne traktujemy jako firmę prywatną. Administracja publiczna i samorządowa i służby mundurowe to własność publiczna. Jeśli własność mieszana (np. prywatno-państwowa) wpisujemy największego udziałowca.)

prywatny	1
państwowy	2
spółdzielnia	3
komunalny	4
nie wiem	5

#### III.9. Wielkość firmy (instytucji) ostatniego pracodawcy

działalność samodzielna	1
do pięciu zatrudnionych (bez właściciela)	2
6-9	3
10-20	4
21-50	5
51-250	6
więcej niż 250	7

## III.10. Ile godzin tygodniowo, średnio, pracował(a) Pan/Pani w swoim ostatnim miejscu pracy?

0-10	1
10-20	2
20-30	3
30-40	4
powyżej 40	5

## III.11. Czy aktualnie poszukuje Pan/Pani pracy i jest w stanie podjąć ją w ciągu obecnego tygodnia?

nie	0 (przejdź do części VI)
tak	1 (przejdź do części V)
mam załatwioną pracę, czekam na jej rozpoczęcie w ciągu najbliższego tygodnia	2 (koniec ankiety)

## IV. Charakterystyka aktualnie wykonywanej pracy

## IV.1. Rodzaj działalności gospodarczej pracodawcy (lub własnej firmy) będącego głównym miejscem pracy

rolnictwo i rybołówstwo	1
działalność wydobywcza	2
działalność produkcyjna	3
budownictwo	4
usługi komunalne (wywóz śmieci, gazownia, itp.)	5
handel detaliczny lub hurtowy	6
usługi dla ludności (fryzjer, mechanik samochodowy, punkt ksero, stolarz, malarz, itp.)	7
usługi dla firm (księgowość, dystrybucja art. biurowych, profesjonalne usługi poligraficzne, itp.)	8
finanse, ubezpieczenia, handel nieruchomościami	9
usługi nierynkowe (edukacja, służba zdrowia, pomoc społeczna, sektor pozarządowy)	10
administracja publiczna, wojsko, policja, straż pożarna	11

*W tym pytaniu po raz pierwszy pojawia się pojęcie: główne miejsce pracy. Jako główne miejsce pracy należy traktować to, które przynosi najwięcej dochodów. Generalnie jednak (w przypadku gdy respondent ma więcej niż jedno miejsce pracy) należy pozostawić mu wybór, które miejsce pracy będzie dla niego głównym. Jednak do końca ankiety to jedno miejsce pracy trzeba traktować jako główne.*

## IV.2. Rodzaj wykonywanej pracy

pracownik najemny	1 (przejdź do IV.3)
pracodawca lub pracujący na własny rachunek poza rolnictwem	2 (przejdź do IV.2a)
właściciel gospodarstwa rolnego	3 (przejdź do IV.3)
pomagający członek rodziny (poza rolnictwem)	4 (przejdź do IV.3)
pomagający w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego	5 (przejdź do IV.3)
umowa o dzieło, umowa zlecenie, wolny zawód	6 (przejdź do IV.2a)

*Definicja pomagającego członka rodziny jest tu taka sama jak w pytaniu III.5.*

## IV.2a. Jaki jest powód dla którego pracuje Pan/Pani na własny rachunek, umowę o dzieło, zlecenie?

bo tak chcę, jest to mój własny wybór	1
bo zmusił mnie do tego aktualny pracodawca (inaczej nie dostałbym pracy)	2
z powodu sytuacji rodzinnej	3
z powodu specyfiki mojego zawodu to jest najodpowiedniejsza forma pracy	4
inne (jakie?) .....	5

## IV.3. Wysokość zarobków netto (na rękę) w ostatnim zakończonym miesiącu (W przypadku pomagającego członka rodziny nie mającego osobistych dochodów wpisujemy 0.)

..... – złotych

## IV.4. Rodzaj umowy o pracę (Jeśli odpowiedź na pytanie IV.2 – 2 lub 3 lub 6 to zakreślamy „0” – nie dotyczy)

nie dotyczy	0
stała na czas nieokreślony	1
na czas określony bo nie mogę znaleźć innej	2
na czas określony – okres próbny	3
na czas określony – staż, przyuczenie do zawodu	4
na czas określony – inne przyczyny (jakie?) .....	5

## IV.5. Forma własności pracodawcy (Własną działalność gospodarczą i własne gospodarstwo rolne traktujemy jako firmę prywatną. Administracja publiczna i służby mundurowe to własność publiczna. Jeśli własność mieszana (np. prywatno-państwowa) wpisujemy największego udziałowca.)

prywatny	1
państwowy	2
spółdzielnia	3
komunalny	4
nie wiem	5

## IV.6. Wielkość firmy (ilość pracowników)

działalność samodzielna	1
do pięciu zatrudnionych (bez właściciela)	2
6-9	3
10-20	4
21-50	5
51-250	6
więcej niż 250	7

## IV.7. Ile godzin tygodniowo średnio pracuje Pan/Pani w swoim głównym miejscu pracy?

0-10	1	(przejdź do IV.8)
10-20	2	(przejdź do IV.8)
20-30	3	(przejdź do IV.8)
30-40	4	(przejdź do IV.9)
więcej niż 40	5	(przejdź do IV.9)

**IV.8. Przyczyny pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy**

uczę się, jestem na kursie	1
choroba, niepełnosprawność	2
nie mogę znaleźć pracy w pełnym wymiarze	3
to mi odpowiada	4
opieka nad dziećmi, starszymi	5
inna przyczyna (jaka?)	6
.....	

