



PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI

**Analiza rozkładu oraz charakteru popytu
na zawody i kwalifikacje
w województwie podlaskim w ujęciu lokalnym**



PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

ZESPÓŁ AUTORSKI:

Magdalena Widuch
Cezary Ułasiński
Justyna Szymańska
Izabela Babula
Karolina Wójcik
z Centrum Doradztwa Strategicznego s.c.

WSPÓŁPRACA:

Marta Adamek
Marcin Dziółko
Marta Gruszka
Ada Kopeć-Pawlikowska
Tomasz Kwiatkowski
z Centrum Doradztwa Strategicznego s.c.

RECENZENT:

dr Iwona Kukulak-Dolata

ISBN 978-83-62258-08-6

© COPYRIGHT BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU
BIAŁYSTOK 2010

Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu:
„PODLASKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY
I PROGNOZ GOSPODARCZYCH”

Wykonawca badania:



współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu
Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działania 8.1 Rozwój pracowników
i przedsiębiorstw w regionie, poddziałania 8.1.4 Przewidywanie zmiany gospodarczej
www.obserwatorium.up.podlasie.pl

Wydanie I

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Spis treści

Wprowadzenie	5
1. Metodologia badań	8
1.1. Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim	8
1.2. Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy	13
1.3. Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy	17
1.4. Analiza polityki kadrowej i potrzeb szkoleniowych podlaskich pracodawców	20
1.5. Prognoza zmian na powiatowych rynkach pracy wraz z koncepcją ciągłości prognoz	22
2. Rynek pracy województwa podlaskiego – uwarunkowania regionalne	26
2.1. Położenie i uwarunkowania komunikacyjne województwa podlaskiego	28
2.2. Warunki naturalne województwa podlaskiego – obszary chronione a turystyka	29
2.3. Zmiany demograficzne w województwie podlaskim	32
2.4. Uwarunkowania edukacyjne województwa podlaskiego	33
2.5. Warunki dla rozwoju przedsiębiorczości i atrakcyjność inwestycyjna regionu Podlasia	35
2.6. Gospodarka województwa podlaskiego – kluczowe branże	37
2.7. Rolnictwo w województwie podlaskim	39
2.8. Popyt na pracę w województwie podlaskim – wyniki analizy ofert pracy	41
3. Wielkość i struktura zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i kompetencje w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego	60
3. 1. Analiza rynku pracy powiatu augustowskiego	60
3. 2. Analiza rynku pracy powiatu białostockiego	78
3. 3. Analiza rynku pracy powiatu bielskiego	102
3. 4. Analiza rynku pracy powiatu grajewskiego	123
3. 5. Analiza rynku pracy powiatu hajnowskiego	140
3. 6. Analiza rynku pracy powiatu kolneńskiego	161
3. 7. Analiza rynku pracy powiatu łomżyńskiego	176
3. 8. Analiza rynku pracy powiatu monieckiego	195
3. 9. Analiza rynku pracy powiatu sejneńskiego	211
3. 10. Analiza rynku pracy powiatu siemiatyckiego	229
3. 11. Analiza rynku pracy powiatu sokólskiego	247

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

3. 12. Analiza rynku pracy powiatu suwalskiego	264
3. 13. Analiza rynku pracy powiatu wysokomazowieckiego	286
3. 14. Analiza rynku pracy powiatu zambrowskiego	304
4. Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji – podsumowanie	325
4.1. Popyt i podaż pracy w województwie podlaskim	325
4.2. Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw województwa podlaskiego	340
4.3. Przewidywane zmiany na regionalnym rynku pracy w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych	349
5. Sposoby pozyskiwania w sposób ciągły informacji przydatnych do prognozowania zmian na lokalnych rynkach pracy	352
Załącznik nr 1. Lista dużych grup zawodów	359
Literatura	361
Wykaz tabel	366
Wykaz wykresów	369
Wykaz map	370
Aneks	371

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wprowadzenie

W czasach, w których z jednej strony obserwujemy dynamiczny rozwój technologiczny oraz wzrost zapotrzebowania na coraz wyższe kwalifikacje i kompetencje pracowników, z drugiej natomiast stale widoczne jest niedopasowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy i kurczenie się zasobów siły roboczej, warunkowane niekorzystnymi zmianami demograficznymi, podjęcie działań mających na celu stały monitoring regionalnych i lokalnych rynków pracy okazuje się zadaniem niezbędnym i nieuniknionym. Warto wspomnieć choćby prognozy Głównego Urzędu Statystycznego wskazujące, iż w 2035 r. społeczeństwo Podlasia zmniejszy się o blisko 10%, czy wyniki raportu „Edukacja dla pracy. Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2007”¹ mówiące o tym, iż do 2025 r. zmienić lub podjąć pracę na nowych stanowiskach, a co za tym idzie zweryfikować swój zawód lub kwalifikacje, będzie musiało ok. 5 mln Polaków, tj. 1/3 wszystkich zatrudnionych. W tym kontekście dążenie do możliwie najlepszego zbilansowania popytowej i podażowej strony rynku pracy, choć jest niewątpliwie zadaniem trudnym, wymagającym zarówno dostępu do precyzyjnych danych, jak i warunków odpowiednich do implementacji wniosków wynikających z ich analizy, okazuje się być jednym z priorytetów efektywnej polityki rynku pracy.

W ten nurt wpisuje się niniejszy raport, stanowiący podsumowanie efektów prac podjętych w ramach projektu badawczego „Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji”, który zrealizowany został przez Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. D. Bieñkowska, C. Ułasiński, J. Szymańska na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku w ramach projektu „Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych”, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Zasadniczym celem postawionym przed procesem badawczym, a więc i podsumowującym go opracowaniem, było określenie aktualnej wielkości i struktury zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i kompetencje w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego. Cele szczegółowe zakładały ponadto:

- scharakteryzowanie polityki kadrowej przedsiębiorstw na poziomie rynków lokalnych;
- umożliwienie opracowania mapy zawodów i kwalifikacji wraz ze wskazaniem zawodów, kwalifikacji lub kompetencji deficytowych w poszczególnych powiatach województwa;

¹ *Edukacja dla Pracy. Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2007* (2007), Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa, s. 99.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

- określenie w perspektywie krótkookresowej przewidywanych zmian na lokalnych rynkach pracy;
- wskazanie sposobów pozyskiwania w sposób ciągły informacji przydatnych do prognozowania zmian na lokalnych rynkach pracy.

Sposób realizacji całości badania oparty został o szereg działań analityczno-badawczych odnoszących się bezpośrednio do zakresu analizy, wyznaczonej celem głównym oraz celami szczegółowymi, które wypełnione zostały dzięki triangulacji badań. Dotyczyła ona:

- źródeł danych zastanych (oferty pracy pochodzące z szeregu zróżnicowanych źródeł, dokumenty Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych oraz innego rodzaju analizy i raporty prezentujące prace badawcze lub eksperckie, statystyki, lokalne i regionalne dokumenty o charakterze gospodarczym i strategicznym, materiały prasowe);
- metod i technik badawczych (*desk research*, indywidualne wywiady pogłębione, wywiady telefoniczne, wywiady grupowe) oraz
- grup objętych badaniami (eksperci rynku pracy, pracodawcy, przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego).

Logika niniejszego raportu zakłada syntetyczne przedstawienie wyników badań i analiz dla każdego z powiatów województwa podlaskiego z osobna. Dokument składa się zatem z pięciu zasadniczych rozdziałów. Rozdział pierwszy koncentruje się na przybliżeniu metodologii badawczej, w oparciu o którą przeprowadzona została całość procesu. W rozdziale drugim przedstawiono wyniki analizy popytu na pracę w województwie podlaskim na tle regionalnych uwarunkowań gospodarczych. Sedno informacji dotyczących powiatowych rynków pracy i zdiagnozowanego na nich zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i kompetencje zawarto w rozdziale trzecim, którego podrozdziały opisują charakterystyki poszczególnych, czternastu powiatów województwa podlaskiego. Należy na wstępie zaznaczyć, iż na potrzeby niniejszego raportu zastosowano założenie łącznej analizy powiatów grodzkich (Białystok, Łomża, Suwałki) – pomimo że administracyjnie stanowią odrębne jednostki – z okalającymi je powiatami ziemskimi. Tylko bowiem w takim komplementarnym ujęciu uwidacznia się specyfika badanego obszaru, a potraktowanie wspomnianych powiatów ziemskich jako autonomiczne i niezależne od miejskiego centrum jednostki (szczególnie w sferze rynku pracy), byłoby zbyt dużym uproszczeniem ich skomplikowanej sytuacji i mogłoby przełożyć się

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

w efekcie na nieodpowiadające rzeczywistości rezultaty. Rozdział czwarty ma charakter podsumowania, w którym zaprezentowano Podlaską Mapę Zawodów i Kwalifikacji wraz z najistotniejszymi wynikami dotyczącymi dopasowania strony podażowej i popytowej rynku pracy poszczególnych powiatów województwa podlaskiego. Ostatni, piąty rozdział raportu koncentruje się na propozycjach związanych z zapewnieniem ciągłości procesu pozyskiwania informacji niezbędnych do monitorowania i prognozowania zmian na lokalnych rynkach pracy w regionie.

Zachęcając do lektury, realizatorzy projektu pragną serdecznie podziękować wszystkim osobom i podmiotom, którzy swoim zaangażowaniem i dobrą wolą przyczynili się do sprawnej realizacji badań.

Realizatorzy projektu – Centrum Doradztwa Strategicznego s.c.

1. Metodologia badań

Zagadnienia badawcze składające się na całościowy proces analityczno-badawczy ogniskowały się wokół pięciu głównych obszarów, do których zaliczyć należy:

- analizę ofert pracy (wraz z analizą charakteru kwalifikacji i kompetencji);
- analizę obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych;
- analizę bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy;
- analizę polityk kadrowych i potrzeb szkoleniowych podlaskich pracodawców;
- prognozę zmian na powiatowych rynkach pracy wraz z koncepcją ciągłości prognoz.

Działania badawczo-analityczne realizowane były w okresie od końca kwietnia do końca lipca 2010 r. Poniżej przedstawiono krótki opis założeń badawczych oraz metod wykorzystanych w ramach każdego z ww. obszarów.

1.1. Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim

Analiza ofert pracy wraz z analizą charakteru kwalifikacji i kompetencji przeprowadzona została z wykorzystaniem metody analizy danych zastanych, opartej o zgromadzone w toku procesu badawczego oferty pracy z okresu 1 lipca 2009 – 30 czerwca 2010 r., pochodzące z różnorodnych źródeł dostępnych w województwie podlaskim. Zbieraniu oraz weryfikacji informacji dotyczących ofert pracy posłużyła skonstruowana na potrzeby badań baza ofert, uzupełniana systematycznie w arkuszu kalkulacyjnym programu Excel. Jej układ odzwierciedla poniższa tabela.

Tabela 1. Matryca do gromadzenia oraz weryfikacji informacji dotyczących ofert pracy w województwie podlaskim

NR OFERTY	NR OFERTY NADANY PRZEZ INSTYTUCJĘ LUB PRACOWNIKA	NAZWA STANOWISKA PODANA W OFERCIE	NAZWA ZAWODU W GŁOSZENIU GOŚCINNYCH SPODARCZEJ	KWALIFIKACJE / KOMPETENCJE	POWIAT	DATA OGŁOSZENIA OFERTY	TYP INSTYTUCJI POSZUKUJĄCEJ PRACODAWCA/POŚREDNICTWO	SIEDZIBA I DANE KONTAKTOWE PRACODAWCY LUB INSTYTUCJI POŚREDNICTWA PRACY	ŹRÓDŁO OFERTY	POŻĄDANA PŁEĆ KANDYDATA

Źródło: opracowanie własne.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W analizie uwzględnione zostały następujące rodzaje źródeł ofert pracy:

- strony internetowe wszystkich Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) województwa podlaskiego oraz serwis www.psz.praca.gov.pl;
- strony internetowe Podlaskiej Komendy Wojewódzkiej OHP;
- wybrana prasa o zasięgu regionalnym i lokalnym (w drodze przeprowadzonego rozpoznania w proces analizy włączone zostały następujące tytuły prasowe: „Gazeta Współczesna”, „Kurier Poranny”, „Gazeta Wyborcza” – dodatek Praca [wydanie regionalne – Białystok], „Tygodnik Kontakty”, „Głos Siemiatycz”, „Przegląd Sejneński”, „Tygodnik Suwalski”);
- ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy (www.praca.money.pl, szybkopraca.pl);
- lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe (www.kramik.pl, www.moniecka.pl, www.bialystokonline.pl);
- strony internetowe agencji zatrudnienia (w tym komercyjnych agencji pośrednictwa pracy oraz Akademickich Biur Karier uczelni wyższych z terenu województwa podlaskiego) (www.biurokarier.pctk.org, www.biurokarier.pb.edu.pl, www.uwb.edu.pl, www.wsap.edu.pl/biurokarier, www.wsfiz.edu.pl/BiuroKarier, www.wse.edu.pl/s,biuro_karier,52.html, www.pwsz.suwalki.pl/pwsz/Biuro-Karier.html, www.pracabialystok.pl, www.opieka.info.pl, www.agropraca.pl).

Łącznie w objętym analizą okresie zgromadzono 31 674 ofert pracy. Ich rozkład według charakteru źródeł przedstawia wykres 1.

Integralny element procedury gromadzenia ofert pracy, m.in. ze względu na różnorodność monitorowanych źródeł, stanowiła redukcja powtarzających się ogłoszeń rozumianych jako ogłoszenia:

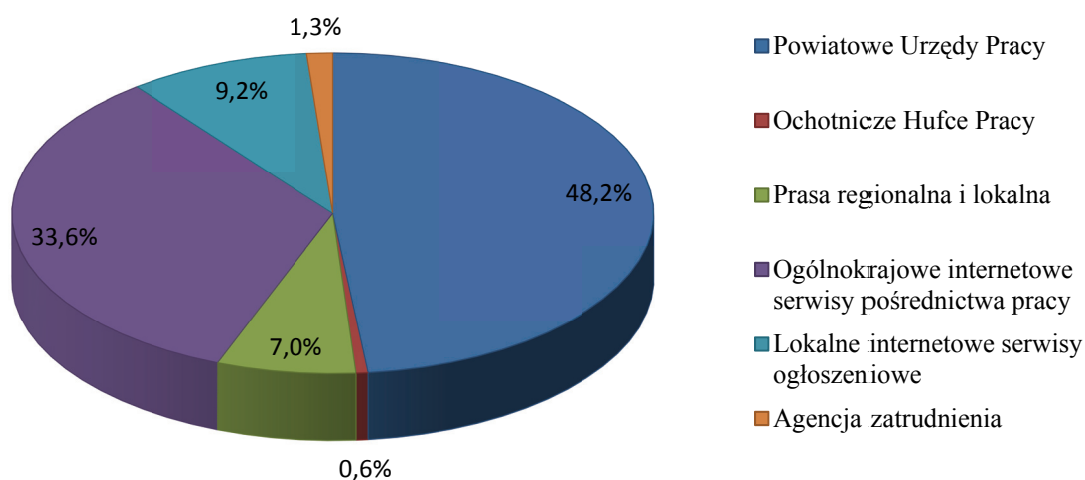
- pojawiające się równocześnie w kilku monitorowanych źródłach lub
- pojawiające się ponownie w danym źródle w krótkich odstępach czasu (jako oferta powtarzająca się traktowana była ta, publikowana w okresie krótszym niż 14 dni);
- publikowane na terenie województwa podlaskiego, ale oferujące pracę poza nim (w różnych częściach Polski oraz za granicą).

Tożsamość ogłoszeń weryfikowana była w oparciu o takie kategorie, jak: numer oferty nadany przez instytucję, nazwa stanowiska pracy, nazwa pracodawcy oferującego zatrudnienie. W procesie analizy zredukowano łącznie ponad 2500 ogłoszeń, w tym największą grupę sta-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

nowiły oferty pochodzące z ogólnokrajowych internetowych serwisów pośrednictwa pracy (zdecydowana większość to oferty z serwisu praca.money.pl), a także z prasy regionalnej i lokalnej oraz lokalnych internetowych serwisów ogłoszeniowych.

Wykres 1. Oferty pracy według typu źródeł



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=31 674.

Na podstawie zgromadzonych w bazie ofert przeprowadzono analizę dążącą do sprowadzenia oferowanych na podlaskim rynku pracy ofert do szerszych kategorii branżowych. Każdy poszukiwany zawód i/lub stanowisko zakwalifikowano do jednej z grup elementarnych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, które weszło w życie 1 lipca 2010 r.) oraz do odpowiedniej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności [PKD]). Kodowanie ofert pracy według ww. Klasyfikacji Zawodów i Specjalności oraz sekcji PKD przeprowadzono w oparciu o informacje zawarte w zgłaszanych ofertach. W przypadku Klasyfikacji Zawodów i Specjalności były to – poza nazwą stanowiska – w szczególności informacje dotyczące niezbędnych na oferowanym stanowisku kwalifikacji (poziom wykształcenia, posiadany zawód); w przypadku sekcji PKD branża działalności pracodawcy bądź w razie braku danych dotyczących pracodawcy branża, w której najczęściej zatrudniani

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

są pracownicy reprezentujący daną elementarną grupę zawodów. Poprzez zakodowanie ofert pracy uzyskano możliwość porównywania uzyskanych tą drogą danych dotyczących wielkości i charakteru popytu na pracę, ze stroną podażową analizowaną w oparciu o dane dotyczące oferty publicznych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego oraz bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy.

Ponadto, zebrane w bazie ofert pracy informacje odnoszące się do wymaganych przez pracodawców kwalifikacji i kompetencji zostały skategoryzowane w piętnastu kategoriach, w tym ośmiu odnoszących się do grup kompetencji kluczowych zdefiniowanych zgodnie z zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 18 grudnia 2006 (2006/962/WE). Pełna lista kategorii kwalifikacji wykorzystanych w procesie analizy przedstawia się następująco²:

- **Kwalifikacje formalne:** poziom wykształcenia, wykształcenie kierunkowe;
- **Kursy, uprawnienia:** kursy zakończone świadectwem/certyfikatem dającym uprawnienia (np. uprawnienia na wózki widłowe, uprawnienia elektryczne, prawo jazdy – wszystkie kategorie);
- **Doświadczenie zawodowe;**
- **Umiejętności zawodowe:** umiejętności bezpośrednio związane z wykonywanym zawodem i/lub stanowiskiem pracy, np. obsługa kasy fiskalnej, kładzenie papy termozgrzewalnej itp.;
- ***Porozumiewanie się w języku ojczystym:** w tym m.in. umiejętność prezentacji, wystąpienia publicznego;
- ***Porozumiewanie się w językach obcych;**
- ***Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne:** takie jak: zdolność analitycznego myślenia, analiza danych, analiza statystyczna;
- ***Kompetencje informatyczne:** w tym obsługa podstawowych programów komputerowych (MS Office Word, Excel, PowerPoint), umiejętność poruszania się w Internecie itp.;
- ***Umiejętność uczenia się:** m.in. chęć rozwoju, poszerzania horyzontów, gotowość do udziału w szkoleniach;
- ***Kompetencje społeczne i obywatelskie:** takie jak: zdolność do porozumiewania się w różnych środowiskach społecznych, rozumienie różnych punktów widzenia, znajo-

² Symbolem * oznaczono kompetencje kluczowe.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

- mość współczesnych wydarzeń oraz kompetencje interpersonalne i międzykulturowe np. umiejętność negocjacji, łatwość w nawiązywaniu kontaktów, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, umiejętność kierowania zespołem;
- ***Inicjatywność i przedsiębiorczość:** m.in. zdolność do wcielania pomysłów w czyn, planowanie przedsięwzięć i doprowadzanie ich do celu, kreatywność, umiejętność zarządzania czasem;
 - ***Świadomość i ekspresja kulturalna:** docenianie znaczenia twórczego wyrażania idei, doświadczeń i uczuć za pośrednictwem m.in. muzyki, literatury, sztuk wizualnych;
 - **Cechy osobowe:** cechy odnoszące się bezpośrednio do charakteru, możliwości danej osoby, takie jak: systematyczność, dokładność, umiejętność pracy pod presją czasu, asertywność, zaangażowanie, odporność na stres, samodzielność, konsekwencja, odpowiedzialność, miła aparycja, chęć do pracy, brak nałogów, dobra organizacja pracy, punktualność, rzetelność, uczciwość;
 - **Wiek:** jeśli stanowi kryterium rekrutacji wskazane w ofercie przez pracodawcę;
 - **Inne:** pozostałe wymogi ujmowane w ofertach pracy, takie jak: posiadanie wizy lub statusu emeryta/rencisty/studenta/ucznia/absolwenta, posiadanie aktualnych badań sanepidu, prowadzenie własnej działalności gospodarczej, posiadanie przyznanej grupy inwalidzkiej, niekaralność i in.

1.2. Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy

Przeprowadzone w drodze analizy danych zastanych badanie obejmowało ofertę publicznego ponadgimnazjalnego szkolnictwa zawodowego województwa podlaskiego (techników oraz zasadniczych szkół zawodowych), rozumianą jako struktura i liczba zawodów, którymi zasilany jest rokrocznie regionalny i lokalne rynki pracy. Analiza oferty szkół pozwoliła na określenie zawodów, w których prowadzone jest kształcenie, a co za tym idzie, oszacowanie napływu na rynek pracy osób posiadających określone kwalifikacje zawodowe w perspektywie bieżącej (absolwenci opuszczający szkoły z końcem roku szkolnego 2009/2010) oraz dwóch najbliższych lat.

Podstawę dla analizy stanowiły informacje na temat zawodów, jakie reprezentować będą absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w województwie podlaskim opusz-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

czający szkoły w latach 2009/2010, 2010/2011 oraz 2011/2012. Zostały one pozyskane od Starostw Powiatowych oraz Urzędów Miast na prawach powiatu stanowiących organy prowadzące dla tychże placówek edukacyjnych oraz od Kuratorium Oświaty w Białymstoku (informator o szkołach ponadgimnazjalnych w województwie podlaskim oraz dane z Systemu Informacji Oświatowej). Ponadto, w przypadku szkół, dla których organem prowadzącym były instytucje inne niż ww. Starostwa Powiatowe oraz Urzędy Miast na prawach powiatu, niezbędne informacje uzyskano poprzez bezpośrednie kontakty z dyrektorami tychże placówek. Otrzymane tą drogą dane zostały poddane syntezie, której celem było wyłonienie wszystkich zawodów, jakie nauczane są w poszczególnych powiatach regionu, łącznie z liczebnością absolwentów w objętych analizą rocznikach oraz, analogicznie, w całym województwie podlaskim.

Wszystkie zawody, których będzie dotyczyć kształcenie w roku szkolnym 2009/2010 oraz w dwóch kolejnych latach, zostały (analogicznie jak było to w przypadku analizy ofert pracy) zakodowane według elementarnych grup zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności, a następnie według sekcji PKD. W związku ze zmianami prawnymi regulowanymi Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, wszystkie zawody nauczane w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych (nomenklatura zgodna z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 8 maja 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego) zostały z dniem 1 lipca 2010 r. bezpośrednio włączone do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. W związku z tym proces kodowania w tym obszarze wymagał wyłącznie stosowania określonych i zapisanych w rozporządzeniu kluczy przejścia pomiędzy dwiema wspomnianymi klasyfikacjami.

Na terenie regionu zidentyfikowano łącznie 70 zawodów (w 50 elementarnych grupach zawodów), w których oferowane jest kształcenie w publicznych ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych. Liczba absolwentów tychże szkół, w roku 2010 zasilająca rynek pracy, wynosi 5810 osób, w kolejnych dwóch latach będzie to natomiast odpowiednio 6825 i 6613 osób. Do zawodów, w których wykształcony zostanie najwyższy odsetek absolwentów, należy zaliczyć takie zawody, jak: technik ekonomista, technik mechanik, technik informatyk, mechanik pojazdów samochodowych, technik rolnik oraz technik hotelarstwa. Absolwenci wskazanych zawodów stanowić będą w grupie uczniów kończących szkoły zawodowe w rocznikach 2009/2010, 2010/2011 i 2011/2012 ponad 42% ogółu tej populacji. Listę

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

wszystkich zidentyfikowanych w regionie zawodów wraz liczbami absolwentów opuszczających szkoły w ww. rocznikach przedstawia poniższa tabela.

Tabela 2. Lista wszystkich zidentyfikowanych w regionie zawodów nauczanych w publicznych ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych według liczby absolwentów w rocznikach 2009/2010, 2010/2011 oraz 2011/2012

Lp.	Nazwa nauczanego zawodu	Numer zawodu według klasyfikacji szkolnej zawodów	Liczba absolwentów w poszczególnych rocznikach		
			2009/2010	2010/2011	2011/2012
1	Betoniarz-zbrojarz	713[02]	1	0	1
2	Błacharz samochodowy	742[01]	42	36	35
3	Cieśla	712 [02]	17	0	1
4	Cukiernik	741 [01]	118	145	134
5	Dekarz	713[01]	3	1	0
6	Elektromechanik	724 [05]	83	100	48
7	Elektromechanik pojazdów samochodowych	724[02]	39	48	42
8	Elektryk	724[01]	38	39	21
9	Fotograf	313[05]	0	0	1
10	Fryzjer	514 [01]	119	119	119
11	Introligator	734[02]	1	5	2
12	Kelner	512[01]	51	26	42
13	Krawiec	743 [01]	5	1	1
14	Kucharz	512[02]	58	72	69
15	Kucharz małej gastronomii	512[05]	161	329	107
16	Lakiernik	714[03]	10	7	0
17	Malarz-tapeciarz	714 [01]	3	5	2
18	Mechanik pojazdów samochodowych	723 [04]	371	428	439
19	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723[02]	18	23	14
20	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	723[03]	115	63	68
21	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	713[02]	41	27	28
22	Monter-elektronik	725[01]	0	2	8
23	Murarz	712 [06]	97	83	27
24	Ogrodnik	621[01]	2	18	5
25	Operator obrabiarek skrawających	722[02]	25	17	26
26	Piekarz	741 [02]	56	48	53
27	Posadzkarz	713[05]	24	29	0
28	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	913(01)	0	0	13
29	Rolnik	613(01)	40	44	67
30	Rzeźnik-wędliniarz	741[03]	22	12	11
31	Sprzedawca	522[01]	79	76	21
32	Stolarz	742[01]	69	73	74
33	Ślusarz	722 [03]	25	6	15
34	Tapicer	743[03]	0	0	1

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
 Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
 ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
 W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Lp.	Nazwa nauczanego zawodu	Numer za- wodu według klasyfikacji szkolnej zawodów	Liczba absolwentów w poszczególnych rocznikach		
			2009/2010	2010/2011	2011/2012
35	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	713[06]	18	133	148
36	Technik agrobiznesu	341(01)	102	100	136
37	Technik architektury krajobrazu	321[07]	70	62	105
38	Technik budownictwa	311 [04]	120	241	316
39	Technik cyfrowych procesów graficznych	311[51]	0	0	17
40	Technik drogownictwa	311[45]	21	17	34
41	Technik ekonomista	341 [02]	622	623	503
42	Technik elektronik	311 [07]	139	110	89
43	Technik elektryk	311[08]	47	65	53
44	Technik geodeta	311[10]	47	84	91
45	Technik handlowiec	341(03)	109	121	128
46	Technik hodowca koni	321 [01]	22	19	22
47	Technik hotelarstwa	341 [04]	270	346	388
48	Technik informatyk	312 [01]	349	475	521
49	Technik inżynierii środowiska i melioracji	311[19]	7	14	9
50	Technik leśnik	321[02]	77	65	51
51	Technik logistyk	342[04]	18	42	48
52	Technik mechanik	311 [20]	575	586	481
53	Technik mechanizacji rolnictwa	311 [22]	87	105	126
54	Technik mechatronik	311[50]	56	70	94
55	Technik obsługi turystycznej	341[05]	11	71	140
56	Technik ochrony środowiska	311 [24]	113	70	74
57	Technik ogrodnik	321 [03]	21	10	5
58	Technik organizacji usług gastronomicznych	341 [07]	98	156	295
59	Technik pojazdów samochodowych	311 [52]	0	107	207
60	Technik poligraf	311[28]	11	0	17
61	Technik rolnik	321[05]	356	425	376
62	Technik technologii drewna	311 [32]	97	96	85
63	Technik technologii odzieży	311[34]	21	20	12
64	Technik technologii żywności	321 [09]	252	232	154
65	Technik urządzeń sanitarnych	311[39]	15	41	10
66	Technik usług fryzjerskich	514(02)	0	0	10
67	Technik weterynarii	322[14]	68	69	51
68	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	321[10]	172	228	188
69	Technik spedytor	342[02]	8	27	33
70	Technik teleinformatyk	312[02]	78	113	101

Źródło: opracowanie własne - analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Porównanie pozyskanych tą drogą danych w odniesieniu do wyników analizy strony popytowej rynku pracy (tj. analizy ofert pracy wraz z analizą charakteru kwalifikacji i kompetencji) pozwoliło na określenie adekwatności oferty edukacyjnej poszczególnych powiatów w stosunku do zapotrzebowania zgłaszanego na lokalnych rynkach pracy.

1.3. Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy

Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy (PUP) stanowiła drugie – obok analizy obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – źródło analizy podażowej strony rynku pracy województwa podlaskiego. Badanie zostało przeprowadzone w formie analizy danych zastanych (analizy dokumentów) bazującej na statystykach i opracowaniach PUP województwa podlaskiego dotyczących podaży pracy (zarejestrowanych bezrobotnych – posiadanego wykształcenia, wieku oraz płci) w okresie od lipca 2009 r. do czerwca 2010 r. Podstawowe źródła informacji stanowiły w tym przypadku Załączniki 1. i 3. do sprawozdania MPiPS-01. Analogicznie do analizy obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego, poszczególne zawody reprezentowane przez osoby bezrobotne zostały zweryfikowane pod kątem przystawalności do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, a następnie przypisane do branży (sekcji PKD) właściwej określönemu wykształceniu.

Łącznie w procesie analizy ujęto 58 446 zarejestrowanych w województwie podlaskim bezrobotnych (według stanu na 30 czerwca 2010 r.), reprezentujących 41 dużych grup zawodów (w tym 362 grupy elementarne). Szczegółowy rozkład prezentuje zamieszczona niżej tabela.

Tabela 3. Liczba bezrobotnych reprezentujących poszczególne grupy duże zawodów w powiatach województwa podlaskiego

Lp.	Grupy duże ³	Powiaty województwa podlaskiego													
		augustowski	bialostocki	bielski	grajewski	hajnowski	kolneński	łomżyński	moniecki	sejneński	siemiatycki	sokółski	suwalski	wysokomazowiecki	zambrowski
1	bez zawodu	714	4348	488	1039	360	838	1428	608	572	347	991	1042	342	717
2	03	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1
3	11	4	5	1	1	0	0	3	0	0	1	0	1	0	0
4	12	2	10	3	2	1	8	1	0	0	2	0	2	0	0
5	13	2	2	2	1	0	3	4	0	0	2	0	4	3	0
6	14	6	10	3	0	1	2	31	0	0	0	1	6	0	0
7	21	35	534	29	27	45	20	90	10	20	14	37	81	23	23
8	22	11	119	9	19	9	5	28	5	7	6	10	26	9	8
9	23	50	333	44	60	38	19	72	25	16	26	74	100	24	21
10	24	67	777	29	78	42	30	175	31	23	46	83	134	49	55
11	25	6	214	4	3	2	8	24	3	1	4	2	10	3	11
12	26	22	619	82	31	29	7	63	25	34	20	60	90	38	29
13	31	201	2056	152	350	219	129	363	125	176	104	442	312	203	171
14	32	43	313	26	108	11	26	102	14	50	16	38	59	36	33
15	33	122	714	94	163	73	76	196	46	35	55	153	196	108	90
16	34	32	148	13	38	8	4	19	12	4	5	21	35	20	12
17	35	25	196	13	27	13	5	14	7	6	7	24	29	37	9
18	41	35	271	18	30	12	27	80	3	6	7	18	45	19	40
19	42	45	172	11	28	9	13	39	8	9	10	21	53	18	5
20	43	37	353	16	20	16	26	49	10	3	12	17	41	16	10
21	44	6	55	1	7	3	1	4	1	0	0	9	6	1	1

³ Nazwy poszczególnych grup dużych znajdują się w Załączniku nr 1.

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

22	51	216	984	68	223	54	129	224	67	79	71	153	272	126	139
23	52	230	1448	102	213	108	166	395	46	53	81	161	201	127	119
24	53	29	57	5	24	4	6	17	4	16	4	17	68	3	5
25	54	9	108	3	9	9	8	14	3	8	4	22	9	8	1
26	61	104	140	9	98	46	38	40	17	50	7	111	98	18	12
27	62	49	56	5	38	29	12	4	1	12	8	25	3	0	1
28	63	10	23	4	1	0	4	16	54	44	5	150	6	36	35
29	71	313	1087	127	226	62	76	229	87	56	41	220	197	94	91
30	72	270	1647	190	354	213	235	261	91	49	64	324	280	146	153
31	73	11	361	13	43	9	9	110	13	2	5	50	12	9	94
32	74	68	516	16	47	29	29	110	19	19	15	48	71	27	64
33	75	281	1588	125	280	215	243	432	111	87	124	362	386	175	221
34	81	47	491	29	50	37	14	26	14	13	24	101	126	33	30
35	82	29	162	18	3	2	3	22	11	1	0	32	9	12	14
36	83	61	556	43	75	34	43	125	37	117	53	211	88	39	26
37	91	72	436	28	24	25	32	78	18	22	23	97	82	35	16
38	92	8	10	1	1	3	7	2	3	0	4	11	3	3	0
39	93	197	892	76	103	85	112	233	42	34	90	165	182	58	90
40	94	22	78	5	3	2	8	27	4	4	2	8	20	5	2
41	95	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
42	96	44	167	10	11	8	60	43	7	9	22	36	30	9	4
RAZEM:		3536	22057	1915	3861	1865	2481	5193	1582	1637	1331	4306	4416	1912	2354

Źródło: opracowanie własne - Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

1.4. Analiza polityk kadrowych i potrzeb szkoleniowych podlaskich pracodawców

Pojęcie „polityka kadrowa” obejmuje m.in. analizę planów zatrudnieniowych badanych pracodawców, sposobów rekrutacji, przyczyny redukcji pracowników czy zasad planowania ścieżki kariery i awansu pracowników. Analiza potrzeb szkoleniowych pracodawców to m.in. rozpoznanie sposobów identyfikacji potrzeb szkoleniowych w przedsiębiorstwach oraz analiza oczekiwań pracodawców co do kierunków rozwoju kompetencji kadry pracowniczey (obecnie pracującej, jak i potencjalnej). Jakościową analizę polityk kadrowych i potrzeb szkoleniowych stanowiącą jeden z obszarów badawczych projektu przeprowadzono przy wykorzystaniu trzech odmiennych, wzajemnie uzupełniających się technik:

- pogłębionego wywiadu indywidualnego (IDI);
- częściowo ustrukturyzowanego wywiadu telefonicznego (CATI);
- zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI).

Tabela 4. Charakterystyka pracodawców, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione

Lp.	subregion	branża działalności
1.	białostocki	produkcja odzieży
2.	białostocki	produkcja maszyn
3.	białostocki	produkcja napojów
4.	białostocki	budownictwo
5.	łomżyński	budownictwo
6.	łomżyński	produkcja maszyn
7.	łomżyński	działalność wydawnicza
8.	łomżyński	produkcja mebli
9.	suwalski	produkcja pozostałego sprzętu transportowego
10.	suwalski	produkcja wyrobów tytoniowych
11.	suwalski	usługi hotelarsko-gastronomiczne
12.	suwalski	rolnictwo

Źródło: opracowanie własne.

Indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzone zostały z przedstawicielami 12 pracodawców z terenu województwa podlaskiego reprezentujących 3 subregiony (suwalski, białostocki, łomżyński). Badanie miało na celu rozpoznanie polityki kadrowej podlaskich pracodawców, a co za tym idzie, ich potrzeb i oczekiwań związanych z pozyskiwaniem i szkoleniem pracowników. Miało ono charakter eksploracyjny i pozwoliło na sformułowanie

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

szczegółowych pytań badawczych do następującego po nim badania telefonicznego. Dało także możliwość lepszego rozpoznania badanych zjawisk i związanych z nimi niuansów, nieuchwytnych w badaniach o charakterze ilościowym. Dobór próby do badania miał charakter dogodnościowy – do udziału w nim zaproszono przedsiębiorstwa reprezentujące istotne dla regionu branże, w tym pracodawców kluczowych. Respondentami w wywiadach pogłębionych byli przedstawiciele kadry zarządzającej lub działów personalnych przedsiębiorstw dobranych do badania. Wywiady przeprowadzone zostały przez doświadczonych ankieterów w siedzibach firm, które wyraziły zgodę na udzielenie wywiadu. Poniżej przedstawiono strukturę branżową respondentów, którzy uczestniczyli w badaniu.

Wywiady telefoniczne (CATI) przeprowadzone zostały z przedstawicielami 107 pracodawców z terenu województwa podlaskiego, w tym:

- 10 wywiadów w przedsiębiorstwach dużych;
- 30 wywiadów w przedsiębiorstwach średnich;
- 67 wywiadów w przedsiębiorstwach małych.

Tabela 5. Lista branż reprezentowanych przez pracodawców, z którymi przeprowadzono wywiady telefoniczne

Liczba wywiadów przeprowadzonych w poszczególnych w branżach (sekcjach)	
Sekcje PKD	Wywiady zrealizowane
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	9
Sekcja F – Budownictwo	18
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	35
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	2
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6
Sekcja J – Informacja i komunikacja	4
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	12

Źródło: opracowanie własne.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Podstawę doboru próby badawczej stanowił operat w postaci komercyjnej bazy firm województwa podlaskiego zawierającej blisko 4000 rekordów. Dobór miał charakter celowy i dążył do objęcia badaniami określonej liczby przedsiębiorstw w każdym z powiatów. W poszczególnych powiatach województwa podlaskiego przeprowadzonych zostało zatem po 7 wywiadów telefonicznych, z wyjątkiem powiatu białostockiego, gdzie zrealizowano 12 wywiadów, łomżyńskiego – 10 wywiadów, oraz suwalskiego – 8 wywiadów. Liczbę wywiadów w ramach poszczególnych (najliczniej reprezentowanych w regionie) sekcji PKD prezentuje poniższa tabela.

Trzecia, wykorzystana w procesie analizy technika badawcza jaką stanowił zogniskowany wywiad grupowy (*Focus Group Interview* – FGI) objęła doradców zawodowych, pośredników pracy reprezentujących wszystkie Powiatowe Urzędy Pracy regionu oraz przedstawicieli regionalnych zrzeszeń pracodawców i instytucji około biznesowych, posiadających ekspercką wiedzę na temat charakteru polityki kadrowej i szkoleniowej wśród podlaskich przedsiębiorstw. W ramach projektu badawczego odbyły się trzy spotkania fokusowe w Białymstoku, Łomży oraz Suwałkach (28 maja, 31 maja i 1 czerwca 2010 r.), które łącznie zgromadziły 25 osób reprezentujących wszystkie powiaty województwa podlaskiego.

1.5. Prognoza zmian na powiatowych rynkach pracy wraz z koncepcją ciągłości prognoz

Podstawowym celem działań badawczych podjętych w tym obszarze było określenie krótkookresowej (w perspektywie 3-letniej) prognozy zmian na powiatowych rynkach pracy w województwie podlaskim. Zakładał on zaangażowanie w proces badawczy następujących grup:

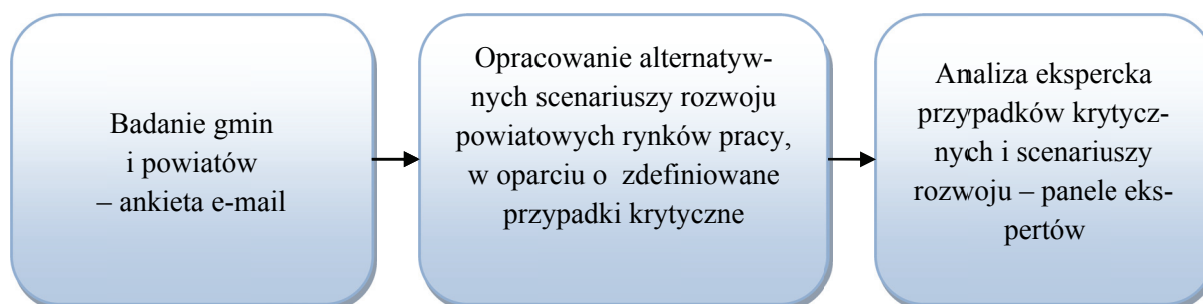
- przedstawicieli urzędów gmin, miast i starostw powiatowych – traktowanych jako ekspertów na poziomie lokalnym, posiadających szczegółową wiedzę dotyczącą gminy (lub powiatu), które reprezentują, oraz
- ekspertów (przedstawicieli: środowiska naukowego, instytucji rynku pracy i otoczenia biznesu), którzy dysponują specjalistyczną wiedzą o szerszym zasięgu (regionalnym, subregionalnym bądź powiatowym).

Uwzględniając perspektywę obu tych grup, prognozowanie oparte było również o wnioski płynące z analizy danych zastanych (m.in. regionalnych i powiatowych dokumentów strate-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

gicznych, strategii branżowych, programów rozwojowych, inwestycyjnych i społecznych – finansowanych zarówno z budżetu państwa, jak i środków zewnętrznych – wdrażanych na terenie województwa podlaskiego). Proces prognozowania przebiegał według następującego schematu:

Schemat 1. Proces prognozowania zmian na powiatowych rynkach pracy.



Źródło: opracowanie własne.

Pierwszy element procesu badawczego stanowiło w tym przypadku badanie urzędów gmin oraz starostw powiatowych, przeprowadzone za pomocą techniki ankiety e-mail. Celem ankiety było uzyskanie informacji na temat sytuacji kluczowych pracodawców reprezentujących branże o strategicznym znaczeniu dla danej gminy/powiatu, identyfikacja planowanych inwestycji, które mogą w sposób znaczący przyczynić się do wzrostu liczby miejsc pracy oraz identyfikacja potencjalnych zagrożeń – zdarzeń, które mogą mieć negatywny wpływ na sytuację na rynku pracy danej gminy/powiatu. Ankiety zostały rozesłane do wszystkich zidentyfikowanych w województwie urzędów gmin oraz starostw powiatowych – próba była zatem wyczerpująca i objęła 132 instytucje regionu Podlasia. Zakładany zwrot ankiet wynosił 30%, natomiast rzeczywista stopa zwrotu ankiet osiągnęła poziom 41,7%, w tym:

- stopa zwrotu dla miast na prawach powiatu – 100%;
- stopa zwrotu dla starostw powiatowych – 71%;
- stopa zwrotu dla gmin – 36,5%.

Poniżej przedstawiono zestawienie wypełnionych ankiet w przekroju powiatowym.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 6. Stopa zwrotu ankiety skierowanej do gmin i powiatów województwa podlaskiego w ujęciu powiatowym

Nazwa powiatu	Liczba uzyskanych odpowiedzi	Liczba wysłanych ankiet	Stopa zwrotu (w %)
augustowski	4	8	50,0
białostocki	4	17	23,5
bielski	3	9	33,3
grajewski	4	7	57,1
hajnowski	2	10	20,0
kolneński	2	7	28,6
łomżyński	7	11	63,6
moniecki	6	8	75,0
sejneński	2	6	33,3
siemiatycki	3	10	30,0
sokółski	5	11	45,5
suwalski	6	11	54,5
wysokomazowiecki	4	11	36,4
zambrowski	3	6	50,0
OGÓŁEM	55	132	41,7

Źródło: opracowanie własne.

W oparciu o uzyskane tą drogą wyniki oraz analizę danych zastanych (m.in. regionalnych i powiatowych dokumentów strategicznych, strategii branżowych, programów rozwojowych, inwestycyjnych i społecznych wdrażanych na terenie województwa podlaskiego, a także regionalnej i lokalnej prasy) przeprowadzona została analiza przypadków krytycznych. Technika analizy przypadków krytycznych jest procedurą badawczą, która umożliwia identyfikację znaczących sytuacji (zdarzeń, przypadków, procesów), które mogą wywierać wpływ na obszar stanowiący przedmiot badania, a w rezultacie określenie ewentualnych efektów owych sytuacji. Wypracowane w ten sposób przypadki krytyczne poddane zostały analizie i ocenie ekspertów posiadających wiedzę na temat powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego. Miało to miejsce podczas trzech paneli eksperckich, które odbyły się

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

w Białymstoku, Suwałkach oraz Łomży (12, 13 i 14 lipca 2010 r.) i zgromadziły łącznie 21 osób. Eksperti biorący udział w panelach reprezentowali szerokie spektrum instytucji, byli to bowiem przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia (PUP), niepublicznych instytucji rynku pracy (Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr), jednostek samorządu terytorialnego (Urzędy Miast) oraz instytucji okołobiznesowych (Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Łomży, Suwalska Specjalna Strefa Ekonomiczna). Eksperti byli przedstawicielami wszystkich powiatów województwa podlaskiego. W każdym z paneli udział wzięło 6 – 8 osób i taka wielkość grup umożliwiła wykorzystanie wiedzy eksperckiej oraz wystąpienie efektu synergii – wzajemnego stymulowania dyskusji i pogłębiania wypowiedzi poszczególnych dyskutantów. Dodatkowo, w celu uzyskania i poszerzenia informacji na temat kluczowych sektorów gospodarczych i rynku pracy województwa podlaskiego, przeprowadzono siedem indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego, Podlaskich Izb: Rolniczej oraz Turystycznej, Podlaskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Szepietowie oraz klastra spożywczego „Naturalnie z Podlasia”.

Całość procesu analizy przypadków krytycznych stanowiła podstawę opracowania alternatywnych scenariuszy rozwoju poszczególnych powiatów województwa podlaskiego w kontekście sytuacji na powiatowych rynkach pracy w krótkoterminowej (trzyletniej) perspektywie. Przyjęcie jako zasadniczej w tym celu metody – analizy przypadków krytycznych – warunkowało, iż optymalnym dla określenia możliwych do wystąpienia istotnych przypadków krytycznych i warunkowanych nimi zmian zachodzących na lokalnych rynkach horyzontem czasowym był okres trzech lat. Przyjęcie krótszej niż 3-letnia perspektywy progностycznej, w ramach analizy przypadków krytycznych należącej do grupy metod jakościowych, powodowałoby trudności związane z zakresem danych możliwych do analizy, które w okresie krótszym niż 3-letni obejmują głównie dane ilościowe, nieistotne dla tak zdefiniowanej metody, podczas gdy przypadki krytyczne często występują w formie zdarzeń lub procesów, których zakończenia należy upatrywać w okresie kilkunastomiesięcznym lub kilkuletnim.

2. Rynek pracy województwa podlaskiego – uwarunkowania regionalne

Podlasie to województwo peryferyjne, zaliczane do tzw. ściany Polski Wschodniej, o której jeszcze na początku XXI wieku badacz i ekspert regionalny Grzegorz Gorzelak pisał, że jest to „wschodnia ściana płaczu”, ze względu na swoje długoletnie, historycznie uwarunkowane zapóźnienie cywilizacyjne.⁴ Co więcej, „zapóźnienie tego regionu jest (...) długotrwałe, i co za tym idzie bardzo trudne do przezwyciężenia w krótkim horyzoncie czasu (...) zarówno w odniesieniu do struktur materialnych, jak i społecznych oraz instytucjonalnych”⁵.

Województwo podlaskie jest na tle całego kraju regionem słabo rozwiniętym gospodarczo, o czym świadczy niski udział podlaskiego sektora przemysłu, budownictwa i usług rynkowych w tworzeniu Produktu Krajowego Brutto (PKB). Region wytwarza jedynie ok. 2,3% polskiego PKB, co jest jednym z najniższych wyników w skali kraju. W rankingu województw pod względem liczby zarejestrowanych przedsiębiorstw Podlasie zajmuje ostatnie miejsce. Podobnie, choć nieco lepiej, wygląda pozycja rankingowa województwa według liczby firm z udziałem kapitału zagranicznego, w kategorii nowo powstających firm na 1000 mieszkańców, a także liczby zarejestrowanych MSP na tysiąc mieszkańców⁶.

Poziom technologiczny oraz stopień innowacyjności większości przemysłu jest stosunkowo niski. Niski jest również stopień wykorzystania znacznej części majątku produkcyjnego. Mała konkurencyjność lokalizacyjna powoduje niewielkie zainteresowanie kapitału zagranicznego i krajowego inwestowaniem w województwie podlaskim⁷.

Na Podlasiu trudno liczyć, że istotnym czynnikiem rozwojowym będzie granica (jak w Polsce zachodniej granica z Niemcami). Województwo sąsiaduje bowiem z regionami wielokrotnie niżej rozwiniętymi i często stojącymi jeszcze przed zasadniczą transformacją systemową (Białoruś).

Dominującym działem gospodarki województwa jest rolnictwo. Jest ono równomiernie rozmieszczone w stosunku do bazy surowcowej. W Podlaskiem funkcjonuje ok. 110 tys. indywidualnych gospodarstw rolnych, których średnia powierzchnia użytków rolnych przypadających na jedno gospodarstwo rolne wynosi 12,05 ha. Poziom infrastruktury technicznej

⁴ Gorzelak G. (2003), *Wschodnia ściana płaczu*, „Polityka” nr 2.

⁵ Tenże (2007), *Strategiczne kierunki rozwoju Polski Wschodniej. Ekspertyza dla potrzeb opracowania Strategii rozwoju społeczno – gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, s. 102.

⁶ Konieczna-Salamatin J., Gendźwił A., Stasik A. (2010), *Podlaska mapa zawodów i kwalifikacji. Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu regionalnym i lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok, s. 13.

⁷ Założenia aktualizacji strategii rozwoju województwa podlaskiego (2004), Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok, s. 5.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

na wsi jest jeszcze słaby⁸, należy natomiast zwrócić uwagę na zróżnicowanie sektora rolniczego na Podlasiu. Zachodnia część regionu podlaskiego to wysokotowarowe rolnictwo, na bazie którego coraz prężniej rozwija się i funkcjonuje kompleks mleczarski. „Na bazie dawnych spółdzielni mleczarskich rozwija się tam nowoczesny przemysł mleczny silnie oddziaływający na producentów mleka, współpracujący z silnym zapleczem naukowym (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski). Podobna współpraca następuje w przemyśle drzewnym”⁹. Z badań Centrum Doradztwa Strategicznego wynika, że na tym wysoko wyspecjalizowanym obszarze występuje wręcz „głód ziemi”, a ceny za 1 ha w niektórych miejscach sięgają nawet 60 tys. zł wobec średniej krajowej wynoszącej 18 tys. zł¹⁰. W pozostałej części województwa sytuacja nie jest już tak korzystna, gospodarstwa rolne, chociaż w dużej części produkujące na rynek, mogą wspomagać się pełniąc dodatkowo funkcje agroturystyczne czy ekoturystyczne (powiat hajnowski, siemiatycki, białostocki augustowski czy sejneński). Niemniej o wzrastającej efektywności tego sztandarowego dla Podlasia sektora gospodarczego świadczy wzrastająca produkcja rolna, której towarzyszy spadek liczby gospodarstw rolnych i osób zatrudnionych w rolnictwie.

Turystyczne możliwości województwa, są różnie oceniane. W opinii ekspertów zewnętrznych wschodnia część Polski „ma nikły potencjał turystyczny wyznaczony zasobami przyrodniczymi jak i materialnym dziedzictwem kulturowym (...) ale nawet tam gdzie potencjał jest istotny (...) nie jest wystarczająco dobrze wykorzystywany, co jest wynikiem m.in. niedorozwoju bazy turystycznej oraz w wielu przypadkach niedostatecznej promocji”¹¹. W przekonaniu władz regionalnych i lokalnych¹² Podlasie ma jednak znaczne, w niektórych przypadkach wręcz unikatowe w skali europejskiej walory turystyczne i przyrodnicze (m.in. Puszcza Białowieńska, bagna biebrzańskie, Kanał Augustowski) i efektywna kampania promocyjna może przyczynić się do udrożnienia tego czynnika rozwojowego w regionie.

Istotny wpływ na rynek pracy mogą mieć w najbliższej perspektywie niekorzystne procesy demograficzne występujące w regionie. W województwie podlaskim następuje bowiem powolny, ale znaczący ubytek ludności, m.in. z powodu znacznych migracji do ościennych województw (Warszawa) i zagranicę. Współwystępuje ponadto proces starzenia się ludności (dotyczy głównie ludności wiejskiej, ucieczki mieszkańców wsi [głównie młodych] do

⁸ Tamże.

⁹ Gorzelak G. (2007), *Strategiczne kierunki...*, dz. cyt., s. 113.

¹⁰ Informacja uzyskana za pomocą wywiadów indywidualnych z ekspertami regionalnymi.

¹¹ Gorzelak G. (2007), *Strategiczne kierunki...*, dz. cyt., s.105.

¹² Wyrażonym w zapisach dokumentów strategicznych z poziomu regionu i powiatów.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

miast) i długoletni ujemny przyrost naturalny. Jak podają prognozy demograficzne, do 2035 r. zasoby pracy regionu mogą skurczyć się nawet o 20%.

W tej perspektywie Podlasie stanąć może przed kwestią braku odpowiednio wykwalifikowanych kadr (w efekcie zjawiska „drenażu mózgów” oraz migracji zarobkowych), utrudniającą rozwój kluczowych branż przemysłowych (zjawisko klastrowania), podejmowanie inicjatyw na rzecz współpracy B+R (tj. parki naukowo-technologiczne) oraz przyciąganie nowych, znaczących w skali kraju inwestorów (IKEA w gminie Orla). Województwo podlaskie musi poradzić sobie także z rozwiązaniem dylematu na linii wartości przyrodnicze (w tym obszary chronione NATURA 2000) – czynniki rozwojowe. Konflikt o Rospudę opóźnił prace przy projekcie VIA BALTICA, trasy niezbędnej dla zwiększenia dostępności komunikacyjnej regionu, która w tym momencie stanowi jedną z największych barier rozwojowych tego obszaru. Aktualny konflikt dotyczący Puszczy Białowieskiej, jej rozszerzenia i ograniczenia wyřębu drewna do skali potrzeb lokalnych, może doprowadzić do problemów między samorządami lokalnymi, strukturami państwowymi (Lasy Państwowe), firmami korzystającymi z surowca drzewnego oraz organizacjami pozarządowymi¹³. Może to wpłynąć negatywnie na ogólny wizerunek regionu i jego atrakcyjność inwestycyjną.

2.1. Położenie i uwarunkowania komunikacyjne województwa podlaskiego

Województwo podlaskie położone jest w geograficznym środku Europy, co sprawia, że spełnia istotną rolę w krajowym i międzynarodowym systemie komunikacyjnym. Region charakteryzuje jednak słabość ekonomiczna i niski potencjał inwestycyjny. Ma to swoje podłoże w opóźnieniu rozwoju infrastruktury technicznej, szczególnie zaś w dostępności komunikacyjnej.

Układ transportowy województwa tworzą trzy gałęzie: transport kolejowy, drogowy i lotniczy. W zakresie sieci drogowej przebiegają tędy ważne szlaki: z zachodu na wschód (z Berlina przez Warszawę, Grodno, Mińsk do Moskwy) oraz z północy na południe (z Helsinek przez kraje nadbałtyckie do Warszawy)¹⁴. W perspektywie rozwoju województwa podlaskiego planowana jest droga szybkiego ruchu – VIA BALTICA (droga ekspresowa S-61) przez Łomżę, która ma przyczynić się do rozwoju zachodniej i północnej części województwa. Podlasie ma najniższy wskaźnik wyposażenia w sieć kolejową (zaledwie 3,4 km na

¹³ *Wyprzedaż Puszczy Białowieskiej. Raport Greenpeace* (2010), Greenpeace Polska, Warszawa, s. 8.

¹⁴ *Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 r.* (2006), Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok, s. 16.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

100 km² powierzchni), a na jego pograniczu leży trzeci co do wielkości w Polsce obszar bezkolejowy¹⁵. Ważnym elementem rozwoju województwa podlaskiego jest uzyskanie szybkiego połączenia kolejowego z Warszawą. W tym celu realizowany jest projekt RAIL BALTICA, który ma przyczynić się do poprawy jakości połączeń dla transportu pasażerskiego i towarowego pomiędzy krajami bałtyckimi i Polską, jak również – poprzez węzeł komunikacyjny w Warszawie – pomiędzy krajami bałtyckimi i innymi krajami Unii Europejskiej. Przewidywana budowa linii kolejowej ma przyczynić się do ściągnięcia inwestorów z zewnątrz, co w konsekwencji ma prowadzić do powstania nowych miejsc pracy.

Lotnictwo w województwie podlaskim nie jest przystosowane do celów komunikacyjnych. Sytuację zmienić może planowana budowa lotniska pod Białymstokiem (obecnie plany lokalizacyjne dla regionalnego lotniska obejmują tereny gminy Tykocin).

Przygraniczne położenie regionu wiąże się z możliwością kontaktów handlowych ze wschodnimi sąsiadami. W 2010 r. została podpisana umowa polsko-białoruska o małym ruchu granicznym. Dzięki temu będzie możliwość bezpośredniego kontaktu z obywatelami białoruskimi i szansa rozwoju małych, lokalnych rynków pracy. Koncepcja współpracy z Białorusią zakłada także odbudowę i otwarcie dla ruchu transgranicznego odcinka Kanału Augustowskiego przebiegającego przez granicę, co przyczyni się do rozwoju turystycznego tego terenu¹⁶. Planowane jest również otwarcie nowych przejść granicznych.

Inwestowanie w infrastrukturę transportową województwa podlaskiego stwarza szansę dynamicznego rozwoju. Poprawa przepustowości dróg i jakości transportu osobowego i towarowego pomiędzy poszczególnymi częściami województwa przyczyni się do zwiększenia wewnętrznej integracji regionu.

2.2. Warunki naturalne województwa podlaskiego - obszary chronione a turystyka

Województwo podlaskie charakteryzuje się wysokim stopniem czystości środowiska przyrodniczego oraz wieloma wyjątkowymi w skali kraju walorami przyrodniczo-turystycznymi. Świadczyć o tym może największy w Europie obszar bagien w dolinach rzek Narwi i Biebrzy z parkami narodowymi Narwiańskim i Biebrzańskim oraz doliny rzek: Bugu z Nurcem, Narwi z Supraślą, Biebrzą i Pisą, Czarnej Hańczy, Rospudy i Szeszupy, będące

¹⁵ Kupiec L. (2007), *Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 r.*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, s. 897.

¹⁶ Kawalko B (2007), *Granica wschodnia jako czynnik ożywienia i rozwoju społeczno-ekonomicznego regionów przygranicznych. Synteza*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, s. 650.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

terenami o unikatowych walorach ekologicznych¹⁷. W regionie funkcjonują także cztery parki narodowe: Białowiecki, Biebrzański, Narwiański i Wigierski (w kraju jest ich łącznie 23), trzy parki krajobrazowe: Łomżyński Park Krajobrazowy Doliny Narwi, Park Krajobrazowy Puszczy Knyszyńskiej oraz Suwalski Park Krajobrazowy (w kraju – 120), 89 rezerwatów przyrody (w kraju – 1 385), 15 obszarów chronionego krajobrazu (w kraju – 445), 1 641,4 ha użytków ekologicznych (w kraju – 6 177 ha) oraz 2 110 pomników przyrody (w kraju – 34 385)¹⁸. Wyróżnione w województwie tereny powiązane są w spójny, wieloprzestrzenny ekologiczny system obszarów chronionych, utrwalony w miejscowych planach zagospodarowania przestrzennego gmin, który obejmuje ok. 32% powierzchni całego województwa (w kraju 30%). W przeliczeniu, na 1 mieszkańca województwa podlaskiego przypada 5 335 m² obszarów chronionych, podczas gdy w kraju jest to jedynie 2 429 m². Jednocześnie, mając na uwadze wartości przyrodnicze i kulturowe, cały obszar województwa został włączony do eko-regionu „Zielone Płuca Polski” (ZPP)¹⁹.

Ważną, dodatkową formą ochrony przyrody jest sieć NATURA 2000, która wprowadzona została w Polsce wraz z akcesją do Unii Europejskiej. Jest to forma ochrony przyrody chroniąca cenne gatunki i siedliska, które często występują na terenach tradycyjnie turystycznych. Wymogi ochronne takich miejsc stają się więc nowym wyzwaniem dla działających tam organizatorów turystyki. W tym kontekście, turystyczne szanse województwa są różnie oceniane. Dla części ekspertów Podlasie odznacza się nikłym potencjałem turystycznym, słabą infrastrukturą turystyczną i niewystarczającą promocją. Choć ta ostatnia, obejmująca promocję Podlasia, Białegostoku i marek związanych z regionem jest aktualnie dosyć wyrazista (akcja billboardowa na terenie kraju), natomiast problemy, wynikające z wysokiego odsetka obszarów chronionych w ogólnej powierzchni województwa, mogą zagrozić intensywnemu rozwojowi infrastruktury turystycznej. Wspomniana wyżej NATURA 2000 stawia bowiem wyższe, a przez to kosztowniejsze wymagania odnośnie do realizowanych na jej terenie inwestycji, niemniej jak wskazują opinie instytucji i osób zaangażowanych w kwestie ochrony środowiska, może okazać się ona szansą dla Podlasia, które może stworzyć w oparciu o nią turystyczną markę NATURA 2000, budującą renomę regionu i zwiększającą jego popularność turystyczną. Tym bardziej że w dokumencie strategicznym dotyczącym możliwości

¹⁷ *Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2007 – 2013* (2006), Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok, s. 5.

¹⁸ Tamże.

¹⁹ Tamże.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

rozwoju turystyki w województwie podlaskim wypunktowano szereg potencjałów turystycznych regionu nie pozostających w żadnym stopniu w konflikcie z wymogami ochrony środowiska w ramach programu NATURA 2000.

Warunki klimatyczne województwa umożliwiają tworzenie i rozwój oferty turystycznej obejmującej zarówno okres letni, jak i zimowy. Klimat idealnie nadaje się do uprawiania turystyki aktywnej. Umiarkowane temperatury latem pozwalają na uprawianie następujących jej rodzajów: pieszej, rowerowej, wodnej, wędkarskiej, konnej. Opady śniegu zimą, niskie temperatury utrzymujące się przez stosunkowo długi okres sezonu zimowego i długo zalegające warstwy pokrywy śnieżnej w wielu obszarach regionu wskazują na możliwość rozwijania się bazy narciarstwa biegowego, a w niektórych przypadkach (Suwałki) zjazdowego. Ponadto sieć hydrograficzna podlaskich rzek i jezior ma dla turystyki znaczenie głównie rekreacyjno-wypoczynkowe i krajobrazowo-widokowe. Natomiast wiele szlaków wodnych łączy się z Kanałem Augustowskim i jest niezaprzeczalnym wyróżnikiem tej oferty w stosunku do podobnych ofert turystycznych w Polsce. W tym kontekście należałoby nadal czynić usilne starania na rzecz rozwoju tej sieci i jej dostępności również po stronie białoruskiej. Ta forma turystyki przygranicznej i transgranicznej ma jeden z większych potencjałów rozwojowych w regionie. Ilość występujących form ochrony przyrody gwarantuje zachowanie walorów regionu na przyszłość. Obecność licznych parków narodowych i obszarów NATURY 2000 wprawdzie w pewnym stopniu ogranicza inwestowanie w infrastrukturę turystyczną w części regionu, wymuszając jednocześnie realizację przedsięwzięć w miejscach wyznaczonych, które nie pozwalają na degradację podlaskich zasobów przyrodniczych²⁰.

Turystyka jest więc szansą dla gospodarczego rozwoju części obszarów województwa podlaskiego. Rozwój ten wymaga jednak przemyślanych i wypracowanych wspólnie z zainteresowanymi środowiskami działań, uwzględniających w wielu przypadkach wymogi programu NATURA 2000. Przygotowany na zlecenie władz regionalnych *Program Rozwoju Turystyki i Zagospodarowania Turystycznego w Województwie Podlaskim w latach 2010–2015* stanowi znakomity przewodnik w tym zakresie.

²⁰ *Program Rozwoju Turystyki i Zagospodarowania Turystycznego Województwa Podlaskiego w latach 2010–2015* (2009), Business Mobility International, Białystok, s. 93.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

2.3. Zmiany demograficzne w województwie podlaskim

W Polsce, z wyjątkiem dużych metropolii takich jak Warszawa, Kraków, Wrocław, Poznań i Trójmiasto, ośrodki miejskie i obszary wiejskie borykają się z ustawicznym zmniejszaniem się liczby swoich mieszkańców. Podlasie – w drodze procesów migracyjnych – traci ludność głównie na rzecz Warszawy. Co istotne, najchętniej migrują ludzie aktywni, młodzi i dobrze wykształceni. Może to napawać niepokojem, bowiem z badań nad młodymi ludźmi odbywającymi studia w Krakowie, a wywodzącymi się z pobliskiego Podkarpacia, wynika, że znakomita ich większość nie chce wracać do miejsca, z którego wyjechali²¹. Można więc domniemywać, iż podobna tendencja dotyczy studentów z Podlasia studiujących w Warszawie.

Podlaskie jest znane także jako region, który w dużym stopniu „zasila” emigrację zarobkową do krajów Unii Europejskiej i Ameryki Północnej (USA, Kanada), przy czym po roku 2004 tradycyjne kierunki emigracji zarobkowej, takie jak USA, zastąpiły Wielka Brytania, Irlandia i Belgia. Część emigrantów to emigranci cyrkularni, którzy po realizacji celu wyjazdu zarobkowego wracają do kraju, a w trakcie pobytu zagranicznego transferują środki finansowe wspomagające zostawioną w kraju rodzinę. Bardzo często prowadzi to do tak zwanej „pułapki migracyjnej”, powodującej uzależnienie się członków rodziny od wspomnianego zasilania finansowego, a w konsekwencji do braku aktywności ekonomicznej. Także informacje pozyskane od ekspertów lokalnych rynków pracy regionu wskazują, że rzadkie są przypadki inwestowania przywiezionych zasobów finansowych w rodzimej miejscowości, dominuje natomiast w dalszym ciągu scenariusz konsumpcyjnej ostentacji.

W kontekście zachodzących procesów migracyjnych warto wspomnieć, iż województwo podlaskie jest najrzadziej zaludnionym województwem w kraju – gęstość zaludnienia wynosi tu tylko 59 osób na 1 km². Duże rozproszenie ludności ma swoje skutki dla rynku pracy, wymaga bowiem od mieszkańców dużej mobilności terytorialnej zarówno w dojeździe do pracy, jak i jej poszukiwaniu.

Według najnowszych danych pochodzących z raportu „Prognoza podaży i popytu na pracę w województwie podlaskim”, „liczba ludności województwa podlaskiego w latach 1996-2007 zmniejszyła się z 1 223 133 do 1 192 660, czyli o 30 473 osoby, to jest o 2,5%. Spadek liczby ludności w tym okresie miał miejsce w całym kraju, ale jego natężenie było znacznie mniejsze. W Polsce bowiem liczba mieszkańców zmniejszyła się o 1,4%”²². Ekspers-

²¹ Wyniki badań w ramach projektu Centrum Doradztwa Strategicznego „Trajektorie Migracyjne Województwa Podkarpackiego”.

²² Kryńska E. (2010), *Prognoza podaży i popytu na pracę w woj. podlaskim*, Wydawnictwo WSE i IPiSS, Warszawa-Białystok, s. 12.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

ci zwracają uwagę na fakt, że spadek liczby ludności występuje w największym stopniu tam, gdzie gospodarka należy do słabo rozwiniętych. Na Białostocczyźnie bowiem – odwrotnie do tendencji w całym regionie – nastąpił wręcz wzrost liczby mieszkańców, podczas gdy blisko 6-procentowy spadek zanotował z kolei region łomżyński. Z punktu widzenia tradycyjnej aktywności na rynku pracy istotny jest fakt, że liczba mężczyzn maleje zdecydowanie szybciej niż liczba kobiet. Obserwowany jest także odpływ młodych ludzi z obszarów wiejskich, prowadzący w konsekwencji do spadku urodzin na tych obszarach. W całym regionie dynamicznie malała liczba osób w wieku przedprodukcyjnym, w okresie 1996–2007 o ponad 30%, powoli (o 5%) wzrastała natomiast liczba osób w wieku produkcyjnym (efekt wchodzenia na rynek osób z wyżu demograficznego) oraz osób starszych. Wynikiem tych zmian było podwyższenie się wskaźnika obciążenia demograficznego. Na koniec 2009 roku na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym przypadało 115 osób w wieku poprodukcyjnym, podczas gdy w roku 2004 było to niespełna 95 osób. Na Podlasiu, według długoterminowych prognoz Głównego Urzędu Statystycznego, liczba ludności zmniejszy się o 10%, aczkolwiek w grupie osób w wieku przedprodukcyjnym aż o 1/3, podczas gdy o 50% wzrośnie liczba osób w wieku poprodukcyjnym. Prognozowane zmniejszenie zasobów pracy o 20% (do roku 2035) może doprowadzić do istotnego deficytu siły roboczej dostępnej na regionalnym rynku pracy.

2.4. Uwarunkowania edukacyjne województwa podlaskiego

Jednostki samorządu terytorialnego województwa podlaskiego przeznaczają znaczną część swoich środków budżetowych na edukację – w 2007 r. było to średnio 37,20% wydatków budżetowych powiatów oraz miast na prawach powiatów. Przewyższają one nakłady finansowe na pozostałe dziedziny, m.in. pomoc społeczną oraz transport i łączność²³. Niewątpliwie pozytywnym tego skutkiem jest utrzymujące się od kilku lat wysokie miejsce Podlasia w rankingu województw o najlepszej średniej zdawalności egzaminów wśród szóstoklasiistów, egzaminów gimnazjalnych oraz maturalnych²⁴.

Podobnie jak pozostałe regiony Polski, Podlasie zmaga się z wieloma problemami edukacyjnymi spowodowanymi głównie brakiem długofalowej polityki oświatowej państwa oraz wadliwym podziałem środków budżetowych. Niemniej jednak można zaobserwować

²³ Kutyło Ł., Stempień J. R., Stronkowski P., Zub M. (2009), *Analiza losów zawodowych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych rocznika 2007*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok, s. 36.

²⁴ Mazur R., Ostrowski K. (2010), *System Informacji Oświatowej - Materiały z narady*, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, www.kuratorium1.home.pl, dostęp: 30.07 2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

w ostatnich latach znaczną poprawę, w szczególności w obszarach wykorzystania technologii informatycznych w procesie kształcenia, wyglądu szkół i zaplecza dydaktycznego, ofercie zajęć dodatkowych (głównie sportowych i językowych), a także we współpracy z instytucjami zewnętrznymi, tj. domami kultury, placówkami służby zdrowia czy policją²⁵.

W zakresie kształcenia ponadgimnazjalnego województwo charakteryzuje się jednym z najniższych odsetków absolwentów szkół zawodowych – jest to jedynie 9,2% (zbliżony odsetek występuje wyłącznie na Lubelszczyźnie – 9,8%), przy równocześnie bardzo wysokim wśród absolwentów szkół ogólnokształcących – niemal 46% wszystkich uczniów szkół ponadgimnazjalnych. W ostatnich latach można zaobserwować ponadto rosnącą liczbę uczniów wybierających licea ogólnokształcące oraz technika zawodowe kosztem liceów profilowanych i zasadniczych szkół zawodowych²⁶.

Liczba osób kształcących się w uczelniach wyższych od lat utrzymuje się na wysokim poziomie. Głównym problem jest jednak niedostosowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. Uczelnie przy tworzeniu oferty edukacyjnej częściej kierują się względami finansowymi, popytem na dany kierunek wśród studentów oraz dostępnym zapleczem kadrowym niż zapotrzebowaniem istniejącym na rynku pracy. Potencjalni studenci, również w dużej mierze poddający się modzie na dany kierunek w momencie jego wyboru, nie biorą pod uwagę, iż po ukończeniu studiów ich sytuacja na rynku pracy może nie być łatwa. W efekcie, na rynku pracy uwidacznia się nadwyżka absolwentów kierunków humanistycznych, kierunków, w których proces kształcenia należy do stosunkowo tanich, jeśli wziąć pod uwagę koszty ponoszone przez uczelnie. W roku 2005 kierunki administracyjne, społeczne i humanistyczne wybierała ponad połowa wszystkich studentów w województwie podlaskim (administrację i ekonomię 27,1%; społeczne 12%; pedagogiczne 10,1%; humanistyczne 7,1%)²⁷. Wyniki badań przeprowadzonych w 2007 r. wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych w województwie podlaskim wskazują, iż większość z nich narzeka na bardzo duże problemy ze znalezieniem pierwszej pracy – okres poszukiwań trwa w ich przypadku nawet do 18 miesięcy. Z kolei wśród absolwentów, którym udało się znaleźć pierwszą pracę, tylko niespełna 50% stwierdza, że wykonują pracę zgodną ze swoim wykształceniem²⁸.

²⁵ Kutyló Ł. i in., dz. cyt., s. 40.

²⁶ Tamże.

²⁷ *Program Rozwoju Edukacji do 2013 roku*, <http://www.wrotapodlasia.pl>, dostęp: 30.07.2010 r.

²⁸ Kutyló Ł. i in., dz. cyt., s.40 i 205-206.

2.5. Warunki dla rozwoju przedsiębiorczości i atrakcyjność inwestycyjna regionu Podlasia

Atrakcyjność inwestycyjna to zdolność danego obszaru do przyciągania inwestorów. Województwo podlaskie jest regionem wykazującym istotną słabość w tym aspekcie, plasuje się bowiem na przedostatniej pozycji w rankingu atrakcyjności inwestycyjnej wśród województw zdolnych przyciągać kapitał z zewnątrz²⁹, biorąc pod uwagę prowadzenie w nich działalności: przemysłowej, usługowej i zaawansowanej technologicznie. Słabość gospodarki regionalnej uwidacznia się marginalnym udziałem regionu w tworzeniu PKB, który w 2007 r. wyniósł na Podlasiu 27 351 mln zł, co stanowiło 2,3% PKB Polski i sytuowało region na drugiej najsłabszej pozycji w kraju. Sytuacja ta dostrzegalna jest także w ujęciu PKB *per capita* (na 1 mieszkańca), który w województwie podlaskim kształtował się na poziomie ok. 75% średniej dla kraju i był to wynik słabszy niż w roku 2000.

Analiza danych za rok 2009, dotyczących działalności przemysłowej, usługowej i zaawansowanej technologicznie, monitorowanych przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową wskazuje odpowiednio najniższą atrakcyjność dla powiatu suwalskiego i łomżyńskiego oraz przeciętną w powiecie białostockim. Region ten charakteryzuje się najniższą dostępnością transportową (wskaźnik w 2009 to -1,18)³⁰ i małymi zasobami wykwalifikowanych pracowników. Oprócz dużej odległości dzielącej obszar województwa od granicy zachodniej, dostępność do niego ogranicza brak międzynarodowych połączeń lotniczych oraz słabo rozwinięty sektor logistyki. W szczególności jednak barierą pozostaje nie tylko niezadowalająca dostępność komunikacyjna, ale także brak wystarczającej ilości terenów uzbrojonych pod działalność gospodarczą, gdzie mógłby być lokowany kapitał. Cechy te tworzą barierę popytową hamującą rozwój usług rynkowych, w szczególności w dziedzinach: finanse, ubezpieczenia, doradztwo dla firm i obsługa nieruchomości.

Województwo zostało ocenione także pod względem: stanu rozwoju infrastruktury gospodarczej i społecznej, dostępności pracowników oraz aktywności w pozyskiwaniu inwestorów. Biorąc pod uwagę zasoby i koszty pracy, województwo podlaskie zamyka ranking regionów. W okresie 2005–2009 wskaźniki obrazujące poszczególne wymiary atrakcyjności inwestycyjnej nieznacznie zmieniły swoją wielkość (wahają się w granicach od -0,4 do -0,5)³¹. Świadczy o tym także brak zainteresowania regionem inwestorów zagranicznych (w 2009 r.

²⁹ Nowicki M. (red.) (2009), *Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2009*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk, s. 7.

³⁰ Tamże.

³¹ Metodologia obliczeń wskaźnika znajduje się w opracowaniu: Nowicki M. (red.) (2009), dz. cyt.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

-0,77)³². Spośród ogólnej liczby bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ) w Polsce, do 2004 r. jedynie 1,6% z nich ulokowanych zostało w województwie podlaskim³³. Pewną szansę dla regionu stanowi fakt, iż wzrasta w całości BIZ w Polsce udział inwestycji typu *greenfield*³⁴ (2002 – 37%, 2003 – 51%, 2004 – 58%), a maleje udział prywatyzacji (2002 – 36%, 2003 – 22%, 2004 – 17%), co sugerować może skupienie uwagi przez potencjalnych inwestorów lokowaniem kapitału od podstaw także w województwie podlaskim.

Odnotowuje się niski poziom infrastruktury gospodarczej (w 2009 r. -0,41) oraz infrastruktury społecznej (w 2009 r. – -0,69)³⁵. Niski potencjał innowacyjny województwa jest wynikiem stosunkowo niskiego poziomu nakładów na sferę badawczo-rozwojową oraz słabej współpracy pomiędzy tą sferą a gospodarką. Podstawowymi barierami ich szybkiego rozwoju są: brak własnych środków oraz niedobór zewnętrznych źródeł finansowania, trudności z uzyskaniem kredytu, bariery rynkowe obejmujące popyt na rynku wewnętrznym i rynkach zagranicznych oraz konkurencję, bariery związane z zasobami pracy. Mimo iż województwo podlaskie posiada duże zasoby pracy „zmagazynowane” w rolnictwie, to zaoferowanie atrakcyjnej kadry dla inwestorów wymaga wybudowania infrastruktury społecznej, która będzie wykorzystywana do realizacji procesu przekwalifikowywania rolników w pracowników przemysłu i usług. Jest to zmiana wymagająca nie tylko edukacji, ale również zmiany kulturowej, do czego niezbędny będzie rozwój infrastruktury.

Z analizy danych, wynika iż oprócz tzw. twardych czynników, których zmiana pociąga za sobą poważne nakłady finansowe, ważnym elementem w ocenie atrakcyjności inwestycyjnej okazały się umiejętności promocji regionów przez ich władze – zdolność do kreowania pozytywnego wizerunku regionu wśród inwestorów oraz jego popularyzacji, a także tworzenia dobrego klimatu dla inwestycji. Działania promocyjne oraz wsparcie przedsiębiorców poprzez ułatwienie dostępu do nowoczesnych technologii oraz kapitału w postaci dotacji bezpośrednich i finansowych instrumentów obrotowych stwarza szansę podniesienia poziomu atrakcyjności Podlasia. Dużą rolę w tym zakresie odgrywają także instytucje okołobiznesowe, których zgodnie ze „Strategią Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 roku” na terenie całego województwa „działa łącznie 26 [...], co stanowi 4,6% ogółu tego typu firm w kraju

³² Tamże.

³³ *Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2007–2013* (2006), Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok, s. 18.

³⁴ Inwestycje typu *greenfield* to inaczej inwestycje od podstaw, lokowane są na terenach jeszcze nieprzygotowanych lub posiadających tylko podstawową infrastrukturę.

³⁵ Metodologia obliczeń wskaźnika znajduje się w cytowanym wyżej opracowaniu: Nowicki M. (red.) (2009), dz. cyt.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

i daje 13 miejsce”³⁶. Do najistotniejszych inicjatyw okołobiznesowych zlokalizowanych w regionie należy zaliczyć m.in.: Suwalską Specjalną Strefę Ekonomiczną, Park Naukowo-Technologiczny Polska Wschód w Suwałkach Sp z o.o. oraz Białostocki Park Naukowo-Technologiczny.

2.6. Gospodarka województwa podlaskiego – kluczowe branże

Przemysł województwa związany jest głównie z dominującym w regionie rolnictwem, a co za tym idzie, kluczową pozycję zajmuje w nim produkcja i przetwórstwo artykułów spożywczych. W regionie podlaskim przetwarzane są głównie rodzime surowce. Wiodącą rolę odgrywa w tym zakresie produkcja artykułów spożywczych i napojów, w stosunkowo równomiernie rozmieszczonych na obszarze regionu zakładach przetwórstwa wytwarzających produkty mięsne, drobiowe, owocowo-warzywne, zbożowe, alkohol, piwo, a przede wszystkim produkty mleczne. Podlaskie mleczarnie są największymi i najnowocześniejszymi wytwórniami produktów mlecznych w kraju. To właśnie produkty mleczarskie są kluczowym podlaskim produktem eksportowym. Strategiczni w tej branży pracodawcy, tacy jak Spółdzielnie Mleczarskie Mlekpól i Mlekovita, rozwijają produkcję przejmując kolejne zakłady w regionie, Polsce oraz inwestując za granicą. Do tej pory na Podlasiu brak było zaplecza naukowego i badawczego dla wsparcia dynamicznego rozwoju tego sektora. Obecnie jednak w Łomży, w ramach Państwowej Wyższej Szkoły Informatyki i Przedsiębiorczości, ze środków Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007–2013 powstaje Laboratorium Centrum Przetwórstwa Rolno-Spożywczego. Rozwija się w ten sposób zaplecze edukacyjno-technologiczne dla przetwórstwa rolno-spożywczego, które stanowić będzie alternatywę dla Olsztyna, dysponującego jedyną w tej części Polski uczelnią rolniczą (Akademia Rolniczo-Techniczna w Olsztynie).

Największym ośrodkiem przemysłowym w województwie jest Białystok z rozwiniętym przemysłem budowlanym, lekkim, elektromaszynowym i spożywczym oraz Łomża i Suwałki, przy czym stosunkowo niski jest poziom technologiczny przemysłu. Duże znaczenie w gospodarce regionu odgrywa sektor małych i średnich przedsiębiorstw, którego udział w ogólnej liczbie przedsiębiorstw wynosi 99,8% (GUS). Ich rozkład terytorialny jest bardzo nierównomierny, a mieszkańców województwa cechuje przy tym niska przedsiębiorczość.

³⁶Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 r. (2006), Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok, s. 14.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Główne skupiska MSP koncentrują się w aglomeracjach miejskich, a do podstawowych barier ich szybkiego rozwoju zalicza się: brak własnych środków oraz niedobór zewnętrznych źródeł finansowania, trudności z uzyskaniem kredytu, bariery rynkowe obejmujące popyt na rynku wewnętrznym i rynkach zagranicznych oraz konkurencję oraz bariery związane z zasobami pracy (niewłaściwe przygotowanie zawodowe pracowników, brak środków na sfinansowanie szkoleń i kursów dla zatrudnionych)³⁷.

Zainteresowanie kapitału zagranicznego regionem podlaskim jest niewielkie, z uwagi na bardzo małą atrakcyjność regionu spowodowaną m.in.: niskim poziomem PKB, niewielką chłonnością rynku, małym stopniem urbanizacji i rozwoju infrastruktury, słabo rozwiniętą produkcją przemysłową, mało konkurencyjną kadrą pracowniczą, itp. Na terenie województwa działa wciąż bardzo mało spółek handlowych z udziałem kapitału zagranicznego (GUS). Najwięksi inwestorzy, którzy zdecydowali się zainwestować w województwie, to grupa British-American Tobacco Industries, PepsiCo, Pfeleiderer Grajewo S.A., a obecnie rozpoczęło realizację jednej z największych w Europie inwestycji typu *greenfield*³⁸ firmy Swedspan (IKEA) w gminie Orla w powiecie bielskim. Widoczne jest także zainteresowanie zagranicznych spółek tworzeniem na Podlasiu tzw. farm wiatrowych.

Handel zagraniczny odgrywa w gospodarce województwa duże znaczenie z racji przygranicznego położenia regionu, niemniej udział Podlasia w obrotach handlu zagranicznego jest jednym z najniższych w kraju. Wielkość eksportu województwa (1,3%) plasuje je na przedostatniej pozycji w kraju, natomiast importu (0,8%) na ostatniej pozycji. W kierunkach eksportu dominuje sprzedaż na rynki byłego ZSRR, import pochodzi zaś głównie z krajów Unii Europejskiej³⁹.

Podlasie, między innymi dzięki programom zewnętrznym, „zarażone” zostało ideą klastrowości. Zdaniem eksperta lokalnego, „klaster jest to coś obiektywnie istniejącego, sieć powiązań biznesowych, o których często nie musimy nawet wiedzieć. Tak pojawił się w pewnym momencie „klaster bielizny” w Białymstoku - była pewna sieć kilku producentów, którzy istnieli samodzielnie, aby po jakimś czasie zawiązać oficjalną współpracę klastrową, w której dostrzegli istotne korzyści. Podobnie sieć powiązań w przetwórstwie rolno-spożywczym istniała wcześniej, a po jakimś czasie w oparciu o nią powstał projekt naukowo-

³⁷Założenia aktualizacji Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego (2004), Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok, s. 10, <http://www.wrotapodlasia.pl>, dostęp: 30.07. 2010 r.

³⁸ Inwestycje typu *greenfield* to inaczej inwestycje od podstaw, lokowane są na terenach jeszcze nieprzygotowanych lub posiadających tylko podstawową infrastrukturę.

³⁹Założenia aktualizacji Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego (2004), dz. cyt., s.10.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

badawczy o nazwie Podlaski Klaster Spożywczy. Na mapie Podlasia są obecnie jeszcze cztery klastry: mięsny, mleczny, owocowo-warzywny i drzewno-meblarski. Czy są szanse na rozwój? Jak najbardziej” (IDI z lokalnymi ekspertami). W opinii ekspertów to właśnie silny klaster drzewno-meblarski na Podlasiu mógł być jednym z czynników, który spowodował zainteresowanie IKEI zlokalizowaniem inwestycji na tym terenie. Branża meblarsko-drzewna w regionie zawdzięcza swą siłę nowoczesnym firmom, takim jak Pfleiderer Grajewo S.A. oraz istniejącą w tej branży tradycją gospodarczą, bliskością źródeł zaopatrzenia w surowce, jak i dobrej kadrze menedżerskiej⁴⁰. Co istotne, Polska jest czwartym największym eksporterem mebli w skali świata, przy czym „6 na 10 zakładów przemysłu drzewnego w Polsce zgłasza niedobór wykwalifikowanej kadry pracowniczej i przewiduje się, że w najbliższych latach niedobór ten jeszcze się pogłębi”⁴¹.

2.7. Rolnictwo w województwie podlaskim

Województwo podlaskie jest regionem o charakterze wybitnie rolniczym – w 2005 roku użytki rolne stanowiły ok. 60% powierzchni województwa. Zgodnie z danymi GUS z 2009 r., w regionie funkcjonuje 109 740 gospodarstw rolnych, których średnia powierzchnia wynosi 12,05 ha, podczas gdy średnia dla kraju to 10,15 ha. Widać w tym zakresie także trend wzrostu powierzchni podlaskich gospodarstw rolnych, która w latach 2007–2009 zwiększyła się o 1,5%. Gospodarstwa duże, o obszarze przekraczającym 50 ha, stanowią w województwie ok. 9% ogółu, znacząca większość natomiast to gospodarstwa sytuujące się w przedziale między 5 a 30 ha (71%). Dochodowość podlaskich gospodarstw rolnych jest nieco wyższa niż średnia krajowa – w blisko 22% gospodarstw wartość ESU (Europejskiej Jednostki Wielkości)⁴² przekracza 8, podczas gdy średnio w Polsce jest to jedynie 10% gospodarstw.

W regionie podlaskim uwidacznia się także blisko dwukrotnie wyższy od średniej krajowej udział osób pracujących w sektorze „rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo” (40% ogółu zatrudnionych), a dochody pochodzące z rolnictwa stanowią główne źródło utrzymania dla 21% podlaskich gospodarstw domowych (w kraju średnio dla 7%). Wiąże się to bezpośrednio z charakterem podlaskich gospodarstw, spośród których ok. 60% zajmuje się głównie pro-

⁴⁰ Wywiad z prof. Bogusławem Pławgo dla Strefy Biznesu (2010), *Innowacje 2009: Klaster to nie klaster*, <http://www.podlaskie.strefabiznesu.pl/artukul/innowacje-2009-klaster-nie-klaster-31164.html>, dostęp: 15.07.2010 r.

⁴¹ Informacja ze strony <http://wtd.sggw.pl/?s=pawe%C5%82+kozakiewicz>, dostęp: 30.07.2010 r.

⁴² Europejska Jednostka Wielkości – za jej pomocą wyraża się siłę ekonomiczną gospodarstw rolnych – ich dochodowość. 1 ESU to równowartość 1200 EUR.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

dukcją rynkową, produkcji nie prowadzi w ogóle 23%. Zdają się to potwierdzać dane, z których wynika, iż unijne dopłaty bezpośrednie do produkcji rolniczej uzyskało w województwie 82 tys. rolników⁴³, a zatem ok. 25% właścicieli gospodarstw rolnych regionu Podlasia nie było zainteresowanych taką pomocą.

Do innych zagadnień i trendów charakteryzujących podlaskie rolnictwo należy zaliczyć ponadto:

- odpływ ludności z terenów wiejskich, warunkowany przede wszystkim zachodzącymi procesami migracyjnymi – w perspektywie lat 2004–2009 liczba mieszkańców obszarów wiejskich zmniejszyła się aż o 10 tysięcy (4%) (wg danych GUS);
- stopniowe zmniejszanie się liczby gospodarstw rolnych – w latach 2004–2009 liczba gospodarstw zmniejszyła się o blisko 6,5 tysiąca, co dało spadek rzędu 5% – przy systematycznym wzroście produkcji rolnej, co powoduje, iż widoczny jest wzrost efektywności sektora rolniczego w regionie (GUS);
- w opinii ekspertów niekorzystna jest sytuacja małych gospodarstw rolnych (wykazujących wartość ESU w przedziale 0–4⁴⁴), co związane jest bezpośrednio z niską wielkością produkcji, która – przy braku systemu skupu produktów od małych rolników – istotnie utrudnia zbyt wytworzonych płodów rolnych;
- głód ziemi warunkowany wysokością cen na terenie regionu – Podlasie z kwotą 19 757,1 zł za ha⁴⁵ plasuje się pod tym względem w czołówce krajowej, gdy średnia dla Polski wynosi 17 748,3 zł za ha. Głód ziemi jest, zdaniem ekspertów, szczególnie dotkliwy w południowo-zachodniej części regionu, gdzie produkcja rolnicza należy do intensywnych;
- proces różnicowania działalności podejmowanej na obszarach wiejskich – przemiany zachodzące w rolnictwie zmierzają w kierunku tworzenia tzw. „wsi wielofunkcyjnej”, a więc takiej, w której procesom restrukturyzacji rolnictwa towarzyszyć będzie stworzenie nowych miejsc pracy poza gospodarstwem rolnym, dających alternatywne źródło utrzymania i znajdujące się m.in. w sektorze usług, agroturystyce i turystyce wiejskiej, rzemiośle, przetwórstwie lub przemyśle;

⁴³ Sawa A. (2010), *Z tradycją w nowoczesność*, „Top Agrar” nr 3, s. 41.

⁴⁴ *Małe gospodarstwa w Polsce – charakterystyka* (2009), Fundacja Programów Pomocy dla Rolnictwa, Warszawa, s. 5.

⁴⁵ ARiMR, stan na I kwartał 2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

- wzrastające znaczenie i liczebność gospodarstw decydujących się na prowadzenie produkcji ekologicznej – tego typu gospodarstw w województwie podlaskim jest już ok. 1300, zajmują one łącznie powierzchnię 21 800 ha⁴⁶;
- widoczny jest dynamiczny rozwój wyróżniającego się na mapie regionu obszaru południowo-zachodniego (powiaty kolneński, łomżyński, zambrowski, wysokomazowiecki), który określany jest jako teren wysokotowarowego rolnictwa⁴⁷ o wysokiej specjalizacji produkcji – produkcji mleczarskiej⁴⁸. To w szczególności na tym obszarze widoczny jest także postęp technologiczny w sektorze rolniczym, którego źródeł, zdaniem ekspertów, należy upatrywać w korzystnej i zyskowej dla obu stron współpracy przedsiębiorstw przetwórstwa mlecznego z dostawcami (cena skupu mleka w maju 2010 r. wynosiła 109 zł/hl i była najwyższa w Polsce)⁴⁹, dostępności funduszy unijnych oraz kredytów preferencyjnych dla rolników. Wzrost zainteresowania i popytu na nowe technologie i nowoczesne sprzęty rolnicze widać m.in. podczas dorocznej wystawy zwierząt hodowlanych w Szepietowie na terenie Podlaskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego.

Scharakteryzowane wyżej uwarunkowania społeczno-gospodarcze województwa podlaskiego stanowią istotne tło dla rozważań na temat rozwoju i problemów dotyczących regionalny i lokalne rynki pracy. W kontekście niniejszego raportu informacje te należy traktować jako bazę wyjściową do dalszej analizy oraz wyciąganych w jej ramach wniosków. Nie sposób bowiem mówić o regionalnym rynku pracy oraz popycie i podaży pracy, w oderwaniu od wpływających na nie determinant w postaci m.in. zmian demograficznych, sytuacji gospodarczej kluczowych branż, atrakcyjności inwestycyjnej czy infrastruktury komunikacyjnej.

2.8. Popyt na pracę w województwie podlaskim - wyniki analizy ofert pracy

W okresie od lipca 2009 r. do końca czerwca 2010 r. na terenie województwa podlaskiego zgłoszono 31 674 ofert pracy. Blisko 1/3 z nich dotyczyła propozycji pracy na terenie powiatu białostockiego (w tym miasta Białystok), podczas gdy co piąte ogłoszenie miało cha-

⁴⁶ Informacja otrzymana z Podlaskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Szepietowie.

⁴⁷ Rolnictwo wysokotowarowe to inaczej rolnictwo intensywne, które cechują wysokie nakłady (m.in. na mechanizację, nawożenie), duże zbiory z 1 ha oraz duża powierzchnia gospodarstw.

⁴⁸ *Kierunki rozwoju obszarów wiejskich – założenia do „Strategii zrównoważonego rozwoju wsi i rolnictwa”* (2010), Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa s. 12.

⁴⁹ Agencja Rynku Rolnego, www.arr.gov.pl, dostęp: 30.07. 2010 r.

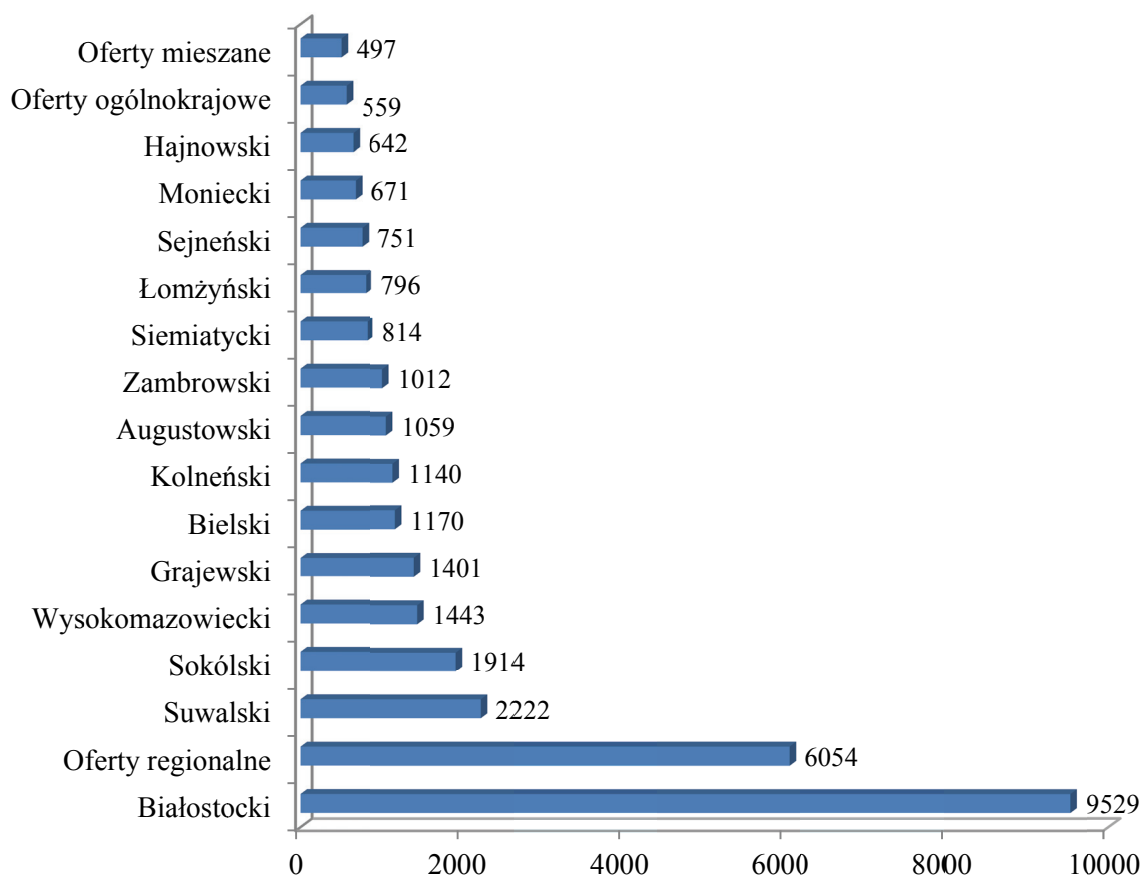
PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

rakter regionalny, nie precyzowało miejsca zatrudnienia, jedynie ze wskazaniem na region Podlasia. Oferty regionalne wyróżniają się na tle pozostałych ofert pracy zgłaszanych w poszczególnych powiatach województwa. Przede wszystkim prawie wszystkie – wyjątkiem są dwie oferty skierowane do *Operatorów i monterów maszyn i urządzeń* – zostały opublikowane w źródłach niepublicznych. Najwięcej, bo aż 75%, pojawiło się w ogólnokrajowych internetowych serwisach pośrednictwa pracy, a niespełna 20% ofert zostało opublikowanych w prasie regionalnej i lokalnej. Z pozostałych źródeł niepublicznych pochodziło 5,4% ofert pracy (321), a powiatowe urzędy pracy w tym przypadku okazały się źródłem marginalnym. Podobny rozkład ofert pracy ze względu na źródło ich publikacji utrzymuje się również w przypadku ofert pracy mieszanych, czyli dotyczących pracy w subregionie (rozumianym jako dwa i więcej powiaty województwa podlaskiego), które odznaczają się jeszcze większą dominacją ogólnokrajowych internetowych serwisów pośrednictwa pracy, z których pochodziło 86,9% ogółu ofert w tej kategorii.

W pozostałych powiatach Podlasia – z wyjątkiem powiatu suwalskiego – liczba zidentyfikowanych ofert nie przekroczyła 2 tys. i kształtowała się od 497 ofert (1,6% ogółu) w powiecie hajnowskim do 1 914 (6% ogółu) w powiecie sokólskim i 2 222 (7% ogółu) w powiecie suwalskim. Dla znaczącej większości tychże ofert źródło stanowiły Powiatowe Urzędy Pracy, które w poszczególnych powiatach dysponowały od 46 do nawet 96% zidentyfikowanych propozycji zatrudnienia. Jedynym wyjątkiem w tym zakresie jest powiat białostocki, w którym aż 3/4 ogłoszeń pochodzi z niepublicznych źródeł zatrudnienia, a 63,3% spośród wszystkich zidentyfikowanych ofert pracy zostało opublikowanych w ogólnopolskich i lokalnych internetowych serwisach pośrednictwa pracy. Rozkład ofert pracy w poszczególnych powiatach województwa wraz z ofertami o zasięgu regionalnym, mieszanym (subregionalnym) oraz ogólnokrajowym (oferta dotyczy zarówno województwa podlaskiego, jak i innych województw) przedstawia kolejny wykres.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 2. Rozkład ofert pracy według zasięgu



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=31674.

Strukturę ofert pracy w poszczególnych powiatach regionu według typu źródeł przedstawia natomiast poniższa tabela.

Tabela 7. Struktura ofert pracy w poszczególnych powiatach regionu według typu źródeł

Powiat	Źródło ofert						Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Agencje zatrudnienia	
Augustowski	873	5	18	163	0	0	1059
	82,40%	0,50%	1,70%	15,40%	0%	0%	100%
Białostocki	2609	37	650	3484	2548	198	9526
	27,40%	0,40%	6,80%	36,60%	26,70%	2,10%	100%
Bielski	955	1	33	168	12	1	1170
	81,60%	0,10%	2,80%	14,40%	1,00%	0,10%	100%
Grajewski	1321	3	13	63	1	0	1401
	94,30%	0,20%	0,90%	4,50%	0,10%	0%	100%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Powiat	Źródło ofert						Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Agencje zatrudnienia	
Hajnowski	516	6	18	87	13	2	642
	80,40%	0,90%	2,80%	13,60%	2%	0,30%	100%
Kolneński	1098	7	2	32	0	0	1139
	96,40%	0,60%	0,20%	2,80%	0%	0%	100%
Łomżyński	366	8	64	355	1	2	796
	46%	1%	8%	44,60%	0,10%	0,30%	100%
Moniecki	607	9	27	28	0	0	671
	91%	1%	4%	4%	0%	0%	100%
Sejneński	723	0	11	17	0	0	751
	96,30%	0%	1,50%	2,30%	0%	0%	100%
Siemiatycki	528	0	6	41	238	0	814
	64,90%	0%	0,70%	5%	29,20%	0%	100%
Sokółski	1807	2	20	65	18	2	1914
	94,40%	0,10%	1%	3,40%	0,90%	0,10%	100%
Suwalski	1637	0	129	436	1	19	2222
	73,70%	0%	5,80%	19,60%	0%	0,90%	100%
Wysokomazowiecki	1330	0	12	101	0	0	1443
	92,20%	0%	0,80%	7%	0%	0%	100%
Zambrowski	876	32	97	6	1	0	1012
	86,60%	3,20%	9,60%	0,60%	0,10%	0%	100%

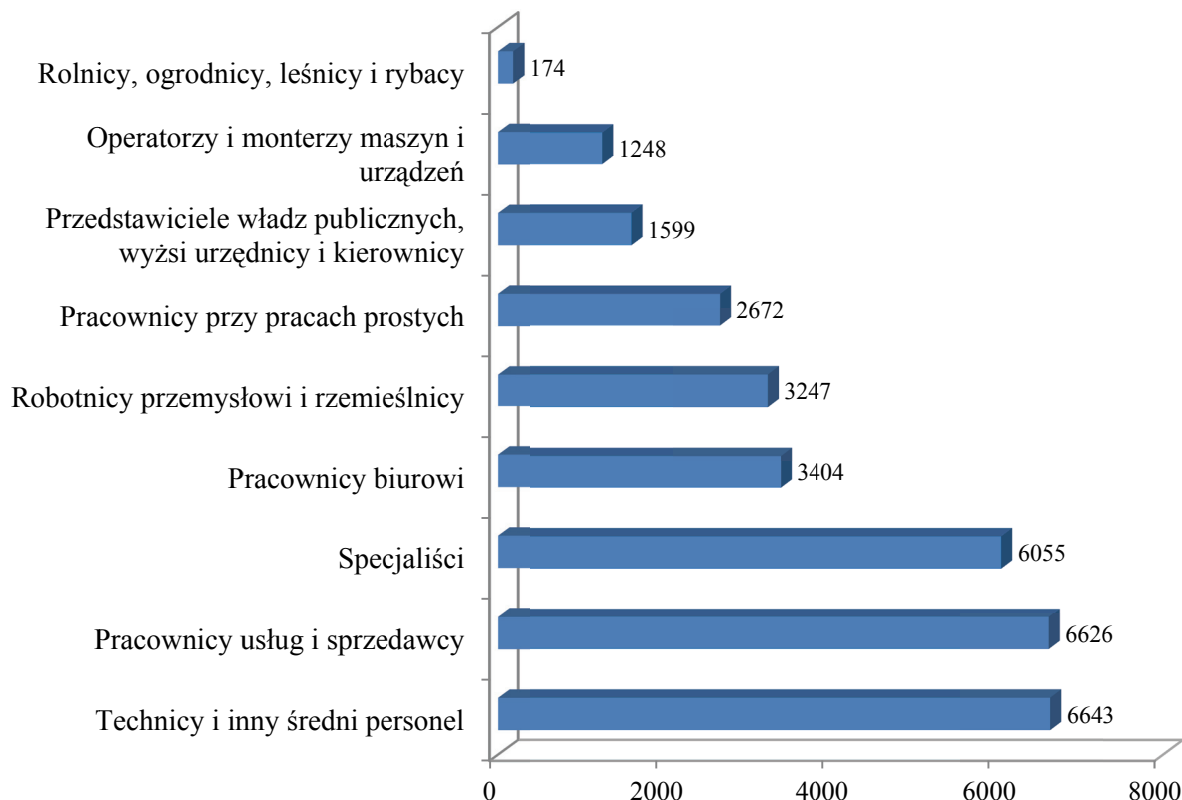
Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Należy także zwrócić uwagę na typ pracowników (według wielkich grup zawodów⁵⁰) najczęściej poszukiwanych przez podlaskich pracodawców. Najwięcej ofert pracy skierowano zatem do *Techników i innego średniego personelu* (36,4% ofert mieszanych, 32,3% ofert regionalnych, 21% ofert w poszczególnych powiatach) oraz do *Specjalistów* (odpowiednio 28,4%, 30,2% i 19,1%). Dodatkowo, w przypadku powiatów, trzecią najchętniej poszukiwaną grupą zawodów, której dotyczyła co piąta oferta, byli *Pracownicy usług i Sprzedawcy*. Wśród *Techników i innego średniego personelu* najchętniej poszukiwanymi pracownikami byli *Przedstawiciele handlowi* (2971 ofert – była to najliczniej poszukiwana grupa zawodowa w całym województwie) oraz *Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu*, do których skierowano 888 ofert pracy. Z kolei w grupie *Pracowników usług i sprzedawców* największy odsetek ofert dotyczył sprzedawców sklepowych (2496 ofert), w grupie *Specjalistów* byli to natomiast specjaliści ds. sprzedaży (1419 ofert pracy), doradcy finansowi i inwestycyjni (592 oferty) oraz specjaliści ds. reklamy i marketingu (387 ofert).

