

## **Funkcjonowanie lokalnego rynku pracy**



**Funkcjonowanie lokalnego rynku  
pracy w powiecie skarżyskim  
Wyniki z badań i analiz**

Redakcja naukowa  
Anna Dybała

**Kielce 2008**

**RECENZENT**

dr hab. Paweł Chmielnicki, prof. UJK Kielce

**KOREKTA**

Ewa Sikorska

**PROJEKT OKŁADKI**

Marek Moćko

**FORMATOWANIE KOMPUTEROWE**

Beata Stachurska

Joanna Roglaska

*Copyright © by Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy  
Jana Kochanowskiego w Kielcach*

*Copyright © by Wydawnictwo Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego  
Jana Kochanowskiego, Kielce 2008*

ISBN 978-83-7133-404-7

Wydawnictwo Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego  
Jana Kochanowskiego  
25-369 Kielce, ul. Żeromskiego 5  
tel. (0-41) 349-72-65  
tel./fax (0-41) 349-72-69  
<http://www.ujk.kielce.pl/wyd>  
e-mail: [wyd@ujk.kielce.pl](mailto:wyd@ujk.kielce.pl)

## **SPIS TREŚCI**

<b>WSTĘP</b> .....	<b>6</b>
<b>CZĘŚĆ I. FUNKCJONOWANIE RYNKU PRACY – UJĘCIE TEORETYCZNE</b> .....	<b>9</b>
1.1. Teoretyczne podstawy funkcjonowania rynku pracy (Anna Dybała) .....	9
1.2. Bezrobocie jako przejaw braku równowagi na rynku pracy (Anna Dybała) .....	15
1.3. Znaczenie państwa na rynku pracy (Anna Dybała) .....	19
1.4. Teoretyczne podstawy kształtowania kapitału ludzkiego (Marek Leszczyński) .....	21
1.4.1. Kapitał ludzki w ujęciu teorii ekonomii .....	21
1.4.2. Teoria kapitału ludzkiego w formie rozwiniętej .....	26
1.5. Rynek pracy – wykształcenie, zarobki (Marek Leszczyński) .....	27
<b>CZĘŚĆ II. FUNKCJONOWANIE RYNKU PRACY UJĘCIE – PRAKTYCZNE</b> .....	<b>29</b>
2.1. Społeczno-gospodarcza charakterystyka powiatu skarżyskiego (Anna Dybała) .....	29
2.2. Zjawiska i procesy gospodarcze w powiecie skarżyskim w latach 2001-2006 (Janusz Kot) .....	33
2.3. Bezrobocie na lokalnym rynku pracy na tle regionalnego rynku pracy w latach 1999-2007 (Anna Dybała, Marek Gębski) .....	42
2.4. Podaż pracy (Marek Leszczyński) .....	53
2.4.1. Sytuacja ludnościowa powiatu skarżyskiego .....	54
2.4.2. Pracujący w powiecie skarżyskim .....	59
2.5. System edukacji w powiecie skarżyskim (Agata Szydlik-Leszczczyńska) .....	64
2.6. Lokalny rynek pracy w świetle badań ankietowych .....	79
2.6.1. Metodologia badań ankietowych (Anna Dybała) .....	79
2.6.2. Popyt na pracę i opinie pracodawców o rynku pracy (Anna Dybała) .....	81
2.6.3. Bezrobotni i ich opinie o lokalnym rynku pracy (Anna Dybała, Marek Gębski) .....	96
2.7. Rynek pracy w dokumentach programowych powiatu skarżyskiego (Janusz Kot) .....	101
<b>WNIOSKI</b> (Anna Dybała, Marek Leszczyński) .....	<b>108</b>
<b>BIBLIOGRAFIA I NETOGRAFIA</b> .....	<b>112</b>
<b>SPIS RYSUNKÓW</b> .....	<b>115</b>
<b>SPIS TABEL</b> .....	<b>115</b>
<b>ANEKS</b> .....	<b>118</b>



## WSTĘP

Niniejsza publikacja stanowi efekt współpracy partnerskiej zawartej pomiędzy Uniwersytetem Humanistyczno-Przyrodniczym Jana Kochanowskiego w Kielcach a Powiatowym Urzędem Pracy w Skarżysku-Kamiennej. Współpraca nawiązana została dla realizacji projektu pt. „*Mapa lokalnego rynku pracy*” finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Poddziałania 6.1.2. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki: „Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie”.

Zasadniczym celem tego projektu było przeprowadzenie badań i analiz lokalnego rynku pracy powiatu skarżyskiego.

Rynek pracy powiatu skarżyskiego wykazuje się pewną specyfiką na tle województwa świętokrzyskiego i na tle kraju. Powiat ten cechuje bowiem wysoka stopa bezrobocia, która nawet w okresach dobrej koniunktury gospodarczej znacznie odbiega, na niekorzyść, od przeciętnej stopy bezrobocia w województwie i w kraju.

Obecna sytuacja na rynku pracy powiatu skarżyskiego ma głęboki kontekst historyczny. Należy wskazać, iż teren powiatu od wielu lat (od okresu międzywojennego) był obszarem typowo odpływowym. Załamanie sytuacji ekonomicznej z początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku spowodowało migracje osób najbardziej aktywnych i posiadających najlepsze możliwości przetargowe na rynku pracy. Jednocześnie przyczyniło się to do obniżenia atrakcyjności powiatu zarówno dla potencjalnych inwestorów, jak i mieszkańców oraz wpłynęło niekorzystnie na poziom przedsiębiorczości i aktywności obywatelskiej. Aktywności te, w skali województwa i powiatu, nie prezentują się korzystnie na tle kraju<sup>1</sup>. Przejawem niskiej aktywności jest nie tylko mała dynamika powstających podmiotów gospodarczych, ale także nieznaczna liczba stowarzyszeń, centrów przedsiębiorczości. Jednocześnie należy stwierdzić istnienie potencjału endogenicznego powiatu. Należy do niego korzystne położenie powiatu. Ponadto Skarżysko-Kamienna jest znaczącym węzłem kolejowym w kraju. Daje to szanse na otwarcie przestrzeni ekonomicznej, a także na stworzenie np. bazy logistycznej i rozwinięcie działalności przemysłowej i usługowej.

Z dotychczasowych rozważań wynika, iż rynek pracy – nawet w wymiarze lokalnym – jest system złożonym. Wyjaśnienie procesów zachodzących na rynku pracy wymaga zatem przeanalizowania dwóch podstawowych jego podsystemów, tj. podsystemu popytu i podaży pracy, które wzajemnie się warunkują. Należy równocześnie podkreślić, iż cechy całego systemu jakim jest rynek pracy, nie są prostą sumą właściwości podsystemów: popytu na pracę i podaży pracy. Rynek pracy jest bowiem systemem otwartym, wchodzącym w reakcje z otoczeniem, dlatego rozpoznanie lokalnego rynku pracy nie może abstrahować od uwarunkowań i specyfiki społeczno-gospodarczej danego powiatu. W konsekwencji diagnoza lokalnego rynku pracy nie może ograniczyć się do samego

---

<sup>1</sup> J. Działek, *Geografia kapitału społecznego. Regionalne zróżnicowanie zasobów kapitału społecznego w Polsce* [w:] *Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów*, red. M. S. Szczepański, K. Bierwiczonek, T. Nawrocki, Wyd. HUS, Katowice 2008.

rynku pracy (pracodawcy i pracownicy), ale musi także uwzględniać jego otoczenie i relacje zachodzące między nimi.

Celem głównym niniejszej publikacji jest przedstawienie wyników badań i analiz lokalnego rynku pracy powiatu skarżyskiego. Realizacja celu głównego wymagała pogłębionych analiz w zakresie m.in.:

- 1) popytu na pracę,
- 2) podaży pracy,
- 3) systemu edukacji w powiecie,
- 4) określenia zakresu kontaktów pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy (PUP),
- 5) bezrobocia rejestrowanego,
- 6) profilu gospodarczego powiatu,
- 7) określenia znaczenia rynku pracy w kontekście strategii rozwoju powiatu.

Badania i analizy zostały przeprowadzone z wykorzystaniem dwóch źródeł informacji:

- danych statystycznych, w tym zwłaszcza materiałów Urzędu Statystycznego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach i Powiatowego Urzędu Pracy w Skarżysku-Kamiennej za lata 1999-2007,
- danych źródłowych, uzyskanych dzięki badaniom ankietowym z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety.

Ponadto wykonano kwerendę piśmiennictwa, która dała teoretyczną podstawę do analiz empirycznych.

Publikacja składa się z dwóch części. W pierwszej części opisano teoretyczne podstawy funkcjonowania rynku pracy. Szczególną uwagę poświęcono zjawisku bezrobocia oraz znaczeniu kapitału ludzkiego w przywracaniu równowagi na rynku pracy.

W części empirycznej zaś dokonano analizy lokalnego rynku pracy powiatu skarżyskiego na tle jego sytuacji społeczno-gospodarczej. Zgodnie z przyjętą metodologią i zakresem prac badawczych, przedstawiono uwarunkowania społeczno-demograficzne rynku pracy powiatu skarżyskiego (podaż pracy) oraz przedstawiono zagospodarowany i potencjalny popyt na pracę, zgłaszany przez pracodawców (popyt na pracę w opinii pracodawców). Przywracanie równowagi na rynku pracy – również w wymiarze lokalnym – uzależnione jest od oferty edukacyjnej dostępnej zarówno dla ludności pozostającej bez pracy, jak i osób młodych, przed wejściem na rynek pracy. Dlatego poddano analizie również ofertę edukacyjną podmiotów zajmujących się prowadzeniem kursów i szkoleń. Jednocześnie ważne są także postawy i umiejętności osób bezrobotnych. W konsekwencji elementem rozpoznania sytuacji na rynku pracy było sondowanie postaw osób bezrobotnych.

Realizacja Projektu pt. „*Mapa lokalnego rynku pracy*”, którego integralną częścią jest niniejsza publikacja, zastała zapewniona dzięki merytorycznemu zaangażowaniu zespołu badawczego, w skład którego wchodził: prof. dr hab. Janusz Kot, dr Agata Szydlik-Leszczyńska, dr Marek Gębski, dr Marek Leszczyński, dr Anna Dybała (koordynator Projektu). Wymienione osoby są pracownikami dydaktyczno-naukowymi Wydziału Zarządzania i Administracji Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego Jana Kochanowskiego w Kielcach.



### 1.1. Teoretyczne podstawy funkcjonowania rynku pracy

**Rynek pracy** – nawet w wymiarze lokalnym (powiat) – jest system złożonym, dlatego wyjaśnienie procesów zachodzących na nim wymaga wnikliwej eksploracji czynników oddziałujących i determinujących **popyt na pracę** oraz **podaż pracy**. Ponadto należy wziąć pod uwagę fakt wzajemnego oddziaływania popytu i podaży na rynku pracy.

W największym uproszczeniu **popyt na pracę** to zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez pracodawców. A. Fajferek definiuje popyt na rynku pracy jako zapotrzebowanie na pracobiorców pod względem ilościowym i jakościowym. L. Kozioł i A. Pochtowski zwracają uwagę, że popyt na pracę wyraża się zazwyczaj liczbą wszystkich stanowisk pracy istniejących w poszczególnych jednostkach organizacyjnych w gospodarce narodowej<sup>2</sup>. Zapotrzebowanie na pracę określone jest zatem liczbą wszystkich miejsc pracy, jaką oferuje gospodarka, region lub przedsiębiorstwo w danych warunkach społeczno-ekonomicznych. E. Kryńska podkreśla, że popyt na pracę określa rzeczywistą zdolność absorpcyjną gospodarki na potencjał ludzi zdolnych do pracy<sup>3</sup>. Z kolei J. Meller zwraca uwagę, że w praktyce zdarza się zawężanie pojęcia popytu na pracę jedynie do wolnych miejsc pracy zgłoszonych przez pracodawców i zarejestrowanych w publicznych służbach zatrudnienia. Jest to ograniczenie desygnantów pojęcia, ponieważ niezagospodarowane miejsca pracy stanowią zaledwie część niezaspokojonego popytu na pracę<sup>4</sup>.

W analizach Głównego Urzędu Statystycznego, popyt na pracę obejmuje zarówno zagospodarowane – określone aktualną liczbą pracujących – jak i wolne miejsca pracy. Wolne miejsca pracy powstają wskutek zmian miejsca pracy przez zatrudnionych, bądź w wyniku utworzenia nowych stanowisk pracy. Nowo utworzone miejsca pracy (popyt rozszerzający) obejmują zarówno te powstałe w wyniku zmian organizacyjnych, rozszerzenia lub zmiany profilu działalności podmiotów gospodarczych, jak i wszystkie miejsca pracy w jednostkach nowo powstałych<sup>5</sup>.

Podstawowym źródłem popytu rozszerzającego w gospodarce rynkowej jest zapotrzebowanie na wytwarzane produkty i wykonywane usługi. Im wyższy popyt na dobra i usługi, tym większe zapotrzebowanie na pracę służącą do ich wytwarzania. W związku z tym zapotrzebowanie na pracę traktuje się jako pochodne w stosunku do popytu na rynku towarowym. W ujęciu makroekonomicznym, popyt na pracę uzależniony jest od stanu koniunktury gospodarczej oraz intensywności wzrostu gospodarczego. Wzrost

<sup>2</sup> L. Kozioł, A. Pochtowski, *Gospodarowanie zasobami pracy*, Wyd. AE, Kraków 1988, s. 65.

<sup>3</sup> E. Kryńska, *Istota i uwarunkowania popytu na pracę we współczesnej gospodarce rynkowej (wybrane koncepcje)* [w:] red. J. Meller, E. Dolny *Popyt na pracę w Polsce. Teoria i praktyka*. Wyd. UMK, Toruń 1997, nr s. 73.

<sup>4</sup> J. Meller, *Popyt na pracę i jego determinanty* [w:] red. R. Horodelski, *Gospodarowanie zasobami pracy*, Wyd. WSE, Białystok 1998, s. 40.

<sup>5</sup> *Popyt na pracę w 2000 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2001, s. 10.

gospodarczy jako czynnik determinujący popyt na pracę cechuje to, że jego oddziaływanie ma powszechny charakter, a skala efektów jest znaczna. Ponadto powstałe i utrzymywane miejsca pracy są racjonalne z ekonomicznego punktu widzenia. W konsekwencji są one stabilne, a także przyrost miejsc pracy finansowany jest w zdecydowanej mierze przez kapitał komercyjny, co nie obciąża finansów publicznych<sup>6</sup>. Zatem wzrost gospodarczy jest skutecznym sposobem pobudzania i utrzymywania popytu na pracę w skali całej gospodarki na wysokim poziomie.

Drugim zespołem czynników, wpływających na wielkość i strukturę popytu na pracę, jest poziom płac wraz z pozapłacowymi kosztami zatrudnienia i utrzymania pracownika. Płaca oznacza cenę pracy. Przy założeniu, że pozostałe czynniki nie ulegają zmianie, zależność między płacą a popytem na pracę w danym okresie, jest odwrotnie proporcjonalna. Niższemu poziomowi płac towarzyszy większe zapotrzebowanie na siłę roboczą, a krańcowy produkt pracy zmniejsza się wraz ze wzrostem ilości pracy<sup>7</sup>. Pracodawcy ustalają swoje zapotrzebowanie na pracę w punkcie, w którym krańcowy produkt pracy zrówna się ze stawką płacy realnej. Poziom płac oddziałuje nie tylko na wielkość i strukturę zatrudnienia, ale także na rozmiary i strukturę bezrobocia. Kształtowanie wymienionych zasobów zależy również od: relacji płacy przeciętnej do minimalnej, rozpiętości płac, powiązania płacy z produktywnością oraz wewnętrznej struktury płac.

Do uwarunkowań popytu na pracę zalicza się również organizację pracy, a także ilość produkcji, którą wytwarza pracownik w jednostce czasu, czyli jego wydajność. Wydajność pracy pracownika oraz cena rynkowa produktu finalnego przez niego wytworzona, wyznaczają rynkową wartość pracy dla przedsiębiorcy.

W dłuższej perspektywie, popyt na pracę warunkowany jest także postępem technicznym. Dlatego wybór techniki i technologii produkcji w przedsiębiorstwie czy całej gospodarce, określają wielkość oraz strukturę zatrudnienia. Rozwijanie nowoczesnych technik i technologii produkcji skutkuje w krótkim czasie, ograniczaniem zapotrzebowania na pracowników. Jednak dylemat dotyczący wypierania kapitału ludzkiego przez nowe technologie powinien być rozpatrywany w dwóch horyzontach czasowych. W krótkim okresie, jak zaznaczono powyżej, postęp techniczny ogranicza zapotrzebowanie na pracowników, ale w długim okresie postęp techniki przyczynia się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstwa czy całej gospodarki, co sprzyja wzrostowi produkcji, a to z kolei wzrostowi zatrudnienia.

Każdy z czynników oddziałujących na zwiększenie lub ograniczenie zapotrzebowania na pracowników oznacza także modyfikację pożądanych właściwości zawodowych pracobiorców.

Czynniki kształtujące popyt na pracę mają głównie charakter obiektywny, ekonomiczny natomiast czynniki oddziałujące na podaż pracy mają znacznie częściej uwarunkowania subiektywne, o charakterze pozaekonomicznym.

---

<sup>6</sup> J. Meller, *Popyt na pracę i jego determinanty*, s. 42.

<sup>7</sup> Por. J. R. Barro, *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 1997, s. 176.

S. Marciniak określa podaż pracy jako określoną liczbę ludności w wieku zdolności do pracy i taką zdolność posiadającą, która gotowa jest do podjęcia pracy za oferowaną płacę w określonym czasie, na danym rynku pracy<sup>8</sup>. J. Unolt zwraca uwagę, że podaż pracy można mierzyć także liczbą godzin pracy, którą dysponuje gospodarka. Zasoby pracy obliczane w ten sposób określa się mianem potencjału pracy<sup>9</sup>. Mierzenie zatrudnienia w robotnikogodzinach wskazane jest z ekonomicznego punktu widzenia, wówczas bowiem wielkość produkcji, jak i nakłady pracy mierzone są jako strumienie, czyli przepływy w danym okresie. W przeciwnym razie nie są one mierzone jako strumień, lecz jako zasób istniejący w danym momencie lub jako średnia z kilku momentów w danym okresie<sup>10</sup>.

Podaż pracy analizuje się w zakresie indywidualnych i zbiorowych decyzji dotyczących aktywności bądź bierności zawodowej. Podaż pracy pojedynczego pracownika jest definiowana jako użyteczność ujemna (*disutility*) towarzysząca pracownikowi w trakcie wykonywania czynności pracy. Krańcowa przykrość pracy rośnie wraz ze wzrostem przepracowanej liczby godzin, a wyższa godzinowa stawka płacy, rekompensuje wyższą przykrość pracy, wpływając na wzrost podaży pracy. Wysokość płacy realnej stanowi o intensywności bodźców do podejmowania zatrudnienia.

Zależność między podażą pracy a stawką płacy jest wprost proporcjonalna. Wyższej stawce płac towarzyszy większa ilość zasobów siły roboczej. Przy wyższej stawce płac bodźce do rezygnacji z czasu wolnego są intensywniejsze. Z kolei spadek płac oznacza mniejszą motywację do podejmowania pracy.

Długookresowe obserwacje rynku pracy wskazują jednak, że wzrost poziomu płac skutkować może wzrostem bądź spadkiem zaangażowania czasowego osób, które już pracują lub zainteresowane są podjęciem pracy<sup>11</sup>. Teoria ekonomii te dwa przeciwstawne zachowania jednostek wyjaśnia efektem: substytucyjnym i dochodowym płac. Gdy płace są niskie, to ich wzrost powoduje, że bodźce do rezygnacji z czasu wolnego są znaczące – z pracy uzyskuje się więcej korzyści. Czas wolny staje się dobrem droższym, a racjonalny konsument rezygnuje z nabywania dóbr droższych. W konsekwencji zwiększa się podaż pracy (efekt substytucyjny wzrostu płac). Inaczej rzecz się przedstawia przy wysokim poziomie płac realnych. Wówczas korzyści gospodarstwa domowego rosną, gdy zwiększa się ilość czasu wolnego (efekt dochodowy).

Obserwacje długookresowych trendów na rynku pracy wskazują, że w ciągu ostatniego wieku płace wzrosły kilkakrotnie, ale także wzrósł wymiar czasu wolnego. Zatem wystąpił efekt dochodowy. Jednak ta tendencja dotyczyła tylko mężczyzn, wśród kobiet bowiem wzrostowi płac towarzyszył wzrost aktywności zawodowej, czyli wystąpił efekt substytucyjny. Przyniesione fakty świadczą o tym, że efekty: substytucyjny i dochodowy, wzajemnie się ograniczają („wypierają”)<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> *Elementy makro- i mikroekonomii dla inżynierów*, red. S. Marciniak, Warszawa 1994, s. 244-245.

<sup>9</sup> J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Wyd., BPS Śląsk, Katowice 1999, s. 9.

<sup>10</sup> L. Kozioł, *Podaż zasobów pracy*, [w:] *Rynek pracy w okresie transformacji systemu gospodarczego*, red., A. Szalkowski, Wyd. AE w Krakowie, Kraków 1992, s. 66.

<sup>11</sup> L. Kozioł, *Płaca jako instrument pracy*, [w:] *Rynek pracy...* op.cit, s. 34.

<sup>12</sup> Por. M. Socha, *Rynek pracy w gospodarce rynkowej*, „Nowe Życie Gospodarcze” 2001, nr 18, s. 38-40.

Jednocześnie decyzje o całkowitym zaniechaniu czy tylko ograniczeniu aktywności zawodowej są, przynajmniej częściowo, skojarzone z motywami o charakterze socjologiczno-psychologicznym<sup>13</sup>. R. Horodeński wskazuje na pozapłacowe korzyści z alternatywnych zajęć i społeczno-kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej, m.in. satysfakcję z pracy, pozycję społeczną danej grupy pracowniczej<sup>14</sup>. R. Milewski dodaje jeszcze: bezpieczeństwo pracy, dni wolne od pracy, świadczenia społeczne itd.<sup>15</sup>

Z powyższych rozważań wynika, że zarówno popyt, jak i podaż pracy uzależnione są od poziomu płac, z tym że popyt na pracę jest bardziej wrażliwy na działanie mechanizmu cenowego.

**Istota płacy** wyraża się poprzez jej funkcje. L. Koziół za najistotniejsze z nich uznaje: agregacyjną, redystrybucyjną, informacyjną i motywacyjną<sup>16</sup>.

Funkcja agregacyjna umożliwia wartościowanie prac o różnym stopniu zaangażowania, trudności do wspólnej, porównywalnej podstawy. Przywracanie równowagi na rynku pracy oraz bilansowanie strumieni dochodów pieniężnych ze strumieniem rzeczowym realizowane jest przez funkcję redystrybucyjną. Płace pełnią także funkcję informacyjną dla pracowników i pracodawców, stanowiąc bodziec procesów dostosowawczych w zakresie zwiększania lub zmniejszania podaży i popytu na pracę. Płaca spełnia także funkcję motywacyjną. Jest instrumentem kształtowania postaw i zachowań pracowników zgodnych z oczekiwaniami zatrudniającej organizacji. Siła oddziaływania płacy, jako czynnika warunkującego angażowanie się w sprawy firmy i efektywnego wykonywania zakresu obowiązków, zależy od wysokości oraz sposobu powiązania płacy z osiąganymi przez pracownika wynikami<sup>17</sup>. Niewątpliwie, dążenie pracownika do podniesienia jakości życia wymaga coraz wyższego poziomu jego dochodów, co wpływa motywująco na podnoszenie kwalifikacji, podejmowanie prac bardziej odpowiedzialnych, skomplikowanych, a nawet zmianę zawodu, miejsca pracy i/lub zamieszkania. Wzmacnianie funkcji motywacyjnej płacy bezsprzecznie wpływa na wzrost wydajności pracy<sup>18</sup>. Funkcja motywacyjna płacy pozostaje w bliskiej relacji z jej aspektem dochodowym. Funkcja dochodowa płac powinna odnosić się nie tylko do kontekstu danego przedsiębiorstwa, lecz także do otoczenia zewnętrznego, w tym przede wszystkim do ogólnego poziomu cen w kraju (kształtowanie realnego poziomu płac)<sup>19</sup>. Płace stanowiące dochody pracobiorców są jednocześnie ważnym składnikiem kosztów dla pracodawców, oddziałując na poziom konkurencyjności firmy na rynku<sup>20</sup>. Pomiędzy

<sup>13</sup> E. Sulima, *Uwarunkowania popytu i podaży na rynku pracy*, „Optimum - Studia Ekonomiczne” nr 1 (17) 2003, Uniwersytet Białostocki, s. 49.

<sup>14</sup> Por. R. Horodeński, *Podaż pracy jako kategoria ekonomiczna i społeczna*, [w:] red. R. Horodeński, *Gospodarka zasobami pracy*, Wyd. WSE, Białystok 1998, s. 74-75.

<sup>15</sup> *Podstawy ekonomii*, red. R. Milewski, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2000, s. 285.

<sup>16</sup> L. Koziół, *Płaca jako instrument pracy*, [w:] *Rynek pracy w okresie transformacji systemu gospodarczego*, red. A. Szałkowski, Wyd. AE w Krakowie, Kraków 1992, s. 34.

<sup>17</sup> L. Koziół, *Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa-Kraków 2002, s. 89.

<sup>18</sup> *Rynek pracy*, op. cit., s. 31.

<sup>19</sup> A. Pochtowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy, metody*, Wyd. PWE, Warszawa 2003, s. 360.

<sup>20</sup> I. Lichniak, *Płace i koszty pracy a zatrudnienie i bezrobocie*, Wyd. SGH, s. 103.

funkcjami: dochodową i kosztową, istnieje ewidentna sprzeczność: pracodawcy dążą do minimalizowania kosztów, pracownicy zaś maksymalizowania dochodów. Sposobem niwelowania tego konfliktu interesów może być uzależnienie poziomu płac od wydajności pracy. Oznacza to, że każdy wzrost płac powinien być poprzedzony wzrostem wydajności. W przeciwnym wypadku wzrost płac może spowodować zwiększenie kosztu jednostkowego produkcji, wpływając na podwyżkę cen produktów finalnych lub obniżenie zysków przedsiębiorstw. Podkreślenia wymaga fakt, iż pracodawcy – decydując o zatrudnieniu – analizują różne elementy składające się na wynagrodzenia. Pracodawcy biorą pod uwagę ogólne koszty pracy, czyli ogół wydatków podmiotu zatrudniającego, związanych z wykorzystaniem czynnika ludzkiego w procesach gospodarczych<sup>21</sup>. Zatem dla pracodawców koszty pracy obejmują także pozapłacowe składniki, w tym: ubezpieczenia społeczne, świadczenia zdrowotne, rekreacyjne, koszty szkoleń, dodatkowe ubezpieczenia itd. A ponadto koszty stosowania się pracodawcy do regulacji rynku pracy.

S. Borkowska stwierdza jednocześnie, że wyższy stopień regulacji rynku pracy<sup>22</sup>, powodujący wzrost kosztów pracy i zmniejszenie zatrudnienia pracowników najemnych, może skutkować wzrostem liczby pracujących na własny rachunek<sup>23</sup>.

Oddziaływanie płac na rynek pracy jest w praktyce ograniczone przez działania różnych podmiotów, w tym: państwa, związków zawodowych pracowników i pracodawców. Podmioty te uczestniczą w regulowaniu zasad wynagradzania i zatrudniania, wpływając tym samym na popyt na pracę i podaż pracy<sup>24</sup>. Oznacza to, że kształtowanie się płac jest w znacznym stopniu uzależnione od znajdującego się poza rynkiem pracy układu czynników społeczno-ekonomicznych<sup>25</sup>.

Jak twierdzi E. Kryńska, nie oznacza to jednak, że płaca przestaje pełnić funkcję ekonomiczną ceny pracy, a częściowa utrata przez płacę atrybutu wyceny czynnika pracy nie jest specyfiką wyłącznie współczesnego rynku pracy. Podobnie, na rynkach dóbr i usług, ceny coraz częściej tracą swój pierwotny charakter, lecz mimo to nadal są traktowane jako najistotniejszy składnik mechanizmu rynkowego. Niezależnie od zróżnicowanych poglądów faktem jest, że jeśli funkcjonuje rynek pracy, to musi występować na nim wycena czynnika pracy w postaci płacy<sup>26</sup>.

Warto jeszcze wskazać na różnicę między pojęciami: wynagrodzenie i płaca. Płaca stanowi część składową wynagrodzenia i obejmuje składniki związane bezpośrednio z treścią i wynikami pracy<sup>27</sup>. Wynagrodzenie natomiast zawiera również inne elementy, niezwiązane bezpośrednio z zakresem obowiązków pracownika np. świadczenia urlopowe.

Rynek pracy jest obszarem dynamicznych zmian zachodzących pomiędzy jego uczestnikami. Proces dokonujących się ruchów związany jest z powstawaniem nowych miejsc pracy, zwalnianiem pracowników z pracy, a także ich przyjmowaniem. Stąd rodzi

---

<sup>21</sup> L. Koziol, *Motywacja pracy*, op. cit., s. 89.

<sup>22</sup> Zob. S. Borkowska, *Co tworzy miejsca pracy*, „Nowe Życie Gospodarcze” 2001, nr 5 s. 17.

<sup>23</sup> *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2002, s. 76.

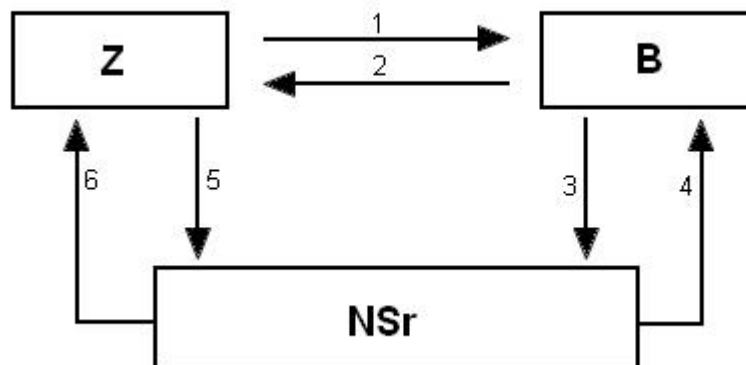
<sup>24</sup> J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, op. cit. s. 33.

<sup>25</sup> E. Kryńska, *Segmentacja*, op. cit., s. 28.

<sup>26</sup> *Ibidem*, s. 29.

<sup>27</sup> A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy, metody*, PWE, Warszawa 2003, s. 357.

się konieczność postrzegania zjawisk zachodzących na rynku pracy nie tylko od strony zasobów (wielkość zatrudnienia, bezrobocia w danym momencie) ale także w kontekście przepływów zachodzących pomiędzy nimi. Ilustrację tych zjawisk przedstawia rysunek 1.



Rys. 1. Zasoby i strumienie na rynku pracy

Zasoby: **Z** – zatrudnienie; **B** – bezrobocie; **NSr** – osoby nienależące do siły roboczej.

Strumienie: **1** oznacza napływ do bezrobocia z zatrudnienia; **2** – odpływ z bezrobocia do zatrudnienia;

**3** – odpływ z bezrobocia do grupy znajdującej się poza siłą roboczą; **4** – napływ do bezrobocia spoza siły roboczej; **5** – odpływ z zatrudnienia poza siłą roboczą; **6** – napływ do zatrudnienia spoza siły roboczej.

Przedstawione zmiany zachodzące na rynku pracy ukazują kierunki przemieszczania ludności w wieku produkcyjnym w ramach trzech zasobów: zatrudnienia (**Z**), bezrobocia (**B**), osób nienależących do zasobów siły roboczej (**NSr**). W centrum analizy jest zjawisko bezrobocia wraz ze strumieniami: napływu do bezrobocia, mieszczące się w sektorach 1 i 4 oraz odpływu z bezrobocia – co przedstawiają sektory 2 i 3.

Strumień napływu z sektora zatrudnienia oznaczony jako 1, do sektora bezrobocia można podzielić na trzy części, są wśród nich zarówno osoby zwolnione z pracy w trybie indywidualnym oraz w ramach zwolnień grupowych, a także odchodzące z pracy dobrowolnie. Kolejny strumień napływu, oznaczony jako 4, tworzą osoby spoza zasobu siły roboczej, są wśród nich przede wszystkim absolwenci szkół.

Strumień odpływu z zasobu bezrobocia (2) tworzą głównie osoby otrzymujące pracę oraz osoby, które osiągają wiek emerytalny (3), bądź też ich decyzja o bierności zawodowej jest wynikiem zniechęcenia związanego z bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia (5).

Zatem bieżący stan zasobów na rynku pracy jest efektem napływów i odpływów z danego zasobu, po uwzględnieniu wielkości początkowych. W warunkach gdy strumień napływu przewyższają strumień odpływu, zasoby zwiększają się. Zmiany zachodzące na rynku pracy pozwalają na dokonywanie analizy płynności bezrobocia, uwzględniającego w pozycji napływu do bezrobocia – nowo zarejestrowanych, a w pozycji odpływu z bezrobocia – wyrejestrowanych.

Współczesny rynek pracy jest rynkiem pracodawcy<sup>28</sup>. Oznacza to, że mają oni możliwość zatrudnienia pracowników w takiej skali, czasie, strukturze kwalifikacyjnej i wiekowej, jaka jest optymalna z punktu widzenia interesów przedsiębiorstwa. Ma to zasadnicze znaczenie dla pracodawców, a jednocześnie wpływa na obecnych i potencjalnych pracobiorców, wyznaczając ich kierunki kształcenia i podnoszenia kwalifikacji siły roboczej. Kryterium efektywnościowe decyzji o zatrudnieniu oraz daleko idąca substytucyjność kapitału i pracy skutkuje bezrobociem.

## 1.2. Bezrobocie jako przejaw braku równowagi na rynku pracy

Zarówno gospodarki krajów wysoko rozwiniętych, jak i rozwijających się nie są w stanie w sposób pełny wykorzystywać posiadanych zasobów pracy. Niepełne wykorzystanie zasobów siły roboczej (bezrobocie) oznacza marnotrawstwo ekonomiczne, tak w wymiarze jednostkowym, jak i ogólnospołecznym.

Z perspektywy ogólnospołecznej skutki bezrobocia można podzielić na dwie grupy kosztów. Pierwsza obejmuje bezpośrednie straty finansowe związane z drenażem funduszy publicznych. Koszty te związane są przede wszystkim z wydatkami z budżetu państwa na łagodzenie skutków bezrobocia oraz na programy przeciwdziałania bezrobociu. Łagodzenie skutków bezrobocia, przez system zasiłków dla bezrobotnych, to dominujące działanie w ramach pasywnej polityki państwa na rynku pracy. Natomiast programy przeciwdziałające bezrobociu realizowane są w ramach aktywnej polityki państwa na rynku pracy. W jej zakres wchodzi działania mikroekonomiczne i makroekonomiczne. Polityka makroekonomiczna wpływa na ograniczanie bezrobocia nierównowagi w skali całej gospodarki, mikroekonomiczna zaś ma charakter selektywny i odgrywa podstawową rolę w ograniczaniu bezrobocia strukturalnego i frykcyjnego.

Druga grupa kosztów związanych z bezrobociem wynika ze zmniejszenia przychodów budżetu państwa. Ograniczenie wpływów budżetowych jest efektem zmniejszonego poziomu dochodów podatników, co skutkuje redukcją zobowiązań podatkowych z tytułu podatków bezpośrednich. Jest również efektem ograniczenia zobowiązań z tytułu podatków pośrednich, z powodu zmniejszenia popytu konsumpcyjnego gospodarstw domowych.

Wysoki poziom wydatków związanych z bezrobociem oraz – z drugiej strony – zmniejszone wpływy podatkowe powodują w konsekwencji pojawienie się lub pogłębienie deficytu budżetu państwa.

Bezpośrednie koszty finansowe nie wyczerpują jednak w pełni strat ekonomicznych związanych z występowaniem bezrobocia. Dodatkowe straty związane są z nie wytworzoną produkcją, spowodowaną niepełnym wykorzystaniem czynników wytwórczych. Rozmiary tej straty mierzone są wartością luki PKB, tzn. różnicy pomiędzy potencjalnym (oznaczającym wielkość produkcji w warunkach optymalnego

---

<sup>28</sup> D. R. Kamerschen, R. B. McKenzie, C. Nardinelli, *Ekonomia*, Fundacja Gospodarcza NSZZ Solidarność, Gdańsk 1991, s. 675.

wykorzystania czynników produkcji) a rzeczywistym PKB<sup>29</sup>. A. Okun oszacował wielkość tych nieczynnych zasobów stwierdzając, iż dla każdego procentu wzrostu rzeczywistej stopy bezrobocia powyżej jej naturalnej stopy luka PKB powiększa się o 3%<sup>30</sup>. Z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, że historia gospodarcza nie zna większego marnotrawstwa ekonomicznego niż bezrobocie.

Analizując aspekt ekonomiczny należy również wspomnieć o trudnej do oszacowania, ale realnej stracie związanej z emigracją zarobkową ludności, szczególnie ludzi młodych, wykształconych, a niemogących znaleźć zatrudnienia w kraju obciążonym wysoką stopą bezrobocia.

Z perspektywy jednostkowej bezrobocie prowadzi do negatywnych skutków ekonomicznych i psychologicznych. Z ekonomicznego punktu widzenia osoba pozostająca bez zatrudnienia osiąga niższe dochody, nie mogąc zaspokajać swoich potrzeb materialnych. Z perspektywy psychologicznej, brak zatrudnienia wpływa na sposób percepcji bezrobotnego przez samego siebie, a także przez otoczenie<sup>31</sup>. Długotrwałe pozostawanie bez pracy prowadzi do bezradności i fatalizmu, wpływa na obniżenie poczucia własnej wartości, zmniejsza motywację i umiejętność do samodzielnego poszukiwania pracy. Bezrobocie, szczególnie długookresowe, niekorzystnie oddziałuje na stan zdrowia osoby pozostającej bez pracy. Ponadto, w wyniku niewykonywania posiadanego zawodu dochodzi do dezaktualizacji kwalifikacji, a to dodatkowo ogranicza bezrobotnemu szansę na odnalezienie się na rynku pracy.

Niepełne wykorzystanie zdolności wytwórczych gospodarki, związane z bezrobociem, niesie jednak pewne pozytywne następstwa. Niewątpliwie dotyczy to gospodarki o archaicznej strukturze zatrudnienia, tzn. o nadmiernym udziale zatrudnionych w rolnictwie i przemyśle w stosunku do ogółu zatrudnionych. Według A. Fischera, C. Clarka i J. Fourasatego pod wpływem techniki, technologii i wzrostu poziomu płac realnych następuje ewolucja ogólnej, sektorowej struktury zatrudnienia. Zmiany te idą w kierunku ograniczenia względnego i bezwzględnego zatrudnienia w rolnictwie, wzrostu bezwzględnego i do pewnego momentu względnego zatrudnienia w sektorze przemysłu oraz wzrostu względnego i bezwzględnego zatrudnienia w sektorze usług, prowadząc do serwicyzacji gospodarki<sup>32</sup>. Występowanie zjawiska bezrobocia związane jest wówczas z procesem przechodzenia na coraz wyższy poziom rozwoju społeczno-gospodarczego społeczeństwa.

---

<sup>29</sup> Por. R. E. Hall, J. B. Taylor, *Makroekonomia. Teoria, funkcjonowanie i polityka*, PWN, Warszawa, 1999, s. 99, 251–252.

<sup>30</sup> Straty wynikające z niepełnego zatrudnienia w gospodarce określa wzór:  $Y - Y_p / Y_p = -3(U - U^*)$ , Y – realny PKB,  $Y_p$  – potencjalny PKB, U – rzeczywista stopa bezrobocia,  $U^*$  – naturalna stopa bezrobocia. Por. np. E. Kwiatkowski, W. Kwiatkowska, *Bezrobocie i jego skutki społeczno-ekonomiczne w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego*, Zeszyty Naukowe Szkoły Wyższej im. P. Włodkowica, Płock, 1998 vol. 10, s. 64.

<sup>31</sup> Zob. P. Kelvin, J. E. Jarret, *Unemployment. Its Social Psychological Effects*, Cambridge University Press, Londyn-New York 1985, cyt. za: G. Koptas, *Společno-psychologiczne następstwa bezrobocia*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 1.

<sup>32</sup> Por. *Elementy makro- i mikroekonomii dla inżynierów*, red. S. Marciniak, PWN, Warszawa 1994, s. 254.



Pozytywnie można ocenić także ten rodzaj bezrobocia, który jest konsekwencją racjonalizacji struktury zatrudnienia. Stymuluje ona wówczas wzrost wydajności i efektywności pracy, co w dłuższej perspektywie przyczynia się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstwa, branży czy całej gospodarki narodowej. Ponadto bezrobocie oznacza większą konkurencję o miejsca pracy, a to sprzyja podnoszeniu kwalifikacji i „inwestowaniu w kapitał ludzki” przez społeczeństwo. Bezrobocie wpływa także na umocnienie dyscypliny pracy, zmniejszając płynność zatrudnienia. Uogólniając, bezrobocie stanowi środek oddziaływania na postawy wobec pracy.

Jeżeli bezrobocie jest zjawiskiem normalnym we współczesnej gospodarce rynkowej, czy możliwa jest równowaga na rynku pracy? Jest ona możliwa, jednak nie oznacza braku bezrobocia. Specyfiką dynamicznego rynku pracy są przemieszczania pracowników i niedopasowania strukturalne. Nierównowaga, wynikająca z takiego funkcjonowania systemu gospodarczego, nazywana jest bezrobociem równowagi lub bezrobociem naturalnym.

Rozmiary bezrobocia naturalnego wahają się w granicach 2-3%<sup>33</sup> i są interpretowane jako stan pełnego zatrudnienia<sup>34</sup>. Bezrobocie rzędu 5%, dotyczące coraz to innych osób, jest zjawiskiem niezbyt poważnym dla gospodarki, zwłaszcza gdy gospodarstwa domowe dysponują oszczędnościami, a państwo posiada środki na zasiłki i aktywne formy przeciwdziałaniu bezrobociu. Bezrobocie rzędu 6-10% jest sygnałem ostrzegawczym dla gospodarki, kilkunastoprocentowe jest zwiastunem zagrożenia, a ponad 20% sygnałem katastrofy, zwłaszcza gdy utrzymuje się w dłuższym czasie i nie wykazuje tendencji spadkowych<sup>35</sup>.

Problem zatem nie leży w tym, że bezrobocie istnieje, bo – samo w sobie – jest normalnym elementem gospodarki rynkowej. Jest bowiem związane z ruchem zatrudnionych na rynku pracy (bezrobocie frykcyjne – *frictional unemployment*), spadkiem popytu, produkcji i aktywności gospodarczej związanej z recesją (bezrobocie koniunkturalne, zwane również bezrobociem nieefektywnego popytu, *deficient – demand unemployment*), niedostosowaniem struktury podaży czynnika pracy do struktury popytu na ten czynnik (bezrobocie strukturalne – *structural unemployment*), pracooszczędnym postępem technicznym i organizacyjnym (bezrobocie technologiczne – *technological unemployment*), sezonowymi wahaniami popytu na siłę roboczą w ciągu roku (bezrobocie sezonowe – *seasonal unemployment*), zbyt wysokim poziomem płac realnych. Powstałe w ten sposób bezrobocie nazywa się klasycznym lub płacowym (*classical* lub *redl-wage unemployment*)<sup>36</sup>.

---

<sup>33</sup> Por. M. Kabaj, *Aktywna polityka zatrudnienia i środki walki z bezrobociem*, Studia i Materiały IPiSS 1990, z. 1, s. 11.

<sup>34</sup> Por. C. R. McConnell, S. L. Brue, *Contemporary Labor Economics*, Mc Grow-Hill Book Company 1986, s. 493; *Polityka społeczno-gospodarcza* red. A. Daniecki, Szczecin 1991, s. 90.

<sup>35</sup> *Przedsiębiorstwo wobec bezrobocia*, Materiały i Prace Instytutu Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, t. 81, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2002.

<sup>36</sup> G. Kowalewski, *Praca jako czynnik produkcji*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Prace Instytutu Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstw 1994, nr 32, s. 84.

Problemem jest natomiast skala bezrobocia, jego trwałość, dynamika oraz to, czy gospodarka jest w stanie podołać wyzwaniom ekonomicznym i społecznym, jakie z niego wynikają<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> S. Borkowska, *Strategie rynku pracy w Polsce*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 140, Łódź 1996, s. 8.

### 1.3. Znaczenie państwa na rynku pracy

W opinii B. Winiarskiego państwo, w celu efektywnego równoważenia rynku pracy może oddziaływać na zwiększenie popytu na pracę. Instrumentami oddziaływania są m.in.<sup>38</sup>:

- a) subwencjonowanie płac i zatrudnienia; dzięki nim utrzymuje się albo zwiększa zatrudnienie w przedsiębiorstwach prywatnych, ponieważ siła robocza staje się dla pracodawcy tańsza i niebezpieczeństwem tego działania jest stosowanie przez przedsiębiorców nieuczciwych posunięć w celu otrzymania subwencji, a także rosnące koszty administracyjne związane z badaniem sytuacji przedsiębiorstw w celu kwalifikacji ich do przyznania lub odrzucenia dotacji,
- b) tworzenie nowych miejsc pracy w sektorze państwowym, dzięki temu aktywizują się zawodowo te części zasobów pracy, które charakteryzują się wysoką stopą bezrobocia; pozytywne efekty społeczne stosowania tej formy interwencji na rynku pracy są szybko osiągane; negatywnym aspektem jest stosunkowo niska wydajność pracy osób zatrudnionych w sektorze państwowym oraz wysokie obciążenia budżetu państwa,
- c) popieranie przedsiębiorczości przez wspieranie powstawania i rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, dzięki temu tworzą się nowe miejsca pracy w sektorze prywatnym; stosuje się tu programy rządowe skierowane na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw oraz lokalne inicjatywy w dziedzinie zatrudnienia; narzędziem popierania przedsiębiorczości jest system zasiłków celowych na zakładanie własnych podmiotów gospodarczych (programy te mają jednak ograniczony zasięg, co wynika zarówno z limitowania środków finansowych, jak i z niechęci do podejmowania ryzyka prowadzenia działalności na własny rachunek),
- d) roboty publiczne<sup>39</sup> – tworzące się w ten sposób nowe miejsca pracy eliminują bezczynność bezrobotnych, co ma znaczenie zwłaszcza przy reaktywizacji grup długookresowo pozostających bez pracy, o niskim poziomie kwalifikacji zawodowych.

Powyższe działania wzmocnione efektami mnożnikowymi oddziałują na całą gospodarkę.

W ramach polityki przywracania równowagi na rynku pracy, stosuje się również działania ograniczające podaż pracy. B. Winiarski przedstawia następujące instrumenty zmniejszania podaży pracy<sup>40</sup>:

- a) zmniejszenie rozmiarów zasobów siły roboczej, poprzez m.in. możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę, przedłużenie okresu kształcenia, dłuższy wymiar urlopu macierzyńskiego i/lub wychowawczego, zachęty do podnoszenia kwalifikacji wyłączające czasowo z rynku pracy,

---

<sup>38</sup> *Polityka gospodarcza*, red. B. Winiarski, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2000, s. 481-484.

<sup>39</sup> Program robót publicznych zastosowany w latach 30-tych XX wieku spowodował zmniejszenie bezrobocia o 4 mln w Stanach Zjednoczonych.

<sup>40</sup> *Polityka gospodarcza*, red. B. Winiarski, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2000, s. 487.

- b) ograniczanie liczby godzin pracy – w tym przede wszystkim skracanie wymiaru czasu pracy<sup>41</sup>, wydłużanie wymiaru urlopów, zmniejszanie liczby godzin ponadwymiarowych, zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasowym.

Spośród narzędzi oddziaływania na zmniejszenie podaży siły roboczej, największą popularność zyskało zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu.

