

REGIONALNE I LOKALNE PROBLEMY RYNKU PRACY

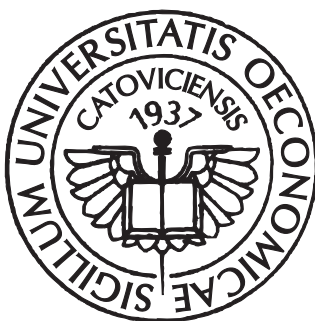
Studia Ekonomiczne

**ZESZYTY NAUKOWE
WYDZIAŁOWE**

**UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO
W KATOWICACH**

REGIONALNE I LOKALNE PROBLEMY RYNKU PRACY

**Redaktor naukowy
Dorota Kotlorz**



Katowice 2013

Komitet Redakcyjny

Krystyna Lisiecka (przewodnicząca), Anna Lebda-Wyborna (sekretarz),
Florian Kuźnik, Maria Michałowska, Antoni Niederliński, Irena Pyka,
Stanisław Swadźba, Tadeusz Trzaskalik, Janusz Wywiół, Teresa Żabińska

Komitet Redakcyjny Wydziału Ekonomii

Stanisław Swadźba (redaktor naczelny), Magdalena Tusińska (sekretarz),
Teresa Kraśnicka, Maria Michałowska, Celina Olszak

Rada Programowa

Lorenzo Fattorini, Mario Glowik, Gwo-Hsiung Tzeng,
Zdeněk Mikoláš, Marian Noga, Bronisław Micherda, Miloš Král

Redaktor

Halina Ujejska-Piechota

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego
w Katowicach 2013

ISSN 2083-8611

Wersją pierwotną „Studiów Ekonomicznych” jest wersja papierowa

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części
niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji,
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach

ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, tel. 32 257-76-30, fax 32 257-76-43
www.wydawnictwo.ue.katowice.pl e-mail: wydawnictwo@ue.katowice.pl

SPIS TREŚCI

CZĘŚĆ I. SPOŁECZNO-EKONOMICZNE ASPEKTY GOSPODAROWANIA CZYNNIKIEM LUDZKIM

Aneta Jarosz-Angowska

KAPITAŁ INTELEKTUALNY CZYNNIKIEM KONKURENCYJNOŚCI REGIONU ...	9
Summary	18

**Ireneusz Kuropka, Zdzisław Pisz, Robert Rauziński,
Agata Zagórowska**

CZYNNIK LUDZKI W ROZWOJU SPOŁECZNYM NADODRZA. PROFILE DEMOGRAFICZNE WOJEWÓDZTW NADODRZAŃSKICH. ZADANIA SPOŁECZNE W REGIONIE	19
Summary	30

Anna Bagieńska

ANALIZA POPYTU NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM	31
Summary	40

Andrzej Barczyński

AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W PRZEKROJU TERYTORIALNYM	41
Summary	48

Grażyna Dyrda, Sylwia Dyrda-Maciełek

EUROPEJSKI FUNDUSZ DOSTOSOWANIA DO GLOBALIZACJI JAKO INSTRUMENT PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU NA REGIONALNYCH RYNKACH PRACY	49
Summary	58

Agnieszka Komor, Anna Iwanicka

UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY A KONKURENCYJNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW PRZEMYSŁU MLECZARSKIEGO (NA PRZYKŁADZIE WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO).....	60
Summary	68

CZĘŚĆ II. MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA ZASOBÓW PRACY

Agata Surówka

PROBLEM MIGRACJI W POLSCE WSCHODNIEJ – STATYSTYCZNA ANALIZA ZJAWISKA	71
Summary	81

Piotr Muryjas, Monika Wawer

MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA KADR SEKTORA IT LUBELSZCZYZNY WOBEC OTWARCIA NIEMIECKIEGO RYNKU PRACY	82
Summary	93

Romuald Jończy, Diana Rokita-Poskart

ZMIANY W ZATRUDNIENIU MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO PO AKCESJI POLSKI DO UNII EUROPEJSKIEJ W ŚWIEŹLE BADAŃ EMPIRYCZNYCH	94
Summary	102

Sabina Kubiciel-Lodzińska

CZYNNIKI BLOKUJĄCE I STYMULUJĄCE ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW W POLSCE W OPINII PRACODAWCÓW ORAZ ZAGRANICZNYCH PRACOWNIKÓW (W ŚWIEŹLE BADAŃ PRZEPROWADZONYCH W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM)	103
Summary	112

CZĘŚĆ III. EDUKACJA I INFORMATYZACJA**Monika Wawer, Piotr Muryjas**

EDUKACYJNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY W BRANŻY IT NA PRZYKŁADZIE LUBELSZCZYZNY	115
Summary	125

Ireneusz Wiśniewski

OCZEKIWANIA RYNKU PRACY WOBEC ABSOLWENTÓW SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH W KONTEKŚCIE WAHĄŃ DEMOGRAFICZNYCH NA PRZYKŁADZIE POWIATU KĘDZIERZYŃSKO-KOZIELSKIEGO	126
Summary	135

Gabriela Wronowska

STUDENCI UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W KRAKOWIE NA RYNKU PRACY – BADANIA ANKIETOWE	136
Summary	146

Łukasz Arendt

WYKLUCZENIE CYFROWE MAZOWIECKICH ZASOBÓW PRACY	147
Summary	154

Iwona Kukulak-Dolata

INFORMATYZACJA POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO W ŚWIEŹLE BADAŃ EMPIRYCZNYCH	155
Summary	162

CZĘŚĆ I

SPOŁECZNO-EKONOMICZNE ASPEKTY GOSPODAROWANIA CZYNNIKIEM LUDZKIM

Aneta Jarosz-Angowska

**Uniwersytet Przyrodniczy
w Lublinie**

KAPITAŁ INTELEKTUALNY CZYNNIKIEM KONKURENCYJNOŚCI REGIONU

Wprowadzenie

Konkurencyjność regionów jest pojęciem złożonym, określanym przez determinanty o zróżnicowanym charakterze. Istnieje stosunkowo duża różnorodność klasyfikacji czynników konkurencyjności regionów. Niektóre z nich silniej podkreślają znaczenie elementów ekonomicznych, inne podkreślają wagę determinantów społecznych i kulturowych.

Coraz wyraźniej, zwłaszcza w dobie globalizacji, strona jakościowa determinantów konkurencyjności staje się istotniejsza lub równie istotna, jak strona ilościowa. W ciągu ostatnich dekad zmienił się proces produkcji. Tradycyjne czynniki produkcji, takie jak zasoby naturalne, praca i kapitał, straciły swoje znaczenie na rzecz wzrostu znaczenia informacji i wiedzy. Przewaga konkurencyjna gospodarek poszczególnych krajów jest obecnie tworzona nie poprzez aktywa materialne i finansowe, lecz poprzez aktywa niefinansowe – kapitał intelektualny (KI), który tworzy podstawy gospodarki opartej na wiedzy.

Celem artykułu jest przybliżenie znaczenia KI w konkurencyjności regionu oraz prezentacja koncepcji pomiaru kapitału intelektualnego na przykładzie dwóch metodologii: Scandia Navigator i ICM. W części empirycznej zostanie dokonana ocena znaczenia KI dla województwa lubelskiego na podstawie badań pierwotnych przeprowadzonych z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety.

Próby zdefiniowania i pomiaru kapitału intelektualnego na poziomie regionu

KI może być definiowany za T.A. Stewart jako „(...) intelektualny materiał – wiedza, informacja, własność intelektualna, doświadczenie – to, co może zostać wykorzystane, by utworzyć przyszłe bogactwo”. Próby wyróżnienia i analizy KI były początkowo czynione na poziomie organizacji. L. Edvinsson i M. Malone po raz pierwszy opisują KI jako podstawę do rozwoju przyszłych możliwości

tkwiących w narodzie¹. Również Y. Malhotra określa KI jako ukryte aktywa narodu decydujące o jego potencjalnym wzroście². W Raporcie o Kapitale Intelktualnym Polski KI definiuje się, za N. Bontis, jako „(...) ogół niematerialnych aktywów ludzi, przedsiębiorstw, społeczności, regionów i instytucji, które odpowiednio wykorzystane, mogą być źródłem obecnego i przyszłego dobrostanu kraju”³.

Próby oszacowania KI jako ukrytego bogactwa narodu po raz pierwszy podjął rząd szwedzki w 1996 roku, który ogłosił rokiem innowacji. Krytyczne czynniki sukcesu Szwecji opracowane z wykorzystaniem modelu Skandia Navigator skonstruowanego przez L. Edvinsson zostały opisane w raporcie *Welfare and Security Report*⁴. Model ten, po zmodyfikowaniu, był wykorzystany do oceny KI Izraela, regionu arabskiego, Holandii, Kanady i Stanów Zjednoczonych. Inne metody pomiaru zostały wykorzystane w modelach VAICTM do oceny KI Chorwacji (A. Pulic), IC-dVAL® (A. Bounfour) czy też do oceny KI Unii Europejskiej – Intellectual Capital Monitor© (D.G. Andriessen, C.D. Stam)⁵. Znaczenie KI doceniają również instytucje międzynarodowe zajmujące się badaniem rozwoju regionalnego, takie jak: Bank Światowy, Organizacja ds. Współpracy Gospodarczej i Rozwoju czy Organizacja Narodów Zjednoczonych, proponując różne sposoby jego pomiaru⁶.

Ocena kapitału intelektualnego z wykorzystaniem modelu Skandia Navigator

Według L. Edvinsson i M. Malone⁷ kapitał intelektualny wraz z kapitałem finansowym tworzy tzw. łańcuch wartości, który składa się z następujących komponentów:

- Wartość rynkowa = Kapitał finansowy + Kapitał intelektualny,
- Kapitał intelektualny = Kapitał ludzki + Kapitał strukturalny,

¹ C. Yeh-Yun Lin, L. Edvinsson: National Intellectual Capital: Comparison of the Nordic Countries. „Journal of Intellectual Capital” 2008, No. 4, s. 526.

² Y. Malhotra: Knowledge Assets in the Global Economy: Assessment of National Intellectual Capital. „Journal of Global Information Management” 2000, No. 8(3), s. 5.

³ P. Bochniarz (koordynacja projektu): Raport o Kapitale Intelktualnym Polski. Warszawa 2008, s. 6; N. Bontis: National Intellectual Capital Index. The Benchmarking of Arab Countries. „Journal of Intellectual Capital” 2004, No. 1, s. 4.

⁴ D.M. Amidon: The Intellectual Capital of the Nations. Strona internetowa Entovation International: www.entovation.com/whatsnew/ic-nations.htm.

⁵ P. Stahle, S. Stahle: Intellectual Capital and National Competitiveness: Conceptual and Methodological Challenges. W: Capital Immateriel, Connessaince et Performance. Red. A. Bounfour. L'Harmattan, Paris 2006, s. 416.

⁶ World Bank: The Knowledge Assessment Methodology and Scoreboards, www.worldbnk.org; OECD: International Science and Technology Co-operation: Towards Sustainable Development. Proceedings of the OECD Seoul Conference, OECD, Paris 2000.

⁷ Y. Malhotra: Op. cit., s. 6-8.

- Kapitał strukturalny = Kapitał rynkowy + Kapitał organizacyjny,
- Kapitał organizacyjny = Kapitał procesowy + Kapitał odnowy.

Kluczowymi składnikami kapitału intelektualnego są kapitał ludzki i strukturalny. Kapitał ludzki stanowi kombinację wiedzy, umiejętności, innowacyjności, elastyczności i szybkości działania. Zawiera w sobie zarówno wartości, kulturę i filozofię, jak i wiedzę ekspercką, mądrość i intuicję. Może być wreszcie definiowany jako kompetencje, gotowość, zdolności jednostek do podejmowania zadań na poziomie kraju czy regionu. Kapitał ludzki stanowi własność jednostki, nie może należeć do organizacji czy narodu⁸.

Kapitał strukturalny, w przeciwieństwie do kapitału ludzkiego, może stanowić własność narodu i być przedmiotem obrotu. Kapitał rynkowy odnosi się do powiązań, jakie dany kraj ma z rynkami globalnymi, oznacza atrakcyjność danego kraju z punktu widzenia rynków zagranicznych, relacje międzynarodowe, umiejętność dzielenia się wiedzą z resztą świata, zdolność kreowania konkurencyjnych inicjatyw wychodzących naprzeciw potrzebom klienta międzynarodowego⁹. Może być oceniany poprzez poziom inwestycji zagranicznych, udogodnienia wynegocjowane w umowach międzynarodowych, jak również poprzez eksport produktów i usług, sposób prowadzenia polityki podatkowej (czy i w jakim stopniu polityka ta jest zachęcająca dla handlu i przepływów międzynarodowych).

Kapitał procesowy oraz kapitał odnowy stanowią elementy infrastruktury narodu wspierające produktywność jednostki, a umożliwiające tworzenie, dostępność, podział i rozpowszechnianie wiedzy. Kapitał procesowy reprezentuje zasoby wiedzy w narodzie niezwiązane bezpośrednio z człowiekiem. Kapitał odnowy stanowią inwestycje w wiedzę, innowacje pozwalające na kreowanie przyszłego bogactwa intelektualnego i zdolności innowacyjnych narodu, przyczyniające się do pozyskania i zachowania jego przewagi konkurencyjnej.

Tabela 1

**Zmienne opisujące kapitał intelektualny
w modelu Skandia Navigator**

KAPITAŁ LUDZKI	KAPITAŁ RYNKOWY
1. Udział siły roboczej wysoko wykwalifikowanej 2. Szkolenia pracowników 3. Poziom analfabetyzmu 4. Nabór na studia wyższe 5. Stosunek uczniów do nauczycieli 6. Liczba abonamentów internetowych 7. Wydatki publiczne na edukację	1. Podatek, obciążenia dla przedsiębiorstw 2. Realizowane przedsięwzięcia międzynarodowe 3. Otwartość kraju na kultury zagraniczne 4. Poziom globalizacji 5. Transparentność informacji gospodarczej 6. Wizerunek, jaki dany kraj posiada za granicą 7. Eksport i import usług

⁸ C. Yeh-Yun Lin, L. Edvinsson: Op. cit., s. 529.

⁹ N. Bontis: Op. cit.

cd. tabeli 1

KAPITAŁ PROCESOWY	KAPITAŁ ODNOWY
1. Poziom konkurencyjności w biznesie	1. Wydatki na badania i rozwój ponoszone w sferze biznesu
2. Efektywność, skuteczność rządu	2. Badania naukowe
3. Ochrona praw własności intelektualnej	3. Wydatki na badania i rozwój ogółem w relacji do PKB
4. Dostępność kapitału	4. Liczba naukowców i badaczy
5. Komputery użytkowane w przeliczeniu na mieszkańca	5. Poziom współpracy między przedsiębiorstwami i uczelniami wyższymi
6. Łatwość zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej	6. Artykuły naukowe
7. Liczba abonamentów telefonii komórkowej	7. Liczba patentów zarejestrowanych w USPTO czy EPO* w przeliczeniu na mieszkańca

* Biuro Patentów i Znaków Handlowych Stanów Zjednoczonych, Europejskie Biuro Patentów.

Źródło: C. Yeh-Yun Lin, L. Edvinsson: National Intellectual Capital: Comparison of the Nordic Countries. „Journal of Intellectual Capital” 2008, No 4, s. 530.

W modelu Skandia przebadano 40 krajów na podstawie danych dostępnych z lat 1994-2005. Najwyższy poziom kapitału intelektualnego stwierdzono w krajach skandynawskich, które znalazły się w pierwszej dziesiątce w następującym porządku: Szwecja, Finlandia, Szwajcaria, Dania, Stany Zjednoczone, Norwegia, Islandia, Singapur, Holandia, Kanada.

Polska pod względem wyposażenia w kapitał ludzki znalazła się na pozycji 34, kapitał rynkowy – 29, kapitał procesowy – 36, kapitał odnowy – 38, kapitał finansowy – 32, zajmując ogółem 33 miejsce.

Tabela 2

Ranking krajów pod względem wyposażenia w kapitał intelektualny

Kraj	Kapitał ludzki	Kapitał rynkowy	Kapitał procesowy	Kapitał odnowy	Kapitał finansowy	Ogółem
Argentyna	32	38	39	36	26	36
Australia	11	15	7	17	18	11
Austria	9	7	15	18	7	12
Belgia	13	21	18	15	11	16
Brazylia	36	31	33	35	33	34
Kanada	8	12	10	11	17	10
Chile	30	8	25	33	30	26
Chiny	39	27	35	27	39	39
Czechy	28	23	28	25	27	27
Dania	1	5	3	7	5	4
Finlandia	4	6	1	4	13	2
Francja	17	30	19	9	12	20
Niemcy	15	24	17	6	9	14
Grecja	27	26	29	31	23	28
Węgry	22	17	26	26	28	24
Islandia	5	4	8	10	6	7
Indie	40	32	34	34	40	40
Irlandia	20	2	13	20	14	15
Włochy	18	36	24	23	19	23
Japonia	10	37	20	3	3	13
Korea	23	33	23	19	25	21

cd. tabeli 2

Malezja	26	13	21	28	31	25
Meksyk	37	34	37	40	29	38
Holandia	12	3	9	8	10	9
Nowa Zelandia	16	10	12	21	20	19
Norwegia	3	16	4	13	2	6
Polska	34	29	36	38	32	33
Portugalia	29	39	38	30	24	30
Filipiny	24	25	27	32	38	29
Rosja	31	40	40	22	36	37
Singapur	19	1	6	14	15	8
RPA	35	35	30	29	34	31
Hiszpania	25	20	22	24	21	22
Szwecja	2	11	5	2	8	1
Szwajcaria	6	9	11	1	1	3
Tajwan	14	18	16	12	22	17
Tajlandia	33	22	31	39	37	32
Turcja	38	28	32	37	35	35
Anglia	21	19	14	16	16	18
USA	7	14	2	5	4	5

Źródło: Ibid., s. 532-33.

Ocena kapitału intelektualnego krajów Unii Europejskiej z wykorzystaniem modelu ICM

Model kapitału intelektualnego zaproponowany do oceny krajów Unii Europejskiej (Intellectual Capital Monitor – ICM)¹⁰ proponuje wskaźniki adekwatne do celów wyznaczonych w Strategii Lizbońskiej z 2000 roku (osiągnięcie najbardziej konkurencyjnej gospodarki), zmodyfikowane w 2005 roku – osiągnięcie długotrwałego wzrostu, któremu ma towarzyszyć zwiększenie miejsc pracy.

Model opiera się na klasyfikacji elementów KI opracowanej przez N. Bon-tisa, który wyróżnił: kapitał ludzki, kapitał strukturalny i kapitał relacyjny. Podczas gdy kapitał ludzki oznacza zasoby wiedzy związane bezpośrednio z człowiekiem (podobnie jak w modelu Skandia), kapitał strukturalny reprezentuje zasoby oddzielone od człowieka, takie jak systemy informatyczne, komunikacyjne, technologiczne, laboratoria, procesy i struktury organizacyjne, sprzęt komputerowy, oprogramowanie, bazy danych. Kapitał relacyjny odzwierciedla powiązania zewnętrzne.

¹⁰ D.G. Andriessen, C.D. Stam: The Intellectual Capital of the European Union. Measuring the Lisbon Agenda. Centre for Research in Intellectual Capital, INHOLLAND University of Professional Education, 2004, s. 1-30; D.G. Andriessen, C.D. Stam: The Intellectual Capital of the European Union 2008: Measuring the Lisbon Strategy for Growth and Jobs. „Electronic Journal of Knowledge Management”, Vol. 7, Iss. 4, s. 489-500.

W modelu ICM dodatkowo wyróżniono drugi poziom klasyfikacji. Każdy z trzech powyższych rodzajów kapitału intelektualnego może być rozpatrywany z punktu widzenia: aktywów odnoszących się do teraźniejszości, inwestycji związanych z przyszłością oraz efektów (rezultatów) odzwierciedlających produktywność przeszłych zasobów niematerialnych.

Tabela 3

Wskaźniki stosowane w modelu ICM do pomiaru kapitału intelektualnego Unii Europejskiej

	Kapitał ludzki	Kapitał strukturalny	Kapitał relacyjny
Inwestycje	1. Inwestycje w wiedzę 2. Wydatki na edukację w przeliczeniu na studenta 3. Wydatki na edukację w relacji do PKB 4. Uczestnictwo w kształceniu się przez całe życie 5. Szkolenia i kursy dla dorosłych	6. Wydatki krajowe brutto na badania i rozwój 7. Inwestycje publiczne w badania i rozwój 8. Inwestycje prywatne w badania i rozwój 9. Innowacje MSP prowadzonych w domu 10. Wydatki na technologie teleinformatyczne 11. Stopień realizacji przez MSP innowacji organizacyjnych 12. Innowacje niezwiązane z technologią	13. Wydatki na badania i rozwój ponoszone w biznesie finansowane przez rząd 14. Zagraniczne wydatki na badania i rozwój 15. Zagraniczne inwestycje w biznesie 16. Wydatki na badania i rozwój w sferze wyższej edukacji i sektorze rządowym ufundowane przez sferę biznesu 17. Inwestycje prywatne w edukację
Aktywa	18. Relacja osób na studiach wyższych do liczby ludności w wieku 20-24 lata 19. Udział populacji z ukończonymi studiami doktorskimi 20. Zawody i umiejętności w sferze gospodarki opartej na wiedzy 21. Ocena osiągnięć studentów z wykorzystaniem metody PISA 22. Porzucenia edukacji	23. Zasięg usług szerokopasmowych 24. Publikacje naukowe 25. Zgłoszenia patentowe 26. Patenty związane z technologiami przyjaznymi dla środowiska	27. Współpraca MSP w zakresie innowacji 28. Współpraca firm innowacyjnych z publicznymi jednostkami badawczymi 29. Współpraca międzynarodowa w dziedzinie nauki 30. Współpraca zagraniczna w zakresie innowacji
Efekty	31. Stopa zatrudnienia 32. Stopa zatrudnienia wśród starszych pracowników 33. Stopa zatrudnienia wśród kobiet	34. PKB na mieszkańca 35. Wydajność pracy	36. Liczba zagranicznych studentów 37. Liczba zagranicznych naukowców 38. Udział procentowy patentów opracowanych przy współpracy z zagranicą

Źródło: D.G. Andriessen, C.D. Stam: The Intellectual Capital of the European Union 2008: National Intellectual Capital: Comparison of the Nordic Countries. „Journal of Intellectual Capital” 2008, No 4, s. 499.

W modelu ICM dokonano pomiaru KI dla 19 krajów UE oraz Japonii i Stanów Zjednoczonych. Spośród nowych krajów członkowskich UE badaniami objęto Polskę, Słowację, Węgry i Czechy. Okres badań obejmuje lata 1995-2007. Wyniki badań pozwoliły na pogrupowanie krajów w zależności od wyposażenia w KI. Stwierdzono, że wyposażenie w KI jest bardzo silnie skorelowane z położeniem geograficznym. Do liderów KI zaliczają się kraje nordyckie położone powyżej 54 stopnia szerokości geograficznej (Dania, Finlandia, Szwecja). Kolejną grupę pod względem wielkości KI reprezentują kraje Europy Zachodniej, zlokalizowane pomiędzy 45-54 stopniem. Najsłabiej wyposażone w KI są kraje Europy Południowej położone poniżej 45 stopnia oraz nowo przyjęte kraje Europy Wschodniej.

Pod względem wyposażenia w kapitał strukturalny do czołówki zaliczają się: Luksemburg, Szwecja, Niemcy, Dania i Finlandia. Najgorzej wypadły Polska, Słowacja i Węgry. Przy ocenie wyposażenia w kapitał ludzki najlepiej wypadły: Dania, Finlandia, Szwecja i Holandia. Najgorsze oceny uzyskały: Grecja, Włochy, Portugalia, Węgry, Słowacja, Hiszpania i Polska.

Największy wzrost wartości kapitału intelektualnego w latach 1995-2007 odnotowały Węgry (56%), Słowacja (54%), Portugalia (51%), Hiszpania (50%). Polska z przyrostem KI o 36% pozycjonuje się przed wszystkimi krajami UE-15, z wyjątkiem Holandii, gdzie przyrost KI wyniósł również 36%. Znacznie wolniejszy przyrost KI wystąpił w Grecji (18%), Szwecji (19%), Belgii i Wielkiej Brytanii (po 22%)¹¹.

Badanie kapitału intelektualnego w regionie Lubelszczyzny

Badaniami pierwotnymi, z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety, objęto grupę 320 mieszkańców województwa lubelskiego dobranych w sposób celowo-losowy, odzwierciedlających strukturę mieszkańców pod względem cech demograficznych, wykształcenia, wieku i miejsca zamieszkania.

W celu weryfikacji znaczenia poszczególnych elementów konkurencyjności regionu ocenie respondentów poddano czynniki konkurencyjności regionu wyodrębniane przez większość autorów polskich, m.in. przez B. Winiarskiego¹². Przedstawione w tabeli 4 wyniki badań wskazują, że elementy ściśle związane z kapitałem intelektualnym strukturalnym nie są identyfikowane jako najważniejsze. Istnienie jednostek szkolnictwa wyższego i inwestowanie w kapitał ludzki uzyskało piątą pozycję wśród wyodrębnionych ośmiu czynników, a obecność instytucji i zakładów naukowo-badawczych przedostatnią.

¹¹ D.G. Andriessen, C.D. Stam: The Intellectual Capital of the European Union 2008. Op. cit., s. 494.

¹² B. Winiarski: Czynniki konkurencyjności regionów. W: Konkurencyjność regionów. Red. M. Klamut. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 1999, s. 51.

Tabela 4

**Ocena czynników konkurencyjności regionu
przez mieszkańców Lubelszczyzny**

Determinanty konkurencyjności regionów	Ocena czynników konkurencyjności regionu (5 – wysoka ważność czynnika, 1 – niska ważność czynnika)					
	średnia	1	2	3	5	5
Rozwinięta i zróżnicowana struktura gospodarki	3,83	1,89%	7,17%	27,92%	32,08%	30,94%
Dobre ogólne zagospodarowanie, pełne wyposażenie infrastruktury techniczno-ekonomicznej i społecznej	3,83	2,26%	7,17%	23,77%	39,25%	27,55%
Obecność instytucji i zakładów naukowo-badawczych tworzących oparcie dla procesów innowacyjnych, a także określony klimat intelektualny	3,71	3,40%	9,43%	26,42%	34,34%	26,42%
Istnienie jednostek szkolnictwa wyższego, inwestowanie w kapitał ludzki	3,82	3,02%	8,68%	22,64%	35,09%	30,57%
Dobrze funkcjonujące otoczenie okołobiznesowe obejmujące różnego rodzaju instytucje i jednostki bankowości, firmy ubezpieczeniowe, konsultingowe itp.	3,67	5,28%	8,68%	21,89%	42,26%	21,89%
Dobre warunki życia i stan środowiska naturalnego	3,82	3,02%	7,55%	25,66%	32,45%	31,32%
Rezerwy terenów nadających się do lokalizacji inwestycji, lokowanie nowych zakładów produkcyjnych w strefie ekonomicznej	3,87	2,64%	6,42%	25,28%	32,83%	32,83%
Dogodna dostępność komunikacyjna regionu	3,98	3,40%	4,91%	19,25%	34,72%	37,74%

Źródło: Wyniki badań przeprowadzonych z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety.

Edukacja, będąca główną składową kapitału ludzkiego, jest trudna do oceny tylko w wymiarze danych statystycznych, to nie bowiem ilość absolwentów poszczególnych poziomów kształcenia czy ilość odbytych szkoleń i kursów decyduje o jakości kształcenia, lecz nabyta wiedza i umiejętności oraz możliwości ich wykorzystania w praktyce gospodarczej. Respondenci zostali poproszeni o ocenę oferty edukacyjnej, profili kwalifikacji dostępnych w regionie Lubelszczyzny. Wyniki badań zaprezentowane w tabeli 5 wskazują, że najlepiej odpowiadają potrzebom gospodarczym regionu Lubelszczyzny usługi edukacyjne oferowane na poziomie średniej szkoły zawodowej, natomiast najgorzej dostosowane do potrzeb rynku są szkolenia finansowane ze środków unijnych.

Tabela 5

**Ocena oferty edukacyjnej pod względem dostosowania do potrzeb rynku
regionu Lubelszczyzny**

Poziom oferowanych usług edukacyjnych	(5 – oferta edukacyjna bardzo dobrze dostosowana do potrzeb rynku, 1 – w ogóle niedostosowana)					
	średnia	1	2	3	5	5
Średnia szkoła zawodowa	3,45	3,77%	11,70%	30,94%	38,49%	10,19%
Liceum profilowane	3,39	3,02%	11,70%	38,11%	32,83%	9,81%
Szkoły policealne	3,32	3,40%	12,08%	43,77%	27,17%	9,81%
Studia licencjackie	3,27	8,30%	12,08%	36,98%	26,04%	12,83%
Studia magisterskie	3,29	7,17%	15,85%	32,08%	27,17%	14,34%
Studia podyplomowe	3,27	10,57%	10,94%	32,83%	27,92%	13,58%
Studia doktoranckie	3,10	10,94%	17,74%	31,70%	26,04%	9,81%
Szkolenia finansowane ze środków unijnych	3,09	9,43%	18,87%	33,21%	27,55%	8,30%

Źródło: Jak w tabeli 4.

Ocena elementów składowych kapitału relacyjnego jest oceną w szczególności jakościową. Wyniki przeprowadzonych badań nad kapitałem relacyjnym zaprezentowano w tabeli 6. Respondenci zostali zapytani, które cechy kapitału ludzkiego ściśle związane z kapitałem relacyjnym mogą się przyczynić do zwiększenia konkurencyjności regionu. Za najważniejsze uznano umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym, otwartość na inne kultury, znajomość języków obcych.

Tabela 6

Ocena wpływu cech kapitału relacyjnego na konkurencyjność Lubelszczyzny

Cechy i kompetencje kapitału ludzkiego	(5 – w znacznym stopniu przyczyniają się do zwiększenia konkurencyjności regionu, 1 – w ogóle się nie przyczyniają)					
	średnia	1	2	3	5	5
Komunikacja interpersonalna	3,71	1,89%	7,92%	26,42%	40,00%	19,25%
Kreatywność, przedsiębiorczość	3,98	1,13%	5,66%	21,51%	33,58%	33,96%
Umiejętność pracy w zespole, realizacji wspólnych celów	3,88	0,75%	11,70%	17,36%	34,34%	31,32%
Umiejętność funkcjonowania w otoczeniu międzynarodowym, otwartość, znajomość języków obcych	4,06	1,51%	5,66%	18,87%	30,19%	40,75%
Umiejętność zdobywania, gromadzenia, dzielenia się wiedzą	3,78	1,51%	7,92%	27,17%	33,58%	25,28%

Źródło: Jak w tabeli 4.

Podsumowanie

Dokonany przegląd literatury oraz zrealizowane badania własne utwierdziły autorkę w przekonaniu, że trudno jest wskazać zestaw mierników uniwersalnych do pomiaru kapitału intelektualnego jako czynnika konkurencyjności regionu. KI może być mierzony z użyciem zarówno mierników ilościowych, jak i jakościowych. Przewagę elementów ilościowych można zaobserwować w modelu ICM, w modelu Skandia dobór mierników jest mieszany, zaprezentowane bezpośrednie badania empiryczne opierają się wyłącznie na efektach jakościowych.

Dopiero jednak badania empiryczne, zdaniem autorki, tworzą szanse sformułowania zestawu odpowiednich mierników oceny roli kapitału intelektualnego dla konkurencyjności regionalnej. Nabierają one znaczenia w związku z tym, że wiele danych statystycznych wykorzystanych w zaprezentowanych modelach nie jest dostępnych na poziomie regionu.

Zrealizowane badania pozwoliły na sformułowanie wniosku, że mała konkurencyjność regionu Lubelszczyzny jest ściśle powiązana z niską oceną i nieuświadomieniem znaczenia elementów kapitału intelektualnego przez mieszkańców województwa lubelskiego.

INTELLECTUAL CAPITAL AS DETERMINANT OF REGION COMPETITIVENESS

Summary

The article describes the meaning of intellectual capital (IC) in region competitiveness, provides definitions and methods of assessment of IC. Author presents the results of research on competitiveness conducted in Lubelskie region and comes to the conclusion that low competitiveness of Lubelskie region is highly connected with low evaluation of IC by respondents.

Ireneusz Kuropka
Zdzisław Pisz
Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu

Robert Rauziński
Agata Zagórowska
Politechnika Opolska

CZYNNIK LUDZKI W ROZWOJU SPOŁECZNYM NADODRZA. PROFILE DEMOGRAFICZNE WOJEWÓDZTW NADODRZAŃSKICH. ZADANIA SPOŁECZNE W REGIONIE

Aktualny obraz demograficzny obszaru tzw. województw nadodrzańskich, wyznaczony granicami administracyjnymi czterech województw, tj.: opolskiego, dolnośląskiego, lubuskiego i zachodniopomorskiego, został zdeterminowany zjawiskiem histerezy, a zwłaszcza zasiedlaniem ziem odzyskanych przez młodą populację charakteryzującą się wysoką rodnością, co odróżniało go na mapie kraju młodością i relatywnie dużą dynamiką rozwojową. Przemiany, jakim podlegał, dokonywały się pod wpływem różnorodnych czynników, do których zalicza się:

1. Obiektywne prawidłowości demograficzne, tzw. prawo wojny, pierwsze i drugie przejście demograficzne.
2. Zmiany podziału administracyjno-terytorialnego kraju.
3. Zmiany gospodarcze, społeczne, kulturowe i polityczne.

Ważną cezurą czasową dla kształtowania się polityki demograficznej zarówno kraju, jak i opisywanych regionów w całym okresie powojennym jest dekada lat 90. ubiegłego wieku, w której skumulowało się wiele czynników powodujących istotne przekształcenia zdarzeń, zjawisk i procesów demograficznych prowadzących do radykalnych przeobrażeń stanu ludności i jej struktury, a zwłaszcza struktury wieku. Konsekwencją tych ostatnich jest bowiem konieczność dywersyfikacji podejść na różnych polach i poziomach decyzyjnych uwzględniająca różnice generacyjne oraz odmienne potrzeby, ich skalę i zmienność w czasie. Szczególne znaczenie w konstruowaniu celów społecznych w bu-

dowanych (nowelizowanych) strategiach dla poszczególnych województw powinny mieć zatem ich profile demograficzne.

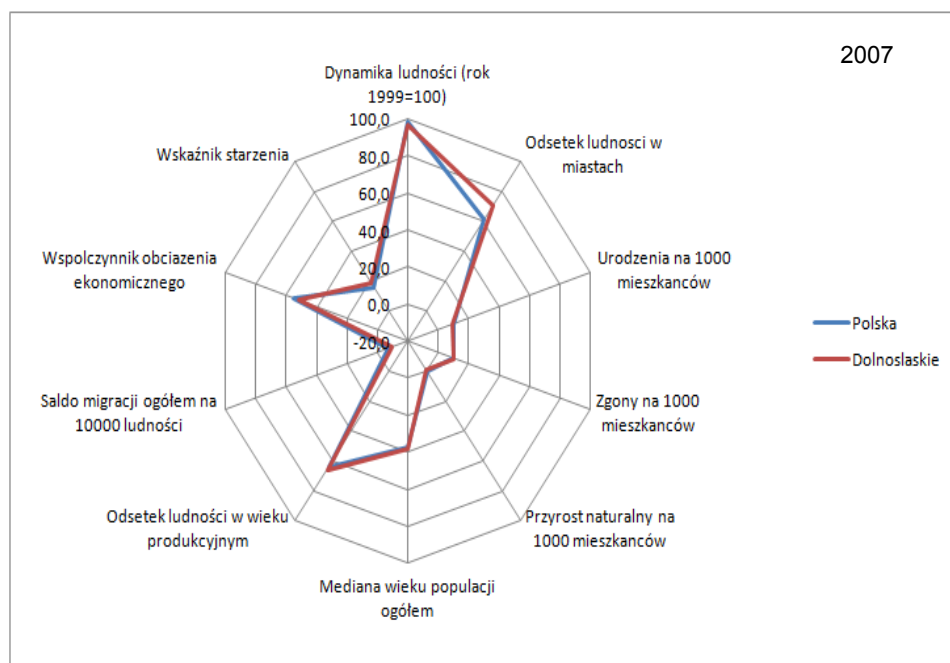
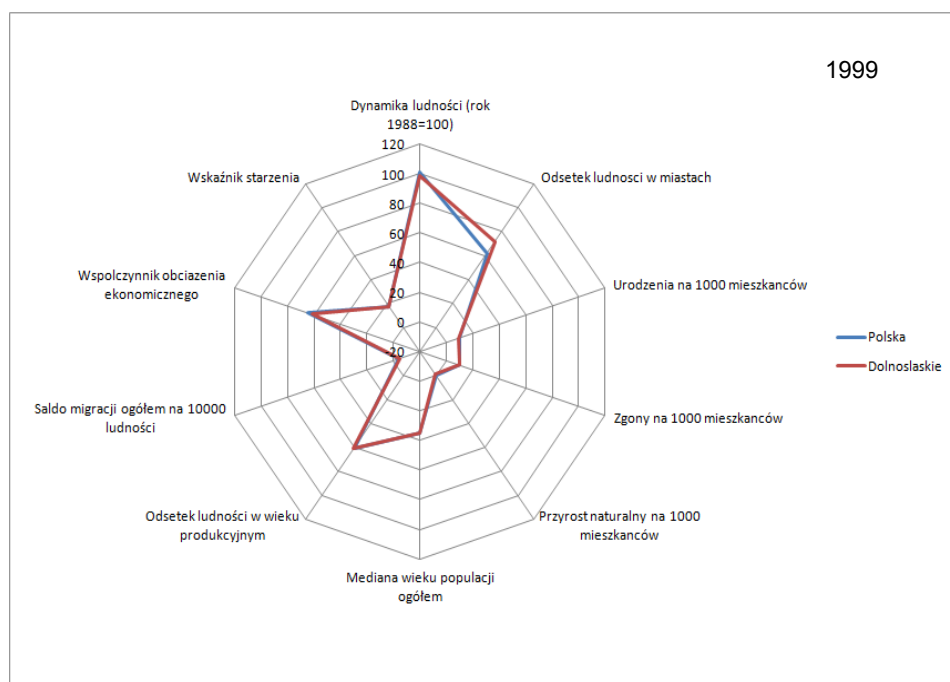
Dla województw: dolnośląskiego, lubuskiego, opolskiego i zachodniopomorskiego wykorzystano dane rzeczywiste i prognostyczne, które posłużyły do skonstruowania wskaźników opisujących badany obszar. Są to:

1. Dynamika ludności.
2. Odsetek ludności w miastach.
3. Urodzenia na 1000 mieszkańców.
4. Zgony na 1000 mieszkańców.
5. Przyrost naturalny na 1000 mieszkańców.
6. Mediana wieku populacji ogółem.
7. Odsetek ludności w wieku produkcyjnym.
8. Saldo migracji ogółem na 10 000 ludności.
9. Współczynnik obciążenia ekonomicznego.
10. Wskaźnik starzenia się ludności.

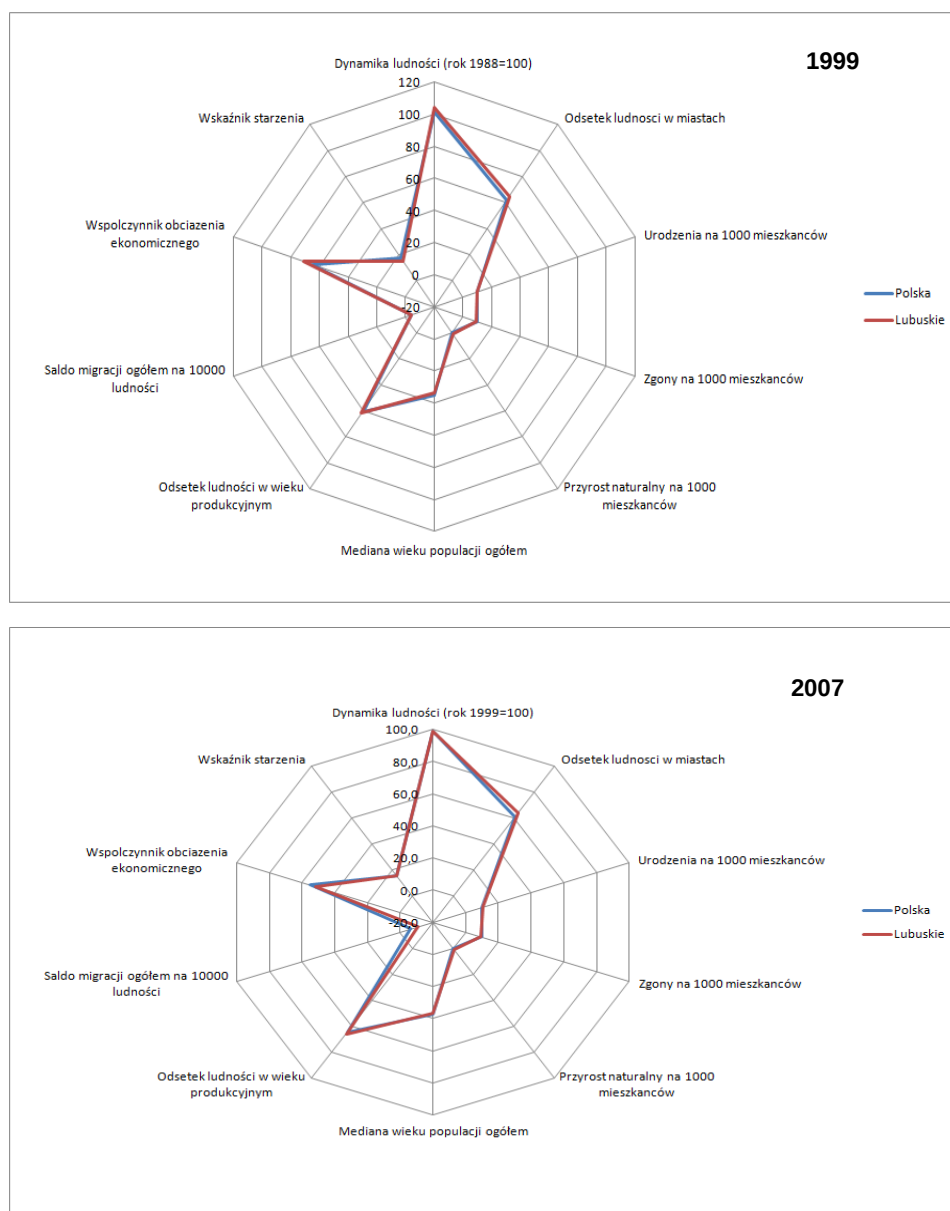
Porównanie profili demograficznych analizowanych województw: dolnośląskiego, lubuskiego, opolskiego i zachodniopomorskiego wskazuje na podobne tendencje w zakresie:

- spadku odsetka ludności miejskiej,
- spadku potencjalnych zasobów pracy i ich starzenia się,
- wzrostu mediany wieku,
- wzrostu współczynnika obciążenia,
- wzrostu wskaźnika starzenia się społeczeństwa, co upodabnia je do wzorca krajowego, występują również różnice w czasie dotyczące przyrostu naturalnego i migracji (wewnętrznych i zewnętrznych).

Zmiany struktury wieku stanowiące istotę przekształceń demograficznych mają ogromny wpływ na formułowanie polityki społecznej państwa. Od samego początku transformacji w Polsce nie zostały określone jej główne cele społeczne, nie wskazano narzędzi ani zadań państwa w ramach polityki społecznej. Rozwiązania ustawowe z 1999 roku nie wypracowały własnego modelu ani takiego, który byłby zbliżony do istniejącego modelu teoretyczno-ideologicznego, w zamian za to powstała polityka społeczna o charakterze reaktywnym ze skutkami w postaci narastania i pogłębiania się dysproporcji między potrzebami a stopniem i ich zaspokojenia.



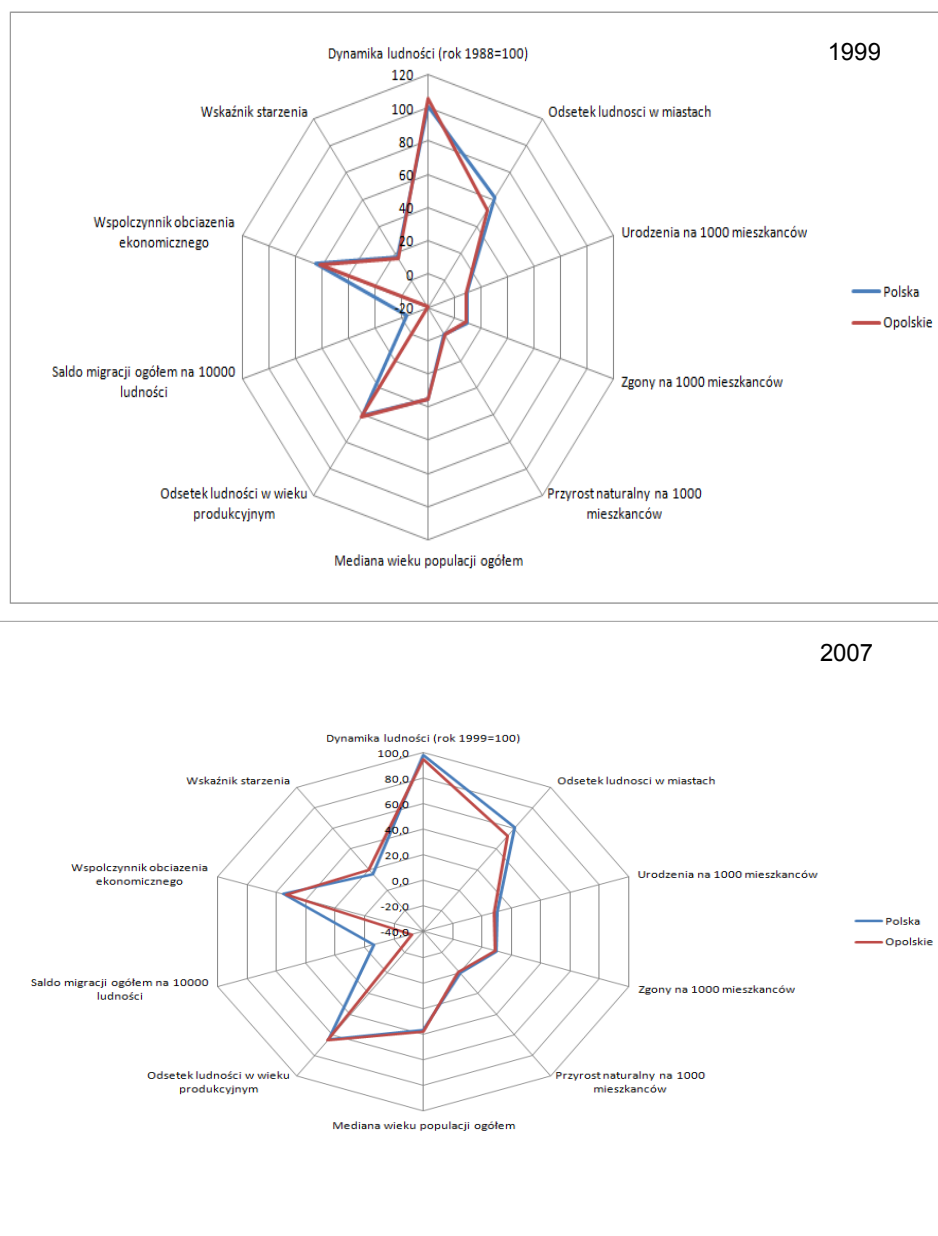
Rys. 1. Profile demograficzne Dolnego Śląska



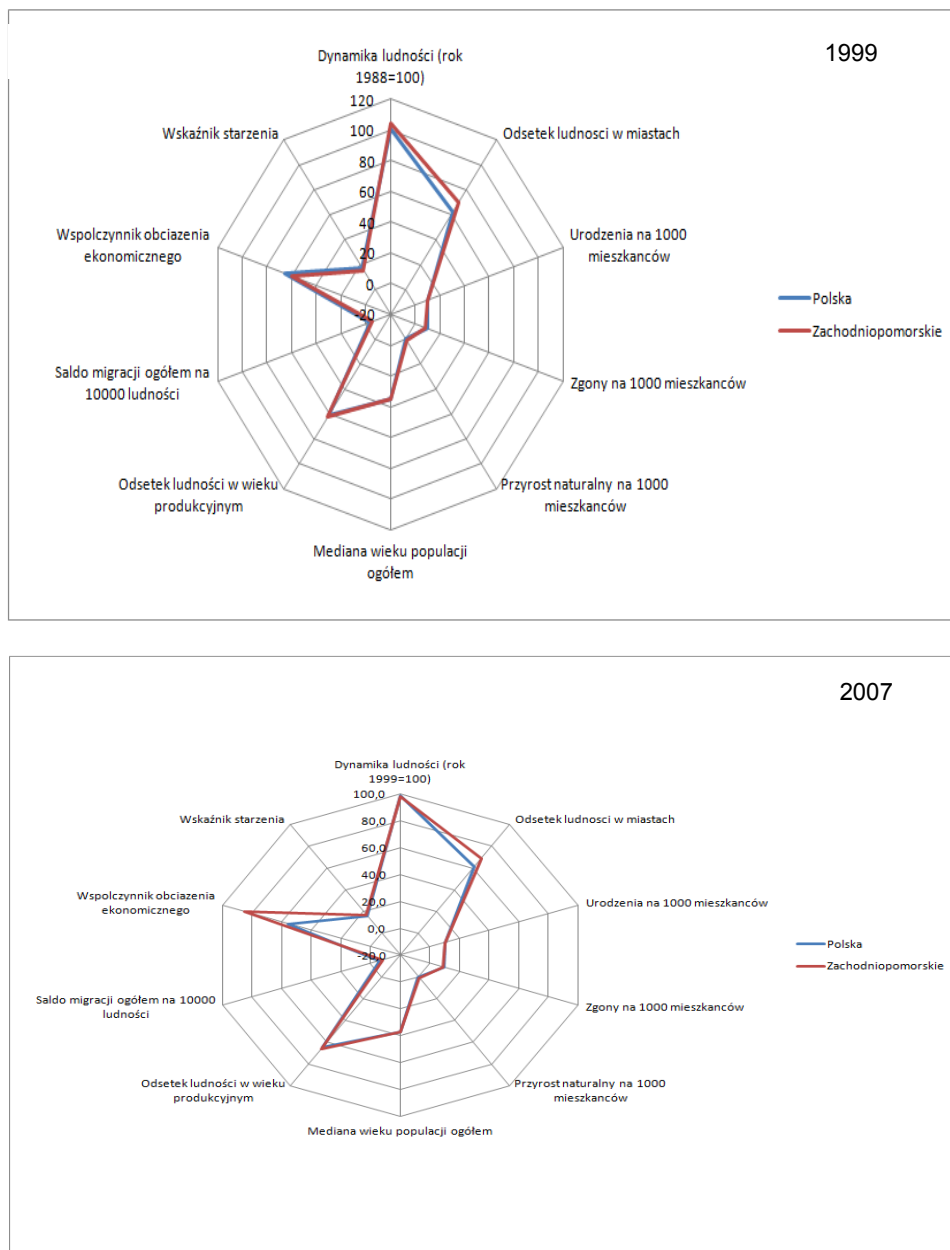
Rys. 2. Profile demograficzne województwa lubuskiego

W przypadku analizowanych województw ważne są nie tylko procesy integracji społeczeństw wewnątrz jednostek samorządowych, ale także między nimi. Poprawa zaspokojenia potrzeb społecznych na tym obszarze ma szansę stać się czynnikiem ograniczającym zarówno migrację wewnętrzną poza omawiany obszar, jak i zagraniczną. W świetle obserwowanych zmian demograficznych polityka ludnościowa, a w szczególności polityka społeczna państwa powinny

być prowadzone w kierunku realizacji zadań zmierzających do wzrostu konkurencyjności tych obszarów, jako miejsca życia i pracy, umożliwiających osiągnięcie sukcesu w wymiarze jednostkowym i zbiorowym. Demograficzne determinanty zadań społecznych należy bowiem traktować jako ludnościowe warunki pomyślnego rozwoju analizowanych obszarów.