**IV.9. Ile czasu poświęca Pan/Pani na dojazd do pracy (w jedną stronę)?**

poniżej pół godziny	1
od pół do jednej godziny	2
1-2 godziny	3
powyżej 2 godziny	4
nie mam ustalonego miejsca pracy, moja praca wymaga ciągłego przemieszczania się	5
pracuję w domu	6

**IV.10. Czy wykonuje Pan/Pani dodatkową pracę przynoszącą dochód?**

tak – 1

nie – 0 (przejdź do IV.12)

**IV.11. Dlaczego zdecydował(a) się Pan/Pani na pracę dodatkową?**

przyczyny finansowe	1
bo to mi odpowiada, tak chcę	2
muszę z innych powodów niż finansowe	
inne (jakie?)	3
.....	

**IV.12. Czy przed znalezieniem pracy korzystał(a) Pan/Pani z jakichkolwiek aktywnych form pomocy bezrobotnym ze strony urzędu pracy?**

nie	0
tak ze szkolenia	1
tak z robót publicznych	2
tak z prac interwencyjnych – zatrudnienia subsydiowanego	3
tak ze stażu absolwenckiego	4
tak otrzymałem pożyczkę na znalezienie własnego miejsca pracy	5
tak moje miejsce pracy powstało dzięki pożyczce jaką otrzymał mój pracodawca	6
inne (jakie?)	7
.....	
nie wiem, nie rozumiem pytania	8

*Jeśli respondent korzystał więcej niż z jednej formy, należy spytać o ostatnią.*

**IV.13. Czy znalezienie przez Pana/Panią obecnie wykonywanej pracy było związane z uczestnictwem w aktywnych formach pomocy bezrobotnym?**

- tak – 1  
nie – 0  
nie wiem – 2

IV.14. Jak długo pracuje Pan/Pani w obecnym miejscu pracy?

mniej niż 1 miesiąc	1
1-3 miesiące	2
3-6 miesięcy	3
6-12 miesięcy	4
1-2 lata	5
2-5 lat	6
powyżej 5 lat	7

V. Poszukiwanie pracy

V.1. Jakie kroki podjął(ęła) Pan/Pani w celu znalezienia pracy w ciągu ostatnich 4 tygodni?  
Można zaznaczyć dowolną ilość odpowiedzi.

a. żadnych	TAK/NIE
b. rejestracja w urzędzie pracy	TAK/NIE
c. poprzez prywatne biuro pośrednictwa pracy	TAK/NIE
d. czytam ogłoszenia w prasie, internecie	TAK/NIE
e. sam umieszczam ogłoszenia w prasie, internecie	TAK/NIE
f. szukam bezpośrednio u pracodawców	TAK/NIE
g. poprzez krewnych i/lub znajomych	TAK/NIE
h. próbuję zacząć własną działalność gospodarczą	TAK/NIE
i. doszukałam się, douczam się	TAK/NIE
j. inne (jakie?)	TAK/NIE
.....	

V.2. Czy byłby(łaby) Pan/Pani gotów zmienić miejsce zamieszkania gdyby z znalazł(a)  
Pan/Pani pracę poza obecnym miejscem zamieszkania?

- tak – 1 (przejdź do V.3)  
nie – 0 (przejdź do V.4)

V.3. Jaką minimalną miesięczną płacę netto (na rękę) musiał(a)by Pan/Pani otrzymywać by  
zgodzić się na zmianę miejsca zamieszkania w celu znalezienia pracy? (Jeśli odpowiedź  
brzmi „przy jakiegokolwiek płacy” – wpisujemy „0”.)

kwota w złotych .....

V.4. Jak długo był(a)by Pan/Pani gotów dojeżdżać do pracy (w jedną stronę) ze swojego  
miejsca zamieszkania i przy jakiej minimalnej płacy?

czas dojazdu	minimalna kwota płacy miesięcznej netto
a. do pół godziny	
b. pół godziny do godziny	
c. godzinę do dwóch	
d. ponad dwie godziny	

Respondent powinien wypełnić wszystkie podpunkty. Jeśli odpowiedź brzmi „przy jakiegokolwiek płacy” – w odpowie-  
dnie pole wpisujemy „0”. Jeśli odpowiedź brzmi „przy żadnej” – wpisujemy X.

V.5. Czy w czasie od utraty ostatniej pracy oferowano Panu/Pani w urzędzie pracy jakiegolwiek aktywne formy przeciwdziałania bezrobocia?

tak i skorzystałem z nich	1 (przejdź do V.6)
tak i nie skorzystałem z nich	2 (koniec ankiety)
nie	3 (koniec ankiety)
nie wiem, nie rozumiem pytania	4 (koniec ankiety)

V.6. Z jakiej aktywnej formy pomocy bezrobotnym Pan/Pani skorzystał(a)?

szkolenie	1
roboty publiczne	2
prace interwencyjne – subsydiowane miejsca pracy	3
staż absolwencki	4
pożyczka na zorganizowanie własnego miejsca pracy	5
inne (jakie?) .....	6

V.7. Kiedy zakończył(a) Pan/Pani uczestnictwo programie aktywnej pomocy bezrobotnym?

wciąż trwa	1
mniej (lub dokładnie) niż miesiąc temu	2
mniej (lub dokładnie) niż 3 miesiące temu	3
mniej (lub dokładnie) niż 6 miesięcy temu	4
więcej niż 6 miesięcy temu	5

**VI. Przyczyny bierności ekonomicznej**

VI.1. Dlaczego, mimo iż nie posiada Pan/Pani pracy, nie poszukuje jej Pan/Pani?

emerytura lub wcześniejsza emerytura	1
renta	2
uczę się	3
szukałem pracy i straciłem nadzieję na jej znalezienie	4
nigdy nie szukałem pracy, ale nie wierzę, że mogę ją znaleźć	5
obowiązki rodzinne	6
nie chcę pracować	7
mam wystarczające dochody z innych źródeł (własność, krewni, itp.)	8
inne przyczyny (jakie?) .....	9

[wypełnia osoba przyjmująca ankietę]

Imię i nazwisko osoby przyjmującej ankietę.....