Praktyka gospodarcza wykazuje, iż oddziaływanie na popyt w celu równoważenia rynku pracy jest zdecydowanie bardziej efektywne<sup>42</sup>. Wynika to z faktu, że podaż pracy determinowana jest przede wszystkim przez długookresowe procesy demograficzne, przez co jest mało elastyczna. Ponadto działania wpływające na ograniczanie aktywności zawodowej (rozszerzanie i przedłużanie edukacji, wcześniejsze emerytury, ułatwienia rentowe, świadczenia przedemerytalne itp.), charakteryzują się wąskim zakresem interwencji oraz ograniczonymi skutkami i obciążają finanse publiczne. Długookresowe skutki działań na rzecz ograniczania podaży czynnych zasobów pracy wiążą się z realną groźbą rozszerzenia populacji biernych zawodowo, skazanych na życie oparte na świadczeniach społecznych i obniżają motywację do podnoszenia kwalifikacji.

Niewątpliwym atutem instrumentów zwiększających popyt na pracę, jest rozszerzanie potencjału gospodarki i – tym samym – zwiększanie dochodów aktywnej zawodowo ludności. Ponadto efekty oddziaływania na popyt na pracę mają znacznie większą skalę. Zaletą instrumentów popytowych jest także i to, że zapotrzebowanie na pracowników jest faktyczne i wynika z interesów pracodawców. Dzięki temu miejsca pracy są względnie stabilne i dobrze opłacane, a intensywny popyt na zasoby ludzkie umożliwia znaczne „odpływy” z bezrobocia<sup>43</sup>, skracając przy tym czas pozostawania w zasobie bezrobocia.

Walka z bezrobociem jest jednym z podstawowych obowiązków państwa. Wydaje się jednak, że bezrobocie to zbyt poważny problem, aby pozostawić go jedynie w gestii administracji państwowej i władz samorządowych. Jeśli bowiem walka z tym zjawiskiem ma być skuteczna, to powinni w nią być zaangażowani wszyscy uczestnicy rynku pracy, zarówno władze publiczne, jak i sektor prywatny: przedsiębiorstwa i gospodarstwa domowe. Zadaniem państwa jest tworzenie warunków sprzyjających powstawaniu nowych miejsc pracy i utrzymaniu istniejących. Tolerowanie bezrobocia jest przejawem nierozsądnego i krótkowzrocznego gospodarowania kapitałem ludzkim<sup>44</sup>.

Jednocześnie należy jeszcze raz podkreślić, że bezrobocie nie jest zjawiskiem złym samym w sobie lub takim, którego w gospodarce rynkowej da się uniknąć. Rzecz w tym, aby oddziaływanie bezrobocia ograniczyć w taki sposób, aby dotyczyło tylko na krótko i tylko tych pracowników, którzy mają wyraźne braki w kwalifikacjach.

---

<sup>41</sup> Można wykazać jednak, że dzielenie miejsc pracy przez skracanie tygodniowego czy miesięcznego wymiaru pracy pociąga ze sobą negatywne skutki. Por. S. Klimaszewski, *Sporne 35 godzin*, „Gazeta Prawna” nr 203/2003, (1059), s. 16.

<sup>42</sup> Z. Wiśniewski, *Niektóre aspekty popytu na pracę w przedsiębiorstwie i subwencjonowanego zatrudnienia we współczesnej gospodarce rynkowej*, [w:] *Współczesne dylematy zatrudnienia*, Zeszyty Naukowe AE w Poznaniu, Poznań 1998, nr 265, s. 42.

<sup>43</sup> J. Meller, *Popyt na pracę i jego determinanty*, [w:] red. Horodeński R., *Gospodarka zasobami pracy*, Wyd. WSE, Białystok 1998, s. 43.

<sup>44</sup> K. Kuciński, *Przedsiębiorstwo wobec bezrobocia*, Materiały i Prace Instytutu Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, Białystok. LXXXI, Szkoła Główna Handlowa, 2002, s. 5-8.

## 1.4. Teoretyczne podstawy kształtowania kapitału ludzkiego

### 1.4.1. Kapitał ludzki w ujęciu teorii ekonomii

Tematyka kwalifikacji, wykształcenia i – generalnie – jakości siły roboczej, od dawna wzbudzała zainteresowania ekonomistów. Jako zwarta koncepcja teoretyczna w postaci „human capital” znana jest od przełomu lat 60. i 70. ubiegłego wieku.

Mimo tego, zainteresowania kwalifikacjami i wykształceniem, w teorii ekonomii do dzisiaj nie ma jednoznacznych wizerunków oceny zależności między poziomem kwalifikacji a wynikami pracy (efektami ekonomicznymi pracy).

Jeżeli sięgniemy do korzeni współczesnej ekonomii i do prac samego Adama Smitha to odnajdziemy tam koncepcję traktowania edukacji jako nakładu o charakterze kapitałowym i klasyfikowaniu całości wydatków na kształcenie, edukację i wychowanie jako formę lokaty, z pewną oczekiwaną stopą wzrostu.

Korzyści z tytułu kształcenia mają dla Smitha zarówno wymiar jednostkowy (mikroekonomiczny), jak również społeczny. Wydatki ponoszone na kształcenie są „kapitałem trwałym i jakby zawartym w danym człowieku. Te umiejętności są częścią jego majątku, a jednocześnie częścią majątku tego społeczeństwa, do którego człowiek ten należy”<sup>45</sup>.

Smith, analizując czynniki kształtujące rozmiar bogactwa narodowego, zwraca uwagę na poziom zatrudnienia siły roboczej w sferze produkcji, a także na wydajność pracy. Wydajność pracy zależy od jakości pracy uwarunkowanej zasobem odpowiednich kwalifikacji. Autor rozumie kwalifikacje jako „pożyteczne umiejętności nabyte przez mieszkańców danego kraju”. Zasoby kwalifikacji zrównuje Smith z majątkiem produkcyjnym. Lokata środków na kształcenie stanowi taką samą inwestycję jak zakup maszyn i urządzeń. Odpowiednikiem zysków przedsiębiorcy są wyższe zarobki (płace) ponad „zwykłą płacę za zwykłą pracę”<sup>46</sup>. Smith kładzie także nacisk na kontekst kulturowy wykształcenia. Ludzie wykształceni mają bardziej krytyczny sposób postrzegania rzeczywistości społecznej, zachowują większy dystans, a także są katalizatorem zmiany społecznej. Im ludzie są bardziej wykształceni „tym mniej są podatni na wpływy”<sup>47</sup>.

Także J. S. Mill, wśród wielu problemów ekonomicznych analizowanych przez siebie, uwypuklał rolę postępu technicznego i nauki. Argumentował potrzebę umiarkowanego ingerowania państwa w sferze podziału<sup>48</sup>. Jeśli chodzi o jego poglądy dotyczące samego wykształcenia to warto zwrócić uwagę na tezę: „(...) Dla ogółu społeczeństwa prawa i wydatki związane z wychowaniem dzieci, stanowią część wydatków będących warunkiem produkcji”<sup>49</sup>. Mill zwraca tu uwagę na produkcyjne aspekty gospodarstwa domowego, które pełni rolę „dostarczyciela” kapitału ludzkiego i w sposób oczywisty kształtuje jego jakość poprzez system wartości, postaw i zachowań.

---

<sup>45</sup> A. Smith, *Bogactwo narodów*, t. 1, PWN, Warszawa 1954, s. 347–348.

<sup>46</sup> A. Smith, *Bogactwo narodów*, t. 1, PWN, Warszawa 1954, s. 347–348.

<sup>47</sup> A. Smith, *Bogactwo narodów*, t. 2, PWN, Warszawa 1954, s. 529.

<sup>48</sup> W. Stankiewicz, *Historia myśli ekonomicznej*, PWE, Warszawa 1983, s. 238.

<sup>49</sup> J. S. Mill, *Zasady ekonomii politycznej*, t. 1, PWE, Warszawa 1965, s. 75.

J. S. Mill uważał, że nakłady „poświęcane uzyskaniu zręczności wytwórczej” są produkcyjne nie ze względu na samą zręczność, „(...) lecz stwarzanych przez zręczność wyrobów, do których prowadzi istotnie praca przy uczeniu się”<sup>50</sup>. Samo uczenie się jest zatem, w rozumieniu Milla, rodzajem pracy. Ponadto należy zwrócić uwagę, że uczenie się traktuje on jako proces obustronny. Do nakładów pracy ludzkiej Mill zalicza zarówno wysiłek nauczycieli i wysiłek kształcących się.

Z kolei A. Marshall, jako pierwszy, odniósł pojęcie „kapitał” do człowieka, jego edukacji i wykształcenia: „(...) najbardziej wartościowy ze wszystkich kapitałów jest ten, który włożony jest w istoty ludzkie”<sup>51</sup>. Marshall akcentował nie tylko jednostkowe wydatki na kształcenie i wychowanie, ale także społeczną funkcję edukacji, w tym jej użyteczność społeczną. „Wszelki nakład kapitału, który da masom ludności większą możliwość kształcenia się i oświecenia, niżby one same mogły sobie zdobyć będzie się dobrze opłacał. W ten sposób bowiem wielka liczba ludzi otrzymuje możliwość rozwinięcia swych ukrytych uzdolnień”<sup>52</sup>.

Wspomniany autor uważa, iż rynkiem pracy rządzą prawa konkurencji doskonałej, zwłaszcza w długim okresie, jednakże jest w opozycji do Ricardo, twierdzącego, że płaca robocza oscyluje wokół kosztów utrzymania. Wysokość stawek płac kształtowana jest, zdaniem Marshalla, przez takie czynniki, jak: niepewność pracy, zwyczaje, postawy. Marshall dowodzi także wyrównywania się końcowych produktywności czynników wytwórczych, stąd występuje substytucyjność pracy i kapitału, przy czym praca kwalifikowana jest wydajniejsza od niekwalifikowanej<sup>53</sup>. Ponadto Marshall zauważa, że wielkość płac jest zróżnicowana, w zależności od kosztów wychowania i wykształcenia człowieka, podobnie jak cena maszyny równa jest kosztom jej wytworzenia. Oczekiwana wysokość wynagrodzeń zależna od poziomu wykształcenia wpływa na decyzję ludzi w dziedzinie kształcenia, kształtując podaż kwalifikacji siły roboczej. Płaca jako cena pracy pełni zatem swoją funkcję informacyjną<sup>54</sup>.

Problematyką pracy kwalifikowanej i jej znaczeniem zajmował się również merkantylista Thomas Mun, który wskazuje na wydłużony łańcuch przyczynowo–skutkowy, prowadzący do właściwego wykorzystania zasobów ludzkich i materialnych kraju, przez aktywny handel zagraniczny, do potęgi politycznej i militarnej. Rozwinięcie jego poglądów znajdujemy w pracy „Bogactwo Anglii w handlu zagranicznym” datowanej, według Stankiewicza, na lata 1628–1630, a wydanej w roku 1664.

O kwalifikacjach i ich znaczeniu wspominał także jeden z prekursorów szkoły klasycznej W. Petty. Wyróżnił on cztery czynniki produkcji, tworzące bogactwo narodowe, nadając im różne znaczenie. Dwa z nich to tzw. czynniki pierwotne i równorzędne, a dwa pozostałe to tzw. czynniki pomocnicze.

---

<sup>50</sup> J. S. Mill, *Zasady ekonomii politycznej*, PWE, Warszawa, t. 1, s. 75-76.

<sup>51</sup> A. Marshall, *Zasady ekonomiki*, t. 2, Warszawa 1928, s. 58.

<sup>52</sup> A. Marshall, *Zasady ekonomiki*, t. 1, Warszawa 1925, s. 212-213.

<sup>53</sup> W. Stankiewicz, *Historia myśli ekonomicznej*, PWE, Warszawa 1983, s. 418.

<sup>54</sup> J. Kluczyński, *Kwalifikacje a rozwój gospodarczy*, Warszawa 1970, s. 169.

Do podstawowych należą ziemia i praca, do pomocniczych: kwalifikacje zawodowe oraz zasoby (stocks), środki trwałe i materiały. Kwalifikacje oraz zasoby środków trwałych i materiałów czynią pracę wydajniejszą, ale nic nie może powstać bez ziemi i pracy<sup>55</sup>.

Z kolei J. B. Say, który jako pierwszy odnosi się do użyteczności i twierdzi, iż produkcja jest tworzeniem użyteczności, odmiennie niż klasycy pisze o roli pracy. Nie stanowi ona wartościotwórczej roli, jest raczej pewnym elementem służącym tworzeniu użyteczności. Say wyodrębnia w procesie produkcji dwa czynniki: ludzki i rzeczowy. Czynniki ludzki nosi miano przemysłowców, drugi – narzędzi. Do kategorii przemysłowców zaliczają się zarówno pracodawcy (organizatorzy produkcji), jak również robotnicy świadczący pracę. Przemysł to, w ujęciu Saya, działanie sił fizycznych i umysłowych człowieka, uczestniczących w wytwarzaniu użytecznych dóbr. Say przestaje dzielić pracę na produkcyjną i nieprodukcyjną. Każda praca jest nośnikiem wartości, o ile daje efekt użyteczny, za który można uzyskać cenę na rynku. Dla Saya we wszystkich rodzajach wytwarzania obserwować można działania: naukowe, aplikacyjne i bezpośrednio produkcyjne. Działalność uczonego jest równie produkcyjna jak działalność robotnika, jeśli służy zaspokojeniu potrzeb<sup>56</sup>.

D. Ricardo budował swoją teorię w okresie rewolucji przemysłowej, podczas gdy zarówno w sferze produkcji jak też na rynku pracy zaszły daleko idące zmiany. Przemieszczanie ludności wiejskiej do miast, zwiększenie podaży pracy niskokwalifikowanej, wprowadzenie maszyn, które stosunkowo łatwo można było obsłużyć, spowodowało pewien „regres” w docenianiu roli wykształcenia i kwalifikacji prawnych. Jednakże nie można zupełnie zignorować roli, jaką przypisał im Ricardo, choć znany jest raczej jako twórca teorii zysku i jego spożycia w czasie. Najważniejsza jest akumulacja kapitału. Akumulacja pochodzi z zysków kapitału, a podział powinien preferować wysoki zysk<sup>57</sup>.

F. List analizuje historycznie rozwój gospodarki. Docenia on te czynniki, które kształtują potencjał rozwojowy, a nie mają materialnego wymiaru. Są raczej składnikiem kultury, swoistego „ducha” narodu, czy też kapitału duchowego. List docenia ludzi, którzy nie świadczą bezpośrednio pracy wytwórczej (nie są robotnikami). Ludzie nauki, sztuki, wychowawcy są „producentami potencjału wytwórczego. (...) Pomyślność narodu nie jest tym większa, jak w to wierzy Say, im jest on bogatszy, czyli im więcej zgromadził wartości wymiennych, lecz tym większa, im bardziej rozwinięte są jego siły wytwórcze”<sup>58</sup>.

Müller krytykował szkołę klasyczną i koncepcję człowieka ekonomicznego. Postulował on traktowanie społeczeństwa jako jedność składowych o charakterze politycznym, ekonomicznym, religijnym, moralnym. Zdaniem Müllera, oprócz czynników materialnych w rozwoju decydują także czynniki duchowe, takie jak: tradycja, prawo, język, motywacje,

---

<sup>55</sup> W. Stankiewicz, *Historia myśli ekonomicznej*, s. 112–113.

<sup>56</sup> tamże, s. 231.

<sup>57</sup> D. Ricardo, *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, Warszawa 1957.

<sup>58</sup> *Das nationale System der politischen ökonomie*, wyd. 2, Jena 1910, s. 233, cyt. za W. Stankiewicz, *Historia myśli ekonomicznej*, s. 253.

stan wiedzy i kompetencje. Kładzie więc nacisk na kulturowe aspekty rozwoju, w tym istotne znaczenie przypisuje postawom kształtowanym w procesie edukacji<sup>59</sup>.

Począwszy od lat 60-tych. ubiegłego wieku wzrasta zainteresowanie tematyką kształtowania kwalifikacji pracowniczych, rolą edukacji w gospodarce, zwłaszcza zaś relacji edukacji i rynku pracy. Jak wskazano we wcześniejszych fragmentach pracy, tematyka ta nie jest nowa na gruncie rozważań ekonomicznych, jednakże jej całościowe ujęcie miało swoje miejsce w postaci teorii „human capital”.

Zainteresowanie samą tematyką pojawiło się za sprawą wprowadzenia nowoczesnej techniki w gospodarce, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych oraz w zmianach edukacji idących w ślad za potrzebami szybko postępujących zmian w otoczeniu gospodarczym. Rozwój nowoczesnej techniki tworzy popyt na nowe zawody i specjalności, a decyzje edukacyjne mają wymiar ekonomiczny – traktowane są jako inwestycje w oczekiwaniu na wysoką stopę zwrotu.

Dużą wagę przywiązuje się w związku z tym do kwestii ekonomicznej efektywności nakładów na kształcenie i analizy kosztów kształcenia. Szczególne nasilenie tych badań miało miejsce w latach 60. w Stanach Zjednoczonych. Do badaczy tego okresu należeli: J. W. Schultz, E. F. Denison, M. J. Bowman, F. Harbison, G. S. Becker, H. S. Houtkaker, R. M. Solow i inni.

T. W. Schultz i M. Bowman oraz F. Machlup wychodzą z założenia, iż wydatki na kształcenie mają charakter indywidualny i traktować je można jak lokatę kapitału. Przy czym, do rachunku należy doliczyć także utracone dochody w okresie przebywania w szkole średniej i wyższej.

Machlup rozszerza wydatki zarówno na wydatki indywidualne, jak również na wydatki budżetowe: tak na instytucje oświatowe jak też na instytucje „wspomagające”, czyli instytucje kulturalne, opiekę zdrowotną, rekreacje etc.<sup>60</sup>

Szczęólnego znaczenia w problematyce kształcenia i inwestycji edukacyjnych nabiera fakt powiązań wpływu wykształcenia na rozwój gospodarczy kraju. Obszerne badania, dokonane w Stanach Zjednoczonych w latach 50. i 60. ubiegłego wieku, wskazują wyraźnie na silny związek między tymi zmiennymi.

Badacze tej miary co E. F. Denison, R. M. Solow, M. J. Bowman, R. S. Eckens wykazali, dokonując obserwacji wieloletnich, iż wzrost poziomu wykształcenia przyczynił się wydatnie do wzrostu gospodarczego USA.

Denison obliczył, iż w latach 1929–1957 wydajność pracy w Stanach Zjednoczonych zwiększyła się wskutek kwalifikacji o 19,6%. Udział siły roboczej w tworzeniu DN Stanów Zjednoczonych w tych latach wynosił ok. 73%, więc efekt przyrostu produkcji dzięki zwiększonym kwalifikacjom pracowników wyniósł ok. 23%.

Oszacował on, że w tym samym okresie w Stanach Zjednoczonych wykształcenie przeciętnego pracownika wzrosło niemal o 2% rocznie, co wpływało na wzrost wydajności pracy o 0,97% rocznie i średnio 0,67% udział w stopie wzrostu rocznego dochodu

---

<sup>59</sup> J. Kluczyński, *Kwalifikacje a rozwój gospodarczy*, Warszawa 1970, s. 169.

<sup>60</sup> J. Kluczyński, *Kwalifikacje a rozwój gospodarczy*, s. 210.



narodowego. Dodatkowy udział wykształcenia we wzroście gospodarczym w latach 1929-1957 kształtował się na poziomie niewiele niższym niż 50%<sup>61</sup>.

Z kolei R. M. Solow wykazał, że – z tytułu poprawy jakości siły roboczej mierzonej wykształceniem – w latach 1909-1949 nastąpił wzrost produkcji narodowej w USA o 87,5%, podczas gdy jedynie 12,5% wzrostu produkcji jest wynikiem zwiększenia nakładów kapitałowych<sup>62</sup>.

Kendrick obliczył, iż w latach 1889-1957, około 50% wzrostu produkcji było wynikiem wzrostu zatrudnienia i zwiększonych nakładów kapitałowych, pozostałe 50% to efekt poprawy wykorzystania tych nakładów dzięki zwiększaniu poziomu wykształcenia ludności. „Relatywne podniesienie wydatków poświęconych na szkolnictwo i ochronę zdrowia podniosło średnią wydajność pracy ludzkości. Równoległe zwiększenie wydatków na badania naukowe polepszyło organizację pracy, metody i narzędzia produkcji. Zużycie surowców na jednostkę produkcji znacznie zmalało”<sup>63</sup>. Denison wnioskuje, iż „(...) nauczanie przyczyniło się w 42% do wzrostu produktu na jedną osobę zatrudnioną. (...) Jest to wskaźnik, który podnosi się w ciągu lat 1929–1957 do 160%”<sup>64</sup>.

Denison wskazuje malejący wpływ nakładów kapitałowych na ogólne rozmiary dochodu narodowego na jednego zatrudnionego (29% w latach 1909-1929 i 9% w latach 1929-1957) oraz ujemny wpływ czynnika ziemi.

Wskazuje on także na istotną zależność pomiędzy wykształceniem, a wysokością dochodów pracownika. Z jego analiz wynika także kontekst społeczny. A mianowicie, istnieje silny związek między poziomem wykształcenia ojców i dochodem rodziny a wykształceniem dzieci. Jeżeli chodzi o polski kontekst badań nad efektywnością kształcenia, a także powiązaniem edukacji z rynkiem pracy warto wspomnieć takich autorów jak J. Górski<sup>65</sup>, który pisał: „Nie możemy zatem określić, jaki jest udział kadr wykwalifikowanych w poszczególnych osiągnięciach w wielu dziedzinach naszej gospodarki i kultury narodowej. Podobnie zresztą nie możemy określić, w jakim stopniu opóźnienia w rozwoju niektórych gałęzi gospodarki lub regionów kraju wynikają z niedoboru kadr kwalifikowanych (...). Typowym zjawiskiem w dawniejszych kierunkach badawczych teorii wzrostu gospodarczego było przecenienie funkcji nakładów inwestycyjnych, a więc materiałowych elementów produkcji, przy jednoczesnym niedocenianiu pozamaterialnych elementów produkcji, wyrażających się w «społecznych» czynnikach wzrostu wydajności pracy. Co gorsza, dominowało ono często i w praktyce gospodarczej”<sup>66</sup>.

---

<sup>61</sup> E. F. Denison, *The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives Before U6*, N.Y. 1962, cyt. za: J. Kluczyński, *Kwalifikacje a rozwój gospodarczy*, s. 211.

<sup>62</sup> R. M. Solow, *Technical Changes and the Aggregate Production*, „Review of Economics and Statistics”, 3/1957, cyt. za: J. Kluczyński, s. 211.

<sup>63</sup> J. W. Kendrick, *Productivity Trends in the US*, New York, 1961, s. 60.

<sup>64</sup> E. F. Denison, *The Source of Economic Growth in the U.S. and the Alternatives Before US*, s. 21.

<sup>65</sup> *Kwalifikacje pracownicze a wzrost gospodarczy – niektóre problemy analizy teoretycznej*, [w]: *Ekonomiczno-społeczne aspekty kształcenia*, Warszawa 1968, B. Suchodolski *Rozwój gospodarki a rozwój oświaty* „Nowe Drogi” 5/1964.

<sup>66</sup> J. Górski, *Problemy teorii wzrostu gospodarki socjalistycznej – Elementy oraz oceny i postulaty badawcze*, Warszawa 1968.

Z. Sadowski zaś pisał, iż w Polsce występuje „(...) przemysł produkujący kwalifikacje (...), który niesłusznie zaliczany jest do sfery usług niematerialnych. Jeśli bowiem współcześnie usługi w zakresie nauki i oświaty stanowią samodzielny czynnik rozwoju, to (...) nie tylko należałoby uznać ten czynnik za produkcyjny, ale także (...) oczekiwać od niego znacznie wyższej efektywności ekonomicznej, niż od nakładów na środki trwałe”<sup>67</sup>.

O. Lange również zwrócił uwagę na rolę nauki i wykształcenia: „(...) uczestniczą w świadomym, planowym kształtowaniu sił wytwórczych, stają się bezpośrednio czynnikiem składowym rozwoju sił wytwórczych społeczeństwa”<sup>68</sup>.

Nie można również pominąć takich autorów, jak M. Klimack (*Ekonomiczne efekty kształcenia przykładowego, Ekonomiczno-społeczne aspekty kształcenia*, Warszawa 1964) oraz J. Kluczyński<sup>69</sup>,

Współcześnie związki między edukacją a rynkiem pracy badają m. in. tacy autorzy M. Kabaj<sup>70</sup> S. Borkowska.

M. Kabaj pisze: „(...) Jednakże twierdzenie, że nakłady na naukę i edukację stanowią efektywną inwestycję, nie należy absolutyzować i upraszczać. Nie wszystkie inwestycje mające na względzie człowieka i nie każdy rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego oraz badań naukowych i rozwojowych prowadzą do wzrostu gospodarczego, do poprawy produktywności i wzrostu dobrobytu”<sup>71</sup>.

#### 1.4.2. Teoria kapitału ludzkiego w formie rozwiniętej

Teoria kapitału ludzkiego sięga swym początkiem roku 1960, a za jej prekursora uważa się T. Schultza. Dwa lata później ukazał się numer „Journal of Political Economy” zatytułowany „Investment in People”, na łamach którego zawarte były pierwsze rozdziały pracy G. Beckera z 1964 roku pod tytułem „Human capital”<sup>72</sup>. W 1963 roku pojawił się pierwszy podręcznik poświęcony teorii autorstwa wspomnianego Schultza<sup>73</sup>.

Teoria kapitału ludzkiego stanowi rezultat użycia standardowych neoklasycznych pojęć do opisu zjawisk wcześniej przez ekonomistów neoklasycznych pomijanych, jest ona podprogramem szerszego neoklasycznego programu badawczego. Koncepcja kapitału ludzkiego to idea, że ludzie na różne sposoby wydają na siebie pieniądze, mając na uwadze nie tylko swe bieżące przyjemności, lecz również przyszłe zyski o charakterze pieniężnym i pozapieniężnym. Ludzie mogą nabywać usługi służby zdrowia, dobrowolnie zdobywać dodatkowe wykształcenie, poświęcać czas na poszukiwanie możliwie najlepiej opłacanego miejsca pracy, zamiast akceptować pierwszą natrafiającą się ofertę, mogą migrować w celu wykorzystania możliwości uzyskania lepszej pracy, mogą wreszcie decydować się na pracę niżej opłacaną, lecz zapewniającą znacznie większe możliwości uczenia się, nie zaś na

<sup>67</sup>Z. Sadowski, *Uwagi o ekonomicznej roli nakładów na podnoszenie kwalifikacji pracowniczych*, Warszawa 1962, cyt. za J. Kluczyński, *Kwalifikacje a rozwój gospodarczy*, s. 198.

<sup>68</sup>O. Lange, *O socjalizmie i gospodarce socjalistycznej*, Warszawa 1966, s. 75-77.

<sup>69</sup>*Prace nad ekonomiką oświaty 1967; Kwalifikacje a rozwój gospodarczy*, Warszawa 1970.

<sup>70</sup>*Inwestycje w człowieka, Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*. Studium porównawcze, Wyd. „Scholar”, Warszawa 1998, *Efektywność kształcenia zawodowego* red. U. Jeruszka, Warszawa 2000.

<sup>71</sup>S. Borkowska, *Edukacja zawodowa a rynek pracy*, IP i SS, Warszawa, 1999.

<sup>72</sup>M. Blaug, *Metodologia ekonomii*, PWN, Warszawa 1997, s. 72-73.

<sup>73</sup>T. Schultz, *The Economic Value of Education*. New York, 1963, s. 22.

świetnie wynagradzaną posadę, niedającą szans na jakikolwiek rozwój. Wszystkie te wymienione zajęcia: kształcenie, poszukiwanie pracy, migracje i podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych poprzez pracę, mogą być traktowane raczej jako inwestycje niż konsumpcja, bez względu na to czy decyzje podejmowane są przez jednostkę, czy też mają wymiar społeczny. Cechą wspólną owych decyzji i zarazem określeniem ich inwestycyjnego charakteru jest kryterium czasu. Podejmując określone działania dziś, jednostka myśli o przyszłości i antycypuje wyniki swych działań. Podobnie dzieje się z działaniem społecznym. Traktowanie wydatków na dobra publiczne, takie jak ochrona zdrowia i oświata, w sposób analogiczny do inwestycji w kapitał rzeczowy nie było – do czasów teorii human capital – zjawiskiem powszechnym. Jeżeli chodzi o sam proces kształcenia, to podstawową konsekwencją teoretyczną programu badawczego poświęconego kapitałowi ludzkiemu było uznanie, wykraczającego poza zakres narzucony prawem, popytu na ten rodzaj dobra za zależny, zarówno od bezpośrednich i pośrednich zmian prywatnych kosztów nauki, jak i od zmian różnic zarobków pojawiających się jako rezultat przeznaczenia dodatkowego roku na kształcenie. Przed rozpropagowaniem, przez jego następców, programu human capital w roku 1960, ekonomiści wyznawali pogląd, iż popyt na dodatkowe kształcenie, wykraczające poza zakres narzucony prawem, przypomina popyt na typowe dobra konsumpcyjne, a więc zależy od danych gustów, dochodów rodziny i „ceny” nauki przyjmującej postać chesnego. Koncepcja human capital ugruntowywała klasyczne, racjonalne nacechowanie jednostki poprzez założenie, iż studenci systematycznie analizują swe przyszłe perspektywy zarobkowe na rynku pracy. Utracone zarobki stanowią ważny składnik prywatnych kosztów pobierania nauki. Program badawczy human capital zakłada ponadto, iż z powodu niedoskonałości rynku kapitałowego, studenci nie są w stanie sfinansować obecnych kosztów dodatkowej nauki za pomocą przyszłych dochodów; zdają sobie sprawę z wysokości zarobków, z których zrezygnowali, podejmując studia, konsekwencją tego jest wyższy popyt na kształcenie wówczas, gdy bezrobocie wśród młodzieży rośnie. Znajomość zróżnicowania płac występującego w latach, w których pobierają naukę, pozwala im stosunkowo dokładnie oszacować stopień zróżnicowania płac za kilka lat, czyli w momencie wejścia na rynek pracy. Teoria human capital posiada również cele prognostyczne. Próbuje ustalić ogólną liczbę osób podejmujących konkretne rodzaje studiów wyższych, a nawet liczbę podejmujących naukę w różnych podmiotach szkolnictwa wyższego<sup>74</sup>.

### **1.5. Rynek pracy – wykształcenie, zarobki**

Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego, rynek pracy jest zdolny do wchłaniania coraz większej liczby lepiej wykształconych pracowników pod warunkiem, że odpowiadające poszczególnym poziomom wykształcenia zarobki mogą być obniżane. Samoregulujące się rynki pracy mogą funkcjonować płynnie, nieprzerwanie uzgadniając popyt na wykształconą siłę roboczą z jej podażą, lub też ich funkcjonowanie może być zagrożone. Zagrożenie dla ich funkcjonowania w ogóle istnieje, jeśli pracodawcy nie będą preferowali

---

<sup>74</sup> M. Blaug, *Metodologia ekonomii*, PWN, Warszawa 1997, s. 76-90.

bardziej wykształconych pracowników w porównaniu z pracownikami mniej wykształconymi, przy wszystkich pozostałych warunkach niezmiennych. Jeżeli chodzi o poziom wynagrodzeń to ich wielkość jest skorelowana z długością okresu kształcenia i posiadanym doświadczeniem zawodowym. W momencie selekcjonowania kandydatów do pracy duży wpływ na wysokość ich wynagrodzenia ma poziom ich formalnego wykształcenia mierzony długością okresu nauki w szkole. W przypadku pracowników zatrudnionych w firmie przez dłuższy czas, pracodawca ma wiele możliwości uzyskania niezależnej informacji o ich dokonaniach zawodowych i nie musi wciąż polegać na ich wykształceniu. Badania teoretyków human capital wskazują, że korelacja pomiędzy zarobkami a długością okresu kształcenia wzrasta w trakcie pierwszych dziesięciu – piętnastu lat pracy<sup>75</sup>.

---

<sup>75</sup> Tamże, s. 80-89.

## 2.1. Społeczno-gospodarcza charakterystyka powiatu skarżyskiego

Powiat skarżyski jest jednym z 13 powiatów województwa świętokrzyskiego. Tereny wchodzące w jego skład są położone w północnej części województwa, wzdłuż rzeki Kamiennej i jej dopływów. W skład powiatu wchodzi pięć gmin, z których dwie to gminy miejskie: Skarżysko-Kamienna i Suchedniów, oraz trzy wiejskie: Bliżyn, Łączna i Skarżysko-Kościelne. Na terenie powiatu przecinają się główne szlaki drogowe: Kraków – Warszawa oraz Łódź – Rzeszów. Długość dróg krajowych przebiegających przez powiat wynosi ogółem 38,3 km, a łączna długość powiatowych dróg wynosi 186,6 km. Gęstość dróg gminnych na 100 km<sup>2</sup> wynosi 49,9 km i jest to wartość zbliżona do średniej wojewódzkiej. Skarżysko-Kamienna jest bardzo ważnym kolejowym węzłem komunikacyjnym, łączącym Warszawę z Krakowem i Łódź ze wschodnim obszarem Polski.

Powierzchnia powiatu wynosi 395 km<sup>2</sup>. Niemal 60% powierzchni powiatu stanowią lasy. Na działalność rolniczą przeznaczonych jest 10 342 ha, co stanowi 30,2% powierzchni powiatu. Dominującą formą użytkowania gruntów rolnych są grunty orne, zajmujące ponad 6000 ha (60%), drugą stanowią użytki zielone – 4200 ha. Generalnie gleby należą do słabych klas bonitacyjnych, tj.: IV, V, VI i stanowią 63,4% ogółu gruntów ornych, najwyższej klasy gleby stanowią jedynie 3,6%. Działalność rolniczą prowadzi 3 607 gospodarstw. Dominującą część stanowią gospodarstwa o powierzchni 1–5 ha.

Na koniec 2007 r. powiat zamieszkiwało 79 804 osoby, w tym: 38 260 mężczyzn i 41 544 kobiet. Należy jednocześnie podkreślić, że w latach 1999-2007 liczba mieszkańców powiatu zmalała o 131 osób (0,2%). Tendencje te obrazuje tabela 1.

Tabela 1. Liczba ludności powiatu skarżyskiego w latach 1999-2007

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ogółem	osoba	79 935	82 310	81 900	81 564	81 118	81 523	81 001	80 276	79 804
Mężczyźni	osoba	38 330	39 500	39 318	39 150	38 959	39 198	38 933	38 527	38 260
Kobiety	osoba	41 605	42 810	42 582	42 414	42 159	42 325	42 068	41 749	41 544

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Regionalnych, GUS 2008.

W latach 2001-2003 roczne spadki liczby mieszkańców wynosiły po 0,5%, a w latach 2005-2006 odpowiednio: 0,9% oraz 0,6%. Liczba ludności wzrosła najintensywniej (o 2,9%) w 2000 r. Ponadto na przełomie 2004/2005 zaobserwować można 0,5% wzrost liczby ludności.

W okresie objętym analizą liczba kobiet przewyższała liczbę mężczyzn, stanowiły one niemal 52% populacji. Współczynnik feminizacji wynosił 108 (w latach 2001–2006).

Jednocześnie odnotowano spadek (o 6,5%) gęstości zaludnienia (ludność na 1 km<sup>2</sup>) z 214 w 2001 r. do 200 osób w 2007 r. Niekorzystnym aspektem tendencji

demograficznych jest ujemny przyrost naturalny, który wynosił w latach 2001-2007 odpowiednio: -2,1, -2,6, -2,6, -4,1, -4,3 oraz -3,5.

W świetle przedstawionych danych należy sytuację demograficzną powiatu uznać za niekorzystną. Świadczy o tym zarówno malejąca liczba mieszkańców, jak i ujemny przyrost naturalny.

Przechodząc do charakterystyki gospodarczej powiatu skarżyskiego należy wskazać, iż gospodarka bazuje na podmiotach sektora prywatnego (tabela 2).

Tabela 2. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON wg sektorów własności

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ogółem	jed. gosp.	6 009	6 440	7 007	7 334	7 641	7 651	7 593	7 720	7 773
<b>SEKTOR PUBLICZNY</b>										
Podmioty gospodarki narodowej ogółem, w tym:	jed. gosp.	294	331	373	378	379	390	402	407	412
Spółki prawa handlowego	jed. gosp.	13	15	-	-	-	-	-	-	-
Spółki handlowe	jed. gosp.	-	-	18	18	20	19	20	19	19
<b>SEKTOR PRYWATNY</b>										
Podmioty gospodarki narodowej ogółem, w tym:	jed. gosp.	5 715	6 109	6 634	6 956	7 262	7 261	7 191	7 313	7 361
Zakłady osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą	jed. gosp.	4 959	5 298	-	-	-	-	-	-	-
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	jed. gosp.	-	-	5 775	6 057	6 335	6 312	6 226	6 326	6 355
Spółki prawa handlowego	jed. gosp.	96	113	-	-	-	-	-	-	-
Spółki handlowe	jed. gosp.	-	-	137	160	169	174	177	187	191
Spółki prawa handlowego z udziałem kapitału zagranicznego	jed. gosp.	17	19	-	-	-	-	-	-	-
Spółki handlowe z udziałem kapitału zagranicznego	jed. gosp.	-	-	22	26	26	25	25	27	28

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Regionalnych, GUS 2008.

W latach 1999-2007 liczba podmiotów gospodarczych wzrosła o 29,4% (z 6009 do 7773). Dynamika tego zjawiska była zróżnicowana w analizowanym okresie. Najszybciej liczba podmiotów wzrastała w latach: 2000 (o 7,2%), 2001 (o 8,8%) oraz w 2002 (o 4,7%). Zdecydowane spowolnienie przyrostu liczby podmiotów gospodarczych odnotowano w latach: 2004 (o 0,13%) oraz 2007 (o 0,68%), natomiast w 2005 r. ich liczebność zmniejszyła się o 0,75%. Jednocześnie należy podkreślić, iż omawiane zjawisko było

efektem zmniejszania liczby podmiotów sektora prywatnego (w latach 2004-2005 spadek o 70 podmiotów).

Liczba podmiotów sektora publicznego wzrosła w latach 1999-2007 o 40%, największą dynamikę w tym zakresie odnotowano w latach: 2001 (o 14,2%), 2000 (o 12,6%) oraz 2005 (o 3,07%). Dynamika tego zjawiska uległa zdecydowanemu spowolnieniu w latach: 2002 (wzrost o 1,34%), 2003 (o 0,26%), 2006 (o 1,24%) i 2007 (o 1,22%).

W sektorze prywatnym natomiast liczba podmiotów wzrosła w latach 1999-2006 o 28,8%. Najszybciej liczba podmiotów wzrastała w latach: 2001 (o 8,59%), 2000 (o 6,9%), 2002 (o 4,86%), 2003 (o 4,4%). Dynamika tego zjawiska uległa zdecydowanemu spowolnieniu w latach: 2006 (o 1,7%), 2007 (o 0,65%), w latach zaś 2004 i 2005 liczba podmiotów zmniejszyła się odpowiednio o: 0,01% i 0,65%.

Udział sektora publicznego w ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych wynosił od 4,8% w 1999 r. do 5,3% w 2007 r. Dominującą formą działalności w sektorze publicznym były państwowe i samorządowe jednostki prawa budżetowego.

Natomiast w sektorze prywatnym najczęściej było osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Stanowiły one ponad 86% ogółu podmiotów tego sektora.

Spółki handlowe z udziałem kapitału zagranicznego stanowiły ok. 0,25% ogółu podmiotów, jednakże ich liczba wzrosła z 17 (w 1999 r.) do 28 (w 2007 r.).

Podobnie jak w pozostałych powiatach, również w skarżyskim dominującą pozycję zajmują mikroprzedsiębiorstwa (o liczbie zatrudnionych 0-9), stanowiąc około 96% ogółu podmiotów. Powyższe dane zawarte są w tabeli 3.

Tabela 3. Podmioty gospodarki narodowej wg klas wielkości

		2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ogółem	jed. gosp.	7 334	7 641	7 651	7 593	7 720	7 773
0-9	jed. gosp.	7 052	7 346	7 339	7 279	7 401	7 443
10-49	jed. gosp.	216	230	248	252	259	269
50-249	jed. gosp.	56	57	56	56	54	54
250-999	jed. gosp.	7	5	5	3	3	3
1000 i więcej	jed. gosp.	3	3	3	3	3	4

Zródło: Opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Regionalnych, GUS 2008.

Liczba podmiotów zatrudniających do 9 osób wzrastała w latach: 2003 (o 4,17%), 2006 (o 1,67%) oraz 2007 (o 0,56%). Dostrzec zatem można, że poprawa sytuacji na lokalnym rynku pracy prowadzi do zmniejszenia skłonności do zakładania własnej działalności gospodarczej.

Znacznie większą dynamiką cechowała się liczba podmiotów małych (o zatrudnieniu 10-49 osób) i wynosiła ona: 6,5% w 2003 r., 7,82% w 2004 r., 2,77% w 2005 r., 1,66% w 2006 r. oraz 3,86% w 2007 r.

Liczba podmiotów średnich nie podlegała zasadniczym zmianom w analizowanym okresie i wynosiła: od 54 w latach 2006 i 2007 do 57 w 2003 r.

Zdecydowanie negatywne trendy zaobserwować można natomiast w liczbie podmiotów dużych zatrudniających od 250 do 999 osób, ich ilość zmniejszyła się ponad dwukrotnie (z 7 w 2002 r. do 3 w latach 2005-2007).

Uzupełnienie informacji o tendencjach w liczbie podmiotów gospodarczych znajduje się w tabeli 4, która przedstawia liczbę podmiotów nowo zarejestrowanych i wyrejestrowanych.

Tabela 4. Nowo zarejestrowane podmioty gospodarki narodowej wg sektorów własności

	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
	Podmioty nowo zarejestrowane					Podmioty wyrejestrowane				
Ogółem, w tym:	503	471	515	548	528	196	499	561	400	462
<b>SEKTOR PUBLICZNY:</b>										
Podmioty gospodarki narodowej ogółem	8	16	15	8	8	8	6	3	2	2
<b>SEKTOR PRYWATNY:</b>										
Podmioty gospodarki narodowej ogółem, w tym:	495	455	500	540	520	188	493	558	398	460
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	453	423	468	501	486	174	479	545	381	444
Spółki handlowe	4	6	5	11	6	1	3	2	1	1
Spółki handlowe z udziałem kapitału zagranicznego	0	1	0	1	1	0	2	0	0	0

Zródło: Opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Regionalnych, GUS 2008.

W latach 2003 oraz 2006-2007 liczba podmiotów nowo zarejestrowanych przekraczała liczbę podmiotów wyrejestrowanych odpowiednio o: 307, 148 oraz o 86. Natomiast w latach 2004-2005 liczba podmiotów wyrejestrowanych była wyższa niż nowo zarejestrowanych, odpowiednio o 28 oraz 36. Największe natężenie tego zjawiska dotyczyło mikropodmiotów w 2005r., wówczas ich liczba zmalała o 77.

Charakteryzując lokalną przedsiębiorczość należy zauważyć, iż w latach 2002-2007 liczba podmiotów gospodarczych na 10 tys. ludności wzrosła z 908 do 980, podobne tendencje dotyczyły podmiotów nowo zarejestrowanych (z 63 do 67) oraz wyrejestrowanych (z 24 do 58) z rejestru REGON.

Z przedstawionych danych wynika, iż przedsiębiorstwa małe i średnie odgrywają istotną rolę na lokalnym rynku pracy. Słabo rozwinięta w powiecie skarżyskim infrastruktura techniczna i instytucjonalna, nie przyciąga znaczącego kapitału zewnętrznego. Niska atrakcyjność inwestycyjna powiatu znajduje bezpośrednie odzwierciedlenie w kondycji rynku pracy.

Nasuwa się zatem pytanie: czy istnieje możliwość redukcji wysokiego bezrobocia przez pracodawców – inwestorów spoza regionu? Dotychczasowe zaangażowanie inwestorów krajowych i zagranicznych wskazuje na odpowiedź negatywną, region bowiem cieszy się nikłym zainteresowaniem jako miejsce lokowania kapitału. Województwo świętokrzyskie zajmuje dopiero 15 pozycję pod względem liczby firm i 11 pod względem liczby pracujących w przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego. Kapitał zaangażowany w województwie stanowił niespełna 1,7% ogółu kapitału przejętego



w kraju. Przytoczone dane świadczą, że Świętokrzyskie, zajmując końcowe miejsca w Polsce pod względem liczby działających spółek, wielkości kapitału zaangażowanego przez inwestorów zagranicznych<sup>76</sup>, nie jest regionem atrakcyjnym inwestycyjnie.

Przybliżenie problematyki trendów zachodzących w gospodarce powiatu w infrastrukturze technicznej i samej strukturze gospodarki, stanowi treść następczej części opracowania.

## 2.2. Zjawiska i procesy gospodarcze w powiecie skarżyskim w latach 2001-2006

Charakterystyki zjawisk i procesów gospodarczych powiatu skarżyskiego dokonano poprzez analizę wybranych wskaźników ekonomicznych. Ich dobór podyktowany był wagą, dla opisu przebiegu procesów gospodarczych w badanej jednostce terytorialnej. Ilość analizowanych wskaźników jest ograniczona, zarówno ze względu na zawartość dostępnej bazy statystycznej, sposób agregacji danych, jak i zasięg przestrzenny jednostki terytorialnej rangi powiatu.

Obszar jednostki terytorialnej determinuje zarówno jej zasoby, jak i kompleksowość zachodzących w niej procesów gospodarczych. W prezentowanym opracowaniu analizie poddano wskaźniki dotyczące struktury gospodarki, inwestycji, infrastruktury technicznej, zasobów mieszkaniowych oraz finansów sfery publicznej. Zostały one przedstawione w szeregu czasowym obejmującym lata 2001-2006. Dynamiczny charakter badania pozwala na pełniejsze zinterpretowanie przebiegu procesów gospodarczych oraz identyfikację trendów pozwalających na prognozowanie kierunków i dynamiki procesów rozwoju gospodarczego w przyszłości. Osiągnięciu celu opracowania, jakim jest opis sytuacji gospodarczej powiatu skarżyskiego i identyfikacja jego struktury gospodarczej, służyła analiza wskaźników w zakresie:

- Podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze Regon według wybranych sekcji PKD.
- Pracujący według rodzajów działalności.
- Podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze Regon według wybranych form prawnych.
- Nakładów inwestycyjnych ogółem według wybranych sekcji PKD w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób.
- Nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób w sektorze prywatnym.
- Nakładów inwestycyjnych państwowych i samorządowych jednostek oraz zakładów budżetowych.
- Dochodów i wydatków publicznych powiatu.
- Dróg publicznych.

---

<sup>76</sup>Por. J. Witkowska, *Funkcjonowanie firm z udziałem kapitału zagranicznego w regionach słabiej rozwiniętych w perspektywie członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, [w:] *Przedsiębiorstwo w regionach słabiej rozwiniętych a procesy dostosowawcze na rynku prac*, red. W. Kwiatkowska, Z. Wysokińska, Folia Oeconomica, UŁ, Łódź 2003, s. 49-50.

- Budownictwa.
- Sieci wodociągowej.
- Sieci kanalizacyjnej.
- Sieci gazowej.

Opracowanie powstało przy wykorzystaniu danych publikowanych przez Urząd Statystyczny w Kielcach. Ich analiza była utrudniona ze względu na zmieniający się sposób agregacji. Skutkowało to pewną niedokładnością w wyliczaniu udziałów procentowych.

Prezentowane opracowanie, ze względu na dostępność i sposób agregacji danych, nie mogło mieć charakteru kompleksowego, wyczerpującego temat sytuacji i struktury gospodarczej powiatu. Wiele wskaźników istotnych dla jej opisu, np. dochód rozporządzalny na jedną osobę w gospodarstwach domowych, czy wysokość średnich wynagrodzeń agregowany był tylko dla roku 2001, co uniemożliwia jakiegokolwiek badanie w szeregu czasowym.

Celem prezentowanego opracowania było wskazanie głównych wskaźników, kierunków i tendencji w rozwoju gospodarczym, możliwych do zidentyfikowania i opisanego, przy wykorzystaniu, możliwych do pozyskania danych.