⁵⁰ Pełną listę dużych grup zawodów zamieszczono w Załączniku nr 1 do niniejszego raportu.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 3. Rozkład ofert pracy według grup wielkich zawodów

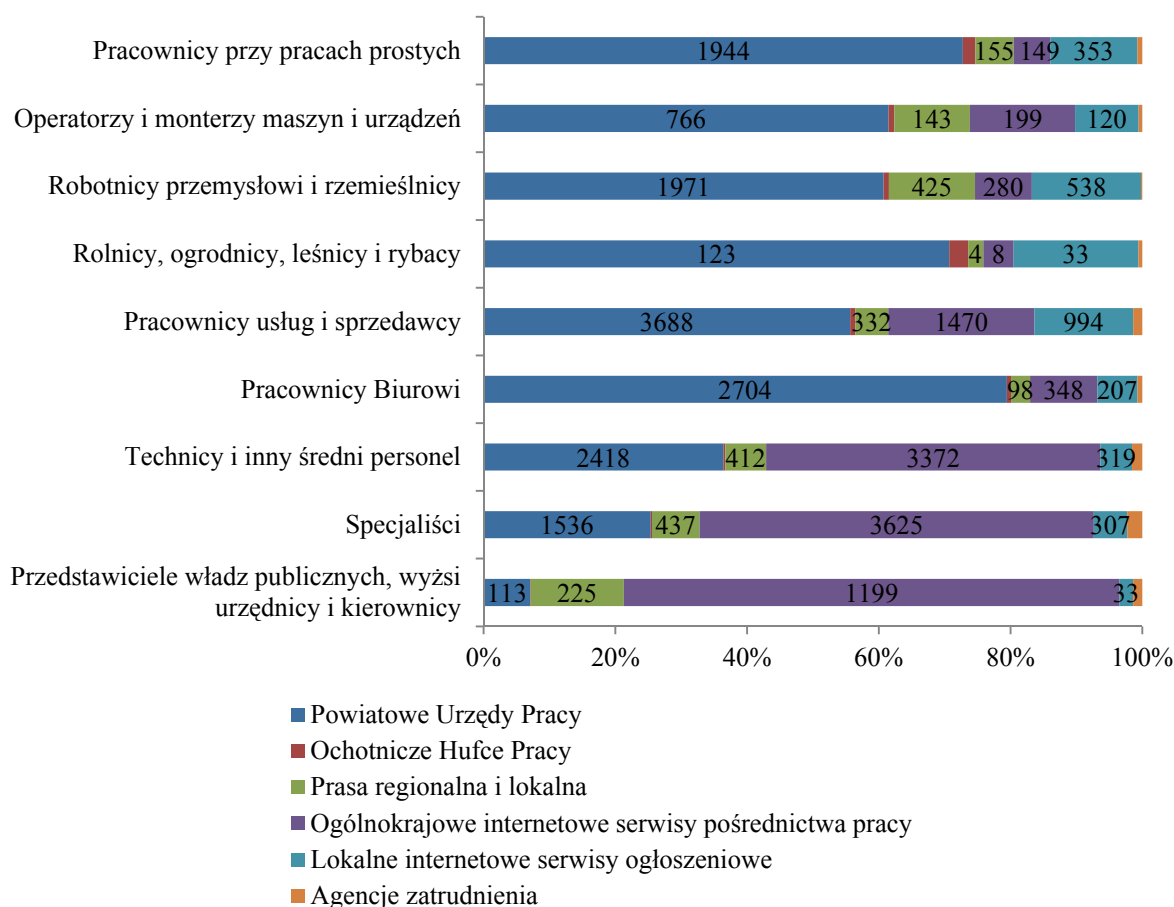


Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=31662.

Przegląd rozkładu ofert w ramach poszczególnych źródeł wskazuje na istniejące między nimi zróżnicowanie. I tak, w ogólnokrajowych internetowych serwisach pośrednictwa pracy najczęściej poszukiwano *Specjalistów* oraz *Techników i innego średniego personelu*, rzadziej natomiast *Pracowników usług i sprzedawców*. Zbliżony rozkład cechował ogłoszenia opublikowane w regionalnej i lokalnej prasie, gdzie najliczniej reprezentowane były również oferty dla *Specjalistów* oraz *Techników i innego średniego personelu*. Zdecydowanie inną specyfiką charakteryzowały się oferty Powiatowych Urzędów Pracy, w których dominowało zapotrzebowanie na *Pracowników usług i sprzedawców*; *pracowników biurowych*, następnie natomiast *Techników i inny średni personel*; *Pracowników przy pracach prostych* oraz *Robotników przemysłowych i rzemieślników*. Najwyższy popyt na *Pracowników usług i sprzedawców* odnotowano także w przypadku lokalnych internetowych serwisów ogłoszeniowych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 4. Typy źródeł oferty pracy a grupy wielkie zawodów

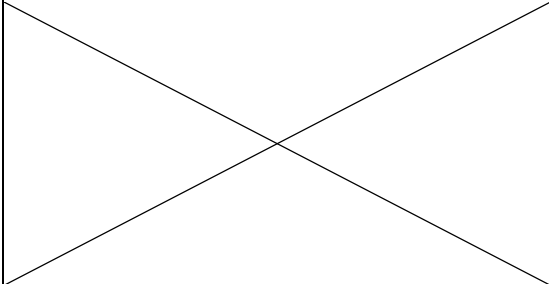


Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=31658.

W kolejnej tabeli wskazano grupy elementarne zawodów, które najczęściej poszukiwane były przez pracodawców w województwie podlaskim, na tle wyników ubiegłorocznej edycji Podlaskiej Mapy Zawodów i Kwalifikacji. Warto zwrócić uwagę, iż struktura popytu na pracę zgłaszanego przez pracodawców województwa podlaskiego uległa, w porównywanym okresie, pewnym zmianom. Nie dotyczy to zawodu *Sprzedawcy*, który zarówno w ubiegłorocznym, jak i obecnym zestawieniu zajął miejsce w pierwszej dwójce najczęściej poszukiwanych specjalności, oraz zawodu *kucharza*, który w ubiegłym roku usytuował się na pozycji 13., podczas gdy obecnie plasuje się na 15. W obu zestawieniach pojawiły się ponadto takie zawody, jak: *Przedstawiciele handlowi*, *Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle* oraz *Robotnicy budowlani*, niemniej ich miejsca w obu rankingach nieco różnią się od siebie. Szczególnie widoczne jest to w przypadku *przedstawiciela handlowego*, który w aktualnym rankingu zajął miejsce 1., podczas gdy w roku ubiegłym plasował się na pozycji 12.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

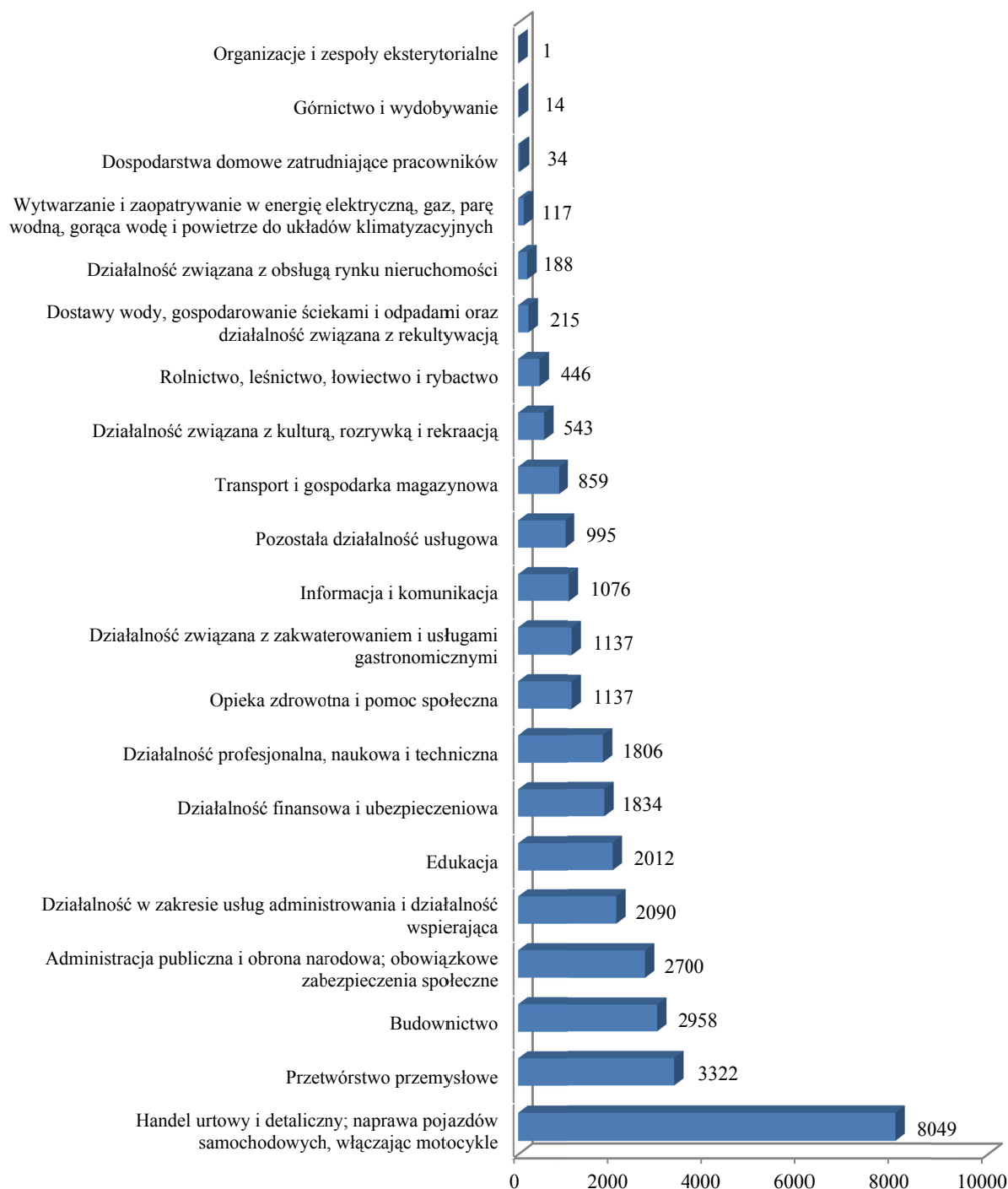
Tabela 8. Najczęściej poszukiwane grupy zawodów w województwie podlaskim na tle wyników ubiegłorocznej edycji Podlaskiej Mapy Zawodów i Kwalifikacji

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009		
Lp.	Grupa elementarna zawodów	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Lp.	Nazwa zawodu/kategoria zawodowa	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)
1.	Przedstawiciele handlowi	9,4	1.	Sprzedawca	31
2.	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	7,9	2.	Kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym	13
3.	Pracownicy obsługi biurowej	5,1	3.	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	6
4.	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	4,5	4.	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	4
5.	Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	2,8	5.	Robotnik gospodarczy	3
6.	Gospodarze budynków	2,6	6.	Robotnik drogowy	3
7.	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2,3	7.	Robotnik budowlany	2
8.	Doradcy finansowi i inwestycyjni	1,9	8.	Ekspedytor pocztowy	1
9.	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	1,5	9.	Listonosz	1
10.	Pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	1,5	10.	Pielegniarka	1
11.	Kierowcy samochodów ciężarowych	1,4	11.	Handlowiec (zawód szkolny: technik handlowiec)	1
12.	Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	1,3	12.	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	1
13.	Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	1,2	13.	Kucharz małej gastronomii	1
14.	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	1,2			
15.	Kucharze	1,2			
16.	Magazynierzy i pokrewni	1,2			
17.	Pomoce kuchenne	1,1			
18.	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	1,0			

Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: J. Konieczna-Salamatin, A. Gendźwił, A. Stasiak, (2010), *Podlaska mapa zawodów i kwalifikacji. Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu regionalnym i lokalnym*, Białystok, s.104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 5. Rozkład ofert pracy według sekcji PKD



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=31663.

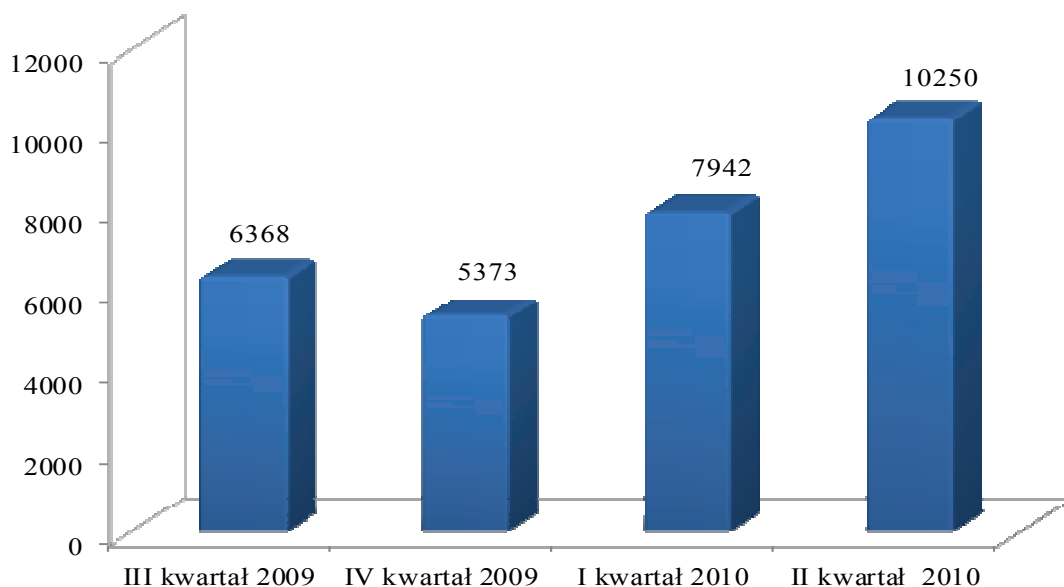
Analizując rozkład ofert pracy w poszczególnych sekcjach PKD, warto zwrócić uwagę na zdecydowaną dominację ogłoszeń w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny, której doty-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

czyła co czwarta zidentyfikowana oferta. Istotnie mniejszy, aczkolwiek nadal wysoki odsetek ogłoszeń (10,5% ogółu) zgłoszono w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe oraz sekcji F – Budownictwo (9,3%). Biorąc pod uwagę charakter regionu, zaskakująca może wydawać się natomiast stosunkowo niewielka liczba propozycji zatrudnienia oferowanych w sekcji A – Rolnictwie (jedynie 1,4% wszystkich ogłoszeń) oraz turystyce (sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi), gdzie zgłoszono łącznie 1137 ofert pracy, co stanowi jedynie 3,6% wszystkich ogłoszeń.

Popyt na pracę w województwie podlaskim ulegał zmianom w poszczególnych kwartałach analizowanego roku, co uwidacznia się również w perspektywie poszczególnych powiatów. Sześć na dziesięć ofert pracy zidentyfikowanych w regionie opublikowanych zostało w pierwszym półroczu 2010 r., przy czym w okresie od kwietnia do czerwca (II kwartał 2010 r.) zgłoszono ich najwięcej, bowiem ponad 10 tysięcy. Z kolei najmniejszy popyt na pracę mierzony liczbą ofert charakteryzuje okres od października do grudnia 2009 r. (IV kwartał 2009 r.) i jest to zbieżne z trendem krajowym, warunkowane w dużej mierze sezonowością zatrudnienia w budownictwie, rolnictwie czy turystyce.

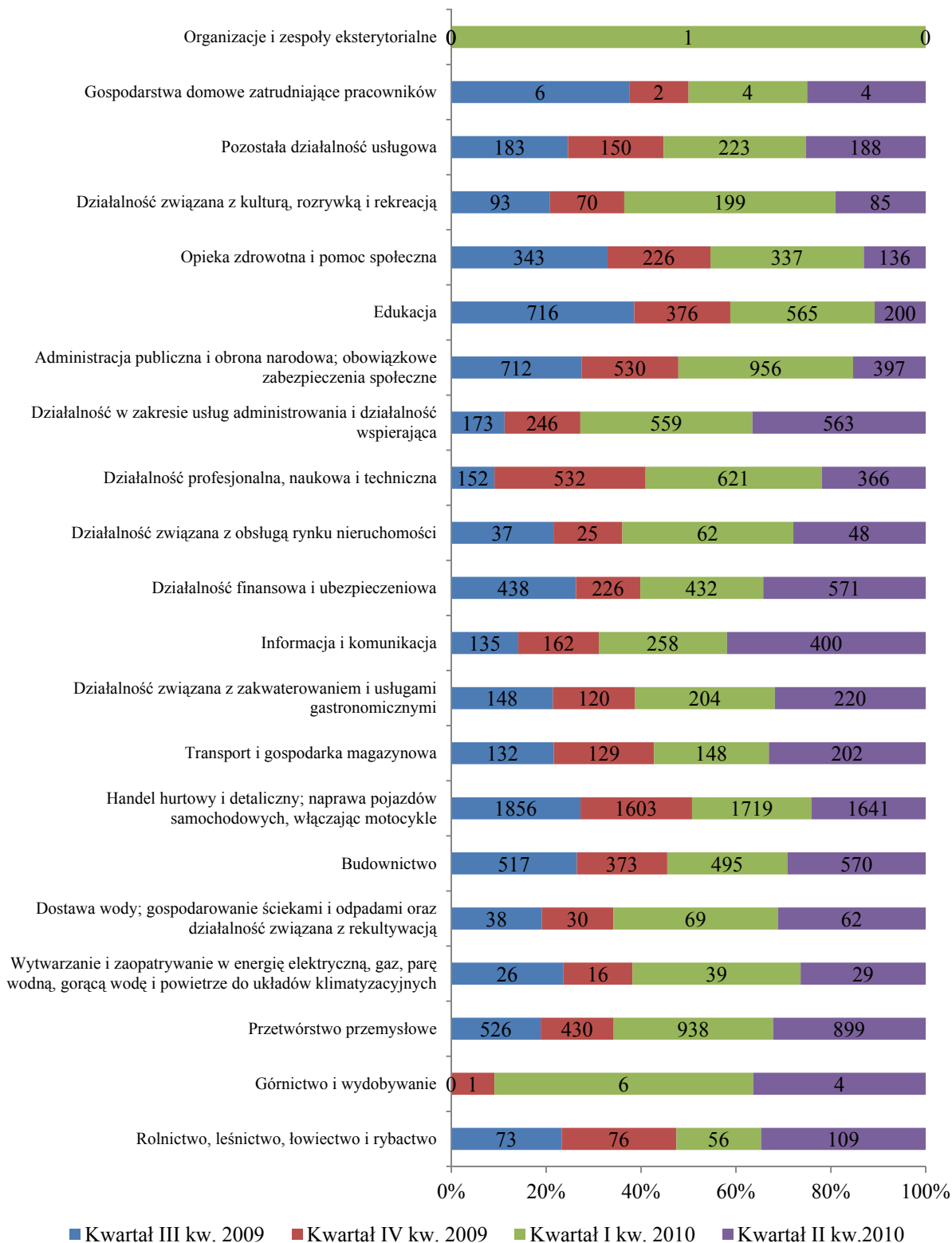
Wykres 6. Rozkład ofert pracy w poszczególnych kwartałach analizowanego roku



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=29933.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 7. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w poszczególnych sekcjach PKD w ujęciu kwartalnym



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Charakter regionalnego zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych sekcjach PKD w rozkładzie kwartalnym wskazuje na pewną specyfikę. W okresie jesienno-zimowym (III i IV kwartał 2009 r.) stosunkowo wysoki odsetek ofert pracy zgłoszono w sekcji Edukacja oraz Opieka i pomoc społeczna, podczas gdy w sezonie wiosenno-letnim zdecydowanie wyższym zapotrzebowaniem pracowniczym odznaczały się sekcje: Informacja i komunikacja, Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca czy Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Co ciekawe, sekcje, które w powszechnej opinii odznaczają się najwyższą sezonowością zatrudnienia – takie jak Budownictwo czy Rolnictwo, charakteryzowały się względną równowagą liczby ofert zgłaszanych w poszczególnych kwartałach.

Szczegółowej informacji na temat wielkości regionalnego popytu na poszczególne grupy duże zawodów w ujęciu kwartalnym dostarcza poniższa tabela.

Tabela 9. Oferty pracy zgłoszone w ramach poszczególnych dużych grup zawodów w ujęciu kwartalnym

Grupy duże zawodów		Kwartał				Ogółem
		III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	Liczebność	44	93	73	73	283
	% w wierszu	15,5%	32,9%	25,8%	25,8%	100,0%
	% w kolumnie	0,7%	1,7%	0,9%	1,1%	1,1%
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	Liczebność	59	77	171	261	568
	% w wierszu	10,4%	13,6%	30,1%	46,0%	100,0%
	% w kolumnie	,9%	1,4%	2,2%	3,9%	2,2%
Kierownicy do spraw produkcji i usług	Liczebność	78	112	132	151	473
	% w wierszu	16,5%	23,7%	27,9%	31,9%	100,0%
	% w kolumnie	1,2%	2,1%	1,7%	2,3%	1,8%
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	Liczebność	19	56	47	38	160
	% w wierszu	11,9%	35,0%	29,4%	23,8%	100,0%
	% w kolumnie	0,3%	1,1%	0,6%	0,6%	0,6%
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	Liczebność	122	144	242	261	769
	% w wierszu	15,9%	18,7%	31,5%	33,9%	100,0%
	% w kolumnie	1,9%	2,7%	3,1%	3,9%	2,9%
Specjaliści do spraw zdrowia	Liczebność	78	61	69	57	265
	% w wierszu	29,4%	23,0%	26,0%	21,5%	100,0%
	% w kolumnie	1,2%	1,1%	0,9%	0,9%	1,0%
Specjaliści nauczania i wychowania	Liczebność	298	128	139	93	658
	% w wierszu	45,3%	19,5%	21,1%	14,1%	100,0%
	% w kolumnie	4,7%	2,4%	1,8%	1,4%	2,5%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	Liczebność	702	718	839	784	3043
	% w wierszu	23,1%	23,6%	27,6%	25,8%	100,0%
	% w kolumnie	11,1%	13,5%	10,6%	11,7%	11,6%

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grupy duże zawodów		Kwartał				Ogółem
		III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	Liczebność	100	88	146	150	484
	% w wierszu	20,7%	18,2%	30,2%	31,0%	100,0%
	% w kolumnie	1,6%	1,7%	1,8%	2,2%	1,8%
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	Liczebność	50	77	112	69	308
	% w wierszu	16,2%	25,0%	36,4%	22,4%	100,0%
	% w kolumnie	0,8%	1,4%	1,4%	1,0%	1,2%
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	Liczebność	75	76	92	81	324
	% w wierszu	23,1%	23,5%	28,4%	25,0%	100,0%
	% w kolumnie	1,2%	1,4%	1,2%	1,2%	1,2%
Średni personel do spraw zdrowia	Liczebność	129	83	120	45	377
	% w wierszu	34,2%	22,0%	31,8%	11,9%	100,0%
	% w kolumnie	2,0%	1,6%	1,5%	0,7%	1,4%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	Liczebność	983	1094	1475	1216	4768
	% w wierszu	20,6%	22,9%	30,9%	25,5%	100,0%
	% w kolumnie	15,6%	20,6%	18,7%	18,2%	18,2%
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	Liczebność	139	75	157	72	443
	% w wierszu	31,4%	16,9%	35,4%	16,3%	100,0%
	% w kolumnie	2,2%	1,4%	2,0%	1,1%	1,7%
Technicy informatycy	Liczebność	20	30	38	25	113
	% w wierszu	17,7%	26,5%	33,6%	22,1%	100,0%
	% w kolumnie	0,3%	0,6%	0,5%	0,4%	0,4%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	Liczebność	405	286	568	258	1517
	% w wierszu	26,7%	18,9%	37,4%	17,0%	100,0%
	% w kolumnie	6,4%	5,4%	7,2%	3,9%	5,8%
Pracownicy obsługi klienta	Liczebność	68	63	126	121	378
	% w wierszu	18,0%	16,7%	33,3%	32,0%	100,0%
	% w kolumnie	1,1%	1,2%	1,6%	1,8%	1,4%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	Liczebność	86	63	168	95	412
	% w wierszu	20,9%	15,3%	40,8%	23,1%	100,0%
	% w kolumnie	1,4%	1,2%	2,1%	1,4%	1,6%
Pozostali pracownicy obsługi biura	Liczebność	158	103	235	46	542
	% w wierszu	29,2%	19,0%	43,4%	8,5%	100,0%
	% w kolumnie	2,5%	1,9%	3,0%	0,7%	2,1%
Pracownicy usług osobistych	Liczebność	363	263	477	349	1452
	% w wierszu	25,0%	18,1%	32,9%	24,0%	100,0%
	% w kolumnie	5,8%	4,9%	6,0%	5,2%	5,5%
Sprzedawcy i pokrewni	Liczebność	823	689	864	847	3223
	% w wierszu	25,5%	21,4%	26,8%	26,3%	100,0%
	% w kolumnie	13,1%	13,0%	10,9%	12,7%	12,3%
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	Liczebność	57	32	51	27	167
	% w wierszu	34,1%	19,2%	30,5%	16,2%	100,0%
	% w kolumnie	0,9%	0,6%	0,6%	0,4%	0,6%
Pracownicy usług ochrony	Liczebność	29	22	20	70	141
	% w wierszu	20,6%	15,6%	14,2%	49,6%	100,0%
	% w kolumnie	0,5%	0,4%	0,3%	1,0%	0,5%
Rolnicy produkcji towarowej	Liczebność	17	10	17	32	76
	% w wierszu	22,4%	13,2%	22,4%	42,1%	100,0%
	% w kolumnie	0,3%	0,2%	0,2%	0,5%	0,3%
Leśnicy i rybacy	Liczebność	7	10	13	17	47
	% w wierszu	14,9%	21,3%	27,7%	36,2%	100,0%
	% w kolumnie	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

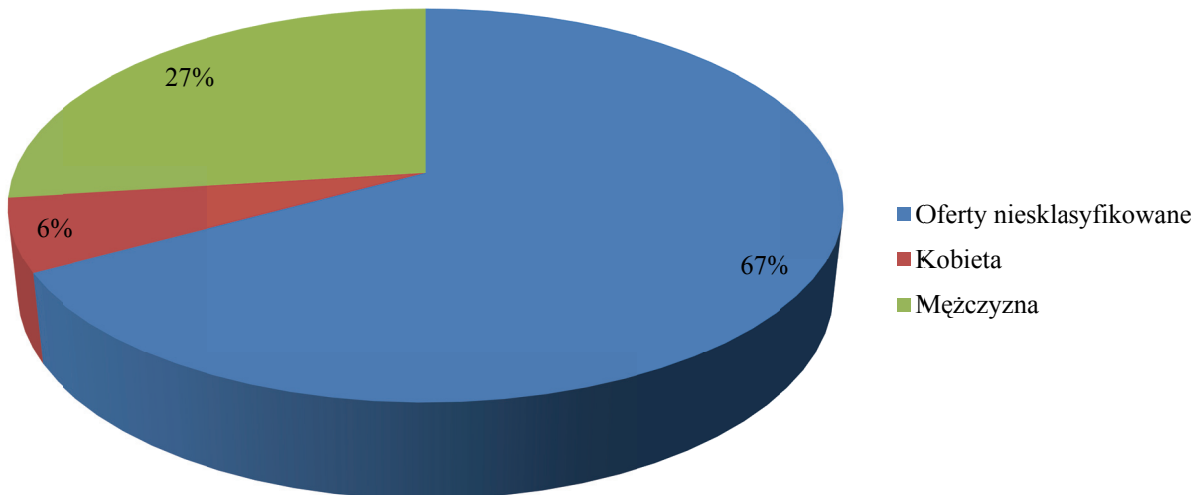
	Liczebność	4	1	0	2	7
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	% w wierszu	57,1%	14,3%	0,0%	28,6%	100,0%
	% w kolumnie	0,1%	,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	Liczebność	172	96	187	193	648
	% w wierszu	26,5%	14,8%	28,9%	29,8%	100,0%
	% w kolumnie	2,7%	1,8%	2,4%	2,9%	2,5%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	Liczebność	125	89	148	194	556
	% w wierszu	22,5%	16,0%	26,6%	34,9%	100,0%
	% w kolumnie	2,0%	1,7%	1,9%	2,9%	2,1%
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	Liczebność	17	11	17	9	54
	% w wierszu	31,5%	20,4%	31,5%	16,7%	100,0%
	% w kolumnie	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%
Elektrycy i elektronicy	Liczebność	61	35	46	46	188
	% w wierszu	32,4%	18,6%	24,5%	24,5%	100,0%
	% w kolumnie	1,0%	0,7%	0,6%	0,7%	0,7%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	Liczebność	192	134	247	174	747
	% w wierszu	25,7%	17,9%	33,1%	23,3%	100,0%
	% w kolumnie	3,0%	2,5%	3,1%	2,6%	2,9%
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	Liczebność	79	116	85	77	357
	% w wierszu	22,1%	32,5%	23,8%	21,6%	100,0%
	% w kolumnie	1,3%	2,2%	1,1%	1,2%	1,4%
Monterzy	Liczebność	7	13	10	8	38
	% w wierszu	18,4%	34,2%	26,3%	21,1%	100,0%
	% w kolumnie	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	Liczebność	152	84	158	195	589
	% w wierszu	25,8%	14,3%	26,8%	33,1%	100,0%
	% w kolumnie	2,4%	1,6%	2,0%	2,9%	2,2%
Pomoce domowe i sprzątaczk	Liczebność	137	78	182	106	503
	% w wierszu	27,2%	15,5%	36,2%	21,1%	100,0%
	% w kolumnie	2,2%	1,5%	2,3%	1,6%	1,9%
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	Liczebność	29	15	13	59	116
	% w wierszu	25,0%	12,9%	11,2%	50,9%	100,0%
	% w kolumnie	0,5%	0,3%	,2%	0,9%	0,4%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	Liczebność	242	90	214	279	825
	% w wierszu	29,3%	10,9%	25,9%	33,8%	100,0%
	% w kolumnie	3,8%	1,7%	2,7%	4,2%	3,1%
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	Liczebność	91	51	94	49	285
	% w wierszu	31,9%	17,9%	33,0%	17,2%	100,0%
	% w kolumnie	1,4%	1,0%	1,2%	,7%	1,1%
Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	Liczebność	7	7	2	2	18
	% w wierszu	38,9%	38,9%	11,1%	11,1%	100,0%
	% w kolumnie	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	Liczebność	78	47	98	58	281
	% w wierszu	27,8%	16,7%	34,9%	20,6%	100,0%
	% w kolumnie	1,2%	0,9%	1,2%	0,9%	1,1%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

W analizowanych ofertach pracy pracodawcy stosunkowo rzadko określali preferowaną płeć potencjalnego pracownika – takie wskazanie zawierało jedynie co trzecie ogłoszenie, przy czym czterokrotnie częściej poszukiwano w nich mężczyzn niż kobiet i jest to tendencja, która utrzymuje się również na poziomie poszczególnych powiatów.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 8. Preferowana płeć potencjalnego pracownika



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=31662.

Oprócz płci, pracodawcy w części ofert określali również wymagania dotyczące kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników. Wymagania takie pojawiły się w nieco ponad połowie wszystkich zidentyfikowanych ogłoszeń (16 399 ofert) i najczęściej koncentrowały się na kwestiach posiadania doświadczenia zawodowego (ten warunek pojawił się w 49% ofertach), istotnych dla pracodawcy cech osobowych oraz kwalifikacji formalnych (rozumianych jako konkretny poziom lub profil wykształcenia) – odpowiednio 42,2% i 39,3% wskazań. Co ciekawe, oczekiwania odnośnie do kompetencji przyszłych pracowników najczęściej pojawiały się w ofertach pracy kierowanych do dwóch wielkich grup zawodowych – *Specjalistów* oraz *Techników i innego średniego personelu*. Wyjątek stanowi jedynie wymóg odznaczania się odpowiednim wiekiem, który najczęściej pojawiał się w ogłoszeniach dedykowanych sprzedawcom.

W ramach wymogu odnoszącego się do kursów i uprawnień podlascy pracodawcy oczekiwali od kandydatów m.in.:

- posiadania prawa jazdy (zarówno kategorii B, jak i C+E), któremu w części przypadków powinna towarzyszyć kilkuletnia praktyka jazdy samochodem lub dysponowanie własnym pojazdem;
- odznaczania się różnego typu licencjami, takimi jak licencja pracownika ochrony, zarządcy nieruchomości, rzeczoznawcy;

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

- posiadania istotnych dla wykonywanego zawodu uprawnień, w tym uprawnień budowlanych, sanitarnych, elektrycznych, geodezyjnych, pedagogicznych, diagnostycznych, lekarskich, egzaminacyjnych itp.
- dysponowania uprawnieniami pozwalającymi na obsługę konkretnych maszyn i urządzeń, takich jak ładowarka, koparko-ładowarka, pilarka czy wózek jezdniowy.

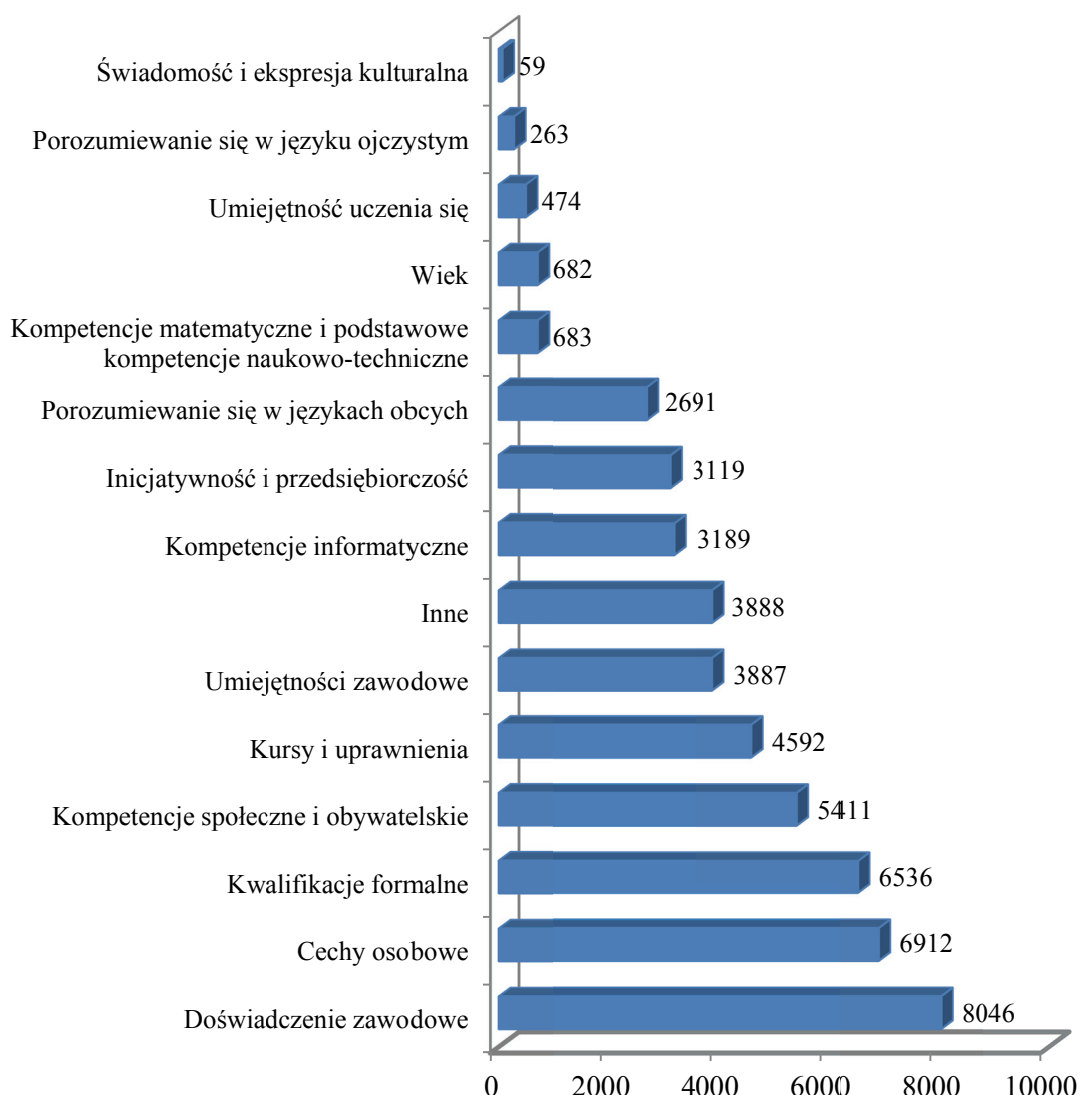
Z kolei spośród poszukiwanych w regionie umiejętności zawodowych, jakimi powinni odznaczać się potencjalni pracownicy, należy wspomnieć wymogi dotyczące:

- znajomości branży, w której oferowane jest zatrudnienie lub związanych z jej funkcjonowaniem standardów i dokumentów – np. znajomość przepisów prawa budowlanego, znajomość zasad gospodarki magazynowej, orientacja na rynku usług finansowych, znajomość zasad funkcjonowania systemów informatycznych;
- umiejętności wykonywania konkretnych zadań przypisanych do oferowanego stanowiska pracy – np. czytania dokumentacji technicznej, programowania i diagnostyki sterowników, obsługi specjalistycznych programów komputerowych czy obsługi elektronarzędzi itp.

Warto również wspomnieć cechy osobowe wskazywane przez pracodawców jako pożądane na proponowanym stanowisku. Znalazły się wśród nich przede wszystkim: samodzielność, kultura osobista, dyspozycyjność, motywacja do pracy, dokładność i cierpliwość, energiczność i dynamiczność, odpowiedzialność, obowiązkowość, sumienność, uczciwość, zaangażowanie, rzetelność, entuzjazm, wnikliwość, kreatywność, umiejętność pracy w stresie, dojrzałość życiowa, pewność siebie, pracowitość, samodyscyplina, upór i konsekwencja, systematyczność oraz elastyczność.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 9. Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane w województwie podlaskim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=16399. Liczby nie sumują się do wartości N ze względu na możliwość zawarcia w ofercie kilku wymagań.

Najczęściej poszukiwane przez pracodawców kompetencje, a więc doświadczenie zawodowe oraz kwalifikacje formalne, okazują się również najbardziej istotne w perspektywie wielkich grup zawodów, niemniej widoczne w tym ujęciu są również pewne interesujące zróżnicowania. I tak, doświadczenie zawodowe stanowi wymóg najczęściej stawiany kandydatom prezentującym zawód wchodzący w skład grupy wielkiej *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy* (wymóg taki zawarto w 79% ofert wskazujących wymogi kwalifikacyjne w ramach tej grupy), podczas gdy posiadanie kwalifikacji for-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

malnych najczęściej poszukiwane jest wśród przedstawicieli grupy *Specjalistów* (67% ofert jw.), a kursy i uprawnienia w grupie *Operatorów i monterów maszyn i urządzeń* (66% ofert jw.). Umiejętności zawodowe, podobnie jak umiejętność porozumiewania się w językach obcych, stanowiły z kolei najwyższy odsetek wskazywanych przez pracodawców warunków zatrudnienia w przypadku grup *Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników* (odpowiednio 36% i 34,5% ofert jw.) oraz *Specjalistów* (37% i 38% ofert jw.). Grupą, w której na tle pozostałych grup najbardziej istotne znaczenie odgrywa posiadanie kompetencji informatycznych, jest grupa *Pracowników biurowych*, w przypadku kompetencji społecznych i obywatelskich jest to grupa *Techników i innego średniego personelu*, to także w tej grupie oraz grupie *Rolników, ogrodników, leśników i rybaków* najczęściej poszukiwane były cechy osobowe.

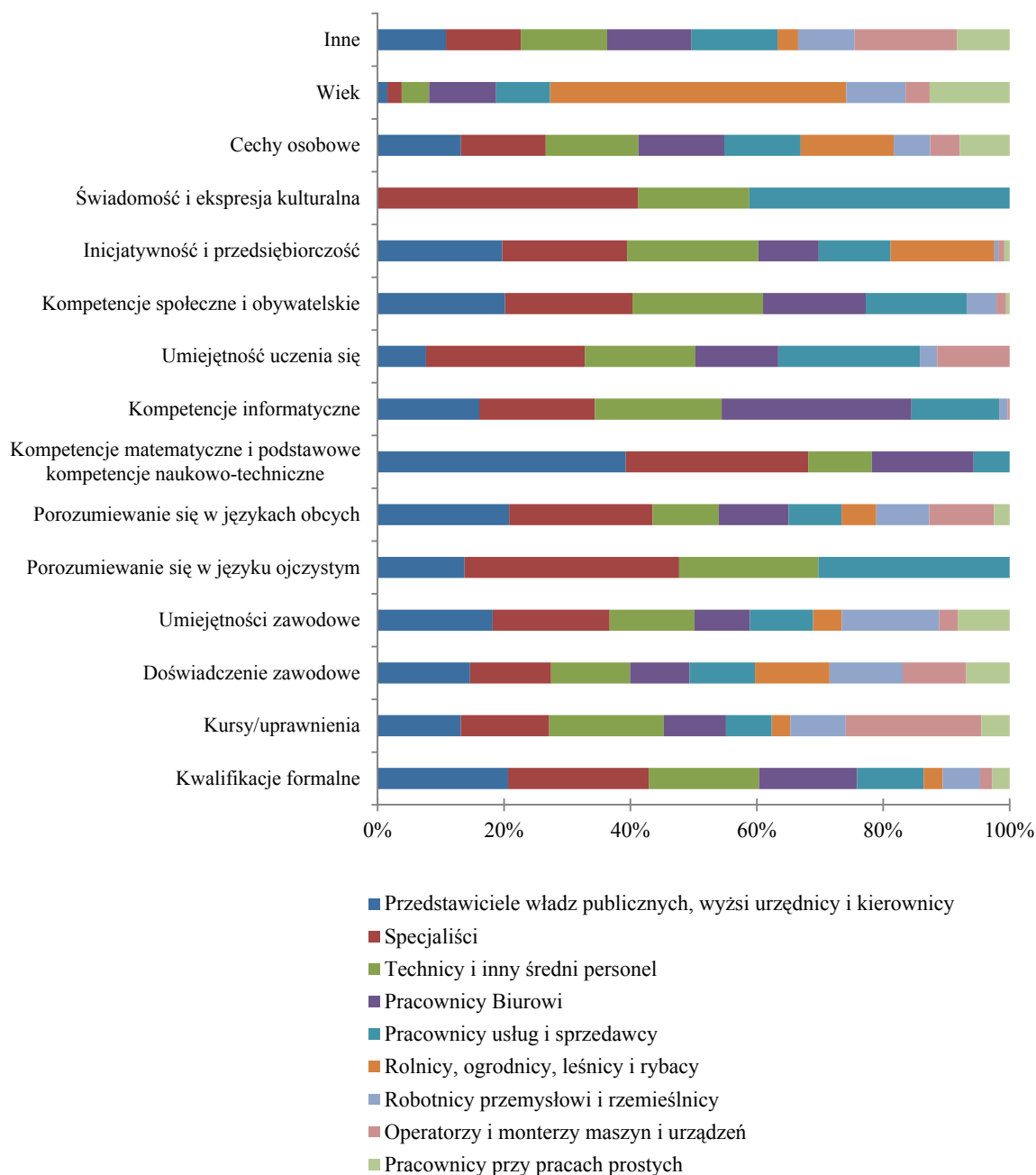
Stosunkowo najrzadziej poszukiwano natomiast:

- kwalifikacji formalnych i umiejętności zawodowych u *Operatorów i monterów maszyn i urządzeń* (wymogi te zawarto w obu przypadkach w 6% ofert wskazujących wymogi kwalifikacyjne w ramach tej grupy);
- kursów i uprawnień u *Rolników, ogrodników, leśników i rybaków* (9% ofert wskazujących wymogi kwalifikacyjne w ramach tej grupy);
- doświadczenia zawodowego i porozumiewania się w językach obcych u *Pracowników prac prostych* (odpowiednio 37% i 4% ofert jw.);
- cech osobowych u *Operatorów i monterów maszyn i urządzeń* (20% ofert jw.);
- odznaczania się konkretnym wiekiem u *Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników* (1,5% ofert jw.).

Udział poszczególnych wymogów kwalifikacyjnych zamieszczanych przez pracodawców w ofertach kierowanej do danej grupy wielkiej, w stosunku do ogólnej liczby ofert zawierającej wymogi kwalifikacyjne, obrazują poniższy wykres oraz tabela.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 10. Grupy wielkie zawodów a poszukiwane kompetencje i kwalifikacje



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Tabela 10. Grupy wielkie zawodów a poszukiwane kompetencje i kwalifikacje

Grupy wielkie zawodów	Kwalifikacje formalne	Kursy/uprawnienia	Doświadczenie zawodowe	Umiejętności zawodowe	Porozumiewanie się w języku ojczystym	Porozumiewanie się w językach obcych	Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne	Kompetencje informacyjne	Umiejętność uczenia się	Kompetencje społeczne i obywatelskie	Inicjatywność i przedsiębiorczość	Świadomość i ekspresja kulturalna	Cechy osobowe	Wiek	Inne
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	62,2%	40,4%	78,9%	36,4%	1,5%	34,5%	11,7%	23,4%	1,4%	49,3%	32,8%	0,0%	57,0%	1,5%	30,2%
Specjaliści	67,0%	43,0%	69,2%	37,0%	3,7%	37,6%	8,6%	26,6%	4,6%	49,3%	32,8%	0,7%	58,1%	2,2%	33,1%
Technicy i inny średni personel	52,6%	55,8%	67,4%	26,9%	2,4%	17,4%	3,0%	29,2%	3,2%	50,6%	34,5%	0,3%	63,5%	4,2%	38,2%
Pracownicy biurowi	46,8%	30,2%	50,8%	17,5%	0,0%	18,3%	4,8%	43,7%	2,4%	39,7%	15,9%	0,0%	58,7%	10,3%	37,3%
Pracownicy usług i sprzedawcy	31,7%	22,2%	55,9%	20,0%	3,3%	13,9%	1,7%	20,2%	4,1%	39,1%	18,9%	0,7%	52,4%	8,3%	38,0%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	9,1%	9,1%	63,6%	9,1%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	27,3%	0,0%	63,6%	45,5%	9,1%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	17,8%	26,9%	62,5%	30,8%	0,0%	13,9%	0,0%	1,9%	0,5%	11,5%	1,0%	0,0%	25,0%	9,1%	25,0%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	5,9%	66,0%	54,3%	5,9%	0,0%	17,0%	0,0%	0,5%	2,1%	3,7%	1,6%	0,0%	20,2%	3,7%	45,2%
Pracownicy przy pracach prostych	8,2%	13,7%	37,0%	16,4%	0,0%	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%	0,0%	34,2%	12,3%	23,3%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

3. Wielkość i struktura zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i kompetencje w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego

3.1. Analiza rynku pracy powiatu augustowskiego

Powiat augustowski leży w północno-wschodniej części województwa podlaskiego i zajmuje powierzchnię 1 659 km², którą zamieszkuje niecałe 60 tys. osób. Według danych za rok 2009, gęstość zaludnienia w powiecie ukształtowała się na poziomie 35,42 mieszkańców na km² i była niższa aż o 23% niż średnia dla regionu. Warto także zwrócić uwagę na duże wahania tego wskaźnika – od 7 osób na km² w gminie Płaska do 499 osób na km² w Lipsku. Zdecydowanie niższy od średniej wojewódzkiej jest wskaźnik urbanizacji, który osiąga 56% (różnica 10%) (GUS).

Ludność w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym stanowi 83% mieszkańców powiatu. Wskaźnik obciążenia demograficznego⁵¹, utrzymujący się na poziomie 107,9 (w roku 2009), jest niższy niż średnia dla regionu – 115,5. Ta wartość jest skutkiem niskiego przyrostu naturalnego, który w 2008 roku w przeliczeniu na 1000 mieszkańców wynosił -0,22. Choć powiat augustowski jest najmniej odpływowym powiatem w województwie, nadal ujemne saldo migracji (które w przeliczeniu na 1000 mieszkańców wyniosło -0,92) negatywnie wpływa na równowagę pomiędzy grupami wiekowymi (GUS). Najczęściej bowiem migrują osoby młode, czynne zawodowo, najrzadziej zaś osoby starsze.

Sytuacja na rynku pracy kształtuje się stosunkowo niekorzystnie. Biorąc pod uwagę statystyki z czerwca br., omawiany powiat znajduje się w pierwszej piątce powiatów o najwyższej stopie bezrobocia (14,7% wg stanu na koniec czerwca 2010 r.). Choć na uwagę zasługuje prawie 20% spadek w ostatnim czteroleciu udziału osób długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych (z 50,7% w 2006 roku do 33,2% w roku 2009) oraz blisko dwukrotny spadek udziału długotrwale bezrobotnych w ogóle ludności aktywnej zawodowo (z 9,3% w 2006 roku na 5,3% w 2009), to wartość wymienionych tu wskaźników nadal lokuje powiat augustowski pośrodku grupy powiatów o najmniej korzystnej sytuacji na rynku pracy (dla opisanych tu wskaźników odpowiednio: 6. oraz 7. miejsce w regionie). Niewielki spadek odnotowano także w statystykach dotyczących bezrobotnych kobiet (z 48,9% w 2004 r. na

⁵¹ Obciążenie demograficzne mierzone liczbą osób w wieku poprodukcyjnym przypadającą na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

47,4% w 2008 r.). Niewielką poprawę można zaobserwować także w przypadku udziału bezrobotnej młodzieży w ogóle osób bezrobotnych. Wskaźnik ten w 2004 r. wynosił 25,5%, a w kwietniu br. – 24,8%, jest to jednak wynik nadal przekraczający średnią wojewódzką (22,8%). Ogromną poprawę widać zaś w statystykach dotyczących nowo zarejestrowanych bezrobotnych przypadających na ofertę pracy. W latach 2004-2008 odnotowano prawie 3,5-krotny spadek w tym zakresie (z 6,92 do 2,04) (GUS). Korzystną sytuacją na lokalnym rynku pracy byłoby utrzymanie spadkowego trendu powyższych wskaźników.

Powiat augustowski pozytywnie wyróżnia się na tle innych jednostek administracyjnych pod względem wysokości wynagrodzenia. Jest to bowiem jedyny powiat w regionie, w którym przeciętna płaca przewyższa średnią krajową (102%) i wynosi 3213,15 zł.

Ponadto wysoką wartość przyjmuje wskaźnik monofunkcyjności – 10,31%⁵². Im wyższy poziom tego wskaźnika, tym większa jest koncentracja siły roboczej wokół trzech głównych pracodawców i tym większe uzależnienie sytuacji na lokalnym rynku pracy od kondycji ekonomicznej największych przedsiębiorstw. Wyżej od powiatu augustowskiego w rankingu powiatów monofunkcyjnych lokuje się tylko powiat hajnowski (12,07%). Do znaczących w powiecie firm należy zaliczyć: British-American Tobacco (branża tytoniowa), Balt Yacht, J.W. Ślepsk (branża jachtowa), Żegluga Augustowską (branża żeglugowa).

Powiat augustowski jest powiatem o dominującym charakterze rolniczym, co potwierdza struktura zatrudnienia – 52% osób pracuje w rolnictwie, 29% w sektorze usług, a 19% w przemyśle. Według spisu rolnego z 2002 r., najwięcej gospodarstw rolnych liczy od 10 do 20 ha powierzchni (41%) i zajmuje się głównie produkcją na rynek (60% gospodarstw). Głównym źródłem utrzymania w rolnictwie jest działalność rolnicza (46%) oraz świadczenia socjalne i emerytury (22%). Inne istotne lokalnie branże gospodarki to handel (27%), budownictwo oraz obsługa nieruchomości (po 12%). O dynamicznym rozwoju przedsiębiorstw na terenie powiatu świadczy ponad trzykrotny wzrost nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach w latach 2004-2008 (GUS).

Szczególną uwagę warto zwrócić na fakt, iż 67% powierzchni powiatu stanowią tereny objęte ochroną, w tym tereny wchodzące w skład obszarów NATURA 2000 (GUS). Tak bogate zasoby przyrodnicze są niewątpliwym atutem powiatu i mają istotny wpływ na rozkwit turystyki, to zaś pozwala na rozwój usług związanych z ruchem turystycznym, dzięki czemu powiat zdecydowanie wyróżnia się *in plus* w statystykach odnoszących się do omawianej tu

⁵² Odsetek zatrudnionych w trzech największych firmach w powiecie w stosunku do ogółu zatrudnionych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

branży. Dodatkowo ma on do zaoferowania największą w regionie liczbę miejsc noclegowych – 3149, zajmuje również pierwszą lokatę w rankingu zagospodarowania turystycznego – wskaźnik Baretje’a-Deferta⁵³ prawie sześciokrotnie przewyższa średnią wojewódzką i przyjmuje wartość 5,36. Ponadto powiat notuje najwyższą intensywność ruchu turystycznego – wskaźnik Schneidera, wyrażony liczbą turystów korzystających z noclegów przypadającą na 1000 mieszkańców, trzykrotnie przekracza średnią w regionie (wskaźnik dla powiatu wynosi 125, dla regionu 37). Na rozwój turystyki zapewne pozytywnie wpłynie mająca przebiegać w przyszłości w obrębie powiatu, międzynarodowa droga VIA BALTICA, łącząca Europę Centralną i Zachodnią ze Skandynawią i północną Rosją.

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie augustowskim⁵⁴

W ciągu ostatniego roku do publicznych i niepublicznych instytucji pośrednictwa pracy w powiecie augustowskim napłynęło 1 059 ofert pracy, co stanowi 3,3% ofert z całego regionu. Na 284 stanowiska pracy poszukiwano mężczyzn (26,8%), a tylko na 70 kobiet (6,6%). Najwięcej ofert pracy napłynęło do Powiatowego Urzędu Pracy (82,4%), natomiast wśród niepublicznych źródeł, w jakich najczęściej zamieszczano oferty pracy, na pierwszym miejscu pod względem popularności znalazły się ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy (15,4%), a następnie prasa lokalna i regionalna (1,7%). Najmniej ofert pochodziło z Ochotniczych Hufców Pracy (0,5%).

Biorąc pod uwagę grupy wielkie zawodów, PUP dysponował największą liczbą ofert dla *Pracowników usług i sprzedawców* (31,8% wszystkich ofert w PUP). Za pośrednictwem prasy lokalnej najczęściej poszukiwano *Specjalistów* (38,7%), zaś za pomocą serwisów internetowych – *Pracowników usług i sprzedawców* (35,0%).

Pracowników należących do niemal wszystkich wielkich grup zawodów poszukiwano najczęściej za pośrednictwem PUP. Jedyny wyjątek stanowią *Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy*, których w przeważającej części starano się pozyskiwać przy pomocy ogólnokrajowych serwisów internetowych (45,8%). Należy jednak mieć na uwadze fakt, iż ofert pracy na omawiane stanowiska było w powiecie stosunkowo niewiele (24).

⁵³ Liczba miejsc noclegowych przypadająca na 100 mieszkańców.

⁵⁴ Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 11. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie augustowskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy				Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	8	0	5	11	24
% w wierszu	33,3%	0%	20,8%	45,8%	100%
% w kolumnie	0,9%	0%	27,8%	6,7%	2,3%
Specjaliści	65	0	7	18	90
% w wierszu	72,2%	0%	7,8%	20%	100%
% w kolumnie	7,4%	0%	38,9%	11,0%	8,5%
Technicy i inny średni personel	108	2	3	38	151
% w wierszu	71,5%	1,3%	2%	25,2%	100%
% w kolumnie	12,4%	40%	16,7%	23,3%	14,3%
Pracownicy biurowi	135	0	0	9	144
% w wierszu	93,8%	0%	0%	6,3%	100%
% w kolumnie	15,5%	0%	0%	5,5%	13,6%
Pracownicy usług i sprzedawcy	278	2	3	57	340
% w wierszu	81,8%	0,6%	0,9%	16,8%	100%
% w kolumnie	31,8%	40%	16,7%	35,0%	32,1%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	8	0	0	0	8
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	100%
% w kolumnie	0,9%	0%	0%	0%	0,8%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	105	0	0	16	121
% w wierszu	86,8%	0%	0%	13,2%	100%
% w kolumnie	12,0%	0%	0%	9,8%	11,4%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	52	0	0	2	54
% w wierszu	96,3%	0%	0%	3,7%	100%
% w kolumnie	6,0%	0%	0%	1,2%	5,1%
Pracownicy przy pracach prostych	114	1	0	12	127
% w wierszu	89,8%	0,8%	0%	9,4%	100%
% w kolumnie	13,1%	20%	0%	7,4%	12,0%
Ogółem	873	5	18	163	1059
% w wierszu	82,4%	0,5%	1,7%	15,4%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Największe zapotrzebowanie w powiecie augustowskim występowało na stanowiska z grupy dużej zawodów: *Sprzedawcy i pokrewne*. W tej kategorii napłynęło 179 ofert, co stanowi 17% wszystkich lokalnych ofert pracy. Wśród sprzedawców pracę najłatwiej było znaleźć sprzedawcy sklepowemu – ekspedientowi. Oferty takie stanowiły aż 74,9% ofert dla sprzedawców i 12,7% wszystkich ofert z powiatu. W tej kategorii grup zawodów zdecydowana większość pracodawców nie miała określonych preferencji co do płci potencjalnego pracownika (93,9%). Drugą najczęściej poszukiwaną w powiecie grupą pracobiorców byli *Pracownicy usług osobistych* – przygotowano dla nich 149 miejsc pracy. Największym powodzeniem w omawianej tu grupie cieszyły się takie zawody, jak: kucharz (37,6%), kelner (24,8%) oraz gospodarz budynku (22,1%). Duże zainteresowanie wśród pracodawców budziły także zawody związane z administracją biurową i biznesem. W głównej mierze dotyczyło to dwóch grup zawodów: *Średniego personelu do spraw biznesu i administracji* (85 ofert) oraz *Sekretarek, operatorów urzędzeń biurowych i pokrewnych* (81 ofert). W przypadku tej pierwszej grupy największym powodzeniem cieszyli się przedstawiciele handlowi (33,0%) oraz pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (28,2%), zaś w przypadku grupy drugiej – pracownicy obsługi biurowej (93,8%).

Pracodawcy zamieszczający oferty pracy dla tych grup zawodów nie mieli bliżej określonych preferencji odnośnie do płci przyszłych pracowników. Inaczej było w przypadku kolejnej dużej grupy zawodów – *Robotników budowlanych i pokrewnych* (z wyłączeniem elektryków). Tu na 61 miejsc pracy 56 mieli zająć mężczyźni (91,8%), najchętniej cieśle i stolarze budowlani (23,0%) oraz tynkarze i pracownicy pokrewni (16,4%). Dla kobiet przewidziano zaś pracę z zakresu pomocy domowej i sprzątania (39 ofert). Pracodawcy zdecydowanie częściej widzieli na tych stanowiskach kobiety niż mężczyzn. Najbardziej pożądane były pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne – oferty takie stanowiły aż 74,4% wszystkich ofert w tej grupie zawodów. Zdecydowanie najmniejszą popularnością wśród pracodawców cieszyły się takie grupy zawodów, jak: *Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy* (0,8%) oraz *Wyżsi urzędnicy i kierownicy* (2,3%).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

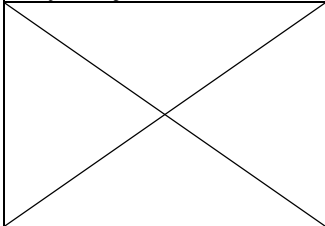
Tabela 12. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie augustowskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sprzedawcy i pokrewni	179	2%	4%	93%
Pracownicy usług osobistych	149	6%	23%	71%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	85	2%	8%	89%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	81	5%	0%	95%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	61	0%	92%	8%
Pomoce domowe i sprzątaczk	39	64%	8%	28%
Pozostałe	465	6%	38%	56%
Ogółem	1059	8%	22%	70%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie augustowskim elementarnych grup zawodów przedstawia kolejna tabela.

Tabela 13. Najczęściej poszukiwane w powiecie augustowskim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Sprzedawcy sklepowi (ekspedient)	134	12,7	Sprzedawcy i demonstratorzy
Pracownicy obsługi biurowej	76	7,2	Robotnicy w pracach prostych w przemyśle
Kucharze	56	5,3	Pracownicy poczty i pokrewni
Kelnerzy	37	3,5	Siły zbrojne
Gospodarze budynków	33	3,1	
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	29	2,7	
Przedstawiciele handlowi	28	2,6	
Pomoce kuchenne	28	2,6	
Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	24	2,3	

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Średni personel do spraw zdrowia, gdzie indziej niesklasyfikowany	20	1,9	
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	17	1,6	
Magazynierzy i pokrewni	15	1,4	
Pracownicy sprzedaży i pokrewni, gdzie indziej niesklasyfikowani	15	1,4	
Kierowcy samochodów ciężarowych	15	1,4	
Cieśle i stolarze budowlani	14	1,3	
Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	12	1,1	
Fryzjerzy	12	1,1	
Doradcy finansowi i inwestycyjni	11	1	
Wydawcy posiłków	11	1	

Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o J. Konieczna-Sałamatin i in., dz. cyt., s. 104. (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

W ciągu ostatniego roku pracodawcy najwięcej miejsc pracy mieli do zaoferowania w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (250 ofert) oraz sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (170 ofert)⁵⁵. Znaczny wzrost ofert na lokalnym rynku pracy miał miejsce w II kwartale 2010 roku (tabela poniżej)⁵⁶, zwykle w dwóch ostatnich miesiącach, co może świadczyć o sezonowości części prac (Przetwórstwo przemysłowe, Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi). Największa różnica *in plus* między I a II kwartałem 2010 roku występowała w sekcji I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (83,7-procentowy wzrost w drugim kwartale) oraz J – Informacja i komunikacja (57,3-% wzrost). Istotny wzrost w II kwartale 2010 r. liczby ofert zatrudnienia zanotowano także w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (55,0%). Wzrost ten był najprawdopodobniej wynikiem pojawienia się zapotrzebowania na pracowników przy przetwórstwie sezonowych produktów spożywczych.

⁵⁵ Ze względu na braki danych (dotyczące poszczególnych kwartałów) łączna liczba ofert zdiagnozowanych w poszczególnych sekcjach PKD różni się od liczby ofert przedstawionych w ujęciu kwartalnym w poniższej tabeli (z tabeli wyłączono oferty obciążone brakami danych).

⁵⁶ Liczba ofert prezentowana w kwartałach różni się od tej przedstawionej w podziale na płeć, gdzie uwzględnione zostały wszystkie zebrane oferty pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 14. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie augustowskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja A	0	1	2	0	3	1	7	6
% w wierszu	0%	33,3%	66,6%	0%	100%	7%	50%	43%
Sekcja C	2	0	8	30	40	5	94	71
% w wierszu	5%	0%	20%	75%	100%	3%	55%	42%
Sekcja F	2	0	8	8	18	1	56	19
% w wierszu	11,1%	0%	44,4%	44,4%	100%	1%	74%	25%
Sekcja G	6	18	13	32	69	6	46	198
% w wierszu	8,7%	26,1%	18,8%	46,4%	100%	2%	18%	79%
Sekcja H	2	1	3	6	12	3	16	23
% w wierszu	16,7%	8,3%	25%	50%	100%	7%	38%	55%
Sekcja I	4	0	2	43	49	10	11	95
% w wierszu	8,2%	0%	4,1%	87,8%	100%	9%	9%	82%
Sekcja J	0	3	0	4	7	0	2	11
% w wierszu	0%	42,9%	0%	57,1%	100%	0%	15%	85%
Sekcja K	8	3	1	6	18	0	1	37
% w wierszu	44,4%	16,7%	5,6%	33,3%	100%	0%	3%	97%
Sekcja M	3	5	6	2	16	0	3	27
% w wierszu	18,8%	31,3%	37,5%	12,5%	100%	0%	10%	90%
Sekcja N	3	4	1	3	11	4	5	27
% w wierszu	27,3%	36,4%	9,1%	27,3%	100%	11%	14%	75%
Sekcja O	4	5	0	1	10	10	18	78
% w wierszu	40%	50%	0%	10%	100%	9%	17%	74%
Sekcja P	1	0	0	0	1	10	6	42
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	100%	17%	10%	72%
Sekcja Q	0	2	0	0	2	8	4	22
% w wierszu	0%	100%	0%	0%	100%	23,5%	11,8%	64,7%
Sekcja R	0	0	0	2	2	2	5	14
% w wierszu	0%	0%	0%	100%	100%	9,5%	23,8%	66,7%
Sekcja S	0	0	0	6	6	9	2	31
% w wierszu	0%	0%	0%	100%	100%	21,4%	4,8%	73,8%
Sekcja T	0	0	0	1	1	0	1	0
% w wierszu	0%	0%	0%	100%	100%	,0%	100%	,0%
Ogółem	35	42	44	144	265	70	284	705
% w wierszu	13,2%	15,8%	16,6%	54,3%	100%	6,6%	26,8%	66,6%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
W tabeli nie uwzględniono rekordów obciążonych brakami danych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Pracodawcy w przedstawianych przez siebie ofertach pracy przeważnie nie definiowali swoich oczekiwań co do płci kandydata. Pewne wyraźne preferencje ujawniają się jedynie w przypadku sekcji F – Budownictwo i C – Przetwórstwo przemysłowe, gdzie zdecydowanie dominowało zapotrzebowanie na mężczyzn.

Najczęstszymi wymaganiami, jakie przed kandydatami stawiali augustowscy pracodawcy, były kwalifikacje formalne, na które zapotrzebowanie pojawiało się w co trzeciej ofercie pracy⁵⁷. Grupą zawodów, która musiała najczęściej sprostać temu właśnie kryterium, byli *Sprzedawcy* oraz *Średni personel do spraw biznesu i administracji*. Ponadto, by zdobyć pracę, istotne było posiadanie doświadczenia (14% wskazań) oraz kompetencji społecznych i obywatelskich (13,3% wskazań). Pracodawcy rzadko mieli określone wymagania co do kompetencji matematycznych i naukowo-technicznych oraz wieku kandydatów. Żaden z pracodawców nie wymagał kompetencji z zakresu świadomości i ekspresji kulturalnej oraz porozumiewania się w języku ojczystym. Najbardziej sprecyzowane oczekiwania pojawiały się wobec najczęściej poszukiwanej w powiecie grupy zawodów *Sprzedawcy i pokrewni*. Według augustowskich pracodawców, odpowiedni kandydaci na tego rodzaju stanowiska powinni cechować się m.in. określonymi kwalifikacjami formalnymi, dość dużym doświadczeniem zawodowym, kompetencjami społecznymi i obywatelskimi oraz konkretnymi umiejętnościami związanymi z wykonywaną profesją. Obostrzone wieloma kryteriami niezbędnymi do spełnienia wymogów rekrutacyjnych były także stanowiska dla *Średniego personelu do spraw biznesu i administracji*. Tu pracodawcy najczęściej oczekiwali od kandydatów wysoko rozwiniętych kompetencji społecznych i obywatelskich oraz określonych cech osobistych.

⁵⁷ W analizie kompetencji uwzględniono wyłącznie oferty pracy zawierające informacje odnośnie do poszukiwanych kompetencji i kwalifikacji.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 11. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie augustowskim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=160. Wykres przedstawia odsetek ogólnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

Jak już wspomniano powyżej, bezrobocie w powiecie augustowskim utrzymuje się na dość wysokim poziomie (14,7%), a w porównaniu z czerwcem 2009 r. nastąpił jego wzrost (ze stanu 13,7%). Wzrost ten szczególnie widoczny był w drugiej połowie 2009 r., kiedy to w Powiatowym Urzędzie Pracy w Augustowie zarejestrowało się 2773 nowych bezrobotnych, co skutkowało stopą bezrobocia na poziomie 15,9% według stanu na koniec roku. W tym okresie odsetek zarejestrowanych kobiet podniósł się z 43% (w czerwcu 2009 r.) do 46% (w grudniu 2009 r.).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Od czerwca do grudnia 2009 r. najwięcej nowo zarejestrowanych bezrobotnych (prawie 20% ogółu) nie legitymowało się żadnym zawodem, a ponad połowę z nich stanowiły kobiety. Do zawodów najczęściej reprezentowanych należeli natomiast *Robotnicy budowlani i pokrewni* (238 osób); *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* (201 osób, a nieco ponad połowa to kobiety); *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (196 osób); *Sprzedawcy* (185 osób), *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (179 osób) oraz *Pracownicy usług osobistych* (176 osób). W przypadku *Sprzedawców* i *Pracowników usług osobistych* odsetek zarejestrowanych kobiet w tych zawodach wynosił ponad 75%.

Z kolei w końcu czerwca 2010 r. wymienione powyżej najliczniej reprezentowane zawody pozostały bez zmian, zmieniły się natomiast liczebności. I tak, według stanu na koniec czerwca 2010 r., najliczniej reprezentowani byli *Robotnicy budowlani i pokrewni* (313 osób), *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* (281 osób) oraz *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (271 osób). Te same grupy należy zaliczyć do najbardziej licznych, jeśli chodzi o ogół osób gotowych do podjęcia pracy⁵⁸ (na wykresie poniżej odpowiednio grupy 71., 75. i 72.).

Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Augustowie w czerwcu 2010 r. przekroczyła 3,5 tysiąca, dodatkowo na rynku pracy w tym okresie pojawili się absolwenci lokalnych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (w sumie 400 osób). Niekorzystnym zjawiskiem jest fakt, że absolwenci najczęściej reprezentowali grupy zawodów: *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (55 osób) oraz *Robotnicy budowlani* (48 osób), a zatem jedne z najliczniej reprezentowanych zawodów wśród osób bezrobotnych.

Należy przypomnieć, iż jak wynika z przeprowadzonej powyżej analizy ofert pracy, najbardziej pożądanymi pracownikami w powiecie są *Sprzedawcy* oraz *Pracownicy usług osobistych* (gr. 52. i 51.) i pomimo tego, że grupy te są jednymi z licznej reprezentowanych wśród osób bezrobotnych, to na jedną ofertę pracy przypada jedynie około 1,5 kandydata. W tym miejscu warto jednak pamiętać, że choć zdecydowana większość osób poszukujących pracy w tym zawodzie zapewne uzyska zatrudnienie, to ze względu na sezonowy charakter prac, jesienią część z tych osób może ponownie zasilić szeregi bezrobotnych.

⁵⁸ Należy jednak mieć na uwadze, że na wynik końcowy zdecydowany wpływ ma bardzo duży udział bezrobotnych w ogólnej liczbie osób mogących podjąć pracę.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Na lokalnym rynku pracy daje się zauważyć dość duże niedopasowanie strukturalne. Przykładowo wśród *Rolników produkcji towarowej* na 1 ofertę pracy przypada prawie 35 osób (gr. 61.)⁵⁹. Ogromna konkurencja występuje także wśród *Średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (gr. 31.) – tu o jedno stanowisko walczy jednocześnie 23 kandydatów. Sytuację w tej grupie zawodów pogarsza niedopasowane kształcenie na szczeblu zawodowym – do roku 2012 szkoły wykształcały w omawianym zawodzie kolejne 167 osoby. Jeśli nie przybędzie nowych ofert pracy lub osoby te nie przekwalifikują się, najprawdopodobniej dołączą do i tak już licznej grupy bezrobotnych w tym zawodzie. W podobnej sytuacji znajdują się mechanicy pojazdów samochodowych. W grupie zawodowej *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (gr. 72) występuje jedna z większych przewag podaży siły roboczej nad popytem na pracę. Na 1 ofertę przypada tu około 9,5 osoby. Tymczasem w roku szkolnym 2010/2011 szkołę opuści kolejne 45 osób, a do roku 2012 w sumie 91 potencjalnych pracowników.

O pracę nie muszą się obawiać *Kierownicy do spraw produkcji i usług oraz do spraw zarządzania i handlu*, a także *Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni*. Tutaj liczba ofert pracy zdecydowanie przewyższa liczbę rąk do pracy. Na tych ostatnich czeka wyjątkowo dużo, bo aż 81 miejsc pracy. Ponadto, liczba ofert zatrudnienia przewyższa ilość zainteresowanych pracą w grupie zawodowej *Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki*. Należy zwrócić uwagę na poważną lukę, jaka występuje na poziomie kształcenia w zakresie prac biurowych (gr. nr 41). Żadna ze szkół w powiecie nie dysponuje tego rodzaju ofertą edukacyjną. Tymczasem wydaje się, że wykształcenie młodzieży właśnie w takim kierunku jest nie tylko niezbędne dla zaspokojenia potrzeb lokalnych pracodawców, ale jednocześnie zapewniłoby zatrudnienie dla znacznej liczby młodych mieszkańców powiatu augustowskiego.

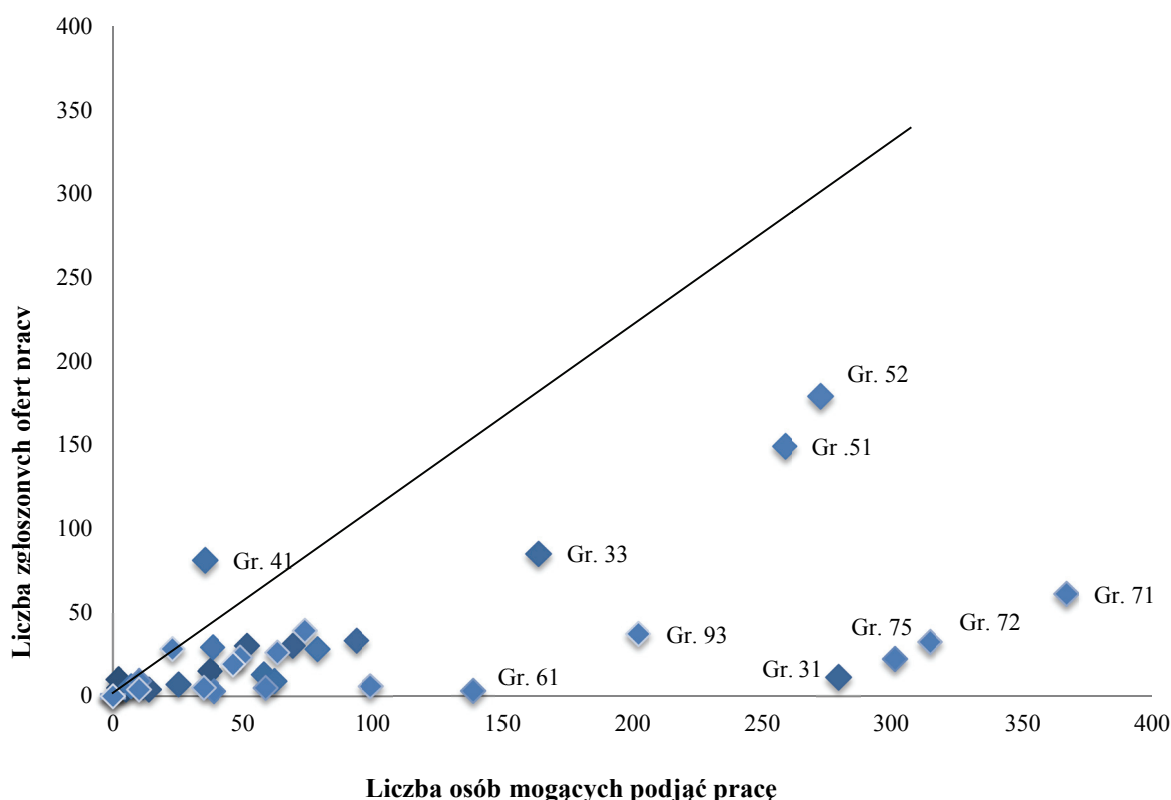
Reasumując, najwięcej ofert pracy w powiecie augustowskim napływa z firm funkcjonujących w sekcji G oraz C, a najbardziej pożądanymi pracownikami są sprzedawcy i pracownicy usług osobistych. Wśród wymogów, jakie pracodawcy najczęściej stawiają przed przyszłymi pracownikami, znajdują się: kwalifikacje formalne, doświadczenie zawodowe oraz kompetencje społeczne i obywatelskie. Na augustowskim rynku pracy występuje pewna luka w kształceniu zawodowym – brak kierunków związanych z obsługą biurową – wynikająca z niedopasowania kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy.

⁵⁹ Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wskaźnika ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Zagospodarowanie tej luki mogłoby istotnie przyczynić się do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Wykres 12. Popyt i podaż pracy w powiecie augustowskim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w Załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu augustowskiego

Największym pracodawcą w powiecie augustowskim jest British-American Tobacco (BAT) – firma z branży tytoniowej, zatrudniająca prawie 800 osób. Inne duże zakłady skoncentrowane są głównie w ramach branży stoczniowej (np. JW. Ślepsk, Balt-Yacht) – „łącznie od 1,5 do 2 tysięcy ludzi tam pracuje” (FGI), znaczącym pracodawcą jest również Spółdzielnia Mleczarska, obecnie pod szyldem Mleku Polu Grajewo. Ponadto, liczne miejsca pracy generowane są przez branżę turystyczną.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Żadna z kluczowych firm powiatu nie planuje w najbliższym czasie znaczącego zwiększenia liczby pracowników. W przypadku BAT, ewentualna fluktuacja zatrudnienia uzależniona jest od uwarunkowań międzynarodowych (poziom produkcji ustalany jest centralnie), a okresowe zapotrzebowanie na pracowników (głównie w dziale gospodarki magazynowej i logistyki) zaspokajane jest poprzez korzystanie z usług agencji pracy tymczasowej. Jeśli chodzi o branżę stoczniową, została ona dotknięta kryzysem, w związku z czym dochodzi tu raczej do zwolnień (o czym poniżej) niż przyjęć. Szansę na nowe miejsca pracy można natomiast upatrywać w rozwoju przemysłu czasu wolnego – „chyba przedsiębiorcy zaczęli dostrzegać, że nie sama *sensu stricte* turystyka: hotel, restauracja, gastronomia, ale wszystkie usługi, które można zbudować wokół tego są istotne, i zaczyna ta branża usług się rozwijać” (FGI)⁶⁰.

Analiza procedur rekrutacyjnych firm z powiatu augustowskiego wskazuje, że duże przedsiębiorstwa zwykle są samowystarczalne pod kątem poszukiwania pracowników. Przykładowo, rekrutacja w BAT najpierw prowadzona jest wewnętrznie (ogłoszenie wśród pracowników, własna baza podań o pracę), przy czym największą uwagę zwraca się na kwalifikacje i doświadczenie zawodowe ewentualnego kandydata. Dopiero w przypadku niepowodzenia tej procedury oferta przekazywana jest do agencji pośrednictwa pracy (ewentualnie ogłaszana na portalu pracuj.pl) – w przypadku stanowisk kierowniczych, lub zgłaszana do PUP – w przypadku pracowników produkcyjnych. Podobnie zresztą sytuacja przedstawia się, jeśli chodzi o przedsiębiorstwa małe – poszukując pracowników wykorzystują one kontakty prywatne (zarówno właścicieli, jak i pracowników), korzystając jednocześnie z pomocy urzędu pracy (CATI). W kontekście rekrutacji, należy również zwrócić uwagę na obecną w powiecie praktykę nadużywania systemu staży oferowanych przez PUP – „dużo jest pracodawców, którzy nauczyli się żyć ze stażystów (...) mamy przypadki takie, że zwalniani są stali pracownicy po to, żeby wziąć stażystę” (FGI).

W przypadku kluczowych branż i pracodawców w powiecie, zidentyfikować można kilka specjalności, których brak jest na lokalnym rynku pracy. Należą do nich (w opinii ekspertów i pracodawców): specjaliści montażu łodzi (branża stoczniowa), kierownicy produkcji (branża tytoniowa), a także kucharze (branża turystyczna). Ponadto, zaobserwować można, że część augustowskich pracodawców zaczyna preferować pracowników z terenów wiejskich – „część pracodawców zaczyna mówić: Proszę o człowieka ze wsi. Młodego, bo on chce pra-

⁶⁰ Przykładem inwestycji, w wyniku której powstaną nowe miejsca pracy, jest np. Całoroczne Centrum Rekreacyjno-Sportowe w Augustowie.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

cować” (FGI). Tendencja ta może przy tym wiązać się z polityką płacową, jaką często prowadzą augustowscy przedsiębiorcy, czyli oferowaniem najniższej krajowej pensji (oczekiwania finansowe mieszkańców wsi najprawdopodobniej są niższe niż w mieście).

Znaczące redukcje miejsc pracy, do których doszło w ciągu ubiegłych 12 miesięcy w powiecie augustowskim, dotyczą głównie branży stoczniowej. Producenci jachtów będących dobrami luksusowymi szczególnie mocno odczuli wpływ światowego kryzysu. Firmy próbowały reagować, obniżając wymiar czasu pracy, ale nie wszyscy pracownicy się na to godzili. Jeśli chodzi o obecną sytuację – jak mówi dyrektor średniego przedsiębiorstwa z omawianej branży – „trudno by nazwać, żeby to była stabilna sytuacja, bo regres gospodarczy ciągle istnieje (...) musimy być elastyczni i reagować na zlecenie, na zamówienia” (IDI).

O polityce szkoleniowej augustowskich przedsiębiorstw można mówić w zasadzie głównie w kontekście firm dużych. W BAT corocznie opracowywany jest program szkoleń, zakładający dwa szkolenia dla każdego z pracowników: specjalistyczne i dotyczące tzw. kompetencji miękkich. Wiążą się one z ustalaną wspólnie z przełożonym ścieżką awansu pracownika. Dzięki takiemu podejściu, BAT ma opinię „firmy, która łoży w rozwój zawodowy swojej kadry” (FGI). Jeśli chodzi o mniejsze firmy, przedstawiciel PUP Augustów podkreślił ich niewielkie zainteresowanie ofertą szkoleniową urzędu – „rozmawiałem z osobą, która zajmuje się u nas organizacją szkoleń, zadałem jej pytanie: ile w 2009 r. miała wizyt pracodawców, którzy przyszli, żeby urząd dla nich przeszkolił pod konkretne potrzeby kandydata do pracy – na 3800 podmiotów, 10 nie było” (FGI). Ponadto, na podstawie rozmów z przedstawicielami małych firm można zauważyć ich zainteresowanie specjalistycznymi kursami dla branży gastronomicznej (kucharzy, kelnerów) (CATI).

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu augustowskiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

Przypadek A. Pogłębienie się kryzysu w przemyśle stoczniowym. Wraz z pojawieniem się kryzysu gospodarczego spadł popyt na dobra luksusowe – w tym jachty. W wyniku obniżenia skali produkcji w augustowskich stoczniach doszło do zwolnień pracowników i redukcji wymiaru czasu pracy (FGI).

Przypadek B. Inwestycje w infrastrukturę turystyczną i przemysłu czasu wolnego. W powiecie planowane są istotne inwestycje, takie jak: budowa Centrum Turystyczno-Rekreacyjnego w Strefie Kanału Augustowskiego, w tym Centrum Informacji Turystycznej, stadionu sportowego

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

z zapleczem rekreacyjno-sportowym oraz powstanie parku zdrojowego, w którym wybudowane zostanie centrum konferencyjne wraz z dużym holem wystawienniczym, salami szkoleniowymi i zapleczem rekreacyjnym⁶¹. Istotnym wydarzeniem może być także wpisanie Kanału Augustowskiego na listę zabytków światowego dziedzictwa UNESCO. Z powodu wymienionych tu inwestycji planuje się utworzenie kilkudziesięciu nowych miejsc pracy.

Przypadek C. Budowa obwodnicy Augustowa. Obwodnica będzie stanowić część międzynarodowej drogi E67 z Warszawy do Helsinek, która jest elementem transeuropejskiego korytarza transportowego⁶². Istnieje prawdopodobieństwo, że w pracach budowlanych pośrednio (jako podwykonawcy) będą uczestniczyły lokalne firmy, a ewentualne miejsca pracy powstaną przy obsłudze ruchu drogowego.

Przypadek D. Utrudnienia w prowadzeniu nowych inwestycji spowodowane obszarami prawnie chronionymi. Prawie 67% powierzchni powiatu jest objętych ochroną prawną, 41% terenu stanowi obszar NATURA 2000. Związane z tym przepisy prawne utrudniają lokowanie na tamtejszych terenach jakichkolwiek inwestycji, co zdecydowanie nie sprzyja rozwojowi powiatu.

Tabela 15. Matryca przypadków krytycznych w powiecie augustowskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Pogłębienie się kryzysu w przemyśle stocznowym		
B	Inwestycje w infrastrukturę turystyczną i przemysłu czasu wolnego		
C	Budowa obwodnicy Augustowa		
D	Utrudnienia w prowadzeniu nowych inwestycji spowodowane obszarami prawnie chronionymi		

Legenda: Kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

⁶¹ www.augustow.eu, dostęp: 29.07.2010 r.

⁶² <http://www.viabalticainfo.org>, dostęp: 29.07.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie augustowskim

Znaczący wpływ na rozwój powiatu i powiatowego rynku pracy może mieć rozbudowa infrastruktury turystycznej oraz budowa obwodnicy augustowskiej. Są to inwestycje, które będą miały długofalowe oddziaływanie na kilka branż. Po pierwsze, istnieje duża szansa na to, że w budowie Centrum Turystyczno-Rekreacyjnego w Strefie Kanału Augustowskiego, parku zdrojowego oraz samej obwodnicy pośrednio będą uczestniczyły lokalne firmy z branży budowlanej i transportowej (np. usługi transportu materiałów budowlanych). Dodatkowo, po wyłonieniu wykonawcy obwodnicy, PUP planuje wystąpić do firmy z zapytaniem o ewentualne potrzeby kadrowe (np. w celu przeszkolenia operatorów sprzętu ciężkiego) (FGI), co pozwoliłoby na wykorzystanie oczekujących już na pracę zasobów siły roboczej. Po drugie, inwestycje te pozwoliłyby na zatrudnienie kilkudziesięciu nowych pracowników zajmujących się obsługą obiektów, czy to jeśli chodzi o personel administracyjny i hotelowy, czy też z zakresu obsługi ruchu na nowo powstałych odcinkach dróg. Po trzecie, na rozbudowie tej infrastruktury skorzystać mogą także wszystkie podmioty funkcjonujące w obszarze usług okołoturystycznych. Rozbudowa omawianej tu infrastruktury może stać się stymulantem do rozwoju lokalnej przedsiębiorczości, m.in. coraz częściej dostrzega się potrzebę rozwijania turystyki w zakresie usług przemysłu czasu wolnego. Dodatkowo do wzmożenia ruchu turystycznego na obszarze powiatu bezspornie może przyczynić się biegnący w przyszłości w okolicy Augustowa szlak VIA BALTICA. Istotne znaczenie dla rozwoju turystyki w powiecie może mieć także wpisanie Kanału Augustowskiego na listę światowego dziedzictwa UNESCO i utworzenie polsko-białoruskiego szlaku żeglugi na linii Augustów-Grodno. Obiekty znajdujące się na liście UNESCO mogą liczyć na promocję w folderach wydawanych na całym świecie, łatwiej jest także pozyskiwać fundusze na ich remont. Po stronie białoruskiej, wszystkie działania zmierzające do utworzenia międzynarodowego szlaku (inwestycje w infrastrukturę) zostały już zakończone. Tymczasem w wyniku luk, polski rząd był zmuszony wycofać wniosek o wpis na listę UNESCO. Ma on być złożony ponownie po konsultacjach z fachowcami z Krajowego Ośrodka Badań i Dokumentacji Zabytków w Warszawie⁶³. Należy mieć na uwadze, że szlak – oprócz podniesienia walorów turystycznych regionu – przyczyniłby się także do rozwoju gospodarki transportowej na linii Polska – Białoruś.

⁶³ Kanał Augustowski nie będzie zabytkiem UNESCO, <http://augustow.naszemiasto.pl/artykul/509440,kanal-augustowski-nie-bedzie-na-liscie-unesco-rzad-wycofal,id,t.html>, dostęp: 29.07.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Pośrednim wynikiem wszystkich omawianych tu inwestycji może być wydłużenie sezonu turystycznego oraz poszerzenie oferty turystycznej np. z zakresu żeglugi międzynarodowej. Wszystko to oraz fakt, że powiat jest niezwykle bogaty w zasoby przyrodnicze i posiada największą bazę noclegową w regionie, ma sprawić, że augustowska branża turystyczna zyska na znaczeniu, a sam Augustów ma szansę na rozwój gospodarczy jako zagłębie turystyki biznesowej i weekendowej, dające wielu mieszkańcom powiatu stałe źródło dochodów.

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie augustowskim

Powiat augustowski uchodzi za zagłębie szkodnicze. Do czasu kryzysu gospodarczego, branża stoczniowa w powiecie prężnie się rozwijała. W 2009 roku, w wyniku ograniczenia popytu na jachty, w firmach doszło do grupowych zwolnień (FGI). Gdyby ta tendencja się utrzymywała, mogłoby dojść do bardzo niekorzystnej dla powiatu sytuacji, w której trudności firmy z branży stoczniowej pociągną za sobą łańcuch negatywnych zdarzeń w wielu innych branżach i dziedzinach życia. Po pierwsze, wielu długoletnich i doświadczonych pracowników zasiliłoby szeregi bezrobotnych i zapewne trudno byłoby im na nowo odnaleźć się na lokalnym rynku pracy. Jak zauważono w charakterystyce omawianego powiatu, wskaźnik monofunkcyjności w powiecie augustowskim przyjmuje jedną z najwyższych wartości w regionie, co oznacza ogromne uzależnienie zatrudnienia od trzech największych pracodawców. W tym przypadku dwóch z tych trzech pracodawców funkcjonuje właśnie w branży stoczniowej. Po drugie, na spowolnieniu gospodarczym w tej branży ucierpiałyby także firmy powiązane ze stoczniami – dostawcy i dystrybutorzy, którzy stanęliby przed ciężkim zadaniem zapełnienia luki po tak istotnych zleceniodawcach.

Opisany tu scenariusz dla branży stoczniowej, choć nie niemożliwy, na szczęście nie wydaje się być wysoce prawdopodobny. Firmy starają się być elastyczne i na bieżąco reagować na sytuację gospodarczą. Przykładowo, firma Żegluga Augustowska buduje właśnie wart 3 mln zł największy statek swojej floty, który pomieści do 350 pasażerów⁶⁴ (największy statek śródlądowy w Polsce). W przyszłości planowany jest także rozwój żeglugi międzynarodowej na linii Polska – Białoruś oraz Polska – Litwa, co może osłabić negatywne rokowania dla tej branży.

⁶⁴ Augustów. *Zbudują statek na 300 osób* (2010), Strefa biznesu. Lokalny Portal przedsiębiorców, <http://www.podlaskie.strefabiznesu.pl>, dostęp: 29.07.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Ogromnym utrudnieniem dla wszelkiego rodzaju inwestycji przeprowadzanych na terenie powiatu są znaczne powierzchnie obszarów prawnie chronionych. Mieszkańcy powiatu nie mogą liczyć na powstanie nowych dużych zakładów przemysłowych, które mogłyby stworzyć istotną liczbę miejsc pracy, gdyż zezwolenia i inne wymogi formalne, jakim trzeba sprostać, by przeprowadzić na tego typu terenach inwestycję przemysłową, skutecznie odstraszają potencjalnych inwestorów. Dodatkowo, niewiele jest instytucji, które pomagałyby w załatwianiu formalności i wyjaśnianiu zawiłości prawnych, a prezentacja oferty dla inwestorów na samorządowych witrynach internetowych pozostawia wiele do życzenia. Niemniej przy odpowiedniej współpracy samorządów z parkami narodowymi obszary NATURA 2000 mogłyby stać się nową marką w lokalnej i regionalnej turystyce. Bowiem wbrew powszechnej opinii, lista aktywności gospodarczych, które można prowadzić na obszarach NATURA 2000, jest długa. Przede wszystkim mogą to być działalności związane z: rolnictwem i produkcją żywności, leśnictwem i ochroną środowiska, z lokalnym rzemiosłem i usługami, z zachowaniem dziedzictwa kulturowego oraz z turystyką⁶⁵. Trzeba jednak mieć na uwadze fakt, że jeśli nie zostaną podjęte odpowiednie działania w kierunku poprawy wizerunku powiatu augustowskiego jako miejsca, gdzie warto inwestować w zgodzie z naturą, to inwestorzy jeszcze przez długi czas będą pomijać powiat w swoich planach.

3. 2. Analiza rynku pracy powiatu białostockiego

Powiat białostocki, poza centralnym położeniem na mapie regionu, stanowi jego centrum na większości wymiarów – politycznym, gospodarczym, edukacyjnym i kulturalnym. Mimo szeregu różnic wynikających ze statusu (ziemski i grodzki) dwóch składających się na niego obszarów – jeden to duży ośrodek miejski, natomiast drugi to największy powierzchniowo powiat ziemski regionu. Na potrzeby opisu pokuszono się o potraktowanie (w wybranych fragmentach) dwóch jednostek administracyjnych łącznie, jako wspólnego obszaru analizy⁶⁶. Podejście takie usprawiedliwiają chociażby ciążenia (dojazdy do pracy, zaspokajanie wyższych potrzeb) w kierunku stolicy regionu, które są udziałem mieszkańców okolicznych miejscowości, a które sprawiają, że powiat ziemski, jako organizm administracyjny, nie ma potrzeby pełnienia niektórych funkcji. Przekłada się to na osiąganie bardzo niskich wartości wskaźników rozwoju gospodarczego bądź cywilizacyjnego, których nie należy w wielu przy-

⁶⁵ Kamieniecka J., Wójcik B. (2010), *Natura 2000, ABC dla turystyki*, Instytut na rzecz Ekorozwoju, Warszawa s. 21-26.

⁶⁶ W niniejszym podrozdziale tak rozumiane łączne obszary dwóch powiatów, określane będą jako 'powiat białostocki'.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

padkach interpretować jako zagrożenie dla powiatu lub świadectwo jego słabości, gdyż są one rekompensowane przez potencjał powiatu grodzkiego.

I tak, gęstość zaludnienia wynosząca w 2009 r. 141 os/km² (powiat grodzki – 2889 os/km², powiat ziemski – 47 os/km²), będąca wskaźnikiem dostępu do kapitału ludzkiego, daje powiatowi białostockiemu niekwestionowaną pozycję lidera w regionie, co więcej, na przestrzeni lat 2004-2008 rosła tu ona najszybciej (0,67 os/km² przy średniej woj. na poziomie -0,54 os/km²). Także wskaźnik urbanizacji, wynoszący 80%, jest tu najwyższy i przekracza przeciętną regionalną o 20 punktów procentowych. Ponadto, powiat grodzki może poszczycić się najwyższym (obok powiatu augustowskiego) średnim wynagrodzeniem, w 2008 r. wynoszącym 2 994 zł, jednym z najniższych odsetków (3%) gospodarstw utrzymujących się z pracy w rolnictwie, oraz osób zatrudnionych w tym sektorze (1%). Siła gospodarki stolicy regionu znajduje odzwierciedlenie w najwyższych w skali województwa nakładach inwestycyjnych przedsiębiorstw (3 066 zł/mieszkańca) i wartości ich środków trwałych (35 263 zł/mieszk.). Analogiczne wartości w powiecie ziemskim wynosiły w 2008 r. odpowiednio 1 541 i 11 441 zł/mieszk., co sytuowało je nieco poniżej przeciętnych wyników dla regionu (1 916 i 19 472 zł/mieszk.). Powiat białostocki, jak żaden inny, przyciąga też inwestorów zagranicznych, zagospodarowujących powierzchnię od podstaw – w sumie umiejscowili się oni na 360 ha, czyli obszarze ponad dwukrotnie większym niż w kolejnym powiecie w tej klasyfikacji – suwalskim (także traktowanym jako grodzki i ziemski łącznie). Atrakcyjność gospodarcza i inwestycyjna miasta ma szansę się podnieść w roku bieżącym oraz przyszłych latach dzięki planowanym przetargom na działki w białostockiej podstrefie Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

Nie licząc szpitali (m.in. SPP ZOZ w Choroszczy czy Uniwersyteckiego Szpitala Klinicznego w Białymstoku, zatrudniających w sumie niemal 2500 osób), jednymi ze znaczących pracodawców w powiecie są:

- PGE DYSTRYBUCJA Białystok Sp. z o.o. (ok. 1400 pracowników);
- Politechnika Białostocka (ok. 1400 pracowników);
- Powszechna Spółdzielnia Spożywców SPOŁEM w Białymstoku (ok. 1000 pracowników);
- PMB S.A. (Białystok) (614 pracowników);
- KAN Sp. z o.o. (Kleosin) (około 500 pracowników);
- Auchan Polska Sp. z o.o. (Białystok) (ok. 450 pracowników);

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

- POLMOS Białystok S.A (ok. 400 pracowników);
- BISON-BIAL S.A. (Białystok) (ok. 300 pracowników).

Polifunkcyjna gospodarka omawianego obszaru, której naturalnym centrum (saldo codziennych dojazdów do pracy stolicy regionu wyniosło w 2006 r. 7 072 i było ponad 20-krotnie wyższe niż w kolejnym – suwalskim grodzkim – powiecie⁶⁷) jest zamieszkała przez niemal 300 tysięcy osób Białystok, opiera się przede wszystkim o branże przetwórstwa rolno-spożywczego, przemysłu elektrotechnicznego i elektromaszynowego, przetwórstwa tworzyw sztucznych, przemysłu tekstylnego i drzewnego oraz materiałów budowlanych. Poza stolicą województwa, doniosłe znaczenie dla gospodarki zyskuje sektor rolniczy, który w powiecie ziemskim generował w 2008 r. 46% zatrudnienia. Powiat białostocki dysponuje również solidną bazą turystyczną, co pośrednio wpływa na najwyższe w regionie zatrudnienie w usługach rynkowych (33%). Branża ta ma w stolicy oblicze w dużej mierze biznesowo-kongresowe, podczas gdy na oddalonych od Białegostoku obszarach przyjmuje głównie charakter indywidualny (agroturystyka), oparty o walory krajobrazowo-przyrodnicze powiatu. Znajduje to odzwierciedlenie w wysokiej wartości wskaźnika Schneidera⁶⁸ (47, przy średniej regionalnej na poziomie 37).

Skupiska firm działających w podobnych sektorach doprowadziły do powstania i zarejestrowania w Białymstoku czterech klastrów: bieliźniarskiego, spożywczego, zielonych technologii oraz obróbki metali. Rozwój tego typu przedsięwzięć, a także różnego rodzaju wsparcie dla odmiennych inicjatyw gospodarczych są możliwe między innymi dzięki szeregowi instytucji okołobiznesowych, zlokalizowanych w stolicy regionu. Jako swoją siedzibę wybrały ją m.in.: Podlaska Fundacja Rozwoju Regionalnego, Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Podlaski Fundusz Poręczeniowy, Izba Przemysłowo-Handlowa, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości oraz szereg stowarzyszeń o charakterze gospodarczym (m.in. Podlaski Klub Biznesu). Dodatkowo, w czerwcu br. złożony został wniosek o dofinansowanie Białostockiego Parku Naukowo-Technologicznego, który ma prowadzić do „zrównoważonego rozwoju gospodarczego miasta Białegostoku i regionu – Podlasia, poprzez promowanie kultu-

⁶⁷ Saldo dojazdów do pracy stanowi różnicę liczby osób przyjeżdżających do pracy w powiecie białostockim spoza jego terenu oraz liczby osób (mieszkańców powiatu białostockiego) wyjeżdżających do pracy poza teren powiatu. Źródło: Bank Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

⁶⁸ Wskaźnik intensywności ruchu turystycznego, wyrażony liczbą turystów korzystających z noclegów, przypadającą na 1000 mieszkańców stałych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

ry nowoczesnych technologii, innowacji i konkurencji wśród przedsiębiorców i instytucji funkcjonujących w uwarunkowaniach opartych na wiedzy”⁶⁹.

Struktura demograficzna mieszkańców powiatu nie wyróżnia go znacząco na tle innych jednostek administracyjnych regionu. Wskaźnik obciążenia demograficznego liczony liczbą osób w wieku poprodukcyjnym przypadającą na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym, wynosił w 2009 r. 117,8 (średnia wojewódzka 115,5), a jego wzrost – o 21 punktów – na przestrzeni ostatnich 5 lat niemal dokładnie pokrył się ze wzrostem w regionie. Wartość przyrostu naturalnego na poziomie 1,4 na 1000 mieszkańców (2008 r.), przewyższyła nieznacznie trend wojewódzki (0,3/1000 mieszk.). O tym, że opisywany obszar się nie wyludnia, świadczą też niezmiennie dodatnie w latach 2004-08 współczynniki salda migracji (1,1/1000 mieszk. w 2008 r.). Należy jednak zaznaczyć, że jest to głównie efekt napływu do powiatu ziemskiego, który od lat odnotowuje najwyższe salda migracji w regionie (6/1000 mieszk. w 2008 r.). Analogiczne wartości dla miasta Białystok są lekko ujemne i oscylują wokół przeciętnej wojewódzkiej (-1,4/1000 mieszk. w 2008 r.).

Statystyki rynku pracy dla powiatu białostockiego pokazują wyraźny odchył od ogólnopolskiego trendu, ujawniającego się w postaci najmniejszych odsetków bezrobotnych w stolicach regionów i jednych z najniższych w przyległych im terytoriach. Stopa bezrobocia w Białymstoku, wynosząca w czerwcu br. 11,9% była niemal równa średniej regionalnej (12%). Adekwatny wskaźnik wynosił w powiecie ziemskim 15,6%, co uplasowało go na trzecim miejscu od końca w rankingu wszystkich powiatów województwa. Poniżej średnich regionalnych kształtowały się natomiast dwie inne wartości – współczynnik aktywności zawodowej wyniósł (2009 r.) w powiecie białostockim 56% (region – 60%), natomiast wskaźnik zatrudnienia 49% (region – 53%).

Wgląd w strukturę powiatowego bezrobocia przynosi bardziej optymistyczne spostrzeżenia. Długotrwale bezrobotni stanowią (kwiecień br.) 42,3% i jest to jeden z najlepszych wyników w regionie (średnia woj. 45,8%). Udział kobiet w ogóle osób pozostających bez pracy kształtuje się (kwiecień br.) na poziomie 43,9%, co również klasyfikuje powiat białostocki do grupy pięciu z najniższą wartością wskaźnika, i stawia go poniżej średniej regionalnej (45,1%). Większe – względem innych powiatów regionu – szanse na zatrudnienie ma także miejscowa młodzież – bezrobotni poniżej 26 roku życia stanowią (kwiecień br.) 19%

⁶⁹ www.bialystok.pl, dostęp: 29.07.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

ogółu zarejestrowanych w PUP, co oznacza, że w korzystniejszej sytuacji są wyłącznie młodzi mieszkańcy powiatu hajnowskiego (17,3%).

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie białostockim⁷⁰

Rynek pracy powiatu białostockiego zdecydowanie wyróżnia się na tle pozostałych powiatów województwa. W przeciągu roku w powiecie zgłoszono 9,5 tysiąca ofert pracy (9526), co stanowi 30,1% wszystkich ogłoszeń z terenu województwa podlaskiego. Co ciekawe, 3/4 spośród ogółu ogłoszeń w opisywanym powiecie pochodzi z niepublicznych źródeł zatrudnienia. Jest to odmienne od tendencji wojewódzkiej, gdzie w poszczególnych powiatach od 46 do nawet 96% ogłoszeń ofert pracy pochodzi z powiatowych urzędów pracy.