Data przyjęcia ankiety (dd/mm/rr)

.....

Osoba przyjmująca wpisuje numer ankiety na pierwszej stronie.

## Aneks 5

### Ankieta przeprowadzona w ramach badania popytu na pracę

#### BADANIE POPYTU NA PRACĘ – ankieta dla właścicieli firm

#### I. ZATRUDNIENIE na dzień 31 marca 2003 r.

##### 1. Gdzie mieści się siedziba Pani/Pana firmy?

- a) w powiecie łomżyńskim
- b) w mieście Łomża

##### 2. Jaki rodzaj głównej działalności prowadzi firma wg. Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)?.....

##### 3. Prosimy podać liczbę osób, które pracowały w Państwa przedsiębiorstwie w dniu 31 marca 2003 r. (lub w ostatnim dniu miesiąca prowadzenia działalności) ogółem oraz w podziale na formy zatrudnienia.

[Ankieter: liczba pracowników w kategoriach B,C,...,H,I musi się sumować do liczby zatrudnionych ogółem (odpowiedź na pyt. 3A)]

A. Pracujący ogółem	B. Właściciele, współwłaściciele i bezpłatnie pomagający członkowie ich rodzin	C. Zatrudnieni na podstawie stałej umowy* o pracę w pełnym wymiarze**	D. Zatrudnieni na podstawie stałej umowy o pracę w niepełnym wymiarze	E. Zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze	F. Zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze	G. Zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa o dzieło, umowa zlecenie)	H. Samozatrudnieni***	I. Zatrudnieni bez żadnej umowy (na czarno)

\*„Stala umowa o pracę” – oznacza umowę o pracę podpisaną na czas nie określony (w przeciwieństwie do umowy podpisanej na czas określony)

\*\* „Pełny wymiar” – oznacza pracę przez co najmniej 40 godzin w tygodniu („niepełny wymiar” oznacza pracę przez mniej 40 godzin w tygodniu).

\*\*\* Mają własną działalność gospodarczą ale pracują tylko dla jednego pracodawcy, rozliczając się z nim na podstawie rachunku lub faktury.

##### 4. Ilu spośród pracowników Pani/Pana firmy mieszka w:

- a) powiecie łomżyńskim.....osób.
- b) mieście Łomża.....osób.

##### 5. Prosimy podać liczbę osób, które pracowały w Państwa przedsiębiorstwie w dniu 31 marca 2003 r. (lub w ostatnim dniu miesiąca prowadzenia działalności) w podziale na płeć i grupy wiekowe.

[Ankieter: odpowiedzi 5A-5H muszą się sumować do liczby pracujących ogółem bez właściciela (odpowiedź na pyt. 3A minus odpowiedź na pyt. 3B powyżej)]

Wiek 15-24 lata		Wiek 25-44 lata		Wiek 45-64 lata		Powyżej 65 lat	
A. Kobiety	B. Mężcz.	C. Kobiety	D. Mężcz.	E. Kobiety	F. Mężcz.	G. Kobiety	H. Mężcz.

**6. Prosimy podać liczbę osób, które pracowały w Państwa przedsiębiorstwie w dniu 31 marca 2003 r. (lub w ostatnim dniu miesiąca prowadzenia działalności) w każdym z zawodów, a także przeciętne wynagrodzenie brutto dla każdego zawodu.**

[Ankieter: odpowiedzi C1-C8 muszą się sumować do liczby zatrudnionych ogółem bez właściciela (odpowieź na pyt. 3A minus odpowiedź na pyt. 3B powyżej)]

A. Nazwa zawodu*	B. Faktyczne wykształcenie pracowników**	C. Liczba osób	D. Przeciętne wynagrodzenie brutto (za cały etat)	E. 3-cyfrowy symbol zawodu***
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
	6			
	7			
	8			

\* [Ankieter wpisuje dokładną nazwę każdego zawodu wraz z opisem podstawowych czynności].

\*\* [Ankieter wpisuje symbol jednego z następujących poziomów wykształcenia 1 – wyższe; 2 – średnie zawodowe lub policealne; 3 – średnie ogólne; 4 – zasadnicze zawodowe; 5 – podstawowe lub niepełne podstawowe. Jeżeli w danym zawodzie pracują osoby z różnym wykształceniem to dany zawód wpisujemy w kolumnę A konieczną ilość razy, oddzielnie dla każdego symbolu wykształcenia.

\*\*\* [Ankieter wpisuje kod zawodu według Polskiej Klasyfikacji Zawodów po zakończeniu wywiadu na podstawie opisu z pól A1-A8].

**II. MIANY ZATRUDNIENIA w okresie 31 marca 2002-31 marca 2003 r.**

**7. Prosimy podać liczbę zwolnionych pracowników w Pana/Pani firmie w okresie 31 marca 2002-31 marca 2003 r. ogółem oraz w podziale na formy zatrudnienia.**

[Ankieter: liczba zwolnionych pracowników w kategoriach B,C,...,H,I musi się sumować do liczby zwolnionych ogółem (odpowieź na pyt. 7A)]

A. Zwolnieni z pracy ogółem	B. Właściciele, współwłaściciele i bezpłatnie pomagający członkowie ich rodzin	C. Zatrudnieni na podstawie stałej umowy* o pracę w pełnym wymiarze**	D. Zatrudnieni na podstawie stałej umowy o pracę w niepełnym wymiarze	E. Zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze	F. Zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze	G. Zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa o dzieło, umowa zlecenie)	H. Samozatrudnieni***	I. Zatrudnieni bez żadnej umowy (na czarno)

\* „Stala umowa o pracę” – oznacza umowę o pracę podpisaną na czas nie określony (w przeciwieństwie od umowy podpisanej na czas określony).