### **Analiza empiryczna wskaźników ekonomicznych charakteryzujących sytuację gospodarczą i trendy w przebiegu procesów w powiecie skarżyskim w latach 2001-2006**

Strukturę gospodarczą można zidentyfikować poprzez badanie podmiotów gospodarki narodowej funkcjonujących w wybranych sekcjach PKD, ich form prawnych oraz struktury pracujących w przekroju sekcji PKD gospodarki. Badanie takie pozwala na identyfikację sekcji PKD, a tym samym dominujących gałęzi i branż zarówno w przekroju zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej, jak i liczby zatrudnionych. Dwuwarstwowe badanie, obejmujące liczbę podmiotów, jak i wielkość zatrudnienia, służy obiektywizacji oceny struktury gałęziowo-branżowej powiatu.

Jak wskazują poniższe dane, struktura gospodarki, w świetle podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze Regon wg wybranych sekcji PKD w powiecie skarżyskim, cechuje się dużą stabilnością. W badanym szeregu czasowym nie nastąpiły istotne zmiany, wskazujące na jakiegokolwiek zmiany strukturalne w gospodarce. W latach 2001-2006 najwięcej podmiotów zarejestrowanych było w handlu i naprawach (powyżej 40%), następnie w przemyśle i w przetwórstwie przemysłowym (11,3%) oraz obsłudze nieruchomości (13%).

Tabela 5. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze Regon wg wybranych sekcji PKD w powiecie skarżyskim

	Lata					
	2001		2003		2006	
Ogółem	6439	100%	7641	100%	7720	100%
Rolnictwo i leśnictwo	Brak danych		85	1,1%	84	1,0%
Przemysł	ogółem		Brak danych		869	11,3%
	w tym przetwórstwo		796	12,3%	859	11,2%
Budownictwo	569	8,8%	643	8,4%	659	8,5%
Handel i naprawy	2696	41,86%	3166	41,4%	3140	40,6%
Hotele i restauracje	167	2,5%	204	2,6%	200	2,5%
Transport i łączność	399	6,1%	472	8,1%	485	6,2%
Pośrednictwo finansowe	Brak danych		278	3,6%	275	3,5%
Obsługa nieruchomości	Brak danych		1000	13,1%	1007	13%
Pozostałe	1812	28,14%	Brak danych		Brak danych	

Zródło: Opracowanie własne na podstawie: Województwo Świętokrzyskie 2001, 2004, 2007, Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce 2002, 2005, 2008.

Kolejnym etapem analizy było prześledzenie zmian struktury gospodarki narodowej poprzez pryzmat form prawnych podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze Regon.

Tabela 6. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze Regon wg sektorów oraz wybranych form prawnych

	Lata					
	2001		2003		2006	
Ogółem	6439	100%	7641	100%	7720	100%
Sektor	publiczny		330	5,1%	391	5,1%
	prywatny		6109	94,9%	7262	93,4%
Przedsiębiorstwa państwowe	8	–	Brak danych		Brak danych	
Spółdzielnie	18	–	18	–	Brak danych	
Spółki prawa handlowego	128	1,9%	Brak danych		206	2,6%
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	5298	88,3%	6335	82,9%	6326	82,0%

Zródło: Opracowanie własne na podstawie: Województwo Świętokrzyskie 2001, 2004, 2007, Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce 2002, 2003, 2008

Struktura własnościowa podmiotów gospodarczych, podobnie jak struktura podmiotów zarejestrowanych w rejestrze Regon, ma charakter stabilny. Jest ona odzwierciedleniem struktury własnościowej w gospodarce, charakterystycznej dla gospodarki rynkowej. Dominującą rolę w gospodarce utrzymują podmioty będące własnością osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, których udział sięga 83% firm działających w powiecie. Z publikowanych danych przez Urząd Statystyczny w Kielcach wynika, iż dominującym od 2006 r. w gospodarce jest sektor prywatny, który obejmuje ponad 94% firm działających w powiecie. Wyniki otrzymane z publikowanych danych mogą jednak kształtować fałszywy obraz rzeczywistości, w nawiązaniu do danych prezentowanych w tabelach: 5 oraz 6. Wynika z nich, iż rola sektora usług nierynkowych, w świetle liczby pracujących, jest równie ważna jak działalność gospodarcza osób fizycznych. Należy

zatem przyjąć, iż te same osoby, działające w sferze prowadzenia firm indywidualnych, świadczą usługi nierynkowe.

Kolejnym etapem analizy jest prześledzenie danych o pracujących w gospodarce narodowej według sekcji PKD (dane dotyczą podmiotów zatrudniających powyżej 9 osób).

Tabela 7. Pracujący w gospodarce narodowej wg sekcji PKD w 2001 r. w powiecie skarżyskim (dane nie uwzględniają podmiotów do 9 osób)

Ogółem	Rolnictwo	Przemysł	Budownictwo	Handel, naprawy	Transport, Składowanie, łączność	Edukacja	Ochrona zdrowia
16340	154 0,94%	6213 38%	572 3,5%	700 4,2%	2996 18%	1808 11,5%	2008 11,4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Rocznik statystyczny Województwa Świętokrzyskiego, 2001”, Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce 2002.

Dane umieszczone w roczniku statystycznym wskazują, że najwięcej zatrudnionych w 2001 roku było w przemyśle, transporcie, składowaniu i łączności. Niska liczba odnotowanych zatrudnionych w rolnictwie związana jest z nieuwzględnieniem jednostek gospodarczych tego sektora, zatrudniających poniżej 9 osób, których jest większość w istniejącej strukturze agrarnej powiatu.

Tabela 8. Pracujący wg rodzajów działalności w 2003 i 2006 roku w powiecie skarżyskim

Lata	Ogółem	Rolnictwo i leśnictwo, rybołówstwo i rybactwo	Przemysł i budownictwo	Usługi	
				rynkowe	nierynkowe
2003	5343 26%	5830 29,3%	5830 29,3%	4604 23,2%	4030 20,3%
2006	14954 100%	890 5,9%	5677 37,9%	4403 29,4%	3984 26,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Województwo Świętokrzyskie 2003, 2007, Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce, 2004, 2008.

Inny od 2001 roku sposób agregacji danych, dla lat 2003 i 2006 czyni analizę zmian w strukturze pracujących utrudnioną dla potrzeb porównawczych. Dotyczy to zwłaszcza rolnictwa. Można, z pewną granicą błędów, wynikającą z dostępnych danych statystycznych i ich agregacji, przyjąć, iż dominującą rolę w gospodarce powiatu z punktu widzenia liczby pracujących pełni przemysł i budownictwo oraz usługi rynkowe i nierynkowe. Należy jednak podkreślić, iż po zmianie sposobu agregacji danych do usług rynkowych zaliczono handel hurtowy i detaliczny, naprawę pojazdów, hotele i restauracje, transport i gospodarkę magazynową oraz łączność, pośrednictwo finansowe i obsługę nieruchomości.

Do grupy usług nierynkowych w nowym sposobie agregacji włączono administrację publiczną, obronę narodową, powszechne ubezpieczenia zdrowotne, edukację oraz ochronę zdrowia i opiekę społeczną. Sumując według tego sposobu dane z 2001 roku w odniesieniu do lat 2003 i 2006, można sformułować wniosek, iż struktura gospodarki mierzona liczbą pracujących w poszczególnych rodzajach działalności nie wykazuje zmian w istotnym zakresie. Niewielki wzrost odnotowano w usługach rynkowych i nierynkowych, któremu towarzyszył – równie niewielki – spadek w liczbie pracujących w przemyśle

i budownictwie. Warte zauważenia jest fakt, iż usługi rynkowe i nierynkowe stanowią ponad 50% udziału w ogólnej liczbie pracujących w powiecie. Usługi nierynkowe, w sensie liczby zatrudnionych, wykazują tendencję wzrostową. Jest to charakterystyczne dla obszarów pozostających w sferze negatywnych trendów gospodarczych. Na obszarach tego typu usługi nierynkowe stanowią element stabilizacji ogólnej sytuacji gospodarczej i – z założenia – równoważą spadki liczby zatrudnionych w podstawowych rodzajach działalności gospodarczej, szczególnie wrażliwych na cykle koniunkturalne, jakimi są rolnictwo, przemysł i budownictwo.

Podsumowując analizę grupy wskaźników gospodarczych dotyczących podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze Regon, agregowanych według ilości, jak i form własności, a także dotyczących liczby pracujących w poszczególnych rodzajach działalności gospodarczej, należy stwierdzić, iż struktura gospodarcza powiatu jest stabilna, nosi cechy charakterystyczne dla gospodarki rynkowej, ale nie podlega zmianom wynikającym z konieczności podnoszenia jej konkurencyjności i innowacyjności gospodarki.

W średnim i długim okresie może to prowadzić do marginalizacji powiatu skarżyskiego w skali regionu i kraju. Osiągnięte status quo, w zakresie struktury gospodarczej regionu, nie zapewni bezpieczeństwa gospodarczego powiatu w warunkach zmieniającej się rzeczywistości.

W celu kompleksowego opisu struktury gospodarczej i zachodzących w niej zmian, analizie poddano także wskaźniki związane z wielkością nakładów inwestycyjnych. Są one zarówno odzwierciedleniem następujących przemian gospodarczych, jak i sposobu myślenia o gospodarce działających w jej ramach podmiotów. Należy jednak zwrócić uwagę, iż dostępne dane statystyczne umożliwiają analizę podmiotów zatrudniających powyżej 9 osób. W warunkach polskich, a zwłaszcza powiatów o niskim poziomie rozwoju gospodarczego, jakim cechuje się powiat skarżyski, mogą prowadzić do uzyskania niekompletnego obrazu rzeczywistości gospodarczej.

Tabela 9. Nakłady inwestycyjne wg wybranych sekcji PKD w przedsiębiorstwach o liczbie osób zatrudniających powyżej 9 osób w 2001 roku w tys. zł

Ogółem	Przemysł	Handel i naprawy	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	Pośrednictwo finansowe	Obsługa nieruchomości
64674,6	47895,7 74%	866,7 1,3%	8000,1 12,4%	2370,4 3,6%	1732,3 2,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Województwo Świętokrzyskie 2001, Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce 2002.

Jak wskazują powyższe dane, największe nakłady inwestycyjne w 2001 roku poniesione zostały w przedsiębiorstwach działających w przemyśle oraz transporcie i łączności. Koresponduje to z wnioskami wynikającymi z analiz statystycznych umieszczonych w tabeli 7, odzwierciedlającej liczbę pracujących w gospodarce narodowej wg sekcji PKD w 2001 r. w powiecie skarżyskim (dane nie uwzględniają podmiotów do 9 osób).

Tabela 10. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach przekraczających 9 pracowników, wg wybranych sekcji PKD w latach 2004 i 2006 ( ceny bieżące w mln zł)

		Lata			
		2003		2006	
Ogółem		70,91	100%	100,6	100%
Przemysł	razem	50,6	71%	81,1	80,6%
	w tym przetwórstwo	26,4	37%	47,5	47,2%
Budownictwo		0,4	1,4%	1,0	1,5%
Handel i naprawy		11,8	0,5%	1,0	1%
Transport i łączność		4,3	6%	4,0	4%
Pośrednictwo finansowe		0,2	0,2%	0,2	0,2%
Obsługa nieruchomości		1,8	2,5%	3,6	3,6%

Zródło: Opracowanie własne na podstawie: Województwo Świętokrzyskie 2004, 2007, Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce 2005, 2008.

Nakłady inwestycyjne w latach 2003 i 2006 wzrosły więcej niż dwukrotnie, przy czym największą dynamikę, jak i wartości bezwzględne odnotowano w przemyśle. Natomiast największy spadek, mierzony wartościami bezwzględnymi, odnotowano w zakresie nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw w handlu i naprawach. Zaznaczyć należy, iż ze swojej natury te rodzaje działalności cechują się małą innowacyjnością i związaną z tym aktywnością inwestycyjną.

Tabela 11. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach przekraczających 9 pracowników, wg wybranych sekcji w mln zł. Sektor prywatny

		Lata			
		2003		2006	
Ogółem		27,6	100%	64,5	–
Przemysł	razem	13,7	49%	47,5	73%
	w tym przetwórstwo	13,5	48%	47,5	–
Budownictwo		0,4	1,4%	1,0	1,5%
Handel i naprawy		11,7	42%	1,9	2,9%
Transport i łączność		0,8	2,8%	1,4	2,2%
Pośrednictwo finansowe		0,2	0,7%	0,2	0,3%
Obsługa nieruchomości		0,0	0%	3,2	4,9%

Zródło: Opracowanie własne na podstawie: Województwo Świętokrzyskie 2004,2007, Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce 2005, 2008.

Podsumowując analizę nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach w latach 2001, 2003 i 2006 należy stwierdzić, iż rosły one systematycznie. W roku 2001 wynosiły 64,674 mln zł, w roku 2003 – 70,91 mln zł, a w 2006 – 100,6 mln zł.

Największa aktywność inwestycyjna nastąpiła w latach 2003 i 2006, co wskazuje na ożywienie gospodarcze, jakie nastąpiło w powiecie, mające związek z prosperitą gospodarczą kraju. Udział nakładów ponoszonych przez sektor prywatny, w ogólnej sumie nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw, wynosił w 2003 r. 38%, a w 2006 sięgnął 60,7 %. Jest to bardzo znamienne i odzwierciedla trendy charakterystyczne dla gospodarki rynkowej, w której sektor prywatny pełni rolę dominującą zarówno w formie kreacji PKB, miejsc pracy, jak i dochodów podatkowych państwa i jednostek samorządowych.

Porównując nakłady inwestycyjne państwowych i samorządowych jednostek oraz zakładów budżetowych nie można stwierdzić tak jednoznacznego trendu. W 2001 roku nakłady inwestycyjne wynosiły w tym sektorze 51,686 mln zł, w 2003 – 34,173 mln zł, natomiast w 2006 roku sięgnęły poziomu 37,006 mln zł. Zatem początkowo odnotowano spadek nakładów, a następnie niewielki ich wzrost. Niemniej jednak, badając cały szereg czasowy 2001-2006 należy stwierdzić, iż nakłady inwestycyjne w państwowych i samorządowych jednostkach oraz zakładach budżetowych zmniejszyły się, w powiecie skarżyskim, o 14,68 mln zł. Porównując nakłady inwestycyjne ponoszone w przedsiębiorstwach sektora prywatnego, z nakładami ponoszonymi w państwowych i samorządowych jednostkach oraz zakładach budżetowych należy stwierdzić, iż relacje między nimi kształtowały się następująco: rok 2003 – 27,6 mln w sektorze prywatnym do 34,173 mln 2003 roku w sektorze państwowym i jednostkach samorządowych.

W 2006 roku 64,5 mln do 37,006 mln zł. Zatem, w 2006 roku, nakłady inwestycyjne ponoszone przez sektor prywatny przekroczyły nakłady ponoszone przez sektor państwowy i samorządowy. Nakłady w sektorze prywatnym w latach 2003-2006 wzrosły o 30,1 mln zł, a w sektorze państwowym i samorządowym o 3,1 mln zł.

Kolejna płaszczyzna, wspierająca analizę sytuacji gospodarczej powiatu skarżyskiego, obejmuje budżety jednostek samorządu terytorialnego z uwzględnieniem poziomu dochodów własnych. Analiza tych danych służy, między innymi, określeniu kierunków i rodzajów wydatków budżetowych, a także zidentyfikowaniu stopnia samodzielności finansowej powiatu.

Tabela 12. Dochody i wydatki budżetu powiatu skarżyskiego w tys. zł. w latach 2001, 2003, 2007

Lata	Dochody				Wydatki		
	Ogółem	własne	dotacje z budżetu państwa	subwencje ogólne	ogółem	bieżące	inwestycje
2001	50547,9	2374,0 4,6%	17558,2	30571,6	50977,3	48745,5	2231,8 4,3%
2003	43755,6	2780,1 6,3%	10244,1	30175,3	43720,4	38765,7	1087,9 2,4%
2006	55210,3	10317,2 18,6%	7497,4	32974,8	60632,7	46344,3	9410,9 15%

Zródło: Opracowanie własne na podstawie: Województwo Świętokrzyskie 2001, 2004, 2007, Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce 2002, 2005, 2008.

W wartościach bezwzględnych dochody ogółem powiatu skarżyskiego w latach 2001-2006 wzrosły przy spadku, jaki nastąpił w 2003 roku. Uwidocznili się wzrost dochodów własnych w ogólnej sumie dochodów powiatu, który sięgnął w 2006 roku 18,6%, przy 4,6% w roku 2001. Pozytywnym zjawiskiem jest, iż systematycznie rośnie wielkość wydatków inwestycyjnych w ogólnej sumie wydatków budżetowych, które z poziomu 4,3% w 2001 roku osiągnęły poziom 15% w 2006 roku.

W rozwoju gospodarczym bardzo istotną rolę pełni infrastruktura techniczna, w tym komunikacyjna. Sieć drogowa wewnętrzna i jej powiązania z siecią dróg regionalnych, krajowych i międzynarodowych, pełni funkcję współczesnego DNA gospodarki lub jej krwioobiegu.

Tabela 13. Drogi publiczne w powiecie skarżyskim (w km)

Lata	Drogi publiczne o twardej powierzchni		W tym o ulepszonej powierzchni w km	
	powiatowe	gminne	powiatowe	gminne
2003	161	106	153	85,1
2006	174,7	110	163	92,1

Zródło: Opracowanie własne na podstawie: Województwo Świętokrzyskie 2004, 2007, Urząd Statystyczny w Kielcach, Kielce, 2005, 2008.

Jak wskazują dane, długość dróg w powiecie skarżyskim w latach 2003-2006 wzrosła nieznacznie. Wybudowano 13,7 km dróg powiatowych i 4 km dróg gminnych. Nie wpływa to istotnie na sytuację gospodarczą powiatu.

Sieć wodociągowa i kanalizacyjna pełni równie istotną rolę, jak sieć drogowa w otwieraniu przestrzeni ekonomicznej, co przekłada się na procesy rozwoju gospodarczego. Wpływa ona na zachowania uczestników procesów rozwoju gospodarczego, tj. jednostek gospodarczych i ludności. Poziom jej rozwoju zachęca bądź zniechęca do inwestowania, zamieszkania bądź opuszczenia danego terytorium. Zachowania te wpływają na poziom bazy podatkowej jednostki terytorialnej. W 2001 roku długość sieci wodociągowej w powiecie skarżyskim wynosiła 420,8 km, a sieci kanalizacyjnej 98,6 km. W 2003 roku długość sieci wodociągowej wynosiła 441,9 km, a kanalizacyjnej 117,7 km. W 2006 roku analogiczne wielkości wynosiły 466,7 km i 132 km. Odnotowano zatem, w badanym szeregu czasowym, niewielkie przyrosty wskaźników opisujących rozwój sieci wodociągowej i kanalizacyjnej. Można zatem domniemywać, iż nie miało to wpływu na podniesienie poziomu atrakcyjności powiatu jako miejsca do inwestowania i zamieszkania.

W 2001 roku długość sieci gazowej rozdzielczej wynosiła w powiecie skarżyskim 176,1 km, w 2003 roku – 255 km, a w 2006 – 263 km. W zakresie rozwoju rozdzielczej sieci gazowej odnotowano większy przyrost, aniżeli w przypadku sieci wodno-kanalizacyjnej. Nie oznacza to jednak, iż potrzeby w tym zakresie zostały zaspokojone. Oznaczać to tylko może realne możliwości działania, wynikające ze stanu finansów samorządów powszechnych.

Budownictwo jest ważnym działem gospodarki. Stanowi czynnik stymulujący gospodarkę, jak i odzwierciedla stan jej prosperity bądź zapaści. W 2003 roku oddano do użytku w powiecie skarżyskim ogółem 210 budynków, w tym 158 mieszkalnych. Z liczby powstałych 210 budynków 208 było wynikiem działalności indywidualnej. W 2006 roku oddano do użytku 81 budynków, z tego 65 mieszkalnych. Wszystkie były wynikiem działalności indywidualnej. Z przedstawionych danych wynika, iż aktywność budowlana w powiecie skarżyskim na przestrzeni lat 2003-2006 spadła (brak jest danych dla roku 2001).

W ostatnim badanym roku, tj. 2006 wszystkie przypadki oddania budynków do użytku były wynikiem działalności osób prywatnych, która – w stosunku do roku 2003 – cechowała się o wiele mniejszą dynamiką.

Podsumowując, struktura gospodarcza powiatu skarżyskiego i jego sytuacja ekonomiczna na przestrzeni lat 2001-2006 charakteryzuje się stabilnością. Oznacza to, że nie zachodzą w niej zmiany strukturalne, charakterystyczne dla gospodarek



dopasowujących się do współczesnych warunków gospodarowania, czemu sprzyjać ma działalność Funduszy Strukturalnych Unii Europejskiej. Struktura gospodarcza powiatu ulega petryfikacji, co – wobec szybko zachodzących zmian w gospodarce – nie jest dobrym prognostykiem dla rozwoju powiatu w przyszłości.

Przeprowadzone analizy wskazują, iż dominującą pozycję w strukturze gospodarczej powiatu skarżyskiego zajmują handel i naprawy oraz przemysł, ze szczególną rolą przetwórstwa przemysłowego. Rola rolnictwa jest w powiecie duża, jako że całe województwo świętokrzyskie ma charakter rolniczy, ale niedookreślona ze względu na dostępne dane statystyczne i ich sposób agregacji.

W powiecie skarżyskim umacnia się rola usług rynkowych i nierynkowych, przy zmniejszającej się powoli wadze przemysłu, przetwórstwa przemysłowego oraz budownictwa. Jest to ogólnie zgodne z trendami światowymi. Jednakże tempo tych przemian daleko od nich odbiega.

Rośnie rola sektora prywatnego w gospodarce, czego odzwierciedleniem jest zwiększająca się liczba osób indywidualnych prowadzących działalność gospodarczą.

Największe nakłady inwestycyjne w gospodarce ponoszone są w przemyśle ogółem i przetwórstwie przemysłowym. Pozostałe sekcje PKD, mimo iż cechują się dużą liczbą firm i zatrudnionych w nich osób, mają w nakładach inwestycyjnych ogółem, mniejszy udział. Wynika to z rozdrobnienia działalności w tych sekcjach, jak i małej siły kapitałowej działających w nich przedsiębiorstw należących głównie do sektora MSP.

Pozytywnym zjawiskiem jest wzrost udziału dochodów własnych w dochodach ogółem budżetu powiatu, co świadczy o rozszerzającej się bazie podatkowej, tj. przybywaniu i poprawie sytuacji dochodowej płatników podatków, jakimi są jednostki gospodarcze i ludność. Jest to zawsze wskaźnikiem poprawiającej się sytuacji gospodarczej. Mimo tych pozytywnych oznak należy jednak stwierdzić, iż osiągnięty w 2006 roku poziom 18% dochodów własnych, w ogólnej sumie dochodów powiatu, jest niski. Uniemożliwia on praktycznie prowadzenie jakichkolwiek działań noszących znamiona samorządności i samodzielności. Większość dochodów powiatu ma charakter subwencji i dotacji celowych, przeznaczonych na realizację zadań, wynikających z regulacji prawnych odnoszących się do jego kompetencji i zadań, co uniemożliwia prowadzenie własnej polityki rozwoju. Nie ma jednakże zgodności co do tego, czy powiat, mimo iż jest jednostką samorządową, jest także podmiotem polityki rozwoju.

Rozwój infrastruktury technicznej, w badanych latach, w powiecie skarżyskim cechował się małą dynamiką i nie pełnił roli istotnego czynnika stymulującego rozwój gospodarki.

Rozwój budownictwa w powiecie był odzwierciedleniem ogólnej sytuacji gospodarczej. Przyrost obiektów cechował się malejącą dynamiką, przy czym zwiększała się aktywność osób indywidualnych przy zaniku budownictwa realizowanego ze środków publicznych.

Uzyskany obraz sytuacji gospodarczej wskazuje na stagnację, która w średnim i dłuższym horyzoncie czasu może skutkować regresją gospodarczą. Odnotowane zmiany o charakterze pozytywnym mają za małą dynamikę i skalę, aby w sposób znaczący temu przeciwdziałać.

Bezpośrednim odzwierciedleniem niskiej dynamiki zmian, zachodzącej w strukturze gospodarki powiatu skarżyskiego, jest kondycja lokalnego rynku pracy. Szersza diagnoza tego stanu, to temat kolejnej części publikacji.

### 2.3. Bezrobocie na lokalnym rynku pracy na tle regionalnego rynku pracy w latach 1999- 2007

Bezrobocie stanowi dotkliwy problem społeczny i ekonomiczny w regionie świętokrzyskim. Świadczą o tym wysokie, przekraczające średni poziom w kraju, stopy bezrobocia. W latach 1999-2007 kształtowały się one w przedziale od 15% (w 1999 r.) do 22% (w 2002 r.), przewyższając średnią wartość dla kraju o ponad 2 pp. Szczegółowe dane dotyczące bezrobocia w regionie na tle kraju przedstawia tabela 14.

Tabela 14. Bezrobocie w województwie świętokrzyskim na tle kraju w latach 1999-2007

		Lata								
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Liczba bezrobotnych (w tys.)	Polska	2349,8	2702,5	3115,0	3216,9	3175,6	2999,6	2773,0	2309,4	1746,6
	Świętokrzyskie	107,4	118,4	131,1	131,2	126,5	126,3	117,7	99,4	83,3
Stopa bezrobocia (w %)	Polska	13,0	15,0	17,4	18,1	20,0	19,1	17,6	14,9	11,4
	Świętokrzyskie	15,0	16,5	18,3	18,5	22,0	21,9	20,6	17,8	15,1
Liczba bezrobotnych kobiet (w tys.)	Polska	1307,3	1491,6	1642,1	1645,7	1634,5	1568,5	1486,4	1305,7	1017,3
	Świętokrzyskie	56,9	62,8	67,0	64,7	61,6	62,8	60,3	53,4	45,9
Liczba bezrobotnych zamieszkałych na wsi (w tys.)	Polska	1055,5	1180,2	1328,6	1341,2	1325,8	1261,5	1180,3	1004,5	785,7
	Świętokrzyskie	59,6	65,3	71,4	71,3	69,0	69,1	64,8	55,1	46,8

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2007) *Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce.

W analizowanym okresie, Świętokrzyskie plasowało się średnio na 13. pozycji w kraju, pod względem liczby zarejestrowanych bezrobotnych i na 6. pod względem stopy bezrobocia. W 2007 r. spośród czternastu świętokrzyskich powiatów, w siedmiu stopa bezrobocia przekraczała średnią wartość dla kraju (11,4%). Były to powiaty: jędrzejowski (12,3%), kielecki (20,4%), konecki (23,3%), opatowski (16,8%), ostrowiecki (19,2%), sandomierski (12,4%), skarżyski (26,2%), starachowicki (14,2%), staszowski (12,4%) i włoszczowski (14,7%).

Jednocześnie należy podkreślić znaczne zróżnicowanie w natężeniu stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach województwa świętokrzyskiego. Informacje na ten temat zawiera tabela 15.

Tabela 15. Stopa bezrobocia w województwie świętokrzyskim wg powiatów w latach 1999-2007

Powiaty	Stopa bezrobocia								
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Buski	8,5	9,7	10,3	9,8	9,4	12,4	12,1	10,7	9,1
Jędrzejowski	11,4	12,6	14,3	14,6	13,6	18,2	18,2	15,4	12,3
Kazimierski	7,2	8,1	9,1	9,5	9,7	13,9	13,0	12,3	11,0
Kielce	kielecki	–	19,3	21,1	21,6	28,6	27,2	23,6	20,4
	m. Kielce	–	12,8	15,0	15,9	15,7	14,4	11,9	10,2
Konecki	21,2	23,8	25,7	25,7	25,2	32,1	30,1	26,7	23,3
Opatowski	12,7	13,4	14,4	14,5	14,7	20,2	19,8	18,6	16,8
Ostrowiecki	19,2	21,6	25,8	27,0	26,7	28,6	25,7	22,7	19,2
Pińczowski	9,7	10,9	12,3	11,5	11,9	15,5	15,2	12,1	9,3
Sandomierski	12,9	13,7	14,4	14,2	14,0	17,0	16,0	13,8	12,4
Skarżyski	19,5	22,9	26,8	28,1	28,6	32,8	32,0	28,9	26,2
Starachowicki	23,6	24,9	25,9	25,6	23,3	27,0	25,1	19,8	14,2
Staszowski	14,3	15,2	16,2	15,3	13,7	17,6	16,6	14,9	12,4
Włoszczowski	16,3	17,4	19,4	19,6	19,2	23,5	21,8	18,2	14,7
<b>Województwo</b>	<b>15,0</b>	<b>16,5</b>	<b>18,3</b>	<b>18,5</b>	<b>22,0</b>	<b>21,9</b>	<b>20,6</b>	<b>17,8</b>	<b>15,1</b>

Zródło: pracowanie własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2007) *Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce.

Dane zawarte w tabeli 15 wskazują, iż stopa bezrobocia w regionie wykazywała tendencję wzrostową w latach 1999-2002, wówczas wzrosła z 15% do 22% (wzrost o ponad 46%). Trend uległ zmianie po 2003 r. i w latach 2004-2007 stopa bezrobocia obniżyła się z 21,9% do 15,1% (spadek o 45%).

Na kondycję rynku pracy, w województwie i poszczególnych powiatach, w latach 1999-2002 negatywny wpływ miało spowolnienie tempa wzrostu gospodarczego w kraju i w regionie. Wystąpiły wówczas warunki niesprzyjające inwestycjom przedsiębiorstw, a to z kolei – tworzeniu nowych miejsc pracy. Ponadto, trwająca restrukturyzacja gospodarki powodowała redukcje zatrudnienia w nieefektywnych gałęziach i branżach (restrukturyzacja przemysłu hutniczego, obronnego, PKP). Istotnym czynnikiem była także niska elastyczność przepisów prawa pracy, co skutkowało rozpowszechnianiem pracy nierejestrowanej („na czarno” lub w szarej strefie).

Z kolei pozytywny wpływ na zahamowanie tendencji wzrostowej w 2003 r., a w następnych latach na obniżenie stopy miały m.in.: poprawa sytuacji gospodarczej w województwie i w kraju, a także wzrost środków finansowych z Funduszu Pracy. Pozwoliły one na zwiększenie liczby osób zaktywizowanych w ramach programów rynku pracy.

Po stronie zaś podaźowej, pozytywne oddziaływanie wynikało ze zmniejszenia liczby osób młodych wchodzących na rynek pracy.

W analizowanym okresie najniższą stopą bezrobocia cechowały się powiaty o charakterze rolniczym. Wśród nich: kazimierski, gdzie kształtowała się ona w przedziale od 7,2% w 1999 r. do 13,9% w 2004 r., buski (od 8,5% w 1999 r. do 12,4% w 2004 r.), pińczowski (od 9,7% w 1999 r. do 15,5% w 2004 r.).

Najwyższe zaś stopy bezrobocia odnotowano w powiatach poprzemysłowych: skarżyskim (od 19,5 % w 1999 r. do 32,8% w 2004 r.), ostrowieckim (od 19,2% w 1999 r.

do 28,6% w 2002 r.), koneckim (21,2% w 1999 r. do 32,1% w 2004 r.) i starachowickim (23,6% w 1999 r. do 27,0% w 2004 r.).

Istotnym elementem diagnozy sytuacji na rynku pracy jest ocena stopnia płynności bezrobocia. Obejmuje ono bowiem napływ (osoby nowo zarejestrowane) i odpływ z bezrobocia (osoby wyrejestrowane). Wielkości te przedstawia tabela 16.

Tabela 16. Napływ i odpływ bezrobotnych w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2007.

Lata	Napływ do bezrobocia	Odpływ z bezrobocia	Różnica poziomu napływu do odpływu	W tym osoby, które podjęły pracę
1999	108716	86068	22648	41970
2000	94206	83209	10997	42315
2001	92872	80212	12660	40283
2002	95158	95021	137	46606
2003	95477	100205	- 4728	48724
2004	102670	102886	- 216	49782
2005	104700	113268	- 8568	49704
2006	100891	119239	- 18348	53428
2007	96371	112438	-16067	48678

Zródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2007) *Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce.

W latach 1999-2002, liczba osób napływających do bezrobocia, przeważała wielkość odpływów z tego zasobu, w konsekwencji bezrobocie – zarówno w wymiarze względnym, jak i bezwzględnym – wzrastało. Sytuacja uległa zmianie w 2003 r., wówczas liczba osób opuszczających zasoby bezrobocia zaczęła przewyższa wielkość napływu. W 2003 r. prawie dwukrotnie zwiększyła się liczba miejsc pracy subsydiowanej, ofert pracy z sektora publicznego i dla absolwentów. Ponad 76% ofert pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy stanowiły miejsca pracy subsydiowanej ze środków Funduszu Pracy. Wśród ofert pracy przeważały propozycje zatrudnienia dla pracowników do prac prostych (30,9% ogółu ofert), techników i średniego personelu (17,2%). Wzrost liczby ofert pracy w 2003 r. był również efektem zwiększonych, o 32 379 tys. zł, tj. o 97% w porównaniu do 2002 r., środków z Funduszu Pracy na aktywizację zawodową bezrobotnych. Najistotniejszy wzrost dotyczył wydatków na aktywizację zawodową absolwentów – o 12772,4 tys. zł, tj. o 120,3% więcej niż w 2002 r. W ramach Funduszu Pracy zaktywizowano o 10 657 bezrobotnych więcej niż w 2002 r. Największy wzrost dotyczył zaktywizowanych absolwentów skierowanych na staż (o 3851 osób), zatrudnionych przy robotach publicznych (o 3142 osób) oraz w ramach prac interwencyjnych (o 2255 osób).

Największy odpływ z zasobu bezrobocia odnotowano w 2006 r. i wyniósł on 119 239 osób, przy napływie 100 891 (różnica 18 348 osób). Podstawą wyłączeń z bezrobocia było podjęcie zatrudnienia. W efekcie tej tendencji zmniejszała się zarówno liczba, jak i stopa bezrobocia w województwie. Pozytywnym zmianom sprzyjała rosnąca liczba ofert pracy

zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy (PUP). Dane dotyczące tego zagadnienia umieszczone są w tabeli 17.

Tabela 17. Oferty pracy zgłoszone do PUP w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2007

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Liczba ofert pracy	19 664	19 183	13 398	16 445	25 762	20 988	24 318	27 251	29 052

Zródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999–2007) *Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce.

Liczba ofert pracy zgłaszana do PUP malała, w odniesieniu do poprzedzającego roku, w latach: 2000 – o 2,5%, 2001 – o 30% oraz w 2004 o – 19,5%. Z kolei największe roczne przyrosty odnotowano w latach: 2002 (o 22%) oraz w 2003 (o 56%). Od 2005 r. liczba zgłaszanych wakatów systematycznie wzrastała, jednakże dynamika tego zjawiska uległa osłabieniu (z 15,8% w 2005 r. do 6,6% w 2007 r.).

W analizowanym okresie najwięcej ofert pracy znajdowało się w dyspozycji powiatowych urzędów pracy zlokalizowanych na północy województwa. I tak np. w 2003 r. największą ilością ofert pracy dysponowały PUP w: Kielcach – 7437, Ostrowcu Świętokrzyskim – 3073, Starachowicach – 2619, Końskich – 2462 i w Skarżysku-Kamiennym – 1997. Najmniejszą zaś w Kazimierzy Wielkiej – 343 i Pińczowie – 685 (powiaty o charakterze rolniczym).

W 2003 r. największa liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę pracy występowała w PUP w: Jędrzejowie (73 bezrobotnych na 1 ofertę pracy), Kazimierzy Wielkiej (67), Skarżysku-Kamiennym (63), Kielcach, Końskich i Sandomierzu (po 61). Natomiast najmniejszą liczbę bezrobotnych na 1 ofertę pracy odnotowano w Staszowie (44) i Starachowicach (46).

Odnosząc powyższe dane do wielkości odnotowywanych w kraju należy zaznaczyć, iż Świętokrzyskie cechuje niska podaż ofert pracy w dyspozycji powiatowych urzędów pracy. I tak, np. w grudniu 2003 r. do wszystkich świętokrzyskich powiatowych urzędów pracy zgłoszono niewiele ponad 950 ofert, co stanowiło zaledwie 2,5% ogółu ofert w kraju i uplasowało województwo na 14 miejscu w Polsce. Na jedną ofertę w dyspozycji urzędów pracy w 2002 r. przypadało średnio 111 bezrobotnych, w kraju zaś 74 osoby, a w 2003 r. 58 bezrobotnych na 1 ofertę, w kraju 46 osób.

Jak niejednokrotnie podkreślono, bezrobocie prowadzi do negatywnych konsekwencji społecznych i ekonomicznych. Jednym ze środków neutralizujących te skutki są zasiłki dla bezrobotnych. W tabeli 18 przedstawiono liczbę bezrobotnych uprawnionych do otrzymywania zasiłku, w poszczególnych powiatach, w latach 2001-2007.

Liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku systematycznie malała w latach 2001-2007. W 2007 r. zaledwie co dziewiąta osoba pozostająca bez pracy była zasiłkobiorcą.

Największy odsetek bezrobotnych z prawem do zasiłku wystąpił w powiatach: starachowickim (24,2%), ostrowieckim (15,8%), skarżyskim (13,1%). Najniższy zaś w kazimierskim (3,6%), sandomierskim (5,2%), opatowskim (5,4%).

Tabela 18. Bezrobotni z prawem do zasiłku w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2007

Powiat	Liczba bezrobotnych z prawem do zasiłku wg stanu na koniec roku:							Udział bezrobotnych z prawem do zasiłku bezrobotnych ogólnej liczbie bezrobotnych w 2007 r.
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Buski	526	387	385	397	382	319	317	9,8
Jędrzejowski	702	576	505	497	507	352	357	7,9
Kazimierski	155	118	126	125	96	94	65	3,6
Kielce, z tego:	8588	7950	7247	6088	3219	2693	2257	9,0
– powiat ziemski	4610	4324	3969	3226	1753	1430	1295	9,1
– powiat grodzki	3978	3626	3278	2862	1466	1263	962	9,0
Opatowski	417	328	342	355	259	272	247	5,4
Ostrowiecki	3245	2481	2276	2230	1835	1556	1370	15,8
Pińczowski	370	246	193	209	231	177	142	8,0
Sandomierski	612	408	385	420	363	301	250	5,2
Skarżyski	1928	1792	1730	1756	1463	1314	1029	13,1
Starachowicki	3227	2686	2571	2705	2308	1657	1274	24,2
Staszowski	1753	798	591	713	587	488	427	9,9
Włoszczowski	1031	774	810	696	310	282	222	7,0
<b>Świętokrzyskie</b>	<b>25192</b>	<b>20950</b>	<b>19426</b>	<b>18445</b>	<b>13416</b>	<b>11165</b>	<b>9626</b>	<b>11,6</b>
Kraj	624213	538 671	478105	425755	374342	310828	250633	14,3

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2007) *Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce.

Jednocześnie zaledwie w dwóch powiatach odsetek zasiłkobiorców (starachowicki, ostrowiecki) osiągnął lub przekroczył poziom średni dla kraju (14,3%).

Istotnym elementem diagnozy bezrobocia w regionie jest rozpoznanie struktury demograficzno-społecznej osób bezrobotnych. Umożliwia ono ocenę stopnia zagrożenia bezrobociem oraz szanse znalezienia zatrudnienia różnych grup zasobów siły roboczej. Ponadto ma istotne znaczenie w podejmowaniu decyzji dotyczących wykorzystywania aktywnych i pasywnych instrumentów polityki rynku pracy. Głównymi kryteriami zróżnicowania bezrobotnych są: wiek, wykształcenie i staż pracy. Klasyfikację bezrobocia w województwie świętokrzyskim według wymienionych cech demograficznych przedstawiono w tabeli 19.

Cechą najbardziej różnicującą poziom i natężenie bezrobocia jest wiek. Wśród ogółu bezrobotnych w województwie świętokrzyskim, najliczniejsze subpopulacje tworzą ludzie młodzi w przedziałach wieku: 18–24 oraz 25–34 lat. Jednakże należy podkreślić pozytywny trend w tym zakresie, ze względu na zmniejszający się udział młodzieży

w ogólnym zasobie bezrobocia. I tak, w 1999 r. wynosił on 31%, a w 2007 r. obniżył się o 11,3 pp. i osiągnął poziom 19,7%. Wzrasta natomiast liczba bezrobotnych w wieku 55–59 lat i powyżej. Ta kategoria ludzi jest wyraźnie dyskryminowana w zatrudnieniu.

Tabela 19. Zarejestrowani bezrobotni wg wieku, wykształcenia i stażu pracy w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2007.

Lata		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ogółem		107742	118469	131129	131266	126538	126322	117754	99406	83339
Wiek w latach	15–17	8	14	4	5	3	0	0	0	0
	18–24	33282	35620	39006	37057	33805	32125	28161	21567	16453
	25–34	30357	33644	37234	37947	36978	37914	35288	29552	24572
	35–44	36423	28236	29801	29101	27397	25869	23454	19645	16280
	45–54	15826	19014	22632	24191	24723	26058	25606	22836	19883
	55–59	1258	1571	2037	2554	3161	3824	4609	5 021	5223
	60 i więcej	308	370	415	411	471	532	636	785	928
Wykształcenie	Wyższe	2795	4093	6080	7448	7872	9226	9233	8120	7292
	Policealne i średnie zawodowe	24158	27314	31616	31929	30027	31217	29087	24560	20133
	Średnie ogólnokształcące	7407	8348	9077	8868	8811	9661	10131	9278	8374
	Zasadnicze zawodowe	42053	45378	49325	48586	46633	44201	39234	31708	25690
	Gimnazjalne i poniżej	31059	33336	35031	34435	33195	32017	30069	25740	21850
Staż pracy	do 1 roku	16070	17187	18006	17759	16001	15916	14938	13186	11494
	1–5	25413	24750	26367	25654	24857	24806	22430	18940	15924
	5–10	13695	15305	16841	16979	17036	16854	15522	12995	11028
	10–20	17604	19322	20921	20480	19820	19118	17600	14837	12307
	20–30	8026	9914	12027	12781	12693	12444	11418	9719	8010
	30 i więcej	501	584	699	949	1199	1354	1539	1467	1501
	Bez stażu	26163	31407	36268	36664	34932	35830	34307	28262	23075

Zródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2007) *Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce.

Korzystniejszą pozycję, i – w konsekwencji – większe szanse na znalezienie zatrudnienia, mają bezrobotni w przedziałach wieku: 35-44 oraz 45-54 lata, co wynika z największej mobilności zawodowej tych osób.

Wśród osób bezrobotnych, największą aktywność w zatrudnieniu przejawiają ludzie posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe. To właśnie ich najchętniej zatrudniają pracodawcy, ta grupa bowiem akceptuje najniższe wynagrodzenia. Większość zarejestrowanych bezrobotnych to osoby o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia. Dwie najliczniej reprezentowane grupy bezrobotnych posiadały wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne i niższe – łącznie stanowili około 60%. Należy jednocześnie podkreślić, iż maleje odsetek osób z najniższym wykształceniem z 67,86% (73 112 osób) w 1999 r. do 57,04% (47 540) w 2007 r.

Z niepokojem należy odnotować fakt ponadtrzykrotnego wzrostu bezrobocia wśród osób legitymujących się wyższym wykształceniem (z 2795 w 1999 r. do 9233 w 2005 r.).

Świadczy to z jednej strony o rosnącym poziomie wykształcenia osób bezrobotnych, co powinno zwiększać ich szanse na zatrudnienie, z drugiej zaś świadczy o mało innowacyjnej strukturze gospodarki regionu świętokrzyskiego, niechłonnej na osoby z najwyższymi kwalifikacjami.

Bezrobotni pozostający w ewidencji urzędów pracy to głównie osoby, które poprzednio pracowały, stanowiące ponad 70% ogółu. Największy odsetek bezrobotnych bez stażu pracy odnotowano w 2005 r. (29,13%), najniższy zaś w 1999 r. (24,28%).

Warto podkreślić, iż od 1999 r. rośnie udział osób z najdłuższym stażem pracy (30 lat i więcej) w zasobie bezrobocia. O ile w 1999 r. wynosił on 0,46% to w 2007 już 1,8%.

Najpoważniejsze konsekwencje o charakterze społecznym, psychologicznym i ekonomicznym (w tym: – materialne, oznaczające pogorszenie sytuacji finansowej mającej wpływ na ograniczenia i rezygnację z zaspokajania niektórych potrzeb; – psychologiczne, powodujące poczucie bezradności, załamania, upokorzenia oraz rezygnacji i lęku przed przyszłością; – społeczne, których następstwem są: pogarszające się relacje w rodzinie oraz z otoczeniem, izolacja społeczna) towarzyszą zjawisku długotrwałego bezrobocia (zgodnie z treścią ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku<sup>77</sup>, bezrobotnym długotrwanie jest osoba pozostająca w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat). Ze środowiska osób pozostających bez zatrudnienia przez dłuższy czas generują się podopieczni opieki społecznej. Brak aktywności zawodowej prowadzi do utraty wiary w możliwości odnalezienia się w warunkach zatrudnienia i wzmacnia bierną postawę na rynku pracy.

Zjawisko długotrwałego bezrobocia opisane zostało w tabeli 20. Prezentuje ona poziom bezrobocia rejestrowanego w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2007, z uwzględnieniem długotrwałego bezrobocia.

Tabela 20. Długotrwanie bezrobotni w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2007

Lata	Bezrobotni	W tym długotrwanie bezrobotni	
		liczba	udział
1999	107 472	44 462	41,4
2000	118 469	58 496	49,4
2001	131 129	68 891	52,5
2002	131 266	71 101	54,2
2003	126 538	70 007	55,3
2004	126 322	66 977	53,0
2005	117 754	62 671	53,2
2006	99 406	69 023	69,4
2007	83 339	55 790	66,9

Źródło: Badania własne na podstawie kolejnych wydań (za lata 1999-2007) *Analiza i ocena sytuacji na rynku pracy w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Kielce.

Dynamicznie zwiększająca się liczba osób oczekujących na podjęcie zatrudnienia powyżej 12 miesięcy świadczy o wydłużaniu się okresu pozostawania bez pracy. W latach

<sup>77</sup> Dz.U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001



1999-2002 liczba osób długotrwale bezrobotnych zwiększyła się z 44 462 do 71 101, co oznacza wzrost o niemal 60%. Ten niekorzystny trend uległ zmianie w 2003 r., w którym zmniejszyła się liczba osób długotrwale bezrobotnych (o 1094 osoby). Dalszy spadek miał miejsce w latach: w 2004 o 3030 osób, w 2005 o 4306, w 2007 o 13 233. Niepokojącym jest natomiast rosnący udział długotrwale bezrobotnych w ogóle tego zasobu, i tak – o ile w 1999 r. wynosił on 41,4%, to na koniec 2007 r. osiągnął poziom 66,9%.

Podsumowując, jednym z głównych czynników oddziałujących na kondycję świętokrzyskiego rynku pracy w latach 1999-2007 był stan koniunktury gospodarczej w kraju. Spowolnienie tempa przyrostu PKB w latach 1999-2002 znalazło odzwierciedlenie w dynamicznym wzroście liczby osób pozostających bez pracy i stopy bezrobocia. Poprawa warunków gospodarczych po 2003 r. doprowadziła do spadku bezrobocia.

Jednocześnie należy podkreślić determinanty regionalne rynku pracy. Przede wszystkim należy tu wskazać na archaiczną strukturę lokalnej gospodarki, w której dominuje rozdrobnione rolnictwo, ponad 40% ludności województwa świętokrzyskiego to osoby związane z sektorem rolnym, połowę bezrobotnych zarejestrowanych w województwie stanowią mieszkańcy wsi. Udział pracujących w przemyśle przekracza niewiele ponad 20%, przy 30% zatrudnieniu w sektorze usług rynkowych.

Związek pomiędzy niewydajną strukturą gospodarki i bezrobociem jest dobrze widoczny w powiatach o najwyższych stopach bezrobocia. Oprócz tradycji przemysłowych w zakresie wydobywania i przetwórstwa surowców mineralnych, obszary te charakteryzują się bardzo wysokim stopniem rozdrobnienia agrarnego oraz bardzo wyraźnym przerostem zatrudnienia w rolnictwie. Średnio na 100 ha użytków rolnych pracuje 55 osób. Można zatem przypuszczać, że gdyby oszacowano bezrobocie ukryte w rolnictwie, wysokość stopy bezrobocia w województwie byłaby znacznie wyższa.