Tabela 16. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie białostockim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy						Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Agencje zatrudnienia	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	27	0	115	364	27	6	539
% w wierszu	5%	0%	21,3%	67,5%	5,0%	1,1%	100%
% w kolumnie	1%	0%	17,7%	10,4%	1,1%	3,0%	5,7%
Specjaliści	697	4	203	1238	268	60	2470
% w wierszu	28,2%	0,2%	8,2%	50,1%	10,9%	2,4%	100%
% w kolumnie	26,7%	10,8%	31,2%	35,5%	10,5%	30,3%	25,9%
Technicy i inny średni personel	467	2	151	936	280	51	1887
% w wierszu	24,7%	0,1%	8%	49,6%	14,8%	2,7%	100%
% w kolumnie	17,9%	5,4%	23,2%	26,9%	11%	25,8%	19,8%
Pracownicy Biurowi	446	5	32	139	192	9	823
% w wierszu	54,2%	0,6%	3,9%	16,9%	23,3%	1,1%	100%
% w kolumnie	17,1%	13,5%	4,9%	4%	7,5%	4,5%	8,6%

⁷⁰ Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Pracownicy usług i sprzedawcy	337	5	64	596	908	59	1969
%w wierszu	17,1%	0,3%	3,3%	30,3%	46,1%	3%	100%
% w kolumnie	12,9%	13,5%	9,8%	17,1%	35,6%	29,8%	20,7%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	7	0	0	0	18	0	25
% w wierszu	28%	0%	0%	0%	72%	0%	100%
% w kolumnie	0,3%	0%	0%	0%	0,7%	0%	0,3%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	329	2	49	110	473	2	965
% w wierszu	34,1%	0,2%	5,1%	11,4%	49%	0,2%	100%
% w kolumnie	12,6%	5,4%	7,5%	3,2%	18,6%	1%	10,1%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	113	2	23	46	84	0	268
% w wierszu	42,2%	0,7%	8,6%	17,2%	31,3%	0%	100%
% w kolumnie	4,3%	5,4%	3,5%	1,3%	3,3%	0%	2,8%
Pracownicy przy pracach prostych	186	17	13	55	298	11	580
% w wierszu	32,1%	2,9%	2,2%	9,5%	51,4%	1,9%	100%
% w kolumnie	7,1%	45,9%	2%	1,6%	11,7%	5,6%	6,1%
Ogółem	2609	37	650	3484	2548	198	9526
% w wierszu	27,4%	0,4%	6,8%	36,6%	26,7%	2,1%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

W powiecie białostockim najwięcej, bo aż 63,3% ogłoszeń ofert pracy zostało opublikowanych w ogólnopolskich i lokalnych internetowych serwisach pośrednictwa pracy. Kolejnym źródłem pod względem liczby ofert pracy jest urząd pracy, a jedynie 1 na 10 ogłoszeń pojawia się w innych niepublicznych źródłach, takich jak prasa regionalna i lokalna, agencje zatrudnienia czy ochotnicze hufce pracy.

W ogólnokrajowych internetowych serwisach pośrednictwa pracy najczęściej poszukiwano *Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników* (67,5% ogłoszeń w tej grupie zawodowej zamieszczono w takich serwisach), *Specjalistów* (50,1% ogłoszeń) oraz *Tech-
ników i inny średni personel* (49,6%). Z kolei w lokalnych internetowych serwisach ogłoszenio-
wych pojawiło się najwięcej ofert pracy dla *Rolników, ogrodników, leśników i rybaków* (72% ogłoszeń w tej grupie zawodowej), *Pracowników przy pracach prostych* (51,4%), *Robotników przemysłowych i rzemieślników* (49%) oraz *Pracowników usług i sprzedawców* (46,1%). Natomiast w PUP zgłoszono najwięcej ofert pracy dla *Pracowników biurowych* (54,2% ogłoszeń w tej grupie trafiło do urzędu pracy) oraz *Operatorów maszyn i urządzeń* (42,2%).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 17. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie białostockim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Średni personel do spraw biznesu i administracji	1340	5%	19%	76%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	1311	1%	18%	82%
Sprzedawcy i pokrewni	1265	15%	10%	76%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	499	11%	3%	85%
Pracownicy usług osobistych	477	29%	33%	38%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	468	1%	83%	17%
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	419	0%	17%	83%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	249	2%	64%	33%
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	239	0%	21%	79%
Specjaliści nauczania i wychowania	220	1%	5%	95%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	205	1%	87%	13%
Kierownicy do spraw produkcji i usług	195	0%	35%	65%
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	194	21%	4%	75%
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	191	1%	35%	65%
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	184	1%	31%	68%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	176	31%	36%	32%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	173	4%	46%	50%
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	160	3%	9%	88%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	157	1%	82%	17%
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	150	63%	1%	35%
Specjaliści do spraw zdrowia	123	20%	2%	77%
Pomoce domowe i sprzątaczk	118	59%	4%	36%
Średni personel do spraw zdrowia	115	10%	3%	87%
Pracownicy obsługi klienta	114	26%	9%	65%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	98	0%	79%	21%
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektory generalni	86	0%	24%	76%
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	76	15%	8%	78%
Pracownicy usług ochrony	76	0%	45%	55%
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	74	7%	16%	77%
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	73	0%	6%	95%
Elektrycy i elektronicy	73	0%	75%	25%
Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	50	8%	4%	88%
Technicy informatycy	47	0%	9%	92%
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	42	0%	21%	79%
Pozostali pracownicy obsługi biura	36	0%	36%	64%
Monterzy	15	7%	60%	33%
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	13	8%	46%	46%
Rolnicy produkcji towarowej	12	17%	33%	50%
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	10	0%	10%	90%
Leśnicy i rybacy	4	50%	0%	50%
Ogółem	9526	9%	25%	66%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Najwięcej ofert pracy (14,1% ogółu) zgłoszono dla *Średniego personelu do spraw biznesu i administracji*, a w ramach tej grupy najchętniej poszukiwano przedstawicieli handlowych, księgowych oraz pracowników administracyjnych.

Kolejnymi najczęściej poszukiwanymi pracownikami byli *Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania* (13,8% ogłoszeń) oraz *Sprzedawcy i pokrewni* (13,3%). W ramach tych grup najwięcej ofert pracy pojawiło się dla specjalistów ds. sprzedaży, doradców finansowych i inwestycyjnych, specjalistów ds. administracji i rozwoju oraz specjalistów ds. reklamy i marketingu. Z kolei w grupie *Sprzedawców* najczęściej poszukiwani pracownicy to sprzedawcy sklepowi, pracownicy sprzedaży i pokrewni, gdzie indziej niesklasyfikowani, sprzedawcy w centrach sprzedaży telefonicznej/internetowej oraz kierownicy sprzedaży w marketach.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie białostockim elementarnych grup zawodów przedstawia kolejna tabela.

Tabela 18. Najczęściej poszukiwane w powiecie białostockim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	
Przedstawiciele handlowi	805	8,4	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców Robotnicy w pracach prostych w przemyśle Pracownicy ds. finansowych i handlowych Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	524	5,5	
Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	469	4,9	
Pracownicy obsługi biurowej	448	4,7	
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	324	3,4	
Doradcy finansowi i inwestycyjni	227	2,4	
Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	177	1,9	
Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	163	1,7	
Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	155	1,6	
Księgowi	145	1,5	
Opiekunowie dziecięcy	141	1,5	
Programiści aplikacji	133	1,4	
Magazynierzy i pokrewni	133	1,4	
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	115	1,2	
Gospodarze budynków	111	1,2	
Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	106	1,1	
Kierownicy sprzedaży w marketach	101	1,1	
Tynkarze i pokrewni	100	1	
Kucharze	97	1	
Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	93	1	
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, gdzie indziej niesklasyfikowani	91	1	

Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o Konieczna-Sałamatin J. i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W 2/3 ogłoszeń ofert pracy w powiecie białostockim nie było odniesienia do żadnej z płci, ale aż 1/4 ogłoszeń skierowana była wyłącznie do mężczyzn. Ogłoszenia te dotyczyły zawodów identyfikowanych jako typowo męskie, a najczęściej wymóg męskiego pracownika pojawiał się dla zawodów *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn, urządzeń i pokrewni; Robotnicy budowlani; Kierowcy i operatorzy pojazdów; Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych; Elektrycy; Robotnicy pomocniczy i Monterzy*. Z kolei wyłącznie do kobiet skierowana była 1 na 10 ofert pracy. Kobiety najczęściej poszukiwane były jako *Pracownicy opieki osobistej i pokrewni oraz Pomoce domowe i sprzątaczk*.

Specyficzny podział ofert pracy ze względu na płeć uwidacznia się również w przypadku analizy sekcji PKD (tabela poniżej)⁷¹. W 2/3 ogłoszeń płeć przyszłego pracownika nie była brana pod uwagę. Jednak w przypadku dwóch sekcji ponad połowa ogłoszeń skierowana była do mężczyzn. Były to Budownictwo (sekcja F) i Transport i gospodarka międzynarodowa (sekcja H). Z kolei w sekcjach I, P, Q oraz S (odpowiednio Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, Edukacja, Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz Pozostała działalność usługowa) przeważały oferty pracy niesklasyfikowane do żadnej płci, ale gdy w ofercie pracy pojawiał się wymóg płci – częściej poszukiwano kobiet.

Tabela 19. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie białostockim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja A	11	5	6	5	27	2	20	25
% w wierszu	41%	19%	22%	19%	100%	4%	43%	53%
Sekcja C	113	108	227	178	626	50	308	423
% w wierszu	18%	17%	36%	28%	100%	6%	39%	54%
Sekcja D	7	3	10	7	27	0	7	23
% w wierszu	26%	11%	37%	26%	100%	0%	23%	77%
Sekcja E	3	3	3	7	16	0	5	16
% w wierszu	19%	19%	19%	44%	100%	0%	24%	76%
Sekcja F	131	139	170	70	510	6	716	354
% w wierszu	25,7%	27,3%	33,4%	13,8%	100%	0,6%	66,5%	32,9%
Sekcja G	482	481	394	385	1742	167	374	1915
% w wierszu	28%	28%	23%	22%	100%	7%	15%	78%

⁷¹ Ze względu na braki danych (dotyczące poszczególnych kwartałów) łączna liczba ofert zdiagnozowanych w poszczególnych sekcjach PKD różni się od liczby ofert przedstawionych w ujęciu kwartalnym w poniższej tabeli (z tabeli wyłączono oferty obciążone brakami danych).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja H	35	52	36	27	150	3	151	109
% w wierszu	23%	35%	24%	18%	100%	1%	57%	41%
Sekcja I	37	17	54	23	131	80	61	225
% w wierszu	28%	13%	41%	18%	100%	22%	17%	62%
Sekcja J	47	64	106	154	371	3	111	344
% w wierszu	13%	17%	29%	42%	100%	1%	24%	75%
Sekcja K	105	61	140	195	501	9	165	437
% w wierszu	21%	12%	28%	39%	100%	2%	27%	72%
Sekcja L	11	14	19	6	50	1	17	46
% w wierszu	22%	28%	38%	12%	100%	2%	27%	72%
Sekcja M	57	170	200	120	547	42	50	562
% w wierszu	10%	31%	37%	22%	100%	6%	8%	86%
Sekcja N	59	78	193	177	507	123	224	449
% w wierszu	12%	15%	38%	35%	100%	16%	28%	56%
Sekcja O	158	108	159	75	500	7	98	400
% w wierszu	32%	22%	32%	15%	100%	1%	19%	79%
Sekcja P	113	84	93	35	325	34	29	297
% w wierszu	35%	26%	29%	11%	100%	9%	8%	83%
Sekcja Q	137	103	84	52	376	155	10	350
% w wierszu	36%	27%	22%	14%	100%	30%	2%	68%
Sekcja R	21	17	37	10	85	22	14	107
% w wierszu	25%	20%	44%	12%	100%	15%	10%	75%
Sekcja S	63	51	59	44	217	119	53	189
% w wierszu	29%	24%	27%	20%	100%	33%	15%	52%
Ogółem	1590	1558	1990	1570	6708	832	2414	6280
% w wierszu	24%	23%	30%	23%	100%	9%	25%	66%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
W tabeli nie uwzględniono rekordów obciążonych brakami danych.

Najwięcej ofert pracy na terenie powiatu białostockiego, bo aż 25,8%, zostało zgłoszonych w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, a 11,3% w sekcji F – Budownictwo. W pozostałych sekcjach odsetek zgłoszonych ofert pracy nie przekroczył 10% ogółu ogłoszeń, a w przypadku sześciu sekcji – był niższy niż 1%. W sekcjach B, T i U nie zgłoszono żadnych ofert pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W poszczególnych kwartałach w ciągu roku ogłaszano zbliżoną liczbę ofert pracy, która oscylowała w okolicy 1570 ofert na kwartał. Jedynie w I kwartale 2010 roku ogłoszono prawie 2000 ofert pracy, co stanowi 30% wszystkich ofert pracy zgłoszonych w ciągu roku.

W I kwartale 2010 r. najczęściej poszukiwano pracowników w sekcjach: C – Przetwórstwo przemysłowe, F – Budownictwo, I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Co ciekawe, w tym samym okresie wzrosło zapotrzebowanie na pracowników w sekcjach do tej pory nieutożsamianych z sezonowością. Chodzi między innymi o sekcje: M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Z kolei oferty pracy w rolnictwie najczęściej pojawiały się w III kwartale 2009 r., podobnie jak oferty pracy w sekcji P – Edukacja. W tym drugim przypadku zwiększenie liczby ofert w III kwartale roku należy tłumaczyć poszukiwaniem kadry nauczycielskiej w trakcie wakacji, przed rozpoczęciem nowego roku szkolnego.

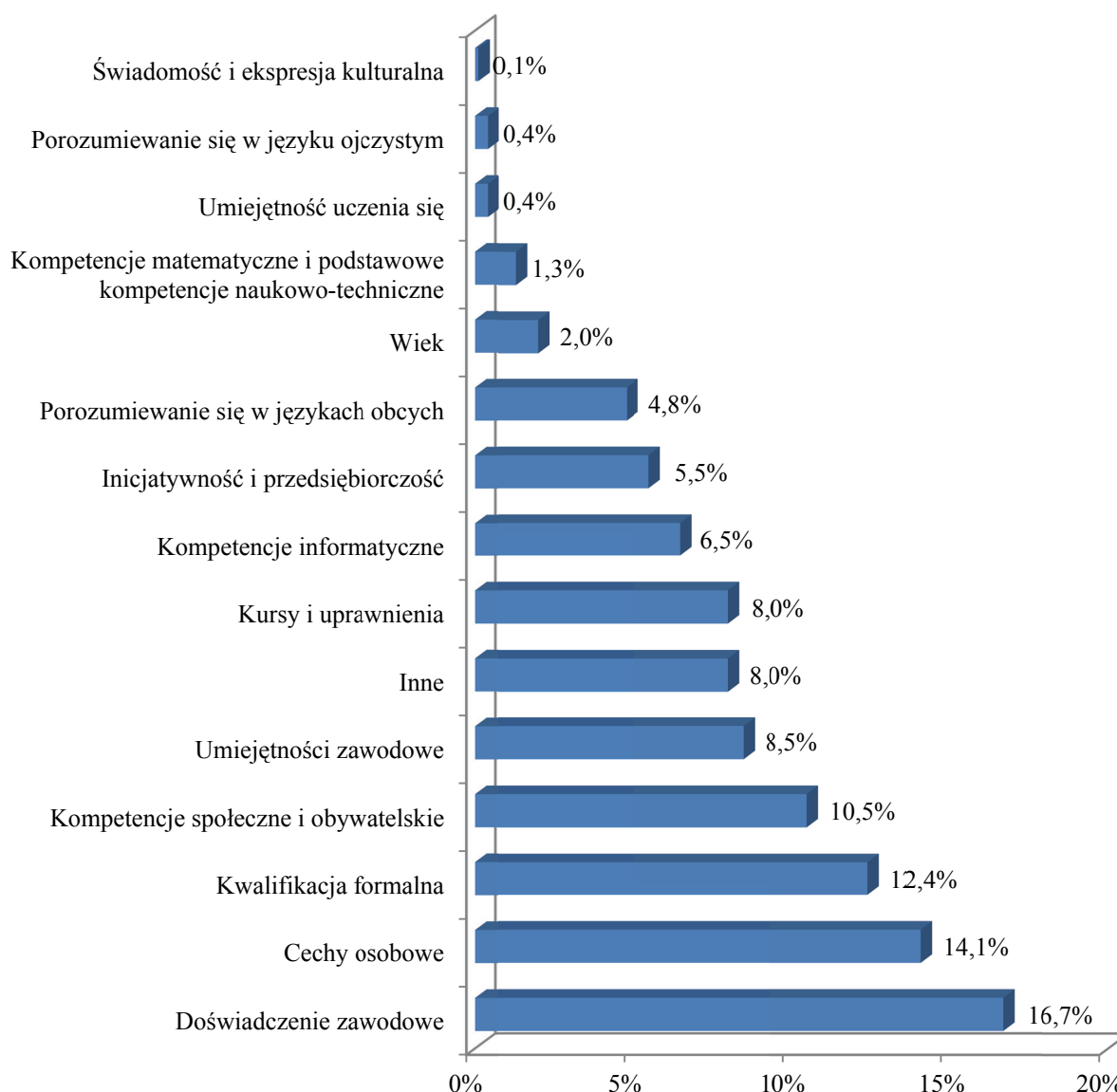
Najmniejsze zróżnicowanie liczby ofert pracy w poszczególnych kwartałach można zauważyć w sekcji G, gdzie mimo wszystko nieco więcej pracowników poszukiwano w drugiej połowie 2009 roku.

Poniższy wykres prezentuje określone w poszczególnych ofertach pracy kompetencje, jakimi powinien charakteryzować się potencjalny pracownik. Najczęściej pojawiającym się wymaganiem było doświadczenie zawodowe, które wskazano w 45,8% ogłoszeń, w których pojawiło się jakiekolwiek wymaganie (stanowiło ono 16,7% ogólnej ich liczby). Dla białostockich pracodawców ważne okazały się również cechy osobowe przyszłego pracownika (14,1% ogólnej liczby wskazań), jego kwalifikacje formalne (12,4% wskazań) oraz kompetencje społeczne i obywatelskie (10,5%). Najmniej oczekiwane były natomiast takie kompetencje, jak: świadomość i ekspresja kulturalna, porozumiewanie się w języku ojczystym, umiejętność uczenia się oraz kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje nauko-wo-techniczne. Może zaskoczyć fakt, że jedynie 4,8% wskazań dotyczyło umiejętności porozumiewania się w językach obcych, a 5,5% inicjatywności i przedsiębiorczości.

Analizując kompetencje w poszczególnych grupach zawodów, można zauważyć, że pracodawcy największe oczekiwania mieli w stosunku do *Specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania* oraz *Średniego personelu ds. biznesu i administracji*. Właśnie w tych dwóch grupach najczęściej oczekiwano doświadczenia zawodowego, odpowiednich cech osobowych oraz kwalifikacji formalnych. Co ciekawe, te trzy najczęściej pojawiające się wymagania dotyczyły również pracowników z grupy *Sprzedawcy i pokrewni*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 13. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie białostockim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=5454. Wykres przedstawia odsetek ogólnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

W końcu czerwca 2010 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku zarejestrowanych było 22 057 osób bezrobotnych, z czego 45% stanowiły kobiety. W porównaniu z czerwcem 2009 r. liczba bezrobotnych wzrosła o ponad 4 tysiące, co przełożyło się na wzrost stopy bezrobocia z poziomu 10,1% do 11,9% dla powiatu grodzkiego oraz z 13,2% do 15,6% dla powiatu ziemskiego, przy czym odsetek zarejestrowanych kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych w tym okresie spadł o 1% (z poziomu 46,4%).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Od lipca do grudnia 2009 r. najwięcej osób bezrobotnych (pomijając osoby bez zawodu) zarejestrowało się w grupach zawodów: *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (1531 osób), *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (1216 osób) oraz *Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania* (1095 osób). Warto przy tym zwrócić uwagę, że jedynie w ostatnim zawodzie odsetek zarejestrowanych kobiet był niepokojąco wysoki (64%), w dwóch pozostałych nie przekroczył z kolei 25%.

W pierwszej połowie 2010 r. również najwięcej osób rejestrowało się w zawodach *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* oraz *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (odpowiednio 1298 i 995 osób), a trzecią pod względem liczebności grupę stanowili *Sprzedawcy i pokrewni* (906 osób, w tym 75% kobiet).

Analizując sytuację na powiatowym runku pracy, należy wziąć pod uwagę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, którzy stanowią nowy zasób kadrowy białostockiego rynku pracy. W czerwcu 2010 r. ponadgimnazjalne szkoły zawodowe funkcjonujące w powiecie opuściło 1 736 uczniów, którzy w pesymistycznym scenariuszu mogą zasilić szeregi osób bezrobotnych do 25. roku życia (ich odsetek w powiecie białostockim wynosi 18,4%). Najliczniej reprezentowaną grupę zawodową wśród absolwentów białostockich szkół stanowił *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (prawie 43% ogółu), w tym niemal połowę stanowili technicy mechanicy (315 osób). Kolejnymi najliczniej reprezentowanymi zawodami wśród absolwentów byli *Technicy informatycy* (178 osób) oraz *Średni personel ds. biznesu i administracji* (160 osób). Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, że prawie 2/3 absolwentów stanowiły osoby z wykształceniem technicznym, podczas gdy na białostockim rynku pracy najwięcej ofert skierowanych było do *Specjalistów* oraz do *Pracowników usług i sprzedawców*.

W czerwcu 2010 r. w PUP w Białymstoku największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby bez zawodu (18,8% ogółu bezrobotnych), w tym połowa kobiet. Analizując łącznie zawody reprezentowane przez osoby bezrobotne i absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, można wyróżnić kilka najliczniejszych grup. Są to:

- *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* – 2797 osób mogących podjąć pracę (12,1% ogółu);
- *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* – 1765 osób (7,6%);

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

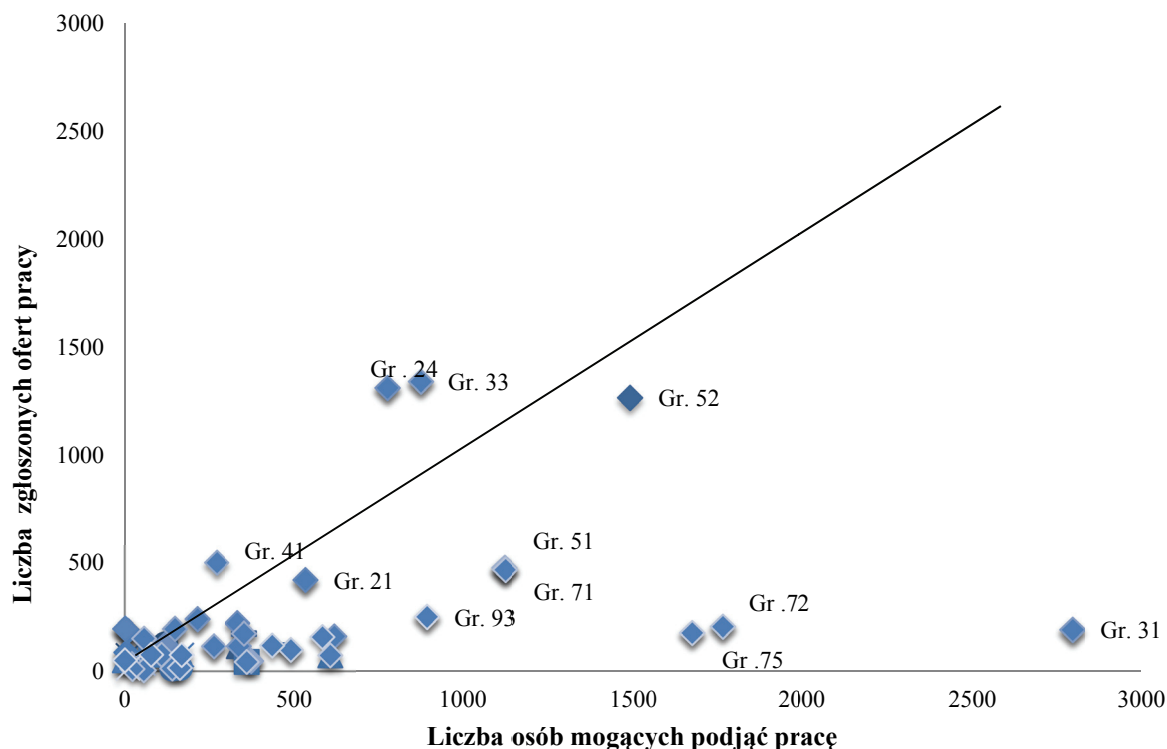
- *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* – 1676 osób (7,2%);
- *Sprzedawcy i pokrewni* – 1492 osób (6,5%);
- *Robotnicy budowlani i pokrewni* – 1123 osób (4,9%).

Niepokojem może napawać fakt, że nieco ponad 1/4 osób w zawodzie *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* stanowią tegoroczni absolwenci szkół ponadgimnazjalnych. Co więcej, w kolejnych dwóch latach mury szkolne opuści kolejne 1500 absolwentów zawodów wchodzących w skład tej grupy. W jej ramach największe bezrobocie dotyka wspomnianych już techników mechaników, którzy nadal w największych ilościach kształceni są w powiatowych szkołach.

Największe niedopasowanie na linii liczba zgłoszonych ofert pracy a liczba osób mogących podjąć pracę występuje właśnie w grupie zawodów nr 31 (*Personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*). Na jedną ofertę pracy przypada tu bowiem ponad 14 osób. Jest to najwyższy wskaźnik niedopasowania występujący w powiecie. W równie ciężkiej sytuacji znajdują się przedstawiciele grupy zawodów 62 – *Leśnicy i rybacy* oraz 61 – *Rolnicy produkcji towarowej*, gdzie na 1 ofertę pracy przypada odpowiednio 14 i niemal 12 osób oraz grupy nr 82 – *Monterzy*, w tym przypadku na 1 ofertę pracy przypada nieco ponad 10 osób. Nie są to jednak najbardziej rzucające się w oczy przypadki ze względu na niewielką skalę ogłaszanych ofert (w analizowanym okresie zgłoszono bowiem 4 oferty pracy dla leśników, 12 ofert dla rolników i 15 dla monterów). Nieco niższym (lecz bardziej znaczącym ze względu na skalę) stopniem niedopasowania charakteryzują się natomiast przedstawiciele zawodu nr 75 (*Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni*), gdzie na 1 ofertę pracy przypada 9,5 osoby oraz zawodu nr 72 (*Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni*) – 8,6 osoby na 1 ofertę pracy. Należy zaznaczyć, że liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych i absolwentów w tych zawodach przekracza w obydwu przypadkach 1500, natomiast liczba zgłoszonych ofert pracy nie jest większa niż 200.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 14. Popyt i podaż pracy w powiecie białostockim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

Zawodami, w których stosunek podaży i popytu jest bliski 1, to *Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki* (1,02), *Specjaliści ds. zdrowia* (0,97) oraz *Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych* (0,89). Z kolei 1,2 osoby przypada na 1 ofertę pracy wśród *sprzedawców* (grupa 52).

Nadwyżkę popytu nad podażą można zauważyć przede wszystkim w przypadku stanowisk kierowniczych, ale również w grupie zawodów nr 53 – *Pracownicy opieki osobistej i pokrewni*, gdzie liczba ofert pracy trzykrotnie przekracza liczbę zarejestrowanych w tym zawodzie bezrobotnych, a także wśród *Personelu biurowego* (grupa 41.), *Robotników pomocniczych w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie* (grupa 92.) oraz w przypadku *Sprzedawców ulicznych i Pracowników świadczących usługi na ulicach* (grupa 53.). Problemów ze znalezieniem pracy nie ma również *Średni personel ds. biznesu i administracji* – grupa

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

33. – (0,7 osoby na 1 ofertę pracy) oraz *Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania* – grupa 24. (0,6).

W przypadku pozostałych grup zawodów liczba osób przypadających na 1 ofertę pracy waha się od nieco ponad 1 do 5.

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu białostockiego

Zestawienie głównych branż i kluczowych pracodawców powiatu białostockiego (ziemskiego i grodzkiego) przedstawia się następująco:

- przetwórstwo przemysłowe, w tym w szczególności: przetwórstwo spożywcze (PMB S.A. – zakłady mięsne, Polmos Białystok), przemysł maszynowy (Samasz – produkcja maszyn rolniczych) i metalowy (Fabryka Przyrządów i Uchwytów „Bison-Biał”), przemysł tekstylny (w tym rozwinięta branża bieliźniarska);
- handel hurtowy i detaliczny (PSS „Społem” Białystok, Auchan Polska);
- budownictwo (Przedsiębiorstwo Drogowo-Mostowe);
- kluczowi pracodawcy z innych branż: Uniwersytecki Szpital Kliniczny w Białymstoku, PGE Dystrybucja Białystok;

Zdaniem lokalnych ekspertów, nowe miejsca pracy nie są generowane przez największe firmy, ale przede wszystkim przez przedsiębiorstwa małe i średnie – „te duże firmy, na przykład ‘Bison-Biał’, zamrażają swoje zatrudnienie, a generalnie sektor małych i średnich przedsiębiorstw rozwija się doskonale, i to właśnie on tworzy w tej chwili nowe miejsca pracy” (FGI). Ponadto, firmy poszukujące pracowników zlokalizowane są głównie w Białymstoku, ale również w Supraślu, Juchnowcu i Choroszczu.

Jeśli chodzi o branżowe zróżnicowanie potrzeb kadrowych, większość zapotrzebowania na siłę roboczą dotyczy branży handlowej, gdzie poszukuje się handlowców, przedstawicieli handlowych i sprzedawców. Nowe miejsca pracy powstają również w budownictwie, co potwierdzają plany zatrudnieniowe średniej wielkości firmy z tej branży, w której planuje się przyjęcie kilkunastu osób (operatorów pomp do betonu, ale również inżynierów budownictwa i instalacji sanitarnych) (IDI) – w branży brakuje przy tym konserwatorów i blacharzy-dekarzy. Dla przetwórstwa spożywczego charakterystyczna jest natomiast sezonowość zatrudnienia przy pracach prostych – „przy większej produkcji, do prostych prac, korzystamy z agencji zatrudnieniowych” (IDI). Podobne zjawisko występuje w przypadku przemysłu maszynowego – „przyjmujemy do pracy tylko z tego powodu, że u nas jest sezon, bo produku-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

jemy maszyny rolnicze (...) do końca lipca jest sezon i nabór jest prowadzony zazwyczaj w miesiącu listopadzie i toczy się do wiosny” (IDI). Warto zaznaczyć, że po upadku ZNTK w Łapach i zwolnieniach w „Bison-Biał” (o czym poniżej), firmy z tej branży nie mają problemu ze znalezieniem pracowników – „ci ludzie, którzy pracowali w tamtych zakładach, to teraz ubiegają się o pracę u nas. Teraz możemy w pracownikach przebierać (...) dużo osób wróciło też z zagranicy” (IDI). Jeśli natomiast chodzi o branżę bieliźniarską, obecnie charakteryzuje ją stabilność zatrudnienia (związane jest to ze spowodowanym kryzysem i osłabieniem sprzedaży), przy czym jej przedstawicielka wskazała na pojawiające się w przeszłości problemy z pozyskaniem wykwalifikowanych robotnic (gorseciarek, krawcowych i krojczych), nie mówiąc już o projektantach – „projektanta nie znajdziesz na naszym rynku, tutaj, na Podlasiu na pewno. U nas nie ma takich szkół ani absolwentów” (IDI). Dodatkowo, w kwestii nowo powstających miejsc pracy warto wspomnieć o inwestycji szwedzkiej firmy windykacyjnej Intrum Iustitia (otwiera w Białymstoku *call centre*), w wyniku której w ciągu najbliższych 2 lat powstanie 120 miejsc pracy.

Poszukując pracowników, tylko ok. 30-40% białostockich pracodawców korzysta z usług urzędu pracy (wg szacunków PUP w Białymstoku). Wynika to z nienajlepszej opinii pracodawców na temat osób zarejestrowanych w PUP – „wielu pracodawców mówi: ja nie szukam poprzez Urząd Pracy, bo dobry pracownik, kandydat nie rejestruje się w Urzędzie Pracy, on przechodzi z pracy do pracy” (FGI), a także z faktu, że do części pracodawców kandydaci do pracy zwracają się sami, gdy tylko pojawi się informacja o wolnym miejscu pracy – „są na rynku tak atrakcyjni, że na jedno stanowisko pracy jest kolejka” (FGI). Potwierdza to specjalista HR w firmie z branży maszynowej – „tutaj jest to na tej zasadzie, że jeden drugiemu mówi o pracy – każdy ma swojego znajomego i dlatego my nie mamy problemu ze znalezieniem pracowników (...) zawsze ogłaszamy na stołówce, kiedy pracownicy jedzą śniadania – czy ktoś ma znajomego” (IDI). Z drugiej strony, przedstawiciele liczących się, średnich firm z branży budowlanej i bieliźniarskiej, zadeklarowali korzystanie z pośrednictwa PUP – „prawie że pierwsza droga to urząd pracy” (IDI), wspomagane publikowaniem ogłoszeń w prasie i Internecie⁷². W dużych firmach tworzone są również bazy aplikacji, z których korzysta się w razie potrzeby. Warto dodać, że poszukując pracowników, kluczowi białostoccy pracodawcy zwracają uwagę przede wszystkim na doświadczenie zawodowe kandydatów (IDI, CATI).

⁷² Przedsiębiorcy objęci badaniem telefonicznych wskazywali takie media, jak: „Kurier Poranny” i www.bialystokonline.pl (CATI).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W latach 2009-2010 w powiecie białostockim doszło do największych zwolnień w województwie. Najdotkliwiej odczuło je miasto Łapy, gdzie po ogłoszeniu upadłości Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego (w związku z brakiem kontraktów dłużni firmy przekroczyły wysokość jej majątku) pracę straciło 750 osób⁷³. Redukcja zatrudnienia dotknęła również Fabrykę Przyrządów i Uchwyty „Bison-Biał”, gdzie w związku z trudną sytuacją finansową zwolniono 200 osób – „zakłady w tej chwili są w bardzo nieciekawej sytuacji, tzn. ograniczone jest zatrudnienie, firma zrobiła się już mała i nie wiadomo jak to będzie dalej funkcjonowało” (FGI). Ponadto, w wyniku kryzysu branży tekstylnej, niewytrzymującej konkurencji napływu taniej odzieży azjatyckiej, około 50 osób straciło pracę w Fabryce Wyrobów Runowych „Biruna” w Wasilkowie⁷⁴.

Pytani o słabości polityki kadrowej powiatu, lokalni eksperci wskazują przede wszystkim na barierę mentalną po stronie przedsiębiorców – nie postrzegają oni pracowników jako kapitału, w który warto inwestować – „jest ewidentny brak inwestycji w kadry, to jest chyba największa bolączka, ta bariera mentalna (...) tego u nas nie ma, żeby pracownik stał się kapitałem na rynku (...) [brak poczucia, że] kadrę dobrą trzeba stworzyć, trzeba ją wychować, zintegrować z firmą i ta kadra dopiero jest wartością w firmie” (FGI). Wiąże się to z brakiem w przedsiębiorstwach nowoczesnego podejścia do zarządzania – „brak menadżerów decyzyjnych, tych najbardziej kreatywnych, zdolnych do abstrakcyjnego myślenia, tego tutaj nam brakuje” (FGI). W takim kontekście nie dziwi opinia eksperta, że duża część białostockich firm (również tych największych) nie przykładą wagi do szkolenia pracowników – „jest sporo dużych firm, dosyć silnych, które mają jakąś już pozycję na rynku, które (...) zaniedbują to” (FGI)⁷⁵. W mniejszych przedsiębiorstwach barierą bywa natomiast koszt szkoleń – „małych firm nie stać na to, żeby szkolić sobie pracowników” (FGI) – w tym przypadku rozwiązaniem są szkolenia dofinansowane z UE – „można korzystać, i mogą korzystać zarówno pracownicy niższego szczebla, jak i ci z kadry kierowniczej. Teraz uważam, że nie ma problemu, można sobie coś wybrać. Tylko trzeba chcieć” (FGI). Warto dodać, że w firmach objętych badaniem, w których dostrzega się potrzebę doszkalania pracowników, zapotrzebowanie to dotyczy najczęściej szkoleń z zakresu informatyki i obsługi komputera oraz prawa,

⁷³ Ponadto, w Łapach do znaczących zwolnień doszło już w 2008 r., kiedy po likwidacji cukrowni bez pracy znalazło się 250 osób.

⁷⁴ Sokółska E. (2010), *Biruna w tracie naprawy*, „Gazeta Wyborcza” Białystok, <http://bialystok.gazeta.pl>, dostęp: 29.07.2010 r.

⁷⁵ Należy jednak podkreślić, że nie jest to regułą – część firm objętych badaniem zadeklarowała posiadanie planów szkoleniowych – „sporządzamy roczne programy szkoleń pracowników” (IDI).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

a także kursów specjalistycznych (związanych z profilem działalności przedsiębiorstwa) (CATI).

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu białostockiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

W powiecie białostockim zidentyfikowano następujące przypadki krytyczne mogące oddziaływać na lokalny rynek pracy:

Przypadek A. Niekorzystny przebieg trasy VIA BALTICA i budowa RAIL BALTI-CA. Pod koniec 2009 r. Rada Ministrów zatwierdziła przebieg drogi VIA BALTICA w wariantcie omijającym powiat białostocki. Decyzja uważana jest za ostateczną, a w jej konsekwencji ruszyły (lipiec br.) konsultacje społeczne dla inwestycji. Przez powiat pojedzie natomiast kolej po trasie RAIL BALTI-CA, dla której decyzją PKP (grudzień 2009) wytyczono już przebieg. O jego ostatecznej akceptacji zadecyduje studium wykonalności, którego ukończenie jest planowane na koniec br., jednak alternatywny wariant także uwzględnia Białystok. Realizacja przedsięwzięcia drogowego z pominięciem powiatu, eliminuje go z wielowymiarowych korzyści płynących z obecności na jednym z najważniejszych korytarzy komunikacyjnych Europy.

Przypadek B. Brak inwestorów w podstrefie Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (SSSE). 11 działek inwestycyjnych od początku 2009 r. czeka na zagospodarowanie w podstrefie SSSE w Białymstoku. Oczekiwani są inwestorzy z takich branż, jak: elektrotechnika, mechanika, materiały budowlane, wysokie technologie z zakresu różnych dziedzin, przetwórstwo przemysłowe i branża drzewna. Dotychczas w strefie zostały wykupione jedynie 2 działki, jednak nie rozpoczęły się na nich inwestycje. Do tegorocznego przetargu na 5 działek (otwarcie ofert 30 lipca br.) nie przystąpił żaden oferent. W związku z tym niewiadomy jest los przetargu na pozostałe działki, planowany pierwotnie na jesień br. Według szacunków, w przeciągu ośmiu lat w podstrefie SSSE miało znaleźć zatrudnienie ok. 1300 osób, a ponad 300 – w zasięgu jej oddziaływania.

Przypadek C. Inwestycje w Łapach. Podbiałostockie Łapy, dotknięte masowymi zwolnieniami w 2008 r. (1000 osób w następstwie upadłości cukrowni i ZNTK), walczą z bezrobociem podejmując wysiłki stymulujące przedsiębiorczość na terenie gminy. Uzyskały m.in. zgodę (kwiecień br.) Ministerstwa Gospodarki na utworzenie podstrefy TSSE na terenach dawnej cukrowni (gmina wykupiła jej tereny, liczy na przygotowanie terenów pod inwe-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

stycje do 2011 r.), czekają na zgodę Ministerstwa Infrastruktury w sprawie utworzenia inkubatora przedsiębiorczości, szukają inwestorów na tereny po ZNTK (dotychczas – stan na lipiec 2010 r. – sprzedano 2 działki, kilka obiektów i wynajęto część hal). Od wyprowadzenia zatrudnienia na prostą i przekucia zapaści w sukces gospodarczy zależeć będzie sytuacja na rynku pracy w południowo-wschodnich gminach powiatu.

Przypadek D. Budowa lotniska w Tykocinie. Regionalna Dyrekcja Ochrony Środowiska w Białymstoku wydała (kwiecień br.) pozytywną decyzję środowiskową dotyczącą budowy lotniska w gminie Tykocin. Została ona oprotestowana przez okolicznych mieszkańców oraz ekologów. Jedną z podstaw sprzeciwu jest brak analiz oddziaływania planowanej inwestycji na pobliskie obszary NATURA 2000 oraz brak miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego. Generalna Dyrekcja Ochrony Środowiska rozpatrująca protesty miała podjąć ostateczną decyzję w sprawie akceptacji lokalizacji do końca sierpnia br. Będący inwestorem Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego już prowadzi prace przygotowawcze do inwestycji (analizę ruchu lotniczego, kosztów utrzymania lotniska, analizy ekonomiczne). Szacowana wartość inwestycji to nieco ponad 0,5 mld zł. Większość środków ma pochodzić z RPO WP. Zakończenie przedsięwzięcia planowane jest na 2015 r. Podniesienie dostępności komunikacyjnej poprzez budowę lotniska może wzmocnić atrakcyjność inwestycyjną i turystyczną powiatu, ale jednocześnie – jak podkreślają eksperci lokalnego rynku pracy – katalizować odpływ siły roboczej z jego terenu.

Przypadek E. Uruchomienie Białostockiego Parku Naukowo-Technologicznego (BPN-T). Warte 140 mln zł przedsięwzięcie ma się zakończyć przed upływem 2012 r. Trwają prace przygotowawcze do rozpoczęcia inwestycji, uzyskano też pozwolenie (kwiecień br.) na budowę części obiektów (Inkubatora Technologicznego i Administracji Parku oraz Centrum Technologicznego). Uruchomienie Parku ma wspomóc rozwój firm innowacyjnych i usprawnić ich współpracę ze środowiskiem naukowo-badawczym, ma także przyciągać do miasta nowych inwestorów z branży biotechnologii i farmakologii, produkcji instrumentów precyzyjnych, nanotechnologii, elektroniki i elektrotechniki, produkcji wyrobów chemicznych, maszyn i urządzeń. Przedsiębiorcy będą korzystali z obniżonych stawek czynszowych przez okres 3 lat. Według szacunków UM Białystok, w pierwszym roku (2013) funkcjonowania w BPN-T – nie licząc stanowisk administracyjnych (15 osób) – znajdzie zatrudnienie 45 osób. Prognoza dziesięcioletnia mówi o zatrudnieniu na poziomie 260 osób w 2020 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W sprawie zaangażowania w przedsięwzięcie trwają rozmowy miasta z Uniwersytetem Medycznym i Politechniką Białostocką.

Przypadek F. Inwestycje w wielkopowierzchniowe obiekty handlowo-usługowe. W br. w stolicy regionu otwarta została Galeria Antoniuk, oferująca 33 lokale do wynajęcia. Kilka innych tego typu obiektów czeka na realizację. Według informacji prasowych, inwestor szuka najemców na powierzchnie biurowo-handlowe w planowanym do wybudowania trzykondygnacyjnym kompleksie przy ul. Stołecznej. Termin ukończenia inwestycji nie jest znany. Na mocy wyników przetargu (maj br.) na wieczyste użytkowanie gruntów na Placu Inwalidów Wojennych, w ciągu trzech lat powstanie tam galeria handlowa nosząca roboczą nazwę „Białe Tarasy”. Na ten rok planowany jest też przetarg na 2 ha przy ul. Składowej, należące do Komunalnego Przedsiębiorstwa Komunikacji Miejskiej. Nowy plan zagospodarowania przestrzennego dopuszcza tam budowę sklepu wielkopowierzchniowego. Według prezesa przedsiębiorstwa, kupnem działki są zainteresowane takie sieci jak Leclerc i TESCO. W planach są podobne inwestycje: Galeria Copernicus, która według doniesień prasowych nie ma szans na szybką realizację, i Galeria Jagiellońska (działka przy ul. Jurowieckiej), której inwestor zamierza w tym roku złożyć wniosek o pozwolenie na budowę. Ma się w niej znaleźć około 200 lokali handlowo-usługowych. W maju br. podpisano też umowę na budowę stadionu miejskiego w Białymstoku, w którym, poza obsługą administracyjną, znajdą się miejsca pracy w lokalach handlowo-usługowych zlokalizowanych pod widownią obiektu. Wszystkie wymienione inwestycje zwiększą popyt na pracowników z sektora handlu i usług, uznawanych za „papierek lakmusowy” rozwoju cywilizacyjnego. Zapotrzebowanie będzie jednak w dużej mierze dotyczyło stanowisk nisko płatnych, niewymagających wysokich kwalifikacji.

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie białostockim

Mimo realizacji trasy VIA BALTICA w niesprzyjającym wariantcie, rekompensata w postaci szybkiego wybudowania drogi S8 (planowane do 2013 r., na części odcinków prace już trwają) skróci wyraźnie czas i komfort dojazdu do stolicy kraju i zlokalizowanego tam lotniska międzynarodowego. Tranzyt kolejowy, który zostanie zapewniony dzięki infrastrukturze RAIL BALTICA, wydatnie poprawi możliwości logistyczne miejscowych przedsiębiorców. W dużej mierze skorzystają na nim firmy produkcyjne, które zyskają szerszy i szybszy dostęp do rynków zbytu (zarówno krajowych, jak i zagranicznych, np. Państwa Bałtyckie,

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Skandynawia). Przedsięwzięcie będzie także generować miejsca pracy przy obsłudze towarowej w stolicy regionu. Podobne korzyści – wynikające z podniesienia dostępności komunikacyjnej – popłyną przy okazji budowy lotniska w Tykocinie, które pozwoli wyjść regionowi z niechlubnej grupy województw bez własnego cywilnego portu lotniczego. Ukończenie inwestycji wpłynie korzystnie m.in. na branżę turystyczną stolicy regionu, która zyska w wymiarze konferencyjno-biznesowym, podnosząc przy tym poziom zatrudnienia w sektorze usług.

Tabela 20. Matryca przypadków krytycznych w powiecie białostockim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Niekorzystny przebieg trasy VIA BALTICA i budowa RAIL BALTICA		
B	Brak inwestorów w Podstrefie SSSE		
C	Inwestycje w Łapach		
D	Budowa lotniska w Tykocinie		
E	Uruchomienie Białostockiego Parku Naukowo-Technologicznego (BPN-T)		
F	Inwestycje w wielkopowierzchniowe obiekty handlowo-usługowe		

Legenda: kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

Podniesienie dostępności komunikacyjnej powiatu i poprawa globalnej koniunktury spowodują, że znajdą się inwestorzy skłonni wykupić działki w podstrefie SSSE, widząc tym samym szansę na podniesienie własnej konkurencyjności. Scenariuszowi takiemu mogłoby sprzyjać obniżenie cen gruntów – zdaniem przedsiębiorców⁷⁶, mają one charakter nierealistyczny i nie stanowią żadnej zachęty dla potencjalnych inwestorów, co w konsekwencji przekłada się na zamrożenie potencjalnych miejsc pracy. Bardziej prawdopodobne jest natomiast ich utworzenie w sektorze usług i handlu. Zostaną zagwarantowane dzięki powstającym i planowanym inwestycjom wielkopowierzchniowym.

⁷⁶ Raport z badań opinii przedsiębiorców Białegostoku (2009), Instytut Badań i Analiz VIVADE Sp. z o.o., Białystok, s. 116.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wobec dużej ilości bezrobotnych z doświadczeniem zawodowym i aktywności władz miejskich, sytuacja na rynku pracy w Łapach będzie się systematycznie poprawiać. Sprawne przygotowanie terenów inwestycyjnych i korzystne warunki oferowane przedsiębiorcom w podstrefie TSSE, pozwolą na utworzenie w niej pierwszych miejsc pracy już w 2011 r. Po kilkuletnim załamaniu na rynku pracy, miasto zyska szansę wyjścia z kryzysu ze zrestrukturyzowaną gospodarką, generującą zatrudnienie w prywatnych, nowoczesnie zarządzanych przedsiębiorstwach, wspieranych przez nowo powstały inkubator przedsiębiorczości.

Białystok, będący zapleczem edukacyjnym dla regionu, zapewni wkład naukowy w rozwój BPN-T, oferując współpracę chętnym do lokalizacji na terenie Parku firmom. Zgodnie z wyznaczonymi celami Park będzie wspierał tworzenie i rozwój przedsiębiorstw opartych na wiedzy poprzez inkubowanie i stymulowanie przedsiębiorczości akademickiej (*spin off*). Preferencyjne warunki prowadzenia działalności pozwolą osiągnąć planowaną na terenie inwestycji wysokość zatrudnienia w branży wysokich technologii, co będzie miało długofalowe, pozytywne skutki dla stabilności struktury poszukiwanych na lokalnym rynku kwalifikacji. W efekcie przyczyni się do zapobiegania odpływowi najlepiej wykształconych absolwentów do największych krajowych ośrodków miejskich oferujących pracę w branżach B+R.

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie białostockim

Utrata szansy na przeforsowanie korzystnego dla powiatu przebiegu trasy VIA BALTICA zaprzepaszcza możliwość zarówno powstania nowych miejsc pracy ukierunkowanych na zaspokajanie potrzeb podróźnych (gastronomia, miejsca noclegowe, wymiana walut, stacje paliw, usługi, handel), jak i szybszego rozwoju cywilizacyjnego idącego w parze z wysoką dostępnością komunikacyjną. W kontekście utraty tej inwestycji, ważne staje się spożytkowanie potencjału kolejowego korytarza transportowego RAIL BALTICA. Zaprzepaszczenie szansy będzie oznaczać niewykorzystanie możliwości ekspansji eksportowej lokalnych przedsiębiorstw. Podobne konsekwencje może mieć ewentualne opóźnienie lub wstrzymanie (fundusze z RPO WP należy wydać do 2015 r.) budowy lotniska w Tykocinie. Utrata inwestycji, poza nierozwiązanym problemem utrudnionych kontaktów handlowych i biznesowych, będzie miała również wymiar prestiżowy. Dodatkowo nie byłaby po myśli branży hotelowej, która w połączeniach lotniczych upatruje szansy na zyski, jednocześnie planując podniesienie poziomu zatrudniania.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Zagrożenie brakiem inwestorów w podstrefie SSSE, uprawdopodobnione nieudaniem przetargiem (lipiec br.) na kolejne działki, niesie duże zagrożenie dla urzeczywistnienia się planowanego poziomu zatrudnienia. Perspektywa pracy dla ponad tysiąca osób w powiecie, w którym liczba bezrobotnych wynosi blisko 22 tys. (kwiecień 2010 r.), znacznie przyczyniłaby się do polepszenia sytuacji na powiatowym rynku. Wysokiej jakości miejsca pracy w BPN-T, jak i w firmach obsługujących przedsiębiorstwa działające w Parku oraz współpracujących z podmiotami parkowymi, nie powstaną z powodu braku perspektywy wymiernych korzyści dla Uniwersytetu Medycznego i Politechniki Białostockiej. Brak działań facylitacyjnych między środowiskiem naukowym i biznesowym, przy jednoczesnym braku silnych uczelni prywatnych w regionie, doprowadzi do urzeczywistnienia się scenariusza z podstrefy SSSE, gdzie przedsięwzięcie zostało przygotowane od strony organizacyjnej i infrastrukturalnej, ale nie przyciągnęło podmiotów zainteresowanych inwestycją.

Inwestycje wielkopowierzchniowe w stolicy regionu doprowadzą do osłabienia drobnych handlowców i usługodawców. Część miejsc pracy zostanie, co prawda, przetransferowana do centrów handlowych, ale nieuniknione będą upadłości generujące bezrobotnych. Możliwa jest także sytuacja braku chętnych na wynajem lokali w nowo powstających centrach i w konsekwencji ekonomiczne niepowodzenie części z planowanych przedsięwzięć – wspomniana Galeria Antoniuk do lipca 2010 r. nie znalazła najemców na część oferowanych powierzchni.

3. 3. Analiza rynku pracy powiatu bielskiego

Powiat bielski położony jest w południowej części województwa podlaskiego, na obszarze „Zielonych Płuc Polski”. Od północy jego granice wyznacza dolina Górnej Narwi, zaś od wschodu – Puszcza Białowieska. Areał lasów wynosi około 19% powierzchni. W skład powiatu wchodzi 8 gmin: gminy miejskie Bielsk Podlaski i Brańsk oraz gminy wiejskie: Bielsk Podlaski, Boćki, Brańsk, Orla, Rudka, Wyszki. Jest on piąty pod względem powierzchni i trzeci pod względem liczby ludności w województwie podlaskim. Powiat bielski graniczy z powiatami: wysokomazowieckim, białostockim, hajnowskim i siemiatyckim.

Obszar powiatu obejmuje 1385 km² i jest zamieszkiwany przez 58 463 osoby (według stanu na 31 grudnia 2009 r.), z czego 27 tys. mieszkańców liczy stolica powiatu – Bielsk Podlaski. Gęstość zaludnienia wynosi 44 osoby na km². Powiat bielski zasługuje na miano powia-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

tu ludzi młodych – 53,8% ogółu jego mieszkańców to osoby czynne zawodowo. Struktura demograficzna lokalnej populacji przedstawia się niekorzystnie, podobnie jak w przypadku całego regionu podlaskiego. Jest to zauważalne w strukturze ludności rozpatrywanej ze względu na przynależność do produkcyjnych (63%), przedprodukcyjnych (14%) i nieprodukcyjnych (23%) grup wiekowych. „Piramida wieku” ma charakter regresywny, wynikający z jej wąskiej podstawy, a więc zmniejszającej się co roku liczby urodzeń. Jeżeli taki trend utrzyma się w dalszym ciągu, wówczas może on odcisnąć istotne piętno na wielu dziedzinach życia społecznego, np. na systemie świadczeń społecznych, ochronie zdrowia oraz systemie edukacyjnym. Wskaźnik obciążenia demograficznego (mierzonego liczbą osób w wieku poprodukcyjnym przypadającą na 100 w wieku przedprodukcyjnym) wykazuje tendencje wzrostowe. W okresie 2004-2009 zwiększył się o 28,3 punktów z poziomu 137,1 do 165,4. Tendencja ta wypada bardzo niekorzystnie na tle województwa. Powiat bielski wyprzedza w tym względzie jedynie powiat hajnowski, w którym wskaźnik obciążenia demograficznego w 2009 r. wynosił 207,77. Wskaźnik dla powiatu bielskiego zdecydowanie przewyższa obciążenie demograficzne dla regionu, które wynosi 115,51. Ma to związek z negatywnym trendem w przyroście naturalnym, który wskazuje ujemne saldo -3,51 na 1000 mieszkańców w 2008 r. Pozytywnym aspektem jest fakt, że w ciągu czterech lat (2004-2008) przyrost naturalny w powiecie wykazuje czynnik dodatni (0,43). Ponadto powiat charakteryzuje się niskim saldem migracji, które w okresie 2004-2008 wahało się od -3,17 do -2,12. Pomimo iż od pięciu lat wykazuje w tym zakresie stałą tendencję wzrostową, to nadal znacznie przewyższa średnią wojewódzką (-1,43). Prognozy Głównego Urzędu Statystycznego nie są optymistyczne i przewidują, że w ciągu najbliższych 25 lat tendencja spadkowa ludności będzie się utrzymywała i spowoduje, że w 2030 r. liczba mieszkańców powiatu bielskiego zmniejszy się o ponad 9 tysięcy, co oznacza aż 15% stratę.

Od kilku lat region należy do powiatów o najniższej stopie bezrobocia rejestrowanego, która w maju 2010 r. wynosiła 7,9%. Niższe bezrobocie zanotowano tylko w powiecie wysokomazowieckim (7,8%) i siemiatyckim (7%), co w stosunku do stopy bezrobocia w województwie podlaskim (12,5%) jest wynikiem zdecydowanie korzystnym. Analizując stopę bezrobocia na przestrzeni ostatnich lat, w grudniu 2008 r. w PUP w Bielsku Podlaskim było zarejestrowanych 1611 osób bezrobotnych. W grudniu 2009 r. stopa bezrobocia w powiecie bielskim wyniosła 5,6% i była najniższa w województwie podlaskim, gdzie kształtowała się ona na poziomie 9,8%. Negatywnym aspektem jest natomiast wysoki udział bezrobotnej mło-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

dzieży w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie (27,4%), wskaźnik ten przewyższa o 4,6 punkty procentowe odsetek bezrobotnej młodzieży wśród ogółu bezrobotnych Podlasiaków. Bezrobocie najczęściej dotyka zatem ludzi młodych, debiutujących na rynku pracy. Nieco lepiej wypadają statystyki struktury bezrobocia dla kobiet (43,4%), co jest wynikiem o 1,7% lepszym od średniej wojewódzkiej.

Powiat ma charakter głównie rolniczy. Obszar użytków rolnych wynosi 99 959 ha, w tym: grunty orne – 59,5% użytków rolnych, użytki zielone – 40,3%, sady – 0,1%. W powiecie funkcjonuje ponad 14 tys. gospodarstw o powierzchni powyżej 1 ha użytków rolnych, a średnia wielkość gospodarstw wynosi 9,81 ha. W gospodarstwach rolnych jest zatrudnionych ok. 37 tys. osób (58,6% ogółu mieszkańców powiatu), z czego mężczyźni to ok. 19 tys., kobiety ok. 18 tys. Ma to swoje odzwierciedlenie w głównym sposobie utrzymania się ludności, którego źródłem jest rolnictwo (33%). Zachodzące na terenie powiatu procesy demograficzne to szybkie starzenie się mieszkańców wsi oraz migracja do miast. Właściciele gospodarstw w wieku do 30 lat stanowią 7,5%, podczas gdy rolnicy powyżej 60. roku życia aż 35,8% ogółu właścicieli.

W zakresie przetwórstwa rolno-spożywczego na czoło wysuwa się zlokalizowany w powiecie bielskim zakład mleczarski Mlekovita sp. z o.o., której udziałowcem jest największa w kraju Spółdzielnia Mleczarska „Mlekovita” z Wysokiego Mazowieckiego. Do największych pracodawców zalicza się m.in. następujące firmy prowadzące działalność w Bielsku Podlaskim:

- Budownictwo: Budimex Danwood, Unibep, Polbud, Przedsiębiorstwo Drogowo-Mostowe „Maksbud”;
- Handel: Arhelan, PSS „Społem”, Energo;
- Inne: Mlekovita (mleczarstwo) Suempol (przetwórstwo rybne), Hoop Polska (produkcja napojów), Zakłady Mięsne „Netter”, Fabryka Przyrządów i Uchwytów „Bison-Bial”, Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Bielsku Podlaskim.

Przekłada się to na bardzo wysoki wskaźnik monofunkcyjności mierzony odsetkiem zatrudnionych u największych pracodawców powiatu w stosunku do ogółu pracujących. Wskaźnik ten w powiecie bielskim wynosi 14,1% i jest najwyższy w regionie. Z jednej strony, stanowi to poważny atut dla lokalnego rynku z uwagi na duży odsetek zatrudnionych w największych zakładach, z drugiej zaś – jest zagrożeniem uzależnienia od kondycji ekonomicznej dominującego pracodawcy. Powiat bielski oraz tworzące go

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

gminy oferują jednak warunki sprzyjające podjęciu współpracy gospodarczej oraz możliwości tworzenia nowych firm i instytucji z otoczenia biznesu. Przez teren powiatu wiodą szlaki komunikacyjne łączące Zachód ze Wschodem oraz Północ z Południem, co jest ważnym aspektem rozwoju międzynarodowej wymiany handlowej. O pozytywnej kondycji ekonomicznej bielskich przedsiębiorstw świadczy przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie (2769,76 zł), które w okresie 2004-2008 wykazywało tendencje wzrostowe (o 764,57 zł). Dokonując zestawienia ze średnią zarobków dla województwa podlaskiego, jest to kwota o 11,45 zł niższa.

Dużym wyróżnieniem powiatu bielskiego jest obecność w ścisłej czołówce w Rankingu Powiatów 2010, prowadzonego przez Związek Powiatów Polskich. W skali kraju plasuje się na 15. pozycji, wygrywając ze wszystkim powiatami w województwie podlaskim.

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie bielskim⁷⁷

W okresie od lipca 2009 r. do czerwca 2010 r. w powiecie bielskim zgłoszono 1170 ofert pracy, co stanowi niespełna 4% wszystkich ofert z terenu województwa podlaskiego. W powiecie bielskim zdecydowana większość ofert (81,6%) pochodziła z PUP, a jedynie 18,4% ze źródeł niepublicznych. Rozkład ofert pracy w poszczególnych grupach wielkich zawodów według źródła ofert pracy prezentuje poniższa tabela.

Tabela 21. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie bielskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy						Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Agencje zatrudnienia	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	14	0	4	15	100	100	34
% w wierszu	41,2%	0%	11,8%	44,1%	2,9%	0%	100%
% w kolumnie	1,5%	0%	12,1%	8,9%	8,3%	0%	2,9%

⁷⁷ Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy						Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Agencje zatrudnienia	
Specjaliści	84	1	15	51	2	0	153
% w wierszu	54,9%	0,7%	9,8%	33,3%	1,3%	0%	100%
% w kolumnie	8,8%	100%	45,5%	30,4%	16,7%	0%	13,1%
Technicy i inny średni personel	132	0	5	36	0	0	173
% w wierszu	76,3%	0%	2,9%	20,8%	0%	0%	100%
% w kolumnie	13,8%	0%	15,2%	21,4%	0%	0%	14,8%
Pracownicy biurowi	169	0	1	8	0	0	178
% w wierszu	94,9%	0%	0,6%	4,5%	0%	0%	100%
% w kolumnie	17,7%	0%	3%	4,8%	0%	0%	15,2%
Pracownicy usług i sprzedawcy	234	0	0	34	1	0	269
% w wierszu	87%	0%	0%	12,6%	0,4%	0%	100%
% w kolumnie	24,5%	0%	0%	20,2%	8,3%	0%	23%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	5	0	0	0	0	0	5
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
% w kolumnie	0,5%	0%	0%	0%	0%	0%	0,4%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	148	0	5	12	7	0	172
% w wierszu	86,0%	0%	2,9%	7,0%	4,1%	0%	100%
% w kolumnie	15,5%	0%	15,2%	7,1%	58,3%	0%	14,7%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	43	0	2	6	0	0	51
% w wierszu	84,3%	0%	3,9%	11,8%	0%	0%	100%
% w kolumnie	4,5%	0%	6,1%	3,6%	0%	0%	4,4%
Pracownicy przy pracach prostych	126	0	1	6	1	1	135
% w wierszu	93,3%	0%	0,7%	4,4%	0,7%	0,7%	100%
% w kolumnie	13,2%	0%	3%	3,6%	8,3%	100%	11,5%
Ogółem	955	1	33	168	12	1	1170
% w wierszu	81,6%	0,1%	2,8%	14,4%	1,0%	0,1%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Drugim co do wielkości (po PUP) źródłem ofert pracy są ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy. Ogłoszono w nich nieco ponad 14% ofert pracy, najwięcej w grupach *Przedstawiciele władz publicznych*, *Wyżsi urzędnicy i kierownicy* (44,1% ofert zgłoszonych w tym zawodzie), *Specjaliści* (1/3 wszystkich ogłoszeń w tym zawodzie) oraz *Technicy i inny średni personel*. W tym przypadku co 5 ogłoszenie w tym zawodzie ukazało się w ogólnokrajowych serwisach internetowych. Agencje zatrudnienia i Ochotnicze Hufce Pracy stanowią marginalne źródło ofert pracy, w których zgłoszono łącznie 2 oferty.

Najchętniej poszukiwanymi pracownikami w analizowanym okresie byli *Pracownicy usług i sprzedawcy* (23%), *Pracownicy biurowi* (15,2%), *Technicy i inny średni personel* oraz *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy* (w obydwu grupach zgłoszono po niespełna 15% wszystkich ofert pracy). Taki rozkład ofert pracy w grupach wielkich potwierdza się podczas analizy grup dużych zawodów, co przedstawia kolejna tabela.

Tabela 22. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie bielskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ogółem	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowane
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	145	1%	0%	99%
Sprzedawcy i pokrewni	135	1%	4%	96%
Pracownicy usług osobistych	125	0%	0%	100%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	89	1%	6%	93%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	84	0%	4%	96%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	57	2%	4%	95%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	54	0%	17%	83%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	52	0%	21%	79%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	45	0%	2%	98%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grupy duże zawodów	Ogółem	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowane
Kierowcy i operatorzy pojazdów	41	0%	17%	83%
Specjaliści nauczania i wychowania	39	3%	3%	95%
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	34	0%	21%	79%
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	29	0%	0%	100%
Średni personel do spraw zdrowia	26	0%	0%	100%
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	22	0%	5%	96%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	22	0%	14%	86%
Kierownicy do spraw produkcji i usług	20	0%	40%	60%
Pomoce domowe i sprzątaczk	20	5%	0%	95%
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	20	0%	0%	100%
Pozostałe	111	1%	17%	82%
Ogółem	1170	1%	7%	93%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Najchętniej poszukiwanymi pracownikami w grupach dużych zawodów były *Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni* (145 ofert pracy), z czego prawie 89% ofert dotyczyła zawodu pracownicy obsługi biurowej. Kolejne dwa najczęściej poszukiwane zawody to *Sprzedawcy* (135 ofert pracy) oraz *Pracownicy usług osobistych* (125 ofert). Obydwa zawody należą do grupy wielkiej *Pracownicy usług i sprzedawcy*, która jest najchętniej poszukiwaną grupą w powiecie. W ramach tych grup pracodawcy najczęściej zamieszczali ogłoszenia dotyczące pracy na stanowisku gospodarza budynków (52,8% ogłoszeń w tej grupie zawodów) oraz sprzedawcy sklepowego (ponad 70% ogłoszeń).

Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie bielskim elementarnych grup zawodów przedstawia kolejna tabela.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 23. Najczęściej poszukiwane w powiecie bielskim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Pracownicy obsługi biurowej	129	11	Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	112	9,6	Pielęgniarki i położne
Gospodarze budynków	66	5,6	Robotnicy budowlani stanu surowego i pokrewni
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	48	4,1	X
Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	31	2,6	
Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	27	2,3	
Mechanicy pojazdów samochodowych	22	1,9	
Przedstawiciele handlowi	21	1,8	
Kucharze	21	1,8	
Pomoce kuchenne	19	1,6	
Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	18	1,5	
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	18	1,5	
Magazynierzy i pokrewni	17	1,5	
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	17	1,5	
Księgowi	16	1,4	
Kelnerzy	16	1,4	
Kierownicy do spraw budownictwa	15	1,3	
Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	14	1,2	
Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	14	1,2	
Pracownicy sprzedaży i pokrewni, gdzie indziej niesklasyfikowani	14	1,2	
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	14	1,2	
Sekretarki (ogólne)	13	1,1	
Inżynierowie budownictwa	12	1	
Specjaliści nauczania i wychowania, gdzie indziej niesklasyfikowani	12	1	
Robotnicy budowy dróg i pokrewni	12	1	

Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: Konieczna-Sałamatin J. i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W ofertach pracy pracodawcy bardzo rzadko określali preferowaną płęć przyszłego pracownika – stało się tak jedynie w 8% ogłoszeń i zdecydowanie częściej pożądanym pracownikiem był mężczyzna⁷⁸.

Tabela 24. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie bielskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płęć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółęm	Kobięty	Męczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja A	0	0	0	1	1	0	0	74
% w wierszu	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%
Sekcja B	0	0	0	0	0	0	0	2
% w wierszu	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Sekcja C	2	1	16	32	51	2	13	156
% w wierszu	4%	2%	31%	63%	100%	1%	8%	91%
Sekcja D	1	0	0	0	1	0	0	2
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Sekcja E	13	5	9	42	69	0	0	1
% w wierszu	19%	7%	13%	61%	100%	0%	0%	100%
Sekcja F	0	0	0	0	0	1	36	137
% w wierszu	0%	0%	0%	0%	0%	0,6%	20,7%	78,7%
Sekcja G	6	8	16	28	58	0	15	193
% w wierszu	10%	14%	28%	48%	100%	0%	7%	93%
Sekcja H	1	0	0	4	5	0	4	38
% w wierszu	20%	0%	0%	80%	100%	0%	9,5%	90,5%
Sekcja I	0	0	0	12	12	0	1	77
% w wierszu	0%	0%	0%	100%	100%	0%	1%	99%
Sekcja J	1	0	1	4	6	0	1	13
% w wierszu	17%	0%	17%	67%	100%	0%	7%	93%
Sekcja K	6	3	5	2	16	0	4	30
% w wierszu	38%	19%	31%	13%	100%	0%	12%	88%
Sekcja L	0	0	1	0	1	0	0	1
% w wierszu	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	100%
Sekcja M	4	4	1	3	12	2	0	18
% w wierszu	33%	33%	8%	25%	100%	10%	0%	90%
Sekcja N	6	2	4	3	15	0	3	208
% w wierszu	40%	13%	27%	20%	100%	0%	1%	99%

⁷⁸ Ze względu na braki danych (dotyczące poszczególnych kwartałów) liczba ofert prezentowana w kwartałach różni się od tej przedstawionej w podziale na płęć, gdzie uwzględnione zostały wszystkie zebrane oferty pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Sekcja O	2	0	0	3	5	0	0	6
% w wierszu	40%	0%	0%	60%	100%	0%	0%	100%
Sekcja P	1	0	1	0	2	0	1	58
% w wierszu	50%	0%	50%	0%	100%	0%	2%	98%
Sekcja Q	2	0	1	0	3	2	0	40
% w wierszu	67%	0%	33%	0%	100%	5%	0%	95%
Sekcja R	0	0	0	0	0	0	0	9
% w wierszu	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Sekcja S	0	0	0	4	4	0	1	21
% w wierszu	0%	0%	0%	100%	100%	0%	4,5%	95,5%
Ogółem	45	23	55	138	261	7	79	1084
% w wierszu	17%	9%	21%	53%	100%	1%	7%	92%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
W tabeli nie uwzględniono rekordów obciążonych brakami danych.

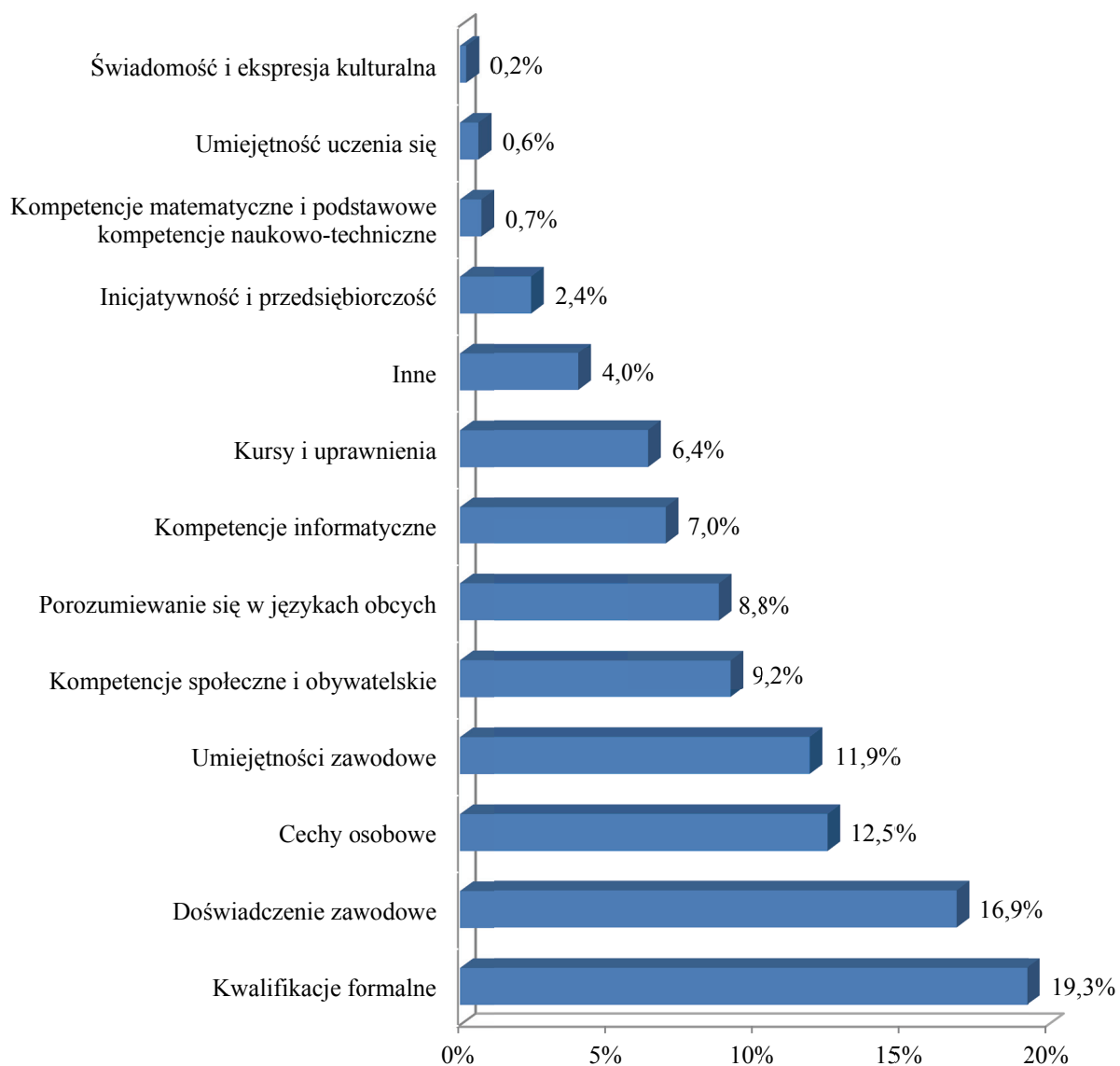
Najwięcej ofert pracy w powiecie bielskim zgłoszonych zostało w sekcji N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (18% wszystkich ofert pracy) oraz w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny (17,8%). Nieco rzadziej pracodawcy szukali pracowników w Budownictwie (sekcja F) oraz w Przetwórstwie przemysłowym (sekcja C). W obydwu przypadkach zgłoszono po niespełna 15% ofert.

Rozkład ofert pracy zgłaszanych w powiecie bielskim w poszczególnych kwartałach roku nie był równomierny. Najwięcej ofert zgłoszono w II kwartale 2010 r., a najmniej pod koniec 2009 r. Analizując łączną liczbę ofert pracy (z uwzględnieniem ofert z PUP) w rozbięciu na półrocza, zgłoszono ich więcej w ciągu pierwszych 6 miesięcy 2010 r. (638), niż w II połowie 2009 r. (532). Jedynie 1% wszystkich ofert pracy skierowany był wyłącznie do kobiet, a najczęściej poszukiwano ich w sekcjach Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M) oraz Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q).

W ofertach pracy zgłaszanych w powiecie bielskim pracodawcy zawierali wymagania dotyczące przyszłych pracowników. Zestawienie wymaganych kwalifikacji przedstawia poniższy wykres.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 15. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie bielskim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=154. Wykres przedstawia odsetek ogólnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

Wśród wymagań najczęściej zgłaszanych przez bielskich pracodawców były w kolejności: kwalifikacje formalne oznaczające odpowiedni poziom lub profil wykształcenia (19,3% spośród wszystkich wskazań), doświadczenie zawodowe (16,9%), a także odpowiednie cechy osobowe i umiejętności zawodowe (odpowiednio 12,5% i 11,9% wskazań). Najrzadziej zaś pracodawcy wymagali od przyszłych pracowników świadomości i ekspresji kulturalnej, umiejętności uczenia się oraz kompetencji matematycznych i podstawowych kompetencji naukowo-technicznych. W żadnej z ofert pracy nie wymagano umiejętności porozumiewania się w języku ojczystym oraz odpowiedniego wieku.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wszystkie cztery najpopularniejsze wymagania pojawiały się najczęściej w dwóch grupach zawodów: *Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych* oraz *Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania*.

W końcu czerwca 2010 r. w PUP w Bielsku Podlaskim zarejestrowanych było 1915 osób bezrobotnych, w tym 45,2% kobiet. Rok wcześniej, w czerwcu 2009 r., liczba bezrobotnych wynosiła 1791, w tym 45% kobiet. Stopa bezrobocia w powiecie nieznacznie wzrosła (z 7% w czerwcu 2009 r. do 7,4% w czerwcu 2010 r.). Należy przy tym zwrócić uwagę na szczególnie niekorzystną sytuację na rynku pracy w miesiącach zimowych (na przełomie lat 2009 i 2010), kiedy to liczba zarejestrowanych bezrobotnych przekroczyła 2000 osób.

W drugiej połowie 2009 r. największą grupę nowo zarejestrowanych bezrobotnych stanowiły osoby bez zawodu (489 osób, w tym niemal połowa to kobiety), podczas gdy kolejnymi najczęściej reprezentowanymi grupami zawodów byli *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (149 osób) oraz *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (135 osób). W obydwu przypadkach kobiety stanowiły marginalny odsetek osób zarejestrowanych w tych zawodach.

Podobnie sytuacja kształtowała się w pierwszej połowie 2010 r. W czerwcu 2010 r. nieco ponad 1/4 zarejestrowanych bezrobotnych stanowiły osoby bez zawodu (51,6% w tej grupie stanowiły kobiety). Kolejne pod względem wielkości grupy zawodów w statystykach PUP w Bielsku Podlaskim to *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (9,9% wszystkich bezrobotnych) oraz *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (7,9%). W pierwszej z tych grup odsetek kobiet wyniósł niespełna 3%, podczas gdy w drugiej 35,5%. Największy odsetek bezrobotnych kobiet, wynoszący aż 88%, zanotowano w grupie *Specjalistów do spraw zdrowia*, a także wśród *Pomocy domowych i sprzątaczek* (85,7%), *Sprzedawców i pokrewnych* (85,3%) oraz *Średniego personelu do spraw zdrowia* (84,6%). Z kolei wśród *Elektryków i elektroników* czy *Kierowników do spraw zarządzania i handlu* 100% zarejestrowanych osób stanowili mężczyźni.

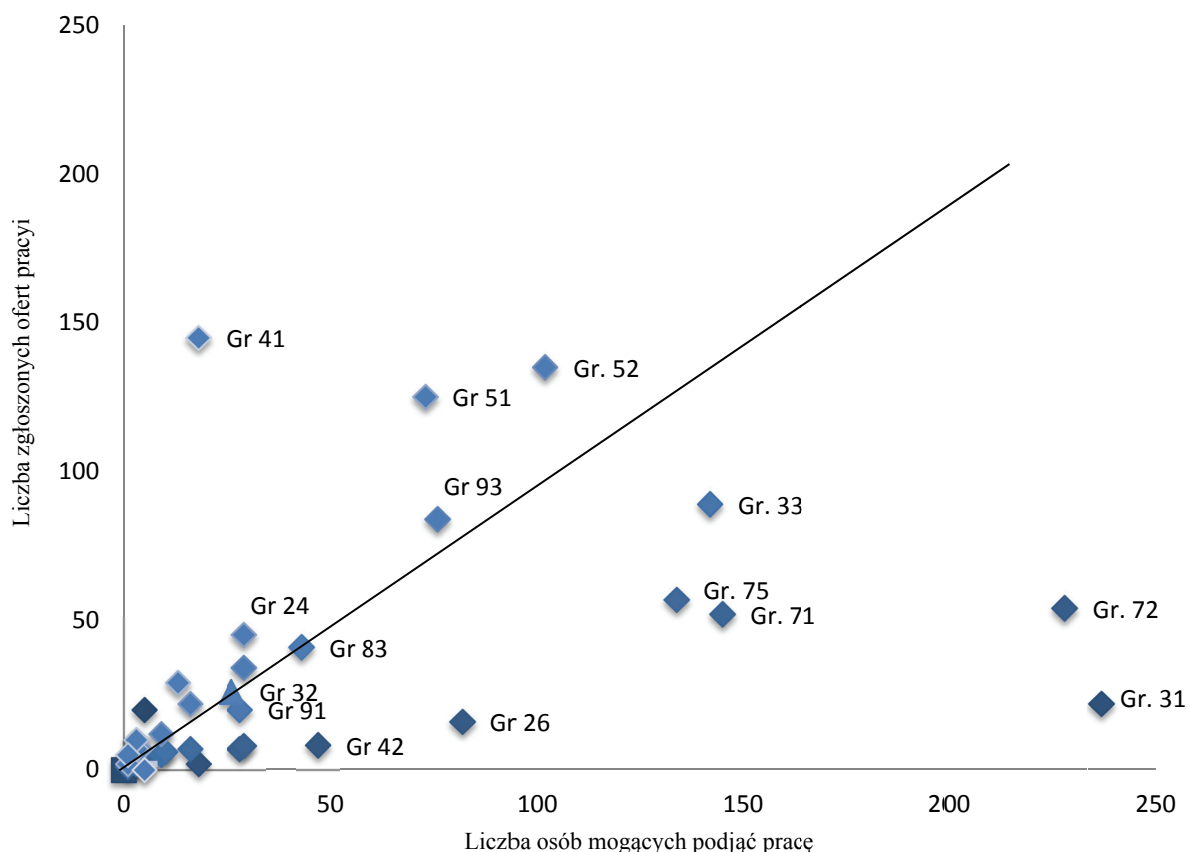
W świetle zaprezentowanych zestawień dotyczących osób bezrobotnych niepokojem może napawać fakt, że w 2010 r. publiczne ponadgimnazjalne szkoły zawodowe powiatu bielskiego ukończyło ponad 250 osób, z czego 85 (1/3 wszystkich absolwentów) to absolwenci z grupy *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*. Co gorsza, w kolejnych latach liczba absolwentów w tym zawodzie będzie pozostawać na zbliżonym poziomie, co może dla nich skutkować problemami ze znalezieniem pracy. Kolejne najpopu-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

larniejsze zawody reprezentowane przez absolwentów powiatu bielskiego (odpowiednio 19 i 15% ogółu absolwentów) to *Średni personel ds. biznesu* oraz również licznie reprezentowani wśród bezrobotnych *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni*.

W zawodach najczęściej poszukiwanych w powiecie bielskim (*Sekretarki, Sprzedawcy*) szkoły w ogóle nie kształcą, a absolwenci z zawodem *Pracownicy usług osobistych* stanowią niewielki odsetek ogółu absolwentów, niemogący zapełnić luki istniejącej na lokalnym rynku pracy.

Wykres 16. Popyt i podaż pracy w powiecie bielskim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

W powiecie bielskim największy stopień niedopasowania podaży pracy do popytu występuje w opisywanym wcześniej zawodzie *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych*

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

i technicznych (grupa 31), gdzie na 1 ofertę pracy przypada średnio 10,8 osoby. Nieco mniejszy stopień niedopasowania występuje w zawodzie *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (grupa 72.), gdzie na 1 ofertę pracy przypadają 4 osoby. Wśród pozostałych zawodów, w których występuje nadwyżka podaży nad popytem, warto zwrócić uwagę na grupy: *Robotników budowlanych i pokrewnych (z wyłączeniem elektryków)* (grupa 71.), *Robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych* (grupa 75.) oraz *Średni personel do spraw biznesu i administracji* (grupa 33.), w przypadku których na jedną ofertę przypada kolejno 2,8; 2,4 i 1,6 poszukujących pracy. Choć niedopasowanie to nie należy do bardzo wysokich, to jednak grupy osób poszukujących pracy w tych właśnie grupach zawodowych są dosyć liczne (odpowiednio 145, 134 i 142 osoby).

Stosunkowo duża jest grupa zawodów, w których występuje nadwyżka popytu nad podażą. Największe niedopasowanie występuje w grupie 41. – *Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni*, gdzie zgłoszono 145 ofert pracy, a w zawodzie tym zarejestrowało się jedynie 18 osób. Podobna, aczkolwiek nieco korzystniejsza sytuacja występuje w zawodach *Pracownicy usług osobistych* (grupa 51.), *Sprzedawcy i pokrewni* (grupa 52.), oraz *Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania* (grupa 24.), gdzie na 1 osobę przypada średnio od 1,7 do 1,3 ofert pracy.

Dużym stopniem dopasowania podaży do popytu charakteryzują się natomiast takie zawody, jak: *Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie* (grupa 93), *Kierowcy i operatorzy pojazdów* (grupa 83), *Średni personel do spraw zdrowia* (grupa 32).

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu bielskiego

Kluczową branżą w powiecie bielskim jest budownictwo, w ramach którego do najważniejszych przedsiębiorstw należą Budimex Danwood, Unibep oraz Przedsiębiorstwo Budowlane „Polibud”. Znaczącą pozycję zajmuje również przetwórstwo spożywcze – liczący się pracodawcy z tej branży to m.in.: Zakłady Mięsne „Netter”, Suempol (przetwórstwo rybne), Hoop Polska (produkcja napojów) i Mlekovita-Bielmlek (przetwórstwo mleczne). Ponadto, tendencję rozwojową wykazuje handel – „zwłaszcza sklepy wielopowierzchniowe: Kaufland, Plus, Biedronka, Stokrotka, Lidl” (FGI).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Analizując plany zatrudnieniowe kluczowych pracodawców z powiatu bielskiego, wskazać należy rozwojową sytuację firmy Budimex Danwood, która planuje zwiększenie produkcji. Przekłada się to na nowe miejsca pracy – firma poszukuje kierowników budowy ze znajomością języka niemieckiego oraz pracowników fizycznych. O zapotrzebowaniu na pracowników można mówić również w przypadku Unibepu, z tym, że firma ma problemy z zaspokojeniem potrzeb kadrowych na terenie powiatu – „chcą mieć super wykształconych [pracowników], i to nie na poziomie, który my możemy im zapewnić (...) nie ma kadry technicznej, inżynierów budowlanych, architektów” (FGI). Podobne kłopoty nie omijają zresztą firmy Budimex Danwood, dla której barierą jest zwłaszcza brak znajomości języka niemieckiego u budowlanców. Firmy branży budowlanej mają również trudności z pozyskaniem robotników budowlanych, w przypadku których najważniejszymi cechami kandydatów są kwalifikacje i doświadczenie zawodowe – „coraz trudniej znaleźć jest pracowników fizycznych – dużo ludzi wyjechało za granicę, albo ma większe ambicje, jeśli chodzi o podjęcie pracy, niż praca fizyczna na budowie” (IDI). W kwestii planów zatrudnieniowych warto dodać, że nowe miejsca pracy powstaną w związku z dużymi inwestycjami prowadzonymi w gminie Orla – budową fabryki płyt HDF przez firmę Swedspan (gdzie przez pierwsze dwa lata zatrudnienie znajdzie 250 osób, a docelowo – do 2015 r. – 2000) oraz budową farmy wiatrowej (która ma rozpocząć się jeszcze w 2010 r.⁷⁹ i – według Urzędu Gminy Orla – dać pracę ponad 50 osobom).

Prowadząc rekrutację, większość bielskich pracodawców nie korzysta z pomocy PUP w Bielsku Podlaskim – „niezwykle trudno jest nam namówić pracodawców do współpracy z Urzędem Pracy, jeżeli chodzi o wybór właściwego pracownika zgodnie ze stanowiskiem pracy i jego wymaganiami, żeby skorelować kwalifikacje kandydatów do takiego stanowiska pracy. Taka współpraca nie istnieje, mimo naszego agitowania, że taka usługa jest dostępna, bo istnieje chęć zatrudniania rodziny własnej, bo ja wiem lepiej, kogo potrzebuje, mam własne rozeznanie” (FGI). Firmy zamieszczają natomiast oferty pracy w prasie i Internecie⁸⁰. Z drugiej strony, bielscy pracodawcy chętnie korzystają z usług urzędu pracy w zakresie dofinansowania zatrudnienia – „coraz intensywniej korzystają z naszych usług finansowych, jak prace interwencyjnych, staże, doposażenia stanowisk pracy” (FGI), przy czym formuła stażu bywa nadużywana, zwłaszcza w branży handlowej – „to są rzeczy nadużywane przez pracodawców (...) oni kończą staż jednej osoby i biorą drugą. To jest rachunek ekonomiczny”

⁷⁹ *W Polsce powstanie farma wiatrowa za 60 mln euro*, <http://forsal.pl>, dostęp: 26.07. 2010 r.

⁸⁰ Przykładowo, duży pracodawca z branży budowlanej wskazał na korzystanie z portalu www.gazetapraca.pl oraz zamieszczanie ogłoszeń w „Gazecie Wyborczej” (CATI).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

(FGI). Jeśli chodzi o bariery utrudniające skuteczne prowadzenie rekrutacji na terenie powiatu (oprócz sygnalizowanego już niedoboru pewnych specjalności), wskazać należy słabą infrastrukturę transportową – „nie ma połączeń, komunikacji i dojazd do pracy jest niemożliwy” (FGI) oraz wyuczoną bezradność części mieszkańców – „nastawienie na zasiłki socjalne i brak aktywności, to jest mentalność” (FGI), przy czym dotyczy to głównie mężczyzn – „zdecydowanie widać tu większą aktywność kobiet, mobilność, elastyczność (...) stać je na więcej trudniejszych decyzji” (FGI). Ekspert lokalny wskazał również na istotne znaczenie szarej strefy – „jest ogromne zatrudnienie w szarej strefie. Duży procent osób u nas zarejestrowanych nie jest zainteresowanych pracą, bo oni sobie radzą na własny sposób i wcale nie chcą przyjmować naszych ofert, bo one są poniżej ich obecnych dochodów” (FGI).

Powiatu bielskiego nie ominęły w ostatnim czasie znaczące redukcje zatrudnienia. Ze względu na trudną sytuację firmy, spowodowaną światowym kryzysem, zlikwidowany został bielski oddział Fabryki Przyrządów i Uchwytów „Bison-Biał”, w którym zatrudnione były 73 osoby. W ciężkiej sytuacji znalazły się zwłaszcza osoby starsze – „jest niezwykle opór mentalny ludzi do zmian, a z drugiej strony niski poziom wykształcenia i w ogóle brak motywacji do tego, żeby coś zrobić” (FGI). Zwolnienia dotknęły również przedsiębiorstwo Hoop, w związku z optymalizacją produkcji będącą konsekwencją przejęcia firmy przez czeską Grupę Kofola.

Zdaniem lokalnego eksperta w Bielsku Podlaskim, większość lokalnych pracodawców nie myśli perspektywnie o swoich pracownikach, dlatego też niezbyt popularne jest inwestowanie w szkolenia – „trudno jest znaleźć pracodawcę, który inwestuje w swojego pracownika” (FGI). Opór przed zdobywaniem nowych kwalifikacji pojawia się również po stronie samych pracowników, jak w przypadku „Bison-Biału” – „nie było w ogóle możliwości uruchomienia szkoleń dla tych ludzi, bo opór ze strony pracowników był zdecydowany. Chodzi też o klasę robotników, mentalność jest tu bardzo dużą barierą” (FGI). Z drugiej strony, pracodawcy (szczególnie firmy budowlane, transportowe i handlowe) coraz chętniej korzystają z usług szkoleniowych oferowanych przez PUP, przy czym, podobnie jak w przypadku staży, wsparcie to bywa wykorzystywane niezgodnie z zamysłem ustawodawcy – „daną osobę, zwalnia się z pracy tylko po to, żeby się zarejestrowała w urzędzie, zdobyła kolejne kwalifikacje i wtedy pracodawca z powrotem ją zatrudnia” (FGI).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu bielskiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

Najważniejszym przypadkiem krytycznym w powiecie Bielsk Podlaski jest największa w tej chwili inwestycja zagraniczna firmy IKEA w Polsce w gminie Orla. IKEA – według różnych źródeł – chce zainwestować w powstający zakład od 360 do 480 mln EUR. Na 150 ha w gminie Orla powstaje zakład, który od roku 2011 będzie wytwarzać 250 tys.m³ lekkich, niskoemisyjnych produktów dla przemysłu meblarskiego. W planach (I etap) jest tartak, lakiernia i fabryka ultra cienkich płyt HDF. W późniejszym okresie miałyby powstać fabryka mebli w oparciu o produkowane na miejscu płyty, oraz krzesła z drewna dostarczanego przez tartak. Inwestycja ma być samowystarczalna energetycznie i dać 230 miejsc pracy i tyle samo u poddostawców. Docelowo w ciągu pięciu najbliższych lat ma tam znaleźć pracę 2000 osób, a podobna ilość może znaleźć zatrudnienie w firmach z nią współpracujących. Wśród wielu czynników wyboru lokalizacji wskazuje się na korzystne połączenia komunikacyjne pod ekspansję na rynki wschodnie (inwestycja powstaje blisko drogi krajowej nr 66 w kierunku przejścia granicznego w Połowcach oraz dostępu do torów kolejowych na Białoruś) oraz dobre funkcjonowanie w regionie klastra drzewno-meblarskiego zapewniającego możliwości kooperacyjne – usługowe i dostawcze. Ze względu na rozmiary i wagę inwestycji dla zmian na rynku pracy zdecydowano się zaproponować analizę przypadku krytycznego w trzech wymiarach:

- zatrudnieniowym – bezpośrednie miejsca pracy w budującej się, a następnie działającej inwestycji IKEA;
- klastrowym – możliwa kooperacja i współpraca z dostawcami, podwykonawcami i usługowcami;
- rozwoju usług i infrastruktury w gminie i powiecie.

Przypadek A. Powstanie inwestycji IKEA w gminie Orla – wymiar zatrudnienia. W pierwszych dwóch latach, zgodnie z wieloma deklaracjami, planuje się zatrudnić 230-250 osób, następnie docelowo blisko 2000 osób. Firma ta, rekrutując pracowników, oferuje szkolenia w Polsce i zagranicą. Od marca 2010 r. w Bielsku Podlaskim ruszyła rekrutacja pracowników, w marcu na listach zgłoszeń było zapisanych blisko 500 osób.

Przypadek B. Powstanie inwestycji IKEA w gminie Orla – wymiar klastrowy. W wielu opracowaniach i analizach wskazuje się, że inwestycja tego typu potrzebuje szeregu podwykonawców, usługodawców, dostawców i firm współpracujących. Zawierane są umowy

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

na specjalistyczne wyroby, oferowane są kredyty np. na maszyny pozwalające zrealizować zadania podwykonawcom. W informacjach o inwestycji szacuje się, że liczba miejsc pracy w instytucjach współpracujących będzie podobna do stanu zatrudnienia w fabryce.

Przypadek C. Powstanie inwestycji IKEA w gminie Orla – wymiar rozwoju usług i infrastruktury w gminie i powiecie. Szacuje się, że w momencie uruchomienia inwestycji, wpływy do budżetu gminy będą rzędu 12-13 mln zł, przy rocznym obecnym budżecie gminy w wysokości 8 mln zł. Już obecnie planuje się budowę stacji benzynowej i motelu, poszukiwane są miejsca noclegowe dla kadry (domy) oraz lokalizacje, w których można by uruchomić m.in. usługi gastronomiczne.

Przypadek D. Zaostrzenie sporu o rozszerzenie Puszczy Białowieskiej i gospodarowanie jej zasobami. Od pewnego czasu przybiera na sile spór związany z oczekiwanym znacznym rozszerzeniem granic Parku Narodowego. Przewidywane rozszerzenie granic Parku nie satysfakcjonuje Greenpeace, który rozpoczął akcję protestacyjną. Dodatkowo raport Greenpeace dotyczący wyrębu drewna w Puszczy Białowieskiej spowodował utratę certyfikatu FSC przez Regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych, co pociągnęło za sobą rezygnację kluczowych przedsiębiorstw branży z zakupu drewna od RDLP.

Przypadek E. Trudności firm w powiecie warunkowane światowym kryzysem ekonomicznym. Powiat bielski to w pierwszym rzędzie firmy budowlane, często operujące na rynkach europejskich (m.in. Budimex Danwood sp. z o.o.), których wrażliwość na zmiany koniunktury gospodarczej jest bardzo wysoka. W efekcie kryzysu gospodarczego w powiecie bielskim zlikwidowany został bielski oddział Fabryki Przyrządów i Uchwytów „Bison-Biał”, w którym zatrudnione były 73 osoby, restrukturyzowany był również potentat, jakim jest Hop (zwolnienia związane były z optymalizacją produkcji będącą konsekwencją przejęcia firmy przez czeską Grupę Kofola). Kolejne zmiany zachodzące w gospodarce światowej i europejskiej mogą zatem w dużym stopniu rzutować na kondycję kluczowych w powiecie pracodawców.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 25. Matryca przypadków krytycznych w powiecie bielskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Powstanie inwestycji IKEA w gminie Orla – wymiar zatrudnienia		
B	Powstanie inwestycji IKEA w gminie Orla – wymiar klastrowy		
C	Powstanie inwestycji IKEA w gminie Orla – wymiar rozwoju usług		
D	Zaostrzenie sporu o rozszerzenie Puszczy Białowieskiej i gospodarowanie jej zasobami		
E	Trudności firm w powiecie warunkowane światowym kryzysem ekonomicznym		

Legenda: Kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie bielskim

Rozpoczęty proces rekrutacji nowych pracowników dla powstającej inwestycji IKEA w Orli przyniesie pozytywne skutki w wymiarze wzrostu zatrudnienia dla gminy Orla, powiatu bielskiego oraz powiatów ościennych. Planowana inwestycja jeszcze w większym stopniu przyczyni się do redukcji i tak już stosunkowo niskiego bezrobocia w powiecie. Zostaną uruchomione mechanizmy pozwalające częściowo zlikwidować ukryte bezrobocie na obszarach wiejskich, a licznie emigrujący zarobkowo młodzi mieszkańcy powiatu zdobędą alternatywę w postaci pracodawcy oferującego zróżnicowane pod względem kompetencji miejsca pracy. Dla wielu osób będzie to także szansa na podwyższenie swoich kwalifikacji w drodze szkoleń i kursów. Płace w IKEA (szacuje się, że będą one około 20% wyższe od średnich zarobków w powiecie) mogą wywrzeć presję na podniesienie zarobków w innych firmach lokalnych. Występująca wysoka motywacja do zatrudnienia w IKEA (biuro werbunkowe Swedspan w Białej Podlasce zostało zasypane kilkuset zgłoszeniami gotowości do pracy) będzie się utrzymywać, co pozwoli wykształcić wśród zasobów pracy w powiecie lepszą kulturę pracy. Ponadgimnazjalne szkolnictwo zawodowe stanie natomiast przed koniecznością reorientacji pod kątem potrzeb zatrudnieniowych korporacji.

W wariancie optymistycznym zakłada się rozwój łańcucha dostawców, podwykonawców i firm korzystających z produktów tak na poziomie lokalnym, ponadpowiatowym czy wręcz regionalnym. Firmy drzewne z regionu będą otrzymywały propozycje współpracy jako

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

dostawcy i kooperanci, co przynajmniej w pierwszym okresie współpracy, przy sprzyjającej koniunkturze gospodarczej, będzie dynamicznie oddziaływać na rynek pracy w podregionie. Wydaje się także, że w pierwszej kolejności najwyższa dynamika dotyczyć będzie sfery przedsięwzięć związanych z obsługą kadry rozpoczętej inwestycji. Muszą bowiem powstać lub zostać zmodernizowane zasoby mieszkaniowe, rozwiną się najpewniej również usługi gastronomiczne. Już w tej chwili planuje się budowę kilku budynków mieszkalnych, powstaje stacja benzynowa i motel. Muszą się także pojawić nowe usługi związane z wykorzystaniem czasu wolnego i rekreacją. Jeżeli dostarczycielami tego typu usług nie zostaną lokalni przedsiębiorcy i mieszkańcy, przyciągnie to zewnętrzny kapitał finansowy zdolny do inwestowania i spełnienia wysokich standardów.

W chwili wpływu pierwszych podatków do kasy gminnej rozpocznie się drugi etap rozwoju infrastruktury komunalnej i społecznej, przynoszący kolejne miejsca pracy, głównie w usługach. W wariancie optymistycznym można przyjąć, iż rozwój gminy Orla przebiegać będzie analogicznie, jak było to w przypadku gminy Kleszczów korzystającej z podatków Kopalni Bełchatów, która to głównie inwestuje w edukację oraz w warunki do powstawania przedsiębiorstw z obszaru nowych technologii.

Jak się wydaje, konflikt związany z gospodarką leśną prowadzoną w Puszczy Białowieskiej nie wpłynie niekorzystnie na rozwój rynku lokalnego. Lokalne firmy budowlane obronną ręką wyszły z kryzysu poprzedniego roku i z powodzeniem operują na rynkach europejskich, prowadząc np. prestiżowe inwestycje w Rosji. Według lokalnych ekspertów nauczyły się działać w ramach dekonunktury, nie zrywając więzi ze swoimi najlepszymi pracownikami, co dobrze rokuje na przyszłość. Co więcej, powstanie nowej inwestycji w powiecie, poszukującej specjalistów na lokalnym rynku, zmusi lokalne przedsiębiorstwa do podjęcia działań prewencyjnych w tej sferze (wyższa dbałość o pracownika).

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie bielskim

W scenariuszu pesymistycznym przewidywać należy kłopotów związanych z brakiem na lokalnym rynku wykwalifikowanych pracowników zdolnych zaspokoić potrzeby zatrudnienia nowej inwestycji w gminie Orla. Już dzisiaj firmy funkcjonujące w powiecie bielskim narzekają na trudności ze zdobyciem pracowników posiadających wysokie kwalifikacje oraz kompetencje językowe. Częste wyjazdy emigracyjne nie przynoszą zazwyczaj nabycia kwalifikacji i kompetencji językowych, generując wręcz postawy roszczeniowe pracowników. Przy-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

szli, potencjalni pracownicy IKEA, mogą być zaskoczeni stosunkowo niewielkimi w stosunku do oczekiwań płacami oferowanymi przez firmę, przy zazwyczaj wysokich wymagach związanych z jakością pracy. Już teraz wiadomo, iż spora grupa osób będzie zmuszona dojeżdżać do pracy w Orli, co w dłuższej perspektywie może powodować, iż koszty dojazdu zdecydowanie obniżą wysokość oferowanej płacy. Niewielka motywacja osób bezrobotnych z terenów wiejskich (zwłaszcza długotrwale bezrobotnych) może uniemożliwić likwidację tego zjawiska, nawet w obliczu inwestycji o tak rozbudowanych planach zatrudnieniowych.

Początkowe oczekiwania odnośnie do współpracy z inwestorem mogą – zwłaszcza w mniejszych firmach – zaowocować poczuciem uzależnienia od dyktującej swoje warunki korporacji. Ponadto, przewidywana skala inwestycji może prowadzić do daleko idącej samowystarczalności przedsiębiorstwa, nie dając oczekiwanego bodźca rozwojowego dla lokalnej przedsiębiorczości. Także oczekiwany boom na usługi dla pracowników firmy IKEA może zostać przyćmiony trudnościami związanymi ze skalą inwestycji. Niewielkie, senne gminy, staną się wielkim placem budowy, co niewątpliwie zakłóci dotychczasowy tryb życia ich mieszkańców. Dla mieszkańców gminy Orla może również stanowić niespodziankę, iż to nie oni, ale zewnątrzni inwestorzy z odpowiednim kapitałem finansowym, będą częściej profitywać na oferowaniu usług. Czarny scenariusz zakłada wręcz pojawienie się konfliktów spowodowanych wpływem nowych wzorców obyczajowych, brakiem poczucia bezpieczeństwa i możliwością pojawienia się zjawisk kryminogennych, co zawsze jest możliwe przy tak gwałtownych zmianach społecznych. Opisany w scenariuszu optymistycznym model rozwojowy gminy na przykładzie Kleszczowa jest wysoce niepewny i można spodziewać się pewnych negatywnych konsekwencji związanych z napływem niespotykanej dotąd nadwyżki finansowej do budżetu gminy. Są bowiem przykłady gmin, które przeznaczyły uzyskane finanse na inwestycje prestiżowe i konsumpcyjne, a nie długoterminowo rozwojowe. Pesymistyczny scenariusz zakłada, że w przypadku pojawienia się pierwszych podatków, dojdzie do giełdy populistycznych pomysłów na przeznaczenie nadwyżki finansowej, a ojcowie sukcesu będą pierwszymi jej ofiarami.

Konflikt wokół Puszczy Białowieskiej nie zagrozi potężnej korporacji, jaką jest IKEA, natomiast może postawić w trudnej sytuacji jej niewielkich dostawców, którzy surowca dla swojego kontrahenta będą musieli szukać gdzie indziej, a to oznacza wyższe koszty i może wpłynąć na ich kondycję finansową.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Trudności ze znalezieniem specjalistów, ciągły odpływ ludności z terenu powiatu, a wreszcie istniejąca możliwość podkupywania najlepszych pracowników przez potężnego inwestora może także spowodować trudności organizacyjno-finansowe słabszych firm działających w branży, doprowadzając w skrajnych wypadkach do upadłości lub zmiany lokalizacji. Dużo będzie zależało w tym przypadku od sytuacji zewnętrznej, dodatkowy kryzys na rynkach światowych mógłby w tych okolicznościach przechylić szalę na niekorzyść firm powiatu bielskiego.

3. 4. Analiza rynku pracy powiatu grajewskiego

Powiat grajewski usytuowany jest w zachodniej części województwa podlaskiego, a w jego skład wchodzi sześć gmin: miejska Grajewo, wiejska Grajewo, Rajgród, Szczuczyn, Radziłów i Wąsosz. Przez powiat przebiegają główne linie komunikacyjne: linia kolejowa z południa na północ, droga Białystok–Ełk–Gołdap, oraz Warszawa–Łomża–Augustów. Powiat grajewski zamieszkuje blisko 50 tysięcy mieszkańców, z czego ponad 22 tysiące to mieszkańcy miasta Grajewo. Gęstość zaludnienia utrzymuje się na poziomie 51,03 mieszkańców na km² i jest to wskaźnik niższy o ponad 7 punktów od średniej dla regionu. Podobnie w przypadku wskaźnika urbanizacji, który wynosi 56% i jest o 4% mniejszy niż średnia dla województwa podlaskiego.