Rys. 3. Profile demograficzne województwa opolskiego



Rys. 4. Profile demograficzne województwa zachodniopomorskiego

W żadnej z analizowanych strategii województw nadodrzańskich problemy będące w sferze zainteresowania polityki społecznej nie zostały wydzielone w postaci oddzielnego celu (lub celów). Znajdują się one natomiast w wykazach działań przewidzianych do realizacji, ale są rozproszone pomiędzy różne cele i określone w mniej lub bardziej dokładny sposób. Na podstawie analiz działań

zawartych w strategiach województw nadodrzańskich można wyróżnić cztery występujące tam obszary polityki społecznej:

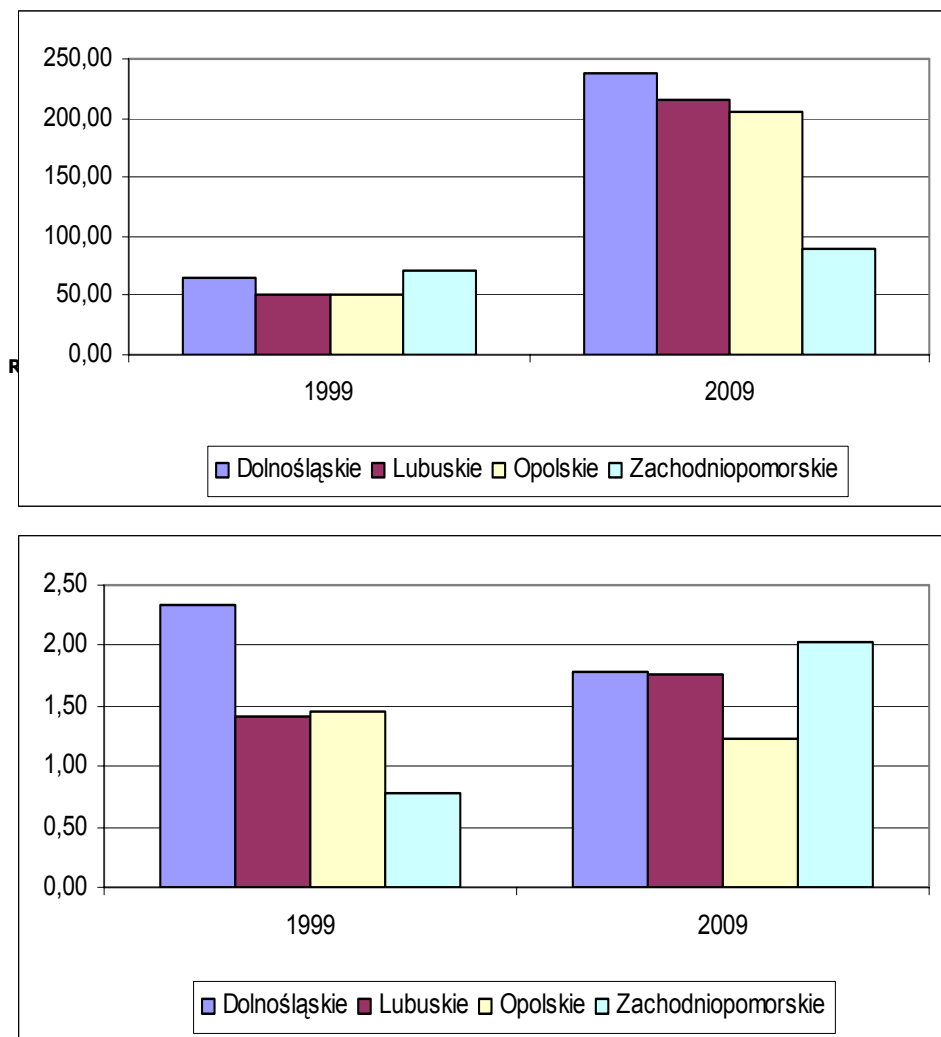
- edukację,
- opiekę socjalną i integrację społeczną,
- rynek pracy,
- zdrowie.

Autorzy zaproponowali własne zestawy wskaźników w powiązaniu z proponowanymi działaniami. Wybrane ze strategii poszczególnych województw wskaźniki stanowią wstępną propozycję, która będzie w miarę potrzeb uaktualniana:

1. Edukacja:
 - a) Wydatki z budżetu województwa na 1 mieszkańca w wieku 3-18 lat na oświatę i wychowanie.
 - b) Liczba dzieci w wieku 3-6 lat na 1 miejsce w przedszkolu.
 - c) Liczba uczniów przypadających na 1 nauczyciela.
2. Opieka socjalna i integracja społeczna:
 - a) Liczba ludności w wieku 70 lat i więcej na 1 miejsce w domach pomocy społecznej.
 - b) Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
 - c) Osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej na 10 tys. ludności.
3. Rynek pracy:
 - a) Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym.
 - b) Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym.
 - c) Stopa bezrobocia rejestrowanego.
4. Zdrowie:
 - a) Liczba ludności przypadająca na 1 łóżko w szpitalach.
 - b) Liczba ludności przypadająca na 1 lekarza.
 - c) Liczba ludności przypadająca na 1 pielęgniarkę.

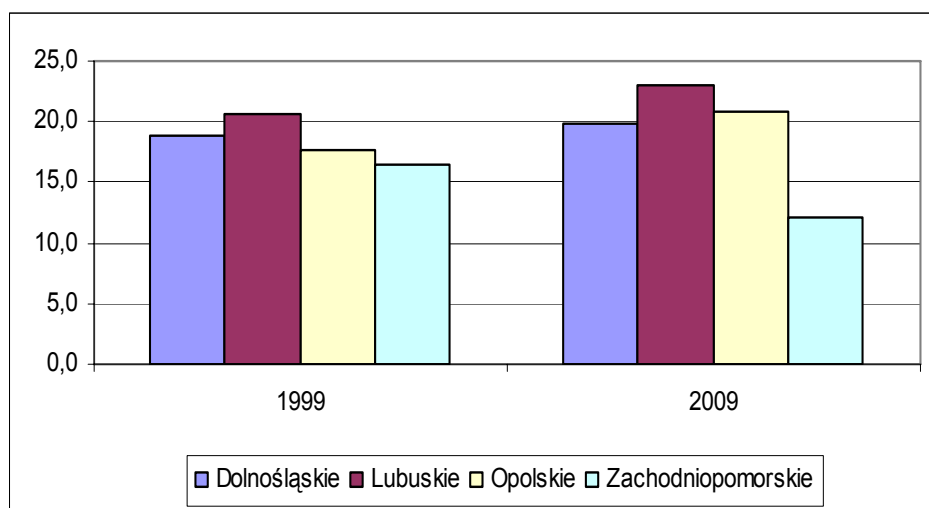
Zmiany w realizacji zadań społecznych w latach 1999-2009 według wybranych wskaźników

Zmiany wymienionych wskaźników dotyczących edukacji w województwach nadodrzańskich w latach 1999 i 2009 przedstawiono na rysunkach 5-6.



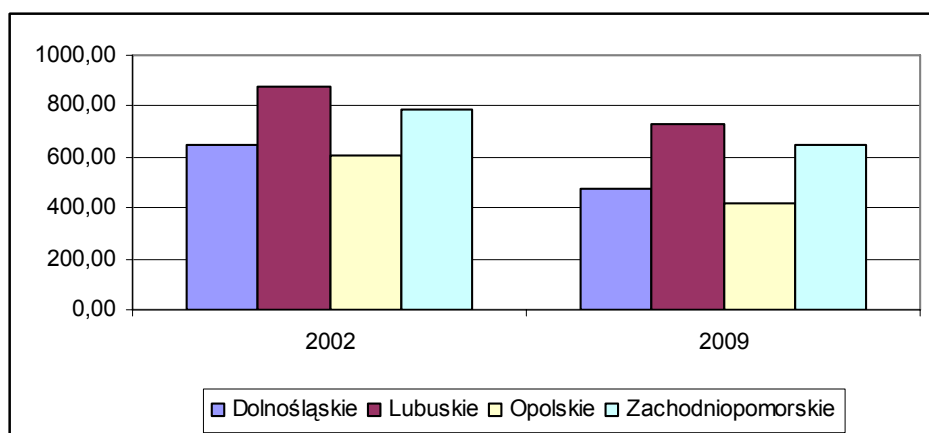
Rys. 6. Liczba dzieci w wieku 3-6 lat na 1 miejsce w przedszkolu

W obszarze zadań edukacyjnych można stwierdzić, że w rozważanym okresie nastąpiła wyraźna poprawa prawie we wszystkich rozpatrywanych kategoriach. Zróżnicowany był także charakter zmian wskaźników opisujących realizację zadań z zakresu opieki socjalnej i integracji społecznej.



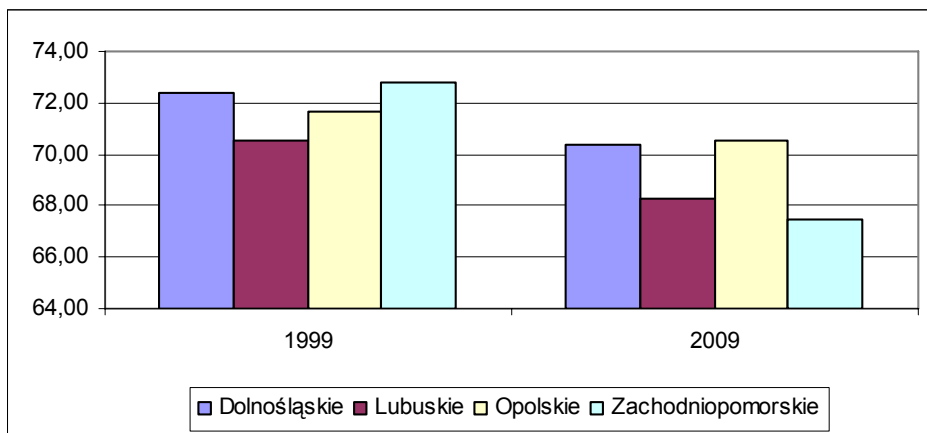
Rys. 7. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Mimo że utrzymały się, a nawet powiększyły dysproporcje między województwami, we wszystkich województwach zmniejszyła się liczba osób (przypadających na 10 tys. mieszkańców), które były beneficjentami pomocy społecznej (rysunek 8).

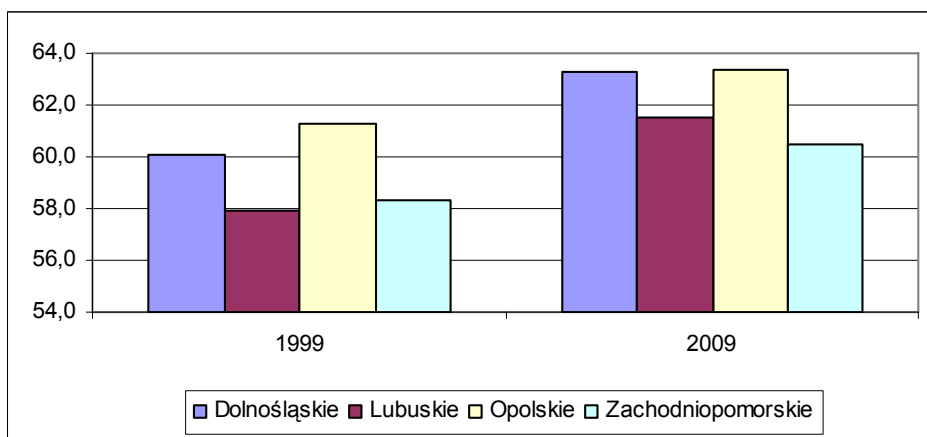


Rys. 8. Osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej na 10 tys. ludności

Dwa z rozważanych wskaźników opisujących sytuację na rynku pracy wskazują na pozytywne zmiany w tym zakresie. Wzrósł wskaźnik zatrudnienia w analizowanych 4 województwach i zmniejszyła się stopa bezrobocia (rysunki 10 i 11). Przy czym w tym ostatnim przypadku zaobserwowano wyrównanie jej wielkości w poszczególnych obszarach.

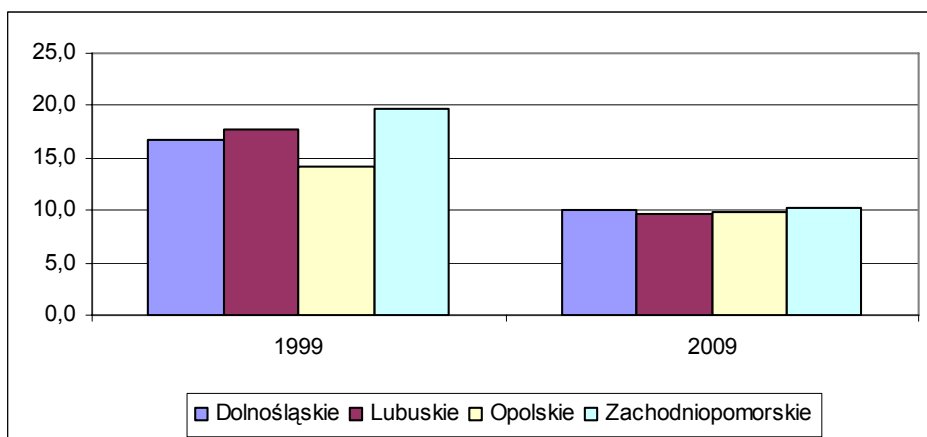


Rys. 9. Wspłczynniki aktywności zawodowej osób w wieku produkcyjnym

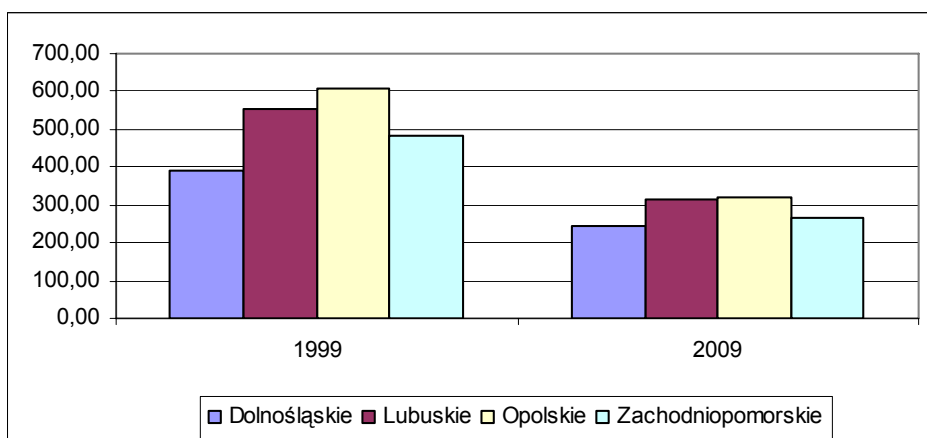


Rys. 10. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym

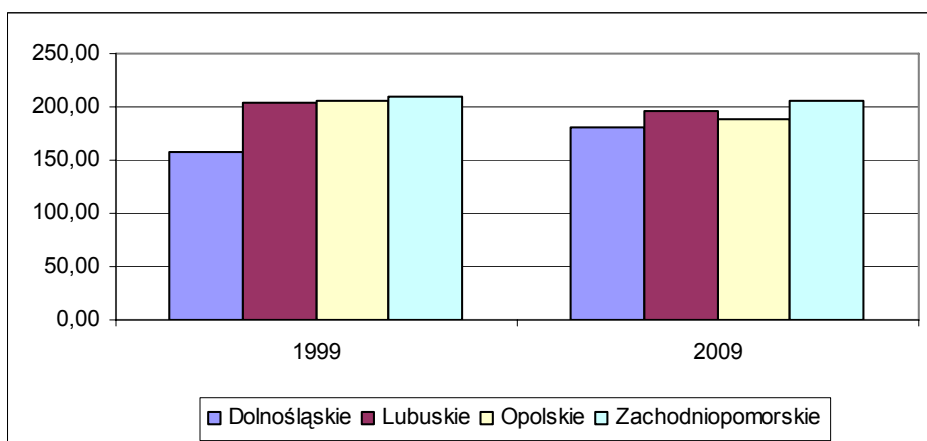
Analizowany okres był czasem korzystnych zmian w „nasyceniu” personelem medycznym w województwach nadodrzańskich. We wszystkich znacznie zmniejszyła się liczba ludności przypadająca na 1 lekarza (rysunek 12). Mniejsza była poprawa w odniesieniu do opieki pielęgniarzkiej (rysunek 13).



Rys. 11. Stopa bezrobocia rejestrowanego



Rys. 12. Liczba ludności przypadająca na 1 lekarza



Rys. 13. Liczba ludności przypadająca na 1 pielęgniarkę

Konkluzje

1. Utrzymująca się dychotomia między potrzebami a ich zaspokojeniem rodzi niebezpieczeństwo petryfikacji przestrzennego zróżnicowania mechanizmów wykluczających coraz większą część społeczności tych regionów.
2. Upodabnianie się profili demograficznych powoduje konieczność konstruowania regionalnych strategii według tych samych ponadregionalnych zasad, co może przeciwdziałać negatywnym skutkom wynikającym z tendencji demograficznych.
3. Brak w strategiach uwypuklonych celów społecznych i aktywnej polityki społecznej tym bardziej przemawia za koniecznością sformułowania na nowo polityki społecznej, zwłaszcza w kontekście zachodzących przemian demograficznych, które bardzo wyraźnie wskazują na potrzebę prowadzenia celowej, skutecznej polityki ludnościowej: prorodzinnej i migracyjnej.

HUMAN FACTOR IN NADODRZE SOCIAL DEVELOPMENT. DEMOGRAPHIC PROFILES OF NADODRZE VOIVODSHIPS. SOCIAL TASKS IN AREA

Summary

The article is devoted to the role of human factor in social development of the region. The human factor has a special meaning for the Nadodrze, because of the uniqueness and distinctiveness of the series of population processes taking place in this area in the years 1946-2035, as well as changing at this time spatial arrangement of Nadodrze voivodships. The particular importance in the construction of social objectives in strategies development (ammendment) for individual regions should have their demographic profiles so the empirical picture of the social situation appropriately enhanced could become the basis for diagnosis, without which the process of economic and social changes can not be properly defined.

ANALIZA POPYTU NA KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Wprowadzenie

W erze wiedzy sposób konkurowania i funkcjonowania przedsiębiorstw różni się od dotychczasowego, gdyż jest zdeterminowany wyjątkowym charakterem dominującego zasobu, jakim jest wiedza. Awans wiedzy jako czynnika konkurencyjności rodzi większe zapotrzebowanie na pracowników o rozległej i ciągle wzbogacanej wiedzy oraz doskonalonych umiejętnościach.

Celem artykułu jest określenie aktualnego popytu na zawody, kwalifikacje i kompetencje w województwie podlaskim. Wynikiem analizy będzie odpowiedź na pytanie, na jakie kwalifikacje (zawody) popyt w województwie podlaskim jest zaspokojony, a jakich kwalifikacji jest nadmiar, a także jakich kwalifikacji i kompetencji oczekują pracodawcy, szczególnie od absolwentów szkół wyższych.

Powyższy cel uzasadniają badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, z których wynika, że 55% badanych przedsiębiorców deklaruje trudności w znalezieniu nowych pracowników posiadających wymagane kwalifikacje i wykształcenie¹.

Cel zostanie osiągnięty poprzez analizę raportów Wojewódzkiego Urzędu Pracy, analizę danych statystycznych GUS, analizę ofert pracy oraz na podstawie wyników przeprowadzonego badania ilościowego w grupie pracodawców województwa podlaskiego.

W artykule postawiono następującą hipotezę badawczą: osoby poszukujące pracy posiadają kwalifikacje i kompetencje niezgodne z popytem zgłaszanym na pracę przez pracodawców z województwa podlaskiego. Tezy badawcze podjęte w badaniu są następujące:

- zgłoszony popyt na pracę, który nie został zaspokojony, dotyczy pracowników zawodów niewymagających wysokich kwalifikacji,
- podaż pracowników (zawody) o wysokich kwalifikacjach przekracza popyt.

¹ Podlaska mapa zawodów i kwalifikacji. Analiza popytu i podaży w ujęciu regionalnym i lokalnym. Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok 2009, s. 5.

Podstawową metodą badawczą jest analiza materiałów źródłowych (literatury i materiałów statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy) oraz kwestionariuszowe badania ilościowe wśród grupy pracodawców województwa podlaskiego.

Pojęcie popytu na kwalifikacje i kompetencje

Popyt na pracę w ujęciu makroekonomicznym jest to łączne zapotrzebowanie na siłę roboczą zgłaszane przez podmioty gospodarcze w określonym czasie w gospodarce². Zgodnie z teorią segmentacji rynku pracy można wyodrębnić różne kryteria podziału popytu na pracę. Jednym z nich może być wyodrębnienie popytu na pracowników posiadających określone kwalifikacje i kompetencje.

Kwalifikacje pracownika to jego wykształcenie oraz zawodowy staż pracy. Te dwa elementy występujące łącznie nie wyczerpują jednak tego pojęcia. Koniecznym trzecim elementem są kompetencje pracownika. Kompetencja to połączenie opanowanej wiedzy z danego zakresu (wiem co), umiejętności (wiem jak i potrafię), postaw (chcę i jestem gotów wykorzystać swą wiedzę). Niektórzy autorzy dodają jeszcze do tego zestawu cechy osobowości jako czwarty element kompetencji³. W artykule szczególna uwaga zostanie zwrócona na pracowników, od których wymaga się wysokich kwalifikacji, czyli na popyt na wysokie kwalifikacje i kompetencje (grupa zawodowa: specjaliści).

Ogólna charakterystyka sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podlaskiego

Popyt na pracę jest zdeterminowany rozwojem gospodarczym regionu. Według ekspertyzy Ministerstwa Rozwoju Regionalnego w 2010 roku PKB per capita w województwie podlaskim wyniósł 27 170 zł, natomiast średnio w Polsce PKP per capita stanowił 37 065 zł⁴, był więc o 26% niższy niż średnio w Polsce. Województwo to cechuje się relatywnie niskim poziomem rozwoju gospodarczego, charakteryzuje się znacznie niższą od średniej krajowej liczbą podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie regon na 1000 mieszkańców. Wskaźnik ten w województwie podlaskim wynosił w 2009 roku 75,3 i był o 23% niższy niż średnio w Polsce⁵. Ponadto znaczące różnice występują pod

² A. Rogut: *Determinanty popytu na pracę w Polsce w okresie transformacji*. Wyd. UŁ, Łódź 2008, s. 11.

³ M. Kossowska, I. Sołtysińska: *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 12.

⁴ Szacunek PKB per capita i bezpośrednich inwestycji zagranicznych w województwach oraz wskaźniki wyprzedzające koniunkturę. Ekspertyza wykonana na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych, www.mrr.gov.pl.

⁵ *Rocznik Statystyczny Województw 2010*. GUS, Warszawa 2011, s. 45.

względem stopnia uprzemysłowienia. Produkcja sprzedana na 1 mieszkańca wynosiła w 2009 roku w województwie podlaskim 13 701 zł i była o 41% niższa niż średnio w Polsce. Niski stopień uprzemysłowienia pokazuje także przeciętne zatrudnienie w przemyśle na 1000 mieszkańców, wskaźnik ten w województwie podlaskim w 2009 roku wyniósł 45,3, podczas gdy średni w Polsce był na poziomie 71,4⁶. Poziom przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce w I kw. 2011 roku wyniósł w województwie podlaskim 3371 zł. Jest to wynagrodzenie podobne do innych województw regionu wschodniego. Należy przy tym zaznaczyć, że region wschodni cechuje się najniższym wynagrodzeniem wśród innych regionów kraju.

Podobny do średniej krajowej jest jedynie stopień urbanizacji województwa podlaskiego. Ludność miejska stanowi tam 60,2% ludności ogółem. W Polsce wskaźnik ten wynosi 61,9%⁷.

Charakterystyka popytu na pracę ogółem w województwie podlaskim

Jedną z najczęściej stosowanych metod pomiaru popytu na pracę w gospodarce jest miara łącznej liczby miejsc pracy oferowanych w danym czasie w gospodarce. Na łączną liczbę miejsc pracy składają się zarówno zajęte miejsca pracy (tzw. zrealizowany popyt na pracę), jak i wolne miejsca pracy (tzw. niezrealizowany popyt na pracę)⁸.

Na podstawie wyników badania BAEL liczba pracujących w województwie podlaskim wynosiła w I kw. 2011 roku 470 tys. osób, z czego 136 tys. miało wykształcenie wyższe (28,9% wszystkich pracujących), 144 tys. policealne (30%), 31 tys. średnie, 112 tys. zasadnicze (23%) i 47 tys. gimnazjalne⁹. Najmniej jest osób z wykształceniem średnim i gimnazjalnym. W podlaskim około 51% wszystkich pracujących znajduje zatrudnienie w sektorze usług, 34% w sektorze rolniczym i 15% w przemyśle¹⁰. W końcu lipca 2011 roku liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw w województwie podlaskim wyniosła 100 992 osoby. W przedsiębiorstwach sektora publicznego pracowało 9277 osób, w sektorze prywatnym liczba pracujących wyniosła 91 715 osób. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu br. ukształtowało się na poziomie 98 747 osób.

⁶ Ibid., s. 55.

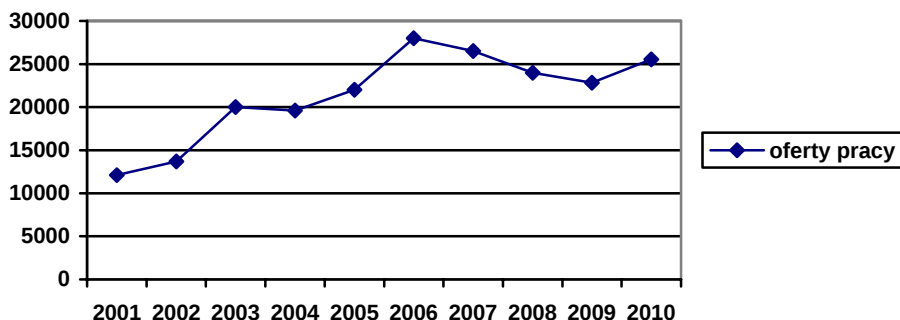
⁷ Ibid., s. 25.

⁸ Polski rynek pracy, niedopasowania strukturalne. Red. E. Kryńska. Warszawa 2004, s. 13.

⁹ Aktywność ekonomiczna ludności. I kwartał 2011. GUS, Warszawa 2011, s. 128.

¹⁰ Obliczenia na podstawie: Pracujący w gospodarce narodowej w 2009 r. GUS, Warszawa 2010, s. 40-45.

Drugim elementem popytu na pracę są oferty pracy. W 2010 roku w województwie podlaskim zgłoszono 25 523 oferty pracy – było to o 2714 ofert więcej niż w roku poprzednim. Niewykorzystano jedynie 214 ofert¹¹.



Rys. 1. Liczba zgłoszonych ofert pracy w województwie podlaskim

Źródło: E. Kryńska, E. Kwiatkowski, L. Kucharski; Prognoza podaży i popytu na pracę w województwie podlaskim. Białystok, Warszawa 2010, s. 60; Bezrobotni i oferty pracy w 2010 r. Dokument Excel, WUP, <http://www.up.podlasie.pl/>.

Na dzień 31 marca 2011 roku liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy (wskaźnik B/W) w województwie podlaskim wyniosła 69. Jest to poziom dość wysoki, średni w kraju wskaźnik B/W wyniósł 45.

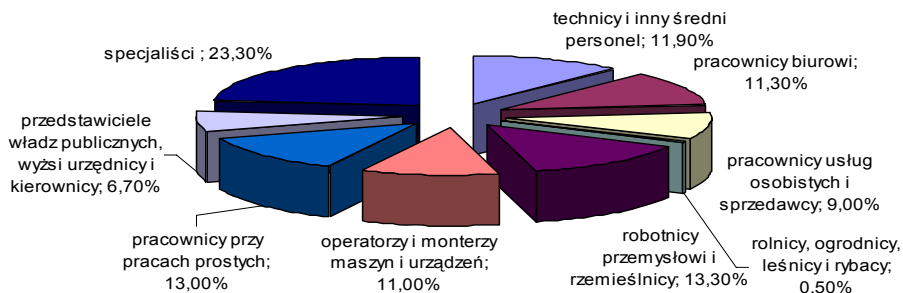
Analiza popytu na pracę w województwie podlaskim według grup zawodowych

Popyt na pracę można rozpatrywać w przekroju grup zawodów. W badaniach GUS zgodnie z klasyfikacją zawodów rozróżniono dziesięć dużych grup zawodów¹².

Strukturę pracujących w województwie podlaskim według dużych grup zawodów określono na podstawie badania popytu na pracę przeprowadzonego przez GUS w 2010 roku w grupie 12,9 tys. podmiotów prowadzących działalność na terenie województwa podlaskiego.

¹¹ Bezrobotni i oferty pracy w 2010 r. Dokument Excel, WUP, <http://www.up.podlasie.pl/>.

¹² Zawody według GUS: 1) siły zbrojne, 2) przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy, 3) specjaliści, 4) technicy i inny średni personel, 5) pracownicy biurowi, 6) pracownicy usług i sprzedawcy, 7) rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, 8) robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 9) operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, 10) pracownicy przy pracach prostych.



Rys. 2. Struktura pracujących w województwie podlaskim w 2010 roku według wielkich grup zawodów

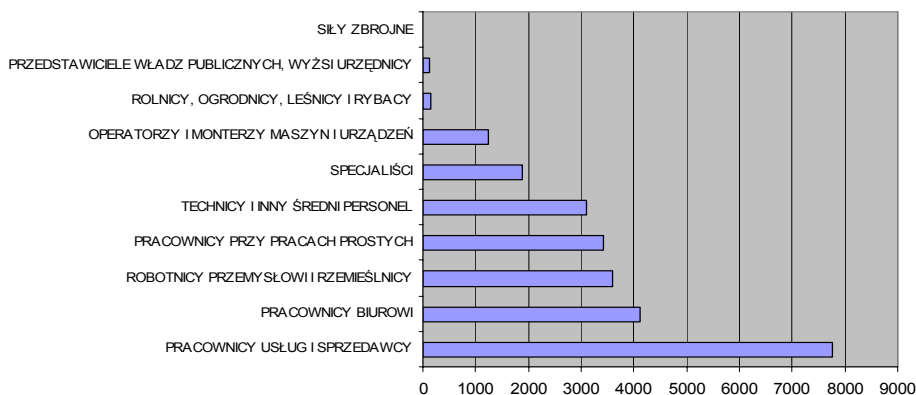
Źródło: Na podstawie wyników badania: Popyt na pracę w 2010 r. GUS, Warszawa 2011, s. 7.

Jak przedstawiono na rysunku 2, największą grupę pracujących w badaniu popytu w 2010 roku stanowili specjaliści (23%), następnie robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (13,3%) oraz pracownicy przy pracach prostych (13%). Specjaliści najczęściej pracowali w jednostkach dużych – 57,2%, realizujących działalność w zakresie edukacji (25,9 tys. osób, tj. 46,2%) oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (10,5 tys. osób, tj. 18,8%), przede wszystkim w sektorze publicznym – 76,0%¹³.

Kolejnym składnikiem popytu na pracę są oferty pracy. Z badania popytu na pracę w województwie podlaskim wynika, że przeciętna liczba wolnych miejsc pracy w 2010 roku wynosiła tam 1,5 tys. Analiza wolnych miejsc pracy według zawodów (na koniec IV kwartału 2010 roku) w województwie podlaskim pokazuje, że najwięcej ofert przygotowano dla robotników przemysłowych i rzemieślników (28% niewykorzystanych ofert) głównie w przetwórstwie przemysłowym. Poszukiwano także specjalistów, na których czekało 18,3% ofert, najwięcej w administracji publicznej i obronie narodowej oraz ubezpieczeniach społecznych¹⁴.

¹³ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podlaskim w II półroczu 2010 r. Wojewódzki Urząd Statystyczny, Białystok 2011, s. 7.

¹⁴ Ibid., s. 10.



Rys. 3. Oferty pracy według wielkich grup zawodów w 2010 roku

Źródło: Na podstawie danych WUP: Bezrobotni i oferty pracy w 2010 r. Op. cit.

Popyt a podaż pracy

Stopa bezrobocia w lipcu 2011 roku w województwie podlaskim wyniosła 12,7% i była wyższa niż średnia w Polsce w analogicznym okresie – 11,7%. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu lipca br. wyniosła 61 617 osób. W wymienionej liczbie osób bezrobotnych jest 2647 osób, które są absolwentami szkół (do 12 miesięcy po ukończeniu nauki), a w tym 906 osób bezrobotnych, którzy ukończyli szkołę wyższą i są do 27 roku życia¹⁵.

W 2010 roku w grupie nowo rejestrujących się bezrobotnych 14 066 osób stanowili absolwenci. Najwięcej było specjalistów nauk ekonomicznych (1266 osób), specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (1044 osoby), specjalistów z dziedziny prawa i nauk społecznych (1041 osób) oraz 575 specjalistów nauczania i wychowania. Na koniec roku z tej grupy pozostało bez pracy 372 specjalistów z zakresu nauk ekonomicznych i zarządzania, 302 specjalistów prawa, 281 specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych i 152 nauczania i wychowania¹⁶. Z tych danych statystycznych wynika, że 29% absolwentów będących specjalistami z dziedziny prawa i nauk społecznych oraz nauk ekonomicznych nie znalazło dla siebie oferty pracy. Z pozostałej grupy wymienionych specjalistów grupę bezrobotnych stanowi 26%. Na koniec 2010 roku zostało tylko kilka ofert niewykorzystanych – 9 dla specjalistów ekonomii, 6 – nauczania i 4 – nauk fizycznych¹⁷.

¹⁵ Bieżące informacje rynku pracy. Wojewódzki Urząd Pracy: <http://www.up.podlasie.pl/>.

¹⁶ Bezrobotni i oferty pracy w 2010 r. Op. cit.

¹⁷ Ibid.

Można więc stwierdzić, że popyt na specjalistów (absolwentów) został zaspokojony, gdyż podaż znacznie przekraczała zgłaszany popyt. Skłania to do przyjęcia tezy, że niezaspokojony popyt na pracę nie dotyczy pracowników wysoko wykwalifikowanych.

Analiza wolnych miejsc pracy

Z zestawienia struktury zawodowej ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy i zarejestrowanych bezrobotnych wynika, że największe dysproporcje między podażą pracy a popytem na nią dotyczą: grupy pracowników usług osobistych i sprzedawców (11,8% w strukturze bezrobotnych wobec 26,3% w strukturze ofert pracy), pracowników biurowych (odpowiednio 3,0% wobec 15,3%), pracowników przy pracach prostych (7,1% wobec 14,1%), a także robotników przemysłowych i rzemieślników (22,6% wobec 16,4%) oraz rolników, ogrodników, leśników i rybaków (2,4% wobec 0,5%). Najbardziej wyrównane proporcje między podażą i popytem dotyczą specjalistów (10,0% wobec 8,3%) oraz techników i innego średniego personelu (14,6% wobec 11,4%)¹⁸.

Powyższe porównania struktury popytu na pracę w poszczególnych zawodach ze strukturą ofert potwierdzają, że w grupie pracowników o wysokich kwalifikacjach (specjaliści) popyt jest najbardziej porównywalny z podażą pracy na lokalnym rynku pracy, a nawet nieco przekracza zgłaszany popyt.

10 zawodów elementarnych, na które zanotowano nadwyżkę lub niedobór na rynku pracy województwa podlaskiego w 2010 roku

Tabela 1

	Zawód	Nadwyżka	Zawód	Niedobór
1	Technik ekonomista	1306	Robotnik gospodarczy	-2745
2	Ślusarz	1164	Technik prac biurowych	-1756
3	Sprzedawca	1140	Technik administracji	-639
4	Technik mechanik	1128	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	-477
5	Krawiec	1083	Robotnik drogowy	-229
6	Technik rolnik	894	Pomoc kuchenna	-218
7	Murarz	780	Pracownik kancelaryjny	-183
8	Rolnik	555	Opiekunka dziecięca	-140
9	Mechanik samochodów osobowych	554	Sekretarka	-136
10	Specjalista administracji publicznej	542	Pracownik (doradca) do spraw kredytów	-108

Źródło: Zestawienie na podstawie danych WUP: Bezrobotni i oferty pracy w 2010 r. Dokument Excel, WUP, <http://www.up.podlasie.pl/>.

¹⁸ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych..., op. cit., s. 30.

Dane statystyczne WUP są prezentowane zarówno według dużych grup zawodowych, jak i grup małych oraz elementarnych. W tabeli 1 dokonano zestawienia 10 zawodów, na które była największa nadwyżka pracowników oraz na które pojawił się niedobór. Zestawienie zawodów tzw. elementarnych pokazuje, że niezaspokojony popyt na pracę dotyczy zawodów niewymagających wysokich kwalifikacji, takich jak robotnik gospodarczy czy technik prac biurowych i technik administracji. Na podstawie danych można więc stwierdzić, że teza o tym, że niezaspokojony jest głównie popyt na zawody niewymagające wysokich kwalifikacji, jest słuszna.

Kompetencje i kwalifikacje – wyniki badań ankietowych

W 2011 roku zostało przeprowadzone badanie ankietowe w grupie 50 pracodawców z województwa podlaskiego. Metodą doboru losowo-celowego wybrano trzy powiaty grodzkie, w których losowo wybrano firmy (Białystok 20, Łomża 15, Suwałki 15), w których przeprowadzono wywiad bezpośredni. Badanie to miało na celu poznanie opinii pracodawców na temat podnoszenia kwalifikacji pracowników już pracujących i źródeł ich finansowania oraz oczekiwań wobec kandydatów do pracy. W badaniu wzięły udział 34 małe przedsiębiorstwa, 14 średnich przedsiębiorstw i 2 duże. Głównie dominowały firmy z sekcji handel (25), budownictwo (12), transport (5), działalność finansowa (7) oraz dostawa wody i gospodarowanie ściekami (1). Jedynie 40% z badanych firm zatrudniało w bieżącym roku nowych pracowników. Najczęściej odpowiedź twierdząca padała w przedsiębiorstwach w sekcji handel, w której zauważa się częstą rotację pracowników. 25% badanych zatrudniło w ostatnim czasie absolwentów (13% z wykształceniem średnim i 12% z wykształceniem wyższym). W badanych firmach pytano o wymagania stawiane pracownikom w ofertach pracy. Główne wymagania, jakie wymieniali pracodawcy, to odpowiednie wykształcenie (92% wskazań), doświadczenie na podobnym stanowisku (87%) i znajomość języków obcych (27%). Cechy osobiste wymieniane przez pracodawców to: sumienność, rzetelność, punktualność, konsekwencja, otwartość, entuzjazm, odporność na stres, chęć do pracy, uczciwość, odpowiedzialność, motywacja, wysoka kultura, dobra organizacja, zaangażowanie, samodzielność. Podobne wyniki daje analiza ofert pracy w Internecie czy prasie. Prawie w każdej wymienia się wykształcenie, jakie powinien posiadać pracownik, oraz minimalny staż pracy w latach (od 1 do 5 lat). Inne wymagania pracodawców to: dodatkowe kursy i uprawnienia, np. prawo jazdy, umiejętność pracy przy komputerze, umiejętność obsługi kasy fiskalnej.

W badaniu sformułowano pytanie, jakich umiejętności brakuje absolwentom kierunków ekonomicznych. Okazało się, że pracodawcy, którzy zatrudniali takich absolwentów (w ciągu ostatnich dwóch lat), najczęściej wymieniali brak

praktyki (30%), kreatywności (23%), a dopiero później brak wiedzy z danej dziedziny (np. brak znajomości przepisów prawa 5%). Można przypuszczać, że nie tylko dla absolwentów kierunków ekonomicznych, ale i innych głównym problemem w znalezieniu pracy jest wymagane doświadczenie.

Na podstawie przeprowadzonej analizy bieżących danych na temat popytu na kwalifikacje i kompetencje można przyjąć postawioną hipotezę o niezgodności kwalifikacji ze zgłaszanym popytem, gdyż w przypadku zawodów wymagających wykształcenia zawodowego brakuje pracowników, a w przypadku zawodów wymagających wysokich kwalifikacji jest nadmiar potencjalnych pracowników bez doświadczenia zawodowego.

Coraz częściej w dobie gospodarki wiedzy pracodawcy poszukują osób posiadających interdyscyplinarne przygotowanie. Jeśli absolwent wyższej uczelni chce, by jego wartość dla pracodawców rosła, musi się dokształcać, szkolić, specjalizować, czyli ciągle inwestować w naukę¹⁹. Zaznacza się względny spadek znaczenia kwalifikacji akademickich (wiedzy i umiejętności poznawczych) oraz umiejętności o charakterze technicznym. Występuje wzrost znaczenia kompetencji społecznych i psychologicznych wśród kwalifikacji absolwentów (poszukiwanych na rynku pracy)²⁰.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonej analizy popytu na kwalifikacje i kompetencje w województwie podlaskim można stwierdzić, że ponad 50% pracujących ma wykształcenie powyżej średniego (policealne i wyższe). W ostatnich trzech latach wzrasta liczba ofert rejestrowanych w urzędach pracy, ale nadal wskaźnik B/W jest wysoki. Największą grupę pracujących stanowią specjaliści, następnie robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

W województwie podlaskim istnieje duży popyt na zawody niewymagające wysokich kwalifikacji zawodowych, brakuje pracowników przy pracach prostych, robotników gospodarczych, pracowników usług osobistych i sprzedawców. Wynika to ze struktury przedsiębiorstw oraz wysokiej rotacji w niektórych zawodach, a także coraz mniejszej liczby osób zdobywających wykształcenie zawodowe. Badania pokazują istniejącą nadwyżkę potencjalnych pracowników w grupie specjalistów – 27% bezrobotnych absolwentów to absolwenci z grupy zawodowej specjaliści.

Pracodawcy często w zgłaszanych ofertach pracy oprócz wykształcenia formalnego, doświadczenia, znajomości języków obcych wymagają wielu kom-

¹⁹ Rynek pracy w Polsce. Aspekty ekonomiczno-społeczne. Red. Z. Dach. Wydawnictwo UE, Kraków 2008, s. 22.

²⁰ Kompetencje społeczno-psychologiczne ekonomistów i menedżerów. Red. S. Konarski. SGH, Warszawa 2006, s. 14-15.

petencji społecznych. Ponadto wymieniają, że absolwentom najbardziej brakuje praktyki, dlatego należy zadbać o duży wybór staży, powiązanie programów nauczania z praktyką oraz rozwijanie kompetencji studentów przez formy prowadzenia zajęć, co prowadzi do rozwijania kompetencji ogólnych. Pracodawcy chcą zatrudniać pracowników o rozległej wiedzy i umiejętnościach, dlatego absolwenci szkół powinni się starać o rozwijanie umiejętności poprzez różne kursy i szkolenia, studia podyplomowe.

Niezbędne jest prowadzenie badań rynku pracy pod kątem wymaganych kwalifikacji i kompetencji, gdyż często oferty pracy nie są zgłaszane do urzędu pracy i informacje tam zebrane są niewystarczające do prawidłowego kształcenia przyszłych absolwentów.

Nie można ograniczać kształcenia wyższego z powodu braku miejsc pracy, ponieważ dobrze wykształcony kapitał ludzki regionu może się przyczynić do rozwoju innowacyjności, przedsiębiorczości i konkurencyjności oraz powstania nowych firm tworzących popyt na pracę.

THE ANALYSIS OF DEMAND FOR SKILLS AND QUALIFICATIONS IN THE PODLASKIE PROVINCE

Summary

The success in contemporary economy relies on the company's competitiveness, its fast development and the implementing of new technologies. The development of a knowledge-based economy requires appropriate human resources. Economic growth necessitates the enhancement of the quality of human capital through training, continuing education and the development of employees.

The objective of this chapter is to highlight the demand for jobs, skills and competencies in the Podlaskie province, through the analysis in terms of jobs required by employers of qualifications and competences, and analyze the causes of the mismatch of supply, particularly among university graduates.

Job analysis has emerged a list of key competencies, personality traits, the formal and additional courses. Quantitative research conducted in a group of employers pointed to the missing graduates of various fields of study skills. They show that the greatest „weakness” of graduates is the lack of practice, which can be reduced only by a larger number of practices and student internships.

AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W PRZEKROJU TERYTORIALNYM

Celem artykułu jest krytyczna analiza skuteczności realizowanych w Polsce rozwiązań systemowych w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Przeprowadzone na poziomie województw analizy dotyczą oceny zróżnicowanych efektów w kontekście poziomu stopy bezrobocia i wskaźnika aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, liczby podmiotów uczestniczących w systemie (ZPCh, ZAZ, WTZ) oraz aktywności zawodowej ludności ogółem.

Polski model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Koncepcja rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych w tzw. polskim modelu rehabilitacji zawodowej zakłada, że rehabilitacja ta może być realizowana w co najmniej jednym obszarze zatrudnienia: w warsztatach terapii zajęciowej, zakładach aktywności zawodowej, zakładach pracy chronionej i na otwartym rynku pracy.

Problematyka osób niepełnosprawnych jako wynik przyjętej przez państwo wobec nich polityki społecznej znajduje swoje odzwierciedlenie w obowiązujących w Polsce aktach prawnych. Funkcjonujący obecnie w Polsce system rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych opiera się na Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹.

Stosunek państwa polskiego do osób niepełnosprawnych i ich praw jest wyartykułowany w uchwale Sejmu RP z dnia 1 sierpnia 1997 roku². Uchwała stanowi m.in., że osoby niepełnosprawne mają prawo do: „pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność

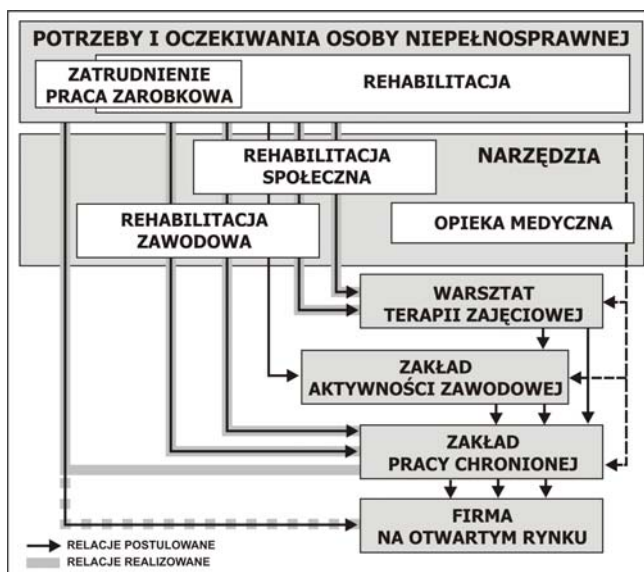
¹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 08.14.92 z późn. zm.).

² Uchwała Sejmu RP z dnia 1 sierpnia 1997 roku – Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. z dnia 13 sierpnia 1997).

i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych”.

Także Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 27 sierpnia 1997 roku w art. 7 w zapisie dotyczącym definicji rehabilitacji wymienia obszerny katalog obszaru działań, jakie państwo daje do dyspozycji osobie niepełnosprawnej. Rozwiązaniem modelowym i pożądanym jest stopniowe przechodzenie osoby niepełnosprawnej przez poszczególne obszary zatrudnienia. Obszary te są traktowane jako etapy do pełnej rehabilitacji zawodowej osoby niepełnosprawnej. Oznacza to, że osoba niepełnosprawna powinna być poddawana rehabilitacji zawodowej w zorganizowanym systemie utworzonym przynajmniej przez warsztaty terapii zajęciowej, zakłady aktywności zawodowej i zakłady pracy chronionej.

W Polsce praktycznie cały ciężar rehabilitacji zawodowej spoczywa na zakładach pracy chronionej. Należy wskazać, że zatrudnianie osoby niepełnosprawnej w zakładzie pracy chronionej stanowi realizację umowy społecznej pomiędzy państwem i pracodawcą³. Rysunek 1 stanowi próbę graficznej prezentacji zależności pomiędzy oczekiwaniami i potrzebami osoby niepełnosprawnej a deklarowanym ustawowo obszarem i formami organizacyjnymi rehabilitacji zawodowej i społecznej.



Rys. 1. System rehabilitacji zawodowej i społecznej – postulowane oraz praktycznie realizowane relacje między elementami systemu

³ A. Barczyński: Zakłady pracy chronionej w polskim systemie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. KIG-R, Warszawa 2001, s. 57.

Należy wskazać i podkreślić dwa istotne mankamenty praktycznej realizacji rozwiązań systemowych. Pierwszym jest brak drożności w przechodzeniu osoby niepełnosprawnej przez poszczególne formy organizacyjne systemu rehabilitacji. Drugim jest natomiast zjawisko powszechnej praktyki zatrudniania w zakładach pracy chronionej osób niepełnosprawnych, których oczekiwania i potrzeby są związane wyłącznie z pracą zarobkową.

Pomimo deklarowanych intencji tworzenia warunków zatrudnienia niepełnosprawnych na otwartym rynku, realia w dalszym ciągu są odmienne. Wyłączając zatrudnienie w rolnictwie, około 75% czynnych zawodowo niepełnosprawnych jest zatrudnionych w zakładach pracy chronionej.

W chwili obecnej praktyczne efekty stopniowania zakresu i intensywności rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych (a przynajmniej ich części wykazującej postępy w rehabilitacji) odbiegają w sposób zasadniczy od modelowych założeń. Po kilku latach doświadczeń można stwierdzić, że w działalności warsztatów terapii zajęciowej nie obserwuje się efektów w postaci stałej rotacji uczestników, naturalnego, wskazanego przez służby rehabilitacyjne, przechodzenia uczestników do innych form organizacyjnych rehabilitacji zawodowej. Niewystarczająca liczba miejsc (można szacować, że liczba potencjalnych uczestników jest co najmniej dwukrotnie większa niż liczba miejsc) powoduje, że uczestnikami WTZ-ów stają się osoby niepełnosprawne o małych szansach na pełną rehabilitację. Warsztaty tracą w ten sposób jedną z podstawowych funkcji, pierwszego ogniwa w łańcuchu systemu skutecznej rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Niestety, kolejne ogniwo rehabilitacji zawodowej, czyli zakłady aktywności zawodowej, znajdują się w embrionalnym stadium rozwoju.

Skuteczność rozwiązań systemowych

Podstawowym elementem motywacyjnym w tworzeniu w różnych formach organizacyjnych miejsc pracy dla niepełnosprawnych jest wsparcie w postaci dofinansowania wynagrodzeń. Naturalnym oczekiwaniem wobec systemu wspierania finansowego pracodawców jest, aby konsekwencją jego sprawnego funkcjonowania było stymulowanie wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, a w odniesieniu do niepełnosprawnych o ograniczonej produktywności – zatrudnienie w warunkach chronionych. Można zatem oczekiwać, że system wspomagania w sposób szczególny będzie preferował tworzenie warunków do skutecznej rehabilitacji i pracy proporcjonalnie do stopnia niepełnosprawności i jej uciążliwości. Czy stosowane rozwiązania spełniają te warunki?