\*\* „Pełny wymiar” – oznacza pracę przez co najmniej 40 godzin w tygodniu („niepełny wymiar” oznacza pracę przez mniej 40 godzin w tygodniu).

\*\*\* Mają własną działalność gospodarczą ale pracują tylko dla jednego pracodawcy, rozliczając się z nim na podstawie rachunku lub faktury.



**8. Jakie były główne powody tych zwolnień? Dla każdej przyczyny z poniższej listy proszę podać liczbę osób zwolnionych z tej przyczyny. Jeżeli osoba była zwolniona z więcej niż jednej przyczyny prosimy wskazać najważniejszą z nich.**

[Ankieter: liczba osób zwolnionych z poszczególnych przyczyn musi sumować się do liczby zwolnionych ogółem]

Przyczyny zwolnień:

- a) zła sytuacja finansowa przedsiębiorstwa spowodowana spadkiem popytu
- b) zmiany technologiczne (np. zakup maszyn, które nie wymagają pracy tylu pracowników)
- c) odejście pracownika na emeryturę lub rentę
- d) odejście na życzenie pracownika
- e) zmiana profilu działalności firmy
- f) zwolnienie z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, nie daje sobie rady)
- g) zwolnienie dyscyplinarne (pijaństwo, kradzież)
- h) inne

**9. Prosimy podać liczbę pracowników przyjętych do pracy w Pana/Pani firmie w okresie 31 marca 2002-31 marca 2003 r. ogółem oraz w podziale na formy zatrudnienia.**

[Ankieter: liczba przyjętych pracowników w kategoriach B,C,...,H,I musi się sumować do liczby przyjętych ogółem (odpowiedz na pyt. 9A)]

A. Przyjęci do ogółem	B. Właściciele, współwłaściciele i bezpłatnie pomagający członkowie ich rodzin	C. Zatrudnieni na podstawie stałej umowy* o pracę w pełnym wymiarze**	D. Zatrudnieni na podstawie stałej umowy o pracę w niepełnym wymiarze	E. Zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze	F. Zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze	G. Zatrudnieni na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa o dzieło, umowa zlecenie)	H. Samozatrudnieni***	I. Zatrudnieni bez żadnej umowy (na czarno)

\* „Stala umowa o pracę” – oznacza umowę o pracę podpisaną na czas nie określony (w przeciwieństwie od umowy podpisanej na czas określony).

\*\* „Pełny wymiar” – oznacza pracę przez co najmniej 40 godzin w tygodniu („niepełny wymiar” oznacza pracę przez mniej 40 godzin w tygodniu).

\*\*\* Mają własną działalność gospodarczą ale pracują tylko dla jednego pracodawcy, rozliczając się z nim na podstawie rachunku lub faktury.

**10. Dla każdej przyczyny z poniższej listy proszę podać liczbę osób przyjętych z tej przyczyny. Jeżeli osoba była przyjęta z więcej niż jednej przyczyny prosimy wskazać najważniejszą z nich.**

[Ankieter: liczba osób przyjętych z poszczególnych przyczyn musi sumować się do liczby przyjętych do pracy ogółem]

Przyczyny przyjęć pracowników:

- a) dobra sytuacja finansowa przedsiębiorstwa spowodowana wzrostem popytu (zwiększenie skali działalności także z przyczyn sezonowych)
- b) zmiany technologiczne (np. zakup maszyn, które wymagają pracy nowych pracowników)
- c) zmiana profilu działalności firmy
- d) możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy
- e) inne

### 11. W jakich zawodach zwolniono pracowników w okresie 31 marca 2002-31 marca 2003 r.?

[Ankieter: liczba osób zwolnionych w poszczególnych zawodach musi sumować się do liczby zwolnionych z pracy ogółem]

A. Nazwa zawodu*	B. Faktyczne wykształcenie pracowników**	C. Liczba osób	D. 3-cyfrowy symbol zawodu***
	1		
	2		
	3		
	4		
	5		
	6		
	7		
	8		

\* [Ankieter wpisuje dokładną nazwę każdego zawodu wraz z opisem podstawowych czynności].

\*\* [Ankieter wpisuje symbol jednego z następujących poziomów wykształcenia 1- wyższe; 2 - średnie zawodowe lub politeczne; 3 - średnie ogólne; 4 - zasadnicze zawodowe; 5 - podstawowe lub niepełne podstawowe. Jeżeli w danym zawodzie pracują osoby z różnym wykształceniem to dany zawód wpisujemy w kolumnę A konieczną ilość razy, oddzielnie dla każdego symbolu wykształcenia.

\*\*\* [Ankieter wpisuje kod zawodu według Polskiej Klasyfikacji Zawodów po zakończeniu wywiadu na podstawie opisu z pól A1-A8].

### 12. W jakich zawodach przyjęto pracowników w okresie 31 marca 2002-31 marca 2003 r.?

[Ankieter: liczba osób przyjętych w poszczególnych zawodach musi sumować się do liczby przyjętych do pracy ogółem]

A. Nazwa zawodu*	B. Faktyczne wykształcenie pracowników**	C. Liczba osób	D. 3-cyfrowy symbol zawodu***
	1		
	2		
	3		
	4		
	5		
	6		
	7		
	8		

\* [Ankieter wpisuje dokładną nazwę każdego zawodu wraz z opisem podstawowych czynności].