Powiat grajewski, podobnie jak cały region podlaski, dotykają negatywne zjawiska demograficzne. Charakterystyczne dla powiatu jest w tym przypadku najniższe w województwie saldo migracji, które w 2008 r. osiągnęło -5,53 na 1000 mieszkańców, podczas gdy region notował w tym samym czasie analogiczny wskaźnik na poziomie -1,43. Ponadto, w powiecie widoczny jest stały wzrost wskaźnika obciążenia demograficznego (mierzonego liczbą osób w wieku poprodukcyjnym przypadającą na 100 w wieku przedprodukcyjnym), który w ciągu czterech lat (2004-2008) zwiększył się z poziomu 74,7 do 88,69 (19-procentowy wzrost). Choć tendencja ta jest tendencją zdecydowanie negatywną, niemniej jednak na tle województwa podlaskiego powiat grajewski znajduje się w tym zakresie w sytuacji stosunkowo dobrej – średni wskaźnik obciążenia demograficznego dla regionu wynosi bowiem (wg stanu na koniec 2009 r.) aż 115,51. Te niekorzystne zmiany powodują stopniowe wyludnianie się powiatu, w którym do 2030 r., zgodnie z prognozą przygotowaną przez Główny Urząd Statystyczny, liczba mieszkańców zmniejszy się o ponad 2 tysiące.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Powiat grajewski jest powiatem o charakterze w głównej mierze przemysłowym, który charakteryzuje wysoka specjalizacja branży spożywczej oraz branży drzewno-meblowej, w których to branżach funkcjonują główni pracodawcy powiatu, m.in. firmy:

- Spółdzielnia Mleczarska „Mlekpól” w Grajewie (w zakładzie grajewskim zatrudnia blisko 600 osób, łącznie z pozostałymi zakładami w Kolnie, Mrągowie, Sejnach, Zambrowie, Augustowie, Bydgoszczy, Sokółce, Dąbrowie Białostockiej, Radomiu, Zwoleń i Gorzowie Wielkopolskim ponad 2400 osób);
- Pfeleiderer Grajewo S.A. – producent płyt meblowych i oklein zatrudniający blisko 600 osób;
- Powszechna Spółdzielnia Spożywców „Społem” w Grajewie – zatrudniająca ponad 100 osób oraz
- Produkcyjno-Usługowa Spółdzielnia Pracy „Zakrem” – producent urządzeń transportowych, w którym zatrudnienie przekracza 100 pracowników.

Przemysłowy charakter powiatu potwierdza struktura zatrudnienia jego mieszkańców. Odsetek osób zatrudnionych w sektorze przemysłowym wynosi w powiecie grajewskim 32% i jest to jeden z najwyższych wyników w regionie; wyższy notuje jedynie miasto Suwałki, w którym w przemyśle pracuje 37% aktywnych zawodowo mieszkańców. Także współczynnik koncentracji (obliczany jako relacja stosunku udziału zatrudnionych w danym sektorze w ogólnej liczbie zatrudnionych w danym powiecie do stosunku analogicznego udziału w całym województwie) dla sektora przemysłowego w powiecie grajewskim wynosi 1,66 sytuując powiat w czołówce powiatów o dominującej roli przemysłu. W ramach sektora przemysłu kluczową rolę odgrywa branża spożywcza, w której „specjalizuje się 6 z 17 powiatów województwa podlaskiego (grajewski, moniecki, łomżyński, wysokomazowiecki, bielski, siemiatycki). Przy czym najwyższy omawiany wskaźnik specjalizacji w branży spożywczej ($LQ > 3,0$) występuje w powiecie wysokomazowieckim i grajewskim”⁸¹. Na dość wysokim poziomie kształtuje się również wskaźnik monofunkcyjności mierzony odsetkiem zatrudnionych u trzech największych pracodawców powiatu w stosunku do ogółu pracujących. Wskaźnik ten w powiecie grajewskim wynosi ponad 9% i jest jednym z wyższych w województwie. Tak duży odsetek zatrudnionych w największych zakładach, choć z jednej strony stanowi atut lokalnego rynku, na którym lokują się potężni inwestorzy, z drugiej strony jest jednak pewne-

⁸¹ Pławgo B., Klimczuk M., Citkowski M. (2010), *Klasy jako potencjał rozwoju – województwo podlaskie*, Fundacja BFKK, Białystok, s. 57.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

go rodzaju zagrożeniem, determinuje bowiem silne uzależnienie sytuacji na lokalnym rynku pracy od kondycji ekonomicznej dominującego pracodawcy jak i koniunktury w branży, którą reprezentuje.

O kondycji ekonomicznej firm funkcjonujących w powiecie grajewskim świadczyć może poziom wynagrodzeń, które w powiecie grajewskim należą do najwyższych w regionie, osiągając blisko 93% średniej krajowej (dla całego regionu to wyłącznie 88,1% średniej krajowej, według stanu na koniec 2008 r.), a także druga, najwyższa w województwie wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach, która w 2008 r. wyniosła w powiecie grajewskim 26 778 tys. zł (w ciągu 4 lat: 2004-2008 odnotowano wzrost o 51%), podczas gdy w regionie podlaskim było to średnio 19 472 tys. zł.

Istotną rolę w gospodarce powiatu odgrywa również rolnictwo, które oferuje zatrudnienie dla 45% mieszkańców powiatu i choć jest to wskaźnik nieco wyższy od średniej wojewódzkiej (40%), niemniej na tle powiatów sąsiednich (kolneński, moniecki, augustowski) jest to wskaźnik niższy, który dodatkowo systematycznie maleje na rzecz sektora przemysłowego. Atutem powiatu grajewskiego jest w tym przypadku struktura agrarna gospodarstw rolnych oraz charakter podejmowanej przez nie produkcji. 32% ogółu gospodarstw rolnych stanowią gospodarstwa duże, których powierzchnia przekracza 30 ha, ponadto 74% wszystkich gospodarstw w powiecie zajmuje się produkcją rynkową (produkuje głównie na rynek).

Powiat charakteryzuje wysoka stopa bezrobocia, która w czerwcu 2010 r. ukształtowała się na poziomie 17,6% i był to drugi najslabszy wynik w regionie – wyższą stopą bezrobocia odznacza się wyłącznie powiat sejneński (18,3%). Niemniej na przestrzeni ostatnich kilku lat (2004-2008) odnotowywany był systematyczny trend spadkowy, w tym czasie wspomniany wskaźnik spadł aż o 9 punktów procentowych. Do niekorzystnych zjawisk w tym obszarze należy niewątpliwie zaliczyć wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Grajewie. Według danych na koniec kwietnia 2010 r. odsetek ten wyniósł 55,5% i był trzecim, najwyższym w województwie (po powiecie sokólskim i sejneńskim). Sytuacja ta widoczna jest także w perspektywie dochodów uzyskiwanych przez mieszkańców powiatu, bowiem jak wynika z danych Narodowego Spisu Powszechnego w 2002 r., blisko co dziesiąte gospodarstwo domowe w powiecie utrzymywało się z tzw. pozostałych źródeł niezarobkowych, takich jak m.in. zasiłki, stypendia czy dochody uzyskiwane w tzw. szarej strefie.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie grajewskim⁸²

Spośród ogólnej liczby 1401 ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie grajewskim, większość skierowana została do czterech wielkich grup zawodów: *Pracowników usług i sprzedawców* (31%), *Techników i innego średniego personelu* (19%), *Pracowników biurowych* (14%) oraz *Pracowników przy pracach prostych* (11%). Gros ofert pracy (94%) stanowiły oferty pochodzące z Powiatowego Urzędu Pracy, w ogólnokrajowych internetowych serwisach pośrednictwa pracy pojawiło się 4,5% zidentyfikowanych ofert, podczas gdy pozostałe źródła stanowiły marginalny odsetek ogółu ogłoszeń.

Tabela 26. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie grajewskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy					Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	7	0	1	3	0	11
% w wierszu	63,6%	0%	9,1%	27,3%	0%	100%
% w kolumnie	0,5%	0%	7,7%	4,8%	0%	0,8%
Specjaliści	106	0	2	10	0	118
% w wierszu	89,8%	0%	1,7%	8,5%	0%	100%
% w kolumnie	8%	0%	15,4%	15,9%	0%	8,4%
Technicy i inny średni personel	250	0	1	18	0	269
% w wierszu	92,9%	0%	0,4%	6,7%	0%	100%
% w kolumnie	18,9%	0%	7,7%	28,6%	0%	19,2%
Pracownicy biurowi	196	1	2	1	0	200
% w wierszu	98,0%	0,5%	1,0%	0,5%	0%	100%
% w kolumnie	14,8%	33,3%	15,4%	1,6%	0%	14,3%
Pracownicy usług i sprzedawcy	410	1	3	20	1	435
% w wierszu	94,3%	0,2%	0,7%	4,6%	0,2%	100%
% w kolumnie	31,0%	33,3%	23,1%	31,7%	100%	31%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	12	0	0	0	0	12
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	0%	100%
% w kolumnie	0,9%	0%	0%	0%	0%	0,9%

⁸² Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1. *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	125	0	0	5	0	130
% w wierszu	96,2%	0%	0%	3,8%	0%	100%
% w kolumnie	9,5%	0%	0%	7,9%	0%	9,3%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	63	0	0	4	0	67
% w wierszu	94%	0%	0%	6,0%	0%	100%
% w kolumnie	4,8%	0%	0%	6,3%	0%	4,8%
Pracownicy przy pracach prostych	152	1	4	2	0	159
% w wierszu	95,6%	0,6%	2,5%	1,3%	0%	100%
% w kolumnie	11,5%	33,3%	30,8%	3,2%	0%	11,3%
Ogółem	1321	3	13	63	1	1401
% w wierszu	94,3%	0,2%	0,9%	4,5%	0,1%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Ponad połowa ofert pracy w powiecie grajewskim dotyczyła czterech dużych grup zawodów (z ogółu 43 kategorii). Najliczniej reprezentowane były grupy obejmujące *Pracowników usług osobistych* (w tym kelnerów, kucharzy, fryzjerów, gospodarzy obiektów i in.) – 15,7% ofert, *Sprzedawców i pokrewnych* – 13,8% ofert, *Średni personel ds. biznesu i administracji* – 13,6% ofert oraz *Sekretarki, operatorów urządzeń biurowych i pokrewnych* – 10,8% ofert.

Biorąc pod uwagę jeszcze bardziej szczegółowy poziom klasyfikacji zawodów i specjalności – poziom elementarnych grup zawodów - największe zapotrzebowanie odnotowano w przypadku grup: sprzedawców sklepowych (173 oferty pracy), gospodarzy budynków (150 ofert), pracowników obsługi biurowej (142 oferty) oraz pracowników administracyjnych i sekretarzy biura zarządu (137 ofert). W powiecie grajewskim zdecydowanie częściej poszukiwano mężczyzn niż kobiet, natomiast oferty, w których płeć kandydata nie została sprecyzowana, stanowiły 14% ogółu.

Tabela 27. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie grajewskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Pracownicy usług osobistych	221	2%	93%	5%
Sprzedawcy i pokrewni	194	0%	87%	13%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Średni personel do spraw biznesu i administracji	190	3%	80%	17%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	152	5%	90%	5%
Pozostałe	664	7%	74%	19%
Ogółem	1401	4%	82%	14%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

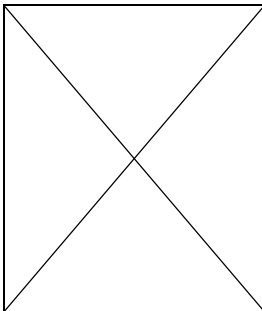
Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie grajewskim elementarnych grup zawodów przedstawia kolejna tabela.

Tabela 28. Najczęściej poszukiwane w powiecie grajewskim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	173	12,3	Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki
Gospodarze budynków	150	10,7	Średni personel biurowy
Pracownicy obsługi biurowej	142	10,1	Mechanicy maszyn i urządzeń
Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	137	9,8	
Pomoce kuchenne	57	4,1	
Nauczyciele szkół podstawowych	29	2,1	
Przedstawiciele handlowi	28	2,0	
Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	28	2,0	
Kierowcy samochodów ciężarowych	27	1,9	
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	26	1,9	
Kucharze	25	1,8	
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	23	1,6	

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Mechanicy pojazdów samochodowych	22	1,6
Fryzjerzy	20	1,4
Magazynierzy i pokrewni	18	1,3
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	16	1,1
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	15	1,1



Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: Konieczna-Sałamatin J. i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

Zróźnicowanie struktury popytu na pracę w powiecie grajewskim obserwowalne jest także w ujęciu poszczególnych sekcji PKD, w ramach których oferowane było zatrudnienie. Największy odsetek ofert pracy dotyczył sekcji O (Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne), sekcji G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) oraz sekcji P (Edukacja) – łącznie odnotowano w nich ponad 51% wszystkich zidentyfikowanych ofert zatrudnienia. Istotny wydaje się również rozkład ofert pracy w perspektywie roku, liczba ofert pracy, jakie pojawiają się w poszczególnych kwartałach, jest bowiem wyraźnie zróżnicowana. Najwięcej ogłoszeń pojawiło się w trzecim kwartale roku 2009 (35%), najmniej zaś w drugim kwartale roku 2010 (13%). Na tym tle wyróżniają się sekcje C (Przetwórstwo przemysłowe) i F (Budownictwo), w przypadku których większe znaczenie odegrały I kw. 2010 r. (sekcja C, 34%) oraz II kw. 2010 r. (sekcja F, 21%). Procentowy rozkład ofert z poszczególnych sekcji PKD dla pięciu najliczniej reprezentowanych sekcji w ujęciu kwartalnym obrazuje poniższa tabela.

Tabela 29. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie grajewskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja O	73	53	78	35	239	9	211	19
% w wierszu	30%	22%	33%	15%	100%	4%	88%	8%
Sekcja G	65	49	89	35	238	1	205	32
% w wierszu	27%	21%	37%	15%	100%	0%	86%	14%
Sekcja P	114	46	59	19	238	15	151	72
% w wierszu	48%	19%	25%	8%	100%	6%	64%	30%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja C	32	30	47	30	139	2	127	10
% w wierszu	23%	22%	34%	21%	100%	1%	92%	7%
Sekcja F	48	20	16	23	107	1	103	3
% w wierszu	45%	19%	15%	21%	100%	1%	96%	3%
Pozostałe	158	103	134	42	437	32	345	60
% w wierszu	36%	24%	31%	9%	100%	7%	79%	14%
Ogółem	490	301	423	184	1398	60	1142	196
% w wierszu	35%	22%	30%	13%	100%	4%	82%	14%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
W tabeli nie uwzględniono trzech rekordów obarczonych brakami danych.

Ze względu na charakter ofert zidentyfikowanych w powiecie grajewskim i prezentowanych w poszczególnych źródłach, analiza kwalifikacji i kompetencji wymaganych przez pracodawców była możliwa wyłącznie w odniesieniu do niewielkiego odsetka ogólnej liczby ogłoszeń. W ogłoszeniach tych wymogiem najczęściej stawianym kandydatom okazały się kompetencje społeczne i obywatelskie, takie jak np. umiejętność pracy w zespole (wymóg ten dotyczył 17,6% wszystkich wskazań). Od kandydatów oczekiwano także odpowiedniego wykształcenia (kwalifikacji formalnych; 16,4% wskazań) czy określonych cech osobowych, takich jak np. rzetelność, sumienność, pracowitość (15,7% wskazań). Ponadto, istotne dla pracodawców było również posiadanie przez potencjalnych pracowników konkretnych umiejętności zawodowych (10,1%), a także doświadczenia zawodowego (8,8%). Nieco mniej poszukiwane okazały się kompetencje informatyczne (6,9%), kursy i uprawnienia (6,3%) oraz inicjatywność i przedsiębiorczość kandydatów (5%). Tylko w nielicznych ofertach od potencjalnego pracownika wymagano znajdowania się w odpowiednim wieku (1,9%) oraz spełniania takich warunków, jak dyspozycyjność, zamieszkanie w konkretnej miejscowości bądź też gotowość do zmiany miejsca zamieszkania (inne – 3,1%).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 17. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie grajewskim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=48.
Wykres przedstawia odsetek ogólnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

W powiecie grajewskim, według stanu na koniec czerwca 2010 r., zarejestrowanych było 3861 osób bezrobotnych (47,6% spośród nich to kobiety). Struktura wiekowa populacji bezrobotnych jest zróżnicowana, przy czym największy odsetek stanowią osoby młode – 23% bezrobotnych to osoby w wieku od 18 do 24 roku życia, w przedziale wiekowym 25-34 znajduje się natomiast 28% ogółu. W ciągu roku (od czerwca 2009 r. do czerwca 2010 r.) liczba

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy utrzymywała się na wysokim poziomie powyżej 3500 osób. Znaczącym zmianom nie ulegała również struktura zawodowa bezrobotnych. Najwięcej nowo zarejestrowanych osób bezrobotnych, zarówno w okresie od lipca do grudnia 2009 r., jak i od stycznia do czerwca 2010 r., stanowiły osoby bez wyuczonego zawodu (27% w drugim półroczu 2009 r. oraz 26,9% w pierwszym półroczu 2010 r.), a następnie przedstawiciele grup: *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (odpowiednio 8,8% oraz 9% ogółu bezrobotnych), *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (7,8% oraz 9,2%), a także *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* (7% i 7,2%).

Wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (stan na koniec czerwca 2010 r.) najliczniejszą grupą zawodów są *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni*. Łącznie grupa ta obejmuje 354 osoby, wśród których najwięcej jest ślusarzy (116), mechaników samochodów osobowych (70) oraz tokarzy (43). Kolejną grupą dużą, która skupia istotny odsetek bezrobotnych zarejestrowanych w PUP, jest *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*. W badanym okresie bezrobotnych reprezentujących tę grupę było w rejestrze 350 (9% ogółu), w tym najwięcej techników rolników (129) oraz techników mechaników (87). Trzecią dużą grupę zawodów najliczniej reprezentowaną przez bezrobotnych stanowią *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni*. W badanym okresie osoby bezrobotne legitymujące się zawodem z tej grupy obejmowały 280 osób, w tym najwięcej było piekarzy (78) oraz krawców (77).

Na terenie powiatu kształcą cztery ponadgimnazjalne szkoły zawodowe – trzy technika oraz zasadnicza szkoła zawodowa. W roku szkolnym 2009/2010 najwięcej absolwentów opuszczających wspomniane placówki edukacyjne reprezentowało zawody: technik informatyk (35 osób), mechanik pojazdów samochodowych (30), technik ekonomista (27), technik żywienia i gospodarstwa (26), technik mechanizacji rolnictwa (25), technik mechanik (24), technik logistik (18) oraz technik rolnik (13).

Zestawienie strony popytowej (oferty pracy) z podażową (liczba osób bezrobotnych i absolwentów) w odniesieniu do poszczególnych dużych grup zawodowych wskazuje na istniejące w powiecie niedopasowanie. Wśród grup zawodów, w których popyt przewyższa podaż, zdecydowanie wyróżnia się grupa 41. (*Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni*), w przypadku której zdiagnozowane zapotrzebowanie objęło 152 oferty pracy, pod-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

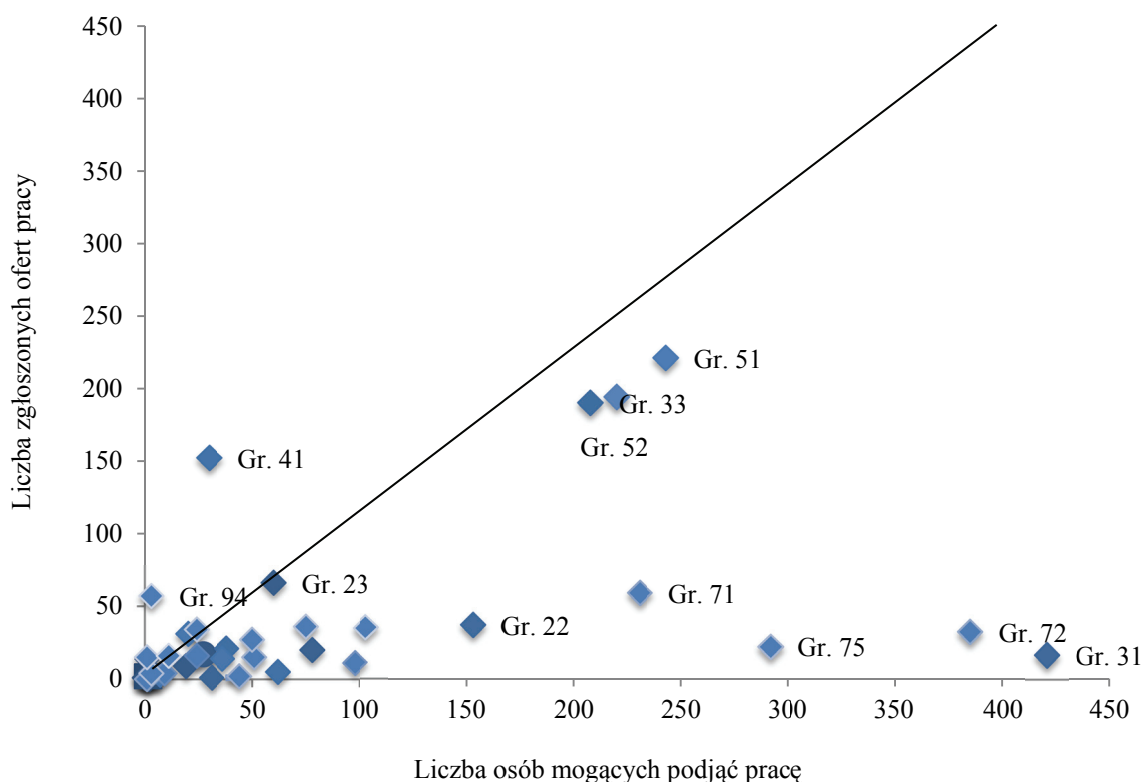
czas gdy liczba osób mogących podjąć pracę w zawodach wchodzących w skład tej grupy (bezrobotni, absolwenci) wyniosła jedynie 30. Warto wspomnieć także o grupie 94. (*Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki*), w której zidentyfikowano 57 ofert pracy i tylko 3 osoby posiadające poszukiwane kwalifikacje.

Z kolei przewaga podaży nad popytem jest najbardziej dotkliwa w przypadku grup: 31. (*Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*), 72. (*Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni*), 75. (*robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni*) oraz 71. (*Robotnicy budowlani i pokrewni*). W przypadku wskazanych grup liczba ofert pracy nie przewyższa w żadnym przypadku 60, podczas gdy osób zainteresowanych podjęciem pracy w ramach zgrupowanych w nich zawodów sięga w każdym przypadku ponad 220, a w grupie 31. ponad 420 osób.

Do dużych grup zawodów, które można uznać za zbilansowane w sposób możliwie największy, a zatem charakteryzujących się względną równowagą popytu i podaży, należą grupy 51. (*Pracownicy usług osobistych*), 52. (*Sprzedawcy i pokrewni*), 33. (*Średni personel do spraw biznesu i administracji*) oraz 23. (*Specjaliści nauczania i wychowania*). Sytuację w tym zakresie przedstawia poniższy wykres, na którym grupy usytuowane najbliższej wytyczonej linii odznaczają się najlepszym zbilansowaniem, podczas gdy grupy najbardziej odsunięte od linii na prawo to grupy o podaży znacząco przewyższającej popyt, na lewo natomiast grupy, w których popyt przewyższa podaż.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 18. Popyt i podaż pracy w powiecie grajewskim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu grajewskiego

Kluczowymi pracodawcami powiatu grajewskiego, reprezentującymi zarazem główne gałęzi lokalnego przemysłu, są: Spółdzielnia Mleczarska „Mlekpól” (przemysł mleczarski) oraz Pfeiderer Grajewo S.A. i Pfeiderer MDF (przemysł meblowy). Znaczącą branżą jest również handel – „najwięcej mamy w Grajewie sklepów. Handel kwitnie” (FGI), gdzie największym zatrudniającym jest PPS „Społem” w Grajewie. Do istotnych grajewskich pracodawców należy także Spółdzielnia Pracy „Zakrem”.

W kontekście planów zatrudnieniowych grajewskich przedsiębiorców wskazać trzeba przede wszystkim na nowe miejsca pracy, jakie utworzone zostaną w Mlekpolu – z związku z rozbudową zakładu (dział konfekcjonowania serów), planowane jest zatrudnienie od 50 do

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

100 osób. Jednakże należy przy tym podkreślić, że w opinii ekspertów Mlekpól nie należy do najbardziej cenionych pracodawców w powiecie, czego wskaźnikiem jest wysoka rotacja zatrudnienia – „młodzi idą tam do pracy i szybko uciekają. To jest nagminne po prostu” (FGI). Z drugiej strony jednak, w powiecie ceniona jest realizowana przez Mlekpól polityka sezonowego zatrudniania dzieci pracowników – „w okresie wakacji zapewniają zatrudnienie dla młodzieży rodziców pracujących w tej firmie” (FGI).

Mieszkańcy powiatu grajewskiego chętnie podejmują natomiast zatrudnienie w firmie Pfeiderer – „najchętniej idą do płyt” (FGI). Sytuacja taka utrzymuje się, mimo trudnej sytuacji zakładu – „co jakiś czas spada zatrudnienie. Najlepsza sytuacja tych płyt już minęła” (FGI). W związku ze zmniejszaniem się ilości zamówień – „płyty grajewskie są najdroższe w tej chwili w Polsce, więc odbiorcy rezygnują” (FGI) – istnieje prawdopodobieństwo kolejnych zwolnień. Ponadto kierownictwo Pfeiderera zmuszone było obniżyć pracownikom wynagrodzenia – „wynagrodzenia bardzo spadły, z tego, co ludzie mówią – np. ktoś tam zarabiał wcześniej 2500, a teraz zarabia 1800 zł” (FGI). Stosowaną od niedawna praktyką jest również korzystanie z usług agencji pracy tymczasowej – „teraz płyty wprowadzają do swego zakładu agencje pracy tymczasowej” (FGI) – co związane jest ze wzrostem rotacji zatrudnienia. Czym można zatem tłumaczyć utrzymującą się popularność Pfeiderera jako miejsca pracy? Ekspert wskazuje, że chodzi o atmosferę w pracy – „lepszą atmosferę, [firma] przyjazna w stosunku do pracownika, w stosunku kierownictwa do człowieka” (FGI).

Innym przykładem grajewskiego przedsiębiorstwa, które dba o pracowników, jest Spółdzielnia Pracy „Zakrem” – „to jest taka spółdzielnia rodzinna, gdzie starano się, żeby rodzinami ludzie pracowali, żeby był taki związek ludzi pracujących z tą pracą” (FGI). Niestety, również i ona znajduje się w trudnej sytuacji – „na razie jest trochę nieciekawie, finansowo. Brak odbiorców” (FGI), w chwili obecnej nie redukuje jednak zatrudnienia.

Jeśli chodzi o poszukiwanie pracowników, zdaniem ekspertów, powszechne wśród lokalnych pracodawców jest korzystanie z usług urzędu pracy – „u nas wszyscy zgłaszają oferty do urzędu” (FGI) – zarówno osobiście, jak i za pośrednictwem Internetu – „korzystają z Internetu i tam wchodzi na stronę PUP, wypełniają i przesyłają nam drogą mailową” (FGI)⁸³. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji nagłego, grupowego zapotrzebowania na pracowników – „pojawiają się nagle prace, wygrali jakiś przetarg, nie ma ludzi, wtedy zgłaszają do

⁸³ Przy czym w trakcie rozmów telefonicznych, jeden z czterech grajewskich pracodawców, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy poszukiwali pracowników, nie potwierdził korzystania z pośrednictwa PUP (CATI).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Urzędu” (FGI)⁸⁴, a także ofert dla specjalistów – „oferty trudne, jak automatyk przemysłowy do płyt czy mleczarni” (FGI).

Głównym problemem związanym z polityką kadrową, jaki pojawia się w powiecie, jest istnienie szarej strefy o znaczących rozmiarach – „naszym problemem jest zatrudnianie „na czarno” (FGI). Jak podkreślają eksperci, w związku z podejmowaniem nielegalnego zatrudnienia, lokalnych bezrobotnych często charakteryzuje brak motywacji do poszukiwania pracy.

Pod względem prowadzonej polityki szkoleniowej, w powiecie grajewskim pozytywnie wyróżnia się firma Pfeiderer Grajewo – „ma utworzony fundusz szkoleniowy, gdzie ma zapisane w dokumentach, że ma pieniądze na podnoszenie kwalifikacji” (FGI). Przedstawiciele małych i średnich przedsiębiorstw, z którymi przeprowadzono rozmowy telefoniczne, również dostrzegają potrzebę rozwijania kompetencji swoich pracowników⁸⁵ – najczęściej w dziedzinie relacji międzyludzkich oraz szkoleń specjalistycznych, związanych z profilem działalności przedsiębiorstw (np. dla spawaczy) (CATI).

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu grajewskiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

W powiecie grajewskim zidentyfikowano następujące przypadki krytyczne mogące oddziaływać na lokalny rynek pracy:

Przypadek A. Trudności firmy Pfeiderer Grajewo S.A. związane z rozpoczętą budową tartaku, lakierni i fabryki ultracienkich płyt HDF i mebli firmy Swedspan Polska Sp. z o.o. należącej do Grupy SWEDSPAN (IKEA) w gminie Orla (powiat bielski). Firma Pfeiderer zatrudnia w Grajewie blisko 600 pracowników i jest obok Spółdzielni Mleczarskiej „Mlekpól” w Grajewie największym lokalnym pracodawcą.

Przypadek B. Stworzenie działu konfekcjonowania sera w ramach rozbudowy Spółdzielni Mleczarskiej „Mlekpól” w Grajewie. Firma Mlekpól będąca jednym z największych pracodawców w regionie (łącznie w zakładach w Grajewie, Kolnie, Mrągowie, Sejnach, Zambrowie, Augustowie, Bydgoszczy, Sokółce, Dąbrowie Białostockiej, Radomiu, Zwoleniu i Gorzowie Wielkopolskim zatrudnia ponad 2400 osób) planuje rozbudowę swojego zakładu w Grajewie. Będący w planach dział konfekcjonowania serów zapewni no-

⁸⁴ Ma to miejsce na przykład w przypadku zakładów posadzkarskich (Durobex i Spectrum).

⁸⁵ Tylko jeden z nich nie widział takiej potrzeby.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

we miejsca pracy dla grupy kilkudziesięciu pracowników (szacuje się, że będzie to między 50 a 100 nowych miejsc pracy).

Przypadek C. Nowe inwestycje sieci handlowych na terenie miasta Grajewo. Przypadek dotyczy planów związanych z budową na terenie stolicy powiatu marketów sieci Kaufland, TESCO oraz dyskontu spożywczego Biedronka. Zgodnie z doniesieniami prasowymi planowane jest: zagospodarowanie przez Firmę Budowlano-Handlową Mieczysława Wasilewskiego z Ełku terenu przy ul. Dwornej (po byłym Ekobudzie) na potrzeby budowy supermarketu TESCO; właściciel dyskontów spożywczych Biedronka, które funkcjonują już przy ul. Dwornej oraz ul. 9. Pułku Strzelców Konnych poszukuje lokalizacji pod budowę kolejnego sklepu tej sieci; planowana jest także budowa marketu Kaufland przy ul. Kopernika, która jednak ze względu na zastrzeżenia Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad w Białymstoku może nie zostać ukończona w lutym 2011 r., jak początkowo planowano.

Przypadek D. Rozszerzenie Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (SSSE) Podstrefy Grajewo. Zapis odnoszący się do tego typu działania ujęty został przez władze miasta Grajewo w Strategii Rozwoju Miasta Grajewo na lata 2007-2015, podobnie jak kwestia poprawy dostępności do przemysłowej części miasta Grajewo z sieci dróg krajowych (2007-2013). Z analizy bazy *greenfields*⁸⁶ Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych wynika, iż Grajewo dysponuje wolnym terenem inwestycyjnym o powierzchni ok. 10 ha usytuowanym w tzw. przemysłowej części miasta przy ul. Robotniczej.

Przypadek E. Stworzenie inkubatora przedsiębiorczości na terenie miasta Grajewo. W Strategii Rozwoju Miasta Grajewo na lata 2007-2015 zawarto zapis zakładający stworzenie na terenie miasta Grajewo inkubatora przedsiębiorczości, instytucji której zadaniem jest szeroko rozumiana pomoc i wsparcie dla firm rozpoczynających działalność gospodarczą.

Tabela 30. Matryca przypadków krytycznych w powiecie grajewskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Trudności firmy Pfeleiderer Grajewo S.A.		
B	Stworzenie działu konfekcjonowania sera w ramach rozbudowy SM „MlekoPol” w Grajewie		

⁸⁶ Inwestycje typu *greenfield* to inaczej inwestycje od podstaw, lokowane są na terenach jeszcze nieprzygotowanych lub posiadających tylko podstawową infrastrukturę.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
C	Nowe inwestycje sieci handlowych na terenie miasta Grajewo		
D	Rozszerzenie Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej Podstrefy Grajewo		
E	Stworzenie inkubatora przedsiębiorczości		

Legenda: Kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie grajewskim

Istotnym czynnikiem stymulującym rozwój rynku pracy i zatrudnienie w powiecie grajewskim jest stworzenie warunków dla ożywienia lokalnej przedsiębiorczości oraz lokalizacji w powiecie nowych inwestycji zewnętrznych. Jest to niezwykle ważne, biorąc pod uwagę poziom bezrobocia notowany w powiecie grajewskim (18,1%, drugi najwyższy w województwie wskaźnik) oraz najbardziej niekorzystne w regionie saldo migracji (-5,53 na 1000 mieszkańców). Szansy na znaczącą poprawę sytuacji w tym zakresie można upatrywać zarówno w rozwoju istniejących w powiecie firm, planowanych nowych inwestycjach oraz w działaniach wspierających przyciąganie kolejnych, potencjalnych inwestorów. Powstanie kilkudziesięciu nowych miejsc pracy związane będzie z rozwojem jednego z kluczowych pracodawców powiatu – SM „Mlekpól”, który jak wskazują eksperci znajduje się w sytuacji stabilnego wzrostu. Stabilna sytuacja zatrudnieniowa ma szansę utrzymać się w firmie Pfleiderer Grajewo S.A., która w drodze poprzedniej analizy jest w stanie przygotować odpowiednią strategię reakcji na zagrożenie, jakie stanowi dla niej powstająca fabryka płyt HDF i mebli Swedspanu (IKEA) w Orli.

Ponadto, należy przypuszczać, iż widoczny wzrost zainteresowania sieci handlowych (takich jak Kaufland, TESCO, Biedronka) terenem powiatu grajewskiego będzie wiązał się z powstaniem w najbliższej perspektywie kolejnych kilkudziesięciu nowych miejsc pracy. Stopniowy rozwój sektora usług i handlu, który wpisuje się w proces dywersyfikacji i wzmocnienia sektora usług rynkowych jest w przypadku powiatu grajewskiego niezwykle istotny. Ma on szczególny wymiar w kontekście dużego odsetka zatrudnionych w przemyśle połączonym z wysokim poziomem monofunkcyjności (*gros* miejsc pracy gwarantują klu-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

czowe, największe przedsiębiorstwa) oraz trendem zmniejszania się liczby pracujących w rolnictwie.

Rozszerzenie istniejącej na terenie powiatu podstrefy SSSE, stworzenie inkubatora przedsiębiorczości oraz wykorzystanie tego typu wsparcia dla lokalizacji w powiecie kolejnych podmiotów i pobudzenia lokalnej przedsiębiorczości stanowić będzie istotny impuls dla tworzenia dalszych miejsc pracy. Może to warunkować stopniowe zmniejszanie się wysokiego poziomu bezrobocia notowanego w powiecie, szczególnie wskazywanego przez ekspertów bezrobocia fikcyjnego determinowanego zatrudnieniem w tzw. szarej strefie. Niewątpliwym atutem powiatu grajewskiego w tym zakresie jest zlokalizowanie na jego terenie wiodących w regionie firm przemysłowych, co wpływa na wizerunek powiatu jako interesującego miejsca dla inwestorów tego sektora, a także gospodarczych podmiotów około sektorowych. W stworzeniu inkubatora przedsiębiorczości należy dodatkowo upatrywać szansy na wzmocnienie przedsiębiorczości mieszkańców powiatu, która choć w ostatnich latach notowała systematyczny wzrost, w 2009 roku znacząco osłabła i nadal utrzymuje się na poziomie znacznie niższym niż średnio w województwie.

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie grajewskim

W kontekście zidentyfikowanych przypadków mogących w najbliższej perspektywie rzutować na sytuację lokalnego rynku pracy kluczowe znaczenie będzie miała kondycja zatrudniającej ok. 600 pracowników firmy Pfleiderer Grajewo S.A. Jak twierdzą analitycy, plany IKEA związane z produkcją płyt meblowych w pobliskiej Orli (powiat bielski) są niewątpliwie zagrożeniem dla Pfleiderer Grajewo. Wiąże się to z jednej strony z utratą przez Pfleiderera ważnego kontrahenta (szacunki wskazują, że grupa IKEA odpowiada za kilka procent sprzedaży Grajewo, z którym łączy ją długoterminowe kontrakty), z drugiej strony z możliwością, iż Swedspan produkowaną przez siebie płytę nie będzie wykorzystywał jedynie na własne potrzeby, ale także oferował ją odbiorcom zewnętrznym. Pełne możliwości produkcyjne zakład Swedspanu osiągnąć ma w 2015 r. i jak twierdzą specjaliści: „wszystko to może spowodować zaostrenie konkurencji na rynku płyt, a w skrajnym i pesymistycznym scenariuszu – walkę o przetrwanie grupy Krono i Pfleiderer Grajewo”⁸⁷. Dodatkowo, sytuację Pfleiderera utrudniać może rozpoczęta w Rosji inwestycja, na dokończenie której – w obliczu wysokiego zadłużenia (1 mld zł) spółka może być zmuszona poszukiwać alternatywnych sposo-

⁸⁷ Wójcik E. (2010), *Inwestycje Ikea pogrążą geldowego producenta płyt*, www.parkiet.com. (dostęp: 15.07. 2010 r.).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

bów finansowania. Trudności, z jakimi w związku z powyższym borykać będzie się w najbliższych latach firma Pfleiderer Grajewo S.A., mogą skutkować działaniami restrukturyzacyjnymi oraz koniecznością zwolnień części personelu przedsiębiorstwa, niemniej prawdopodobieństwo wystąpienia tego typu sytuacji należy rozpatrywać w dłuższej niż krótkoterminowa perspektywie.

Brak podjęcia widocznych działań związanych z rozszerzeniem SSSE oraz stworzeniem w Grajewie inkubatora przedsiębiorczości pozwala przypuszczać, iż w najbliższych latach inicjatywy te mogą nie zostać sfinalizowane w kształcie pozwalającym na napływ inwestorów i stworzenie przez nich nowych miejsc pracy. Na powiatowym rynku pracy spowoduje to stagnację warunkowaną niedostatkiem przedsiębiorstw oferujących większą (w skali lokalnej) liczbę nowych miejsc pracy. Zatrudnienie może w tej sytuacji dotyczyć wyłącznie sektora usług i handlu, niemniej po nasyceniu się lokalnego rynku inwestycjami sieci handlowych nie będzie to sektor generujący znaczącą liczbę miejsc pracy. Stosunkowo duży odsetek zatrudnionych u największych w powiecie grajewskim pracodawców (w tym w stojącym przez istotnym zagrożeniem Pfleidererem) warunkować będzie natomiast nadal bardzo dużą ekspozycję powiatu na zmiany kondycji tychże przedsiębiorstw, co w sytuacji spiętrzenia się trudności wspomnianego Pfleiderera oraz braku nowych inwestycji i wzrostu lokalnej przedsiębiorczości może spowodować istotne „tąpnięcie” na lokalnym rynku pracy.

3. 5. Analiza rynku pracy powiatu hajnowskiego

Powiat hajnowski położony jest w południowo-wschodniej części województwa podlaskiego. Jego wschodnia granica, przebiegająca na całej długości wzdłuż terytorium Białorusi, jest jednocześnie granicą Unii Europejskiej. W skład powiatu wchodzi 9 gmin – 1 miejska (Hajnówka), 1 miejsko-wiejska (Kleszczele) i 7 wiejskich. Spośród 46 tysięcy mieszkańców powiatu, niemal połowa (21,5 tys.) zamieszkuje jego stolicę. Fakt ten jest kluczowy dla powiatowego wskaźnika urbanizacji, wynoszącego 50% (średnia woj. 60%).

Peryferyjne położenie przekłada się na słabą dostępność komunikacyjną – przez powiat nie biegnie żadna z kluczowych linii kolejowych, a jedyna droga krajowa (DK 66) zlokalizowana na obrzeżach powiatu, kończy się lokalnym przejściem granicznym w Połowcach, nieobsługującym transportu ciężarowego. Hajnówka to jedyna powiatowa stolica w regionie, przez którą nie przebiega droga krajowa. Pochodną lokalizacji jest też niska gęstość zaludnie-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

nia, która w 2009 r. wynosiła 28,6 os/km²ⁱ sytuowała powiat w trójce najsłabiej zaludnionych obszarów administracyjnych regionu, ze współczynnikiem o połowę niższym od średniej woj. (58,8 os/km²). To także konsekwencja pozostawiania ponad połowy (58,5%) obszaru powiatu pod różnego rodzaju ochroną (Białowiecki Park Narodowy, sieć NATURA 2000, rezerваты przyrody, obszary chronionego krajobrazu), która nakłada ograniczenia na wybór miejsca osiedlania się, a także prowadzenia działalności gospodarczej o określonych profilach.

Struktura demograficzna lokalnej populacji nie wróży dobrze miejscowej gospodarce. Wskaźnik obciążenia demograficznego⁸⁸ jest tu najwyższy w regionie i wynosi 207,8 (przy średniej woj. 115,5), co oznacza, że na każdą osobę w wieku przedprodukcyjnym przypadają ponad dwie w wieku emerytalnym. Co więcej, wartość wskaźnika wzrosła w przeciągu ostatnich 5 lat o ponad 34 punkty, co okazało się największą zmianą na niekorzyść w całym regionie. Przy takiej strukturze populacji, nie dziwi fakt, iż stosunek urodzeń do zgonów jest od lat ujemny, a w okresie 2004-2008 powiat hajnowski rokrocznie odnotowywał najniższe wartości przyrostu naturalnego w całym województwie (w 2008 r. wyniósł on -5,75 na 1000 mieszk.). Niekorzystna struktura demograficzna to w dużej mierze konsekwencja migracji, będącej domeną osób młodych. Migracji z powiatu jest zdecydowanie więcej niż do powiatu, co powoduje, że zasoby ludzkie kurczą się o około 250 osób w skali roku (saldo migracji w powiecie hajnowskim wahało się w latach 2004-2008 od -5,68 do -4,02 na 1000 mieszk.). Przy średniej wojewódzkiej wynoszącej w 2008 r. -1,43, powiat hajnowski plasował się z wynikiem -4,38 w grupie czterech – odstających wyraźnie od innych jednostek administracyjnych – powiatów o najbardziej niekorzystnym saldzie migracji w regionie.

Niewykluczone, iż to właśnie rejestrowane wyjazdy zarobkowe z powiatu powodują, że poziom bezrobocia jest w nim od lat relatywnie niski. Według danych za czerwiec 2010 r., stopa bezrobocia kształtuje się na poziomie 8,8%, co jest wynikiem o 3 punkty procentowe lepszym od średniej wojewódzkiej. Prześledzenie struktury bezrobocia (dane za kwiecień 2010 r.) pokazuje, że w powiecie jest zdecydowanie najmniejszy (17,3% przy 22,8% w regionie) udział młodzieży oraz jeden z najniższych (42,1% przy 45,1% w regionie) udział kobiet w ogóle bezrobotnych.

Powiat hajnowski to obszar o charakterze turystyczno-przemysłowym, przy czym turystyka, skupiona wokół sektora usług, charakteryzuje się dużym rozdrobnieniem podmiotów gospodarczych. Przemysł opiera się natomiast przede wszystkim na branży drzewnej oraz

⁸⁸ Obciążenie demograficzne mierzone liczbą osób w wieku poprodukcyjnym przypadającą na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

maszynowej i spożywczej, i to właśnie reprezentanci tych gałęzi generują największe zatrudnienie w skali lokalnej.

Zdecydowanie największym pracodawcą jest zlokalizowany w Narwi (posiadający także fabrykę w Narewce) Pronar, który produkując traktory i sprzęt rolniczy, zapewnia pracę ponad 1500 osobom. Także w branży maszynowej (głównie urządzenia do przemysłu drzewnego i leśnictwa) specjalizują się Zakłady Maszynowe Hamech z Hajnówki utrzymujące zatrudnienie na poziomie około 150 os. Nie licząc SPZOZ (zatrudnienie na poziomie ok. 600 os.), do grona kluczowych pracodawców należy zaliczyć także m.in.:

- Fabrykę Mebli Forte S.A. Oddział w Hajnówce, zatrudniającą około 330 pracowników;
- OSM w Hajnówce wytwarzającą produkty mleczarskie, dającą zatrudnienie ponad 200 osobom;
- Powszechną Spółdzielnię Spożywców w Hajnówce, wytwarzającą produkty ciastkarskie i piekarskie oraz specjalizującą się w handlu produktami spożywczymi, zatrudniającą 130 osób;
- Euro Postęp Sp. z o.o. Zakład Pracy Chronionej, zajmujący się przeszywaniem odzieży ochronnej i roboczej, dający pracę ok. 130 osobom.

Inni, specjalizujący się w kluczowych dla powiatu branżach pracodawcy zatrudniający w granicach 100 osób to m.in.: Drewexpol z Kleszczeli, Moderator z Hajnówki, Nasycalnia Podkładów CZEREMCHA oraz Ceramika Budowlana LEWKOWO Sp. z o.o.

Warto przy tym odnotować dużą aktywność podmiotów zagranicznych w inwestowaniu na terenie powiatu. Zgłoszonych dotychczas 6 inwestycji typu *greenfield*⁸⁹ objęło obszar ponad 52 ha. Większą powierzchnię zagospodarowali od podstaw wyłącznie inwestorzy, którzy wybrali powiaty białostockie (grodzki i ziemski) oraz suwalski.

Wspomniane turystyczne oblicze powiatu, znajdujące odzwierciedlenie między innymi w jednej z najwyższych w województwie (2009 r.) wartości wskaźnika Schneidera⁹⁰ (66 przy średniej regionalnej na poziomie 37), pociąga za sobą wysoki, 25 procentowy udział zatrudnionych w sektorze usług rynkowych (2008 r.), co jest najlepszym wynikiem wśród wszystkich ziemskich powiatów regionu. Co więcej, wskaźnik ten wzrósł na przestrzeni lat 2004-

⁸⁹ Inwestycje typu *greenfield* to inaczej inwestycje od podstaw, lokowane są na terenach jeszcze nieprzygotowanych lub posiadających tylko podstawową infrastrukturę.

⁹⁰ Wskaźnik intensywności ruchu turystycznego, wyrażony liczbą turystów korzystających z noclegów, przypadającą na 1000 mieszkańców stałych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

2008 aż o 4 punkty procentowe (większy wzrost zanotował wyłącznie powiat Miasto Łomża). O korzystnej strukturze zatrudnienia świadczy też najniższy (42%) w grupie powiatów ziemskich odsetek pracujących w rolnictwie. Inne wskaźniki gospodarcze oraz dotyczące zatrudnienia także pokazują pozytywne trendy na lokalnym rynku, co stanowi dysonans dla sygnalizowanej powyżej, wybitnie niekorzystnej struktury demograficznej:

- współczynnik aktywności zawodowej wynoszący 74% jest najwyższy (2009 r.) w województwie. Dodatkowo, na przestrzeni 2004-2008 wzrósł on o 2%, co było jednym z najlepszych wyników w regionie;
- wskaźnik zatrudnienia, odnotowany w 2009 r. na poziomie 66% daje powiatowi hajnowskiemu pozycję lidera zestawienia w regionie;
- 64% gospodarstw utrzymuje się (2009 r.) z pracy poza rolnictwem (najemnej lub na własny rachunek). Odsetek ten jest najwyższy wśród wszystkich powiatów ziemskich.

Zagrożenie dla korzystnej sytuacji lokalnej gospodarki może stanowić jeden z najwyższych w regionie wskaźnik monofunkcyjności, pokazujący, że u trzech największych pracodawców powiatu pracę znajduje niemal 13% zatrudnionych. Prawdopodobieństwo wystąpienia sytuacji kryzysowej jest tu jednak o tyle niskie, że kondycja przedsiębiorstw, których wielkość zatrudnienia stała się podstawą wyliczenia współczynnika, jest zgodnie określana przez ekspertów jak dobra lub bardzo dobra. O pozytywnej kondycji ekonomicznej hajnowskich przedsiębiorstw świadczy przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie. Co prawda, przy jego kwocie równej w 2008 r. 2696 zł dawało to średnią pozycję na tle innych powiatów regionu, ale dynamika wzrostu – zarówno w ujęciu dwu-, jak i czteroletnim – była tu zdecydowanie największa (odpowiednio 678 oraz 885 zł przy średnich województwa na poziomie 474 i 674 zł).

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie hajnowskim⁹¹

W okresie od lipca 2009 do czerwca 2010 r. w powiecie hajnowskim zgłoszono 642 oferty pracy, co stanowi jedynie 2% wszystkich ofert z terenu województwa podlaskiego. Tym samym, powiat hajnowski plasuje się na ostatnim miejscu w województwie pod względem liczby ofert pracy.

⁹¹ Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 31. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie hajnowskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródło ofert pracy						Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Agencje zatrudnienia	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	11	0	2	6	0	0	19
% w wierszu	57,9%	0%	10,5%	31,6%	0%	0%	100%
% w kolumnie	2,1%	0%	11,1%	6,9%	0%	0%	3%
Specjaliści	35	0	7	21	2	0	65
% w wierszu	53,8%	0%	10,8%	32,3%	3,1%	0%	100%
% w kolumnie	6,8%	0%	38,9%	24,1%	15,4%	0%	10,1%
Technicy i inny średni personel	82	3	5	22	2	0	114
% w wierszu	71,9%	2,6%	4,4%	19,3%	1,80%	0%	100%
% w kolumnie	15,9%	50%	27,8%	25,3%	15,4%	0%	17,8%
Pracownicy Biurowi	106	0	3	2	1	0	112
% w wierszu	94,6%	0%	2,7%	1,8%	0,9%	0%	100%
% w kolumnie	20,5%	0%	16,7%	2,3%	7,7%	0%	17,4%
Pracownicy usług i sprzedawcy	138	0	1	22	4	2	167
% w wierszu	82,6%	0%	0,6%	13,2%	2,4%	1,2%	100%
% w kolumnie	26,7%	0%	5,6%	25,3%	30,8%	100%	26%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3	0	0	0	1	0	4
% w wierszu	75%	0%	0%	0%	25%	0%	100%
% w kolumnie	0,6%	0%	0%	0%	7,7%	0%	0,6%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	66	0	0	10	2	0	78
% w wierszu	84,6%	0%	0%	12,8%	2,6%	0%	100%
% w kolumnie	12,8%	0%	0%	11,5%	15,4%	0%	12,1%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	23	0	0	1	0	0	24
% w wierszu	95,8%	0%	0%	4,2%	0%	0%	100%
% w kolumnie	4,5%	0%	0%	1,1%	0%	0%	3,7%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Pracownicy przy pracach prostych	52	3	0	3	1	0	59
% w wierszu	88,1%	5,1%	0%	5,1%	1,7%	0%	100%
% w kolumnie	10,1%	50%	0%	3,4%	7,7%	0%	9,2%
Ogółem	516	6	18	87	13	2	642
% w wierszu	80,4%	0,9%	2,8%	13,6%	2%	0,3%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

W powiecie hajnowskim zdecydowana większość, bo aż 80,4% ofert pracy pochodzi z PUP, a jedynie 13,6% ofert ogłoszona została w ogólnokrajowych serwisach pośrednictwa pracy. Pozostałe niepubliczne źródła opublikowały łącznie jedynie 6% ogłoszeń, z czego najwięcej pojawiło się w prasie regionalnej i lokalnej. Niekwestionowana dominacja urzędu pracy jako miejsca zgłaszania ofert pracy przejawia się również podczas analizy ofert dla poszczególnych grup wielkich zawodów. Inaczej niż w pozostałych powiatach województwa, w powiecie hajnowskim oferty z urzędu pracy stanowią od 53 do 95% ogłoszeń, które ukazały się dla danego zawodu. Jedynie w przypadku *Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników* oraz *Specjalistów* niespełna 1/3 ofert pracy została opublikowana w ogólnokrajowych serwisach pośrednictwa pracy. Pozostałe źródła wydają się mieć marginalne znaczenie na hajnowskim rynku pracy.

Zdecydowana większość ogłoszeń ofert pracy (łącznie niemal 2/3 wszystkich zgłoszonych ofert w powiecie hajnowskim) skierowana była do przedstawicieli trzech grup wielkich zawodów: *Pracowników usług i sprzedawców* (26% wszystkich ofert), *Techników i innego średniego personelu* (17,8%) oraz do *Pracowników biurowych* (17,4%). Przedstawiciele tych trzech grup zawodów byli również najczęściej poszukiwanymi pracownikami, gdy analizujemy grupy duże zawodów, co obrazuje poniższa tabela.

Tabela 32. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie hajnowskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Pracownicy usług osobistych	87	23%	32%	45%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	85	59%	27%	14%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Średni personel do spraw biznesu i administracji	79	39%	17%	44%
Sprzedawcy i pokrewni	72	57%	11%	32%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	31	0%	77%	23%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	26	15%	19%	65%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	26	4%	50%	46%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	23	39%	57%	4%
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	18	11%	33%	56%
Średni personel do spraw zdrowia	18	17%	22%	61%
Pomoce domowe i sprzątaczk	15	67%	20%	13%
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	13	8%	77%	15%
Specjaliści nauczania i wychowania	12	17%	17%	67%
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	12	50%	17%	33%
Pracownicy obsługi klienta	11	64%	9%	27%
Pozostali	112	19%	46%	36%
Ogółem	642	32%	32%	35%

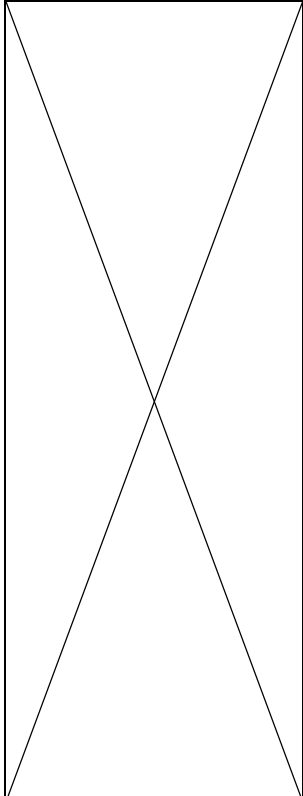
Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Pracownikami najchętniej poszukiwanymi na terenie powiatu hajnowskiego byli *pracownicy usług osobistych*, do których skierowano 87 ofert, czyli 13,6% wszystkich ogłoszeń. W tej grupie najchętniej poszukiwano gospodarzy budynków, do których skierowanych było aż 67 ogłoszeń o pracę. Kolejną najchętniej poszukiwaną grupą zawodów byli *Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni*, do których skierowano 85 ofert pracy, a wszystkie oferty dotyczyły *Pracowników obsługi biurowej*. Z kolei do *Średniego personelu ds. biznesu i administracji* skierowano 79 ofert pracy, a w tej grupie najchętniej poszukiwano pracowników administracyjnych (31 ofert pracy) oraz przedstawicieli handlowych (20 ofert).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie hajnowskim elementarnych grup zawodów przedstawia kolejna tabela.

Tabela 33. Najczęściej poszukiwane w powiecie hajnowskim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Pracownicy obsługi biurowej	85	13,2	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle
Gospodarze budynków	65	10,1	Specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych)
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	55	8,6	Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni
Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	31	4,8	
Przedstawiciele handlowi	20	3,1	
Ślusarze i pokrewni	16	2,5	
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	15	2,3	
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	13	2	
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	12	1,9	
Kucharze	10	1,6	
Stolarze meblowi i pokrewni	10	1,6	
Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	10	1,6	
Zamiatacze i pokrewni	9	1,4	
Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	8	1,2	
Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	8	1,2	
Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	7	1,1	
Doradcy finansowi i inwestycyjni	7	1,1	
Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	7	1,1	
Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	7	1,1	
Elektromechanicy i elektromonterzy	7	1,1	

Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: Konieczna-Sałamatin J. i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W ofertach pracy zgłaszanych w powiecie hajnowskim, pracodawcy stosunkowo często określali płeć przyszłego pracownika. Co ciekawe, liczba ofert pracy skierowanych do kobiet i do mężczyzn była niemal jednakowa – o 1 ofertę pracy więcej zgłoszono dla kobiet. Kobiety chętniej poszukiwano w zawodach: *Pomoce domowe i sprzątaczk* (67% ogłoszeń skierowano do kobiet), *Pracownicy obsługi klienta* (64% ofert pracy dla kobiet przy 9% dla mężczyzn), *Sekretarki, operatorzy urzędów biurowych i pokrewni* (59%) oraz *Sprzedawcy* (57%). Z kolei mężczyzn najchętniej widziano w zawodzie *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* oraz *Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych* (w obydwu przypadkach 77% ofert pracy skierowanych było do mężczyzn, a w pierwszej grupie nie przewidziano żadnej oferty pracy dla kobiet). Były też zawody, w których równie chętnie widziano kobiety, jak i mężczyzn – *Specjaliści nauczania i wychowania* (po 17% ogłoszeń) oraz *Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania* (tu jednak widzi- my niewielką przewagę ofert pracy skierowanych do mężczyzn).

Tabela 34. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie hajnowskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym⁹²

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja A	0	0	2	1	3	1	1	2
% w wierszu	0%	0%	67%	33%	100%	25%	25%	50%
Sekcja C	35	20	24	32	111	26	61	29
% w wierszu	32%	18%	22%	29%	100%	22%	53%	25%
Sekcja D	1	0	0	0	1	0	0	1
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Sekcja E	1	2	4	7	14	2	9	3
% w wierszu	7%	14%	29%	50%	100%	14%	64%	21%
Sekcja F	3	6	5	6	20	2	17	2
% w wierszu	15%	30%	25%	30%	100%	9,5%	81,0%	9,5%
Sekcja G	29	27	16	18	90	36	20	34
% w wierszu	32%	30%	18%	20%	100%	40%	22%	38%
Sekcja H	1	0	1	3	4	0	5	0
% w wierszu	20%	0%	20%	60%	100%	0%	100%	0%
Sekcja I	8	1	11	7	27	9	4	18
% w wierszu	30%	4%	41%	26%	101%	29%	13%	58%
Sekcja J	1	1	0	0	2	0	2	4
% w wierszu	50%	50%	0%	0%	100%	0%	33%	67%
Sekcja K	10	10	6	10	36	13	4	19
% w wierszu	28%	28%	17%	28%	100%	36%	11%	53%

⁹² Ze względu na braki danych liczba ofert prezentowana w kwartałach różni się od tej przedstawionej w podziale na płeć, gdzie uwzględnione zostały wszystkie zebrane oferty pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Sekcja L	2	0	3	2	7	1	2	4
% w wierszu	29%	0%	43%	29%	100%	14%	29%	57%
Sekcja M	9	10	11	2	32	5	7	21
% w wierszu	28%	32%	34%	6%	100%	15%	21%	64%
Sekcja N	4	6	2	3	15	8	3	4
% w wierszu	27%	40%	13%	20%	100%	53%	20%	27%
Sekcja O	45	40	57	19	161	54	46	61
% w wierszu	28%	25%	35%	12%	100%	33%	29%	38%
Sekcja P	12	8	4	2	26	9	7	10
% w wierszu	46%	31%	15%	8%	100%	35%	27%	38%
Sekcja Q	14	10	10	3	37	20	11	6
% w wierszu	38%	27%	27%	8%	100%	54%	30%	16%
Sekcja R	7	6	11	3	27	16	8	3
% w wierszu	26%	22%	41%	11%	100%	59%	30%	11%
Sekcja S	1	2	0	8	11	6	0	6
% w wierszu	9%	18%	0%	73%	100%	50%	0%	50%
Ogółem	183	149	167	126	625	208	207	227
% w wierszu	29%	24%	27%	20%	100%	32,4%	32,2%	35,4%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
W tabeli nie uwzględniono rekordów obciążonych brakami danych.

Podczas analizy ofert pracy w poszczególnych sekcjach PKD można zauważyć trzy sekcje dominujące. Są to: Administracja publiczna i obrona narodowa, Obowiązkowe zabezpieczenie społeczne (sekcja O – 161 ofert pracy), Przetwórstwo przemysłowe (sekcja C – 111 ofert) oraz Handel hurtowy i detaliczny (sekcja G – 90 ofert). Łącznie w tych trzech sekcjach ukazało się prawie 58% wszystkich ofert pracy. Najmniej ofert pracy zgłoszono w sekcjach D, J, A, H (odpowiednio Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; Informacja i komunikacja; Rolnictwo oraz Transport i gospodarka magazynowa). W sekcjach B, T i U nie zgłoszono żadnych ofert pracy.

Rozkład ofert pracy w poszczególnych kwartałach roku jest w miarę równomierny, niemniej jednak stosunkowo więcej ofert pracy pojawiało się w III kwartale 2009 r. (29% wszystkich ofert pracy) oraz w I kwartale 2010 r. (27%). Najsłabiej wypadł natomiast II kwartał 2010 r., kiedy pojawiła się jedynie 1/5 ofert pracy zgłoszonych w powiecie w ciągu roku. W przypadku powiatu hajnowskiego, dynamika zmian liczby ofert pracy w poszczególnych kwartałach (z wyłączeniem sekcji O i R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) różni się dla poszczególnych sekcji. Zaskakująca pod tym względem może być sekcja F – Budownictwo, gdzie najwięcej ofert pracy pojawiło się w miesiącach zimowych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

2009 r. oraz dopiero w II kwartale 2010 r. (po 30%). W sekcji C zwiększony nabór pracowników można zaobserwować w III kwartale 2009 r. i w II kwartale 2010 r., natomiast w handlu ogłoszenia ofert pracy częściej pojawiały się w II połowie 2009 r. (56 ofert) niż na początku 2010 r. (34 oferty).

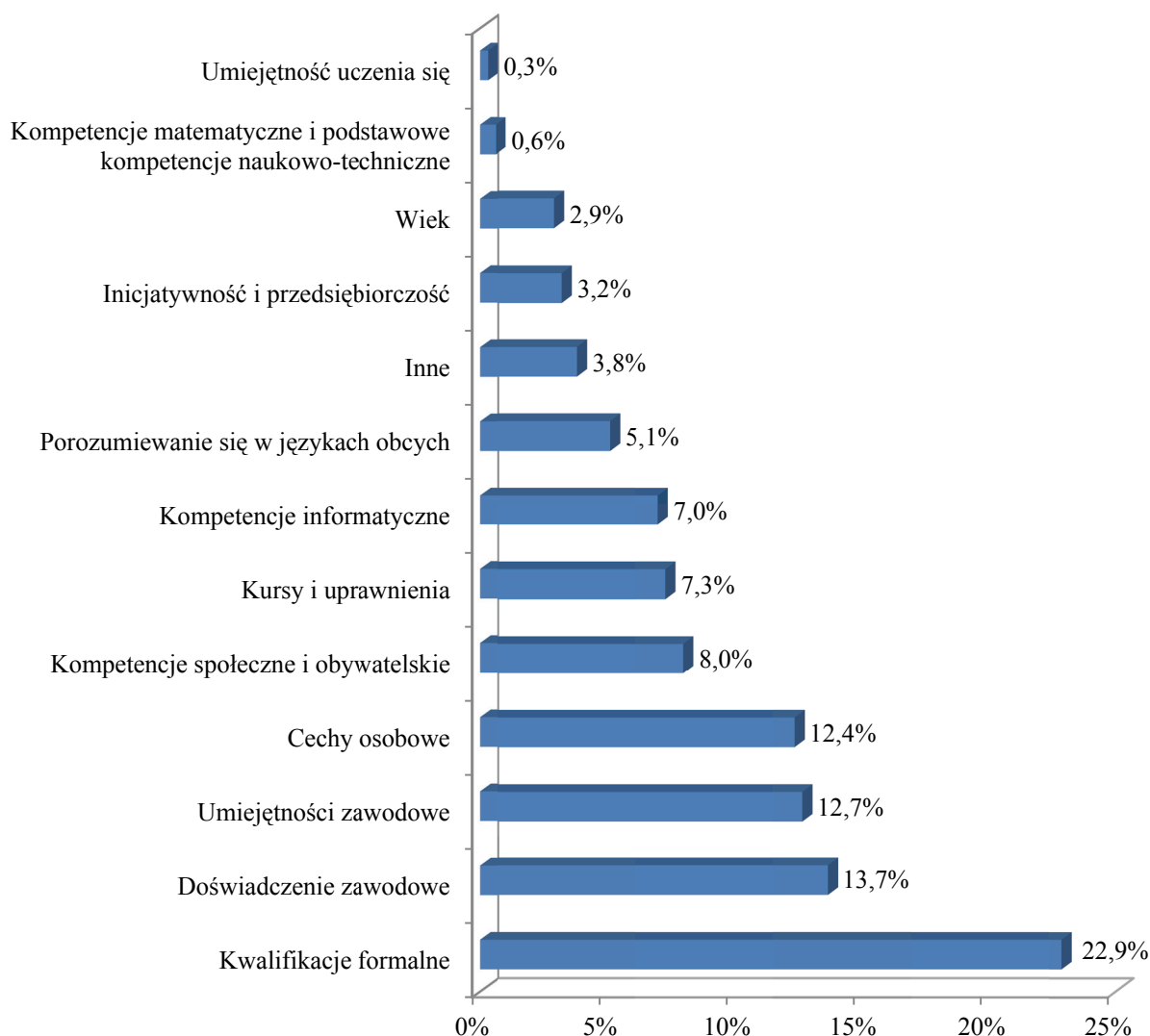
W poszczególnych sekcjach można również zaobserwować zróżnicowanie ofert pracy pod względem płci poszukiwanych pracowników. Sekcjami „męskimi” są Budownictwo i Przetwórstwo przemysłowe, a także w mniejszym stopniu (dominacja ofert pracy dla mężczyzn nie jest tu już tak duża) – Informacja i komunikacja oraz Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (sekcja L). W sekcjach, gdzie przeważają oferty pracy dla kobiet różnice nie są tak duże, ale można zauważyć, że kobiety są częściej poszukiwane w sekcjach R, O, N oraz G (odpowiednio: Działalność związana z kulturą rozrywką i rekreacją, Administracja, Działalność w zakresie usług administrowania oraz Handel). Taki rozkład ofert pracy potwierdza tendencje zaobserwowane podczas analizy ofert pracy dla poszczególnych zawodów.

Poszczególne oferty pracy zawierały również wymagania dotyczące przyszłych pracowników. Poniższy wykres prezentuje rozkład najczęściej zgłaszanych kwalifikacji. Na wykresie nie uwzględniono kwalifikacji dotyczących umiejętności porozumiewania się w języku ojczystym oraz świadomości i ekspresji kulturalnej, ponieważ te wymagania nie pojawiły się w żadnej z ofert pracy.

Najczęściej poszukiwanymi kompetencjami były kwalifikacje formalne, czyli odpowiedni poziom i profil wykształcenia (22,9% ogólnej liczby wskazań). Kolejnymi najchętniej wymaganymi kwalifikacjami były doświadczenie zawodowe (13,7% wskazań) oraz umiejętności zawodowe i odpowiednie cechy zawodowe (odpowiednio 12,7% i 12,4% wskazań). Najrzadziej natomiast pracodawcy wymagali umiejętności uczenia się oraz posiadania kompetencji matematycznych. Wymóg posiadania kwalifikacji formalnych najczęściej pojawiał się w zawodach *Sprzedawcy; Średniego personelu ds. biznesu i administracji* oraz wśród *Specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania*. W najczęściej poszukiwanym w powiecie zawodzie – *Pracownicy usług osobistych* – najczęściej pojawiającym się wymogiem było doświadczenie zawodowe, a także kwalifikacje formalne, wiek, porozumiewanie się w językach obcych oraz cechy osobowe.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 19. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie hajnowskim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=104. Wykres przedstawia odsetek ogólnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

W końcu czerwca 2010 r. w PUP w Hajnówce zarejestrowanych było 1865 osób bezrobotnych, w tym 43,8% kobiet. Największą grupę bezrobotnych (31,1%) stanowiły osoby w wieku 25-34 lata, druga w kolejności była grupa wiekowa 45-54 lat, obejmująca 41,1% ogółu zarejestrowanych. Stosunkowo nieduży był natomiast udział osób w wieku 18-24 lata, którzy w rejestrach PUP stanowili tylko 16,1%. Warto jednak podkreślić, że w tej grupie wiekowej zanotowano największy odsetek zarejestrowanych kobiet, które stanowiły 52% osób do 24. życia. W pozostałych grupach udział kobiet nie przekraczał 50%.

W porównaniu z czerwcem 2009 r. sytuacja na hajnowskim rynku pracy poprawiła się. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w czerwcu br. spadła, a wraz z nią spadła stopa bezro-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

bocia w powiecie (z 9,5% w czerwcu 2009 r. do 8,8% w czerwcu 2010 r.). Nie zmieniła się natomiast znacząco struktura zawodowa zarejestrowanych bezrobotnych.

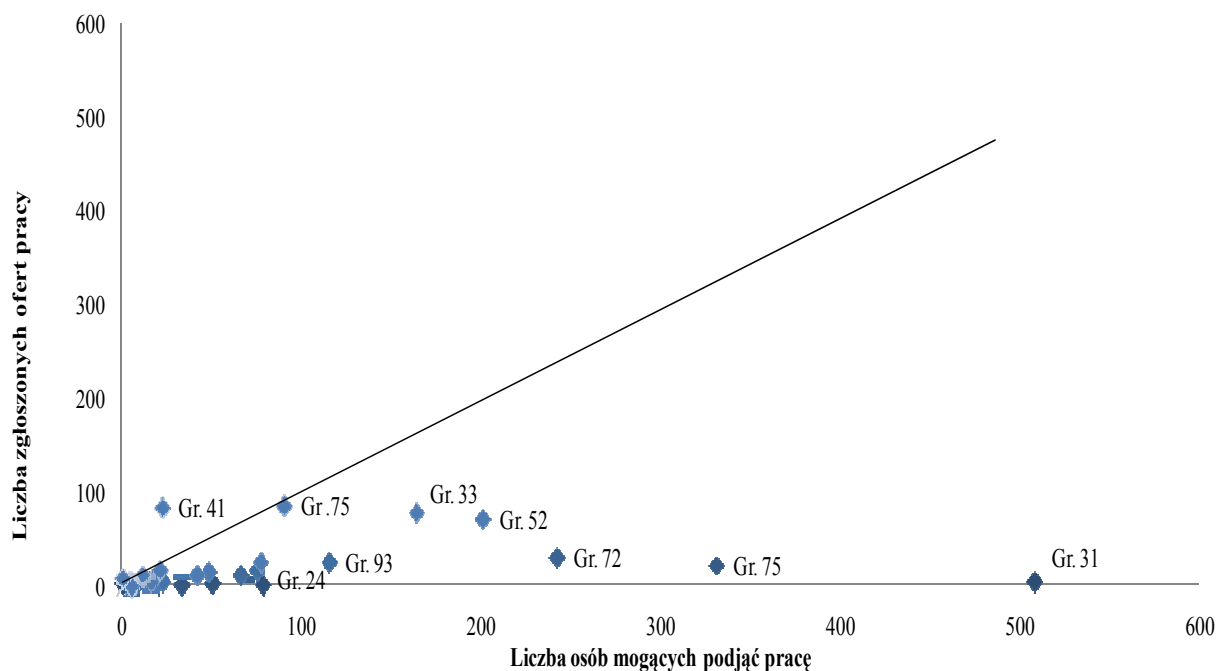
W czerwcu 2010 r. najliczniejszą grupę zawodową wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowiły osoby bez zawodu (19,3%, ponad połowa z nich to kobiety), a następnie osoby w zawodzie *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i pokrewni* (11,7%), *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* (11,5%) oraz *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (11,4%). W żadnej z wymienionych grup zawodów odsetek kobiet nie przekraczał 50%. Niespełna 6% ogółu bezrobotnych stanowiły osoby w zawodzie *Sprzedawcy*, przy czym tutaj odsetek bezrobotnych kobiet wyniósł aż 85%.

Z kolei w drugiej połowie 2009 r. w najgorszej sytuacji na rynku pracy (poza osobami bez wyuczonego zawodu, których w rejestrach urzędu pracy było najwięcej), byli *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń*, którzy w tym okresie najczęściej zgłaszali się do urzędu pracy (204 nowo zarejestrowane osoby w tym zawodzie w porównaniu ze 134 w pierwszej połowie 2010 r.). Należy przy tym pamiętać, że w okresie od lipca do grudnia 2009 r. ogólna liczba nowo zarejestrowanych bezrobotnych w poszczególnych zawodach była wyższa niż w pierwszym półroczu 2010 r. Wyjątkiem jest tu grupa *Sprzedawców*, których więcej zarejestrowało się w okresie od stycznia do czerwca 2010 r. (84 osoby w tym okresie w porównaniu z 67 w poprzednim półroczu).

Zestawienie struktury zawodowej zarejestrowanych bezrobotnych oraz absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych może napawać lekkim niepokojem. W 2010 r. na hajnowski rynek pracy weszło 189 absolwentów tych szkół, z czego prawie 65% stanowiły osoby z zawodem *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i pokrewni*, a 23% *Robotnicy obróbki metali*. Trzecim najliczniej reprezentowanym zawodem wśród absolwentów był *Średni personel ds. biznesu i administracji* – 12,7%. Co gorsze, w kolejnych latach liczba absolwentów tych kierunków będzie się utrzymywała na zbliżonym poziomie, a nic nie wskazuje na to, żeby na rynku pracy pojawiło się dla nich więcej ofert pracy. Niepokoi to zwłaszcza w przypadku osób w zawodzie *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (grupa 31), gdzie mamy do czynienia z bardzo dużym niedopasowaniem popytu i podaży pracy. Na 1 ofertę pracy w tym zawodzie przypada bowiem aż 68 osób mogących podjąć pracę. Obrazuje to poniższy wykres.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 20. Popyt i podaż pracy w powiecie hajnowskim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

Kolejną grupą zawodów charakteryzującą się wysokim niedopasowaniem podaży do popytu są *Robotnicy produkcji towarowej* (grupa 61), gdzie na 1 ofertę pracy przypada 39 osób. Z kolei w zawodzie *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* (grupa 75) stopień niedopasowania podaży do popytu jest nieco niższy i wynosi 14,4. Należy tu również zwrócić uwagę na *Robotników obróbki metali, mechaników maszyn i pokrewnych* (grupa 71), gdzie na 1 ofertę pracy przypada niespełna 8 osób, ale jest to druga pod względem wielkości grupa zarejestrowanych bezrobotnych (242 osoby), do której skierowano zaledwie 31 ofert pracy. Również grupy zawodów 33 i 52 (odpowiednio *Średni personel ds. biznesu i administracji* oraz *Sprzedawcy*) znajdują się w niekorzystnej sytuacji ze względu na wysoką liczbę osób zarejestrowanych w tych zawodach (odpowiednio 164 i 201 osób) i niewielką liczbę ofert pracy (odpowiednio 79 i 72).

Idealne dopasowanie podaży do popytu występuje w zawodzie *Pracownicy usług osobistych* (grupa 51), z kolei w przypadku grupy 41 (*Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych*

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

i pokrewni) mamy do czynienia z nadwyżką popytu nad podażą – na jedną osobę przypada tam średnio 3,8 oferty pracy.

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu hajnowskiego

Kluczowym pracodawcą powiatu hajnowskiego jest firma Pronar, jeden z największych i najważniejszych producentów maszyn rolniczych w Polsce, zatrudniający w zakładach w Narwi, Strabli i Narewce ok. 1500 osób. Ponadto, z dużych przedsiębiorstw wymienić można Okręgową Spółdzielnię Mleczarską w Hajnówce oraz hajnowski oddział Fabryki Mebli Forte S.A., znaczącym pracodawcą jest także SP ZOZ w Hajnówce.

Analizując plany zatrudnieniowe hajnowskich pracodawców, warto skupić się przede wszystkim na sytuacji Pronaru. Firmie udało się wyjść z kryzysu, który dotknął ją w 2009 r. – „sytuacja jest rozwojowa. Był ciężki okres, gdzie zmalało w ubiegłym roku zatrudnienie, a w bieżącym roku już znacznie wzrosło” (IDI). Możliwości zatrudnienia dotyczą głównie uruchomionej w czerwcu br. hali produkcyjnej w Narewce, gdzie oprócz już zatrudnionych 110 osób, firma poszukuje kolejnych 200.

Pomimo iż Pronar jest jednym z niewielu tak dużych zakładów pracy w skali regionu, ma problemy ze znalezieniem pracowników o poszukiwanych specjalnościach. Dotyczy to zwłaszcza specjalistów do spraw handlu krajowego i zagranicznego – „jest to taki rynek bardzo trudny, bardzo trudno jest pozyskać ludzi (...) Niestety na Podlasiu nie ma uczelni, które by przygotowywały młodych ludzi w tym zakresie (...) chcielibyśmy, żeby to byli ludzie przygotowani do handlu na podbudowie szkoły technicznej, po prostu byłoby łatwiej ludziom poznać nasze produkty i je sprzedać”. Firma ma kłopot ze znalezieniem nie tylko osób posiadających określony staż pracy, ale również absolwentów. Problemy pojawiają się także przy próbie pozyskania wykwalifikowanych pracowników produkcji – operatorów maszyn sterowanych numerycznie (tokarze, frezerzy, ślusarze, mechanicy). Kandydaci nie mają zwykle odpowiedniego przygotowania zawodowego – „przychodzą ludzie bez większego przygotowania – my takich nie potrzebujemy” (IDI). Pozostałe specjalności, w których Pronar poszukuje pracowników, to: spawacze, ślusarze, operatorzy CNC, malarze i lakiernicy.

Nowe miejsca pracy powstaną również w wyniku rozbudowy przejścia granicznego w Połowcach – wg danych Urzędu Gminy Czeremcha, planowane jest zatrudnienie od kilkunastu do kilkudziesięciu funkcjonariuszy służb mundurowych. Ponadto, potencjał zatrudnie-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

niowy wiąże się z licznymi inwestycjami w zakresie infrastruktury turystycznej. Należy podkreślić także możliwość zatrudnienia sezonowego w zbieractwie⁹³.

Jeśli chodzi o sposób prowadzenia rekrutacji, znów warto spojrzeć na zagadnienie przez pryzmat kluczowego pracodawcy. Firma rekrutuje pracowników samodzielnie – „mamy swoje zdanie na temat możliwości i chęci rzetelnego wykonania zlecenia przez firmy świadczące usługi w zakresie rekrutacji” (IDI). Wykorzystuje w tym celu własną stronę internetową, na której zamieszczane są oferty pracy. Te same oferty trafiają do prasy lokalnej, urzędów pracy oraz telewizji kablowej, są również rozwieszane w formie plakatów oraz przekazywane do urzędów miast i gmin, z którymi Pronar współpracuje. Firma poszukuje pracowników również poza terenem powiatu – „u nas pracują ludzie z różnych stron naszego województwa” (IDI). Podczas rekrutacji, największą uwagę zwraca się na motywację i cechy osobowe potencjalnego pracownika, szczególnie w przypadku osób młodych – „chęć do pracy i cechy osobowościowe są tutaj najważniejsze” (IDI). Warto w tym miejscu zaznaczyć, że nieco inny punkt widzenia prezentują w tej kwestii małe i średnie przedsiębiorstwa z powiatu hajnowskiego – dla przedstawicieli takich firm, z którymi przeprowadzono rozmowy telefoniczne, większe znaczenie ma doświadczenie zawodowe potencjalnego pracownika (badanie CATI).

Strategia przyjmowania pracowników zmotywowanych, a niekoniecznie doświadczonych i w pełni wykwalifikowanych, ma w przypadku Pronaru związek z prowadzoną przez przedsiębiorstwo rozbudowaną polityką szkoleniową. Pracownikom oferuje się możliwości rozwoju wewnątrz firmy, a budowa rocznego planu szkoleń wspomagana jest badaniem potrzeb pracowników, realizowanym przez firmę zewnętrzną. Plan taki obejmuje specjalistyczne kursy dla pracowników produkcji⁹⁴, jak również szkolenia menedżerskie (np. z zarządzania projektami) dla działów: handlowego, wdrożeniowego, kontroli, księgowości⁹⁵.

Podobna dbałość o rozwój pracowników nie jest powszechna wśród mniejszych firm z terenu powiatu. Często oferują one swoim pracownikom wynagrodzenie równe najniższej krajowej pensji, ponadto nie zawsze jest ono wypłacane terminowo, o czym świadczy odpowiedź przedstawicielki PUP Hajnówka na pytanie, gdzie mieszkańcy powiatu chcą podejmować pracę – „tam, gdzie wynagrodzenie jest otrzymywane, gdzie nie ma zadłużeń, płaci

⁹³ Według danych Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich UMWP, dwie największe podlaskie firmy działające w tej branży (z czego jedna – Runo – ma swoją siedzibę w Hajnówce) zatrudniają w ten sposób corocznie ok. 2000 osób.

⁹⁴ Przykładowo, Pronar współpracuje obecnie z PUP w Hajnówce w zakresie szkoleń dla spawaczy.

⁹⁵ Warto w tym miejscu dodać, że wśród małych i średnich przedsiębiorstw, z którymi przeprowadzono wywiady telefoniczne, najpopularniejszym tematem szkoleń była księgowość i finanse (badanie CATI).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

w terminie. Nawet tam, gdzie minimalne wynagrodzenie jest otrzymywane, byle by było wypłacane w terminie” (FGI).

Jeśli chodzi o znaczące redukcje zatrudnienia, do których w ostatnim czasie doszło w powiecie hajnowskim, wskazać należy zwolnienie 184 pracowników przez Fabrykę Mebli Forte S.A. w 2009 r. Firma zmuszona była zamknąć tapicernię – przyczyną była zła kondycja zakładu, wynikająca z zakończenia współpracy handlowej z Niemcami. W najbliższej przyszłości, w związku z potencjalnym poszerzeniem granic Białowieskiego Parku Narodowego, zwolnienia mogą dotknąć także administrację leśną.

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu hajnowskiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

W powiecie hajnowskim zidentyfikowano następujące przypadki krytyczne mogące oddziaływać na lokalny rynek pracy:

Przypadek A. Rozbudowa przejścia granicznego w Połowcach, zmiana statusu przejścia. Inwestycja, dla której prace przygotowawcze i realizacje etapów wstępnych trwają od 2005 r., ma szansę doczekać się finalizacji za sprawą zgłoszenia pod koniec 2009 r. do Programu Współpracy Transgranicznej „Polska–Białoruś–Ukraina 2007-2013”. W ramach przejścia granicznego zlokalizowanego na powierzchni 18 ha, przewidziana jest budowa pełnej infrastruktury odpraw ruchu osobowego, towarowego i pieszego, ze zwiększoną przepustowością w obydwu kierunkach. Nowe przejście zyska status międzynarodowego (dotychczas bilateralny PL–BY). Inwestycja wyceniana jest na około 9 mln euro, a jej zakończenie planowane na 2012 r. Gmina Czeremcha, na obszarze której realizowane jest przedsięwzięcie, planuje, iż przyniesie ono docelowo do kilkudziesięciu miejsc pracy.

Przypadek B. Umowa o małym ruchu granicznym. W czerwcu br. strona polska dopełniła ostatnich formalności dotyczących wprowadzenia ruchu bezwizowego dla mieszkańców Polski i Białorusi, mieszkających od co najmniej 3 lat w pasie przygranicznym o szerokości 30 km. Ustawa o małym ruchu granicznym czeka na ratyfikację strony białoruskiej. Pozwoli ona wszystkim długoletnim mieszkańcom powiatu hajnowskiego bezwizowo przekraczać granicę, ale także umożliwi przyjazd gościom z Białorusi (do wizyt będzie uprawnionych ponad milion tamtejszych mieszkańców, m.in. z Grodna i Brześcia). Swoboda przemieszczania jest postrzegana jako nadzieja na rozwój przygranicznego handlu, a także większe wpływy z turystyki.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Przypadek C. Otwarcie zakładu Pronaru w Narewce. Zakład został otwarty pod koniec czerwca br. Jego działalność ukierunkowana jest na produkcję komponentów do przyczep oraz kół tarczowych do maszyn rolniczych. Wartość inwestycji to 50 mln zł, a deklarowana przez firmę docelowa wysokość zatrudnienia wynosi 300 miejsc pracy, przy czym bezpośrednio po otwarciu zakładu znalazło w nim zatrudnienie około 100 pracowników. Przedsiębiorstwo przyznaje, że ma problemy z zaspokojeniem popytu na pracę w nowym zakładzie.

Przypadek D. Prywatyzacja Zakładu Maszynowego Hamech. Podczas prowadzonej w II kwartale br. prywatyzacji, na udziały w Hamechu (85% akcji) nie znalazł się chętny – aukcja została odwołana. Hamech jest w słabej kondycji finansowej, w ostatnich trzech latach zwolnił 1/4 pracowników, istnieją obawy o urzeczywistnienie się scenariusza wykupienia zakładu w celu przejęcia dokumentacji, jego likwidacji i sprzedaży terenów.

Przypadek E. Rozszerzenie obszaru Białowieskiego Parku Narodowego (BPN). Zgodnie z rozporządzeniem MŚ (3 sierpnia br.) dotyczącym poszerzenia BPN, jego powierzchnia wzrośnie z 10,5 do 22,5 tys. ha. Docelowo obejmować ma 30 tys. ha. Rozporządzenie kończy wielomiesięczne negocjacje z trzema JST – gminą Białowieża, Hajnówka i Narewka, o tereny których poszerzy się BPN. Rozporządzenie musi jeszcze zostać przegłosowane przez rady gmin. W zamian gminy otrzymają m.in. 75 mln zł na program dotacji i pożyczek dla projektów prorozwojowych w ramach tzw. Białowieskiego Programu Rozwoju. Główne obawy samorządów i mieszkańców związane z planowanym rozszerzeniem dotyczą zmniejszenia liczby miejsc pracy w związku z ograniczeniem administracji leśnictwa (Browsk, Białowieża) oraz związanych z tym problemów z zaspokojeniem zapotrzebowania na surowiec dla branży drzewnej i ograniczeń w rozwoju inwestycji turystycznych.

Przypadek F. Wstrzymanie odbioru drewna z lokalnych nadleśnictw. W odpowiedzi na apel Greenpeace i odebranie RDLP w Białymstoku certyfikatu poświadczającego zrównoważone korzystanie z zasobów leśnych, odbiorcy drewna wstrzymali lub zawiesili (czerwiec br.) zakup surowca od nadleśnictw Browsk, Hajnówka i Białowieża. Wśród firm, które podjęły taką decyzję, są tak potężni odbiorcy, jak IKEA oraz Pfleiderer Grajewo S.A. Część odbiorców zapowiada podjęcie ostatecznej decyzji po konsultacji z ekologami. Dla lokalnego rynku pracy utrata zamówień może oznaczać redukcję zatrudnienia zarówno w nadleśnictwach, jak i Zakładach Usług Leśnych, którym zlecają wycinkę.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 35. Matryca przypadków krytycznych w powiecie hajnowskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Rozbudowa przejścia granicznego w Połowcach, zmiana statusu przejścia		
B	Umowa o małym ruchu granicznym		
C	Otwarcie zakładu Pronaru w Narewce		
D	Prywatyzacja Zakładu Maszynowego Hamech		
E	Rozszerzenie obszaru Białowieskiego Parku Narodowego		
F	Wstrzymanie odbioru drewna z lokalnych nadleśnictw		

Legenda: kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie hajnowskim

Wobec dopełnienia przez stronę polską obowiązków formalnych w sprawie umowy o małym ruchu granicznym i zapewnienia finansowania dla rozbudowy przejścia w Połowcach, powodzenie obu przedsięwzięć zależy wyłącznie od strony białoruskiej, która deklaruje współpracę. Otwarcie granic jeszcze w tym roku i zmiana statusu oraz przepustowości przejścia w Połowcach w perspektywie 2 lat stanowić będą silny impuls dla powiatowej gospodarki, która swoją izolację spowodowaną peryferyjnym położeniem przekuje w atut, stając się z jednej strony obszarem tranzytowym (gmina Czeremcha), a z drugiej jednym z uprzywilejowanych terytoriów prowadzenia załączkowego handlu z partnerami zza wschodniej granicy. Przejście graniczne, poza miejscami pracy, które zostaną zapewnione przy jego obsłudze, spowoduje powstanie prywatnych inicjatyw ukierunkowanych na zaspokajanie potrzeb podróżnych (gastronomia, miejsca noclegowe, wymiana walut, stacje paliw, usługi, handel). Skala wymiany handlowej w ramach regulacji o małym ruchu granicznym będzie ostatecznie determinowana pozwoleniem na wwóz na terytorium Białorusi określonych towarów, ale nawet przy restrykcyjnej polityce w tym obszarze nasili się indywidualna konsumpcja obywateli zza wschodniej granicy w przygranicznych gminach, której zaspokojenie będzie wymagało stworzenia nowych miejsc pracy. Wymierne korzyści może odnotować w tym

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

przypadku branży turystyczna, której produkty to najczęściej niepodlegające transferowi granicznemu usługi.

Inwestycja Pronaru w Narewce stanowi duży impuls dla lokalnego rynku pracy i świadczy o dobrej kondycji najsilniejszego lokalnego przedsiębiorcy. Perspektywa zatrudnienia dla 200 kolejnych osób w powiecie, w którym liczba bezrobotnych wynosi niespełna 2000 a przez ostatnie 12 miesięcy (lipiec 2009 – czerwiec 2010 r.) zgłoszono najmniej (642) ofert pracy w całym województwie, znacznie przyczyni się do polepszenia sytuacji na powiatowym rynku. Jest także szansa na podniesienie kwalifikacji dotychczasowych bezrobotnych, których PUP będzie przekwalifikowywał pod kątem potrzeb przedsiębiorstwa – zgłaszane zapotrzebowanie na stanowiskach produkcyjnych dotyczy przede wszystkim operatorów maszyn sterowanych numerycznie i spawaczy. Przygotowaniem do zawodu zajmuje się także sam przedsiębiorca, co stanowi niespotykaną powszechnie wartość dodaną do oferowanego przezeń zatrudnienia.

Zakończone powodzeniem kolejne podejście do prywatyzacji Hamechu, będącego na rządowej liście 54 kluczowych spółek do sprzedaży do końca 2010 r., doprowadzi do przejęcia przez właściciela zainteresowanego doinwestowaniem zakładu i zwiększenia zatrudnienia. Borykający się z długami, przynoszący straty i niemogący utrzymać miejsc pracy Hamech przejdzie restrukturyzację i zacznie stopniowo zwiększać zatrudnienie, wzorem działającego w pokrewnej branży i sąsiedztwie Pronaru.

Fundusze rekompensacyjne za rozszerzenie obszaru BPN zostaną spożytkowane na rozwój inwestycji w infrastrukturę i rozwój turystyki, co zaowocuje stworzeniem nowych miejsc pracy. Środki z Białowieskiego Programu Rozwoju, zgodnie z obietnicami, posłużą m.in. do instalacji kolektorów słonecznych u indywidualnych mieszkańców, stworzenia przydomowych oczyszczalni ścieków, termomodernizacji budynków użyteczności publicznej oraz wybudowania kanalizacji i ścieżek turystycznych, co wydatnie poprawi jakość usług turystycznych i agroturystycznych, pozwalając zaoferować przyjezdnym produkt wyższej jakości, a społeczności lokalnej nowe miejsca pracy. Część z tych ostatnich zostanie zagospodarowana przez pracowników likwidowanych oddziałów służb leśnych, którzy znajdą także zatrudnienie w innych oddziałach LP. W efekcie cała operacja nie wpłynie na obniżenie zatrudnienia, a przy tym stanie się impulsem do rozwoju usług związanych z obsługą turystów.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie hajnowskim

Nie do końca przewidywalna sytuacja polityczna na Białorusi zaowocuje decyzją o wycofaniu się zarówno z inwestycji w przejście graniczne w Połowcach (lub przynajmniej ze zmiany jego statusu), jak i ratyfikowania ustawy o małym ruchu granicznym (lub przynajmniej umożliwienia ruchu transgranicznego na podstawie jednostronnych rozporządzeń). W efekcie nie nastąpi ożywienie handlowe w przygranicznych miejscowościach, a lokalna branża turystyczna nie zostanie zasilona przez wydatki gości ze wschodu. Nie powstaną też, będące w obecnej sytuacji na wyciągnięcie ręki, nowe miejsca pracy związane z realizacją obu przedsięwzięć.

Pronar, wobec niemożności zaspokojenia potrzeb kadrowych, odwróci się od lokalnych bezrobotnych, jako niechętnych do przekwalifikowania, i zacznie rekrutować pracowników spoza powiatu. Utracona zostanie tym samym szansa na wydane podniesienie poziomu kwalifikacyjnego hajnowskich bezrobotnych, którzy nie otrzymają szybko możliwości zatrudnienia na taką skalę i w tak nowoczesnym zakładzie. Problem niedopasowania kwalifikacji bezrobotnych do wymogów rynku będzie się pogłębiał na skutek sygnalizowanej powyżej podaży absolwentów o specjalnościach, na które już dziś brak jest popytu. Dodatkowo Hamech być może ostatecznie upadnie, bądź też zostanie sprzedany podmiotom, które doprowadzą do likwidacji zakładu i spieniężenia jego majątku, co zaowocuje wypłynięciem na powiatowy rynek ponad 100 bezrobotnych.

Fundusze z Białowieskiego Programu Rozwoju zostaną rozdysponowane nieracjonalnie, nie dając impulsu do rozwoju turystyki, poprawy jakości infrastruktury okołoturystycznej i tworzenia nowych miejsc pracy. W efekcie poszerzenia BPN pracę utraci kilkadziesiąt osób zatrudnionych w likwidowanych nadleśnictwach i zakładach usług leśnych. Dodatkowo, na włączanych do BPN terenach nieobjętych dotychczas ochroną, nie będzie możliwe pozyskiwanie drzewa ani inwestowanie w obiekty turystyczne, co zablokuje potencjalne przychody do budżetów lokalnych JST. Skala gospodarki drzewnej oraz generowane przez nią zatrudnienie zmniejszą się także na skutek długotrwałej utraty certyfikatu FSC, która spowoduje, że ze względów prestiżowych i w myśl zasady społecznej odpowiedzialności biznesu, najwięksi odbiorcy będą się stopniowo wycofywać ze swoich kontraktów z Regionalną Dyрекcją Lasów Państwowych. Scenariusz pesymistyczny uprawomocnia się w tym kontekście, wobec planowanej przez koalicję polskich organizacji ekologicznych (Greenpeace, WWF i Ogólnopolskiego Towarzystwa Ochrony Ptaków) skargi na rząd Polski do Komisji Europejskiej na wyręb drzew w Puszczy Białowieskiej.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

3. 6. Analiza rynku pracy powiatu kolneńskiego

Kolneński rynek pracy jest wypadkową procesów zachodzących w sześciu gminach tworzących powiat. Wpływ na kondycję rynku pracy mają także powiaty ościennie, powiat graniczy z dwoma powiatami województwa podlaskiego (grajewskim i łomżyńskim), a także z powiatem piskim (woj. warmińsko-mazurskie) oraz ostrołęckim (woj. mazowieckie).

Powiat kolneński ma charakter typowo rolniczy, co jest kluczową determinantą lokalnego rynku pracy. Produkcja rolnicza – w tym najwyższej jakości mleka – stanowi podstawę gospodarki powiatu. Dominującym kierunkiem jest produkcja zwierzęca, z przewagą chowu krów mlecznych i tuczu trzody chlewnej. Rolnicza przestrzeń produkcyjna charakteryzuje się przewagą gleb niskiej jakości, dlatego też przeważa uprawa roślin mało pracochłonnych, głównie zbóż i ziemniaków. Warto zaznaczyć, że użytki rolne stanowią aż 73,43%, zaś lasy i tereny leśne 22% powierzchni ogólnej powiatu. Ponad 62% użytków rolnych w powiecie to grunty orne, tereny objęte różnymi formami ochrony prawnej zajmują natomiast ponad 22% całkowitej powierzchni powiatu. Charakterystykę dopełnia niezmienny od pięciu lat wskaźnik urbanizacji, obliczony na podstawie faktycznego zamieszkania, który wynosi 34% i jest jednym z najniższych w województwie (GUS, stan na koniec 2009 r.).

Kolneńskie rolnictwo prawie w całości związane jest z sektorem prywatnym – na terenie powiatu funkcjonuje około 4 400 gospodarstw rolnych. Średnia powierzchnia gospodarstwa przekracza 15 ha i jest jedną z najwyższych w województwie. Z danych zebranych w 2002 r. w ramach Powszechnego Spisu Rolnego wynika, że 45% ogółu gospodarstw rolnych powiatu zajmuje od 10 do 20 ha, 23% – od 20 do 30 ha. Gospodarstwa o powierzchni powyżej 50 ha stanowią 5% kolneńskich gospodarstw.

O wysokim poziomie rozwoju i dobrej kondycji kolneńskiego rolnictwa świadczy także najwyższy w województwie odsetek gospodarstw produkujących głównie na rynek – wynosi on 80%. Analogiczny odsetek charakteryzuje powiat wysokomazowiecki, a różnica pomiędzy nimi a kolejnym powiatem to aż 6 punktów procentowych. Ponadto, 11% ogółu gospodarstw rolnych powiatu kolneńskiego produkuje głównie na potrzeby własne, zaś tylko 2% wyłącznie na własne potrzeby. Praca w rolnictwie stanowi główne źródło dochodu dla 45% gospodarstw powiatu. Analizując źródła utrzymania w rolnictwie powiat kolneński charakteryzuje się najwyższym w skali województwa odsetkiem utrzymujących się z działalności rolniczej – wynosi on 65%. Odsetek utrzymujących z się z rent i emerytur (15%) świadczy o wysokiej średniej wieku wśród rolników (źródła utrzymania PSR 2002).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Dobra koniunktura w rolnictwie wpływa na pozostałe sektory lokalnego rynku, co odzwierciedla się także w strukturze zatrudnienia (GUS, dane za rok 2008). W sektorze rolniczym zatrudnionych jest 74%, sektor przemysłowy dla porównania jest miejscem pracy dla zaledwie 5% ogółu zatrudnionych. Warto też odnotować, że tylko w trzech powiatach województwa odsetek pracujących w przemyśle wynosi mniej niż 10%. Ponadto, porównując dane za rok 2008 z wcześniejszymi latami, powiat kolneński jest jedynym powiatem ziemskim, który odnotował wzrost zatrudnienia w rolnictwie na przestrzeni czterech ostatnich lat. Współczynnik koncentracji w sektorze rolniczym wynosi 1,87, co plasuje powiat kolneński na drugim miejscu w województwie, zaraz za powiatem suwalskim. W sektorze przemysłowym natomiast współczynnik koncentracji wynosi 0,25 i w województwie niższy jest tylko w powiecie sejneńskim. Bardzo wysoki odsetek zatrudnionych w rolnictwie oraz znikoma liczba przedsiębiorstw wiąże się z bardzo niskim poziomem wskaźnika nakładów inwestycyjnych (311 zł na 1 mieszkańca, przy średniej dla woj. wynoszącej 1916 zł) oraz środków trwałych w przedsiębiorstwach – 3941zł, niższe są tylko w powiecie suwalskim. W powiecie odnotowano także bardzo niski poziom wskaźnika monofunkcyjności⁹⁶ gospodarki, wynosi on 2,71% i niższy jest tylko w powiecie suwalskim. Wynika on z wysokiego odsetka pracujących w rolnictwie oraz z braku pracodawców zatrudniających dużą liczbę mieszkańców powiatu.

O rolniczym charakterze powiatu świadczą także główne branże gospodarki – podmioty działające w rolnictwie to 12% ogółu podmiotów w powiecie, jest to odsetek trzy razy większy niż średnia wojewódzka, a jednocześnie najwyższy w województwie. Największy odsetek (30%) w powiecie stanowią przedsiębiorstwa zajmujące się handlem (sekcja G), zaś 14% to firmy z branży budowlanej. Udział przedsiębiorstw zajmujących się przetwórstwem przemysłowym wynosi 7%.

Powiat kolneński należy również do czołówki województwa ze względu na najwyższą stopę bezrobocia, która wynosi 15,5% (według stanu na koniec czerwca 2010 r.). Analizując aktywność zawodową mieszkańców powiatu, warto zaznaczyć, że 66% to osoby w wieku produkcyjnym, 16% – poprodukcyjnym. Odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym jest natomiast jednym z najwyższych w województwie (18%). Wskaźnik aktywności zawodowej w powiecie w 2009 r. był o 4 punkty wyższy od średniej wojewódzkiej (64%); wskaźnik zatrudnienia wynosi 52%.

⁹⁶ Odsetek zatrudnionych w trzech największych firmach w powiecie w stosunku do ogółu zatrudnionych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wysoki odsetek zatrudnionych w rolnictwie wpływa również na poziom siły nabywczej w powiecie, mierzony wysokością wynagrodzenia. Średnie wynagrodzenie brutto w 2008 r. wynosiło 2476,45 zł, co stanowi 78,4% średniej krajowej (tylko w dwóch powiatach odnotowano niższe wartości).

Brak przemysłu zlokalizowanego na terenie powiatu, walory przyrodnicze, a także zapisy w dokumentach strategicznych mogłyby wskazywać na rozwój turystyki w tym agro/ekoturystyki. Na terenie powiatu funkcjonuje jednak zaledwie kilka (około 6) gospodarstw agroturystycznych i w ostatnich latach ich liczba nie zmienia się (FGI). W opinii lokalnych ekspertów powiat nie wyróżnia się pozytywnie na tle województwa ze względu na dostępne atrakcje turystyczne i przyrodnicze. Brak perspektyw rozwoju turystyki potwierdzają także statystyki publiczne (GUS): wskaźnik Barettje’a-Deferta⁹⁷ dla powiatu jest najniższy w województwie (0,15), wskaźnik Schneidera⁹⁸ jest natomiast cztery razy niższy od średniej wojewódzkiej (9).

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie kolneńskim⁹⁹

Tabela 36. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie kolneńskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy				Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1	0	0	0	1
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	100%
% w kolumnie	0,1%	0%	0%	0%	0,1%
Specjaliści	32	2	2	10	46
% w wierszu	69,6%	4,3%	4,3%	21,7%	100%
% w kolumnie	2,9%	28,6%	100%	31,3%	4%
Technicy i inny średni personel	164	2	0	13	179
% w wierszu	92,1%	1,1%	0%	6,7%	100%
% w kolumnie	14,9%	28,6%	0%	37,5%	15,6%

⁹⁷ Liczba miejsc noclegowych przypadająca na 100 mieszkańców.

⁹⁸ Wskaźnik intensywności ruchu turystycznego, wyrażony liczbą turystów korzystających z noclegów, przypadającą na 1000 mieszkańców stałych.

⁹⁹ Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy				Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	
Pracownicy biurowi	342	0	0	1	343
% w wierszu	99,7%	0%	0%	0,3%	100%
% w kolumnie	31,1%	0%	0%	3,1%	30,1%
Pracownicy usług i sprzedawcy	172	2	0	7	181
% w wierszu	95%	1,1%	0%	3,9%	100%
% w kolumnie	15,7%	28,6%	0%	21,9%	15,9%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	5	0	0	0	5
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	100%
% w kolumnie	□,5%	0%	0%	0%	0,4%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	278	0	0	0	278
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	100%
% w kolumnie	25,3%	0%	0%	0%	24,4%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	35	0	0	0	35
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	100%
% w kolumnie	3,2%	0%	0%	0%	3,1%
Pracownicy przy pracach prostych	69	1	0	2	72
% w wierszu	95,8%	1,4%	0%	2,8%	100%
% w kolumnie	6,3%	14,3%	0%	6,3%	6,3%
Ogółem	1098	7	2	33	1140
% w wierszu	96,4%	0,6%	0,2%	2,8%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Spośród ogólnej liczby 1140 ofert pracy w powiecie kolneńskim, zdecydowana większość z nich kierowana jest do 4 wielkich grup zawodów: *Pracowników biurowych* (30%), *robotników przemysłowych i rzemieślników* (24%), *Pracowników usług i Sprzedawców* oraz *Techników i innego średniego personelu* (po 16%). Gros ofert (96%) stanowią oferty pochodzące z Powiatowego Urzędu Pracy. Jeśli chodzi natomiast o oferty zamieszczane w ogólnokrajowych internetowych serwisach pośrednictwa pracy (których jest tutaj niewiele), to większość z nich kierowana jest do specjalistów i osób z wyższym wykształceniem. 38% z tych ofert dotyczy sekcji PKD Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (sekcja K) oraz sekcji M – Działalność profe-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

sjonalna, naukowa i techniczna (25%). Wymagane jest tutaj najczęściej posiadanie wyższych kwalifikacji odnoszących się do różnych obszarów kompetencji kluczowych.