Analiza danych skłania do sformułowania wniosku o niskim poziomie skuteczności systemu z punktu widzenia realizacji jego podstawowego celu, jakim

jest stopniowe przechodzenie osoby niepełnosprawnej w procesie rehabilitacji zawodowej przez poszczególne formy organizacyjne systemu. Istotną barierą są dysproporcje pomiędzy liczbą poszczególnych form (WTZ, ZAZ, ZPCh) i odwrotne proporcje w ich liczbie. Ilustracją tego zjawiska w skali kraju jest rysunek 2. Przyjmując, że we wskazanym na rysunku rozwiązaniu modelowym wielkości powierzchni poszczególnych kół odpowiadają w swych proporcjach liczbie poszczególnych form organizacyjnych podmiotów realizujących rehabilitację zawodową, widać wyraźnie, że rzeczywiste liczby odbiegają rażąco od modelu.

Realizacja polityki społecznej w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w przekroju terytorialnym

Na opisany powyżej stan systemu nakłada się również zdecydowane zróżnicowanie „intensywności” występowania poszczególnych form organizacyjnych w podziale wojewódzkim oraz relacji pomiędzy liczbami podmiotów w tych formach. Prezentację liczbową tego zjawiska można odnaleźć w tabeli 1.

Tabela 1

Struktura podmiotów systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Województwo	WTZ (2008)*	ZAZ (2008)**	ZPCh (2006)***
1	2	3	4
Dolnośląskie	41	4	184
Kujawsko-pomorskie	38	4	253
Lubelskie	60	3	47
Lubuskie	18	0	87
Łódzkie	39	1	178
Małopolskie	56	5	175
Mazowieckie	71	3	274
Opolskie	15	2	20
Podkarpackie	34	6	130
Podlaskie	19	0	40
Pomorskie	42	2	133
Śląskie	53	8	276
Świętokrzyskie	23	2	59
Warmińsko-mazurskie	35	4	85
Wielkopolskie	76	7	462
Zachodniopomorskie	25	2	55
POLSKA	645	53	2.458

* Analiza działalności warsztatów terapii zajęciowej. CBM INDICATOR, Warszawa 2009.

** Zakłady aktywności zawodowej. Raport z badania. TNS OBOP, Warszawa 2009.

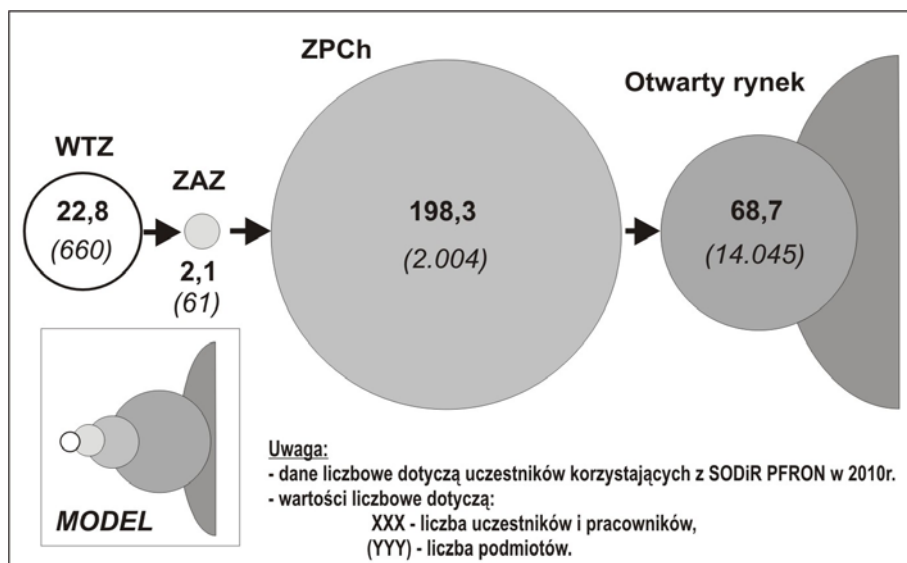
*** Na podstawie informacji cząstkowych PFRON.

Wskazane liczby podmiotów realizujących politykę aktywizacji zawodowej, ich wzajemne relacje oraz rozkład intensywności w przekroju terytorialnym sygnalizują w pierwszym oglądzie pewien chaos i przypadkowość.

Analiza i ocena skuteczności rozwiązań systemowych (w odniesieniu do ZPCh) na poziomie województw została przeprowadzona z wykorzystaniem metody analizy sytuowania z użyciem trzech wskaźników: poziomu stopy bezrobocia, wskaźnika aktywności zawodowej i liczby ZPCh przypadającej na 100 tys. zatrudnionych ogółem⁴. Zastosowana metoda umożliwia czytelną prezentację problemu oraz ułatwia analizę wieloczynnikową.

Zasadniczym miernikiem, odróżniającym sytuację w Polsce od większości państw europejskich, jest poziom współczynnika aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. W krajach Unii Europejskiej wskaźnik ten według różnych źródeł wynosi średnio 40–50%.

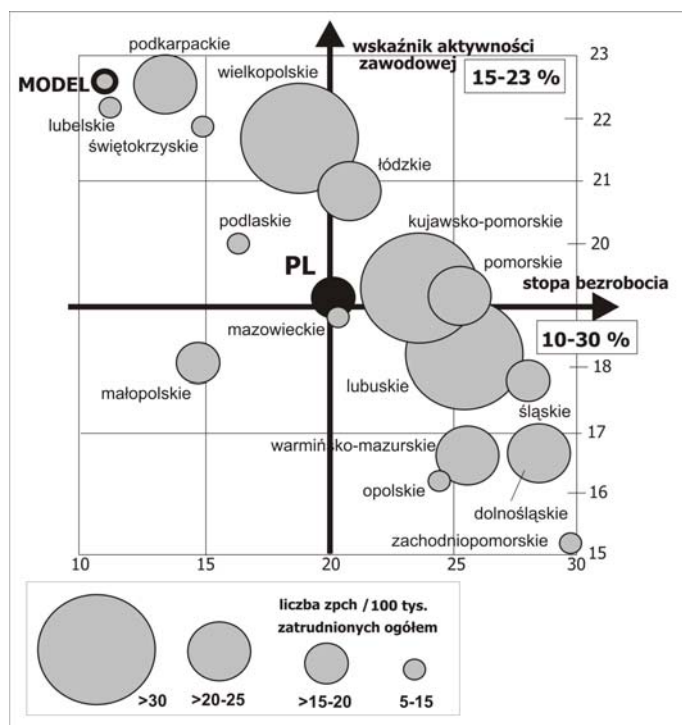
Rozwiązaniem modelowym zbliżającym sytuację w Polsce do większości państw europejskich, jak również do celów określonych w polskiej polityce społecznej jest wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na poziomie 40% oraz niska stopa bezrobocia.



Rys. 2. Rzeczywista drożność systemu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością w warunkach 2009/2010 roku

Analiza sytuacji we współrzędnych: wskaźnik aktywności zawodowej (WAZ) i stopa bezrobocia (SB) z uwzględnieniem poziomu nasycenia zakładami pracy chronionej (PN) (rysunek 3).

⁴ Wskaźnik „liczba ZPCh przypadająca na 100 tys. zatrudnionych ogółem” obiektywizuje oceny, ilustrując potencjalną chłonność chronionego rynku pracy na niepełnosprawnych pracowników.



Rys. 3. Sytuowanie województw we współrzędnych: wskaźnik aktywności zawodowej i stopa bezrobocia z uwzględnieniem poziomu nasycenia zakładami pracy chronionej

Model: optymalnym i docelowym rozwiązaniem jest wysoki WAZ, niska SB i mały PN.

Realia: duże zróżnicowanie pozycji, przypadki dużego nasycenia przy jednocześnie niskim wskaźniku aktywności i wysokiej stopie bezrobocia.

Wnioski: duża liczba ZPC nie przekłada się na skuteczność systemu ilustrowaną poziomem stopy bezrobocia i wysokim wskaźnikiem aktywności (np. województwo kujawsko-pomorskie, lubuskie, dolnośląskie i warminsko-mazurskie).

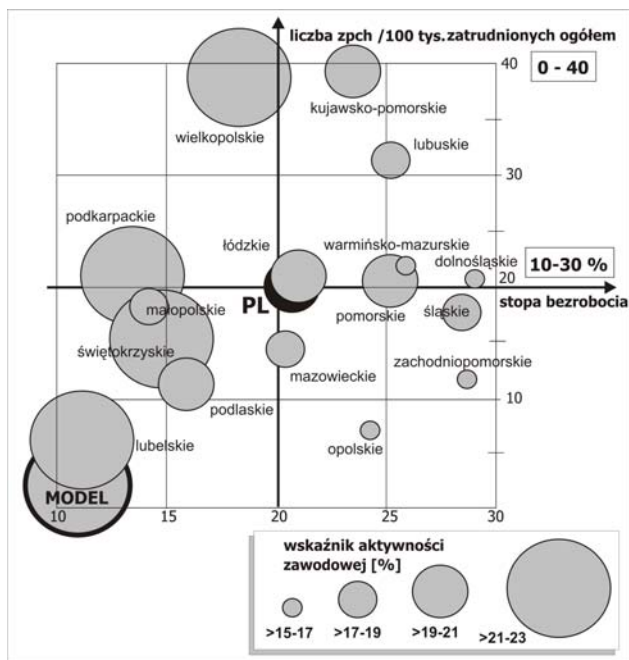
Analiza sytuacji we współrzędnych: poziom nasycenia zakładami pracy chronionej (PN) i stopa bezrobocia (SB) z uwzględnieniem wskaźnika aktywności zawodowej (WAZ) (rysunek 4).

Model: optymalnym i docelowym rozwiązaniem jest niski PN, niska SB i wysoki WAZ.

Realia: duże zróżnicowanie pozycji, przypadki dużego nasycenia przy jednocześnie niskim wskaźniku aktywności i wysokiej stopie bezrobocia.

Wnioski: pozytywny związek między wysokim wskaźnikiem aktywności i niższą stopą bezrobocia (np. województwo lubelskie, świętokrzyskie, podkarpackie) oraz związek między niskim wskaźnikiem aktywności i wysoką stopą

bezrobocia (województwo lubuskie, warmińsko-mazurskie, dolnośląskie, śląskie, zachodniopomorskie i opolskie) przy jednoczesnym braku współzależności z poziomem nasycenia zakładami pracy chronionej.



Rys. 4. Sytuowanie województw we współrzędnych: liczba ZPCh przypadających na 100 tys. zatrudnionych i stopa bezrobocia z uwzględnieniem wskaźnika aktywności zawodowej niepełnosprawnych

Powyższa analiza skłania do fundamentalnego pytania o skuteczność obecnych rozwiązań systemowych opartych głównie na zakładach pracy chronionej, które stanowią wspierane finansowo podmioty gospodarcze uczestniczące w grze rynkowej. Ich liczba nie przekłada się na realizację celu systemowego, jakim jest m.in. aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych.

Wnioski

1. Po ponad dwudziestu latach doświadczeń organizacja polskiego systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych i jego skuteczność odbiegają od założeń określonych deklarowaną polityką społeczną państwa. Główny ciężar aktywizacji zawodowej spoczywa na zakładach pracy chronionej, a liczba i rozmieszczenie zakładów aktywności zawodowej i warsztatów terapii zajęciowej utrudniają drożność systemu.
2. Analiza sytuacji przeprowadzona na poziomie województw ujawnia dodatkowo istotne dysproporcje w organizacji systemu.

3. Ocena skuteczności systemu dokonana na poziomie województw przez pryzmat wskaźnika aktywności zawodowej i stopy bezrobocia osób niepełnosprawnych wskazuje na brak związku między wysokościami tych wskaźników a intensywnością wsparcia reprezentowaną liczbą zakładów pracy chronionej.
4. Zachodzi obawa, że system wspierania finansowego aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych bardziej sprzyja rozwojowi przedsiębiorczości i działalności gospodarczej niż rozwiązywaniu problemów społecznych.

PROFESSIONAL ACTIVATION OF THE DISABLED PERSONS IN THE TERRITORIAL CROSS-SECTION

Summary

The Polish system of vocational rehabilitation works on the basis of the four following forms of participation and employment for people with disabilities: occupational therapy workshops, professional activity facilities, sheltered workshops and the open labor market. Each of these forms may use financial support in form of grants and refunds, which are by law different as to the amount and extent. Expectations differ as well as to the effects of rehabilitation.

One can expect the support system will, in a particular way, give priority to creating conditions for effective rehabilitation and work in proportion to the degree of disability and its severity. Do the solutions in place meet these conditions?

For 20 years of functioning, the current system has been subject to many changes, especially in the financial area. The current direction of evolution of the system leads to the question about its effectiveness and efficiency both at national level and at the level of voivodships.

The purpose of the article is to analyze the effectiveness of the systemic solutions implemented in Poland in the scope of vocational activation of people with disabilities.

The analysis conducted at the voivodship level covers assessment of the various effects of actions taking into account the level of unemployment and labor force participation rate of persons with disabilities, the number of entities participating in the system (sheltered workshops, professional activity facilities, occupational therapy workshops), the total population labor activity and structure of the entities participating in the system.

The results of analysis lead to the conclusion that the real values of indicators characterizing economic activity of people with disabilities differ from the model values taken as assumptions for objectives of the declared public policy, and lead to questions about the effectiveness of support tools and pertinence of the directions of change.

Grażyna Dyrda
Sylvia Dyrda-Maciałek

Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna
im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu

EUROPEJSKI FUNDUSZ DOSTOSOWANIA DO GLOBALIZACJI JAKO INSTRUMENT PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU NA REGIONALNYCH RYNKACH PRACY

Wprowadzenie

Globalizację można zdefiniować jako wynikający z rosnącej swobody i tempa transakcji międzynarodowych oraz transgranicznych przepływów dóbr, usług i czynników produkcji proces pogłębiania międzynarodowych powiązań ekonomicznych, z którym jest związany rozwój instytucji i mechanizmów charakterystycznych dla rozwiniętej gospodarki rynkowej¹. Procesy globalizacyjne w gospodarce światowej stanowią jedno z modelowych rozwiązań gospodarki otwartej realizowanej zgodnie z zasadą racjonalnych wyborów². Globalizacja prowadzi do przestrzennej reorganizacji produkcji przemysłowej, powiązania rynków finansowych, dyfuzji technologii, unifikacji norm i standardów wytwarzania oraz stylów konsumpcji³, a w efekcie do „(...) tworzenia się zintegrowanego globalnego rynku towarów, usług, kapitału i kształtowania się nowego międzynarodowego podziału pracy”⁴.

Globalizacja, umożliwiając podejmowanie racjonalnych decyzji ekonomicznych i optymalną alokację czynników wytwórczych, przynosi wiele korzyści, ale procesy globalizacyjne stają się również źródłem napięć i zagrożeń dla gospodarek wielu krajów i regionów⁵. Jednym z obszarów tych zagrożeń są strukturalne niedopasowania na rynkach pracy. Wynikają one głównie ze zmian w popycie na pracę uwarunkowanych takimi czynnikami, jak: zmieniająca się

¹ Globalizacja i integracja europejska. Szanse i zagrożenia dla polskiej gospodarki. Red. J. Kotyński. PWE, Warszawa 2005, s. 16.

² Ibid., s. 111.

³ J.H. Mittelman: Globalization: An Ascendent Paradigm? „International Studies Perspectives” 2002, No 3, s. 3-5.

⁴ Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania. Red. B. Liberska. PWE, Warszawa 2002, s. 18.

⁵ J.H. Mittelman: The Globalization Syndrome: Transformation and Resistance. Princeton University Press, Princeton 2000, s. 234-236; M.F. Guillen: Is Globalization Civilizing, Destructive or Feeble? A Critique of Five Key Debates in the Social-science Literature. „Annual Review of Sociology” 2001, Vol. 27, s. 14.

struktura popytu na produkty, wdrażanie postępu technicznego, zmiany geograficznej lokalizacji przedsiębiorstw i nierównomierne rozmieszczenie kapitału oraz zmieniająca się struktura towarowa handlu zagranicznego w warunkach gospodarki otwartej⁶. Tak więc w postępujących procesach globalizacyjnych można, między innymi, poszukiwać przyczyn bezrobocia strukturalnego. Ograniczanie tego zjawiska wymaga prowadzenia efektywnej polityki zatrudnienia ukierunkowanej na dostosowanie struktury podaży zasobów pracy do zmieniającej się struktury popytu na pracę, realizowanej z uwzględnieniem uwarunkowań gospodarczych, strukturalnych, edukacyjnych oraz integracyjnych⁷.

Negatywne skutki globalizacji są również widoczne na niektórych regionalnych i branżowych rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej. Podstawowym instrumentem finansowania unijnych programów rynku pracy i przeciwdziałania bezrobociu jest Europejski Fundusz Społeczny. Niemniej jednak dla pełniejszego wsparcia, na szczeblu regionalnym i lokalnym, pracowników branż szczególnie dotkliwie odczuwających skutki zmian globalizacyjnych, ustanowiono w 2006 roku Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji⁸. Programy pomocowe, finansowane ze środków tego funduszu, mają na celu szybką aktywizację zawodową osób, które straciły pracę w wyniku sektorowych zwolnień zbiorowych. Od 2009 roku wsparcie finansowe z EFG mogą otrzymywać również pracownicy branż dotkniętych skutkami kryzysu finansowego i gospodarczego⁹.

Celem badawczym artykułu jest próba oceny roli Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji w równoważeniu regionalnych rynków pracy w Unii Europejskiej, a także analiza uwarunkowań globalizacyjnych, w wyniku których wsparcie z EFG uzyskały polskie branże i regiony. Cel ten zrealizowano metodą analizy wskaźnikowej, opisowej i porównawczej, wykorzystując dostępne akty prawne, dokumenty, sprawozdania i raporty unijne oraz krajowe¹⁰. Ze względu na krótki okres funkcjonowania Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji, a tym samym brak publikacji z tego zakresu, uznano za celowe podjęcie tej tematyki w niniejszym artykule.

⁶ E. Kwiatkowski: *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 49.

⁷ D. Kotlorz: *Przeobrażenia struktur zatrudnienia w Polsce w okresie transformacji. Wybrane problemy*. GSWH, Katowice 2004, s. 83, 115.

⁸ Rozporządzenie (WE) nr 1927/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 roku ustanawiające Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji. Dz.U. UE, L. 406.

⁹ Rozporządzenie (WE) nr 546/2009 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 roku zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1927/2006 ustanawiające Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji. Dz.U. UE, L. 167.

¹⁰ Dane liczbowe zamieszczone w artykule stanowią wartości aplikacyjne. Rozwiązanie takie przyjęto ze względu na fakt, że długotrwała procedura pozyskiwania środków EFG powoduje niekiedy przesunięcie terminu płatności na rok następny, podczas gdy program pomocowy jest już realizowany ze środków własnych kraju aplikującego. Należy również zauważyć pewne różnice w danych statystycznych występujących w dostępnych źródłach, co jest zapewne wynikiem korekty niektórych wniosków.

Analiza funkcjonowania Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji w latach 2007-2010

Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji, podobnie jak Europejski Fundusz Społeczny, służy wdrażaniu aktywnej polityki rynku pracy, którego celem jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia i ograniczanie zjawiska bezrobocia. Należy jednak zauważyć, że wsparcie z EFG ma charakter doraźny, jednorazowy, nakierowany na udzielenie pomocy zwalnianym pracownikom, podczas gdy wieloletnie programy finansowane z EFS służą realizacji strategicznych celów rozwoju kapitału ludzkiego.

Dotacja z EFG, przyznawana decyzją Parlamentu Europejskiego na wniosek Komisji Europejskiej w formie jednorazowej płatności, jest przeznaczona na refundację wydatków poniesionych wcześniej ze środków krajowych. Wysokość wkładu EFG nie może przekroczyć 50% kosztów kwalifikowanych wsparcia (przejściowo w latach 2009-2011 maksymalnie 65% kosztów), a roczne wydatki Funduszu muszą się mieścić w kwocie 500 mln euro.

Wymiary działalności EFG w latach 2007-2010

Tabela 1

Wyszczególnienie	Ogółem	W latach			
		2007	2008	2009	2010
Liczba wniosków o dofinansowanie Dynamika – rok poprzedni = 100,0	73 x	9 -	5 55,6	29 580,0	30 103,5
Liczba aplikujących krajów członkowskich Dynamika – rok poprzedni = 100,0	18 x	6 -	3 50,0	13 433,3	12 92,3
Wnioskowana kwota dofinansowania w mln € Dynamika – rok poprzedni = 100,0	403,1 x	57,7 -	20,6 35,7	166,6 808,3	158,2 95,0
Liczba pracowników objętych programami EFG Dynamika – rok poprzedni = 100,0	76104 x	10679 -	5435 50,9	28909 531,9	31081 107,5

Źródło: Sprawozdania Komisji dla PE i Rady z działalności EFG w latach 2007, 2008, 2009. Summary of EGF applications, <http://ec.europa.eu/egf> [dostęp: 02.07.2011].

W czteroletnim okresie funkcjonowania EFG na szczególną uwagę zasługują wyniki działalności w 2009 roku (tabela 1), kiedy to rynki pracy mocno odczuwały skutki kryzysu gospodarczego, a zmienione przepisy umożliwiały udzielanie wsparcia zwalnianym w związku z tą sytuacją pracownikom. Konkluzja ta znajduje potwierdzenie w strukturze rodzajowej wniosków aplikacyjnych (tabela 2), z których zdecydowana większość (około 80%) była determi-

nowana skutkami kryzysu światowego dla lokalnych i regionalnych rynków pracy. Regionalny charakter zakłóceń na rynkach pracy jest również widoczny w strukturze wniosków wyodrębnionej ze względu na kryterium interwencji (tabela 2) – najbardziej znaczący jest udział tych, które wynikają z regionalnych sektorowych zwolnień grupowych w jednym lub w dwóch sąsiadujących województwach.

Tabela 2

**Struktura rodzajowa wniosków o dofinansowanie z EFG
w latach 2007-2010**

Wyszczególnienie		Ogółem		Struktura % w latach			
		liczba wniosków	udział %	2007	2008	2009	2010
Zasadnicza przyczyna interwencji	zmiany w kierunkach światowego handlu	26	35,6	100,0	100,0	20,7	20,0
	kryzys finansowy i gospodarczy	47	64,4	-	-	79,3	80,0
	razem	73	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Kryterium interwencji	co najmniej 500* zwolnień w okresie 4 miesięcy w przedsiębiorstwie oraz w podmiotach z łańcucha dostaw	26	35,6	33,3	40,0	34,5	36,7
	co najmniej 500* zwolnień w okresie 9 miesięcy głównie w sektorze MSP w regionie lub w dwóch sąsiadujących regionach	39	53,4	44,5	60,0	48,3	60,0
	szczególna sytuacja na niewielkich rynkach pracy, gdy zwolnienia mają poważny wpływ na zatrudnienie i lokalną gospodarkę	8	11,0	22,2	-	17,2	3,3
	razem	73	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Od 2009 roku – wcześniej 1000 zwolnień.

Źródło: Statistical Portrait of the EFG 2007-2010, European Commission 2010, Summary of EGF applications, <http://ec.europa.eu/egf> [dostęp: 02.07.2011].

Okres działalności EFG jest relatywnie krótki i nie wszystkie państwa członkowskie UE korzystały z tej formy finansowania programów rynków pracy. Zdecydowanie większa aktywność w pozyskiwaniu środków EFG charakteryzuje kraje „starej Unii” – spośród dawnej „piętnastki” już 12 państw aplikowało

o ten rodzaj wsparcia, składając łącznie ponad 80% wszystkich wniosków (tabela 3).

Aktywność państw członkowskich UE w pozyskiwaniu środków EFG

Tabela 3

Państwa członkowskie UE	Liczba złożonych wniosków					Udział %
	w latach				ogółem	
	2007	2008	2009	2010		
Austria	-	-	1	2	3	4,11
Belgia	-	-	2	1	3	4,11
Bułgaria	-	-	1	-	1	1,37
Czechy	-	-	-	1	1	1,37
Dania	-	-	2	4	6	8,22
Finlandia	1	-	-	-	1	1,37
Francja	2	-	1	1	4	5,48
Hiszpania	-	3	2	6	11	15,07
Holandia	-	-	7	6	13	17,81
Irlandia	-	-	3	-	3	4,11
Litwa	-	1	4	-	5	6,85
Malta	1	-	-	-	1	1,37
Niemcy	1	-	2	1	4	5,48
Polska	-	-	-	3	3	4,11
Portugalia	1	-	2	1	4	5,48
Słowenia	-	-	-	1	1	1,37
Szwecja	-	-	1	-	1	1,37
Włochy	3	1	1	3	8	10,96
Kraje „starej Unii"	8	4	24	25	61	83,56
Kraje przyjęte w latach 2004 i 2007	1	1	5	5	12	16,44
Ogółem UE	9	5	29	30	73	100,0

Źródło: Ibid.

Zauważalne są również znaczne dysproporcje wielkości uzyskiwanego wsparcia na niekorzyść nowo przyjętych państw członkowskich (tabela 4) – przypada na nie tylko około 8% wartości wszystkich dotacji z EFG. Spośród wszystkich zwolnionych unijnych pracowników, objętych programami dofinansowanymi z EFG, niewiele ponad 10% to mieszkańcy państw, które zostały przyjęte do UE w latach 2004-2006. Ponadto przeciętna kwota dofinansowania

przypadająca na 1 pracownika ze „starej Unii” jest sześciokrotnie wyższa od średniej w krajach będących nowymi członkami Wspólnoty.

**Udział państw członkowskich UE w programach pomocowych EFG
w latach 2007-2010 (łącznie)**

Tabela 4

Państwa członkowskie UE	Pracownicy objęci programami EFG		Kwota dotacji z EFG			
	liczba osób	udział %	w mln €	w %	przypadająca na 1 pracownika	
					w €	w relacji do średniej UE w %
Austria	1273	1,67	17,4	4,32	13669	258
Belgia	5033	6,61	18,8	4,66	3753	71
Bułgaria	643	0,85	1,1	0,27	1711	32
Czechy	634	0,13	0,3	0,08	476	9
Dania	4688	6,16	42,2	10,47	9002	170
Finlandia	915	1,20	2,0	0,50	2186	41
Francja	5938	7,80	97,0	24,06	16336	308
Hiszpania	9675	12,72	35,1	8,71	3628	69
Holandia	6382	8,39	21,1	5,23	3306	62
Irlandia	12 611	16,57	65,8	16,32	5218	99
Litwa	3013	3,96	2,9	0,72	963	18
Malta	675	0,88	0,7	0,17	1037	20
Niemcy	7593	9,98	32,8	8,14	4320	82
Polska	804	1,06	0,9	0,23	1119	21
Portugalia	3641	4,78	7,1	1,76	1950	37
Słowenia	2554	3,36	2,3	0,57	901	17
Szwecja	1500	1,97	9,8	2,43	6533	123
Włochy	8532	11,21	45,8	11,36	5368	101
Kraje „starej Unii”	67 781	89,06	394,9	97,96	5826	110
Kraje przyjęte w latach 2004 i 2007	8323	10,94	8,2	2,04	985	19
Ogółem UE	76 104	100,00	403,1	100,00	5297	100

Źródło: Ibid.

Wsparcie EFG jest ukierunkowane na pracowników tych sektorów, w których zwolnienia są skutkiem zmian w strukturze światowego handlu bądź globalnego kryzysu finansowego i gospodarczego. Skutki te dotknęły wiele branż

i sektorów gospodarki, co implikuje znaczny stopień zróżnicowania sektorowego wniosków aplikacyjnych (tabela 5).

Struktura sektorowa wniosków o dofinansowanie z EFG

Tabela 5

Sektor	Liczba wniosków	Wysokość dotacji		Pracownicy objęci programami EFG	
		w mln €	w %	liczba	udział %
Artykuły gospodarstwa domowego	2	10,9	2,70	3057	4,02
Budowlany	5	42,5	10,54	10 004	13,15
Ceramiczny	1	6,6	1,64	1600	2,10
Elektromechaniczny, budowa maszyn	7	28,6	7,10	4127	5,42
Elektroniczny	3	6,9	1,71	1816	2,38
Handel detaliczny	2	1,9	0,47	1788	2,35
Handel hurtowy	1	2,5	0,62	613	0,81
Hutnictwo szkła	1	2,6	0,64	598	0,79
Kamieniarski	1	1,4	0,35	300	0,39
Komputerowy	1	14,8	3,67	2400	3,15
Meblarski	1	0,7	0,17	636	0,84
Metalurgiczny	2	10,1	2,51	1051	1,38
Naprawy i konserwacja sprzętu lotniczego	1	7,4	1,84	850	1,12
Odzieżowy	5	6,7	1,66	4900	6,44
Poligraficzny	10	22,3	5,53	5405	7,10
Samochodowy	14	147,4	36,57	18 116	23,80
Stoczniovy	1	14,2	3,52	950	1,25
Stolarstwo i ciesielka	1	2,0	0,50	557	0,73
Tekstylny	10	50,9	12,63	11 204	14,72
Telefonia komórkowa	3	20,4	5,06	5534	7,27
Wydawnictwa	1	2,3	0,57	598	0,79
Ogółem*	73	403,1	100,0	76 104	100,0

* łącznie w latach 2007-2010.

Źródło: Ibid.

Wśród sektorów, których zwolnieni pracownicy zostali objęci programami pomocowymi EFG, szczególnie znaczący jest udział przedsiębiorstw branży motoryzacyjnej – sektora samochodowego, branży budowlanej, przemysłu elektromechanicznego i budowy maszyn oraz przemysłu tekstylnego. Są to te sektory gospodarki, w których nastąpił znaczny spadek sprzedaży wywołany bądź spadkiem popytu w warunkach kryzysu gospodarczego, bądź zwiększonym importem produktów spoza Wspólnoty, głównie z krajów Dalekiego Wschodu.

Należy przy tym zauważyć, że wsparcia finansowego z EFG nie można udzielić restrukturyzowanym przedsiębiorstwom. Beneficjentami programów pomocowych EFG mogą być wyłącznie osoby, które utraciły pracę w wyniku zwolnień zbiorowych, przy czym niedopuszczalne są pasywne formy pomocy. Kierunki wydatków EFG na aktywizację bezrobotnych przedstawiono w tabeli 6.

Struktura wydatków na aktywizację rynków pracy współfinansowanych ze środków EFG

Tabela 6

Wyszczególnienie	Udział % w łącznej kwocie wydatków w latach	
	2008	2009
Usługi w zakresie pomocy w poszukiwaniu pracy, poradnictwa zawodowego, poświadczania kompetencji itp.	9,22	10,91
Dodatki na poszukiwanie pracy	53,06	0,20
Dodatki na koszty przeniesienia	-	2,93
Inne dodatki (np. systemy praktyk)	-	0,99
Szkolenia i przekwalifikowanie	16,11	41,51
Dodatki na szkolenia	6,19	14,58
Dodatki na pokrycie kosztów utrzymania w czasie szkolenia lub korzystania z innych form aktywizacji bezrobotnych	-	15,16
Zachęty w dziedzinie zatrudnienia i rekrutacji	9,60	2,99
Zatrudnienie, wspierane i rehabilitacja zawodowa niepełnosprawnych	-	0,33
Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy	-	0,69
Zachęty do podjęcia działalności gospodarczej	2,19	5,50
Pomoc techniczna	3,63	4,21
Ogółem	100,0	100,0

Źródło: Sprawozdania Komisji dla PE i Rady z działalności EFG w latach 2008 i 2009.

Analizując strukturę rodzajową wydatków współfinansowanych z EFG w latach 2008-2009, można stwierdzić rosnącą polaryzację kierunków tych wydatków. Początkowo dominowały wydatki na poszukiwanie pracy, natomiast nie finansowano bezpośredniego tworzenia miejsc pracy czy też rehabilitacji zawodowej i zatrudniania niepełnosprawnych. Sytuacja zmieniła się w następnym roku, kiedy to znacząco zwiększono zakres przedmiotowy pomocy z EFG, a szczególny nacisk położono na szkolenia i przekwalifikowania osób tracących pracę w problemowych sektorach.

Programy pomocowe EFG realizowane na regionalnych rynkach pracy w Polsce

Polska złożyła pierwsze trzy wnioski aplikacyjne EFG dopiero w 2010 roku (tabela 7).

Tabela 7

Charakterystyka polskich wniosków aplikacyjnych EFG

Nazwa projektu	Obszar terytorialny objęty wsparciem	Sektor	Całkowity planowany budżet	Wkład EFG		Liczba pracowników	
				w €	w %	zwolnionych w okresie odniesienia	objętych wsparciem EFG
Wielkopolskie Automotive	powiaty leszczyński, ostrzeszowski i rawicki	motoryzacyjny, samochodowy	973 965	633 077	65,0	1104	590
H. Cegielski Poznań	miasto Poznań i powiat poznański	budowa maszyn i urządzeń	175 770	114 250	65,0	550	189
Podkarpackie Machinery	powiaty niżański, stalowowolski i tarnobrzeski	budowa maszyn i urządzeń	697 800	453 570	65,0	594	200

Źródło: Wnioski aplikacyjne EFG 2010/004/PL, EFG 2010/006, EFG 2010/013, <http://ec.europa.eu/egf> [dostęp: 02.07.2011].

Pierwszy ze składanych wniosków dotyczył zwolnień zbiorowych w przedsiębiorstwach sektora samochodowego zlokalizowanych w województwie wielkopolskim w trzech powiatach: leszczyńskim, ostrzeszowskim i rawickim, w których wzrost stopy bezrobocia w 2009 roku był znacząco wyższy niż w skali całego regionu. W polskich zakładach przemysłu motoryzacyjnego pracę straciło wtedy około 30% zatrudnionych. Było to spowodowane znacznym spadkiem wielkości popytu na samochody osobowe i ciężarowe na rynkach europejskich, podczas gdy większość produkcji polskiego przemysłu motoryzacyjnego jest eksportowana.

Wsparcie z EFG dla zwolnionych pracowników firmy H. Cegielski S.A., produkującej silniki wysokoprężne dla przemysłu stoczniowego, było uwarunkowane problemami tego sektora w związku z kryzysem światowym. Znaczący spadek zamówień, głównie ze stoczni holenderskich, był przyczyną zwolnień grupowych w poznańskiej spółce funkcjonującej w łańcuchu dostaw dla sektora stoczniowego.

Wywołany kryzysem światowym spadek popytu w sektorze budowy maszyn i urządzeń stał się również przyczyną zwolnień grupowych na Podkarpaciu w powiatach: niżańskim, stalowowolskim i tarnobrzeskim, powodując tam istotny wzrost stopy bezrobocia.

Uzyskane z EFG dotacje zostały przeznaczone na częściową refundację kosztów, sfinansowanych wcześniej ze środków Funduszu Pracy, programów aktywizacji zawodowej bezrobotnych obejmujących głównie szkolenia, przekwalifikowania oraz wspieranie przedsiębiorczości zwalnianych pracowników, a także tworzenie nowych miejsc pracy.

Podsumowanie

Relatywnie krótki okres funkcjonowania Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji powoduje, że wnioski dotyczące jego roli w ograniczaniu bezrobocia na regionalnych rynkach pracy mogą mieć jedynie wstępny charakter. Niemniej jednak należałoby zauważyć, że:

- EFG stanowi komplementarne, względem funduszy strukturalnych, narzędzie aktywizacji regionalnych rynków pracy, a udzielana z tego funduszu doraźna pomoc dla bezrobotnych umożliwia opracowanie długofalowych programów wsparcia finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego,
- procedura pozyskiwania wsparcia z EFG jest skomplikowana i długotrwała, a ponadto wymaga wcześniejszego uruchomienia całości środków krajowych, co znacznie ogranicza liczbę realizowanych programów pomocowych,
- relatywnie niewielkie znaczenie EFG jako instrumentu przeciwdziałania zjawisku bezrobocia na szczeblu regionalnym i lokalnym jest uwarunkowane m.in. słabą znajomością tej formy wsparcia nie tylko wśród pracowników, ale także wśród pracodawców będących potencjalnymi inicjatorami procedury składania wniosków aplikacyjnych¹¹,
- zwiększeniu skuteczności EFG jako narzędzi aktywizacji rynków pracy sprzyja modyfikacja przepisów dotyczących zakresu wsparcia z tego funduszu, będąca reakcją na zmieniające się, globalizacyjne uwarunkowania sytuacji gospodarczej unijnych państw i regionów.

Podsumowując, należałoby zwrócić uwagę na zasadność prowadzenia badań umożliwiających ocenę efektywności Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji w dłuższej perspektywie czasowej.

THE EUROPEAN GLOBALISATION ADJUSTMENT FUND AS AN INSTRUMENT OF RESISTANCE TO THE UNEMPLOYMENT ON REGIONAL LABOUR MARKETS

Summary

An unemployment is a key social-economic problem and its causes have a various character. A very important determinant of unemployment phenomenon on regional and local labour market seems to be a progressive process of economy globalisation that causes structural changes of an international trade. This situation has an unprofitable influence on regional and local economy in countries where is observed a fast rise of importation, decrease of labour participation in a trade or transferring a business activity abroad.

The European Globalisation Adjustment Fund (EFG) was set up in 2006 as an instrument of a financial supporting to trade and regional labour markets in the EU

¹¹ Świadczą o tym wyniki badań Eurobarometru z października 2008 roku i czerwca 2009 roku.

member countries that were particularly offended by effects of global economy changes. Projects that are financed from this fund aim also a remission of negative influence of worldwide crisis 2008-2009 on labour market functioning. The polish regions such as Podkarpacie or Wielkopolska benefited from the EFGG funds. It is noticed that a procedure of financial supporting gain from EFG is very complicated and its simplification would contribute to rise of effectiveness of this instrument in regional labour markets activation.

UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY A KONKURENCYJNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW PRZEMYSŁU MLECZARSKIEGO (NA PRZYKŁADZIE WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO)

Wprowadzenie

Uwarunkowania rynku pracy, związane z dostępnością do siły roboczej o odpowiednich kwalifikacjach, stanowią ważny czynnik wpływający na konkurencyjność przedsiębiorstw przemysłu mleczarskiego. Istotne znaczenie ma wielkość zasobu siły roboczej oraz poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych ludności, który jest uwarunkowany m.in. dostępnością do infrastruktury edukacyjnej.

Celem artykułu jest identyfikacja i analiza wpływu uwarunkowań rynku pracy na konkurencyjność przedsiębiorstw mleczarskich z województwa lubelskiego. Poszukiwanie sposobów wzrostu konkurencyjności mleczarni jest istotnym zagadnieniem, biorąc pod uwagę rangę tego sektora w Polsce (Polska należy do największych producentów mleka w Unii Europejskiej, po Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii oraz Włoszech, wytwarzając około 2% światowej produkcji mleka i zajmując 13. miejsce na świecie), jak i w województwie lubelskim (o czym świadczy występowanie regionalnej specjalizacji w mleczarstwie)¹. Przemysł spożywczy, w tym mleczarski, może również odgrywać istotną rolę w pobudzaniu konkurencyjności pośredniej regionów słabo ekonomicznie rozwiniętych o charakterze rolniczym poprzez wzrost konkurencyjności miejscowych przedsiębiorstw.

W artykule dokonano próby weryfikacji hipotezy badawczej dotyczącej istnienia potencjalnego związku pomiędzy regionalnymi uwarunkowaniami rynku pracy a konkurencyjnością przedsiębiorstw mleczarskich.

¹ Potwierdzeniem tego jest wysokość wskaźnika lokalizacji Florence'a, która dla przemysłu mleczarskiego w regionie lubelskim wyniosła 2,6 (dane dla 2007 roku). Wskaźnik obliczono jako udział przemysłu mleczarskiego w przychodach ze sprzedaży sekcji D (według PKD 2004) w województwie w stosunku do analogicznego udziału dla Polski.

Przedmiotem badań są te uwarunkowania rynku pracy, które są związane z lokalizacją przedsiębiorstw przetwórczych w województwie lubelskim. Lokalizacja mleczarni wpływa bowiem na dostępność do siły roboczej i jakość czynnika ludzkiego poprzez regionalne uwarunkowania związane m.in. z liczbą ludności, poziomem wykształcenia mieszkańców oraz strukturą demograficzną ludności.

W niniejszym artykule zastosowano metodę badań sondażowych, metodę analizy dokumentacji oraz analizy baz danych, metodę krytyczno-poznawczą literatury oraz metody badań ilościowych. Wykorzystano m.in. wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród kierownictwa przedsiębiorstw mleczarskich z województwa lubelskiego w 2009 roku. Pozyskano informacje od 11 mleczarni. Badana grupa przedsiębiorstw mleczarskich stanowiła istotną pod względem statystycznym zbiorowość – generowała ona 93% przychodów ze sprzedaży wszystkich mleczarni w województwie lubelskim oraz zatrudniała 89% pracujących.

Konkurencyjność przedsiębiorstw jako kategoria ekonomiczna – wybrane zagadnienia

Konkurencyjność w obecnych realiach gospodarki rynkowej jest zjawiskiem koniecznym dla istnienia i rozwoju przedsiębiorstwa. Pojęcie konkurencyjności jest jednak niejednoznaczne i różnie definiowane². Część z istniejących definicji konkurencyjności przedsiębiorstwa trudno zastosować w praktyce ze względu na niemożność dokonania na ich podstawie jej pomiaru. Stąd też na potrzeby niniejszego artykułu przyjęto definicję konkurencyjności zaproponowaną przez M.K. Nowakowskiego, który uznaje, że konkurencyjność to „(...) długookresowa zdolność do sprostania konkurencji ze strony innych podmiotów, utrzymywania lub powiększania udziału w rynku i osiągania w związku z tym odpowiednich zysków”³. W podejściu tym akcentuje się strategiczne podejście do konkurencyjności jako stworzenia fundamentu dla rozwoju przedsiębiorstwa w długiej perspektywie czasowej. Zaproponowana definicja daje także możliwość kwantyfikacji zjawiska konkurencyjności przedsiębiorstwa poprzez zbadanie jego udziału w rynku oraz osiągniętych zysków.

Według M.J. Stankiewicza konkurencyjność to system, na który wpływa otoczenie przedsiębiorstwa traktowane jako zewnętrzne uwarunkowania konkurencyjności podmiotu gospodarczego⁴. Cztery podsystemy konkurencyjności

² A. Wziątek-Kubiak uważa, że konkurencyjność należy do jednej z najbardziej wieloznacznych kategorii. Zob. A. Wziątek-Kubiak: *Konkurencyjność polskiego przemysłu*. Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2003, s. 13.

³ M.K. Nowakowski: *Wprowadzenie do zarządzania międzynarodowego*. Warszawa 1999, s. 95.

⁴ M.J. Stankiewicz: *Konkurencyjność przedsiębiorstwa. Budowanie konkurencyjności przedsiębiorstwa w warunkach globalizacji*. TNOiK, Toruń 2002.

– potencjał konkurencyjności, przewaga konkurencyjna, instrumenty konkurencyjności i pozycja konkurencyjna, pozostają pod wpływem otoczenia ogólnego i wchodzi w interakcje z otoczeniem konkurencyjnym.

Wymienione podsystemy konkurencyjności składają się na proces tworzenia konkurencyjności. Efektem wykorzystania potencjału, który przedsiębiorstwo posiada lub którym może dysponować w przyszłości, jest uzyskanie i utrzymanie przewagi konkurencyjnej. Zasoby przedsiębiorstwa, w tym czynnik pracy, stanowią bazę potencjału konkurencyjności. Osiągnięta przewaga konkurencyjna pozwala na zaprezentowanie oferty rynkowej oraz zastosowanie skutecznych instrumentów konkurencyjności. W efekcie zastosowania tych instrumentów przedsiębiorstwo może uzyskać pożądaną pozycję konkurencyjną.

Istnieje wiele klasyfikacji konkurencyjności z punktu widzenia różnych kryteriów. Według kryterium momentu oceny wyróżnia się konkurencyjność *ex post* (osiągniętą przez dany podmiot w określonym momencie czasu) i konkurencyjność *ex ante* (taką, którą dana jednostka może osiągnąć w przyszłości). Ze względu na przyjętą definicję konkurencyjności głównym przedmiotem badawczym będzie tu konkurencyjność *ex ante*.

Uwarunkowania rynku pracy dla przedsiębiorstw mleczarskich w województwie lubelskim

Do ważnych uwarunkowań rynku pracy należy zaliczyć: liczbę mieszkańców, kierunek zmian liczby ludności, strukturę demograficzną mieszkańców, wysokość stopy bezrobocia oraz poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych pracowników.

Na terenie województwa lubelskiego w 2009 roku mieszkały 2 157 202 osoby, co stanowiło 5,7% ludności kraju. Analiza przestrzenna danych dotyczących zmian liczby ludności wskazuje na depopulację większości terenów tego regionu. Zjawisko to jest szczególnie nasilone we wschodniej części województwa. Wśród przyczyn ponadprzeciętnego w skali kraju trendu depopulacyjnego w województwie lubelskim należy wymienić przede wszystkim ujemne saldo migracji wewnętrznych (w mniejszym stopniu także migracji zagranicznych) oraz ujemny przyrost naturalny. Należy ponadto podkreślić, że w prognozach liczby ludności do 2035 roku przewiduje się dalszy spadek liczby mieszkańców regionu⁵.

Oprócz potencjału ludnościowego wśród istotnych uwarunkowań rynku pracy można wymienić strukturę demograficzną ludności. Do najważniejszych cech strukturalnych ludności badanego województwa w 2009 roku należy zaliczyć ponadprzeciętny udział ludności w wieku przedprodukcyjnym i poproduk-

⁵ Witryna internetowa Banku Danych Regionalnych GUS: www.stat.gov.pl.

cyjnym w ogóle ludności oraz najniższy wśród polskich regionów udział ludności w wieku produkcyjnym.

Zaspokojenie potrzeb kadrowych przedsiębiorstw mleczarskich zależy od dostępności do siły roboczej o odpowiednich kwalifikacjach. Niski udział ludności w wieku produkcyjnym w ogóle ludności w województwie lubelskim wskazuje na rozchwianie struktury wiekowej mieszkańców, starzenie się ludności oraz wynika z depopulacji części terenów Lubelszczyzny, zwłaszcza tych położonych we wschodniej części województwa. Jest to ogólna bariera w dostępie do zasobów ludzkich, niemająca charakteru branżowego. Lokalizacja przedsiębiorstwa w tym regionie może się wiązać z problemem fluktuacji kadr na skutek ujemnego salda migracji wewnętrznych i zagranicznych oraz zwiększonymi kosztami przyuczenia do zawodu, co z kolei może wpływać negatywnie na wysokość kosztów pracy oraz poziom jej wydajności i produktywności. Statystyki dotyczące stopy bezrobocia wskazują na nadwyżki siły roboczej w omawianym regionie, co jest jednym z czynników hamujących przemiany strukturalne w rolnictwie (w 2009 roku stopa bezrobocia w województwie lubelskim wynosiła 12,9% i była wyższa niż średnio w kraju o 0,8 p.p.). Ponadprzeciętna stopa bezrobocia w regionie może skutkować ograniczeniem oczekiwań płacowych, co powoduje zmniejszenie kosztów pracy. Jednakże dłuższe pozostawanie bez pracy przyczynia się do zmniejszenia szans na ponowne zatrudnienie – w województwie lubelskim udział długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych w 2009 roku był znacznie powyżej średniej krajowej i wynosił 31,8% (Polska – 25,8%).

Ważnym czynnikiem wpływającym na konkurencyjność przedsiębiorstw mleczarskich jest poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych pracowników. Jest on uwarunkowany m.in. dostępnością do infrastruktury edukacyjnej. Wpływ tak rozpatrywanego czynnika ludzkiego na konkurencyjność mleczarni przejawia się zarówno w odniesieniu do kosztów produkcji i jakości wyrobów gotowych (jest to oddziaływanie na przewagi konkurencyjne), jak i przychodów ze sprzedaży (będących jednym z mierników pozycji konkurencyjnej).

Wymagania dotyczące jakości czynnika ludzkiego angażowanego do produkcji mleczarskiej zależą od struktury asortymentowej oraz planowanych jej zmian. W przypadku wytwarzania tradycyjnych, standardowych wyrobów nie ma wysokich wymogów co do kwalifikacji pracowników. Stąd też można zatrudnić tańszą siłę roboczą, co wpływa na możliwość osiągnięcia przewagi konkurencyjnej opartej na niskich kosztach produkcji. Firmy wytwarzające nowoczesne, wyżej przetworzone produkty mleczarskie o krótkich cyklach życia potrzebują kadry wyżej wykwalifikowanej. Chodzi tu głównie o technologów żywności i kadrę inżynierską, która zgłasza z reguły wyższe żądania płacowe. Przy czym należy pamiętać, że od wykształcenia i umiejętności pracowników, a także ich świadomości zależy jakość produktów oferowanych przez przedsię-

biorstwo na rynku, a jednocześnie ich cena oraz przychody przedsiębiorstw przetwórczych. W warunkach nasilonej konkurencji rynkowej niezależnie od struktury produkcji istotne znaczenie ma także kadra menedżerska oraz marketingowa. Płace tych grup pracowników są z reguły wysokie, natomiast poprzez swoje działania mają oni realne możliwości wpływania na wysokość kosztów produkcji, jakość wyrobów gotowych oraz generowane w mleczarni przychody ze sprzedaży. Stąd też należy stwierdzić, że istnieje potencjalny związek pomiędzy jakością i ceną czynnika pracy w regionie a przewagami konkurencyjnymi i pozycją konkurencyjną przedsiębiorstw, co stanowi potwierdzenie hipotezy badawczej.

Przedsiębiorstwa mleczarskie, zwłaszcza takie, które wprowadzają innowacje, potrzebują wykwalifikowanej kadry, która mogłaby sprostać wymogom dotyczącym jakości produkcji. W 2007 roku do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego został wprowadzony zawód technika przetwórstwa mleczarskiego⁶. Jednakże w roku szkolnym 2009/2010 żadna szkoła z terenu województwa lubelskiego nie zdecydowała się na wdrożenie tego kierunku. Wykształcenie w zawodzie technik technologii żywności⁷ można było natomiast uzyskać w 13 placówkach oświatowych regionu, w których łącznie kształcono 962 uczniów⁸. Przestrzenne rozmieszczenie szkół wskazuje na ich dostępność dla uczniów z terenu całego województwa lubelskiego. Większość placówek oświatowych jest zlokalizowanych w miejscowościach, w których funkcjonują przedsiębiorstwa mleczarskie.

Dostępność do wykwalifikowanych kadr z wyższym wykształceniem zapewniają przedsiębiorstwom mleczarskim publiczne uczelnie wyższe zlokalizowane głównie w Lublinie (Uniwersytet Marie Curie-Skłodowskiej, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Politechnika Lubelska). Jest tu kształcona duża liczba specjalistów, np. z zakresu marketingu, zarządzania oraz prawa, potrzebnych w przedsiębiorstwach przetwórczych. Ponadto Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, wraz ze swoim Wydziałem Nauk Rolniczych w Zamościu, kształci studentów na wielu kierunkach i specjalnościach dostosowanych w sposób szczególnie do potrzeb mleczarni (tabela 1).