\*\* [Ankieter wpisuje symbol jednego z następujących poziomów wykształcenia 1- wyższe; 2 - średnie zawodowe lub politeczne; 3 - średnie ogólne; 4 - zasadnicze zawodowe; 5 - podstawowe lub niepełne podstawowe. Jeżeli w danym zawodzie pracują osoby z różnym wykształceniem to dany zawód wpisujemy w kolumnę A konieczną ilość razy, oddzielnie dla każdego symbolu wykształcenia.

\*\*\* [Ankieter wpisuje kod zawodu według Polskiej Klasyfikacji Zawodów po zakończeniu wywiadu na podstawie opisu z pól A1-A8].

### 13. W jakich zawodach przedsiębiorstwo napotkało największe trudności ze znalezieniem pracowników?

A. Nazwa zawodu*	C. 3-cyfrowy symbol zawodu**
	1
	2
	3
	4
	5
	6
	7
	8

\* [Ankieter wpisuje dokładną nazwę każdego zawodu wraz z opisem podstawowych czynności].

\*\* [Ankieter wpisuje kod zawodu według Polskiej Klasyfikacji Zawodów po zakończeniu wywiadu na podstawie opisu z pól A1-A8].

### 14. Jakich pracowników, z jakimi umiejętnościami, najbardziej brakowało w przedsiębiorstwie w 2003 r.? Proszę wskazać maksymalnie 3 pozycje od najważniejszej do najmniej ważnej.

[Ankieter pyta się po kolei o umiejętności, których brakowało w pierwszej, drugiej i trzeciej kolejności i wpisuje litery a-l do tabeli poniżej w kolumnę B zgodnie z hierarchią ważności wskazaną przez respondenta, jeśli respondent wybrał odpowiedź (m) to przechodzi do następnego pytania]

Lista umiejętności:

- w zakresie obsługi komputerów
- ze znajomością języków obcych (wskazać jakich.....)
- menedżerów
- specjalistów w dziedzinie marketingu
- handlowców znających branżę firmy
- z umiejętnościami dobrej komunikacji (na piśmie i/lub interpersonalnymi)
- serwisantów pracujących u klienta i/lub pracowników działu obsługi klienta
- prawników, finansistów
- inżynierów i innych specjalistów z dziedziny techniki i technologii
- robotników wykwalifikowanych i techników
- robotników do prac prostych
- innych pracowników, jakich.....
- nie odczuwalimy żadnych niedoborów

A. Kolejność	B. Rodzaj umiejętności	C. Wynagrodzenie brutto do zaoferowania za pracę na cały etat
1. miejsce		
2. miejsce		
3. miejsce		

### 15. Jakie wynagrodzenie brutto byłby Pan/Pani skłonny zaoferować pracownikowi z poszukiwanymi przez Pana/Panią umiejętnościami za pracę na cały etat?

[Ankieter pyta się po kolei o wynagrodzenie dla wskazanych w tabeli umiejętności i kwoty w kolumnę C]

**16. Z czego wynikały trudności ze znalezieniem pracowników? Prosimy wskazać maksymalnie 3 przyczyny od najważniejszej do najmniej istotnej.**

[Ankieter pyta się po kolei o trudności w pierwszej, drugiej i trzeciej kolejności i wpisuje litery a-h do tabeli poniżej w kolumnę B zgodnie z hierarchią ważności wskazaną przez respondenta]

- a) brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach
- b) brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu
- c) zbyt wysokie oczekiwania płacowe
- d) zbyt wysokie koszty pozapłacowe (ZUS, itd.)
- e) nieefektywne działanie biura pośrednictwa pracy
- f) niechęć do zbyt dalekich dojazdów do miejsca pracy
- g) trudne warunki pracy
- h) niedostateczna liczba godzin pracy jaką moja firma miała do zaoferowania pracownikowi (chciał pracować w większym wymiarze)

A. Kolejność	B. Rodzaj trudności
1. miejsce	
2. miejsce	
3. miejsce	

**17. Czy w końcu marca 2003 r. istniały w przedsiębiorstwie wolne miejsca pracy?**

- a) tak ..... miejsc(a) pracy
- b) nie

**18. W jakich zawodach przedsiębiorstwo dysponowało w końcu marca wolnymi miejscami pracy i jakie wynagrodzenie brutto mogłoby zaoferować w przypadku każdego z nich za cały etat?**

A. Nazwa zawodu*	B. Liczba wolnych miejsc pracy	C. Przeciętne wynagrodzenie brutto za cały etat	D. 3-cyfrowy symbol zawodu**
	1		
	2		
	3		
	4		
	5		
	6		
	7		
	8		

\* [Ankieter wpisuje dokładną nazwę każdego zawodu wraz z opisem podstawowych czynności].

\*\* [Ankieter wpisuje kod zawodu według Polskiej Klasyfikacji Zawodów po zakończeniu wywiadu na podstawie opisu z pól A1-A8].