Wyniki te są zbieżne z klasyfikacją uwzględniającą grupy duże zawodów, co prezentuje poniższa tabela:

Tabela 37. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie kolneńskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Pozostali pracownicy obsługi biura	263	0,1%	0,1%	99%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	206	0,5%	89%	10,5%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	147	1%	1%	98%
Sprzedawcy i pokrewni	133	0,5%	1%	98,5%
Pozostałe	391	17%	38%	45%
Ogółem	1140	7%	30%	63%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Jak obrazuje powyższa tabela, 2/3 ofert pracy z powiatu kolneńskiego stanowią oferty pracy w zawodach sklasyfikowanych w czterech dużych grupach zawodów (z ogółu 40 kategorii). Są to: *Pozostali pracownicy obsługi biura* (23% ogółu), *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* (18%), *Średni personel do spraw biznesu i administracji* (13%) oraz *Sprzedawcy i pokrewni* (12%). W odniesieniu do większości zidentyfikowanych w powiecie kolneńskim ofert (63%) nie określono oczekiwanej płci kandydata. Jedynie w grupie *Robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych*, w zdecydowanej większości poszukiwano do pracy tylko mężczyzn.

Grupa elementarna, co do której pracodawcy zgłaszali w powiecie kolneńskim największe zapotrzebowanie, to pracownicy obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowani – oferty dla nich stanowią 22% ogółu ofert pracy w powiecie. Druga w kolejności grupa z 15% ogłoszeń to robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani (stanowiący element grupy dużej *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych*

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

i pokrewni). Trzecie miejsce w rankingu najczęściej poszukiwanych zawodów zajmują pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu (10% ofert), czwarte zaś sprzedawcy sklepowi.

Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie kolneńskim elementarnych grup zawodów przedstawia kolejna tabela.

Tabela 38. Najczęściej poszukiwane w powiecie kolneńskim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Pracownicy obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowani	253	22,2	Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani	172	15,1	Pracownicy usług ochrony
Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	109	9,6	Pracownicy ds. finansowych i handlowych
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	103	9,0	X
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	27	2,4	
Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	23	2,0	
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	20	1,8	
Magazynierzy i pokrewni	20	1,8	
Pracownicy obsługi biurowej	20	1,8	
Pomoce kuchenne	13	1,1	
Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)	13	1,1	
Pracownicy bibliotek, galerii, muzeów i informacji naukowej	12	1,1	
Kierowcy samochodów ciężarowych	11	1	
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	11	1	
Kosmetyczki i pokrewni	11	1	
Fryzjerzy	11	1	
Sekretarki (ogólne)	11	1	

Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) - analiza ofert pracy - badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: Konieczna-Sałamatin J. i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Warto zwrócić uwagę, iż jedynie w przypadku robotników przemysłowych pracodawcy wyraźnie zaznaczyli oczekiwania co do płci kandydata do pracy – spośród 172 ofert pracy w 169 przypadkach oczekiwano, iż pracownikiem będzie mężczyzna. Stanowi to ponad połowę ofert pracy z powiatu, w której w ogóle postawiono taki warunek.

Tabela 39. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie kolneńskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja O	65	90	130	33	318	23	32	90
% w wierszu	20%	28%	41%	11%	100%	16%	22%	62%
Sekcja G	22	51	83	40	196	▪	43	148
% w wierszu	11%	26%	42%	21%	100%	3%	22%	75%
Sekcja P	40	34	58	13	145	10	113	195
% w wierszu	28%	23%	40%	9%	100%	3%	36%	61%
Pozostałe	90	114	190	87	481	38	155	288
% w wierszu	19%	24%	39%	18%	100%	8%	32%	60%
Ogółem	217	289	461	173	1140	76	343	721
% w wierszu	19%	26%	40%	15%	100%	7%	30%	63%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
W tabeli nie uwzględniono rekordów obarczonych brakami danych.

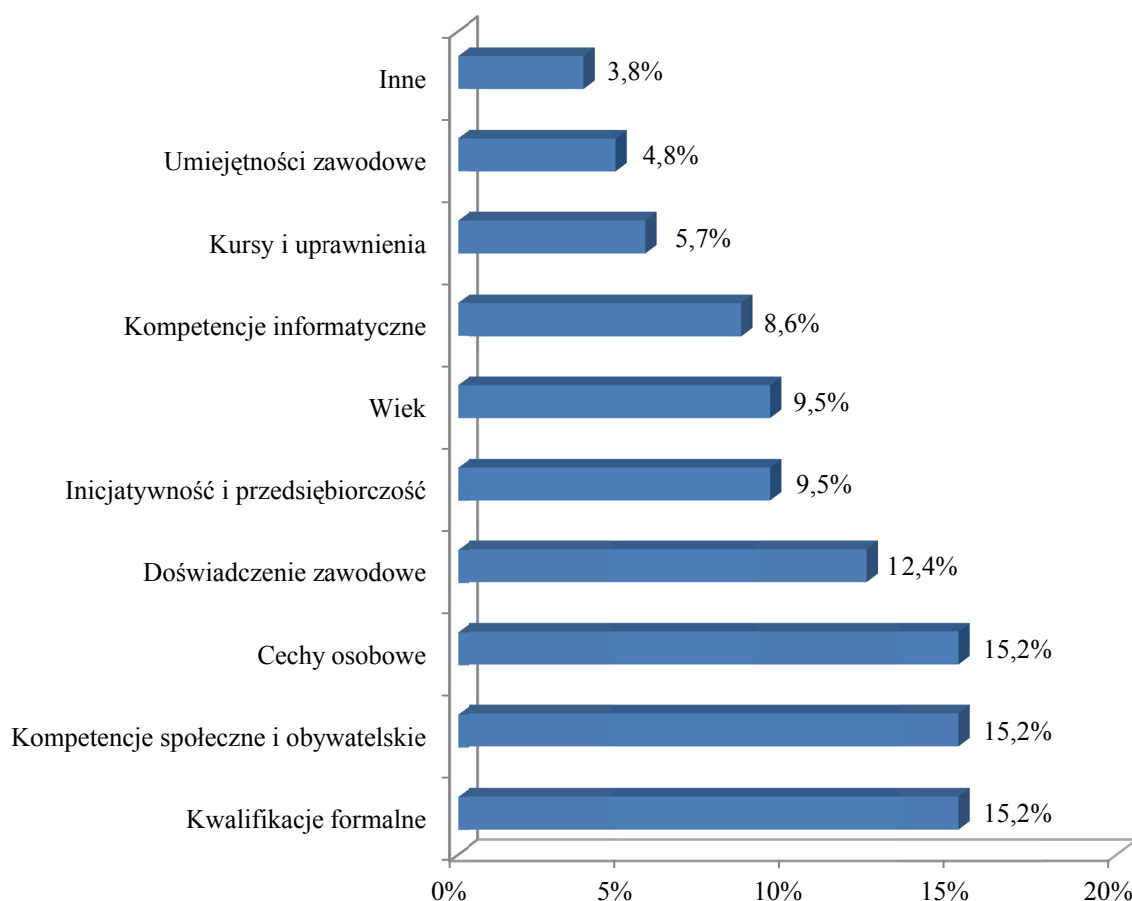
Powyższa tabela prezentuje procentowy rozkład ofert w poszczególnych sekcjach PKD w kolejnych kwartałach. Pokazano jedynie trzy najliczniej reprezentowane sekcje, ze względu na to, iż w pozostałych udział ofert jest zdecydowanie niższy. Największą liczbę ofert pracy, bowiem aż 28%, zgłosili zatem pracodawcy reprezentujący sekcję O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, następnie sekcję G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (17%) oraz sekcję P – Edukacja (13%).

Liczba ofert pracy, jaka pojawia się w poszczególnych kwartałach, jest wyraźnie zróżnicowana. Najwięcej ofert pojawiło się w I kwartale, najmniej zaś w II kwartale 2010 r. Tendencję tą można zaobserwować również w przypadku poszczególnych sekcji PKD, co widać wyraźnie w trzech najliczniej reprezentowanych, pokazanych w powyższej tabeli oraz sekcjach pozostałych. Również i w tym przypadku widać wyraźnie, iż większość pracodawców nie stawia oczekiwań co do płci kandydata. Jeśli takowe się pojawiają, to pracodawcy oczekują

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

zdecydowanie częściej mężczyzn – proporcje te utrzymują się w odniesieniu do wszystkich sekcji PKD.

Wykres 21. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie kolneńskim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=29.
Wykres przedstawia odsetek ogółnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

Wśród oczekiwań pracodawców odnośnie do kompetencji i kwalifikacji przyszłych pracowników najczęściej pojawiającymi się wymogami były: poziom wykształcenia (kwalifikacje formalne), kompetencje społeczne i obywatelskie oraz cechy osobowe, które stanowiły po 15,2% ogółu zidentyfikowanych wskazań. Istotne dla pracodawców okazało się także doświadczenie zawodowe potencjalnych pracowników – 12,4% ogółu wskazań. Do innych istotnych kwalifikacji podnoszonych przez pracodawców zalicza się inicjatywność i przedsiębiorczość, odpowiedni wiek, kompetencje informatyczne oraz posiadanie odpowiednich uprawnień zawodowych (tutaj najczęściej uwzględniane było prawo jazdy na samochody osobowe i ciężarowe).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Poziom bezrobocie w powiecie kolneńskim charakteryzuje się pewną sezonowością – wzrasta jesienią i w miesiącach zimowych, spada wyraźnie na wiosnę. Wahania te można tłumaczyć rolniczym charakterem powiatu. Liczba bezrobotnych w końcu grudnia 2009 r. wyniosła 3044 osoby, podczas gdy w czerwcu 2010 r. spadła do poziomu 2481. Na podobnym poziomie występowała również w czerwcu 2009 r., kiedy to zarejestrowanych było 2457 bezrobotnych. Kobiety stanowią blisko połowę zarejestrowanych (45%) – ich udział spada w miesiącach zimowych, co zapewne wynika z przestoju w branży budowlanej, która zwykle charakteryzuje się wysokim poziomem maskulinizacji. Struktura wiekowa populacji bezrobotnych nie ulega większym zmianom, pomimo faktu, iż globalna liczba bezrobotnych zmienia się w czasie. Największy odsetek bezrobotnych stanowią osoby w wieku od 18 do 34 roku życia. Jest to łącznie 60% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

Na przestrzeni poszczególnych miesięcy zmianom nie ulega również struktura zawodowa bezrobotnych. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych najwięcej jest osób bez wyuczonego zawodu. Stanowią oni ponad 1/3 zarejestrowanych osób. Dużą grupą zawodową, która najczęściej rejestruje się w Urzędzie Pracy są *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym* – w rejestrze widnieją 243 osoby należące do tej grupy, w tym 123 to osoby nowo zarejestrowane (w grudniu 2009 r. ich liczba w rejestrze urzędu pracy wynosiła 326 osób, a 227 stanowiły osoby nowo zarejestrowane). W grupie tej najwięcej jest piekarzy, krawców, szwaczek oraz rzeźników-wędliniarzy. Grupy elementarne krawiec oraz szwaczka w całości reprezentowane były tylko przez kobiety, pozostałe były w wysokim stopniu zmaskulinizowane. Kolejną dużą grupą, która najczęściej rejestruje się w PUP, są *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni*. W badanym okresie było ich 235 (292 w grudniu 2009 r.) i byli to najczęściej ślusarze, tokarze oraz mechanicy samochodów osobowych. Grupa ta praktycznie w całości reprezentowana jest przez mężczyzn. Trzecią dużą grupę bezrobotnych stanowili w powiecie kolneńskim *Sprzedawcy i pokrewni*. W analizowanym okresie było to 166 osób (216 w grudniu 2009 r.), przy czym w ogromnej większości byli to przedstawiciele zawodu sprzedawca (147 kobiet na 166 zarejestrowanych bezrobotnych). Stosunkowo liczną grupą nowo zarejestrowanych bezrobotnych w drugiej połowie 2009 r. stanowiły osoby w zawodzie *Pracownicy usług osobistych* (121 osób), podczas gdy w kolejnym półroczu ich liczba spadła do 73. Wzrósł za to odsetek kobiet zarejestrowanych w tym zawodzie z 55% w 2009 r. do 74% w pierwszym półroczu 2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

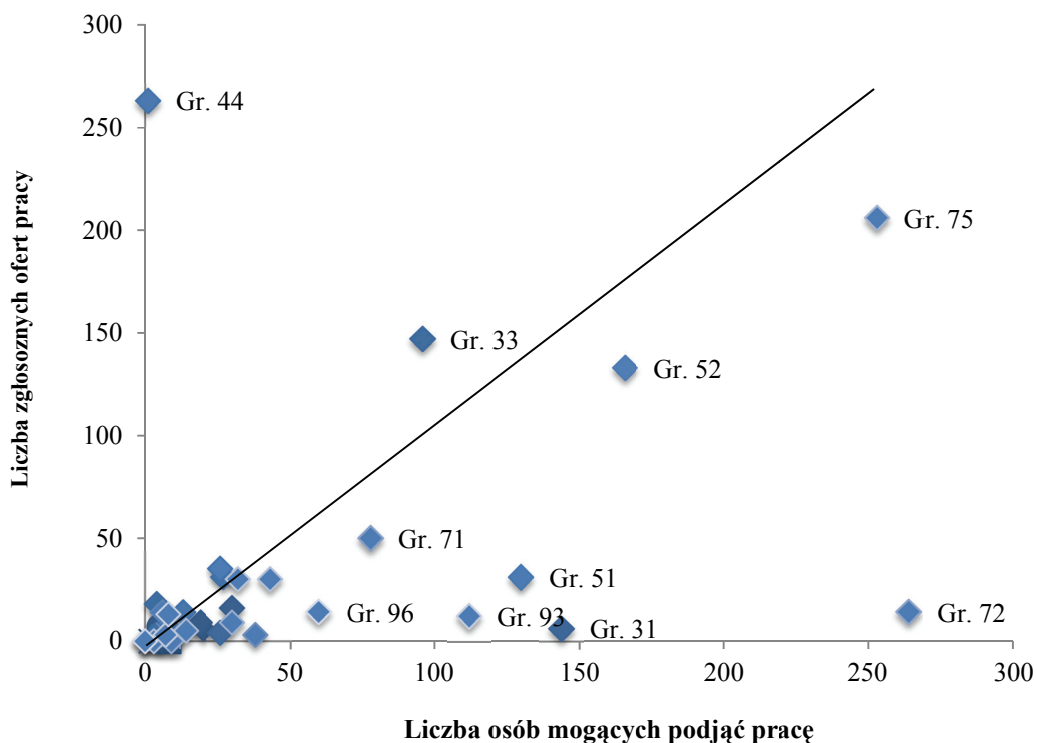
Na terenie powiatu kolneńskiego kształcą trzy szkoły ponadgimnazjalne – dwa technika (jedno o profilu mechanicznym, drugie o profilu ekonomicznym) oraz zasadnicza szkoła zawodowa. W roku szkolnym 2009/2010 najwięcej osób (po 20) kształciło się w zawodach: operator obrabiarek skrawających oraz technik ekonomista. Na drugim miejscu znaleźli się technicy mechanicy – 15 osób. Zawody te mają również najlepsze perspektywy na najbliższe lata, pomimo iż w ciągu najbliższych 2 lat nikt nie opuści szkoły z wykształceniem technik mechanik, to w roczniku 2010/2011 planowany jest nabór dla 30 osób. Biorąc pod uwagę dane dotyczące bezrobocia, zawód ten daje szansę na szybkie znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Operatorów obrabiarek skrawających w kolejnym roku będzie 11, natomiast w roczniku 2011/2012 planowany jest powrót do liczby 20 absolwentów. Na rok 2010/2011 planowany jest nabór dla 30 uczniów. W przypadku techników ekonomistów liczba absolwentów utrzymana będzie na podobnym poziomie, choć brak jest danych dotyczących naboru na kolejne lata.

Na wykresie poniżej zaprezentowano popyt i podaż na pracę w powiecie kolneńskim, na którym najbardziej wyróżnia się pięć dużych grup zawodowych. W najlepszej sytuacji znajdują się osoby zarejestrowane w zawodach wchodzących w skład grupy *Pozostali pracownicy obsługi biura* (grupa 44), gdzie pracodawcy zgłosili aż 263 oferty pracy, podczas gdy w rejestrach figurowała wyłącznie jedna osoba bezrobotna przynależąca do tej kategorii. Z nadwyżką popytu nad podażą mamy również do czynienia w grupie 33 (*Średni personel do spraw biznesu i administracji*). Tu pracodawcy zgłosili 147 ofert pracy, podczas gdy w tej osób mogących podjąć pracę (bezrobotnych i absolwentów) było jedynie 96 bezrobotnych, co oznacza, że na 1 osobę przypada średnio 1,5 oferty pracy.

Z kolei nadwyżkę podaży nad popytem można zaobserwować w grupie 52 (*Sprzedawcy i pokrewni*), gdzie pracodawcy zgłosili 133 oferty pracy, natomiast liczba osób zdolnych podjąć w tych zawodach zatrudnienie wynosi 166 osób. Na jedną ofertę pracy przypadają więc 1,2 osoby. Takim samym wskaźnikiem liczby osób przypadających na 1 ofertę pracy charakteryzuje się grupa *Robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* (grupa 75). Z kolei wśród *Robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń i pokrewnych* (grupa 72) sytuacja wygląda najgorzej. Tu na 1 ofertę pracy przypada ponad 18 osób bezrobotnych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 22. Popyt i podaż pracy w powiecie kolneńskim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

Jak obrazują powyższe dane, oferta edukacyjna szkół nie jest najlepiej dopasowana do potrzeb lokalnego rynku pracy. Pracodawcy zgłaszają największe zapotrzebowanie w branżach związanych z obsługą biur (co w dużej mierze nie wymaga wykształcenia kierunkowego), natomiast na drugim miejscu znajdują się oferty dotyczące przetwórstwa spożywczego, podczas gdy tylko jedna szkoła zawodowa w powiecie kształci w tej specjalizacji i to w niewielkim stopniu.

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu kolneńskiego

Jak już wspomniano, powiat kolneński ma przede wszystkim charakter rolniczy – to w tym sektorze koncentruje się większość zatrudnienia. Przemysł jest słabo rozwinięty, co przekłada się na brak dużych zakładów pracy. Największym pracodawcą w powiecie od lat jest Zakład Produkcji Mleczarskiej „Kurpianka” w Kolnie, należący obecnie do Mlekpola

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grajewo (zatrudnia ok. 250 osób). Ponadto, do liczących się przedsiębiorstw zaliczyć można Agrocentrum (mieszalnia pasz), a także Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej i Gospodarki Wodno-Ściekowej oraz Przedsiębiorstwo Usług Komunalnych w Kolnie. Znaczącym pracodawcą był przez wiele lat zakład produkcyjny Fabryki Przyrządów i Uchwytów „Bison-Biał”, jednak obecnie znajduje się on w trudnej sytuacji (o czym poniżej).

Kluczowe przedsiębiorstwa z powiatu kolneńskiego nie planują w najbliższym czasie w sposób znaczący zwiększać poziomu zatrudnienia. Dotyczy to między innymi mleczarni – „w tej chwili dostać się do pracy mleczarni graniczy z cudem (...) jest cały czas automatyzowana linia produkcyjna. Prawie wszystko robią maszyny” (FGI). Można natomiast zaobserwować interesującą tendencję – mieszkańcy powiatu kolneńskiego zatrudniani są przez duże firmy ulokowane poza granicami powiatu. Przykładem jest tu firma JBB (zakłady mięsne), ulokowana w Łysych (powiat ostrołęcki, województwo mazowieckie), której sytuacja wymaga kilku słów komentarza. W czerwcu 2009 r. w zatrudniających ok. 1500 osób (z czego ok. 200 kolnian) zakładach wybuchł pożar – JBB zmuszone było zwolnić większość pracowników, jednak szybko przystąpiono do odbudowy. W listopadzie 2009 r. produkcja została wznowiona, przy poziomie zatrudnienia wynoszącym 400 osób – „zaczęli brać z powrotem ludzi, których poprzednio zatrudniali [przy czym osoby te] traciły na zarobkach” (FGI). W chwili obecnej, JBB planuje na nowo zatrudnić grupę kolejnych 200 pracowników. Innym przykładem przedsiębiorstwa spoza powiatu, zatrudniającego kolnian, jest firma Dobroplast (powiat zambrowski¹⁰⁰).

Zdaniem lokalnego eksperta, procedura rekrutacyjna pracowników w firmach powiatu kolneńskiego najczęściej rozpoczyna się od próby znalezienia odpowiednich kandydatów za pośrednictwem kontaktów osobistych pracowników – „zazwyczaj w takich zakładach pracują ludzie, którzy mają swoich znajomych, i tą drogą to idzie najpierw” (FGI). Na podstawie rozmów telefonicznych z kolneńskimi pracodawcami (reprezentującymi firmy małe i średnie) można zauważyć, że kolejnym krokiem bywa zwrócenie się o pomoc do urzędu pracy (CATI) – potwierdza to ekspert: „jak nie można znaleźć pracownika, z różnych powodów, to wtedy się zgłasza do urzędu” (FGI). Warto dodać, że mali i średni przedsiębiorcy z powiatu kolneńskiego, z którymi nawiązano kontakt, przy wyborze pracowników (w szczególności na stanowiska niekierownicze) największą uwagę zwracają na kulturę osobistą, na drugim miejscu stawiając kwalifikacje i doświadczenie zawodowe pracownika (CATI).

¹⁰⁰ Więcej o firmie – por. rozdział dot. powiatu zambrowskiego.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Rozważając zagadnienie znaczących redukcji zatrudnienia w powiecie kolneńskim, wskazać należy problematyczną sytuację zakładu produkcyjnego Fabryki Przyrządów i Uchwyków „Bison-Biał”. Z uwagi na złą sytuację finansową, we wrześniu 2009 r. centrala firmy zdecydowała się sprzedać oddział w Kolnie (nabywcą jest ZM Kolno S.A.). Przekłada się to na prawdopodobieństwo grupowych zwolnień, szczególnie że zatrudnienie już spadło – z poziomu ponad 120 osób (wrzesień 2009 r.) do ok. 60 osób (lipiec 2010 r.). Z drugiej strony, według danych PUP Kolno, zakład nie planuje kolejnych zwolnień, a mimo ogólnego spadku poziomu zatrudnienia, w okresie marzec-lipiec 2010 wzrosło ono o 20 osób. Ponadto pracownicy, którym wcześniej zredukowano wymiar zatrudnienia do 1/2 etatu, obecnie pracują na 3/4 etatu.

W przypadku przedsiębiorstw powiatu kolneńskiego uwzględnionych w badaniu, trudno mówić o prowadzeniu rozwiniętej polityki szkoleniowej – w większość z nich nie przeprowadzono w ciągu ostatnich 12 miesięcy żadnego szkolenia, a tylko jeden rozmówca dostrzegł potrzebę doksztalcania swoich pracowników. Poszukując przyczyn takiego stanu rzeczy, można wskazać, że pracodawcy kolneńscy stosunkowo rzadziej niż przedstawiciele innych powiatów zgadzali się ze stwierdzeniem, że szkolenia przekładają się na wzrost efektywności pracy pracowników (CATI).

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu kolneńskiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

W powiecie kolneńskim zidentyfikowano następujący przypadek krytyczny mogący oddziaływać na lokalny rynek pracy:

Przypadek A. Przygotowanie terenów pod inwestycje z zakresu produkcji i nowoczesnych usług w Kolnie¹⁰¹. Do końca grudnia 2010 r. planowane jest zakończenie prac związanych z przygotowaniem terenu o powierzchni około 12 ha. Projekt realizowany jest w ramach PO RPW, na inwestycje przeznaczano 10 118 275,87 zł. Realizacja jest pierwszym etapem większego przedsięwzięcia, które zakłada docelowo uzbrojenie w powiecie kolneńskim około 37 ha terenów pod inwestycje.

¹⁰¹Szczegółowe informacje nt. inwestycji można znaleźć m.in. na stronach: <http://www.polskawschodnia.gov.pl/>; www.parp.gov.pl; www.umkolno.pl

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 40. Matryca przypadków krytycznych w powiecie kolneńskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Przygotowanie terenów pod inwestycje z zakresu produkcji i nowoczesnych usług w Kolnie		

Legenda: kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie kolneńskim

Terminowe zakończenie prac oraz aktywność władz samorządowych skierowana na pozyskanie inwestorów może pozytywnie wpłynąć na zróżnicowanie kolneńskiego rynku, zdominowanego przez dobrze funkcjonujący sektor rolniczy. Pozytywną przesłanką jest wstępne zainteresowanie inwestorów kolneńskimi terenami, podpisane zostały już pierwsze listy intencyjne. Rozpoczęciem działalności w terenie zainteresowane są firmy zajmujące się m.in. produkcją opakowań kartonowych czy przerobem tworzyw sztucznych. Na przygotowanych terenach inwestorzy planują także utworzyć centrum obsługi TIR oraz biogazownię (panel ekspertów).

W tego typu firmach zatrudnienie mogą znaleźć zarówno specjaliści, kadra zarządzająca, jak i pracownicy nieposiadający kwalifikacji, w tym osoby młode, które na lokalnym rynku stanowią dużą grupę bezrobotnych. W opinii władz miasta, w zakładach powstałych na tych terenach zatrudnienie znajdzie około 200 osób, co w skali powiatu jest bardzo dużą liczbą (panel ekspertów). Taka ilość nowych miejsc pracy może ożywić lokalny rynek, charakteryzujący się wysoką stopą bezrobocia oraz słabo rozwiniętym sektorem pozarolniczym. Można zakładać, że władze lokalne będą aktywnie poszukiwać inwestorów. Świadczyć o tym może m.in. 4. miejsce w rankingu „Atrakcyjność Inwestycyjna Samorządów Województwa Podlaskiego 2009”, organizowanym przez Podlaskie Centrum Obsługi Inwestora oraz 1. miejsce w kraju wśród miast powiatowych w rankingu „Wykorzystanie środków zagranicznych przez samorządy”, organizowanym przez tygodnik „Współnota”¹⁰².

Planujący inwestycje nie powinni mieć problemu z znalezieniem siły roboczej z terenu powiatu lub powiatów ościennych w zawodach niewymagających specjalistycznych kwalifikacji, szczególnie iż lokalny rynek charakteryzują relatywnie niskie koszty pracy.

¹⁰² W Kolnie wydatki majątkowe ze środków zagranicznych wynoszą 92,99% ogółu wydatków majątkowych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Sukces, jakim będzie utworzenie zakładów gwarantujących nowe miejsca pracy na przygotowanych terenach, może w dłuższym horyzoncie czasowym zaowocować nowymi działaniami związanymi z przygotowaniem kolejnych terenów pod inwestycje, co mają w planach władze samorządowe. Każda nowa inwestycja wzbogaca mało zróżnicowaną strukturę gospodarczo-zatrudnieniową powiatu kolneńskiego.

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie kolneńskim

Zakończenie prac związanych z przygotowaniem terenów inwestycyjnych nie gwarantuje płynnego przejścia do rozpoczęcia inwestycji przez konkretne firmy, które bezpośrednio po oddaniu terenów rozpoczną działania związane z przygotowaniem zakładów i uruchomieniem działalności. Sytuacja taka – mimo wcześniejszych listów intencyjnych – jest dość powszechna w skali kraju, a przygotowane tereny czekają na inwestorów nawet przez kilka lat. Brak konkretnych inwestycji wiązać się może także z niekorzystną koniunkturą gospodarczą czy problemami finansowymi przedsiębiorstw, które wstępnie zgłosiły zainteresowanie działalnością na tych terenach. O niewielkim zainteresowaniu inwestowaniem w powiecie kolneńskim świadczą także opinie władz samorządowych, wyrażone w ankiecie realizowanej w ramach projektu „Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji”.

Rozwój w Kolnie produkcji przez firmy wdrażające innowacje oraz prowadzących działalność badawczo-rozwojową może nie powieść się w związku z brakiem specjalistów na terenie powiatu. Innowacyjne przedsiębiorstwa najprężniej rozwijają się w sąsiedztwie dobrze funkcjonujących ośrodków akademickich, których brak jest w tej części województwa. Dostępność zasobów ludzkich może być istotnym czynnikiem przesądzającym o lokalizacji tego typu inwestycji.

Zakładając scenariusz pesymistyczny, należy liczyć się z faktem, że w najbliższych latach na terenie powiatu nie rozpoczną działalności firmy gwarantujące zatrudnienie większej liczby pracowników. Konsekwencją będzie utrzymująca się wysoka stopa bezrobocia, jednak scenariusz taki nie wpłynie negatywnie na rozwój rolnictwa, które nadal jest domeną lokalnego rynku pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

3. 7. Analiza rynku pracy powiatu łomżyńskiego

Powiat łomżyński położony jest w zachodniej części województwa podlaskiego. W jego skład wchodzi dziewięć gmin: miejsko-wiejskie Jedwabne i Nowogród oraz wiejskie: Łomża, Miastkowo, Piątnica, Przytuły, Śniadowo, Wizna i Zbójna. Stolicą powiatu jest miasto Łomża, które funkcjonuje na prawach powiatu. Ze względu na bardzo niski stopień zanieczyszczenia środowiska, obszar powiatu w całości znajduje się na terenie „Zielonych Płuc Polski”.

Powiat łomżyński ziemski i grodzki łącznie zamieszkuje blisko 115 tys. mieszkańców, z czego niemal 64 tys. to mieszkańcy Łomży. Średnia gęstość zaludnienia obu powiatów (82,33 osób na km²) znacznie przewyższa średnią województwa wynoszącą 58,94 osób na km², co plasuje je na 5 miejscu w rankingu najwyższej gęstości w skali województwa. Wysokie miejsce w rankingu spowodowane jest jednak bardzo wysokim wskaźnikiem gęstości zaludnienia jedynie miasta Łomży (1919,91 osób na km²), które jest drugim pod względem gęstości zaludnienia powiatem w województwie; powiat łomżyński ziemski plasuje się zaś dopiero na miejscu 13. Równie duża rozbieżność wartości wskaźników dotyczy poziomu urbanizacji. Łącznie dla obu powiatów wynosi on 58%, mierzony osobno przedstawia powiat ziemski jako jeden z najsłabiej zurbanizowanych w województwie (wskaźnik na poziomie 8%).

Podobnie jak wszystkie powiaty województwa podlaskiego, powiat łomżyński ziemski i grodzki naznaczone są negatywnymi zjawiskami demograficznymi, należy jednak zaznaczyć, że nie odbiegają one w dużym stopniu od średnich statystyk regionu. Saldo migracji na koniec 2008 r. dla obu powiatów wynosiło -1,83 na 1000 mieszkańców (łomżyński ziemski: -1,20; łomżyński grodzki: -2,34) co jest wynikiem niewiele gorszym od średniej dla województwa (-1,43). W przypadku powiatu ziemskiego wskaźnik ten pogorszył się znacząco od 2004 r., kiedy to wynosił 0,73; natomiast w odniesieniu do powiatu grodzkiego, mimo iż niemal dwukrotnie przewyższa średnią krajową, można zaobserwować sukcesywną poprawę tego wskaźnika: od -4,43 w 2004 r. i znaczący spadek do poziomu -8,20 odnotowany w 2006 r. do -2,34 w 2008 r. Wskaźnik obciążenia demograficznego¹⁰³ dla obu powiatów (93,93) jest niższy od średniej województwa, która wynosi 115,51. Dla powiatów grodzkiego i ziemskiego wynosi on kolejno 89,79 i 98,17, co sytuuje je wśród powiatów o najniższym wskaźniku obciążenia demograficznego w województwie. Ma na to niewątpliwie wpływ sto-

¹⁰³ Mierzony liczbą osób w wieku poprodukcyjnym przypadającą na 100 w wieku przedprodukcyjnym.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

sunkowo wysoki wskaźnik przyrostu naturalnego, który dla miasta Łomży wynosi 2,02, przy średniej regionu 0,26 (dla powiatu ziemskiego jest on niższy i wynosi -0,28).

Powiat łomżyński ziemski to obszar o charakterze zdecydowanie rolniczym, o czym świadczy najwyższy w skali województwa wskaźnik zatrudnienia w sektorze rolniczym (78%). Zdecydowana większość osób związanych z rolnictwem koncentrowała się w gospodarstwach rolnych o powierzchni od 10 ha do 30 ha (61%), przy czym największy udział na terenie powiatu łomżyńskiego ziemskiego mają gospodarstwa o areale od 10 do 20 ha (41%). Znaczenie gospodarcze rolnictwa potwierdza także fakt, iż 53% mieszkańców powiatu utrzymuje się z tylko z działalności rolniczej (w następnej kolejności zaś z pracy najemnej 32%), a prawie 3/4 gospodarstw rolnych produkuje głównie na rynek. Na terenie powiatu funkcjonuje kilka znaczących zakładów przemysłowych. W przetwórstwie rolno-spożywczym, szczególnie ważnym z uwagi na zagospodarowanie miejscowych płodów rolnych są to:

- Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Piątnicy (gm. Piątnica) zaliczana do grupy 10 najlepszych spółdzielni mleczarskich w kraju, posiadająca certyfikat ISO 9002 oraz uprawnienia eksportowe do Unii Europejskiej;
- Przedsiębiorstwo Przemysłu Spożywczego PEPEES S.A. – wytwarzanie skrobi ziemniaczanej i wyrobów pochodnych (Łomża);
- Firma „Beko” w Jezioroku (gm. Piątnica) zajmująca się magazynowaniem mięsa i mrożonek;
- Zakład Produkcyjny Scandic Food sp. z o.o. w Chojnach Starych, należących do duńskiego koncernu spożywczego Good Food Group A/S. – skup oraz przetwórstwo warzyw i owoców;
- TMT sp. z o.o. oraz Zakłady Spożywcze BONA – produkcja artykułów spożywczych (Łomża);
- Royal Unibrew Polska sp. z o.o. Browar „Łomża” (Łomża),
- mieszalnia pasz w Piątnicy oraz masarnie w Podgórzu (Apis sp.j.) i w Kupiskach (gm. Łomża).

Stosunkowo dobrze rozwinięty jest przemysł drzewny i materiałów budowlanych. Wśród kluczowych przedsiębiorstw w tej branży wymienić należy: Przedsiębiorstwo Przemysłu Betonów „Prefbet” w Śniadowie (gm. Śniadowo), największego w Polsce Północno-Wschodniej producenta betonu komórkowego oraz dostawcę wielu innych materiałów budowlanych, prowadzącego Centrum Obsługi Budownictwa w Łomży; firmę „Styrpol”

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

w Jeziorku (gm. Piątnica) wytwarzającą elementy styropianowe dla potrzeb budownictwa; firmę „MJ Jedwabne” w Jedwabnem (gm. Jedwabne) zajmującą się produkcją kostki brukowej; „Sonarol” w Jedwabnem (gm. Jedwabne) – produkcja stolarki okiennej; „Agro-Rolnik” – dystrybucja maszyn i urządzeń rolniczych; „Home-Pine” w Kupiskach (gm. Łomża) zajmującą się produkcją mebli.

Analizując strukturę zarejestrowanych podmiotów gospodarczych na terenie powiatu ziemskiego, wyróżnić należy główne gałęzie gospodarki: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli, artykułów użytku osobistego i domowego (30%) oraz budownictwo (17%). Pomimo występowania stosunkowo dużych przedsiębiorstw w powiecie (m.in. OSM w Piątnicy), powiat łomżyński ziemski charakteryzuje się niskim wskaźnikiem monofunkcyjności¹⁰⁴ (3,87%), co przekłada się w pewnym stopniu na średnie miesięczne wynagrodzenie, które dla powiatu wynosi 86% średniej krajowej.

Powiat łomżyński grodzki jest z kolei obszarem o charakterze zdecydowanie usługowym. Zarówno w sektorze usług rynkowych (43%), jak i nierynkowych (33%) zatrudnienie znajduje największy w skali województwa procent mieszkańców tego powiatu. Gospodarstwa w głównej mierze utrzymują się z pracy najemnej (60%) oraz pracy na własny rachunek (15%). Podobnie jak w przypadku powiatu łomżyńskiego ziemskiego, główne gałęzie przemysłu w powiecie grodzkim to: handel hurtowy i detaliczny, naprawa artykułów samochodowych (32%) oraz budownictwo (11%), a także obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (13%). Wskaźnik monofunkcyjności jest wyższy niż w powiecie ziemskim i wynosi 9,92%. Dość zaskakująco przedstawia się wynik średniego miesięcznego wynagrodzenia w tym powiecie, które ukształtowało się na poziomie 83% średniej krajowej. Jest on o tyle ciekawy i wart podkreślenia, że jest niższy od średniego miesięcznego wynagrodzenia w powiecie łomżyńskim ziemskim (podczas gdy w pozostałych powiatach grodzkich jest on znacznie wyższy niż w odpowiadających im powiatach ziemskich), przy równoczesnym znacznie wyższym wskaźniku monofunkcyjności w porównaniu do powiatu ziemskiego.

Stopa bezrobocia powiatu łomżyńskiego ziemskiego w czerwcu 2010 r. była o 2,5 punkty procentowe niższa od średniej województwa i ukształtowała się na poziomie 9,5%. Stosunkowo niski wskaźnik może być jednak iluzoryczny, spowodowany bezrobociem ukrytym, charakterystycznym dla obszarów typowo rolniczych, o dużym udziale niezarobkowych źródeł dochodów gospodarstw. W przypadku powiatu grodzkiego wskaźnik ten wyniósł

¹⁰⁴ Odsetek zatrudnionych w trzech największych firmach w powiecie w stosunku do ogółu zatrudnionych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

w czerwcu 2010 r. 13,7%, co nie jest najgorszym wynikiem w skali województwa, przekracza jednak średnią województwa, która wynosi 12%.

W powiecie ziemskim można odnotować stosunkowo dużą aktywność podmiotów zagranicznych w inwestowaniu na jego obszarze. Łącznie, inwestycje typu *greenfield*¹⁰⁵ objęły obszar 20 ha. Równocześnie, zdaniem ekspertów, w powiecie łomżyńskim grodzkim nie ma odpowiedniej bazy pod tego typu inwestycje.

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie łomżyńskim¹⁰⁶

Łączna liczba ofert pracy z terenu powiatu łomżyńskiego, które zostały poddane dalszej analizie, wynosiła 796, co stanowiło jedynie 2,5% ogłoszeń, jakie ukazały się w badanym okresie w województwie podlaskim. Co ciekawe, w przeciwieństwie do większości powiatów Podlasia, na terenie powiatu łomżyńskiego ponad połowa ofert (54%) pochodziła ze źródeł niepublicznych. Mimo to najwięcej ofert pracy zgłoszono w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łomży (46%), a 44% ogółu ogłoszeń pochodziła z ogólnokrajowych internetowych serwisów pośrednictwa pracy. Z prasy regionalnej i lokalnej pochodziło 8% ofert pracy i było to trzecie co do ważności źródło.

Tabela 41. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie łomżyńskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy						Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Agencje pośrednictwa pracy	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	11	0	4	37	0	0	52
% w wierszu	21,2%	0%	7,7%	71,2%	0%	0%	100%
% w kolumnie	3%	0%	6,3%	10,4%	0%	0%	6,5%
Specjaliści	37	0	17	79	1	1	135
% w wierszu	27,4%	0%	12,6%	58,5%	0,7%	0,7%	100%
% w kolumnie	10,1%	0%	26,6%	22,3%	100%	50%	17%

¹⁰⁵ Inwestycje typu *greenfield* to inaczej inwestycje od podstaw, lokowane są na terenach jeszcze nieprzygotowanych lub posiadających tylko podstawową infrastrukturę.

¹⁰⁶ Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy						Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Agencje pośrednictwa pracy	
Technicy i inny średni personel	43	0	21	101	0	1	166
% w wierszu	25,9%	0%	12,7%	60,8%	0%	0,6%	100%
% w kolumnie	11,7%	0%	32,8%	28,5%	0%	50%	20,9%
Pracownicy biurowi	40	2	0	23	0	0	65
% w wierszu	61,5%	3,1%	0%	35,4%	0%	0%	100%
% w kolumnie	10,9%	25%	0%	6,5%	0%	0%	8,2%
Pracownicy usług i sprzedawcy	61	2	8	67	0	0	138
% w wierszu	44,2%	1,4%	5,8%	48,6%	0%	0%	100%
% w kolumnie	16,7%	25%	12,5%	18,9%	0%	0%	17,3%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	1	0	0	0	0	0	1
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
% w kolumnie	0,3%	0%	0%	0%	0%	0%	0,1%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	89	0	6	13	0	0	108
% w wierszu	82,4%	0%	5,6%	12%	0%	0%	100%
% w kolumnie	24,3%	0%	9,4%	3,7%	0%	0%	13,6%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	45	0	5	15	0	0	65
% w wierszu	69,2%	0%	7,7%	23,1%	0%	0%	100%
% w kolumnie	12,3%	0%	7,8%	4,2%	0%	0%	8,2%
Pracownicy przy pracach prostych	39	4	3	20	0	0	66
% w wierszu	59,1%	6,1%	4,5%	30,3%	0%	0%	100%
% w kolumnie	10,7%	50%	4,7%	5,6%	0%	0%	8,3%
Ogółem	366	8	64	355	1	2	796
% w wierszu	46%	1%	8%	44,6%	0,1%	0,3%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Oferty zgłoszone w PUP w Łomży najczęściej dotyczyły *Robotników przemysłowych i rzemieślników* (24,3%) oraz *Pracowników usług i sprzedawców* (16,7%). Przez ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy łomżyńscy pracodawcy poszukiwali najczęściej *Techników i innego średniego personelu* (60,8%) oraz *Specjalistów* (22,3%). Również do tych samych grup wielkich najczęściej kierowali swoje oferty ogłoszeniodawcy korzystający z prasy regionalnej i lokalnej.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 42. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie łomżyńskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Średni personel do spraw biznesu i administracji	131	3%	17%	80%
Sprzedawcy i pokrewni	100	2%	12%	86%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	86	1%	26%	73%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	50	0%	22%	78%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	35	0%	6%	94%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	30	0%	7%	93%
Pracownicy usług osobistych	30	13%	10%	77%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	29	0%	34%	66%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	28	7%	32%	61%
Kierownicy do spraw produkcji i usług	24	8%	38%	54%
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	21	0%	14%	86%
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	21	0%	33%	67%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	21	0%	38%	62%
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	17	6%	53%	41%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	17	6%	29%	65%
Pomoce domowe i sprzątaczk	17	29%	0%	71%
Pozostałe	139	7%	91%	1%
Ogółem	796	4%	33%	63%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wśród grup dużych zawodów największym popytem na pracę charakteryzuje się *Średni personel ds. biznesu i administracji* (wewnątrz którego najliczniej reprezentowaną grupę elementarną stanowią przedstawiciele handlowi/regionalni, do których skierowano 92 oferty, tj. 70% ogłoszeń w tej grupie), a następnie *Sprzedawcy i pokrewni* (wśród których 45 ofert skierowanych było do sprzedawców, a 36 do pracowników sprzedaży, gdzie indziej niesklasyfikowanych). Łomżyńscy pracodawcy poszukiwali także *Specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania* (a w szczególności specjalistów ds. sprzedaży, których dotyczyło 38% ogłoszeń w tej grupie) oraz *Kierowców i operatorów pojazdów*, pośród których najliczniej reprezentowaną grupą elementarną byli kierowcy samochodów ciężarowych, do których skierowano 50% ogłoszeń przeznaczonych dla tej grupy dużych zawodów.

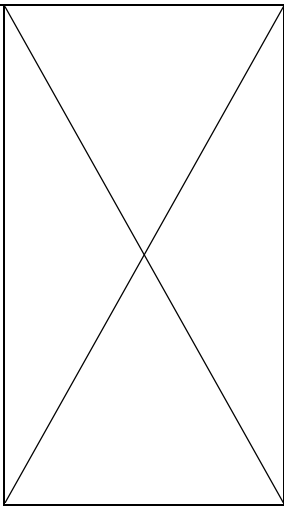
Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie łomżyńskim elementarnych grup zawodów przedstawia kolejna tabela.

Tabela 43. Najczęściej poszukiwane w powiecie łomżyńskim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Przedstawiciele handlowi	92	11,6	Sprzedawcy i demonstratorzy
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	45	5,7	Kierownicy małych przedsiębiorstw
Pracownicy sprzedaży i pokrewni, gdzie indziej niesklasyfikowani	36	4,5	Pracownicy poczty i pokrewni
Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno komunikacyjnych)	33	4,1	X
Kierowcy samochodów ciężarowych	25	3,1	
Doradcy finansowi i inwestycyjni	23	2,9	
Magazynierzy i pokrewni	16	2	
Mechanicy pojazdów samochodowych	16	2	
Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	16	2	
Pracownicy obsługi biurowej	15	1,9	
Kierownicy do spraw budownictwa	13	1,6	
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, gdzie indziej niesklasyfikowani	13	1,6	
Listonosze i pokrewni	11	1,4	
Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	11	1,4	
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	11	1,4	

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	10	1,3
Inżynierowie budownictwa	10	1,3
Agenci ubezpieczeniowi	10	1,3
Fryzjerzy	10	1,3
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	10	1,3
Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	9	1,1
Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	9	1,1
Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	8	1
Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	8	1
Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	8	1
Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	8	1



Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: Konieczna-Sałamatin J. i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

Pracodawcy poszukiwali mężczyzn częściej niż kobiet przede wszystkim w przypadku rekrutacji na stanowiska *Kierowników ds. zarządzania i handlu* (52,9% ogłoszeń w tej grupie skierowanych było do kandydatów płci męskiej), *Pracowników ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej* (38,1%) oraz *Kierowników ds. produkcji i usług* (37,5%). Procentowo większy udział kobiet jako poszukiwanych kandydatów wewnątrz grupy dużej odnotowano w przypadku *Pomocy domowych i sprzątaczek* oraz *Pracowników usług osobistych*.

Tabela 44. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie łomżyńskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja A	0	0	1	1	2	0	2	0
% w wierszu	0%	0%	50%	50%	100%	0%	100%	0%
Sekcja C	25	30	28	44	127	6	52	69
% w wierszu	19,7%	23,6%	22,1%	44,3%	100%	4,7%	40,9%	54,3%
Sekcja D	1	1	0	0	2	0	0	2
% w wierszu	50%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Sekcja F	35	26	12	36	109	1	69	39
% w wierszu	32,1%	23,8%	11%	33%	100%	0,9%	63,3%	35,8%
Sekcja G	55	38	51	73	217	4	55	158
% w wierszu	25,3%	17,5%	23,5%	33,6%	100%	1,8%	25,3%	72,8%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Sektory PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sektory H	8	13	10	15	46	0	22	24
% w wierszu	17,3%	28,2%	21,7%	32,6%	100%	0%	47,8%	52,1%
Sektory I	12	5	2	10	29	2	2	25
% w wierszu	41,3%	17,2%	6,9%	34,4%	100%	6,9%	6,9%	86,2%
Sektory J	0	1	4	5	10	0	4	6
% w wierszu	0%	10%	40%	50%	100%	0%	40%	60%
Sektory K	24	9	11	11	55	0	14	41
% w wierszu	43,6%	16,3%	20%	20%	100%	0%	25,4%	74,5%
Sektory L	0	0	5	3	8	0	6	2
% w wierszu	0%	0%	62,5%	37,5%	100%	0%	75%	25%
Sektory M	4	16	16	11	47	3	5	39
% w wierszu	8,5%	34%	34%	23,4%	100%	6,3%	10,6%	82,9%
Sektory N	11	14	16	16	57	6	18	33
% w wierszu	19,3%	24,5%	28%	28%	100%	10,5%	31,5%	57,8%
Sektory O	6	4	11	3	24	1	3	20
% w wierszu	25%	16,6%	45,8%	12,5%	100%	4,1%	12,5%	83,3%
Sektory P	6	5	2	4	17	1	3	13
% w wierszu	35,2%	29,4%	11,7%	23,5%	100%	5,8%	17,6%	76,4%
Sektory Q	4	3	4	1	12	4	0	8
% w wierszu	33,3%	25%	33,3%	8,3%	100%	33,3%	0%	66,6%
Sektory R	0	0	0	2	2	2	0	0
% w wierszu	0%	0%	0%	100%	100%	100%	0%	0%
Sektory S	4	6	0	18	28	1	5	22
% w wierszu	14,2%	21,4%	0%	64,2%	100%	3,5%	17,8%	78,5%
Ogółem	195	171	173	253	792	31	260	501
% w wierszu	24,6%	21,5%	21,8%	31,9%	100%	3,9%	32,8%	63,2%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
W tabeli nie uwzględniono czterech rekordów obciążonych brakami danych.

W okresie od lipca 2009 do czerwca 2010 r. największe zapotrzebowanie na pracowników zaobserwować można było w sekcji Handlu hurtowego i detalicznego (sekcja G), do której zakwalifikowano 27,4% ofert. Następnie największym popytem na pracę charakteryzowała się sekcja Przetwórstwa przemysłowego (sekcja C) i Budownictwa (sekcja F).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W powiecie łomżyńskim relatywnie często w porównaniu do innych powiatów województwa podlaskiego pracodawcy określali preferowaną płeć kandydata. Oferty skierowane do mężczyzn stanowiły 32,8% ogółu ogłoszeń, zaś te przeznaczone do kobiet jedynie 3,9%. Największy procentowy udział mężczyzn jako poszukiwanych kandydatów zauważyć można w sekcji związanej z obsługą rynku nieruchomości (75%), budownictwie (63,3%) oraz w transporcie i gospodarce międzynarodowej (47,8%), zaś kobiet w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (33,3%).

Mimo iż największa liczba ofert (31% ogółu dostępnych ogłoszeń o pracy) pochodzi z II kwartału 2010 r., można stwierdzić, iż popyt na pracę w poszczególnych kwartałach roku pozostaje na względnie stałym poziomie.

Analizując wymagania zamieszczane w ofertach pracy, dotyczące potencjalnych pracowników, można wyróżnić trzy najczęściej pojawiające się kompetencje. Są to: kwalifikacje formalne (odpowiedni poziom lub profil wykształcenia), doświadczenie zawodowe oraz cechy osobowe. Rzadziej natomiast pojawiały się wymagania dotyczące umiejętności społecznych i obywatelskich. Najczęściej o konieczności posiadania powyższych kompetencji przeczytać można było w ogłoszeniach skierowanych do *Średniego personelu ds. biznesu i administracji, Specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania oraz Sprzedawców*.

W końcu czerwca 2010 r. w PUP w Łomży zarejestrowane było 5 193 osoby, z czego nieco ponad 50% stanowiły kobiety. Natomiast rok wcześniej, w czerwcu 2009 r., w rejestrze urzędu pracy znajdowało się ponad 600 osób mniej, ale odsetek zarejestrowanych kobiet wynosił wtedy niemal 52%. Niepokojący może być fakt, że w okresie od lipca do grudnia 2009 r. w PUP zarejestrowało się ponad 1200 osób bez wyuczonego zawodu (w tej grupie było 51% kobiet), co stanowiło niemal 30% wszystkich zarejestrowanych w tym okresie bezrobotnych. Kolejną najczęściej rejestrującą się grupą były osoby z wykształceniem *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, Robotnicy w przetwórstwie spożywczym oraz Sprzedawcy*. Jednak przedstawiciele tych zawodów nie stanowili więcej niż 10% ogółu bezrobotnych. W tym okresie, kobiety najczęściej rejestrowały się w zawodzie *Sprzedawca* (86% osób z tej grupy zawodowej), *Pracownicy usług osobistych* (75% przedstawicieli tego zawodu) oraz *Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania* – 2/3 ogółu osób zarejestrowanych w tym zawodzie.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 23. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie łomżyńskim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=341. Wykres przedstawia odsetek ogólnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

Co ciekawe, struktura nowo zarejestrowanych bezrobotnych w pierwszym półroczu 2010 r. była taka sama, jak w okresie lipiec-grudzień 2009 r., a w końcu czerwca 2010 r. największą grupę wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowiły osoby bez konkretnego zawodu (28% ogółu, w tym 53% to kobiety). Dużo mniej bezrobotnych (8,3% zarejestrowanych) stanowili kolejni pod względem liczebności *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* oraz *Sprzedawcy* (7,6% ogółu, ale aż 86% spośród nich to kobiety). Na szczęście liczba tegorocznych absolwentów szkół

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

ponadgimnazjalnych w tych zawodach nie jest wysoka (w obydwu zawodach szkoły opuściło łącznie 86 osób), a prognozy na kolejne lata przewidują jeszcze jej spadek.

Należy jednak zwrócić uwagę na grupy zawodów najliczniej reprezentowane wśród absolwentów. W bieżącym roku był to *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (236 absolwentów) oraz *Średni personel ds. zdrowia* (128 absolwentów). W przypadku obydwu zawodów mamy do czynienia z niekorzystnym stosunkiem podaży do popytu. W przypadku *Średniego personelu nauk fizycznych* na 131 ofert pracy przypada łącznie 599 osób (bezrobotni zarejestrowani w tym zawodzie oraz tegoroczni absolwenci), a w grupie *Średni personel ds. zdrowia* zgłoszono jedynie 4 oferty pracy, o które może się ubiegać aż 230 osób.

W powiecie łomżyńskim stosunek podaży pracy do popytu na nią w zdecydowanej większości zawodów kształtuje się negatywnie. Inaczej niż w pozostałych powiatach, nie mamy tu do czynienia z zawodami, w których liczba zgłoszonych ofert pracy zdecydowanie przewyższałaby liczbę osób mogących podjąć pracę. Odwrotna tendencja występuje natomiast bardzo często, a w odniesieniu do kilku zawodów nie zgłoszono ofert pracy, w których zarejestrowane są osoby bezrobotne.

Największą nadwyżką podaży nad popytem charakteryzuje się *Średni personel do spraw zdrowia* (grupa 32), gdzie o jedną ofertę pracy konkurować może 57 osób oraz grupa *Rzemieślników i Robotników poligraficznych* (grupa 73), w której 2 dostępnym ofertom odpowiada 110 osób gotowych podjąć pracę. Podobną nadwyżkę podaży pracy odnotować można w przypadku grupy 61 – *Rolnicy produkcji towarowej* (44 osoby na jedną ofertę) oraz *Średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (grupa 31), gdzie o jedną ofertę pracy ubiegać się może 28 osób. Również w przypadku *Robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych* (grupa 75) mamy do czynienia z nadwyżką popytu – w zawodzie tym zarejestrowało się 476 osób, a czeka na nich jedynie 28 ofert pracy.

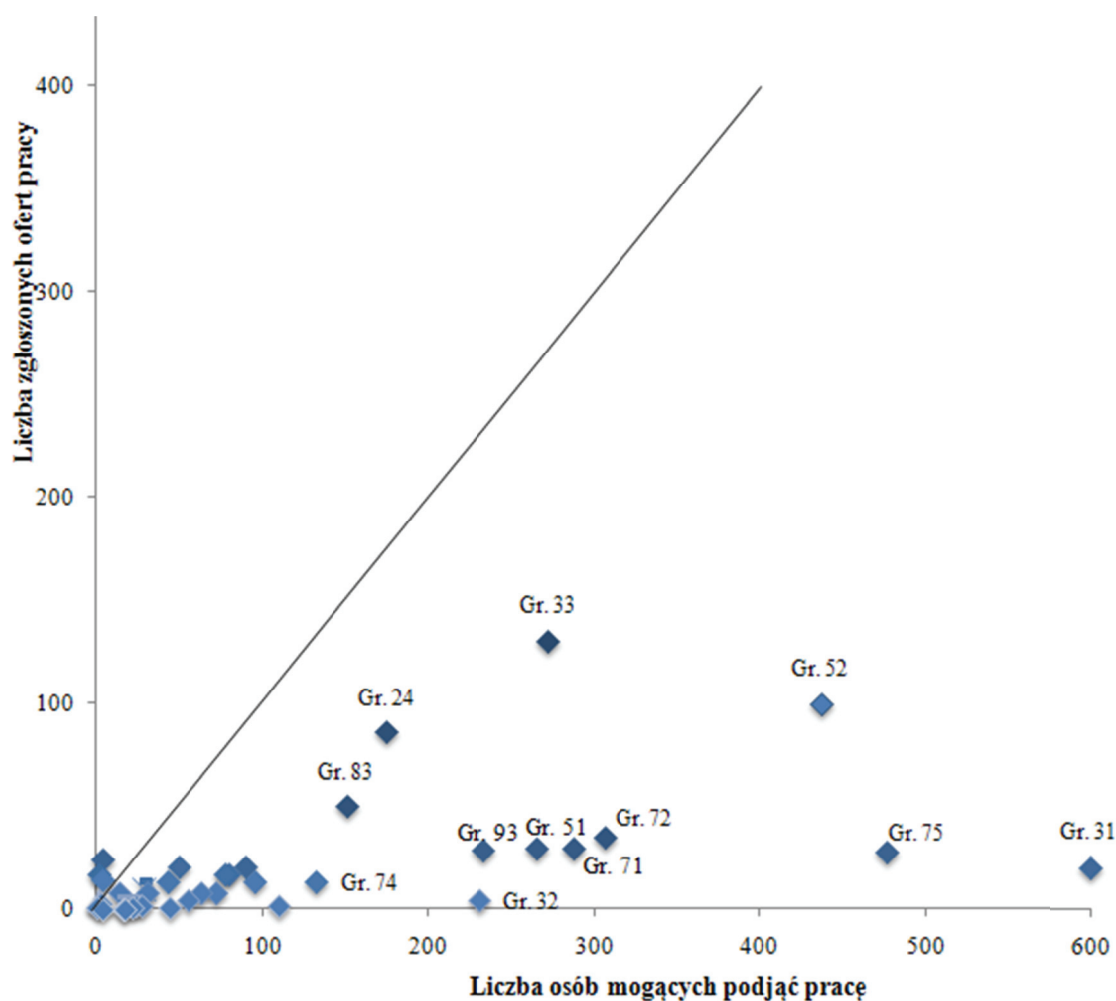
Niższym negatywnym stopniem niedopasowania podaży pracy do popytu charakteryzują się grupy zawodów 33 i 52 (odpowiednio *Średni personel ds. biznesu i administracji* oraz *Sprzedawcy*), gdzie na 1 ofertę pracy przypada od 2 do 4 osób, w zawodach tych zarejestrowanych jest łącznie ponad 700 osób, a zgłoszono jedynie 230 ofert pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Nadwyżka popytu nad podażą pracy w powiecie łomżyńskim występuje jedynie wśród *Kierowników, Pracowników obsługi biura oraz Robotników pomocniczych w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie*.

Największą zgodność popytu i podaży zauważyć można w grupie *przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych*, gdzie jednej ofercie pracy odpowiada dokładnie jedna osoba mogąca podjąć pracę.

Wykres 24. Popyt i podaż pracy w powiecie łomżyńskim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu łomżyńskiego

Na terenie powiatu łomżyńskiego funkcjonuje kilka znaczących zakładów przemysłowych, będących zarazem kluczowymi lokalnymi pracodawcami. Prowadzą one działalność w ramach dwóch głównych gałęzi powiatowego przemysłu – przetwórstwa spożywczego oraz przemysłu drzewnego i materiałów budowlanych, a ich lista obejmuje m.in.: OSM w Piątnicy, Zakład Produkcyjny Scandic Food (przetwórstwo warzyw i owoców), Browar Łomża, Przedsiębiorstwo Przemysłu Spożywczego PEPEES (przetwórstwo warzyw), Apis (masarnia), Przedsiębiorstwo Przemysłu Betonów „Prefbet” w Śniadowie, Łomżyńska Fabryka Mebli, Sonarol (produkcja stolarki okiennej), Tartak Ustaszewski w Miastkowie. W powiecie obserwuje się również wzrost poziomu mikroprzedsiębiorczości – „w tamtym roku ponad 300 osób wzięło dotację na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej” (FGI), przy czym spowodowane jest to przede wszystkim niewystarczającym popytem na siłę roboczą – „na pewno byłoby ich mniej, gdyby były oferty pracy, oni nam się przyznają do tego. Gdyby była możliwość pracy najemnej, to z chęcią podjęliby się jej” (FGI).

W tym kontekście warto podkreślić, że w najbliższym czasie w powiecie łomżyńskim można spodziewać się wzrostu popytu na pracowników. Dotyczy to zwłaszcza branży handlowej, prężnie funkcjonującej w powiecie, w ramach której w związku z dwiema dużymi inwestycjami¹⁰⁷ powstanie kilkaset nowych miejsc pracy. Ponadto, ok. 200 osób będzie mogło znaleźć zatrudnienie w Kompleksie Konferencyjno-Hotelowym & SPA „Złoty Kłós”, który ma zostać otwarty w ciągu najbliższych kilku lat¹⁰⁸. Jeśli natomiast chodzi o przedsiębiorstwa produkcyjne, w związku z planami rozbudowy zakładu można spodziewać się wzrostu liczby miejsc pracy w OSM w Piątnicy. Zwiększanie poziomu zatrudnienia planują również firmy spoza powiatu, stanowiące jednak dla łomżan istotnych pracodawców – Dobroplast (pow. zambrowski) oraz JBB (pow. ostrołęcki, woj. mazowiecki)¹⁰⁹. Zdaniem lokalnego eksperta, o sytuacji rozwojowej (przekładającej się na zatrudnianie nowych pracowników) można mówić również w przypadku Zakładów Spożywczych „Bona”, a także Browaru Łomża, przejętego przez Royal Unibrew. Ponadto, dla części łomżyńskich przedsiębiorstw, zwłaszcza z branży przetwórstwa spożywczego, charakterystyczne są sezonowe wzrosty za-

¹⁰⁷ Budowa galerii handlowych (Galeria Veneda i Galeria Narew), których otwarcie planowane jest na II połowę 2010 r., por. Pawlak-Żalikowska M. (2010), *Łomża. Veneda zaczyna gonić Narew*, Strefa Biznesu. Lokalny Portal Przedsiębiorców, <http://www.podlaskie.strefabiznesu.pl>, dostęp: 15.07.2010 r.; też (2010), *Łomża. Będzie Castorama w Galerii Narew*, Biznes. Lokalny Portal Przedsiębiorców <http://www.podlaskie.strefabiznesu.pl>, dostęp: 15.07.2010.

¹⁰⁸ Klepacki J. (2010), *Łomża. Fort IV*, Strefa Biznesu. Lokalny Portal Przedsiębiorców, <http://www.podlaskie.strefabiznesu.pl>, dostęp: 15.07.2010 r.

¹⁰⁹ Więcej informacji na temat sytuacji tych firm znajduje się w rozdziałach dot. powiatów: zambrowskiego i kolneńskiego.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

trudnienia – dotyczy to np. PEPEES-u – „sezonowe prace, to jest tutaj taki okres [kiedy] kampania ziemniaczana rusza” (FGI).

Poszukując pracowników, łomżyńscy pracodawcy stosunkowo rzadko korzystają z pośrednictwa urzędu pracy¹¹⁰, preferują natomiast zamieszczanie ogłoszeń w Internecie¹¹¹ – „codziennie oglądam nasz portal łomżyński [www.4lomza.pl], i niestety na tym portalu jest o wiele więcej ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców, niż w urzędzie pracy” (FGI). Przyczyny takiego stanu rzeczy lokalny ekspert upatruje w nienajlepszej opinii pracodawców na temat osób, które rejestrują się w urzędzie pracy – „pracodawcy mają przekonanie, że do urzędu pracy idą najmniej aktywni i przedsiębiorczy, bo jak ktoś jest obrotny, to sam sobie znajdzie pracę” (FGI). Nie oznacza to jednak, że przedsiębiorcy nie oczekują pomocy przy zatrudnianiu nowych pracowników – dużym powodzeniem cieszył się projekt staży innowacyjnych, przygotowany przez Agencję Rozwoju Regionalnego w Łomży – „staże sprawdziły się w 100%, do dzisiaj pracodawcy wydzwaniają do nas, czy nie mamy takiego programu” (FGI). Pracodawcy wykazują również zainteresowanie prowadzeniem przygotowania zawodowego dla młodzieży, przy czym barierą okazują się wymogi proceduralne – „pamiętam zainteresowanie wśród pracodawców, przychodzili i dopytywali się, jak to będzie wyglądało. I do dnia dzisiejszego mamy ciszę, bo przeraziło pracodawców, jak to proceduralnie będzie wyglądało” (FGI). Jeśli chodzi o trudności, jakie pojawiają się przy prowadzeniu rekrutacji w powiecie, wskazać należy przede wszystkim na niedobór wykwalifikowanych pracowników – „w większości jest tak, że tych pracowników sama firma musi sobie wykształcić, wychować tak naprawdę” (FGI)¹¹². Ponadto, warunki pracy w powiecie nie są na tyle atrakcyjne, by przyciągały specjalistów spoza powiatu czy województwa.

Redukcje zatrudnienia, które przeprowadzono w ostatnim czasie w powiecie łomżyńskim, spowodowane były przede wszystkim wpływem kryzysu na kondycję części firm – zdaniem lokalnego eksperta dotknęło to w szczególności branże: transportową, meblarską i budowlaną. Potwierdza to przedstawiciel średniej wielkości przedsiębiorstwa z branży meblarskiej – „w tej chwili jest kryzys na rynku, ogólnoswiatowy, i również nas dotyka. Jeśli chodzi o produkcję mebli, dość znacznie zmniejszyliśmy zatrudnienie w porównaniu do ubiegłych lat” (IDI). W związku

¹¹⁰ Przedstawicielka PUP w Łomży oszacowała, że do urzędu trafia ok. 1/3 ofert pracy z terenu powiatu.

¹¹¹ Potwierdzają to wyniki badania CATI – wśród pracodawców, z którymi przeprowadzono rozmowy telefoniczne, najpopularniejsze było poszukiwanie pracowników za pośrednictwem internetu (lokalne serwisy internetowe, ogłoszenia na stronach firmowych)

¹¹² Lokalni eksperci wskazują przy tym, że sytuacja może poprawić się w związku z funkcjonowaniem w Łomży trzech uczelni wyższych – z drugiej jednak strony, pracodawcy niechętnie zatrudniają absolwentów bez doświadczenia zawodowego – „problem jest z młodymi ludźmi po szkole, po studiach – pracodawcy nie chcą zatrudniać ludzi bez doświadczenia” (FGI).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

z zaistniałą sytuacją, część firm korzysta obecnie z usług agencji pracy tymczasowej, przy czym, w opinii lokalnego eksperta, taka forma zatrudniania bywa nadużywana: „czasami nasi pracodawcy traktują ten kryzys jako wytłumaczenie sytuacji, które zachodzą” (FGI).

Jeśli chodzi o politykę szkoleniową łomżyńskich pracodawców, warto wskazać, że tylko w 2 z 10 przedsiębiorstw, z którymi przeprowadzono rozmowy telefoniczne, dostrzega potrzebę przeszkolenia zatrudnionych osób¹¹³ (CATI). Wydaje się, że można wiązać to z doraźnym charakterem szkoleń, o czym wspomniał przedstawiciel średniej wielkości przedsiębiorstwa produkcyjnego: „na szkolenia idą osoby, które są w potrzebie takiego szkolenia, tylko wyłącznie takie” (FGI).

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu łomżyńskiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

W powiecie łomżyńskim zidentyfikowano następujące przypadki krytyczne mogące oddziaływać na lokalny rynek pracy:

Przypadek A. Planowana budowa trasy VIA BALTICA (Europejskiego Korytarza Transportowego). Jest to bardzo ważna inwestycja w odniesieniu do całego systemu transportowego w skali europejskiej, ponieważ będzie to trasa szybkiego ruchu łącząca kraje Europy Zachodniej przez Warszawę z Krajami Bałtyckimi aż do Helsinek. Przyjęty ostatecznie projekt rozporządzenia rządu zakłada, że VIA BALTICA od Ostrowi Mazowieckiej prowadzić będzie dalej po śladzie drogi wojewódzkiej do Łomży, dalej przez Grajewo, Ełk i Raczki do Suwałk, a następnie do Budziska.

Przypadek B. Dalszy rozwój działalności OSM Piątnica. Spółdzielnia zaliczana jest do grupy 10 najlepszych w Polsce spółdzielni mleczarskich (jak wspomniano powyżej, posiada uprawnienia eksportowe do UE). W 2009 r. uzyskała największy od początku funkcjonowania przychód (487 mln zł) i odnotowała 15% wzrost sprzedaży. W 2009 r. OSM Piątnica została uznana za jedną z najmocniejszych i najbardziej wartościowych marek sektora spożywczego w rankingu dziennika „Rzeczpospolita”. Wartość jej marki wzrosła w stosunku do 2008 r. o 25% (wartość marki została oszacowana na 209,1 mln zł). OSM Piątnica w 2010 r. planuje budowę kolejnej hali produkcyjnej, magazynu wysokiego składowania oraz planuje też zbudować biogazownię (łączny koszt inwestycji wyniesie ok. 40 mln zł). Na realizację projektu chce pozyskać dofinansowanie unijne.

¹¹³ Mniejsze zainteresowanie szkoleniami wystąpiło jedynie w przypadku powiatów kolneńskiego i sejneńskiego.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Przypadek C. Realizacja na terenie miasta Łomża inwestycji w sferze usługowo-handlowej. W perspektywie najbliższych 2-3 lat planowane są inwestycje związane z budową kilku obiektów handlowo-usługowych: „Galerii Narew” (na terenach po byłych Zakładach Przemysłu Bawełnianego „Narew”) przez Irlandzką Grupę Inwestycyjną; „Galerii Venda” przez Echo Investment; hipermarketu sieci LIDL oraz Kompleksu Konferencyjno-Hotelowego&Spa „Złoty Kłos”, gdzie inwestorem jest łomżyńskie przedsiębiorstwo. Łączną liczbę miejsc pracy, jaka może powstać w efekcie realizacji tych inwestycji, szacuje się nawet na ok. 1 000.

Przypadek D. Ożywienie gospodarczo-turystyczne rzeki Narwi i zagospodarowanie jej pobraża. Zgodnie z „Programem Rozwoju Turystyki i Zagospodarowania Turystycznego w Województwie Podlaskim w latach 2010-2015” perspektywiczna dla rozwoju turystyki w powiecie łomżyńskim może stać się Narew i jej pobraża. Wokół tego produktu turystycznego pojawiają się pewne działania: przywrócono regularną żeglugę pasażerską na Narwi, istnieją plany budowy nadnarwiańskich bulwarów w Łomży (projekt uzyskał dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej) oraz budowy portu rzeczno i przystani dla kajaków (gm. Nowogród).

Przypadek E. Skuteczne i funkcjonalne zagospodarowanie dostępnych głównie na terenie miasta Łomża terenów inwestycyjnych wraz z przyciągnięciem nowych inwestorów.

Tabela 45. Matryca przypadków krytycznych w powiecie łomżyńskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Zatwierdzone plany przebiegu trasy VIA BAL-TICA przez Łomżę i związana z nią budowa obwodnicy miasta		
B	Rozbudowa zakładu Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej Piątница		
C	Realizacja na terenie miasta Łomża inwestycji w sferze usługowo-handlowej		
D	Ożywienie gospodarczo- turystyczne rzeki Narwi i zagospodarowanie jej pobraża.		
E	Funkcjonalne zagospodarowanie dostępnych terenów inwestycyjnych na terenie miasta Łomża		

Legenda: kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie łomżyńskim

Powiat łomżyński odznacza się stabilną sytuacją w sektorze rolniczym i w związanym z nim przemyśle przetwórczym. Powiat posiada wysokotowarowe rolnictwo, dające źródło utrzymania znaczącej większości mieszkańców terenów wiejskich prowadzących gospodarstwa rolnicze, funkcjonują dobrze zorganizowane rynki zbytu i znaczące w skali regionu a nawet Polski firmy przetwórstwa rolno-spożywczego. W perspektywie krótkookresowej (czyli najbliższych 3 lat) zauważalny wzrost miejsc pracy w tym obszarze lokalnego rynku pracy może przynieść planowana rozbudowa zakładu Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej „Piątница”, która w sposób bezpośredni stworzy kilkadziesiąt nowych miejsc pracy. Poza tym powiat ma duże szanse na zwiększenie innowacyjności i stopnia wykorzystania nowych technologii w sektorze mleczarskim, czy ogólniej ujmując przetwórczym. Może to nastąpić, z jednej strony, dzięki funkcjonowaniu na terenie powiatu jednego (wspomnianego powyżej) z najbardziej nowoczesnych zakładów posiadających najmocniejszą markę spożywczą, który stale udoskonala technologicznie proces produkcji i przetwarzania mleka. Z drugiej strony, bardzo ważną inicjatywą jest powstanie Instytutu Technologii Żywności w Państwowej Wyższej Szkole Informatyki i Przedsiębiorczości, która obecnie pozyskała środki z Unii Europejskiej (Program Operacyjny Polska Wschód na lata 2007-2013) na utworzenie laboratorium Centrum Przetwórstwa Rolno-Spożywczego. Pozwoli to na przełamanie obecnie odczuwalnego monopolu Warmińsko-Mazurskiego Uniwersytetu Rolniczego jako zaplecza technologicznego dla tego sektora przemysłu przetwórczego (głównie mleczarskiego) na terenie Polski Wschodniej. A zatem w najbliższej perspektywie, w powiecie łomżyńskim może nastąpić rozwój zaplecza kompetencyjnego i instrumentalnego dla wdrażania innowacji i powstawania nowych patentów w sektorze rolno-spożywczym. To wszystko przyczynić się może do dalszego wzmocnienia konkurencyjności firm przetwórczych tu funkcjonujących i wzmocnienia i tak już silnej sfery gospodarczej powiatu.

Istotną szansą na zdynamizowanie lokalnego rynku pracy jest zapewnienie podstawowego warunku decydującego o atrakcyjności gospodarczej obszaru, tj. polepszenie dostępności komunikacyjnej powiatu, co nastąpi wraz z realizacją planowanej trasy VIA BALTICA, ale i związanej z nią budowy obwodnicy miasta Łomża. Z pewnością w perspektywie krótkookresowej ta inwestycja nie zostanie jeszcze w pełni zrealizowana, niemniej jednak lokalizacja inwestycji jest długookresowym procesem decyzyjnym inwestorów i w kontekście obecnych, zatwierdzonych przez rząd planów przebiegu trasy VIA BALTICA atrakcyjność Łomży

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

w oczach potencjalnych inwestorów zarówno krajowych, jak i zagranicznych, może znacznie wzrosnąć. W bliskim czasie może to objawiać się zwiększeniem zainteresowania wokół istniejących i potencjalnych terenów inwestycyjnych. Kluczowym wyzwaniem dla efektywnego wykorzystania tej szansy dla rozwoju gospodarczego powiatu jest duża rola władz samorządowych w odpowiednim przygotowaniu terenów pod inwestycje, wysokiej aktywności w promocji gospodarczej powiatu i stałym wzbudzaniu zainteresowania inwestorów Łomżą. Zadaniem ekspertów regionalnych Łomża już dziś jest drugim po Białymstoku miejscem, do którego przyjeżdżają inwestorzy zainteresowani ulokowaniem swoich przedsięwzięć na terenie województwa podlaskiego. Poza tym dobre, tranzytowe położenie Łomży, bliskość Białegostoku (kluczowego ośrodka rozwoju gospodarczego dla regionu) czy Warszawy, oraz wzrastająca rola Łomży jako ośrodka szkół wyższych, stanowić będzie dodatkowy atut w prowadzeniu skutecznej polityki przyciągania nowych inwestorów oraz budowania nowych powiązań kapitałowych z pobliskimi ośrodkami.

Duży przyrost nowych miejsc pracy nastąpi dzięki planowanym do przeprowadzenia w najbliższych dwóch latach inwestycjom dotyczącym budowy obiektów usługowo-handlowych (m.in.: galerie z hipermarketami, supermarket, kompleks hotelowo-kongresowy) i rekreacyjno-turystycznych (zagospodarowanie pobraża Narwi). Z głosów ekspertów lokalnych oraz doniesień prasowych wynika, iż liczba utworzonych w tych obiektach miejsc pracy może wynieść nawet ok. 1000, co w skali ponad 5000 zarejestrowanych w powiecie osób bezrobotnych jest wskaźnikiem niebagatelnym. W tym kontekście istotny jest fakt, iż w zdecydowanej większości będzie to praca dla lokalnych mieszkańców, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w poprawie obrazu statystyk PUP w Łomży. Dodatkową korzyścią płynącą z tych inwestycji jest ich charakter miastotwórczy. Zdaniem eksperta z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego „Łomża obok Białegostoku i Suwałk – jako byłe miasta wojewódzkie, jako lokalne bieguny rozwoju muszą koncentrować w sobie i usługi publiczne i naukę i kulturę”. A zatem będą one miały istotne znaczenie nie tylko dla wzmocnienia przekształceń na lokalnym rynku pracy, ale dla zatrzymania kapitału społecznego, stanowiącego główny czynnik rozwoju każdego obszaru.

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie łomżyńskim

W krótkim horyzoncie czasowym nie zauważa się większych zagrożeń mogących w sposób negatywny wpłynąć na obecną sytuację lokalnej gospodarki i rynku pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W odniesieniu do sektora rolniczego i przetwórczego niepożądaną sytuacją może być odejście od planów rozbudowy zakładu Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w Piątnicy, przy czym jej negatywną konsekwencją nie będzie likwidacja istniejących miejsc pracy (i tu ewentualne załamanie się lokalnego rynku), ale niepojawienie się planowanych nowych miejsc pracy. Planowane inwestycje w sferze usługowo-handlowej (budowa Galerii „Narew”, Galerii „Venda”, supermarketu LIDL i in.) mogą negatywnie wpłynąć na kondycję małych, lokalnych sklepików, powodując likwidację pewnej ich części wskutek zmniejszenia obrotów ze sprzedaży i znacznego obniżenia opłacalności ich działania. Jednak zdaniem lokalnych ekspertów, jeśli takie zjawiska w ogóle się pojawią¹¹⁴, przybiorą one niewielką skalę.

Negatywnych zmian na lokalnym rynku pracy można upatrywać w nadal utrzymującym się znacznym odpływie młodych ludzi z terenu powiatu, co w dalszym ciągu będzie konsekwencją potężnej siły przyciągającej Warszawy i zagranicy. Utrzymanie obecnej tendencji w odniesieniu do ubytku kapitału ludzkiego dla rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu spowodowane będzie nieatrakcyjnym powiatowym rynkiem pracy, ofertą edukacyjną niedostosowaną do potrzeb lokalnego rynku pracy, przegrywającą z pobliskimi bardziej atrakcyjnymi ośrodkami akademickimi (Białystok, Warszawa) i brakiem sukcesów władz samorządowych w pozyskaniu nowych inwestorów czy realizacji przedsięwzięć gospodarczych.

Planowane inwestycje transportowe (przebieg VIA BALTICA, obwodnica Łomży), choć w zdecydowany sposób poprawią dostępność komunikacyjną powiatu, nie spowodują pojawienia się nowych inwestorów. Łomżę cechuje niski poziom atrakcyjności inwestycyjnej. Ponadto ostatnia nieudana próba utworzenia podstrefy w Łomży Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (SSSE), która może budzić skojarzenia z Łomżą jako miastem o niskim potencjale gospodarczym i organizacyjnym, oraz brak wizerunku województwa podlaskiego jako regionu dobrego do inwestowania spowodują, iż nie zostanie wykorzystana szansa na ożywienie gospodarcze powiatu i tworzenia nowych trwałych miejsc pracy dla jego mieszkańców.

3. 8. Analiza rynku pracy powiatu monieckiego

Powiat moniecki, w skład którego wchodzi miasta: Mońki, Goniądz, Knyszyn oraz gminy: Jasionówka, Jaświły, Krypno i Trzcianne, położony jest u zbiegu Biebrzy i Narwi, w centralnej części województwa podlaskiego. Obejmuje obszar 138 259 ha, co stanowi 7% powierzchni województwa.

¹¹⁴ Z licznych przeprowadzonych badań wynika, iż funkcjonowanie nowych hipermarketów opiera się bardziej na tworzeniu (wyzwalaniu) nowych potrzeb konsumpcyjnych niż konsumowaniu już istniejących potrzeb u potencjalnych klientów.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Powiat liczy 42 tysiące mieszkańców (ok. 3,6% ludności Podlasia), gęstość zaludnienia wynosi 30,54 osób na km², co plasuje powiat na jednym z ostatnich miejsc w województwie jeśli chodzi o najbardziej zaludnione tereny. Większość mieszkańców powiatu to osoby w wieku produkcyjnym (66%), na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym przypadają aż 123,61 osoby w wieku poprodukcyjnym (2009 r.).

Niekorzystnie kształtuje się od lat saldo migracji w powiecie. W 2004 r. wyniosło aż -4,4 na 1000 mieszkańców, a w 2008 r. -2,23, przewyższając średnią wojewódzką. Powiat słynie z tradycji migracyjnych – jak oszacował Ośrodek Badań nad Migracjami, który pod koniec lat 90. prowadził w Mońkach badania tego zjawiska, 20% mieszkańców Moniek wzięło udział w migracjach, a miasto Mońki, ze względu na masowe migracje do USA, nazywane było potocznie „miastem dolarowców”.

Z migracjami, związany jest charakter bezrobocia w powiecie: „większość osób wyjeżdża na studia i nie wraca, reszta celuje w Białystok, wyjeżdża za granicę. Mimo, że nic nie powstaje, nic za bardzo się nie dzieje, to stopa bezrobocia spada. Ludzie młodzi wyjeżdżają, zostają osoby starsze, które często nie mają kwalifikacji (...) a nie mają może tej odwagi, żeby wyjechać za granicę” (FGI). Stopa bezrobocia utrzymuje się na zbliżonym, stosunkowo niskim poziomie (10,1%), aż 42,4% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych to mieszkańcy miasta Mońki. Nieliczna grupa zarejestrowanych w powiecie bezrobotnych to osoby z prawem do zasiłku (w 2009 r. na 1367 osób zarejestrowanych bezrobotnych przysługiwał on jedynie 136 osobom). Od 2004 r. w grupie bezrobotnych dominują osoby długotrwale bezrobotne (ponad 65% w latach 2005-2007, 51% w kwietniu 2010 r.), na przestrzeni kilku ostatnich lat nieznacznie wzrosła liczba bezrobotnych kobiet (w 2004 r. – 45,8%, 2008 r. – 46,6%). Niepokojące jest, że aż 30% bezrobotnych to młodzież do 25 roku życia (kwiecień 2010 r.).

Powiat ma charakter typowo rolniczy – 80% gospodarstw stanowią gospodarstwa powyżej 10 ha, 73% ludności zatrudnionych jest w rolnictwie. Dochód czerpany z pracy w rolnictwie stanowi 42% źródeł dochodów mieszkańców powiatu.

Koncentracja podmiotów w powiecie monieckim dotyczy czterech branż: medycznej, spożywczej, piekarniczej oraz turystycznej. Największa wartość wskaźnika lokalizacji występuje w przypadku branży piekarniczej – na poziomie 4,82 (najwyższy wskaźnik koncentracji

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

w województwie). Jednak tak jak w przypadku całej branży spożywczej oraz branży turystycznej, dynamika wskaźnika przyjmuje wartości ujemne¹¹⁵.

Rolniczy charakter powiatu, brak znaczących inwestycji czy dużych zakładów pracy powoduje, że wszelkie inwestycje koncentrują się wokół modernizacji infrastrukturalnej (m.in. modernizacja stacji uzdatniania wody w Knyszynie, budowa kompleksu boisk sportowych przy Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Jasionówce, budowa kanalizacji w gminie Jaświły, budowa sieci Internetu szerokopasmowego), co skutkuje incydentalnym, niewysokim wzrostem zatrudnienia jedynie na czas realizacji przedsięwzięć. Wskaźnik nakładów inwestycyjnych w powiecie na 1 mieszkańca spadł od 2004 roku o ponad połowę i jest po wskaźniku dla powiatu kolneńskiego najniższy w województwie (326zł).

Powiat moniecki to tereny bardzo atrakcyjne przyrodniczo: od zachodu pokaźne połacie powiatu obejmuje Biebrzański Park Narodowy, ze strony wschodniej w granicach powiatu leżą obrzeża Parku Krajobrazowego Puszczy Knyszyńskiej, krańce południowe stanowią natomiast fragment Obszaru Chronionego Krajobrazu „Doliny Narwi” i stykają się z otuliną Narwiańskiego Parku Narodowego. Potencjał tych terenów stanowi dla powiatu szansę na rozwój działalności pozarolniczej.

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie monieckim¹¹⁶

Tabela 46. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie monieckim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy				Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0	0	0	1	1
% w wierszu	0%	0%	0%	100%	100%
% w kolumnie	0%	0%	0%	4%	0%

¹¹⁵ B. Pławgo, M. Klimczuk, M. Citkowski, dz. cyt., s. 47.

¹¹⁶ Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Specjaliści	45	4	7	4	60
% w wierszu	75%	7%	11%	7%	100%
% w kolumnie	7%	44%	26%	14%	9%
Technicy i inny średni personel	212	2	11	2	227
% w wierszu	93%	1%	5%	1%	100%
% w kolumnie	35%	22%	41%	7%	34%
Pracownicy Biurowi	33	0	4	3	40
% w wierszu	82%	0%	10%	8%	100%
% w kolumnie	5%	0%	15%	11%	6%
Pracownicy usług i sprzedawcy	179	0	5	14	198
% w wierszu	90%	0%	3%	7%	100%
% w kolumnie	30%	0%	18%	49%	30%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2	0	0	1	3
% w wierszu	67%	0%	0%	33%	100%
% w kolumnie	0%	0%	0%	4%	0%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	46	2	0	2	50
% w wierszu	92%	4%	0%	4%	100%
% w kolumnie	8%	22%	0%	7%	8%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	13	0	0	0	13
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	100%
% w kolumnie	2%	0%	0%	0%	2%
Pracownicy przy pracach prostych	77	1	0	1	79
% w wierszu	98%	1%	0%	1%	100%
% w kolumnie	13%	12%	0%	4%	11%
Ogółem	607	9	27	28	671
% w wierszu	91%	1%	4%	4%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Spośród ogólnej liczby 671 ofert pracy w powiecie monieckim, zdecydowana większość kierowana jest do dwóch wielkich grup zawodów: *Techników i personelu średniego* (34%) oraz *Pracowników usług i sprzedawców* (30%). Kolejne dwie najczęściej reprezentowane wielkie grupy obejmują *Specjalistów* (9%) oraz *Robotników przemysłowych i Rzemieślników* (8%).

Zdecydowana większość zidentyfikowanych ofert pracy (91%) to oferty pochodzące z PUP. Jedynie w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników jedyną zgłoszoną w tym zawodzie ofertę pracy opublikowano w ogólnokrajowych internetowych serwisach pośrednictwa pracy. W tym źródle zgłoszono

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

niewiele, bo zaledwie 4% wszystkich ofert, a większość z nich kierowana była do specjalistów i osób z wyższym wykształceniem. 33% spośród tych ofert dotyczyło sekcji PKD Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, natomiast 26% Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle.

Tabela 47. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie monieckim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Średni personel do spraw biznesu i administracji	168	0%	0%	100%
Sprzedawcy i pokrewni	104	1%	1%	98%
Pracownicy usług osobistych	84	1%	38%	61%
Pozostałe	315	8%	11%	81%
Ogółem	671	4%	10%	86%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
W tabeli nie uwzględniono jednego rekordu obciążonego brakami danych.

Jak wynika z powyższej tabeli, ponad połowę ofert pracy z powiatu monieckiego stanowiły oferty pracy w zawodach sklasyfikowanych w trzech dużych grupach zawodów (z ogółu 43 kategorii). Najczęściej poszukiwano zatem przedstawicieli *Średniego personelu do spraw biznesu i administracji* (25% ogółu ofert), *Sprzedawców i pokrewnych* (15,5% ofert) oraz *Pracowników usług osobistych* (12,5% ofert).

Z kolei grupa elementarna, co do której pracodawcy zgłaszali największe zapotrzebowanie na pracowników, obejmowała pracowników administracyjnych i sekretarzy biura zarządu – oferty kierowane do niej stanowiły 20% ogólnej liczby ofert. Kolejne pod względem popularności były grupy sprzedawców sklepowych (12%) i gospodarzy budynków (10%). Pozostałe grupy elementarne są zdecydowanie mniej liczne.

Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie monieckim elementarnych grup zawodów przedstawia kolejna tabela.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 48. Najczęściej poszukiwane w powiecie monieckim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	132	19,7	Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	81	12,1	Średni personel ochrony zdrowia
Gospodarze budynków	65	9,7	Pielęgniarki i położne
Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	26	3,9	Kierowcy pojazdów
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	24	3,6	
Nauczyciele szkół podstawowych	20	3,0	
Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	20	3,0	
Mechanicy pojazdów samochodowych	14	2,1	
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	14	2,1	
Pomoce kuchenne	13	1,9	
Sekretarki (ogólne)	10	1,5	
Magazynierzy i pokrewni	10	1,5	
Doradcy finansowi i inwestycyjni	9	1,3	
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	9	1,3	
Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	8	1,2	
Pracownicy obsługi biurowej	8	1,2	
Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	7	1,0	
Kierownicy sprzedaży w marketach	7	1,0	

Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: Konieczna-Sałamatin J. i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

W odniesieniu do znaczącej większości ogłoszeń (86%) nie określono oczekiwanej płci kandydata. Jedynie w grupie *Pracownicy usług osobistych* chętniej poszukiwano mężczyzn. Warto również zwrócić uwagę, że grupa ta stanowi blisko połowę ofert pracy, w przypadku których w ogóle postawiono warunek dotyczący płci kandydata.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 49. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie monieckim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja O	32	28	42	42	144	1	23	120
% w wierszu	22%	20%	29%	29%	100%	1%	16%	83%
Sekcja G	29	25	34	40	128	1	12	115
% w wierszu	23%	19%	27%	31%	100%	1%	9%	90%
Sekcja P	41	18	23	15	97	5	3	89
% w wierszu	42%	19%	24%	15%	100%	5%	3%	92%
Sekcja Q	20	2	24	11	57	9	2	46
% w wierszu	35%	4%	42%	19%	100%	16%	3%	81%
Sekcja C	7	9	17	14	47	2	6	39
% w wierszu	15%	19%	36%	30%	100%	4%	13%	83%
Pozostałe	37	23	53	61	174	9	20	145
% w wierszu	11%	7%	15%	17%	50%	5%	12%	83%
Ogółem	166	105	193	183	647	27	66	554
% w wierszu	26%	16%	30%	28%	100%	4%	10%	86%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
W tabeli nie uwzględniono rekordów obarczonych brakami danych.

Powyższa tabela (ujmująca jedynie najliczniej reprezentowane sekcje PKD) prezentuje procentowy rozkład ofert w sekcjach PKD w poszczególnych kwartałach analizowanego roku wraz z procentowym udziałem wskazań dotyczących pożądanej płci kandydata na pracownika.

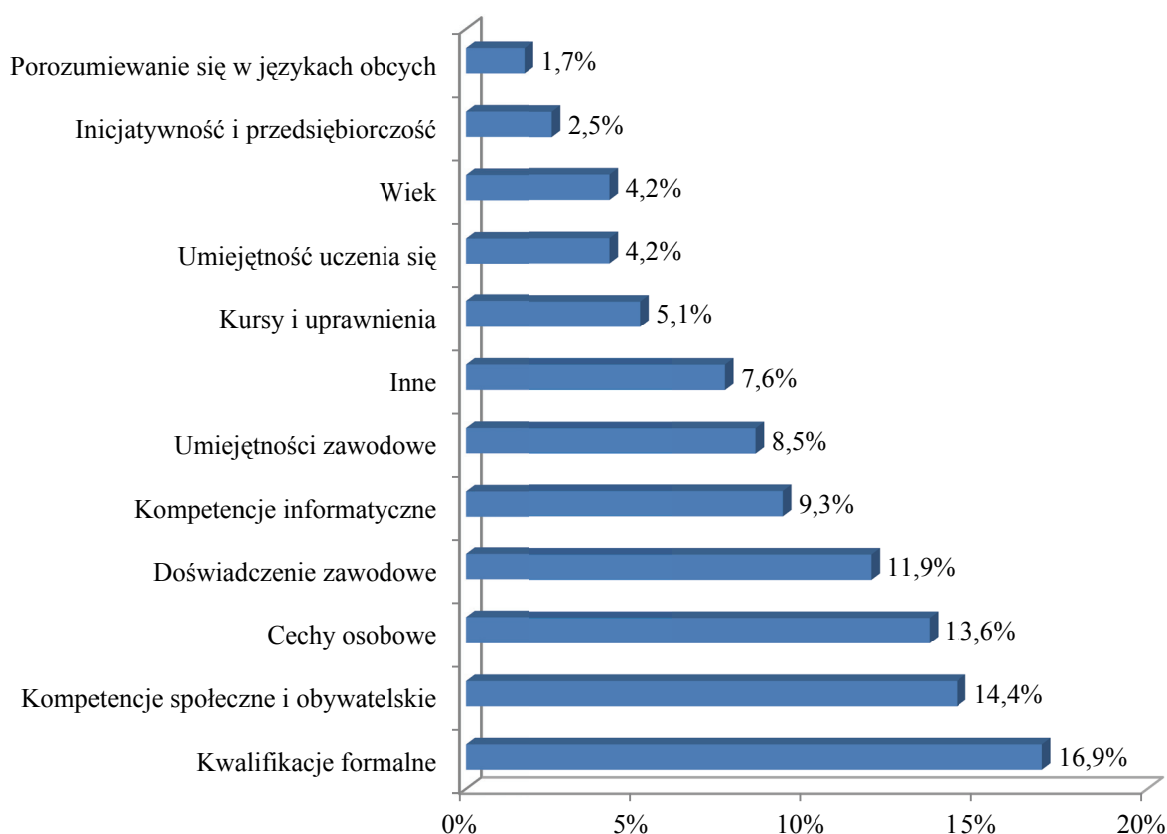
Ilość ofert pracy, jaka pojawia się w poszczególnych kwartałach, nie odznacza się znaczącymi wahaniami – widać jedynie wyraźny spadek ich liczby w IV kwartale 2009 r. Tendencję taką można zaobserwować we wszystkich sekcjach PKD, najsilniej widać ją natomiast w przypadku sekcji Q (Opieka zdrowotna i pomoc społeczna), w przypadku której w IV kwartale 2009 r. zgłoszono jedynie 4% zidentyfikowanych ofert pracy. W przypadku sekcji P (Edukacja) zauważalny jest wyraźny wzrost ilości ofert pracy w III kwartale 2009, co można wytłumaczyć zbliżającym się rokiem szkolnym i potrzebą uzupełnienia braków kadrowych w szkolnictwie.

Widać wyraźnie, iż większość pracodawców nie stawia oczekiwań co do płci kandydata. Jeśli takowe się pojawiają, to pracodawcy oczekują zdecydowanie częściej mężczyzn –

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

proporcje te utrzymują się w odniesieniu do wszystkich sekcji PKD z wyjątkiem Edukacji oraz Opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

Wykres 25. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie monieckim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=41.
Wykres przedstawia odsetek ogółnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

Jedynie w nielicznych ofertach pracodawcy zamieszczali wymagania dotyczące różnego rodzaju kwalifikacji, którymi powinni wykazać się potencjalni pracownicy. Najczęściej zwracali uwagę na poziom wykształcenia (kwalifikacje formalne) – 16,9% wszystkich wskazań dotyczyło właśnie tego typu kwalifikacji. Kompetencją często zgłaszaną przez pracodawców (14,4% wskazań) były należące do grupy kompetencji kluczowych kompetencje społeczne i obywatelskie odnoszące się m.in. do umiejętności pracy w zespole. Od kandydatów oczekiwano także odpowiedniego usposobienia, nastawienia do pracy (13,6%, cechy osobowe) oraz doświadczenia zawodowego (11,9%). Inne wymieniane przez pracodawców kwalifikacje to: kompetencje informatyczne (9,3% wskazań), umiejętności zawodowe (8,5%) czy kursy i uprawnienia (5,1%).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Poziom bezrobocie w powiecie monieckim charakteryzuje się względną stałością, przy czym widoczny jest niewielki wzrost liczby osób bezrobotnych w miesiącach zimowych. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie monieckim w czerwcu 2009 r. wyniosła 1488 osób, w grudniu wzrosła do 1691, a w miesiącach letnich spadła niemal do poziomu wyjściowego: 1582 zarejestrowanych osób w czerwcu 2010 r. Kobiety stanowią blisko połowę zarejestrowanych w powiecie bezrobotnych, a ich odsetek w poszczególnych okresach w roku waha się od 42 do 47%.

Struktura wiekowa populacji bezrobotnych nie ulega większym zmianom, pomimo faktu, iż globalna liczba bezrobotnych zmienia się w czasie. Największy odsetek wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowią osoby w wieku 18-24 lata – udział tej grupy w ogólnej liczbie zarejestrowanych utrzymuje się na poziomie 33%. W kolejnych grupach wiekowych odsetek zarejestrowanych bezrobotnych jest coraz mniejszy.

Zmianom nie ulega również struktura zawodowa bezrobotnych. Zarówno w drugim półroczu 2009 r., jak i w pierwszej połowie 2010 r., najliczniejszą grupę stanowiły osoby bez wykształcenia (w obydwu przypadkach było to 38% ogółu zarejestrowanych), a kolejnymi najbardziej licznymi grupami byli przedstawiciele zawodu *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (odpowiednio 8,5 oraz 7,9% ogółu bezrobotnych), *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* (6,6% i 7%) oraz *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (5,9% oraz 5,7% ogółu).

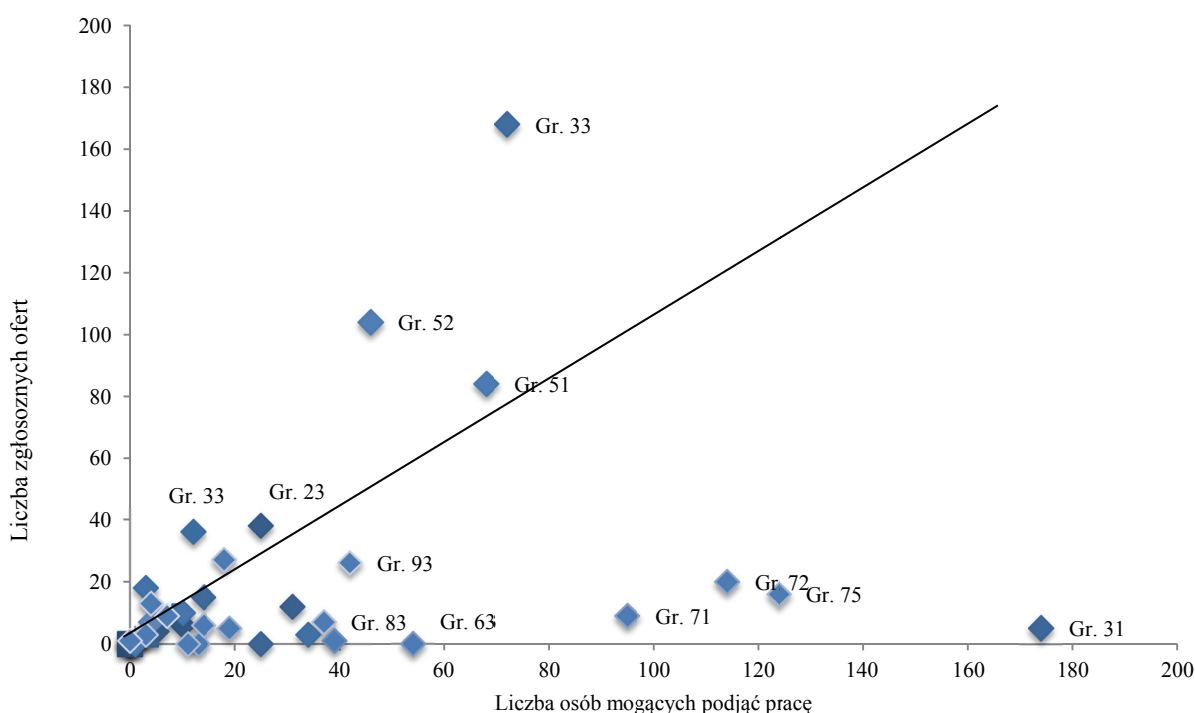
Zestawienie liczby osób bezrobotnych z liczbą absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych wskazuje na pewne niedopasowanie oferty szkolnictwa do potrzeb monieckiego rynku pracy. Przede wszystkim, w 2010 r. najwięcej absolwentów szkół ponadgimnazjalnych technicznych legitymowało się wykształceniem wpisującym się w dużą grupę *Średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (w sumie 49 absolwentów), w którym zarejestrowanych było też najwięcej osób bezrobotnych. Kolejną pod względem liczebności grupą absolwentów byli przedstawiciele zawodu *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (28 osób) oraz *Technicy informatycy* (27 absolwentów). Spośród wymienionych zawodów jedynie *Technicy informatycy* mają stosunkowo duże szanse na znalezienie pracy (w tym zawodzie zarejestrowanych było jedynie 7 osób bezrobotnych). Nieco lepiej sytuacja przedstawia się w przypadku absolwentów zasadniczych szkół zawodowych legitymujących się takimi zawodami, jak: murarz, cukiernik, stolarz czy fryzjer,

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

którzy co prawda stanowią liczną grupę bezrobotnych, ale szkoły w tych zawodach kończy tylko kilka osób rocznie, co nie spowoduje nadmiernego dopływu siły roboczej.

Należy pamiętać, że pracodawcy największe zapotrzebowanie zgłaszają w branżach związanych z obsługą biur (co w dużej mierze nie wymaga wykształcenia kierunkowego), podczas gdy na drugim miejscu znajdują się oferty dla sprzedawców. Dla zawodów, w których najliczniej kształcą lokalne szkoły, liczba ofert pracy jest praktycznie żadna - dla techników technologii żywności (28 absolwentów w roku 2009/2010) zidentyfikowano jedną ofertę pracy, natomiast dla techników informatyków, ekonomistów i rolników (odpowiednio 27, 26 i 21 absolwentów w roku 2009/2010) ofert pracy nie ma.

Wykres 26. Popyt i podaż pracy w powiecie monieckim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Na przedstawionym wyżej wykresie zaprezentowano popyt i podaż na pracę w odniesieniu do dużych grup zawodów. Największym niedopasowaniem podaży do popytu na pracę charakteryzuje się grupa 63. (*Rolnicy i rybacy produkujący na własne potrzeby*), gdzie na 54 zarejestrowane osoby nie czeka żadna oferta pracy. Z kolei w przypadku grupy 31. (*Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*) pracodawcy zgłosili tylko 5 oferty pracy, podczas gdy w tej kategorii znajdowały się aż 174 osoby mogące podjąć pracę w ujętym w grupie zawodzie. Oznacza to, że na 1 ofertę pracy przypada prawie 35 osób i w dużej mierze są to przedstawiciele zawodów, w których kształcą szkoły ponadgimnazjalne w powiecie.

Niższym negatywnym stosunkiem podaży pracy do popytu charakteryzują się zawody z grup 71., 72. i 75. (odpowiednio *Robotnicy budowlani, Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* oraz *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni*), gdzie na 1 ofertę pracy przypada od 6 do 10 osób. Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, że w każdej z tych trzech dużych grup zawodów zarejestrowanych jest około 100 bezrobotnych, a liczba zgłoszonych ofert pracy nie przekracza 20.

Natomiast w przypadku kilku zawodów, do których zaliczyć można *Pracowników usług osobistych* (grupa 51), *Sprzedawców i pokrewnych* (grupa 52) oraz *Średni personel do spraw biznesu i administracji* (grupa 33) liczba zgłoszonych ofert pracy jest wyższa niż liczba osób mogących ją podjąć. W tych zawodach na 1 osobę przypada od 1,2 do 2,3 oferty pracy.

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu monieckiego

Jak już wspomniano, zatrudnienie w powiecie monieckim koncentruje się przede wszystkim w rolnictwie. Z nielicznych dużych zakładów pracy – prowadzących działalność przede wszystkich w ramach branży spożywczej – wymienić można Moniecką Spółdzielnię Mleczarską, niedawno powstałą firmę Podlasie (przetwórstwo mięsne) oraz dwie prężnie funkcjonujące piekarnie. Znaczącym pracodawcą jest również SP ZOZ w Mońkach. Ponadto, w Mońkach funkcjonuje kilka firm świadczących usługi cateringowe, rozwinięty jest również handel detaliczny – „jak na takie małe miasto jest naprawdę masa sklepów, co krok jest jakiś sklep spożywczy” (FGI).

W przypadku powiatu monieckiego, trudno mówić o znaczących planach zatrudnieniowych lokalnych pracodawców – jak przyznaje lokalny ekspert rynku pracy: „Mońki to jest

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

takie miasto, w którym od dłuższego czasu jest stagnacja, nic się nie dzieje” (FGI). Oznacza to brak liczących się przyjęć do pracy, ale również brak większych zwolnień. Zjawisko takie potwierdza wypowiedź prezesa zarządu firmy zajmującej się hodowlą zarodową zwierząt – „mamy już od 6 czy 7 lat stabilne zatrudnienie” (IDI). Szansą na nowe miejsca pracy (choć niezbyt liczne) są przy tym inwestycje związane z budową i rozbudową centrów kultury oraz sportu i rekreacji w mieście Goniądz oraz gminie Trzcianne. Możliwości zwiększenia zatrudnienia trudno w najbliższym okresie upatrywać w branży turystycznej – mimo jej potencjału rozwojowego, przeważa „taka typowa agroturystyka, nie są to jakieś firmy, które zatrudniają” (FGI).