Na Uniwersytecie Przyrodniczym w Lublinie są także dostępne studia podyplomowe na kierunkach Towaroznawstwo i obrót żywnością, Zarządzanie jakością w produkcji żywności, Analityka i bezpieczeństwo żywności oraz Marketing i zarządzanie w agrobiznesie. Oprócz kadr przygotowanych przez uczelnie publiczne jest także dostępna oferta uczelni niepublicznych.

⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 czerwca 2007 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Dz.U. 2007, nr 124, poz. 860.

⁷ W zawodzie tym tylko pewna część godzin lekcyjnych jest poświęcona zdobywaniu wiedzy na temat przetwórstwa mleka.

⁸ Obliczenia własne na podstawie bazy danych Systemu Informacji Oświatowej (stan na 31.03.2008).

Tabela 1

**Oferta dydaktyczna Uniwersytetu Przyrodniczego w Lublinie
umożliwiająca kształcenie kadr dla przemysłu mleczarskiego**

Kierunek	Specjalność
Towaroznawstwo	Zarządzanie jakością towarów konsumpcyjnych
Ekonomia	Ekonomika systemu agrożywnościowego
	Handel
Zootechnika	Towaroznawstwo i przetwórstwo surowców zwierzęcych
Ochrona środowiska	Proekologiczne systemy produkcji żywności
Technika rolnicza i leśna	Inżynieria żywności
Zarządzanie i inżynieria produkcji	Zarządzanie i inżynieria przetwórstwa spożywczego
Edukacja techniczno-informatyczna	Systemy komputerowego wspomagania w przemyśle spożywczym
Transport	Transport żywności
Technologia żywności i żywienie człowieka	Przetwórstwo żywności
Biotechnologia	
Bezpieczeństwo żywności	
Weterynaria	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie witryny internetowej UP w Lublinie: www.up.lublin.pl.

W województwie lubelskim w przedsiębiorstwach mleczarskich było zatrudnionych około 3000 pracowników, przy zatrudnieniu w Polsce sięgającym 36 571 osób (dotyczy to przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 pracowników). Przeciętne zatrudnienie w analizowanych mleczarniach Lubelszczyzny wyniosło 230 osób i było wyższe niż średnio w kraju (205 osób na firmę)⁹.

W toku badań wykazano, że w większości przedsiębiorstw nie zgłaszano problemów z zatrudnieniem wykwalifikowanych kadr. Braki kadrowe odnosiły się do zapotrzebowania na osoby reprezentujące ściśle określone wykształcenie i umiejętności. Poszukiwano m.in. informatyków, osób z wykształceniem kierunkowym mleczarskim oraz kierowników średniego szczebla.

Z przeprowadzonych badań wynika, że w opinii kierownictwa przedsiębiorstw mleczarskich pracownicy mają odpowiednie kwalifikacje w stosunku do potrzeb zakładów przetwórczych. Większość analizowanych mleczarni zadeklarowało zamiar wprowadzenia nowoczesnych rozwiązań technologicznych lub posiada produkty innowacyjne w swojej ofercie. W ocenie kadry zarządzającej pracownicy nie stanowią bariery we wdrażaniu nowych produktów. W przeważającej części badanych przedsiębiorstw pracownicy są źródłem innowacyjnych rozwiązań i pomysłów dotyczących produktu lub sposobu wytwarzania.

⁹ Przetwórstwo mleka i wyrób serów. Polska, IV kwartał 2007. Econ Trends Sector Analyses, ISI Emerging Markets, s. 13 oraz obliczenia własne na podstawie danych KRS (dane dla 2007 roku).

Wpływ uwarunkowań rynku pracy na konkurencyjność przedsiębiorstw mleczarskich w województwie lubelskim

Czynnikiem oddziałującym na konkurencyjność przedsiębiorstw mleczarskich jest wysokość kosztów pracy, która przy danych przychodach wpływa na rentowność działalności gospodarczej. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto¹⁰ w województwie lubelskim w branży mleczarskiej wyniosło 2656,9 zł¹¹. Średnie koszty pracy (suma wynagrodzeń oraz ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń na rzecz pracowników) na zatrudnionego w regionie w omawianym sektorze były niższe niż przeciętnie w kraju o 7,2% (lubelskie – 37,3 tys. zł/rok, Polska – 40,2 tys. zł/rok)¹². Niskie koszty pracy świadczą o potencjalnych przewagach konkurencyjnych przedsiębiorstw mleczarskich zlokalizowanych w województwie lubelskim. W toku badań wykazano występowanie dodatkowo zależności pomiędzy wysokością kosztów pracy a wielkością przedsiębiorstw mierzona wysokością przychodów ze sprzedaży oraz wielkością skupu mleka (współczynniki korelacji wynoszą odpowiednio 0,73 i 0,76).

Ważnym miernikiem świadczącym o wpływie jakości czynnika pracy na konkurencyjność przedsiębiorstw mleczarskich jest wydajność pracy. Wskaźnik ten mierzony wartością przychodów netto ze sprzedaży na jednego zatrudnionego w województwie lubelskim w 2007 roku wyniósł 416,04 tys. zł i był o 24,8% niższy niż przeciętnie w kraju (Polska 553,0 tys. zł) – wykres 1. Odległość dzieląca przedsiębiorstwa zlokalizowane w województwie lubelskim od regionu będącego liderem branży jest bardzo duża – wydajność pracy w województwie lubelskim była dwukrotnie niższa niż w podlaskim. Wydaje się, że bez wzrostu wydajności pracy w przedsiębiorstwach mleczarskich z regionu lubelskiego nie będzie możliwe utrzymanie lub podwyższenie ich konkurencyjności.

W toku badań wykazano, że zarówno wydajność pracy, jak i produktywność pracy (obliczana jako stosunek wysokości przychodów ze sprzedaży i kosztów pracy) zależy od formy organizacyjno-prawnej przedsiębiorstwa, jego wielkości, koncentracji produkcji oraz lokalizacji. W województwie lubelskim najwyższą wartość omawianych wskaźników osiągnęły mleczarnie zorganizowane w formie spółek, w których kładzie się szczególny nacisk na likwidację przerostów zatrudnienia. Ponadprzeciętną wydajnością i produktywnością pracy cechowały się większe zakłady stosujące w pewnym zakresie strategię specjalizacji produkcji, położone na terenach o wyższym poziomie intensywności wytwarzania surowca. Pozostałe przedsiębiorstwa przetwórcze z województwa lubelskiego cha-

¹⁰ Bez ubezpieczeń społecznych płaconych przez pracodawcę (składka wypadkowa, część składki emerytalnej i rentowej, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych).

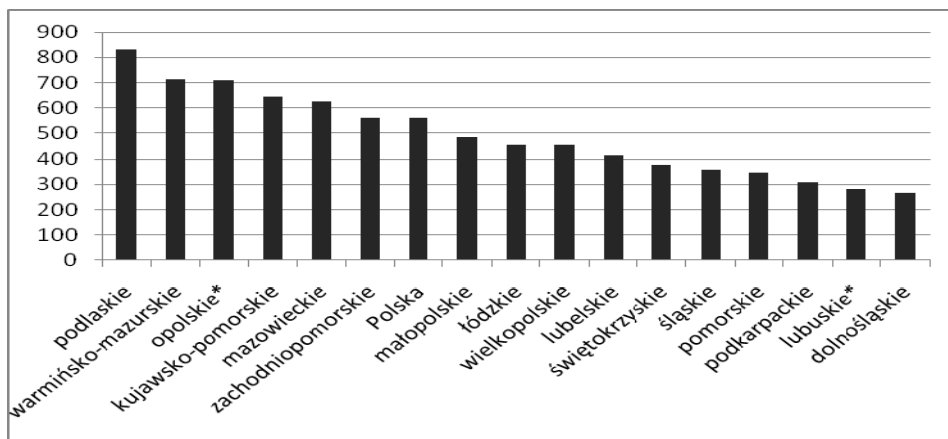
¹¹ Obliczenia własne na podstawie danych KRS (dane dla 2007 roku).

¹² Przetwórstwo mleka i wyrób serów. Op. cit., s. 28 oraz obliczenia własne na podstawie danych KRS (dane dla 2007 roku).

rakteryzowały się wskaźnikami wydajności i produktywności pracy na poziomie niższym od średniej krajowej. Przedsiębiorstwa o małej skali działalności charakteryzowały się stosunkowo niskim poziomem wydajności pracy.

Wykres 1

**Wydajność pracy w przedsiębiorstwach mleczarskich w 2007 roku według województw
(tys. zł/1 zatrudnionego)**



* Dane dla 2006 roku.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy PONTINFO.

Przeciętny udział kosztów pracy w strukturze kosztów rodzajowych w mleczarniach z województwa lubelskiego kształtował się na poziomie przewyższającym wartości średnie dla kraju. Biorąc pod uwagę wykazane dla przedsiębiorstw mleczarskich z województwa lubelskiego niższe niż średnio w kraju koszty pracy na zatrudnionego oraz mniejszą wydajność pracy, wydaje się, że przyczyną wysokiego udziału kosztów osobowych w strukturze kosztów rodzajowych są przerosty zatrudnienia w części badanych podmiotów. Może to świadczyć o trudnościach w zarządzaniu czynnikiem pracy występujących w niektórych mleczarniach.

Podsumowanie

W toku badań stwierdzono, że potencjalnie negatywnie na konkurencyjność ex ante badanych podmiotów wpływa depopulacja części terenów Lubelszczyzny, niski udział ludności w wieku produkcyjnym w ogóle ludności w województwie lubelskim oraz starzenie się ludności. Pomimo wykazanej odpowiedniej jakości czynnika pracy zidentyfikowano niski poziom wydajności i produktywności pracy, który utrudnia wykorzystanie potencjalnej przewagi konkurencyjnej wynikającej z mniejszych niż przeciętnie w kraju kosztów pracy. Przyczyną tego

mogą być przerosty zatrudnienia w części badanych podmiotów związane z trudnościami w zarządzaniu czynnikiem pracy.

LABOR MARKET CONDITIONINGS AND COMPETITIVENESS OF MILK ENTERPRISES (BASING ON LUBLIN REGION)

Summary

The important factors influencing milk enterprises competitiveness involve: labor market local conditionings including labor force resources' size and their changes direction, inhabitants demographic structure, unemployment rate as well as education and professional qualifications level. They have great impact on labor cost level as well as on the level of labor effectiveness and productiveness.

Survey shows that Lublin region's de-population, low level of country inhabitants share in Lublin region total population as well as inhabitants aging negatively influences competitiveness ex ante of surveyed entities. Apart from showed suitable labor factor quality, the level of labor effectiveness was identified low what hampered potential use of competitive advantage resulting from less than average labor cost. Above mentioned can result from over-employment in some surveyed entities connected with difficulties with labor factor management.

Associated with above difficulties there is potential relation between regional labor conditions – accessibility, quality and price implicating and milk enterprises competitiveness. There is a necessity to rise the labor effectiveness to maintain or increase the competitiveness of milk factories in Lublin region.

CZĘŚĆ II

MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA ZASOBÓW PRACY

PROBLEM MIGRACJI W POLSCE WSCHODNIEJ – STATYSTYCZNA ANALIZA ZJAWISKA

Wprowadzenie

Migracje stają się zjawiskiem coraz bardziej powszechnym, wpływającym m.in. na zmiany w poziomie zaludnienia i rozmieszczeniu przestrzennym. Szczególnego znaczenia zagadnienie to nabiera na obszarach charakteryzujących się niskim poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego, do których należy Polska Wschodnia. Potocznie jest ona określana jako ściana wschodnia czy Polska B. Obejmuje obszar pięciu województw Polski, tj. podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie i lubelskie. Objęte one zostały specjalnym programem pod nazwą „Rozwój Polski Wschodniej na lata 2007-2013”, którego celem jest przyspieszenie tempa rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej w zgodzie z zasadą zrównoważonego rozwoju. W artykule zaprezentowano statystyczną analizę wybranych procesów migracyjnych na tym obszarze w 2009 roku¹. W rozdziale pierwszym scharakteryzowano pojęcie migracji. Rozdział drugi zawiera krótką charakterystykę Polski Wschodniej. W kolejnej części przedstawiono statystyczną analizę kształtowania się migracji krajowych. Omówiono wielkość i kierunki odpływu imigracyjnego z województw Polski Wschodniej oraz napływ imigracyjny do tych pięciu województw. Następnie podjęto próbę zbadania zróżnicowania salda migracji wewnętrznych i zagranicznych ludności w przeliczeniu na 1000 mieszkańców w przekroju powiatów. Ostatni czwarty rozdział zawiera analizę migracji do innych krajów w Polsce Wschodniej. Wszystkie obliczenia i wykresy zostały wykonane w programach Statistica i Excel. Na potrzeby analizy wykorzystano wybrane narzędzia statystyczne. Jako podstawowe źródło danych statystycznych posłużyły publikacje GUS. Artykuł kontynuuje badania prowadzone przez autorkę na obszarze Polski Wschodniej w zakresie konkurencyjności i innowacyjności².

¹ Przyjęcie za okres badawczy 2009 roku było spowodowane brakiem kompletnych danych statystycznych dla lat późniejszych. Wykorzystane dane dotyczą tylko migracji na okres stały.

² Por. m.in. A. Surówka: Wielowymiarowa analiza innowacyjności województw. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego 2009, nr 530, t. 1, s. 230-241; A. Surówka: Baza noclegowa turystyki w Polsce Wschodniej. W: Jakość usług turystycznych i żywieniowych. Red. Z.J. Dolatowski, D. Kołożyn-Krajewska. Wyższa Szkoła Hotelarstwa i Turystyki, Częstochowa 2011, s. 206-220.

1. Czym są migracje i jak się je klasyfikuje?

Nazwa „migracje” pochodzi z łacińskiego słowa *migratio*, które oznacza przesiedlenie. Są one reakcją na zachodzące procesy ekonomiczne i społeczno-polityczne, jak również na konkretne działania na określonym terytorium. W literaturze pojęcie to jest różnie definiowane. Najczęściej terminem tym określa się ruch ludności, którego celem jest zmiana miejsca pobytu na stałe lub na jakiś czas³. Jako główne formy migracji wymienia się: emigracje, imigracje, reemigracje oraz repatriacje. Według innej definicji migracje to wędrówki ludności. Oznaczają przemieszczenie terytorialne związane z względnie trwałą zmianą miejsca zamieszkania⁴. Zwykle jednak migracją nazywa się przemieszczenia osoby z jednej jednostki terytorialnej do innej na czas nie krótszy niż z góry ustalony. Najczęściej jako minimalny okres zamieszkania przyjmuje się 3 miesiące (w Polsce jest to 2 miesiące). Niektóre źródła literaturowe⁵ zagadnienie to definiują jako proces przemieszczeń przestrzennych ludności, którego celem jest zmiana miejsca pobytu na stałe lub na jakiś okres. Podobnie termin migracja jest określany w encyklopedii socjologicznej, według której migracją jest względnie trwała zmiana miejsca pobytu jednostek i grup w ramach określonej przestrzeni. Zdaniem jednego z autorów⁶ migracje mają dwoisty charakter. Z jednej strony oznaczają ciągły ruch ludności w przestrzeni społeczno-geograficznej, z drugiej prowadzą do nierównomiernego w skali terytorialnej kumulowania się bądź ubytku wędrującej ludności. Niektórzy autorzy⁷ twierdzą, że migracja jest procesem wyjścia (odpływ, emigracja) – wejścia (napływ, imigracja). Ich zdaniem obserwacji mogą podlegać równocześnie obydwa elementy. Zatem każdy z imigrantów jest równocześnie emigrantem. Migracje są także definiowane jako względnie trwałe przeniesienie się zbiorowości zwanej migrantami z jednego miejsca w przestrzeni geograficznej do innego, poprzedzone procesem decyzyjnym opartym na zhierarchizowanym systemie wartości celów, zakończone zmianą systemu interakcyjnego. Przytoczone powyżej definicje są tylko wybranymi ze względu na ograniczone ramy tego artykułu.

W literaturze migracje są również różnie klasyfikowane (w zależności od kryterium)⁸, np. według kryterium czasu (stałe, czasowe, wahadłowe), ze względu na odległość (wewnętrzne – w obrębie danego państwa i zewnętrzne – poza granice państwa), ze względu na organizację (żywiłowe, planowe, legalne, nielegalne, dobrowolne, przymusowe), w zależności od przyczyn (zarobkowe,

³ Nowy leksykon PWN. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, s. 1071.

⁴ Wielka encyklopedia PWN. T. 17. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 407.

⁵ Por. D. Niedźwiedzki: Migracje i tożsamość od teorii do analizy przypadku. Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków 2010, s. 20-21.

⁶ M. Okólski: Demografia. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 83.

⁷ Procesy demograficzne i metody ich analizy. Red. J. Krukiewicz. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków 2010, s. 202-203.

⁸ Nowa encyklopedia powszechna. T. 5. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 480-481.

rodzinne, narodowościowe, religijne, polityczne, rekreacyjne, turystyczne) itd. Wyróżnia się również migracje pozorne spowodowane zmianami administracyjnymi jednostek osiedleńczych. Ze względu na interdyscyplinarność analiz migracji nie ma także jednolitej metody badania tego zjawiska ani wspólnego sposobu jego wyjaśniania. Zaprezentowana przez autorkę propozycja dotyczy migracji wewnętrznych i zewnętrznych w Polsce Wschodniej.

2. Krótka charakterystyka Polski Wschodniej

Polska Wschodnia (ściana wschodnia, Polska B) w niniejszym artykule będzie oznaczać obszar pięciu województw Polski, tj. świętokrzyskie, podlaskie, warmińsko-mazurskie, podkarpackie i lubelskie. Jest to jeden z biedniejszych makroregionów Unii Europejskiej. Stan ten jest efektem wielu czynników historycznych i gospodarczych. Obecnie potencjał rozwoju i szanse ściany wschodniej (wynikające przede wszystkim ze wsparcia Unii Europejskiej) pozwalają na postawienie hipotezy, że ten niekorzystny stan można zmienić. Badany obszar objęto specjalnym programem pod nazwą „Rozwój Polski Wschodniej na lata 2007-2013”⁹ z uwagi na niską innowacyjność i konkurencyjność, a biorąc pod uwagę zrównoważony rozwój, prowadzenie badań w tym makroregionie wydaje się być potrzebne i uzasadnione. Dodatkowo należy zaznaczyć, że w kontekście potrzeb Unii Europejskiej jest obszarem, który ma szanse generować rozwój. Według profesora Jacka Szlachty Polska Wschodnia to uśpiony region, który czeka na przebudzenie. Zdaniem innego autora¹⁰ Problem Polski Wschodniej (jak go nazywa) jest wielkim strategicznym problemem przyszłości i przeszłości Polski, a studia nad nim powinny zdaniem tego autora wywodzić się z głębokiego ducha nadziei, że enigma przyszłości znajdzie przecięcie historycznie ukształtowanych węzłów gordyjskich. Natomiast wizje przewyciężenia dualizmu Polski Wschodniej i Zachodniej trzeba włączyć w system kluczowych problemów strategicznych Polski XXI wieku.

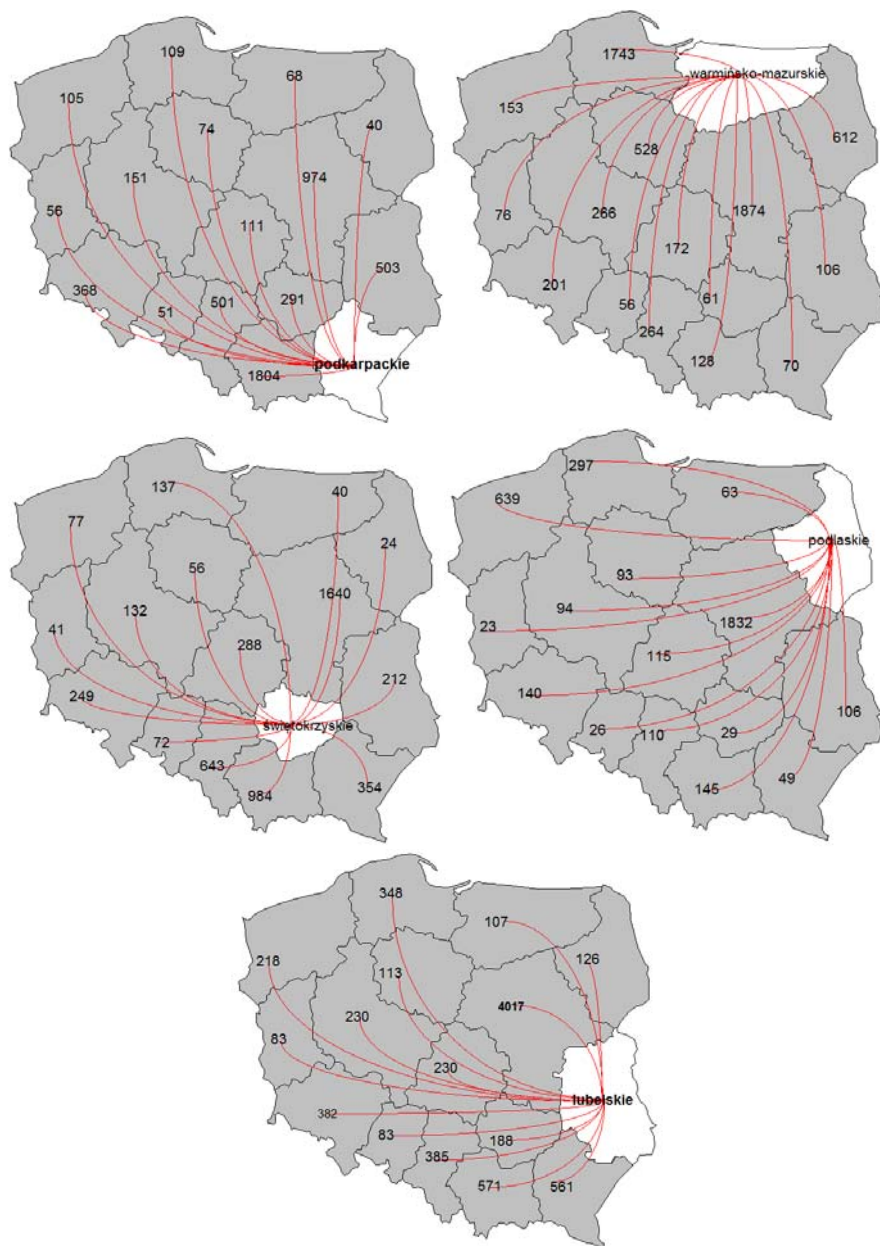
3. Statystyczna analiza migracji krajowych w Polsce Wschodniej

Dotychczasowe wyniki badań¹¹ pokazują, że najwyższy odsetek wśród mieszkańców Polski Wschodniej stanowią osoby urodzone na tym terenie. Najwięcej osób żyjących od urodzenia w swojej miejscowości występuje w województwie podkarpackim i lubelskim, najmniej w warmińsko-mazurskim.

⁹ <http://www.polskawschodnia.gov.pl>.

¹⁰ A. Kukliński: Problem Polski Wschodniej. Doświadczenia i perspektywy. W: Strategiczna problematyka rozwoju Polski Wschodniej. Red. D.J. Błaszczuk. Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji, Lublin 2010, s. 49-52.

¹¹ Strategia Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020. Warszawa 2008, s. 26.



Rys. 1. Wielkość i kierunki odpływu imigracyjnego z województw Polski Wschodniej (2009)

Źródło: Opracowanie z wykorzystaniem programu Statistica Pl.

W 2009 roku z województw Polski Wschodniej wyemigrowało odpowiednio: z podkarpackiego 4262 osoby, warmińsko-mazurskiego 5475, lubelskiego 7147, podlaskiego 3422 i świętokrzyskiego 4432. Najwyższe ubytki migracyjne poniosło zatem województwo lubelskie. Szczegółowe informacje dotyczące

województw, które stały się obszarem przeznaczenia, zostały zamieszczone na rysunku 1. Analizując kierunki przemieszczeń, można zauważyć, że województwo mazowieckie jako obszar przeznaczenia wybrała maksymalna liczba emigrantów z czterech województw: lubelskiego, podlaskiego, świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego. Z dotychczasowych badań wynika, że może być ono traktowane jako lider pod względem innowacyjności i konkurencyjności. Maksymalny napływ z podkarpackiego nastąpił do województwa małopolskiego. Najmniej liczne grupy tworzyli emigranci, których obszarem przeznaczenia były województwa: lubuskie (z lubelskiego 83, a z podlaskiego 23 osoby), podlaskie (z podkarpackiego 40 osób, ze świętokrzyskiego 24 osoby) i opolskie (z warmińsko-mazurskiego 56 osób).

W przeprowadzonej analizie zbadano także wielkość napływu imigracyjnego do województw Polski Wschodniej. Uzyskane dane zawarto w tabeli 1. Analizując zamieszczone tam informacje, można zaobserwować, że w 2009 roku największa liczba osób (3596) przenieśli się na obszar województwa warmińsko-mazurskiego, a najmniejsza podlaskiego (2109). Najniższy odsetek wśród osób, które zameldowały się w Polsce Wschodniej na pobyt stały, stanowili dawni mieszkańcy województwa opolskiego (201), natomiast najwyższy dawni mieszkańcy województwa mazowieckiego (3488). Największy napływ imigracyjny na terytorium województwa lubelskiego pochodził z województwa mazowieckiego. Podkarpacie jako obszar przeznaczenia wybrali głównie emigranci z województwa małopolskiego. Najmniejszy napływ ludności do podkarpackiego odnotowano z województwa lubuskiego.

Na Podlasie w 2009 roku najliczniej przybyli imigranci, których obszar napływu stanowiło województwo mazowieckie (659 osób). Najmniej liczna grupa (tylko 13 osób) to imigranci z województwa opolskiego. Regiony świętokrzyskie wydają się być atrakcyjnym miejscem dla imigrantów, których obszarem emigracji jest województwo śląskie. Można zaryzykować postawienie hipotezy, że województwem świętokrzyskim w najmniejszym stopniu są zainteresowani imigranci z województwa podlaskiego. Najwyższy napływ imigracyjny w województwie warmińsko-mazurskim odnotowano z województwa mazowieckiego, a najmniej liczny z opolskiego.

Analizując dane statystyczne w zakresie migracji, można zaobserwować zróżnicowaną strukturę i kierunki napływu imigracyjnego do województw Polski Wschodniej. Pozwala to przypuszczać, że każde z województw ściany wschodniej charakteryzuje się odmienną strukturą (specyfiką) w zakresie ruchu migracyjnego. Powoduje to znaczne zróżnicowanie kierunków przemieszczeń w tych pięciu województwach. W związku z powyższym zasadne wydawałoby się zbadanie struktury migracji w przekroju powiatów dla każdego z tych obiektów. Należy również podkreślić, że ze względu na zróżnicowany poziom zaludnienia poszczególnych województw powyższa analiza nie oddaje właściwego

obrazu tego zjawiska. Mając na uwadze te spostrzeżenia, autorka, wykorzystując zmienną saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych ludności na 1000 mieszkańców, przeprowadziła analizę zróżnicowania tej zmiennej w przekroju powiatów Polski Wschodniej. Wartości tej cechy zawarły się w przedziale od -6,11 do 7,27. W sposób graficzny zróżnicowanie powiatów pod względem wybranej zmiennej przedstawiono na rysunku 2. Wyróżniają się na nim dwa powiaty, tj. białostocki i lubelski. Obiekty te charakteryzują najwyższe dodatnie salda migracji wewnętrznych i zagranicznych ludności na 1000 mieszkańców. Wyniosły one odpowiednio: 7,27 i 6,11. Analiza wzrokowa tego rysunku pozwala przypuszczać, że w większości powiatów odpływ przewyższał napływ. Rekordowo wysoki ubytek migracyjny charakteryzuje powiat bartoszycki w województwie warmińsko-mazurskim (-6,11). Tylko cztery powiaty należą do grupy „0-2”, a są to obiekty: łancucki (0,5), łomżyński (0,33), buski (0,1) i ełcki (1,27).

Powyższe dane statystyczne odnoszące się do zmiennej X_1 – saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych ludności na 1000 mieszkańców – pozwoliły na wyodrębnienie trzech następujących grup powiatów:

Grupa 1 – ośrodki napływu [gdy $X_1 > 1$],

Grupa 2 – obszary o względnym zrównoważeniu napływu i odpływu [gdy $-1 < X_1 < +1$],

Grupa 3 – obszary charakteryzujące się odpływem ludności [$X_1 < -1$]¹².

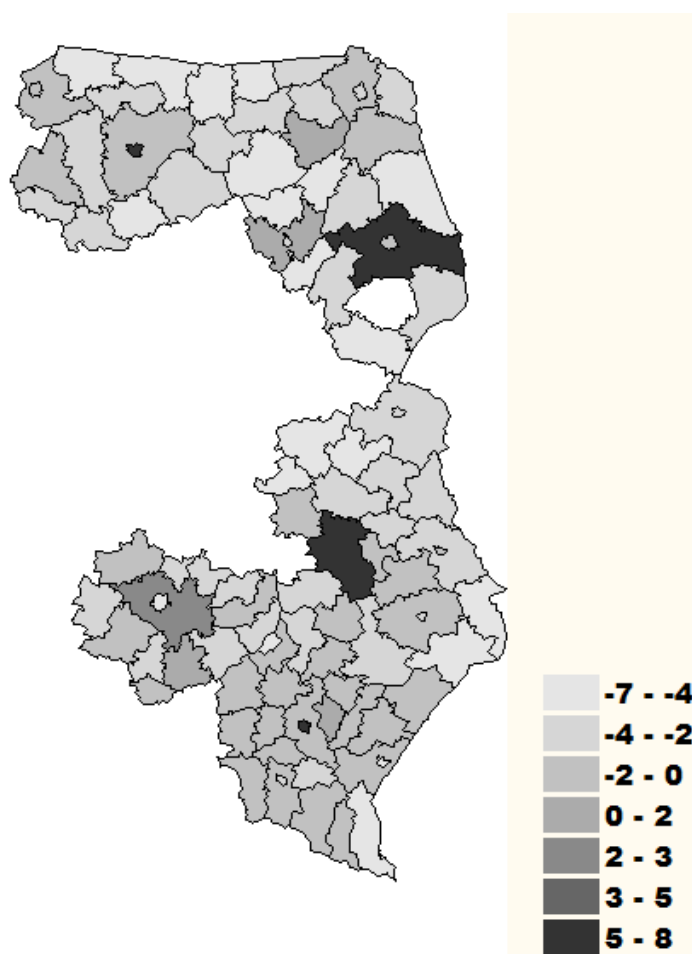
Tabela 1

Wielkość i kierunki napływu imigracyjnego do województw Polski Wschodniej

Z województwa	Do województwa					suma
	lubelskie	podkarpackie	podlaskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	
Dolnośląskie	151	224	68	125	119	687
Kujawsko-pomorskie	78	49	54	44	340	565
Lubelskie	X	561	126	188	107	982
Lubuskie	66	39	24	34	44	207
Łódzkie	145	78	58	209	115	605
Małopolskie	164	706	53	401	90	1414
Mazowieckie	1139	296	659	504	890	3488
Opolskie	52	56	13	42	38	201
Podkarpackie	503	X	40	291	68	902
Podlaskie	106	49	X	29	639	823
Pomorskie	91	73	113	55	610	942
Śląskie	367	498	151	640	231	1887
Świętokrzyskie	212	354	24	X	40	630
Warmińsko-mazurskie	106	70	612	61	X	849
Wielkopolskie	92	74	51	67	113	397
Zachodniopomorskie	133	93	63	75	152	516
Polska	3405	3220	2109	2765	3596	15095

Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

¹² Szczegółowy opis użytej metody badawczej można znaleźć m.in. w pozycji: J.T. Kowalewski, A. Rossy: Przyszłość demograficzna Polski. „Folia Oeconomica” nr 231, Łódź 2009, s. 441-443.



Rys. 2. Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych ludności na 1000 mieszkańców według powiatów (2009)

Źródło: Opracowanie z wykorzystaniem programu Statistica PL.

Szczegółowe dane uzyskane w wyniku tak przeprowadzonego podziału zawiera tabela 2.

Do obszarów napływowych zaliczono oprócz wyżej wyszczególnionych powiatów białostockiego i lubelskiego jeszcze cztery (tj. rzeszowski, kielecki, ełcki i olsztyński). Są to obiekty posiadające na swoim terenie najdynamiczniej rozwijające się aglomeracje miejskie. Główne ośrodki tych regionów spełniają funkcje metropolitarne, sprzyjają też napływowi ludności. W drugiej grupie znalazło się tylko 13 powiatów, ponieważ zdecydowana większość badanych obiektów to obszary charakteryzujące się odpływem ludności (grupa 3). Otrzymane wyniki pozwoliły potwierdzić wcześniejsze przypuszczenia.

Tabela 2

**Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych ludności na 1000 mieszkańców
według kategorii**

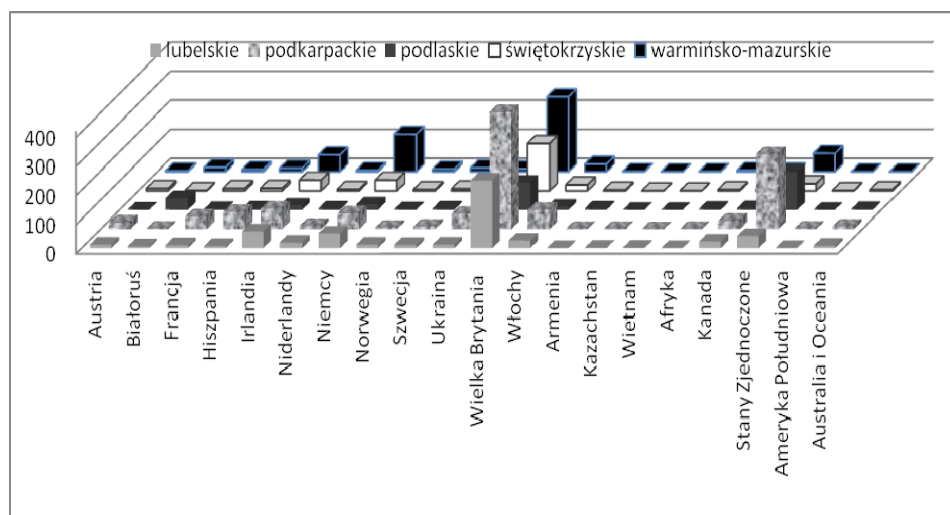
Grupa 1	Grupa 2	Grupa 3
lubelski, rzeszowski, bialostocki, kielecki, elcki, olsztyński	krasnostawski, zamojski, kolbuszowski, krośnieński, leski, łańcucki, mielecki, przemyski, przeworski, ropczycko-sędziszowski, strzyżowski, łomżyński, buski	bialski, biłgorajski, chełmski, hrubieszowski, janowski, kraśnicki, lubartowski, łęczyński, łukowski, opolski, parczewski, puławski, radzyński, rycki, tomaszowski, włodawski, bielsko-podlaski, chełmski, bieszczadzki, brzozowski, dębicki, jarosławski, jasielski, leżajski, lubaczowski, niżański, przemyski, sanocki, stalowowolski, tarnobrzeczki, augustowski, bielski, grajewski, hajnowski, kolneński, moniecki, sejneński, siemiatycki, sokółski, suwalski, wysokomazowiecki, zambrowski, jędrzejowski, kazimierski, konecki, opatowski, ostrowiecki, pińczowski, sandomierski, skarżyski, starachowicki, staszowski, włoszczowski, bartoszycki, braniewski, działdowski, elbląski, giżycki, gołdapski, iławski, kętrzyński, lidzbarski, mławowski, nidzicki, nowomiejski, olecko-gołdapski, ostródzki, piski, szczycieński, węgorzewski

Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS.

4. Statystyczna analiza migracji do innych krajów w Polsce Wschodniej

W rozdziale tym przeprowadzono analizę migracji zagranicznych na badanym obszarze. Analizując dane statystyczne publikowane przez GUS, można zaobserwować zrównoważone bilanse przemieszczeń dla migracji zagranicznych w Polsce Wschodniej (2009 rok). Ruchliwość ludności wyniosła wtedy 5921 osób, przy czym zarejestrowano 2959 imigrantów i 2962 emigrantów (saldo migracji zagranicznych w Polsce Wschodniej kształtuje się na zerowym poziomie). Nie należy jednak zapominać o fakcie, że wiele wyjazdów Polaków do pracy poza granice kraju (niekiedy na dłuższy czas) nie jest nawet rejestrowanymi migracjami czasowymi.

Najwyższy odsetek wśród imigrantów (1151) stanowiły osoby przyjeżdżające z Wielkiej Brytanii, a na drugim miejscu ze Stanów Zjednoczonych (511 osób). Odwrotnie relacja ta kształtuje się dla emigrantów. Najwyższy odsetek stanowiły osoby wyjeżdżające z Polski Wschodniej do Stanów Zjednoczonych, a na drugim miejscu do Wielkiej Brytanii. Najniższą pod względem liczności grupę stanowili imigranci z: Kazachstanu, Wietnamu i Ameryki Południowej. Żaden z mieszkańców Polski Wschodniej nie wyemigrował również do tych krajów. Słabym zainteresowaniem wśród emigrantów cieszyły się też Azja i Afryka.



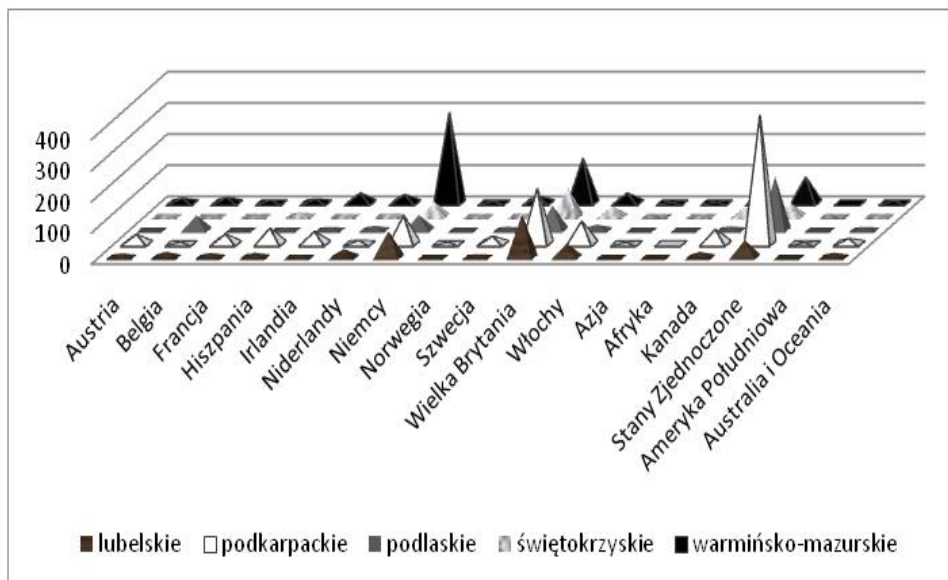
Rys. 3. Imigracja z województw Polski Wschodniej (2009)

Źródło: Opracowanie z wykorzystaniem programu Excel.

W przeprowadzonej analizie zbadano, jak kształtuje się struktura liczebności imigrantów w każdym z pięciu województw Polski Wschodniej. W sposób graficzny została ona przedstawiona na rysunku 3. W wyniku jego analizy można zaobserwować, że wysoką liczebność w województwie warmińsko-mazurskim wśród imigrantów stanowiły osoby, których obszarem pochodzenia są Niemcy. Na teren tego województwa przybyło 58 osób, których obszarem emigracji była Irlandia i 26 Włochy. Imigranci z Włoch stanowili wysoki odsetek również na Podkarpaciu. Najprawdopodobniej w związku z położeniem geograficznym tego województwa wysoką liczebność tworzą imigranci, których obszarem dopływu była Ukraina. W roku 2009 zarejestrowano 52 takie osoby. Podobną relację (biorąc pod uwagę położenie geograficzne) można zauważyć dla województwa podlaskiego. Wysoki odsetek stanowią imigranci, których obszarem pochodzenia jest Białoruś. W województwie lubelskim wysoka liczebność wśród imigrantów to osoby, których obszarem emigracji są Niemcy. W badaniu przeprowadzono także analizę struktury osób emigrujących z województw Polski Wschodniej do innych krajów. Wyniki przedstawiono na rysunku 4.

W wyniku analizy rysunku 4 można zauważyć, że Stany Zjednoczone są dla większości emigrantów z Polski Wschodniej (a w szczególności z województwa podkarpackiego) obszarem przeznaczenia. W 2009 roku wyemigrowały do tego kraju z Polski Wschodniej 772 osoby, w tym 415 to dawni mieszkańcy województwa podkarpackiego. Główny strumień emigracji prowadzi również do Niemiec. W województwie lubelskim najwyższy odsetek stanowili emigranci, których obszarem przeznaczenia było to państwo. Najmniej liczna grupa

emigrujących do Niemczech to dawni mieszkańcy województwa świętokrzyskiego. Najniższy odsetek wśród emigrujących stanowiły osoby, których obszarem przeznaczenia były: Ameryka Południowa (3 osoby), Azja (5 osób), Afryka (6 osób) i Norwegia (19 osób).



Rys. 4. Emigracja z województw Polski Wschodniej (2009)

Źródło: Opracowanie z wykorzystaniem programu Excel.

Podsumowanie

Migracje są zjawiskiem złożonym. Autorka zdaje sobie sprawę, że przedstawione w artykule zagadnienia dotyczące procesów migracyjnych w Polsce Wschodniej nie wyczerpują omawianej problematyki. Pozwoliły jedynie na zobrazowanie ogólnej struktury migracji na badanym terenie. Pełna ocena tego zjawiska jest utrudniona, ponieważ oficjalna statystyka nie jest w stanie zarejestrować wszystkich przemieszczeń ludności dla tego obszaru. Z uwagi na ograniczone rozmiary artykułu autorka omówiła jedynie wybrane kwestie, mając nadzieję, że ten krótki zarys migracji w Polsce Wschodniej stanie się źródłem zainteresowania dla czytelników, natomiast przytoczone wyniki przyczynkiem do prowadzenia tego typu badań w przyszłości (ze względu na ich duże znaczenie praktyczne).

THE PROBLEM OF MIGRATION IN EASTERN POLAND – STATISTICAL ANALYSIS OF THE PHENOMENON

Summary

Migrations are becoming increasingly common phenomenon affecting changes in the level of population and spatial distribution. Special issue is gaining importance in areas with low socio-economic development, which include Poland and Eastern Europe (eastern wall, Poland B). It covers an area of five provinces of Poland namely Podkarpackie, Podlaskie, Świętokrzyskie, Warmińsko-Mazurskie and Lubelskie. In the article there were presented the results obtained by the author on the analysis of migration processes in the area. The statistical analysis was presented: the formation of inter-migration (the size and direction of tide of immigration from eastern Polish provinces and the influx of immigration to these five provinces), balances of internal and international migrations of population per 1000 inhabitants by districts. There were also discussed migrations to other countries from Eastern Poland. The research period is 2009 year. In the research there were used the selected statistical tools. All calculations and graphs were made in Statistica and Excel programs.

Piotr Muryjas
Politechnika Lubelska

Monika Wawer
Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji
w Lublinie

MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA KADR SEKTORA IT LUBELSZCZYZNY WOBEC OTWARCIA NIEMIECKIEGO RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Nowe technologie stanowią istotny czynnik rozwoju każdej gospodarki. Jest to szczególnie widoczne w takich krajach, jak Stany Zjednoczone, Japonia czy Niemcy. Wzrost wpływu technologii informacyjnych (IT) i komunikacyjnych jest obserwowany w każdym dziale gospodarki oraz w życiu społecznym obywateli wielu państw.

Obecnie w Europie największy wzrost gospodarczy notuje się w Niemczech (1,5% w I kwartale 2011 roku), dlatego też niemiecki rynek IT rozwija się bardzo dynamicznie i wzrasta zapotrzebowanie na specjalistów w tej branży. Jednak zasoby pracownicze w Niemczech są niewystarczające. W marcu 2011 roku w sektorze IT pozostawało 16,5 tys. wolnych miejsc pracy¹. Zapotrzebowanie na specjalistów IT będzie wzrastać do 2015 roku, na co wskazują badania przeprowadzone w lutym 2011 roku w trakcie największych światowych targów branży IT – CEBIT. Fakt ten sprawia, że niemieccy pracodawcy poszukują specjalistów za granicą.

Również krajowy rynek pracy w branży IT rozwija się od kilku lat bardzo dynamicznie. W 2010 roku zapotrzebowanie na specjalistów tej branży było o 82% wyższe niż w 2009 roku². W portalu Pracuj.pl zamieszczono 43 230 ogłoszeń o pracę³, co uplasowało branżę IT na trzecim miejscu.

¹ Witryna internetowa <http://biznes.interia.pl/praca/news/niemiecki-rynek-pracy-otwarty-dla-polskich-specjalistow-it,1653952,4204> [dostęp: 13.08.2011].

² Witryna internetowa <http://www.praca4u.net/czeka-nas-informatyczne-eldorado-art112.html> [dostęp: 20.08.2011].

³ Witryna internetowa <http://biznes.interia.pl/praca/news/oni-moga-przebiec-w-ofertach-pracy,1579548,4204> [dostęp: 20.08.2011].

Powyższe dane wskazują, że obecnie na rynku pracy istnieją bardzo dobre warunki zatrudnienia, w których absolwenci oraz studenci szkół wyższych kierunków Informatyka mogą znaleźć pracę zgodną z profilem ich wykształcenia. Jednak należy zauważyć, że pomiędzy poszczególnymi regionami Polski istnieją duże dysproporcje w liczbie ofert pracy w branży IT. W 2010 roku najwięcej ofert można było znaleźć w województwie mazowieckim (11 515), a najmniej w lubuskim (793)⁴. Lubelszczyzna jest regionem, w którym liczba ofert dla specjalistów IT (1029) jest znacznie niższa od średniej krajowej (2625). Nie bez znaczenia pozostaje wysokość wynagrodzenia w branży IT w województwie lubelskim. Jest ono blisko o 40% niższe niż w sąsiadującym województwie mazowieckim⁵, uznawanym za region o najwyższych wynagrodzeniach w tym sektorze.

W opisanej sytuacji warto zatem postawić następujące pytania: Czy studenci kierunku Informatyka uczelni wyższych na Lubelszczyźnie, stanowiący obecne i przyszłe kadry sektora IT, będą skłonni do mobilności przestrzennej w celu podjęcia pracy? Jakie będzie ich zainteresowanie potencjalnym wyjazdem za granicę do pracy w branży IT? Czy otwarcie dla Polaków rynku pracy w Niemczech w 2011 roku jest przez nich postrzegane jako szansa na znalezienie pracy, która przyniesie im satysfakcję?

W niniejszym artykule przedstawiono wyniki badań na temat mobilności przestrzennej kadr branży IT związanej z otwarciem niemieckiego rynku pracy. Analiza rezultatów badań pozwoliła wskazać czynniki, które skłaniają obecną i przyszłą kadrę sektora IT, wykształconą na Lubelszczyźnie, do podjęcia pracy w Niemczech, oraz określić bariery takiej mobilności. Ankietowani ocenili także poziom swojego merytorycznego przygotowania do pracy na niemieckim rynku IT.

Cel badań i hipotezy badawcze

Nadrzędnym celem badań było określenie determinant mobilności przestrzennej studentów kierunku Informatyka kształcących się na Lubelszczyźnie, zarówno aktywnych zawodowo, jak i niepracujących, oraz ocena stopnia ich przygotowania merytorycznego do podjęcia pracy w sektorze IT w Niemczech.

Osiągnięcie powyższych celów było związane z przeprowadzeniem badań wśród studentów ostatnich lat studiów. Są to osoby, które odbyły staże w firmach, aktywnie poszukują możliwości zatrudnienia, czytają wymagania pracodawców zawarte w ich ofertach, a w wielu przypadkach są już pracownikami

⁴ Witryna internetowa <http://www.egospodarka.pl/62385,Polski-rynek-pracy-specjalistow-IT-2010,1,39,1.html> [dostęp: 20.08.2011].

⁵ Witryna internetowa <http://www.computerworld.pl/news/346573/Wynagrodzenia.na.stanowiskach.IT.w.duzych.miejscach.html> [dostęp: 20.08.2011].

i mają doświadczenie zawodowe oraz orientację w regionalnym rynku pracy. Jednocześnie osoby te, kończąc edukację na danym poziomie kształcenia, zdobyły już wiedzę wynikającą z programu nauczania i mogą ocenić jej wartość oraz potencjalną użyteczność dla pracodawców w branży IT.

Przeprowadzone badania miały zatem na celu weryfikację następujących hipotez:

- H1:** Studenci kierunku Informatyka są zainteresowani pracą w branży IT w Niemczech, jednak wykazują zbyt niską aktywność w poszukiwaniu pracy na rynku niemieckim.
- H2:** Czynniki o charakterze prestiżowym, skłaniające studentów Lubelszczyzny do mobilności przestrzennej, związanej z zamiarem podjęcia pracy w Niemczech w branży IT, są na równi ważne z czynnikami materialnymi.
- H3:** Położenie geograficzne Lubelszczyzny w znaczny sposób ogranicza determinację studentów do poszukiwania pracy w Niemczech.
- H4:** Studenci wysoko oceniają swój poziom wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia pracy w branży IT na rynku niemieckim.

W celu pozyskania szerokiej grupy respondentów badania zostały przeprowadzone na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych pierwszego i drugiego stopnia na kierunku Informatyka w lubelskich uczelniach publicznych i niepublicznych. Grupa respondentów została dobrana w sposób losowy. Należy jednak mieć świadomość, że taki sposób przeprowadzenia badań powoduje, że uzyskane wyniki nie mogą być bazą do formułowania wniosków ogólnych, natomiast mogą stanowić źródło dalszych badań i diagnozowania trendów mobilności przestrzennej kadr IT.

Metoda i narzędzie badawcze oraz charakterystyka respondentów

Badania przeprowadzono wykorzystując metodę ankietową. Jako narzędzie badawcze zastosowano kwestionariusz ankietowy. Autorzy przygotowali ankietę w formie wydruku do samodzielnego wypełniania przez respondentów.

Ankieta składała się z 11 pytań. Siedem pytań w głównej części ankiety dotyczyło obszaru badawczego obejmującego analizę skłonności studentów do podjęcia pracy w Niemczech w branży IT. Cztery uzupełniające pytania znalazły się w metryczce charakteryzującej respondentów.

Pierwsze pytanie dotyczyło gotowości osób ankietowanych do wyjazdu za granicę, drugie – zamiaru wyjazdu do Niemiec po otwarciu w tym kraju w 2011 roku rynku pracy dla Polaków, a trzecie – częstotliwości poszukiwania przez respondentów ofert pracy w branży IT w Niemczech.

Na podstawie pytania czwartego określono stopień znajomości przez studentów wymagań niemieckich pracodawców w branży IT wobec potencjalnych pracowników.

Kolejne pytanie dotyczyło identyfikacji stopnia ważności czynników, które mogłyby skłonić respondentów do podjęcia pracy w Niemczech w branży IT. Doboru czynników dokonano na podstawie analizy ogłoszeń o pracę na niemieckich i polskich portalach pracy, a także na podstawie analizy danych statystycznych dotyczących polskiego i niemieckiego rynku pracy.

Celem pytania szóstego było wskazanie czynników decydujących o rezygnacji z poszukiwania pracy w Niemczech w badanej branży. Pytania piąte i szóste miały charakter komplementarny, dzięki czemu było możliwe określenie rodzaju zachęt oraz barier wpływających na decyzję o podjęciu pracy w Niemczech w sektorze IT.