### III. PLANOWANE ZMIANY ZATRUDNIENIA W CIĄGU NAJBLIŻSZEGO ROKU

**19. Jakie zmiany w liczbie pracujących przewidywane są w ciągu najbliższego roku i jakie będą najprawdopodobniej przyczyny tych zmian? Proszę podać planowaną liczbę zwolnień oraz planowaną liczbę przyjęć pracowników.**

	A. Planowane zwolnienia (w tym nie przedłużone umowy na czas określony)	B. Planowane przyjęcia
Liczba osób ogółem		

**20. Dla każdej przyczyny z poniższej listy proszę podać planowaną liczbę osób zwolnionych z tej przyczyny. Jeżeli osoba będzie zwolniona z więcej niż jednej przyczyny prosimy wskazać najważniejszą z nich.**

*[Ankieter: liczba osób zwolnionych z poszczególnych przyczyn musi sumować się do liczby planowanych zwolnień ogółem (odpowiedź na pyt. 20A)]*

Przyczyny zwolnień pracowników:

- a) zła sytuacja finansowa przedsiębiorstwa spowodowana spadkiem popytu
- b) zmiany technologiczne (np. zakup maszyn, które nie wymagają pracy tylu pracowników)
- c) odejście pracownika na emeryturę lub rentę
- d) odejście na życzenie pracownika
- e) zmiana profilu działalności firmy
- f) zwolnienie z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, nie daje sobie rady)
- g) zwolnienie dyscyplinarne (pijaństwo, kradzież)
- h) inne

**21. Dla każdej przyczyny z poniższej listy proszę podać liczbę osób przyjętych z tej przyczyny. Jeżeli osoba będzie przyjęta z więcej niż jednej przyczyny prosimy wskazać najważniejszą z nich.**

*[Ankieter: liczba osób przyjętych z poszczególnych przyczyn musi sumować się do liczby planowanych przyjęć ogółem (odpowiedź na pyt. 20B)]*

Przyczyny przyjęć pracowników:

- a) dobra sytuacja finansowa przedsiębiorstwa spowodowana wzrostem popytu (zwiększenie skali działalności także z przyczyn sezonowych)
- b) zmiany technologiczne (np. zakup maszyn, które wymagają pracy nowych pracowników)
- c) zmiana profilu działalności firmy
- d) możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy
- e) inne

**22. W jakich zawodach planowane są zwolnienia w ciągu roku?**

[Ankieter: liczba osób zwolnionych w poszczególnych zawodach musi sumować się do liczby planowanych zwolnień ogółem (odpowiedź na pyt. 20A)]

A. Nazwa zawodu*	B. Liczba zwolnionych pracowników	C. 3-cyfrowy symbol zawodu**
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	6	
	7	
	8	

\* [Ankieter wpisuje dokładną nazwę każdego zawodu wraz z opisem podstawowych czynności].

\*\* [Ankieter wpisuje kod zawodu według Polskiej Klasyfikacji Zawodów po zakończeniu wywiadu na podstawie opisu z pól A1-A8].

**23. W jakich zawodach planowane są przyjęcia do pracy w ciągu roku?**

[Ankieter: liczba osób przyjętych w poszczególnych zawodach musi sumować się do liczby planowanych przyjęć ogółem (odpowiedź na pyt. 20B)]

A. Nazwa zawodu*	B. Liczba przyjętych pracowników	C. 3-cyfrowy symbol zawodu**
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
	6	
	7	
	8	

\* [Ankieter wpisuje dokładną nazwę każdego zawodu wraz z opisem podstawowych czynności].

\*\* [Ankieter wpisuje kod zawodu według Polskiej Klasyfikacji Zawodów po zakończeniu wywiadu na podstawie opisu z pól A1-A8].

**IV. INFORMACJE DODATKOWE O PRZEDSIĘBIORSTWIE****24. Proszę podać przychody i koszty z całokształtu działalności w okresie styczeń-grudzień 2002 r. (w tys. złotych)**

[ankieter: jeśli odmowa odpowiedzi wpisać „odmowa”]

A. Przychody netto z całokształtu działalności (bez VAT)	1	
B. Koszty z całokształtu działalności (bez nakładów na środki trwałe)	2	

**25. Od którego roku w Państwa przedsiębiorstwie jest prowadzona działalność gospodarcza?**

Od .....

**26. Jaki rodzaj ewidencji księgowej jest prowadzony w Państwa przedsiębiorstwie?**

- księgi rachunkowe
- podatkowa księga przychodów i rozchodów
- ewidencja przychodów
- karta podatkowa (ryczałt)

## V. INFORMACJE NA TEMAT AKTYWNYCH FORM ZWALCZANIA BEZROBOCIA

### 27. Czy zatrudnia Pan/Pani osoby na subsydiowanych miejscach pracy?

- a) tak
- b) nie [Ankieter: po odpowiedzi „nie” przejść do pytania 30]

### 28. Ile osób pracuje na subsydiowanych miejscach pracy i w jakiej formie?

- a) Absolwenci na stażach.....
- b) Bezrobotni na pracach interwencyjnych.....

### 29. Ile osób po zakończeniu okresu subsydiowania planuje Pan/Pani zatrudnić na stałe w swojej firmie?

[Ankieter: po odpowiedzi na to pytanie przejść do pytania 31]

- a) absolwenci.....
- c) bezrobotni na pracach interwencyjnych.....

### 30. Dlaczego nie zatrudnia Pan/Pani osób na subsydiowanych miejscach pracy?

- a) nie interesuje mnie to
- b) nie wiem gdzie mam się udać w tej sprawie
- c) znalazłem kandydata na takiego pracownika ale urząd pracy się nie zgodził na tą osobę (z powodów innych niż brak środków)
- d) nie chciałem przyjąć do pracy osoby wskazanej przez urząd pracy
- e) urząd pracy nie miał środków na opłacenie takiego pracownika

### 31. Czy chciał(a)by Pan/Pani w ciągu najbliższego roku zatrudnić pracowników na subsydiowanych miejscach pracy?

- a) tak
- b) nie
- c) nie wiem

### 32. Czy informuje Pan/Pani urząd pracy o wolnych miejscach pracy w swojej firmie?

- a) tak
- b) nie

### 33. Ilu spośród pracowników firmy zgłosiło się z ofertą z urzędu pracy?

.....