W latach 1999-2003 notowano znaczący spadek popytu na pracę w powiatach, gdzie znaczącym pracodawcą były państwowe lub spółdzielcze gospodarstwa rolne. Brak infrastruktury technicznej i instytucjonalnej oraz niskie kwalifikacje siły roboczej ograniczają odbudowę popytu na lokalnych rynkach pracy. Przykładem jest tu powiat kazimierski, o typowo rolniczym charakterze.

Jednocześnie w latach 1999-2003 najwyższą stopą bezrobocia charakteryzowały się te powiaty, w których rynek pracy koncentrował się wokół jednego dużego przedsiębiorstwa. Najlepszym przykładem są tu: Ostrowiec Świętokrzyski czy Skarżysko-Kamienna. Redukcje zatrudnienia w dużych przedsiębiorstwach powodowały poważne perturbacje na powiatowych i w konsekwencji wojewódzkim rynku pracy.

Zróźnicowanie wysokości stóp bezrobocia (tabela 15) w poszczególnych powiatach świadczy o tym, że rynek pracy – nawet tak niewielkiego obszaru jak województwo świętokrzyskie – nie powinien być traktowany jako jednorodny, homogeniczny. Zatem przedsięwzięcia nakierowane na poprawę sytuacji na rynkach pracy poszczególnych powiatów (lokalne rynki pracy) powinny uwzględniać specyfikę każdego z nich<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> Por. E. Nowak, *Zróźnicowanie rozwoju społeczno-gospodarczego woj. świętokrzyskiego w przekroju powiatów*, [w:] *Przedsiębiorczość w regionie – rozwiązania w świetle wejścia Polski do Unii Europejskiej*, Miscellanea Oeconomicae, WZiA, Kielce 2001, s. 269-281.

Dotychczasowe rozważania dotyczące rynku pracy w województwie świętokrzyskim wskazują na jego niekorzystną kondycję. Niewątpliwie sytuacja lokalnego rynku pracy powiatu skarżyskiego jest jeszcze bardziej skomplikowana i problematyczna, niż wynika to z tendencji ogólnowojevodzkich. Podstawową charakterystykę bezrobocia w powiecie na tle regionu przedstawia tabela 21.

Tabela 21. Bezrobocie w powiecie skarżyskim na tle województwa w latach 1999-2007

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Liczba bezrobotnych									
Skarżyski	7424	8671	9849	10331	10394	10717	9962	8789	7844
Świętokrzyskie	107472	118469	131129	131266	126538	126322	117754	99406	83339
Stopa bezrobocia									
Skarżyski	19,5	22,9	26,8	28,1	28,6	32,8	32,0	28,9	26,2
Świętokrzyskie	15,0	16,5	18,3	18,5	22,0	21,9	20,6	17,8	15,1

Zródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W latach 1999-2004 stopa bezrobocia w powiecie skarżyskim wzrosła o 13,3 pp. (przyrost o 68,5%). Oznaczało to zwiększenie zasobu bezrobocia o 44,35% (3293 osoby).

Najszybciej stopa bezrobocia (i liczba osób pozostających bez pracy) rosła w latach 1999-2001, odpowiednio o: 17,4%, 17,0% (16,79% oraz 13,58%).

Po 2004 r. obserwuje się systematyczny spadek stopy bezrobocia (oraz spadek liczby osób pozostających bez zatrudnienia). W latach 2005–2007 stopa bezrobocia spadła o 18,2%, a liczba bezrobotnych o 22%.

W obszarze działania Powiatowego Urzędu Pracy w Skarżysku-Kamiennej znajduje się pięć gmin, są nimi: Skarżysko-Kamienna, Skarżysko Kościelne, Suchedniów, Bliżyn i Łączna. Dane dotyczące sytuacji na rynkach pracy wchodzących w sferę oddziaływania PUP przedstawia tabela 22.

Tabela 22. Podstawowe dane o bezrobociu w gminach powiatu skarżyskiego w latach 1999-2007

Powiatowy Urząd Pracy	Liczba bezrobotnych Ogółem	W tym:						
		Kobiety	Absolwenci	Zwolnieni z przyczyn zakładu	Zasiłkobiorcy	Wiek mobilny 18-44 lata	Pozostający b/pracy >12 m-cy	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1999	Skarżysko Kam	4248	2.265	241	224	977	3404	1502
	Skarżysko Kośc.	469	223	25	27	95	392	183
	Suchedniów	1130	590	63	87	250	904	477
	Bliżyn	1093	609	62	45	253	878	425
	Łączna	484	235	25	20	127	406	179
	<b>Razem</b>	<b>7424</b>	<b>3922</b>	<b>416</b>	<b>403</b>	<b>1702</b>	<b>5984</b>	<b>2766</b>
2000	Skarżysko-Kam.	5076	2735	247	307	1026	3920	2234
	Skarżysk Kośc.	502	241	30	27	79	406	243
	Suchedniów	1303	676	57	93	313	1002	667
	Bliżyn	1273	696	44	79	279	1008	666
	Łączna	518	267	21	21	112	440	279
	<b>Razem</b>	<b>8671</b>	<b>4615</b>	<b>399</b>	<b>527</b>	<b>1809</b>	<b>6776</b>	<b>4089</b>

c.d. Tabela 22. Podstawowe dane o bezrobociu w gminach powiatu skarżyskiego w latach 1999-2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2001	Skarżysko-Kam.	5699	3023	363	262	1116	4321	2822
	Skarżysko Kośc.	753	364	36	32	184	612	296
	Suchedniów	1397	708	71	85	284	1052	779
	Bliżyn	1424	770	69	81	218	1104	804
	Łączna	576	279	35	23	126	473	324
	<b>Razem</b>	<b>9849</b>	<b>5144</b>	<b>574</b>	<b>483</b>	<b>1928</b>	<b>7562</b>	<b>5025</b>
2002	Skarżysko-Kam.	5990	3007	293	308	1110	4434	3082
	Skarżysko Kośc.	756	349	33	49	113	607	370
	Suchedniów	1440	724	58	84	241	1.080	813
	Bliżyn	1542	795	42	63	223	1.178	867
	Łączna	603	227	27	34	105	480	339
	<b>Razem</b>	<b>10331</b>	<b>5152</b>	<b>453</b>	<b>538</b>	<b>1792</b>	<b>7779</b>	<b>5471</b>
2003	Skarżysko-Kam.	6010	2908	228	325	1041	4283	3345
	Skarżysko Kośc.	782	363	36	41	139	599	377
	Suchedniów	1471	729	59	76	231	1.083	898
	Bliżyn	1495	794	32	68	197	1.127	918
	Łączna	636	293	25	31	122	500	353
	<b>Razem</b>	<b>10394</b>	<b>5087</b>	<b>380</b>	<b>541</b>	<b>1730</b>	<b>7592</b>	<b>5891</b>
2004	Skarżysko-Kam.	6099	3090	-	246	1017	4338	3151
	Skarżysko Kośc.	945	433	-	41	165	728	414
	Suchedniów	1495	750	-	57	248	1.061	898
	Bliżyn	1512	827	-	40	209	1.102	915
	Łączna	666	326	-	23	117	521	391
	<b>Razem</b>	<b>10717</b>	<b>5426</b>	-	<b>407</b>	<b>1756</b>	<b>7750</b>	<b>5769</b>
2005	Skarżysko-Kam.	5589	2837	-	163	831	3835	2774
	Skarżysko Kośc.	903	435	-	26	153	660	473
	Suchedniów	1420	739	-	33	193	995	838
	Bliżyn	1440	789	-	32	193	1.027	808
	Łączna	610	294	-	25	93	459	348
	<b>Razem</b>	<b>9962</b>	<b>5094</b>	-	<b>279</b>	<b>1463</b>	<b>6976</b>	<b>5241</b>
2006	Skarżysko-Kam.	4952	2572	-	138	749	3254	2417
	Skarżysko Kośc.	779	372	-	24	128	547	401
	Suchedniów	1286	668	-	37	208	878	689
	Bliżyn	1245	700	-	31	160	864	688
	Łączna	527	283	-	18	69	374	299
	<b>Razem</b>	<b>8789</b>	<b>4595</b>	-	<b>248</b>	<b>1314</b>	<b>5917</b>	<b>4494</b>
2007	Skarżysko-Kam.	4294	2219	-	88	569	2738	1854
	Skarżysko Kośc.	727	354	-	14	94	498	349
	Suchedniów	1106	613	-	28	139	735	601
	Bliżyn	1225	690	-	20	160	835	635
	Łączna	492	283	-	12	67	342	282
	<b>Razem</b>	<b>7844</b>	<b>4159</b>	-	<b>162</b>	<b>1029</b>	<b>5148</b>	<b>3721</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Analizując powyższe dane należy stwierdzić, iż w zasobie bezrobocia, generalnie (poza latami 2004-2005) przeważają kobiety. Ich udział w latach 1999-2007 wynosił odpowiednio: 52,82%, 53,22%, 52,22%, 49,57%, 48,94%, 50,62%, 51,13%, 52,28%, 53,02%.

Najwięcej bezrobotnych kobiet posiadało wykształcenie zawodowe (stanowiły one około 1/3 zasobu), następnie policealne i średnie zawodowe. Najmniej pozostających bez pracy kobiet legitymowało się wykształceniem wyższym. W tym zakresie należy odnotować niekorzystną tendencję, ich liczba bowiem systematycznie wzrasta. O ile na

koniec 2000 r. bezrobotne z wyższym wykształceniem były 192 kobiety, to na koniec 2005 r. już 453.

Jeżeli chodzi o zawody, które najczęściej „predestynowały” do znalezienia się w zasobie bezrobocia, to w latach 1999–2007 najczęściej bezrobotnych kobiet (od 56,71% w 2003 r. do 61,16% w 2000 r.) nie posiadało zawodu. Z kolei największy udział wśród bezrobotnych uprzednio pracujących odnotowano w zawodach: sprzedawca, technik ekonomista, kucharz, krawiec. Warto jednocześnie zauważyć, iż istniały grupy bezrobotnych w 100% sfeminizowane, np. nauczyciel nauczania początkowego oraz pielęgniarka.

Analizując wiek i staż pracy bezrobotnych kobiet, należy stwierdzić, iż największy problem ze znalezieniem pracy mają kobiety młode, szczególnie absolwentki oraz po czterdziestym roku życia.

Okolo 30% bezrobotnych kobiet (od 28,96% w 2002 r. do 37,72% w 2004 r.) reprezentowało grupę wiekową 25–34 lata. Kolejna grupa wiekowa (35–44 lata) reprezentowana była przez więcej niż co czwartą bezrobotną (od 24,42% w 2005 r. do 26,13% w 2001 r.).

Z kolei, pod względem stażu pracy, najczęściej kobiet przepracowało od 10 do 20 lat. Stanowiły one – średnio – co piątą bezrobotną (od 21,4% w 2000 r. do 19,93% w 2002 r.). Najmniejszy udział w zasobie bezrobocia miały kobiety z trzydziestoletnim i więcej stażem (ich udział nie przekraczał 1%). Kobiety bez stażu pracy stanowiły, średnio, co czwartą bezrobotną.

W strukturze bezrobocia kobiet odnotować należy bardzo niepokojące natężenie zjawiska długotrwałego bezrobocia (więcej niż 24 miesiące bez zatrudnienia). Najwięcej długotrwanie bezrobotnych kobiet odnotowano w 2003 r. (44,41%), najmniej w 2001 r. – 36,39%). Kolejną grupę bezrobocia stanowiły Kobiety pozostające bez zatrudnienia więcej niż 12 miesięcy a mniej niż 24 miesiące.

Jedną z przyczyn utraty pracy są zwolnienia z przyczyn zakładu pracy. Najwięcej osób tracących zatrudnienie z tej przesłanki odnotowano w latach 2000, 2002 oraz 2003, z kolei najmniejszą w latach 2005-2007.

Udział tracących zatrudnienie z przyczyn zakładu pracy (w latach 1999-2007) w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił odpowiednio: 5,56%, 6,07%, 4,90%, 5,2%, 5,2%, 3,39%, 2,8%, 2,82% oraz 2,06%. Dostrzec można zatem, iż od 2003 r. maleje odsetek bezrobotnych, którzy znajdują się w tym zasobie z przyczyn pracodawcy. Liczba zwolnień pracowników zmniejszyła się ponad dwu- ipółkrotnie w analizowanym okresie.

Z punktu widzenia szans na ponowne zatrudnienie osób bezrobotnych, istotna jest analiza czasu pozostawania w zasobie bezrobocia. Im dłużej osoba pozostaje bez pracy, tym mniejsze jej szanse na powrót na rynek pracy.

Dane zamieszczone w tabeli wskazują, iż największe trudności w znalezieniu pracy mieli bezrobotni w 2003 r., wówczas bowiem odsetek długotrwanie pozostających bez pracy, w ogóle tego zasobu, wyniósł 56,67%. W latach 1999-2002 ich udział wykazywał tendencję wzrostową i wynosił odpowiednio w latach 1999-2002: 37,26%, 47,51%, 51,02% oraz 52,96%. Po 2003 r. tendencja uległa zmianie i zmalał udział długotrwałego

bezrobocia do: 53,83% w 2004 r., 51,61% w 2005 r., 51,13% w 2006 r. oraz 47,43% w 2007 r.

Cechą demograficzną istotnie ważącą o szansach znalezienia zatrudnienia jest również wiek osoby bezrobotnej. Analizując bezrobocie w powiecie z tej perspektywy, należy podkreślić, iż w wieku mobilności zawodowej (18-44 lata) znajdowało się ponad 2/3 bezrobotnych. Największy ich udział odnotowano w 1999 r. i wówczas wynosił on 80,6%. W okresie 2000-2007 odsetek osób w wieku mobilnym systematycznie zmniejszał się i wynosił odpowiednio: 78,14%, 76,77%, 75,3%, 72,31%, 70,02%, 67,32% oraz 65,62%.

Ze społecznego i ekonomicznego punktu widzenia, istotną kwestią jest prawo do pobierania zasiłku przez osoby bezrobotne. Poddając analizie ten aspekt skarżyskiego rynku pracy należy podkreślić, iż w latach 1999-2007, maleje odsetek osób z prawem do zasiłku. O ile w 1999 r. więcej niż co piąty bezrobotny (22,92%) posiadał takie uprawnienia, to w roku 2007 odsetek ten zmalał o niemal 10 pp (do 13,12%). Udziały bezrobotnych z prawem do zasiłku w latach 2000-2006 przedstawiały się następująco: 20,86%, 19,57%, 17,34%, 16,64%, 16,38%, 14,68%, 14,95%.

Należy jednocześnie odnotować, iż do 2001 r. liczba zasiłkobiorców wzrastała (o 6,26% w 2000 r. i 6,58% w 2001 r.), następnie zaczęła systematycznie spadać (poza 2004 r.). Odsetek zasiłkobiorców zmniejszał się w latach 2002-2003 o 7,15%, 3,45%, najszybciej zaś w latach 2005-2007 o 16,69%, 10,2% oraz o 21,9%. Najwięcej zasiłkobiorców (1928 osób) wystąpiło w 2001 r.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, powiat skarżyski jest obszarem o wyższej, niż przeciętna w kraju i w regionie, stopie bezrobocia. Jednocześnie bezrobocie wykazuje niekorzystne cechy, ponieważ przeważa bezrobocie o charakterze długookresowym. Za pozytywny aspekt lokalnego rynku pracy należy uznać znaczący udział osób w wieku mobilnym zawodowo, stwarza to bowiem większe szanse na ich ponowne zatrudnienie.

## 2.4. Podaż pracy

Przedmiotem tej części opracowania jest analiza podażowej strony rynku pracy. Autor wychodzi z założenia, iż współczesne państwo ma jedynie pośredni i umiarkowany wpływ na kształtowanie popytowej strony rynku pracy, natomiast przez politykę edukacyjną, demograficzną i rodzinną ma możliwość aktywnie wpływać na zachowania gospodarstw domowych, które dokonują alokacji własnego czasu, dzieląc go na aktywność zawodową i aktywność pozazawodową (w tym czas poświęcony na wychowanie dzieci)<sup>79</sup>.

Teren powiatu skarżyskiego wykazuje się pewną specyfiką na tle województwa świętokrzyskiego i na tle kraju. Powiat ten od wielu lat, praktycznie od początku okresu transformacji, cechuje się wysoką stopą bezrobocia, która nawet w okresach dobrej koniunktury gospodarczej znacznie odbiega na niekorzyść od przeciętnej stopy bezrobocia w województwie świętokrzyskim (obecnie w powiecie jest ona blisko dwukrotnie większa, niż w województwie) i w kraju. Specyfika powiatu wyraża się także w dominacji

---

<sup>79</sup> Zob. M. Leszczyński, *Inwestowanie w kapitał ludzki. Wybrane problemy*, Kielce 2007.

przemysłu metalowego i zbrojeniowego na terenie powiatu (zwłaszcza w mieście Skarżysko-Kamienna) w okresie przed 1989 rokiem. Zmiana systemu ekonomicznego spowodowała radykalne załamanie bazy ekonomicznej miasta i powiatu, praktycznie cały okres transformacji to okres regresu ekonomicznego. Powiat skarżyski przyporządkować można do większego obszaru depresji gospodarczej, który wykracza poza województwo świętokrzyskie i obejmuje, poza wspomnianym powiatem, także powiat szydłowiecki (z najwyższą stopą bezrobocia w kraju!), a także powiat radomski i miasto Radom z najwyższą stopą bezrobocia wśród miast powyżej 100 tys. mieszkańców nie tylko w skali Polski ale całej Unii Europejskiej. Stąd, analiza obecnej sytuacji na rynku pracy powiatu skarżyskiego ma głęboki kontekst historyczny i społeczny. Należy wskazać, iż teren obecnego powiatu od wielu lat (jeszcze w okresie międzywojennym) był terenem typowo odpływowym, a transformacja ekonomiczno-społeczna ten proces jeszcze nasiliła i uwypukliła. Załamanie bazy ekonomicznej z początku lat 90. spowodowało migracje osób najbardziej aktywnych i posiadających najlepsze potencjalne możliwości przetargowe na rynku pracy. Jednocześnie przyczyniło się to do obniżenia atrakcyjności powiatu dla potencjalnych inwestorów, oraz wpłynęło niekorzystnie na aktywność społeczną i obywatelską. Aktywności te w skali województwa świętokrzyskiego nie prezentują się korzystnie na tle kraju, podobnie ma to miejsce w przypadku powiatu skarżyskiego<sup>80</sup>. Praktycznym przejawem tej aktywności jest nie tylko mała liczba różnego rodzaju stowarzyszeń, centrów przedsiębiorczości, ale także najmniejsza liczba w skali województwa świętokrzyskiego (według danych ARiMR z roku 2007) wniosków o dopłaty bezpośrednie złożonych przez rolników z powiatu skarżyskiego, a także mała aktywność władz lokalnych w latach ubiegłych w pozyskiwaniu środków europejskich.

Jednocześnie należy wskazać na korzystne położenie powiatu. Skarżysko-Kamienna jest znaczącym węzłem kolejowym w skali kraju, przez powiat przebiega także modernizowana trasa E-7. Daje to szanse na stworzenie np. bazy logistycznej i rozwinięcie działalności przemysłowej i usługowej (w oparciu o tereny włączone do SSE Starachowice).

#### **2.4.1. Sytuacja ludnościowa powiatu skarżyskiego**

Podaż pracy jest w dużym stopniu zdeterminowana demograficznie. Stąd analiza sytuacji ludnościowej stanowi podstawę do ewentualnych przewidywań tendencji na rynku pracy powiatu. Analizę ludności, z punktu widzenia zainteresowania rynku pracy, prowadzić można w podziale na ludność w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym. Za granicę wieku produkcyjnego przyjmować można wiek powyżej 14 lub 17 roku życia (patrz tabele 23 i 24). Ogólnie możemy powiedzieć, iż w liczbach bezwzględnych sytuacja demograficzna w analizowanym okresie (1999-2007) wykazuje się stabilnością. Ogółem, w populacji powiatu przeważają kobiety, przy czym stanowią one grupę dominującą wśród osób w wieku poprodukcyjnym. W wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym dominują mężczyźni.

---

<sup>80</sup> J. Działek, *Geografia kapitału społecznego. Regionalne zróżnicowanie zasobów kapitału społecznego w Polsce*, [w:] *Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów*, Katowice 2008.

W strukturze mieszkańców powiatu w latach 2002-2007 (tabela 23) dominują osoby w wieku produkcyjnym.

Tabela 23. Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w % ludności ogółem

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
W wieku przedprodukcyjnym	–	–	–	20,9	19,9	19,2	18,5	17,9	17,5
W wieku produkcyjnym	–	–	–	61,5	62,2	62,8	63,4	63,7	63,9
W wieku poprodukcyjnym	–	–	–	17,7	17,9	18,0	18,1	18,4	18,7

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Regionalnych, Warszawa 2008.

Udział ludności w wieku produkcyjnym wykazuje się względną stabilnością, z lekką tendencją wzrostową (wzrost z poziomu 61,5% w roku 2002 do 63,9% w roku 2007). W tym samym okresie nastąpiło zmniejszenie udziału osób w wieku przedprodukcyjnym (z poziomu 20,9% w roku 2002 do 17,5% w roku 2007). Wiąże się to z wchodzeniem kolejnych roczników młodych osób na rynek pracy i wyhamowaniem przyrostów osób w wieku nieprodukcyjnym. Jednocześnie obserwujemy stały, lekki wzrost udziału ludności w wieku poprodukcyjnym w powiecie. W okresie 2002-2007 nastąpiło zwiększenie się udziału tej grupy z 17,7% do 18,7%, jak wspomniano, dominują tu zdecydowanie kobiety. W całym okresie 1999-2007, liczba kobiet w wieku poprodukcyjnym przewyższała liczbę mężczyzn w wieku poprodukcyjnym od 2 do 2,2 raza.

Strukturę wiekową mieszkańców powiatu przedstawia tabela 24.

Jeżeli przeanalizujemy szczegółowe dane w tabeli 24, odzwierciedlające strukturę wiekową w powiecie, w odniesieniu do poszczególnych przedziałów wiekowych, to możemy powiedzieć, iż przy ogólnie korzystnej strukturze wiekowej zmiany demograficzne, jakie zachodzą, nie odbiegają (jeżeli chodzi o trend zmian) od tego, co dzieje się w całym kraju. Powiat, podobnie jak inne obszary w Polsce, będzie musiał się zmierzyć ze stałym przyrostem osób w wieku poprodukcyjnym i przesuwaniem się kolejnych roczników w stronę wieku poprodukcyjnego. W związku z tym, że nie będzie następowało zjawisko zastępowalności kolejnych roczników (ze względu na postawy prokreacyjne i spadającą w ujęciu wieloletnim liczbę urodzeń) w latach przyszłych możemy mieć do czynienia nawet z pewnym deficytem siły roboczej na powiatowym rynku pracy. W obecnej chwili możemy powiedzieć, iż w liczbie ludności dominują ludzie w sile wieku produkcyjnego bądź ludzie zbliżający się do wieku poprodukcyjnego (grupa wiekowa między 45 a 59 rokiem życia) – tabela 24. Drugą znaczącą subpopulacją jest grupa wiekowa między 20 a 29 rokiem życia. Istotne znaczenie ma także przyrastająca populacja w wieku powyżej 70 roku życia.

O ile możemy, jeszcze ze względny optymizmem, patrzeć na populację dzieci i młodzieży w wieku od 10 do 19 lat, to zupełnie niekorzystnie prezentuje się liczba w najmłodszych grupach wiekowych (do 10 roku życia). Będzie to miało niekorzystne skutki zarówno w stosunku systemu edukacji w powiecie (spadająca liczba uczniów), jak i – w przyszłości – zmaleje podaż pracy, co może wywoływać określone skutki ekonomiczne (wysoka presja płacowa, niedobór pracowników, deficyt kadr o określonych kwalifikacjach, ale także znaczące obciążenie budżetu poszczególnych gmin wydatkami

związanymi z opieką nad ludźmi starymi i w podeszłym wieku, koniecznością rozwijania sieci szpitali przygotowanych do opieki nad ludźmi w podeszłym wieku, domów pomocy i hospicjów).

Tabela 24. Ludność wg grup wieku i płci w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007

1	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ogółem	79242	81547	81087	80794	80384	80879	80419	79730	79292
Mężczyźni	38046	39203	38996	38786	38610	38893	38668	38288	38029
Kobiety	41196	42344	42091	42008	41774	41986	41751	41442	41263
0-4									
Ogółem	3690	3677	3427	3255	3134	3109	3052	3009	3057
Mężczyźni	1870	1844	1722	1677	1614	1611	1597	1561	1572
Kobiety	1820	1833	1705	1578	1520	1498	1455	1448	1485
5-9									
Ogółem	4729	4682	4443	4266	3995	3880	3685	3439	3246
Mężczyźni	2469	2431	2318	2200	2068	1990	1863	1745	1685
Kobiety	2260	2251	2125	2066	1927	1890	1822	1694	1561
10-14									
Ogółem	5999	5876	5627	5405	5179	4994	4756	4519	4344
Mężczyźni	3117	3079	2937	2799	2691	2604	2475	2352	2257
Kobiety	2882	2797	2690	2606	2488	2390	2281	2167	2087
15-19									
Ogółem	6876	7082	7101	6864	6524	6245	5886	5663	5457
Mężczyźni	3653	3735	3720	3603	3401	3262	3111	2962	2819
Kobiety	3223	3347	3381	3261	3123	2983	2775	2701	2638
20-24									
Ogółem	5421	5860	5905	6102	6299	6569	6644	6690	6529
Mężczyźni	2810	3050	3105	3157	3263	3433	3473	3474	3402
Kobiety	2611	2810	2800	2945	3036	3136	3171	3216	3127
25-29									
Ogółem	4800	5150	5278	5434	5551	5727	5932	5893	6052
Mężczyźni	2411	2628	2726	2845	2928	3003	3110	3118	3161
Kobiety	2389	2522	2552	2589	2623	2724	2822	2775	2891
30-34									
Ogółem	4483	4597	4627	4636	4685	4867	4934	5011	5131
Mężczyźni	2282	2314	2323	2319	2354	2466	2561	2625	2729
Kobiety	2201	2283	2304	2317	2331	2401	2373	2386	2402
35-39									
Ogółem	5410	5194	4955	4801	4681	4633	4609	4621	4619
Mężczyźni	2670	2572	2470	2398	2358	2365	2312	2304	2297
Kobiety	2740	2622	2485	2403	2323	2268	2297	2317	2322
40-44									
Ogółem	7235	7092	6708	6285	5882	5559	5195	4896	4774
Mężczyźni	3517	3476	3276	3065	2892	2742	2570	2423	2372
Kobiety	3718	3616	3432	3220	2990	2817	2625	2473	2402
45-49									
Ogółem	6752	7173	7322	7437	7442	7322	7036	6638	6179
Mężczyźni	3234	3451	3562	3646	3620	3540	3419	3211	2996



c.d. Tabela 24. Ludność wg grup wieku i płci w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kobiety	3518	3722	3760	3791	3822	3782	3617	3427	3183
50-54									
Ogółem	5267	5905	6085	6218	6425	6744	7028	7181	7285
Mężczyźni	2544	2849	2930	2957	3089	3213	3340	3444	3507
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kobiety	2723	3056	3155	3261	3336	3531	3688	3737	3778
55-59									
Ogółem	3165	3233	3680	4245	4788	5236	5697	5904	6006
Mężczyźni	1459	1504	1710	1968	2231	2487	2688	2787	2791
Kobiety	1706	1729	1970	2277	2557	2749	3009	3117	3215
60-64									
Ogółem	4061	4052	3753	3512	3249	3142	3120	3525	4052
Mężczyźni	1734	1775	1653	1561	1446	1406	1413	1592	1813
Kobiety	2327	2277	2100	1951	1803	1736	1707	1933	2239
65-69									
Ogółem	4216	4249	4108	3961	3935	3912	3768	3503	3249
Mężczyźni	1822	1792	1689	1603	1575	1582	1560	1458	1379
Kobiety	2394	2457	2419	2358	2360	2330	2208	2045	1870
70 i więcej									
Ogółem	7138	7725	8068	8373	8615	8940	9077	9238	9312
Mężczyźni	2454	2703	2855	2988	3080	3189	3176	3232	3249
Kobiety	4684	5022	5213	5385	5535	5751	5901	6006	6063
70-74									
Ogółem	-	-	-	-	-	-	-	3603	3467
Mężczyźni	-	-	-	-	-	-	-	1370	1291
Kobiety	-	-	-	-	-	-	-	2233	2176
75-79									
Ogółem	-	-	-	-	-	-	-	3013	3116
Mężczyźni	-	-	-	-	-	-	-	1113	1160
Kobiety	-	-	-	-	-	-	-	1900	1956
80-84									
Ogółem	-	-	-	-	-	-	-	1769	1797
Mężczyźni	-	-	-	-	-	-	-	547	547
Kobiety	-	-	-	-	-	-	-	1222	1250
85 i więcej									
Ogółem	-	-	-	-	-	-	-	853	932
Mężczyźni	-	-	-	-	-	-	-	202	251
Kobiety	-	-	-	-	-	-	-	651	681

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Regionalnych, Warszawa 2008.

Przyrost naturalny na terenie powiatu (tabela 25), w całym badanym okresie, był ujemny i wykazywał się niestabilnością (ostatnie trzy lata analizy 2005, 2006, 2007 wykazywały się spadkiem niekorzystnych trendów).

Dominują w analizowanym okresie 1999-2007 migracje wewnętrzne z terenu powiatu. W tym przypadku dochodzi zwykle do migracji na stałe (wymeldowanie), natomiast w przypadku migracji zagranicznych (które też się nasilają w obserwowanym okresie)

możemy mówić raczej o migracjach czasowych, wahadłowych. W liczbach bezwzględnych migracje wewnętrzne zwiększyły się aż dziesięciokrotnie. Świadczyć to może o poszukiwaniu atrakcyjniejszych miejsc zamieszkania, głównie ze względu na sytuację na rynku pracy, przez mieszkańców poszczególnych gmin powiatu.

Tabela 25. Ruch naturalny wg płci w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Urodzenia żywe									
Ogółem	674	721	659	628	611	621	635	568	674
Mężczyźni	343	373	331	329	312	328	330	288	337
Kobiety	331	348	328	299	299	293	305	280	337
Zgony									
Ogółem	825	869	877	801	825	830	968	917	953
Mężczyźni	433	439	443	434	442	448	532	487	515
Kobiety	392	430	434	367	383	382	436	430	438
Zgony niemowląt									
Ogółem	4	7	3	6	5	0	2	4	2
Mężczyźni	4	3	0	4	3	0	2	2	1
Kobiety	0	4	3	2	2	0	0	2	1
Przyrost naturalny									
Ogółem	-151	-148	-218	-173	-214	-209	-333	-349	-279
Mężczyźni	-90	-66	-112	-105	-130	-120	-202	-199	-178
Kobiety	-61	-82	-106	-68	-84	-89	-131	-150	-101

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Regionalnych, Warszawa 2008.

Wzmocnieniem niekorzystnych zjawisk na terenie powiatu był nasilający się proces migracyjny (tabela 26).

Tabela 26. Migracje na pobyt stały gminne wg typu, kierunku i płci migrantów

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Zameldowania w ruchu wewnętrznym									
Ogółem	737	625	570	652	679	698	684	695	0
Mężczyźni	378	307	295	343	360	357	342	307	0
Kobiety	359	318	275	309	319	341	342	388	0
zagranica									
Ogółem	9	11	14	16	18	19	16	24	0
Mężczyźni	5	7	8	8	10	8	11	16	0
Kobiety	4	4	6	8	8	11	5	8	0
Wymeldowania w ruchu wewnętrznym									
Ogółem	764	749	755	808	916	814	849	972	0
Mężczyźni	368	369	363	406	428	371	399	455	0
Kobiety	396	380	392	402	488	443	450	517	0
Zagranica									
Ogółem	35	22	21	23	13	29	40	123	0
Mężczyźni	21	13	10	8	3	9	17	75	0
Kobiety	14	9	11	15	10	20	23	48	0
Saldo migracji w ruchu wewnętrznym									
Ogółem	-27	-124	-185	-156	-237	-116	-165	-277	0

c.d Tabela 26. Migracje na pobyt stały gminne wg typu, kierunku i płci migrantów

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mężczyźni	10	-62	-68	-63	-68	-14	-57	-148	0
Kobiety	-37	-62	-117	-93	-169	-102	-108	-129	0
Zagranica									
Ogółem	-26	-11	-7	-7	5	-10	-24	-99	0
Mężczyźni	-16	-6	-2	0	7	-1	-6	-59	0
Kobiety	-10	-5	-5	-7	-2	-9	-18	-40	0

Zródło: Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Regionalnych, Warszawa 2008.

#### 2.4.2. Pracujący w powiecie skarżyskim

Zasób pracujących ma najistotniejsze znaczenie, zarówno z punktu widzenia tworzenia dochodu na poziomie powiatu, jak i jego pozycji konkurencyjnej (pracujący stanowią swoisty wyznacznik dla decyzji inwestorskich i nowych lokalizacji inwestycji w powiecie). Współcześnie to jednostki terytorialne o względnie stabilnej sytuacji na rynku pracy i wysokim udziale pracujących są atrakcyjne dla inwestycji zewnętrznych. Wysoki poziom bezrobocia zniechęca inwestorów, ponieważ wielu z nich zakłada, iż wśród bezrobotnych nastąpiła erozja kwalifikacji zawodowych i – przez to – są oni mniej wydajni. Sytuacja ta nosi znamiona zjawiska histerezy bezrobocia, gdzie obowiązuje zasada, iż ci, którzy ostatni stracili zatrudnienie, pierwsi otrzymują nową propozycję pracy. Pracodawcy postrzegają potencjalnego pracownika poprzez pryzmat jego doświadczeń na rynku pracy. Wielokrotne trafianie do zasobu bezrobocia zmniejsza szanse na uzyskanie trwałego zatrudnienia. Nasilanie się zjawiska bezrobocia długotrwałego obniża pozycję konkurencyjną danej jednostki terytorialnej.

Na terenie powiatu obserwujemy w latach 1999-2003 trwałą tendencję spadkową liczby pracujących. Od roku 2003 aż do roku 2007 nastąpiła stabilizacja tej liczby, przy czym nie obserwowaliśmy powrotu do poziomu z przełomu dekady (tabela 27). Ma to także swoje odzwierciedlenie w poziomie dynamiki tego zjawiska (tabela 27).

Tabela 27. Pracujący w głównym miejscu pracy w powiecie skarżyskim, struktura i dynamika w latach 1999-2007

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pracujący w głównym miejscu pracy w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007									
Pracujący wg płci									
Ogółem	19192	16340	16050	15071	14542	14264	14142	14171	14708
Mężczyźni	10142	8794	8602	7999	7862	7726	7461	7547	7634
Kobiety	9050	7546	7448	7072	6680	6538	6681	6624	7074
Struktura pracujących w głównym miejscu pracy w Powiecie Skarżyskim w latach 1999-2007									
Pracujący wg płci									
Ogółem	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Mężczyźni	0,53	0,54	0,54	0,53	0,54	0,54	0,53	0,53	0,52
Kobiety	0,47	0,46	0,46	0,47	0,46	0,46	0,47	0,47	0,48
Dynamika pracujących w głównym miejscu pracy w Powiecie Skarżyskim w latach 1999-2007									
Pracujący wg płci									

c.d. Tabela 27. Pracujący w głównym miejscu pracy w powiecie skarżyskim, struktura i dynamika w latach 1999-2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ogółem	–	0,85	0,98	0,94	0,96	0,98	0,99	1,00	1,04
Mężczyźni	–	0,87	0,98	0,93	0,98	0,98	0,97	1,01	1,01
Kobiety	–	0,83	0,99	0,95	0,94	0,98	1,02	0,99	1,07

Zródło: Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Regionalnych, Warszawa 2008, obliczenia własne.

W badanym okresie 1999-2007 obserwujemy trwałą przewagę mężczyzn nad kobietami w strukturze pracujących (tabela 27). Jednocześnie w ostatnim okresie (lata 2006 i 2007) kobiety charakteryzowały się wyższą od mężczyzn dynamiką podejmowania zatrudnienia, w związku z tym udział pracujących kobiet zbliżył się do udziału mężczyzn (różnica w roku 2007 wynosi jedynie 4 pkt. procentowe, podczas gdy w roku 1999 było to jeszcze 6 pkt. procentowych).

Tabela 28. Pracujący według sektorów ekonomicznych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	1999	2000	2001	2002	2003
Pracujący wg sektorów ekonomicznych i płci										Struktura pracujących według sektorów ekonomicznych w powiecie skarżyskim				
Ogółem	19192	16340	16050	15071	14542	–	–	–	–	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Mężczyźni	10142	8794	8602	7999	7862	–	–	–	–	0,53	0,54	0,54	0,53	0,54
Kobiety	9050	7546	7448	7072	6680	–	–	–	–	0,47	0,46	0,46	0,47	0,46
Sektor rolniczy														
Ogółem	151	154	135	101	100	–	–	–	–	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Mężczyźni	111	116	99	72	75	–	–	–	–	0,01	0,01	0,01	0,00	0,01
Kobiety	40	38	36	29	25	–	–	–	–	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sektor przemysłowy														
Ogółem	8454	6785	6657	5916	5830	–	–	–	–	0,44	0,42	0,41	0,39	0,40
Mężczyźni	5232	4420	4268	3855	3864	–	–	–	–	0,27	0,27	0,27	0,26	0,27
Kobiety	3222	2365	2389	2061	1966	–	–	–	–	0,17	0,14	0,15	0,14	0,14
Sektor usługowy razem														
Ogółem	10587	9401	9258	9054	8612	–	–	–	–	0,55	0,58	0,58	0,60	0,59
Mężczyźni	4799	4258	4235	4072	3923	–	–	–	–	0,25	0,26	0,26	0,27	0,27
Kobiety	5788	5143	5023	4982	4689	–	–	–	–	0,30	0,31	0,31	0,33	0,32
Sektor usługowy – usługi rynkowe														
Ogółem	6173	4913	4915	4958	4582	–	–	–	–	0,32	0,30	0,31	0,33	0,32
Mężczyźni	3792	3182	3204	3097	2948	–	–	–	–	0,20	0,19	0,20	0,21	0,20
Kobiety	2381	1731	1711	1861	1634	–	–	–	–	0,12	0,11	0,11	0,12	0,11
Sektor usługowy – usługi nierynkowe														
Ogółem	4414	4488	4343	4096	4030	–	–	–	–	0,23	0,27	0,27	0,27	0,28
Mężczyźni	1007	1076	1031	975	975	–	–	–	–	0,05	0,07	0,06	0,06	0,07
Kobiety	3407	3412	3312	3121	3055	–	–	–	–	0,18	0,21	0,21	0,21	0,21

Zródło: Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Regionalnych, Warszawa 2008, obliczenia własne.

W powiecie skarżyskim, uznawanym tradycyjnie za powiat o charakterze przemysłowym (w skali województwa świętokrzyskiego), obserwujemy w całym okresie transformacji znaczące zmiany w strukturze zatrudnienia, w układzie tradycyjnych trzech sektorów (rolnictwo, przemysł, usługi). Zmiany te są pochodną ograniczenia działalności przemysłu metalowego, w tym zwłaszcza zbrojeniowego, na terenie powiatu. Zgodnie z tendencją ogólnopolską następuje przesuwanie ludności z sektora przemysłowego i rolniczego do usług. Realnym problemem pozostaje jednak skala tych przesunięć, znakomita część zatrudnienia w sektorze usługowym to samozatrudnienie (bądź dobrowolne, bądź wymuszone sytuacją rynkową). Popyt na pracę generowany przez sektor usług tylko w części ma charakter samoistny, reszta są to usługi świadczone na rzecz przemysłu. Poważne ograniczenie działalności przemysłowej na terenie powiatu stanowiło – i stanowi – główną barierę do rozwoju sektora usług generujących wysokodochodowe miejsca pracy i oferujące zatrudnienie osobom o wysokich kwalifikacjach. Spośród rozwijających się segmentów dominuje głównie handel i drobne usługi, występuje natomiast wyraźny niedobór usług specjalistycznych, w tym usług okołobiznesowych.

Struktura pracujących w powiecie prezentowana jest do roku 2003, bez pracujących w rolnictwie indywidualnym, po roku 2003 zaś łącznie z pracującymi w tym rolnictwie (tabela 28 i 29). Te same dane zawarte zostały w liczbach bezwzględnych (tabela 28 i tabela 29).

Tabela 29. Pracujący łącznie z rolnictwem indywidualnym w powiecie skarżyskim w latach 1999 – 2007

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Pracujący wg sektorów ekonomicznych i płci										Struktura pracujących wg. sektorów ekonomicznych w powiecie skarżyskim				
Ogółem	–	–	–	–	15325	15047	14925	14954	0	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00
Mężczyźni	–	–	–	–	8233	8097	7832	7918	0	0,54	0,54	0,52	0,53	0,00
Kobiety	–	–	–	–	7092	6950	7093	7036	0	0,46	0,46	0,48	0,47	0,00
Sektor rolniczy														
Ogółem	–	–	–	–	861	891	892	890	0	0,06	0,06	0,06	0,06	0,00
Mężczyźni	–	–	–	–	439	466	465	465	0	0,03	0,03	0,03	0,03	0,00
Kobiety	–	–	–	–	422	425	427	425	0	0,03	0,03	0,03	0,03	0,00
Sektor przemysłowy														
Ogółem	–	–	–	–	5830	5650	5614	5677	0	0,38	0,38	0,38	0,38	0,00
Mężczyźni	–	–	–	–	3864	3804	3681	3702	0	0,25	0,25	0,25	0,25	0,00
Kobiety	–	–	–	–	1966	1846	1933	1975	0	0,13	0,12	0,13	0,13	0,00
Sektor usługowy razem														
Ogółem	–	–	–	–	8634	8506	8419	8387	0	0,56	0,57	0,56	0,56	0,00
Mężczyźni	–	–	–	–	3930	3827	3686	3751	0	0,26	0,25	0,25	0,25	0,00
Kobiety	–	–	–	–	4704	4679	4733	4636	0	0,31	0,31	0,32	0,31	0,00
Sektor usługowy – usługi rynkowe														
Ogółem	–	–	–	–	4604	4414	4368	4403	0	0,30	0,29	0,29	0,29	0,00
Mężczyźni	–	–	–	–	2955	2880	2743	2832	0	0,19	0,19	0,18	0,19	0,00

c.d. Tabela 29. Pracujący łącznie z rolnictwem indywidualnym w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Kobiety	-	-	-	-	1649	1534	1625	1571	0	0,11	0,10	0,11	0,11	0,00
Sektor usługowy – usługi nierynkowe														
Ogółem	-	-	-	-	4030	4092	4051	3984	0	0,26	0,27	0,27	0,27	0,00
Mężczyźni	-	-	-	-	975	947	943	919	0	0,06	0,06	0,06	0,06	0,00
Kobiety	-	-	-	-	3055	3145	3108	3065	0	0,20	0,21	0,21	0,20	0,00

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Regionalnych, Warszawa 2008, obliczenia własne.

O ile w przypadku sektora rolniczego, zarówno w klasyfikacji dla okresu 1999-2003, jak i dla okresu 2003-2007 obserwujemy względną stabilizację, to w przypadku dwóch pozostałych sektorów zaszły dość istotne zmiany. Generalnie możemy powiedzieć, że – o ile w pierwszym okresie następowało przesuwanie pracujących z przemysłu do usług (dotyczy to zwłaszcza roku 1999), to w latach ubiegłych możemy mówić o stabilizacji w układzie tych dwóch sektorów. Zatem, w powiecie ukształtowała się względnie stabilna struktura pracujących w podziale na trzy sektory, i to nawet przy uwzględnieniu klasyfikacji prowadzonej od roku 2003, gdzie uwzględnia się pracujących w rolnictwie indywidualnym. Istotne znaczenie ma także wzajemna proporcja między usługami rynkowymi i nierynkowymi (oferowanymi głównie przez sektor publiczny, takimi jak edukacja, kultura, służba zdrowia, służby publiczne, administracja). Zarówno w latach 1999-2003, jak i w latach późniejszych obserwujemy przewagę usług rynkowych nad nierynkowymi, jeżeli chodzi o strukturę pracujących (różnice te zmniejszają się w miarę upływu czasu – największe różnice dotyczyły początkowych lat obserwacji). Jak wspomniano, znakomita część firm działających w sektorze usług rynkowych to różnego rodzaju firmy handlowe, pośredniczące bądź świadczące inne drobne usługi. Zmniejszanie się różnicy w udziałach między usługami rynkowymi a nierynkowymi powodowane było zwykle ograniczaniem, zawieszaniem bądź wycofywaniem się z rynku wspomnianych firm.

Jeżeli porównamy zatrudnienie w poszczególnych sektorach ze względu na płeć to okazuje się, iż w całym obserwowanym okresie w sektorze przemysłowym dominują w strukturze mężczyźni (tabele 28 i 29) – udział mężczyzn jest dwukrotnie większy niż udział kobiet. Z kolei kobiety przeważają w strukturze pracujących w sektorze usługowym, chociaż przewaga ta nie jest aż tak znacząca, jak w wyżej opisanym przypadku (tabele 28 i 29). Różnica między mężczyznami a kobietami wynosi 5-7 pkt. procentowych w całym omawianym okresie, na korzyść kobiet. Kobiety natomiast zdecydowanie dominują wśród pracujących w usługach nierynkowych. Różnica między pracującymi kobietami w usługach nierynkowych, a pracującymi mężczyznami w usługach nierynkowych wynosiła ok. 3,5 raza na korzyść kobiet (patrz dane w tabelach 28 i 29). W usługach rynkowych zaś przeważają mężczyźni, przy czym różnica ta nie jest aż tak znacząca i wynosi 8-9 pkt. procentowych. Kobiety wybierają zatem miejsca pracy niżej opłacane, głównie w usługach publicznych, ale dające bardziej stabilne warunki zatrudnienia, mężczyźni zaś preferują miejsca pracy bardziej ryzykowne (dające wyższe dochody, ale obciążone większym ryzykiem utraty pracy w związku ze zmianami koniunkturalnymi).

Inną cechą, dość charakterystyczną dla zatrudnienia w powiecie skarżyskim, jest dominacja zatrudnienia w sektorze publicznym, zarówno kobiet jak i mężczyzn. Przewaga liczby pracujących w sektorze publicznym nad pracującymi w sektorze prywatnym jest ponaddwukrotna w całym analizowanym okresie 1999-2007. Świadczyć to może o zbyt małym zainteresowaniu sektora prywatnego tworzeniem miejsc pracy na terenie powiatu i jest to tendencja odwrotna do spotykanej w kraju.

## 2.5. System edukacji w powiecie skarżyskim

Problemem badawczym dotyczącym systemu edukacji w powiecie skarżyskim objęto trzy kwestie:

- 1) szkoły ponadgimnazjalne w powiecie i ich ofertę edukacyjną (aspekt ilościowy i jakościowy),
- 2) przygotowanie zawodowe absolwentów (opinia pracodawców),
- 3) pozaszkolne ośrodki szkoleniowe i ich oferta w zakresie kursów, szkoleń.

**Ad 1)** W ramach badań zebrano informacje dotyczące liczby uczniów i absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007 (bez szkół artystycznych). Ponieważ okres badawczy objął lata sprzed reformy edukacji wprowadzającej gimnazja badaniem objęto również szkoły ponadpodstawowe (dane te zawarto w tabelach: 30., 31, 32, 32.1., 33, 33.1., 34, 35).

Tabela 30. Liczba uczniów w liceach ogólnokształcących (ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych) publicznych, niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych i niepublicznych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007\*

	Licea ogólnokształcące	Ogółem	Licea dla młodzieży	Lice dla dorosłych
	uczniowie			
1999	Ogółem	2970	2785	185
	W I klasie	816	766	50
2000	Ogółem	3132	2935	197
	W I klasie	840	775	65
2001	Ogółem	2403	2221	182
	W I klasie	30	0	30
2002	Ogółem	2442	2254	188
	W I klasie	836	780	56
2003	Ogółem	2331	2137	194
	W I klasie	780	706	74
2004	Ogółem	2191	2047	144
	W I klasie	687	647	40
2005	Ogółem	2179	1949	230
	W I klasie	775	641	134
2006	Ogółem	2094	1855	239
	W I klasie	712	615	97
2007	Ogółem	2015	1807	208
	W I klasie	709	615	94

\*uczniowie z lat 1999/2000, 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów źródłowych US w Kielcach.