Ostatnie pytanie w głównej części ankiety dotyczyło samooceny poziomu wiedzy i umiejętności posiadanych przez respondentów w kontekście potencjalnego podjęcia pracy w omawianym sektorze.

W metryczce ankiety postawiono pytania o płeć, miejsce stałego zameldowania, dotychczasowy staż pracy w obszarze IT, doświadczenie respondenta w poszukiwaniu pracy w branży informatycznej oraz w pracy za granicą.

Pytania miały charakter zamknięty i były jednokrotnego oraz wielokrotnego wyboru. Skala odpowiedzi w pytaniach numer 5 i 6 uwzględniała cztery poziomy: wyjątkowo ważne, ważne, mało ważne oraz nieważne. Rezultaty badań zaprezentowano na wykresach kolumnowych i słupkowych w postaci udziałów procentowych. W analizie oceny czynników wpływających na gotowość podjęcia pracy w Niemczech dokonano agregacji wyników, odpowiadających odpowiedziom „wyjątkowo ważne” i „ważne”. Połączenie takie miało na celu czytelniejsze zobrazowanie determinacji respondentów do mobilności przestrzennej bądź też pozostania w kraju.

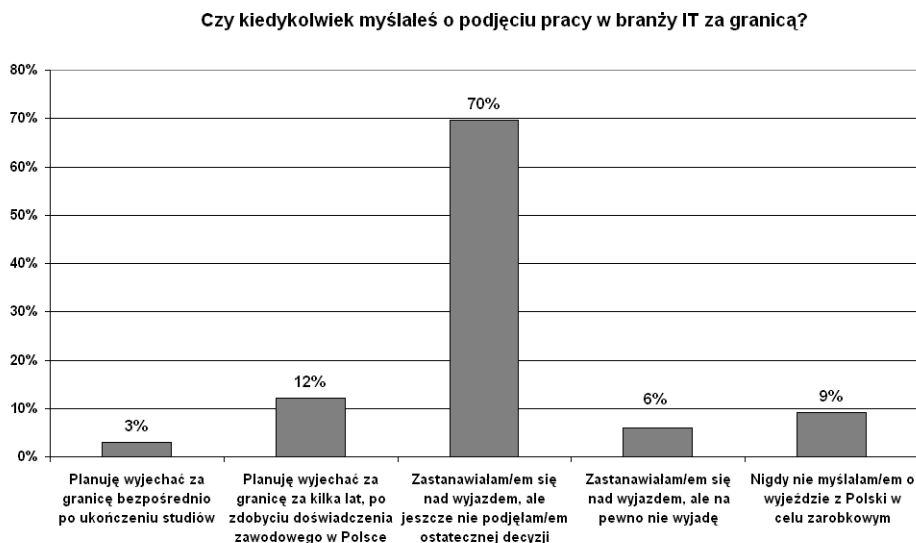
Badanie zostało przeprowadzone w okresie 23.05.2011-5.06.2011. Wzięło w nim udział 158 studentów kierunku Informatyka z uczelni publicznych (47% ogółu badanych) i niepublicznych (53%) Lubelszczyzny, studiujących w trybie stacjonarnym (33%) i niestacjonarnym (67%). Wśród ankietowanych 21% stanowiły kobiety, zaś 79% to mężczyźni. Znaczna część respondentów pochodziła ze wsi (27%) lub miejscowości do 100 tys. mieszkańców (39%).

Doświadczenie w poszukiwaniu pracy w branży IT zadeklarowało 74% badanych, natomiast 63% było aktualnie zatrudnionych w tej branży. Tak wysoki wskaźnik liczby osób podejmujących aktywne działania związane z chęcią czy koniecznością uzyskania zatrudnienia pozwala stwierdzić, że respondenci znają wymagania współczesnego rynku pracy w branży IT. Natomiast 18% badanych osób pracowało dotychczas za granicą. Oznacza to, że ich odpowiedzi nie miały

charakteru wyłącznie deklaratywnego, lecz odzwierciedlały rzeczywiste doświadczenia związane z zatrudnieniem poza granicami kraju.

Wyniki badań

Badanie respondentów w kierunku identyfikacji ich gotowości do wyjazdu za granicę w celu podjęcia pracy w branży IT pozwoliło stwierdzić, że 15% ankietowanych podjęło już taką decyzję i planuje bezpośrednio po studiach (3%) lub po zdobyciu doświadczenia w kraju (12%) podjąć pracę w tej branży poza granicami kraju (rysunek 1). Znaczna część ankietowanych (70%) bierze pod uwagę możliwość wyjazdu z kraju do pracy w branży IT, jednak jeszcze nie podjęła ostatecznej decyzji, uzależniając ją od pewnych czynników, które zostały zidentyfikowane w dalszej części badań.



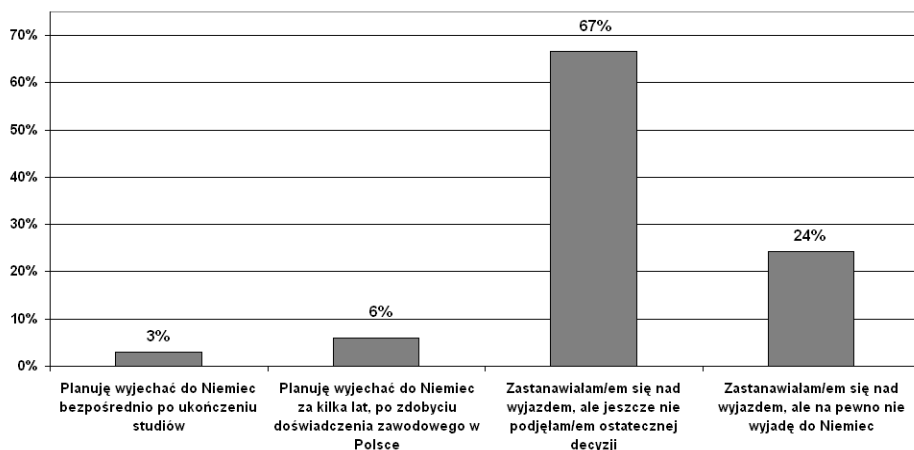
Rys. 1. Gotowość ankietowanych do pracy w branży IT za granicą

Źródło: Wyniki badań własnych.

W aspekcie otwarcia w maju 2011 roku niemieckiego rynku pracy dla Polaków należy stwierdzić, że istnieje duża grupa osób (67%) skłonna podjąć zatrudnienie w branży IT w Niemczech, a 9% respondentów jest zdecydowane, by uczynić to bezpośrednio po ukończeniu studiów lub w ciągu kilku najbliższych lat (rysunek 2).

Przedstawiona opinia na temat zamiaru podjęcia pracy w Niemczech jest zgodna z prezentowaną uprzednio oceną gotowości do wyjazdu do pracy za granicę, co pozwala sądzić, że obecnie Niemcy są postrzegane przez osoby ankietowane jako interesujący rynek pracy w branży IT.

Czy po otwarciu w 2011 roku niemieckiego rynku pracy dla Polaków myślałeś o podjęciu pracy w branży IT w Niemczech?



Rys. 2. Skłonność ankietowanych do pracy w branży IT w Niemczech

Źródło: Wyniki badań własnych.

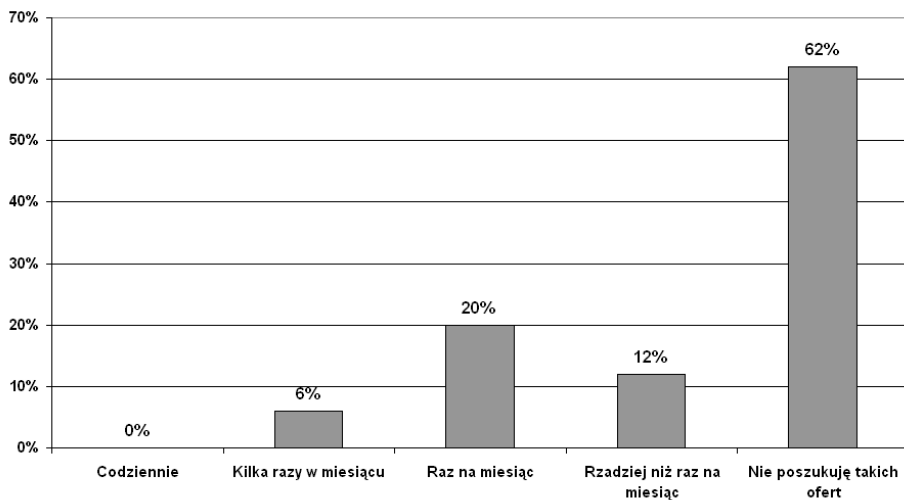
W celu weryfikacji hipotezy pierwszej sformułowano pytanie dotyczące częstotliwości poszukiwania przez ankietowanych ofert pracy w branży IT w Niemczech. Tylko 38% respondentów wykazuje się aktywnością w przeglądaniu ogłoszeń tego rodzaju, w tym 32% osób można określić jako poszukujące pracy w sposób regularny (rysunek 3). Znaczna część badanych (62%) nie podejmuje żadnych działań, które pozwoliłyby poznać charakter i wielkość popytu na pracowników tej branży.

Wyniki te potwierdzają słuszność pierwszej hipotezy, że studenci kierunku Informatyka są zainteresowani pracą w branży IT w Niemczech, jednak wykazują zbyt niską aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia na tym rynku.

Konsekwencją stosunkowo niskiego zainteresowania ofertami pracy na rynku niemieckim jest brak znajomości wymagań stawianych kandydatom przez tamtejszych pracodawców. Tylko 39% respondentów deklaruje pobieżną znajomość takich oczekiwań (rysunek 4), natomiast pozostali (61%) stwierdzili, iż

nie posiadają wiedzy w tym obszarze. Dane te są silnie skorelowane z wynikami analiz dotyczących badania częstotliwości poszukiwania ofert pracy.

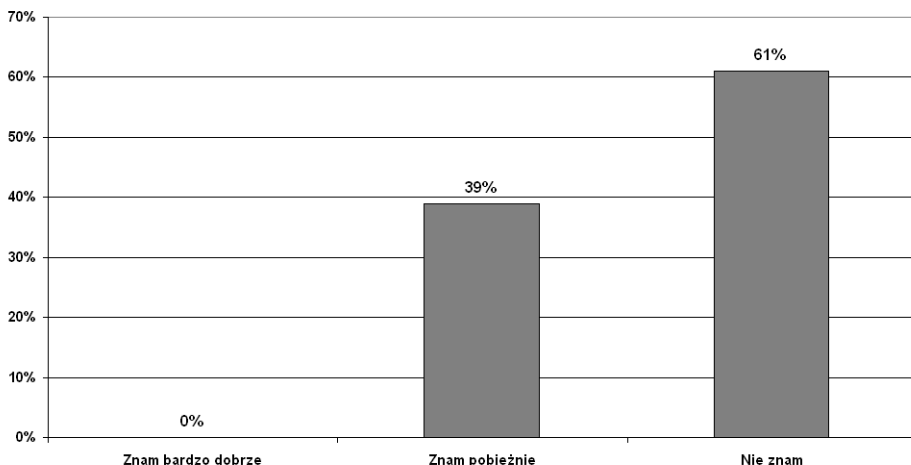
Jak często, po otwarciu niemieckiego rynku pracy dla Polaków, poszukujesz ofert pracy w branży IT w Niemczech?



Rys. 3. Częstotliwość poszukiwania ofert pracy w branży IT w Niemczech

Źródło: Wyniki badań własnych.

Czy znasz wymagania niemieckich pracodawców wobec potencjalnych pracowników branży IT?

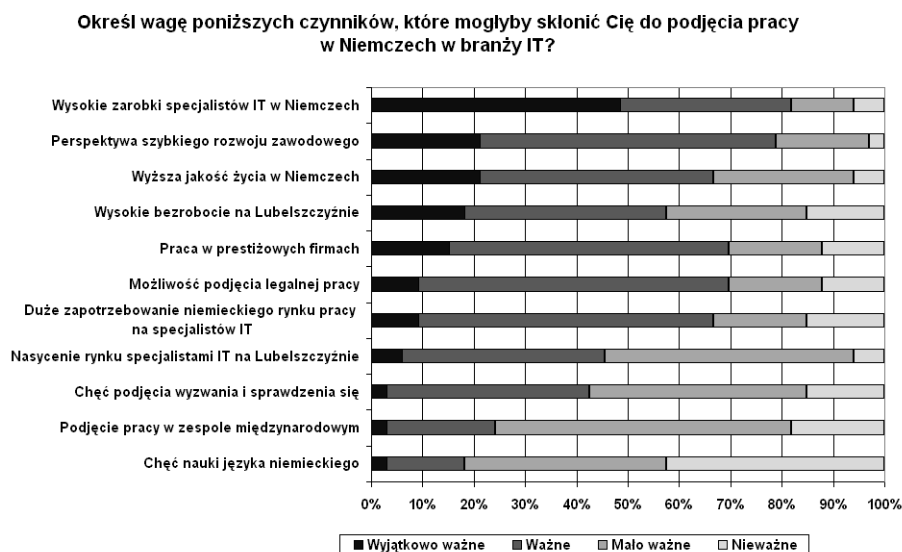


Rys. 4. Znajomość wymagań niemieckich pracodawców w branży IT

Źródło: Wyniki badań własnych.

Weryfikacja drugiej hipotezy wymagała postawienia pytania o czynniki, które mogłyby skłonić respondentów do podjęcia pracy w Niemczech. Wobec znacznego udziału w grupie badawczej osób, które zadeklarowały zamiar wyjazdu lub zastanawiały się nad takim rozwiązaniem, jednak nie podjęły jeszcze ostatecznej decyzji (76%), istotnym celem badawczym było wskazanie, jakiego rodzaju czynniki najsilniej wpływają na taką decyzję ankietowanych.

Rezultaty badań pokazują (rysunek 5), że najważniejszymi powodami potencjalnej przestrzennej mobilności obecnych i przyszłych kadr IT Lubelszczyzny są wysokie zarobki specjalistów tej branży w Niemczech (81%)⁶, perspektywa szybkiego rozwoju zawodowego (79%), praca w prestiżowych firmach (70%), możliwość podjęcia legalnej pracy (70%), wyższa jakość życia w Niemczech (67%), duże zapotrzebowanie niemieckiego rynku pracy na specjalistów IT (67%). Wśród mało istotnych i nieważnych czynników wymieniono: chęć nauki języka niemieckiego (82%), podjęcie pracy w zespole międzynarodowym (72%), chęć podjęcia wyzwania i sprawdzenia się (58%), a także wysokie nasycenie rynku specjalistami IT na Lubelszczyźnie (55%).



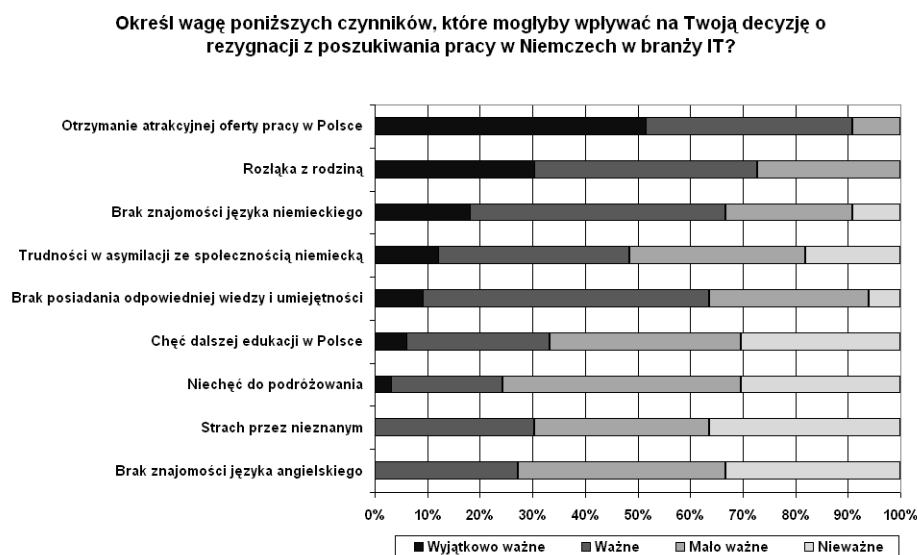
Rys. 5. Czynniki skłaniające respondentów do podjęcia pracy w branży IT w Niemczech

Źródło: Wyniki badań własnych.

⁶ W nawiasach podano łączny rezultat uzyskany w wyniku dodania udziału procentowego odpowiedzi „wyjątkowo ważne” oraz „ważne”.

Zaprezentowane rezultaty pozwalają zauważyć, że potencjalna mobilność przestrzenna obecnych i przyszłych kadr branży IT Lubelszczyzny jest spowodowana nie tylko chęcią poprawy statusu materialnego czy ucieczki z regionu postrzeganego jako jeden z biedniejszych w kraju. Należy stwierdzić, że na równi z czynnikami materialnymi, determinującymi gotowość do podjęcia pracy w niemieckim sektorze IT, anketowani wymieniają czynniki o charakterze prestiżowym, takie jak szybki rozwój zawodowy i praca w renomowanych firmach, co świadczy o prawdziwości drugiej hipotezy.

Kolejne pytanie miało na celu określenie ewentualnych przyczyn rezygnacji z poszukiwania pracy w Niemczech. Jako najistotniejsze czynniki, wpływające na decyzję o pozostaniu w kraju, respondenci wskazali (rysunek 6): otrzymanie atrakcyjnej oferty pracy w Polsce (91%), rozłąkę z rodziną (73%), brak znajomości języka niemieckiego (67%) oraz brak posiadania odpowiedniej wiedzy i umiejętności (64%). Blisko połowa anketowanych (48%) uznała również, że będzie miała problemy z asymilacją ze społecznością niemiecką.



Rys. 6. Czynniki decydujące o rezygnacji z poszukiwania pracy w branży IT w Niemczech

Źródło: Wyniki badań własnych.

Przytoczone wyniki pozwalają stwierdzić, że istnieją istotne czynniki, które silnie determinują fakt rezygnacji z wyjazdu do pracy w Niemczech. Dla zdecydowanej większości respondentów (91%) satysfakcjonująca ich oferta pracy

w Polsce w sektorze IT ma wyższą wartość niż deklarowana gotowość do pracy za granicą. Wynik ten świadczy o tym, iż ze względu na znaczną odległość nowego, potencjalnego miejsca pracy od Lubelszczyzny, ankietowani preferują pozostanie w regionie czy kraju, jeśli tylko będą mogli tutaj znaleźć zatrudnienie. Nie bez znaczenia jest także chęć utrzymania bliskich kontaktów z rodziną (na Lubelszczyźnie dominują małe miasta i wsie, gdzie więzi rodzinne są bardzo silne).

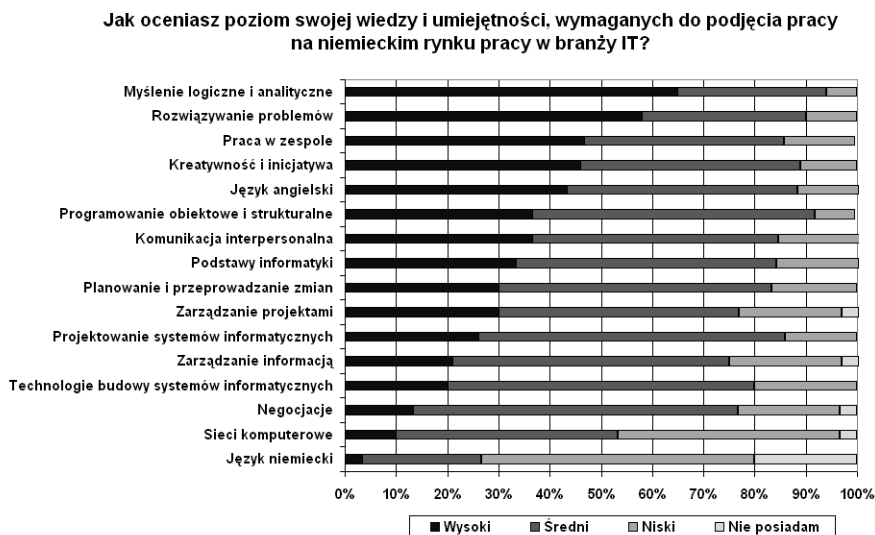
Nieznajomość języka niemieckiego, brak wiedzy na temat kultury i społeczności germańskiej znajdują uzasadnienie w geograficznej lokalizacji Lubelszczyzny oraz historycznych uwarunkowaniach tego regionu. Ta część Polski nie była w przeszłości silnie, jeśli nie powiedzieć – w żaden sposób, powiązana gospodarczo i administracyjnie z Niemcami.

Powyższe uwarunkowania mogą mieć kluczowe znaczenie dla opinii ankietowanych, których wypowiedzi potwierdzają trzecią hipotezę.

Ostatnie pytanie było skierowane do tych respondentów, którzy zadeklarowali znajomość wymagań niemieckich pracodawców w branży IT. Dotyczyło ono oceny poziomu posiadanej wiedzy i umiejętności oraz ich skonfrontowania z popytem zgłaszanym przez niemiecki sektor IT.

Biorąc pod uwagę skumulowane odpowiedzi „wysoki” i „średni”, należy stwierdzić, że osoby ankietowane nie mają obaw przed zatrudnieniem się w Niemczech i czują się dobrze przygotowani do podjęcia takiego wyzwania. Spośród 16 wymagań, wytypowanych na podstawie różnych ogłoszeń o pracę w tej branży, w 14 z nich skumulowany wynik poziomu wiedzy i umiejętności został zadeklarowany przez ponad 75% respondentów (rysunek 7). Do wymagań, które były spełnione przez największą liczbę osób w stopniu wysokim i średnim, należały: myślenie logiczne i analityczne (94%, gdzie: wysoki – 65%, średni – 29%), programowanie obiektowe i strukturalne (92%, wysoki – 37%, średni – 55%), umiejętność rozwiązywania problemów (90%, wysoki – 58%, średni – 32%). Równie dużo wskazań uzyskały: kreatywność i inicjatywa (89%, wysoki – 46%, średni – 43%), znajomość języka angielskiego (88%, wysoki – 43%, średni – 45%), praca w zespole (86%, wysoki – 47%, średni – 39%) oraz projektowanie systemów informatycznych (86%, wysoki – 26%, średni – 60%).

Na podstawie otrzymanych rezultatów można stwierdzić, iż respondenci uważają się za dobrze przygotowanych do podjęcia pracy na niemieckim rynku w branży IT i mogą stanowić źródło wykwalifikowanej kadry dla tego sektora. Tym samym czwartą hipotezę należy uznać za prawdziwą.



Rys. 7. Ocena poziomu wiedzy i umiejętności respondentów w kontekście wymagań niemieckich pracodawców w branży IT

Źródło: Wyniki badań własnych.

Podsumowanie

Zmiany zachodzące w gospodarkach współczesnych państw wymuszają stosowanie nowoczesnych rozwiązań IT, które usprawniają procesy produkcyjne i biznesowe oraz obniżają koszty ich realizacji. Dane statystyczne, zarówno krajowe, jak i europejskie, wskazują na rosnące zapotrzebowanie na specjalistów w branży IT, co stwarza obecnym studentom i absolwentom nowe możliwości znalezienia pracy nie tylko w kraju, ale także za granicą.

Podjęcie zatrudnienia w kraju jest dla wielu osób rozwiązaniem komfortowym ze względu na fakt, iż unikają oni konieczności wielu zmian w ich otoczeniu, na które nie zawsze są przygotowani. Jednak w takim regionie, jak Lubelszczyzna, gdzie stopa bezrobocia wynosi 12,3% (stan na koniec sierpnia 2011 roku według GUS), a wynagrodzenia w branży znacznie odbiegają od innych regionów kraju, obserwuje się wysoką tendencję do mobilności terytorialnej.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że studenci kierunku Informatyka uczelni na Lubelszczyźnie, tworzący obecne i przyszłe kadry sektora IT, są zainteresowani poszukiwaniem i podjęciem pracy poza dotychczasowym regionem zamieszkiwania i studiowania. Jako bardzo interesujący postrzegają niemiecki rynek pracy w branży IT, którego wymagania są im znane na podstawie analizy ogłoszeń o pracę zamieszczonych na polskich i niemieckich portalach. Jednak podjęcie decyzji o mobilności przestrzennej, związanej z realizacją pla-

nów zawodowych, uzależniają od wielu czynników. Istotny jest fakt, że oprócz korzyści materialnych, związanych z wysokimi zarobkami w Niemczech, ankietowani przywiązują dużą wagę do korzyści pozamaterialnych (prestiżowych), które pozwolą im szybko wejść na ścieżkę rozwoju zawodowego zapewniającą osiągnięcie wyższej pozycji zawodowej.

Należy także zauważyć, że determinacja do wyjazdu za granicę słabnie w sytuacji pojawienia się odpowiednich ofert ze strony krajowego rynku pracy, co wydaje się być całkowicie zrozumiałe. Atrakcyjna oferta zatrudnienia w branży IT w Polsce, również w firmach międzynarodowych, może się także przyczynić do osiągnięcia celów zawodowych respondentów. Ze względu na rosnący popyt na specjalistów w tym sektorze w naszym kraju, oferta taka stanowi bardzo poważną alternatywę dla wyjazdu do Niemiec.

Innym aspektem gotowości studentów do podjęcia pracy w kraju lub za granicą jest znajomość przez nich wymagań rynku pracy IT już w trakcie studiów. Fakt ten wpływa na aktywizację ich działań, które pozwolą w czasie akademickiej edukacji zdobyć dodatkową, znacznie pogłębioną wiedzę i wykształcić umiejętności umożliwiające znalezienie atrakcyjnego miejsca pracy.

Podsumowując, można stwierdzić, iż obecnie polski rynek pracy w branży IT może stanowić silną konkurencję dla ofert z rynku niemieckiego. Przewagą tego ostatniego jest jednak znacznie wyższy poziom oferowanego wynagrodzenia oraz wysoki prestiż pracy w branży IT w Niemczech.

THE SPATIAL MOBILITY OF THE IT HUMAN RESOURCES OF THE LUBELSKIE REGION WITH REGARD TO OPENING THE GERMAN LABOUR MARKET

Summary

The article presents the analysis of the readiness of students – current and future human resources in IT branch – enrolled in Computer Science field of study in Lubelskie region universities to work in the German IT sector. The determinants of spatial mobility towards Germany, related to potential employment in the sector in line with their education, have been indicated. The factors that affect the resigning from a job seeking in this country have been also identified.

Romuald Jończy
Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu

Diana Rokita-Poskart
Politechnika Opolska

ZMIANY W ZATRUDNIENIU MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO PO AKCESJI POLSKI DO UNII EUROPEJSKIEJ W ŚWIELE BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Wprowadzenie

Akcesja do Unii Europejskiej otworzyła nowe możliwości przed obywatelami Polski, a przez otwarcie większości rynków pracy krajów Wspólnoty dała możliwość swobodnego przemieszczania się i podejmowania pracy w Europie Zachodniej. Przez kilka lat po przystąpieniu Polski do struktur Unii Europejskiej obserwowano równocześnie zintensyfikowaną skalę wyjazdów zarobkowych mieszkańców kraju, zwłaszcza do Wielkiej Brytanii i Irlandii oraz towarzyszącą temu (czy raczej będącą m.in. tego skutkiem) poprawę sytuacji na rynku pracy w Polsce. Jednak wraz z nadejściem pierwszych objawów kryzysu gospodarczego sytuacja w zakresie emigracji, jak również zatrudnienia w kraju zaczęła się zmieniać – pogorszyła się zarówno sytuacja na zachodnioeuropejskich rynkach, jak i polskim rynku pracy.

W województwie opolskim sytuacja w zakresie zagranicznych migracji zarobkowych przedstawia się już od dwóch dekad nieco inaczej, co wynika z zamieszkiwania tego regionu przez znaczną (około 1/4 mieszkańców województwa) grupę rodzimej ludności śląskiej „dysponującej” oprócz polskiego również obywatelstwem niemieckim. Ludność ta dysponowała tym samym „przywilejem” swobodnego podejmowania zatrudnienia w krajach członkowskich Unii Europejskiej jeszcze przed 2004 rokiem, a właściwie od 1993 roku, kiedy to wprowadzono regulacje umożliwiające potwierdzanie niemieckiego obywatelstwa osobom zamieszkającym na stałe w Polsce. Był to jeden z czynników sprawiających, że w przypadku rodzimej ludności śląskiej sytuacja w zakresie zatrudnienia w kraju, a zwłaszcza migracji zarobkowej ewoluowała w inny sposób

niż wśród pozostałej części społeczeństwa, a masowe migracje zarobkowe trwały już od lat dziewięćdziesiątych¹.

Autorzy artykułu już od pewnego czasu prowadzą badania nad zatrudnieniem w kraju i za granicą nie tylko mieszkańców województwa opolskiego, ale i całego Śląska. W 2006 roku współautor artykułu przeprowadził zakrojone na dużą skalę badania² obejmujące swym zasięgiem 55 miejscowości wiejskich województwa opolskiego, w których szczegółowo przeanalizował sytuację w zakresie zatrudnienia w kraju i za granicą mieszkańców badanych miejscowości. W 2010 roku w 13 z 55 wcześniej badanych miejscowości ponowiono badania³, wykorzystując taką samą metodę badań.

W badaniach prowadzonych w 2006 i 2010 roku porównywaną próbę badawczą stanowiła ludność wiejska 13 miejscowości Opolszczyzny, która odpowiadała swoimi cechami całej populacji ludności wiejskiej województwa opolskiego⁴. Wybranymi do badań miejscowościami były: Brzeziny, Brzęczkowice, Głuszyna, Grabin, Łaziska, Łukowice Brzeskie, Narok, Prądy, Staniszcze Wielkie, Wilemowice, Żlinice i Żużela. Podczas prowadzonych badań przy pomocy osób-autorytetów lokalnych w każdej z wybranych miejscowości dokonano ustaleń co do formy i miejsca (kraj/zagranica) zatrudnienia wszystkich mieszkańców tych miejscowości będących w wieku produkcyjnym, z uwzględnieniem ich wieku, płci i obywatelstwa⁵. Osoby stanowiące próbę badawczą przyporządkowano do odpowiednich (wyszczególnionych w kwestionariuszu) dziesięciu grup-form zatrudnienia w kraju i za granicą:

- 1) pracujący stale i wyłącznie w Polsce,
- 2) pracujący stale i wyłącznie za granicą,
- 3) pracujący stale w Polsce oraz okresowo za granicą,

¹ Procesom tym poświęcono m.in. prace: R. Jończy: Migracje zarobkowe z regionu opolskiego do Niemiec. Aspekty ekonomiczne. Warszawa 1999; R. Jończy: Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego. Studium ekonomicznych determinant i konsekwencji. Opole 2003. Zob. R. Jończy: Wpływ migracji zagranicznych na dysharmonię rozwoju województwa opolskiego (ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy). Opole 2006.

² Wyniki tych badań zawierają m.in. prace: R. Jończy: Migracje zagraniczne z obszarów wiejskich województwa opolskiego po akcesji Polski do Unii Europejskiej. Wybrane aspekty ekonomiczne i demograficzne. Opole-Wrocław 2010; Migracje zagraniczne i zatrudnienie na obszarach wiejskich województwa opolskiego w kontekście światowego spowolnienia gospodarczego. Stan i tendencje. Red. R. Jończy, D. Rokita. Opole 2009.

³ Zaprezentowane w artykule wyniki badań dotyczące 2010 roku pochodzą z realizowanych przez autorów badań na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego stanowiących element projektu Opolski System Informacji Społeczno-Gospodarczej w ramach poddziałania 8.1.4. PO KL, projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Zamieszczone w wyniki wraz z pozostałymi wynikami badań zostaną zaprezentowane w przygotowanej przez autorów monografii „Zagraniczne migracje zarobkowe z województwa opolskiego w latach 2008-2010 oraz ich wpływ na opolski rynek pracy i sferę fiskalną samorządów terytorialnych. Diagnoza i rekomendacje w kontekście rozwoju regionu” (w druku).

⁴ Sposób doboru miejscowości opiera się na udziałach cech mieszkańców, takich jak płeć, wiek i obywatelstwo. Szerzej opisano go w pracy R. Jończy: Migracje z obszarów wiejskich..., op. cit., rozdział III.

⁵ Szeroką prezentację zastosowanej metody badań zawiera praca R. Jończy: Migracje zagraniczne z obszarów wiejskich..., op. cit., rozdział III.

- 4) pracujący okresowo za granicą, niepracujący w Polsce stale,
- 5) pracujący okresowo wyłącznie w Polsce,
- 6) uczniowie, słuchacze, studenci (trybu dziennego) pracujący okresowo wyłącznie za granicą,
- 7) uczniowie, słuchacze, studenci (trybu dziennego) pracujący okresowo za granicą i w Polsce,
- 8) uczniowie, słuchacze, studenci (trybu dziennego) pracujący okresowo wyłącznie w Polsce,
- 9) uczniowie, słuchacze, studenci (trybu dziennego) niepracujący,
- 10) niepracujący (pozostali).

W artykule, wykorzystując uzyskane w toku badań szczegółowe informacje dotyczące zatrudnienia mieszkańców badanych miejscowości w latach 2006 i 2010, skoncentrowano się na ich prezentacji, analizie oraz ustalaniu kierunku zachodzących zmian w zakresie poszczególnych form zatrudnienia w kraju i za granicą. W analizie uwzględniono podział na ludność posiadającą wyłącznie polskie oraz podwójne – polskie i niemieckie obywatelstwo⁶. Podział ten był istotny ze względu na to, że obie te grupy ludności wykazują od wielu lat odmienne zachowania i tendencje w zakresie zatrudnienia w kraju i za granicą, będące wynikiem m.in. wcześniejszego dostępu do pracy za granicą przez ludność autochtoniczną posiadającą obywatelstwo niemieckie. Dlatego też dalsza część artykułu składa się z trzech części. W pierwszej zaprezentowano zmiany w zatrudnieniu, jakie dokonały się wśród całej badanej populacji w wieku produkcyjnym, a następnie skoncentrowano się na analizie tych zmian w grupie ludności autochtonicznej oraz nieautochtonicznej.

1. Zmiany w zatrudnieniu w kraju i za granicą wśród ludności w wieku produkcyjnym badanych miejscowości

Wykorzystując wyniki badań pochodzące z lat 2006 i 2010 dotyczące zatrudnienia w kraju i za granicą, na wykresie 1 zaprezentowano zmiany, jakie dokonały się w tym zakresie wśród mieszkańców w wieku produkcyjnym zamieszkujących 13 badanych wsi.

Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, że w ciągu czteroletniego okresu (2006-2010) dokonały się korzystne zmiany dotyczące zatrudnienia w kraju i za granicą wśród mieszkańców badanych wsi. Dotyczy to zwłaszcza grupy osób podejmujących stałe zatrudnienie w Polsce, stałe zatrudnienie za granicą oraz grupy osób niepracujących.

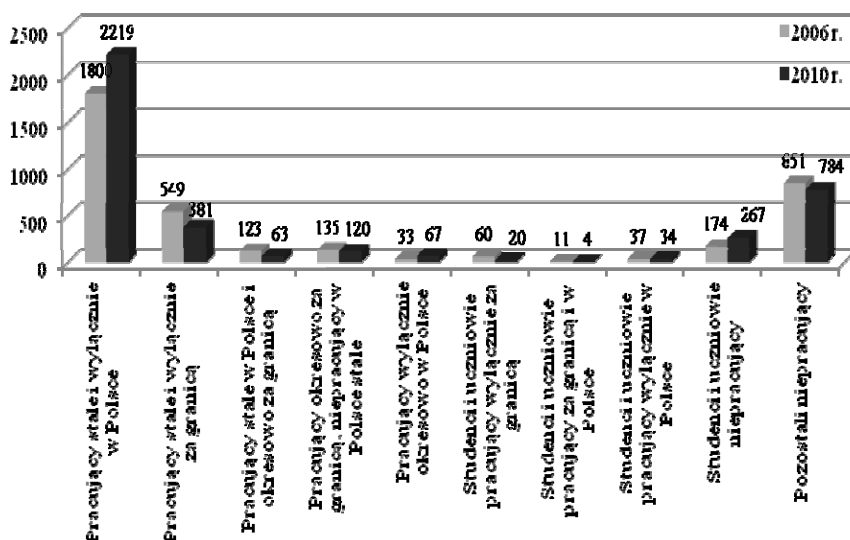
⁶ Podziału na ludność posiadającą wyłącznie polskie obywatelstwo (określaną w pracy również jako ludność nieautochtoniczna lub nieautochtoni) oraz na ludność posiadającą podwójne obywatelstwo (określaną w pracy również jako ludność autochtoniczna oraz autochtoni) dokonano, gdyż wcześniej badania wskazywały na konieczność takiego rozróżnienia, obie te grupy obywatelstwa różnią się bowiem istotnie zarówno pod względem skali poszczególnych form migracji, jak i wielu innych zachowań.

Z zaprezentowanych na wykresie 1 danych wynika, że w ciągu czterech lat istotnie, bo o ponad 23%, zwiększyła się liczba pracujących stale i wyłącznie w Polsce (1800 osób w 2006 roku, 2219 osób w 2010 roku), natomiast o 168 zmniejszyła się liczba osób zatrudnionych stale i wyłącznie za granicą. W czteroletnim okresie badawczym w 13 miejscowościach wiejskich zmniejszyły się również liczby osób korzystających z okresowych form zatrudnienia za granicą. Z jednej strony istotnie obniżyła się liczba łączących pracę stałą w Polsce z okresową za granicą (z 123 osób w 2006 roku do 63 osób w 2010 roku), z drugiej strony o 15 osób zmniejszyła się liczba pracujących wyłącznie okresowo za granicą.

Na podstawie danych uzyskanych w toku badań możliwe stało się ustalenie skali emigracji zarobkowej w grupie pracujących w wieku produkcyjnym mieszkających w badanych wsiach. Ustalono, że w 2006 roku udział pracujących za granicą wśród ogółu pracujących wyniósł 32%, natomiast w 2010 roku już tylko nieco ponad 20%. Z tych danych wynika zatem, że w 2006 roku prawie co trzecia osoba pracująca podejmowała jakąkolwiek pracę za granicą, natomiast w 2010 roku nastąpiło zmniejszenie się skali emigracji, gdyż co piąta osoba podejmująca zatrudnienie pracowała w jakiejkolwiek formie za granicą.

Wykres 1

Formy zatrudnienia ludności w wieku produkcyjnym zamieszkującej badane miejscowości w latach 2006 oraz 2010



Inną istotną zmianą w formach zatrudnienia w badanych miejscowościach wiejskich był znaczący wzrost liczby osób pracujących wyłącznie okresowo w Polsce. Wyniki badań dowiodły, że liczba ta wzrosła o ponad 100% – z 33 osób w 2006 roku do 67 osób w 2010 roku.

W trakcie badań analizowano również aktywność zawodową uczniów i studentów podejmujących naukę w trybie dziennym. Okazało się, że w ciągu czterech lat zmniejszyła się zarówno liczba tych uczniów i studentów, którzy pracowali wyłącznie za granicą, jak i tych pracujących w Polsce oraz pracujących zarówno w kraju, jak i za granicą. Wzrosła natomiast liczba tych uczniów i studentów, którzy nie podejmowali pracy.

Jeszcze inną i bardzo pozytywną zmianą obserwowaną wśród ludności w wieku produkcyjnym badanych 13 wsi był spadek (o 67) liczby osób niepodejmujących jakiegokolwiek pracy.

2. Zmiany w zakresie zatrudnienia w kraju i za granicą w grupie ludności posiadającej podwójne obywatelstwo

Wpływ na zatrudnienie w kraju i za granicą oraz na zmiany, jakie dokonują się w tym zakresie, ma w głównej mierze posiadane obywatelstwo (pochodzenie) mieszkańców. Dlatego istotnym, wspominanym już zabiegiem było wyodrębnienie w całej badanej populacji osób posiadających podwójne obywatelstwo (polskie i niemieckie) oraz osób posiadających wyłącznie obywatelstwo polskie. Odpowiednie zestawienie dotyczące tej grupy ludności zawiera wykres 2.

Okazuje się, że w przypadku ludności autochtonicznej w wieku produkcyjnym w ciągu czteroletniego okresu badawczego nastąpiły jeszcze bardziej wyraźne i pozytywne zmiany dotyczące zatrudnienia w Polsce i za granicą niż w całej badanej populacji. Jak wynika z wykresu 2, w tej grupie ludności odnotowano znaczący wzrost zatrudnienia stałego w Polsce, o czym świadczą dane o liczbie autochtonów zatrudnionych stale i wyłącznie w Polsce – grupa tych osób zwiększyła się o 232 osoby (stanowiło to wzrost o niemal 45%). Uzyskane w toku badań dane informują ponadto, że wśród autochtonów nastąpił znaczący spadek skali emigracji zarobkowej. W ciągu czteroletniego okresu odnotowano nie tylko spadek o około 44% liczby pracujących stale i wyłącznie za granicą (z 387 do 218 autochtonów), ale także spadek o niemal 60% liczby osób łączących pracę okresowo za granicą z pracą stałą w Polsce. W 2006 roku taką formę zatrudnienia wybrało 88 autochtonów z badanych miejscowości, a już w 2010 roku tylko 36. Analiza zmian zatrudnienia autochtonów za granicą dowodzi również, że w latach 2006-2010 nieznacznie zmniejszyła się liczba zatrudnionych wyłącznie okresowo za granicą, jednak spadek ten nie był tak wyraźny, jak w przypadku dwóch wspomnianych już form pracy za granicą.

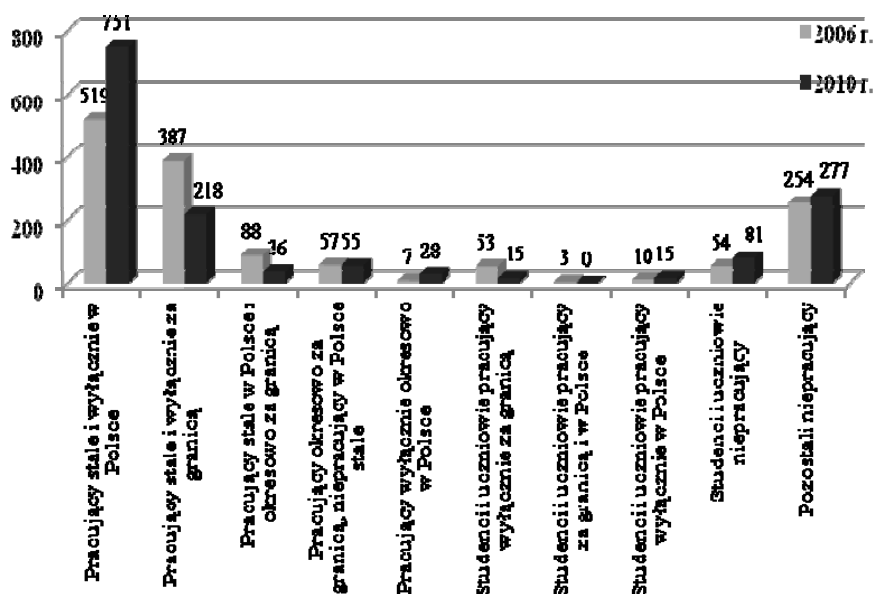
Podobnie jak w przypadku całej badanej populacji w wieku produkcyjnym, wśród ludności autochtonicznej odnotowano wzrost liczby okresowo zatrudnionych w Polsce autochtonów, jak również spadek liczby pracujących za granicą studentów i uczniów. Co interesujące, w przypadku autochtonów nie tylko odbyło się to „kosztem” zwiększenia się liczby niepracujących, ale wzrosło także zatrudnienie tych osób w kraju.

Jeżeli podda się analizie zmiany, jakie dokonały się w skali emigracji zarobkowej mierzonej wskaźnikiem udziału pracujących za granicą wśród ogółu pracujących autochtonów, to okazuje się, że w 2006 roku wspomniany wskaźnik wyniósł 52,3%, a w 2010 roku już tylko 28,9%. Oznacza to, że jeśli w 2006 roku – dwa lata po akcesji Polski do Unii Europejskiej – więcej niż co drugi pracujący autochton podejmował jakiekolwiek zatrudnienie za granicą, to w 2010 roku – sześć lat po akcesji – czyniło to o prawie połowę osób mniej.

Ciekawy jest również fakt, że w przeciwieństwie do całej populacji ludności badanych wsi, w przypadku ludności autochtonicznej zmniejszaniu się skali zatrudnienia za granicą towarzyszyło także nieznaczne zwiększenie się liczby niepracujących. Odnotowano wzrost ich liczby o 23 osoby.

Wykres 2

Formy zatrudnienia ludności autochtonicznej w wieku produkcyjnym zamieszkującej badane miejscowości w latach 2006 oraz 2010



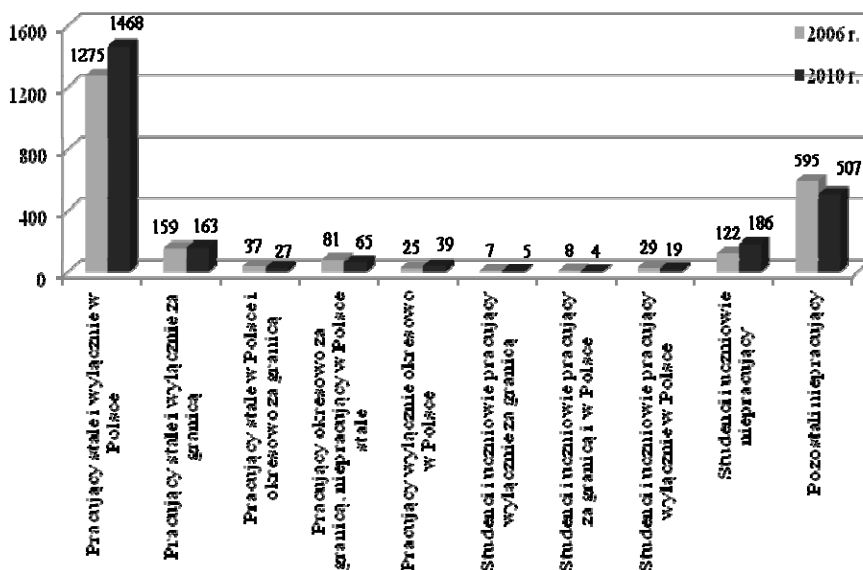
3. Zmiany w zakresie zatrudnienia w kraju i za granicą w grupie ludności mającej jedynie polskie obywatelstwo

Analizie poddano również zmiany, jakie dokonały się w zatrudnieniu w kraju i za granicą wśród ludności nieautochtonicznej w wieku produkcyjnym. Wyniki badań dotyczące wspomnianych zmian zaprezentowano na wykresie 3.

Analizując zaprezentowane na wykresie 3 dane, można stwierdzić, że w przypadku ludności nieautochtonicznej w ciągu czterech lat wzrosła liczba osób pracujących stale, wzrosła bowiem zarówno liczba nieautochtonów pracujących stale i wyłącznie w Polsce, jak i stale i wyłącznie za granicą. Jednakże wzrost liczby osób zatrudnionych stale i wyłącznie w Polsce był dużo większy (o 193 osoby, co stanowiło wzrost o ponad 15%) niż wzrost liczby pracujących stale i wyłącznie za granicą, który wyniósł jedynie 4 osoby. Wyniki badań wskazywały również na inne zmiany w grupie ludności nieautochtonicznej – m.in. na zmniejszenie się w ciągu czterech lat liczby osób podejmujących okresowe zatrudnienie za granicą – zmniejszyła się zarówno liczba osób pracujących stale w Polsce i okresowo za granicą, jak i liczba osób pracujących okresowo za granicą, a niepracujących w Polsce stale. Wzrosła natomiast liczba osób pracujących okresowo w Polsce. W przypadku uczniów i studentów podejmujących jakąkolwiek pracę w Polsce czy też za granicą ich liczba się zmniejszyła, zaś zwiększyła się liczba niepracujących. Zmniejszyła się natomiast liczba pozostałych niepracujących.

Wykres 3

Formy zatrudnienia ludności nieautochtonicznej w wieku produkcyjnym zamieszkującej badane miejscowości w latach 2006 oraz 2010



Źródło: Opracowano na podstawie wyników badań.

Szczegółowa analiza wskaźnika udziału pracujących za granicą wśród ogółu pracujących nieautochtonów wskazuje na dokonanie się nieznacznych zmian skali emigracji zarobkowej w tej grupie ludności. Okazuje się, że w 2006 roku udział pracujących za granicą wśród ogółu pracujących nieautochtonów wynosił 18%, natomiast w 2010 roku już 14,7%. Wzrósł natomiast, o czym już wspomiano, udział zatrudnionych za granicą stale.

Podsumowanie i wnioski

Zaprezentowane wyniki badań dotyczące zmian w zatrudnieniu, jakie dokonały się wśród mieszkańców obszarów wiejskich województwa opolskiego w ciągu czteroletniego okresu obejmującego lata 2006-2010, wskazały na kilka istotnych tendencji. Z jednej strony wyniki badań dowiodły, że w ciągu czterech lat znacząco wzrosła liczba osób zatrudnionych w kraju, z drugiej strony odnotowano istotne zmniejszenie się liczby osób podejmujących pracę za granicą. O mniejszej w 2010 roku niż w 2006 roku skali emigracji zarobkowej w grupie ludności w wieku produkcyjnym świadczy wartość wskaźnika udziału pracujących za granicą wśród ogółu pracujących. Jego wartość w ciągu czterech lat zmieniła się z poziomu 31,2% do 20,2%.

Warto jednak zaznaczyć, że obserwowane tendencje zmian, jakie dokonały się w zakresie zatrudnienia w kraju i za granicą, były inne w obu wyodrębnionych na potrzeby badań grupach obywatelstwa.

W grupie ludności autochtonicznej posiadającej oprócz polskiego także niemieckie obywatelstwo wyniki badań wskazały na ponad 40-procentowy wzrost liczby autochtonów pracujących stale i wyłącznie w Polsce oraz na znaczny spadek liczby pracujących za granicą. Świadczy o tym duża zmiana udziału osób pracujących za granicą wśród ogółu pracujących. Udział ten w 2006 roku wyniósł 52,3%, zaś w 2010 roku 28,9%. Wydaje się, że w przypadku tej grupy ludności znaczny wpływ na zaistniałe zmiany miało przede wszystkim znaczne zmniejszenie się w ciągu kilkunastu lat opłacalności migracji i związanego z tym prestiżu. Ta sytuacja spowodowała, że znaczna część pracujących wcześniej za granicą autochtonów powróciła do kraju i podjęła tu zatrudnienie bądź rozpoczęła działalność gospodarczą, co z kolei spowodowało znaczny wzrost stałego zatrudnienia w kraju w tej grupie ludności. Część z powracających z zagranicy autochtonów, zwłaszcza ze starszych grup wieku, nie podjęło już w Polsce pracy, co może tłumaczyć wzrost liczby niepracujących autochtonów w badanych wsiach.