Jeśli chodzi o rekrutowanie pracowników, duże firmy z terenu powiatu monieckiego są pod tym względem samowystarczalne – „w tych zakładach, o których mówiłem, mleczarnia, piekarnia, one mają pliki swoich CV już złożonych, nie potrzebują urzędu pracy, żeby ewentualnie poszukiwać osoby do zatrudnienia” (FGI). Bardziej skłonne do korzystania z pośrednictwa PUP są firmy małe i średnie¹¹⁷. Popularny wśród przedsiębiorców jest zwłaszcza system staży oferowany przez urząd pracy – „przedsiębiorstwa na swoją działalność biorą automatycznie stażystów po pół roku, kiedy już mogą” (FGI). Zdarza się przy tym, że program staży bywa wykorzystywany w zastępstwie stałego zatrudnienia, zwłaszcza przez małe firmy – „osoby idą na staże w małych przedsiębiorstwach, w handlu (...) widzimy ich [pracodawców] w urzędzie pracy tylko i wyłącznie co pół roku, kiedy składają kolejne wnioski na kolejnych stażystów” (FGI). Tak prowadzona polityka kadrowa nie umyka uwadze potencjalnych pracowników: „Mońki to jest mała miejscina, famy się rozchodzą bardzo szybko: ‘ten jest okej, ten nie jest okej, wybierze stażystów’” (FGI). W tym kontekście – mając w pamięci sygnalizowaną wcześniej stagnację na powiatowym rynku pracy – nie dziwi, że na pytanie, gdzie chcą pracować mieszkańcy powiatu monieckiego, ekspert lokalny odpowiada: „w Białymstoku” (FGI).

Pewne bariery utrudniające prowadzenie polityki kadrowej w powiecie monieckim leżą również po stronie potencjalnych pracobiorców – części mieszkańców powiatu brak jest motywacji do pracy – „[jest dużo] ludzi ze słomianym zapalem i ludzi, którzy nie nadają się w ogóle do pracy, którzy tylko co jakiś czas na czarno na jakichś farmach dorywczo popracują, żeby później pod sklepem przepuścić” (IDI). Trudno się zatem dziwić, że motywacja do

¹¹⁷ Wszystkie przedsiębiorstwa tej wielkości, z którymi przeprowadzono rozmowy telefoniczne i które poszukiwały pracowników w ciągu ubiegłego roku, korzystały z pomocy PUP (badanie CATI).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

pracy i kultura osobista znajdują się (zaraz za kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym) w czołówce cech, których monieccy pracodawcy poszukują u pracowników (badanie CATI). Jak mówi jeden z zatrudniających – „jak człowiek chce pracować, to nauczy się wszystkiego” (IDI).

Jeśli chodzi o politykę szkoleniową, w powiecie monieckim największe możliwości rozwoju daje zatrudnienie w sektorze budżetowym – „w zakładach budżetowych jest ta możliwość doksztalcania się, szkolenia, w firmach prywatnych nie ma takiego rozwoju” (FGI). Na podstawie rozmów telefonicznych z monieckimi pracodawcami można stwierdzić, że największą popularnością cieszą się szkolenia z zakresu prawa oraz księgowości i finansów – przy czym dotyczy to zarówno szkoleń zrealizowanych w okresie ostatnich 12 miesięcy, jak i kierunków, w których pracodawcy chcieliby szkolić swoich pracowników w najbliższej przyszłości (badanie CATI).

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu monieckiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

Na terenie powiatu monieckiego zidentyfikowano następujące przypadki krytyczne:

Przypadek A. Zmiana lokalizacji/inwestycje dużego pracodawcy – „Podlasie” S.C. Zakład Mięśny (FGI). Firma „Podlasie” S.C. Zakład Mięśny Krzysztof Cimaszewski Krzysztof Hanusiak z siedzibą w Mońkach buduje swoją nową siedzibę z halą w Białymstoku. Pojawiają się na ten temat sprzeczne opinie. Według części opinii, prawdopodobnie oznacza to pożegnanie firmy z powiatem monieckim, co może negatywnie wpłynąć na zatrudnienie w powiecie (wzrost bezrobocia), a także na rozwój gospodarczy – była to bowiem jedna z nielicznych powstałych w ostatnim czasie dużych firm (FGI). W opinii ekspertów lokalnych, budowa nowego zakładu nie musi jednak oznaczać rezygnacji z działania na terenie Moniek, a wręcz przeciwnie – w Mońkach prawdopodobnie pozostanie istniejący zakład (może nawet zwiększy produkcję), natomiast w Białymstoku powstanie nowy zakład produkcyjny (IDI).

Przypadek B. Mońki – stagnacja na lokalnym rynku pracy. Brakuje inwestycji, korzystnej oferty samorządu, która przyciągnęłyby przedsiębiorców na teren powiatu monieckiego. Brakuje miejsc pracy oraz osób z kwalifikacjami – mieszkańcy Moniek stanowią ponad 40% wszystkich bezrobotnych w powiecie. Powiat ma od lat niekorzystne saldo migracji (tradycje migracyjne, nowa emigracja, silne rodzinne powiązania skłaniające do wyjazdów

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

zarobkowych poza powiat). W przeciwieństwie do migracji z lat 90., obecna emigracja ma charakter krótkookresowy i nie wiąże się z rozwojem przedsiębiorczości i inwestowaniem zdobytego kapitału na terenie powiatu.

Przypadek C. Wykorzystanie potencjału Biebrzy i rozwój branży turystycznej. Położenie powiatu monieckiego sprawia, że potencjał, jaki ma Biebrzański Park Narodowy, powinien zostać efektywnie wykorzystany do promocji powiatu. Tereny obejmujące park są unikatowe w skali światowej – Biebrzański Park Narodowy umieszczony jest na liście obszarów chronionych konwencją RAMSAR¹¹⁸, a wraz z białoruskim parkiem „Białowieżska Puszcza” znajduje się na liście światowych rezerwatów biosfery, tworzy też transgraniczny Obiekt Dziedzictwa Światowego¹¹⁹. Rozwój agroturystyki, ekoturystyki, turystyki specjalistycznej, popularyzacja produktów lokalnych wydają się więc szansą na rozwój gospodarczy powiatu, a co za tym idzie szansą na wzrost zatrudnienia (samozatrudnienia) i rozwój infrastruktury w powiecie.

Tabela 50. Matryca przypadków krytycznych w powiecie monieckim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Zmiana lokalizacji/inwestycje dużego pracodawcy – „Podlasie” S.C. Zakład Mięsny		
B	Mońki – stagnacja na lokalnym rynku pracy		
C	Wykorzystanie potencjału Biebrzy i rozwój branży turystycznej		

Legenda: kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie monieckim

Można przypuszczać, że sytuację na monieckim rynku pracy może poprawić pojawienie się nowego inwestora i podjęcie przez samorząd lokalny działań, które przyczynią się do budowy klimatu rozwoju przedsiębiorczości. Potencjalny odpływ dużego pracodawcy („Pod-

¹¹⁸ Ramsar Convention on Wetlands – układ międzynarodowy podpisany 2 lutego 1971 r. podczas konferencji w irańskim Ramsar. Celem porozumienia jest ochrona i utrzymanie w niezmienionym stanie obszarów określanych jako „wodno-błotne”, w tym populacji ptaków wodnych zamieszkujących te tereny lub okresowo w nich przebywających.

¹¹⁹ Kowalczyk A., Kulczyk S. (2006), *Ochrona i konserwacja wartości przyrodniczych Polski wschodniej jako podstawa trwałego rozwoju*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, s. 35.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

lasie” s.c.) nie musi oznaczać utraty zatrudnienia przez mieszkańców powiatu – być może zachowają oni swoje miejsca pracy, jeśli pracodawca zapewni im np. transport do nowo wybudowanego zakładu. Inną szansą może być pojawienie się nowego pracodawcy z branży mięsnej lub wzrost zatrudnienia w istniejących zakładach (Zakład Potoczyska, Rzeźnia Braci Szybicio – IDI), które przejęłyby pracowników z kwalifikacjami zawodowymi i doświadczeniem w branży.

Atutem powiatu jest niewątpliwie jego położenie i walory przyrodnicze – na tych zasobach w dużej mierze można oprzeć działania, które bezpośrednio wpłyną na rynek pracy – „turystyka jest jakimś tam światłem w tunelu” (FGI). Z badań Instytutu Turystyki wynika, że wśród odwiedzających Podlasie, 63% to turyści przyjeżdżający w celach wypoczynkowych (żeglarstwo, udział w imprezach plenerowych) i krajoznawczych (zwiedzanie parków narodowych). Biebrzański Park Narodowy (obok Puszczy Białowieskiej) generuje relatywnie długie czasy pobytu turystów zagranicznych, często bardziej świadomych unikatowości tego obszaru. Warto więc właśnie do nich skierować ofertę promocyjną (promocja na targach turystycznych w Europie, oferty współpracy dla europejskich biur podróży). Do promocji aktywnej turystyki specjalistycznej odwołują się dokumenty regionu (m.in. „Program Rozwoju Turystyki i Zagospodarowania Turystycznego Województwa Podlaskiego w latach 2010-2015”), w których określono potrzebę popularyzacji lokalnych produktów turystycznych, takich jak np. wyprawy ornitologiczne na biebrzańskich bagnach czy wyprawy szlakami wodnymi Biebrzy i Narwi. Są więc zarówno zasoby, jak i podstawa (zapisy w dokumentach strategicznych) do planowania działań. Potrzeba dobrej kampanii promocyjnej ukierunkowanej do odpowiednich odbiorców oraz przygotowania całorocznej oferty i dostosowania bazy infrastrukturalnej do potrzeb turystów – takie działania mogą przyczynić się do zmiany sytuacji na rynku pracy w powiecie. Szansą na poprawę sytuacji jest m.in. podjęta inicjatywa związana z budową nowych serwisów internetowych (www.skarbybiebrzy.pl, www.dolinabiebrzy.pl), promujących atrakcje regionu, oferty kwater agroturystycznych i osób zajmujących się organizowaniem aktywnego wypoczynku czy objęcie obszaru Biebrzy Turystycznym Szlakiem Wodnym Króla Stefana Batorego.

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie monieckim

Niska gęstość zaludnienia, emigracja, szczególnie ludzi młodych, wykwalifikowanych, niski poziom inwestycji, bezrobocie wśród ludzi młodych i ukryte bezrobocie na wsi

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

powodują, że sytuacja na rynku pracy w powiecie monieckim nie napawa optymizmem. Pomimo faktu, że powiat cechuje stosunkowo dobra dostępność komunikacyjna, nie jest on atrakcyjny dla inwestorów ze względu na słabo rozwiniętą infrastrukturę gospodarczą, niską siłę nabywczą oraz ograniczony dostęp do budynków i terenów przeznaczonych pod inwestycje¹²⁰. Poza rolnictwem przeważa sektor prywatny, w którym decydującą większość stanowią osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, brakuje przedsiębiorstw państwowych i stosunkowo mały jest udział spółek handlowych i spółdzielni. Pojawiają się nieliczne oferty pracy, ale brakuje osób ze stosownymi kwalifikacjami. Wydawałoby się, że szansą na wyjście z bezrobocia dla niektórych osób (zwłaszcza tych po 45 roku życia) może być zdobycie nowych kwalifikacji, które umożliwią powstałe w ramach projektu „Zdana matura – możliwość dalszego rozwoju zawodowego i lepszej przyszłości” cztery szkoły (Uzupełniające Licea Ogólnokształcące i LO dla Dorosłych), jednak w opinii ekspertów lokalnych głównym problemem jest nie brak możliwości zatrudnienia, lecz brak motywacji do jego podjęcia i nikła świadomość wartości pracy (FGI).

Pomimo atrakcyjnego położenia i walorów przyrodniczych, powiatowi monieckiemu nie udaje się odpowiednio wypromować turystyki związanej z Biebrzańskim Parkiem Narodowym. Brakuje odpowiedniej infrastruktury, całorocznej oferty lokalnych produktów turystycznych czy choćby jednego spójnego portalu informacyjnego, który promowałby atrakcje turystyczne powiatu („Biebrza nie jest modna – mało znana, mało promowana”). Choć wydawać by się mogło, że szansą dla powiatu jest agroturystyka, nie jest ona postrzegana jako gałąź gospodarki. Większość mieszkańców traktuje ją nie jako źródło utrzymania i pomysł na rozwój, a raczej „dorabianie” (przy działalności rolniczej) i działalność nierejestrowaną – „to takie dodatkowe źródło dochodów, (...) osoby z tych terenów wiejskich, gmin położonych nad Biebrzą dorabiają sobie w jakiś tam sposób i nie mają potrzeby rejestrować się” (FGI). Istotnymi barierami są brak oferty całorocznej i skutecznych kanałów promocji, m.in. dostępu do Internetu – „dużo gospodarstw agroturystycznych nie ma stron internetowych, kontaktu mailowego (...) przyjeżdżają do nas klienci indywidualni – oni szukają informacji w Internecie. Jeżeli nie ma informacji elektronicznej, nie ma szans zaistnienia dla takiego gospodarstwa” (IDI).

¹²⁰ Podlaski Klaster Spożywczy. Raport z badań ilościowych (2007), Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży, b.m., s. 265.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Zagrożeniem dla rozwoju turystyki mogą być także lokalne konflikty o charakterze ekologicznym, m.in. między ochroną środowiska a funkcjami rolniczymi terenów wokół parku. Charakterystyczne dla tego typu obszarów są konflikty związane z kwestią respektowania praw własności na terenach leżących w granicach parków narodowych (ponad 42% terenu Biebrzańskiego Parku Narodowego to tereny prywatne¹²¹), ale także restrykcyjne przepisy – „paradoksalnie przeszkodą są bardzo ostre przepisy ochrony środowiska. Żeby te przepisy spełnić wielu inwestorów nie chce tu budować hoteli, bo napotykają się na bariery urzędnicze związane z uzyskaniem pozwoleń. Jesteśmy regionem, który należałoby promować, ale wielu inwestorów boi się tu inwestować”.

3. 9. Analiza rynku pracy powiatu sejneńskiego

Powiat sejneński zlokalizowany jest na północno-wschodnim krańcu województwa podlaskiego. Graniczy z dwoma podlaskimi powiatami: od strony zachodniej z powiatem suwalskim, a od strony południowej z powiatem augustowskim, w pozostałej części sąsiaduje z Republiką Litewską i Białorusią. W skład powiatu wchodzi 5 gmin: gmina miejska Sejny, gminy wiejskie: Giby, Krasnopol, Puńsk, Sejny. W powiecie znajdują się dwa przejścia graniczne z Litwą: drogowe w Ogrodnikach i kolejowe w Trakiszkach.

Powiat sejneński jest najmniejszym pod względem liczby ludności powiatem w Polsce, zamieszkują go 21 132 osoby, a gęstość zaludnienia wynosi 24,7 osób na km². Powiat charakteryzuje się jednym z najniższych w regionie wskaźników urbanizacji (27%), niższe wartości zanotowano jedynie w powiecie łomżyńskim (8%) i wysokomazowieckim (24%) (GUS).

Struktura wiekowa mieszkańców powiatu nie odbiega od statystyk regionalnych. 2/3 ludności stanowią osoby w wieku produkcyjnym, 16% to dzieci i młodzież, a 19% to osoby w wieku poprodukcyjnym. Wskaźnik obciążenia demograficznego¹²² nieznacznie przewyższa średnią wojewódzką (115,5) i wynosi 119,40. Korzystnie wyglądają dane dotyczące przyrostu naturalnego, kształtuje się on na poziomie 0,5 urodzeń na 1000 mieszkańców. Powiat sejneński bardzo niekorzystnie wypada natomiast w statystykach odnoszących się do migracji. Saldo migracji na 1000 mieszkańców przyjmuje wartość -2,7 i choć od trzech lat ma tendencję wzrostową, to nadal prawie dwukrotnie przewyższa na niekorzyść średnią wojewódzką (-1,43) (GUS).

¹²¹ Kowalczyk A., Kulczyk S., dz. cyt., s. 179.

¹²² Obciążenie demograficzne mierzone liczbą osób w wieku poprodukcyjnym przypadającą na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Jeśli chodzi o rynek pracy, powiat przoduje właściwie we wszystkich statystykach niekorzystnych zjawisk. Do 2009 r. stopa bezrobocia w powiecie systematycznie spadała (z 24,6% w 2004 roku do 17,% w roku 2008), w zeszłym roku zaś ponownie wzrosła do poziomu 18,9%, by w czerwcu br. osiągnąć wartość 18,3% – najwyższą spośród wszystkich podlaskich powiatów i aż o 6,3% wyższą niż odsetek dla województwa (WUP). Jako że powiat zaliczany jest do jednostek o charakterze rolniczym, należy się spodziewać, że za sprawą bezrobocia ukrytego rzeczywisty poziom tego wskaźnika jest jeszcze wyższy (FGI). Niekorzystnie przedstawiają się także dane na temat długotrwale bezrobotnych. Odsetek osób ponad rok biernych zawodowo wynosi aż 38,4% ogółu bezrobotnych (GUS). To najwyższa wartość w regionie, o 11% wyższa od średniej wojewódzkiej. Powiat negatywnie wybija się na tle innych jednostek samorządowych także w przypadku odsetka osób pozostających bez pracy powyżej roku w odniesieniu do ludności aktywnej zawodowo. Wskaźnik ten przyjmuje wartość 7,2% (ponad dwukrotnie wyższą niż dane dla całego Podlasia). Nieco lepiej wypadają powiatowe statystyki odnoszące się do udziału bezrobotnych kobiet i młodzieży w ogóle bezrobotnych. W obu przypadkach wskaźniki przyjmują wartości niższe niż średnia wojewódzka i wynoszą odpowiednio: 40,9% i 22,3% (GUS).

Jak już wspomniano, powiat sejneński jest typowym powiatem rolniczym, o czym świadczy dominacja sektora rolniczego w strukturze zatrudnienia (70%). Gospodarstwa rolne utrzymują się w głównej mierze z pracy w rolnictwie (39%) oraz pracy najemnej (34%). Z pewnością właśnie z tego powodu wskaźnik wynagrodzeń w powiecie osiąga jedne z najniższych wartości w regionie (79% średniej krajowej). Rolnictwo nie jest jednak bardzo rozdrobnione. Zgodnie z wynikami Powszechnego Spisu Rolnego z 2002 r., 87% gospodarstw obejmowało swoją powierzchnią więcej niż 10 ha – lepiej wypada tylko powiat grajewski (88%). Najczęstszą formą produkcji gospodarstw rolnych w powiecie jest ta przeznaczona na rynek (64%). Rolnictwo jest też jedną z głównych branż lokalnej gospodarki (10%). Do innych należą: handel hurtowy (27%) oraz działalność usługowa, komunalna i społeczna (10%) (GUS).

Bardzo niski poziom wskaźnika monofunkcyjności gospodarki (zatrudnieni u 3 największych pracodawców w stosunku do ogółu pracujących) świadczy o braku wielkich pracodawców, którzy dawaliby zatrudnienie znacznej liczbie mieszkańców powiatu. Wartość wskaźnika lokuje powiat w regionie na trzecim miejscu od końca (2,93%).

Mało liczne przedsiębiorstwa oraz wysoki stopień zatrudnienia w rolnictwie przekładają się na bardzo niskie – choć mające tendencję zwykłą – wskaźniki nakładów inwestycyj-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

nych oraz środków trwałych w przedsiębiorstwach. Pierwszy z przytoczonych tu indykatorów utrzymuje się na poziomie 427 zł na 1 mieszkańca, przy średniej dla Podlasia wynoszącej 1916 zł. Jeśli zaś chodzi o drugi wskaźnik, to również i on sytuuje powiat sejneński na trzecim miejscu od końca (4913 zł na 1 mieszkańca) (GUS).

Omawiany powiat leży w strefie „Zielonych Płuc Polski”. Ważnym jego atutem jest duża lesistość, wynosząca 43% ogólnej powierzchni, oraz znaczna ilość jezior (103). Ponadto, terytorium powiatu stanowi 2% ogólnej powierzchni lasów „Zielonych Płuc Polski”. Biorąc pod uwagę walory naturalne omawianych tu terenów, szansą powiatu na rozwój gospodarczy jest agro- i ekoturystyka. Okazuje się, że pod względem bazy noclegowej powiat jest do tego nienajgorzej przygotowany. Wskaźnik Baretje’a-Deferta (liczba miejsc noclegowych na 100 mieszkańców) znacząco przewyższa średnią wojewódzką (0,96) i przyjmuje wartość 2,67, co lokuje powiat na trzecim miejscu w regionie, zaraz po powiecie augustowskim (5,36) i suwalskim (4,0).

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie sejneńskim¹²³

W okresie od lipca 2009 r. do czerwca 2010 r. w powiecie sejneńskim pojawiło się 751 ofert pracy, co stanowi 2,4% ofert z całego województwa. Aż 49,0% pracodawców nie miało określonych oczekiwań co do płci potencjalnego pracownika, natomiast wśród tych, którzy sprecyzowali swoje wymagania, zdecydowanie przeważało zapotrzebowanie na mężczyzn (40,6%).

Głównym źródłem informacji o ofertach pracy w powiecie jest Powiatowy Urząd Pracy. To właśnie tam spływa najwięcej, bo aż 96,3% wszystkich ofert. Nikły odsetek stanowiły oferty w lokalnej i regionalnej prasie (1,5%) oraz w ogólnokrajowych serwisach internetowych (2,3%). Za pośrednictwem PUP i prasy najczęściej poszukiwano *Pracowników usług i sprzedawców* (odpowiednio 29,7% – PUP oraz 54,5% – prasa), natomiast w ogólnokrajowych serwisach internetowych najliczniej pojawiającymi się ofertami z powiatu sejneńskiego były te przeznaczone dla *Specjalistów* (47,1%).

¹²³ Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 51. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie sejneńskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy			Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1	2	0	3
% w wierszu	33,3%	66,7%	0%	100%
% w kolumnie	0,1%	18,2%	0%	0,4%
Specjaliści	33	0	8	41
% w wierszu	80,5%	0%	19,5%	100%
% w kolumnie	4,6%	0%	47,1%	5,5%
Technicy i inny średni personel	117	1	2	120
% w wierszu	97,5%	0,8%	1,7%	100%
% w kolumnie	16,2%	9,1%	11,8%	16,0%
Pracownicy biurowi	153	0	0	153
% w wierszu	100%	0%	0%	100%
% w kolumnie	21,2%	0%	0%	20,4%
Pracownicy usług i sprzedawcy	215	6	4	225
% w wierszu	95,6%	2,7%	1,8%	100%
% w kolumnie	29,7%	54,5%	23,5%	30%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	21	0	0	21
% w wierszu	100%	0%	0%	100%
% w kolumnie	2,9%	0%	0%	2,8%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	58	1	0	59
% w wierszu	98,3%	1,7%	0%	100%
% w kolumnie	8%	9,1%	0%	7,9%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	21	0	1	22
% w wierszu	95,5%	0%	4,5%	100%
% w kolumnie	2,9%	0%	5,9%	2,9%
Pracownicy przy pracach prostych	104	1	2	107
% w wierszu	97,2%	0,9%	1,9%	100%
% w kolumnie	14,4%	9,1%	11,8%	14,2%
Ogółem	723	11	17	751
% w wierszu	96,3%	1,5%	2,3%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Najbardziej poszukiwaną grupą zawodową w powiecie byli *Pracownicy usług osobistych* (18,6%), wśród których pracodawcy najchętniej zatrudniali gospodarzy budynków (85,7%). Drugą pod względem popularności grupą zawodów były *Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni* (16,8%) – tutaj najczęściej poszukiwano pracowników obsługi biurowej (75,0%). Oferty dla *Średniego personelu do spraw biznesu i administracji* stanowiły 9,7% wszystkich ofert w powiecie, na podobnym poziomie kształtował się odsetek ofert pracy dla sprzedawców i pokrewnych – 9,5%. Wśród ofert dla 33. grupy zawodów (*Średni personel do spraw biznesu i administracji*) najwięcej było tych dla pracowników administracyjnych i sekretarzy biura zarządu (74,0%), zaś wśród *Sprzedawców i pokrewnych* pracę najłatwiej było znaleźć na stanowisku sprzedawcy sklepowego (75,0%). Biorąc pod uwagę dość dużą bazę noclegową, jaką dysponuje powiat (561 miejsc noclegowych), nienajgorzej rozwinięte zaplecze usług okołoturystycznych, oraz fakt, że istotnymi pracodawcami w powiecie są jednostki budżetu państwa, przedstawiona powyżej specyfika zapotrzebowania na pracowników na lokalnym rynku pracy nie powinna dziwić. Do mniej licznych, lecz nadal istotnych grup zawodów poszukiwanych w powiecie należeli *Robotnicy budowlani i pokrewni* (4%) oraz *Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych* (3,9%).

Jeśli chodzi o wymogi pracodawców specyfikujące płeć przyszłych pracowników, to pewna tendencja sprzyjająca mężczyznom dała się zauważyć w przypadku grup 51., 71. i 96. W pozostałych najczęściej poszukiwanych dużych grupach zawodów, pracodawcy zamieszczający oferty pracy nie sprecyzowali swoich oczekiwań co do płci kandydatów. Uwidacznia się jednak spory problem w zatrudnianiu kobiet, które chlebodawcy preferowali tylko w przypadku nieco mniej istotnych dla powiatu – dlatego nieuwjętych w poniższym zestawieniu – grup zawodów związanych z pracami domowymi oraz opieką zdrowotną i osobistą.

Tabela 52. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie sejneńskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Pracownicy usług osobistych	140	0,7%	87%	12%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	126	10%	6%	84%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	73	3%	0%	97%
Sprzedawcy i pokrewni	71	0%	6%	94%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	30	0%	77%	23%
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	29	21%	76%	3%
Pozostałe	282	22%	45%	33%
Ogółem	751	10%	41%	49%

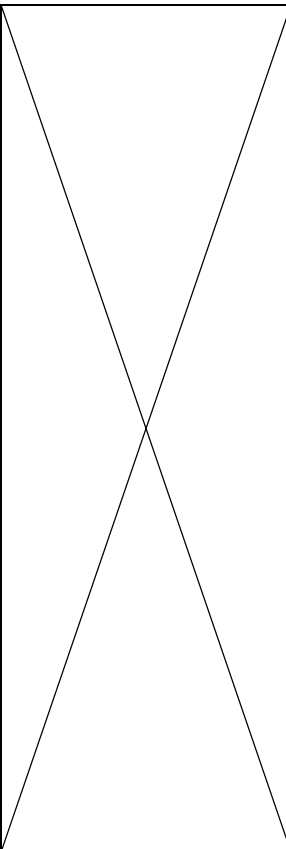
Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie sejneńskim elementarnych grup zawodów przedstawia kolejna tabela.

Tabela 53. Najczęściej poszukiwane w powiecie sejneńskim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	
Gospodarze budynków	120	16	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców Policjanci, pracownicy służby więziennej i ochrony państwa Specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarów i położnych)
Pracownicy obsługi biurowej	105	14	
Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	54	7,2	
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	53	7,1	
Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	25	3,3	

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Robotnicy leśni i pokrewni	19	2,5	
Zamiatacze i pokrewni	16	2,1	
Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	15	2	
Pomoce kuchenne	15	2	
Robotnicy pomocniczy przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	14	1,9	
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	13	1,7	
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	13	1,7	
Sekretarki (ogólne)	12	1,6	
Murarze i pokrewni	11	1,5	
Stolarze meblowi i pokrewni	11	1,5	
Operatorzy wprowadzania danych	9	1,2	
Pracownicy domowej opieki osobistej	9	1,2	
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	9	1,2	
Zaopatrzeniowcy	8	1,1	
Operatorzy centrali telefonicznych	8	1,1	
Magazynierzy i pokrewni	8	1,1	

Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: Konieczna-Sałamatin J. i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

Jeśli chodzi o sekcje PKD, największa liczba ofert pracy napłynęła do sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (209 ofert), w której oferentami pracy zwykle były jednostki budżetu państwa. W związku z tym nie powinien dziwić fakt, że największy napływ ofert pracy miał miejsce w pierwszym miesiącu nowego roku budżetowego (39 ofert), kiedy to nastąpił aż ośmiokrotny wzrost liczby miejsc pracy w porównaniu z miesiącem poprzednim.

Na drugim miejscu pod względem ilości nowych miejsc zatrudnienia znalazła się sekcja P – Edukacja (88 ofert). Kolejną sekcją, w ramach której poszukiwano pracowników, była sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (80 ofert). We wszystkich wyżej wymienionych sekcjach największy napływ ofert pracy miał miejsce w I kwartale 2010 roku.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Pracodawcy w zdecydowanej większości nie określili swoich wymagań co do płci potencjalnych pracowników. Pewne wyraźne preferencje ujawniły się tylko w sekcjach uchodzących za typowo męskie – należy tu wymienić przede wszystkim: Budownictwo, Przetwórstwo przemysłowe, Transport i gospodarka magazynowa. Znamionem dla powiatu jest przy tym brak jakiegokolwiek sekcji, w której dominowałby popyt na pracę kobiet¹²⁴.

Tabela 54. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie sejneńskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja A	8	21	4	13	46	0	42	3
% w wierszu	17,4%	45,7%	8,7%	28,3%	100%	0%	93,3%	6,7%
Sekcja C	4	11	21	13	49	3	32	14
% w wierszu	8,2%	22,4%	42,9%	26,5%	100%	6,1%	65,3%	28,6%
Sekcja D	2	2	0	2	6	0	3	3
% w wierszu	33,3%	33,3%	0%	33,3%	100%	0%	50%	50%
Sekcja E	3	6	15	0	24	4	13	7
% w wierszu	12,5%	25%	62,5%	0%	100%	16,7%	54,2%	29,2%
Sekcja F	8	11	12	4	35	0	32	3
% w wierszu	22,9%	31,4%	34,3%	11,4%	100%	0%	91,4%	8,6%
Sekcja G	18	20	30	12	80	1	10	69
% w wierszu	22,5%	25%	37,5%	15%	100%	1,3%	12,5%	86,3%
Sekcja H	1	6	5	1	13	0	8	5
% w wierszu	7,7%	46,2%	38,5%	7,7%	100%	0%	61,5%	38,5%
Sekcja I	7	3	10	9	29	0	9	20
% w wierszu	24,1%	10,3%	34,5%	31%	100%	0%	31,0%	69,0%
Sekcja J	1	0	1	1	3	0	0	3
% w wierszu	33,3%	0%	33,3%	33,3%	100%	0%	0%	100%
Sekcja K	7	6	5	1	19	0	0	19
% w wierszu	36,8%	31,6%	26,3%	5,3%	100%	0%	0%	100%
Sekcja L	2	2	6	1	11	1	8	2
% w wierszu	18,2%	18,2%	54,5%	9,1%	100%	9,1%	72,7%	18,2%
Sekcja M	8	7	12	3	30	1	4	25
% w wierszu	26,7%	23,3%	40%	10%	100%	3,3%	13,3%	83,3%
Sekcja N	2	4	4	4	14	4	1	9
% w wierszu	14,3%	28,6%	28,6%	28,6%	100%	28,6%	7,1%	64,3%
Sekcja O	65	56	77	11	209	6	108	95
% w wierszu	31,1%	26,8%	36,8%	5,3%	100%	2,9%	51,7%	45,5%
Sekcja P	11	20	53	4	88	28	20	40
% w wierszu	12,5%	22,7%	60,2%	4,5%	100%	31,8%	22,7%	45,5%
Sekcja Q	12	19	29	1	61	25	5	31

¹²⁴ Liczba ofert prezentowana w kwartałach różni się od tej przedstawionej w podziale na płeć, ze względu na braki danych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

% w wierszu	19,7%	31,1%	47,5%	1,6%	100%	41,0%	8,2%	50,8%
Sekcja R	3	5	13	0	21	4	3	14
% w wierszu	14,3%	23,8%	61,9%	0%	100%	19%	14,3%	66,7%
Sekcja S	0	5	3	1	9	1	3	5
% w wierszu	0%	55,6%	33,3%	11,1%	100%	11,1%	33,3%	55,6%
Sekcja T	0	0	1	3	4	0	3	1
% w wierszu	0%	0%	25%	75%	100%	0%	75%	25%
Ogółem	162	204	301	84	751	78	304	368
% w wierszu	21,6%	27,2%	40,1%	11,2%	100%	10,4%	40,5%	49,1%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
W tabeli nie uwzględniono rekordów obciążonych brakami danych.

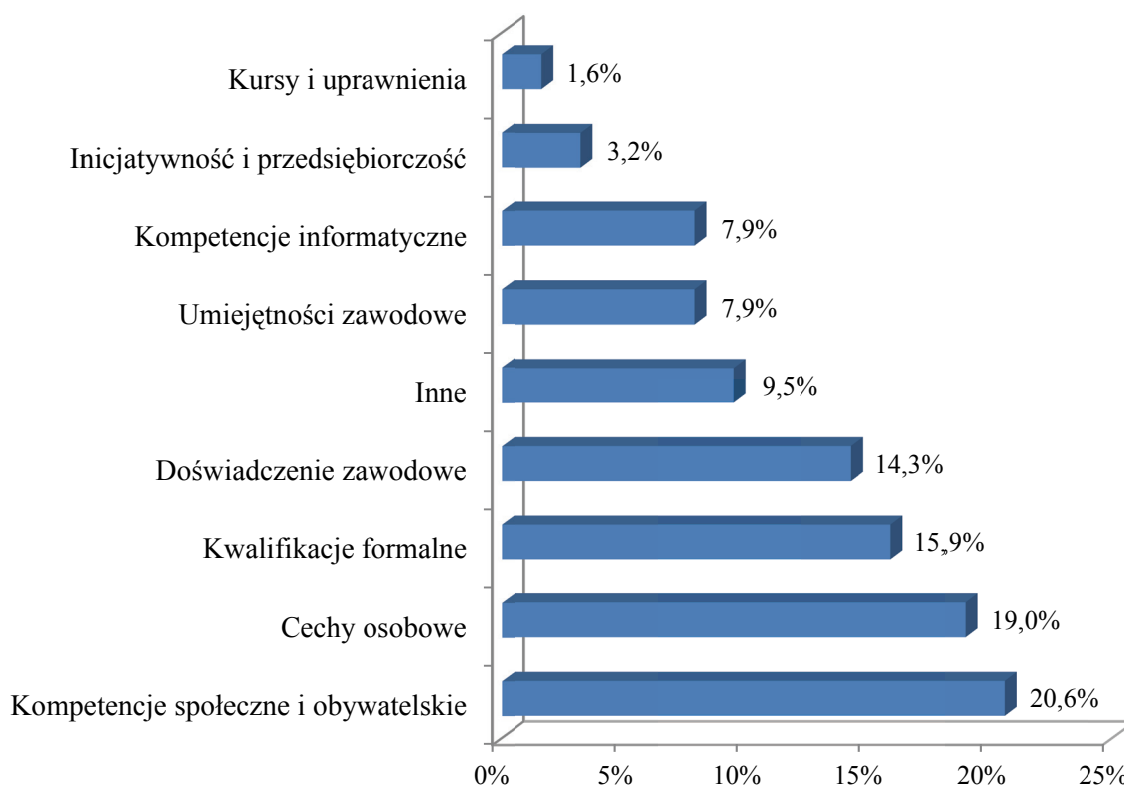
Wachlarz kompetencji, jakich pracodawcy oczekiwali od kandydatów na poszczególne stanowiska, był raczej wąski¹²⁵. Do najczęstszych wymagań, którym musieli sprostać aplikanci, należały: kompetencje społeczne i obywatelskie, których dotyczyło 20,6% ogólnej liczby wskazań, oraz cechy osobowe – 19%. Spełnienia tych właśnie kryteriów najczęściej oczekiwano od *Specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania*. Pracodawcy mieli także dość duże oczekiwania co do kwalifikacji formalnych oraz doświadczenia zawodowego, których najliczniej wymagano od *Sprzedawców i pokrewnych*. Żaden z pracodawców nie zgłosił zapotrzebowania na kwalifikacje związane z porozumiewaniem się w języku ojczystym oraz językach obcych, umiejętnością uczenia się, świadomością i ekspresją kulturalną, wiekiem oraz na kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne.

Najbardziej kompleksowe wymagania stawiano przed jedną ze szczególnie pożądaných wśród pracodawców grup zawodów - *Sprzedawcami i pokrewnymi*. Poddając analizie treść ofert pracy na to stanowisko, można stwierdzić, że idealny kandydat powinien mieć jednocześnie właściwe kompetencje formalne, doświadczenie zawodowe, kompetencje informatyczne oraz odpowiednie cechy osobowe.

¹²⁵ W analizie uwzględniono wyłącznie oferty wskazujące poszukiwane kwalifikacje i kompetencje.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 27. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie sejneńskim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=18.
Wykres przedstawia odsetek ogólnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

Poziom bezrobocia w powiecie sejneńskim charakteryzuje się względną stabilnością. W czerwcu 2010 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy zarejestrowanych było 1 637 osób bezrobotnych. Dla porównania w czerwcu 2009 r. było to 1641 osób, a w grudniu 2009 r. – 1687 osób. Można więc zauważyć przyrost liczby osób bezrobotnych w miesiącach jesiennych i zimowych, co jest charakterystyczne dla wszystkich powiatów województwa. Warto przy tym zwrócić uwagę na stosunkowo niski odsetek kobiet, który wynosi 41% ogółu zarejestrowanych i nie zmienia się na przestrzeni poszczególnych miesięcy.

Zmianom nie ulega również struktura zawodowa bezrobotnych. Najliczniejszą grupę w rejestrze urzędu pracy (1/3 ogółu bezrobotnych) w czerwcu 2010 r. stanowiły osoby bez konkretnego zawodu. Kolejną pod względem liczebności grupę stanowiły osoby z zawodem *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* oraz *Kierowcy i operatorzy pojazdów* (odpowiednio 10 i 7% ogółu bezrobotnych). Stosunkowo dużą grupę nowo zarejestrowanych bezrobotnych, zarówno w drugim półroczu 2009 r., jak i w pierwszej połowie 2010 r., stanowił *Średni personel ds. zdrowia* (odpowiednio 6 i 5% nowo zarejestrowanych).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W tym przypadku mamy jednak do czynienia z szybkim odpływem bezrobotnych w tym zawodzie.

Niepokoje może napawać fakt, że ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w powiecie kształcą absolwentów wyłącznie w trzech zawodach wymienionych powyżej. I tak, w 2010 r. na sejneńskim rynku pracy przybyły 44 osoby z wykształceniem *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*, 34 osoby w zawodzie *Średni personel ds. zdrowia* oraz 23 *Kierowców i operatorów pojazdów*.

Sejneński rynek pracy cechuje się ogromnym niedopasowaniem strukturalnym. W wielu zawodach podaż siły roboczej kilkudziesięciokrotnie przewyższa popyt na pracę, zaobserwowano również tendencję przeciwną. Jedną z najbardziej niedopasowanych do lokalnego rynku pracy grup zawodowych są *Rolnicy produkcji towarowej* (gr. 61.). W ostatnim roku dla 50 bezrobotnych nie napłynęła ani jedna oferta pracy. Identyczna sytuacja występuje w grupie 63. – *Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby*, gdzie na 44 osoby gotowe do podjęcia pracy nie przypada żadna oferta. Biorąc pod uwagę fakt, że omawiany tu powiat jest obszarem typowo rolniczym, a transformacja ustrojowa bynajmniej nie polepszyła sytuacji gospodarstw rolnych, to tak duża liczba bezrobotnych rolników nie powinna zaskakiwać. Często jednak zdarza się, że pomimo zarejestrowania w PUP, osoby te pracują „na czarno” w indywidualnych gospodarstwach rolnych, zajmując te miejsca pracy, które mogły by być zgłoszone oficjalnie jako legalne zatrudnienie. Zapewne stąd też brak jakichkolwiek formalnych zgłoszeń ofert pracy dla osób w tym zawodzie.

Największe niedopasowanie podaży siły roboczej do popytu na pracę występuje w grupie *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (gr. 31.), w której na 1 ofertę pracy przypada około 55 osób. Co gorsze, jest to grupa, w której lokalne szkoły zawodowe kształcą najwięcej absolwentów. Do roku 2012 mury szkół opuści aż 105 kolejnych potencjalnych bezrobotnych z tego typu wykształceniem. Podobna sytuacja ma miejsce w grupie *Kierowcy i operatorzy pojazdów* (gr. 83.), gdzie o jedno miejsce pracy konkuruje jednocześnie 9 pracowników, a szkoły rocznie kształcą w tym zawodzie kolejne 23 osoby.

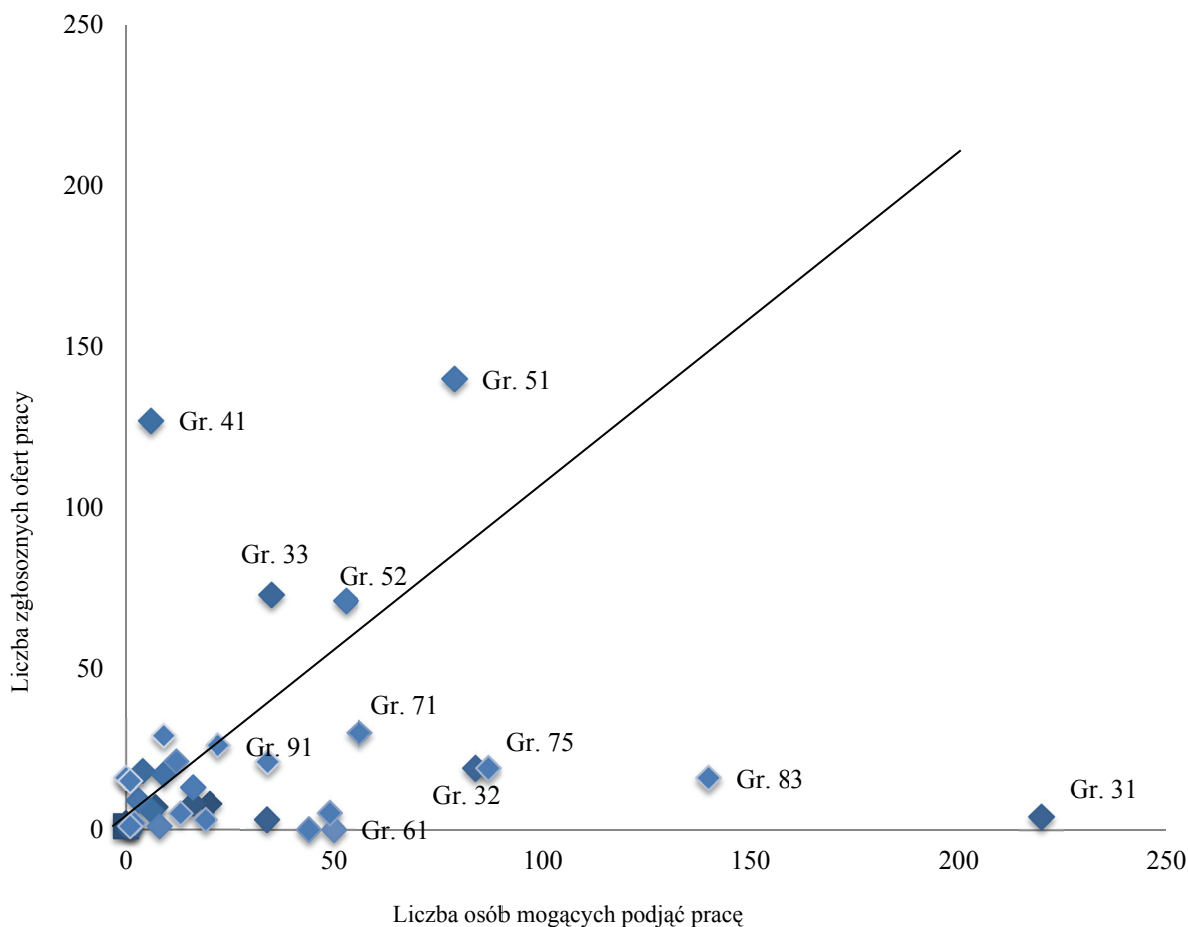
Do innych grup zawodów, w których występuje ogromna rywalizacja o miejsca pracy, należą:

- grupa 26. – *Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury* – 11 osób na ofertę pracy;

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

- grupa 72. – *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* – prawie 10 osób na ofertę pracy;
- grupa 54. – *pracownicy usług ochrony* – 8 osób na ofertę pracy.

Wykres 28. Popyt i podaż pracy w powiecie sejneńskim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

Przy tak dużym bezrobociu wśród wymienionych zawodów w powiecie dodatkowo występuje ogromne zapotrzebowanie na stanowiska, na które pracodawcom ciężko jest znaleźć osoby z odpowiednimi kwalifikacjami. Na Sejneńszczyźnie pracę najszybciej znaleźć można w zawodzie *Sekretarki, operatora urządzeń biurowych i pokrewnych* (gr. 41.). Dla osób z takim zawodem przygotowano aż 127 miejsc pracy, tymczasem mieszkańców powiatu go-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

towych do pojęcia tej pracy było zaledwie 6. Podobna sytuacja nadreprezentacji ofert pracy nad podażą siły roboczej występuje w 11 innych grupach zawodów, które prezentuje tabela poniżej. Warto zaznaczyć, że żadna ze szkół zawodowych w powiecie nie kształci w deficytowych dla powiatu zawodach.

Reasumując, w powiecie sejneńskim największe zapotrzebowanie występuje na pracowników w sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, a dokładniej na duże grupy zawodów, jakimi są *Pracownicy usług osobistych* oraz *Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni*. Najczęstszymi wymaganiami, jakie przed kandydatami stawiają pracodawcy, są wysokie kompetencje społeczne i obywatelskie, odpowiednie cechy osobowe, kwalifikacje formalne oraz posiadanie doświadczenia zawodowego. Ponadto, lokalny rynek pracy cechuje się ogromnym niedopasowaniem wiedzy i umiejętności posiadanych przez osoby czynne zawodowo do wiedzy i umiejętności, na które występuje zapotrzebowanie w gospodarce. Jedną z głównych przyczyn takiego stanu jest niedostosowanie kierunków kształcenia na poziomie szkolnictwa zawodowego do wymogów lokalnego rynku pracy.

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu sejneńskiego

Powiat sejneński jest regionem typowo rolniczym, brak jest na jego terenie dużych przedsiębiorstw. Jak wskazuje lokalny ekspert rynku pracy, większość istniejących firm to działalności jednoosobowe lub rodzinne, niezatrudniające żadnych pracowników. Jedynymi z największych pracodawców w powiecie są: SP ZOZ w Sejnach (zatrudniający 195 osób), oraz Gminna Spółdzielnia „Samopomoc Chłopska” w Sejnach (120 osób). Prężnie funkcjonuje również Zakład Produkcji Mlecznej w Sejnach (filia MlekoPolu Grajewo). Znaczące zatrudnienie generuje także administracja publiczna oraz branża turystyczna.

W związku z nieobecnością na terenie powiatu sejneńskiego dużych zakładów pracy, nie można mówić również o znaczących planach zatrudnieniowych lokalnych przedsiębiorców. Pewna ilość nowych miejsc pracy powstanie natomiast w związku z otwarciem marketu Biedronka, które zaplanowane jest na jesień 2010 r. (deklarowane zatrudnienie: 10-20 osób), a potencjalnie także przy budowie, a później obsłudze farm wiatrowych (w Marynowie, Bos-sych, Posernach i Posejance)¹²⁶. Możliwości zatrudnieniowe wiążą się również z rozwojem

¹²⁶ *Nie tyle wiatraki co drogi*, (2010), „Przegląd Sejneński”, nr 2, s. 12-13.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

branży turystycznej, w tym usług hotelarskich, gastronomicznych i agroturystyki (wskazują na to przedstawiciele władz lokalnych). Jednakże nie należy ich przeceniać, gdyż jak wskazuje lokalny ekspert, rekrutacja w branży turystycznej obejmuje najczęściej najbliższą rodzinę – „nawet jeżeli to są jakieś większe ośrodki, to jest takie bardziej rodzinne, że całą rodzinę się wciąga” (FGI). Zamiaru zatrudnienia nowych, stałych pracowników nie zadeklarowała również żadna z firm objętych badaniem telefonicznym (CATI).

Jeśli chodzi o procedury rekrutacyjne stosowane przez kluczowych pracodawców z powiatu sejneńskiego, warto podkreślić, że różnią się oni pod względem podejścia do korzystania z usług urzędu pracy. Zakład Produkcji Mlecznej w Sejnach jest samowystarczalny w kwestii rekrutacji – „oni jako pracodawcy w ogóle nie mają kontaktu z nami, nie zwracają się do nas o pomoc, chociaż zapraszamy ich, i naprawdę dużo mogliby skorzystać (...) po prostu są samowystarczalni” (FGI). Z pomocy PUP korzysta natomiast SP ZOZ w Sejnach – „tutaj już jest współpraca z nami, często szukają osób: jakiejś wyspecjalizowanej kadry, czy pomocniczej, obsługi chorych” (FGI). Popularny wśród sejneńskich pracodawców jest program staży oferowanych przez PUP, przy czym część małych przedsiębiorstw wykorzystuje go w zastępstwie regularnego zatrudnienia – „my mamy takich pracodawców, przedsiębiorców małych, malutkich, którzy zatrudniają 2-3 osoby (...) dowiedzieli się, że można wziąć osoby na staż, i co zrobili? Pozwalniali. Mają staże przedłużane co rok” (FGI).

W ostatnim okresie w powiecie sejneńskim nie miały miejsca znaczące redukcje zatrudnienia – „nie mamy dużo zakładów, więc nie mamy zwolnień” (FGI). Sytuacja może jednak ulec zmianie, bowiem SP ZOZ w Sejnach (największy powiatowy pracodawca) zagrożony jest zamknięciem (co oznaczałoby zwolnienie 195 pracowników). Budynek szpitala nie spełnia wymogów unijnych, a na dostosowanie się do nich (co jest warunkiem dalszego funkcjonowania) ma czas do końca 2012 r.¹²⁷

Rozmowy telefoniczne z przedstawicielami sejneńskich pracodawców pokazały, że rzadko dostrzegają oni potrzebę szkolenia swoich pracowników¹²⁸, mimo iż są zdania, że szkolenia przekładają się na wzrost efektywności pracy zatrudnionych osób (CATI). Można zatem domyślać się, że przynajmniej w przypadku części przedsiębiorstw barierą są kwestie finansowe.

¹²⁷ Informacje pochodzące z wywiadu telefonicznego z przedstawicielem władz szpitala. Wywiad zrealizowano 30 lipca 2010 r.

¹²⁸ Tylko jeden przedsiębiorca stwierdził, że „raczej dostrzega” taką potrzebę.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu sejneńskiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

W powiecie sejneńskim zidentyfikowano następujące przypadki krytyczne mogące oddziaływać na lokalny rynek pracy:

Przypadek A. Budowa marketu Biedronka w Sejnach. Początkowo otwarcie „Biedronki” planowano na lipiec br. Jako że market miał powstać w strefie ochrony konserwatorskiej, konieczna była konsultacja z konserwatorem zabytków, dodatkowo zaistniała potrzeba zmiany zagospodarowania przestrzennego powierzchni pod inwestycję z mieszkaniowej na usługowo-handlową. W konsekwencji, rozpoczęcie budowy zostało opóźnione o około trzy miesiące w porównaniu z zakładanym przez inwestora planem (marzec 2010). Obecnie budowa idzie bez przeszkód. Termin otwarcia marketu przypada na jesień 2010 r., a planowane zatrudnienie to 10-20 osób¹²⁹.

Przypadek B. Prawdopodobieństwo zamknięcie Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Sejnach. Sam szpital znajduje się w dobrej kondycji finansowej, jednak budynek nie spełnia wymogów unijnych co do powierzchni pomieszczeń (Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 10 listopada 2006 r. w sprawie wymagań, jakim powinny odpowiadać pod względem fachowym i sanitarnym pomieszczenia i urządzenia zakładu opieki zdrowotnej). Jeśli do końca 2012 r. szpital nie sprostą wymogom, grozi mu zamknięcie, a około 200 zatrudnionych w nim pracowników – zwolnienie¹³⁰.

Przypadek C. Budowa farm wiatrowych. Od kilku lat inwestor przygotowuje się do budowy 10 elektrowni wiatrowych, m.in. w Marynowie, Bossych, Posejnach i Posejance. Wraz z wiatrakami, inwestor zobowiązał się do wybudowania nowych dróg tam, gdzie w wyniku transportu ciężkich elementów wiatraków zostaną one zniszczone. Zarówno przy budowie elektrowni wiatrowych, jak i ich późniejszej obsłudze może powstać kilkanaście nowych miejsc pracy¹³¹.

Przypadek D. Budowa mostu energetycznego Elk–Alytus. Spółka LitPol Link przygotowuje inwestycję, która ma połączyć system energetyczny państw bałtyckich z systemem

¹²⁹ Karpowicz M. (2009), *Radni mówią: tak Biedronce*, „Przegląd Sejneński”, nr 22, s. 3.

¹³⁰ Informacje pochodzące z wywiadu telefonicznego z przedstawicielem władz szpitala. Wywiad zrealizowano 30 lipca 2010 r.

¹³¹ *Nie tyle wiatraki co drogi* (2010), dz. cyt., s. 12-13.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Europy Zachodniej. Most ma przechodzić m.in. przez zlokalizowane w powiecie sejneńskim Burbiszki¹³².

Przypadek E. Renowacja zabytkowych sukiennic. Inwestycja warta jest ok. 5 mln zł, i choć na razie brakuje funduszy na jej zrealizowanie, to budowla miałaby niebagatelne znaczenie dla branży turystycznej w powiecie, gdyż byłby to drugi taki obiekt w Polsce po sukiennicach krakowskich¹³³.

Przypadek F. Budowa Międzynarodowego Centrum Dialogu Społecznego w Krasnogrudzie. Fundacja Pogranicze otrzymała na budowę centrum 1,5 mln euro z Norweskiego Mechanizmu Finansowego. Główną rolą centrum ma być m.in. podtrzymywanie wielokulturowego dziedzictwa Rzeczypospolitej Obojga Narodów, prowadzenie programów z zakresu działalności międzykulturowej, rozwój turystyki, generowanie nowych inicjatyw społecznych i gospodarczych¹³⁴.

Tabela 55. Matryca przypadków krytycznych w powiecie sejneńskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Budowa marketu Biedronka w Sejnach		
B	Prawdopodobieństwo zamknięcie Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Sejnach		
C	Budowa farm wiatrowych		
D	Budowa mostu energetycznego Elk–Alytus		
E	Renowacja zabytkowych sukiennic		
F	Powstanie Międzynarodowego Centrum Dialogu Społecznego w Krasnogrudzie		

Legenda: kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

¹³² Oficjalna strona spółki LitPol Link, firmy która realizuje prace przygotowawcze do budowy, <http://www.litpol-link.com/>, dostęp: 30.07.2010 r.

¹³³ <http://www.muzeum.sejny.pl/>, dostęp : 30.07.2010 r..

¹³⁴ <http://www.eog.mkidn.gov.pl/>, dostęp : 30.07.2010 r.

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie sejneńskim

W najbliższym czasie w powiecie sejneńskim można spodziewać się wielu inwestycji, które mogą pozytywnie rzutować na rozwój powiatu oraz poprawę warunków życia jego mieszkańców. Pierwszą z nich jest budowa marketu Biedronka. Prace już rozpoczęto i wszystko wskazuje na to, że inwestor dotrzyma terminu otwarcia marketu (jesień 2010). Choć planowane zatrudnienie to zaledwie 10 do 20 osób (głównie kobiet), to inwestycja ta niewątpliwie będzie miała pozytywny wpływ na lokalny rynek pracy. Oferowane zarobki będą sięgać od 1200 zł dla szeregowego pracownika do 3 tys. zł dla kierownika¹³⁵. Można także spodziewać się, że na budowie marketu skorzystają drobni dostawcy. Pewnym pozytywem jest również fakt, że przedsiębiorca, który doprowadził do powstania inwestycji, pochodzi z Sejneńszczyzny. Jego postawa jest więc dla innych mieszkańców powiatu dowodem na to, że w powiecie można z powodzeniem prowadzić działalność gospodarczą, co może przyczynić się do rozwoju lokalnej przedsiębiorczości.

Pewną szansą dla powiatu są także dwie inne inwestycje: most energetyczny oraz farmy wiatrowe. Pierwsza z inwestycji ma na celu poprawę bezpieczeństwa energetycznego województw podlaskiego i warmińsko-mazurskiego; podniesie także walory regionu w oczach potencjalnych inwestorów. Pierwsze prace nad inwestycją już się rozpoczęły (rozstrzygnięto przetarg na opracowanie projektu raportu oddziaływania na środowisko). Istnieją jednak pewne przesłanki, które mogłyby zagrozić realizacji projektu. Po pierwsze, sama inwestycja jest tematem dość drażliwym dla mieszkańców terenów, na których ma przebiegać most. Realizator projektu będzie jednak prowadził w tej sprawie konsultacje społeczne. Po drugie, jak dotąd nie udało się jeszcze pozyskać wszystkich zezwoleń wymaganych do przeprowadzenia budowy. Zgodnie z harmonogramem, pierwszy etap inwestycji, który umożliwi przesłanie energii o mocy około 500 megawatów, ma być gotowy do 2015 roku¹³⁶.

Ze względu na występujące w powiecie bardzo dobre warunki klimatyczne, budowa farm wiatrowych na tym terenie planowana jest już od dawna. Niestety, okazuje się, że elektrownie nie powstaną szybko, gdyż inwestor chce na ich budowę pozyskać pieniądze z Unii Europejskiej. W ubiegłym roku firma złożyła wniosek o dofinansowanie, który niestety nie uzyskał wymaganej liczby punktów. Nie wiadomo, jakie będą dalsze losy inwestycji.

¹³⁵ Karpowicz M. (2009), *Radni mówią: tak Biedronce*, dz. cyt., s. 3.

¹³⁶ Tamże.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Jeśli jednak którakolwiek z wyżej wymienionych inwestycji dojdzie do skutku, to istnieje szansa, że w budowie będą uczestniczyły lokalne firmy. Możliwe jest także, że przy obsłudze czy to farm wiatrowych, czy też rozdzielni elektrycznych powstaną nowe miejsca pracy.

Korzystne oddziaływanie na powiat może mieć także renowacja zabytkowych sukiennic – ich odbudowa niewątpliwie podniosłaby atrakcyjność turystyczną powiatu. Wstępne koszty inwestycji to ok. 5 mln zł. Nie wiadomo jeszcze, skąd miałyby pochodzić pieniądze na ten cel. Na razie władze miasta przekazały Sejneńskiemu Towarzystwu Opieki nad Zabytkami grunt, na którym mają zostać odbudowane sukiennice. Jednak jeśli stowarzyszeniu nie uda się odbudować sukiennic w ciągu 10 lat, grunt wróci do miasta.

Inwestycją niezwykle istotną dla powiatu jest także Centrum Dialogu Społecznego. Dzięki Centrum możliwe będzie istotny rozwój współpracy transgranicznej. Ta zaś przyczyni się do usuwania nierówności gospodarczych na terenach przygranicznych, co będzie miało wpływ na postęp gospodarczy i społeczny tychże terenów (np. dzięki kojarzeniu partnerów zagranicznych)¹³⁷. Do zadań Centrum ma należeć także stymulowanie lokalnego rynku pracy, m.in. poprzez: prowadzenie programów działalności międzykulturowej, stworzenie szkoły nowego rzemiosła (praca interkulturowa), wykształcenie fachowców i animatorów, organizowanie warsztatów, kursów i stypendiów, programów rezydencyjnych. Jeśli uda się zrealizować tę wizję, będzie to pierwsza w Europie placówka wyspecjalizowana w dziedzinie dialogu międzykulturowego. Centrum ma szansę stać się ważnym punktem na mapie turystycznej regionu, można także domniemywać, że przy obsłudze samego Centrum powstaną nowe miejsca pracy.

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie sejneńskim

Jedynym przypadkiem krytycznym, który może istotnie zagrozić lokalnemu rynkowi pracy, jest brak funduszy na rozbudowę szpitala w Sejnach. Jednostka nie spełnia wymogów unijnych jeśli chodzi o powierzchnie użytkowe wielu pomieszczeń, a szpital ma czas na rozbudowę do końca 2012 r. Na inwestycję potrzebne jest około 10 mln zł, przy czym ani szpital, ani samorząd nie dysponują taką kwotą. Biorąc pod uwagę niskie zarobki lokalnej ludności, w grę nie wchodzi także prywatyzacja szpitala. Jeśli nie uda się zdobyć funduszy na rozbu-

¹³⁷ Proniewski M., *Zewnętrzna Granica Unii Europejskiej – Białoruś – możliwości wykorzystania dla dynamizacji procesów rozwojowych. Współpraca transgraniczna*, <http://www.mrr.gov.pl/>, dostęp: 02.07.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

dowę szpitala, zostanie on zamknięty, a wraz z nim pracę straci około 200 osób, głównie pracowników niższego szczebla (lekarze często pochodzą z innych części kraju/regionu). Na likwidacji szpitala ucierpią także powiązane z nim branże (spożywcza, medyczna, farmaceutyczna). Z uwagi na fakt, że w podobnej sytuacji znajduje się wiele szpitali w Polsce, dyrektor sejneńskiej placówki liczy na zmianę ustawy lub okres przejściowy (ochronny), dzięki którym udałoby się zyskać więcej czasu na zgromadzenie odpowiednich funduszy. Ponadto, sejneński szpital jest w bardzo dobrej sytuacji finansowej, możliwe zatem, że na część inwestycji uda się pozyskać kredyt¹³⁸.

3. 10. Analiza rynku pracy powiatu siemiatyckiego

Podstawową dziedziną gospodarki powiatu siemiatyckiego jest rolnictwo – użytki rolne stanowią 60,5% powiatu, a stopień uprzemysłowienia jest bardzo niski. Również w strukturze zatrudnienia przeważa sektor rolniczy – w 2008 r. pracowało w nim 66% ludności, zaś w usługach oraz w przemyśle łącznie 22% (GUS). Produkcja rolna pochodzi głównie ze średniej wielkości arealów – występuje przewaga gospodarstw rolnych o powierzchni od 5 ha do 20 ha (60%), które częściej nastawione są na produkcję rynkową (59%) niż na własny użytek (21%) (PSR).

Siła nabywcza w powiecie, mierzona wysokością średniego wynagrodzenia, jest najniższa w całym województwie – w 2008 r. wyniosła ona 76% średniej krajowej (GUS). Główne źródła dochodów to praca najemna (40%) oraz praca w rolnictwie (35%) – wysoki odsetek udziału zarobków z rolnictwa potwierdza przeważającą rolę tego sektora (GUS). Praca w formie własnej działalności gospodarczej stanowi jedynie 9%, co wskazuje na niską przedsiębiorczość mieszkańców (GUS), jednakże obserwuje się wzrost zainteresowania samozatrudnieniem, głównie ze strony reemigrantów (w szczególności w handlu i usługach) (FGI). Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw były jednymi z najniższych w województwie w 2008 r., jednak środki trwale osiągnęły wartość stosunkowo wysoką – w 2008 r. wyniosła ona 20 091 tys. zł, co jest efektem podjętych wcześniej inwestycji długoterminowych (GUS). Warto również zwrócić uwagę na wydzielenie obszaru pod przyszłe inwestycje *greenfield*¹³⁹ – są to uzbrojone tereny we wsi Anusin o powierzchni 3,82 ha (Greenfield Database).

¹³⁸ Informacje pochodzące z wywiadu telefonicznego z przedstawicielem władz szpitala. Wywiad zrealizowano 30 lipca 2010 r.

¹³⁹ Inwestycje typu *greenfield* to inaczej inwestycje od podstaw, lokowane są na terenach jeszcze nieprzygotowanych lub posiadających tylko podstawową infrastrukturę.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Liczba obiektów noclegowych zidentyfikowanych w powiecie jest bardzo niska – w 2009 r. działały jedynie cztery takie placówki (GUS). W zapisach strategicznych gmin¹⁴⁰ powiatu siemiatyckiego wskazuje się jednak na budowę nowych obiektów, z których część jest w trakcie realizacji. Dodatkowo w powiecie rozwija się agroturystyka, co również znajduje potwierdzenie w strategiach gminnych¹⁴¹ oraz w funkcjonowaniu zrzeszeń przedsiębiorców zajmujących się tym rodzajem turystyki (FGI). Zainteresowanie ze strony odwiedzających powiat stopniowo wzrasta, co potwierdza wskaźnik Schneidera, określający intensywność ruchu turystycznego – w ciągu trzech ostatnich lat liczba turystów przypadających na 1000 mieszkańców stałych zwiększyła się o 5 osób (GUS).

W 2009 r. odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym wyniósł 14%, zaś w wieku produkcyjnym – 64%, przy jednoczesnym wzroście salda migracji na 1000 mieszkańców w latach 2004-2008 o 0,25 (GUS). Stopa bezrobocia jest najniższa w całym województwie (w czerwcu br. wyniosła ona 6,8%), jednak może się to wiązać z występowaniem w rolnictwie bezrobocia ukrytego. Sytuacja w zakresie zatrudnienia poprawiła się wśród kobiet i młodzieży do 25. roku życia – dla obydwu grup poziom bezrobocia obniżył się. Negatywna jest natomiast sytuacja osób wchodzących na rynek pracy, w tym absolwentów, co potwierdza najwyższy na tle wszystkich powiatów wskaźnik opisujący liczbę nowo zarejestrowanych przypadających na jedno miejsce pracy zarobkowej (10,43 osób/1 stanowisko) (stan na koniec kwietnia 2010 r., WUP).

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie siemiatyckim¹⁴²

W okresie od lipca 2009 r. do czerwca 2010 r. w powiecie siemiatyckim zgłoszono 814 ofert pracy. Poniższa tabela przedstawia ich rozkład z podziałem na źródła oraz grupy wielkie zawodów.

¹⁴⁰ Informacja pochodzi z następujących strategii gminnych: Strategia Rozwoju Gminy Siemiatycze na lata 2000-2015, Strategia Rozwoju Zrównoważonego Miasta i Gminy Drohiczyń na lata 2001-2015, Strategia Rozwoju Gminy Mielnik.

¹⁴¹ Tamże.

¹⁴² Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 56. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie siemiatyckim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródło oferty pracy				
	Powiatowe Urzędy Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Ogółem
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0	1	0	2	3
% w wierszu	0%	33,3%	0%	66,7%	100%
% w kolumnie	0%	16,7%	0%	0,8%	0,4%
Specjaliści	45	3	16	21	86
% w wierszu	52,3%	3,5%	18,6%	24,4%	100%
% w kolumnie	8,5%	50%	39%	8,8%	10,6%
Technicy i inny średni personel	68	2	10	20	100
% w wierszu	68%	2%	10%	20%	100%
% w kolumnie	12,9%	33,3%	24,4%	8,4%	12,3%
Pracownicy biurowi	144	0	3	6	153
% w wierszu	94,1%	0%	2%	3,9%	100%
% w kolumnie	27,3%	0%	7,3%	2,5%	18,8%
Pracownicy usług i sprzedawcy	123	0	8	53	184
% w wierszu	66,8%	0%	4,3%	28,8%	100%
% w kolumnie	23,3%	0%	19,5%	22,3%	22,6%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	8	0	0	4	12
% w wierszu	66,7%	0%	0%	33,3%	100%
% w kolumnie	1,5%	0%	0%	1,7%	1,5%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	49	0	2	49	100
% w wierszu	49%	0%	2%	49%	100%
% w kolumnie	9,3%	0%	4,9%	20,6%	12,3%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	29	0	1	35	65
% w wierszu	44,6%	0%	1,5%	53,8%	100%
% w kolumnie	5,5%	0%	2,4%	14,7%	8%
Pracownicy przy pracach prostych	62	0	1	48	111
% w wierszu	55,9%	0%	0,9%	43,2%	100%
% w kolumnie	11,7%	0%	2,4%	20,2%	13,6%
Ogółem	528	6	41	238	814
% w wierszu	64,9%	0,7%	5%	29,2%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
W tabeli nie zamieszczono ofert pracy z Agencji zatrudnienia, ponieważ pojawiła się tylko jedna, która dotyczyła Specjalistów (1,2% w grupie wielkiej).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Najwięcej ofert pracy w analizowanym okresie w grupach wielkich skierowanych było do *Pracowników usług i sprzedawców* (23%), a następnie do *Pracowników biurowych* (19%). Stosunkowo wysoki odsetek ofert pojawił się też w grupie *Robotnicy przemysłowi i Rzemieślnicy* oraz *Technicy i inny średni personel* (po 12% w każdej grupie). Zdecydowana większość ofert (65%) pochodziła z urzędu pracy, natomiast co trzecie ogłoszenie było zamieszczone przez pracodawców na lokalnych serwisach internetowych.

Tabela 41. obrazuje rozkład ofert pracy w grupach dużych z uwzględnieniem preferowanej płci kandydatów w poszczególnych zawodach. W kategorii *Pozostałe* zawarto wszystkie grupy duże, dla których ilość ofert była zdecydowanie niższa w stosunku do tych zawartych w tabeli.

Tabela 57. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie siemiatyckim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Pozostali pracownicy obsługi biura	104	0%	0%	100%
Sprzedawcy i pokrewni	98	7,1%	4,1%	88,8%
Pracownicy usług osobistych	68	16,2%	41,2%	42,6%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	52	14,3%	69,2%	30,8%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	48	0%	93,8%	6,3%
Średni personel do spraw zdrowia	37	70,3%	0%	29,7%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	36	0%	97,2%	2,8%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	36	0%	100%	0%
Pozostałe	296	14,9%	24,3%	60,8%
Ogółem	814	10,8%	31,4%	57,7%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

W grupach dużych najczęściej poszukiwano pracowników w zawodzie *Pozostali pracownicy obsługi biura*, *Sprzedawcy i pokrewni* oraz *Pracownicy usług osobistych*. Kobiety były preferowane w grupie *Średni personel do spraw zdrowia* (70% ofert w tej grupie), a mężczyźni w grupie *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (100% ofert w tej

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

grupie) oraz *Kierownicy i operatorzy pojazdów* (94% ofert w tej grupie). Pracodawcy najczęściej nie podawali jednak pożądanej płci kandydata (58% wszystkich ofert).

W ramach najliczniejszych grup dużych należy zwrócić uwagę na odsetek ofert w ramach grup elementarnych:

- 99% ofert z grupy *Pozostali pracownicy obsługi biura* było przeznaczonych dla pracowników obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowanych;
- 85% ofert z grupy *Sprzedawcy i pokrewni* dotyczyło sprzedawców sklepowych;
- w grupach *Średni personel do spraw zdrowia* oraz *Kierowcy i operatorzy pojazdów* wystąpiło po 81% ofert odpowiednio dla średniego personelu do spraw zdrowia, gdzie indziej niesklasyfikowanego, oraz dla kierowców samochodów ciężarowych;
- 65% ofert w grupie *Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie* dotyczyło robotników pomocniczych w budownictwie ogólnym;
- niecałe 50% ofert w grupie *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* było przeznaczonych dla mechaników pojazdów samochodowych;
- w grupach *Pracownicy usług osobistych* oraz *Robotnicy budowlani i pokrewni* 38% ofert było skierowanych do gospodarzy budynków, a 36% do monterów konstrukcji budowlanych i konserwatorów budynków.

Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie siemiatyckim elementarnych grup zawodów przedstawia kolejna tabela.

Tabela 58. Najczęściej poszukiwane w powiecie siemiatyckim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	103	12,7	Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	83	10,2	Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie
Kierowcy samochodów ciężarowych	39	4,8	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	34	4,2	X
Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	30	3,7	
Gospodarze budynków	26	3,2	
Pomoce kuchenne	21	2,6	
Przedstawiciele handlowi	18	2,2	

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Mechanicy pojazdów samochodowych	17	2,1	X
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	16	2	
Kucharze	14	1,7	
Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	14	1,7	
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	13	1,6	
Fryzjerzy	11	1,4	
Nauczyciele szkół specjalnych	10	1,2	
Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	10	1,2	
Magazynierzy i pokrewni	10	1,2	
Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej	10	1,2	
Niesklasyfikowani	9	1,1	
Barmani	9	1,1	
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	9	1,1	
Maszyniści silników, kotłów parowych i pokrewni	9	1,1	
Pakowacze	9	1,1	

Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: J. Konieczna-Salamatin i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

W analizie uwzględniono również rozkład ofert pracy według sekcji PKD, kwartałów i płci, co prezentuje poniższa tabela¹⁴³.

Tabela 59. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie siemiatyckim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja A	1	3	4	8	16	1	8	7
% w wierszu	6,3%	18,8%	25%	50%	100%	6,3%	50%	43,8%
Sekcja B	0	1	2	0	3	0	1	2
% w wierszu	0%	33,3%	66,7%	0%	100%	0%	33,3%	66,7%

¹⁴³ Liczba ofert prezentowana w kwartałach różni się od tej przedstawionej w podziale na płeć, ze względu na braki danych.

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Sekcja C	22	10	16	14	62	2	41	20
% w wierszu	35,5%	16,1%	25,8%	22,6%	100%	3,2%	65,1%	31,7%
Sekcja D	0	1	0	2	3	0	2	1
% w wierszu	0%	33,3%	0%	66,7%	100%	0%	66,7%	33,3%
Sekcja E	1	2	4	0	7	0	4	3
% w wierszu	14,3%	28,6%	57,1%	0%	100%	0%	57,1%	42,9%
Sekcja F	20	11	10	25	66	0	62	4
% w wierszu	30,3%	16,7%	15,2%	37,9%	100%	0%	93,9%	6,1%
Sekcja G	61	28	41	47	177	7	33	137
% w wierszu	34,5%	15,8%	23,2%	26,6%	100%	4%	18,6%	77,4%
Sekcja H	13	4	8	17	42	0	35	8
% w wierszu	31%	9,5%	19%	40,5%	100%	0%	81,4%	18,6%
Sekcja I	3	9	8	12	32	8	5	19
% w wierszu	9,4%	28,1%	25%	37,5%	100%	25%	15,6%	59,4%
Sekcja J	1	0	0	0	1	0	0	1
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Sekcja K	12	4	10	5	31	1	4	26
% w wierszu	38,7%	12,9%	32,3%	16,1%	100%	3,2%	12,9%	83,9%
Sekcja M	2	1	3	4	10	1	1	8
% w wierszu	20%	10%	30%	40%	100%	10%	10%	80%
Sekcja N	3	0	0	0	3	1	2	0
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	100%	33,3%	66,7%	0%
Sekcja O	40	15	50	10	115	5	23	87
% w wierszu	34,8%	13%	43,5%	8,7%	100%	4,3%	20%	75,5%
Sekcja P	58	9	29	7	103	20	10	73
% w wierszu	56,3%	8,7%	28,2%	6,8%	100%	19,4%	9,7%	70,9%
Sekcja Q	21	9	32	18	80	31	15	34
% w wierszu	26,3%	11,3%	40%	22,5%	100%	38,8%	18,8%	42,5%
Sekcja R	2	1	10	1	14	0	4	10
% w wierszu	14,3%	7,1%	71,4%	7,1%	100%	0%	28,6%	71,4%
Sekcja S	15	4	21	5	45	11	6	28
% w wierszu	33,3%	8,9%	46,7%	11,1%	100%	24,4%	13,3%	62,2%
Sekcja T	0	0	0	1	1	0	0	1
% w wierszu	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%
Ogółem	275	112	248	176	811	88	256	469
% w wierszu	100%	100%	100%	100%	100%	10,8%	31,5%	57,7%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
Z analizy wyłączono rekordy obciążone brakami danych.

Najwięcej ofert pracy pojawiło się w Sekcji G (handel), Sekcji O (administracja publiczna) oraz Sekcji P (edukacja). Stosunkowo wysoki odsetek ogłoszeń dotyczył też Sekcji Q (opieka zdrowotna), Sekcji F (budownictwo) oraz Sekcji C (przetwórstwo przemysłowe). Analizując rozkład ofert w poszczególnych kwartałach i wskazanych najliczniejszych sek-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

cjach, można zauważyć, że występuje zdecydowana przewaga ofert zgłoszonych w III kwartale 2009 r. w edukacji i handlu. W administracji największy odsetek ofert pojawił się w I kwartale 2010 r., zaś w pozostałych sekcjach nie zaznacza się wyraźna tendencja w tym aspekcie. Kobiety są najczęściej poszukiwane do pracy w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (40% w tej sekcji), a mężczyźni w budownictwie (94% w tej sekcji).

Poszukiwane grupy zawodów odpowiadają specyfice powiatu siemiatyckiego, w którym rozwija się handel i usługi, budownictwo oraz przetwórstwo przemysłowe. Równie wysokie zatrudnienie występuje w sektorze publicznym czy edukacji. Niepokojący jest fakt braku ofert pracy dla rolników. Zgodnie z zapisami strategicznymi gmin i samego powiatu, rolnictwo jest wskazywane jako jeden z sektorów, które mogą się intensywnie rozwijać, a brak ofert pracy w tym sektorze może świadczyć o nieodpowiednim jego rozwoju w stosunku do potencjału powiatu, jak również o niewielkich możliwościach rolnictwa jako pracodawcy czy źródła zarobku.

W ofertach pracy określano kompetencje wymagane do podjęcia pracy na danym stanowisku (zestawienie najczęściej poszukiwanych kompetencji przedstawia wykres 28). W żadnej z analizowanych ofert nie wskazano porozumiewania się w języku ojczystym, kompetencji matematycznych i podstawowych kompetencji naukowo-technicznych oraz umiejętności uczenia się jako wymogów niezbędnych u przyszłego pracownika.

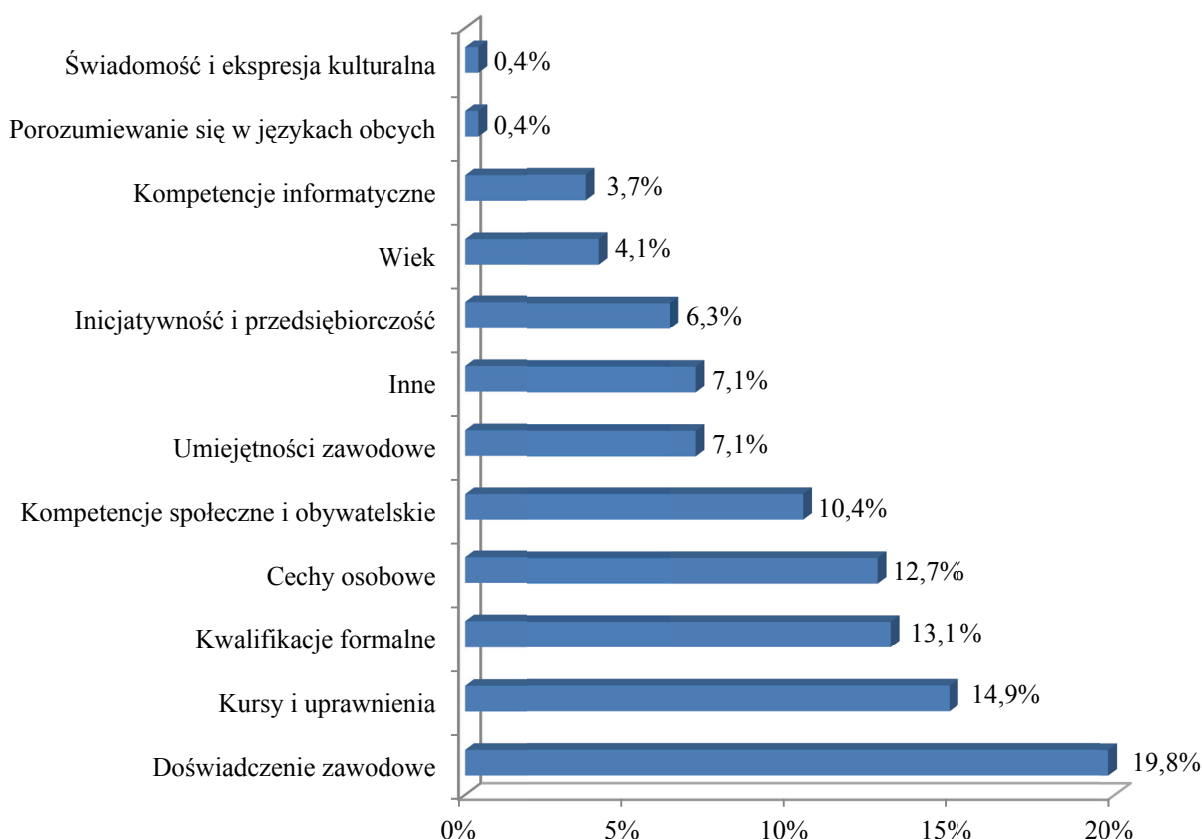
Pracodawcy najbardziej cenili sobie posiadanie przez pracowników doświadczenia zawodowego (19,8% ogólnej liczby wskazań), ukończenie odpowiednich kursów i posiadanie uprawnień do wykonywania zawodu (14,9%) oraz legitymowanie się wykształceniem kierunkowym (kwalifikacje formalne – 13,1% wskazań). Najmniej istotne były natomiast kwalifikacje związane ze świadomością i ekspresją kulturalną oraz umiejętność porozumiewania się w języku obcym (po 0,4% każda).

W grupie *Sprzedawcy i pokrewni* najczęściej wskazywano kwalifikacje formalne oraz doświadczenie zawodowe – wynika z tego, że pracodawcy poszukują doświadczonych sprzedawców z ukończoną szkołą kierunkową. Z kolei w grupach *Robotnicy budowlani i pokrewni* oraz *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* najważniejsze było doświadczenie i umiejętności zawodowe. Wśród ofert dla *Kierowców i operatorów pojazdów* najczęściej wskazywano posiadanie doświadczenia zawodowego oraz odpowiednich kursów i uprawnień, jako decydujących o zatrudnieniu. Podobnie kształtuje się sytuacja w grupie *Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie*. W pozostałych naj-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

liczniejszych grupach dużych nie zaznacza się wyraźna tendencja związana z pożądanymi kwalifikacjami.

Wykres 29. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie siemiatyckim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=115. Wykres przedstawia odsetek ogólnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Siemiatyczach ulega stosunkowo dużym wahaniom na przestrzeni roku. W czerwcu 2009 r. zarejestrowanych było 1190 osób, w grudniu tego samego roku ich liczba wzrosła do 1406, by w czerwcu 2010 r. zatrzymać się na poziomie 1331 osób. Co ciekawe, stopa bezrobocia od w tym okresie wzrosła o mniej niż 1% (z 6,2% w czerwcu 2009 r. do 6,8% rok później). Zmianom uległ natomiast odsetek bezrobotnych kobiet, które w grudniu 2009 r. stanowiły 45% ogółu, a w czerwcu 2010 r. ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wzrósł do 47%.

Znaczącym zmianom nie ulega również struktura zawodowa zarejestrowanych bezrobotnych. W drugiej połowie 2009 r. najwięcej nowo zarejestrowanych bezrobotnych stanowiły osoby bez konkretnego wykształcenia (30% ogółu bezrobotnych), a następnie przedstawili

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

ciele grup *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* oraz *Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie* (odpowiednio 7,6 oraz 6,5% wszystkich zarejestrowanych). Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, że w końcu grudnia 2009 r. najliczniejszą grupę zarejestrowanych bezrobotnych (poza osobami bez zawodu) stanowili *Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle...* oraz *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* (odpowiednio 9,1% i 7,1% ogółu bezrobotnych). Z kolei w czerwcu 2010 r. najliczniejszą grupę po osobach bez konkretnego zawodu stanowili *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna ...* (9,3% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych).

Dla *Pracowników usług osobistych, Sprzedawców i pokrewnych* oraz *Robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie* zgłoszono najwięcej ofert pracy, zaś dla *Średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* oraz *Robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna i produkcji wyrobów tekstylnych* jedynie niewielki ich odsetek – odpowiednio 0,5% i 2,6%.

Po zestawieniu liczby osób bezrobotnych w poszczególnych zawodach z liczbą ofert pracy należy stwierdzić, że największe szanse na znalezienie pracy mają kobiety w zawodzie *Sprzedawca* (w 90% ofert pracy nie podano płci kandydata, a w tych ogłoszeniach, gdzie podano wymóg płci, była pewna przewaga kobiet). Natomiast szansa na podjęcie pracy przez kobiety w przetwórstwie spożywczym nie jest zbyt duża ze względu na niewielki odsetek ofert pracy w tym zawodzie. Wśród mężczyzn negatywnie kształtuje się sytuacja zarówno wśród *Robotników w przetwórstwie spożywczym*, jak i wśród *Średniego personelu nauk fizycznych i innych* – w analizowanym okresie zgłoszono najmniej ofert pracy dla obydwu grup. Mężczyźni mogą natomiast znaleźć zatrudnienie jako robotnicy pomocniczy w górnictwie ze względu na stosunkowo dużą ilość ofert pracy w tej grupie oraz preferencje pracodawców do zatrudniania mężczyzn w tym zawodzie (70%). Natomiast wśród absolwentów pozostających bez pracy, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, sytuacja kształtuje się negatywnie ze względu na duże bezrobocie w grupie średni personel nauk fizycznych.

W 2010 r. ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w powiecie siemiatyckim opuściło niemal 200 osób. Wśród absolwentów, którzy opuścili szkołę w tym roku, najwięcej jest osób z następujących grup zawodów:

- *Średni personel nauk technicznych i innych* (26%);
- *Średni personel do spraw biznesu i administracji* (21,3%);

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

— *Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny* (12,2%).

Jak opisano wyżej, najwyższe bezrobocie występuje wśród *Średniego personelu nauk technicznych*, a sytuację dodatkowo pogarsza fakt, że dla tej grupy jest niewielka ilość ofert pracy. Na szczęście w dwóch kolejnych latach odsetek absolwentów w tej grupie zawodowej będzie nieco niższy. Dla dwóch pozostałych grup zawodów ilość ofert była niewiele większa – dla *Średniego personelu ds. biznesu i administracji* wystąpiło 3,4% wszystkich ofert, a dla *Średniego personelu z dziedziny prawa i innych* – 3%. Jednocześnie liczba uczniów w kolejnych dwóch latach będzie się utrzymywać na podobnym poziomie.

Ważną kwestią jest brak absolwentów z wykształceniem odpowiednim dla *Pozostałych pracowników obsługi biura*, gdzie zgłoszono najwięcej ofert pracy. Występuje też niewielka liczba absolwentów z grup *Pracownicy usług osobistych, Sprzedawcy i pokrewni* oraz *Robotnicy budowlani i pokrewni*, dla których było stosunkowo dużo ofert pracy. W 2010 r. żadna lokalna szkoła nie wypuściła na rynek absolwentów w zawodzie sprzedawca, a w ciągu kolejnych dwóch lat odsetek ten nie będzie zbyt wysoki. Jednak w grupie *Robotnicy budowlani i pokrewni* liczba absolwentów w kolejnych dwóch latach będzie stopniowo wzrastała – za rok będzie to 9 robotników, a za dwa lata – 10. Należy dodać, że w latach 2010-2012 odsetek absolwentów ogółem będzie się zmniejszał z roku na rok. Na przełomie lat 2010/2011 będzie o ok. 4% mniej potencjalnych absolwentów niż w 2010 r., zaś w roku szkolnym 2011/2012 nastąpi spadek aż o 16% w stosunku do roku poprzedniego.

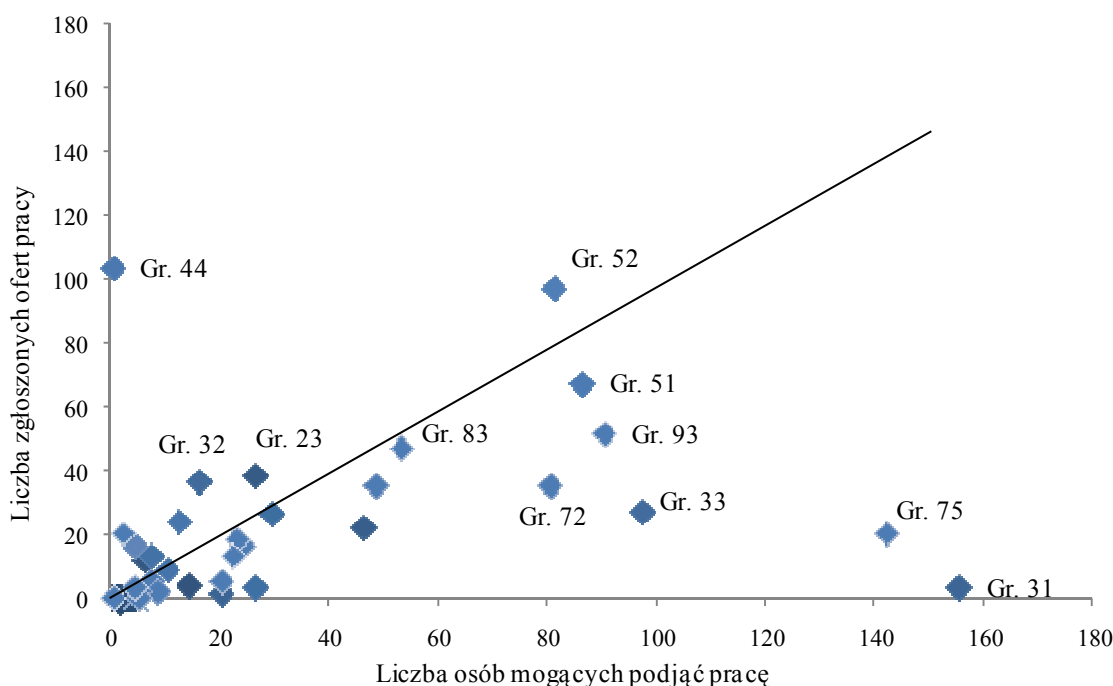
Zestawiając oferty pracy oraz liczbę bezrobotnych i absolwentów, zaobserwowano kilka zależności na podstawie wskaźnika opisującego liczbę osób mogących podjąć pracę w danym zawodzie przypadających na 1 ofertę. Wizualizację tego wskaźnika przedstawia wykres 29.

Największe dopasowanie pomiędzy popytem a podażą występuje w grupie *Średni personel do spraw zdrowia*, gdzie na 1 miejsce pracy przypada 1,1 osoby. Natomiast nadmierna podaż pracy występuje w grupach *Średni personel do spraw nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (38,8 osób/1 miejsce pracy) oraz – w mniejszym stopniu – w zawodach *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* (6,8 osób/1 miejsce pracy) i *Średni personel do spraw biznesu i administracji* (3,5 osób/1 miejsce pracy). Z kolei nadmierny popyt zaznacza się w grupach *Pozostali pracownicy obsługi biura* oraz *Sprzedawcy i pokrewni*. W powiecie brakuje bezrobotnych i absolwentów, którzy mogliby podjąć pracę w zawodach z grupy *Pozostali pracownicy obsługi biura*,

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

z związku z czym pracodawcy będą zmuszeni do poszukiwania pracowników w sąsiednich powiatach. Wśród *Sprzedawców i pokrewnych* jest ok. 0,9 osób na jedno miejsce pracy, zatem sytuacja kształtuje się na korzyść potencjalnych pracowników.

Wykres 30. Popyt i podaż pracy w powiecie siemiatyckim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu siemiatyckiego

Na terenie powiatu siemiatyckiego przeważają firmy niewielkie, często rodzinne, a mikroprzedsiębiorczość wykazuje tendencje rozwojowe – „coraz więcej osób ubiega się o środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej” (FGI). Jeśli chodzi o specyfikę tych przedsiębiorstw, dominuje przetwórstwo owoców i warzyw, mleczarstwo, budownictwo oraz handel, rozwijają się również usługi osobiste. Spośród nielicznych dużych zakładów wymienić można: Oerlemans (producent mrożonek warzywnych i owocowych), Komirex (skup

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

i przetwórstwo grzybów i owoców leśnych), Polser (przetwórstwo mleczne) oraz O.K. Owocowe Koncentraty (przetwórstwo owoców), znaczącym pracodawcą jest również SP ZOZ w Siemiatyczach.

Jeśli chodzi o plany zatrudnieniowe siemiatyckich przedsiębiorców, warto wskazać na potencjał wiążący się z powstającymi obecnie w Drohiczyńskim obiektami turystycznymi (hotel oraz kompleks domów wypoczynkowych), w których – zgodnie z szacunkami lokalnych ekspertów – pracę w ciągu najbliższych 3 lat znajdą 42 osoby. W Siemiatyczach inwestuje również Pronar (firma produkująca maszyny rolnicze, z główną siedzibą w Narwi w powiecie hajnowskim), ale jak na razie brak jest informacji na temat przyszłego zatrudnienia – „nie mamy jeszcze dokładnych deklaracji co do tego, czy będą zatrudniać, ile osób i w jakich zawodach” (FGI). Wiadomo jedynie o miejscach pracy przy budowie obiektu (która ma być sfinalizowana do końca 2010 r.) – firma planuje przyjąć spawaczy oraz osoby z uprawnieniami elektrycznymi.

Cechą charakterystyczną polityki zatrudnieniowej części siemiatyckich przedsiębiorców jest sezonowość zatrudnienia – dotyczy to w szczególności firm funkcjonujących w branży przetwórstwa ziół oraz runa leśnego (grzyby, jagody). W sezonie zatrudniają one dodatkowych pracowników zajmujących się zbieractwem – według danych Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich UMWP, dwie największe podlaskie firmy działające w tej branży (z czego jedna – Dary Natury – ma swoją siedzibę w Korycinach w powiecie siemiatyckim) zatrudniają w ten sposób corocznie ok. 2000 osób.

Jeśli chodzi o sposoby poszukiwania pracowników, siemiatyccy przedsiębiorcy przy rekrutacji korzystają najczęściej z metody „poczty pantoflowej” – „takim najbardziej skutecznym sposobem jest wymiana informacji. Jeden pracodawca do drugiego mówi: słuchaj, szukam kogoś. I tak to się odbywa” (FGI; o takiej formie wspominali również pracodawcy w badaniu CATI). Mniej popularne jest zgłaszanie ofert pracy do PUP, choć część przedsiębiorców korzysta z pomocy urzędu¹⁴⁴. Pracodawcom zdarza się również zamieszczać ogłoszenia w prasie lokalnej i Internecie. Poszukiwanie pracowników sezonowych odbywa się natomiast dwutorowo: oferty pracy trafiają do PUP i prasy, ale firmy posiadają również bazy danych o pracownikach z lat ubiegłych i często kontaktują się bezpośrednio z już sprawdzonymi osobami.

¹⁴⁴ Przykładowo, 4 spośród 5 małych i średnich firm z branży handlowej, które poszukiwały pracowników, skierowały oferty do urzędu pracy – badanie CATI.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Warto dodać, że pewną barierą dla poszukiwania pracowników w powiecie są ograniczenia komunikacyjne – „co z tego, że przedstawimy komuś ofertę pracy, skoro ktoś mieszka na krańcach powiatu i ma dojechać 30 km, a bilet kosztuje 12 zł w jedną stronę. Gdyby chciał iść do pracy i pracować zmianowo, to nie ma takiej możliwości” (FGI).

Redukcja zatrudnienia w powiecie siemiatyckim najczęściej ma związek z opisywanym już sezonowym charakterem części miejsc pracy. Ponadto, analizując kwestię zwolnień pracowników, ważnym przypadkiem jest SP ZOZ w Siemiatyczach. W związku ze złą sytuacją finansową szpitala i wynikającą z niej koniecznością szukania oszczędności, w 2009 r. zwolniono 23 osoby, a w 2010 r. planowano kolejne redukcje.

Jeśli chodzi o politykę szkoleniową firm z terenu powiatu, według lokalnego eksperta, część przedsiębiorstw prowadzi świadome działania w tym zakresie. Dofinansowują one pracownikom studia podyplomowe, wiążąc ich tym samym z firmą, albo wysyłają ich na szkolenia wyposażające w nowe specjalistyczne kwalifikacje¹⁴⁵, dzięki czemu mogą podołać nowym obowiązkom i w firmie nie ma potrzeby zatrudnienia kolejnych osób. Ponadto, siemiatyccy pracodawcy cenią sobie usługi szkoleniowe oferowane przez PUP – „dla pracodawców jest to pozytywne, bo mają już pracownika przygotowanego do pracy, ze wszystkimi uprawnieniami (...) szkolenie pod konkretne potrzeby” (FGI). Spośród tematów szkoleń, jakimi zainteresowane byłyby przedsiębiorstwa z powiatu siemiatyckiego, najczęściej wymieniano: informatykę i obsługę komputera, marketing i sprzedaż oraz zarządzanie zasobami ludzkimi.

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu siemiatyckiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

W powiecie siemiatyckim zidentyfikowano następujące przypadki krytyczne mogące oddziaływać na lokalny rynek pracy:

Przypadek A. Działania inwestycyjne w obszarze turystyki¹⁴⁶. W powiecie podejmowane są inwestycje mające na celu rozwój infrastruktury turystycznej oraz uczynienie go bardziej atrakcyjnym dla odwiedzających. Można do nich zaliczyć m.in. budowę kompleksu hotelowego w Drohiczynie (na 100 gości z salą na 500 osób), kompleksu domków wypoczynkowych w Drohiczynie (na 300 gości), sali sportowo-widowiskowej w Siemiatyczach (700

¹⁴⁵ Przykładowo: „dany pracownik jest operatorem koparki, a oni mu proponują doszkolenie z zakresu operatora walca drogowego” (FGI).

¹⁴⁶ Strategia Rozwoju Gminy Siemiatycze na lata 2000-2015, Strategia Rozwoju Zrównoważonego Miasta i Gminy Drohiczyn na lata 2001-2015.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

miejsce), kompleksu handlowo-usługowego oraz hotelowo-handlowego w Siemiatyczach oraz realizację projektu „Bug rajem dla turystów”¹⁴⁷. Wszystkie wymienione inwestycje są obecnie w fazie realizacji, a łącznie mają dać zatrudnienie nawet 100 osobom. Dodatkowo, w powiecie działają stowarzyszenia zrzeszające osoby prowadzące działalność agroturystyczną, co wspiera rozwój funkcji turystycznych (FGI).

Przypadek B. Wybudowanie fabryki przyczep przez spółkę Pronar¹⁴⁸. W 2004 r. firma Pronar wdzierzała od miasta Siemiatycze działkę o powierzchni 4,5 ha pod budowę fabryki przyczep rolniczych. Budowa rozpoczęła się w 2009 r. i zgodnie z planem do końca br. ma zostać ukończona część obiektu. Docelowo pracę może tam znaleźć 500 osób, jednak Pronar nie określił dokładnie wymiaru zatrudnienia i terminu ewentualnej rekrutacji.

Przypadek C. Utworzenie parku technologicznego z bioelektrownią w Czartajewie¹⁴⁹. Park docelowo ma zajmować 15 ha, w tym 10 ha przeznaczono na budowę zespołu obiektów produkcyjno-biurowych, zaś pozostałe – na utworzenie elektrowni biometanowej. Jak na razie podpisano list intencyjny z firmą Theofinance, jednak inwestycja nie weszła jeszcze w fazę realizacji. W planie przestrzennego zagospodarowania terenu wskazana jest możliwość budowy obiektów handlowych, usługowych i przemysłowych. Warto podkreślić, że teren ten znajduje się w sąsiedztwie planowanej drogi ekspresowej.

Przypadek D. Utrzymywanie się wysokich wskaźników migracji mieszkańców powiatu¹⁵⁰. Postępująca migracja zarobkowa, szczególnie osób młodych, powoduje spadek podaży pracy w powiecie. Mieszkańcy powiatu migrują w celach zarobkowych głównie do Belgii, gdzie pracuje ok. 2-3 tys. mieszkańców Siemiatycz, a także do Białegostoku oraz innych większych miast. Z drugiej strony, rośnie grupa osób powracających z zagranicy, którzy zakładają własne firmy – głównie handlowe i budowlane. Ponadto, zwiększa się liczba przedsiębiorstw o charakterze usługowym (np. kosmetyka, fryzjerstwo, usługi medyczne), których klientami są reemigranci i członkowie ich rodzin. Powodzenie reemigrantów na rynku lokalnym może przełożyć się na wzrost skali zjawiska powrotów.

Przypadek E. Niska mobilność ludności (FGI). Poważnym problemem powiatu jest niska mobilność przestrzenna ludności, szczególnie z miejscowości przygranicznych. Wynika

¹⁴⁷ Klimaszewski C. (2010), *Drohiczyn. Nowe szanse na rozwój turystyki*, „Głos Siemiatycz”, <http://siemiatycze.com.pl>, dostęp: 03.07.2010r.

¹⁴⁸ *Po czterech latach- Fabryka przyczep?*, (2008), „Głos Siemiatycz”, <http://siemiatycze.com.pl>, dostęp: 03.07.2010 r.

¹⁴⁹ *Park Technologiczny w Czartajewie*, (2008), „Głos Siemiatycz”, <http://siemiatycze.com.pl>, dostęp: 03.07.2010

¹⁵⁰ Kukulak-Dolata I., Arendt Ł. (2009), *Profil emigracji zarobkowej mieszkańców województwa podlaskiego*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Białystok-Warszawa, s. 12.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

to ze słabej komunikacji i niskiej jakości dróg. W powiecie zlikwidowano ostatnio dużą część połączeń transportowych, co spowodowało, że bezrobotni nie mają możliwości podjęcia pracy w miejscu znacznie oddalonym od miejsca zamieszkania.

Przypadek F. Ryzyko napływu tańszej siły roboczej z Białorusi (FGI). We wschodniej części powiatu obserwuje się zatrudnianie pracowników fizycznych z Białorusi, zwłaszcza w rolnictwie. Ta tendencja może rozszerzyć się na całość powiatu, przez co lokalni mieszkańcy będą mieli kłopoty ze znajdowaniem zatrudnienia.

Tabela 60. Matryca przypadków krytycznych w powiecie siemiatyckim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Działania inwestycyjne w obszarze turystyki		
B	Wybudowanie fabryki przyczep przez spółkę Pronar		
C	Utworzenie parku technologicznego z bioelektrownią w Czartajewie		
D	Utrzymywanie się wysokich wskaźników migracji mieszkańców powiatu		
E	Niska mobilność ludności		
F	Ryzyko napływu tańszej siły roboczej z Białorusi		

Legenda: kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie siemiatyckim

Inwestycje w infrastrukturę turystyczną umożliwią rozwój funkcji turystycznej w powiecie, jak również rozwój usług wspierających. Do usług turystycznych można zaliczyć m.in. wynajem rowerów, sprzętu wodnego czy nart biegowych przez prywatne jednostki, tworzenie kompleksów rozrywki, takich jak pola golfowe, kręgielnie czy ścianki wspinaczkowe, zaś do usług wspierających – gastronomię czy handel wielkopowierzchniowy. Rozwój funkcji turystycznej w powiecie będzie w dużej mierze warunkowany wzrostem przedsiębiorczości lokalnej społeczności, promocją powstających obiektów i powiatu jako atrakcyjnego tury-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

stycznie, dalszymi inwestycjami w zakresie budowy ośrodków noclegowo-konferencyjnych i dużych kompleksów rozrywki, jak również rozwojem infrastruktury transportowej. Przy wystąpieniu wszystkich wspomnianych elementów, możliwy jest rozwój turystyki, a tym samym wzrost zatrudnienia, głównie na obszarach wiejskich.

Poza turystyką, szansą na zwiększenie liczby nowych miejsc pracy jest realizacja planowanych inwestycji, takich jak budowa nowej fabryki Pronaru czy też parku technologicznego. Realizacja inwestycji ze strony firmy Pronar umożliwi zatrudnienie docelowo 500 osób. Wybudowanie parku technologicznego z bioelektrownią w Czartajewie również spowoduje wzrost zatrudnienia. Skutkiem tych inwestycji będzie nie tylko większa liczba miejsc pracy, ale również wzrost atrakcyjności powiatu w kontekście poszukiwania kolejnych inwestorów (przy założeniu, że w powiecie siemiatyckim są inne dostępne tereny inwestycyjne, takie jak we wsi Anusin). Jednocześnie nastąpi wzrost jakości kapitału ludzkiego, ponieważ tego rodzaju działania zakładają utworzenie nowych firm lub oddziałów, w których zatrudnienie znajdą zarówno pracownicy szeregowi, jak i średniego i wyższego szczebla. Dodatkowo rozwija się sektor handlu i usług (na terenie parku planowane jest zakładanie tego typu jednostek gospodarczych). Czynniki, które przyspieszają utworzenie parku, są aktywne działania promocyjne lokalnego samorządu oraz poszukiwanie inwestorów.

Wzrastające samozatrudnienie wśród reemigrantów przyczyni się w pewnym stopniu do zmniejszenia ryzyka wystąpienia tzw. „pułapki migracyjnej” oraz spowolnienia procesu wyludniania się powiatu, szczególnie wsi. Dodatkowo, samozatrudnienie przełoży się na wzrost przedsiębiorczości lokalnej społeczności. Emigranci znajdujący się nadal za granicą, obserwują sukcesy powracających, stopniowo wracać będą do powiatu. W dłuższej perspektywie, negatywna tendencja demograficzna zacznie się odwracać.