Tabela 31. Liczba absolwentów w liceach ogólnokształcących (ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych) publicznych, niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych i niepublicznych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007\*

Licea ogólnokształcące	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	absolwenci								
Ogółem	621	623	754	760	729	815	761	716	707
Licea dla młodzieży	582	575	677	690	657	746	717	656	628
Licea dla dorosłych	39	48	77	70	72	69	44	60	79

\*absolwenci z lat 1998/1999, 1999/2000, 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów źródłowych US w Kielcach.

Tabela 32. Liczba uczniów w liceach profilowanych i szkołach zawodowych w powiecie skarżyskim w latach 2002-2007\*

Szkoly ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe (zasadnicze zawodowe + licea profilowane + technika + technika uzupełniające + szkoły przysposabiające)	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Uczniowie		Uczniowie		Uczniowie		Uczniowie		Uczniowie		Uczniowie	
	Ogółem	w klasie	Ogółem	w klasie	Ogółem	w klasie	Ogółem	w klasie	Ogółem	w klasie	Ogółem	w klasie
Ogółem	4003	1237	3783	1260	3629	1025	3382	1089	3334	1158	3152	974
Zasadnicze zawodowe	621	187	389	208	491	174	470	196	508	233	540	213
A) dla młodzieży	513	127	309	167	392	140	391	172	436	207	470	186
B) specjalne	60	31	80	41	99	34	79	24	72	26	70	27
C) dla dorosłych	48	29	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Licea profilowane	165	165	297	154	525	227	484	100	463	120	325	87
A) dla młodzieży	157	157	275	138	444	169	352	61	262	57	144	35
B) specjalne	8	8	10	4	13	4	14	4	16	7	0	0
C) dla dorosłych	-	-	12	12	68	54	118	35	185	56	181	52
Technika	318	885	309	898	257	586	225	669	211	682	200	540
A) dla młodzieży	246	602	248	699	219	562	212	664	211	682	200	540
C) dla dorosłych	723	283	617	199	378	24	132	5	0	0	0	0
Technika uzupełniające	-	-	-	-	13	13	127	102	188	105	235	119
C) dla dorosłych	-	-	-	-	13	13	127	102	188	105	235	119
Specjalne szkoły przysposabiające do pracy	28	0	0	0	25	25	49	22	61	18	52	15

\*uczniowie z lat 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów źródłowych US w Kielcach.

Tabela 32.1. Liczba uczniów w szkołach średnich i szkołach zawodowych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2001\*

Szkoły ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe (zasadnicze zawodowe + średnie techniczne + średnie zawodowe + szkoły przysposabiające)	1999		2000		2001	
	uczniowie		uczniowie		uczniowie	
	ogółem	w I klasie	ogółem	w I klasie	ogółem	w I klasie
Ogółem	5925	1707	5659	1645	4755	634
Zasadnicze zawodowe	1563	514	1385	463	885	75
a) dla młodzieży	1438	460	1272	412	787	48
b) specjalne	75	29	77	29	55	0
c) dla dorosłych	50	25	36	22	43	27
Średnie techniczne i zawodowe	4307	1157	4215	1182	3836	559
a) dla młodzieży	3454	795	3394	860	2738	161
w tym: licea zawodowe	303	89	319	83	252	0
licea techniczne	–	–	54	54	28	0
c) dla dorosłych	853	362	821	322	1098	398
Szkoły przysposabiające do pracy zawodowej – specjalne	55	36	59	b.d.	34	b.d.

\*uczniowie z lat 1999/2000, 2000/2001, 2001/2002.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów źródłowych US w Kielcach.

Tabela 33. Liczba absolwentów w liceach profilowanych i szkołach zawodowych w powiecie skarżyskim w latach 2002-2007\*

Szkoły ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe (zasadnicze zawodowe + licea profilowane + technika + technika uzupełniająca + szkoły przysposabiające)	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	absolwenci					
Ogółem	1426	1164	916	1032	895	761
Zasadnicze zawodowe	387	390	43	149	131	129
a) dla młodzieży	349	350	19	118	103	107
b) specjalne	24	28	9	31	28	22
c) dla dorosłych	14	12	15	–	–	0
Licea profilowane	0	0	0	129	164	159
a) dla młodzieży	0	0	0	125	122	115
b) specjalne	0	0	0	4	5	0
c) dla dorosłych	0	0	0	0	37	44
Technika	1031	758	873	754	600	417
a) dla młodzieży	807	559	680	587	479	417
c) dla dorosłych	224	199	193	167	121	0
Technika uzupełniająca	–	–	–	0	0	31
c) dla dorosłych	–	–	–	0	0	31
Specjalne szkoły przysposabiające do pracy	8	16	0	0	0	25

\*absolwenci z lat 2001/2002, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów źródłowych US w Kielcach.

Tabela 33.1. Liczba absolwentów w szkołach średnich i szkołach zawodowych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2001\*

Szkoły ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe (zasadnicze zawodowe + średnie techniczne + średnie zawodowe + szkoły przysposabiające)	1999	2000	2001
	Absolwenci		
Ogółem	1394	1515	1511
Zasadnicze zawodowe	501	494	479
a) dla młodzieży	463	457	448
b) specjalne	21	21	21
c) dla dorosłych	17	16	10
Średnie techniczne i zawodowe	881	1001	1005
a) dla młodzieży	696	777	719
w tym: licea zawodowe	63	60	53
licea techniczne	–	0	0
c) dla dorosłych	185	224	286
Szkoły przysposabiające do pracy zawodowej – specjalne	12	20	27

\*absolwenci z lat 1998/1999, 1999/2000, 2000/2001.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów źródłowych US w Kielcach.

Tabela 34. Liczba absolwentów w szkołach policealnych i pomaturalnych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007\*

Policealne i pomaturalne	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	absolwenci								
Ogółem	206	176	123	104	103	127	132	117	161
Policealne	206	176	123	104	103	127	132	117	161
a) dla młodzieży	38	40	50	32	17	58	53	27	63
Szkoły dające wykształcenie średnie zawodowe	38	40	50	32	17	58	53	27	63
c) dla dorosłych	168	136	73	72	86	69	79	90	98
Szkoły dające wykształcenie średnie zawodowe	168	136	73	72	86	69	79	90	98
Pomaturalne	–	–	–	–	–	–	–	–	–
a) dla młodzieży	–	–	–	–	–	–	–	–	–
c) dla dorosłych	–	–	–	–	–	–	–	–	–

\*absolwenci z lat 1998/1999, 1999/2000, 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów źródłowych US w Kielcach.

Jak się okazało na przestrzeni tego okresu większość uczniów stanowili uczniowie szkół średnich technicznych i zawodowych liczonych łącznie. Od 1999 roku ich wskaźnik struktury z roku na rok rośnie osiągając poziom 52,6% w 2003 roku. Od 2004 roku zaczyna być widoczny spadek udziału uczniów tych szkół w ogólnej sumie uczniów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych i w 2007 roku wskaźnik struktury wyniósł już tylko 45% (tabela 36).

Tabela 35. Liczba uczniów w szkołach policealnych i pomaturalnych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007\*

Szkoly policealne i pomaturalne	1999	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		
	uczniowie																	
	Ogółem	W klasie	Ogółem	W klasie	Ogółem	W klasie	Ogółem	W klasie	Ogółem	W klasie	Ogółem	W klasie	Ogółem	W klasie	Ogółem	W klasie	Ogółem	W klasie
Ogółem	464	223	321	178	305	172	316	186	338	211	359	255	399	255	567	382	522	b.d.
Policealne	464	223	321	178	305	172	316	186	338	211	359	255	399	255	537	352	522	b.d.
a) dla młodzieży	116	54	107	65	124	70	112	63	130	58	113	36	76	36	60	16	80	b.d.
szkoly dajace wykształcenie średnie zawodowe	116	54	107	65	124	70	112	63	130	58	113	36	76	36	60	16	80	b.d.
c) dla dorosłych	348	169	214	113	181	102	204	123	208	153	246	219	323	219	477	336	442	b.d.
szkoly dajace wykształcenie średnie zawodowe	348	169	214	113	181	102	204	123	208	153	246	219	323	219	477	336	442	b.d.
Pomaturalne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	30	0	0
a) dla młodzieży	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	17	0	0
c) dla dorosłych	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	13	0	0

\*uczniowie z lat 1999/2000, 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów źródłowych US w Kielcach.

Tabela 36. Liczba, struktura i dynamika uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007

		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007			
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Liczba uczniów													
OGÓŁEM		9 359	9 112	7 463	6 761	6 452	6 179	5 960	5 995	5 689			
Licea ogólnokształcące		2 970	3 132	2 403	2 442	2 331	2 191	2 179	2 094	2 015			
Zasadnicze zawodowe		1 563	1 385	885	621	389	491	470	508	540			
Średnie techniczne i zawodowe (do 2001 r.)	Licea profilowane					165	297	525	484	463	325		
	Technika	4 307	4 215	3 836	3 354	3 189	3 097	3 113	2 252	2 765	2 114	2 560	2 000
	Technika uzupełniająca					0	0	13	127	188		235	
Specjalne szkoły przysposabiające do pracy		55	59	34	28	0	25	49	61	52			
Policealne i pomaturalne		464	321	305	316	338	359	399	567	522			
Struktura uczniów													
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007			
OGÓŁEM		1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000			

c.d. Tabela 36. Liczba, struktura i dynamika uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007

1		2	3	4	5		6	7		8	9	10			
		1999	2000	2001	2002		2003	2004		2005	2006	2007			
Licea ogólnokształcące		0,317	0,344	0,322	0,361		0,361	0,355		0,366	0,349	0,354			
Zasadnicze zawodowe		0,167	0,152	0,119	0,092		0,060	0,079		0,079	0,085	0,095			
Średnie techniczne i zawodowe (do 2001 r.)	Licea profilowane	0,460	0,463	0,514	0,496	0,024	0,526	0,046	0,504	0,085	0,480	0,081	0,077	0,450	0,057
	Technika				0,472	0,480		0,417		0,378		0,353	0,352		
	Technika uzupełniające				0,000	0,000		0,002		0,021		0,031	0,041		
Specjalne szkoły przysposabiające do pracy		0,006	0,006	0,005	0,004		0,000	0,004		0,008	0,010	0,009			
Policealne i pomaturalne		0,050	0,035	0,041	0,047		0,052	0,058		0,067	0,095	0,092			
Dynamika uczniów															
		1999	2000	2001	2002		2003	2004		2005	2006	2007			
OGÓLEM		–	0,974	0,819	0,906		0,954	0,958		0,965	1,006	0,949			
Licea ogólnokształcące		–	1,055	0,767	1,016		0,955	0,940		0,995	0,961	0,962			
Zasadnicze zawodowe		–	0,886	0,639	0,702		0,626	1,262		0,957	1,081	1,063			
Średnie techniczne i zawodowe (do 2001 r.)	Licea profilowane	–	0,979	0,910	0,874	–	1,012	1,800	0,917	1,768	0,920	0,922	0,957	0,926	0,702
	Technika				–	0,971		0,831		0,875		0,939	0,946		
	Technika uzupełniające				–	–		–		9,769		1,480	1,250		
Specjalne szkoły przysposabiające do pracy		–	1,073	0,576	0,824		0,000	–		1,960	1,245	0,852			
Policealne i pomaturalne		–	0,692	0,950	1,036		1,070	1,062		1,111	1,421	0,921			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów źródłowych US w Kielcach.

Od 2002 roku statystyki wyodrębniają technika, licea profilowane i technika uzupełniające. Z danych wyraźnie wynika, iż większość uczniów stanowią uczniowie techników, których liczba jednak z roku na rok spada, osiągając poziom 2000 osób w 2007 roku. Największy spadek odnotowano w roku 2004, gdzie wskaźnik dynamiki wyniósł 0,831. Udział uczniów techników w sumie wszystkich uczniów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych również spada, w 2003 wynosił on 48%, natomiast w 2007 już tylko 35,2%. Duży odsetek stanowią również uczniowie liceów ogólnokształcących, średnio na poziomie 34,8%. Wysoki udział osiągnęły w latach 2002-2003, bo 36,1%, natomiast najwyższy w roku 2005 – 36,6%. W następnej kolejności znaleźli się uczniowie szkół zasadniczych zawodowych (wskaźnik struktury średnio na poziomie 10,3%), liceów profilowanych (wskaźnik struktury średnio wyniósł 6,2%), oraz policealnych i pomaturalnych (wskaźnik struktury średnio na poziomie blisko 6%). Najmniejszą liczbę stanowili uczniowie specjalnych szkół przysposabiających do pracy, średnio 0,57% wszystkich uczniów. O ile liczba uczniów szkół zasadniczych do 2003 roku ulega radykalnemu spadkowi (wskaźnik dynamiki w 2003 roku – 0,626), to już w kolejnych latach widać niewielki wzrost tej liczby, natomiast i tak na koniec 2007 roku osiąga poziom poniżej 1/3 wartości z roku 1999. Jeżeli chodzi o liczbę uczniów szkół policealnych i pomaturalnych, to od 2003 roku widać systematyczny jej wzrost, jedynie w 2007 roku nastąpił spadek w stosunku do roku poprzedniego (liczba uczniów – 522 osoby, wskaźnik dynamiki – 0,921). Powyższe spadki, a więc spadki liczby uczniów techników, liceów

ogólnokształcących, zasadniczych zawodowych, od 2005 również liceów profilowanych wyraźnie wpłynęły na spadek ogólnej liczby uczniów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. O ile w 1999 roku liczba wszystkich uczniów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych wynosiła 9359 osób, to w 2007 było to już tylko 5689 osób (61% liczby osób sprzed ośmiu lat). Na przestrzeni tego okresu liczba uczniów z roku na rok spadała, jedynie w roku 2006 wskaźnik dynamiki osiągnął poziom jedności. Sytuacja wśród absolwentów kształtowała się nieco inaczej (tabela 37).

Tabela 37. Liczba, struktura i dynamika absolwentów w szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007

Liczba absolwentów													
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007			
OGÓLEM		2221	2314	2388	2290	1996	1858	1925	1728	1629			
Licea ogólnokształcące		621	623	754	760	729	815	761	716	707			
Zasadnicze zawodowe		501	494	479	387	390	43	149	131	129			
Średnie techniczne i zawodowe (do 2001 r.)	Licea profilowane				0	0	0	129	164	159			
	Technika	881	1001	1005	1031	758	873	883	764	607	417		
	Technika uzupełniająca				0	0	0	0	0	0	31		
Specjalne szkoły przysposabiające do pracy		12	20	27	8	16	0	0	0	25			
Półeczalne i pomaturalne		206	176	123	104	103	127	132	117	161			
Struktura absolwentów													
OGÓLEM		1,00	1,00	1,00	1,00	1,0	1,00	1,00	1,00	1,00			
Licea ogólnokształcące		0,280	0,269	0,316	0,332	0,365	0,439	0,395	0,414	0,434			
Zasadnicze zawodowe		0,226	0,213	0,201	0,169	0,195	0,023	0,077	0,076	0,079			
Średnie techniczne i zawodowe (do 2001 r.)	Licea profilowane				0,000	0,000	0,000	0,007	0,095	0,098			
	Technika	0,397	0,433	0,421	0,450	0,380	0,470	0,459	0,442	0,373	0,256		
	Technika uzupełniająca				0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,019		
Specjalne szkoły przysposabiające do pracy		0,005	0,009	0,011	0,003	0,008	0,000	0,000	0,000	0,015			
Półeczalne i pomaturalne		0,093	0,076	0,052	0,045	0,052	0,068	0,069	0,068	0,099			
Dynamika absolwentów													
OGÓLEM		-	1,042	1,032	0,959	0,872	0,931	1,036	0,898	0,943			
Licea ogólnokształcące		-	1,003	1,210	1,008	0,959	1,118	0,934	0,941	0,987			
Zasadnicze zawodowe		-	0,986	0,970	0,808	1,008	0,110	3,465	0,879	0,985			
Średnie techniczne i zawodowe (do 2001 r.)	Licea profilowane				-	-	-	-	1,271	0,970			
	Technika	-	1,136	1,004	1,026	0,735	1,152	1,011	0,864	0,796	0,795	0,695	
	Technika uzupełniająca				-	-	-	-	-	-	-		
Specjalne szkoły przysposabiające do pracy		-	1,667	1,350	0,296	2,000	0,000	-	-	-			
Półeczalne i pomaturalne		-	0,854	0,699	0,846	0,990	1,233	1,039	0,886	1,376			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów źródłowych US w Kielcach.

Na przestrzeni lat 1999-2007 ich wskaźnik dynamiki wahał się, raz był powyżej jedności innym razem poniżej, natomiast wśród absolwentów, podobnie jak w przypadku uczniów, można stwierdzić tendencję spadkową. Liczba absolwentów w 2007 roku była o 592 osoby niższa w porównaniu z rokiem 1999, co stanowi 73% liczby sprzed ośmiu lat. I znowu widać wyraźnie przewagę absolwentów szkół średnich technicznych i zawodowych, w tym techników, ale tylko do roku 2004 (wskaźnik struktury na poziomie 47%). Od roku 2004 przewagę stanowią absolwenci liceów ogólnokształcących, choć biorąc pod uwagę sytuację wśród uczniów tendencja ta może się nie utrzymać. W 1999 roku sporą część wszystkich absolwentów stanowili absolwenci szkół zasadniczych zawodowych (wskaźnik struktury na poziomie 22,6%). Jednak w latach 2002 i 2003 widać wyraźny spadek liczby absolwentów tych szkół (wskaźnik struktury odpowiednio 16,9% i 19,5%), natomiast w roku 2004 można mówić o załamaniu, gdyż udział absolwentów szkół zasadniczych spadł do poziomu 2,3%. Jest to oczywiście konsekwencją naboru do tych szkół w latach 2001, 2002 i 2003. Liczba absolwentów szkół policealnych i pomaturalnych w badanych latach waha się natomiast między 206 w 1999 roku a 103 w roku 2003, osiągając w 2007 roku poziom 161 osób, czyli 78% liczby sprzed ośmiu lat oraz powracając do udziału w ogólnej sumie absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych (udział w 1999 roku wynosił 9,3%, w 2007 roku 9,9%). Absolwenci liceów profilowanych pojawili się dopiero w 2005 roku, a techników uzupełniających w 2007, osiągając udział na poziomie odpowiednio 9,8% i 1,9% w 2007 roku. Najmniejszy udział stanowią absolwenci specjalnych szkół przysposabiających do pracy.

Szkoły ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne w powiecie skarżyskim oferują różnorodne kierunki kształcenia ([www.skarzysko.powiat.pl](http://www.skarzysko.powiat.pl)). I tak licea ogólnokształcące oferują między innymi klasy matematyczno-fizyczną, biologiczno-chemiczną, humanistyczną, turystyczną, lingwistyczną, ekonomiczną, informatyczną czy też sportową i sportowo-obronną. Kończąc technikum można zostać technikiem ekonomistą, handlowcem, informatykiem, czy też technikiem hotelarstwa. Poza tym technikiem mechanikiem (o różnych specjalizacjach), usług fryzjerskich, żywienia i gospodarstwa domowego, agrobiznesu, także technikiem logistykiem, geodetą, spedytorem, poligrafem czy też technikiem transportu kolejowego i technikiem elektroenergetykiem transportu szynowego. Dostępne są również zawody technika budownictwa, drogownictwa, architektury krajobrazu, urządzeń sanitarnych, ogrodnika i technika technologii drewna. Poza tym technika ochrony środowiska i technika organizacji usług gastronomicznych. W ramach liceów profilowanych istnieją m.in. profile zarządzanie informacją i socjalny. Technika uzupełniające oferują zawód technika dróg i mostów kolejowych, transportu kolejowego czy też technika technologii żywności i technika mechanika. Mnogość zawodów oferują zasadnicze szkoły zawodowe. Kończąc taką szkołę można zostać mechanikiem (pojazdów samochodowych, maszyn i urządzeń drogowych), elektromechanikiem pojazdów samochodowych, blacharzem samochodowym, także kucharzem, piekarzem, cukiernikiem czy fryzjerem. Można także uzyskać także zawód murarza, posadzkarza, cieśli, malarza/tapeciarza, hydraulika, monter sieci komunalnych, dekarza oraz stolarza i operatora obrabiarek skrawających. Poza tym można kształcić się w klasach wielozawodowych i uzyskać zawód m.in. lakiernika, ślusarza, sprzedawcy,

kosmetyczki, złotnika-jubilera, kelnera, tapicera, krawca, a także zawód z grupy robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (wg struktury klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego). Szkoły policealne z kolei kształcą w zawodzie technika poligrafa, technika transportu kolejowego, drogownictwa, technika dróg i mostów kolejowych oraz technika elektroenergetyka transportu szynowego. W szkołach tych można zdobyć również zawód technika BHP, prac biurowych, technika logistyka, mechanika, technika obsługi turystycznej i technika hotelarstwa, technika ochrony fizycznej (osób i mienia), technika usług fryzjerskich i kosmetycznych, zawód technika elektronika, informatyka, technika administracji i archiwisty oraz technika ekonomisty i rachunkowości (księgowy), a także pielęgniarci, pracownika socjalnego, asystenta osoby niepełnosprawnej i opiekunki środowiskowej. Specjalne szkoły przysposabiające do pracy kształcą z kolei m.in. w zawodzie cukiernika, kucharza małej gastronomii, pracownika obsługi hotelowej czy też stolarza.

**Ad. 2)** We współczesnym świecie rośnie zapotrzebowanie na pracowników chętnych do nauki, a jednocześnie zdolnych, elastycznych, gotowych do współpracy i przejęcia odpowiedzialności. Wymaga się od nich twórczego myślenia, radzenia sobie w sytuacjach nietypowych i niepowtarzalnych, które to sytuacje dominują w dzisiejszej gospodarce, a umiejętność zachowania się w nich decyduje o możliwości zdobycia przewagi konkurencyjnej.

Przeprowadzono badania ankietowe wśród pracodawców powiatu skarżyskiego w celu uzyskania m.in. informacji na temat przygotowania zawodowego pracowników. Pracodawców zapytano o wiedzę, cechy, umiejętności i postawy pracowników, zarówno o ich wymagania w tym względzie wobec osób poszukujących u nich pracy, jak również o rzeczywistą wiedzę, cechy, umiejętności i postawy posiadane przez zatrudnione już u nich osoby.

W ramach pytań dotyczących wiedzy wyróżniono: teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej, wiedzę praktyczną, branżowe programy komputerowe, wiedzę o nowoczesnych materiałach, o nowych technologiach, wiedzę prawniczą, techniczną, z zakresu ekonomii, organizacji i zarządzania, o prowadzeniu działalności gospodarczej, także ogólną wiedzę z wielu dziedzin i relacji międzyludzkich. Przy każdym z punktów istniała możliwość uszczegółowienia o jaką wiedzę chodzi poprzez zadanie pytań dodatkowych, jak np.: jakiej?, jakich?, oraz podania rodzaju wiedzy niewyróżnionej w spisie poprzez zadanie pytania: inne, jakie?

Wśród umiejętności i postaw niezbędnych w dzisiejszej rzeczywistości gospodarczej wyróżniono: umiejętności innowacyjne, przedsiębiorcze, adaptacyjne, umiejętność bycia samodzielnym i samodzielnego uczenia się, także postawę otwartości na zmiany, świadomość konieczności uczenia się przez całe życie, oraz gotowość do współpracy i pracy w zespole. Znalazły się tu również skłonność do zmiany miejsca zamieszkania, skłonność do zmiany zawodu i przekwalifikowania się (elastyczność przestrzenna, zawodowa i kwalifikacyjna) oraz umiejętność szybkiego podejmowania decyzji.

Dla potrzeb badań posłużono się następującymi definicjami (A. Szydlik-Leszczczyńska, s. 323):



- **umiejętności innowacyjne** – umiejętność radzenia sobie w sytuacjach nietypowych i niepowtarzalnych, zdolność do częstego przekształcania celów, metod i sposobów działania – tworzenia nowej wiedzy;
- **umiejętności przedsiębiorcze** – zdolność do szybkiego wykorzystywania nadarżających się okazji oraz gotowość do podejmowania ryzyka, umiejętność użytecznego wykorzystania własnych zasobów, także umiejętność dostrzegania potrzeb i doskonalenia pomysłów;
- **umiejętności adaptacyjne** – umiejętność adaptacji do zmiany zadań na danym stanowisku pracy (np. konieczność łączenia różnych specjalności), zmiany miejsca pracownika w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, do zmiany miejsca zatrudnienia;
- **umiejętność bycia samodzielnym** – umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji i przyjmowania odpowiedzialności;
- **umiejętność samodzielnego uczenia się** – umiejętność samodzielnego zdobywania i przetwarzania informacji;
- **świadomość konieczności uczenia się** – świadomość konieczności uczenia się przez całe życie.

Wśród cech, umiejętności ocenianych przez pracodawców u osób poszukujących u nich pracy znalazły się: umiejętność dotarcia do ofert pracy, pisanie dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji, obsługi komputera, negocjacji z pracodawcami, nawiązywania kontaktów, także doświadczenie i umiejętności zawodowe. Poza tym wyróżniono również: znajomość języków obcych, pewność siebie/wiarę we własne siły, wytrwałość w dążeniu do celu, kreatywność/pomysłowość, dobrą aparycję i kulturę osobistą.

Ankiety skierowano do 385 pracodawców, natomiast odpowiedzi uzyskano na poziomie średnio 20% na każde pytanie. Ze względu na powyższe wyniki badań ankietowych nie można uogólniać na całą badaną populację, a jedynie odnosić do firm, które zechciały odpowiedzieć na zadawane w tym względzie pytania. Procent odpowiedzi liczono w odniesieniu do sumy odpowiedzi na każde pytanie z osobna (wyniki ankietowych badań własnych zaprezentowano w tabelach: 38, 39, 40, 41, 42).

W wyniku badań okazało się, iż pracodawcy zgłaszają największe zapotrzebowanie na wiedzę praktyczną (75,3% odpowiedzi), także dotyczącą relacji międzyludzkich (68,6%) oraz teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej (52,9%) (tabela 38).

Wśród teoretycznych podstaw wiedzy zawodowej wymieniono budownictwo, budownictwo drogowe, krawiectwo, florystykę, handel, farmację, także wiedzę z zakresu materiałów i technik elektroinstalacyjnych, znajomość rynku motoryzacyjnego, obsługę obrabiarek i uprawnień z tym związane. W przypadku wiedzy praktycznej również wymieniano budownictwo, w tym drogowe, krawiectwo, handel, ale także wiedzę z zakresu obróbki, tłocznictwa i spawalnictwa. Do relacji międzyludzkich pracodawcy zaliczyli techniki sprzedaży, podstawy marketingu, komunikację, kontakt z klientem, w tym relacje z klientem-pacjentem.

Tabela 38. Stopień zapotrzebowania na wiedzę pracowników firm zgłaszaną przez te firmy

Proszę określić w jakim stopniu podana poniżej wiedza <b>jest potrzebna</b> osobom zatrudnionym w Państwa firmie	Nie jest potrzebna lub potrzebna w małym stopniu		Jest potrzebna w dużym i bardzo dużym stopniu		Trudno powiedzieć	
	liczbowo	w %	liczbowo	w %	liczbowo	w %
a) teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej	32	37,6	45	52,9	8	9,4
b) wiedza praktyczna	17	19,1	67	75,3	5	5,6
c) branżowe programy komputerowe	62	69,7	24	27,0	3	3,4
d) wiedza o nowoczesnych materiałach	56	63,6	28	31,8	4	4,5
e) wiedza o nowych technologiach	56	64,4	27	31,0	4	4,6
f) wiedza prawnicza	72	83,7	11	12,8	3	3,5
g) wiedza techniczna	56	62,9	31	34,8	2	2,2
h) z zakresu ekonomii, organizacji i zarządzania	61	67,0	24	26,4	6	6,6
i) o prowadzeniu działalności gospodarczej	64	70,3	21	23,1	6	6,6
j) ogólna wiedza z wielu dziedzin	43	52,4	31	37,8	8	9,8
k) relacji międzyludzkich	20	23,3	59	68,6	7	8,1
l) inne	2	50,0	1	25,0	1	25,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

W najmniejszym stopniu z kolei pracodawcy oczekują od swoich pracowników wiedzy prawniczej (83,7% odpowiedzi „nie jest potrzebna” lub „potrzebna w małym stopniu”), o prowadzeniu działalności gospodarczej oraz wiedzy z zakresu branżowych programów komputerowych, natomiast jeden z pracodawców potrzebuje od swoich pracowników znajomości programu „Płatnik”. Przy kategorii „inne” wymieniono ucziwą rywalizację.

Tabela 39. Opinia pracodawców na temat stopnia posiadania wiedzy przez ich pracowników.

Proszę określić w jakim stopniu podaną poniżej wiedzę <b>posiadają</b> osoby zatrudnione w Państwa firmie	Nie posiadają lub posiadają w małym stopniu		Posiadają w dużym i bardzo dużym stopniu		Trudno powiedzieć	
	liczbowo	w %	liczbowo	w %	liczbowo	w %
1	2	3	4	5	6	7
a) teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej	26	31,3	51	61,4	6	7,2
b) wiedza praktyczna	17	19,3	65	73,9	6	6,8
c) branżowe programy komputerowe	49	59,8	28	34,1	5	6,1
d) wiedza o nowoczesnych materiałach	55	68,8	19	23,8	6	7,5
e) wiedza o nowych technologiach	56	74,7	14	18,7	5	6,7
f) wiedza prawnicza	59	79,7	8	10,8	7	9,5
g) wiedza techniczna	52	65,8	19	24,1	8	10,1
h) z zakresu ekonomii, organizacji i zarządzania	51	63,8	26	32,5	3	3,8
i) o prowadzeniu działalności gospodarczej	53	64,6	19	23,2	10	12,2
j) ogólna wiedza z wielu dziedzin	28	40,0	29	41,4	13	18,6
k) relacji międzyludzkich	28	35,0	47	58,8	5	6,3
l) inne	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

W opinii pracodawców ich pracownicy w największym stopniu posiadają, co pokrywa się z ich oczekiwaniami, wiedzę praktyczną (73,9%), teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej (61,4%) i relacji międzyludzkich (58,8%) (tabela 39). Przy czym pracownicy posiadają większe podstawy teoretycznej wiedzy zawodowej niż tego oczekują pracodawcy (różnica na plus na poziomie 8,5%), natomiast mniejsze, co do relacji międzyludzkich (różnica na minus na poziomie 10%).

Jeżeli chodzi o teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej to pracodawcom najbardziej brakuje wiedzy z zakresu handlu, budownictwa, florystyki i farmacji, natomiast wiedzy praktycznej szczególnie z zakresu handlu i budownictwa. Podobnie do oczekiwań pracodawców w najmniejszym stopniu pracownicy posiadają wiedzę prawniczą, ale również wiedzę o nowych technologiach, o nowoczesnych materiałach a zaraz potem pracodawcy wymieniają wiedzę techniczną. Największy niedosyt pracodawcy wyrażają tutaj w stosunku do wiedzy o nowych technologiach (różnica między zapotrzebowaniem pracodawców a posiadaniem przez pracowników na poziomie 12,3%), następnie w stosunku do wiedzy technicznej (10,7%) oraz wiedzy o nowoczesnych materiałach (8%). Najtrudniej było ustosunkować się pracodawcom do ogólnej wiedzy z wielu dziedzin, i to zarówno jeżeli chodzi o wymagania dotyczące tej wiedzy wobec swoich pracowników, jak i ocenę jej posiadania przez nich, ponieważ w najwyższym stopniu udzielili tutaj odpowiedzi „trudno powiedzieć” (odpowiednio 9,8% i 18,6%).

Jeżeli chodzi o cechy, umiejętności pracowników to okazało się, że pracodawcy poszukują osób przede wszystkim gotowych do współpracy i pracy w zespole (78,3%), samodzielnych (77,1%), a także potrafiących samodzielnie zdobywać wiedzę (70,0%) i otwartych na zmiany (68,8%) (tabela 40).

Tabela 40. Stopień zapotrzebowania na cechy, umiejętności pracowników firm zgłaszany przez te firmy.

Proszę określić w jakim stopniu podane poniżej umiejętności, cechy są potrzebne osobom zatrudnionym w Państwa firmie	Nie są potrzebne lub potrzebne w małym stopniu		Są potrzebne w dużym i bardzo dużym stopniu		Trudno powiedzieć	
	liczbowo	w %	liczbowo	w %	liczbowo	w %
a) skłonność do zmiany miejsca zamieszkania	65	80,2	3	3,7	13	16,0
b) skłonność do zmiany zawodu	62	75,6	5	6,1	15	18,3
c) skłonność do przekwalifikowania się	54	65,1	17	20,5	12	14,5
d) umiejętności innowacyjne	42	51,2	36	43,9	4	4,9
e) umiejętności przedsiębiorcze	43	52,4	34	41,5	5	6,1
f) umiejętności adaptacyjne	31	38,3	41	50,6	9	11,1
g) umiejętność bycia samodzielnym	15	18,1	64	77,1	4	4,8
h) umiejętność samodzielnego uczenia się	21	26,3	56	70,0	3	3,8
i) postawę otwartości na zmiany	22	27,5	55	68,8	3	3,8
j) świadomość konieczności ciągłego uczenia się	24	29,3	53	64,6	5	6,1
k) gotowość do współpracy i pracy w zespole	15	18,1	65	78,3	3	3,6
l) umiejętność szybkiego podejmowania decyzji	27	33,8	49	61,3	4	5,0
m) inne	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Z kolei w najmniejszym stopniu zainteresowani są u swoich pracowników przejawianiem elastyczności przestrzennej (80,2% odpowiedzi „nie jest potrzebna” lub „potrzebna w małym stopniu”), również zawodowej (75,6%) i kwalifikacyjnej (65,1%). W opinii pracodawców zatrudnieni w firmach pracownicy w największym stopniu są samodzielni (74,3%) oraz gotowi do współpracy i pracy w zespole (71,6%), przy czym wyrażają je na nieco niższym poziomie niż życzyliby sobie tego pracodawcy (tabela 41). Na dość wysokim poziomie pracodawcy ocenili również posiadanie przez pracowników umiejętności samodzielnego uczenia się (62,5%), świadomość konieczności uczenia się, przez całe życie (59,7%) oraz postawę otwartości na zmiany (58,9%), ale one również nie w pełni zadowolają pracodawców. Największy niedosyt odczuwają oni w przypadku postawy otwartości na zmiany, następnie umiejętności samodzielnego uczenia się a najmniejszy w przypadku świadomości konieczności ciągłego uczenia się. W opinii pracodawców ich pracownicy w najmniejszym stopniu przejawiają skłonność do zmiany miejsca zamieszkania, skłonność do zmiany zawodu, umiejętności przedsiębiorcze i skłonność do przekwalifikowania się. Mimo tych opinii pracodawcom najtrudniej było ustosunkować się do posiadania przez ich pracowników elastyczności przestrzennej, zawodowej i kwalifikacyjnej (odpowiednio 17,8%, 17,8% i 12,0% odpowiedzi „trudno powiedzieć”, w jakim stopniu pracownicy posiadają te cechy). Być może wynika to z faktu, iż nie mieli oni okazji zweryfikować posiadania tych cech u swoich pracowników, ponieważ zapotrzebowanie pracodawców na te cechy jest najmniejsze.

Tabela 41. Opinia pracodawców na temat stopnia posiadania cech, umiejętności przez ich pracowników

Proszę określić w jakim stopniu podane poniżej umiejętności, cechy posiadają osoby zatrudnione w Państwa firmie	Nie posiadają lub posiadają w małym stopniu		Posiadają w dużym i bardzo dużym stopniu		Trudno powiedzieć	
	liczbowo	w %	liczbowo	w %	liczbowo	w %
a) skłonność do zmiany miejsca zamieszkania	57	78,1	3	4,1	13	17,8
b) skłonność do zmiany zawodu	52	71,2	8	11,0	13	17,8
c) skłonność do przekwalifikowania się	44	58,7	22	29,3	9	12,0
d) umiejętności innowacyjne	41	54,7	30	40,0	4	5,3
e) umiejętności przedsiębiorcze	47	65,3	22	30,6	3	4,2
f) umiejętności adaptacyjne	29	40,8	36	50,7	6	8,5
g) umiejętność bycia samodzielnym	16	21,6	55	74,3	3	4,1
h) umiejętność samodzielnego uczenia się	23	31,9	45	62,5	4	5,6
i) postawę otwartości na zmiany	25	34,2	43	58,9	5	6,8
j) świadomość konieczności ciągłego uczenia się	24	33,3	43	59,7	5	6,9
k) gotowość do współpracy i pracy w zespole	18	24,3	53	71,6	3	4,1
l) umiejętność szybkiego podejmowania decyzji	30	41,1	40	54,8	3	4,1
m) inne	1	100,0	0	0,0	0	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Pracodawcy przy ocenie osób poszukujących u nich pracy w największym stopniu biorą pod uwagę kulturę osobistą (87,8%), umiejętność nawiązywania kontaktów (86,7%) oraz kreatywność, pomysłowość (85,5%) (tabela 42). W nieco mniejszym, ale również dużym stopniu, biorą oni pod uwagę pewność siebie, wiarę we własne siły i umiejętności zawodowe. W dalszej kolejności znalazły się dobra aparycja, wytrwałość w dążeniu do celu i doświadczenie zawodowe. W najmniejszym stopniu z kolei pracodawcy przy zatrudnianiu nowego pracownika patrzą na znajomość języków obcych (85,3% odpowiedzi „nie bierzemy pod uwagę” lub „bierzemy pod uwagę w małym stopniu”), umiejętność pisania dokumentów aplikacyjnych (68,5%) i umiejętność dotarcia do ofert pracy (65,8%).

Tabela 42. Opinia pracodawców na temat cech, umiejętności branych pod uwagę przy ocenie osób poszukujących u nich pracy

Proszę określić, w jakim stopniu podane poniżej cechy, umiejętności <u>biorą Państwo pod uwagę przy ocenie osób poszukujących u Państwa pracy</u>	Nie bierzemy pod uwagę lub bierzemy pod uwagę w małym stopniu		Bierzemy pod uwagę w dużym i bardzo dużym stopniu		Trudno powiedzieć	
	liczbowo	w %	liczbowo	w %	liczbowo	w %
a) umiejętność dotarcia do ofert pracy	48	65,8	16	21,9	9	12,3
b) umiejętność pisania dokumentów (CV, list motywacyjny)	50	68,5	17	23,3	6	8,2
c) umiejętność autoprezentacji	14	18,9	56	75,7	4	5,4
d) znajomość języków obcych	64	85,3	10	13,3	1	1,3
e) umiejętność obsługi komputera	45	60,0	29	38,7	1	1,3
f) umiejętność negocjacji z pracodawcami	34	46,6	27	37,0	12	16,4
g) umiejętność nawiązywania kontaktów	6	8,0	65	86,7	4	5,3
h) pewność siebie, wiarę we własne siły	11	15,1	56	76,7	6	8,2
i) doświadczenie zawodowe	27	34,6	50	64,1	1	1,3
j) umiejętności zawodowe	18	23,1	58	74,4	2	2,6
k) wytrwałość w dążeniu do celu	23	31,1	48	64,9	3	4,1
l) kreatywność, pomysłowość	8	10,5	65	85,5	3	3,9
m) dobrą aparycję	21	28,0	52	69,3	2	2,7
n) kulturę osobistą	8	10,8	65	87,8	1	1,4
o) inne	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

**Ad 3)** W powiecie skarżyskim istnieje bogata oferta w zakresie różnego rodzaju kursów i szkoleń. Pracownicy swoją wiedzę czy umiejętności mogą poszerzyć i pogłębić w drodze kształcenia ustawicznego i szkoleń zawodowych, także poprzez praktyczną naukę zawodu.

Oferta szkoleniowa obejmuje m.in.:

- Kursy języków obcych (j. angielskiego, niemieckiego, francuskiego, włoskiego, rosyjskiego)
- Kursy na prawo jazdy (kategorie A, B, C, CE, D)
- Kursy dające specjalistyczne uprawnienia, jak np. operator wózków widłowych (kierowanie i obsługa wózków jezdniowych w transporcie wewnątrzzakładowym), konserwator maszyn roboczych, także kursy obsługi i konserwacji urządzeń poddozorowych (wózki podnośnikowe: akumulatorowe i spalinowe, suwnice, żurawie), operator ładowarek jednonaczyniowych kl. III
- Kursy komputerowe/informatyczne (obsługa komputera w biurze, księgowości komputerowej (np. w małej i średniej firmie), administratora sieci komputerowych, grafiki komputerowej i projektowania, tworzenia stron internetowych, obsługi urządzeń fiskalnych, obsługa tablicy interaktywnej i urządzeń multimedialnych/projektora)
- Kursy budowlano–instalacyjne (projektowanie urbanistyczne, nadzór instalacyjny, projekty ogrodów, brukarz, glazurnik–posadzkarz, monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych, technolog robót wykończeniowych w budownictwie)
- Kursy kosmetyczne (kosmetyczka, makijaż i pielęgnacja ciała, stylizacja paznokci – tippy, manicure – pedicure)
- Kursy fryzjerskie (fryzjer, koloryzacja i pielęgnacja, pielęgnacja i strzyżenie, wizaż i stylizacja)
- Kursy gastronomiczne (kelner, barman, kucharz, minimum sanitarne i system HACCP, wdrażanie systemu HACCP, organizacja i obsługa przyjęć okolicznościowych – catering)
- Kursy masażu (klasyczny, leczniczy)
- Kursy na opiekuna (opiekun osób starszych i niepełnosprawnych, opiekun dzieci i prowadzenie domu)
- Kursy magazyniera i sprzedawcy (magazynier–sprzedawca, sprzedawca–kasjer (fakturowanie i sprzedaż, kasjer z obsługą kas fiskalnych i urządzeń sklepowych), magazynier z umiejętnościami obsługi komputera i uprawnieniami kierowcy wózków jezdniowych z napędem silnikowym, sprzedawca z obsługą komputera i kas fiskalnych)
- Kursy krawiectwa (projektowanie odzieży, samodzielny kreator ubiorów)
- Kursy na pracownika biura z obsługą komputera i urządzeń biurowych (pracownik sekretariatu, asystent prezesa)
- Kursy przygotowawcze do egzaminów kwalifikacyjnych na tytuł zawodowy lub mistrza w zawodzie (np. fryzjerskie, gastronomiczne)
- Szkolenia BHP
- Kursy pedagogiczne (np. dla instruktorów obsługi praktyk i pozaszkolnych form kształcenia)
- Kursy florystyczne

- Kursy z zakresu techniki i technologii (jak np. kurs spawania blach i rur spoinami pachwinowymi i spawania blach spoinami czołowymi metodą MAG, obrabiarki sterowane numerycznie)
- Kursy na pracownika ochrony fizycznej (ochrona mienia i osób).

Poza tym prowadzi się szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy (szkolenia z zakresu pisania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji, szukania ofert pracy) czy też szkolenia związane z rozpoczynaniem działalności gospodarczej. Praktyczną naukę zawodu można odbywać na zorganizowanych zajęciach praktycznych w zakresie różnych zawodów, np. budowlanych (murarz, posadzkarz, technik budownictwa), mechanicznych i samochodowych (mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych, technik mechanik) czy też elektrycznych i elektronicznych (technik elektronik) oraz BHP (technik bezpieczeństwa i higieny pracy).

## **2.6 Lokalny rynek pracy w świetle badań ankietowych**

### **2.6.1. Metodologia badań ankietowych**

Analiza danych statystycznych, przedstawiona w poprzedniej części pracy, pozwoliła rozpoznać zmiany i trendy lokalnego rynku pracy o charakterze ilościowym.

W dalszej części opracowania analiza zostanie rozszerzona o dane uzyskane z badań ankietowych. Przeprowadzenie tego typu badań pozwoli uzupełnić i rozszerzyć opis skarżyskiego rynku pracy o informacje o charakterze jakościowym (opinie pracodawców i osób bezrobotnych), jednocześnie zostaną uwzględnione opinie respondentów dotyczące zjawisk ilościowych (np. zmian dotyczących wielkości zatrudnienia, poziomu płacy progowej itp.).

Istotną kwestią badań ankietowych było poszukiwanie odpowiedzi na m.in. takie zagadnienia, jak:

- określenie aktualnego popytu na pracę (zarówno zagospodarowane, jak i wolne miejsca pracy),
- preferencji pracodawców w zakresie cech i umiejętności potencjalnych pracowników,
- określenie planowanego popytu na pracę (planowane przyjęcia i zwolnienia z pracy),
- identyfikacja wykorzystywanych elastycznych form zatrudnienia,
- określenie czynników determinujących popyt na pracę w powiecie skarżyskim,
- motywy podejmowania kontaktów pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy,
- poziom satysfakcji z pracowników zatrudnionych za pośrednictwem PUP,
- postaw osób bezrobotnych (np. w jaki sposób szukają pracy, gotowości do mobilności przestrzennej i zawodowej),
- wysokość płacy progowej.

Podmiotem badań ankietowych, przeprowadzanych na potrzeby niniejszego opracowania, były podmioty gospodarcze zarejestrowane w Rejestrze REGON Urzędu Statystycznego w Kielcach oraz osoby bezrobotne.

Z uwagi na znaczną liczebność przedsiębiorstw (7,7 tys.) i bezrobotnych (7,8 tys.) oraz konieczność minimalizacji kosztów prac badawczych, zbiorowości te badane były metodą reprezentacyjną. Metoda reprezentacyjna oznacza badanie części zbiorowości generalnej jednorodnej pod względem wybranej jednej lub większej ilości cech<sup>81</sup>.

Badania objęły przedsiębiorstwa reprezentujące wszystkie sekcje PKD (poza rolnictwem i leśnictwem), bez względu na wielkość podmiotu gospodarczego. Z kolei badania bezrobotnych obejmowały osoby zarejestrowane jako poszukujące pracy w rejestrach PUP w Skarżysku-Kamienniej.

Narzędzie badawcze stanowiły kwestionariusze ankiet. O wyborze tego narzędzia badawczego zadecydowały zalety tej metody uzyskiwania informacji. Przede wszystkim badania ankietowe zmniejszają prawdopodobieństwo tzw. błędów odpowiedzi<sup>82</sup>, co jest szczególnie wartościową w badaniach o charakterze społeczno-ekonomicznym. Ponadto ankietę, ze względu na swoją anonimowość, sprzyja o wiele bardziej szczerym odpowiedziom respondenta<sup>83</sup>, który jednocześnie dysponuje większą ilością czasu na zastanowienie się nad udzielanymi odpowiedziami.

Badania ankietowe przeprowadzono na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Skarżysku-Kamienniej w okresie czerwiec – sierpień 2008 r. W konsekwencji podjętych działań, w tym przede wszystkim zaangażowaniu ankietowanych w proces ankietacji, odpowiedzi udzieliło 387 przedsiębiorców (5% badanej populacji) i 389 bezrobotnych.

Kwestionariusze ankiet zawierały pytania o charakterze zamkniętym, półotwartym i otwartym. Pytania zamknięte pozwalały na uzyskanie jednoznacznych, klarownych odpowiedzi respondentów na dany temat, np. określenie branży, w której firma prowadzi działalność, liczby zatrudnionych pracowników na podstawie standardowych i elastycznych form zatrudnienia, czasu prowadzenia przedsiębiorstwa, obszar działalności. W ramach pytań zamkniętych uzyskano informacje o planowanych zwolnieniach i przyjęciach pracowników, w perspektywie jednego i dwóch lat.

Zastosowanie pytań półotwartych i otwartych dawało respondentowi możliwość swobodnych wypowiedzi. Dzięki temu zebrano opinie o zupełnie subiektywnym charakterze, np. dotyczące wysokości płacy progowej czy opinii przedsiębiorców o czynnikach determinujących poziom zapotrzebowania na pracowników. Negatywnym aspektem pytań otwartych i półotwartych była konieczność kategoryzacji odpowiedzi, która może prowadzić do wypaczenia opinii respondenta na badany temat.

Kwestionariusze ankiet przedstawione zostały w załączniku niniejszego opracowania.