Inne zmiany w zatrudnieniu w kraju i za granicą zaobserwowano w grupie ludności polskiej zamieszkującej badane miejscowości. Co prawda w grupie tej, podobnie jak w grupie autochtonów, wzrosła liczba osób pracujących w Polsce oraz spadła liczba osób pracujących okresowo za granicą, niemniej jednak do-

szło w niej do nieznacznego wzrostu liczby osób pracujących stale i wyłącznie za granicą. Ogólnie skala emigracji zarobkowej w grupie ludności nieautochtonicznej w ciągu czterech lat zmniejszyła się nieco z 18% do 14,7% osób podejmujących (gdziekolwiek) pracę. Wydaje się, iż odmienne dla tej grupy ludności tendencje, zbieżne z tendencjami na większości obszaru reszty Polski, wynikają z dwóch względów. Pierwszym jest znacznie trudniejsza sytuacja na rynku pracy na obszarach zamieszkałych przez ludność polską (zachodnia część województwa), drugim zaś gorsza sytuacja w zakresie poziomu i jakości życia na tym obszarze wynikająca m.in. z faktu, że ludność pochodzenia niemieckiego migracje zarobkowe za granicą mogła podejmować wcześniej od początku lat dziewięćdziesiątych, przy znacznie większej opłacalności migracji.

Można również podjąć próbę wyjaśnienia wzrostu liczby zatrudnionych stale i wyłącznie w kraju nieautochtonów zamieszkujących badane miejscowości. Wydaje się, że był on na ogół rezultatem podjęcia pracy przez niepracujących, ale również częściowo konsekwencją migracji wewnętrznych, które przejawiały się przenoszeniem się na wieś ludności miejskiej pracującej stale w Polsce. W tym przypadku najprawdopodobniej niektórzy mieszkający wcześniej w miastach nieautochtoni (nieobjęci badaniami w 2006 roku), cały czas podejmując pracę w Polsce, w ciągu dwóch lat zmienili miejsce zamieszkania – przeprowadzili się z miasta do niektórych podmiejskich badanych wsi.

CHANGES IN THE EMPLOYMENT OF INHABITANTS OF THE OPOLE VOIVODSHIP AFTER THE POLISH ACCESSION TO THE EUROPEAN UNION IN THE LIGHT OF EMPIRICAL RESEARCH

Summary

The paper presents the quantitative changes that have occurred in employment among the rural population of Opole Voivodship after Polish accession to the European Union – over the years 2006-2010. Determination of these changes was possible because in 2006 and in 2010 there had been conducted quantitative research on the same sample group and with usage of the same research method. The comparative analysis of results of the research proved that within four years both the number of people working permanently in Poland and working abroad have changed. The results also indicated significant differences in the trends of changes between the two groups of the population living in Opole Voivodship – among the autochthon population who have the Polish and German citizenship and among non-autochthonous population who have only Polish citizenship.

**CZYNNIKI BLOKUJĄCE I STYMULUJĄCE
ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW W POLSCE
W OPINII PRACODAWCÓW
ORAZ ZAGRANICZNYCH PRACOWNIKÓW
(W ŚWIELE BADAŃ PRZEPROWADZONYCH
W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM)**

Wprowadzenie

W perspektywie wyzwań, przed którymi staje polski rynek pracy, oraz rosnącej na nim roli cudzoziemskiej siły roboczej, konieczne wydaje się być zweryfikowanie czynników blokujących i stymulujących zatrudnianie zagranicznych pracowników. Artykuł ma na celu przedstawienie tych czynników z uwzględnieniem strony popytowej i podażowej rynku pracy, czyli pracodawców oraz cudzoziemskich pracowników.

W artykule zostały zaprezentowane wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w województwie opolskim¹. Badanych, zarówno pracodawców, jak i pracowników, podzielono na reprezentujących dwa segmenty rynku pracy – pierwotny i wtórny². Rynek pierwotny obejmuje miejsca pracy uznawane za atrakcyjne, wymagające wyższych kwalifikacji, lepiej wynagradzane. Wtórny rynek pracy dotyczy branż i zawodów, które są postrzegane jako nieatrakcyjne, oferujące relatywnie niskie płace.

Rynek pierwotny obejmował pracodawców m.in. ze sfery edukacji, służby zdrowia oraz wyspecjalizowanych usług (np. informatycznych) oraz pracowników podejmujących zatrudnienie jako nauczyciele, lekarze, pielęgniarzy, doradców, kierownicy. Do rynku wtórnego zaliczono robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych z przemysłu, budownictwa, rolnictwa i usług.

W badaniach wykorzystano dobór celowy³ oraz zastosowano metodę kuli śniegowej. Narzędziem badawczym był anonimowy kwestionariusz ankiety.

¹ Wyniki badań pochodzą z pracy doktorskiej autorki pt. „Czynniki zatrudnienia cudzoziemców w województwie opolskim”, która została obroniona w 2010 roku na Wydziale Inżynieryjno-Ekonomicznym Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Jej promotorem był dr hab. Romuald Jończy, prof. UE.

² Podział ten oparto na teorii dualnego rynku pracy M. Piore.

³ E. Babbie: Podstawy badań społecznych. Warszawa 2008, s. 211.

W badaniu uczestniczyło 91 pracodawców. Wśród nich 76 reprezentowało wtórny, a 15 pierwotny rynek pracy. Badania przeprowadzono także wśród 217 pracowników. Spośród nich 29 pracowało w sektorze pierwotnym, a 188 na wtórnym rynku pracy. Badanie dotyczyło legalnej sfery zatrudnienia.

1. Warunki formalnoprawne zatrudnienia cudzoziemców w Polsce oraz wybrane dane statystyczne

Obcokrajowiec może skorzystać z trzech zasadniczych możliwości legalnego podejmowania pracy w Polsce:

- 1) podjąć zatrudnienie bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę,
- 2) podjąć zatrudnienie po uzyskaniu zezwolenia na pracę,
- 3) podjąć zatrudnienie na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (procedura obowiązuje od 2006 roku)⁴.

Z pierwszej możliwości mogą korzystać obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Konfederacji Szwajcarskiej oraz członkowie ich rodzin, a także osoby posiadające Kartę Polaka. Prawo do pracy w Polsce bez konieczności starania się o zezwolenie mają m.in. osoby, którym udzielono ochrony uzupełniającej, które posiadają status uchodźcy, zezwolenie na osiedlenie się, posiadają zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich, zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej, korzystają z ochrony czasowej⁵ i innych zwolnień⁶.

Z drugiej możliwości zatrudnienia – po uzyskaniu zezwolenia na pracę – korzystają pozostali cudzoziemcy, których nie obejmują wymienione wcześniej zwolnienia. Zezwolenie na pracę jest wydawane pracodawcy przez urząd wojewódzki właściwy ze względu na jego siedzibę. Może być wydane maksymalnie na 3 lata (lub maksymalnie na 5 lat, gdy cudzoziemiec pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej, gdy na dzień złożenia wniosku zatrudnia ona powyżej 25 osób).

Trzecia możliwość dotyczy obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii i Gruzji, którzy mogą podejmować zatrudnienie bez pozwolenia na pracę, jeśli otrzymają oni oświadczenie o zamiarze powierzenia im wykonywania pracy od pracodawcy, który zarejestruje je w powiatowym urzędzie pracy. Dokument umożliwia podjęcie pracy na okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Otrzymanie oświadczenia uprawnia cudzoziemców do starania się o uzyskanie wizy pobytowej uprawniającej do wykonywania pracy.

⁴ Szerzej: Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim (w kontekście niedopasowań strukturalnych na opolskim rynku pracy). Red. R. Jończy, S. Kubiciel. Opole 2010, s. 21-33.

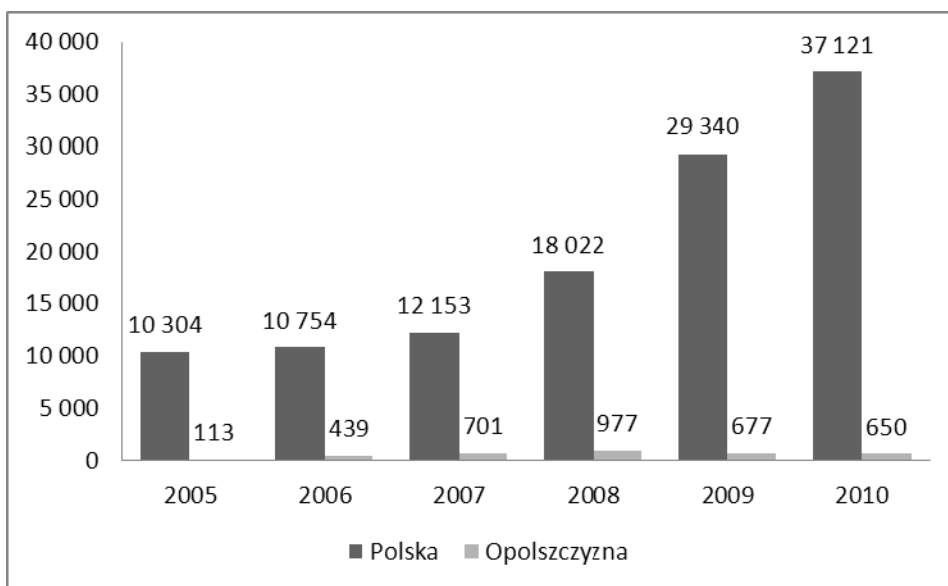
⁵ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 87. Dz.U. 2009, nr 6, poz. 33.

⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 roku w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Dz.U. 2006, nr 156, poz. 1116 ze zm.

W dalszej części zaprezentowano wybrane dane statystyczne (zezwolenia na pracę i oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy) odnoszące się do zatrudnienia cudzoziemców, które pozwalają na stwierdzenie, że znaczenie zagranicznych pracowników na polskim rynku pracy rośnie⁷ (wykres 1).

Wykres 1

Zezwolenia na pracę wydane w Polsce i w województwie opolskim w latach 2005-2010



Źródło: Opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego i raportów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Jak wynika z danych znajdujących się na wykresie 1, liczba zezwoleń na pracę wydanych w Polsce w latach 2005-2010 wzrastała. W 2010 roku odnotowano ponadtrzyipółkrotny wzrost ich liczby w stosunku do 2005 roku. Może to świadczyć o zwiększającym się zainteresowaniu sięganiem po zagraniczną siłę roboczą.

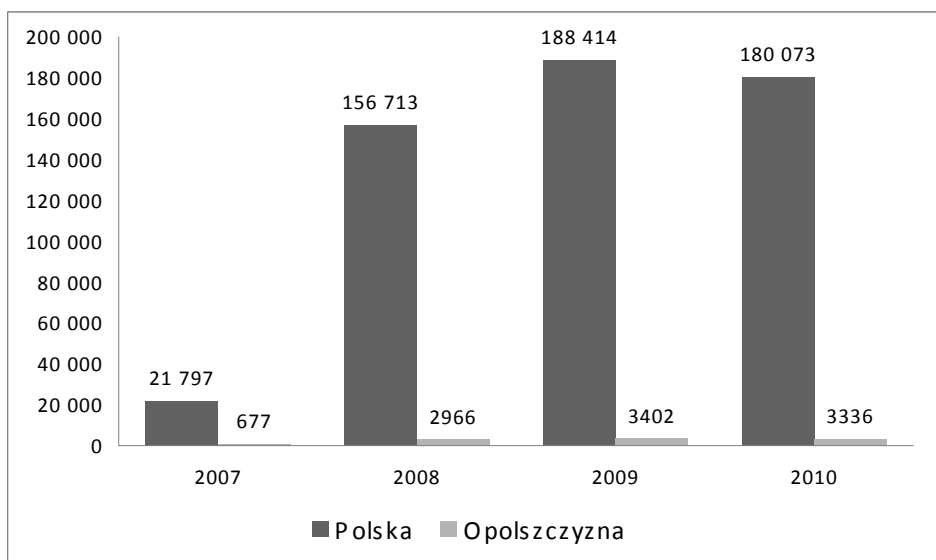
Zmiany w zakresie liczby wydawanych zezwoleń na pracę obserwuje się także w województwie opolskim. W 2005 roku takich dokumentów wydano na Opolszczyźnie 113, a w 2008 roku było ich ponad osiem razy więcej (977 zezwoleń). Dynamika przyrostu była więc wyższa niż średnio w Polsce. W latach 2009-2010 odnotowano spadek liczby wydanych zezwoleń na pracę do ponad sześciuset w ciągu roku, ale jest to i tak blisko sześć razy więcej niż na początku analizowanego okresu.

⁷ W analizach zarówno dla całego kraju, jak i dla województwa opolskiego nie brano pod uwagę zezwoleń na pracę dla cudzoziemców oddelegowanych do Polski w celu realizacji usług eksportowych.

Obywatele Rosji, Białorusi, Ukrainy, Mołdawii i Gruzji mogą podejmować pracę w Polsce, korzystając, jak już wspomniano, z uproszczonej formuły legalizacji zatrudnienia. Liczba oświadczeń, podobnie jak liczba zezwoleń na pracę, w analizowanym okresie wzrastała (szczegóły zaprezentowano na wykresie 2). W 2007 roku w Polsce zarejestrowano blisko 22 tys. tych dokumentów, podczas gdy w 2009 było ich ponad ośmiokrotnie więcej. W 2010 roku odnotowano niewielki spadek ich liczby, przy czym utrzymywała się ona nadal na wysokim poziomie przekraczającym 180 tys. dokumentów.

Wykres 2

**Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi
wydane w Polsce i w województwie opolskim
w latach 2007-2010**



Źródło: Opracowanie na podstawie danych MPiPS.

W województwie opolskim, podobnie jak w całej Polsce, zwiększała się liczba rejestrowanych oświadczeń. W 2007 roku na Opolszczyźnie zarejestrowano 677 dokumentów, podczas gdy w 2010 było ich prawie pięć razy więcej (3336 oświadczeń).

2. Czynniki blokujące zatrudnianie cudzoziemców według pracodawców oraz zagranicznych pracowników

W kontekście rosnącego zainteresowania korzystaniem z zagranicznej siły roboczej istotne wydaje się być ustalenie barier zatrudnienia obcokrajowców⁸.

⁸ Przeprowadzenie badań właściwych poprzedzono pilotażem, w trakcie którego ustalono katalog czynników zamieszczony w kwestionariuszu badawczym.

Prezentację wyników badań rozpoczęto od zestawienia odpowiedzi udzielonych przez pracodawców (tabela 1).

Tabela 1

**Czynniki utrudniające zatrudnianie cudzoziemców
w opinii pracodawców***

Czynniki utrudniające zatrudnienie cudzoziemców	Wskazania pracodawców			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Skomplikowane warunki formalnoprawne	9	52,9	66	60,6
Wysokie koszty zatrudnienia	2	11,8	9	8,3
Niewystarczająca liczba instytucji pośrednictwa pracy	0	0,0	6	5,5
Bariery językowe i kulturowe	3	17,6	11	10,1
Konieczność przygotowania obcokrajowca do wykonywania zawodu	0	0,0	12	11,0
Inne trudności	0	0,0	3	2,8
Brak trudności	3	17,6	2	1,8

* Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań.

Pracodawcy reprezentujący pierwotny rynek pracy wśród problemów związanych z zatrudnieniem obcokrajowców wymieniali najczęściej skomplikowane warunki formalnoprawne (ponad 52% odpowiedzi – 9 wskazań). Wskazywali także na bariery językowe i kulturowe (17,6% – 3 wskazania) oraz wysokie koszty zatrudnienia cudzoziemca (11,8% – 2 wskazania). Zdaniem trzech osób nie ma żadnych barier i problemów, które utrudniałyby zatrudnianie obcokrajowców.

Dla pracodawców z wtórnego rynku pracy czynnikiem utrudniającym korzystanie z cudzoziemskiej siły roboczej były przede wszystkim, podobnie jak dla respondentów z pierwotnego rynku pracy, skomplikowane warunki formalnoprawne. Ten powód podało ponad 60% pytanym (66 wskazań). Na drugim miejscu wśród barier zatrudnienia cudzoziemców wskazali oni na konieczność przygotowywania obcokrajowca do wykonywania zawodu (11% – 12 wskazań). W ponad 10% odpowiedzi (11 wskazań) za ograniczające zatrudnienie cudzoziemskiej siły roboczej uznano trudności językowe i różnice kulturowe, a w ponad 8% wskazań (8 odpowiedzi) – wysokie koszty zatrudnienia. Wśród czynników blokujących rozwój sfery zatrudnienia zagranicznych pracowników respondenci zwracali uwagę na niewystarczającą liczbę instytucji pośrednictwa pracy – 5,5% (6 wskazań). Tylko dwóch ankietowanych uznało, że nic nie utrudnia im zatrudnienia cudzoziemców.

Z kolei zdaniem zagranicznych pracowników zarówno z pierwotnego, jak i wtórnego rynku pracy największą barierą w podejmowaniu pracy w Polsce są problemy językowe (tabela 2). Wskazało na nie ponad 41% pracujących na

pierwotnym rynku pracy (12 odpowiedzi) oraz ponad 66% zatrudnionych na wtórnym rynku pracy (132 odpowiedzi).

Tabela 2

**Czynniki utrudniające podejmowanie pracy w Polsce
w opinii cudzoziemskich pracowników***

Czynniki utrudniające podejmowanie pracy	Wskazania pracowników			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Problemy językowe	12	41,4	132	66,7
Skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące przy- jazdu i pobytu	6	20,7	30	15,2
Skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące zatrud- nienia	7	24,1	12	6,1
Trudne warunki mieszkano- we	1	3,4	13	6,6
Trudne warunki pracy	0	0,0	16	8,1
Nietolerancja/rasizm	0	0,0	3	1,5
Gorsze traktowanie niż zatrudnionych w firmie Polaków	0	0,0	6	3,0
Trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną	1	3,4	42	21,2
Inne trudności	10	34,5	2	1,0
Brak trudności	5	17,2	16	8,1

* Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań.

Na pierwotnym rynku pracy na drugim miejscu pod względem uciążliwości były wymieniane: biurokracja oraz różnice kulturowo-mentalnościowe (określone jako „inne trudności”). Wskazano na nie aż w 34,5% odpowiedzi (10 wskazań). Ankietowani reprezentujący pierwotny rynek pracy wymieniali m.in. trudności w załatwianiu spraw urzędowych, konieczność wypełniania dużej liczby dokumentów, co dla niektórych z nich, także ze względu na barierę językową, było sporym utrudnieniem. Z kolei w przypadku różnic kulturowych i mentalnościowych respondenci zwracali uwagę m.in. na to, że Polacy są dość zamknięci w sobie i niechętnie nawiązują kontakty (niewykluczone, że takie postrzeganie Polaków wynika także z bariery językowej). Z kolei na skomplikowane formalności dotyczące zatrudnienia wskazano w 24,1% odpowiedzi (7 wskazań), a na złożone procedury dotyczące przyjazdu i pobytu – w 20,7% odpowiedzi (6 wskazań). W 3,4% udzielonych odpowiedzi (1 wskazanie) badani zwracali uwagę na trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną oraz na złe warunki mieszkaniowe. W ponad 17% wskazań (5 odpowiedzi) ankietowani reprezentujący pierwotny rynek pracy stwierdzili, że nie zetknęli się z żadnymi trudnościami podczas pobytu i podejmowania pracy w Polsce.

Pracownicy z wtórnego rynku pracy wskazywali na trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną – 21,2% (42 wskazania). Podejmowanie pracy w Polsce utrudniają im także skomplikowane procedury dotyczące przyjazdu i pobytu – 15,2% (30 wskazań). W ponad 8% odpowiedzi (16 wskazań) ankietowani zwracali uwagę na trudne warunki pracy, w 6,6% (13 wskazań) – na złe warunki mieszkaniowe, a w 6,1% wskazań (12 odpowiedzi) – na skomplikowane i kosztowne procedury dotyczące zatrudnienia. Na gorsze traktowanie obcokrajowców niż rodzimych pracowników wskazano w 6 udzielonych odpowiedziach, na nietolerancję i rasizm – w 3 odpowiedziach, a innych trudności dotyczyły 2 odpowiedzi. Ponad 8% badanych (16 wskazań) stwierdziło, że nie spotkali się z żadnymi czynnikami utrudniającymi im pobyt i podejmowanie pracy w Polsce.

3. Czynniki stymulujące zatrudnienie cudzoziemców zgłaszane przez pracodawców i pracowników

Jednym z celów badania było uzyskanie informacji dotyczących postulatów zmian w zakresie podejmowania pracy przez cudzoziemców, a więc czynników, które mogłyby stymulować to zatrudnienie (tabela 3).

Tabela 3

Propozycje zmian w zakresie zatrudniania obcokrajowców zgłaszane przez pracodawców*

Propozycje zmian	Wskazania pracodawców			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Skrócenie okresu oczekiwania na wizy	0	0,0	17	22,4
Ograniczenie formalności w Polsce	4	26,7	33	43,5
Rozwój sfery pośrednictwa pracy	0	0,0	0	0,0
Pełne otwarcie polskiego rynku pracy	2	13,3	3	3,9
Brak odpowiedzi	9	60,0	7	9,2
Inna odpowiedź	0	0,0	9	11,8

* Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań.

Pracodawcy reprezentujący pierwotny rynek pracy wśród zgłaszanych propozycji zmian mogących ułatwić zatrudnianie cudzoziemców wskazywali najczęściej na ograniczenie formalności w Polsce – 27,7% odpowiedzi. Chcieliby także pełnego otwarcia polskiego rynku pracy (2 odpowiedzi). Większość ankietowanych, bo 60%, nie udzieliła żadnej odpowiedzi na zadane pytanie (9 na 15 badanych). Wynika to zapewne ze specyfiki tego segmentu i struktury respondentów – dominujący był udział zatrudniających cudzoziemców pocho-

dzących z państw Unii Europejskiej, a więc niepotrzebujących formalnej zgody polskich władz administracyjnych na podjęcie legalnej pracy.

Z kolei badani pracodawcy reprezentujący wtórny rynek pracy zdecydowanie – bo w ponad 43% wskazań (33 odpowiedzi) – postulowali uproszczenie przepisów prawnych obowiązujących podczas legalizacji pobytu i zatrudnienia cudzoziemców. Na drugim miejscu, biorąc pod uwagę liczbę odpowiedzi, znalazło się skrócenie okresu oczekiwania na wizy (22,4% – 17 wskazań). Zaledwie niecałe 4% respondentów (3 osoby) reprezentujących wtórny rynek pracy chciałoby całkowitego otwarcia polskiego rynku pracy. Ponadto wśród tzw. innych odpowiedzi (11,8% – 9 wskazań) ankietowani zwracali uwagę na trudności, z którymi spotykają się przy rozliczeniach podatkowych zatrudnianych przez siebie osób.

Badania miały również na celu uzyskanie informacji dotyczących propozycji zmian, które ułatwiłyby cudzoziemcom podejmowanie zatrudnienia w Polsce (tabela 4).

Tabela 4

Propozycje zmian ułatwiających podejmowanie pracy w Polsce*

Propozycje zmian	Wskazania pracowników			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Krótszy czas oczekiwania na wizę	4	13,8	42	21,2
Zniesienie wiz	1	3,4	17	8,6
Rozwój sfery pośrednictwa pracy	0	0,0	36	18,2
Pełne otwarcie polskiego rynku pracy	3	10,3	2	1,0
Ograniczenie formalności przy staraniu się o pracę	2	6,9	21	10,6
Uproszczenie odpraw na granicy	0	0,0	8	4,0
Lepsza komunikacja publiczna	4	13,8	0	0,0
Więcej informacji w języku angielskim w miejscach publicznych	4	13,8	0	0,0
Mniej biurokracji	8	27,6	0	0,0
Zmiana mentalności ludzi	2	6,9	0	0,0
Inna zmiana	2	6,9	6	3,0

* Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: Opracowanie na podstawie wyników badań.

Blisko jedna trzecia zatrudnionych na pierwotnym rynku pracy wskazywała (8 odpowiedzi), że pracę w Polsce ułatwiłoby im zmniejszenie obciążeń natury formalnej (biurokracji). Ponadto (po 13,8% – 4 wskazania) cudzoziemcy oczekiwaliby poprawy systemu komunikacji publicznej oraz zwiększenia liczby informacji w miejscach publicznych w języku angielskim (na przystankach autobusowych, na dworcach, w urzędach itp.). Czterech ankietowanych chciałoby skrócenia czasu oczekiwania na wizy, a trzech badanych proponowało pełne otwarcie rynku pracy. Na kolejnych miejscach pod względem liczby odpowiedzi

znalazły się: ograniczenie formalności związanych z podejmowaniem zatrudnienia (6,9% – 2 wskazania), zmiana mentalności ludzi (6,9% – 2 wskazania) i zniesienie wiz (3,4% – 1 wskazanie). Blisko w 7% odpowiedzi (2 wskazania) podawano inne zmiany. Wśród nich proponowano m.in. obniżenie cen wynajmu mieszkań i zwiększenie dostępności kredytów mieszkaniowych dla cudzoziemców. Żaden z respondentów reprezentujących pierwotny rynek pracy nie zaproponował uproszczenia odpraw na granicy. Zmiany wskazywane przez tę grupę respondentów dotyczyły głównie ułatwień związanych z codziennym życiem w Polsce, a w mniejszym zakresie odnosiły się do podejmowania zatrudnienia.

Nieco inne oczekiwania mieli ankietowani reprezentujący wtórny rynek pracy. Najczęściej postulowaną przez nich zmianą było skrócenie czasu oczekiwania na wizy – 21,2% odpowiedzi (42 wskazania). Należy zauważyć, że dość liczna grupa zagranicznych pracowników chciałaby rozwoju sfery pośrednictwa pracy (ponad 18% – 36 wskazań) oraz ograniczenia formalności związanych z podejmowaniem zatrudnienia (10,6% – 21 odpowiedzi). Ponadto proponowano zniesienie wiz (8,6% – 17 wskazań), uproszczenie odpraw na granicy (4% – 8 wskazań) oraz pełne otwarcie polskiego rynku pracy (1% – 2 wskazania). Wśród innych zmian (3% – 6 odpowiedzi) wskazanych przez badanych najczęściej pojawiała się propozycja zwiększenia dostępu do informacji o ofertach pracy.

Podsumowanie

Przeprowadzone badania umożliwiły ustalenie, że dla pracodawców z pierwotnego i wtórnego rynku pracy główną barierą zatrudniania cudzoziemskiej siły roboczej są skomplikowane warunki formalnoprawne. Reprezentujący pierwotny rynek pracy wskazywali na konieczność m.in. spełnienia wielu formalności związanych z potwierdzeniem kwalifikacji cudzoziemców, co wynika z faktu, że zatrudnienie w tej sferze znajdują m.in. nauczyciele i personel medyczny. Dla pracodawców z wtórnego rynku pracy problem stanowią formalności związane z legalizacją zatrudnienia i pobytu cudzoziemskiego pracownika (np. uzyskanie zezwolenia na pracę, meldunek).

Najczęściej wskazywaną przez cudzoziemców trudnością były problemy językowe (nieznajomość lub niewystarczająca znajomość języka polskiego), co na pierwotnym rynku pracy utrudnia swobodne funkcjonowanie w społeczeństwie (trudność w znalezieniu mieszkania, załatwieniu formalności w urzędzie, korzystaniu z placówek kulturalnych). Dla zatrudnionych na wtórnym rynku pracy nieznajomość języka (lub niewystarczająca znajomość) nierzadko utrudniała podejmowanie obowiązków zawodowych.

Wśród propozycji zmian, jak wynika z przeprowadzonego badania, pracodawcy reprezentujący obie sfery rynku pracy na pierwszym miejscu stawiali

ograniczenie formalności, natomiast cudzoziemcy z pierwotnego rynku pracy wskazywali na ograniczenie biurokracji, a z wtórnego rynku pracy oczekiwaliby skrócenia okresu oczekiwania na wizy.

Wobec niekorzystanych prognoz demograficznych oraz zmian w strukturze wykształcenia społeczeństwa, Polska stoi przed wyzwaniem, jakim może się stać konieczność korzystania z zagranicznej siły roboczej. Prowadzenie badań związanych z imigracją zarobkową do Polski i wypracowanie mechanizmów, które umożliwią obcokrajowcom podejmowanie zatrudnienia w Polsce oraz przyczynią się do tego, aby ich obecność na rynku pracy była korzystna dla społeczeństwa przyjmującego, wydaje się więc być potrzebne.

**BLOCKING AND STIMULATING FACTORS OF THE EMPLOYMENT
OF FOREIGNERS IN POLAND IN THE OPINION OF EMPLOYERS
AND FOREIGN WORKERS (FINDINGS FROM RESEARCH CONDUCTED
IN THE OPOLE VOIVODESHIP)**

Summary

In view of the challenges faced by the Polish labour market and the growing role of foreign labour force, it seems to be necessary to verify the factors stimulating and hindering the use of foreign workers. This article aims to present the factors from the perspective of employers and employees. Establishment of incentives for employment and impede the use of foreign labour force is crucial in the perspective that may appear on the Polish labour market. Already is observed a lack of manpower in certain industries and occupations (e.g. construction, agriculture), which is related to one side of the international migration of native labour force, on the other by mismatch of skills of Polish workers to labor market needs. The article uses the results of studies conducted in the Opole Voivodeship among employers of foreigners and among foreign workers. Employers as barriers of employment of foreigners pointed formal and legal conditions. However, for foreigners the biggest hurdle was the lack of knowledge of Polish language. Among the demands of changes that may facilitate the use of foreign workers, employer pointed reduce of formality and foreigners have mentioned whiling away the time needed for obtaining visa.

CZĘŚĆ III

EDUKACJA I INFORMATYZACJA

Monika Wawer

**Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji
w Lublinie**

Piotr Muryjas

Politechnika Lubelska

EDUKACYJNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY W BRANŻY IT NA PRZYKŁADZIE LUBELSZCZYZNY

Wprowadzenie

Branża technologii informatycznych (IT) to jeden z najbardziej dynamicznie rozwijających się obszarów zarówno światowej, jak i polskiej gospodarki. Szybki wzrost rynku IT oznacza duże zapotrzebowanie na specjalistów w tej dziedzinie. Doskonale wykształcona kadra informatyków buduje wizerunek Polski jako kraju, w którym warto lokować centra usług wspólnych, centra kompetencyjne czy też research&development. W konsekwencji realizacji takich strategii, w Polsce będzie powstawało wiele nowych miejsc pracy dla specjalistów branży IT, ale będą także rosły wymagania w zakresie kompetencji posiadanych przez kandydatów ubiegających się o zatrudnienie.

W procesie rekrutacji i selekcji pracowników dział personalny wykorzystuje modele kompetencyjne, które obowiązują w firmie i służą w późniejszych etapach zarządzania zasobami ludzkimi do oceny pracy zatrudnionej kadry¹.

Budowanie takich modeli jest związane z określeniem czterech typów kompetencji pracowników. Są to:

- kompetencje poznawcze – wiążą się ze zdolnością do uczenia się, rozumienia i zapamiętywania,
- kompetencje funkcjonalne (inaczej techniczne lub „twarde”) – związane z wykonywaniem danego zawodu czy pracą na określonym stanowisku,
- kompetencje społeczne (inaczej behawioralne lub „miękkie”) – dotyczą sfery kontaktów z innymi ludźmi (np. łatwość i chęć nawiązywania kontaktów, zdolność do współpracy, dążenie do wspólnych celów),

¹ Pojęcie kompetencji, modeli kompetencyjnych oraz ich wykorzystanie w organizacji zostało szczegółowo opisane w książce T. Oleksyn: Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka. Oficyna Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010.

– metakompetencje, które wiążą się z jednej strony ze zdolnością do uczenia się, z drugiej – z umiejętnością radzenia sobie w warunkach niepewności².

Proces doboru kadr, realizowany na obecnym rynku pracy, wymaga od pracowników posiadania zarówno kompetencji technicznych, tzn. wiedzy i doświadczenia zawodowego, jak i behawioralnych, związanych z „zachowaniem się” w pracy³. Przykładem tych kompetencji jest umiejętność rozwiązywania problemów, pracy w zespole, negocjacji czy komunikacji interpersonalnej. Właśnie ta grupa kompetencji „miękkich” zaczyna mieć coraz większe znaczenie przy poszukiwaniu i utrzymaniu dotychczasowej pracy.

Analiza ogłoszeń prasowych, zawierających opis wymagań rynku pracy względem kandydatów z branży IT, wyraźnie wskazuje na coraz większą koncentrację uwagi pracodawców nie tylko na wiedzy i doświadczeniu tych specjalistów, ale także na ich kompetencjach społecznych.

Wyniki analiz 150 ogłoszeń o pracę, umieszczonych na portalu monsterpolska.pl, pokazują, że wymaganiem najczęściej stawianym przed kandydatami w branży IT (w 85% ogłoszeń) jest specjalistyczna wiedza techniczna, a szczególnie znajomość systemów operacyjnych, programów czy języków programowania⁴. Dla pracodawców równie ważne jest doświadczenie w pracy. Jest ono wymagane w 65% przypadków.

Jednak coraz wyraźniej jest dostrzegalne oczekiwanie od kandydatów posiadania kompetencji „miękkich”. W 40% ogłoszeń przed kandydatami są stawiane takie wymagania, jak: samodzielność oraz zdolność analitycznego myślenia. Pożądana jest również orientacja na rozwój i osiągnięcie celów (30%) oraz umiejętność pracy zespołowej (20%).

Dodatkowo w 35% ofert zatrudnienia, wśród wymogów niezbędnych do spełnienia przez kandydatów, wymienia się: otwartość, łatwość nawiązywania kontaktów i wysoko rozwinięte zdolności komunikacyjne⁵.

Kompetencje „miękkie”, wymieniane w opisach wymagań, w bezpośredni sposób wynikają z modeli kompetencyjnych obowiązujących pracowników danej firmy. Interesująca może być prezentacja kompetencji wymaganych w dwóch światowych firmach związanych z branżą IT, tzn. IBM oraz Motorola (tabela 1).

Umiejętności komunikowania się, praca zespołowa, kreatywność i niekonwencjonalne myślenie oraz przewodzenie zespołom to kompetencje, które powtarzają się na prezentowanych listach.

² F. Delamare Le Deist, J. Winterton: What Is Competence? „Human Resource Development International”, March 2005, Vol. 8, No. 1, s. 39.

³ S. Whiddett, S. Hollyforde: Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 71.

⁴ Witryna internetowa <http://monster.netpr.pl/pr/192587/praca-w-it-nie-tylko-dla-cichych-i-skromnych> [dostęp: 31.08.2011].

⁵ Monster Worldwide Polska Sp. z o.o. to część największego na świecie serwisu kariery monster.com. W Polsce firma jest obecna od 1999 roku, wcześniej jako jobpilot.pl.

Tabela 1

Przykłady list kompetencji firmowych

IBM	Motorola
– Niekonwencjonalne myślenie – Motywacja do osiągnięć – Przewodzenie zespołom – Umiejętność bezpośredniego wyrażania myśli – Praca w zespole – Zdecydowanie i podejmowanie decyzji – Osobiste zaangażowanie	– Myślenie logiczne i analityczne – Planowanie i ustalanie priorytetów – Kreatywność i inicjatywa – Umiejętności związane z komunikacją – Praca w zespole – Przewodzenie – Pewność siebie w sytuacjach stresujących

Źródło: Ch. Woodruffe: Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 105.

Niestety, biorąc pod uwagę programy kształcenia akademickiego na kierunkach informatycznych, kompetencje te są rozwijane w bardzo niewielkim zakresie. Wniosek taki można sformułować po analizie programów kształcenia na kierunku Informatyka w polskich uczelniach⁶. Przedmioty rozwijające kompetencje „miękkie” rzadko znajdują się w programach studiów. Często są realizowane jedynie w formie wykładowej, traktowane jako wypełnienie wolnych godzin w siatkach programowych lub pojawiają się jako przedmioty fakultatywne (o nazwie społeczno-humanistyczne), które dla studentów z „umysłami ścisłymi” są zazwyczaj mało interesujące. Jeśli jednak znajdują się w planie studiów, to liczba godzin przewidzianych na te przedmioty jest z punktu widzenia wymagań stawianych przez rynek pracy wysoce niewystarczająca.

Zaprezentowane podejście uczelni do rozwijania kompetencji „miękkich” u studentów informatyki nie zachęca ich do poważnego traktowania zajęć z tego zakresu, a dla pracodawców absolwent bez takich kompetencji nie daje gwarancji umiejętności pracy w zespole czy sprawnego rozwiązywania konfliktów, a więc nie jest wystarczająco interesującym kandydatem do zatrudnienia.

W opisaney sytuacji warto zatem postawić pytanie: Czy w procesie edukacji na kierunku Informatyka studenci nabywają i rozwijają zarówno kompetencje funkcjonalne, jak i społeczne? Czy kandydaci do pracy są świadomi, jakie są obecnie wymagania pracodawców na rynku pracy? W celu udzielenia odpowiedzi na te pytania autorzy artykułu przeprowadzili badania ankietowe.

⁶ Autorzy poddali analizie programy kształcenia na kierunku Informatyka w kilkunastu polskich uczelniach, w tym szczegółowo w 7 uczelniach publicznych i niepublicznych zlokalizowanych na terenie Lubelszczyzny.

1. Cel badań i hipotezy badawcze

Celem nadrzędnym badań było przeprowadzenie analizy, czy edukacja akademicka specjalistów branży IT umożliwia zdobycie kompetencji zgodnych z oczekiwaniami pracodawców i umożliwiającymi skuteczne wejście na rynek pracy⁷. Dla zrealizowania wyznaczonego celu istotne było przeprowadzenie badań w dwóch grupach respondentów.

Pierwsza grupa, która została poddana badaniu, to pracodawcy – kadra kierownicza i właściciele firm, oferujący zatrudnienie na stanowiskach pracy w branży IT na Lubelszczyźnie. Wybór takiej grupy respondentów powinien pozwolić zdiagnozować, jakie są opinie pracodawców odnoszące się do wiedzy i umiejętności niezbędnych do podjęcia pozytywnej decyzji o zatrudnieniu specjalisty w branży IT (wymaganych zarówno w obszarze kompetencji funkcjonalnych, jak i społecznych).

Drugą grupę stanowili studenci ostatnich lat studiów (pierwszego i drugiego stopnia) kierunku Informatyka z uczelni publicznych i niepublicznych zlokalizowanych na Lubelszczyźnie. Celem badania tej grupy było zebranie opinii dotyczących oceny profilu edukacji informatycznej i nieinformatycznej oraz przygotowania zawodowego do wejścia na rynek pracy w branży IT.

Przeprowadzone porównania rezultatów badań w obu grupach powinny określić szanse dla absolwentów kierunków informatycznych na skuteczne wejście na rynek pracy.

Dla zrealizowania celu badawczego zostały postawione następujące hipotezy badawcze:

- H1: Pracodawcy z branży IT oczekują od kandydatów do pracy posiadania kompetencji społecznych.
- H2: Kompetencje społeczne posiadane przez kandydatów do pracy w branży IT są przez pracodawców oceniane jako rozwinięte w niewystarczającym stopniu.
- H3: Studenci kierunku Informatyka są świadomi znaczenia kompetencji społecznych, przydatnych do pracy w branży IT i wymaganych przez pracodawców na rynku pracy.
- H4: Programy studiów nie zapewniają studentom rozwoju kompetencji społecznych w stopniu ich satysfakcjonującym.

Hipoteza pierwsza i druga jest związana z badaniami przeprowadzonymi w grupie pracodawców, a hipoteza trzecia i czwarta odnosi się do badania pracobiorców.

⁷ Listę kompetencji wybranych do prezentowanych badań opracowano na podstawie analizy programów studiów na kierunku Informatyka oraz modeli kompetencyjnych firm z branży IT opisanych w literaturze przedmiotu.

W obu grupach poddanych analizie respondenci zostali wybrani w sposób losowy, co powinno zapewnić wysoką wiarygodność uzyskanych rezultatów. Autorzy mają jednak świadomość, że próba badawcza, zarówno w grupie pracodawców, jak i pracobiorców, nie była wystarczająco liczna do sformułowania wniosków ogólnych. Uzyskane wyniki mogą jednak stanowić inspirację do dalszych analiz łączących problematykę kształcenia akademickiego z wymaganiami współczesnego rynku pracy.

2. Metoda i narzędzie badawcze oraz charakterystyka respondentów

W badaniach wykorzystano metodę ankietową. Narzędziem badawczym były dwa różne kwestionariusze ankietowe skierowane do dwóch grup respondentów: do pracodawców działających na Lubelszczyźnie oraz do pracobiorców, tj. studentów kierunku Informatyka w szkołach wyższych znajdujących się na terenie Lubelszczyzny.

Ankieta skierowana do pracodawców obejmowała pytania dotyczące wiedzy i umiejętności kształtowanych na studiach na kierunku Informatyka oraz ich znaczenia dla pracodawców poszukujących pracownika w branży IT.

Wśród 42 zbadanych pracodawców, respondenci reprezentowali głównie firmy branży usługowej (67%), zatrudniające od 50 do 249 osób (35%), zlokalizowane w miastach od 50 tys. do 200 tys. mieszkańców. Osoby, które wypełniały ankietę, zajmowały stanowisko kierownicze (87%) lub były właścicielami firmy (13%). Wśród nich przeważali respondenci z doświadczeniem zawodowym od 7 do 12 lat (68%).

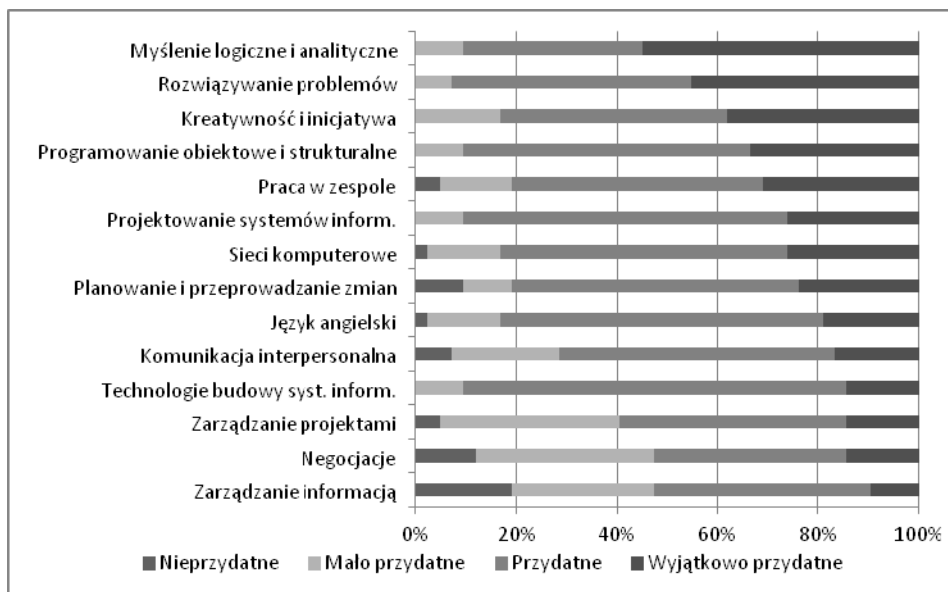
W ankiecie skierowanej do pracobiorców postawiono pytania o to, jaka jest przydatność wiedzy i umiejętności zdobytych w toku studiów do pracy w branży IT poprzez określenie znaczenia tej wiedzy i umiejętności dla pracodawców, którzy poszukują kandydatów do zatrudnienia w tej branży. W pytaniu drugim zdiagnozowano, w jakim stopniu program studiów umożliwiał studentom zdobycie wiedzy i umiejętności w wybranych obszarach edukacji. Nawiązano tu do kompetencji „twardych” i „miękkich” absolwenta kierunku Informatyka. Ostatnie pytanie miało na celu pozyskanie ogólnej opinii, czy program studiów umożliwia zdobycie wiedzy i umiejętności pozwalających na skuteczne wejście na rynek pracy.

W grupie pracobiorców w badaniach wzięło udział 104 studentów kształcących się w trybie stacjonarnym (64%) i niestacjonarnym (36%). W grupie tej przeważali mężczyźni (87%), osoby zamieszkujące miasta powyżej 200 tys. mieszkańców (36%). Respondenci z uczelni publicznych stanowili 52% osób badanych. Podejmowanie działań związanych z poszukiwaniem zatrudnienia, a przez to kontakt z rynkiem pracy deklarowało 67% ankietowanych.

3. Wyniki przeprowadzonych badań

Część A. Wyniki badania pracodawców

Badanie pracodawców pozwoliło stwierdzić, że wśród kluczowych kompetencji, które w ich opinii powinni posiadać kandydaci do pracy w branży IT, znajdują się: rozwiązywanie problemów (93%)⁸, myślenie logiczne i analityczne (90%), kreatywność i inicjatywa (83%) oraz umiejętność pracy zespołowej (81%). Istotne jest zwrócenie uwagi, że na pięciu najwyższych pozycjach znajdują się kompetencje należące do grupy „miękkich”, a tylko jedna – programowanie obiektowe i strukturalne (90%) – to wiedza z zakresu informatyki, która reprezentuje obszar „twardy” (rysunek 1). Na dalszych pozycjach, ale również z wysokim udziałem procentowym, znalazły się: planowanie i przeprowadzanie zmian (81%) oraz komunikacja interpersonalna (71%).



Rys. 1. Przydatność kompetencji funkcjonalnych i społecznych w pracy w branży IT (w opinii pracodawców)

Źródło: Wyniki badań własnych.

Przedstawiony układ opinii pracodawców o przydatności poszczególnych kompetencji do pracy w branży IT wskazuje, że dostrzegają oni znaczenie kompetencji społecznych w profilu absolwenta kierunku Informatyka, co stanowi potwierdzenie pierwszej hipotezy badawczej.

⁸ W nawiasach podano łączny rezultat uzyskany w wyniku dodania udziału procentowego odpowiedzi „przydatne” oraz „wyjątkowo przydatne”.

W celu zweryfikowania drugiej hipotezy poproszono pracodawców o ocenę, jaki jest rzeczywisty poziom kompetencji oferowanych na rynku pracy przez kandydatów poszukujących zatrudnienia w branży IT. Rezultaty pokazują, że najwyższy poziom kompetencji kandydatów został wskazany przy takich obszarach, jak: projektowanie systemów informatycznych (79%)⁹, programowanie obiektowe i strukturalne (76%), technologie budowy systemów informatycznych (71%) i sieci komputerowe (69%) (rysunek 2). Obszary te reprezentują kompetencje funkcjonalne. Oznacza to, że z punktu widzenia meritum stanowiska pracy studia na kierunkach informatycznych dobrze przygotowują do wykonywania zawodu informatyka. Warto zwrócić uwagę na wysoki poziom zadowolenia pracodawców ze znajomości języka angielskiego przez kandydatów (71%). Niestety, kompetencje społeczne, które podlegały weryfikacji w tym obszarze badań, znajdują się na dalszych pozycjach omawianej listy: komunikacja interpersonalna (48%), kreatywność i inicjatywa (38%), praca w zespole (38%) oraz rozwiązywanie problemów (33%).



Rys. 2. Poziom kompetencji funkcjonalnych i społecznych kandydatów do pracy w branży IT (w opinii pracodawców)

Źródło: Wyniki badań własnych.

Zaprezentowany rozkład opinii pracodawców, oceniających posiadanie przez kandydatów do pracy w branży IT kompetencji społecznych, potwierdza drugą hipotezę badawczą.

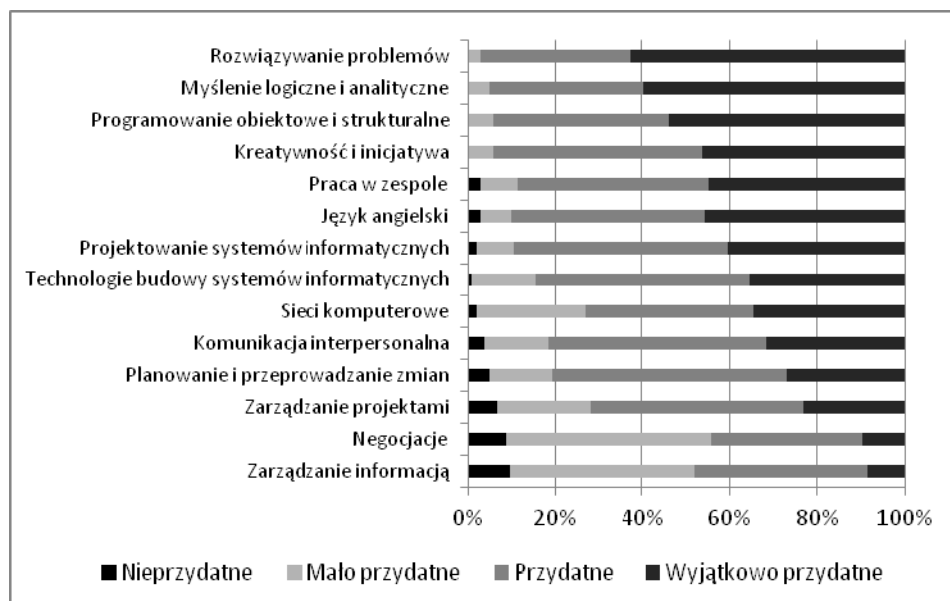
⁹ W nawiasach podano łączny rezultat uzyskany w wyniku dodania udziału procentowego odpowiedzi „wysoki” oraz „przeciętny”.

Część B. Wyniki badania pracobiorców

W celu potwierdzenia dwóch kolejnych hipotez przeprowadzono badanie w grupie studentów.

Pierwsze pytanie ankiety dotyczyło przydatności do pracy w branży IT różnych kompetencji nabywanych w toku studiów, które można zakwalifikować do grupy kompetencji funkcjonalnych i społecznych.

Oczywiste były odpowiedzi potwierdzające wysoką przydatność wiedzy i umiejętności w zakresie kompetencji funkcjonalnych, takich jak: programowanie obiektowe i strukturalne (94%)¹⁰, projektowanie systemów informatycznych (89%), technologie budowy systemów informatycznych (85%). Tak wysoka ocena przydatności kompetencji funkcjonalnych w tym zestawieniu pokrywa się z wcześniej już omówionym rozkładem odpowiedzi udzielonych przez pracodawców. Interesujące były opinie respondentów podkreślające wysoką przydatność dla pracodawców takich kompetencji, jak: rozwiązywanie problemów (97%), kreatywność i inicjatywa (94%), praca zespołowa (89%), komunikacja interpersonalna (82%) oraz planowanie i przeprowadzanie zmian (81%) (rysunek 3). Wyniki te potwierdzają słuszność trzeciej hipotezy, że studenci kierunku Informatyka są świadomi znaczenia i przydatności kompetencji społecznych wymaganych przez pracodawców w branży IT.



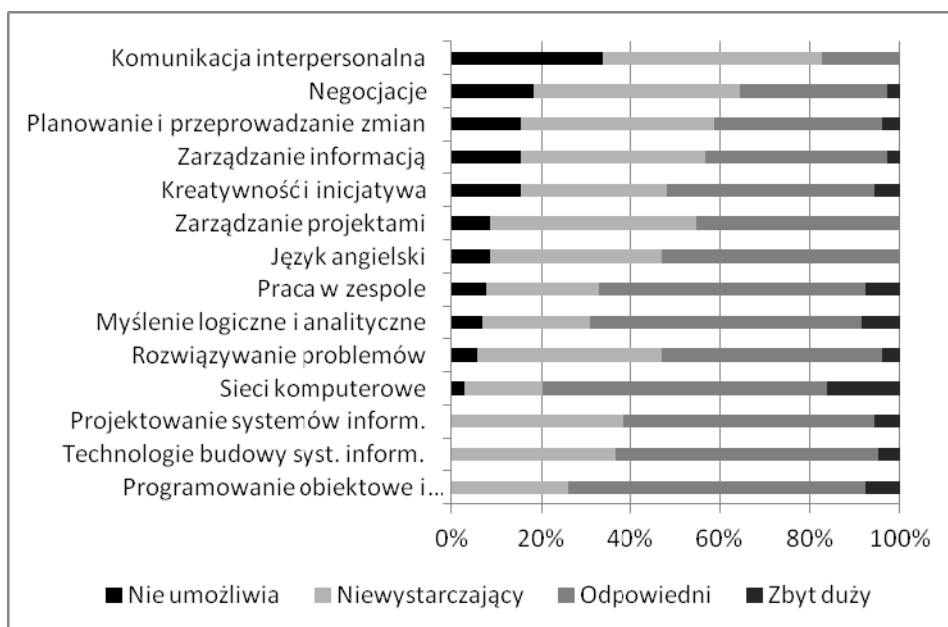
Rys. 3. Przydatność kompetencji funkcjonalnych i społecznych do pracy w branży IT z punktu widzenia pracodawców w opinii studentów

Źródło: Wyniki badań własnych.