Istotną rolę w aspekcie rozwoju przedsiębiorczości pełni dostępność połączeń komunikacyjnych, które z jednej strony mogą stanowić szansę na wzrost zatrudnienia lub samozatrudnienia w usługach transportowych, zaś z drugiej wpływają w dużym stopniu na mobilność mieszkańców, głównie w wymiarze zawodowym. Dodatkowym czynnikiem, umożliwiającym wzrost mobilności czy też rozwój działalności gospodarczej, będzie zatem budowa nowych dróg oraz remont dotychczas istniejących tras. Rozwój sieci połączeń drogowych między miejscowościami w powiecie ułatwi przemieszczanie się społeczności lokalnej.

Analizując problem napływu taniej siły roboczej, należy zwrócić uwagę na fakt, że jego zakres zależy w dużym stopniu od działań samorządu siemiatyckiego. Ochrona powiatu przed

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

imigracją z Białorusi jest możliwa, kiedy lokalne władze będą aktywnie promować zatrudnianie mieszkańców powiatu. W mniejszym stopniu na ograniczenie napływu białoruskich pracowników przełoży się poprawa salda migracji. Pewien wpływ na zmniejszenie tej tendencji mogłoby mieć też pogorszenie stosunków gospodarczych z Białorusią, jednak ograniczyłoby to eksport lokalnych producentów, przez co trudno zaliczyć ten element do scenariusza optymistycznego.

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie siemiatyckim

Jak wskazano w scenariuszu optymistycznym, rozwój funkcji turystycznej nie jest możliwy bez wsparcia w postaci promocji, rozwoju usług turystycznych oraz wspierających, czy też podejmowania dalszych długofalowych inwestycji w tym zakresie. W scenariuszu pesymistycznym, zatrudnienie wzrośnie jednorazowo – po zakończeniu podjętych prac, jednak nie przyniesie to spodziewanych rezultatów i nie przyczyni się do rozwoju turystyki w powiecie siemiatyckim. W sytuacji niepodjęcia działań wspierających, powstałe ośrodki mogą okazać się nie dochodowe ze względu na brak zainteresowania ze strony turystów.

Kwestia rozwoju turystyki wiąże się pośrednio z inwestycjami reemigrantów, które polegają na tworzeniu własnych firm na terenie powiatu, głównie na zasadzie samozatrudnienia. Obecnie są one w dużej części nie dochodowe, co wynika z niewystarczającego popytu ze strony lokalnych mieszkańców. Również ruch turystyczny nie jest obecnie odpowiednio duży, aby wypełnić tę lukę. Dodatkowym czynnikiem, utrudniającym zakładanie nowych firm, są słabo rozwinięte infrastruktury techniczna i komunikacyjna, które ograniczają mobilność pracowników. W dużej części powiatu występują znaczne obszary chronione, co również hamuje podejmowanie inwestycji, szczególnie o charakterze przemysłowym. Problemem jest też tworzenie firm o charakterze rodzinnym, które generują niewiele nowych miejsc pracy.

Powyższe czynniki mają negatywny wpływ również na już działające przedsiębiorstwa. Jednocześnie dla firm eksportujących swoje towary na Wschód, np. Polser czy Oerlemans Foods, duże znaczenie mają relacje Polski z krajami byłego ZSRR. W sytuacji pogorszenia się stosunków politycznych i gospodarczych, nastąpi ograniczenie eksportu tych producentów. Wpłynie to negatywnie na zyski ze sprzedaży, na poziom produkcji, a w efekcie spowoduje obniżenie poziomu zatrudnienia.

Analizując rozwój rolnictwa, należy zwrócić uwagę na fakt, że jest on możliwy tylko w zachodniej części powiatu. Funkcjonujące tam gospodarstwa rolne są wielkoobszarowe, produkcja jest nastawiona na rynek, zaś ziemie są bardzo dobre pod względem jakościowym.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Natomiast w części wschodniej powiatu występuje duże rozdrobnienie rolnictwa, a produkcja jest skoncentrowana w dużej mierze na zaspokajaniu własnych potrzeb.

W scenariuszu optymistycznym zaznaczono, że podejmowanie takich inwestycji, jak budowa nowej fabryki firmy Pronar czy też parku technologicznego, umożliwi tworzenie dużej liczby nowych miejsc pracy. Wstrzymanie budowy ze strony Pronaru spowodowałoby przesunięcie w czasie zatrudnienia w powiecie. Istnieje również ryzyko zatrudnienia na niższym poziomie, niż wstępnie zakładano. Obecnie mało prawdopodobne jest utworzenie parku technologicznego w Czartajewie, pomimo podpisania listu intencyjnego z firmą Theofinance. Pojawiają się również obawy, że powiat nie dysponuje odpowiednio wykwalifikowanymi pracownikami do pracy w bioelektrowni.

Poszczególne elementy, wskazane powyżej, przyczynią się do dalszego obniżania atrakcyjności powiatu dla lokalnej społeczności. W efekcie, saldo migracji nadal będzie się pogarszać, ponieważ nastąpi dalszy wzrost wyjazdów mieszkańców w celach zarobkowych. Wyludnienie się powiatu, szczególnie wsi, będzie się pogłębiało, przez co powiat nie uniknie tzw. „pułapki migracyjnej”. Ubytek ludności będzie dotyczył w największym stopniu osób młodych, przez co zmniejszy się podaż pracy zarówno w krótkim, jak i długim okresie.

Na negatywne kształtowanie się salda migracji wpływ będzie mieć również niska mobilność ludności, szczególnie ta o charakterze zawodowym. W sytuacji braku rozwoju sieci lokalnej komunikacji drogowej (w postaci autobusów oraz busów), mobilność będzie nadal niska, a nawet jej poziom będzie się obniżał. Kolejnym poważnym problemem może być też zwiększający się napływ taniej siły roboczej z Białorusi, szczególnie na krańce wschodnie powiatu. W efekcie lokalni pracownicy mogą często okazywać się na powiatowym rynku pracy mniej konkurencyjni od ich wschodnich sąsiadów.

3. 11. Analiza rynku pracy powiatu sokólskiego

Powiat sokólski leży w północnej części Niziny Podlaskiej, zajmuje 11% obszaru województwa podlaskiego, od strony wschodniej graniczy z Republiką Białorusi. Powiat zamieszkuje 75 tysięcy mieszkańców, większość to osoby w wieku produkcyjnym (65%), na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym przypada 132,1 (2009) osób w wieku poprodukcyjnym. W powiecie sokólskim notowane jest najwyższe w województwie ujemne saldo migracji na 1000 mieszkańców -4,86 (-1,43 dla całego woj. podlaskiego).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Powiat sokólski jest regionem typowo rolniczym. Rozwojowi rolnictwa sprzyja dobry stan środowiska naturalnego oraz tradycyjna kultura rolna w wielu gospodarstwach. Przeważająca sfera produkcji w gospodarstwach indywidualnych to produkcja: roślinna (zboża okopowe, uprawy truskawek, tytoniu, rzepaku, porzeczki) oraz zwierzęca (bydło mleczno-opasowe, trzoda chlewna, drób, konie typu sokólskiego).

Dominującymi branżami na terenie powiatu są przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, produkcja wyrobów stolarskich, przetwórstwo i konserwowanie owoców i warzyw. Działa ok. 4100 podmiotów gospodarczych, z czego 96% stanowią firmy prywatne. Działalność osób fizycznych to 82% ogólnej liczby podmiotów gospodarczych funkcjonujących w powiecie. Największy udział w działalności podmiotów gospodarczych stanowią firmy handlowe, usługowe i produkcyjne, zwłaszcza budowlane wykorzystujące lokalne surowce, takie jak: drzewo czy kruszywa (kopalnie kruszywa w Zadworzanach, Kundzinie i Geniuszach). Siłami napędowymi gospodarki w powiecie sokólskim są w chwili obecnej branża metalowa i branża drzewno-meblowa (kluczowi pracodawcy), o ugruntowanej pozycji w powiecie (wysoki wskaźnik lokalizacji) oraz branża medyczna – z dużo mniejszym udziałem w lokalnej gospodarce jeśli chodzi o zatrudnienie i dynamikę jego przyrostu. Za wewnętrzny potencjał gospodarki powiatu sokólskiego można uznać branżę budowlaną¹⁵¹.

Powiat sokólski plasuje się na drugim miejscu w województwie podlaskim pod względem długości sieci dróg powiatowych. Duże znaczenie dla powiatu sokólskiego ma międzynarodowa trasa drogowa i kolejowa Warszawa–Grodno (i dalej w kierunku na Wilno, Rygę, Sankt Petersburg, Mińsk i Moskwę), którą przemieszcza się ciężki transport kołowy ze wszystkich krajów Europy.

Stopa bezrobocia w powiecie sokólskim kształtuje się na średnim w woj. podlaskim poziomie (13,7% na czerwiec 2010). Bezrobocie cechuje sezonowość, obserwowalny jest krótkoterminowy spadek w okresach wiosenno-letnich i wzrost bezrobocia w okresie jesienno-zimowych.

Obszar powiatu wchodzi w skład makroregionu „Zielone Płuca Polski”, występują tu liczne obszary chronione i unikatowe przyrodniczo (m.in. Puszcza Knyszyńska). Szczególną atrakcją powiatu jest kulturowy „Szlak tatarski” obejmujący obiekty i zbiory związane z ludnością tatarską, m.in. meczety: w Kruszynianach i Bohonikach.

¹⁵¹ Pławgo B., Klimczuk M., Citkowski M., dz. cyt., s. 50.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie sokólskim¹⁵²

W analizowanym okresie w powiecie sokólskim zgłoszono 1914 ofert pracy, co stanowi 6% ofert zgłoszonych na terenie całego województwa. W powiecie sokólskim, tak jak w pozostałych powiatach województwa, zdecydowana większość ofert pracy pochodzi ze źródeł publicznych (94,4%), a jedynie 5,6% ofert ogłoszonych zostało w źródłach niepublicznych, spośród których do najpopularniejszych należały ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy (ogłoszono w nich 60% wszystkich ofert ze źródeł niepublicznych).

Tabela 61. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie sokólskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy						Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Agencje pośrednictwa pracy	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	3	0	2	3	0	0	8
% w wierszu	37,5%	0%	25%	37,5%	0%	0%	100%
% w kolumnie	0,2%	0%	10%	4,6%	0%	0%	0,4%
Specjaliści	143	0	10	13	0	1	167
% w wierszu	85,6%	0%	6%	7,8%	0%	0,6%	100%
% w kolumnie	7,9%	0%	50%	20%	0%	50%	8,7%
Technicy i inny średni personel	347	0	4	20	3	0	374
% w wierszu	92,8%	0%	1,1%	5,3%	0,8%	0%	100%
% w kolumnie	19,2%	0%	20%	30,8%	16,7%	0%	19,5%
Pracownicy biurowi	198	0	1	3	3	0	205
% w wierszu	96,6%	0%	0,5%	1,5%	1,5%	0%	100%
% w kolumnie	11%	0%	5%	4,6%	16,7%	0%	10,7%
Pracownicy usług i sprzedawcy	392	0	2	20	1	1	416
% w wierszu	94,2%	0%	0,5%	4,8%	0,2%	0,2%	100%
% w kolumnie	21,7%	0%	10%	30,8%	5,6%	50%	21,7%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	18	0	0	0	9	0	27
% w wierszu	66,7%	0%	0%	0%	33,3%	0%	100%
% w kolumnie	1%	0%	0%	0%	50%	0%	1,4%

¹⁵² Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy						Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Agencje pośrednictwa pracy	
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	197	0	1	1	1	0	200
% w wierszu	98,5%	0%	0,5%	0,5%	0,5%	0%	100%
% w kolumnie	10,9%	0%	5%	1,5%	5,6%	0%	10,4%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	123	0	0	0	0	0	123
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
% w kolumnie	6,8%	0%	0%	0%	0%	0%	6,4%
Pracownicy przy pracach prostych	386	2	0	5	1	0	394
% w wierszu	98%	0,5%	0%	1,3%	0,3%	0%	100%
% w kolumnie	21,4%	100%	0%	7,7%	5,6%	0%	20,6%
Ogółem	1807	2	20	65	18	2	1914
% w wierszu	94,4%	0,1%	1%	3,4%	0,9%	0,1%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Ogłoszenia zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy kierowane były najczęściej do *Pracowników usług i sprzedawców* (392 oferty), *Pracowników przy pracach prostych* (386) oraz *Techników i innego personelu średniego szczebla* (347). Z kolei za pomocą ogólnokrajowych internetowych serwisów pośrednictwa pracy pracodawcy poszukiwali przede wszystkim *Techników i innego średniego personelu* oraz *Sprzedawców* (po 30,8% ogłoszeń pochodzących z tego źródła).

Tabela 62. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie sokólskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Średni personel do spraw biznesu i administracji	269	0,4%	1,1%	98,5%
Sprzedawcy i pokrewni	250	0,8%	0,8%	98,4%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	186	0%	0%	100%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	144	10,4%	0%	89,6%
Pracownicy usług osobistych	138	0,7%	1,5%	97,8%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Specjaliści nauczania i wychowania	107	0%	0,9%	99,1%
Pomoce domowe i sprzętaczki	87	36,8%	0%	63,2%
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	80	0%	0%	100%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	72	0%	1,4%	98,6%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	69	0%	31,9%	68,1%
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	60	3,3%	0%	96,7%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	49	0%	38,8%	61,2%
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	43	0%	0%	100%
Średni personel do spraw zdrowia	40	2,5%	0%	97,5%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	40	7,5%	70%	22,5%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	29	0%	3,4%	96,6%
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	21	4,8%	0%	95,2%
Pozostałe	230	7,4%	8,7%	83,9%
Ogółem	1914	3,9%	5,2%	90,9%

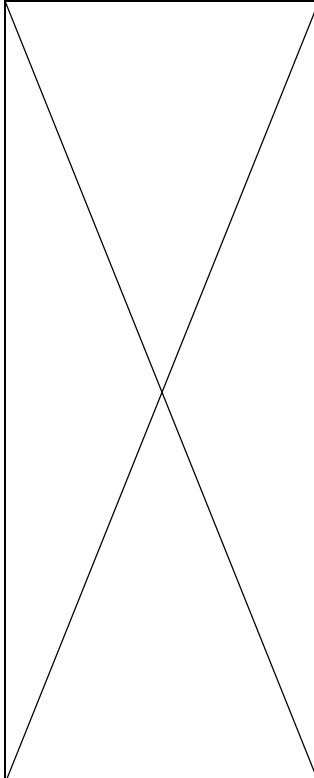
Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Wśród grup dużych najliczniejszą po stronie popytowej na sokólskim rynku pracy stanowi *Średni personel ds. biznesu i administracji*, którego dotyczyło 269 ogłoszeń o pracę i stanowiło to 14,1% ogółu dostępnych ofert w analizowanym okresie. Najliczniej reprezentowaną grupą elementarną byli tu pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu, do których skierowano 189 ofert pracy, to jest 70% ogłoszeń wewnątrz tej grupy. Następnie najczęściej poszukiwaną grupą dużych zawodów byli *Sprzedawcy i pokrewni* (250 ogłoszeń), wśród których grupa elementarna sprzedawców stanowiła 90%. Sokółscy pracodawcy poszukiwali także *Robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie* (zwłaszcza robotników przy pracach prostych, którzy poszukiwani byli w 81 ofertach) oraz *Sekretarek i operatorów urządzeń biurowych* (wśród których najliczniej reprezentowaną kategorią byli pracownicy obsługi biurowej – skierowano do nich bowiem 89% ogłoszeń).

Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie sokólskim elementarnych grup zawodów przedstawia kolejna tabela.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 63. Najczęściej poszukiwane w powiecie sokólskim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	224	11,7	Kierowcy pojazdów
Pracownicy administracyjni i sekretarze biur zarządu	189	9,9	Sprzedawcy i demonstratorzy
Pracownicy obsługi biurowej	128	6,7	Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie
Gospodarze budynków	84	4,4	Specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych)
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	83	4,3	
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	81	4,2	
Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	79	4,1	
Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	45	2,4	
Pomoce kuchenne	43	2,2	
Maszyniści silników, kotłów parowych i pokrewni	42	2,2	
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	41	2,1	
Magazynierzy i pokrewni	28	1,5	
Mechanicy pojazdów samochodowych	28	1,5	
Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	28	1,5	
Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	23	1,2	
Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	21	1,1	
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	19	1	

Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: Konieczna-Sałamatin J. i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

W zdecydowanej większości (90,91%) przypadków ogłoszenia nie zawierały danych na temat pożądanej płci kandydata. Największy udział ogłoszeń skierowanych bezpośrednio do mężczyzn wewnątrz danej grupy można zaobserwować w przypadku *Pracowników ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej* (70% wskazań), *Robotników budowlanych*

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

(38,78%) oraz *Robotników obróbki metali i mechaników urządzeń* (31,88%). Procentowo największy udział kobiet jako poszukiwanych kandydatów wewnątrz grupy dużej odnotowano w przypadku *Pomocy domowych i sprzątaczek* (36,78%) oraz *Sekretarek i operatorów urządzeń biurowych* (10,4%)¹⁵³.

Tabela 64. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie sokólskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja A	16	19	14	10	59	2	6	51
% w wierszu	27%	32%	24%	17%	100%	3%	10%	86%
Sekcja B	0	0	2	0	5	0	0	2
% w wierszu	0%	0%	40%	0%	100%	0%	0%	40%
Sekcja C	112	69	107	35	323	4	30	289
% w wierszu	34,7%	21,4%	33,1%	10,8%	100%	1,2%	9,3%	89,5%
Sekcja D	2	2	8	2	14	1	1	12
% w wierszu	14,3%	14,3%	57,1%	14,3%	100%	7,1%	7,1%	85,7%
Sekcja E	9	2	12	17	40	0	2	38
% w wierszu	22,5%	5%	30%	42,5%	100%	0%	5%	95%
Sekcja F	40	17	23	29	109	0	20	89
% w wierszu	36,7%	15,6%	21,1%	26,6%	100%	0%	18,4%	81,6%
Sekcja G	86	98	75	32	291	4	18	268
% w wierszu	29,5%	33,7%	25,8%	11%	100%	1,4%	6,2%	92,1%
Sekcja H	3	7	7	10	27	0	5	22
% w wierszu	11,1%	25,9%	25,9%	37%	100%	0%	18,5%	81,5%
Sekcja I	8	16	10	2	36	0	0	36
% w wierszu	22,2%	44,4%	27,8%	5,6%	100%	0%	0%	100%
Sekcja J	1	16	10	2	29	0	1	4
% w wierszu	3,5%	55,1%	34,5%	6,9%	100%	0%	3,45%	13,8%
Sekcja K	13	11	17	7	48	3	4	41
% w wierszu	27,1%	22,9%	35,4%	14,6%	100%	6,2%	8,3%	85,4%
Sekcja L	6	1	4	1	12	0	0	12
% w wierszu	50%	8,3%	33,3%	8,3%	100%	0%	0%	100%
Sekcja M	5	5	7	3	20	0	0	20
% w wierszu	25%	25%	35%	15%	100%	0%	0%	100%
Sekcja N	2	8	4	7	21	5	5	11

¹⁵³ W poniższej tabeli, ze względu na braki danych, liczba ofert prezentowana w kwartałach różni się od tej przedstawionej w podziale na płeć.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
% w wierszu	9,5%	38,1%	19%	33,3%	100%	23,8%	23,8%	52,4%
Sekcja O	107	89	162	51	409	18	1	380
% w wierszu	26,2%	21,8%	39,6%	12,5%	100%	4,4%	0,2%	92,9%
Sekcja P	119	78	82	18	297	16	0	281
% w wierszu	40%	26,3%	27,6%	6,1%	100%	5,4%	0%	94,6%
Sekcja Q	28	19	22	4	73	16	1	56
% w wierszu	9,4%	6,4%	7,4%	1,4%	100%	21,9%	1,4%	76,7%
Sekcja R	14	8	24	5	51	1	1	49
% w wierszu	27,4%	15,7%	47,1%	9,8%	100%	1,96%	1,96%	96,08%
Sekcja S	10	14	17	4	45	0	0	45
% w wierszu	22,2%	31,1%	37,8%	8,9%	100%	0%	0%	100%
Ogółem	581	479	607	239	1906	70	95	1706
% w wierszu	30,5%	25,1%	31,9%	12,5%	100%	3,7%	5%	89,5%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
W tabeli nie uwzględniono rekordów obciążonych brakami danych.

W analizowanym okresie największy popyt na pracę odnotowano w pierwszym kwartale 2010 r., zaś najmniejszy w kwartale następnym, to jest od kwietnia do czerwca bieżącego roku. Podobną dynamikę zmian można zauważyć we wszystkich sekcjach PKD.

W powiecie sokólskim największym popytem charakteryzuje się sekcja O związana z działalnością administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowymi zabezpieczeniami społecznymi. Sekcji tej dotyczyło bowiem 409 ofert pracy, co stanowiło 21,5% ogółu ogłoszeń. Duży popyt na pracę zaobserwować można także w Przetwórstwie przemysłowym – C (323 oferty), Edukacji (297) oraz Handlu (291).

Największym procentowym udziałem płci męskiej jako preferowanej charakteryzowały się ogłoszenia dotyczące zawodów z zakresu Usług administrowania i działalności wspierającej (sekcja N), Transportu i gospodarki magazynowej (sekcja H) oraz Budownictwa (sekcja F).

Największy procentowy udział kobiet jako poszukiwanych kandydatek odnotowano w sekcji N, czyli w Działalności wspierającej i z zakresu usług administrowania oraz w sekcji Q, związanej z Opieką zdrowotną i pomocą społeczną.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 31. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie sokólskim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=69.
Wykres przedstawia odsetek ogólnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

Jedynie w części analizowanych ofert pracy wyszczególnione zostały kompetencje wymagane przez pracodawców. W 50 ogłoszeniach wskazano na konieczność posiadania przez kandydatów określonych kwalifikacji formalnych i było to najczęściej pojawiające się wymaganie (17,5% całkowitej liczby wskazań). Na dalszych miejscach znalazły się kolejno cechy osobowe (15,4% wskazań), doświadczenie zawodowe (13,3%) oraz kompetencje informatyczne

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

i kompetencje społeczne (po 9,1%). Szczególnie często konieczność posiadania powyższych kompetencji zamieszczana była w ogłoszeniach skierowanych do *Specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania, Średniego personelu ds. biznesu i administracji oraz Sprzedawców*.

W końcu czerwca 2010 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokółce zarejestrowanych było 4306 osób bezrobotnych, z czego 45% stanowiły kobiety. W tym samym okresie w roku poprzednim liczba bezrobotnych była o ponad 300 osób niższa. Największy wzrost liczby bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy odnotowano w miesiącach zimowych (4440 w grudniu 2009 r., 4746 w styczniu 2010 r.). Należy przy tym zwrócić uwagę na odsetek zarejestrowanych kobiet, który w poszczególnych miesiącach utrzymywał się na poziomie 45%. Stabilnie przedstawia się również struktura wiekowa bezrobotnych, wśród których największy odsetek stanowią osoby w wieku 18-24 oraz 25-34 lata. Ich odsetek w poszczególnych kwartałach roku wynosił 25-26%.

Zmianom nie ulega również struktura zawodowa bezrobotnych. Zarówno w drugim półroczu 2009 r., jak i w pierwszej połowie 2010 r., najliczniejszą grupę stanowiły osoby bez konkretnego zawodu (23,7% ogółu w grudniu 2009 r. oraz 24,6% w czerwcu 2010 r.). W tej grupie należy jednak zwrócić uwagę na dość wysoki odsetek kobiet, wynoszący odpowiednio 46,9 oraz 48% osób bez zawodu. Następnie najliczniej reprezentowaną grupą zawodową był *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (odpowiednio 10,4% i 9,9%), grupa *Robotników zatrudnionych w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna oraz produkcji wyrobów tekstylnych* (w obydwu okresach było to 8,1% ogółu bezrobotnych, przy czym odsetek zarejestrowanych kobiet w tym zawodzie wynosił nieco ponad 52%) oraz *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (7,5% zarejestrowanych bezrobotnych zarówno w końcu grudnia 2009 r., jak i w końcu czerwca 2010 r.).

Wśród bezrobotnych najbardziej sfeminizowaną grupą dużą zawodów okazali się *Sprzedawcy* (93,8% osób zarejestrowanych w tej grupie stanowiły kobiety), *Średni personel ds. biznesu i administracji* (83,2%) oraz *Pracownicy usług osobistych* (75,3%). Grupa *Kierowców i operatorów pojazdów* oraz *Robotników obróbki metali oraz mechaników maszyn i urządzeń* zdominowana była zaś przede wszystkim przez mężczyzn, w których stanowili oni kolejno 98,6% i 97,6% zarejestrowanych.

W powiecie sokólskim działa obecnie pięć ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Blisko 50% uczniów kształci się w zawodach z grupy *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*. Najwięcej uczniów wewnątrz tej grupy szkoli się w zawodzie tech-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

nik rolnik. Profil ich kształcenia jest jednak niezgodny z trendami na sokólskim rynku pracy. Jest to bowiem druga co do wielkości grupa duża po stronie podaży (444 zarejestrowane osoby bezrobotne i absolwenci), której po stronie popytowej odpowiada jedynie 19 ogłoszeń o pracy. Kolejnym najczęściej wybieranym zawodem przez tutejszych uczniów (52 absolwentów w 2010 r.) jest technik ekonomista (z grupy *Średni personel ds. biznesu i administracji*), ale w tym przypadku jest to zawód, na który na lokalnym rynku pracy istnieje wyraźne zapotrzebowanie.

W powiecie sokólskim ze względu na poziom dopasowania podaży pracy do popytu na nią, możemy wyróżnić trzy grupy zawodów. Najmniej liczną grupę stanowią zawody, w których występuje równowaga podaży i popytu. Są to przede wszystkim *Pracownicy usług osobistych* (grupa 51), *Pomoce domowe i sprzątaczk* (grupa 91) oraz *Średni personel ds. zdrowia* (grupa 32). W tych grupach na 1 ofertę pracy przypada średnio 1 osoba mogąca ją podjąć.

Z kolei spośród grup zawodów charakteryzujących się nadwyżką popytu wyróżnić należy grupę 41. (*Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni*), gdzie na 1 osobę przypada aż 7 ofert. W nieco gorszej, aczkolwiek nadal uprzywilejowanej pozycji wyboru pożądaney oferty pracy, znajdują się osoby zarejestrowane w zawodach *Sprzedawca* (grupa 52.), *Średni personel ds. biznesu* (grupa 33.) oraz *Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie* (grupa 93.), gdzie na 1 osobę przypada średnio nieco ponad 1 oferta pracy.

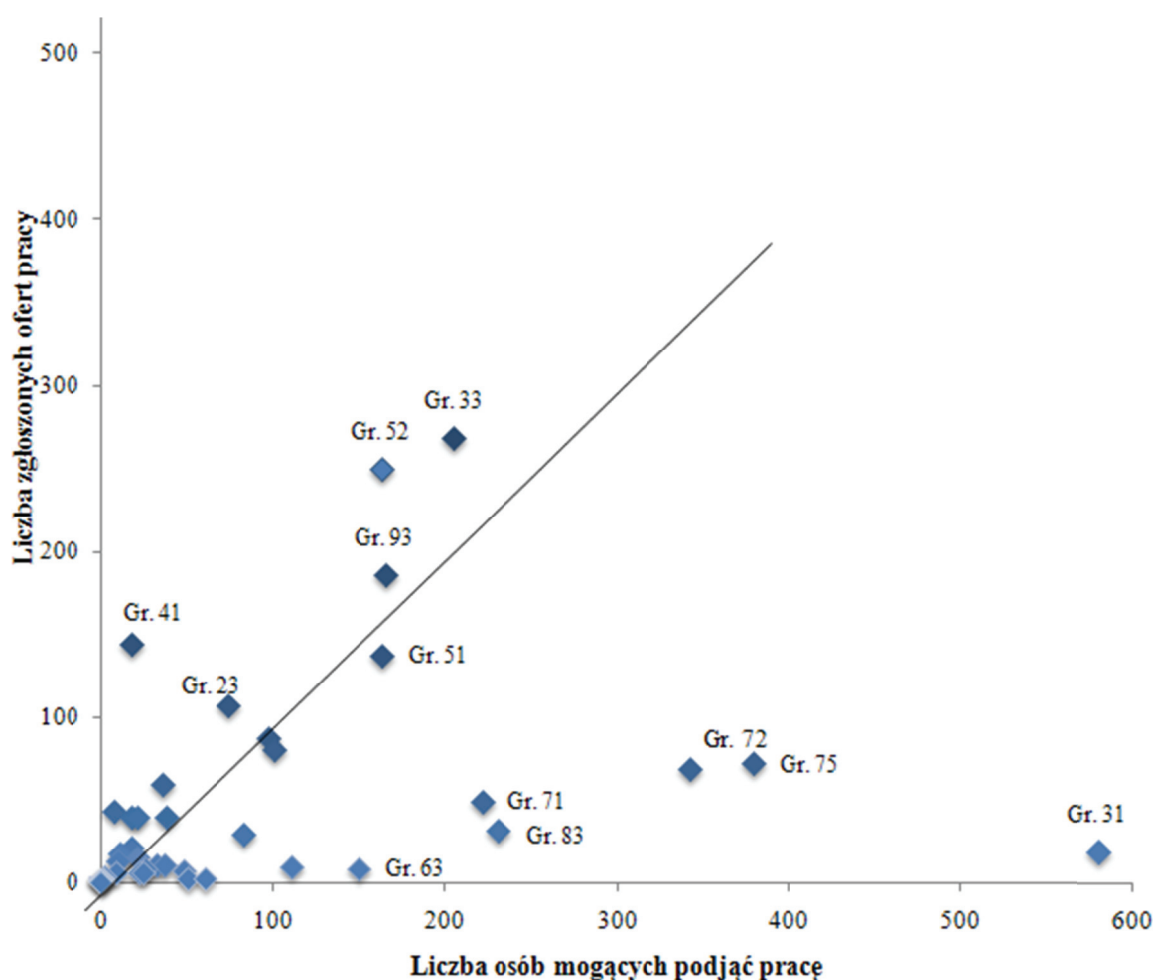
Natomiast w najgorszej sytuacji na sokólskim rynku pracy znajdują się osoby zarejestrowane w zawodach charakteryzujących się istotną nadwyżką podaży nad popytem. Najwięcej osób przypadających na 1 ofertę pracy występuje w zawodzie *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (grupa 31.), gdzie 1 ofercie pracy odpowiada ponad 30 osób oraz *Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury* (grupa 26), w której na 1 ofertę pracy przypada 20 osób. Nieco niższym stopniem niedopasowania podaży do popytu odznaczają się *Rolnicy produkcji towarowej* (na 1 ofertę pracy przypada 11 osób) oraz *Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby* (16,6 osoby na 1 ofertę). W tym przypadku dodatkowo niepokoi fakt niskiej liczby zgłoszonych ofert pracy (w sumie 19) w stosunku do liczby zarejestrowanych bezrobotnych, która w każdym z zawodów przekracza 100 osób.

Z kolei w zawodach *Robotnicy budowlani* (grupa 71), *Robotnicy obróbki metali* (grupa 72), *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych*

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

i pokrewni (grupa 75) oraz *Kierowcy i operatorzy pojazdów* (grupa 83) sytuacja tylko pozornie wygląda lepiej. W zawodach tych na 1 ofertę pracy przypada od 4,5 do 7 osób, ale liczba zarejestrowanych bezrobotnych (w każdym z zawodów jest ich od 230 do 380) w zestawieniu z liczbą zgłoszonych ofert pracy (dla żadnego z zawodów nie przekracza ona 80 ogłoszeń) sprawia, że nawet w przypadku zapelnienia wszystkich wakatów, liczba bezrobotnych w tych zawodach nadal pozostanie bardzo wysoka.

Wykres 32. Popyt i podaż pracy w powiecie sokólskim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w Załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu sokólskiego

Zdecydowana większość przedsiębiorstw ulokowanych na terenie powiatu sokólskiego to małe, rodzinne firmy, w przypadku których trudno mówić o polityce kadrowej – „mamy zarejestrowanych około 3600 firm prywatnych i co jest charakterystyczne, to że 90% tych firm, to są firmy rodzinne, to jest ogromna liczba przedsiębiorców, którzy albo samodzielnie prowadzą działalność gospodarczą albo zatrudniają żonę, córkę czy kogoś z rodziny” (FGI). Kluczowi pracodawcy, prowadzący działalność głównie w zakresie przetwórstwa miejscowych surowców, to m.in.: Sokółka Okna i Drzwi (przemysł drzewny), Eskimos S.A. Chłodnia w Sokółce (przetwórstwo spożywcze), Metal Fach (branża metalowa – produkcja maszyn rolniczych) oraz Spółdzielnia Mleczarska „Somlek”, znaczący poziom zatrudnienia cechuje również SP ZOZ w Sokółce.

Analizując plany zatrudnieniowe przedsiębiorców z terenu powiatu sokólskiego, podkreślić trzeba przede wszystkim sezonowy charakter zapotrzebowania na pracowników, charakterystyczny głównie dla branży przetwórstwa spożywczego (np. dla firmy Eskimos) – „sezonowość to jest cecha charakterystyczna. Więcej ofert pracy jest w okresie letnim, kiedy jest przetwórstwo warzyw, owoców, kiedy zbyt na to jest duży (...) tam bardzo dużo zatrudniają osób” (FGI). Ponadto, zdaniem lokalnych ekspertów, wśród pracodawców z terenu powiatu występuje zapotrzebowanie na spawaczy, operatorów sprzętu ciężkiego oraz wykwalifikowanych mechaników samochodowych.

Popularnym wśród sokólskich pracodawców sposobem pozyskiwania nowych pracowników jest korzystanie z programu staży oferowanych przez PUP – „pracodawcy te swoje problemy kadrowe rozwiązują biorąc osoby na staż” (FGI). Mimo że staże nieczęsto skutkują stałym zatrudnieniem, ekspert lokalny podkreśla, że przynoszą one bezrobotnym (zarówno absolwentom, jak i osobom długotrwale pozostającym bez pracy) wymierne korzyści – „ludzie młodzi, którzy wychodzą ze szkół, nie mają doświadczenia i ich start jest bardzo trudny. Ludzie starsi, którzy nie pracowali przez kilka lat, też mają ogromny problem z wejściem na rynek. Wiadomo, że to jest krótkookresowe i doraźne, ale zawsze jest to jakieś rozwiązanie problemów (...) stażyści są bardzo zadowoleni, pomimo że to jest tylko 740 złotych, ale oni widzą, że ten koszt zdobytego doświadczenia jest dużo większy” (FGI). W kwestii prowadzenia rekrutacji warto dodać, że w opinii ekspertów, część sokólskich pracodawców ma kłopoty z formułowaniem swoich potrzeb kadrowych – „oni naprawdę czasami nie wiedzą, kogo chcą. Nie mają takiej świadomości” (FGI). Czym w takim razie kierują się, dokonując wybo-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

ru pracowników? Dla przedsiębiorców objętych badaniem telefonicznym, najważniejsza okazała się kultura osobista kandydata do pracy, na kolejnym miejscu znalazło się natomiast doświadczenie zawodowe (CATI)¹⁵⁴.

W powiecie sokólskim doszło w 2009 r. i pierwszej połowie 2010 r. do znaczących redukcji zatrudnienia. W firmie Sokółka Okna i Drzwi w br. pracę straciło już 97 osób (przez początkową restrukturyzację zatrudnienia miała objąć 125 etatów – liczba ta zmniejszała się po zawarciu porozumienia ze związkami zawodowymi)¹⁵⁵. Jeśli chodzi o przyczynę zwolnień, ekspert lokalny wskazuje na wpływ kryzysu i związaną z tym złą sytuację finansową firmy. Przedsiębiorstwo zawarło porozumienie z PUP w Sokółce, który służy wsparciem zwalnianym osobom, często niepotrafiącym odnaleźć się na rynku pracy – „po 30 latach pracy w danej firmie, wbijania gwoździków w rameczkę, on nagle staje na rynku pracy całkowicie bezradny” (FGI). Z podobnych przyczyn zwolnienia dotknęły również przedsiębiorstwo Metal Fach – „nie było zbytu na ich sprzęt” (FGI). Kolejnym przedsiębiorstwem, które w ostatnim okresie zredukowało poziom zatrudnienia, był sokólski oddział firmy Barter (zajmującej się dystrybucją gazu płynnego, węgla kamiennego oraz nawozów mineralnych) – do końca czerwca 2010 r. pracę straciło w nim ok. 50 osób (spedytorzy towarów, operatorzy koparek oraz pracownicy administracyjni). Powodem zwolnień była redukcja działalności o 40%, wymuszona przez liczne kontrole, będące efektem skarg i donosów pewnej części mieszkańców Sokółki¹⁵⁶.

Jeśli chodzi o politykę szkoleniową sokólskich pracodawców, przeprowadzenie w ubiegłym roku szkoleń zadeklarowało sześć z siedmiu firm objętych badaniem telefonicznym – były to najczęściej szkolenia z zakresu księgowości i finansów, a także szkolenia specjalistyczne, np. z obsługi wózków widłowych. Warto dodać, że duże przedsiębiorstwo z branży metalowej planuje w najbliższym czasie przeprowadzenie szkoleń specjalistycznych, podnoszących kwalifikacje zawodowe pracowników (CATI).

Podsumowując zagadnienie polityki kadrowej w powiecie sokólskim – według ekspertów lokalnych, w świadomości mieszkańców powiatu istnieje podział na firmy, w których chętnie bądź niechętnie podjęliby zatrudnienie – „te firmy, które dbają o swoich pracowni-

¹⁵⁴ Warto przy tym podkreślić, że w przypadku dużego przedsiębiorstwa z branży metalowej, najważniejszym czynnikiem przy rekrutacji na stanowiska niekierownicze jest płeć kandydata.

¹⁵⁵ Krzewska I., Szachowicz B. (2010), *Podlaskie. Choć kryzys już minął, firmy nadal zmniejszają zatrudnienie*, Strefa Biznesu. Lokalny Portal Przedsiębiorców, <http://www.podlaskie.strefabiznesu.pl>, dostęp: 3 lipca 2010 r.

¹⁵⁶ Pawlak-Żalikowska M. (2010), *Barter zwalnia pracowników w Sokółce*, <http://www.podlaskie.strefabiznesu.pl>, Strefa Biznesu. Lokalny Portal Przedsiębiorców, dostęp: 3 lipca 2010 r. Informacji o zwolnieniach w firmie Barter nie potwierdza przedstawiciel PUP w Sokółce (FGI).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

ków, mają taką korzyść, że pracownicy garną się i właśnie do tych firm idą osoby wartościowe w sensie kwalifikacji (...) Jeżeli rozmawiam z bezrobotnymi, to oni mówią: tutaj mam stabilność, tutaj, jeżeli jest potrzeba, to mnie pracodawca sam przeszkoli. A tam, gdzie widzą, że jest tylko sezonowość, że najniższe płace będą otrzymywać, to wiadomo, że tam nie będą chcieli” (FGI). Zamiast zatrudnienia u niepopularnych pracodawców, mieszkańcy powiatu wybierają pracę w szarej strefie – „woli pracować w szarej strefie niż za 1000 zł” (FGI).

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu sokólskiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

Na terenie powiatu sokólskiego zidentyfikowano następujące przypadki krytyczne:

Przypadek A. Mały ruch graniczny szansą na rozwój Sokółki, ożywienie gospodarcze i większe zyski lokalnych firm. Umowa o małym ruchu granicznym zatwierdzona została przez stronę polską w czerwcu 2010. Mały ruch graniczny, który umożliwia przekraczania granicy jedynie na podstawie stosownego zezwolenia a nie wizy, obejmie pas o szerokości 30 km – po stronie polskiej i białoruskiej. Blisko osiemset tysięcy mieszkańców Podlasia nie będzie potrzebowało wiz, żeby pojechać na Białoruś. Sokółka jako jedyne miasto w promieniu 30 km od przejścia granicznego z Kuźnicą będzie objęte umową o małym ruchu granicznym (m.in. z tego powodu w Sokółce rozbudowana zostanie infrastruktura handlowo-usługowa i powstanie trzecie targowisko).

Przypadek B. Inwestycje w infrastrukturę sportową i rekreacyjną w Sokółce. Na terenie powiatu planowane jest utworzenie nowoczesnego centrum sportowo-rekreacyjnego, w skład którego wchodzić mają m.in. promenada, baseny, wodny wyciąg narciarski, boiska plażowe i wielofunkcyjne a także rozbudowa kompleksu hotelowego i restauracyjnego. Inwestycja ma kosztować około 20 mln zł¹⁵⁷ i powstanie na terenach zaniedbanego i mało popularnego wśród mieszkańców Zalewu Sokólskiego.

Przypadek C. Wzrost zainteresowania turystów powiatem sokólskim. Powiat sokólski ma liczne walory historyczno-przyrodnicze (unikatowy Szlak Tatarski z Festiwałem Kultury i Tradycji Tatarów w Kruszynianach, Puszcza Knyszyńska, położenie na obszarze „Zielonych Płuc Polski”). Widoczny jest rozwój ekoturystyki i agroturystyki w powiecie, a co za tym idzie – wzrost samozatrudnienia (dominują firmy rodzinne). Podejmowane są okołoklastrowe

¹⁵⁷ Trochim P. (2010), *Inwestycje. Sokółka może mieć najnowocześniejszy kompleks sportowo-rekreacyjny na Podlasiu*, Strefa Biznesu. Lokalny Portal Przedsiębiorców, <http://www.podlaskie.strefabiznesu.pl>, dostęp: 03.08.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

turystyczne inicjatywy (np. gospodarstwa ekoturystycznego „Uroczanka” w Okopach, realizującego wspólnie z partnerami edukację kulturową w Wiejskich Domach Pracy Twórczej, Chacie Swojskich Smaków czy Domu Rzemiosła Dawnego), dążące do skupiania właścicieli obiektów turystycznych, gospodarstw i wspólnej promocji atrakcji turystycznych w powiecie.

Tabela 65. Matryca przypadków krytycznych w powiecie sokólskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Mały ruch graniczny – szansa na rozwój Sokółki, ożywienie gospodarcze i większe zyski lokalnych firm		
B	Inwestycje w infrastrukturę sportową i rekreacyjną w Sokółce		
C	Wzrost zainteresowania turystów powiatem		

Legenda: kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie sokólskim

Przyjmując optymistyczny wariant, zgodnie z którym stronie białoruskiej uda się szybko ratyfikować umowę o małym ruchu granicznym, można sądzić, że otwarcie granicy pozytywnie wpłynie na rozwój rynku pracy w powiecie – „dla Sokółki jest to duża szansa. Dla wszystkich gmin, które leżą w pasie 30 km od granicy”. Jak zapewnia wiceprezes Związku Pracodawców i Przedsiębiorców Ziemi Sokólskiej – „zyskają na tym nie tylko handlowcy, ale także producenci”¹⁵⁸. Ze względu na sytuację na Białorusi, ciężko oszacować, jaką skalę będzie przybierać wymiana towarów i usług, na pewno jednak wzrośnie aktywność mieszkańców terenów przygranicznych, poszukujących konkurencyjnych cen. Prawdopodobnie powstaną także nowe zakłady usługowe, handlowe – wzrośnie więc zatrudnienie i samozatrudnienie – „handel już pomalutku się rozwija, dużo jest małych punktów, w tym gastronomicznych” (FGI). Jest to niewątpliwie szansa np. dla pozostających w rejestrach bezrobotnych rolników (jak wspomniano wcześniej, jest to grupa, gdzie na ponad 400 osób zare-

¹⁵⁸ Tochwin M. (2009), *Mały ruch graniczny to szansa. Gospodarkę czeka ożywienie*, „Kurier Poranny”, <http://www.poranny.pl>, dostęp: 15.07.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

jestrowanych bezrobotnych odnotowano 19 ofert pracy) – „nadwyżka tej siły roboczej w sektorze rolnictwa, musi przejść do usług (...), pracy w handlu; widzę szansę na małe lokalne rynki pracy dla osób odchodzących z rolnictwa” (FGI).

Wypromowane i dobrze funkcjonujące produkty lokalne, m.in. Szlak Tatarski, mogą przyciągnąć na teren powiatu wielu turystów, co skłoni mieszkańców do inwestowania i rozwijania agroturystyki i ekoturystyki – „w ostatnich kilku latach zaczęło się zmieniać, trochę inwestycje drogowe pomogły, drogi zaczęły dobrze wyglądać; w powiecie sokólskim - w gminach nie ma praktycznie pustostanów. Jeśli ktoś chce sprzedać domek nawet nie za ciekawy domek z działką, to wszystko jest wykupywane, zagospodarowane” (FGI). Korzystne warunki do rozwoju tego typu bazy noclegowej potwierdzają przeprowadzone w 2009 roku badania, w ramach których zaobserwowano, że miejscem docelowego zakwaterowania turystów polskich odwiedzających województwo podlaskie są w większości właśnie obiekty agroturystyczne lub kwatery prywatne.¹⁵⁹ Jeśli uda się zrealizować inwestycję związaną z budową kompleksu sportowo-rekreacyjnego nad zalewem w Sokółce (gotowa jest koncepcja całej inwestycji, przygotowywana dokumentacja techniczna), będzie to najnowocześniejszy obiekt na Podlasiu i kolejne miejsce, stanowiące atrakcję dla odwiedzających powiat turystów.

Pozytywny wpływ na rynek pracy może mieć rozwój kilku powstałych na terenie powiatu sokólskiego kopalni żwiru – „pomału zaczynają się rozwijać, przy budowie lotniska będą potrzebne (...) nawet do jednej zwirowni poprowadzone są tory kolejowe; pokłady żwiru są duże – na 60-80 lat” (FGI).

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie sokólskim

Sytuacja społeczno-polityczna na Białorusi, a także polityka celna prowadzona w tym kraju, nie sprzyjają aktualnie rozwojowi przygranicznego handlu na znaczącą dla powiatu sokólskiemu skalę – „na Białorusi ostatnio wydano dekret, w którym należało się zaopatrywać tylko w produkty pochodzenia krajowego, nie wolno było nic ściągać z zewnątrz. Jednak pod naciskiem pracodawców, (...) część zapisów została wycofana” (FGI). Prawdopodobnie, jeśli nie pojawią się działania okołobiznesowe (np. zrzeszeń przedsiębiorców, samorządu) czy transgraniczne inicjatywy na rzecz przedsiębiorczości, umowa o małym ruchu granicznym spowoduje jedynie niewielki wzrost zakładów handlowych i usługowych (i handel nielegal-

¹⁵⁹ Program rozwoju turystyki i zagospodarowania turystycznego województwa podlaskiego w latach 2010-2015 Część pierwsza – analityczna (2009), Business Mobility International, Białystok, s. 119.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

ny). Zagrożeniem może być także zdominowanie handlu i usług przez przedsiębiorców spoza powiatu czy nawet kraju: „obawiamy się bardzo dużego napływu zachodnich dyskontów. Z pewnością mały ruch graniczny spowoduje duży atak na Kuźnicę, która może przejąć biznes w Sokółce. Poza tym w naszym kierunku ostro ruszą kupcy białostoccy¹⁶⁰; czekają na ten moment, kiedy ruch zostanie otwarty, na ile on będzie prężnie się będzie rozwijał i wtedy handel przenoszą do Sokółki” (FGI).

Niekorzystnie na rozwoju powiatu odbija się także decyzja o przebiegu tras VIA BAL-TICA i RAIL BALTICA – powiat ominą związane z budową linii inwestycje (a co za tym idzie – nowe miejsca pracy), m.in. rozbudowa platform przeładunkowych: „platformy przeładunkowe są na dzień dzisiejszy nieduże, ale szerokim torem docierają pod Sokółkę i transport towarów ze wschodu jest (...) gdyby tutaj Via Baltica poszła, myślę, że szansa rozwoju platform przeładunkowych byłaby dużo większa”.

Turystyka w powiecie ma potencjał rozwojowy, jednak jej aktualny stan nie pozwala stwierdzić, że spowoduje jakieś znaczne ożywienie na rynku pracy. Powstające firmy nie generują zatrudnienia – dominują firmy rodzinne, samozatrudnienie (czy funkcjonowanie jako działalność dodatkowa). Planowane inwestycje rekreacyjno-sportowe związane są, co prawda, z pojawieniem się nowych miejsc pracy w powstałych obiektach, jednak ich realizacja uzależniona jest w pełni od pozyskania środków unijnych. W powiecie brakuje także spójnej promocji wszystkich produktów lokalnych – „tak naprawdę to są dwa punkty, gdzie turyści przyjeżdżają; trochę autokarów się pojawia w okresie letnim”, a także odpowiedniej infrastruktury – „z noclegami jest nieciekawie, bo nie ma gdzie przenocować 40 osób”.

3. 12. Analiza rynku pracy powiatu suwalskiego

Powiat suwalski zlokalizowany jest w północnej części województwa podlaskiego. W skład powiatu wchodzi jedynie gminy wiejskie: Bakałarzewo, Filipów, Jeleniewo, Prze- rośl, Raczki, Rutka-Tartak, Suwałki, Szypliszki oraz Wiżajny. Stolicą powiatu jest miasto Suwałki, które równocześnie samodzielnie tworzy odrębny powiat – suwalski grodzki.

Oba powiaty zamieszkuje łącznie niemal 135 tys. mieszkańców. Średnia gęstość zaludnienia powiatu grodzkiego i ziemskiego (76,22 osób na km²) znacznie przewyższa średnią gęstość zaludnienia województwa (58,94 osób na km²), podobnie bowiem jak w przypadku

¹⁶⁰ Tochwin M. (2009) *Mały ruch graniczny to szansa.*, dz. cyt.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

innych powiatów grodzkich, miasto Suwałki posiada jeden z najwyższych wskaźników gęstości zaludnienia, który wynosi 1053,02 osób na km². Powiat ziemski natomiast pod względem gęstości zaludnienia (26,89 osób na km²) plasuje się na przedostatnim miejscu w regionie (mniejszą gęstość zaludnienia posiada jedynie powiat sejneński). Niska gęstość zaludnienia tego powiatu jest niewątpliwie spowodowana występowaniem na jego obszarze wielu terenów o szczególnych walorach przyrodniczych, które znajdują się pod ochroną. Parki narodowe, rezerваты przyrody, parki krajobrazowe, obszary chronionego krajobrazu, użytki ekologiczne i pomniki przyrody zajmują aż 56,2% powierzchni powiatu. Wskaźnik urbanizacji dla obu powiatów (66%) jest niewiele wyższy od średniej regionu (60%). Podobnie jednak, jak w przypadku wcześniejszego wskaźnika, w miarę wysoki wynik spowodowany jest maksymalnym stopniem urbanizacji powiatu suwalskiego grodzkiego.

Powiat suwalski, podobnie jak pozostałe powiaty regionu, dotykają negatywne zjawiska demograficzne. Na tle całego województwa przedstawia się on jednak bardzo korzystnie. Obciążenie demograficzne¹⁶¹, które dla regionu kształtuje się na poziomie 115,51, dla powiatu suwalskiego wynosi tylko 82,16. W powiecie suwalskim ziemskim wskaźnik ten rośnie od 2004 r. (wynosił wtedy 78,51) mniej więcej o 3 punkty rocznie i w 2009 r. wyniósł 92,24. W powiecie grodzkim wynosi natomiast 76,53, co sytuuje powiat suwalski grodzki na pierwszym miejscu w województwie pod względem najmniejszego obciążenia demograficznego. W przypadku przyrostu naturalnego powiat suwalski również posiada najkorzystniejsze statystyki w regionie. Łącznie wynosi on 3,21 urodzeń, co w zestawieniu ze średnią regionu wynoszącą 0,26 jest imponującym wynikiem. Kolejno dla powiatu ziemskiego wynosi on 1,91, a dla grodzkiego 3,87, który przewyższa niemal dwukrotnie wskaźniki w pozostałych powiatach grodzkich województwa. Niekorzystne statystyki na tle regionu powiat suwalski posiada jedynie w odniesieniu do salda migracji, które chociaż znacznie się poprawiło w ostatnich dwóch latach, jest nadal niższe od średniej regionu (-1,43). Łącznie dla obu powiatów wynosi ono -2,00 (grodzki: -2,16; ziemski: -1,68).

Powiat suwalski ziemski to obszar o charakterze zdecydowanie rolniczym. Zatrudnienie w tym sektorze znajduje 76% mieszkańców. Gospodarstwa w głównej mierze zajmują obszar od 10 do 20 ha (35%), zaś podstawowym źródłem dochodów jest praca w rolnictwie (49%) i praca najemna (29%). Najczęściej reprezentowanymi branżami gospodarki są: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i artykułów użytku osobistego (27%),

¹⁶¹ Obciążenie demograficzne mierzone liczbą osób w wieku poprodukcyjnym przypadającą na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

budownictwo (11%) oraz przetwórstwo przemysłowe (10%). Wśród gospodarstw rolnych w sposobie produkcji dominuje natomiast tzw. produkcja na rynek, której wskaźnik ukształtował się na poziomie 67%. Powiat ten posiada najniższy w regionie wskaźnik monofunkcyjności¹⁶² (na poziomie 1,14%) oraz najniższą średnią płacę, która wynosi jedynie 76% średniej krajowej, przy średniej województwa na poziomie 88%.

Powiat suwalski grodzki jest natomiast obszarem przemysłowo-usługowym. Zatrudnienie w tych sektorach znajduje odpowiednio 37% i 61% mieszkańców (31% w sektorze usług rynkowych i 30% w sektorze usług nierynkowych). Głównymi gałęziami gospodarki są: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i artykułów użytku osobistego (32%) oraz obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (15%). Podstawowym źródłem dochodów gospodarstw domowych jest praca poza rolnictwem – najemna (64%) i na własny rachunek (11%). Wskaźnik monofunkcyjności dla powiatu grodzkiego jest zdecydowanie wyższy niż dla powiatu ziemskiego. Kształtuje się on na poziomie 9%, co w odniesieniu do całego regionu jest wynikiem dość wysokim. Miesięczne wynagrodzenie (82% średniej krajowej) również jest wyższe niż w powiecie ziemskim, niższe jednak niż średnie wynagrodzenie w województwie (88% średniej krajowej).

Stopa bezrobocia w obu powiatach sukcesywnie spada od 2004 r., kiedy to wynosiła dla powiatu ziemskiego i grodzkiego kolejno 16,2% i 20,1% aż do roku 2008 (odpowiednio 6,9% i 9,7%). W czerwcu 2010 r. wskaźnik bezrobocia zwiększył się i wynosił dla powiatu ziemskiego 8%, dla grodzkiego natomiast 12,3%, przy średniej województwa na poziomie 12%. Niższa stopa bezrobocia w powiecie ziemskim niż w grodzkim może być, podobnie jak w przypadku powiatu łomżyńskiego, iluzoryczna (obszary typowo rolnicze charakteryzują się bowiem wysokim bezrobociem ukrytym). Powiat suwalski może się natomiast poszczycić najniższym wskaźnikiem bezrobocia długotrwałego, które utrzymywało się w kwietniu 2010 r. w granicy 35,2%, podczas gdy średni wskaźnik bezrobocia ukrytego dla regionu był wyższy aż o 10,6 punktów procentowych (45,8%), co może mieć związek z istnieniem Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (SSSE). Równocześnie jednak udział kobiet w grupie bezrobotnych w powiecie był najwyższy w województwie (51,6%).

¹⁶² Odsetek zatrudnionych w trzech największych firmach w powiecie w stosunku do ogółu zatrudnionych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Powiat suwalski bardzo korzystnie prezentuje się na tle regionu pod względem powierzchni terenów przygotowanych po inwestycje. Obszary pod inwestycje typu *greenfield*¹⁶³ objęły bowiem ponad 300 ha na terenie powiatu, z czego 162,95 ha w powiecie grodzkim, co sytuuje go na drugim miejscu w województwie, po powiecie białostockim ziemskim, w którym obszar pod inwestycje zajął 293,93 ha. Ponadto na terenie powiatu funkcjonuje SSSE oraz rozwija się Park Naukowo-Technologiczny Polska Wschód w Suwałkach.

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie suwalskim¹⁶⁴

W analizowanym okresie na terenie powiatu suwalskiego pojawiły się 2222 ogłoszenia ofert pracy, co stanowiło 7% ogółu ofert, które ukazały się wówczas w województwie podlaskim. Blisko $\frac{3}{4}$ ogłoszeń (1637 ofert) pochodziło z Powiatowego Urzędu Pracy. Drugim źródłem co do liczebności ogłoszeń były ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy, z których pochodziła niemal co piąta analizowana oferta (19,6% ogółu ogłoszeń). Z prasy regionalnej i lokalnej pochodziło 5,8% ofert o pracę i było to trzecie co do ważności źródło. Oznacza to, iż ze źródeł publicznych pochodziło 73,7% analizowanych ofert, zaś ze źródeł niepublicznych jedynie 26,3%.

Tabela 66. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie suwalskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy					Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Agencje pośrednictwa pracy	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	16	10	74	0	1	101
% w wierszu	15,8%	9,9%	73,3%	0%	1%	100%
% w kolumnie	1%	7,8%	17%	0%	5,3%	4,5%
Specjaliści	83	27	83	0	7	200
% w wierszu	41,5%	13,5%	41,5%	0%	3,5%	100%
% w kolumnie	5,1%	20,9%	19%	0%	36,8%	9%

¹⁶³ Inwestycje typu *greenfield* to inaczej inwestycje od podstaw, lokowane są na terenach jeszcze nieprzygotowanych lub posiadających tylko podstawową infrastrukturę.

¹⁶⁴ Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy					Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Agencje pośrednictwa pracy	
Technicy i inny średni personel	167	25	104	0	4	300
% w wierszu	55,7%	8,3%	34,7%	0%	1,3%	100%
% w kolumnie	10,2%	19,4%	23,9%	0%	21,1%	13,5%
Pracownicy biurowi	203	5	15	0	1	224
% w wierszu	90,6%	2,2%	6,7%	0%	0,4%	100%
% w kolumnie	12,4%	3,9%	3,4%	0%	5,3%	10,1%
Pracownicy usług i sprzedawcy	485	22	140	0	3	650
% w wierszu	74,6%	3,4%	21,5%	0%	0,5%	100%
% w kolumnie	29,6%	17,1%	32,1%	0%	15,8%	29,3%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	30	2	0	0	1	33
% w wierszu	90,9%	6,1%	0%	0%	3%	100%
% w kolumnie	1,8%	1,6%	0%	0%	5,3%	1,5%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	240	21	8	0	0	269
% w wierszu	89,2%	7,8%	3%	0%	0%	100%
% w kolumnie	14,7%	16,3%	1,8%	0%	0%	12,1%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	92	9	3	0	0	104
% w wierszu	88,5%	8,7%	2,9%	0%	0%	100%
% w kolumnie	5,6%	7%	0,7%	0%	0%	4,7%
Pracownicy przy pracach prostych	321	8	9	1	2	341
% w wierszu	94,1%	2,3%	2,6%	0,3%	0,6%	100%
% w kolumnie	19,6%	6,2%	2,1%	100%	10,5%	15,3%
Ogółem	1637	129	436	1	19	2222
% w wierszu	73,7%	5,8%	19,6%	0%	0,9%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Oferty z PUP najczęściej dotyczyły *Pracowników usług i sprzedawców*, do których skierowanych było 29,6% ogłoszeń, a także *Pracowników przy pracach prostych* (19,6%) oraz *Robotników przemysłowych i rzemieślników* (14,7%). Przez ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy suwalscy pracodawcy poszukiwali najczęściej również *Pracowników usług i sprzedawców* (32,1%) oraz *Techników i innego średniego personelu* (23,9%).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Ogłoszeniodawcy korzystający z prasy regionalnej i lokalnej najczęściej kierowali swoje oferty do *Specjalistów* (20,9%).

Tabela 67. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie suwalskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sprzedawcy i pokrewni	496	0,6%	9,3%	90,1%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	214	0%	30,4%	69,6%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	190	0%	15,8%	84,2%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	146	0,7%	1,4%	97,9%
Pracownicy usług osobistych	124	9,7%	15%	97%
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	105	0,8%	3,6%	16,7%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	76	1,3%	26,3%	72,4%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	72	0%	18%	82%
Pomoce domowe i sprzątaczk	71	36,6%	0%	63,4%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	67	0%	18%	82%
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	56	0%	23,2%	76,8%
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	54	55,6%	0%	44,4%
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	47	0%	6,4%	93,6%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	46	0%	10,9%	89,1%
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	44	2,3%	2,3%	95,4%
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	41	0%	58,5%	41,5%
Pracownicy obsługi klienta	41	12,2%	4,8%	82,9%
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	30	0%	0%	100%
Pozostałe	302	8%	8,2%	83,8%
Ogółem	2222	4,8%	13,2%	81,9%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wśród grup dużych zawodów najliczniejszą po stronie popytowej na suwalskim rynku pracy stanowią *Sprzedawcy i pokrewni*, do których skierowanych było 496 ogłoszeń o pracę, co stanowiło 22,3% ogółu dostępnych ofert. Wewnątrz tej grupy najwięcej ogłoszeń skierowanych było do sprzedawców (61%), którzy stanowili też najliczniejszą grupę elementarną poszukiwaną w powiecie suwalskim oraz do ekspedientów w punktach usługowych (23,7%). Pracodawcy poszukiwali także *Robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie* (w szczególności zaś robotników pomocniczych w kopalniach i kamieniołomach, do których skierowano 41% ogłoszeń), *Średniego personelu do spraw biznesu i administracji* (w tym przede wszystkim przedstawicieli handlowych, dla których przeznaczonych było 46% ofert) oraz *Sekretarek i operatorów urządzeń biurowych*, wśród których najliczniej reprezentowaną grupą elementarną byli pracownicy biurowi i stanowili oni 90% poszukiwanych pracowników wewnątrz tej kategorii.

Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie suwalskim elementarnych grup zawodów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 68. Najczęściej poszukiwane w powiecie suwalskim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	303	13,6	Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie
Pracownicy obsługi biurowej	131	5,9	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle
Przedstawiciele handlowi	88	4	Kierowcy pojazdów
Robotnicy pomocniczy w kopalniach i kamieniołomach	79	3,6	
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	72	3,2	
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	66	3	
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	57	2,6	
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	41	1,8	
Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	38	1,7	
Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	37	1,7	
Kierownicy sprzedaży w marketach	34	1,5	

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	33	1,5
Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	31	1,4
Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	31	1,4
Robotnicy zwalczania szkodników i chwastów	30	1,4
Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	30	1,4
Kucharze	26	1,2
Kelnerzy	25	1,1
Ogrodnicy	25	1,1
Kierowcy samochodów ciężarowych	25	1,1
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	24	1,1
Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno komunikacyjnych)	23	1
Magazynierzy i pokrewni	23	1
Mechanicy pojazdów samochodowych	23	1
Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	22	1

Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: Konieczna-Sałamatin J. i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

W zdecydowanej większości (81,95% przypadków) ogłoszenia nie zawierały danych na temat pożądanej płci kandydata. Gdy zaś taką informację można było znaleźć, niemal trzykrotnie częściej poszukiwani byli mężczyźni (13,23%) aniżeli kobiety (4,82%). Spośród najliczniejszych dużych grup zawodowych, ukazanych w powyższej tabeli, jedynie w przypadku trzech grup (*Średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych i kultury, Pomocy domowych i sprzątaczek oraz Pracowników obsługi klienta*) częściej sugerowano kobietę jako poszukiwanego kandydata.

Tabela 69. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie suwalskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja A	1	0	5	11	17	0	0	17
% w wierszu	6%	0%	29%	65%	100%	0%	0%	100%
Sekcja B	0	0	0	2	2	0	0	2
% w wierszu	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja C	3	12	123	184	322	18	31	273
% w wierszu	0,9%	3,7%	38,2%	57,1%	100%	5,6%	9,6%	84,8%
Sekcja D	1	2	4	3	10	0	4	6
% w wierszu	10%	20%	40%	30%	100%	0%	40%	60%
Sekcja E	0	0	2	15	17	0	2	15
% w wierszu	0%	0%	11,8%	88,2%	100%	0%	11,8%	88,2%
Sekcja F	5	10	83	135	233	0	61	172
% w wierszu	2,1%	4,3%	35,6%	57,9%	100%	0%	26,2%	73,8%
Sekcja G	33	35	205	259	532	1	66	465
% w wierszu	6,2%	6,6%	38,5%	48,7%	100%	0,2%	12,4%	87,4%
Sekcja H	2	1	18	15	36	0	4	32
% w wierszu	5,6%	2,8%	50%	41,7%	100%	0%	11,1%	88,9%
Sekcja I	0	5	30	64	99	2	6	91
% w wierszu	0%	5%	30,3%	64,7%	100%	2%	6%	91,9%
Sekcja J	1	12	27	72	112	1	13	98
% w wierszu	0,9%	10,7%	24,1%	64,3%	100%	0,9%	11,6%	87,5%
Sekcja K	13	8	11	45	77	0	17	60
% w wierszu	16,9%	10,4%	14,3%	58,4%	100%	0%	22,1%	77,9%
Sekcja L	0	1	4	26	31	20	0	11
% w wierszu	0%	3,2%	12,9%	83,9%	100%	64,5%	0%	35,5%
Sekcja M	1	13	42	49	105	3	5	97
% w wierszu	0,9%	12,4%	40%	46,7%	100%	2,8%	4,7%	92,4%
Sekcja N	3	4	51	81	139	2	10	127
% w wierszu	2,2%	2,9%	36,7%	58,3%	100%	1,4%	7,2%	91,4%
Sekcja O	1	7	118	75	201	17	33	151
% w wierszu	0,5%	3,5%	58,7%	37,3%	100%	8,5%	16,4%	75,1%
Sekcja P	0	4	36	27	67	1	8	58
% w wierszu	0%	5,9%	53,7%	40,3%	100%	1,5%	11,9%	86,6%
Sekcja Q	0	0	36	19	55	21	0	34
% w wierszu	0%	0%	53,7%	28,4%	100%	38,2%	0%	61,8%
Sekcja R	0	1	43	33	77	12	28	37
% w wierszu	0%	1,3%	55,8%	42,8%	100%	15,6%	36,4%	48%
Sekcja S	1	3	33	45	82	9	4	69
% w wierszu	1,2%	3,6%	40,2%	54,9%	100%	11%	4,9%	84,1%
Sekcja U	0	0	1	0	1	0	0	1
% w wierszu	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	100%
Ogółem	65	118	871	1160	2215	107	292	1816
% w wierszu	2,93%	5,33%	39,32%	52,37%	100%	4,83%	13,18%	81,99%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.
Z analizy wyłączono rekordy obciążone brakami danych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W okresie od lipca 2009 roku do czerwca 2010 roku liczba ogłoszeń o pracę zdecydowanie wzrosła. Z analizy ofert pracy zgłoszonych w III i IV kwartale 2009 r. oraz w pierwszych dwóch kwartałach roku 2010 wynika, iż największym popytem na pracę charakteryzuje się sekcja G, tj. sekcja Handlu hurtowego i detalicznego, do której odnosiło się niemal co czwarte zamieszczane ogłoszenie (24%). Duży i stale rosnący popyt na pracę zaobserwować można także w Przetwórstwie przemysłowym (sekcja C) i Budownictwie (sekcja F).

W przypadku większości sekcji PKD (za wyjątkiem sekcji R i L), większość stanowiły ogłoszenia, w których pracodawcy nie zamieszczali informacji na temat pożądanej płci kandydata. Najwięcej ofert pracy skierowanych bezpośrednio do kobiet odnotowano w sekcji L, zajmującej się działalnością związaną z obsługą rynku nieruchomości (64,5% ogłoszeń w tej sekcji). Kandydatów płci męskiej preferowano szczególnie w sekcji R, związanej z Kulturą, rozrywką i rekreacją.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 33. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie suwalskim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=481. Wykres przedstawia odsetek ogólnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

Najczęściej spotykanym wymaganiem pracodawców w stosunku do potencjalnych pracowników, dotyczącym 15,7% wszystkich wskazań, było doświadczenie zawodowe. Potrzeba wcześniejszej pracy na podobnym stanowisku najczęściej podkreślana była w ofertach skierowanych do *Sprzedawców, Średniego personelu do spraw biznesu i administracji oraz Kierowników do spraw zarządzania i handlu*. W dalszej kolejności największe znaczenie miały kwalifikacje formalne (14,9% wskazań) oraz cechy osobowe (13,9%) i umiejętności interpersonalne (kompetencje społeczne i obywatelskie – 11,3%).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W powiecie suwalskim na dzień 30 czerwca 2010 r. zarejestrowanych było 4416 bezrobotnych, z których większość (54,7%) stanowiły kobiety. Największy odsetek bezrobotnych kobiet obejmował grupę wiekową pomiędzy 25 a 34 rokiem życia i wynosił on 60,8%, najmniejszy był natomiast wśród osób między 55 a 59 rokiem życia. Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, że odsetek zarejestrowanych kobiet sukcesywnie spada na przestrzeni lat. W czerwcu 2009 r. utrzymywał się on co prawda na podobnym poziomie (53,7%) przy niższej liczbie ogółu bezrobotnych (3988 osób), ale już w czerwcu 2008 r. wynosił aż 64,3% wszystkich zarejestrowanych.

Struktura zawodowa bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Suwałkach nie zmieniała się w przeciągu roku. Największą grupę dużą wśród bezrobotnych (zarówno w grudniu 2009 r. jak i w czerwcu 2010 r.) stanowiły osoby bez konkretnego zawodu (23,3% ogółu w grudniu 2009 r., w tym 52% kobiet oraz 23,5% ogółu w czerwcu 2010 r., w tym 55% kobiet). Następnie najliczniej reprezentowana była grupa *Robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna oraz produkcji wyrobów tekstylnych* (10% ogółu w grudniu 2009 r., w tym 52% kobiet oraz 8,7% w czerwcu 2010 r., z czego 58% stanowiły kobiety) oraz *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (w obydwu okresach osoby w tej grupie zawodowej stanowiły 7% ogółu bezrobotnych, a odsetek kobiet wahał się od 41 do 43%). W czerwcu 2010 r. trzecią pod względem liczebności grupę stanowili *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń* (280 osób, co stanowi 6,3% ogółu bezrobotnych), natomiast pół roku wcześniej, w grudniu 2009 r., byli to *Pracownicy usług osobistych* (310 osób, czyli 6,3% wszystkich bezrobotnych). Niepokój budzi fakt, że wśród osób zarejestrowanych w zawodach *Pracownicy usług osobistych* oraz *Sprzedawcy* odsetek kobiet wynosił odpowiednio 70% w grudniu 2009 r. i 74% w czerwcu 2010 r. oraz 92% w grudniu i 90% w czerwcu.

Wśród absolwentów, którzy w 2010 r. opuścili ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w powiecie, najliczniejszą grupą był *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (270 osób, a prognozy na dwa kolejne lata przewidują jeszcze większą liczbę absolwentów w tym zawodzie), podczas gdy popyt na pracę w tej grupie jest nieduży (jedynie 27 zgłoszonych ofert). Kolejną najliczniej reprezentowaną grupę stanowili absolwenci w zawodzie *Średni personel ds. biznesu i administracji* (109 osób) oraz *Pracownicy usług osobistych* (51 osób).

W powiecie suwalskim największą przewagą podaży pracy nad popytem odznacza się *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (grupa 31), gdzie na jedną ofertę

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

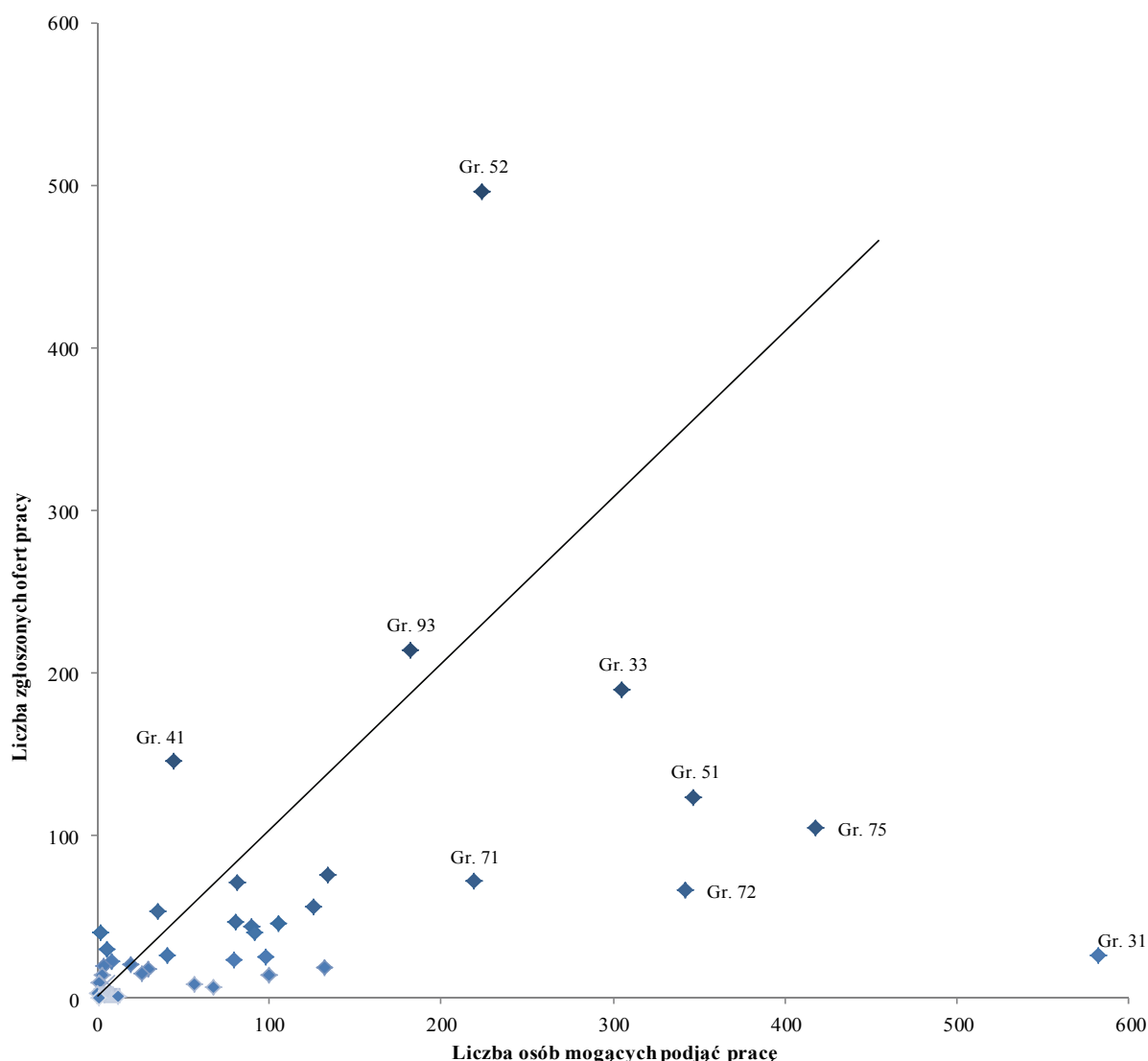
pracy przypada średnio 21 osób. Jest to najwyższy w powiecie wskaźnik niedopasowania podaży do popytu, co jednak nie oznacza, że osoby zarejestrowane w pozostałych zawodach charakteryzujących się wskaźnikiem nieco niższym znajdują się w lepszej sytuacji na rynku pracy. W grupach zawodów: 51., 71., 72. i 75. (odpowiednio *Pracownicy usług osobistych*, *Robotnicy budowlani*, *Robotnicy obróbki metali* oraz *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni*) wskaźnik nadwyżki podaży pracy nad popytem waha się od 1,2 do nieco ponad 5 osób przypadających na 1 ofertę pracy. Aby mieć pełny obraz sytuacji, należy wziąć pod uwagę liczbę zarejestrowanych bezrobotnych (w każdym z zawodów jest ich ponad 300) oraz liczbę zgłoszonych ofert pracy, która jedynie w przypadku *Robotników w przetwórstwie spożywczym* oraz *Pracowników usług osobistych* przekracza 100. Nieco mniejszą skalą, ale podobnym charakterem problemu, odznacza się grupa 32. – *Średni personel ds. zdrowia*, gdzie na 132 osoby zarejestrowane w urzędzie pracy czeka jedynie 19 ofert pracy.

Największą zgodność popytu i podaży pracy można zauważyć w grupie *Pracowników pomocniczych przygotowujących posiłki* (grupa 94) oraz *Pomocy domowych i sprzątaczek* (grupa 91). Natomiast wśród *Średniego personelu ds. biznesu i administracji* (grupa 33.) na 1 ofertę pracy przypada średnio 1,6 osoby.

Ciekawym zjawiskiem jest natomiast fakt silnego niedoreprezentowania grupy 52. – *Sprzedawcy*, gdzie na jedną osobę zdolną podjąć pracę przypadają średnio dwie oferty pracy, oraz grupy *Sekretarek i operatorów urządzeń biurowych* (grupa 41), gdzie wskaźnik ten jest jeszcze wyższy i wynosi 3,2 osoby na 1 ofertę pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 34. Popyt i podaż na pracę w powiecie suwalskim



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu suwalskiego

Do kluczowych branż powiatu suwalskiego, w ramach których funkcjonuje również większość najważniejszych powiatowych pracodawców, zaliczyć można przetwórstwo prze-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

mysłowe i handel. W ramach przetwórstwa przemysłowego jako najbardziej znaczące wskazać należy przetwórstwo spożywcze (kluczowymi pracodawcami są tu przede wszystkim: Animex – przetwórstwo mięsne, Mispol – producent konserw oraz mleczarnie: Spółdzielnia Mleczarska „Sudowia” i Spółdzielnia Mleczarska „Rospuda”), przemysł drzewny (Porta – producent drzwi i okien) oraz przemysł metalowy (Malow – producent mebli metalowych); dużym zakładem przemysłowym jest również Aquael – producent sprzętu akwarystycznego. Najważniejszymi pracodawcami w branży handlowej są natomiast Kaufland i Biedronka, ponadto liczne miejsca pracy powstały w otwartym w maju br. CH Plaza. O znaczącym zatrudnieniu można mówić również w przypadku Szpitala Wojewódzkiego w Suwałkach.

Zdaniem lokalnego eksperta, branżą perspektywną pod względem generowania nowych miejsc pracy jest przede wszystkim handel – „będą powstawać miejsca pracy w handlu, dzięki powstaniu nowych podmiotów (...) będą przybywać miejsca na stanowisku sprzedawcy, doradcy klienta” (FGI). Nowe podmioty, o których wspomina, to hipermarkety: TESCO (którego budowa miała ruszyć w lipcu br., a otwarcie planowane jest jeszcze w 2010 r.¹⁶⁵), Carrefour i OBI (otwarcie w 2011 r.), w których zatrudnienie ma łącznie znaleźć kilkaset osób. Nowe możliwości zatrudnienia powstaną również w związku z inwestycjami w działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz zakwaterowaniem – „będzie się rozwijała kultura, zagospodarowanie tego wolnego czasu, będą również powstawać nowe miejsca pracy” (FGI)¹⁶⁶. Według PUP w Suwałkach, istotnego wzrostu zatrudnienia nie generuje natomiast SSSE – „nie powstają tam znaczące miejsca pracy” (FGI), przy czym wyjątkiem jest tu firma Padma Art. (przemysł ramiarski), która w związku z rozszerzaniem działalności zwiększa obecnie liczbę zatrudnionych o 30 osób.

Poszukując nowych pracowników, firmy z powiatu suwalskiego niezbyt często korzystają z usług urzędu pracy, czego przykładem może być rekrutacja do nowo otwartego CH Plaza – „gdzieś w 30% urzędy pracy pomagały w rekrutacji, pozostałe 70% to firmy rekrutowały pracowników same” (FGI)¹⁶⁷. Często posiłkują się natomiast osobistymi kontaktami swoich pracowników – „bardzo często są te sieci wewnętrzne, na ich poczty służbowe przychodzi ogłoszenie że ‘będziemy potrzebować’” (FGI); „w większości jak szukam pracownika,

¹⁶⁵ Wysocka H. (2010), *Kolejna galeria handlowa w mieście! Tesco buduje piętrowy obiekt*, „Gazeta Współczesna”, www.wspolczesna.pl, dostęp: 05.07.2010 r.

¹⁶⁶ Przykładowe inwestycje w wymienionych branżach to: budowa Aquaparku, hotelu, sali widowiskowo-teatralnej (Suwałki), budowa centrum sportów zimowych (Wiżajny), rozbudowa Wojewódzkiego Ośrodka Sportu i Rekreacji (Szypliszki).

¹⁶⁷ Potwierdza to badanie CATI, w którym tylko jeden z respondentów wskazał na poszukiwanie pracowników za pośrednictwem urzędu pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

to ustnie pytam swoich pracowników, czy mają znajomych, których mógłbym zatrudnić” (IDI). Popularne jest również korzystanie z tworzonych przez firmy bazy danych aplikacji (CATI). Na terenie powiatu suwalskiego występują przy tym trudności z rekrutacją specjalistów – „jeżeli mamy czasami ofertę gdzie są duże wymagania, jeżeli chodzi o doświadczenie zawodowe, kwalifikacje, dodatkowe jakieś uprawnienia, mamy problem z wypełnieniem takiej oferty, ponieważ brakuje na naszym terenie specjalistów wysokiej klasy” (FGI). W związku z tym, część firm decyduje się na zatrudnienie osób spoza powiatu, a czasem i spoza województwa: „jest import siły roboczej” (FGI). Trudności z pozyskaniem pracowników pojawiają się również przy pracach prostych, przy czym w tym przypadku nie wiążą się z brakiem kandydatów, a z niespełnieniem ich oczekiwań finansowych – „w tej chwili mamy około 180 miejsc, no nie ukrywam stanowiska w większości robotnicze, bądź gastronomia, bądź usługi i nie można wysłać chętnych (...) nie chcą pracować za najniższe wynagrodzenia na tych stanowiskach” (FGI).

Na terenie powiatu suwalskiego doszło w ostatnim okresie do znaczącego zwolnienia grupowego – w związku z brakiem zleceń, w marcu br. upadła Odzieżowa Spółdzielnia Pracy im. Marii Konopnickiej, w wyniku czego pracę straciło 70 osób, głównie szwaczek (często kobiet po 50. roku życia)¹⁶⁸. PUP w Suwałkach objął je programem wsparcia – „zostaną one – jeżeli będą zainteresowane – objęte formą przeszkolenia, będą przekwalifikowane” (FGI).

Jeśli chodzi o politykę szkoleniową przedsiębiorstw powiatu suwalskiego, pozytywnie wyróżnia się firma Porta – „zaczęła upatrywać dodatkowy rozwój w podniesieniu kwalifikacji swoich pracowników. Chce pisać projekty na podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników, jeżeli się uda, to będzie to projekt taki centralny, oparty na indywidualnym planie rozwoju” (FGI). Mniejsze firmy rzadko posiadają plany szkoleniowe – „nie wiem, czym to jest spowodowane, może sytuacja ekonomiczna, może brak takich perspektyw rozwoju czy duże obciążenie pracowników w tych firmach” (FGI). Rozwiązaniem dla takich firm są szkolenia finansowane ze środków UE – „w Suwałkach jest dużo szkoleń, jakie się chce, one są bardzo często bezpłatne” (FGI). W tym kontekście warto podkreślić, że środkami na realizację szkoleń dysponuje Agencja Rozwoju Regionalnego ARES (Regionalny Ośrodek EFS w Suwałkach), przy czym zainteresowanie jej ofertą jest nikłe – „my jako Regionalny

¹⁶⁸ Chodkiewicz B. (2010), *Upada Odzieżowa Spółdzielnia Pracy, im. M. Konopnickiej w Suwałkach*, MM Moje Miasto Suwałki, www.mmsuwalki.pl, dostęp: 05.07.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Ośrodek mamy bardzo dużo pieniędzy. Uderzamy do wszystkich drzwi. Nikt nas nie chce, nie rozumiem dlaczego” (FGI).

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu suwalskiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

W powiecie suwalskim zidentyfikowano następujące przypadki krytyczne mogące oddziaływać na lokalny rynek pracy:

Przypadek A. W perspektywie kilku i kilkunastu najbliższych lat zostaną przeprowadzone dwie zasadnicze dla rozwoju systemu dróg ekspresowych Polski Północno-Wschodniej inwestycje transportowe, zwiększające dostępność komunikacyjną powiatu: VIA BALTICA (zakończenie inwestycji 2030 r.) i obwodnica Augustowa (stanowiąca połączenie z VIA BALTICA), planowana do realizacji do 2013 r.

Przypadek B. Budowa obiektów Parku Naukowo-Technologicznego Polska–Wschód w Suwałkach (PN-TPW). Po zakończonym w 2008 r. procesie pełnego uzbrojenia terenów Parku, od roku 2009 do czerwca 2012 r. PN-TPW w Suwałkach Sp. z o.o. realizuje projekt „Budowa i uruchamianie nowych obiektów Parku Naukowo-Technologicznego Polska–Wschód w Suwałkach” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007-2013, Działania I.3 Wspieranie Innowacji. W ramach projektu o wartości 67 mln zł powstaną:

- cztery nowoczesne laboratoria (na powierzchni 1300 m²), w tym platforma multimedialna, kreatywności akademickiej, centrum energii odnawialnych oraz badania produktu chemicznego;
- Inkubator Technologiczny – 3-piętrowy budynek zawierający pomieszczenia biurowe w pełni wyposażone (ok. 40) dla potrzeb firm prowadzących już działalność gospodarczą, a także tych, które planują dopiero rozpoczęcie tej działalności;
- Hala Procesów Technologicznych, która ma stanowić zaplecze do prowadzenia działalności produkcyjnej przez firmy znajdujące się w Inkubatorze Technologicznym;
- Międzynarodowe Wschodnie Centrum Innowacji.

Zakłada się, że w nowych obiektach Parku pracę znajdzie ok. 20 osób, natomiast w Inkubatorze i laboratoriach ok. 200-300 osób (w inkubatorze zapewnione zostaną warunki dla funkcjonowania ok. 30 firm).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Przypadek C. Powstanie, głównie na terenie miasta Suwałki, kilku obiektów o charakterze usługowo-handlowym oraz turystyczno-rekreacyjnych. Do inwestycji tych, planowanych do realizacji w najbliższych 2-3 latach, należy zaliczyć: budowę sali koncertowo-teatralnej w Suwałkach; budowę hotelu w Suwałkach, budowę Aquaparku w Suwałkach, budowę hipermarketów: OBI, Carrefour, TESCO oraz budowę centrum sportów zimowych w Wizajny. Łączna liczba miejsc pracy powstałych w wyniku realizacji tych inwestycji wyniesie pomiędzy 400 a 650.

Przypadek D. Lokalizacja na terenie SSSE nowych podmiotów gospodarczych i rozwój działalności już istniejących. Aktualnie podstrefa suwalska posiada 43 ha gruntów dla nowych inwestorów oraz dodatkowe ok. 43 ha, które obecnie nie wchodzą w skład strefy, ale mogą być nią objęte w najbliższej przyszłości. W perspektywie najbliższych 2-3 lat na terenie SSSE planuje się ulokowanie:

- firmy współpracującej z przedsiębiorstwem Padma Art (działającym na terenie SSSE w Suwałkach, rozszerzającym swoją działalność) zajmującej się wykrawaniem szkła do ramek produkowanych przez tę firmę;
- przedsiębiorstwa planującego pozyskiwanie energii cieplnej z odpadów przemysłowych powstałych przy obróbce drzewa;
- firmy z kapitałem niemieckim produkującej endoprotezy (będzie to pierwsza jej placówka na terenie Polski).

Planowane łączne zatrudnienie można szacować na poziomie ok. 80-100 osób.

Przypadek E. Na terenie powiatu suwalskiego funkcjonuje klaster drzewny skupiający kilku ważnych przedsiębiorców prowadzących przetwórstwo drzewno-meblarskie (m.in. Małow Grupa Litpol, Fabryka „Porta”, Fabryka Mebli „Forte”, Meblopol, stolarka budowlana, tartaki). W obliczu światowego kryzysu gospodarczego i jego konsekwencji istotnie zachwiana została kondycja tego sektora gospodarczego, co przejawiało się w widocznych lokalnie redukcjach zatrudnienia. Niewykluczone, iż trudności, które dotknęły przedsiębiorstwa tej branży, podobnie jak kolejne wahania koniunktury przemysłowej, mogą rzutować na ich sytuację w perspektywie najbliższych lat.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 70. Matryca przypadków krytycznych w powiecie suwalskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Budowa trasy VIA BALTICA przez Suwałki i związana z nią budowa obwodnicy Augustowa		
B	Budowa obiektów Parku Naukowo-Technologicznego Polska–Wschód w Suwałkach		
C	Powstanie obiektów usługowo-handlowych oraz o turystyczno-rekreacyjnych		
D	Lokalizacja nowych przedsiębiorstw w SSSE		
E	Zachwianie kondycji kluczowych pracodawców funkcjonujących w powiecie i sektora drzewno-meblarskiego		

Legenda: kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie suwalskim

W wariantcie optymistycznym zdecydowany wpływ na rozwój lokalnego rynku pracy może mieć stworzenie dobrych warunków dla inwestowania w powiecie, szczególnie poprzez rozbudowę Parku Naukowo-Technologicznego Polska-Wschód (PN-TPW) w Suwałkach oraz budowę korytarza transportowego VIA BALTICA przez Suwałki. PN-TPW jest jedynym tego typu parkiem we wschodniej Polsce. Od momentu powstania w 2004 r. prowadzi systematyczne działania zmierzające do jego zagospodarowania i rozwoju. Obecnie, od roku 2009 do czerwca 2012 r., realizowany jest projekt dotyczący budowy nowych obiektów Parku (m.in. laboratoria, inkubator technologiczny). Ponadto Park podejmuje się ciekawych inicjatyw o charakterze innowacyjnym, takich jak powstanie Północno-Wschodniego Klastra Edukacji Cyfrowej w Suwałkach, które są rozpoznawalne nie tylko w skali regionalnej, ale i na szczeblu krajowym i przyczyniają się do budowania marki Parku w obszarze innowacji oraz B+R. W krótkiej perspektywie czasowej planowane jest utworzenie w ramach Parku nawet 300 miejsc pracy i 30 nowych, innowacyjnych firm w Inkubatorze Technologicznym. Realnie należy przyjąć, iż w skali dwóch lat po zakończeniu budowy obiektów Parku, być może powstanie ok. 30 planowanych firm innowacyjnych w branżach związanych m.in.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

z multimediami, energią odnawialną, badaniem produktu chemicznego, jednak ich poziom zatrudnienia nie osiągnie od razu maksymalnie zakładanych wartości. Istnieje pewne prawdopodobieństwo, iż część (aczkolwiek niewielka) tych miejsc pracy oraz firm zostanie skonsurowana przez absolwentów suwalskich wyższych uczelni (Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Suwałkach, placówka zamiejscowa Politechniki Białostockiej), którzy będą mogli realizować swoje przedsięwzięcia naukowe i zawodowe. Będzie to miało dodatkową korzyść dla lokalnej gospodarki w postaci zatrzymania odpływu młodej, wykształconej kadry z powiatu suwalskiego. Z pewnością jednak wyłącznie na terenie powiatu nie uda się znaleźć odpowiedniej grupy tego typu specjalistycznej kadry, co spowoduje konieczność pozyskania zarówno inwestorów, jak i zaplecza kadrowego z zewnątrz. To pośrednio stworzy potrzebę obsługi nowych mieszkańców miasta czy powiatu. Wzrośnie zatem zapotrzebowanie w sektorze usług, handlu czy turystyki i rekreacji (przemysł czasu wolnego), i tu z pewnością tworzące się miejsca pracy stanowić będą szansę dla lokalnej społeczności. Nie będzie to jednak na tyle duża skala, aby mogła w istotny sposób wpłynąć na dość wysokie obecnie wskaźniki bezrobocia w powiecie.

Zwiększenie dostępności komunikacyjnej powiatu suwalskiego dzięki budowie korytarza transeuropejskiego VIA BALTICA z pewnością będzie miało korzystny wpływ na rozwój gospodarczy tego obszaru. Niemniej jednak zauważalne efekty ekonomiczne będą widoczne dopiero w dalszym okresie czasu (sama budowa VIA BALTICA ma zakończyć się dopiero w 2030 r.). Wpływ tej inwestycji w przeciągu najbliższych trzech lat może przejawiać się jedynie w zwiększonym zainteresowaniu inwestorów tą częścią Podlasia. Podejmowanie decyzji przez inwestorów dotyczących wyboru nowych lokalizacji własnych przedsięwzięć gospodarczych stanowi długi proces, a inwestorzy mając na uwadze bardzo realne plany powstania VIA BALTICA, mogą włączyć Suwałki w obszar swoich rozważań. Dlatego też w kontekście tej inwestycji kluczowe staje się odpowiednie przygotowanie potencjalnych terenów inwestycyjnych w pobliżu przebiegu trasy m.in.: poprzez uregulowanie stanów prawnych, przygotowanie odpowiednich zapisów w planach miejscowych pozwalających na lokację na tych terenach przedsięwzięć gospodarczych, zapewnienie pełnego uzbrojenia infrastrukturalnego. W tym aspekcie Suwałki wydają się być dobrze przygotowane do wykorzystania tej szansy, choćby z racji posiadania już terenów inwestycyjnych w Parku i istniejącej SSSE.

Utrzymany zostanie poziom rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu (głównie miasta Suwałki). Planowany w najbliższych latach szereg inwestycji dotyczących budowy obiektów

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

tów usługowo-handlowych i rekreacyjnych w powiecie poświadcza wysokie zapotrzebowanie społeczne na tego typu zaplecze oraz chłonność suwalskiego rynku w tym zakresie. Na lokalnym rynku pracy w dużych ilościach powstawać będą miejsca pracy głównie w handlu i usługach. Ta tendencja jest już zauważalna – w okresie od lipca 2009 do czerwca 2010 r. wśród pojawiających się ofert pracy w powiecie suwalskim najczęściej dotyczyło grupy dużej zawodów *Sprzedawcy i pokrewni*, stosunkowo liczną grupą była także *Pracownicy usług osobistych*. Inwestycje te mające charakter miastotwórczy i wraz z perspektywą poprawy dostępności komunikacyjnej tej części Podlasia stanowić będą o podniesieniu atrakcyjności gospodarczej i społecznej powiatu, zwiększając tym samym szanse na efektywne budowanie wizerunku Suwałk jako dobrego miejsca dla inwestycji gospodarczych, w tym szczególnie inwestycji innowacyjnych.

W odniesieniu do kondycji lokalnych przedsiębiorstw w głównych branżach gospodarczych, tj. sektor drzewno-meblarski i branża budowlana, w opinii ekspertów lokalnych „najgorszy okres, związany z kryzysem gospodarczym mamy już za sobą”. Firmy podejmowały szereg działań zaradczych, aby przeczekać gorszą koniunkturę gospodarczą (przymusowe urlopy, zmniejszenie wymiaru czasu pracy i in.) i ograniczyć skalę zwolnień. W najbliższych trzech latach spodziewać się można powolnego powrotu do stanu sprzed kryzysu w zakresie poziomu zatrudnienia w tych obszarach lokalnej gospodarki. Kilka zakładów planuje zwiększenie zatrudnienia (np. firma Padma Art działająca w SSSE), jednak ich skala będzie niewielka: od 10 do 30 miejsc pracy. Ponadto w SSSE ulokują się także nowe firmy (firma produkująca endoprotezy oraz firma zajmująca się wykrawaniem szkła do ramek, współpracująca z Padma Art), jednak trudno określić, jaka będzie polityka zatrudnieniowa tych podmiotów – czy i w jakiej skali będą oferować miejsca pracy dla mieszkańców powiatu.

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie suwalskim

Pomimo iż powstanie trasy VIA BALTICA w sposób znaczący poprawi dostępność komunikacyjną Suwałk, nie wpłynie to na ożywienie gospodarcze powiatu. Suwałki wraz z powiatem nazywane bywają „peryferią peryferii”. Odznaczają się znacznym zapóźnieniem cywilizacyjnym i gospodarczym i w krótkim okresie nie ulegnie to radykalnym zmianom. Potwierdza to także wysoka skala odpływu mieszkańców powiatu, który to proces bez istotnych zmian na rynku pracy nie ulegnie zahamowaniu. Pomimo bardzo aktywnej w ostatnich kilku latach polityki inwestycyjnej miasta, zmierzającej do dokonania zmian jego funkcji spo-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

łecznych i gospodarczych, utrwalona opinia inwestorów o niskiej atrakcyjności inwestycyjnej Suwałk uniemożliwi szybką zmianę tego wizerunku i zwiększenie zainteresowania potencjalnych inwestorów. Potwierdza to fakt, iż tereny SSSE pozostają nadal niezagospodarowane, a przedsiębiorstwa tam zlokalizowane to głównie firmy o charakterze lokalnym.

Obecność na terenie miasta Parku Naukowo-Technologicznego Polska–Wschód oraz powstanie nowych obiektów Parku w minimalnym zakresie pozwoli na wykorzystanie lokalnego kapitału. Powiat suwalski nie jest powiatem posiadającym tradycje naukowe. Zdaniem ekspertów lokalnych, rynek szkół wyższych funkcjonuje tu dopiero od kilku lat, przy czym kierunki kształcenia tylko na jednej z nich mogą stanowić zaplecze kadrowe i naukowe dla Parku. W Suwałkach nie ma zatem potencjału dla tworzenia innowacyjnych firm, którym dedykowany jest Inkubator Technologiczny. W perspektywie nowych miejsc pracy mieszkańcy powiatu będą mogli znaleźć zatrudnienie jedynie na prostych, niewymagających wysokich czy specjalistycznych kwalifikacji stanowiskach. Suwalski Park jeszcze długo będzie przegrywał w tym aspekcie z potencjałem głównego dla Podlasia ośrodka naukowego, jakim jest Białymstok – lepiej skomunikowany, posiadający już prestiż i rozpoznawalną markę, który w planach na najbliższe lata ma również utworzenie, w tym przypadku niejako konkurencyjnego, parku naukowego. W obliczu powyższego w okresie trzech najbliższych lat istnieją nikłe szanse na ulokowanie się w Inkubatorze Technologicznym innowacyjnych firm, które stworzą dodatkowe, wysokiej jakości miejsca pracy.

Powstanie tak dużej ilości obiektów handlowych stanowi realne zagrożenie dla miejscowych kupców, którzy – zdaniem lokalnych ekspertów – mogą nie wytrzymać konkurencji z dużymi sieciami. Z powodu obniżenia się osiąganych przez nich dochodów i spadku rentowności prowadzonych sklepów może nastąpić likwidacja niektórych z nich, przy czym skala tego negatywnego dla rynku pracy zjawiska raczej nie będzie znacząca dla powiatowych statystyk bezrobocia.

Pomimo wielu planowanych inwestycji w zakresie rozbudowy i uatrakcyjnienia oferty turystycznej i oferty czasu wolnego, w krótkiej perspektywie nie nastąpi dynamiczny rozwój gospodarki powiatu w oparciu o turystykę. Powiat suwalski, w którego powierzchni znaczny udział stanowią obszary objęte ochroną w ramach programu NATURA 2000, dla skutecznego wykorzystania endogenicznych potencjałów w tym obszarze, powinien koncentrować działania na budowaniu wysokospecjalistycznej oferty turystycznej właśnie w oparciu o NATURĘ 2000. Niemniej należy zaznaczyć, iż wiąże się to z koniecznością ponoszenia wyższych kosz-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

tów tworzenia takiej oferty, koniecznością spełnienia wysokich wymogów formalnych i środowiskowych dla proponowanych rozwiązań oraz posiadaniem odpowiednio wyspecjalizowanej kadry. Inwestycje podejmowane obecnie nie będą wystarczające dla istotnego wzmocnienia skali przyjazdów turystycznych do Suwałk i na teren powiatu ziemskiego, dlatego też nie należy spodziewać się zwiększonej dynamiki powstawania nowych firm zajmujących się lokalnie obsługą ruchu turystycznego.

3. 13. Analiza rynku pracy powiatu wysokomazowieckiego

W skład położonego w południowo-zachodniej części województwa podlaskiego powiatu wysokomazowieckiego wchodzi miasto Wysokie Mazowieckie (stolica powiatu), miasta i gminy: Ciechanowiec i Szepietowo oraz gminy: Czyżew Osada, Klukowo, Kobylin Borzymy, Kulesze Kościelne, Nowe Piekuty, Sokoły i Wysokie Mazowieckie. Populacja powiatu wysokomazowieckiego jest statystycznie starsza niż populacja regionu, nie jest to jednak różnica na tyle duża, by stanowiła istotny sygnał alarmowy – osoby w wieku poprodukcyjnym stanowią 19% ogółu mieszkańców powiatu (o 2 punkty procentowe więcej niż przeciętnie w województwie).

Powiat wysokomazowiecki na tle pozostałych podlaskich powiatów wyróżnia wyjątkowo korzystna sytuacja panująca na lokalnym rynku pracy – najniższej w województwie stopie bezrobocia (7,2%) towarzyszy relatywnie wysoki wskaźnik aktywności zawodowej (69% wobec średniej dla regionu oscylującej w granicach 60%). Tak optymistycznych wartości ww. wskaźników nie należy wiązać z problemem bezrobocia ukrytego – zdaniem ekspertów lokalnego rynku pracy nie jest on bardziej odczuwany w powiecie niż przeciętnie w województwie. Specyfiką powiatu jest również relatywnie niski odsetek długotrwale bezrobotnych – niższą wartość tego współczynnika odnotowano jedynie w przypadku powiatu suwalskiego. W powiecie nasilony jest jednak problem bezrobocia wśród młodzieży – niemal co trzecia osoba figurująca w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Wysokiem Mazowieckiem ma mniej niż 25 lat.

Powiat wysokomazowiecki bez wątpienia sklasyfikować należy jako powiat o charakterze rolniczym – $\frac{3}{4}$ jego mieszkańców zamieszkuje tereny wiejskie (przeciętnie w województwie jest to 40%), w sektorze tym pracuje zaś aż 64% ogółu podejmujących zatrudnienie (6. lokata w regionie). Dominujący kierunek działalności rolniczej to hodowla bydła mlecz-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

nego i chów trzody chlewnej. Podstawowe wskaźniki dotyczące struktury lokalnych gospodarstw rolnych sugerują relatywnie dobrą kondycję tego sektora – w powiecie odnotowano najwyższy w skali województwa (*ex aequo* z powiatem kolneńskim) odsetek gospodarstw rolnych produkujących głównie na potrzeby rynku (80%). Koncentracja na działalności wytwórczej na większą skalę znajduje odbicie w niskim stopniu dywersyfikacji źródeł dochodów gospodarstw rolnych – pracę najemną z pracą w rolnictwie łączy co trzeci prowadzący ww. gospodarstwa (w województwie średnio do drugi). W powiecie wyraźnie dominują gospodarstwa średniej wielkości – te o areale od 10 ha do 50 ha stanowią 73% ogółu (o 7 punktów procentowych więcej niż przeciętnie w regionie).

Powiat wysokomazowiecki należy do grona powiatów o dość wysokim wskaźniku monofunkcyjności¹⁶⁹, wydaje się jednak, że nie należy traktować tego jako istotnego zagrożenia dla jego stabilnego rozwoju. Powiat wyróżnia bowiem niezwykle spójna struktura lokalnej gospodarki – rozwiniętemu rolnictwu indywidualnemu towarzyszy równie silny sektor przetwórstwa rolno-spożywczego, którego czołowi przedstawiciele to: Spółdzielnia Mleczarska Mlekovita, Zakłady Mięsne „NETTER” oraz „Farm Food” (Czyżew-Osada), Zakłady Mięsne „Stół Polski” w Ciechanowcu. W powiecie funkcjonuje również jeden z liderów rynku informacji gospodarczej w Polsce (Grupa BIZNES POLSKA).

Mianem „lokomotywy lokalnej gospodarki” określana jest Spółdzielnia Mleczarska Mlekovita – najdroższa marka na Podlasiu i największy w kraju eksporter produktów mleczarskich (wyróżniona szeregiem nagród, np. Firma XX -LECIA [1990 – 2010], Diament Forbesa 2010 r.). Firma na przestrzeni ostatnich lat systematycznie zwiększa obroty – w I kwartale 2010 r. przedsiębiorstwo odnotowało w stosunku do ubiegłego roku wzrost przychodów ze sprzedaży o 32 %. Znajduje to odbicie w 22-procentowym wzroście skupu mleka. Warto zwrócić uwagę na relatywnie silne uzależnienie lokalnych wytwórców od Mlekovity – jest ona odbiorcą aż 96% produkcji tego surowca w powiecie¹⁷⁰.

W powiecie regularnie organizowane są imprezy promujące kluczowe dla lokalnej gospodarki branże, w szczególności mleczarską, np. Ogólnopolska Wystawa Bydła Hodowlanego w Szepietowie. Istniejący w tej miejscowości Podlaski Ośrodek Doradztwa Rolniczego dysponuje terenami wystawowymi i polami doświadczalnymi AGROARENA.