### **Metoda opracowania wyników**

Po zebraniu danych z badań ankietowych rozpoczął się proces weryfikacji uzyskanych informacji. Polegał on na ustaleniu, czy i jaką wartość merytoryczną ma zebrany materiał.

---

<sup>81</sup> J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Śląsk, Katowice 1999, s. 112-113.

<sup>82</sup> Por. J. Steczkowski, *Metoda reprezentacyjna w badaniach ekonomiczno-społecznych*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa-Kraków 1995, s. 25.

<sup>83</sup> Por. F. Krzykał, *Metodologia badań i technik badawczych socjologii gospodarczej*, AE w Poznaniu, Poznań 1998, s. 156.



Przetworzenie zgromadzonego materiału faktograficznego w postaci opisowej i graficznej odbyło się przy użyciu programu Excel. Wyboru tego programu dokonano ze względu na możliwość eksportu danych do innych programów oraz czytelność prezentacji graficznej danych.

Prezentując procentowe rozkłady odpowiedzi (udziały danej odpowiedzi) zastosowano wykresy kołowe, natomiast w przypadku obrazowania dynamiki (zmian w czasie) badanego zjawiska zastosowano wykresy liniowe. Wybór takich form prezentacji wyników badań zwiększa ich czytelność.

## 2.6.2. Popyt na pracę i opinie pracodawców o rynku pracy

### Charakterystyka badanych przedsiębiorstw

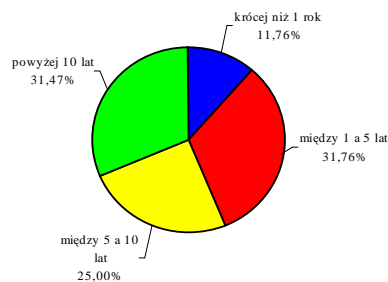
Badania dotyczące popytu na pracę objęły pracodawców reprezentujących przedsiębiorstwa ze wszystkich działów gospodarki narodowej (poza rolnictwem i leśnictwem). Badaniem zostały objęte wszystkie przedsiębiorstwa duże (próba pełna), natomiast firmy małe i średnie zostały wybrane według losowania proporcjonalnego warstwowego.

Spośród ankietowanych przedsiębiorstw najliczniejszą – 83,4% grupę stanowiły mikropodmioty (zatrudniające 0–9 pracowników), następnie małe (zatrudniające 10–49 pracowników) – 11,3%, średnie (zatrudniające 50–249 pracowników) – 4,8%. Najmniej liczną populację tworzyły firmy duże – poniżej 0,5%.

Jeżeli chodzi o formę prawną ankietowanych firm, to została ona zdominowana (78,8%) przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Następne formy prowadzonej działalności to: spółki prawa handlowego (13,4%), spółdzielnie (3,1%) oraz przedsiębiorstwa państwowe (2,5%) i inne (2,2%).

Ankietowane przedsiębiorstwa (62%) prowadziły działalność przede wszystkim na rynku lokalnym, a ¼ firm na regionalnym. Co dziesiąty podmiot (10,64%) na krajowym rynku, 1,33% na międzynarodowym.

Co trzecie ankietowane przedsiębiorstwo (31,47%) funkcjonowało dłużej niż 10 lat, 11,76% krócej niż jeden rok. Szczegółowe informacje dotyczące czasu działania firm przedstawia rysunek 2.



Rys. 2. Czas funkcjonowania przedsiębiorstwa  
Źródło: Badania własne.

Niemal ¼ ankietowanych przedsiębiorstw prowadziło działalność gospodarczą w 2 sekcjach: budownictwo – 7,5%, handel hurtowy i detaliczny – 67,8%. Ankietowane przedsiębiorstwa reprezentowały ponadto przetwórstwo przemysłowe – 4,8%, transport – 2,7%, górnictwo – 0,3%, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną – 0,6%, obsługę firm i nieruchomości – 11,9%, pośrednictwo finansowe – 3,2%, hotele i restauracje – 1,7%.

Ankietowane przedsiębiorstwa zatrudniały w dniu przeprowadzenia badania **6315 osób** w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony.

Pomimo niskiego odsetka udziału dużych przedsiębiorstw w badaniach ankietowych, podmioty te zatrudniały niemal połowę pracowników z badanych firm (3100 osób, co stanowi 49% ogółu zatrudnienia), przedsiębiorstwa średnie zatrudniały 1584 osoby (25,08%). Zatem niemal ¾ pracujących świadczyło pracę w podmiotach średnich i dużych.

Zaledwie co czwarte zatrudnienie pochodziło z małych (921 osób) i mikropodmiotów (746 osób) – 11,8%. Średnio ankietowane przedsiębiorstwo zatrudniało 16 pracowników.

Analizując zatrudnienie w kontekście formy prawnej przedsiębiorstwa, należy stwierdzić, iż najwięcej osób zatrudniały spółki prawa handlowego (48,28%) oraz zakłady osób fizycznych (29,3%). Szczegółowe informacje dotyczące zatrudnienia w poszczególnych formach prawnych przedsiębiorstw przedstawia tabela 43.

Tabela 43. Liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach z uwzględnieniem ich formy prawnej

Forma prawna firmy	Liczba zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin	Udział zatrudnionych (w %)
Przedsiębiorstwo państwowe	281	4,45
Spółka prawa handlowego	3049	48,28
Zakład osoby fizycznej	1850	29,29
Spółdzielnia	349	5,53
Inna	786	12,45
Ogółem	6315	100,00

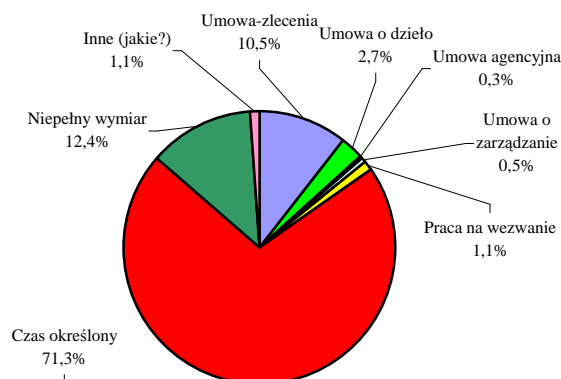
Zródło: Badania własne.

Konieczność stosowania ochronnych przepisów prawa pracy, istnienie obowiązków o charakterze socjalnym, ograniczenia w dopuszczalności rozwiązania stosunku prawnego, a także większe, co do zasady, obciążenia w zakresie składek ubezpieczeniowych powodują, iż zatrudnienie pracownicze traktowane jest, przez pracodawców, jako bardziej kosztowne. W efekcie poszukują oni możliwości obniżenia kosztów pracy. Możliwość taką stwarzają elastyczne formy zatrudnienia, w tym umowy prawa cywilnego. Kodeks cywilny bowiem, nie reguluje takich kwestii jak: minimalne wynagrodzenie za pracę, czas pracy czy urlopy wypoczynkowe. W konsekwencji firmy zatrudniały w ramach tzw. elastycznych form zatrudnienia. Liczba osób zaangażowanych w takie świadczenie pracy wyniosła 1891 osób, co stanowiło niemal 30% zatrudnienia standardowego.

Najczęstszą formą zatrudnienia elastycznego (rysunek 3) było zatrudnienie na czas określony, objęło ono 1349 osób, co stanowiło 71,3%. Drugą z kolei było zatrudnienie w niepełnym wymiarze – 389 osób (12,4%). Udziały pozostałych form przedstawiały się

następująco: umowa-zlecenie – 10,5%, umowa o dzieło – 2,74%, umowa o zarządzanie – 0,5%, umowa agencyjna – 0,3%, praca na wezwanie – 1,1%.

Nie odnotowano takich form zatrudnienia, jak leasing pracowniczy czy telepraca.



Rys. 3. Zatrudnienie na elastycznych zasadach w przedsiębiorstwach

Źródło: Badania własne.

Zatrudnienie na elastycznych zasadach było zróżnicowane z punktu widzenia formy prawnej podmiotu gospodarczego. Najczęściej wykorzystywane było przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą: 1275 osób (67,42% ogółu) oraz spółki prawa handlowego 190 osób (10,05%). Przedsiębiorstwa państwowe zatrudniały 117 osób (6,19%), inne 129 osób (6,82%) i spółdzielnia 123 osoby (6,5%).

Najczęstszą formą elastycznego zatrudnienia w przedsiębiorstwach państwowych było zatrudnienie na czas określony, objęło ono 44% pracowników oraz na podstawie umów cywilno-prawnych, w tym: umowy – zlecenia (24,78%) i umowy o dzieło (13,67%).

Podobne tendencje wystąpiły w spółkach prawa handlowego. Spośród 190 osób ponad połowa (51%) zatrudnionych było na czas określony, a 23,7% w niepełnym wymiarze czasu pracy. Najrzadszą formą wykorzystywaną przez te firmy była umowa o dzieło. Szczegółowe informacje zawiera tabela 44.

Preferencje w zakresie zatrudnienia pracowników były również zróżnicowane w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Najczęściej na elastycznych zasadach zatrudniały przedsiębiorstwa duże, w których pracowały 994 osoby, (52,56%), następnie w mikropodmiotach 340 osób (17,98%), małych – 283 osoby (14,96%) oraz średnich 258 osób (13,64%).

Odnosząc powyższe informacje do liczby podmiotów należy stwierdzić, iż największe zatrudnienie na elastycznych zasadach tworzone było w dużych przedsiębiorstwach (497

osób na przedsiębiorstwo), średnich (13,58 osoby), małych (6,43 osoby), mikro (1,05 osoby).

Tabela 44. Zatrudnienie w elastycznych formach w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem ich formy prawnej

Forma prawna firmy	Forma zatrudnienia	Liczba zatrudnionych
Przedsiębiorstwo państwowe	Umowa-zlecenie	29
	Umowa o dzieło	16
	Zatrudnienie na czas określony	52
	Zatrudnienie w niepełnym wymiarze	20
Spółka prawa handlowego	Umowa-zlecenie	43
	Umowa o dzieło	5
	Zatrudnienie na czas określony	97
	Zatrudnienie w niepełnym wymiarze	45
Zakład osoby fizycznej	Umowa-zlecenie	82
	Umowa o dzieło	16
	Zatrudnienie na czas określony	1107
	Zatrudnienie w niepełnym wymiarze	70
Spółdzielnia	Umowa-zlecenie	10
	Umowa o dzieło	8
	Zatrudnienie na czas określony	33
	Zatrudnienie w niepełnym wymiarze	72
Inna	Umowa-zlecenie	35
	Umowa o dzieło	6
	Zatrudnienie na czas określony	60
	Zatrudnienie w niepełnym wymiarze	28

Zródła: Badania ankietowe.

Należy jednocześnie zaznaczyć, iż najmniejsze podmioty wykorzystują znacznie bardziej zróżnicowane spektrum elastycznych form zatrudnienia pracowników. Ponadto, im mniejsze przedsiębiorstwo, tym częściej zatrudniani są pracownicy na podstawie umów cywilnych (33,82% w mikro, 28,97% w małych, 19,38% w średnich i 0% w dużych). Oznacza to, że ich zatrudnienie jest bardziej dostosowane do zmieniających się warunków zewnętrznych (stan koniunktury czy wielkość zamówień przedsiębiorstwa). W tabeli 45 przedstawiono wykorzystanie niestandardowego zatrudnienia w przedsiębiorstwach.

Tabela 45. Wykorzystywanie niestandardowego zatrudnienia w przedsiębiorstwach (w %)

Forma zatrudnienia	Duże		Średnie		Małe		Mikro	
	Liczba osób	Udział (%)	Liczba osób	Udział (%)	Liczba osób	Udział (%)	Liczba osób	Udział (%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Umowa-zlecenie	0	0	39	15,12	72	25,44	85	25,0
Umowa o dzieło	0	0	11	4,26	10	3,53	30	8,82
Umowa agencyjna	0	0	0	0	0	0,0	6	1,77
Kontrakt menedżerski	0	0	0	0	8	2,83	2	0,59
Praca na wezwanie	0	0	0	0	11	3,89	10	2,94
Zatrudnienie na czas określony	980	98,59	143	55,43	115	40,64	101	29,71

c.d. Tabela 45. Wykorzystywanie niestandardowego zatrudnienia w przedsiębiorstwach (w %)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze	14	1,41	63	24,42	66	23,32	90	26,47
Inne	0	0	2	0,77	1	0,35	16	4,70
Ogółem	994	100	258	100	283	100	340	100

Zródło: Badania własne.

Analizując preferencje zatrudnienia w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem ich wielkości należy podkreślić, iż w dużych podmiotach zatrudnienie na czas określony stanowiło 98,59%, średnich 55,43%, małych 40,64%, podczas gdy w mikropodmiotach już tylko 29,71%. Dostrzega się zatem dodatnią zależność między wielkością przedsiębiorstwa, a zatrudnieniem na czas określony. Mikropodmioty z kolei częściej (26,47%), niż pozostałe firmy, wykorzystują zatrudnienie w niepełnym wymiarze.

Z przytoczonych danych (tabela 45) wynika, iż przedsiębiorcy – bez względu na wielkość firmy – najczęściej wybierają zatrudnienie pracownicze, na podstawie prawa pracy. Są to umowy o pracę na czas określony i nieokreślony.

### Fluktuacje zatrudnienia

W porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego (2007) poziom zatrudnienia nie podlegał zmianom w 278 podmiotach (71,8%), pozostałe (28,2%) dokonywały zarówno zwiększenia, jak i zmniejszenia zatrudnienia.

Zatrudnienie w tym czasie podlegało następującym fluktuacjom: wzrosło w 124 firmach, w tyłu samo zmniejszyło się. W konsekwencji poziom zatrudnienia w ankietowanych firmach nie zmienił się.

Wzrost liczby zatrudnionych wyraźnie przewyższał spadek w podmiotach osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (wzrost o 82 a spadek o 43 osoby). W pozostałych przedsiębiorstwach, bez względu na formę prawną, spadki zatrudnienia przewyższały jego wzrosty.

Analizując przyczyny spadku zatrudnienia, pracodawcy najczęściej wskazywali na zmniejszenie obrotów firmy (20,8%) oraz zmniejszenie zysków (14,6%), a także zapotrzebowania na ofertę firmy (12,5%).

Wymienione czynniki – odpowiadające za niemal połowę zwolnień – można sprowadzić do jednego, wspólnego mianownika – stanu koniunktury gospodarczej. Na tym tle bardzo wyraźnie dostrzec można silne związki zachodzące między rynkami dóbr i usług a rynkiem pracy.

Bardzo istotną przesłanką ograniczania poziomu zatrudnienia w ankietowanych podmiotach były także indywidualne decyzje pracowników (20,8%), oznacza to, iż co piąta osoba, tracąc zatrudnienie, sama z niego rezygnowała.

18,8% ankietowanych wskazywało na wysokie koszty zatrudnienia pracownika, które w konsekwencji prowadziły do redukcji liczby pracobiorców. Dla pracodawców bowiem koszt zatrudnienia (utrzymania) pracownika obejmuje zarówno elementy bezpośrednio związane z treścią pracy, jak i pozapłacowe składniki wynagrodzeń. Z tych ostatnich

najistotniejsze znaczenie ma składka na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne (szerzej na ten temat w barierach wzrostu zatrudnienia).

Okazuje się także, że nieterminowe regulowanie należności i powstawanie zatorów płatniczych odbija się nie tylko na kondycji finansowej przedsiębiorstw, ale bezpośrednio skutkuje ograniczeniem zatrudnienia w przedsiębiorstwach (4,4% ankietowanych). Wynikają z tego konkretne postulaty do wciąż mało konkurencyjnego, zwłaszcza na poziomie lokalnym, sektora finansowego. Sektor ten, wykorzystując lokalne pozycje monopolistyczne i kierując się dążeniem do maksymalizacji własnych zysków, ogranicza do minimum, bardziej ryzykowne kredyty dla przedsiębiorstw, zwłaszcza małych. W konsekwencji pojawiają się opóźnienia w płatnościach, które dla niemal co dwudziestego pracodawcy stają się przyczyną redukcji zatrudnienia. Przeciwdziałać temu może tylko wzrost poziomu konkurencyjności w sektorze finansowym na małych lokalnych rynkach.

Analizując z kolei przyczyny regresji poziomu zatrudnienia należy stwierdzić, iż najczęściej wskazywanymi czynnikami były wzrosty poziomu obrotów osiąganych przez firmę (30,2%), zapotrzebowania na ofertę firmy (23,6%), zysków generowanych przez przedsiębiorstwo (14,2%).

Dla 25,5% ankietowanych przyjęcia pracowników związane były z koniecznością poprawy jakości obsługi klienta.

Dwa najczęstsze powody kształtujące popyt (zarówno in minus, jak i in plus) na pracę wskazują na wtórny charakter tego zapotrzebowania wobec popytu na dobra i usługi oferowane przez przedsiębiorstwo oraz wobec kondycji ekonomicznej firmy. Czynniki te są pochodną stanu koniunktury gospodarczej. W konsekwencji kondycja nawet niewielkiego, lokalnego rynku pracy determinowana jest przez ogólną sytuację gospodarczą w kraju, i w regionie.

### **Problemy z pozyskiwaniem pracowników**

75% ankietowanych pracodawców nigdy nie doświadczyło trudności w rekrutacji pracowników. Pozostałe 25% najczęściej wskazywały na brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników (ponad połowa respondentów). Świadczy to, że pracownicy posiadają wykształcenie i kwalifikacje niezgodne z oczekiwaniami pracodawców, poszerzając rozmiary i tak bardzo wysokiego odsetka bezrobocia strukturalnego.

Pracodawcy jednocześnie dostrzegali, iż problemem w zagospodarowaniu wakatów są wygórowane oczekiwania płacowe potencjalnych pracobiorców. Tym samym pracodawcy obarczają samych pracowników o pozostawanie w zasobie bezrobocia.

Co setny pracodawca wskazał na inne przyczyny, w tym na emigrację pracowników.

Najczęściej problemy z pozyskaniem pracowników miały przedsiębiorstwa państwowe (71% respondentów) oraz osoby fizyczne prowadzące działalność (34%).

### **Potrzeby w zakresie zatrudnienia pracowników**

68,3% firm (298 podmiotów) stwierdziło, że nie istnieje obecnie (w roku przeprowadzenia badania, tj. 2008) potrzeba zatrudnienia dodatkowych osób, pozostałe

31,7% zgłosiło zapotrzebowanie na 138 pracowników. Stanowi to około 2,18% obecnego stanu zatrudnienia w badanych firmach.

Potrzeba wzrostu zatrudnienia była najczęściej zgłaszana przez spółki prawa handlowego (54 osoby, co stanowi 39,13% ogółu wzrost pracowników) oraz przez osoby fizyczne (65 osób, 47,1%).

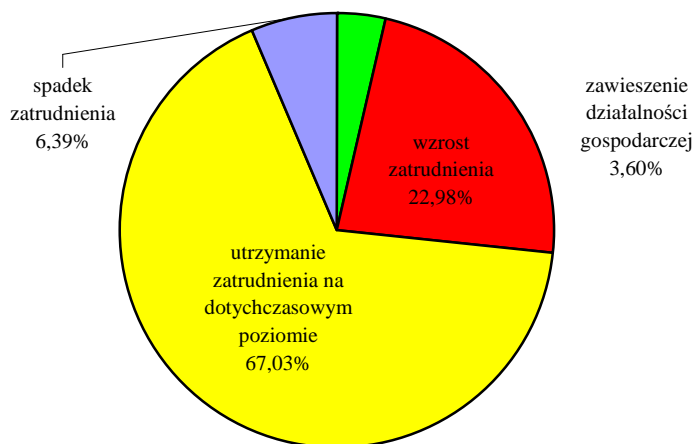
Przedsiębiorcy również nie wykazują większego zainteresowania zatrudnieniem niestandardowym. Niemal 80% z nich nie widzi obecnie takiej potrzeby, pozostałe przedsiębiorstwa gotowe były zatrudnić 68 osób (1% dotychczasowego zatrudnienia). Podobne tendencje dotyczą popytu na pracowników zatrudnianych na elastycznych zasadach: najczęściej jest on zgłaszany przez osoby fizyczne i spółki prawa handlowego. Symptomatyczny natomiast jest brak zainteresowania nowymi pracownikami przez przedsiębiorstwa państwowe.

W konsekwencji, nie należy oczekiwać radykalnej poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy, ponieważ aktualnie zgłaszane zapotrzebowanie, nie jest w stanie wchłonąć znaczących rozmiarów bezrobocia.

### Zmiany zatrudnienia w perspektywie roku i dwóch lat

Jednym z zagadnień, które stanowiło przedmiot szczególnego zainteresowania były perspektywy zatrudnienia (w horyzontach czasowych: rok i 2 lata).

Zarówno w perspektywie roku, jak i dwóch lat deklarowali utrzymanie zatrudnienia na dotychczasowym poziomie 67,0% (rok) oraz 59,6% (2 lata). Warto jednocześnie odnotować, iż w perspektywie 2 lat rośnie odsetek przedsiębiorstw prognozujących zawieszenie działalności gospodarczej (z 3,6% do 4,8%). Przedsiębiorstwa te, są najczęściej mikropodmiotami, w tym w 65% firmami jednoosobowymi. Informacje na ten temat zawarte są na rysunkach 4 i 5.



Rys. 4. Zmiany poziomu zatrudnienia w perspektywie 1 roku  
Źródło: Badania własne.

W perspektywie 2009 i 2010 roku przedsiębiorcy będą częściej zatrudniać niż zwalniać pracowników (tabela 46), tendencja wzrostowa ulega wzmocnieniu w dłuższym horyzoncie czasowym. Saldo zmian wzrasta, z 70 (1,1% obecnego stanu zatrudnienia w ankietyowanych przedsiębiorstwach) do 90 osób (1,43%).



Rys. 5. Zmiany poziomu zatrudnienia w perspektywie dwóch lat  
Źródło: Badania własne.

Tabela 46. Planowane zmiany w zatrudnieniu

Zatrudnienie	W perspektywie jednego roku	W perspektywie dwóch lat
Wzrost	97 osób	123 osoby
Spadek	27 osób	33 osoby
Bez zmian	283 firmy	261 firm
Saldo	+ 70 osób	+90 osób

Źródło: Badania ankietowe.

Najczęściej będą to zmiany niewielkie obejmujące od 1 do 5 nowych pracowników (53 firmy w perspektywie roku i 60 w perspektywie dwóch lat), jedno przedsiębiorstwo wskazało, że wzrost zatrudnienia obejmie 25 osób.

Najwięcej miejsc pracy powstanie w mikropodmiotach (tabela 47).

Tabela 47. Planowane zmiany w zatrudnieniu w zróżnicowanych pod względem wielkości przedsiębiorstwach

Rodzaj przedsiębiorstwa	W perspektywie 1 roku			W perspektywie dwóch lat		
	Wzrost	Spadek	Saldo	Wzrost	Spadek	Saldo
Mikro	79	15	+64	95	11	+84
Małe	16	5	+9	26	14	+12
Średnie	0	6	-6	0	7	-7

Źródło: Badania ankietowe.



Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, że najważniejszym źródłem wzrostu zatrudnienia będą mikropodmioty, zarówno w perspektywie jednego, jak i dwóch lat. Prognozują one przyjąć 79 nowych pracowników, co stanowi 82,3% ogółu wzrostu zatrudnienia w perspektywie roku. W perspektywie dwóch lat utrzymują się analogiczne tendencje.

Na uwagę zasługuje fakt, że firmy średnie nie tylko nie zamierzają zwiększać zatrudnienia, lecz prognozują jego spadek. Interesujących informacji dostarcza analiza planowanego wzrostu zatrudnienia z uwzględnieniem formy prawnej przedsiębiorstwa. Niemal 2/3 wzrostu zatrudnienia generowane będzie przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (63% w perspektywie roku i 61% w perspektywie dwóch lat). Co trzecie zatrudnienie tworzone będzie przez spółki prawa handlowego. Pozostałe przedsiębiorstwa odgrywają w tym zakresie marginalną rolę.

Prognozowane zmiany w poziomie zatrudnienia wskazują, że głównym źródłem nowych miejsc pracy będą przedsiębiorstwa sektora MSP. Duże przedsiębiorstwa, już istniejące, odgrywać będą mniej istotną rolę w tworzeniu nowych miejsc pracy. Zatem znaczenie sektora MSP – zwłaszcza małych firm – jest nie do przecenienia w zakresie łagodzenia napięć na lokalnym rynku pracy powiatu skarżyskiego.

### **Bariery wzrostu zatrudnienia w badanych firmach**

Przedsiębiorcy dokonali oceny barier wzrostu zatrudnienia w skali od 0 do 3 (gdzie 0 – nie stanowi bariery, 1 – nie stanowi poważnej bariery, 2 – stanowi barierę, 3 – stanowi poważną barierę). Najpoważniejszymi czynnikami ograniczającymi zatrudnienie były (rysunek 6):

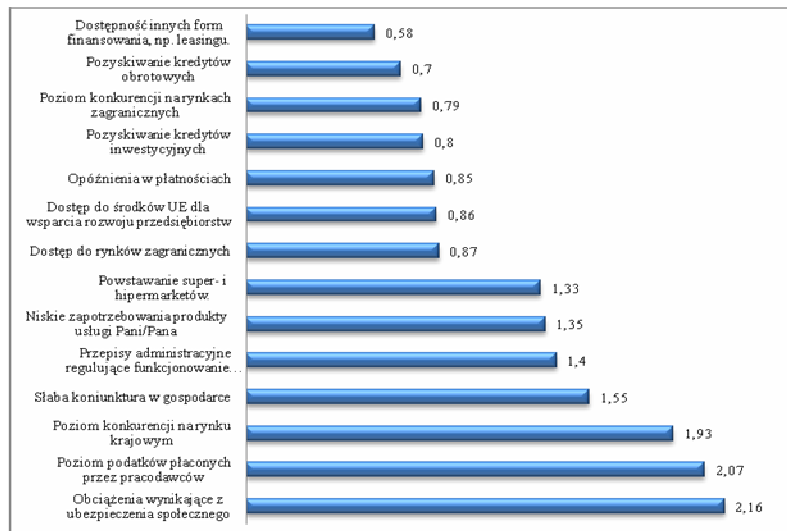
- Obciążenia wynikające z ubezpieczenia społecznego – 2,16.
- Poziom podatków płaconych przez przedsiębiorców – 2,07.
- Poziom konkurencji na rynku krajowym – 1,93.
- Słaba koniunktura w gospodarce – 1,55.

Najmniej istotne czynniki to:

- Dostęp do alternatywnych źródeł finansowania – 0,58.
- Pozyskiwanie kredytów obrotowych – 0,7.
- Poziom konkurencji na rynkach zagranicznych – 0,79.
- Pozyskiwanie kredytów obrotowych – 0,8.

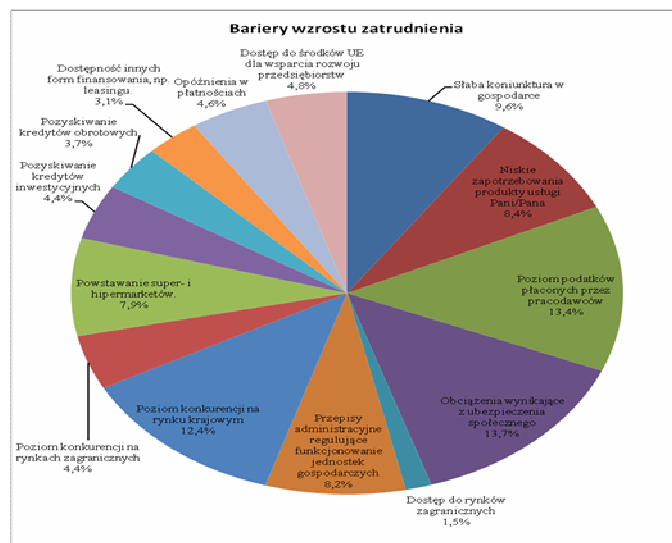
Przedstawiony katalog barier wzrostu zatrudnienia na pierwszy plan wysuwa obciążenia z tytułu ubezpieczeń społecznych. Redukcja pozapłacowych kosztów wynagrodzenia, czyli tej części płac, która nie jest bezpośrednio związana z treścią pracy, jest warunkiem niezbędnym do tworzenia nowych miejsc pracy. Ponadto, w opiniach przedsiębiorców, podatki są istotnym czynnikiem ograniczającym zatrudnienie w firmach.

Trzecim z kolei czynnikiem jest wysoki poziom konkurencji na rynku wewnętrznym. Konkurencja wymusza na przedsiębiorcach redukcję kosztów działalności, w tym ograniczenie kosztów zatrudnienia. W rezultacie rośnie zainteresowanie pracodawców niestandardowymi formami zatrudnienia, które umożliwiają redukcję kosztów pracy charakterystycznych dla standardowego zatrudnienia.



Rys. 6. Bariery wzrostu zatrudnienia – oceny  
 Źródło: Badania ankietowe.

Przedsiębiorcy w 2008 r. nie postrzegali stanu koniunktury gospodarczej, jako czynnika istotnie ograniczającego poziom zatrudnienia w ich podmiotach. Charakterystyczne jest także i to, że pracodawcy nie dostrzegali ścisłego związku pomiędzy powstawaniem centrów handlowych a zatrudnieniem w ich firmach. Szczegółowe opinie zawiera rysunek 7.



Rys. 7. Bariery wzrostu zatrudnienia – udziały  
 Źródło: Badania ankietowe.

Najmniej istotne czynniki ograniczające zatrudnienie są związane z szeroko definiowaną aktywnością przedsiębiorstw na rynkach zagranicznych. Nie budzi to większego zaskoczenia, zważywszy na fakt niskiego udziału (nie wyższy niż 2%) świętokrzyskich przedsiębiorstw w eksporcie ogółem w kraju.

### **Nowe rozwiązania makroekonomiczne a poziom zatrudnienia**

Przedmiotem badań ankietowych było również poznanie opinii na temat reakcji pracodawców na często postulowane rozwiązania o charakterze makroekonomicznym.

Zapytano, więc o skutki – w poziomie zatrudnienia – wywołane ewentualnym wprowadzeniem liniowego podatku dochodowego w wysokości 15%.

Najczęściej udzielaną odpowiedzią było utrzymanie zatrudnienia na dotychczasowym poziomie (64,3%), co trzecie przedsiębiorstwo deklaroowało wzrost zatrudnienia (32,32%), w tym na elastycznych zasadach (6,1%). Jednocześnie niespełna 4% ankietowanych obniżyłoby liczbę zatrudnionych pracowników (np. w sekcji sprawozdawczości finansowej).

Podobne reakcje związane byłyby ze skróceniem tygodniowego wymiaru czasu pracy do ok. 38 godzin. Utrzymanie zatrudnienia na niezmiennym poziomie deklaroowało 54,5%, 1/3 pracodawców zwiększyłaby liczbę pracowników. Jednocześnie aż 12% ankietowanych zredukowałoby poziom zatrudnienia. Interpretacja tej ostatniej odpowiedzi nie jest jednoznaczna. Wydaje się jednak, że skrócenie obowiązkowej liczby godzin pracy, podniesie koszty zatrudnienia i utrzymania pracownika. W konsekwencji pracodawcy mogą poszukiwać pracooszczędnych źródeł produkcji.

### **Cechy potencjalnego pracownika**

Przedsiębiorcy dokonali także oceny cech i umiejętności pracowników w skali od 0 do 3 (gdzie 0 oznacza nieistotna, 1 – najmniej istotna, 2 – istotna, 3 – najbardziej istotna).

Najwyżej ocenione przez skarżyskich pracodawców były: komunikatywność (2,68), lojalność pracowników (ocena 2,64), ich dyspozycyjność (2,5) oraz kultura osobista (2,61).

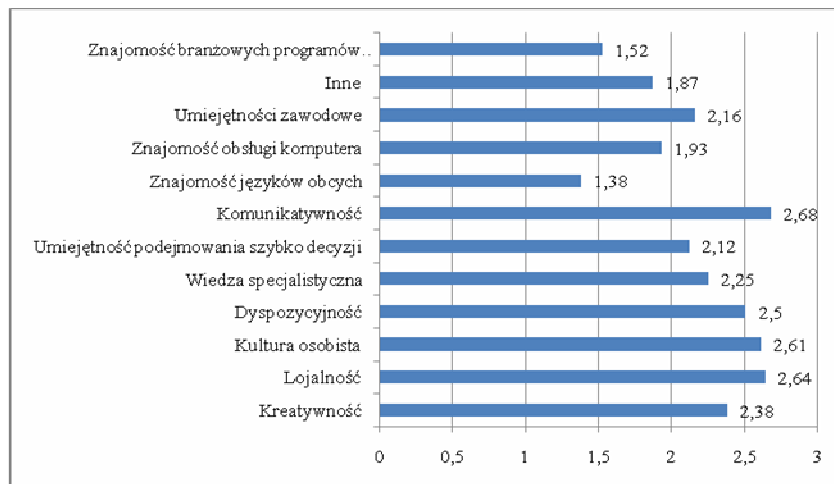
Najniżej zaś ocenione zostały: znajomość języków obcych (1,31), znajomość branżowych programów komputerowych (1,52) oraz umiejętność obsługi komputera (1,93).

Opinie pracodawców o preferowanych umiejętnościach i cechach pracowników przedstawia rysunek 8.

Wysoka ocena lojalności (2,64) stanowi wartość zarówno dla pracodawcy, jak i pracobiorcy. Daje bowiem obydwu stronom poczucie stabilności zatrudnienia. Z kolei wysoka ocena kultury osobistej (2,61) dowodzi świadomości pracodawców, że dobre kontakty z otoczeniem stanowią źródło przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa. Niepokojem natomiast napawa fakt stosunkowo niskiej oceny znajomości języków obcych (1,38).

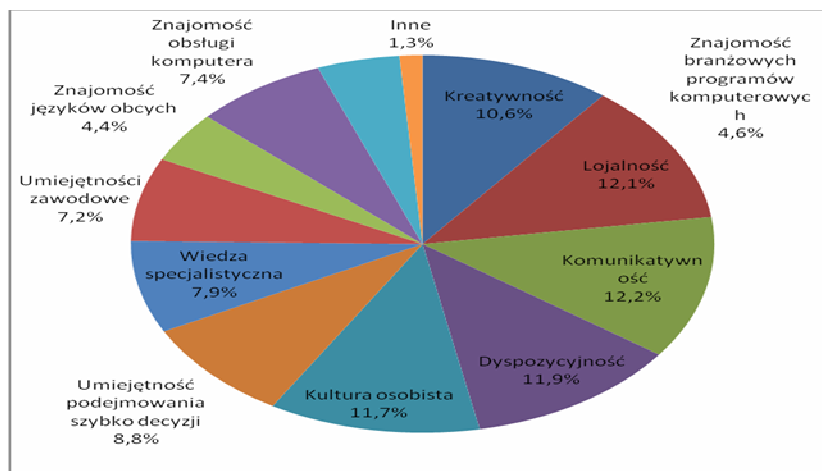
Lektura opinii przedsiębiorców wskazuje, iż mają oni świadomość, że gospodarka oparta na silnej konkurencji, wymaga od nich i ich personelu zdolności do funkcjonowania w dynamicznym otoczeniu. W konsekwencji pracodawcy potrzebują pracowników komunikatywnych (2,68) i kreatywnych (2,38), umiających samodzielnie i szybko

podejmować decyzje (2,12). Zatem pracodawcy potrzebują elastycznych pracowników o wysokim poziomie tzw. soft skills.



Rys. 8. Preferowane cechy i umiejętności potencjalnego pracownika  
Źródło: Badania własne.

Wiedza specjalistyczna, jest bardzo istotna dla niemal 8% respondentów. Przedsiębiorcy wskazywali tu m.in. na wiedzę z zakresu budownictwa oraz budownictwa drogowego, mechaniki samochodowej i motoryzacji oraz handlu. Respondenci wskazywali także na wiedzę z zakresu prawa podatkowego, rachunkowości i informatyki, ponadto fryzjerstwa i kosmetyki, farmacji oraz krawiectwa.

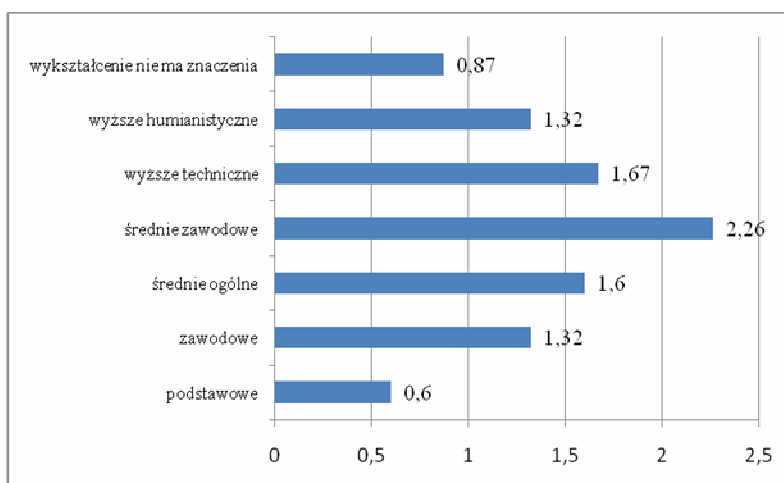


Rys. 8.1. Preferowane cechy i umiejętności potencjalnego pracownika  
Źródło: Badania własne.

Badania wskazują, że znajomość języków obcych ma znaczenie dla niespełna co dwudziestego ankietowanego. A przecież umiejętność ta jest jednym z czynników charakteryzujących przygotowanie przedsiębiorstw do współpracy i rywalizacji w otwartej na wymianę zagraniczną gospodarką. W takich warunkach zdolność posługiwania się językami obcymi przedsiębiorców i ich pracowników, pozwala i ułatwia nawiązywanie bezpośrednich kontaktów, prowadzenie bezpośrednich negocjacji z partnerami zagranicznymi. Takie deklaracje respondentów mogą świadczyć, iż przedsiębiorstwa wcale nie są zainteresowane zmianą rynków zbytu i rozszerzeniem kontaktów handlowych.

### Preferencje pracodawców w zakresie wykształcenia potencjalnych pracowników

Przedsiębiorcy dokonali oceny preferowanego wykształcenia w skali od 0 do 3 (gdzie 0 oznacza nieistotne, 1 – najmniej istotne, 2 – istotne, 3 – najbardziej istotne). Najwyżej cenione przez skarżyskich pracodawców było średnie zawodowe (2,26), wykształcenie wyższe techniczne (1,67), a najniżej podstawowe (0,6).



Rys. 9. Preferowane wykształcenie potencjalnego pracownika  
Źródło: Badania własne.

Dla niemal 38% respondentów najbardziej pożądanym wykształceniem było średnie zawodowe (28,31%) oraz wyższe techniczne (17,75%). Skarżyscy pracodawcy zatem najwyżej cenią wykształcenie techniczne.

Dla ponad 12,12% respondentów wykształcenie nie ma żadnego znaczenia, na zbliżonym poziomie (13,22%) preferowane jest wykształcenie zawodowe.

Najniżej ocenianymi poziomami wykształcenia w opinii pracodawców były: wyższe humanistyczne (6,54%) oraz podstawowe (4,47%).

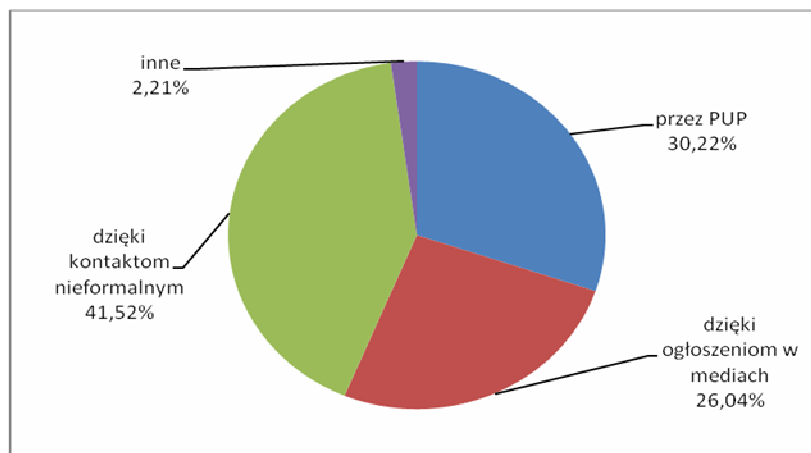
Zaskakujące jest rzadkie wskazywanie na wykształcenie ogólne (1,6) jako najbardziej pożądanego. A przecież właśnie osoby o wykształceniu ogólnym charakteryzują się lepszymi umiejętnościami przyswajania i aplikacji wiedzy zdobytej w trakcie edukacji i doświadczeń zebranych w czasie praktyki zawodowej. Jednocześnie znacznie więcej przedsiębiorców poszukuje pracowników z wykształceniem zawodowym. Pozwala to domniemywać, że

przedsiębiorcy nie są zainteresowani dodatkowym doszktałeniem kadry. Oczekują, że pracownik będzie gotowy do podjęcia obowiązków na stanowisku pracy bez dodatkowego czasochłonnego i kosztocłonnego doszktałania.

Wart podkreślenia jest fakt wyższej oceny cech i umiejętności potencjalnych pracowników, niż ich poziomu wykształcenia.

### Sposoby pozyskiwania informacji o potencjalnych pracownikach

Najczęstszą metodą uzyskiwania informacji o pracownikach są kontakty nieformalne (rysunek 9.1.). Na tę formę wskazuje ponad 40% respondentów, co czwarty (26,04%) korzysta z ogłoszeń w mediach (najczęściej ogłoszenia prasowe). Dla ponad 30% ankietowanych źródłem informacji o pracownikach są urzędy pracy. Przedsiębiorcy wskazują także na inne źródła informacji, w tym przede wszystkim na bazy danych tworzone w firmach, na podstawie ofert osób poszukujących zatrudnienia.



Rys. 9.1. Metody pozyskiwania informacji o potencjalnych pracownikach

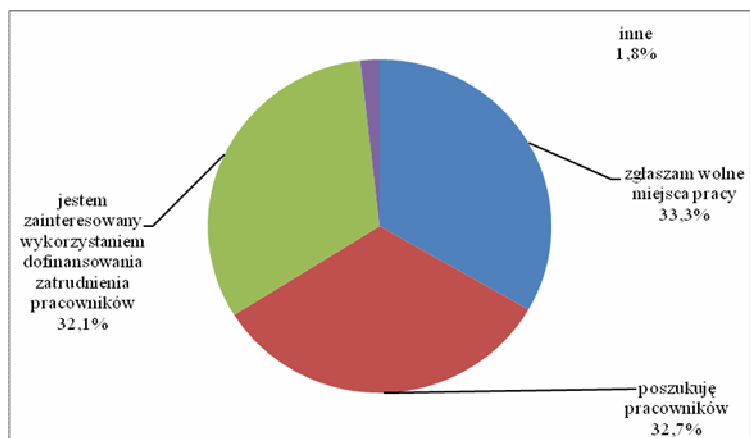
Źródło: Badania własne.

### Przesłanki i rezultaty współpracy pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy

Przedsiębiorstwo, stanowiąc istotny element lokalnego krajobrazu gospodarczego, powinno wyrażać zainteresowanie współpracą z publicznymi służbami zatrudnienia. Działania takie bowiem leżą nie tylko w interesie lokalnej gospodarki (w tym lokalnego rynku pracy), ale także samego przedsiębiorstwa.

Z przeprowadzonych badań wynika jednak, że niespełna 60% firm podejmuje kontakty z PUP.

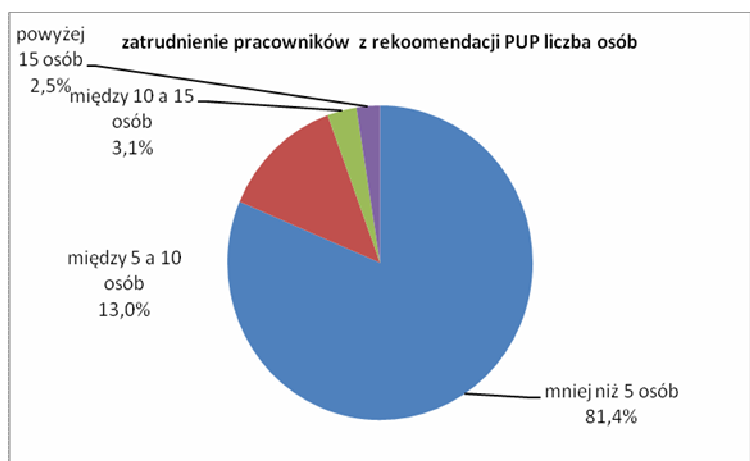
Najczęstszą przesłanką do współpracy (1/3 ankietowanych) jest zgłaszanie wakatów. Ponadto przedsiębiorstwa, za pośrednictwem PUP, poszukują pracowników oraz poszukują źródeł dofinansowania zatrudnienia pracowników. Szczegółowe informacje na ten temat przedstawia rysunek 10.



Rys. 10. Przyczyny nawiązywania współpracy z PUP  
Źródło: Badania własne.

Konsekwencją nawiązywania i utrzymywania kontaktów pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy były zatrudnienia pracowników. Ponad połowa ankietowanych (53,4%) zatrudniała już osoby z rekomendacji PUP.

Zdecydowanie najczęściej było to zatrudnienie od 1 do 5 osób (81,4%). Więcej niż 15 osób zatrudniało 2,5% respondentów (rysunek 11).



Rys. 11. Zatrudnienie pracowników z rekomendacji PUP  
Źródło: Badania własne.

Pracodawcy bardzo pozytywnie oceniali pracowników w ten sposób pozyskanych, niepełna co dziesiąty nie był usatysfakcjonowany z nich.

Grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem są osoby młode. W związku z tym zatrudnienie osób do 25 roku życia, zwłaszcza absolwentów, stanowi istotny element przeciwdziałania bezrobociu.

Spośród ankietowanych przedsiębiorstw 43,26% zatrudniało absowentów, choć nie stanowili oni istotnej liczebnie części personelu. Ponad 90% zatrudniało nie więcej niż 5 absowentów, zaledwie 2% przedsiębiorców więcej niż 15 osób.

Z przedstawionej analizy lokalnego rynku pracy powiatu skarżyskiego wyłania się niezbyt optymistyczny obraz. Wynika to przede wszystkim z niskiego popytu zgłaszanego przez pracodawców oraz z samej struktury zatrudnienia, zwłaszcza z punktu widzenia cech, umiejętności i wykształcenia, preferowanych przez pracodawców.

Na podstawie prognozy zapotrzebowania na pracowników (opinie pracodawców) obecnie funkcjonujące przedsiębiorstwa nie będą w stanie sprostać wysokiej stopie bezrobocia w powiecie skarżyskim. Oznacza to, że poprawa sytuacji na lokalnym rynku pracy wymaga wysokiego wskaźnika powstawania firm, w szczególności w sektorze prywatnym (zwłaszcza małych i mikropodmiotów). Poza wysokim tempem powstawania podmiotów gospodarczych niezbędne jest także utrzymanie wysokiego wskaźnika przetrwania istniejących przedsiębiorstw.

Pozytywnie należy natomiast ocenić dość dobrą współpracę przedsiębiorców z publicznymi służbami zatrudnienia (PUP). Daje to nadzieję na nawiązywanie partnerstwa na rzecz ożywienia lokalnego rynku pracy, a zwłaszcza na rzecz przywracania na nim równowagi. Należy podkreślić, iż partnerstwo na rynku pracy, winno być rozpatrywane w szerszym kontekście kooperacji na rzecz ożywienia gospodarczego powiatu.

### **2.6.3. Bezrobotni i ich opinie o lokalnym rynku pracy**

Kwestionariusz ankiety, skierowany do osób pozostających bez zatrudnienia, dotyczył m.in. takich kwestii, jak: przyczyn rejestracji w rejestrze bezrobotnych Powiatowego Urzędu Pracy, oceny usług świadczonych przez PUP na rzecz osób bezrobotnych, oczekiwań płacowych, określenia działań podejmowanych przez osoby bezrobotne w celu uzyskania zatrudnienia, preferencji osób bezrobotnych w kierunku samozatrudnienia.

#### **Charakterystyka badanej zbiorowości bezrobotnych**

Badana zbiorowość była zróżnicowana pod względem wieku, płci, stażu pracy, doświadczenia i kwalifikacji zawodowych.