¹⁰ W nawiasach podano łączny rezultat uzyskany w wyniku dodania procentowego odpowiedzi „przydatne” oraz „wyjątkowo przydatne”.

Kluczowe dla zweryfikowania czwartej hipotezy badawczej było umieszczenie w ankiecie pytania o to, w jakim stopniu programy studiów umożliwiają respondentom rozwój kompetencji społecznych (rysunek 4).

Na najwyższych pozycjach prezentowanego wykresu są umieszczone te kompetencje, które w opinii respondentów nie są rozwijane w programach studiów lub są rozwijane w stopniu niewystarczającym. Są to właśnie kompetencje społeczne: komunikacja interpersonalna (83%)¹¹, negocjacje (64%), planowanie i przeprowadzanie zmian (59%) oraz kreatywność i inicjatywa (48%). Rezultat ten pozytywnie weryfikuje czwartą hipotezę badawczą.



Rys. 4. Stopień, w jakim program studiów umożliwiał rozwój kompetencji funkcjonalnych i społecznych do pracy w branży IT w opinii studentów

Źródło: Wyniki badań własnych.

Należy zauważyć, że poziom satysfakcji z rozwoju w toku studiów kompetencji funkcjonalnych jest wysoki. Wskaźniki braku zadowolenia z wiedzy i umiejętności w tym zakresie są znacznie niższe niż przy kompetencjach społecznych: sieci komputerowe (20%), programowanie obiektowe i strukturalne (26%), technologie budowy systemów informatycznych (37%) oraz projektowanie systemów informatycznych (38%).

Pytanie ostatnie, podsumowujące powyższe rezultaty badań, dotyczyło wyrażenia przez respondentów ogólnej opinii, czy program studiów umożliwia

¹¹ W nawiasach podano łączny rezultat uzyskany w wyniku dodania udziału procentowego odpowiedzi „nie umożliwia” oraz „niewystarczający”.

zdobycie wiedzy i umiejętności pozwalających na skuteczne wejście na rynek pracy. Odpowiedzi „zdecydowanie tak” udzieliło 3% badanych, a „raczej tak” – 58% osób, 12% ankietowanych nie miało zdania na ten temat. Opinię, że program studiów „raczej nie” umożliwia takiego wejścia na rynek pracy, prezentuje 18% respondentów. Pozostałe 9% wyraża pogląd, że program studiów „zdecydowanie nie” jest zbieżny z wymaganiami pracodawców. Wynik ten świadczy o tym, że ponad 1/4 badanych ma wątpliwości co do użyteczności na rynku pracy kompetencji zdobytych w toku studiów.

Podsumowanie

Współczesny rynek pracy wymaga od absolwentów szkół wyższych rozległej wiedzy i różnorodnych kompetencji. Ogromnego znaczenia nabierają już nie tylko kompetencje funkcjonalne, ale także kompetencje społeczne wymagane do pracy w zespołach, efektywnego komunikowania się w firmach, twórczego rozwiązywania problemów i skutecznego działania. W tym kontekście szczególnie ważne staje się uświadomienie nauczycielom akademickim, że wiedza techniczna z przedmiotów zawodowych może być dla studenta mało użyteczna, jeśli nie będzie umiał jej zaprezentować przed pracodawcą, klientem lub współpracownikiem, nie wykorzystując do tego odpowiednich kompetencji społecznych. Problem ten nabiera szczególnego znaczenia w kształceniu na kierunkach informatycznych, na których zwraca się uwagę na „programowanie”, „technologie”, „systemy”, „narzędzia”, a lekceważy umiejętności niezbędne do ich wdrażania i wykorzystywania.

Wyniki przedstawionych badań wskazują, że pracodawcy i pracownicy są zgodni w ocenie istotnego znaczenia kompetencji „miękkich” w pracy w branży IT, jednak programy kształcenia na kierunku Informatyka nie są do tego odpowiednio dostosowane. Przy dokonywaniu ich ewentualnych modyfikacji warto przyjąć założenie, że kompetencje „miękkie” powinny być kształtowane nie tylko na przedmiotach specjalnie temu poświęconych, ale także w czasie wszystkich innych zajęć.

Podsumowując, warto byłoby dokonać szczegółowej analizy siatek programowych i programów studiów kierunków informatycznych pod kątem wprowadzenia do nich wspomnianych wcześniej modyfikacji, które uwzględniają dodatkowo istotne wymogi dotyczące sylwetki absolwenta szkoły wyższej zawarte w strategii wdrażania w uczelniach Krajowych Ram Kwalifikacyjnych¹².

¹² Witryna internetowa Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego: <http://www.nauka.gov.pl/finansowanie/fundusze-europejskie/program-operacyjny-kapital-ludzki/krajowe-ramy-kwalifikacji/> [dostęp: 15.08.2011].

EDUCATIONAL DETERMINANTS OF THE LABOUR MARKET IN THE IT INDUSTRY ON EXAMPLE OF THE LUBELSKIE REGION

Summary

The modern job market requires higher education graduates wide knowledge and various skills. Great importance have not only functional competence, directly related to the field of study of graduates, but also social skills necessary to work in teams, communicate effectively in business, creative problem solving and effective activities.

The article presents the analysis of the role of social skills required in the labor market in the IT industry. It includes the results of questionnaire surveys conducted by the authors in two groups of respondents – employers and employees. The opinions of senior executives and business owners operating in the Lubelskie region, and students enrolled in Computer Science field of study in Lubelskie region universities have been analysed.

OCZEKIWANIA RYNKU PRACY WOBEĆ ABSOLWENTÓW SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH W KONTEKŚCIE WAHAŃ DEMOGRAFICZNYCH NA PRZYKŁADZIE POWIATU KĘDZIERZYŃSKO-KOZIELSKIEGO

Wprowadzenie

Analiza sytuacji oświatowej, a w szczególności szkolnictwa zawodowego w powiecie kędzierzyńsko-kozielskim jest coraz bardziej niezbędna. Jednym z problemów jest spadek liczby uczniów w szkołach, który będzie się pogłębiał, by około 2018 roku osiągnąć maksimum. Wszystkie statystyki prowadzone przez odpowiednie władze powiatowe, gminne oraz Główny Urząd Statystyczny notują tendencję spadkową. Infrastruktura szkół podstawowych, gimnazjalnych i średnich jeszcze kilka lat temu była przygotowana na przyjęcie kilkakrotnie większej liczby uczniów klas pierwszych niż w dniu dzisiejszym. Dziś niż demograficzny stanowi poważny problem dla organów prowadzących szkoły podstawowe i gimnazja, lecz w następnej kolejności zagrozi też szkołom średnim.

Niniejszy artykuł stanowi analizę realiów kształcenia zawodowego w powiecie kędzierzyńsko-kozielskim. Powstał on na podstawie analizy demograficznej populacji oraz zestawienia najpopularniejszych zawodów i szkół z oczekiwaniami rynku pracy. Wskazano również zawody deficytowe.

Aby całościowo rozpoznać problem, konieczne wydaje się rozpoznanie powiatowego rynku pracy, liczby placówek w powiecie oraz kierunków i poziomów kształcenia, jakie są oferowane dla zaspokojenia zapotrzebowania rynku. Zawody i poziomy kompetencji najbardziej pożądane były podmiotem badań, do których odwołuje się autor.

Demograficzny aspekt kształcenia

Problem spadku liczebności populacji Opolszczyzny staje się coraz bardziej dotkliwy dla harmonijnego rozwoju gospodarki regionu. Obejmuje on nie

tylko zagadnienia oświaty, ale także inne problemy powiązane z kadrami dla przemysłu i usług. Jak już wspomniano, dane statystyczne wskazują spadek liczby ludności. Będzie się on pogłębiał nie tylko wskutek niskiej liczby narodzin, ale także w związku z migracją zarobkową bądź edukacyjną poza województwo opolskie. Kontynuowanie nauki poza ośrodkiem opolskim zadeklarowało 44,3% uczniów ze szkół ponadgimnazjalnych, chęć wyjazdu za granicę zadeklarowało 58% absolwentów szkół (niezależnie od kierunku czy poziomu edukacji), w tym na stałe 13,4%, „na jakiś czas” 35,0%, a 15,8% – „na krótko”¹. Tendencje te są również widoczne na terenach wiejskich, wobec czego i zasoby osób pracujących na wsi będą maleć. Statystykę demograficzną określającą spadek liczby ludności w miejscowościach powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego zawarto w tabeli 1.

Tabela 1

Prognoza demograficzna ludności w większych miejscowościach powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego (liczby bezwzględne)

Lata Miejscowość	2002	2010	2015	2020	Zmiana załudnienia 2002-2015 (2002 = 100)
Kędzierzyn-Koźle	67 097	64 127	61 834	60 434	92,2
Reńska Wieś	1690	1535	1485	1420	87,8
Polska Cerekiew	1487	1419	1411	1392	94,9
Bierawa	1389	1246	1201	1143	86,5
Pawłowiczki	1348	1350	1317	1303	97,7
Cisek	1499	1330	1290	1241	86,1

Źródło: Prognoza pomigracyjna ludności województwa opolskiego na lata 2005-2020. Red. R. Rauziński, K. Szczygieski. PIN-IS, Opole 2008, s. 15-16.

Wspomniano tu już o spadku liczby narodzin, którego punkt kulminacyjny na terenie gmin powiatu był obserwowany w 2002 roku: w gminie Kędzierzyn-Koźle urodziło się 500 dzieci. Należy zauważyć, że osiem lat wcześniej, w 1994 roku, ta liczba wynosiła 671, czyli w ciągu omawianego okresu ubyłoby 171 potencjalnych uczniów. Wynika z tego, że lata szkolne 2009/2010 i 2010/2011 są latami o najniższej liczbie uczniów przychodzących do klas pierwszych. Nie oznacza to jednak późniejszego wzrostu, sytuacja nieco się unormuje. Tendencja spadkowa jest już zauważalna w szkołach średnich i, jak już wspomniano, największy spadek jest przewidywany za kilka lat. W gminie Kędzierzyn-Koźle,

¹ T. Soldra-Gwiżdż: Prognoza demograficzna Śląska Opolskiego na lata 2007-2020. W: Prognoza pomigracyjna ludności województwa opolskiego na lata 2005-2020. Red. R. Rauziński, K. Szczygieski. PIN-IS, Opole 2008, s. 7.

której ludność stanowi około 65% stanu ludności powiatu, stan liczbowy pierwszoklasistów przedstawia tabela 2. Oprócz liczby i roku urodzeń uczniów zamieszczono tam lata ich przystąpienia do szkół podstawowych i średnich.

Tabela 2

**Liczba dzieci i roczniki przystąpienia do szkół dzieci
urodzonych w gminie Kędzierzyn-Koźle**

Lp.	Rok urodzenia ucznia	Rok pierwszoklasisty	Liczba uczniów przystępujących do pierwszej klasy	Rok przystąpienia dzieci do szkół średnich
1	1994	2001/2002	671	2010/2011
2	1995	2002/2003	675	2011/2012
3	1996	2003/2004	680	2012/2013
4	1997	2004/2005	650	2013/2014
5	1998	2005/2006	584	2014/2015
6	1999	2006/2007	616	2015/2016
7	2000	2007/2008	521	2016/2017
8	2001	2008/2009	537	2017/2018
9	2002	2009/2010	500	2018/2019
10	2003	2010/2011	513	2019/2020
11	2004	2011/2012	533	2020/2021
12	2005/2006	2012/2013	1086	2021/2022
13	2007	2013/2014	546	2022/2023
14	2008	2014/2015	616	2023/2024
15	2009	2015/2016	553	2024/2025
16	2010	2016/2017	536	2025/2026

Źródło: Informacja uzyskana w Urzędzie Miasta Kędzierzyna-Koźla.

Jak to obrazują tabele, począwszy od 2016 roku szkoły ponadgimnazjalne czeka okres charakteryzujący się znacznym spadkiem liczby uczniów. W roku szkolnym 2021/2022 do szkół średnich trafi zdublowany rocznik 2005/06, co będzie stanowiło duży problem logistyczny dla zrestrukturyzowanych szkół. Dyrektorzy placówek będą musieli przyjąć prawie podwojoną liczbę uczniów, by w roku następnym powrócić do wcześniejszej liczby. W obliczu omawianych uwarunkowań organ prowadzący stanie przed poważnym zadaniem, jakim jest dostosowanie sieci szkół. Wspomniane działania muszą uwzględniać konieczność uzyskania efektu w postaci sprawnie działającego systemu szkolenia zawodowego z wykorzystaniem nowoczesnych metod kształcenia i sprzętu oraz respektowaniem ram prawnych, jakimi są standardy nauczania.

Tendencje rozwoju umiejętności młodzieży w kontekście oczekiwań pracodawców

Sieć szkół ponadgimnazjalnych w powiecie kędzierzyńsko-kozielskim składa się z sześciu szkół zawodowych i dwóch liceów ogólnokształcących. Szkoły te oferują kierunki kształcenia zgodne ze specyfiką gospodarczą regionu i prognozami deficytowych zawodów. Część szkół zawodowych oprócz oddziałów kształcących w zawodach posiada w swojej ofercie oddziały ogólnokształcące. Dodatkowo w sieci szkół działa Centrum Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego, które prowadzi zajęcia praktyczne dla dwóch szkół.

Kształcenie na poziomie ponadgimnazjalnym w powiecie kędzierzyńsko-kozielskim jest zdominowane przez technika i licea ogólnokształcące. W sieci szkół powiatowych jest bowiem oferowanych 30 oddziałów różnego rodzaju techników, 13 klas zawodowych oraz 14 oddziałów liceów ogólnokształcących². Z doświadczeń ubiegłych lat wynika, że oddziały liceów ogólnokształcących zostaną wypełnione niemal w całości, a technika i zasadnicze szkoły zawodowe nie osiągną zamierzonych stanów. Tezę tę potwierdzają dokumenty. Jak wynika ze statystyk udostępnionych przez Wydział Oświaty Starostwa Powiatowego, w roku szkolnym 2008/2009 w liceach ogólnokształcących kształciło się 1411 uczniów, gdy tymczasem w technikach 1797, a w szkołach zawodowych 596 uczniów. Następne lata przedstawiały się następująco: 2009/2010 – odpowiednio 1364, 1770, 601; 2010/2011 – 1288, 1650, 516. Liczbę absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w ciągu ostatnich lat przedstawia tabela 3.

Sytuacja taka zupełnie mija się z zapotrzebowaniem rynku pracy, o czym bardzo głośno mówią pracodawcy. Cytowana już Teresa Sołdra-Gwiżdż w komentarzu socjologicznym do prognozy demograficznej Śląska Opolskiego przytacza badania, z których wynika, że poziom edukacji mieszkańców województwa opolskiego wykazuje tendencję wzrostową. Autorka pisze między innymi, że 77,7% uczniów zamierza podjąć dalszą naukę, a 70,5% myśli o szkole wyższej.

Stosunek pracodawców do pracowników podejmujących pracę poniżej swojego wykształcenia obrazują przeprowadzone w tym zakresie badania przedstawione poniżej. W okresie od 1 lipca 2008 do 30 września 2009 roku został zrealizowany przez Stowarzyszenie Instytut Śląski w partnerstwie z Państwowym Instytutem Naukowym – Instytutem Śląskim projekt pt. „Badanie umiejętności praktycznych absolwentów określonych typów szkół zawodowych wśród organizacji przedsiębiorców i pracodawców województwa opolskiego”. Założeniem projektu było zbadanie interesujących nas obszarów. W jego ramach przeprowadzono w województwie opolskim 218 ankiet, w tym 22 w powiecie kę-

² Oferta szkół z 24 marca 2011 roku.

dzierżyńsko-kozielskim³. Autorzy dużo uwagi poświęcili sytuacji absolwentów na rynku pracy, pytając o opinię pracodawców. Specjaliści zwracają uwagę na malejące znaczenie wyższego wykształcenia (zwłaszcza humanistycznego), gdyż – jak autor to określa – „nie każde wykształcenie to kapitał”⁴. W związku z powyższym można postawić tezę, że pracodawcy preferują w coraz większym stopniu zatrudnianie absolwentów szkół zawodowych, niekoniecznie mających wyższe wykształcenie, co w świetle przedstawionych wcześniej deklaracji młodzieży stanowi pewną dysharmonię. Tę opinię podzielają respondenci innego badania naukowego – realizowanego przez Instytut Mineralnych Materiałów Budowlanych w Opolu projektu „Opolskie Centrum Transferu Innowacji”, finansowanego, podobnie jak poprzednie, z funduszy Unii Europejskiej i budżetu państwa⁵.

Tabela 3

**Liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych
w latach 2007-2010 (liczby bezwzględne)**

Szkoły powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego	Zawód	2007/2008	2008/2009	2009/2010
Klasa wielozawodowa w Zespole Szkół nr 1, ul. Skarbowa	sprzedawca	33	37	50
	kucharz małej gastronomii	20	23	16
	malarz-tapeciarz	--	--	7
	stolarz	9	--	9
	elektromechanik pojazdów samochodowych	6	4	9
	blacharz samochodowy	5	5	--
	cukiernik	4	4	8
	piekarz	2	--	1
	monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	2	2
	murarz	8	8	8
	fryzjer	11	20	22
Zespół Szkół Żeglugi Śródlądowej, ul. Bohaterów Westerplatte	mechanik pojazdów samo- chodowych	21	27	20
Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących, ul. Mostowa	elektromechanik pojazdów samochodowych	15	19	14
	ślusarz	15	--	--
	monter-mechatronik	--	9	13

Źródło: Dane udostępnione przez dyrektorów szkół.

³ Praktyka czyni mistrza. Społeczne konteksty szkolnictwa zawodowego. Red. T. Soldra-Gwiżdż. PIN, Opole 2009.

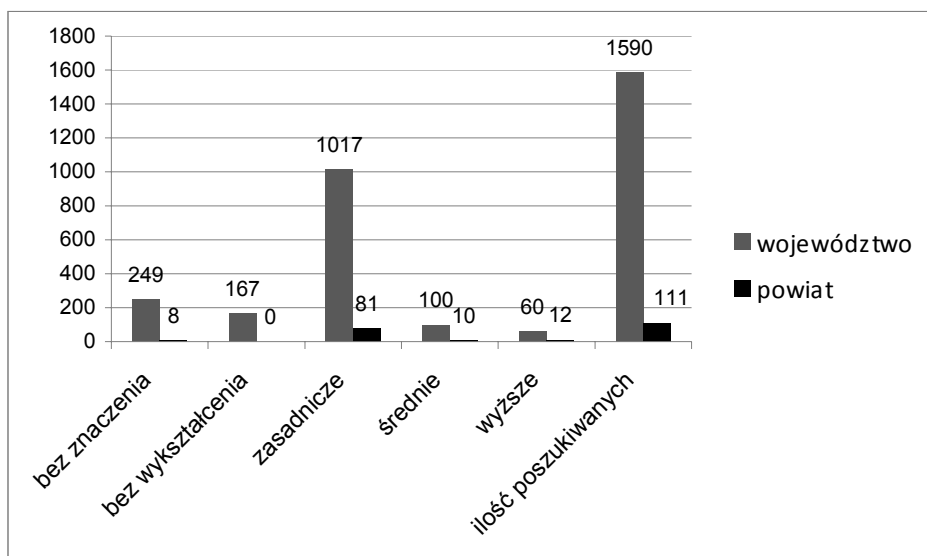
⁴ Cyt. za: A. Bereś: Pierwsza praca – kompetencje absolwentów. W: Praktyka czyni mistrza. Op. cit., s. 98.

⁵ Analiza potrzeb szkoleniowych i zatrudnieniowych w gospodarce Opolszczyzny. Red. W. Paprotny. WIŚ Sp. z o.o., Opole 2008.

Przeprowadzono 280 ankiet; badania obejmowały całe województwo, również teren powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego, gdzie wypełniono 25 formularzy. Autorzy badali m.in. potrzeby zatrudnieniowe firm Opolszczyzny. I tu należy zwrócić uwagę na deklaracje pracodawców co do preferencji zatrudniania pracowników – jakie wykształcenie zatrudnianego pracownika jest najlepiej widziane⁶.

Wykres 1

**Preferowane wykształcenie zatrudnianych pracowników
z punktu widzenia pracodawców (liczby bezwzględne)**



Źródło: Analiza potrzeb szkoleniowych i zatrudnieniowych w gospodarce Opolszczyzny. Red. W. Paprotny. WIS, Opole 2008.

Badania wskazują, że zarówno w skali całego województwa, jak i powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego w tym okresie najbardziej byli poszukiwani pracownicy wyspecjalizowani z wykształceniem zasadniczym. W skali województwa – 1017 na łączną liczbę 1590, w skali powiatu – 81 na 111. Zainteresowanie innym wykształceniem było znikome. Przy uwzględnieniu podziału firm pod względem ich wielkości we wszystkich przedziałach popyt na pracowników z wykształceniem zasadniczym miał zdecydowaną przewagę.

Problem profili wykształcenia porusza w badaniach Adam Ustrzycki w projekcie „Kompleksowe badanie zapotrzebowania rynku pracy kadr wykwalifikowanych województwa opolskiego w celu dostosowania oferty edukacyjnej

⁶ Ibid., s. 25.

i szkoleniowej do jego potrzeb”⁷. W jego ramach przeprowadzono 307 badań ankietowych w województwie opolskim, z czego 26 w powiecie kędzierzyńsko-kozielskim. Autor twierdzi, że „(...) generalnie na rynku pracy najbardziej brakuje osób z wykształceniem technicznym na wszystkich stopniach. Z kolei na podstawie opinii pracodawców można stwierdzić, że najbardziej nadpodażowe są zawody humanistyczne”⁸. Z zamieszczonego zestawienia wynika, że w grupie zawodów technicznych jako głównie poszukiwane można wyszczególnić wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Zawody deficytowe w systemie kształcenia

Powstaje pytanie: w jakie zawody, według pracodawców, inwestować, aby przyniosły efekt zamierzony dla ucznia, czyli pracę? W omawianym wcześniej projekcie „Badanie umiejętności praktycznych absolwentów określonych typów szkół zawodowych wśród organizacji przedsiębiorców i pracodawców województwa opolskiego” zbadano ten problem, pytając pracodawców o przyszłość. Wyselekcjonowali oni grupę zawodów, które uważają za przyszłościowe, tzn. że zapotrzebowanie na te zawody będzie wzrastać. Pożądane według nich są zawody związane z obróbką metali, mechanicy maszyn i urządzeń, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, w tym szczególnie spawacze, górnicy i robotnicy budowlani, modelki, sprzedawcy, demonstratorzy, nauczyciele praktycznej nauki zawodu, średni personel techniczny, lekarze, pielęgniarki. Jednocześnie niemal wszyscy pracodawcy postulowali zwiększenie liczby godzin praktycznej nauki zawodu. Siatki godzin wskazują, że w zasadniczych szkołach zawodowych jest średnio 10 godzin tygodniowo w trzyletnim cyklu nauczania, natomiast w technikach, np. dla zawodu technik pojazdów samochodowych – 5 godzin w drugiej klasie, 6 w trzeciej oraz miesięczna praktyka zawodowa w zakładzie pracy⁹. Żadne elementy praktyki zawodowej nie są przewidziane w liceach ogólnokształcących. W tym przypadku przystosowanie zawodowe następuje po ukończonych wyższych studiach. W związku z wcześniejszymi danymi można więc stwierdzić, że w roku szkolnym 2010/2011 na 3454 osoby uczące się w szkołach ponadgimnazjalnych 1288 to uczniowie niekształcący się w zawodzie. Zgodnie z wcześniej przytaczanymi danymi jest to liczba uczniów liceów ogólnokształcących. Stanowi to 37,3% ogółu młodzieży. Tymczasem uczniowie zasadniczych szkół zawodowych w wymienionym okresie to niecałe 15%. Resztę stanowią uczniowie techników.

⁷ Oczekiwania pracodawców wobec kwalifikacji pracowników. Część II. Red. A. Ustrzycki. WSZiA, Opole 2008.

⁸ Ibid., s. 23.

⁹ Siatka godzin dla zawodu technik pojazdów samochodowych w Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Kędzierzynie-Koźlu. Ilość godzin na nauczanie zawodowe jest określona programem nauczania.

Zdaniem przedsiębiorców zapytanych w ramach projektu „Opolskie Centrum Transferu Innowacji” najbardziej poszukiwane zawody to: robotnicy budowlani (murarze, tynkarze, cieśle), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, spawacze, monterzy sprzętu elektronicznego, szwaczki, krawcowe.

Wobec podanego powyżej zestawienia najbardziej deficytowych zawodów z zaskoczeniem przyjmuje się dane zawarte w tabeli 4, wskazujące zawody, w których z powodu braku zainteresowania nie odbywało się kształcenie.

Tabela 4

**Zawody i kierunki, w których nie odbywało się kształcenie
w powiecie kędzierzyńsko-kozielskim w latach 2008-2011**

Lp.	2008/2009	2009/2010	2010/2011
1.	kucharz	kucharz	kucharz
2.	technologia chemiczna	technologia chemiczna	technologia chemiczna
3.	ochrona środowiska	ochrona środowiska	ochrona środowiska
4.	elektronik	elektronik	
5.	żywnie i gospodarstwo domowe	żywnie i gospodarstwo domowe	żywnie i gospodarstwo domowe
6.	turystyka wiejska	turystyka wiejska	turystyka wiejska
7.	drogownictwo	drogownictwo	drogownictwo
8.		elektryk	elektryk
9.		telekomunikacja	telekomunikacja
10.		teleinformatyk	
11.	monter mechatronik	monter mechatronik	monter mechatronik
12.	monter elektronik	monter elektronik	monter elektronik
13.	ogrodnik	ogrodnik	ogrodnik
14.	rolnik	rolnik	rolnik
15.	mechanik pojazdów i maszyn rolniczych	mechanik pojazdów i maszyn rolniczych	mechanik pojazdów i maszyn rolniczych
16.	operator obrabiarek skrawających		operator obrabiarek skrawających

Źródło: Dane uzyskane z Powiatowego Zarządu Oświaty.

W toku dalszych badań zapytano o przyczyny niewystarczającego przygotowania absolwentów do potrzeb firm i wśród innych uzyskano 27% odpowiedzi: brak szkół lub specjalności¹⁰. Odpowiedzi takich udzielili pracodawcy bardzo wielu branż, takich jak: budowlana, chemiczna, kamieniarska, materiałów budowlanych, metalowa, odzieżowa, poligraficzna, przetwórstwo tworzyw, spożywcza, stolarstwo (w tym budowlane), szkło i ceramika. Gdy zestawia się to

¹⁰ Analiza potrzeb szkoleniowych..., op. cit., s. 15.

z powyższą tabelą, można stwierdzić, że to właśnie w niektórych z tych branż nie uruchomiono kształcenia. W związku z tym nasuwa się wniosek: szkoły i specjalności są, lecz nie ma chętnych do kształcenia się w tych kierunkach.

Podobne wnioski można wyciągnąć z innych badań¹¹. Na pytanie, dlaczego pracodawcy zatrudniają absolwentów, których wyuczony zawód nie jest zgodny z wykonywanym, pośród innych odpowiedzi dwie na dziesięć to: na regionalnym rynku pracy brakuje osób w tym zawodzie. Występuje więc zjawisko, w którym jest uwidoczniiony brak orientacji w podejmowaniu nauki. Z jednej strony mówi się o braku wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy, gdzie pracodawcy borykają się z problemami w znalezieniu absolwentów z kwalifikacjami zgodnymi z ich profilem działania, z drugiej zaś oddziały o kierunkach kształcenia w zawodach deficytowych są zamykane z powodu braku chętnych.

Podsumowanie

W świetle przedstawionych powyżej danych oraz wyników badań naukowych przeprowadzonych w bieżącym okresie na terenie województwa opolskiego i powiatu kędzierzyńsko-kozielskiego nasuwają się określone wnioski:

1. Następuje spadek liczby ludności. Skutkiem tego jest zmniejszenie się ilości potencjalnych kadr dla przemysłu i usług. Niezbędne staje się dopasowanie sieci szkół.
2. Duża część, tj. 37%, uczniów szkół ponadgimnazjalnych to uczniowie liceów ogólnokształcących. W związku z tym, w kontekście powyżej przytaczanych wyników badań empirycznych, należy przeanalizować oferty liceów ogólnokształcących – czy liczba oferowanych oddziałów jest optymalna dla rynku pracy.
3. Oferta kształcenia spełnia zapotrzebowanie rynku pracy – niemal we wszystkich wymienianych przez pracodawców zawodach odbywa się bądź jest oferowane szkolenie w powiecie kędzierzyńsko-kozielskim.
4. Część kierunków kształcących pożądaných przez pracodawców fachowców nie zostaje uruchomiona z powodu małego zainteresowania. Zjawisko to może wynikać z niedostatecznej wiedzy o lokalnym rynku pracy i jego perspektywach rozwoju. Działania organu prowadzącego idące dwutorowo wydają się niezbędne: przeprowadzenie kampanii informującej społeczeństwo o lokalnym rynku pracy, jego potrzebach, możliwościach zatrudnienia oraz zintensyfikowane doradztwo zawodowe adresowane nie tylko do młodzieży gimnazjalnej, ale także do jej rodziców i opiekunów.

¹¹ A. Bereś: Pierwsza praca..., op. cit., s. 78.

Celem niniejszego artykułu było przeanalizowanie sytuacji szkolnictwa ponadgimnazjalnego w powiecie kędzierzyńsko-kozielskim. Wynikiem analizy jest sformułowanie czterech wymienionych powyżej wniosków. Zawierają one wspólne przesłanie mówiące o tym, że na problemy współczesnego kształcenia zawodowego należy patrzeć całościowo. Z jednej strony trzeba brać pod uwagę zawirowania demograficzne, które, chcąc nie chcąc, zdeterminują stan sieci szkół w przyszłych latach, z drugiej zaś – problem braku wiedzy społeczeństwa o lokalnej gospodarce, który wpływa na zmniejszanie się stanu wykwalifikowanej siły roboczej. Jest jeszcze trzecia istotna kwestia: specyfika naszego regionu, charakteryzująca się wysoką migracją zarobkową, a także czwarta – ambicje i trendy młodzieży. Wszystkie te czynniki stanowią właściwe determinanty stanu szkolnictwa zawodowego. Mając świadomość i wiedzę, jak wpływać na ich kreowanie, można podjąć działania w kierunku zreformowania szkolnictwa ponadgimnazjalnego, a efekty tych działań będą zadowalające.

LABOUR MARKET EXPECTATIONS FOR GRADUATES OF UPPER SECONDARY SCHOOLS IN THE CONTEXT OF DEMOGRAPHIC FLUCTUATIONS OBSERVED IN THE KĘDZIERZYN-KOŹŁE POVIAT

Summary

This elaboration is an analysis of the reality of vocational education in the Kędzierzyn-Koźle poviats. The elaboration is based on the results of study conducted in the poviats from 2008 to 2009. The article presents demographic analysis of the population and its effect on the labour market. It also provides information on the type and level of education in upper-secondary schools and the number of students being educated at a given level. The author included information about professions and faculties in which the training that did not take place and about the employers' expectations with regards to that fact. Conclusions aiming at improving that situation have been formulated.

STUDENCI

UNIwersYTETU EKONOMICZNEGO W KRAKOWIE

NA RYNKU PRACY – BADANIA ANKIETOWE

Wprowadzenie

Temat poruszony w niniejszym artykule jest niezwykle istotny i aktualny z punktu widzenia analizy aktywności zawodowej na rynku pracy ludzi młodych i jeszcze ciągle się uczących. Obecnie stanowią oni coraz bardziej liczną i często poszukiwaną grupę pracowników przez pracodawców, np. tych, którzy oferują staże pracownicze. Wymogi stawiane przez dynamicznie rozwijający się rynek pracy absolwentom motywuje uczących się do podjęcia pracy jeszcze w czasie trwania nauki, aby w ten sposób ułatwić sobie start po skończeniu edukacji¹. Często zdarza się, że praca podjęta na studiach staje się pracą stałą na dłuższy czas². Można zaobserwować, że w ciągu ostatnich kilkunastu lat początek aktywności zawodowej wśród studentów przesunął się na okres uczenia się, młodzi ludzie już nie czekają do końca okresu studiów, aby podjąć zatrudnienie. Sytuacja ta wymaga od młodych ludzi odpowiedzi na ważne i trudne pytanie: Co chcieliby w przyszłości robić? W trosce o własne dobro szukają zatrudnienia znacznie wcześniej³ niż ich rówieśnicy jeszcze kilkanaście lat temu.

Celem artykułu jest zaprezentowanie i omówienie, w jaki sposób studenci Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie podchodzą do zagadnień związanych z rynkiem pracy, poszukiwaniem pracy i zatrudnianiem się w trakcie trwania nauki. Jakie podejmują decyzje? Jaka motywacja im towarzyszy i czym się kierują? Analiza powstała na podstawie opracowania wyników ankiet przeprowadzonych wśród studentów studiów stacjonarnych i niestacjonarnych UE w Krakowie. Proces doboru próby składał się z kilku etapów. W pierwszej kolejności została zdefiniowana badana populacja (zbiorowość). Podmiotem badania byli studenci w wieku od 20-24 lat. Następnie wyznaczono zakres przestrzenny badania i czas jego realizacji. Ankieta została przeprowadzona na UE w Krakowie

¹ A. Baranowska-Skimina: Absolwenci i studenci na rynku pracy. www.egospodarka.pl [dostęp: 6.07.2011].

² M. Ciesielski: Studenci na rynku pracy. www.biznespolska.pl [dostęp: 7.07.2011].

³ A. Soboń-Smyk: Studenci na rynku pracy. www.praca.eurostudent.pl [dostęp: 7.07.2011].

w czerwcu i lipcu 2011 roku. W ankiecie wzięło udział około 250 studentów, w tym około 80% byli to pobierający naukę w systemie studiów niestacjonarnych na pierwszym roku. Pozostali studenci kształcili się już czwarty rok na studiach stacjonarnych. Ankietowani byli studenci przypisani do grup ćwiczeniowych i wykładowych. Kolejny etap to ustalenie liczebności próby. Odpowiednia liczebność próby dawała możliwości wyciągania wniosków o całej badanej populacji z zachowaniem możliwie jak największej dokładności i wiarygodności. Ostatni etap badania to dobór próby oparty na kryteriach zdrowo-rozważkowych. Wybrano te grupy studentów, do których można było dotrzeć w sposób bezpośredni, co z kolei zapewniło zwrot niemal wszystkich wypełnionych ankiet. Przeprowadzone badanie było kontynuacją, w rozwiniętej formie, badania z 2007 i 2008 roku⁴. Już na samym początku badań można było zaobserwować, że znacznie większa liczba studentów w poszczególnych grupach ćwiczeniowych i wykładowych wytypowanych do badania zadeklarowała się, że pracuje lub poszukuje pracy w porównaniu do badania przeprowadzonego cztery lata temu na podobnej grupie studentów.

Przeprowadzona ankieta składała się z piętnastu pytań, z czego dwa były otwarte i wymagały wskazania własnej odpowiedzi przez ankietowanego. Były one związane z cechami, jakie powinien posiadać tzw. idealny kandydat poszukujący pracy – pytanie nr 8, oraz ze wskazaniem najważniejszych czynności, jakie powinna wykonać osoba poszukująca pracy – pytanie nr 9. Te dwa pytania stanowiły bazę do opracowania wskazówek, które mogłyby być pomocne dla wszystkich tych, którzy stoją przed decyzją związaną z wyborem i poszukiwaniem pierwszej pracy jeszcze w trakcie trwania nauki.

Studenci UE w Krakowie na rynku pracy

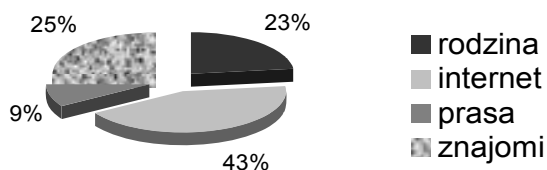
Studenci spotykają się z pracą już na studiach. Są to praktyki lub staże odbyte w ramach podjętego cyklu kształcenia na uczelni wyższej. Ten rodzaj aktywności zawodowej jest obligatoryjny i zazwyczaj bezpłatny. Studenci chcą pracować z wielu różnych powodów. Praca jest jednym z pierwszych symptomów dorosłości i samodzielności, dodatkowo przynosi korzyści finansowe, co daje możliwość usamodzielnienia się i odciążenia rodziny od finansowania kształcenia wyższego oraz utrzymania w miejscu nauki. Pierwsze pytanie ankiety było związane z przesłankami, jakie towarzyszą studentom, gdy decydują się na szukanie i podjęcie pracy. Zapytano studentów o motywy poszukiwania i pod-

⁴ G. Wronowska: Aktywizacja zawodowa wśród studentów Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Badania ankietowe. W: *Ekonomia*. Tom 2. Red. J. Sokołowski, G. Węgrzyn. Wydawnictwo UE, Wrocław 2011, s. 443-456.

jęcia pracy. W zasadzie odpowiedzi były trzy. 57% ankietowanych poszukiwało pracy, ponieważ było to podyktowane koniecznością finansową. Studenci musieli sami się utrzymać lub zdobyć dodatkowe środki finansowe, aby opłacić studia i się utrzymać. Niewiele mniej, bo 40% podjęło poszukiwania pracy i zatrudniło się, aby zdobyć doświadczenie zawodowe, tak potrzebne na rynku pracy. Tylko 3% studentów zadeklarowało chęć dodatkowego rozwoju poprzez podjęcie pracy oraz motywowało zatrudnienie nadmiarem wolnego czasu czy ciekawością świata.

Czas poświęcony na znalezienie wymarzonej pracy kształtował się w różnicowany sposób. Rekordziści znaleźli pracę w ciągu 5 dni i 253 dni. Średni czas poszukiwania wyniósł w badanej grupie studentów 59 dni. Wydaje się, że jest to stosunkowo długi czas poświęcony na jedną czynność, wymagający dużej cierpliwości. Studenci podkreślali swą determinację, optymizm i niestawianie sobie ograniczeń mimo braku niektórych umiejętności stawianych przed kandydatem na dane stanowisko pracy. Chętnie brali udział w rozmowach kwalifikacyjnych, traktując je jako źródło cennych informacji i doświadczenie, które może się przydać w przyszłości.

W pytaniu trzecim ankiety studenci wskazywali na sposoby poszukiwania pracy i źródła informacji na temat ofert pracy na rynku. Odpowiedzi prezentuje rysunek 1.



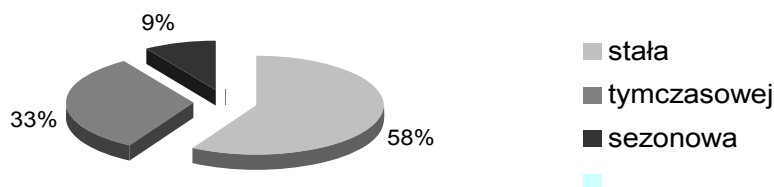
Rys. 1. Źródła poszukiwania pracy przez studentów UE w Krakowie

Źródło: Opracowanie wyników na podstawie ankiety.

Wśród możliwych źródeł pozyskania pracy internet cieszył się największym zainteresowaniem i był najczęściej wykorzystywany, bo aż przez 43% ankietowanych studentów. W drugiej kolejności ankietowani korzystali z pomocy znajomych i rodziny. Łącznie stanowiło to 48% osób biorących udział w badaniu. Pozostałe 9% badanych korzystało z pomocy prasy, w dużej mierze dzienników i dodatków z ofertami pracy. Podkreślali fakt, iż ważne jest, aby

wszyscy w kręgu znajomych i rodziny posiadali informację o tym, że się szuka pracy. To zdaniem badanych studentów zdecydowanie ułatwia znalezienie zatrudnienia.

Pytanie czwarte było związane z charakterem poszukiwanej pracy przez studentów. Wyniki prezentuje rysunek 2.



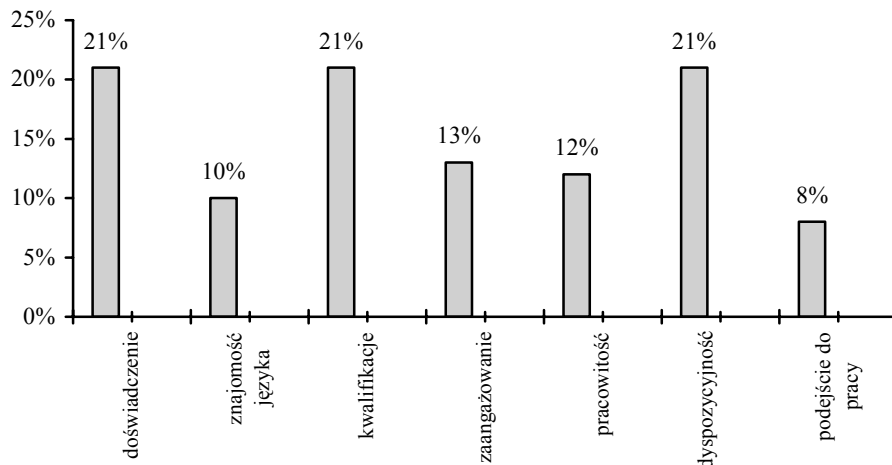
Rys. 2. Jakiej pracy poszukiwali studenci?

Źródło: Opracowanie wyników na podstawie ankiety.

Ponad połowa, bo aż 58% ankietowanych, szukała pracy na stałe. 33% szukało zatrudnienia tymczasowego, a tylko 9% ubiegało się o pracę sezonową.

Preferowane miejsce pracy studenci mieli wskazać w pytaniu piątym. 75% badanych szukało i znalazło pracę w kraju, z czego ponad połowa wskazała, że jest to miejsce studiowania. Niektórzy ankietowani ograniczali swoją odpowiedź tylko do wyboru pomiędzy krajem a zagranicą, natomiast pomijali dodatkowe pytania związane z tym, czy praca znajduje się w miejscu studiowania, czy też stałego zamieszkania. Stąd wyniki w tym przypadku nie są dokładne. Pozostałe 25% ankietowanych szukało i podjęło pracę za granicą.

Pytanie szóste dotyczyło tego, na co zwracali największą uwagę potencjalni pracodawcy. Zdania ankietowanych były mocno zróżnicowane. Było to związane z charakterem pracy, o którą się ubiegali, odpowiedzialnością związaną z danym stanowiskiem pracy i efektem rozmowy kwalifikacyjnej. Wyniki prezentuje rysunek 3.



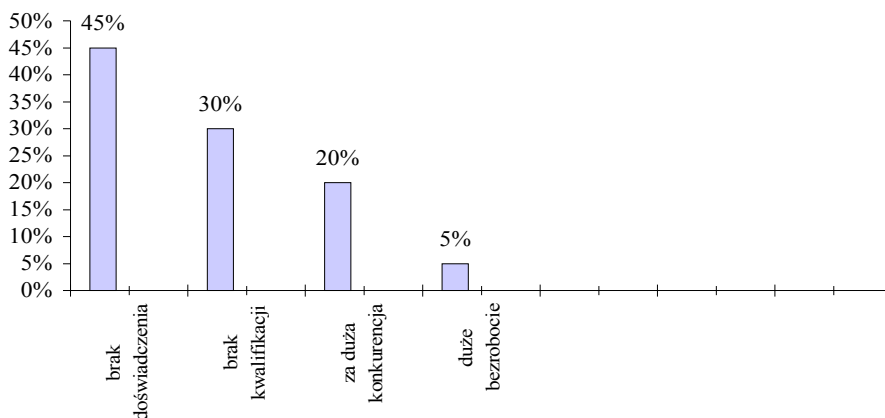
Rys. 3. Na co zwracali uwagę potencjalni pracodawcy?

Źródło: Opracowanie na podstawie ankiet.

Studenci biorący udział w badaniu wskazali w pierwszej kolejności na trzy cechy – po 21% ankietowanych osób na każdą, które były pożądane przez potencjalnych pracodawców. Były to: posiadane doświadczenie, co w przypadku ludzi uczących się jest sprawą zasadniczą, ale i dyskusyjną, kwalifikacje, a raczej ich brak oraz dyspozycyjność. Cechy te ze względu na specyfikę osób, które ubiegały się o pracę, w zasadzie były poza ich zasięgiem. Najczęściej osoby poszukujące pracy robiły to po raz pierwszy na studiach, więc doświadczenia w pracy nie posiadały, tym bardziej trudno było się im wykazać odpowiednimi kwalifikacjami. Jeśli chodzi o dyspozycyjność, to studenci mogli się nią wykazać, ale zgodnie z zasadą „coś za coś”, czyli praca kosztem nieodbytych zajęć na uczelni. W dalszej kolejności potencjalny pracodawca, zdaniem badanych studentów, wymagał zaangażowania – 13% ankietowanych wskazało na tę cechę. Na pracowitość oddało głos 12%, 10% opowiedziało się za znajomością języków obcych oraz 8% wskazało na podejście do pracy.

W następnym, siódmym pytaniu studenci mieli wskazać, ich zdaniem, największe bariery w znalezieniu pracy (rysunek 4).

Największą barierą w uzyskaniu pracy, zdaniem studentów, był brak doświadczenia. Wskazało na tę barierę 45% ankietowanych. 30% opowiedziało się za brakiem odpowiednich kwalifikacji do wykonywania pożądanej pracy. 20% badanych zauważyło dużą konkurencję, która utrudniała pozytywne przejście przez rozmowy kwalifikacyjne i otrzymanie upragnionej pracy.



Rys. 4. Największe bariery w znalezieniu pracy

Źródło: Opracowanie na podstawie ankiet.

Pytania ósme i dziewiąte miały charakter otwarty i dlatego zostaną omówione pod koniec artykułu oraz zaprezentowane w formie wskazówek dla młodych osób, które w przyszłości będą poszukiwały pracy po raz pierwszy.

Kolejne, dziesiąte pytanie było związane z charakterem obecnie wykonywanej pracy przez ankietowanych studentów: 50% z nich zadeklarowało, że jest to zatrudnienie tymczasowe. 32% badanych stwierdziło, że jest to praca docelowa, satysfakcjonująca, a tylko 13% pracujących studentów twierdziło, że wykonuje pracę przypadkową.

Następnie chciano się dowiedzieć, czy obecna praca w jakiś sposób jest związana z kierunkiem studiów i otrzymywanym wykształceniem. W pytaniu jedenastym studenci odpowiedzieli, że obecna praca tylko u 15% badanych pokrywa się z posiadanym wykształceniem i jest zgodna z charakterem pobieranego wykształcenia, a 85% badanych studentów deklarowało wykonywanie pracy niezgodnej z wykształceniem.

Obecnie znajomość języków obcych jest podstawową umiejętnością, o którą pytają i której wymagają jej potencjalni pracodawcy. Studenci poszukujący pracy charakteryzowali się w 43% dobrą znajomością języków obcych, w tym przede wszystkim był to język angielski i w drugiej kolejności język niemiecki. 36% ankietowanych określiło swoją znajomość języków jako biegłą. Deklarowali te umiejętności w przypadku znajomości języka angielskiego i niemieckiego, natomiast niewielki odsetek wskazał na język rosyjski i francuski. Słabą znajomość języków obcych deklarowało 21% osób biorących udział w badaniu.

W pytaniu trzynastym pytano o to, czy trudno było znaleźć pracę. Ogólnie 60% badanych deklaroowało, że łatwo znaleźli pracę, co nieco dziwi, biorąc pod uwagę średni czas poszukiwania (59 dni) potrzebny na znalezienie zatrudnienia. 40% badanych sprawiło to znaczną trudność.

Interesujące było to, jaki rodzaj umowy o pracę podpisali pracujący studenci. W odpowiedzi na pytanie czternaste 40% badanych zadeklarowało, że otrzymało umowę na czas nieokreślony, 23% na czas określony, 23% badanych pracowało na zlecenie, 17% miało umowę tymczasową i 13% pracowało bez umowy.

Niezmiernie ważne wydaje się, aby decyzja związana z podjęciem dalszej nauki była skorelowana z tym, jakie możliwości oferuje to dodatkowe wykształcenie na rynku pracy. Młodzi ludzie w pierwszej kolejności wybierają jednak dany profil kształcenia, a dopiero po kilku latach stają przed wyborem: Jaką pracę podjąć? Znajdują się na rynku pracy, który nie do końca spełnia ich oczekiwania. Zjawiskiem powszechnym na polskim rynku pracy jest nadmiar absolwentów pewnych kierunków studiów, dla których pracy w zawodzie nie ma. Z badań wynika, że są to humaniści, ekonomiści, psychologowie, pedagodzy. Natomiast brakuje absolwentów po kierunkach technicznych⁵. Niezmiernie ważna jest, z punktu widzenia zmniejszenia bezrobocia i dopasowania ofert pracy do osób poszukujących zatrudnienia, współpraca pomiędzy sektorem edukacji a rynkiem pracy, polegająca na dopasowaniu oferty edukacyjnej do wymogów dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Elastyczne tworzenie nowych specjalności i regulowanie przyjęć na już istniejące kierunki studiów w dużym stopniu mogłoby pomóc w efektywniejszym funkcjonowaniu rynku pracy i ograniczeniu bezrobocia strukturalnego wśród absolwentów uczelni wyższych.

Pytanie piętnaste było związane właśnie z tym zagadnieniem. Badani studenci odpowiadali na pytanie, czym kierowali się przy wyborze kierunku studiów. Połowa z nich myślała o przyszłej pracy, 37% odpowiedziało, że nie myślało wtedy o pracy w przyszłości, natomiast 13% podjęło studia ze względu na możliwość rozwijania swoich zainteresowań, możliwość zdobycia wiedzy, chęć kształcenia oraz kierowało się ambicją posiadania dyplomu wyższych studiów ekonomicznych.

Korzystając ze swojego doświadczenia zdobytego podczas wielu rozmów kwalifikacyjnych, studenci wskazali na cechy, jakie powinien mieć ubiegający się o pracę. Są to cechy pożądane przez pracodawców na rynku pracy. Wymieniane cechy były mocno zróżnicowane, ale były też i takie, które pojawiały się w odpowiedziach regularnie. Posiłkując się odpowiedziami zawartymi w ankietach, można próbować stworzyć wzorzec idealnego kandydata. Kandydat taki powinien być najlepiej po studiach, w pełni dyspozycyjny, z doświadczeniem

⁵ Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie małopolskim w 2010 roku, http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe/mzdin_2010_Maopolska.pdf.

w podobnej branży, pracowity, powinien znać dobrze przynajmniej 2-3 języki obce, powinien być zaangażowany, sumienny, wykwalifikowany, uczciwy, życzliwy, młody, dokładny, odpowiedzialny, kompetentny, szczery, powinien dążyć do realizacji założonych celów, charakteryzować się chęcią zdobywania doświadczenia, być punktualny, lojalny, zaradny i komunikatywny.