**34. Jak ocenia Pan/Pani skuteczność powiatowego urzędu pracy w pośrednictwie pracy?**

- a) bardzo dobrze
- b) dobrze
- c) ani dobrze, ani źle
- d) źle
- e) zdecydowanie źle
- f) nie mam zdania

**35. Jaki wpływ na szanse znalezienia pracy ma według Pana/Pani uczestnictwo bezrobotnego w jednej z poniższych aktywnych form zwalczania bezrobocia? Proszę zakreślić właściwą odpowiedź, gdzie 1 oznacza zwiększenie szans, 2 – zmniejszenie szans, 3 – bez znaczenia dla szans znalezienia pracy i 4 – nie mam zdania, nie słyszałem o tej formie pomocy bezrobotnym.**

- a) szkolenia 1 2 3 4
- b) prace interwencyjne (subsydiowane miejsca pracy) 1 2 3 4
- c) roboty publiczne 1 2 3 4
- d) staż absolwencki 1 2 3 4



# Spis rysunków i tabel

Rysunek 2.1. Stopa bezrobocia rejestrowanego . . . . .	9
Rysunek 2.2. Zmiany liczby ludności w grupach wiekowych. . . . .	10
Rysunek 2.3. Zmiany liczby pracujących w sektorach. . . . .	11
Rysunek 2.4. Zmiany liczby zarejestrowanych bezrobotnych w mieście Łomża . . . . .	11
Rysunek 2.5. Struktura bezrobocia ze względu na czas pozostawania bez pracy . . . . .	12
Rysunek 2.6. Udział bezrobotnych pozostających bez pracy ponad 24 miesiące wśród bezrobotnych o różnym poziomie wykształcenia . . . . .	13
Rysunek 2.7. Prognoza zmiany liczby ludności w grupach wiekowych . . . . .	14
Rysunek 4.1. Udział poszczególnych typów szkół w ogólnej liczbie uczniów szkół ponadgimnazjalnych w mieście Łomża w latach 1995-2001 oraz udział poszczególnych typów szkół ponadgimnazjalnych w planowanym naborze na rok szkolny 2003/2004 . . . . .	24
Rysunek 4.2. Zawód wyuczony, a sytuacja na rynku pracy. . . . .	29
Rysunek 4.3. Pracujący w mieście i na wsi w podziale na branże . . . . .	30
Rysunek 4.4. Minimalne płace za jakie bezrobotni byliby skłonni podjąć zatrudnienie przy określonej długości dojazdu do pracy . . . . .	38
Rysunek 5.1. Struktura pracodawców w obu powiatach ze względu na wielkość zatrudnienia . . . . .	48
Rysunek 5.2. Struktura firm małych w powiecie łomżyńskim i Łomży pod względem zatrudniania zewnętrznego . . . . .	49
Rysunek 5.3. Struktura branżowa pracodawców na ziemi łomżyńskiej w próbie i rejestrze Regon (sekcje PKD) . . . . .	50
Rysunek 5.4. Przeciętne wskaźniki zatrudnienia oraz dokonanych i planowanych zmian wśród pracodawców reprezentujących 4 główne grupy . . . . .	53
Rysunek 5.5. Skala podstawowych zjawisk na rynku pracy ogółem i w poszczególnych grupach . . . . .	54
Rysunek 5.6. Udział pracodawców reprezentujących poszczególne grupy w zatrudnieniu gółem i zatrudnieniu zewnętrznym . . . . .	54
Rysunek 5.7. Przeciętne wskaźniki zatrudnienia oraz dokonanych i planowanych zmian wśród pracodawców reprezentujących poszczególne branże . . . . .	56
Rysunek 5.8. Skala podstawowych zjawisk na rynku pracy ogółem i w poszczególnych branżach . . . . .	57

Tabela 4.1. Ludność miejska i wiejska w Łomży i powiecie łomżyńskim według wykształcenia . . . . .	23
Tabela 4.2. Stan na rynku pracy w zależności od miejsca zamieszkania, płci i wieku . . .	26
Tabela 4.3. Stan na rynku pracy w zależności od miejsca zamieszkania i wykształcenia .	28
Tabela 4.4. Podstawowe parametry dotyczące zarobków ludności Łomży i powiatu w próbie . . . . .	33
Tabela 4.5. Sposoby poszukiwania pracy w poszczególnych grupach ludności . . . . .	36
Tabela 4.6. Gotowość bezrobotnych do zmiany miejsca zamieszkania, oraz ich wymagania płacowe w różnych grupach . . . . .	37
Tabela 4.7. Minimalne płace za jakie bezrobotni byliby skłonni podjąć zatrudnienie przy określonej długości dojazdu do pracy . . . . .	38
Tabela 4.8. Przyczyny nieaktywności według grup ludności . . . . .	41
Tabela 5.1. Struktura branżowa pracodawców zatrudniających do 49 pracowników w obu powiatach (na podstawie rejestru REGON) . . . . .	51
Tabela 5.2. Charakterystyka pracujących ze względu na formy zatrudnienia, płeć, wiek, wykształcenie i miejsce zamieszkania zatrudnionych u pracodawców z obu powiatów . . . . .	60
Tabela 5.3. Charakterystyka pracujących ze względu na zawody i przeciętne zarobki w zawodach, łącznie w obu powiatach . . . . .	62
Tabela 5.4. Charakterystyka dokonanych zwolnień i przyjęć ze względu na zawody w obu powiatach . . . . .	64
Tabela 5.5. Charakterystyka dokonanych zwolnień i przyjęć ze względu na formy zatrudnienia . . . . .	66
Tabela 5.6. Charakterystyka planowanych zwolnień i przyjęć ze względu na zawody w obu powiatach . . . . .	67
Tabela 7.1. Zestawienie rekomendacji . . . . .	86