W badaniach ankietowych wzięło udział 230 kobiet (59%) oraz mężczyzn 158 mężczyzn (41%). Spośród ankietowanych 92,2% ogółu respondentów dokonała rejestracji, pozostała część (7,8%) tej czynności nie dokonała.

Najczęściej bez zatrudnienia pozostawały osoby w wieku do 30 roku życia, w tym: 30,85% stanowiły osoby w przedziale 18–24 lata oraz 20,57% w przedziale 25–30 lat. Kolejną grupę wiekową stanowiły osoby w przedziale 41–45 lat (12,08%), a co dziesiąty ankietowany (9,51%) reprezentował przedział 31–35 lat.

Ponad 1/3 ankietowanych (33,95%) pozostawała bez zatrudnienia dłużej niż 24 miesiące, a niemal co piąty respondent (18,83%) krócej niż jeden miesiąc. Zatem z punktu widzenia czasu pozostawania bez pracy, dominowało bezrobocie długoterminowe z tendencją do przechodzenia w chroniczne (łącznie osoby pozostające bez pracy 12 i dłużej miesięcy stanowiły 40% populacji) oraz krótkookresowe. Jednocześnie na pytanie



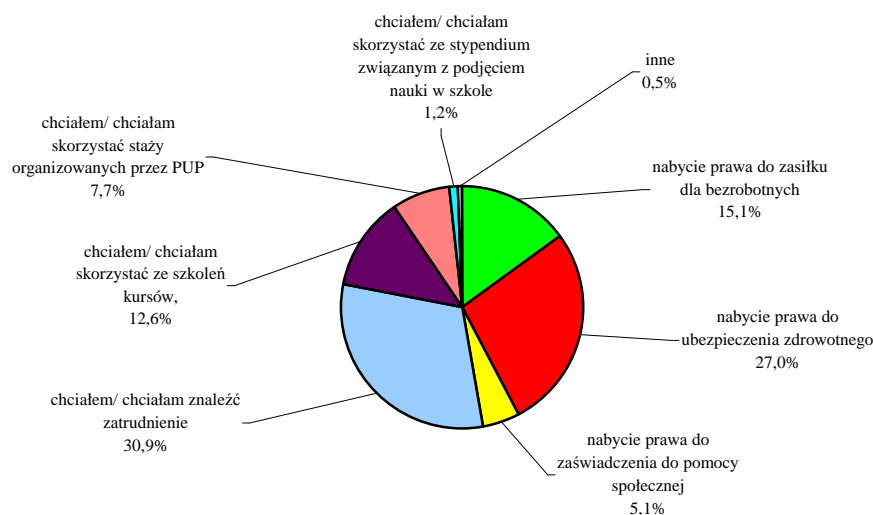
o czas poszukiwania pracy najczęściej ankietowani wskazywali na dłużej niż 24 miesiące (28%), krócej niż jeden miesiąc (22%), między jednym a trzema miesiącami (16%).

W ostatnim miejscu zatrudnienia – przed utratą pracy – respondenci pracowali średnio 3,6 roku i byli zatrudnieni najczęściej w zawodach takich jak: sprzedawca, kelner, szwaczka, kierowca, sprzątaczką oraz przedstawiciel handlowy. Analizując przyczyny przerwania lub zakończenia ostatniego zatrudnienia respondenci najczęściej wskazywali na: upływanie terminu, na który umowa została zawarta (zatrudnienie na czas określony) – 17,22%, następnie na likwidację przedsiębiorstwa (14,9%) i stanowiska pracy (11,9%). Jednocześnie ponad co dziesiąty ankietowany (11,26%) sam przerwał zatrudnienie z powodu zbyt niskich wynagrodzeń, lub z powodów osobistych, rodzinnych (11,9%).

Ostatnim pracodawcą osób bezrobotnych były najczęściej przedsiębiorstwa sektora MSP, zwłaszcza mikro i małe firmy.

Najczęstszymi powodami, rejestracji były: chęć znalezienia zatrudnienia – 30,9%, dla ponad co czwartego ankietowanego nabycie prawa do ubezpieczenia zdrowotnego – 27,0%. Trzecią z kolei przesłanką rejestracji było uzyskanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych (15,1%).

Pozytywnie należy ocenić kolejną z przesłanek rejestracji, mianowicie możliwość uczestnictwa w szkoleniach i kursach organizowanych przez PUP (12,3%). Świadczy to o aktywności osób pozostających bez pracy i ich gotowości do podejmowania działań na rzecz znalezienia zatrudnienia. Szczegółowe dane przedstawia rysunek 12.



Rys. 12. Przesłanki rejestracji w rejestrze osób bezrobotnych  
Źródło: Badania własne.

Wiodącym zadaniem PUP jest zmniejszanie poziomu bezrobocia na lokalnym rynku pracy. Jednym z działań w tym zakresie, jest udzielanie jak najszerszej informacji o ofercie urzędu skierowanej do osób pozostających bez pracy, w celu znalezienia zatrudnienia.

Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby bezrobotne stawiały się na wezwanie PUP co najmniej jeden raz w ciągu roku.

W trakcie spotkań z bezrobotnymi służby pośrednictwa pracy informowały w ponad 47% o możliwościach skorzystania z pomocy. Ponad połowa ankietowanych nie otrzymała informacji o formach pomocy skierowanych do bezrobotnych.

W większości przypadków – ponad 51% – informacje przekazano w formie rozmowy, w 30% przekazano bezrobotnym broszury i tematyczne ulotki. Jednakże niemal 1/5 ankietowanych (18,7%) została odesłana do ogólnie dostępnych informacji, z którymi mieli się zapoznać indywidualnie. Dostrzec w tym miejscu należy niepokojące zjawisko pozostawiania interpretacji i analizy informacji samym bezrobotnym, co w kontekście ich poziomu wykształcenia i czasu pozostawania bez zatrudnienia, może prowadzić do niepełnego zrozumienia oferty PUP skierowanej do bezrobotnych.

Aktywizowanie osób bezrobotnych jest – w kontekście ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku (DZ.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001) – podstawowym zadaniem PUP.

Realizacja tego zadania, w świetle przeprowadzanych badań, przebiegała następująca: w ostatnim roku skierowano na szkolenie ponad 1/5 respondentów, z tego ponad 47% uczestników stwierdziło, że szkolenie było bardzo użyteczne z punktu widzenia znalezienia pracy, jednocześnie ponad 1/3 stwierdziła niską użyteczność tego działania z punktu widzenia zwiększenia możliwości zatrudnienia.

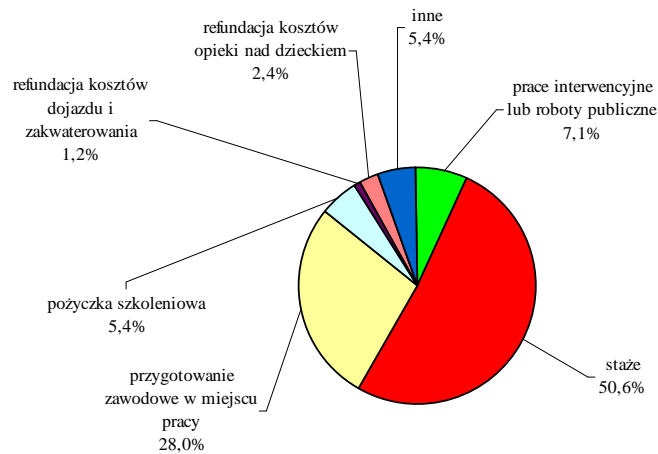
Z poradnictwa zawodowego, jednej z domen działania PUP, skorzystało 17% ankietowanych, choć większość z jego uczestników (55%), oceniło, iż nie zwiększyło ono istotnie pozycji bezrobotnego na rynku pracy, lub wręcz traktowało je jako mało użyteczne. Dla co czwartego ankietowanego usługa ta była bardzo użyteczna z punktu widzenia znalezienia zatrudnienia.

Zdecydowanie najczęstszą aktywną formą przeciwdziałania bezrobociu były staże, które objęły ponad połowę respondentów. Bardzo istotne znaczenie miało również przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (28%). Obydwa te działania istotnie zwiększają szanse bezrobotnych na trwałe zatrudnienie.

Z prac interwencyjnych i robót publicznych korzystał co piętnasty bezrobotny (7%). Pozostałe instrumenty aktywnej polityki państwa na rynku pracy, odegrały zdecydowanie mniejszą rolę. Na przykład z pożyczki szkoleniowej skorzystało 5% ankietowanych, z refundacji kosztów z tytułu opieki nad dzieckiem 2%, a z kosztów dojazdu i zakwaterowania 1%. Szerszy rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek 13.

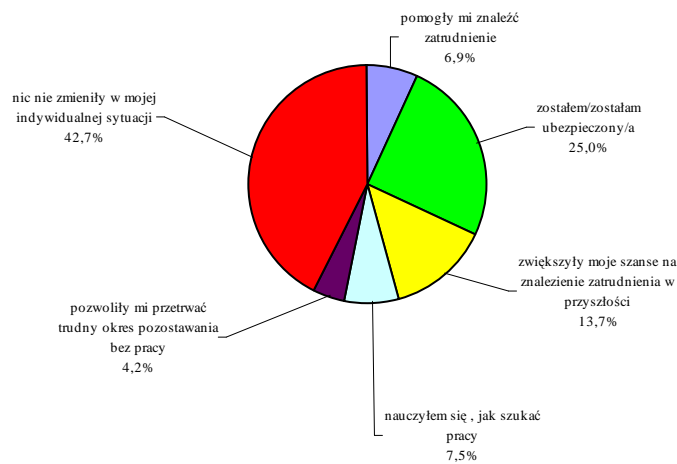
Z punktu widzenia osoby bezrobotnej najistotniejszą kwestią, jest znalezienie zatrudnienia, z kolei publiczne służby zatrudnienia zainteresowane są zagospodarowywaniem zgłaszanych do nich ofert pracy. W konsekwencji PUP przedstawiło 21% bezrobotnych oferty pracy, ale skorzystało z nich zaledwie 36%. Pozostałe 2/3 zrezygnowało z podjęcia tego zatrudnienia.

W opinii bezrobotnych (rysunek 13.1.), działania PUP nie wpłynęły znacząco na zmianę ich pozycji na rynku pracy (42%). Jednocześnie dla co trzeciego ankietowanego aktywność publicznych służb zatrudnienia (PUP) odegrała bardzo pozytywną rolę, zwłaszcza w zakresie zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia (14%), kształcenia umiejętności poszukiwania pracy (8%) oraz uzyskania zatrudnienia (7%) i pomocy w przetrwaniu trudnego okresu pozostawania bez pracy (4%).



Rys. 13. Instrumenty pomocy bezrobotnym  
Źródło: Badania własne.

Dla 25% ankietowanych znaczenie PUP ograniczyło się do możliwości uzyskania ubezpieczenia społecznego.



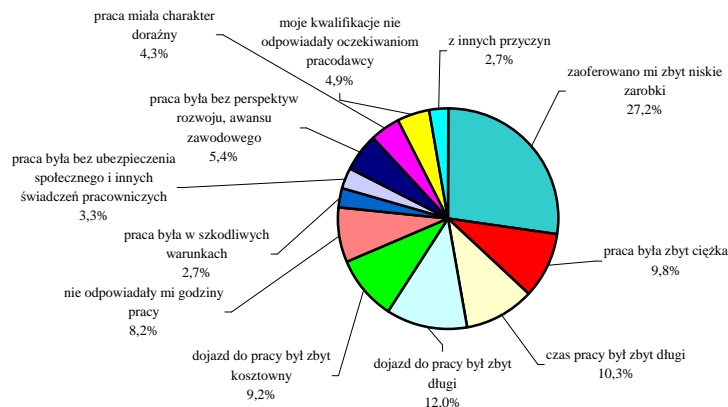
Rys. 13.1. Indywidualna pozycja bezrobotnych na rynku pracy a działalność PUP  
Źródło: Badania własne.

Poszukując przyczyn braku równowagi na lokalnym rynku pracy, zapytano bezrobotnych także o wysokość płacy progowej. Ich oczekiwania płacowe określone zostały na poziomie 1482 PLN netto miesięcznie. Należy jednocześnie podkreślić, iż niemal 75% ankietowanych zaakceptowałoby kwotę do 1000 PLN miesięcznie, a niespełna 10% oczekuje wynagrodzenia w przedziale 4000–10 000 PLN miesięcznie. Jednak aż 83% przystałoby na płacę niższą o 10%, gdyby uzyskało ofertę pracy.

Bezrobotni wyraźnie preferują stałą formę zatrudnienia – blisko 90%, co naturalnie kojarzone jest z poczuciem bezpieczeństwa na rynku pracy.

Pomimo bardzo wysokiej stopy bezrobocia w powiecie skarżyskim, aż 34% bezrobotnych przyznaje się do zrezygnowania z możliwości podjęcia zatrudnienia.

Najczęstszym powodem niepodjęcia zatrudnienia były zbyt niskie zarobki – 28%. Pozostałe przyczyny rezygnacji z ofert pracy to: zbyt ciężka praca (10%), za długi czas pracy (12%), za długi czas dojazdu do pracy (12%) oraz za duże koszty dojazdu do pracy (9%). Warto zwrócić uwagę, iż prawdopodobnie 3% ankietowanych otrzymało propozycję podjęcia zatrudnienia w szarej strefie (praca nie obejmowała ubezpieczenia społecznego i innych świadczeń pracowniczych). Dla co dwudziestego ankietowanego powodem rezygnacji był brak perspektyw na awans i możliwości rozwoju. Rozkład opinii bezrobotnych o przesłankach rezygnacji rysunek zatrudnienia przedstawia rysunek 14.



Rys. 14. Przyczyny odrzucenia ofert pracy

Źródło: Badania własne.

Przywracanie równowagi na rynku pracy opiera się nie tylko na działaniach PUP, ale także na aktywności bezrobotnych, podejmowanej w celu znalezienia zatrudnienia. W czasie 4 tygodni poprzedzających badania, 80% bezrobotnych poszukiwało zatrudnienia. Aktywność w tym zakresie obejmowała: wizyty w PUP (21%), poszukiwanie zatrudnienia przez kontakty osobiste (21%). Środki masowego przekazu były istotnym instrumentem aktywności osób bezrobotnych, co czwarty bowiem ankietowany

wykorzystywał je, udzielając odpowiedzi na ogłoszenia ofert pracy (17%) lub zamieszczając ogłoszenia (6%). Mało popularnymi formami świadczenia usług pośrednictwa pracy są prywatne biura pośrednictwa pracy (5% wskazań).

Jednym z aspektów funkcjonowania współczesnego rynku pracy jest szeroko definiowana mobilność uczestników rynku pracy, zwłaszcza pracobiorców. Z badań wynika, że pracobiorca na skarżyskim rynku pracy cechuje się znaczną mobilnością, ponieważ jest skłonny do zmiany zawodu (34%), do zmiany kwalifikacji (39%) i jest gotów do zmiany miejsca zamieszkania (15%) lub codziennych dojazdów do pracy (12%). Najczęściej respondenci wskazywali na odległość do 20 km, choć niemal 1/5 ankietowanych gotowa byłaby dojeżdżać do pracy 30 km.

Wysokie bezrobocie prowadzi do podejmowania działalności gospodarczej, w celu zapewnienia sobie miejsca zatrudnienia. I tak za samozatrudnieniem opowiada się aż 59% badanej populacji, pozostała część respondentów nie podjęłaby takiego ryzyka.

Podsumowując, bezrobotni zbyt często cechują się pasywną postawą na rynku pracy, o czym można przekonać się, analizując przesłanki rejestracji w PUP. Dla niespełna co trzeciego jej celem było uzyskanie zatrudnienia.

Jednocześnie z perspektywy bezrobotnych szkolenia, kursy i nawet poradnictwo zawodowe nie odgrywa bardzo istotnej roli w poprawie indywidualnej pozycji bezrobotnego na rynku pracy. Dostrzec można także konieczność poprawy sposobu komunikacji PUP z osobami bezrobotnymi, co drugi bowiem ankietowany nie był informowany o formach pomocy, a ci którzy uzyskali taką informację odsyłani byli po szczegółowe wiadomości do broszur oraz tablic ogłoszeń.

Należy również podkreślić, iż co trzeci bezrobotny nie skorzystał z podjęcia zatrudnienia, pomimo przedstawienia mu oferty pracy.

## **2.7. Rynek pracy w dokumentach programowych powiatu skarżyskiego**

Ostatnie dziesięciolecie (zwłaszcza od 2004 roku) jest okresem programowania rozwoju jednostek terytorialnych, co oznacza, iż zarządzanie jednostkami terytorialnymi odbywa się poprzez opracowanie długofalowych planów rozwoju oraz programów o charakterze operacyjnym. Tego typu podejście ma na celu kompleksowe rozwiązywanie problemów zachodzących w rozwoju społeczno-gospodarczym jednostek terytorialnych. W planowaniu i programowaniu rozwoju jednostek terytorialnych wykorzystuje się także metody stosowane w sektorze prywatnym.

Rynek pracy odgrywa szczególną rolę w rozwoju gospodarczym jednostek terytorialnych. Jest on odzwierciedleniem zjawisk i procesów zachodzących w sferze gospodarczej i w sposób bardzo istotny wpływa na przebieg procesów społecznych i politycznych. Polityka w zakresie rynku pracy jest immanentną częścią kompleksowej polityki i zarządzania rozwojem regionalnym i lokalnym. Władze publiczne dysponują szeregiem instrumentów umożliwiających aktywne kształtowanie i ingerencję w procesy zachodzące na rynku pracy. Tego typu interwencja ze strony władz publicznych jest niezbędna w warunkach niedoskonałości mechanizmu rynkowego. Może przybierać ona

różne formy i jest powszechnie stosowana w krajach o gospodarce rynkowej. Polityka w zakresie rynku pracy jest przedmiotem negocjacji między różnymi siłami i gremiami politycznymi, gospodarczymi i społecznymi.

Ze względu na znaczenie znajduje wyraz w dokumentach planistycznych z zakresu zarządzania rozwojem regionalnym i lokalnym. Celem tego opracowania jest dokonanie przeglądu dokumentów planistycznych i programowych opracowanych dla potrzeb zarządzania rozwojem powiatu skarżyskiego pod kątem identyfikacji zapisów dotyczących problematyki zatrudnienia i bezrobocia.

Analizie poddano następujące dokumenty:

- *Strategia rozwoju powiatu skarżyskiego 2001*
- *Plan rozwoju lokalnego powiatu skarżyskiego 2004*
- *Powiatowa strategia rozwiązywania problemów społecznych 2005-2006*
- *Powiatowy program partnerstwa lokalnego na rzecz rozwiązywania problemów społecznych i gospodarczych lokalnej społeczności 2007*
- *Powiatowy program przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy 2003*

### **Strategia rozwoju powiatu skarżyskiego 2001**

Cele strategiczne zawarte w omawianym dokumencie w sposób pośredni dotyczą problematyki rynku pracy. Brak jest bezpośrednich odniesień do zagadnień zatrudnienia i bezrobocia. *Strategia* określa trzy cele strategiczne rozwoju powiatu. Odniesienie pośrednie do problematyki rynku pracy wynikające z podejścia do zagadnień wzrostu gospodarczego znajdują się w celu strategicznym II (strona 10) – *Tworzenie instytucjonalnych warunków dla rozwoju przedsiębiorczości w powiecie*. W ramach tego celu wskazano trzy programy zawierające listę działań ukierunkowanych na tworzenie warunków stymulujących rozwój gospodarczy. Podobnie w celu III – *Powiat skarżyski jako centrum oświatowe, zdrowotne, kulturalne i rekreacyjne* – znajduje się lista programów i zadań, które mają pośrednie odniesienia do polityki w zakresie rynku pracy, takie jak: dostosowanie kierunków kształcenia młodzieży do potrzeb rynku pracy oraz kierunków rozwoju gospodarczego.

*Strategia rozwoju powiatu skarżyskiego* zawiera także przegląd gminnych Strategii rozwoju (strona 18), wśród których zidentyfikowano cele strategiczne odzwierciedlające główne kierunki działań podejmowanych przez władze samorządowe gmin powiatu skarżyskiego. Do najczęściej spotykanych znajdują się zapisy dotyczące stymulowania aktywności gospodarczej, restrukturyzacji rolnictwa oraz wykorzystania lokalnych atutów dla potrzeb rozwoju gospodarczego. Zatem w strategiach gminnych brak jest zapisów co do konkretnych działań w zakresie kształtowania rynków pracy. Jest to uzasadnione, gdyż są to kompetencje i zadania dotyczące szczebla powiatowego, natomiast gminy są zobowiązane w sposób ogólny do tworzenia warunków do rozwoju gospodarczego. Można, zatem stwierdzić, iż w strategiach gminnych podobnie jak w strategii rozwoju powiatu skarżyskiego cele strategiczne mają pośrednie odniesienie do problematyki zatrudnienia i bezrobocia, albowiem dotyczą głównie tworzenia sprzyjających warunków dla rozwoju gospodarczego, a tym samym kreacji miejsc pracy. Jedną z części *Strategii*

rozwoju powiatu skarżyskiego zawiera wyniki badań ankietowych (strona 19), przeprowadzonych w gronie społeczeństwa lokalnego. Wśród najważniejszych zagrożeń dla rozwoju powiatu, mających wpływ na identyfikację celów strategicznych wymieniono między innymi niedostosowanie się lokalnych firm do nowych warunków rynkowych, wzrost bezrobocia skarżyskiego ubożenie ludności. W sporządzonej dla potrzeb opracowania *Strategii rozwoju powiatu* analizie Strengths Weaknesses Oportunities Threats – SWOT (strona 22) nie ma bezpośrednich odniesień do analizy rynku pracy. Po stronie sił wpisano zasoby ludzkie, nie precyzując, co to szerokie pojęcie ma oznaczać, podobnie jak w przypadku zapisu – liczba podmiotów gospodarczych. Po stronie sił umieszczono także tanią i wykwalifikowaną siłę roboczą. Zatem problematyka rynku pracy, zatrudnienia i bezrobocia w analizie SWOT, podobnie jak i w celach strategicznych, potraktowana została w sposób nieadekwatny do jej rangi. Prezentowane w części IV *Strategii rozwoju powiatu Skarżyskiego* (strona 25) obszary wyzwań przyszłości, zaliczają do nich dostosowanie posiadanych zasobów ludzkich do wymogów rynków pracy. Znamiennym jest, iż takie sformułowanie nie znalazło miejsca wśród celów strategicznych, programów i zadań zapisanych w dokumencie dotyczącym z założenia długiego horyzontu czasu. Tym bardziej, iż na stronie 26 wśród lokalnych zasobów przeznaczonych do wykorzystania dla potrzeb rozwoju powiatu wymienia się posiadane doświadczenia, związane z rozwojem przemysłu w powiecie, a także wykształconą kadrę o różnorodnych, wysokich kwalifikacjach. Ten tak ważny element dla rozwoju gospodarczego nie został wykorzystany w sposób adekwatny do jego wpływu na wzrost gospodarczy i sytuację na rynku pracy. *Strategia rozwoju powiatu skarżyskiego* w rozdziale V, zawiera listę priorytetów rozwoju (strona 29). Dwa z nich mają odniesienia do rynku pracy i wskazują działania mogące mieć na niego wpływ, to jest: „Inicjowanie działań mających charakter lub wymiar ponadgminny w zakresie opracowywania programów” i „Tworzenie warunków instytucjonalnych dla rozwoju przedsiębiorczości ukierunkowanych na rozwój MŚP i aktywizację gospodarczą mieszkańców”. Podsumowując należy stwierdzić, iż w strategii znajdują się pośrednie odniesienia do kształtowania rynku pracy, problematyki zatrudnienia i bezrobocia. Koncentrują się one wokół szeroko rozumianej problematyki aktywizacji gospodarczej i tworzenia warunków sprzyjających rozwojowi gospodarstwu. Zarządzanie rozwojem jednostek terytorialnych w dobie programowania odbywa się poprzez opracowywanie i wdrażanie kompleksowych dokumentów o długofalowym charakterze, jakimi są strategie rozwoju, a także poprzez programy operacyjne działania. Z tego też względu *Strategii rozwoju powiatu skarżyskiego* nie należy oceniać negatywnie, gdyż polityka kształtowania rynku pracy może być przedmiotem opracowania programów operacyjnych. W *Strategii rozwoju powiatu skarżyskiego* z 2001 roku, na pilną potrzebę opracowania takiego programu nie wskazano. Program taki został opracowany przez Powiatowy Urząd Pracy dopiero w październiku 2003 roku.

#### **Plan rozwoju lokalnego powiatu skarżyskiego 2004**

Plan ten obejmuje lata 2004-2006. W odróżnieniu do *Strategii rozwoju powiatu skarżyskiego* z roku 2001, która miała charakter długofalowy, plan ten ma charakter krótkookresowy, obejmuje bowiem tylko dwa lata. Nie jest to błędem, ponieważ sytuacja

taka wynikała z akcesji Polski do Unii Europejskiej i końca programowania okresu budżetowego Unii Europejskiej. Z założenia więc dokument ten miał dać podstawy do opracowania wytycznych programowych w zakresie zarządzania rozwojem powiatu w przyszłym okresie programowania Unii Europejskiej na lata 2007-2013. Z tego też względu zapisy, jakie się w nim znalazły, miały szczególne znaczenie dla wytyczenia strategicznych kierunków rozwoju powiatu w okresie 2007-2013. W *Planie rozwoju lokalnego powiatu skarżyskiego* znajdują się zapisy związane z sytuacją na rynku pracy. W diagnozie w dziale dotyczącym gospodarki jest część dotycząca bezrobocia i podmiotów gospodarczych (strona 27). Poświęca im się jednak mało miejsca, prezentowane na stronie 28 dane dotyczą lat 2000-2002 – pracujący według sekcji PKD.

Część opracowania chyba błędnie oznaczona jako punkt 1 – powinien to być punkt 2 (strona 32) poświęcona jest uwarunkowaniom polityki lokalnego rynku pracy. W części tej znajdują się dane dotyczące struktury bezrobotnych za lata 2002-2004, bezrobotnych zarejestrowanych według poziomu wykształcenia za lata 2000-2002 oraz poziomu stopy bezrobocia. W tej części przeanalizowano także projekty realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy. Można stwierdzić, iż ta istotna część opracowania ma charakter informacyjny. Nie zawiera jednakże rekomendacji co do kierunków działań w zakresie kształtowania lokalnego rynku pracy. W analizie SWOT wykonanej dla potrzeb tego opracowania (strona 49) do mocnych stron zapisano potencjał ludzki, tanią wykwalifikowaną siłę roboczą a więc zapis analogiczny do SWOT-u ze *Strategii rozwoju powiatu skarżyskiego* z 2001 roku. Można zatem domniemywać, że nic się w tym zakresie nie zmieniło. Do słabych stron zapisano wysoki poziom bezrobocia. Głównym celem rozwoju powiatu skarżyskiego, zdefiniowanym w tym dokumencie (strona 51) jest zapewnienie mieszkańcom wysokiego poziomu życia poprzez wpływ na tworzenie miejsc pracy i dogodnych warunków zamieszkania, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa oraz zwiększenie dostępu do edukacji, kultury i sportu. Można zatem stwierdzić, iż tworzenie miejsc pracy zajmuje tutaj kluczową rolę dla zapewnienia mieszkańcom powiatu wysokiego poziomu życia. Z tego wynika, że polityka władz samorządowych powiatu w zakresie kształtowania rynku pracy w latach 2004-2006 miała, lub mieć powinna charakter priorytetowy, zwłaszcza, wyniki przeprowadzonej wśród mieszkańców ankiety wykazały, iż bezrobocie jest największym problemem w rozwoju powiatu, na co wskazało 94% ankietowanych (strona 52).

W *Planie rozwoju lokalnego powiatu skarżyskiego* zidentyfikowano pięć priorytetów (strona 54), którym przypisano cele realizacyjne. Tylko jeden z nich, tj. priorytet IV – rozwój lokalnych zasobów ludzkich – nawiązuje do kształtowania lokalnego rynku pracy. W jego ramach wyznaczono tylko jeden cel realizacyjny – tj. „Rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych”. Taki zapis priorytetów jest oczywiście kwestią wyborów władz samorządowych powiatu, niemniej jednak tak wąskie potraktowanie problematyki rynku pracy wobec przytaczanych powyżej informacji o znaczeniu problemu bezrobocia i zapisów w celu głównym o tworzeniu miejsc pracy budzi wiele wątpliwości. Mamy zatem do czynienia z analogiczną sytuacją jak w przypadku zapisów zawartych w *Strategii rozwoju powiatu skarżyskiego* z 2001 roku. Uznaje się wagę i obiektywny fakt istnienia problemu bezrobocia, co nie znajduje potwierdzenia w formułowanych celach



strategicznych i priorytetowych kierunkach działania. W części V dokumentu – Oczekiwane wskaźniki osiągnięć rozwoju planu lokalnego (strona 86) – znajduje się wzrost zatrudnienia dzięki poprawie infrastruktury i obsługi inwestora. Potwierdza to poprzednie stwierdzenia, iż rozwiązanie problemów bezrobocia widzi się po stronie działań pośrednich i częściowych, jak poprawa infrastruktury i obsługi inwestorów. Nie ma zatem kompleksowej polityki kształtowania rynku pracy, a nawet znamion potrzeby jej wypracowania, która byłaby sygnalizowana w omówionych poprzednio dokumentach.

### **Powiatowy program przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy 2003 r.**

Założeniem programu jest między innymi zwiększenie aktywności gospodarczej powiatu oraz powstanie spójnej polityki rynku pracy w powiecie. To ostatnie stwierdzenie jest szczególnie ważne wobec rangi problemu bezrobocia w powiecie. Dotychczas zagadnienie spójnej polityki rynku pracy wobec problematyki bezrobocia nie znalazło uznania w opracowanych w powiecie dokumentach programowych, dlatego bardzo cennym jest już fakt, że taki program został opracowany. Zawiera on cele szczegółowe w liczbie 4 (strona 2) i wszystkie mają odniesienie do działań na rynku pracy. Cele te są następujące:

- I. Wspieranie i promocja przedsiębiorczości.
- II. Wsparcie organizacji pozarządowych i działań na rzecz przeciwdziałania bezrobociu.
- III. Doskonalenie systemu elastycznego reagowania szkół i placówek pozaszkolnych na potrzeby zmieniającego się rynku pracy.
- IV. Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.

Przypisane celom programy operacyjne są trafnie sformułowane, posiadają określony horyzont czasu, bądź w zależności od swojej istoty, mają charakter działań ciągłych. Jednakże o powodzeniu tego programu na etapie wdrażania decydować będzie jego aktualizowanie i uszczegóławianie zadań i projektów realizacyjnych. Program ten winien być integralną częścią dokumentów o wyższym poziomie kompleksowości, jakimi są strategie rozwoju lokalnego.

### **Powiatowa strategia rozwiązywania problemów społecznych 2005-2010**

Powiatowa strategia rozwiązywania problemów społecznych powinna szczególną wagę przywiązywać do polityki rynku pracy i stanowić jej integralną część. Podobnie winna ona być skoordynowana, bądź stanowić uzupełnienie zapisów zawartych w *Strategii rozwoju powiatu skarżyskiego*. W warstwie diagnozy problemów społecznych rozdziału drugiego strategii, punkt 2.2 (strona 14) poświęcony jest bezrobociu. Dokonano w nim analizy wskaźników bezrobocia w różnych ujęciach i płaszczyznach. Daje to w miarę kompleksowy obraz sytuacji w tym zakresie w powiecie. Rozdział IV zawiera cele strategiczne i operacyjne (strona 46). W celu strategicznym I znajdują się odniesienia do działań w stosunku do osób niepełnosprawnych (cel operacyjny 1.6 i 1.7). W celu strategicznym II wymienia się ograniczenie wykluczenia zawodowego oraz ograniczenia zjawiska długotrwałego bezrobocia (cele operacyjne 2.14 i 2.15). W przypadku

omawianych celów strategicznych i operacyjnych nie ma konkretnych zadań do realizacji ani wskaźników, co do spodziewanych efektów, którymi można by się posłużyć dla potrzeb monitoringu i stopnia oceny wdrożenia przyjętych założeń strategii. Przydatność tego dokumentu dla potrzeb kształtowania polityki w zakresie rynku pracy jest ograniczona.

### **Powiatowy program partnerstwa lokalnego na rzecz rozwiązywania problemów społecznych i gospodarczych lokalnej społeczności 2007**

Intencją autorów tego programu było opracowanie podstawy dla wspólnego – w ramach szeroko rozumianego środowiska lokalnego – rozwiązywania problemów bezrobocia. Celem kluczowym programu było zintegrowanie działań lokalnych instytucji, stowarzyszeń i organizacji na rzecz rozwiązywania problemów społecznych i gospodarczych lokalnej społeczności. Niewątpliwie tak sformułowany cel ma bezpośrednie odniesienie do polityki kształtowania rynku pracy. Cele szczegółowe (strona 1) są rozwinięciem celu głównego i dotyczą między innymi:

- Cel I – pobudzanie wzrostu przedsiębiorczości poprzez samozatrudnienie i utworzenie spółdzielni socjalnych.
- Cel III – wspieranie doradztwa i poradnictwa pracy poprzez uruchomienie Punktów Pomocy Poszukującym Pracy.
- Cel IV – reintegracja społeczna oraz aktywizacja zawodowa osób pozostających bez zatrudnienia.

Program ten zgodny jest z zasadą współzrządzenia i współpracy z szeroko rozumianym środowiskiem lokalnym w celu rozwiązywania najistotniejszych problemów rozwoju powiatu. Zapisy zawarte w nim programie w sposób klarowny wskazują główne kierunki działań. Wymagają one rozpisania na poszczególne zadania i projekty realizacyjne przyporządkowane poszczególnym partnerom. Wymagana tutaj jest nie tylko deklaracja woli działania w określonym kierunku, ale także określenie stopnia zaangażowania i zobowiązanie partnerów do realizacji konkretnych zamierzeń. Program jest cenny dla wypracowania koncepcji polityki kształtowania rynku pracy.

Podsumowując, analiza dokumentów programowych powiatu skarżyskiego opracowanych w latach 2001-2007, wykazała, że problematyka rynku pracy, a zatem zatrudnienia i bezrobocia jest zauważana zarówno w warstwie diagnoz, jak i celów rozwoju. Należy jednak podkreślić, iż w dokumentach o charakterze kompleksowym, tj. *Strategii rozwoju* i *Planie rozwoju* poświęcono tym problemom mniej uwagi niż wskazuje na to ich ranga w rozwiązywaniu problemów społeczno-gospodarczych powiatu. Szczególnie widoczny jest brak bezpośrednich odniesień do problematyki rynku pracy w formułowanych w tych dokumentach celach strategicznych. Pośrednie odniesienia poprzez zapisy dotyczące stymulowania wzrostu gospodarczego, przedsiębiorczości, budowy otoczenia instytucjonalnego i infrastruktury, nie są wystarczające i przydatne do formułowania zwartej koncepcji polityki kształtowania rynku pracy. Odmiennie kształtuje się sytuacja w przypadku programów. Dwa z nich, tj. „Powiatowy program partnerstwa lokalnego na rzecz rozwiązywania problemów społecznych i gospodarczych lokalnej społeczności” oraz „Powiatowy program przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji

lokalnego rynku pracy” (oba opracowane przez PUP ) są cenne i powinny znaleźć wyraz w opracowaniu spójnej koncepcji polityki kształtowania rynku pracy jako integralnej części polityki rozwoju powiatu. Spójność polityk szczegółowych z polityką kompleksową jest warunkiem powodzenia całości działań na rzecz rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu. Dokumenty o charakterze kompleksowym ze swojej natury cechują się pewną ogólnością, niemniej jednak powinny wskazywać główne obszary tematyczne, dla których powinny być opracowane programy operacyjne. Dlatego też przy aktualizacji *Strategii rozwoju powiatu* należy uwzględnić zapisy zawarte w wyżej wymienionych programach operacyjnych. Prowadzenie efektywnej polityki wymaga dużej koordynacji działań między zespołami zajmującymi się różnymi obszarami problemowymi. Powinny one także znać zapisy znajdujące się w programach wykraczających poza ich zainteresowania. Wypracowanie efektywnej struktury organizacji planowania i programowania rozwoju jest wyzwaniem dla władz samorządowych wszystkich szczebli.

## WNIOSKI

1. W latach 1999-2007 zachodziły istotne zmiany na rynku pracy województwa świętokrzyskiego ogółem i w powiecie skarżyskim. Silnie zarysowane tendencje z przedstawionego okresu to wzrost stopy i liczby bezrobotnych do 2003 roku, po 2004 roku zaś wzrost liczby pracujących, spadek liczby osób pozostających bez pracy i stopy bezrobocia. Na sytuację na rynku pracy pozytywny wpływ wywiera faza wzrostowa cyklu koniunkturalnego. Jednak dynamika tego zjawiska jest wciąż niewystarczająca, w stosunku do bardzo wysokiego bezrobocia w powiecie skarżyskim.
2. Specyfiką skarżyskiego bezrobocia jest niekorzystna struktura demograficzna osób pozostających bez pracy, zwłaszcza bardzo wysoki udział osób młodych, z niskim wykształceniem i bez stażu zawodowego. Szczególnie niepokojącymi zjawiskami są bezrobocie strukturalne – wskazujące na niedostosowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb pracodawców – oraz czas pozostawania w zasobie bezrobocia. Długotrwałość bezrobocia, przechodząca w jego chroniczną postać, prowadzi do zmniejszenia szans na ponowne zatrudnienie osób pozostających bez pracy.
3. Analiza społeczno-ekonomiczna gospodarki powiatu skarżyskiego wskazuje, iż przeważają tam jednostki gospodarcze powiązane z różnorodnymi usługami publicznymi. Odnotowuje się jednocześnie niski odsetek firm związanych z usługami rynkowymi oraz stosunkowo mały odsetek powstawania firm, zwłaszcza w sektorze prywatnym.
4. Analiza struktury pracujących według sektorów ekonomicznych w powiecie świadczy o występowaniu znacznej „luki” zatrudnieniowej w sferze usług, szczególnie o charakterze rynkowym. Istotne zwiększenie zatrudnienia w tej sferze wskazuje na potrzebę ewolucji kształcenia kadr w kierunku zwiększenia rozmiarów i poziomu szkolnictwa dla potrzeb sektora usługowego.
5. Specyfiką skarżyskiego rynku pracy jest wysoki, w porównaniu z innymi regionami kraju, odsetek ludności zamieszkałej na wsi i utrzymującej się z działalności rolniczej. Wynika to z braku odpowiedniej liczby miejsc pracy w ośrodkach miejskich. Rolnictwo stało się więc „buforem” lokalnego rynku pracy.
6. Pomimo bardzo wysokiego poziomu bezrobocia w powiecie, 25% ankietowanych przedsiębiorstw doświadczyło trudności w pozyskiwaniu pracowników. Główną przyczyną tych problemów był brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry, zwłaszcza osób o wykształceniu wyższym technicznym i średnim zawodowym.
7. Trudności w pozyskiwaniu pracowników o kwalifikacjach zgodnych z potrzebami pracodawców mogą w nieodległej przyszłości stać się czynnikiem poważnie ograniczającym wzrost zatrudnienia w przedsiębiorstwach.
8. Prognozowane zmiany zatrudnienia wskazują, że głównym źródłem tworzenia nowych miejsc pracy w powiecie skarżyskim będą przedsiębiorstwa sektora MSP. Znaczenie tej kategorii przedsiębiorstw – zwłaszcza małych firm – jest nie do przecenienia w zakresie łagodzenia napięć na lokalnym rynku pracy, szczególnie w warunkach słabo rozwiniętej infrastruktury instytucjonalnej i technicznej. Sektor

MSP można zatem potraktować jako „automatyczny stabilizator” działający w obszarze lokalnego rynku pracy. Nie zmienia on drastycznie sytuacji na nim, oddziałuje natomiast łagodząco na perturbacje w jego funkcjonowaniu.

9. Przewidywany rozwój przedsiębiorczości w powiecie skarżyskim (obserwowany również w krajach wysokorozwiniętych) wskazuje, że najbardziej dynamicznie wzrastać będzie liczba podmiotów gospodarczych w usługach i tym samym miejsc pracy związanych z: obsługą firm i nieruchomości, zagospodarowaniem czasu wolnego, ochroną zdrowia, ochroną środowiska oraz usługami edukacyjnymi.
10. Skarżyscy pracodawcy wskazują, iż warunkiem tworzenia nowych miejsc pracy jest redukcja pozapłacowych kosztów wynagrodzenia, czyli tej części płac, która nie jest bezpośrednio związana z treścią pracy. Podstawową barierą powstawania nowych miejsc pracy jest obciążenie związane z obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym.
11. Wysoki poziom konkurencji wymusza na przedsiębiorcach redukcję kosztów działalności, w tym kosztów pracy. W rezultacie rośnie zainteresowanie pracodawców niestandardowymi formami zatrudnienia. W przyszłości należy oczekiwać większego wykorzystywania niestandardowego zatrudnienia, gwarantuje ono bowiem większą elastyczność obu stronom rynku pracy – pracodawcom i pracownikom. Ponadto skracza czas pozostawania w zasobie bezrobocia.
12. Analiza dokumentów programowych powiatu skarżyskiego (m.in. Powiatowa Strategia rozwiązywania problemów społecznych 2005-2006, Plan rozwoju powiatu skarżyskiego 2004) wykazała niedocenywanie problematyki rynku pracy oraz brak spójności i kompleksowości poszczególnych zapisów związanych z rozwojem społeczno-gospodarczym powiatu.

Diagnoza społeczno-ekonomiczna gospodarki powiatu skarżyskiego, zwłaszcza rynku pracy, stwarza możliwość dokonania analizy SWOT badanego obszaru.

Do **mocnych** jego **stron** zaliczyć można: korzystną strukturę demograficzną powiatu (duża liczba osób w wieku aktywności zawodowej), rozwinięty system kształcenia zawodowego (na poziomie średnim i poniżej średniego), korzystne położenie geograficzne miasta Skarżysko-Kamienna (w relacji do innych miast województwa).

Z kolei **słabe strony** stanowią: wysoki wskaźnik bezrobocia rejestrowanego w ujęciu wieloletnim, bezrobocie o charakterze chronicznym i strukturalnym, słabo rozwinięta sieć jednostek wsparcia biznesu, zbyt mała dynamika rozwoju sektora usług rynkowych (zwłaszcza w kontekście liczby pracujących), mała liczba nowych podmiotów gospodarczych zgłaszających znaczący popyt na pracę, niska aktywność władz lokalnych w pozyskiwaniu środków europejskich oraz przyciąganiu inwestorów zewnętrznych. **Szans** rozwoju powiatu skarżyskiego i jego rynku pracy upatrywać należy w: rozwoju bazy logistycznej (po modernizacji linii kolejowej S-8 Warszawa – Kraków – Kielce – projekt jest na liście Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko oraz modernizacji drogi E-7), co generowałoby popyt na pracę w usługach, aktywniejszej współpracy w ramach planowanego Staropolskiego Obszaru Metropolitalnego. Inicjatywa ta sprzyjać powinna aktywizacji gospodarczej powiatu dzięki efektom synergicznym. Ponadto szanse rozwoju

powiatu i poprawy kondycji jego rynku pracy należy upatrywać w realizacji projektów współfinansowanych z funduszy europejskich.

Z kolei **zagrożeniami** powiatu są: niespójna polityka regionalna na szczeblu krajowym, brak wyraźnego określenia funkcji dużych miast powiatowych w województwie świętokrzyskim (takich jak Skarżysko-Kamienna), migracja wykwalifikowanej siły roboczej i młodzieży.

#### **REKOMENDACJE:**

1. Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej powinien dysponować pracownikami wyspecjalizowanymi w analizie danych statystycznych dotyczących zatrudnienia, wynagrodzeń i bezrobocia. Utworzenie takich stanowisk pracy (np. analityk lokalnego rynku pracy) pozwoliłoby poprawnie prognozować zmiany powiatowego rynku pracy.
2. Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej powinien podjąć działania na rzecz stałego diagnozowania popytu na pracę, w celu wskazywania pożądanego profilu kształcenia w powiecie.
3. Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej powinien organizować kursy i szkolenia rozwijające zdolności interpersonalne osób bezrobotnych.
4. Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej oraz pracodawcy powinni podjąć działania promujące niestandardowe zatrudnienia (umowy o pracę na czas określony, umowy cywilne) wśród bezrobotnych, wskazując na te formy jako szanse ponownego wejścia na rynek pracy.
5. Szkoły średnie powinny badać losy zawodowe absolwentów, co pozwoliłoby na uaktualnianie – zgodnie z potrzebami rynku pracy – ich oferty edukacyjnej.
6. Restrukturyzacja zatrudnienia na terenach wiejskich prowadzi do powstawania i rozwoju różnicowanych usług na wsi, zwłaszcza w obszarze turystyki oraz usług osobistych. Warunkiem powodzenia takich przedsięwzięć jest – obok samej inicjatywy mieszkańców wsi – współdziałanie władzy publicznej. Jej zadanie powinno polegać m.in. na tworzeniu odpowiedniej infrastruktury instytucjonalnej i finansowej, wspierającej wielofunkcyjny rozwój obszarów wiejskich.
7. Sektor MSP wykorzystując lokalne zasoby pracy przyczynia się do przywracania równowagi na skarżyskim rynku pracy. Stąd postulat do władz lokalnych o wspieranie powstawania i rozwoju małych firm.
8. Wspieranie powstawania i rozwoju sektora MSP powinno być skoordynowane z priorytetowymi kierunkami rozwoju powiatu. Szczególnym wsparciem powinna cieszyć się działalność przedsiębiorstw w sektorze usług. W obszarze usług ważna jest pomoc w rozwoju segmentów związanych z ochroną środowiska, w szczególności technologii związanych z alternatywnym pozyskiwaniem energii, recyklingiem oraz racjonalną gospodarką odpadami. W związku ze starzeniem się społeczeństwa należy wspierać również rozwój usług dla ludności, w tym związanych z opieką, rehabilitacją oraz ochroną zdrowia.

9. Istotnym warunkiem tworzenia nowych miejsc pracy jest redukcja pozapłacowych kosztów wynagrodzenia, przede wszystkim obciążeń związanych z obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym.
10. Na etapie opracowania dokumentów programowych dotyczących kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu skarżyskiego niezbędne jest uwzględnienie konsekwencji tych zapisów dla rynku pracy.