Zdaniem ankietowanych taki kandydat ma największe szanse na znalezienie wymarzonej pracy. Zestaw powyżej wskazanych cech jest bardzo zróżnicowany i tak naprawdę idealny kandydat nie istnieje. Aby dobrze się przygotować do szukania pracy, warto skorzystać z doświadczenia innych, którzy drogę poszukiwana wymarzonego zatrudnienia mają już za sobą. Poniżej zebrano wskazówki dla tych, którzy są tuż przed tym, aby stać się pełnym uczestnikiem rynku pracy. Ankietowani studenci chętnie dzielili się swoim doświadczeniem i obserwacjami. Zazwyczaj poszukiwanie pracy rozpoczynali od najbliższego otoczenia, przeprowadzając wywiad środowiskowy. W pierwszej kolejności w zasadzie wszyscy badani kładli nacisk na profesjonalne przygotowanie CV i listu motywacyjnego. Najlepiej aby te dokumenty były dostarczone przyszłemu pracodawcy osobiście. Na drugim miejscu znalazło się sprecyzowanie i określenie swoich oczekiwań co do przyszłego zatrudnienia. W dalszej kolejności ankietowani zdecydowanie opowiedzieli się za przeciwieństwem odpowiedzi do przykładowych pytań, jakie mogą się pojawić na rozmowie kwalifikacyjnej, wskazując na internet jako dobre ich źródło. Kolejne wskazówki były związane z tym, jak należy się zachować w czasie rozmowy, aby jak najlepiej zaprezentować siebie i swoje umiejętności przyszłemu pracodawcy. Należy, zdaniem ankietowanych studentów, zwrócić uwagę na strój. Ma być schludny i elegancki, zdecydowanie należy unikać ekstrawagancji w ubiorze. W czasie rozmowy należy być otwartym, pewnym siebie, uśmiechniętym oraz przyjść punktualnie na rozmowę. W trakcie poszukiwania pracy należy przejrzeć ogłoszenia w prasie lokalnej i najlepiej stworzyć swój profil na stronach internetowych. Warto się również zainteresować stażami. Duży optymizm i cierpliwość oraz gotowość poświęcenia czasu na szukanie pracy może przynieść zadowalające rezultaty. Mile widziany jest własny samochód, dobrze zdana matura oraz aktualne badania potwierdzające dobry stan zdrowia.

Zestaw powyżej zamieszczonych wskazówek może stanowić nieocenioną pomoc w poszukiwaniu wymarzonej pracy dla wszystkich tych, którzy robią to po raz pierwszy.

Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań wyłania się sylwetka pracującego studenta, który jest studentem pierwszego roku studiów niestacjonarnych, dobrze mówi przynajmniej jednym językiem obcym. Po wcześniejszym profesjonalnie przygotowanym CV i liście motywacyjnym znalazł i podjął pracę, bo zmusiła go do

tego konieczność zdobycia dodatkowych środków finansowych. Pracy szukał średnio 59 dni i udało mu się dostać pracę stałą. Jest zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony, pracuje w kraju, w miejscu, gdzie się uczy. Podjętą pracę traktuje jako tymczasową i jest ona niezgodna z posiadanym lub oczekiwanym wykształceniem. Deklaruje, że nie było trudno znaleźć pracy, a największa bariera w dostaniu wymarzonej pracy to brak doświadczenia, jakiego oczekiwał pracodawca.

Przeprowadzenie ankiety pozwoliło poznać i opisać sytuację studentów UE w Krakowie poszukujących zatrudnienia. Choć przebadana grupa nie jest zbyt liczna, to wydaje się, że w dobry sposób oddaje ogólną tendencję zachowań studentów na rynku pracy.

Aneks

Ankieta badająca aktywność zawodową wśród studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w roku akademickim 2010/2011

Ankieta jest skierowana do osób, które poszukiwały pracy i zatrudniły się, jednocześnie studiując. Ankieta jest anonimowa.

Proszę odpowiedzieć na poniższe pytania, zakreślając właściwą odpowiedź lub udzielając własnej w miejscu do tego przewidzianym.

Rok nauki..... rodzaj studiów.....

Pytanie 1. Co cię skłoniło do poszukiwania pracy?

- a) zdobycie doświadczenia zawodowego
- b) konieczność finansowa
- c) inna przyczyna.....

Pytanie 2. Jak długo poszukiwałeś/poszukiwałaś pracy?

Wpisz liczbę dni.....

Pytanie 3. W jaki sposób szukałeś/szukałaś pracy i z jakich źródeł korzystałeś/korzystałaś?

- a) Internet
- b) znajomi
- c) rodzina
- d) prasa
- e) inne.....

Pytanie 4. Jakiej pracy szukałeś/szukałaś?

- a) sezonowa
- b) tymczasowa

- c) stała
- d) inna

Pytanie 5. Jakie jest twoje preferowane miejsce zatrudnienia?

- a) kraj
- b) miejsce studiowania
- c) miejsce zamieszkania
- d) zagranica

Pytanie 6. Na co największą uwagę zwracali pracodawcy w czasie rozmowy kwalifikacyjnej?

- a) dyspozycyjność
- b) znajomość języka
- c) doświadczenie
- d) kwalifikacje
- e) zaangażowanie
- f) pracowitość
- g) podejście do pracy
- h) inne.....

Pytanie 7. Jakie są twoim zdaniem główne bariery znalezienia pracy?

- a) brak doświadczenia
- b) brak wystarczających kwalifikacji
- c) za duża konkurencja
- d) duże bezrobocie
- e) brak czasu
- f) inne.....

Pytanie 8. Jakie są twoim zdaniem cechy idealnego kandydata?

.....

Pytanie 9. Jakie są twoim zdaniem podstawowe czynności, jakie należy podjąć przed poszukiwaniem pracy?

.....

Pytanie 10. Jaka jest obecna praca?

- a) docelowa
- b) tymczasowa
- c) przypadkowa

Pytanie 11. Czy obecna praca jest zgodna z wykształceniem?

- a) tak
- b) nie
- c) były niezbędne szkolenia

Pytanie 12. Jaka jest znajomość języków poszukującego pracy?

- a) biegła, jakie.....
- b) dobra, jakie.....
- c) słaba, jakie.....

Pytanie 13. Czy trudno było znaleźć pracę?

- a) tak
- b) nie
- c) największa trudność to.....

Pytanie 14. Jaki charakter ma umowa o pracę?

- a) tymczasowa
- b) umowa na czas określony
- c) umowa na czas nieokreślony
- d) zlecenie
- e) bez umowy

Pytanie 15. Czym kierowałeś/kierowałaś się przy wyborze kierunków studiów?

- a) przyszłą pracą
- b) nie myślałem/myślałam wtedy o pracy
- c) inny powód.....

Dziękuję za wypełnienie ankiety

STUDENTS OF THE ECONOMIC UNIVERSITY IN KRAKÓW ON THE LABOUR MARKET – QUESTIONNAIRE SURVEY

Summary

Topic addressed in this study is extremely important and timely in terms of economic activity in the labor market still young and still learning. Currently, they are becoming more numerous and often sought after group of employees by employers, such as those offering internships employee. Requirements of the booming job market for graduates, motivates learners to work even during initial training, in order to make it easier to start after finishing education. It often happens that the work undertaken in college becomes a permanent job for a long time. It can be observed that over the last several years beginning activity among students moved into a learning period, young people no longer wait until the end of the period of study to take up employment.

WYKLUCZENIE CYFROWE MAZOWIECKICH ZASOBÓW PRACY

Wprowadzenie

Rozwój technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych (ICT), którego dynamika i specyfika w ostatnich latach sprawiła, że część badaczy mówi wręcz o kolejnej rewolucji porównywalnej z wynalezieniem koła czy elektryczności, prowadzi do istotnych przemian w sferze ekonomicznej i społecznej. ICT, która powoli staje się technologią wszechobecną i uniwersalną, poza niewątpliwymi korzyściami (głównie w obszarze gospodarki), generuje również niekorzystne zjawiska społeczno-ekonomiczne występujące na rynku pracy. Takim nowym jakościowo zjawiskiem jest wykluczenie cyfrowe, które stanowi jeden z wymiarów wykluczenia społecznego i jako takie może prowadzić do pogorszenia sytuacji społeczno-ekonomicznej jednostek lub całych grup i ich marginalizacji.

Wykluczenie cyfrowe (ang. digital divide) jest zjawiskiem wielowymiarowym. Jest wynikiem zróżnicowania postaw wobec technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych, możliwości dostępu do informacji (z wykorzystaniem Internetu) czy umiejętności korzystania z ICT. Skala tego problemu w Polsce jest na tyle duża, że urosła do rangi problemu strategicznego – twierdzi się wręcz, że bez podjęcia działań zmniejszających wykluczenie cyfrowe duże grupy są narażone na wykluczenie społeczne¹. Mimo że na Mazowszu większość wskaźników rozwoju społeczno-gospodarczego zalicza się do najwyższych w kraju, również to województwo boryka się z problemem wykluczenia cyfrowego – pod względem stopnia rozwoju społeczeństwa informacyjnego Mazowsze zalicza się do zapóźnionej cyfrowo Polski „B”².

Artykuł skupia się na zjawisku wykluczenia cyfrowego w kontekście rynku pracy poprzez analizę digital divide dotyczącego mazowieckich zasobów pracy oraz osób biernych zawodowo. Hipoteza, która podlega weryfikacji w niniejszym artykule, mówi, iż zjawisko wykluczenia cyfrowego zasobów pracy jest

¹ Strategia kierunkowa rozwoju informatyzacji Polski do roku 2013 oraz perspektywiczna prognoza transformacji społeczeństwa informacyjnego do roku 2020. Ministerstwo Nauki i Informatyzacji, Warszawa 2005.

² Regionalny Program Operacyjny Województwa Mazowieckiego 2007-2013. Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego, Warszawa 2007, s. 20.

zróżnicowane ze względu na rodzaj grupy (pracujących czy bezrobotnych) i ma inny charakter niż w grupie biernych zawodowo. Przedstawione rozważania są prowadzone na bazie wyników badania przeprowadzonego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych wraz z CBOS w ramach projektu „Wykluczenie cyfrowe na Mazowszu”, realizowanego w ramach POKL, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W projekcie badaniem objęto trzy grupy respondentów – popytową i podażową stronę rynku pracy oraz instytucje, które oddziałują na procesy wykluczenia cyfrowego. W niniejszym artykule zostaną zaprezentowane wyniki uzyskane w reprezentatywnym badaniu podażowej strony rynku pracy obejmujące populację 401 bezrobotnych, 439 pracujących oraz 272 osób biernych zawodowo z powodu otrzymywania renty, emerytury oraz ciążących na nich obowiązkach związanych z opieką nad pozostałymi członkami rodziny³.

Wykluczenie cyfrowe i rynek pracy

Koncepcja wykluczenia cyfrowego narodziła się w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej w latach 90. XX wieku, gdzie użyto terminu *digital divide* po raz pierwszy w 1996 roku⁴. *Digital divide* w języku polskim dosłownie oznacza podział cyfrowy. Jest to przepaść dzieląca tych, którzy znajdują się po właściwej stronie, „zasobnej” w technologii informacyjnej, gdzie dostęp do nich zapewnia pełny udział w nowoczesnym społeczeństwie, oraz tych, którzy są po stronie niewłaściwej, skazani na niebyt w cyfrowym świecie. Jednak prowadzone badania wykazały, że wykluczenie cyfrowe jest zjawiskiem wielowymiarowym, a używanie terminu „podział cyfrowy”, rozumianego w kategoriach dualnych, jest zbyt daleko idącym uproszczeniem⁵. Stąd na potrzeby prowadzonych tu analiz za punkt odniesienia przyjęto klasyfikację wymiarów wykluczenia cyfrowego zdefiniowaną przez van Dijka, na którą składają się wymiary:

³ Badanie zostało przeprowadzone w okresie listopad 2010 roku – styczeń 2011 roku i poza przedstawicielami podażowej strony rynku pracy (w artykule pominięto analizę odpowiedzi udzielonych przez 88 osób nieaktywnych zawodowo z powodu uczestniczenia w kształceniu) objęło 800 pracodawców oraz 250 przedstawicieli instytucji (53 szkoły podstawowe i ponadpodstawowe, 53 szkoły wyższe, 37 powiatowych urzędów pracy oraz 107 urzędów gminy). Respondenci do badania podażowej strony rynku pracy zostali dobrani w sposób losowy z uwzględnieniem warstwowania próby według: miejsca zamieszkania w podziale na miasto i wieś, płci oraz wieku (15-24 lata, 25-34 lata, 35-49 lat, 50-59 lat oraz 60 lat i więcej). Dodatkową cechą kontrolną podczas losowania próby była aktywność ekonomiczna uwzględniająca następujące cztery kategorie: pracujący, uczący się, bezrobotni oraz pozostali bierni zawodowo. Pełną charakterystykę badania oraz szczegółowe omówienie wyników zawiera monografia: *Wykluczenie cyfrowe na Mazowszu*. Red. H. Sobocka-Szczapa. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2011.

⁴ D.J. Gunkel: *Second Thoughts: Toward a Critique of the Digital Divide*. „New Media & Society” 2003, Vol. 5, No 4, s. 499-522.

⁵ Różne podejścia do wymiarów wykluczenia cyfrowego przedstawiono szczegółowo w: *Wykluczenie cyfrowe na rynku pracy*. Red. E. Kryńska, Ł. Arendt. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010.

- motywacyjny (mentalny) – brak doświadczenia z ICT, obawa, często wskazywany brak potrzeby korzystania z ICT,
- materialny – nawiązujący do determinizmu technologicznego i związany z uzyskaniem dostępu do komputera i Internetu,
- umiejętności, w którym rozwój różnego rodzaju umiejętności związanych z ICT warunkuje użycie dostępnych technologii,
- wykorzystania – skupia się na wykorzystaniu dostępnych technologii do osiągnięcia określonych celów; na poziomie jednostki będą to cele o charakterze osobistym bądź zawodowym (np. znalezienie lub utrzymanie zatrudnienia)⁶.

Nawiązując do tych wymiarów, wykluczenie cyfrowe definiuje się jako nierówności w różnych płaszczyznach dostępu do komputera i Internetu i wykorzystania możliwości technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych dla celów osobistych i zawodowych, warunkowane poziomem umiejętności informacyjnych jednostek⁷.

Specyficzną cechą wymiarów wykluczenia cyfrowego w ujęciu van Dijka jest ich kumulacyjno-rekursywny charakter, a zależności występujące pomiędzy nimi „kumulują się” na rynku pracy, który staje się swoistym katalizatorem procesów wykluczenia (zarówno społecznego, jak i cyfrowego). Status jednostki na rynku pracy określa w znacznej mierze ryzyko ekskluzji społecznej – literatura przedmiotu jednoznacznie wskazuje, iż jedną z głównych przyczyn wykluczenia społecznego jest bezrobocie, w szczególności bezrobocie długotrwałe. To ono może się stać początkiem procesu wykluczenia społecznego. Ma to istotne znaczenie w dobie dynamicznego rozwoju ICT i przechodzenia społeczeństw krajów wysoko rozwiniętych do kolejnej fazy rozwoju społeczno-ekonomicznego – społeczeństwa informacyjnego. Procesy informatyzacji, szczególnie widoczne w sektorze produkcji i usług, zmieniają treści pracy. Równocześnie zmienia się struktura popytu na pracę w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym, przy wzroście zainteresowania pracodawców osobami wysoko wykształconymi, przy czym upowszechnienie technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych niemalże we wszystkich dziedzinach gospodarki sprawiło, iż od pracowników wymaga się przynajmniej podstawowych umiejętności obsługi komputera i Internetu. Dla coraz większej grupy pracodawców operujących w różnych branżach gospodarki e-umiejętności są jednym z podstawowych elementów określających, czy dana osoba nadaje się na stanowisko⁸. Zmiany technologiczne wskazują na istotną rolę elastyczności wysoko wykwalifikowanych pracowników w dostosowywa-

⁶ J. van Dijk: *The Deepening Divide. Inequality in the Information Society*. Sage, Thousand Oaks, London-New Delhi 2005; J. van Dijk, K. Hacker: *The Digital Divide as a Complex and Dynamic Phenomenon*. „The Information Society” 2003, Vol. 19, s. 315-326.

⁷ Ł. Arendt: *Wykluczenie cyfrowe – zagadnienia teoretyczno-empiryczne*. W: *Wykluczenie cyfrowe na rynku pracy*. Red. E. Kryńska, Ł. Arendt. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010, s. 28.

⁸ C. Lindsay: *Employability, Services for Unemployed Job Seekers and the Digital Divide*. „Urban Studies” 2005, Vol. 42, No 2, s. 325-339.

niu się do nowych technologii oraz na fakt, że zasób kapitału rzeczowego w gospodarce oddziałuje na popyt na wysoko wykwalifikowaną siłę roboczą⁹.

W ostatnich latach warunki na rynku pracy głównie w wymiarze poziomu płac pogorszyły się w grupie osób o niskich kwalifikacjach, co można wytłumaczyć za pomocą dwóch koncepcji teoretycznych¹⁰. Pierwsza to koncepcja globalizacji, natomiast druga to koncepcja zmian technicznych związanych z wysokimi wymaganiami co do umiejętności (skill-biased technical change). Zakłada ona, że zachodzące zmiany technologiczne (szczególnie w zakresie ICT) prowadzą do większego wzrostu produktywności, a tym samym płac wśród pracowników wysoko wykwalifikowanych niż nisko wykwalifikowanych.

Inny wątek rozważań dotyczy szans znalezienia bądź utrzymania zatrudnienia. Teorie rynku pracy jednoznacznie wskazują, iż w gospodarce opartej na wiedzy osoby, które nie będą dysponowały odpowiednimi kompetencjami związanymi z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, będą miały utrudniony powrót lub wejście na rynek pracy, natomiast pracownicy będą się borykali z trudnościami w utrzymaniu zatrudnienia. Będzie to prowadziło do wykluczenia cyfrowego, a w konsekwencji do marginalizacji w innych płaszczyznach życia społeczno-ekonomicznego. Szczegółne znaczenie ma tu potencjał e-umiejętności osób długotrwale bezrobotnych, gdyż w myśl teorii histerezy, ze względu na wysoki stopień deprecjacji kapitału ludzkiego w okresie trwania bezrobocia, powrót na rynek pracy tej kategorii zasobów pracy w dobie gospodarki opartej na wiedzy jest bardzo trudny¹¹.

Teorie rynku pracy i koncepcje objaśniające procesy wykluczenia cyfrowego jednoznacznie wskazują, że potencjalnie większe zagrożenie wykluczeniem cyfrowym będzie dotyczyło tych osób, które znajdują się poza rynkiem pracy (bezrobotni i bierni zawodowo).

Wykluczenie cyfrowe na Mazowszu – wyniki badań

Badania mieszkańców województwa mazowieckiego przeprowadzone na potrzeby realizacji projektu „Wykluczenie cyfrowe na Mazowszu” wykazały jednoznacznie, że zjawisko digital divide, niezależnie od analizowanego wymiaru, w najmniejszym stopniu dotyka osoby pracujące (i ich gospodarstwa domowe), w większym – bezrobotnych, a w największym – biernych zawodowo.

Różnice w wymiarze materialnym są doskonale widoczne przy porównaniu wyposażenia poszczególnych typów gospodarstw domowych w komputer i łącze

⁹ C.R. Belfield: *Economic Principles for Education. Theory and Evidence*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham 2000, s. 25.

¹⁰ T. Hyclak, G. Johnes, R. Thornton: *Fundamentals of Labor Economics*. Houghton Mifflin Company, Boston-New York 2005, s. 124.

¹¹ Ł. Arendt: *Adaptability of the European Small and Medium-sized Enterprises to Information and Communication Technologies*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2007, s. 22-24.

internetowe. Komputery posiadało 81,5% badanych gospodarstw pracownicznych, 59,9% gospodarstw osób bezrobotnych oraz tylko 31,6% gospodarstw osób biernych zawodowo, natomiast dostęp do Internetu odpowiednio 92,1% i 85,4% 87,2% gospodarstw wyposażonych w komputery. Na podstawie tych wyników można stwierdzić, po pierwsze, że w przypadku gospodarstw pracownicznych zbliżamy się do osiągnięcia stanu nasycenia¹², a po drugie, że posiadanie komputera jest niemalże równoznaczne z posiadaniem dostępu do Internetu, gdyż w obecnych czasach sam komputer bez szerokopasmowego łącza internetowego staje się mało użytecznym narzędziem.

Znaczna część gospodarstw domowych, które dotychczas nie sięgnęły po komputery i Internet, niejako dobrowolnie skazuje się na wykluczenie cyfrowe, gdyż większość respondentów, niezależnie od tego, czy byli to pracujący, bezrobotni, czy bierni zawodowo, jako powód takiego stanu rzeczy wskazała brak potrzeby. W związku z tym znaczną część osób bezrobotnych, a jeszcze większą osób biernych zawodowo można zaliczyć do kategorii *information want-nots*, czyli osób, które niezależnie od zmian w otoczeniu nie będą zainteresowane korzystaniem z nowoczesnych technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych. W przypadku tych grup w największym zakresie ujawnia się wymiar mentalny wykluczenia cyfrowego, co niewątpliwie nie ułatwi ich potencjalnego powrotu na rynek pracy.

We wszystkich typach analizowanych gospodarstw domowych jako dwa główne powody, dla których zakupiono komputer, a następnie zapewniono dostęp do Internetu, wskazywano chęć miłego spędzania czasu wolnego oraz potrzeby edukacyjne dzieci. Ewentualne potrzeby zawodowe miały tu zdecydowanie drugorzędne znaczenie. Widać to również w sposobach wykorzystania komputerów domowych – jest to głównie rozrywka i hobby. Sporadycznie ICT było wykorzystywane do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, przy czym w przypadku osób bezrobotnych znaczny odsetek badanych (77% posiadających dostęp do Internetu w domu) deklarował wykorzystanie ICT w procesie poszukiwania pracy. Niemniej jednak kontakty z różnego rodzaju instytucjami, w tym powiatowymi urzędami pracy w przypadku bezrobotnych, były sporadyczne, co z jednej strony wynika z niechęci respondentów do tego typu kontaktów, a z drugiej strony z małej dostępności usług świadczonych drogą elektroniczną przez te instytucje.

Z przeprowadzonych analiz wynika, iż skala wykluczenia w wymiarze wykorzystania jest znacząca we wszystkich badanych grupach, przy czym w najlepszej sytuacji znajdują się osoby pracujące (w szczególności pracownicy na-

¹² Zgodnie z teorią dyfuzji innowacji w przypadku niewielu technologii jest możliwe osiągnięcie stanu pełnego nasycenia tożsamości z tym, że wszystkie jednostki dysponują daną technologią. Takim przykładem (na poziomie gospodarstw domowych) może być technologia telefonii komórkowej, natomiast w przypadku komputerów i Internetu stan pełnego nasycenia nie jest możliwy do osiągnięcia.

jemni), gdyż to właśnie praca wymusza na nich szerszy zakres sięgnięcia po narzędzia teleinformatyczne. Okazuje się jednak, że nawet w przypadku pracujących użytkowanie technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych w miejscu pracy jest mocno ograniczone. Po pierwsze, jedynie około 35% badanych respondentów pracowało na stanowiskach wyposażonych w komputer (zazwyczaj z dostępem do Internetu). Tego rodzaju stanowiska częściej zajmowały osoby młodsze, z wykształceniem wyższym, co wskazuje, że nawet w przedsiębiorstwach dochodzi do wykluczenia cyfrowego w obrębie grup o określonych cechach społeczno-demograficznych. Po drugie, ICT jest najczęściej wykorzystywane w miejscu pracy do redagowania tekstów, analizy danych, komunikowania się za pomocą poczty elektronicznej i wyszukiwania informacji w Internecie. Rzadkością jest używanie zaawansowanych programów typu CRM czy ERP. Można więc stwierdzić, że w większości przypadków do rzetelnego wypełniania zadań na stanowisku pracy wystarczy znajomość podstawowych programów wchodzących w skład pakietu oprogramowania biurowego.

Właśnie umiejętności obsługi pakietu programów biurowych (system operacyjny, edytor tekstu, arkusz kalkulacyjny, przeglądarka internetowa i programy do obsługi poczty elektronicznej) stanowiły przedmiot szczegółowych analiz w projekcie „Wykluczenie cyfrowe na Mazowszu”. Do tego celu wykorzystano test kompetencji informatycznych składający się z 55 pytań, a jego rezultaty opracowano w postaci czteropunktowych skal dla każdego z badanych obszarów umiejętności. Skale zostały zbudowane na podstawie średnich arytmetycznych poprawnych odpowiedzi w następujący sposób:

- brak e-umiejętności – respondent nie udzielił żadnej poprawnej odpowiedzi,
- niski poziom e-umiejętności – wartości odpowiedzi poniżej średniej minus odchylenie standardowe,
- średni poziom e-umiejętności – wartości odpowiedzi w przedziale średnia $\pm$ odchylenie standardowe,
- wysoki poziom e-umiejętności – wartości odpowiedzi powyżej średniej plus odchylenie standardowe.

Przy tak zdefiniowanych skalach okazało się, że w całej badanej populacji większość respondentów nie posiada żadnych e-umiejętności bądź są one na niskim poziomie (tabela 1). Badania wykazały również, że to pracujący charakteryzują się zdecydowanie wyższym poziomem e-umiejętności niż pozostałe grupy. Zastanawiające, a równocześnie niepokojące jest to, że pomiędzy osobami bezrobotnymi a uczącymi się występuje niewielkie zróżnicowanie w poziomie e-umiejętności, choć wydawałoby się, że to osoby uczące się powinny dysponować większą wiedzą w zakresie obsługi komputerów i Internetu. Największe deficyty e-umiejętności zidentyfikowano w grupie biernych zawodowo.

Tabela 1

Poziom e-umiejętności poszczególnych grup mieszkańców Mazowsza

Kategoria zasobów	Skala e-umiejętności								Razem	
	brak		niskie		średnie		wysokie			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Pracujący	69	18,2	56	14,8	163	43,0	91	24,0	379	100,0
Bezrobotni	23	38,3	7	11,4	22	36,7	8	13,3	60	100,0
Uczący się	165	33,7	71	14,5	186	38,0	67	13,7	489	100,0
Bierni zawodowo	175	64,3	48	17,6	40	14,4	9	3,3	272	100,0
Razem	432	36,0	182	15,2	411	34,3	175	14,6	1200	100,0

Źródło: M. Szymczak, P. Daniłowicz: Raport cząstkowy 3 z testu kompetencji informatycznych. Łódź 2011, maszynopis, s. 30.

Badania wykazały więc jednoznacznie, że istnieje zależność między poziomem e-umiejętności a pełnym uczestnictwem w rynku pracy. Wykazały również, że istnieje silna, statystycznie istotna zależność pomiędzy poziomem e-umiejętności a posiadaniem komputera w gospodarstwie domowym (tabela 2).

Tabela 2

Poziom e-umiejętności a posiadanie komputera w gospodarstwie domowym

Posiadanie komputera	Skala e-umiejętności								Razem	
	brak		niskie		średnie		wysokie			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tak	120	15,9	101	13,4	365	48,3	169	22,4	755	100,0
Nie	311	70,2	81	18,3	46	10,4	5	1,1	433	100,0
Razem	431	36,0	182	15,2	411	34,3	174	14,5	1198	100,0

Źródło: Ibid., s. 27.

Jest to empiryczne potwierdzenie słuszności założeń kumulacyjnego modelu dostępu do technologii van Dijka, zgodnie z którym budowanie kompetencji informacyjnych następuje dopiero po zapewnieniu materialnego dostępu do technologii.

Podsumowanie

Badania przeprowadzone w ramach projektu „Wykluczenie cyfrowe na Mazowszu”, których wyniki omówiono w niniejszym artykule, pozwalają na sformułowanie kilku istotnych wniosków w kontekście perspektyw mazowieckiego rynku pracy w związku z nieuniknionym rozwojem technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych.

Po pierwsze, badania potwierdziły, że zgodnie z założeniami teoretycznymi najbardziej narażonymi na wykluczenie cyfrowe, a zarazem najbardziej wykluc-

czonymi we wszystkich wymiarach grupami są osoby znajdujące się poza rynkiem pracy.

Po drugie, wykluczenie cyfrowe kumuluje się w grupach o określonych cechach – są to zazwyczaj osoby starsze, o niskim poziomie wykształcenia, mieszkające na obszarach wiejskich lub w małych miastach. Znaczna część tych cech określa właśnie bezrobotnych i biernych zawodowo, co ma istotne implikacje nie tylko dla polityki rynku pracy, ale także dla polityki społecznej.

Po trzecie, występuje sprzężenie zwrotne między pełnym uczestniczeniem w rynku pracy a poziomem e-umiejętności. Wykonywanie pracy zarobkowej oznacza relatywnie wyższy poziom e-umiejętności, z kolei wyższe e-umiejętności sprzyjają utrzymaniu bądź znalezieniu pracy w przypadku jej utraty. Wydaje się jednak, że kierunek związku przyczynowo-skutkowego przebiega na linii praca – e-umiejętności, gdyż, jak wykazały badania, znacznie wyższym poziomem umiejętności informatycznych charakteryzują się osoby, które wykorzystują ICT w pracy zawodowej, podczas gdy w przypadku osób sięgających po ICT w domu w innych celach poziom ten jest znacznie niższy.

Podsumowując, najlepszym sposobem na przeciwdziałanie digital divide jest integracja i reintegracja osób narażonych na wykluczenie cyfrowe z rynkiem pracy. Takie działania będą wpływały pozytywnie na sytuację jednostek, a także na równowagę rynku pracy, zmniejszając ryzyko niedopasowania strukturalnego w wymiarze kompetencji. Należy bowiem zakładać, że przy utrzymaniu obecnego kierunku rozwoju społeczno-ekonomicznego i rosnącej dostępności oraz powszechności technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych, mazowiecki, a także polski rynek pracy będzie zgłaszał rosnące zapotrzebowanie na osoby dysponujące co najmniej podstawowymi, tzw. użytkowymi umiejętnościami obsługi ICT.

DIGITAL DIVIDE OF THE LABOUR FORCE IN THE MAZOWSZE REGION

Summary

Paper presents results of a research study on digital divide of labour force and economically inactive population from Mazowsze region. The analysis that focused on the relation between digital divide and labour market showed that processes of digital exclusion in Mazowieckie voivodeship follow the path pointed by the labour market and digital divide theories. The most vulnerable group are the economically inactive, the least one – the employed persons, while the unemployed are somewhere in the middle. The main conclusion stemming from presented analysis is that the best way of counteracting digital divide is to integrate and reintegrate individuals from the „high risk groups” with the labour market.

INFORMATYZACJA POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO W ŚWIELE BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Wprowadzenie

Polska administracja publiczna, podobnie jak i inne podmioty gospodarki narodowej, od początku lat 90. XX wieku dokonuje przebudowy swoich struktur. Zmiany te powinny sprzyjać rozwojowi kraju oraz przyczynić się do poprawy relacji między organami państwa a obywatelami i przedsiębiorstwami. Ważną rolę w tym procesie mają do spełnienia nowoczesne technologie informacyjne i komunikacyjne. Ich wdrożenie i zastosowanie może wpłynąć na dostępność i jakość usług świadczonych na rzecz podmiotów funkcjonujących w gospodarce.

Osiągalność i jakość usług administracji publicznej świadczonych drogą elektroniczną wciąż umieszcza Polskę poniżej średniej europejskiej, chociaż w ostatnich latach sytuacja poprawiła się istotnie¹.

W Polsce, podobnie jak w Europie, usługi dla biznesu są lepiej rozwinięte niż te adresowane do klientów indywidualnych. Wobec stosunkowo słabej dostępności i niskiej użyteczności usług elektronicznych administracji poziom ich wykorzystania przez obywateli jest niski. Jakość usług wymaga poprawy, a społeczeństwo potrzebuje zachęty, by z nich korzystać. Problem ten pojawia się również w publicznej służbie zatrudnienia (PSZ), która tworzy administrację w sferze rynku pracy, a jednym z jej elementów są powiatowe urzędy pracy (PUP).

Informatyzacja PUP nie jest zjawiskiem nowym. Proces ten został zapoczątkowany w latach 90. ubiegłego stulecia i w kolejnych był realizowany z różnym natężeniem. Jego efektem jest implementacja systemów informatycznych w wielu PSZ. Jednym z pierwszych był system PULS (SI PULS), który został wdrożony w większości urzędów pracy w latach 1997-2000. Znalazł zastosowanie w realizacji głównego zadania urzędów pracy w zakresie obsługi klientów

¹ Digitizing Public Services in Europe: Putting Ambition into Action. 9th Benchmark Measurement; www.ec.europa.eu/information_society/.

indywidualnych oraz w celu łagodzenia zjawiska bezrobocia i przeciwdziałania jego negatywnym skutkom. Urzędy, które nie wdrożyły SI PULS, wykorzystywały oprogramowanie RUBIKOM+ oraz BEZROBOTNI. Kolejny system to SYRIUSZ, następca SI PULS-a, który powinien być wdrożony do końca czerwca 2011 roku we wszystkich PUP w kraju. Jest to zintegrowany system bazodanowy łączący informacje na temat działań publicznej służby zatrudnienia i jednostek opieki społecznej. Jego opracowanie i wdrożenie było podyktowane potrzebą skoordynowania wszystkich działań w obszarze polityki społecznej, które są prowadzone przez wymienione wyżej instytucje, a które w przeważającej mierze dotyczą tych samych grup klientów.

Celem artykułu jest przedstawienie stopnia informatyzacji powiatowych urzędów pracy województwa mazowieckiego w zakresie: stopnia komputeryzacji oraz wykorzystania Internetu przez urzędy, stosowanych systemów informatycznych oraz usług realizowanych przez urzędy, a udostępnianych przez Internet².

1. Infrastruktura teleinformatyczna powiatowych urzędów pracy

W województwie mazowieckim wyposażenie PUP w sprzęt komputerowy nie jest zbyt zróżnicowane. W większości badanych instytucji (81%) komputery i Internet to podstawowe narzędzia pracy na wszystkich stanowiskach pracy. W kolejnych 18,9% urzędów odnotowano, że w ich strukturach funkcjonują stanowiska, które nie są skomputeryzowane i nie są podłączone do Internetu. Oczywiście nie można ocenić tego zjawiska w sposób jednoznacznie pejoratywny, w każdej instytucji można bowiem wyróżnić takie miejsca pracy, które ze względu na realizowany zakres zadań nie wymagają wyposażenia w sprzęt komputerowy. Dlatego stopień informatyzacji stanowisk będzie przedstawiony z perspektywy tzw. stanowisk kluczowych³, które bezpośrednio wiążą się z realizacją usług rynku pracy. One zgodnie z prawem⁴ powinny być wyposażone w środki łączności, sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu oraz w oprogramowanie niezbędne do świadczenia tych usług. Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że w grupie niewyposażonych miejsc pracy najczęściej występują

² W artykule wykorzystano wyniki badań przeprowadzonych przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie w pierwszym kwartale 2011 roku na próbie 37 powiatowych urzędów pracy województwa mazowieckiego. Zrealizowano je w ramach projektu „Wykluczenie cyfrowe na Mazowszu” (priorytet VII – Promocja integracji społecznej, działanie 7.2. Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, poddziałanie 7.2.1. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym). Projekt był finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

³ Według Ustawy z dnia 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do kluczowych stanowisk pracy są zaliczane (art. 91): pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjaliści do spraw rozwoju zawodowego, specjaliści do spraw programów, liderzy klubów pracy, doradcy EURES i asystenci EURES.

⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 roku w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. 2010, nr 177, poz. 1193) i wcześniejsze.

te o charakterze pomocniczo-administracyjnym (71,4%). Natomiast rzadko zjawisko to odnotowano na stanowiskach świadczących tzw. usługi rynku pracy. Jeśli wystąpiły, to dotyczyły tych, na których dokonywano rejestracji klientów. Uwagę zwraca pewna asymetria między elektroniczną rejestracją potrzeb przedstawicieli popytowej a podażowej strony rynku pracy. Częstsze niedoposażenie w urządzenia IT odnotowano na stanowiskach do spraw rejestracji bezrobotnych niż pracodawców zgłaszających wolne miejsca pracy. Z punktu widzenia optymalizacji działań PUP wskazana różnica nie powinna wystąpić. Posiadanie danych w formie elektronicznej o bezrobotnych i ofertach pracy jest konieczne dla szybkiej i sprawnej realizacji usługi pośrednictwa pracy.

Kolejna kwestia nas interesująca dotyczyła elektronicznego obiegu dokumentów. Elektroniczny system obiegu dokumentów to narzędzie zarządzania wykorzystywane do gromadzenia, archiwizacji, dystrybucji i przepływu dokumentów. W ramach przeprowadzonego badania chcieliśmy się dowiedzieć, czy takie systemy mają zastosowanie w pracy PSZ stopnia podstawowego. Z uzyskanych wyników badań wynika, że w większości urzędów pracy (73%) odnotowano fakt funkcjonowania takich systemów, a w przypadku 27% z nich one nie występowały. Z powyższego zestawienia wynika, że ponad jedna czwarta PUP regionu Mazowsza nie jest przygotowana pod względem technicznym do realizacji usług rynku pracy zgodnie ze standardami określonymi w odpowiednich aktach wykonawczych do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁵.

Istniejące w publicznych służbach zatrudnienia systemy są najczęściej odrębnymi systemami informatycznymi (66,7%). Tylko w jednej trzeciej badanych instytucji były one częścią systemu stosowanego przez inne urzędy. Za ich pośrednictwem przekazywano do instytucji państwowych i samorządowych dokumenty określonych grup klientów.

Elementem infrastruktury teleinformatycznej obok sprzętu komputerowego, Internetu i systemów elektronicznych są Publiczne Punkty Dostępu do Internetu (PIAP-y). Mogą one determinować zakres i jakość usług realizowanych przez publiczną służbę zatrudnienia. Za ich pośrednictwem urzędy mogą zapewnić klientom dostęp do swoich stron internetowych, do elektronicznych baz danych z zakresu rynku pracy, takich jak: bazy ofert pracy, krajowego rejestru agencji zatrudnienia, rejestru instytucji szkoleniowych itd. Rola PIAP-ów może być szczególnie w upowszechnianiu informacji o zakresie pomocy udzielanej w ramach usług rynku pracy i ich promocji. Jest to ważne w sytuacji, gdy bezpośrednie kontakty osób bezrobotnych z pracownikami PUP, w tym z pośrednikami, są ograniczone i odbywają się raz w miesiącu bądź rzadziej. Z przeprowadzonych

⁵ Por. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. 2010, nr 177, poz. 1193).

obserwacji wynika, że punkty takie stanowią wyposażenie 78,4% badanych PUP województwa mazowieckiego. W co piątym urzędzie odnotowano ich brak. Należy podkreślić częstszy brak Publicznych Punktów Dostępu do Internetu na terenie tych powiatów, w których poziom stopy bezrobocia jest wyższy od średniej dla województwa.

PIAP-y są tworzone z myślą o bezrobotnych i mają ich wspierać w procesie aktywnego poszukiwania pracy. Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że zainteresowanie nimi bezrobotnych nie jest zbyt duże. Tylko w co drugim urzędzie dysponującym takim punktem respondenci twierdzili, że codziennie ktoś z niego korzysta. Na podstawie ich wypowiedzi trudno określić skalę tego zjawiska – czy korzystanie dotyczy pojedynczych przypadków, czy też większej liczby klientów. Niepokojącym sygnałem są odpowiedzi kolejnej grupy respondentów, z których wynika, że w 1/4 badanych urzędów bezrobotni nie wiedzą, że w urzędach takie punkty zostały utworzone i jakie jest ich przeznaczenie.

Niski stopień wykorzystania przez bezrobotnych PIAP-ów wynika z wielu powiązanych ze sobą przyczyn. Najczęściej zaliczano do nich możliwość dostępu do Internetu w domu (76%), czynniki psychiczne, takie jak strach, który uniemożliwiał dotykane sprzętu komputerowego (75%), brak odpowiednich umiejętności informatycznych (37,5%). Warto dodać, że odsetek wskazań ostatnich dwóch przyczyn był największy w tych powiatach, w których stopa bezrobocia znacznie przekraczała średni jej poziom dla województwa, i dla każdej z tych barier wynosił odpowiednio: 81,4% i 42,9%.

Powyższe analizy prowadzą do następującej konkluzji. Luki w analizowanym obszarze infrastruktury i słabe przygotowanie klientów indywidualnych do samodzielnej obsługi komputerów mogą sprzyjać petryfikacji ich statusu bezrobotnego, opóźniać ich wejście na rynek pracy, co w konsekwencji może prowadzić nie tylko do wykluczenia cyfrowego, ale i społecznego. Powyższa teza znajduje uzasadnienie w innych wynikach badań, z których wynika, że bezrobotni z obszarów o wyższej stopie bezrobocia są pozbawieni możliwości regularnego uczestniczenia w szkoleniach z zakresu obsługi komputera i Internetu. Zjawisko to powinno być eliminowane, bezrobotni są bowiem coraz bardziej zainteresowani wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjnych w poszukiwaniu pracy⁶.

Strona internetowa to też element infrastruktury teleinformatycznej PUP. Wyniki badań dowodzą, że prawie wszystkie (94,6%) obserwowane urzędy posiadały serwis www. W większości lokalnych instytucji rynku pracy był on administrowany przez informatyka zatrudnionego w powiatowym urzędzie pracy

⁶ I. Kukulak-Dolata: Rola ICT w procesie poszukiwania pracy. W: Wykluczenie cyfrowe na rynku pracy. Red. E. Kryńska, L. Arendt. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2010, s. 102.

(85,7%). Tylko w pojedynczych przypadkach stwierdzono, iż stroną zarządza pracownik PUP niebędący informatykiem lub w ramach outsourcingu zadanie to zlecano instytucji zewnętrznej.

2. Usługi online w systemie powiatowych urzędów pracy województwa mazowieckiego

Nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne mogą mieć zastosowanie w świadczeniu usług przez PUP, co może implikować wyższą ich jakość i większą dostępność. Zasadnicza rola w tym obszarze przypada Internetowi, który jest traktowany jako płaszczyzna kontaktu między klientami a publicznymi służbami zatrudnienia. Ważną rolę w tym procesie pełni strona internetowa, która jest warunkiem koniecznym do zapewnienia dobrej jakości obsługi klientów urzędów administracji publicznej. Jej konstrukcja niejednokrotnie determinuje stopień korzystania z e-usług przez różne grupy klientów.

Mówiąc o e-usługach, należy pamiętać o pewnych ich formach, które są różnicowane ze względu na stopień zaawansowania elektronicznej obsługi klientów. Według tego kryterium wyróżnia się:

- publikowanie informacji o świadczonej usłudze,
- jednostronną interakcję polegającą na udostępnianiu formularzy w formie elektronicznej,
- dwustronną interakcję polegającą na udostępnianiu formularzy drogą elektroniczną, a następnie przyjmowaniu w formie elektronicznej wypełnionych formularzy,
- transakcję oznaczającą pełne załatwienie sprawy, a więc nie tylko pobór odpowiednich formularzy, ale także ich zwrot, wydanie na ich podstawie decyzji, poinformowanie usługobiorcy, dostawę i płatność⁷.

Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że można wskazać pewne stałe grupy klientów, które stosują ICT w kontaktach z publiczną służbą zatrudnienia. Ich aktywność w tym zakresie jest zróżnicowana. Najczęściej instytucje szkoleniowe wykorzystują Internet i komputer do zdobywania odpowiednich informacji i komunikowania z PUP (84,4%). Kolejne grupy wirtualnych klientów to bezrobotni (78,1%) i pracodawcy (71,9%). Warto zauważyć, iż sporadycznie elektroniczna forma kontaktu znajduje odzwierciedlenie w relacjach powiatowych urzędów pracy z innymi instytucjami rynku pracy (6,2%).

Różny stopień implementacji ICT w kształtowaniu relacji pomiędzy PUP a ich klientami znajduje odzwierciedlenie w stopniu zainteresowania e-usługami.

⁷ „Wrota Polski”, „eGovernment Indicators for Benchmarking eEurope, raport CAPGemini: „Summary Report. WEB-based Survey on Electronic Public Services”, Bruksela 2001.

Należy tu również pamiętać o pewnych ograniczeniach natury technicznej i formalnej, które również determinują zakres rozwoju e-usług.

Osoby bezrobotne/poszukujące pracy to jedna z grup klientów, która najczęściej korzysta z usług rynku pracy w formie elektronicznej. Internet i komputer dla tej grupy osób to narzędzia użyteczne do uzyskania informacji na temat godzin pracy urzędu (90%) oraz przeglądania danych na temat ofert pracy (81,1%). Dla tej grupy klientów indywidualnych sieć jest również pomocna przy korzystaniu z usług doradztwa zawodowego (64,9%). Za jego pośrednictwem klient otrzymuje od doradcy tzw. informację indywidualną. Jej zakres może być bardzo szeroki i obejmować: wiadomości na temat zawodów i specjalności, informacje o rynku pracy, pracodawcach i profilach prowadzonej przez nich działalności. Narzędzia ICT służą również bezrobotnym do przeglądania ofert szkoleniowych przygotowywanych przez PUP (37,8%).

Rzadko natomiast za pośrednictwem Internetu osoby bezrobotne dokonują rejestracji w urzędzie pracy (24,3%) oraz sporadycznie przekazują informacje i dokumenty potwierdzające ich sytuację na rynku pracy. Jest to często spowodowane wymogami natury formalnej: bezrobotni w procesie poszukiwania pracy muszą fizycznie pojawić się w urzędzie, jeśli chcą się zarejestrować i korzystać z różnych form wsparcia finansowanego ze środków publicznych. Ponadto należy zauważyć, iż kompetencje informatyczne tej grupy klientów są w niedostatecznym stopniu wykreowane, co implikuje mniejszą ich skłonność do korzystania z usług realizowanych w formie online. Warto również dodać, iż pracownicy publicznych służb zatrudnienia rzadko traktują komputer i Internet jako środki komunikacji z bezrobotnymi. Oznacza to, że w praktyce interakcje dwustronne w tej grupie są sporadyczne.

Z kolei pracodawcy za pośrednictwem Internetu i komputera przesyłają do PUP informacje o zapotrzebowaniu na pracowników (48,6%). Narzędzia ICT służą im nie tylko do przekazywania ofert pracy, czyli komunikowania się w zakresie istniejącego zapotrzebowania na pracowników, ale także umożliwiają uzyskanie informacji o możliwości korzystania ze wsparcia publicznego w formie instrumentów rynku pracy (45,9%). W mniejszym stopniu systemy informatyczne są przez nich użytkowane w ramach usług z doradztwa zawodowego (32,4%) i usług szkoleniowych (27%). Warto zauważyć, iż w praktyce pracodawcy są sporadycznie odbiorcami tych dwóch ostatnich usług świadczonych przez PUP. Działania z zakresu doradztwa zawodowego najczęściej zlecają skomercjalizowanym instytucjom rynku pracy, natomiast korzystanie przez nich z usług szkoleniowych ogranicza się do przeglądania oferty edukacyjnej, jaką PUP-y adresują do bezrobotnych. W ten sposób uzyskują informacje na temat możliwości pokrycia pewnych deficytów kwalifikacyjnych występujących w ich firmach.

Instytucje rynku pracy, w tym przede wszystkim instytucje edukacyjne, najczęściej kontaktują się poprzez Internet z PUP w ramach usług szkoleniowych (51,4%). Są one głównie zainteresowane informacjami na temat uruchamianych konkursów, na podstawie których opracowują oferty szkoleniowe, które następnie kierują do PUP. Jak już wspomniano, bardzo rzadko ICT jest wykorzystywane w relacjach urząd pracy – pozostałe instytucje rynku pracy. Zjawisko to należy negatywnie ocenić, gdyż niektóre instytucje, takie jak OHP, agencje zatrudnienia, realizują ten sam rodzaj usług. Wydaje się, że Internet mógłby sprzyjać rozwojowi współpracy między nimi w zakresie wymiany informacji o potrzebach rynku pracy, tworzenia baz danych o poszukujących pracy i ofertach pracy.

Z przedstawionych informacji wynika, że narzędzia ICT mają zastosowanie tylko do realizacji niektórych usług rynku pracy. Ponadto ich implementacja nie zapewnia pełnego wykonania usługi. Są one używane w określonych, pojedynczych działaniach składających się na realizację poszczególnych usług rynku pracy. W przypadku PUP trudno jest zatem mówić o rozwiniętej formie e-usług.

Podsumowanie

Infrastruktura teleinformatyczna PUP jest rozbudowana. Większość stanowisk pracy jest wyposażona w komputery z dostępem do Internetu, co może skutkować lepszą jakością oferowanych usług i rozwojem e-usług. Istotnym elementem infrastruktury teleinformatycznej są elektroniczne systemy obiegu dokumentów. Są one stosowane w większości badanych instytucji rynku pracy. Implementowane systemy umożliwiają przede wszystkim wymianę dokumentów wewnątrz instytucji, a rzadziej mają zastosowanie w przesyłaniu dokumentów klientów PUP do innych organów administracji publicznej. Jednak brak w 1/4 urzędów elektronicznego systemu obiegu dokumentów może blokować proces integracji usług publicznych świadczonych w formie online.

Obecnie elektroniczny system obiegu dokumentów należy traktować jako nadrzędny element infrastruktury teleinformatycznej administracji publicznej, fakt jego posiadania będzie bowiem determinować zakres rozwoju e-usług w powiatowych urzędach pracy. Jego implementacja powinna przygotować urząd do pełnej elektronicznej obsługi klienta od momentu rejestracji zapotrzebowania (np. na pracę lub pracownika) do jego realizacji.

Mimo iż większość urzędów pracy ma do dyspozycji te same narzędzia ICT, które spełniają identyczne funkcje, świadomość możliwości korzystania z nich jest czynnikiem różnicującym mazowieckie urzędy pracy. Dlatego wiele z nich wymaga wsparcia w tym obszarze. Skuteczniejsze zastosowanie oraz wykorzystywanie najnowszych technologii informacyjnych i komunikacyjnych

mogłoby ułatwić proces modernizacji polskiej służby zatrudnienia. Tymczasem informatyzacja jest często traktowana jako cel sam w sobie, a nie jako narzędzie służące uproszczeniu i doskonaleniu procesów obsługi klienta.

Należy dążyć do pełnej informatyzacji stanowisk i usług będących w obszarze działania publicznych służb zatrudnienia. Konieczne jest popularyzowanie wśród PUP rozwiązań innowacyjnych w zakresie obsługi elektronicznej klientów indywidualnych i zinstytucjonalizowanych. W tym celu warto upowszechniać tzw. dobre praktyki, jakie zostały wypracowane w ramach projektów systemowych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki: Zielona Linia – Centrum Konsultacyjne Służb Zatrudnienia; Nowa jakość w obsłudze klienta, z wykorzystaniem nowoczesnych rozwiązań teleinformatycznych⁸.

INFORMATION TECHNOLOGIES IN DISTRICT JOB CENTRES OF MAZOWIECKIE REGION IN THE LIGHT OF EMPIRICAL STUDY

Summary

This paper elaborates on the scope of informatization of the district job centres located in the Mazowieckie region. The main focus was put on analysing IT infrastructure in these job centres that determines availability of e-services. Conducted study revealed that IT infrastructure is well developed while the scope of advancement of electronic customer service systems is differentiated with regard to spatial location and labour market services.

⁸ Zatrudnienie i integracja społeczna. Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy. EUREKA 2. Realizacja projektów systemowych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Warszawa-Białystok 2009.