# Literatura

- Bradley S., J. Taylor (1997), *Unemployment in Europe: A Comparative Analysis of Regional Disparities in Germany, Italy and the UK*, Kyklos, No. 50.
- Dzierżanowski W., A. Tokaj-Krzewska (2002), *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2000-2001*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Dzierżanowski W., A. Tokaj-Krzewska (2003), *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2001-2002*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Gora M., E. Lehmann (1995), *How Divergent is Regional Labour Adjustment in Poland*, [w:] *The Regional Dimensions of Unemployment in Transition Countries, A Challenge for Labour Market and Social Policies*, OECD, Paris.
- Gora M., U. Sztanderska (1998), *Regional Differences in Labour Market Adjustment in Poland: Earnings, Unemployment Flows and Rates*, Ifo Discussion Papers, No. 48.
- Haughton G., ed. (1993), *Local geographies of unemployment : long-term unemployment in areas of local deprivation*, Aldershot : Avebury.
- Jaźwińska E. (2001), *Migracja niepełna ludności Polski: zróżnicowanie międzyregionalne*, [w:] E. Jaźwińska, M. Okólski, *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Scholar, Warszawa.
- Kwiatkowski E. (2002), *Bezrobocie. Podstawy Teoretyczne*, PWN, Warszawa.
- Mauro P., E. Prasad, A. Spilimbergo (1999), *Perspectives on Regional Unemployment in Europe*, IMF Occasional Paper, No. 177.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2000), *Doświadczenia władz lokalnych w przeciwdziałaniu bezrobociu*, Materiały na konferencję CASE, Warszawa 16.06.2000.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2001), *Local Partnership for Better Governance*, OECD, Paris.
- Pretty J. (2000), *O rozwoju gospodarki lokalnej*, Fundacja Wspomagania Wsi, Warszawa.
- The International Council for Local Environmental Initiatives – ICLEI (2001), *Local Action Planning for Employment, A Manual for Practitioners*, Freiburg.
- Radziwiłł A. (1999), *Regionalne zróżnicowanie bezrobocia w Polsce. Perspektywy zrównoważonego rozwoju*, CASE, Studia i Analizy, Nr 197.
- Rada Ministrów RP (2000), *Narodowy plan na rzecz zatrudnienia na lata 2000-2001*, 20 czerwca.
- Robinson P., ed. (1991), *Unemployment and local labour markets*, Avebury.
- Robinson P. (2000), *Active Labour-Market Policies: A Case of Evidence-Based Policy-Making?*, Oxford Review of Economic Policy, V. 16 No. 1.
- Socha M., U. Sztanderska (1999), *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, PWN.
- Ziemkowski L. (1997), *Dlaczego różne są rozmiary regionalnych produktów brutto?*, [w:] *Wybrane problemy regionalnego zróżnicowania Polski*, GUS, Studia i Prace, Nr 251, Warszawa.

# Autorzy

## **Stanisława Golinowska**

Profesor ekonomii, specjalistka w dziedzinie polityki społecznej i rynku pracy, autorka licznych publikacji krajowych i zagranicznych z tego zakresu, koordynator oraz realizator wielu projektów badawczych oraz doradczych w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Była dyrektorem Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, obecnie wykłada na Uniwersytecie Jagiellońskim i kieruje Instytutem Zdrowia Publicznego Collegium Medium. Jest współzałożycielem Fundacji CASE oraz wiceprzewodniczącą Rady Fundacji.

## **Artur Radziwiłł**

Ekonomista, absolwent Uniwersytetu Sussex w Wielkiej Brytanii oraz Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego (*summa cum laude*). Zajmuje się zagadnieniami integracji monetarnej, finansami publicznymi oraz rynkiem pracy. Stażysta Banku Światowego w Waszyngtonie, były ekspert Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO). Pracował w zespole doradców Premiera Mołdowy, Niemieckiej Agencji Pomocy Technicznej (GTZ) oraz Globalnej Sieci Rozwoju (GDN). Autor publikacji na temat rynku pracy. Od 1998 r. pracownik naukowy Fundacji CASE.

## **Maciej Sobolewski**

Socjolog, absolwent Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego oraz Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego (specjalizacja w zakresie metod ilościowych). Obecnie jest doktorantem na Wydziale Nauk Ekonomicznych, gdzie zajmuje się konkurencyjnością oligopoli w telekomunikacji. Jego zainteresowania naukowe obejmują: teorię gier, organizację rynków i przedsiębiorczość. Autor lub współautor publikacji na temat przedsiębiorczości i rynku pracy. Z Fundacją CASE współpracuje od 1997 r.

## **Mateusz Walewski**

Ekonomista, absolwent Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego i Uniwersytecie Sussex w Wielkiej Brytanii. Specjalista w zakresie problematyki rynku pracy oraz restrukturyzacji ekonomicznej, autor szeregu opracowań z tego zakresu. W 1999 r. był członkiem zespołu doradczącego Ministerstwu Pracy i Polityki Socjalnej podczas prac nad Narodową Strategią Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata 2000-2006; w latach 2000-2002 sekretarz projektu doradczego dla prezydenta Gruzji kierowanego przez prof. Leszka Balcerowicza. Członek zespołu przygotowującego prognozy makroekonomiczne dla Polski (PG TOP), odpowiedzialny za rynek pracy. Od 1997 r. pracownik naukowy Fundacji CASE.