## Bibliografia i netografia

- Barro J. R., *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 1997
- Becker G. S., *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education* New York 1975
- Blaug M., *Metodologia ekonomii*, PWN, Warszawa 1997
- Borkowska S., *Co tworzy miejsca pracy*, „Nowe Życie Gospodarcze” 2001, nr 5
- Borkowska S., *Edukacja zawodowa a rynek pracy*, IPiSS, Warszawa, 1999
- Borkowska S., *Strategie rynku pracy w Polsce*, Acta Universitatis Lodzianis, Folia Oeconomica 140, Łódź 1996
- Das nationale System der politischen eonomie*, wyd. 2, Jena 1910
- Denison E. F., *The Source of Economic Growth in the U.S. and the Alternatives Before US*.
- Denison E. F., *The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives Before U6*, N.Y. 1962
- Działek J., *Geografia kapitału społecznego. Regionalne zróżnicowanie zasobów kapitału społecznego w Polsce*, [w:] *Kapitały ludzkie i społeczne a konkurencyjność regionów*, red. M. S. Szczepański, K. Bierwiczonek, T. Nawrocki, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008
- Elementy makro- i mikroekonomii dla inżynierów*, red. S. Marciniak, Warszawa 1994
- Górski J., *Problemy teorii wzrostu gospodarki socjalistycznej – Elementy oraz oceny i postulaty badawcze*, Warszawa 1968
- Hall R. E., Taylor J. B., *Makroekonomia. Teoria, funkcjonowanie i polityka*, PWN, Warszawa 1999
- Horodeński R., *Podaż pracy jako kategoria ekonomiczna i społeczna*, [w:] red. R. Horodeński, *Gospodarka zasobami pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 1998; *Inwestycje w człowieka, Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*. Studium porównawcze Wyd. „Scholar”, Warszawa 1998; *Efektywność kształcenia zawodowego*, red. U. Jeruszka, Warszawa 2000
- Kabaj M., *Aktywna polityka zatrudnienia i środki walki z bezrobociem*, Studia i Materiały IPiSS 1990, z. 1.
- Kamerschen D. R., McKenzie R. B., Nardinelli C., *Ekonomia*, Fundacja Gospodarcza NSZZ Solidarność, Gdańsk 1991
- Kelvin P., Jarret J. E., *Unemployment. Its Social Psychological Effects*, Cambridge University Press, Londyn-New York 1985, cyt. za: Koptas G., *Społeczno-psychologiczne następstwa bezrobocia*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 1.
- Kendrick J. W., *Productivity Trends in the US*, New York, 1961
- Kluczyński J., *Kwalifikacje a rozwój gospodarczy*, Warszawa 1970
- Kowalewski G., *Praca jako czynnik produkcji*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Prace Instytutu Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstw nr 32, 1994
- Kozioł L., *Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Kraków 2002
- Kozioł L., *Płaca jako instrument pracy*, [w:] *Rynek pracy w okresie transformacji systemu gospodarczego*, (red.) Szalkowski A., Wydawnictwo AE w Krakowie, Kraków 1992
- Kozioł L., *Podaż zasobów pracy*, [w:] *Rynek pracy w okresie transformacji systemu gospodarczego*, (red.) Szalkowski A., Wydawnictwo AE w Krakowie, Kraków 1992
- Kozioł L., Poczowski A., *Gospodarowanie zasobami pracy*, AE, Kraków 1988
- Kryńska E., *Istota i uwarunkowania popytu na pracę we współczesnej gospodarce rynkowej (wybrane koncepcje)*, [w:] J. Meller, E. Dolny, red., *Popyt na pracę w Polsce. Teoria i praktyka*, UMK, Toruń 1997
- Kryńska E., *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wyd. UŁ, Łódź 1996
- Krzykał F., *Metodologia badań i technik badawczych socjologii gospodarczej*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 1998



- Kuciński K., *Przedsiębiorstwo wobec bezrobocia*, Materiały i Prace Instytutu Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, t. 81, Szkoła Główna Handlowa, 2002
- Kwalifikacja pracownicza a wzrost gospodarczy – niektóre problemy analizy teoretycznej; [w:] *Ekonomiczno-społeczne aspekty kształcenia*, Warszawa 1968), B. Szuchnolski (*Rozwój gospodarki a rozwój oświaty*, „Nowe Drogi” 5/1964
- Kwiatkowski E., W. Kwiatkowska, *Bezrobocie i jego skutki społeczno-ekonomiczne w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego*, Zeszyty Naukowe Szkoły Wyższej im. P. Włodkowica, Płock 1998, vol. 10
- Lange O., *O socjalizmie i gospodarce socjalistycznej*, Warszawa 1966
- Leszczyński M., *Inwestowanie w kapitał ludzki. Wybrane problemy*, Wyd. AŚ, Kielce 2007
- Marshall A., *Zasady ekonomiki*, t. 1, Warszawa 1925
- Marshall A., *Zasady ekonomiki*, t. 2, Warszawa 1928
- McConnell C. R., Brue S. L., *Contemporary Labor Economics*. Mc Grow–Hill Book Company, 1986
- Meller J., *Popyt na pracę i jego determinanty*, red., Horodeński R. *Gospodarka zasobami pracy*, [w:] Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 1998
- Mill J. S., *Zasady ekonomii politycznej*, t. 1, Warszawa 1965
- Nowak E., *Zróżnicowanie rozwoju społeczno-gospodarczego woj. świętokrzyskiego w przekroju powiatów*, [w:] *Przedsiębiorczość w regionie – rozwiązania w świetle wejścia Polski do Unii Europejskiej*, Miscellanea Oeconomicae, WiZA, Kielce 2001
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy, metody*, PWE, Warszawa 2003.
- Podstawy ekonomii*, red. R. Milewski, PWN, Warszawa 2000
- Polityka gospodarcza*, (red.) B. Winiarski, PWN, Warszawa 2000
- Polityka społeczno-gospodarcza*, red. A. Daniecki, Szczecin 1991
- Popyt na pracę w 2000 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2001
- Przedsiębiorstwo wobec bezrobocia*, Materiały i Prace Instytutu Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, t. LXXXI, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2002
- Ricardo D., *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, Warszawa 1957
- Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2002
- Sadowski Z., *Uwagi o ekonomicznej roli nakładów na podnoszenie kwalifikacji pracowniczych*, Warszawa 1962
- Schultz T., W. *The Economic Value of Education*. New York, 1963
- Smith A., *Bogactwo narodów*, t. 1, Warszawa 1954
- Socha M., *Rynek pracy w gospodarce rynkowej*, „Nowe Życie Gospodarcze” 2001, nr 18
- Solow R. M., *Technical Changes and the Agregate Production*, “Review of Economics and Statistics”, 3/1957
- Stankiewicz W., *Historia myśli ekonomicznej*, PWE, Warszawa 1983
- Steczkowski J., *Metoda reprezentacyjna w badaniach ekonomiczno-społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Kraków 1995
- Sulima E., *Uwarunkowania popytu i podaży na rynku pracy*, „Optimum – Studia Ekonomiczne” nr 1 (17), Uniwersytet Białostocki 2003
- Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wyd. Śląsk, Katowice 1999.
- Unolt J., *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Wyd., BPS Śląsk, Katowice 1999.
- Wiśniewski Z., *Niektóre aspekty popytu na pracę w przedsiębiorstwie i subwencjonowanego zatrudnienia we współczesnej gospodarce rynkowej*, [w:] *Współczesne dylematy zatrudnienia*, Zeszyty Naukowe AE w Poznaniu, Poznań 1998, nr 265

Witkowska J., *Funkcjonowanie firm z udziałem kapitału zagranicznego w regionach słabiej rozwiniętych w perspektywie członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, [w:] *Przedsiębiorstwo w regionach słabiej rozwiniętych a procesy dostosowawcze na rynku prac*, red. W. Kwiatkowska, Z. Wysokińska, Folia Oeconomica, Wyd. UŁ, Łódź 2003

1. [www.instytucjerynkupracy.pl](http://www.instytucjerynkupracy.pl)
2. [www.skarzysko.powiat.pl](http://www.skarzysko.powiat.pl)
3. [www.szkolnictwo.pl](http://www.szkolnictwo.pl)

Dz.U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001

## Spis rysunków

Rysunek 1.	Zasoby i strumienie na rynku pracy .....	14
Rysunek 2.	Czas funkcjonowania przedsiębiorstwa .....	81
Rysunek 3.	Zatrudnienie na elastycznych zasadach w przedsiębiorstwach .....	81
Rysunek 4.	Zmiany poziomu zatrudnienia w perspektywie 1 roku .....	87
Rysunek 5.	Zmiany poziomu zatrudnienia w perspektywie 2 lat .....	88
Rysunek 6.	Bariery wzrostu zatrudnienia – oceny .....	90
Rysunek 7.	Bariery wzrostu zatrudnienia – udziały .....	90
Rysunek 8.	Preferowane cechy i umiejętności potencjalnego pracownika .....	92
Rysunek 8. 1.	Preferowane cechy i umiejętności potencjalnego pracownika .....	92
Rysunek 9.	Preferowane wykształcenie potencjalnego pracownika .....	93
Rysunek 9.1.	Metody pozyskiwania informacji o potencjalnych pracownikach .....	94
Rysunek 10.	Przyczyny nawiązywania współpracy z PUP .....	95
Rysunek 11.	Zatrudnienie pracowników z rekomendacji PUP .....	95
Rysunek 12.	Przesłanki rejestracji w rejestrze osób bezrobotnych .....	97
Rysunek 13.	Instrumenty pomocy bezrobotnym .....	99
Rysunek 13.1.	Indywidualna pozycja bezrobotnych na rynku pracy a działalność PUP .....	99
Rysunek 14.	Przyczyny odrzucenia ofert pracy .....	100

## Spis tabel

Tabela 1.	Liczba ludności powiatu skarżyskiego w latach 1999-2007 .....	28
Tabela 2.	Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON wg sektorów własności .....	29
Tabela 3.	Podmioty gospodarki narodowej wg klas wielkości .....	30
Tabela 4.	Nowo zarejestrowane podmioty gospodarki narodowej wg sektorów własności .....	31
Tabela 5.	Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze Regon wg wybranych sekcji PKD w powiecie skarżyskim .....	34
Tabela 6.	Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze Regon wg sektorów oraz wybranych form prawnych .....	34
Tabela 7.	Pracujący w gospodarce narodowej wg sekcji PKD w 2001 r. w powiecie skarżyskim (dane nie uwzględniają podmiotów do 9 osób) .....	35
Tabela 8.	Pracujący wg rodzajów działalności w 2003 i 2006 roku w powiecie skarżyskim .....	35
Tabela 9.	Nakłady inwestycyjne wg wybranych sekcji PKD w przedsiębiorstwach o liczbie osób zatrudniających powyżej 9 osób w 2001 roku w tys. zł .....	36
Tabela 10.	Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach przekraczających 9 pracowników, wg wybranych sekcji PKD w latach 2004 i 2006 (ceny bieżące w mln zł). .....	37
Tabela 11.	Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach przekraczających 9 pracowników, wg wybranych sekcji w mln zł. Sektor prywatny .....	37
Tabela 12.	Dochody i wydatki budżetu powiatu skarżyskiego w tys. zł. w latach 2001, 2003, 2007 .....	38
Tabela 13.	Drogi publiczne w powiecie skarżyskim w kilometrach.....	39
Tabela 14.	Bezrobocie w województwie świętokrzyskim na tle kraju w latach 1999-2007 .....	41
Tabela 15.	Stopa bezrobocia w województwie świętokrzyskim wg powiatów w latach 1999-2007 .....	42

Tabela 16.	Napływ i odpływ bezrobotnych w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2007 .....	43
Tabela 17.	Oferty pracy zgłoszone do PUP w województwie świętokrzyskim 1999-2007 .....	44
Tabela 18.	Bezrobotni z prawem do zasiłku w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2007 .....	45
Tabela 19.	Zarejestrowani bezrobotni wg wieku, wykształcenia i stażu pracy w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2007 .....	46
Tabela 20.	Długotrwale bezrobotni w województwie świętokrzyskim w latach 1999-2007 .....	47
Tabela 21.	Bezrobocie w powiecie skarżyskim na tle województwa w latach 1999-2007 .....	49
Tabela 22.	Podstawowe dane o bezrobociu w gminach powiatu skarżyskiego w latach 1999-2007 .....	49
Tabela 23.	Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w % ludności ogółem .....	54
Tabela 24.	Ludność wg grup wieku i płci w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007 .....	55
Tabela 25.	Ruch naturalny wg płci w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007 .....	57
Tabela 26.	Migracje na pobyt stały gminne wg typu, kierunku i płci migrantów .....	57
Tabela 27.	Pracujący w głównym miejscu pracy w powiecie skarżyskim, struktura i dynamika w latach 1999-2007 .....	58
Tabela 28.	Pracujący według sektorów ekonomicznych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007 ....	59
Tabela 29.	Pracujący łącznie z rolnictwem indywidualnym w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007 .....	60
Tabela 30.	Liczba uczniów w liceach ogólnokształcących (ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych) publicznych, niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych i niepublicznych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007 .....	63
Tabela 31.	Liczba absolwentów w liceach ogólnokształcących (ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych) publicznych, niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych i niepublicznych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007 .....	64
Tabela 32.	Liczba uczniów w liceach profilowanych i szkołach zawodowych w powiecie skarżyskim w latach 2002-2007 .....	64
Tabela 32.1.	Liczba uczniów w szkołach średnich i szkołach zawodowych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2001 .....	65
Tabela 33.	Liczba absolwentów w liceach profilowanych i szkołach zawodowych w powiecie skarżyskim w latach 2002-2007 .....	65
Tabela 33.1.	Liczba absolwentów w szkołach średnich i szkołach zawodowych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2001 .....	66
Tabela 34.	Liczba absolwentów w szkołach policealnych i pomaturalnych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007 .....	66
Tabela 35.	Liczba uczniów w szkołach policealnych i pomaturalnych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007 .....	68
Tabela 36.	Liczba, struktura i dynamika uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007 .....	68
Tabela 37.	Liczba, struktura i dynamika absolwentów w szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w powiecie skarżyskim w latach 1999-2007 .....	70
Tabela 38.	Stopień zapotrzebowania na wiedzę pracowników firm zgłaszaną przez te firmy .....	74
Tabela 39.	Opinia pracodawców na temat stopnia posiadania wiedzy przez ich pracowników .....	74
Tabela 40.	Stopień zapotrzebowania na cechy, umiejętności pracowników firm zgłaszany przez te firmy .....	75

Tabela 41.	Opinia pracodawców na temat stopnia posiadania cech, umiejętności przez ich pracowników .....	76
Tabela 42.	Opinia pracodawców na temat cech, umiejętności branych pod uwagę przy ocenie osób poszukujących u nich pracy .....	77
Tabela 43.	Liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach z uwzględnieniem ich formy prawnej .....	82
Tabela 44.	Zatrudnienie w elastycznych formach w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem ich formy prawnej .....	84
Tabela 45.	Wykorzystywanie niestandardowego zatrudnienia w przedsiębiorstwach (w %) .....	84
Tabela 46.	Planowane zmiany w zatrudnieniu .....	88
Tabela 47.	Planowane zmiany w zatrudnieniu w zróżnicowanych pod względem wielkości przedsiębiorstwach .....	88

## Aneks

### ANKIETA

Proszę o wstawienie symbolu X w odpowiedni kwadrat. W przypadku innego sposobu udzielania odpowiedzi proszę zastosować się do opisu dołączonego do pytania.

1. Proszę określić formę prawną Pani/a firmy:
  - 1.1. a.  przedsiębiorstwo państwowe
  - 1.2. b.  spółka prawa handlowego
  - 1.3. c.  zakład osoby fizycznej
  - 1.4. d.  spółdzielnia
  - 1.5. e.  inna (jaka?).....
2. Ilu pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudnia Pani/Pana firma (proszę podać liczbę)?.....pełnozatrudnionych.
3. Ilu pracowników zatrudnia Pani/Pana firma (proszę podać liczbę) w ramach tzw. elastycznych form zatrudnienia? Proszę o zaznaczenie wszystkich właściwych wariantów wstawiając X w pierwszą kolumnę oraz wpisanie liczby osób zatrudnionych w ostatniej kolumnie.

	Forma zatrudnienia	Liczba zatrudnionych
3.1.a.	Umowa-zlecenie	
3.2.b.	Umowa o dzieło	
3.3.c.	Umowa agencyjna	
3.4.d.	Umowa o zarządzanie (kontrakt menedżerski)	
3.5.e.	Leasing pracowniczy	
3.6.f.	Telepraca	
3.7.g.	Praca na wezwanie	
3.8.h.	Zatrudnienie na czas określony	
3.9.i.	Zatrudnienie w niepełny wymiarze	
3.10.j.	Inne (jakie?)	

4. Do jakiej sekcji PKD zalicza się Pani/Pana firma?
  - 4.1. a.  Sekcja C – Górnictwo
  - 4.2. b.  Sekcja D – Przetwórstwo przemysłowe
  - 4.3. c.  Sekcja E – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
  - 4.4. d.  Sekcja F – Budownictwo
  - 4.5. e.  Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodów, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego
  - 4.6. f.  Sekcja H – Hotele i restauracje
  - 4.7. g.  Sekcja I – Transport, gospodarka magazynowa i łączność
  - 4.8. h.  Sekcja J – Pośrednictwo finansowe
  - 4.9. i.  Sekcja K – Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej

5. Czy zatrudnienie w pełnym wymiarze w Pani/Pana firmie w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego uległo zmianie? Proszę o zaznaczenie właściwego wariantu wstawiając X w odpowiedni kwadrat oraz podanie liczby osób w sytuacji zmiany zatrudnienia
- 5.1. a.  Wzrosło o.....osób (proszę przejść do pytania 7)
- 5.2. b.  Nie zmieniło się (proszę przejść do pytania 8)
- 5.3. c.  Zmalało o .....osób
6. Jeżeli zatrudnienie ZMALAŁO, to proszę o podanie czynników które spowodowały te zmiany. Proszę o zaznaczenie 3 najważniejszych wstawiając X w odpowiedni kwadrat.
- 6.1. a.  Zmniejszenie poziomu obrotów
- 6.2. b.  Zmniejszenie zysków osiągniętych przez firmę
- 6.3. c.  Wzrost kosztów zatrudnienia pracownika
- 6.4. d.  Konieczność poprawy jakości obsługi klienta
- 6.5. e.  Indywidualne decyzje pracownika
- 6.6. f.  Spadek zapotrzebowania na ofertę Pani/Pana firmy
- 6.7. g.  Zatory płatnicze
- 6.8. h.  Inne  
jakie?.....
7. Jeżeli zatrudnienie WZROSŁO, to proszę o podanie czynników które spowodowały te zmiany. Proszę o zaznaczenie 3 najważniejszych wstawiając X w odpowiedni kwadrat.
- 7.1. a.  Wzrost poziomu obrotów
- 7.2. b.  Wzrost zysków osiągniętych przez firmę
- 7.3. c.  Spadek kosztów zatrudnienia pracownika
- 7.4. d.  Konieczność poprawy jakości obsługi klienta
- 7.5. e.  Indywidualne decyzje pracownika
- 7.6. f.  Wzrost zapotrzebowania na ofertę Pani/Pana firmy
- 7.7. g.  Inne  
jakie?.....
8. Czy Pani/Pana firma miała kiedykolwiek problem z pozyskaniem pracowników. Proszę o zaznaczenie właściwego wariantu wstawiając X w odpowiedni kwadrat.
- 8.1. a.  nie
- 8.2. b.  tak
9. Jeżeli Pani /Pana firma miała problemy z pozyskiwaniem pracowników jakie były tego powody. Proszę o zaznaczenie wszystkich właściwych wariantów:
- 9.1. a.  brak właściwie wykształconych pracowników
- 9.2. b.  oczekiwania płacowe pracowników były wygórowane
- 9.3. c.  inne
10. Czy obecnie istnieje w Pani/Pana firmie potrzeba zatrudnienia dodatkowych pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy. Proszę o zaznaczenie właściwego wariantu wstawiając X w odpowiedni kwadrat.

- 10.1. a.  nie
- 10.2. b.  tak, ilu osób.....
11. Czy istnieje obecnie w Pani/Pana firmie potrzeba zatrudnienia dodatkowych pracowników na niestandardowych zasadach. Proszę o zaznaczenie właściwego wariantu wstawiając X w odpowiedni kwadrat.
- 11.1. a.  nie
- 11.2. b.  tak, ilu osób....., w jakiej formie
12. W jaki sposób obecne uwarunkowanie społeczno-ekonomiczne wpłyną na zmiany w poziomie zatrudnienia w perspektywie 1 roku w Pani/Pana firmie? Proszę o zaznaczenie właściwego wariantu wstawiając X w odpowiedni kwadrat oraz wpisanie liczby osób.
- 12.1. a.  wzrost zatrudnienia, o około.....osób
- 12.2. b.  utrzymanie zatrudnienia na dotychczasowym poziomie
- 12.3. c.  spadek zatrudnienia o około.....osób
- 12.4. d.  zawieszenie działalności gospodarczej
13. W jaki sposób obecne uwarunkowanie społeczno-ekonomiczne spowodują zmiany w poziomie zatrudnienia w perspektywie 2 lat w Pani/Pana firmie? Proszę o zaznaczenie właściwego wariantu wstawiając X w odpowiedni kwadrat oraz wpisanie liczby osób.
- 13.1. a.  wzrost zatrudnienia, o około.....osób
- 13.2. b.  utrzymanie zatrudnienia na dotychczasowym poziomie
- 13.3. c.  spadek zatrudnienia o około.....osób
- 13.4. d.  zawieszenie działalności gospodarczej
14. W jakim stopniu podane poniżej czynniki stanowią bariery wzrostu zatrudnienia w Pani/Pana firmie? Proszę o dokonanie oceny w skali od 0 do 3., gdy 0 – nie stanowi bariery, 1 – nie stanowi poważnej bariery, 2 – stanowi barierę, 3 – stanowi poważną barierę:

	Oceniany czynnik:	Ocena w skali 0-3	Ewentualne uwagi
14.1.a.	Słaba koniunktura w gospodarce		
14.2.b.	Niskie zapotrzebowania produkty usługi Pani/Pana		
14.3.c.	Poziom podatków płaconych przez pracodawców		
14.4.d.	Obciążenia wynikające z ubezpieczenia społecznego		
14.5.e.	Dostęp do rynków zagranicznych		
14.6.f.	Przepisy administracyjne regulujące funkcjonowanie jednostek gospodarczych		
14.7.g.	Poziom konkurencji na rynku krajowym		
14.8.h.	Poziom konkurencji na rynkach zagranicznych		
14.9.i.	Powstawanie super- i hipermarketów.		
14.10.j.	Pozyskiwanie kredytów inwestycyjnych		
14.11.k.	Pozyskiwanie kredytów obrotowych		
14.12.l.	Dostępność innych form finansowania, np. leasingu.		
14.13.l.	Opóźnienia w płatnościach		
14.14.m.	Dostęp do środków UE dla wsparcia rozwoju przedsiębiorstw		

15. Jakie skutki w poziomie zatrudnienia w Pani/Pana przedsiębiorstwie spowodowałoby wprowadzenie liniowego podatku dochodowego w wysokości około 15%. Proszę
- 120



o zaznaczenie właściwego wariantu wstawiając X w odpowiedni kwadrat oraz wpisanie liczby osób.

- 15.1. a.  wzrost zatrudnienia, o około.....osób  
 15.2. b.  utrzymanie zatrudnienia na dotychczasowym poziomie  
 15.3. c.  spadek zatrudnienia o około.....osób  
 15.4. d.  wzrost zatrudnienia niestandardowego (np. w niepełnym wymiarze) o około.....osób

16. Jakie skutki w poziomie zatrudnienia w Pani/Pana przedsiębiorstwie spowodowałyby skrócenie tygodniowego wymiaru czasu pracy do ok. 38 godzin. Proszę o zaznaczenie właściwego wariantu wstawiając X w odpowiedni kwadrat oraz wpisanie liczby osób:

- 16.1. a.  wzrost zatrudnienia, o około.....osób  
 16.2. b.  utrzymanie zatrudnienia na dotychczasowym poziomie  
 16.3. c.  spadek zatrudnienia o około.....osób  
 16.4. d.  wzrost zatrudnienia niestandardowego (np. w niepełnym wymiarze) o około.....osób

17. Jakich cech oczekuje Pani/Pan od potencjalnego pracownika. Proszę wybrać najistotniejsze w kolejności: 1 – najmniej istotna, 2 – istotna, 3 – najbardziej istotna:

	Oceniana cecha	Ocena od 1 do 3
17.1.a.	Kreatywność	
17.2.b.	Lojalność	
17.3.c.	Komunikatywność	
17.4.d.	Dyspozycyjność	
17.5.e.	Kultura osobista	
17.6.f.	Umiejętność podejmowania szybko decyzji	
17.7.g.	Wiedza specjalistyczna– z jakiego zakresu? .....	
17.8.h.	Umiejętności zawodowe– z jakiego zakresu? .....	
17.9.i.	Znajomość języków obcych, jakich? .....	
17.10.j.	Znajomość obsługi komputera	
17.11.k.	Znajomość branżowych programów komputerowych, jakich.....	
17.12.l.	Inne, jakie? .....	

18. Jakiego wykształcenia oczekuje Pani/Pan od potencjalnego pracownika. Proszę wybrać 3 najistotniejsze w kolejności: 1 – najmniej istotne, 2 – istotne, 3 – najbardziej istotne:

	Oceniane wykształcenie	Ocena od 1 do 3
18.1.a.	podstawowe	
18.2.b.	zawodowe	
18.3.c.	średnie ogólne	
18.4.d.	średnie zawodowe	
18.5.e.	wyższe techniczne	
18.6.f.	wyższe humanistyczne	
18.7.g.	Wykształcenie nie ma znaczenia	

19. Czy Pani/Pana Firma utrzymuje kontakty z PUP
- 19.1. a.  tak
- 19.2. b.  nie
20. Jeżeli TAK proszę określić powody nawiązywania współpracy. Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe warianty nawiązywania współpracy:
- 20.1. a.  zgłaszam wolne miejsca pracy
- 20.2. b.  poszukuję pracowników
- 20.3. c.  jestem zainteresowany wykorzystaniem dofinansowania zatrudnienia pracowników
- 20.4. d.  inne,
- jakie.....
21. Czy kiedykolwiek zatrudniała Pani/Pana firma pracowników z rekomendacji PUP:
- 21.1. a.  tak
- 21.2. b.  nie
22. Jeżeli TAK proszę określić ile osób zostało zatrudnionych
- 22.1. a.  mniej niż 5 osób
- 22.2. b.  między 5 a 10 osób
- 22.3. c.  między 10 a 15 osób
- 22.4. d.  powyżej 15 osób
23. Czy była Pani/Pan usatysfakcjonowana/y z pracowników rekomendowanych przez PUP:
- 23.1. a.  tak
- 23.2. b.  nie
24. Czy Pani/a firma zatrudnia absolwentów.
- 24.1. a.  tak
- 24.2. b.  nie
25. Jeżeli TAK proszę określić ile osób:
- 25.1. a.  mniej niż 5 osób
- 25.2. b.  między 5 a 10 osób
- 25.3. c.  między 10 a 15 osób
- 25.4. d.  powyżej 15 osób
26. W jaki sposób pozyskuje Pani/a przedsiębiorstwo
- 26.1. a.  przez Powiatowy Urząd Pracy
- 26.2. b.  dzięki ogłoszeniom w mediach
- 26.3. c.  dzięki kontaktom nieformalnym
- 26.4. d.  inne,
- jakie.....
27. Proszę określić rodzaj rynku zbytu Pani/a firmy:
- 27.1. a.  lokalny
- 27.2. b.  regionalny
- 27.3. c.  krajowy
- 27.4. d.  międzynarodowy
28. Jak długo Pani/a firma funkcjonuje na rynku

- 28.1. a.  krócej niż rok
- 28.2. b.  między rokiem a pięcioma lat
- 28.3. c.  między pięcioma a dziesięcioma latami
- 28.4. d.  powyżej dziesięciu lat

29. Proszę określić, w jakim stopniu podana poniżej wiedza jest potrzebna osobom zatrudnionym w Państwa firmie. Proszę odnieść się do poniższych punktów wpisując odpowiednią cyfrę (1, 2, 3, 4 lub 5) przy każdej z nich.

- 1 – nie jest potrzebna lub potrzebna w minimalnym stopniu
- 2 – potrzebna w małym stopniu
- 3 – potrzebna w dużym stopniu
- 4 – potrzebna w bardzo dużym stopniu
- 5 – trudno powiedzieć

- a) teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej \_\_\_\_\_  
jakiej?.....
- b) wiedza praktyczna \_\_\_\_\_  
jaka?.....
- c) branżowe programy komputerowe \_\_\_\_\_  
jakie?.....
- d) wiedza o nowoczesnych materiałach \_\_\_\_\_  
jakich?.....
- e) wiedza o nowych technologiach \_\_\_\_\_  
jakich?.....
- f) wiedza prawnicza \_\_\_\_\_  
jaka?.....
- g) wiedza techniczna \_\_\_\_\_  
jaka?.....
- h) z zakresu ekonomii oraz organizacji i zarządzania \_\_\_\_\_  
jaka?.....
- i) o prowadzeniu działalności gospodarczej \_\_\_\_\_
- j) wiedza z wielu dziedzin (ogólna) \_\_\_\_\_  
jaka szczególnie?.....
- k) relacji międzyludzkich \_\_\_\_\_  
co konkretnie? .....
- l) inne, jakie? .....

30. Proszę ocenić, w jakim stopniu podaną poniżej wiedzę posiadają osoby zatrudnione w Państwa firmie. Proszę odnieść się do poniższych punktów wpisując odpowiednią cyfrę (1, 2, 3, 4 lub 5) przy każdej z nich.

- 1 – nie posiadają lub posiadają w minimalnym stopniu
- 2 – posiadają w małym stopniu
- 3 – posiadają w dużym stopniu
- 4 – posiadają w bardzo dużym stopniu
- 5 – trudno powiedzieć

- a) teoretyczne podstawy wiedzy zawodowej \_\_\_\_\_

- jakiej?.....
- b) wiedza praktyczna\_\_\_\_\_
- jaka?.....
- c) branżowe programy komputerowe\_\_\_\_\_
- jakie?.....
- d) wiedza o nowoczesnych materiałach\_\_\_\_\_
- jakich?.....
- e) wiedza o nowych technologiach\_\_\_\_\_
- jakich?.....
- f) wiedza prawnicza\_\_\_\_\_
- jaka?.....
- g) z zakresu ekonomii oraz organizacji i zarządzania\_\_\_\_\_
- jaka?.....
- h) wiedza techniczna\_\_\_\_\_
- jaka?.....
- i) o prowadzeniu działalności gospodarczej\_\_\_\_\_
- j) wiedza z wielu dziedzin (ogólna)\_\_\_\_\_
- jaka szczególnie?.....
- k) relacji międzyludzkich\_\_\_\_\_
- co konkretnie?.....
- l) znajomość języków obcych\_\_\_\_\_
- jakich?.....
- m) inne, jakie?.....
- 31.** Proszę określić, w jakim stopniu podane poniżej umiejętności, cechy, są potrzebne osobom zatrudnionym w Państwa firmie. Proszę odnieść się do poniższych cech, umiejętności wpisując odpowiednią cyfrę (1, 2, 3, 4 lub 5) przy każdej z nich.
- 1 – nie są potrzebne lub potrzebne w minimalnym stopniu
- 2 – potrzebne w małym stopniu
- 3 – potrzebne w dużym stopniu
- 4 – potrzebne w bardzo dużym stopniu
- 5 – trudno powiedzieć
- a) **skłonność do zmiany miejsca zamieszkania** \_\_\_\_\_  
(elastyczność przestrzenna)
- b) **skłonność do zmiany zawodu** \_\_\_\_\_  
(elastyczność zawodowa)
- c) **skłonność do przekwalifikowania się (w ramach zawodu)** \_\_\_\_\_  
(elastyczność kwalifikacyjna)
- d) **umiejętności innowacyjne** \_\_\_\_\_  
(rozumiane jako: umiejętność radzenia sobie w sytuacjach nietypowych i niepowtarzalnych, zdolność do częstego przekształcania celów, metod i sposobów działania – tworzenia nowej wiedzy )
- e) **umiejętności przedsiębiorcze** \_\_\_\_\_

(rozumiane jako: zdolność do szybkiego wykorzystywania nadarżających się okazji oraz gotowość do podejmowania ryzyka, umiejętność użytecznego wykorzystania własnych zasobów, także umiejętność dostrzegania potrzeb i doskonalenia pomysłów)

- f) **umiejętności adaptacyjne** \_\_\_\_\_  
(umiejętność adaptacji do zmiany zadań na danym stanowisku pracy (np. konieczność łączenia różnych specjalności), zmiany miejsca pracownika w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, do zmiany miejsca zatrudnienia)
  - g) **umiejętność bycia samodzielnym** \_\_\_\_\_  
(samodzielnego rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji i przyjmowania odpowiedzialności)
  - h) **umiejętność samodzielnego uczenia się** \_\_\_\_\_  
(umiejętność samodzielnego zdobywania i przetwarzania informacji)
  - i) **postawę otwartości na zmiany** \_\_\_\_\_
  - j) **świadomość konieczności ciągłego uczenia się** \_\_\_\_\_  
(konieczności uczenia się przez całe życie)
  - k) **gotowość do współpracy i pracy w zespole** \_\_\_\_\_
  - l) **umiejętność szybkiego podejmowania decyzji** \_\_\_\_\_
  - m) **inne, jakie?**.....
32. Proszę ocenić, w jakim stopniu podane poniżej umiejętności, cechy posiadają osoby zatrudnione w Państwa firmie. Proszę odnieść się do poniższych cech, umiejętności wpisując odpowiednią cyfrę (1, 2, 3, 4 lub 5) przy każdej z nich.
- 1 – nie posiadają lub posiadają w minimalnym stopniu
  - 2 – posiadają w małym stopniu
  - 3 – posiadają w dużym stopniu
  - 4 – posiadają w bardzo dużym stopniu
  - 5 – trudno powiedzieć
- a) **skłonność do zmiany miejsca zamieszkania** \_\_\_\_\_  
(elastyczność przestrzenna)
  - b) **skłonność do zmiany zawodu** \_\_\_\_\_  
(elastyczność zawodowa)
  - c) **skłonność do przekwalifikowania się (w ramach zawodu)** \_\_\_\_\_  
(elastyczność kwalifikacyjna)
  - d) **umiejętności innowacyjne** \_\_\_\_\_  
(rozumiane jako: umiejętność radzenia sobie w sytuacjach nietypowych i niepowtarzalnych, zdolność do częstego przekształcania celów, metod i sposobów działania – tworzenia nowej wiedzy )
  - e) **umiejętności przedsiębiorcze** \_\_\_\_\_  
(rozumiane jako: zdolność do szybkiego wykorzystywania nadarżających się okazji oraz gotowość do podejmowania ryzyka, umiejętność użytecznego wykorzystania własnych zasobów, także umiejętność dostrzegania potrzeb i doskonalenia pomysłów)
  - f) **umiejętności adaptacyjne** \_\_\_\_\_

(umiejętność adaptacji do zmiany zadań na danym stanowisku pracy (np. konieczność łączenia różnych specjalności), zmiany miejsca pracownika w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, do zmiany miejsca zatrudnienia)

- g) **umiejętność bycia samodzielnym** \_\_\_\_\_  
(samodzielnego rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji i przyjmowania odpowiedzialności)
- h) **umiejętność samodzielnego uczenia się** \_\_\_\_\_  
(umiejętność samodzielnego zdobywania i przetwarzania informacji)
- i) **postawę otwartości na zmiany** \_\_\_\_\_
- j) **świadomość konieczności ciągłego uczenia się** \_\_\_\_\_  
(konieczności uczenia się przez całe życie)
- k) **gotowość do współpracy i pracy w zespole** \_\_\_\_\_
- l) **umiejętność szybkiego podejmowania decyzji** \_\_\_\_\_
- m) **inne, jakie?**.....
33. Proszę określić, w jakim stopniu poniższe cechy, umiejętności biorą Państwo pod uwagę przy ocenie osób poszukujących u Państwa pracy. Proszę odnieść się do poniższych cech, umiejętności wpisując odpowiednią cyfrę (1, 2, 3, 4 lub 5) przy każdej z nich.
- 1 – nie bierzemy pod uwagę lub bierzemy pod uwagę w minimalnym stopniu  
2 – bierzemy pod uwagę w małym stopniu  
3 – bierzemy pod uwagę w dużym stopniu  
4 – bierzemy pod uwagę w bardzo dużym stopniu  
5 – trudno powiedzieć
- a) umiejętność dotarcia do ofert pracy \_\_\_\_\_
- b) umiejętność pisania dokumentów (list motywacyjny, życiorys) \_\_\_\_\_
- c) umiejętność autoprezentacji \_\_\_\_\_
- d) znajomość języków obcych \_\_\_\_\_
- e) umiejętność obsługi komputera \_\_\_\_\_
- f) umiejętność negocjacji z pracodawcami \_\_\_\_\_
- g) umiejętność nawiązywania kontaktów \_\_\_\_\_
- h) pewność siebie, wiarę we własne siły (mnie się uda, poradzę sobie) \_\_\_\_\_
- i) doświadczenie zawodowe \_\_\_\_\_
- j) umiejętności zawodowe \_\_\_\_\_
- k) wytrwałość w dążeniu do celu \_\_\_\_\_
- l) kreatywność, pomysłowość \_\_\_\_\_
- m) dobrą aparycję \_\_\_\_\_
- n) kulturę osobistą \_\_\_\_\_
- o) inne, jakie?.....
34. Czy w Pana(i) przedsiębiorstwie jest obecny udział kapitału zagranicznego?:
- 34.1. a.  tak, w 100%
- 34.2. b.  tak, częściowo (kapitał obcy to .....%)
- 34.3. c.  nie
35. Czy Pana(i) zdaniem Pana(i) przedsiębiorstwo jest innowacyjne?

- 35.1. a.  tak  
 35.2. b.  nie  
 35.3. c.  nie wiem

36. Czy w Pana(i) przedsiębiorstwie	wprowadzone były w latach 2006-2007 takie innowacje jak:	planuje się wprowadzić w ciągu najbliższych 3 lat takie innowacje jak:
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nowe produkty</li> <li>▪ nowe rozwiązania techniczno-technologiczne</li> <li>▪ produkty o podwyższonych parametrach jakościowych</li> <li>▪ nowe formy organizacyjne- nowatorskie rozwiązania, w zakresie:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- obsługi klienta</li> <li>- procesu świadczenia usług</li> <li>- procesu organizowania produkcji</li> <li>- przepływu informacji w przedsiębiorstwie</li> <li>- informatyzacji przedsiębiorstwa</li> <li>- finansów</li> <li>- zarządzania kadrami</li> <li>- nie były/będą wprowadzane żadne powyższe rozwiązania</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

37. Jakie były główne cele wprowadzania innowacji w Pana(i) przedsiębiorstwie zaznacz 3 najistotniejsze cele:

- 37.1. a.  lepszy dostęp do (nowych) rynków  
 37.2. b.  niższe ogólne koszty produkcji  
 37.3. c.  wzmocnienie marketingu i sprzedaży na lokalnych rynkach  
 37.4. d.  niższe koszty pracy  
 37.5. e.  podążanie w ślad za głównymi klientami i/lub dostawcami  
 37.6. f.  dostęp do lepiej wykwalifikowanej siły roboczej  
 37.7. g.  pozyskania kapitału z subsydiów/ pożyczek w ramach programów Unii Europejskiej  
 37.8. h.  zwiększenie asortymentu wyrobów  
 37.9. i.  poprawa jakości produktów  
 37.10. j.  zwiększenie elastyczności produkcji  
 37.11. k.  zwiększenie zdolności produkcyjnych  
 37.12. l.  wypełnienie przepisów, norm i standardów  
 37.13. ł.  zmniejszenie szkodliwości dla środowiska, poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy  
 37.14. m.  inne, jakie.....

38. Czy zastosowane w latach 2006–2007 innowacje miały wpływ, w odniesieniu do Pana(i) przedsiębiorstwa, na wielkość zatrudnienia?

- 38.1. a.  tak, znacznie wzrosło  
 38.2. b.  lepszy dostęp do (nowych) rynków  
 38.3. c.  tak, wzrosło nieznacznie  
 38.4. d.  nie, nie zmieniło się

- 38.5. e.  tak, zmniejszyło się nieznacznie
- 38.6. f.  tak, znacznie się zmniejszyło
39. Jakie są Pana(i) zdaniem 3 główne bariery utrudniające zwiększanie w Pana(i) przedsiębiorstwie ilości innowacji?
- 39.1. a. ....
- 39.2. b. ....
- 39.3. c. ....
40. Płeć
- 40.1. a.  kobieta
- 40.2. b.  mężczyzna
41. Wiek, w przedziałach:
- 41.1. a.  18–24
- 41.2. b.  25–30
- 41.3. c.  31–35
- 41.4. d.  36–40
- 41.5. e.  41–45
- 41.6. f.  46–50
- 41.7. g.  51–55
- 41.8. h.  56–60
- 41.9. i.  61–65
42. Jak długo pozostaje Pani/Pan bez zatrudnienia:
- 42.1. a.  krócej niż 1 miesiąc
- 42.2. b.  między 1 a 3 miesiące
- 42.3. c.  między 3 a 6 miesięcy
- 42.4. d.  między 6 a 12 miesięcy
- 42.5. e.  między 12 a 24 miesięcy
- 42.6. f.  powyżej 24 miesięcy
43. Jak długo pracowała Pani/Pan w ostatnim miejscu zatrudnienia, podaj nazwę:  
.....
44. Na jakim stanowisku była Pani/Pan zatrudniona: .....
45. Jakie były przyczyny przerwania ostatniego zatrudnienia. Proszę zaznaczyć 1 z poniższych przyczyn:
- 45.1. a.  likwidacja przedsiębiorstwa
- 45.2. b.  likwidacja stanowiska pracy
- 45.3. c.  zwolnienia grupowe
- 45.4. d.  zostałam/zostałem zwolniony z innych przyczyn
- 45.5. e.  odeszłam/odszedłem z powodu zbyt niskich zarobków
- 45.6. f.  odeszłam/odszedłem z powodu złych warunków pracy (innych niż finansowe)
- 45.7. g.  zakończyłam/zakończyłem zatrudnienie na czas określony
- 45.8. h.  ze względów rodzinnych, osobistych
- 45.9. i.  z powodu choroby, niepełnosprawności
- 45.10. j.  z powodu podjęcia nauki/szkolenia



- 45.11. k.  inne, jakie.....
46. Ile osób zatrudniał ostatni Pani/Pana pracodawca.....
47. Od jak dawna szuka Pani/Pan pracy. Proszę zaznaczyć jedną z poniższych odpowiedzi
- 47.1. a.  krócej niż 1 miesiąc
- 47.2. b.  między 1 a 3 miesiące
- 47.3. c.  między 3 a 6 miesięcy
- 47.4. d.  między 6 a 12 miesięcy
- 47.5. e.  między 12 a 24 miesięcy
- 47.6. f.  powyżej 24 miesięcy
48. Czy jest Pani/Pan w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna;
- 48.1. a.  tak
- 48.2. b.  nie
49. Jeżeli TAK, proszę określić główne powody rejestracji. Proszę wskazać 3 najistotniejsze przyczyny:
- 49.1. a.  nabycie prawa do zasiłku dla bezrobotnych
- 49.2. b.  nabycie prawa do ubezpieczenia zdrowotnego
- 49.3. c.  nabycie prawa do zaświadczenia do pomocy społecznej
- 49.4. d.  chciałem/ chciałam znaleźć zatrudnienie
- 49.5. e.  chciałem/ chciałam skorzystać ze szkoleń kursów,
- 49.6. f.  chciałem/ chciałam skorzystać staży organizowanych przez PUP
- 49.7. g.  chciałem/ chciałam skorzystać ze stypendium związanym z podjęciem nauki w szkole
- 49.8. h.  inne, jakie?.....
50. Czy PUP informował Panią/Pana o oferowanych przez PUP formach pomocy, z których mógłby Pan/Pani skorzystać:
- 50.1. a.  tak
- 50.2. b.  nie
51. Jeżeli TAK, proszę określić w jakiej formie:
- 51.1. a.  informacje przekazano mi ustnie
- 51.2. b.  informacje przekazano mi w formie broszur, ulotek, z którymi miałam/miałem się sam zapoznać
- 51.3. c.  odesłano mnie do ogólnie dostępnych informacji na tablicach ogłoszeń, z którymi miałam/miałem się sam zapoznać
52. Ile razy wezwano Panią/Pana do stawienia się w PUP w ciągu ostatnich 12 miesięcy.....
53. Czy w ostatnim roku został Pani/ Pan skierowany na szkolenie organizowane przez PUP:
- 53.1. a.  tak
- 53.2. b.  nie
54. Jeżeli TAK, proszę ocenić to szkolenie:
- 54.1. a.  bardzo przydatne dla znalezienia pracy
- 54.2. b.  ciekawe, ale niezwiększające moich szans na rynku pracy
- 54.3. c.  mało użyteczne lub zupełnie nieużyteczne
- 54.4. d.  nie umiem ocenić

55. Czy w ostatnim roku skorzystał(a) Pani/Pan z poradnictwa zawodowego organizowanego przez PUP:
- 55.1. a.  tak
- 55.2. b.  nie
56. Jeżeli TAK, proszę ocenić tę usługę:
- 56.1. a.  bardzo pożyteczne dla znalezienia pracy
- 56.2. b.  ciekawe, ale niezwiększające moich szans na rynku pracy
- 56.3. c.  mało użyteczne,
- 56.4. d.  zupełnie nieużyteczne
- 56.5. e.  nie umię ocenić
57. Czy w ostatnim roku otrzymała Pani/Pan ofertę pracy od PUP:
- 57.1. a.  tak
- 57.2. b.  nie
58. Jeżeli TAK, czy skorzystała Pani/Pan z niej:
- 58.1. a.  tak
- 58.2. b.  nie
59. Czy w ostatnim roku korzystała Pani/Pan, z którejś z poniższych form pomocy oferowanej przez PUP. Proszę zaznaczyć wszystkie z których Pan/Pani korzystał/a;
- 59.1. a.  prace interwencyjne lub roboty publiczne
- 59.2. b.  staże
- 59.3. c.  przygotowanie zawodowe w miejscu pracy
- 59.4. d.  pożyczka szkoleniowa
- 59.5. e.  refundacja kosztów dojazdu i zakwaterowania
- 59.6. f.  refundacja kosztów opieki nad dzieckiem
- 59.7. g.  inne, jakie?.....
60. W Pani/Pana ocenie działania PUP wpłynęły na Pani/Pana indywidualną pozycję na rynku pracy:
- 60.1. a.  pomogły mi znaleźć zatrudnienie
- 60.2. b.  zostałem/zostałam ubezpieczony/a
- 60.3. c.  zwiększyły moje szanse na znalezienie zatrudnienia w przyszłości
- 60.4. d.  nauczyłem się , jak szukać pracy
- 60.5. e.  pozwoliły mi przetrwać trudny okres pozostawania bez pracy
- 60.6. f.  nic nie zmieniły w mojej indywidualnej sytuacji
61. Jaka miesięczna minimalna płaca netto skłoniłaby Panią/Pana do podjęcia zatrudnienia  
.....
62. Gdyby zaproponowano Pani/Panu płacę o 10% niższą od oczekiwanej, podjęłaby ją Pani/Pan:
- 62.1. a.  tak
- 62.2. b.  nie
63. Jakiej pracy poszukuje Pani/Pan:
- 63.1. a.  stałej
- 63.2. b.  dorywczej

64. Czy zdarzyło się, że mogła Pani/mógł Pan podjąć pracę, ale Pani/Pan zrezygnował z niej:

64.1. a.  tak

64.2. b.  nie

65. Jeżeli TAK, proszę określić powody rezygnacji z podjęcia oferty:

65.1. a.  zaferowano mi zbyt niskie zarobki

65.2. b.  praca była zbyt ciężka

65.3. c.  czas pracy był zbyt długi

65.4. d.  dojazd do pracy był zbyt długi

65.5. e.  dojazd do pracy był zbyt kosztowny

65.6. f.  nie odpowiadały mi godziny pracy

65.7. g.  praca była w szkodliwych warunkach

65.8. h.  praca była bez ubezpieczenia społecznego i innych świadczeń pracowniczych

65.9. i.  praca była bez perspektyw rozwoju, awansu zawodowego

65.10. j.  praca miała charakter doraźny

65.11. k.  moje kwalifikacje nie odpowiadały oczekiwaniom pracodawcy

65.12. l.  z innych przyczyn, jakie.....

66. Jakie działania podjął/a Pani/Pan w celu znalezienia pracy w ciągu 4 ostatnich tygodni;

66.1. a.  w tym czasie żadnych

66.2. b.  chodziłem/am do PUP

66.3. c.  poszukiwałem/am przez prywatne biuro pośrednictwa pracy

66.4. d.  zgłosiłem/am się w odpowiedzi na ogłoszenia w prasie, internecie, innych środkach masowej komunikacji

66.5. e.  dałem/am ogłoszenia w prasie, internecie, innych środkach masowej komunikacji.

66.6. f.  zgłosiłem/am się do poprzedniego pracodawcy

66.7. g.  poszukiwałem/am przez osobiste kontakty

66.8. h.  zakładam działalność gospodarczą

66.9. i.  doksztalam się

66.10. j.  inny sposób, jaki.....

67. Proszę określić skłonność Pani/Pana do podjęcia poniższych działań w celu znalezienia zatrudnienia. Proszę wstawić X w przypadku odpowiedzi twierdzącej.

67.1. a.	Skłonność do zmiany miejsca	
67.2. b.	Skłonność do zmiany zawodu	
67.3. c.	Skłonność do zmiany kwalifikacji	
67.4. d.	Skłonność do dojazdów do pracy, ile km	

68. Proszę określić czy byłby Pan/Pani skłonny/a podjąć samodzielną działalność gospodarczą w celu zagwarantowania sobie miejsca zatrudnienia:

68.1. a.  tak

68.2. b.  nie

Dziękuję za wypełnienie

ankiety