¹⁶⁹ Odsetek zatrudnionych w trzech największych firmach w powiecie w stosunku do ogółu zatrudnionych.

¹⁷⁰ Na podstawie Strategii Rozwoju Powiatu Wysokomazowieckiego.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Gminy położone na terenie powiatu wysokomazowieckiego nie znalazły się w czołówce rankingu najbardziej atrakcyjnych turystycznie obszarów regionu – w zestawieniu przygotowanym przez Departament Edukacji, Sportu i Turystyki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego żadnej z nich nie przyznano I kategorii atrakcyjności; najwyżej sklasyfikowana gmina Ciechanowiec (Dolina Nurca) znalazła się dopiero na 15. miejscu. Niemniej jednak to właśnie w powiecie wysokomazowieckim zlokalizowany jest jeden z najchętniej odwiedzanych na Podlasiu obiektów turystycznych – Muzeum Rolnictwa w Ciechanowcu.

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie wysokomazowieckim¹⁷¹

W okresie lipiec 2009 – czerwiec 2010 r. w powiecie wysokomazowieckim zgłoszonych zostało 1443 ofert pracy, co stanowiło 4,6% ofert całego województwa podlaskiego. Zdecydowana większość (92,2%) z nich pochodziła z Powiatowego Urzędu Pracy. Dla kolejnych 7% źródłem ofert były ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy, a całość uzupełnia kilka ofert z prasy regionalnej i lokalnej (0,8%). Analiza ofert wg grup wielkich klasyfikacji zawodów i specjalności pokazuje, iż w powiecie prawie co trzecia zgłoszona oferta dotyczyła *Pracowników usług i sprzedawców*, a niemal jedna czwarta *Pracowników biurowych*. Najmniejsze zapotrzebowanie natomiast istnieje na grupę *Rolników, ogrodników, leśników i rybaków* (0,2% wszystkich ofert).

Tabela 71. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie wysokomazowieckim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy			Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	11	0	8	19
% w wierszu	57,9%	0%	42,1%	100%
% w kolumnie	8%	0%	7,9%	1,3%

¹⁷¹ Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy			Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	
Specjaliści	85	5	14	104
% w wierszu	81,7%	4,8%	13,5%	100%
% w kolumnie	6,4%	41,7%	13,9%	7,2%
Technicy i inny średni personel	151	4	14	169
% w wierszu	89,3%	2,4%	8,3%	100%
% w kolumnie	11,4%	33,3%	13,9%	11,7%
Pracownicy biurowi	323	2	7	332
% w wierszu	97,3%	0,6%	2,1%	100%
% w kolumnie	24,3%	16,7%	6,9%	23,0%
Pracownicy usług i sprzedawcy	402	0	21	423
% w wierszu	95%	0%	5%	100%
% w kolumnie	30,2%	0%	20,8%	29,3%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3	0	0	3
% w wierszu	100%	0%	0%	100%
% w kolumnie	0,2%	0%	0%	0,2%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	144	0	13	157
% w wierszu	91,7%	0%	8,3%	100%
% w kolumnie	10,8%	0%	12,9%	10,9%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	75	0	16	91
% w wierszu	82,4%	0%	17,6%	100%
% w kolumnie	5,6%	0%	15,8%	6,3%
Pracownicy przy pracach prostych	136	1	8	145
% w wierszu	93,8%	0,7%	5,5%	100%
% w kolumnie	10,2%	8,3%	7,9%	10%
Ogółem	1330	12	101	1443
% w wierszu	92,2%	0,8%	7%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Potwierdza to także analiza ofert pracy wg grup dużych zawodów. Najwięcej, bo aż 261 ofert, zgłoszonych zostało w grupie *Sprzedawcy i pokrewni* (co stanowi 18,1% całości

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

ofert). 12,1% ofert stanowiły oferty dla grupy *Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni*, natomiast co dziesiąta oferta dotyczyła *Pracowników usług osobistych*. W ramach najbardziej popularnych grup dużych można także wyróżnić tzw. grupy elementarne, które dają pełniejszy obraz zawodów, na które popyt na lokalnym rynku pracy jest największy. Są to przede wszystkim sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) – 91,6% ofert dotyczyło tego zawodu w odpowiadającej mu grupie dużej (239 ofert na 261 w tej grupie), pracownicy obsługi biurowej (163 na 174 ogłoszenia – 93,7%), licznie reprezentowani byli także pracownicy obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowani (92 na 102 oferty). W przypadku grupy *Pracownicy usług osobistych*, najliczniejszą grupę zawodową stanowili gospodarze budynków (47% ze 146 ofert) oraz fryzjerzy (20%). W większości przypadków, pracodawcy nie określali pożądanej płci kandydata na dane stanowisko, choć można wskazać kilka przykładów, gdzie zdecydowanie bardziej preferowani byli mężczyźni – *Kierowcy i operatorzy pojazdów* (90,2%) oraz *Robotnicy budowlani i pokrewni* (85,5%). Za mocno sfeminizowany zawód można z kolei uznać grupę *Średni personel do spraw zdrowia*, gdzie oferty dla kobiet stanowiły 55,7%, podczas gdy dla mężczyzn tylko 1,6%.

Tabela 72. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie wysokomazowieckim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

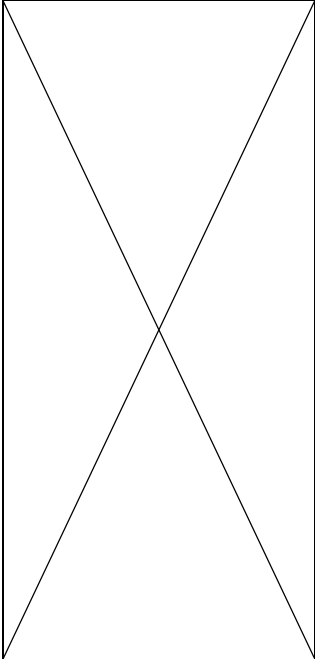
Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Średni personel do spraw zdrowia	61	55,7%	1,6%	42,6%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	78	7,7%	7,7%	84,6%
Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni	174	4,6%	0,6%	94,8%
Pozostali pracownicy obsługi biura	102	0%	6,9%	93,1%
Pracownicy usług osobistych	146	7,5%	41,10%	51,4%
Sprzedawcy i pokrewni	261	0%	0,4%	99,6%
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	62	0%	85,5%	14,5%
Kierowcy i operatorzy pojazdów	61	1,6%	90,2%	8,2%
Pozostałe	498	13,4%	41,2%	45,34%
Ogółem	1443	8,8%	27%	64,2%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie wysokomazowieckim elementarnych grup zawodów przedstawia kolejna tabela.

Tabela 73. Najczęściej poszukiwane w powiecie wysokomazowieckim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	239	16,6	Operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego
Pracownicy obsługi biurowej	163	11,3	Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni
Pracownicy obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowani	92	6,4	Sprzedawcy i demonstratorzy
Gospodarze budynków	69	4,8	Średni personel ochrony zdrowia
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	53	3,7	Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji
Kierowcy samochodów ciężarowych	48	3,3	
Średni personel do spraw zdrowia, gdzie indziej niesklasyfikowany	35	2,4	
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	32	2,2	
Fryzjerzy	30	2,1	
Magazynierzy i pokrewni	28	1,9	
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego)	26	1,8	
Pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	23	1,6	
Mechanicy pojazdów samochodowych	20	1,4	
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	18	1,2	
Kucharze	17	1,2	
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	16	1,1	
Pomoce kuchenne	16	1,1	
Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	14	1	

Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: Konieczna-Sałamatin J. i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Analiza popytu na pracę powiatu wysokomazowieckiego z okresu lipiec 2009-czerwiec 2010 r., wg sekcji PKD pozwala wskazać te sekcje, do których najczęściej poszukiwani są pracownicy. Zdecydowanie najwięcej ofert pracy dotyczyło sekcji G (26,5% wszystkich ofert), licznie reprezentowana była także sekcja C (14,5%), a niespełna 13% ofert należało do sekcji P. Natomiast do najrzadziej występujących sekcji należą B, D, L i T – oferty w tych sekcjach, liczone łącznie, nie stanowią nawet 1% całości.

Tabela 74. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie wysokomazowieckim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja A	5	2	5	8	20	0	12	8
% w wierszu	25%	10%	25%	40%	100%	0%	60%	40%
Sekcja B	0	0	0	2	2	0	2	0
% w wierszu	0%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	0%
Sekcja C	89	31	72	17	209	7	88	114
% w wierszu	42,6%	14,8%	34,4%	8,1%	100%	3,3%	42,1%	54,5%
Sekcja D	2	0	0	1	3	0	3	0
% w wierszu	66,7%	0%	0%	33,3%	100%	0%	100%	0%
Sekcja E	5	2	2	4	13	0	6	7
% w wierszu	38,5%	15,4%	15,4%	30,8%	100%	0%	46,2%	53,8%
Sekcja F	58	14	26	13	111	0	97	14
% w wierszu	52,3%	12,6%	23,4%	11,7%	100%	0%	87,4%	12,6%
Sekcja G	133	84	129	36	382	4	84	294
% w wierszu	34,8%	22%	33,8%	9,4%	100%	1%	22%	77%
Sekcja H	12	5	6	16	39	0	21	18
% w wierszu	30,8%	12,8%	15,4%	41%	100%	0%	53,8%	46,2%
Sekcja I	9	5	6	2	22	3	0	19
% w wierszu	40,9%	22,7%	27,3%	9,1%	100%	13,6%	0%	86,4%
Sekcja J	3	7	5	1	16	0	4	12
% w wierszu	18,8%	43,8%	31,3%	6,3%	100%	0%	25%	75%
Sekcja K	13	8	12	5	38	0	1	37
% w wierszu	34,2%	21,1%	31,6%	13,2%	100%	0%	2,6%	97,4%
Sekcja L	2	0	3	0	5	1	1	3
% w wierszu	40%	0%	60%	0%	100%	20%	20%	60%
Sekcja M	20	9	26	2	57	0	8	49
% w wierszu	35,1%	15,8%	45,6%	3,5%	100%	0%	14%	86%
Sekcja N	13	5	11	15	44	9	22	13
% w wierszu	29,5%	11,4%	25,0%	34,1%	100%	20,5%	50%	29,5%
Sekcja O	63	15	45	15	138	2	18	118
% w wierszu	45,7%	10,9%	32,6%	10,9%	100%	1,4%	13%	85,5%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja P	113	17	52	4	186	70	14	102
% w wierszu	60,8%	9,1%	28%	2,2%	100%	37,6%	7,5%	54,8%
Sekcja Q	21	9	29	8	67	21	1	45
% w wierszu	31,3%	13,4%	43,3%	11,9%	100%	31,3%	1,5%	67,20
Sekcja R	11	7	14	0	32	1	3	28
% w wierszu	34,4%	21,9%	43,8%	0%	100%	3,1%	9,4%	87,5%
Sekcja S	18	8	27	5	58	9	3	46
% w wierszu	31%	13,8%	46,6%	8,6%	100%	15,5%	5,2%	79,3%
Sekcja T	0	0	0	1	1	0	1	0
% w wierszu	0%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	0%
Ogółem	590	228	470	155	1443	127	389	927
% w wierszu	40,9%	15,8%	32,6%	10,7%	100%	8,8%	27%	64,2%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Dzięki danym zgromadzonym w powyższej tabeli można również określić zróżnicowanie dostępnych, w analizowanym okresie, ofert pracy w poszczególnych sekcjach PKD ze względu na płeć. Typowymi „męskimi” sekcjami okazują się sekcja F – Budownictwo (w 87,4% ofert wskazywało tę płeć jako pożądaną; 0% ofert dla kobiet), sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa (53,8% ofert dla mężczyzn; 0% dla kobiet), sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe (42,1% ofert dla mężczyzn, 3,3% dla kobiet). W przypadku sekcji N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, połowa ofert skierowana została do mężczyzn, a co piąta do kobiet. Natomiast w sekcjach P – Edukacja i Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, pracodawcy preferowali bardziej kobiety niż mężczyzn (odsetek ofert dla kobiet wynosił odpowiednio 37,6% i 31,3%), choć pamiętać należy, że jak w przypadku wielu sekcji, większość ofert nie miała sprecyzowanej płci potencjalnego pracownika.

Analiza dynamiki zgłaszania ofert pracy, również i w przypadku powiatu wysokoma-zowieckiego, wskazuje na występowanie typowych sezonowych wahań popytu na pracę, zarówno w poszczególnych sekcjach PKD, jak i całego powiatu. Wyraźny wzrost liczby oferowanych miejsc pracy widoczny jest w III kwartale 2009 r. – 40,9% wszystkich ofert pracy, oraz w I kwartale 2010 r. – 32,6% ogółu. Ta tendencja widoczna jest szczególnie w sekcjach C – Budownictwo, G – Handel hurtowy i detaliczny, M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, O – Administracja publiczna i obrona narodowa, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz S – Pozostała działalność usługowa. Poza tym wyraźny wzrost ofert

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

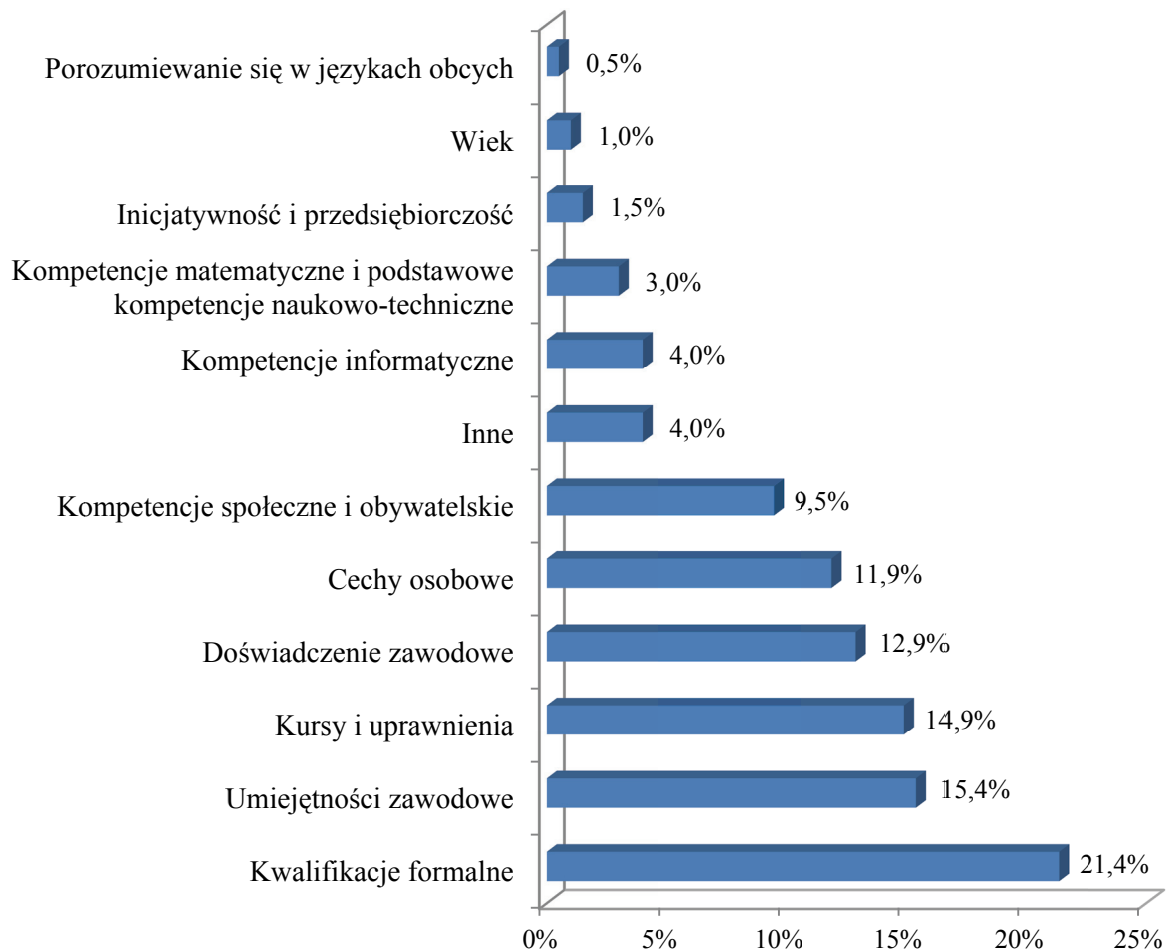
pracy w sekcji F – Budownictwo zanotowano w III kwartale 2009 r., kiedy to zgłoszono ponad połowę ofert w tej sekcji.

Część ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców¹⁷², oprócz pożądanej płci przyszłego pracownika, wskazywała także różnego rodzaju wymagania, jakie powinien spełniać kandydat na konkretne stanowisko. Jak wynika z kolejnego wykresu, pracodawcy zwracali uwagę przede wszystkim na kwalifikacje formalne (taki wymóg pojawił się w przypadku niemal 40% ofert zawierających wskazanie poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji i stanowił 21,4% ogółu wskazań), a więc poziom wykształcenia, umiejętności zawodowe – związane bezpośrednio z wykonywanym zawodem, oraz na kategorię „kursy/uprawnienia”. Spośród wszystkich kompetencji kluczowych najmniej istotne z punktu widzenia pracodawców w powiecie wysokomazowieckim wydają się być: porozumiewanie się w językach obcych (zaledwie 0,5% wskazań) oraz inicjatywność i przedsiębiorczość (1,5%). Rzadko pracodawcy wskazywali także na wiek kandydata. Szczegółowa analiza kompetencji wymienianych w ofertach pracy pozwala także określić grupę zawodów, która obwarowana była największymi wymaganiami. Od kandydatów w grupie *Średni personel do spraw biznesu i administracji* pracodawcy wymagali przede wszystkim umiejętności zawodowych, skończonych kursów/posiadania uprawnień oraz doświadczenia zawodowego.

¹⁷² Z zestawienia wykluczone zostały oferty niewskazujące poszukiwanych kwalifikacji i kompetencji.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 35. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie wysokomazowieckim

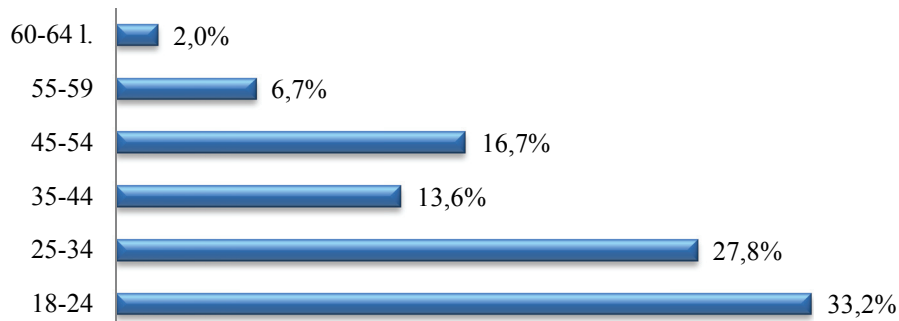


Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=78.
Wykres przedstawia odsetek ogólnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

W powiecie wysokomazowieckim od czerwca 2009 r. mamy do czynienia ze wzrostem liczby bezrobotnych, przy czym największy przyrost ich liczby miał miejsce w miesiącach zimowych (1893 osoby w grudniu 2009 r. oraz 2257 w lutym 2010 r.). Według danych na dzień 30 czerwca 2010 r., w PUP zarejestrowanych było 1912 bezrobotnych (o ponad 200 osób więcej w porównaniu z tym samym okresem rok wcześniej), z czego większą grupę stanowili mężczyźni (56,8%). Zdecydowaną większość bezrobotnych stanowią osoby młode (do 34. roku życia) – 61%. Szczegółową strukturę bezrobotnych wg wieku przedstawia poniższy wykres.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 36. Struktura osób bezrobotnych w powiecie wysokomazowieckim według grup wiekowych



Źródło: dane Powiatowego Urzędu Pracy w Wysokim Mazowieckim (stan na 30 czerwca 2010 r.).

Wzrost ogólnej liczby bezrobotnych nie miał wpływu na ich strukturę zawodową. Zarówno w grudniu 2009 r., jak i w czerwcu 2010 r. największą grupę zarejestrowanych w urzędzie pracy osób (co piąty bezrobotny) stanowiły osoby bez konkretnego zawodu. Podobnie sytuacja przedstawiała się w czerwcu 2010 r., ale wtedy udział osób bez zawodu w ogólnej liczbie bezrobotnych spadł do 17%. Kolejnymi najliczniej reprezentowanymi grupami zawodów byli przedstawiciele *Średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (9,8% ogółu bezrobotnych w grudniu 2009 r. oraz 10,6% w czerwcu 2010 r.), *Robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* (w obydwu okresach stanowili oni 9,1% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych) oraz *Robotników obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (odpowiednio 8,4% i 7,6% ogółu). We wszystkich wymienionych zawodach kobiety nie stanowiły więcej niż 45% osób zarejestrowanych w danej grupie. Ich odsetek był natomiast najwyższy w zawodach *Sprzedawcy* (blisko 83% bezrobotnych w tym zawodzie w obydwu okresach) oraz *Średni personel ds. biznesu i administracji* (71% w grudniu 2009 r. i 77% w czerwcu 2010 r.)

Poza bezrobotnymi w powiecie, istotną grupę w zasobach podaży pracy stanowią absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – ich liczba wg stanu na dzień 30 czerwca 2010 r. wynosiła 424 osoby. Porównując liczbę absolwentów w poszczególnych grupach zawodowych, należy stwierdzić, iż największą grupę stanowią absolwenci z grupy *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* – 32,5% wszystkich absolwentów oraz *Średni personel do spraw biznesu i administracji* – 20%.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Dokonując połączenia tych dwóch grup – bezrobotnych i absolwentów – można wskazać, które grupy duże są najliczniej reprezentowane przez osoby mogące podjąć pracę. Na 2 336 takich osób, najwięcej jest ich w grupie:

- 31. (*Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*) – 14,6%;
- 75. (*Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni*) – 8,3%;
- 33. (*Średni personel do spraw biznesu i administracji*) – 8,3%;
- 72. (*Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni*) – 7,2%;
- oraz 52. (*Sprzedawcy i pokrewni*) – 6,6%.

W przypadku ww. grup o najwyższym bezrobociu można dodatkowo mówić o nadmiarze podaży pracy. Zdecydowanie największa nadwyżka podaży występuje w grupie 31.¹⁷³ – na 1 ofertę pracy przypadają aż 34,1 osoby. W grupie 75. zasoby podaży pracy (193 osób) także wyraźnie przekraczają zapotrzebowanie na tego rodzaju specjalistów (36 ofert), podobnie sytuacja przedstawia się w grupie 33. (193 bezrobotnych i absolwentów na 78 ofert pracy) oraz 72. (167 bezrobotnych i absolwentów na 40 ofert pracy). Natomiast w przypadku grupy 52. występuje z kolei nadwyżka popytu nad podażą – na 261 potencjalnych miejsc pracy przypada 155 bezrobotnych i absolwentów.

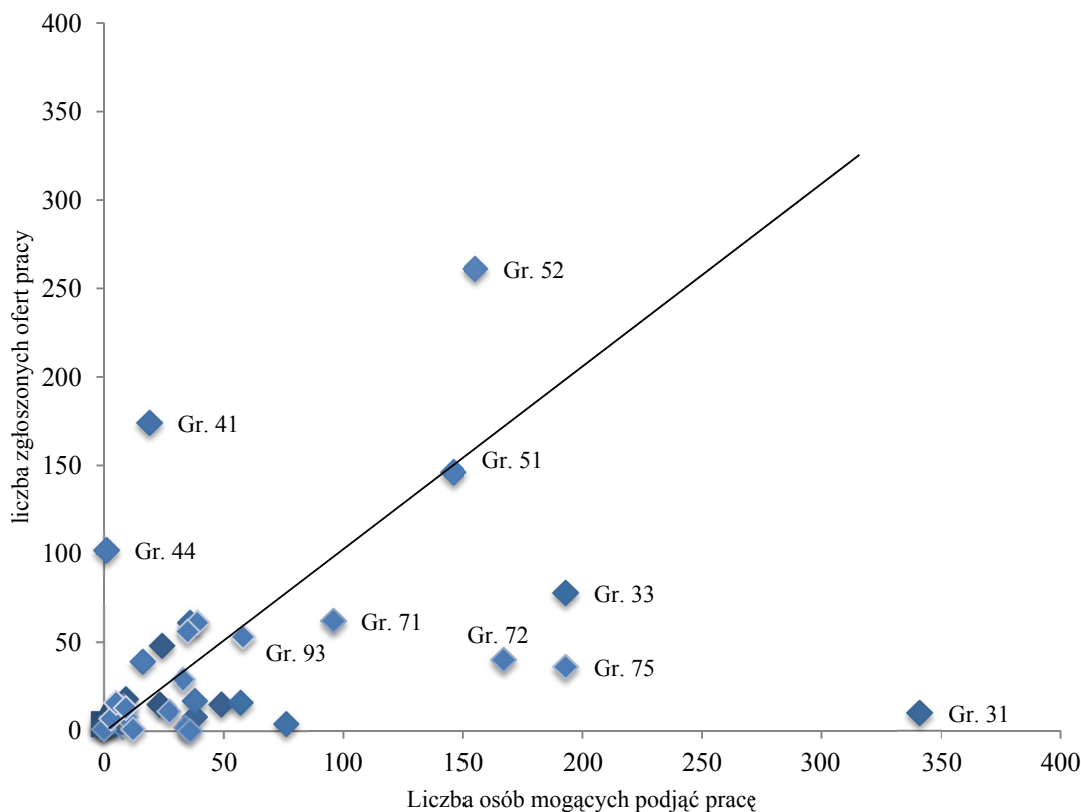
Ciekawym uzupełnieniem dotychczas przedstawionych statystyk jest informacja o uczniach 5 szkół zawodowych w powiecie wysokomazowieckim, które łącznie kształcą w 33 zawodach. Do 2012 r. szkoły te opuści 977 uczniów (515 w 2011 r. oraz 462 w roku 2012). Niemal co trzeci uczeń skończy szkołę z zawodem, który kwalifikuje się do grupy zawodów nr 31 – *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*. Biorąc pod uwagę przeprowadzoną analizę popytu i podaży pracy, należy stwierdzić, iż w tym przypadku występuje duże niedopasowanie oferty szkolnictwa zawodowego do aktualnej sytuacji na rynku pracy. Na 10 ofert zgłoszonych dla tej grupy przypada aż 341 bezrobotnych i absolwentów, a średnia liczba osób, które co roku będą kończyć szkołę, wynosi 155. Podobna sytuacja występuje w grupie 35. (*Technicy informatycy*), gdzie wskaźnik dot. stosunku podaży i popytu wynosi 19, co oznacza, że na każdą ofertę pracy przypada 19 kandydatów, a dodatkowo w ciągu najbliższych 2 lat szkołę z takim zawodem opuści kolejne 117 uczniów. Natomiast dobrym przykładem, który wskazuje, iż oferta edukacyjna szkół zawodowych odpowiada zapotrzebowaniu na rynku pracy, może być liczba uczniów w grupie 52. (*Sprzedawcy*

¹⁷³ Lista nazw wszystkich grup dużych zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

i pokrewni – 37 uczniów), w której, jak już wcześniej wspomniano, występuje zdecydowana nadwyżka popytu nad podażą.

Wykres 37. Popyt i podaż pracy w powiecie wysokomazowieckim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

Dzięki prezentacji stosunku podaży i popytu na kolejnym, poniższym wykresie, można wskazać 3 grupy zawodów, które charakteryzują się:

- nadwyżką popytu nad podażą (brakiem specjalistów): grupy: 41. (*Sekretarki, operatorzy urzędów biurowych i pokrewni*), 52. (*Sprzedawcy i pokrewni*) oraz 44. (*Pozostali pracownicy obsługi biura*);
- nadwyżką podaży nad popytem: grupy: 31. (*Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*), 75. (*Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce*

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni), 72. (Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni) oraz 33. (Średni personel do spraw biznesu i administracji);

- największą zgodnością stosunku podaży do popytu: grupa 51. (*Pracownicy usług osobistych*), dla której wskaźnik ukształtował się na poziomie 1 oraz grupa 93. (*Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie*) – 1,09.

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu wysokomazowieckiego

W związku z rolniczym charakterem powiatu wysokomazowieckiego nie jest zaskakujące, że pozarolnicza działalność gospodarcza koncentruje się głównie w ramach branży przetwórstwa spożywczego. Dominuje przetwórstwo mleczne, gdzie (jak już wspomniano) kluczowym przedsiębiorstwem – a zarazem największym pracodawcą w powiecie – jest Spółdzielnia Mleczarska Mlekovita (zatrudniająca, według danych Starostwa Powiatowego, 1728 osób). Znaczącą rolę odgrywa również przetwórstwo mięsne, w ramach którego wymienić można następujące duże i średnie przedsiębiorstwa: m.in. wymieniane już Zakłady Mięsne „Stół Polski”, oddziały firm Netter i Farm Food” oraz Zakłady Mięsne „Łuniewscy”. W powiecie rozwija się również branża IT, którą reprezentują dwie średnie firmy: Biznes Polska oraz DTK&W.

O nowych miejscach pracy dla mieszkańców powiatu wysokomazowieckiego można mówić w perspektywie prowadzonych obecnie inwestycji, związanych z rozbudową dwóch przedsiębiorstw: Zakładów Mięsnych „Łuniewscy” w Klukowie (gdzie, według szacunków UG Klukowo, zatrudnionych zostanie od kilkunastu do kilkudziesięciu nowych pracowników) oraz Fabryki Okien „Dobroplast” (znajdującej się w powiecie zambrowskim, ale zatrudniającej również mieszkańców powiatu wysokomazowieckiego¹⁷⁴). Jeśli chodzi o potrzeby kadrowe największego pracodawcy, Mlekovita co roku zatrudnia od 30 do 50 absolwentów – „Mlekovita zgłasza miejsca pracy raz w roku, gdzie zatrudnia prawie wszystkich absolwentów technik technologii żywności” (FGI)¹⁷⁵. Firma stale poszukuje również specjalistów – inżynierów mechaników oraz automatyków. Ponadto, zgodnie z informacjami PUP w Wysokim Mazowieckiem, ok. 80 nowych miejsc pracy powstanie w najbliższym czasie w mieście Ciechanowiec, w związku z uruchomieniem zakładów: stolarskiego i metalowego

¹⁷⁴ Opis polityki kadrowej prowadzonej przez Dobroplast znajduje się w rozdziale poświęconym powiatowi zambrowskiemu.

¹⁷⁵ Warto podkreślić, że zatrudnienie następuje na korzystnych warunkach (umowa o pracę).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

(gdzie zapotrzebowanie będzie dotyczyć przede wszystkim spawaczy). Zdaniem lokalnego eksperta, perspektywiczna pod względem wzrostu poziomu zatrudnienia jest także branża usług okołorolniczych – popyt na nie wykazuje bowiem w powiecie tendencję wzrostową.

Jeśli chodzi o sposoby poszukiwania nowych pracowników, cechą charakterystyczną powiatu wysokomazowieckiego (wyróżniającą go na tle innych powiatów Podlasia) jest fakt, że przeważająca większość ogłoszeń trafia do urzędu pracy. Potwierdzają to wyniki badania CATI – wszystkie firmy, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy poszukiwały pracowników, wskazały na korzystanie z usług tej instytucji.

Eksperci lokalnego rynku pracy przyczyn takiego stanu rzeczy upatrują w aktywności pracowników urzędu oraz przywiązywaniu przez nich wagi do jakości obsługi przedsiębiorców – „dobrze współpracujemy z tymi firmami, w teren też wyjeżdżają nasi pośrednicy. Jesteśmy w jakiś sposób zżyci z lokalnymi przedsiębiorcami. Firmy handlowe, które otwierają u nas swoje oddziały, też są zadowolone ze współpracy z nami. Mają porównanie z innymi urzędami pracy na terenie podlaskiego, no i inaczej byli obsługiwani w innych urzędach, gdzie ich zbywano, albo robiono coś nie tak” (FGI), ale także w słabości lokalnych mediów – „fakt, że u nas akurat poza urzędem pracy pracodawcy nie mają zbyt dużego wyboru, bo nie ma lokalnych mediów tak rozwiniętych jak w Łomży, czy Białymstoku” (FGI).

Na terenie powiatu wysokomazowieckiego nie doszło w ostatnim czasie do znaczących redukcji zatrudnienia. Brak jest ponadto sygnałów świadczących o prawdopodobieństwie zwolnień grupowych w okresie najbliższych trzech lat. Tendencję tę potwierdzają pracodawcy objęci badaniem CATI – w latach 2010-2011 żaden z nich nie planuje zwalniać pracowników.

W opinii ekspertów lokalnego rynku pracy szansą dla młodzieży na udany start na rynku pracy jest zatrudnienie w lokalnych firmach z branży IT – „w tych firmach młodzież znajduje pracę, głównie są to osoby młode, zatrudnione na stanowisku pracownik biurowy, telemarketer” (FGI). Warto podkreślić, że firmy te oferują relatywnie atrakcyjne warunki pracy – „te firmy dbają w miarę o pracowników. Tam pensje są dosyć wysokie, jak na nasz lokalny, podlaski rynek pracy. Początkujący dostaje 1500 na rękę, ale jak ktoś pracuje pół roku, rok, to dostaje 2000 i więcej” (FGI).

W kontekście powiatu wysokomazowieckiego trudno mówić o świadomej polityce szkoleniowej lokalnych pracodawców – jak wskazuje przedstawiciel PUP, przedsiębiorstwa zazwyczaj nie sporządzają planów szkoleniowych, a doszkalanie pracowników ma zwykle

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

charakter doraźny. W przypadku pracodawców objętych badaniem CATI, najczęściej deklarowano przy tym prowadzenie szkoleń specjalistycznych, związanych ze specyfiką firmy.

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu wysokomazowieckiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

W powiecie wysokomazowieckim zidentyfikowano następujące przypadki krytyczne mogące oddziaływać na lokalny rynek pracy:

Przypadek A. Ekspansja terytorialna Mlekovity. Dwa dominujące kierunki tej ekspansji to:

- 1. Wchodzenie na rynek rosyjski.** Ekspansja Grupy Kapitałowej Mlekovita na rynku wschodnim prowadzona jest dwutorowo: a) eksport wytwarzanych w Polsce towarów oraz b) budowa zakładu produkcyjnego. Uruchomiona w lipcu 2010 r. fabryka pod Kaliningradem ma produkować mozzarella (koszt inwestycji to ok. 5 mln zł). W roku 2011 zakład ma dodatkowo wystartować z produkcją serów dojrzewających. Mlekovita docelowo chce przerabiać na potrzeby tej fabryki ok. 500 000 litrów mleka dziennie, bazując na surowcu kupowanym od tamtejszych rolników.
- 2. Rozbudowa krajowej sieci (poza powiatem wysokomazowieckim),** która dokonuje się poprzez:
 - fuzje i przejęcia – Mlekovita dokonała m.in. największej mleczarskiej fuzji roku 2009, włączając w swoje struktury SM Kurpie w Baranowie;
 - budowę centrów i magazynów dystrybucyjnych w Brzesku (kwiecień 2010 r.), Kluczborku, Łodzi, Wolsztynie (2009 r.);
 - rozwój sieci dystrybucji – Mlekovita powiększa sieć sprzedaży detalicznej (zarządza obecnie siecią 42 sklepów franczyzowych „Mlekovitka”, działających w 8 województwach); prowadzi działania w kierunku intensyfikacji współpracy z siecią dyskontów „Biedronka”.

Dodatkowo z doniesień medialnych wynika, że firma zwiększa moce produkcyjne już istniejących poza powiatem wysokomazowieckim zakładów (m.in. podwojenie wielkości produkcji serka wiejskiego w zakładzie w Lubawie [woj. warmińsko-mazurskie])¹⁷⁶.

¹⁷⁶ www.forummleczarskie.pl, dostęp: 30.07.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 75. Matryca przypadków krytycznych w powiecie wysokomazowieckim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Ekspansja terytorialna Mlekovity		

Legenda: kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie wysokomazowieckim

Skutkująca wzrostem obrotów ekspansja terytorialna firmy może stanowić istotną szansę na ożywienie gospodarki powiatu wysokomazowieckiego. Systematyczna poprawa wyników finansowych przedsiębiorstwa, nawet jeśli nie przełoży się bezpośrednio na podejmowanie przez nie działań inwestycyjnych w powiecie, służyć będzie stabilizacji sytuacji zatrudnieniowej i dochodowej nie tylko pracowników Mlekovity, ale także zdecydowanej większości lokalnych hodowców bydła mlecznego¹⁷⁷. Niewykluczone również, że firma zdecyduje się także na zwiększenie mocy produkcyjnych swojego zakładu w powiecie, tworząc kolejne miejsca pracy.

Analiza prowadzonej przez firmę polityki inwestycyjnej wskazuje, że jest wysoce prawdopodobne, że ekspansja przyczyni się do ogólnego rozwoju Mlekovity, m.in. ze względu na fakt, że działania te prowadzone są wielotorowo (zarówno ekspansja krajowa, jak i zagraniczna [nie tylko Rosja, ale także Portugalia]; inwestycje typu *greenfield*¹⁷⁸, jak i fuzje).

Konsekwentna realizacja strategii przybliżania się do lokalnych rynków zbytu (uruchomienie centrów dystrybucji, rozwój sieci sprzedaży detalicznej) z pewnością przełoży się na umocnienie marki; działania związane z przejmowaniem mniejszych, zlokalizowanych w różnorodnych regionach spółdzielni i zakładów mleczarskich umożliwi natomiast obniżenie ogólnych kosztów operacyjnych m.in. w związku z efektem skali.

Istotnym impulsem rozwojowym dla firmy będzie wejście na rynek rosyjski z własną fabryką – zabieg taki zmniejsza z pewnością ryzyko kursowe (jak już wspomniano, przedsta-

¹⁷⁷ Należy pamiętać, że aż 96% wytwarzanego w powiecie mleka skupuje właśnie Mlekovita.

¹⁷⁸ Inwestycje typu *greenfield* to inaczej inwestycje od podstaw, lokowane są na terenach jeszcze nieprzygotowanych lub posiadających tylko podstawową infrastrukturę.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

wicie Mlekowity deklarują, że na potrzeby produkcji w Kaliningradzie będą nabywać mleko od tamtejszych dostawców), a także to związane z możliwością cofnięcia pozwoleń fitosanitarnych, charakterystyczne dla tradycyjnej działalności eksportowej. Warto wspomnieć, że Rosja to jeden z największych nabywczych rynków konsumenckich na świecie, który w opinii autorów raportu „Rosyjska ruletka” jest niezwykle atrakcyjny szczególnie dla producentów wyrobów mlecznych szybkozbywalnych. Systematycznie zauważa się coraz większe zainteresowanie Rosjan produktami premium o charakterze prozdrowotnym, innowacyjnymi.

Strzałem w dziesiątkę może okazać się wejście na rynek rosyjski właśnie z produkcją serów – według danych z raportu Food and Agricultural Policy Research Institute (FAPRI) średnie spożycie serów na osobę w Rosji będzie systematycznie wzrastało i około 2016 r. może osiągnąć poziom 5,6 kg rocznie.

Nie bez znaczenia jest też ogólna prawidłowość, że statystycznie eksporterzy osiągają wyższe wskaźniki rentowności obrotu niż przedsiębiorcy, którzy nie prowadzą tego typu działalności (GUS).

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie wysokomazowieckim

O ile pozytywny skutek działań związanych z ekspansją terytorialną Mlekowity może przełożyć się na stabilizację (jeśli nie na poprawę) sytuacji na rynku pracy powiatu wysokomazowieckiego, o tyle porażka prawdopodobnie oznaczać będzie długotrwałą stagnację lokalnej gospodarki (ponownie, w dużej mierze w związku z silnym uzależnieniem dostawców mleka od zamówień tej firmy).

Pogorszenie wyników finansowych kluczowego pracodawcy w rejonie może z kolei spowodować odejście od praktyki zatrudnienia przez niego niemal wszystkich absolwentów – technologów żywności, co przyczyni się do pogłębienia, i tak dość mocno już odczuwanego, problemu bezrobocia wśród młodzieży.

Nie jest to scenariusz niemożliwy – rynki wschodnie należą do jednych z najtrudniejszych, m.in. ze względu na znaczne zróżnicowane terytorialne siły nabywczej ludności oraz dodatkowo, sygnalizowane przez autorów raportu „Rosyjska ruletka”¹⁷⁹, relatywnie duże, w przypadku produktów spożywczych, przywiązanie Rosjan do własnych marek. Rosyjski sektor mleczarski określany jest jako „mix dofinansowanych przedsiębiorstw państwowych

¹⁷⁹ Górka J. (2010), *Rosyjska ruletka*, Forum Mleczarskie Biznes, www.forummleczarskie.pl, dostęp: 30.07.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

i grup kapitałowych z zagranicy” – wkraczając na ten rynek, Mlekovita musi się więc liczyć z koniecznością odnalezienia się w nieco odmiennych warunkach rynkowych.

Z tradycyjną działalnością eksportową wiąże się natomiast ryzyko cofnięcia pozwoleń fitosanitarnych i w efekcie konieczność ograniczenia produkcji.

3. 14. Analiza rynku pracy powiatu zambrowskiego

W skład położonego w zachodniej części województwa podlaskiego powiatu zambrowskiego wchodzi miasto Zambrów (stolica powiatu) oraz cztery gminy wiejskie (Rutki, Kołaki Kościelne, Szumowo i Zambrów). Powiat graniczy z trzema podlaskimi powiatami: białostockim, łomżyńskim i wysokomazowieckim oraz z powiatem ostrowskim, zlokalizowanym na terenie województwa mazowieckiego.

Powiat zambrowski jest jednym z odpływowych powiatów województwa podlaskiego – w 2008 r. saldo migracji krajowych i zagranicznych wyniosło -4,6 osób na 1 000 mieszkańców powiatu; relatywnie wyższy odpływ netto populacji odnotowano jedynie w przypadku powiatu sokólskiego i grajewskiego.

Pomimo utrzymującego się na przestrzeni ostatnich kilku lat ujemnego salda migracji (będącej przede wszystkim domeną ludzi młodych), struktura wiekowa ludności powiatu zambrowskiego zbliżona jest do struktury wiekowej populacji regionu – 67% ogółu mieszkańców powiatu stanowią osoby w wieku produkcyjnym (w województwie analogiczny wskaźnik jest wyższy jedynie o 1 punkt procentowy); 16% to osoby w wieku przedprodukcyjnym (średnia dla regionu: 15%).

Powiat zambrowski sklasyfikować należy jako powiat o charakterze mieszanym: rolniczo-przemysłowym. W rolnictwie zatrudniony jest co drugi pracujący w powiecie, w sektorze przemysłowym zaś co czwarty – są to wskaźniki wyższe niż przeciętnie w regionie (o odpowiednio 10 i 6 punktów procentowych). Konsekwencją tak dużej koncentracji istniejących miejsc pracy w ww. sektorach jest niższy o połowę niż średnio w województwie odsetek pracujących w sektorze usług rynkowych.

Podstawowe wskaźniki dotyczące rolnictwa wskazują na relatywnie dobrą kondycję tego sektora w powiecie – aż 28% lokalnych gospodarstw stanowią gospodarstwa wielkoobszarowe (50 ha i więcej); w przypadku województwa analogiczny wskaźnik ukształtował się na poziomie 9%. Zdecydowana większość (70%) gospodarstw rolnych produkuje głównie na

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

potrzeby rynku (wyższy odsetek tego typu gospodarstw odnotowano jedynie w pięciu podlaskich powiatach).

Dominujące kierunki produkcji rolniczej to produkcja zwierzęca – powiat zambrowski zajmuje pierwszą lokatę w województwie pod względem obsady trzody chlewnej (156,8 szt./100 ha użytków rolnych) oraz drugie miejsce pod względem obsady bydła (88,9 szt./100 ha użytków rolnych)¹⁸⁰. Jednym z największych obsad bydła i trzody chlewnej na Podlasiu towarzyszy rozwinięta branża przetwórstwa rolno-spożywczego, reprezentowana przez takie firmy, jak: Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska, Zakłady Mięsne Netter, Przetwórnia Owoców i Warzyw Provitus. Pozostałe kluczowe branże przemysłowe w powiecie to:

- przemysł bawełniany (Zamtex);
- mechanika precyzyjna (Elmeks, Telzam, Laser);
- przemysł budowlany (Pref-Bud, Rem-Bud, Plast-Mar).

Powiat zambrowski wyróżnia wyższy niż przeciętnie w regionie poziom aktywności zawodowej mieszkańców (odpowiednio 63% i 60% ogółu ludności w wieku produkcyjnym stanowiły osoby pracujące bądź zarejestrowane jako bezrobotni). Według stanu na dzień 30 czerwca 2010 r. stopa bezrobocia w powiecie oscylowała w granicach 12,6% (różnica w porównaniu z analogicznym wskaźnikiem dla województwa na poziomie 0,6 punktu procentowego). Zestawienie danych dotyczących struktury bezrobocia prowadzi do wniosku, że zjawisko to w przypadku powiatu zambrowskiego cechuje:

- wyższy niż przeciętnie w regionie poziom bezrobocia wśród kobiet (różnica na poziomie 3 punktów procentowych);
- wyższy odsetek długotrwale bezrobotnych (odpowiednio 46,4% i 45,8%).

Mieszkańcy powiatu zambrowskiego otrzymują średnio 78% przeciętnej płacy w regionie – niższe wartości tego wskaźnika odnotowano jedynie w dwóch podlaskich powiatach (siemiatyckim oraz suwalskim).

¹⁸⁰ Lipski T., *Ekonomiczne podstawy zwiększania produkcji w gospodarstwach rolnych i skutki ograniczeń limitowania produkcji*, Podlaski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Szepietowie odr.zetobi.com.pl/ekonom/ekon010.htm, dostęp 23.07.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Analiza popytu i podaży pracy w powiecie zambrowskim¹⁸¹

Rynek ofert pracy powiatu zambrowskiego charakteryzuje się, jak w przypadku większości powiatów województwa podlaskiego, względną homogenicznością – na 1012 wszystkich ofert pracy (co stanowi 3,2% ofert w całym województwie), zdecydowana większość – bo aż 876 – pochodzi z Powiatowego Urzędu Pracy (co stanowi 86,6% ogółu). Niemal co dziesiąta oferta z analizowanego okresu (lipiec 2009-czerwiec 2010) pojawiła się w prasie regionalnej i lokalnej, z kolei ok. 3% ofert pochodziło z Ochotniczych Hufców Pracy. Poniższa tabela prezentuje także pozostałe źródła pochodzenia ofert, które łącznie stanowią zaledwie 0,7% ogółu. Analizując dostępne oferty pracy w powiecie (w wartościach bezwzględnych), można stwierdzić, iż największe zapotrzebowanie istnieje zwłaszcza na dwie grupy zawodowe – *Pracowników usług i sprzedawców* (293 oferty) oraz *Pracowników biurowych* (220 ofert). Warto dodać, że w powiecie zambrowskim z dziewięciu grup wielkich nie występuje kategoria *Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy*.

Tabela 76. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie zambrowskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł

Grupy wielkie zawodów	Źródła ofert pracy					Ogółem
	Powiatowe Urzędy Pracy	Ochotnicze Hufce Pracy	Prasa regionalna i lokalna	Lokalne internetowe serwisy ogłoszeniowe	Ogólnokrajowe internetowe serwisy pośrednictwa pracy	
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	2	4	5	0	0	11
% w wierszu	18,2%	36,4%	45,5%	0%	0%	100%
% w kolumnie	0,2%	12,5%	5,2%	0%	0%	1,1%
Specjaliści	42	4	38	0	2	86
% w wierszu	48,8%	4,7%	44,2%	0%	2,3%	100%
% w kolumnie	4,8%	12,5%	39,2%	0%	33,3%	8,5%
Technicy i inny średni personel	107	11	22	0	1	141
% w wierszu	75,9%	7,8%	15,6%	0%	0,7%	100%
% w kolumnie	12,2%	34,4%	22,7%	0%	16,7%	13,9%
Pracownicy biurowi	213	6	0	0	1	220
% w wierszu	96,8%	2,7%	0%	0%	0,5%	100%
% w kolumnie	24,3%	18,8%	0%	0%	16,7%	21,7%

¹⁸¹ Wszystkie zawarte w niniejszym rozdziale informacje i dane dotyczące ofert pracy, bezrobotnych oraz absolwentów i oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych są wynikiem analiz przeprowadzonych w ramach procesu badawczego (Analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim; Analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy; Analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy), którego przebieg i założenia opisano w rozdziale 1.: *Metodologia badań*.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Pracownicy usług i sprzedawcy	260	7	24	1	1	293
% w wierszu	88,7%	2,4%	8,2%	0,3%	0,3%	100%
% w kolumnie	29,7%	21,9%	24,7%	100%	16,7%	29%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	96	0	0	0	0	96
% w wierszu	100%	0%	0%	0%	0%	100%
% w kolumnie	11,0%	0%	0%	0%	0%	9,5%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	36	0	2	0	0	38
% w wierszu	94,7%	0%	5,3%	0%	0%	100%
% w kolumnie	4,1%	0%	2,1%	0%	0%	3,8%
Pracownicy przy pracach prostych	120	0	6	0	1	127
% w wierszu	94,5%	0%	4,7%	0%	0,8%	100%
% w kolumnie	13,7%	0%	6,2%	0%	16,7%	12,5%
Ogółem	876	32	97	1	6	1012
% w wierszu	86,6%	3,2%	9,6%	0,1%	0,6%	100%
% w kolumnie	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

W kolejnej tabeli zaprezentowano wybrane, najczęściej pojawiające się oferty pracy wg tzw. grup dużych klasyfikacji zawodów. Najliczniejszymi grupami pod względem ilości ofert pracy są zdecydowanie *Sprzedawcy i pokrewni* (do grupy tej należała niemal co piąta oferta) oraz *Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni* – 166 ofert (co stanowi ponad 16% całości ofert). Liczna jest także grupa *Średni personel do spraw biznesu i administracji* – 11% ofert należy do tej właśnie grupy.

Tabela 77. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie zambrowskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata

Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	41	0%	22%	78%
Średni personel do spraw biznesu i administracji	113	3,5%	6,2%	90,3%
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	166	9,6%	1,2%	89,2%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	39	18,0%	56,4%	25,6%
Pracownicy usług osobistych	79	3,8%	19,0%	77,2%
Sprzedawcy i pokrewni	192	0,5%	3,1%	96,4%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

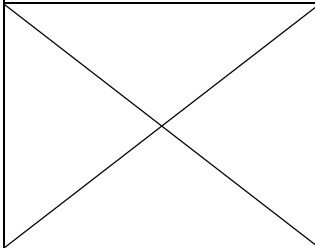
Grupy duże zawodów	Ilość ofert pracy	Pożądana płeć kandydata		
		Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Kierowcy i operatorzy pojazdów	28	0%	85,7%	14,3%
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	36	0%	91,7%	8,3%
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	31	0%	87,1%	12,9%
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	30	0%	0%	100%
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	39	0%	17,9%	82,1%
Pozostałe	218	16,5%	38%	45,5%
Ogółem	1012	6,6%	23,2%	70,2%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

Szczegółowa analiza ww. grup dużych pozwala określić, na jakie zawody (wg grup elementarnych) popyt na rynku pracy powiatu zambrowskiego jest największy. Są to przede wszystkim sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) – stanowili aż 88% ofert w odpowiadającej im grupie dużej, pracownicy obsługi biurowej (86%), średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych (49%), pomoce kuchenne (100%) czy kierowcy samochodów ciężarowych (97%).

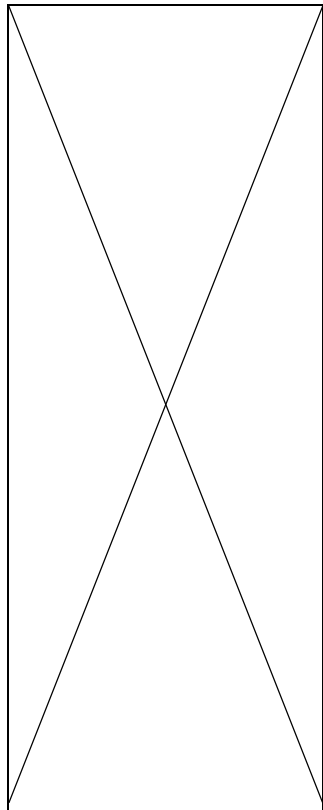
Listę najczęściej poszukiwanych w powiecie zambrowskim elementarnych grup zawodów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 78. Najczęściej poszukiwane w powiecie zambrowskim grupy elementarne zawodów

Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010			Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009
Grupy elementarne zawodów	Liczba ofert pracy	Udział w ogólnej liczbie ofert pracy (w %)	Zawody pożądane przez podlaskich pracodawców
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	169	16,7	Sprzedawcy i demonstratorzy
Pracownicy obsługi biurowej	143	14,1	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym
Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	55	5,4	
Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	31	3,1	
Pomoce kuchenne	30	3	
Kierowcy samochodów ciężarowych	27	2,7	

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Mechanicy pojazdów samochodowych	26	2,6
Magazynierzy i pokrewni	23	2,3
Kucharze	21	2,1
Doradcy finansowi i inwestycyjni	20	2
Przedstawiciele handlowi	19	1,9
Pomoce domowe i sprzątaczk	19	1,9
Barmani	18	1,8
Gospodarze budynków	18	1,8
Sekretarki (ogólne)	16	1,6
Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	16	1,6
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	14	1,4
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	13	1,3
Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)	12	1,2
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	11	1,1
Pracownicy ochrony osób i mienia	10	1



Źródło: opracowanie własne (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim oraz w oparciu o: Konieczna-Sałamatin J. i in., dz. cyt., s. 104 (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009). W tabeli uwzględniono grupy, w których odnotowano przynajmniej 1% ogólnej liczby zidentyfikowanych ofert pracy w powiecie (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2010) oraz 10% wskazań w powiatach lub trzy najczęściej wskazywane grupy (Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2009).

Analizując oferty pracy w wybranych (najliczniejszych) grupach dużych, można również wskazać typowe grupy zawodowe, w których preferowani są mężczyźni: *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (w przypadku 91,7% ofert wskazywano płeć męską jako pożądaną), *Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie* (87,1%) czy *Kierowcy i operatorzy pojazdów* (85,7%). Trudno natomiast wskazać grupy zawodów, które byłyby silnie sfeminizowane – relatywnie niewielka różnica (na poziomie 8 punktów procentowych) na korzyść ofert przeznaczonych dla kobiet pojawiła się jedynie w grupie *Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni*. Z analizowanych grup zawodowych można także wyszczególnić te, których oferty w zdecydowanej większości nie miały sprecyzowanej płci kandydata na pracownika. Mając na uwadze, iż były to takie grupy, jak *Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki* (w tym przypadku 100% ofert nie posiadało wymogów związanych z płcią), *Sprzedawcy i pokrewni* (96,4%) czy *Średni perso-*

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

nel do spraw biznesu i administracji (90,3%), można przypuszczać, iż dla pracodawców poszukujących pracowników na takie właśnie stanowiska płeć kandydata nie była istotna.

Biorąc pod uwagę liczbę ofert pracy wg sekcji PKD, zdecydowanym liderem zestawienia jest sekcja G (Handel hurtowy i detaliczny) – należy do niej aż 35% wszystkich ofert, co tylko potwierdza przeprowadzoną wyżej analizę. Pewnego rodzaju zaskoczeniem może być druga, pod względem liczebności, pozycja sekcji P (Edukacja), do której w analizowanym okresie należało nieco ponad 12% dostępnych ofert. Z kolei niemal 10 ofert na 100 stanowiły oferty z sekcji F (Budownictwo) i O (Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenie społeczne). Do najmniej reprezentowanych sekcji pod względem ilości ofert należą sekcja E i B (odpowiednio 1 i 2 oferty), przy czym warto nadmienić, iż w przypadku trzech sekcji – D, T i U zaobserwowano brak ofert pracy.

Tabela 79. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie zambrowskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja A	8	4	3	3	18	0	1	17
% w wierszu	44,4%	22,4%	16,7%	16,7%	100%	0%	5,6%	94,4%
Sekcja B	0	0	2	0	2	0	2	0
% w wierszu	0%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Sekcja C	5	2	8	33	48	0	17	31
% w wierszu	10,4%	4,2%	16,7%	68,8%	100%	0%	35,4%	64,6%
Sekcja E	0	0	1	0	1	0	1	0
% w wierszu	0%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Sekcja F	28	24	22	18	92	3	62	27
% w wierszu	30,4%	26,1%	23,9%	19,6%	100%	3,3%	67,4%	29,3%
Sekcja G	111	81	75	88	355	13	101	241
% w wierszu	31,4%	22,9%	21,2%	24,6%	100%	3,7%	28,5%	67,9%
Sekcja H	1	0	2	3	6	0	1	5
% w wierszu	16,7%	0%	33,3%	50%	100%	0%	16,7%	83,3%
Sekcja I	16	13	14	6	49	2	0	47
% w wierszu	32,7%	26,5%	28,6%	12,2%	100%	4,1%	0%	95,9%
Sekcja J	1	0	1	2	4	0	0	4
% w wierszu	25,0%	0%	25,0%	50%	100%	0%	0%	100%

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Sekcje PKD	Liczba ofert pracy					Pożądana płeć kandydata		
	III kw. 2009	IV kw. 2009	I kw. 2010	II kw. 2010	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Niesklasyfikowana
Sekcja K	33	4	27	16	80	0	9	71
% w wierszu	41,3%	5,0%	33,8%	20%	100%	0%	11,3%	88,8%
Sekcja L	2	0	3	0	5	0	0	5
% w wierszu	40%	0%	60%	0%	100%	0%	0%	100%
Sekcja M	6	4	9	2	21	3	1	17
% w wierszu	28,6%	19,0%	42,9%	9,5%	100%	14,3%	4,8%	81,0%
Sekcja N	3	0	4	2	9	1	4	4
% w wierszu	33,3%	0%	44,4%	22,2%	100%	11,1%	44,4%	44,4%
Sekcja O	42	15	24	12	93	4	9	80
% w wierszu	45,2%	16,1%	25,8%	12,9%	100%	4,3%	9,7%	86,0%
Sekcja P	53	17	30	22	122	23	10	89
% w wierszu	43,4%	13,9%	24,6%	18,0%	100%	18,9%	8,2%	73,0%
Sekcja Q	25	5	17	0	47	11	6	30
% w wierszu	53,2%	10,6%	36,2%	0%	100%	23,4%	12,8%	63,8%
Sekcja R	6	2	5	1	14	1	2	11
% w wierszu	42,9%	14,3%	35,7%	7,1%	100%	7,1%	14,3%	78,6%
Sekcja S	20	9	7	10	46	6	9	31
% w wierszu	43,5%	19,6%	15,2%	21,7%	100%	13,0%	19,6%	67,4%
Ogółem	360	180	254	218	1012	67	235	710
% w wierszu	35,6%	17,8%	25,1%	21,5%	100%	6,6%	23,2%	70,2%

Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

W przypadku większości sekcji PKD nie występowało zróżnicowanie ofert ze względu na płeć. Do wyjątków zaliczyć należy sekcję F (Budownictwo) (67,5 ofert dotyczyło mężczyzn, a tylko 3,3% kobiet) oraz sekcje P (Edukacja) i Q (Opieka zdrowotna), choć zróżnicowanie było już znacznie mniejsze (oferty dla kobiet stanowiły odpowiednio 18,9% oraz 23,4%, podczas gdy dla mężczyzn 8,2% oraz 12,8%), co wynika z charakteru zawodów we wskazanych sekcjach.

Zmiany liczby dostępnych ofert pracy w poszczególnych kwartałach, zarówno w przekroju sekcji PKD, jak i całego powiatu, wskazują na sezonowe wahania podstawowej wielkości charakteryzującej rynek pracy – popytu na pracę. Warto podkreślić, iż najwięcej ofert pracy (35,6% ogółu) pojawiło się w III kwartale 2009 r. – szczególnie wtedy widoczne jest zja-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

wisko sezonowości zatrudnienia w takich branżach, jak budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi czy edukacja. Poza tym, spore wahania sezonowe występują także w sekcjach O (Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenie społeczne), Q (Opieka zdrowotna i pomoc społeczna) i S (Pozostała działalność usługowa), gdzie najwięcej ofert pojawiło się także w III kwartale oraz sekcji K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), w której zdecydowany przyrost ofert zanotowano, poza omawianym III kwartałem, w I kwartale 2010 r.

Kolejny wykres prezentuje kompetencje, jakimi powinien charakteryzować się potencjalny pracownik, a które zostały określone przy tworzeniu danej oferty pracy. Ze zgromadzonych danych¹⁸² wynika, że za najbardziej poszukiwane kompetencje pracodawcy z powiatu zambrowskiego uznają kwalifikacje formalne (taka kompetencja dotyczyła łącznie 17,5% ogółu wskazań), doświadczenie zawodowe (16,6% wskazań), cechy osobowe (15,1%) oraz kompetencje społeczne i obywatelskie (12,3%). Za najmniej istotne kompetencje uznają umiejętność uczenia się, świadomość i ekspresję kulturalną (po 0,3%) oraz kompetencję określaną jako porozumiewanie się w języku ojczystym, która nie pojawiała się w żadnej z analizowanych ofert. Dokonując szczegółowej analizy kompetencji wg grup dużych klasyfikacji zawodów, można wyróżnić dodatkowo te grupy zawodów, przy których pracodawcy stawiają największe wymagania względem potencjalnych pracowników. Są to przede wszystkim *Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania* – dla tej grupy pojawiały się niemal wszystkie wymagania, a najwyżej ceniono przede wszystkim kompetencje społeczne i obywatelskie, cechy osobowe i doświadczenie zawodowe. Sprecyzowane wymagania pracodawcy mieli również w stosunku do *Sprzedawców i pokrewnych* – w tym przypadku najczęściej pojawiały się cechy osobowe, kwalifikacje formalne oraz doświadczenie zawodowe.

¹⁸² Z zestawienia wykluczono oferty niezawierające wymogów odnośnie do kwalifikacji i kompetencji.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 38. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie zambrowskim



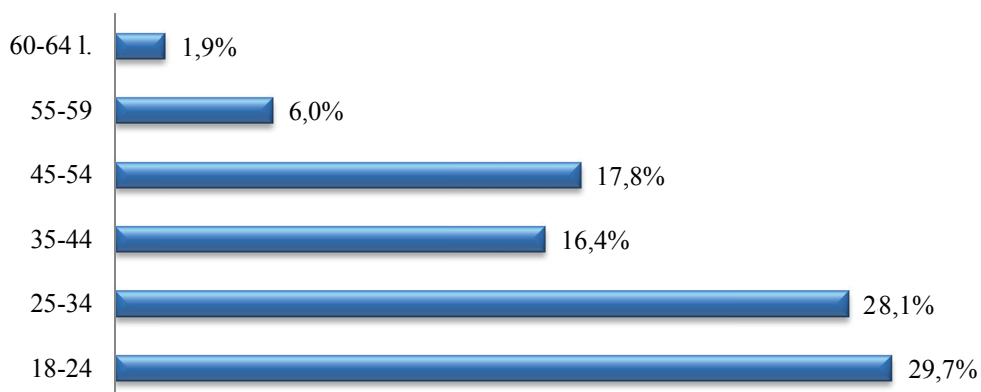
Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, N=96.
Wykres przedstawia odsetek ogólnej liczby wskazań ujętych w ofertach.

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie zambrowskim ulega okresowym wahaniom – w miesiącach zimowych wzrasta, by wiosną i latem wrócić do niższego poziomu. W czerwcu 2009 r. liczba osób bezrobotnych wynosiła 2143, w grudniu wzrosła do poziomu 2669, a w czerwcu 2010 r. spadła do liczby 2354. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych w czerwcu 2010 r. kobiety stanowiły większą grupę – 51,6%, a ich odsetek w porównaniu z grudniem 2009 r. wzrósł o 2%. Ponad połowa (57,8%) bezrobotnych (stan na

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

czerwiec 2010 r.) to osoby młode – do 34. roku życia. Szczegółową strukturę bezrobotnych wg wieku przedstawia poniższy wykres.

Wykres 39. Struktura wiekowa osób bezrobotnych w powiecie zambrowskim



Źródło: w oparciu o dane Powiatowego Urzędu Pracy w Zambrowie (stan na 30 czerwca 2010 r.).

Pomimo zmiany liczby osób bezrobotnych na przestrzeni roku, nie zmienia się ich struktura zawodowa. Największą grupę stanowią osoby bez konkretnego zawodu (28,5% ogółu bezrobotnych w grudniu 2009 r. oraz 30,4% w czerwcu 2010 r.). W obydwu okresach w tej grupie przeważały kobiety (odpowiednio 53,6% oraz 54,1%). Kolejnymi najliczniej reprezentowanymi grupami są *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni* (wzrost z 8,2% w grudniu 2009 r. do 9,3% w czerwcu 2010 r.), *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* (odpowiednio 8% i 7,2%) oraz *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (spadek z 7,7% w grudniu 2009 r. do 6,4% w czerwcu 2010 r.)

W analizowanym okresie (stan na czerwiec 2010 r.) najwięcej bezrobotnych kobiet reprezentowało grupę *Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów* – 9,1%, a także w grupie 52. – *Sprzedawcy* i 51 *Pracownicy usług osobistych* (odpowiednio 8,6% i 8,2% bezrobotnych kobiet). Natomiast wśród mężczyzn były to grupy 72. – *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (13,4%); 75. (9,7%) oraz 31. – *Średni personel ds. biznesu i administracji* (9,2%).

Na potrzeby niniejszego opracowania wprowadzona została kategoria osób mogących podjąć pracę, do których zaliczono osoby zarejestrowane w PUP oraz absolwentów ponad-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

gimnazjalnych szkół zawodowych. Wg stanu na dzień 30 czerwca 2010 r. w powiecie zambrowskim było ich 2 470. Zgromadzone dane pozwalają także na wskazanie grup dużych, które są najliczniej reprezentowane przez łączną kategorię bezrobotnych i absolwentów:

- grupa 75. (*Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni*) – 8,9%;
- grupa 31. (*Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*) – 7,9%;
- grupa 72. (*Robotnicy obsługi metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni*) – 6,8%;
- grupa 51. (*Pracownicy usług osobistych*) – 6,4%;
- grupa 52. (*Sprzedawcy i pokrewni*) – 4,8%.

Na terenie powiatu zambrowskiego funkcjonują 4 ponadgimnazjalne szkoły zawodowe, które kształcą w 9 zawodach. W dwóch kolejnych latach potencjalna liczba absolwentów szkół zawodowych łącznie wyniesie 275 osób (w roku 2011 – 151 osób, w 2012 r. – 124 osoby). W 2010 r. szkoły te opuściło 124 absolwentów, spośród których najwięcej legitymowało się zawodem *Średni personel nauki fizycznych, chemicznych i technicznych* (26 osób), *Średni personel ds. biznesu i administracji* (23 osoby) oraz *Pracownicy usług osobistych* (20 osób).

Niestety, mając na uwadze wyniki dotychczasowej analizy popytu i podaży pracy, stwierdzić należy, że istnieje duże niedopasowanie oferty szkolnictwa zawodowego w stosunku do potrzeb rynku pracy. To strukturalne niedopasowanie widoczne jest przynajmniej w kilku grupach, a w szczególności w przypadku zawodów z grupy 31. (*Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*), gdzie na proponowanych 7 ofert pracy przypada już aktualnie aż 197 osób bezrobotnych i absolwentów (wskaźnik podaż–popyt ukształtował się na poziomie 28,1), a w perspektywie 2-letniej na rynku pracy pojawi się kolejne 55 osób. Podobna sytuacja występuje w grupie 72.¹⁸³ – w analizowanym okresie na 36 ofert pracy przypadało 169 osób mogących podjąć pracę (wskaźnik podaż–popyt wyniósł 4,69), a w tym kierunku kształconych jest dodatkowe 50 osób. Istotnym problemem jest także skala popytu na pracę niezrealizowanego z powodu braku kandydatów do pracy (w ogóle lub z odpowiednimi kwalifikacjami). Taka sytuacja jest charakterystyczna przede wszystkim dla grupy 52. i 41. W przypadku tej pierwszej wskaźnik dot. stosunku podaż–popyt wynosi zaledwie 0,61 (inaczej mówiąc, na każde 10 ofert pracy w tej grupie przypada 6 kandydatów), co implikuje konieczność zwiększenia podaży

¹⁸³ Lista nazw wszystkich dużych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

w tej grupie zawodowej, podczas gdy w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych nie kształci się w ogóle takich specjalistów. Na jeszcze większe niedopasowanie wskazuje analiza struktury grupy 41. (*Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni*) – na 166 ofert pracy przypada zaledwie 40 kandydatów (wskaźnik podaź–popyt na rekordowo niskim poziomie w skali powiatu 0,24), co więcej, wśród potencjalnych absolwentów szkół zawodowych powiatu zambrowskiego brak jest uczniów o takim kierunku kształcenia.

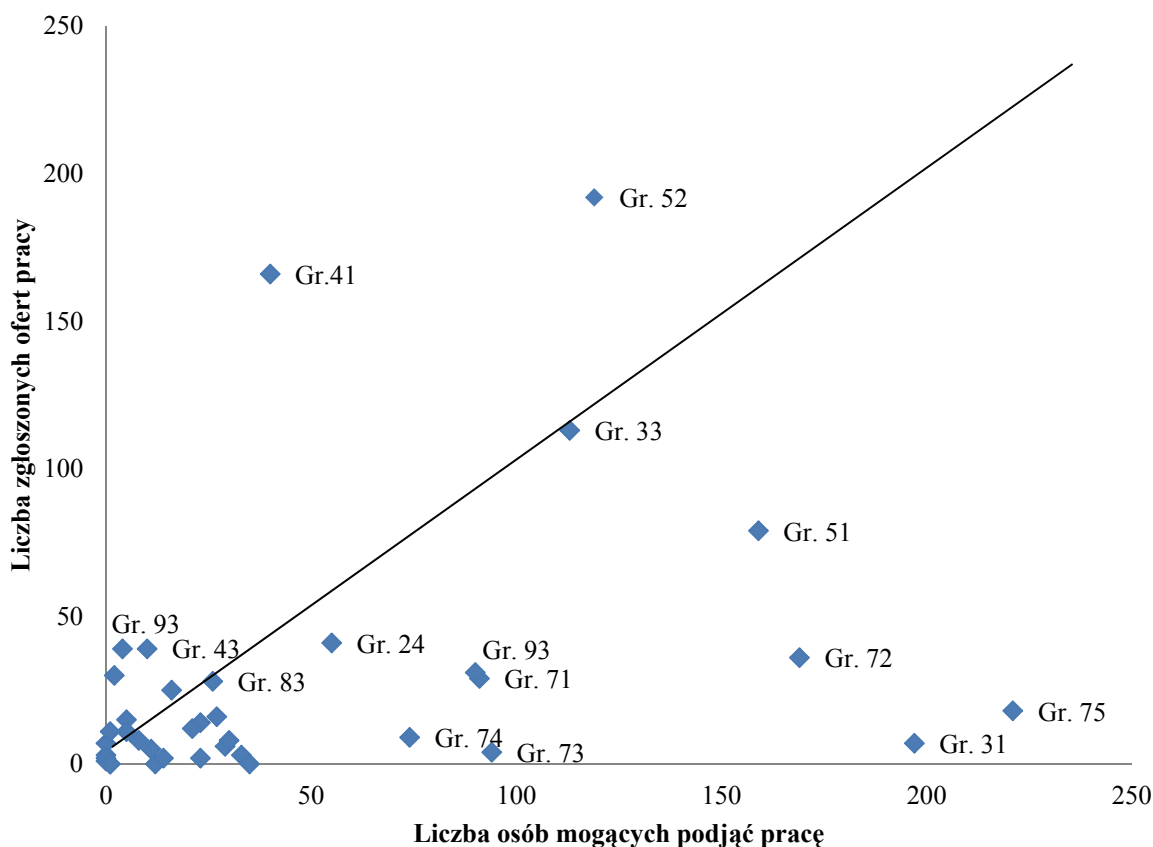
Mając na uwadze wyniki analizy ofert pracy oraz powyższe wyniki, należy podkreślić, iż zwłaszcza w przypadku trzech pierwszych wymienionych grup występuje nadmiar podaży pracy. Co więcej, grupa 31. charakteryzuje się najwyższym wskaźnikiem podaży pracy w stosunku do popytu na pracę – na 1 dostępną ofertę pracy przypada ponad 28 bezrobotnych. Dla grupy 75. analizowany wskaźnik także ukształtował się na wysokim poziomie – o 1 ofertę pracy rywalizuje ponad 12 osób. Natomiast w przypadku grupy 52. można mówić o nadmiarze popytu – na 192 zgłoszone oferty przypada 121 osób mogących podjąć pracę (wskaźnik wynosi 0,6).

Podsumowaniem i potwierdzeniem wniosków płynących z wyżej przeprowadzonej analizy popytu i podaży jest kolejny wykres. O nadwyżce popytu nad podażą (a więc braku specjalistów) można mówić w przypadku grup 52. oraz 41. Natomiast odwrotna sytuacja, a więc nadwyżka podaży nad popytem, występuje w szczególności w grupach 75., 72., 51. oraz 31. Mocno niedopasowane pod tym względem są też grupy 73. i 74. Jedynie grupa 24. charakteryzowała się względnie niewielkim niedopasowaniem (wskaźnik podaź–popyt ukształtował się na poziomie 1,4).

W przypadku grupy 33. (*Średni personel do spraw biznesu i administracji*) można mówić o harmonii (równowadze) między podażą bezrobotnych i absolwentów a potrzebami pracodawców – wskaźnik podaź–popyt wyniósł 1. Warto także wspomnieć o grupie 83., gdzie na 28 ofert przypada 26 kandydatów – wskaźnik podaź–popyt na poziomie 0,92.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 40. Popyt i podaż pracy w powiecie zambrowskim według grup dużych zawodów



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy. Nie uwzględniono tutaj osób bezrobotnych, które nie wskazały żadnego wyuczonego zawodu. Legenda przedstawiająca nazwy poszczególnych grup zawodów znajduje się w załączniku nr 1 do raportu. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiecie grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wykresu ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw powiatu zambrowskiego

Jak już wspomniano, powiat zambrowski charakteryzuje się przede wszystkim silnie rozwiniętym rolnictwem, na jego terenie nie brak jednak również większych zakładów przemysłowych. Należy wśród nich wymienić kluczowych dla powiatu pracodawców: Dobroplast i Keylite (firmy zajmujące się produkcją okien), a także Zakład Produkcji Mleczarskiej w Zambrowie (należący do MlekoPolu Grajewo), Przedsiębiorstwo Przemysłu Bawełnianego „Zamtex” oraz Zakłady Produkcji Kruszyw Rupińscy. Znaczącym pracodawcą jest również Zakład Karny w Czerwonym Borze.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W kontekście planów zatrudnieniowych zambrowskich przedsiębiorstw wskazać należy przede wszystkim na miejsca pracy, jakie mają powstać w związku z budową nowej hali produkcyjnej Fabryki Okien „Dobroplast”. Według ekspertów lokalnego rynku pracy, zatrudnienie może znaleźć tam pomiędzy 100 a 250 osób. Prawdopodobne jest jednak, że firma będzie miała trudności z pozyskaniem pracowników z terenu powiatu. Przypuszczenie to związane jest z obecnie prowadzoną przez przedsiębiorstwo polityką kadrową, której skutkiem jest niechęć zambrowian do pracy w nim oraz wysoka rotacja zatrudnienia – „tu jest już taka rotacja, że już wszyscy nasi bezrobotni, którzy chcą pracować, już przeszli przez to (...) trudno jest znaleźć chętnych” (FGI). Chodzi przede wszystkim o nieatrakcyjne warunki pracy – firma zatrudnia na umowę-zlecenie – „działalność gospodarczą trzeba mieć założoną, żeby pracować” (FGI). W zestawieniu z obniżeniem obrotów firmy, spowodowanym wpływem kryzysu, taka forma zatrudnienia oznacza zarobki w wysokości 800-900 zł (FGI). Nie mogąc zaspokoić potrzeb kadrowych na terenie powiatu (ani województwa, gdyż rekrutacja prowadzona jest również na terenie powiatów: wysokomazowieckiego, kolneńskiego i łomżyńskiego), firma zatrudnia obywateli Litwy i Ukrainy – „posiłkują się pracownikami z zagranicy” (FGI) (według szacunków chodzi o 100-250 osób). Zdaniem ekspertów lokalnych zdecydowanie bardziej atrakcyjnym pracodawcą jest natomiast inna, mniejsza fabryka okien (Keylite) – „poleciłabym fabrykę okien, bo tam jest stabilna sytuacja” (FGI). Warto dodać, że perspektywiczna pod względem generowania nowych miejsc pracy jest w powiecie zambrowskim branża handlowa – po wakacjach rusza budowa galerii handlowej „Bem” (która ma rozpocząć działalność w ciągu 20 miesięcy), centrum handlowe powstaje również przy budowanym obecnie Centrum Kultury¹⁸⁴.

Jeśli chodzi o sposoby poszukiwania pracowników, objęci badaniem pracodawcy stosunkowo rzadko (w porównaniu z przedstawicielami innych powiatów) korzystają z pomocy urzędu pracy. Wyróżnia ich również stosunkowo częste poszukiwanie pracowników na terenie całego województwa podlaskiego. Najważniejszymi cechami kandydatów na pracowników są natomiast, według respondentów, doświadczenie zawodowe i kwalifikacje (CATI).

W powiecie zambrowskim nie dochodziło w ostatnim czasie do znaczących redukcji zatrudnienia. Sytuacja może jednak ulec zmianie ze względu na trudną sytuację Przedsię-

¹⁸⁴ Chojnowski P. (2010), *Zambrow. Kompleks handlowy „BEM” o pow. 10 tys. m. k. powstanie w ciągu 20 miesięcy*, Strefa Biznesu. Lokalny Portal Przedsiębiorców, www.podlaskie.strefabiznesu.pl, dostęp: 02.07.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

biorstwa Przemysłu Bawełnianego „Zamtex”. W przeszłości firma była jednym z kluczowych pracodawców w województwie podlaskim, natomiast z coraz większą trudnością radzi sobie z konkurencją producentów tkanin z Chin. Rosną jej długi wobec pracowników, ZUS-u i Urzędu Skarbowego¹⁸⁵. Według ekspertów lokalnych, prawdopodobieństwo upadku zakładu ocenić trzeba jako wysokie, co oznaczałoby utratę pracy przez ok. 180 zatrudnionych.

Zdaniem jednego z ekspertów, wśród lokalnych pracodawców rośnie poczucie, że warto jest inwestować w rozwój pracowników – „to się zmienia, firmy coraz bardziej angażują się w rozwój pracowników, oczywiście to też zależy od pracownika, ale częściej już jest to strategia [zatrudniania] ‘na rozwój’” (FGI). Przekłada się to na stosunkowo wysoką aktywność szkoleniową zambrowskich przedsiębiorstw – tylko jedna spośród firm objętych badaniem (małych i średnich) nie zorganizowała w ciągu ostatnich 12 miesięcy szkoleń dla pracowników (przy czym najczęściej były to szkolenia specjalistyczne, dostosowane do specyfiki poszczególnych przedsiębiorstw) (CATI).

Przewidywane zmiany na rynku pracy powiatu zambrowskiego w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

W powiecie zambrowskim zidentyfikowano następujące przypadki krytyczne mogące oddziaływać na lokalny rynek pracy:

Przypadek A. Rozbudowa Zambrowskiego Parku Przemysłowego – plan utworzenia Zambrowskiego Parku Technologiczno-Przemysłowego. Zambrowski Park Przemysłowy powstał w 2005 r. na bazie majątku Przedsiębiorstwa Przemysłu Bawełnianego „Zamtex”, przejętego w związku z zadłużeniem tej firmy przez Skarb Państwa, a następnie przekazanego samorządowi Miasta Zambrów. Park zlokalizowany jest na działce o powierzchni 40 577 m², obecnie funkcjonuje na jego terenie kilkanaście firm, w tym m.in. wspomniana już spółka Keylite RW Polska (produkcja stolarki okiennej drewnianej), OKNOREX Sp. k. (produkcja stolarki okiennej i drzwiowej aluminiowej i PCV), TEFIM Sp. z o.o. (produkcja opakowań papierowych), BALTON Sp. z o.o. (produkcja sprzętu medycznego). W czerwcu 2010 r. zakończono realizację projektu współfinansowanego z Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej 2007-2013, mającego na celu rozbudowę Zambrowskiego Parku Przemysłowego.

¹⁸⁵ Sokółska E. (2010), W Zamtexie praca jest, ale bez wynagrodzenia, „Gazeta Wyborcza” Białystok, <http://bialystok.gazeta.pl>, dostęp: 02.07.2010 r.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Jednym z pomysłów władz Zambrowa na zagospodarowanie wyremontowanych obiektów jest utworzenie placówki badawczo-rozwojowej. Warunkiem utworzenia parku technologicznego jest jednak pozyskanie dofinansowania z funduszy unijnych (władze samorządowe złożyły stosowny wniosek). W Zambrowskim Parku Technologicznym badane byłyby nowe technologie z różnych dziedzin, które później mogłyby być wdrażane w Zambrowie. Według szacunków władz miasta, realizacja powyższych planów to szansa na utworzenie ok. 300 nowych miejsc pracy.

Przypadek B. Niepewna sytuacja ekonomiczna Przedsiębiorstwa Przemysłu Bawełnianego „Zamtex”. Kwestia trudności finansowych Zamtexu (produkcja tkanin na odzież roboczą i pościel), jednego z największych pracodawców powiatu zambrowskiego, sygnalizowana już była przy okazji prezentacji polityki kadrowej i szkoleniowej lokalnych firm. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że na przestrzeni lat 2003-2009 firma zmniejszyła zatrudnienie aż o ¼ (z 700 do 180 osób). Choć doniesienia prasowe wskazują, że Zamtex znajduje się na granicy bankructwa (m.in. informacje o rosnącym zadłużeniu wobec pracowników, przejmowaniu majątku firmy przez Skarb Państwa), dyrektor zakładu wykazuje daleko idący optymizm:

„Jestem przekonany, że Zamtex utrzyma się na rynku, bo nasze wyroby są potrzebne. Jeśli chodzi o produkcję, naszym jedynym kłopotem jest pozyskanie wystarczającej ilości przędzy. – Jesteśmy już konkurencją dla azjatyckich zakładów, co widać po zamówieniach, których z każdym miesiącem nam przybywa”¹⁸⁶.

Przypadek C. Budowa obwodnicy Zambrowa. Inwestycja będzie miała długość 11,1 km w ciągu drogi ekspresowej S8 Wyszków–Białystok. Droga ominie od północy Zambrow i od południa Wiśniewo. Według założeń inwestycja ma się zakończyć w 2013 r.

Przypadek D. Rozwój handlu wielkopowierzchniowego – powstająca u zbiegu ulic Mazowieckiej i Magazynowej wspomniana już Galeria Handlowa „Bem” będzie największym obiektem handlowym (10 000 m²) w promieniu 20 km od Zambrowa. Do Zambrowa chce wejść także TESCO z mniejszym supermarketem, który zlokalizowany będzie, podobnie jak „Bem”, przy ul. Magazynowej.

¹⁸⁶ Tamże.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 80. Matryca przypadków krytycznych w powiecie zambrowskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
A	Rozbudowa Zambrowskiego Parku Przemysłowego		
B	Niepewna sytuacja ekonomiczna Zamtexu		
C	Budowa obwodnicy Zambrowa		
D	Rozwój handlu wielko powierzchniowego		

Legenda: kolorem niebieskim oznaczono przypadki odznaczające się pozytywnym wpływem na lokalny rynek pracy, kolor czerwony oznacza wpływ negatywny.

Optymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie zambrowskim

Kompleksowe przygotowanie terenów inwestycyjnych na terenie miasta Zambrów w ramach Zambrowskiego Parku Przemysłowego i planowane uruchomienie parku technologicznego stanowić może istotny impuls dla rozwoju lokalnej gospodarki, przede wszystkim dzięki dywersyfikacji jej struktury. Jak wskazują dotychczasowe doświadczenia, miasto ma szanse przyciągnąć inwestorów działających poza dominującym obecnie w powiecie sektorem produkcji rolnej i przetwórstwa rolno-spożywczego – na terenie ww. parku funkcjonuje już szereg firm *stricte* usługowych (m.in. R. Rudnik Spedycja Krajowa i Międzynarodowa). Atrakcyjność inwestycyjna powiatu wzrośnie istotnie wraz z oddaniem do użytkowania obwodnicy Zambrowa (dotarcie do Warszawy samochodem ma trwać ok. 1 h [FGI]).

Dywersyfikacja struktury gospodarki (szczególnie w kierunku rozwijania rynku usług) służyć będzie różnicowaniu popytu na kwalifikacje, co hamować może wysoki w skali województwa odpływ netto populacji z powiatu.

Pojawienie się nowych firm na terenie powiatu (w tym rozwój handlu wielkopowierzchniowego) przyczyni się do ogólnego ożywienia lokalnej sfery przedsiębiorczości dzięki oddziaływaniu tzw. efektów mnożnikowych, w szczególności:

- efektu zaopatrzeniowego – powstające przedsiębiorstwa zazwyczaj kooperują z lokalnymi dostawcami, przyczyniając się do poprawy kondycji tych podmiotów gospodarczych;

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

- efektu dochodowego – tworzone miejsca pracy są źródłem dochodów pracowników, zwiększając ich siłę nabywczą, co przekłada się na rozwój firm zaspokajających różnorodne potrzeby konsumpcyjne.

Na podstawie analizy efektów działalności najstarszej polskiej specjalnej strefy ekonomicznej – SSSE Mielec szacuje się, że na każde 1 000 nowych miejsc pracy tworzonych w lokujących się w strefie firmach, przypada około 180 miejsc pracy w podmiotach zaspokajających ich popyt na towary (surowce i półfabrykaty) i usługi. Oczywiście wielkości tych nie można bezpośrednio przełożyć na warunki zambrowskie ze względu chociażby na znacznie skromniejszą w przypadku powiatu skalę planowanych inwestycji i odmienny charakter obu typów obszarów uprzywilejowanych (specjalnej strefy ekonomicznej i parku przemysłowego), zbliżone będą natomiast typy usług, gdzie przede wszystkim pojawiają się mnożnikowe efekty zaopatrzeniowe: transport, usługi rachunkowo-księgowe, prawne, remontowe, obsługa nieruchomości, handel hurtowy, naprawa maszyn i urządzeń. Oddziaływanie za pośrednictwem dochodów zatrudnianych odczuwalne będzie przede wszystkim w handlu detalicznym, a pośrednio także hurtowym.

Rozwój sfery usług przyczyni się także do poprawy kondycji podmiotów funkcjonujących w obrębie lokalnego sektora rolnego, gdyż na terenach wiejskich kwestią problematyczną jest niska dostępność np. do usług transportowych czy rachunkowo-księgowych („Ekonomiczne podstawy zwiększania produkcji...”, dz. cyt.). Nowe możliwości kooperacji przed dostawcami produktów rolnych otwierają się także w związku ze wzrostem handlu wielkopowierzchniowego – z danych wynika, że 95% towarów sprzedawanych w hipermarketach TESCO pochodzi od polskich producentów i dystrybutorów.

Istotnym impulsem rozwojowym będzie planowane uruchomienie placówki badawczo-rozwojowej, współpracującej z ośrodkami akademickimi z Warszawy (podpisany list intencyjny) oraz z Białegostoku (trwają rozmowy).

Ożywienie sfery przedsiębiorczości w związku z bezpośrednim i pośrednim oddziaływaniem parku przemysłowego niwelować może częściowo, w sytuacji, gdy zakład zostanie zamknięty, negatywne skutki redukcji zatrudnienia w „Zamteksie”.

Wydaje się wysoce prawdopodobne, że władzom miasta uda się zakończyć sukcesem proces pozyskiwania inwestorów – powiat zambrowski znajduje się na czele opracowanego przez Podlaskie Centrum Obsługi Inwestora rankingu „Atrakcyjność Inwestycyjna Samorzą-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

dów Województwa Podlaskiego 2009”. Przyciąganiu nowych firm sprzyjać może także relatywnie niski poziom wynagrodzeń w powiecie.

Pesymistyczny scenariusz rozwoju rynku pracy w powiecie zambrowskim

Doświadczenia szeregu gmin w Polsce wskazują, że nawet w pełni uzbrojone, relatywnie korzystnie położone tereny inwestycyjne nie zawsze spotykają się z zainteresowaniem inwestorów. Dokonując oceny atrakcyjności inwestycyjnej powiatu zambrowskiego trzeba mieć bowiem na uwadze, że o ile powiat ten znajduje się w czołówce podlaskich powiatów pod względem zdolności do przyciągania inwestorów, to jednak Podlasie należy do grona najmniej atrakcyjnych regionów kraju¹⁸⁷.

Fiaskiem mogą zakończyć się starania władz samorządowych o pozyskanie dotacji na rozszerzenie funkcji Zambrowskiego Parku Przemysłowego. Pod znakiem zapytania stanie wówczas uruchomienie planowanej placówki badawczo-rozwojowej, co może istotnie obniżyć konkurencyjność oferowanych terenów i obiektów. Niewykluczone, że nawet jeżeli Park Technologiczny zostanie założony, napotka istotną barierę rozwojową – brak wykwalifikowanej kadry. Wśród bezrobotnych i absolwentów większość stanowią osoby o niskich kwalifikacjach, na terenie powiatu nie funkcjonuje również żaden ośrodek akademicki. Dodatkowo, analiza działalności istniejących już parków technologicznych wskazuje, że najpopularniejsze są te funkcjonujące na terenie lub w bezpośrednim sąsiedztwie dużych aglomeracji miejskich (Wrocławski Park Technologiczny, Krakowski Park Technologiczny oraz Poznański Park Naukowo-Technologiczny).

Osobnym problemem jest kwestia zakorzenienia w powiecie inwestujących w Parku firm. Wśród przeciwników zakładania stref uprzywilejowanych ekonomicznie popularne są bowiem głosy, że znaczna część inwestorów lokuje się na tych obszarach wyłącznie ze względu na przysługujące zwolnienia czy ulgi podatkowe i opuszcza je po upływie okresu, na jaki je przewidziano, co powoduje, że ich pozytywny wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy jest przejściowy. Pojawienie się nowych firm w Parku niekoniecznie przełoży się także na rozwój przedsiębiorstw w jego otoczeniu – wielu wchodzących do uprzywilejowanych ekonomicznie obszarów korzysta z „własnych” sieci dostawców. Dodatkowo, analiza doświadczeń istniejących stref ekonomicznych wskazuje, że im mniejszy ośrodek i im mniej

¹⁸⁷ Nowicki M. (red.) (2009), *Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2009*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk, s. 44.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

zróżnicowana struktura jego gospodarki, tym więcej efektów „wycieka” na zewnątrz – lokujący się tam inwestorzy chętniej korzystają z usług świadczonych poza swoim najbliższym otoczeniem rynkowym. Paradoksalnie, rozwój lokalnej przedsiębiorczości może być również nieco hamowany w związku z oddaniem do użytkowania obwodnicy Zambrowa – funkcjonujące np. na terenie miasta punkty gastronomiczne czy stacje paliw utracą część klientów, którzy wybierając obwodnicę, nie będą po prostu do niego wjeżdżać.

W sytuacji braku alternatywnych miejsc pracy, gdy dojdzie do likwidacji „Zamteksu”, sytuacja na lokalnym rynku pracy będzie szczególnie trudna.

4. Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji – podsumowanie

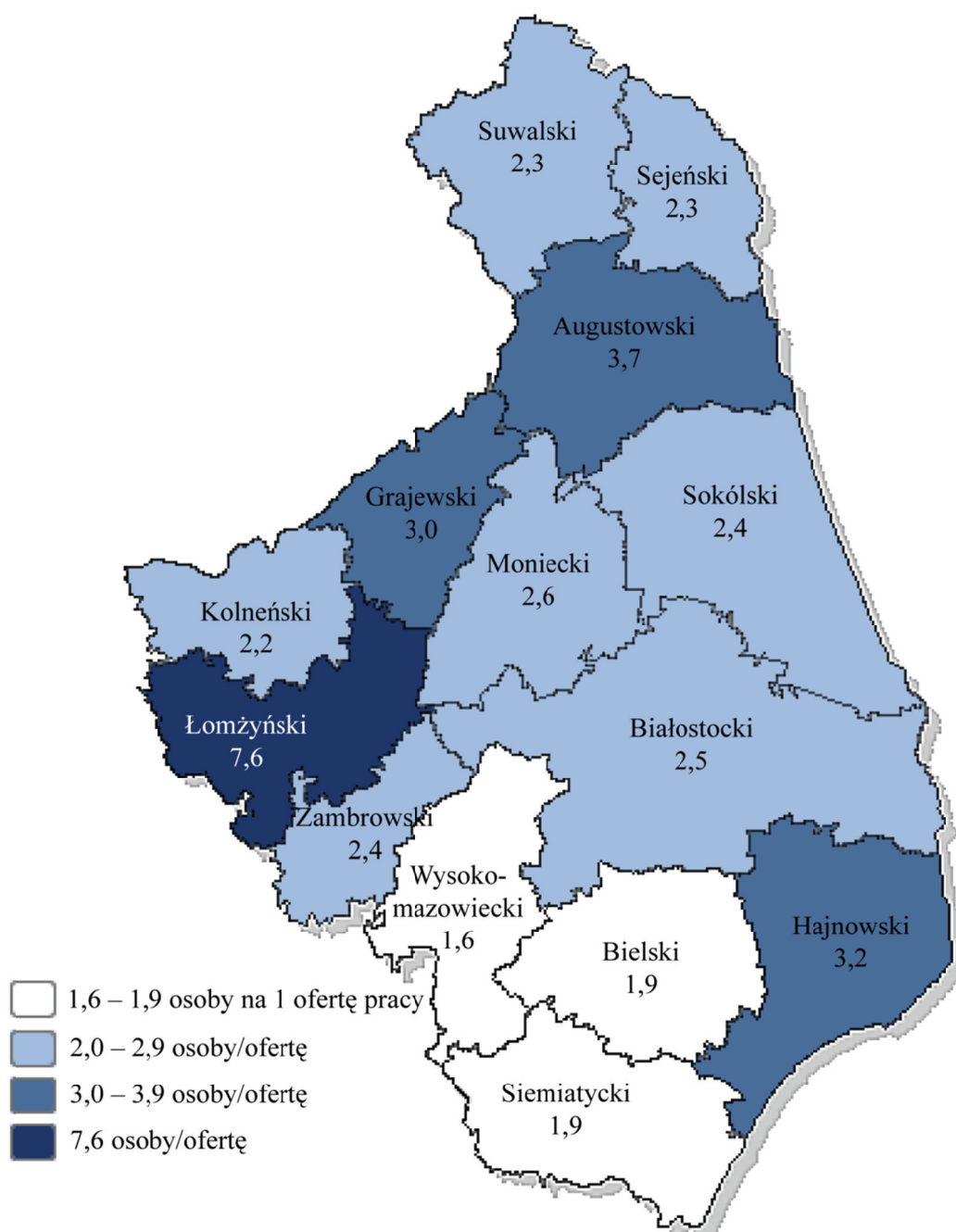
4.1. Popyt i podaż pracy w województwie podlaskim

W województwie podlaskim na każdą zgłoszoną w okresie lipiec 2009 r.-czerwiec 2010 r. ofertę¹⁸⁸ przypadają średnio 2 osoby (bezrobotne oraz absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) mogące podjąć pracę. Największym niedopasowaniem w formie nadwyżki osób mogących podjąć pracę nad zidentyfikowanymi ofertami zatrudnienia, zdecydowanie wyższym niż zanotowane w pozostałych powiatach, charakteryzuje się powiat łomżyński, w którym na jedną ofertę przypada aż 7,6 osób, podczas gdy najmniejszą nadwyżkę w tym zakresie odnotowuje powiat wysokomazowiecki, gdzie analogiczny wskaźnik wyniósł 1,6. Jak obrazuje poniższa mapa, w podobnie korzystnej – jak powiat wysokomazowiecki – sytuacji znajdują się powiaty bielski i siemiatycki, w których na jedną ofertę pracy przypadało 1,9 bezrobotnych i absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Najwyższe wartości wskaźnika, sytuujące odznaczające się nimi powiaty na drugim, trzecim i czwartym miejscu w rankingu powiatów o najwyższym stopniu niedopasowania w tym zakresie, cechują z kolei powiaty augustowski (3,7), hajnowski (3,2) oraz grajewski (3).

¹⁸⁸ Biorąc pod uwagę wszystkie oferty zidentyfikowane w tym okresie zarówno w źródłach publicznych jak i niepublicznych. Szczegółowy opis sposobu gromadzenia i analizy ofert pracy znajduje się w podrozdziale 1.1.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Mapa 1. Liczba osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przypadająca na 1 ofertę pracy w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy.

Wśród trzech najczęściej pojawiających się w poszczególnych powiatach dużych grup zawodów o najwyższej nadwyżce poziomu podaży nad popytem, występującej, gdy liczba

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przekracza zgłoszone w formie ofert pracy zapotrzebowanie (oferty pracy), dominuje *Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych*, który w aż 13 z 14 powiatów województwa podlaskiego (poza powiatem łomżyńskim) odznaczał się jednym z najwyższych wskaźników w tym zakresie¹⁸⁹. W siedmiu powiatach grupę taką stanowili ponadto *Rolnicy produkcji towarowej*, w czterech byli to *Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury*, a także *Rzemieślnicy i Robotnicy poligraficzni*. Dwa powiaty (grajewski i białostocki) borykają się z nadwyżką w grupie *Leśników i rybaków*, w przypadku powiatu siemiatyckiego i bielskiego jest to z kolei grupa *Robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni*, natomiast wśród grup zawodowych, które wyłącznie w pojedynczych powiatach znalazły się w czołówce zawodów nadwyżkowych, znalazły się:

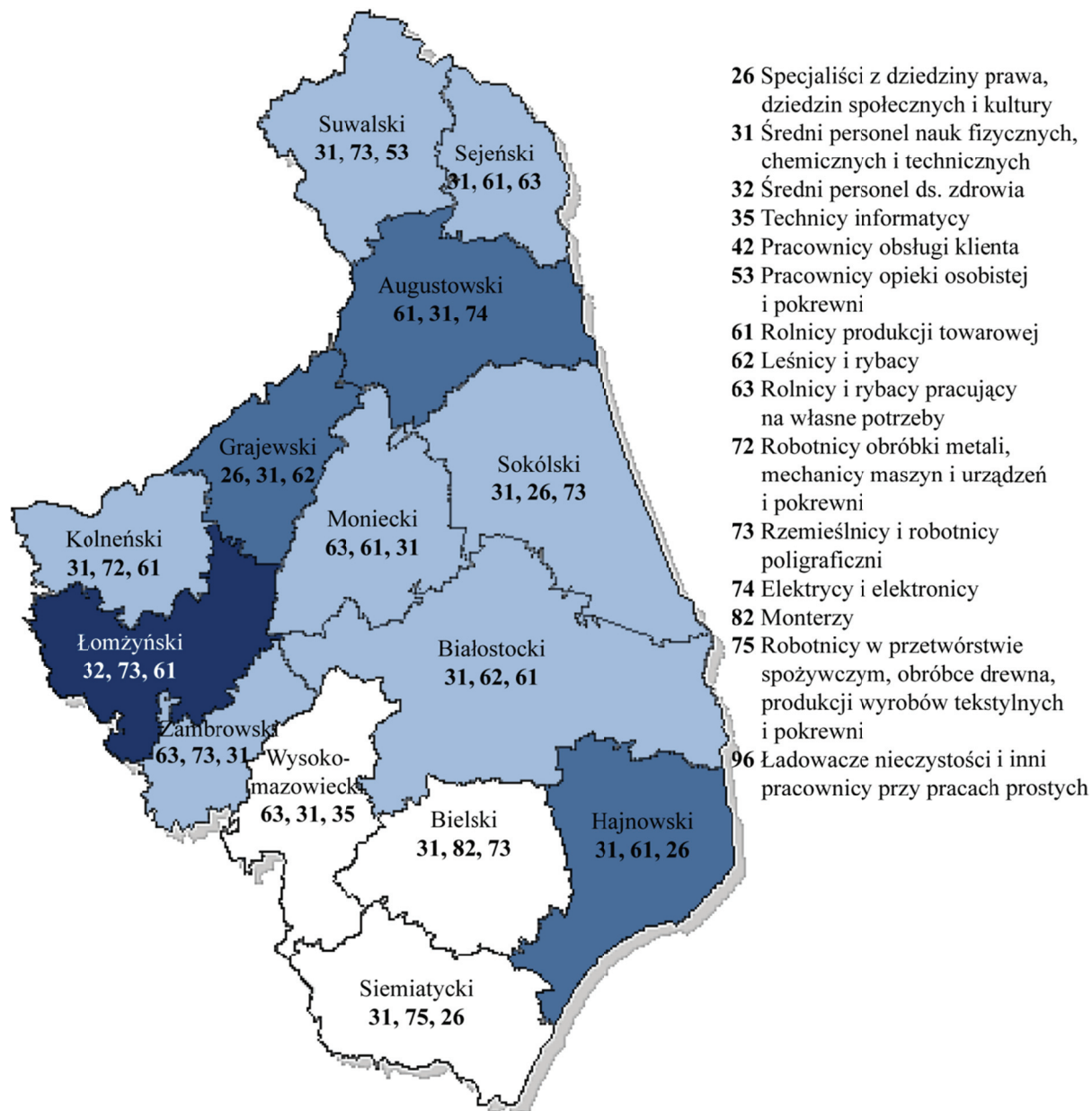
- *Średni personel ds. zdrowia* (pow. łomżyński),
 - *Monterzy* (pow. bielski),
 - *Technicy informatycy* (pow. wysokomazowiecki),
 - *Pracownicy opieki osobistej i pokrewni* (pow. suwalski),
 - *Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni* (pow. kolneński)
- oraz
- *Elektrycy i elektronicy* (pow. augustowski),

Najwyższy indywidualny poziom nadwyżki podaży nad popytem, rozumiany jako najwyższy stosunek liczby osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przypadających na 1 ofertę pracy w danym powiecie, odnotowano w powiecie hajnowskim wśród *Średniego personelu nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* – na 1 zgłoszoną w tej grupie ofertę pracy przypada bowiem aż 85 osób. Kolejne pozycje przypadają *Średniemu personelowi ds. zdrowia* oraz *Rzemieślnikom i Robotnikom poligraficznym* w powiecie łomżyńskim (odpowiednio 57,5 i 55 osób przypadających na 1 ofertę pracy), a następnie *Średniemu personelowi nauk fizycznych, chemicznych i technicznych* w powiecie sejneńskim (55) oraz *Rolnikom i rybakom pracującym na własne potrzeby* w powiecie monieckim (na 54 osoby nie przypada żadna oferta pracy) i *Rolnikom produkcji towarowej* w powiecie sejneńskim (na 50 osób brak ofert pracy).

¹⁸⁹ Z analizy wyłączono grupy duże, w których liczba osób poszukujących zatrudnienia (bezrobotni i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) i/lub liczba zgłoszonych ofert pracy nie przekroczyła 10.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Mapa 2. Duże grupy zawodów o najwyższej nadwyżce podaży nad popytem w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego¹⁹⁰



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy.

¹⁹⁰ Na mapie uwzględniono dla każdego powiatu po trzy grupy odznaczające się najwyższym stosunkiem liczby osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przypadających na 1 ofertę pracy w ramach danej dużej grupy zawodów. Tło mapy analogiczne jest dla wartości wskaźnika liczby osób mogących podjąć pracę przypadających na 1 ofertę pracy w powiecie ogółem – przedstawionego na Mapie 1. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiatach grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wskaźnika ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Biorąc pod uwagę bardziej szczegółowy poziom Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, a mianowicie grupy elementarne zawodów, do dwóch najczęściej pojawiających się w poszczególnych powiatach grup o najwyższej nadwyżce poziomu podaży nad popytem, zaliczają się technicy rolnictwa i pokrewni oraz średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych. W 9 z 14 powiatów województwa podlaskiego to właśnie te grupy odznaczały się jednymi z najwyższych wskaźników w tym zakresie¹⁹¹. W grupie techników rolników na 1 ofertę przypadało między 241 (w powiecie sokólskim) a 51 osób gotowych podjąć pracę (w powiecie sejneńskim), natomiast w grupie średniego personelu do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych było to od 66 (w powiecie monieckim) do 248 (w powiecie suwalskim) osób w przeliczeniu na jedną ofertę. W przypadku trzech powiatów do grup o najwyższej nadwyżce poziomu podaży nad popytem zaliczali się ponadto: technicy mechanicy, technicy nauk fizycznych i technicznych, gdzie indziej niesklasyfikowani, oraz technicy technologii żywności. Dodatkowo, w powiatach sokólskim oraz monieckim grupę taką stanowili również rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby – na 1 ofertę zatrudnienia przypadały tam odpowiednio 150 i 54 osoby.

Do pozostałych elementarnych grup zawodów o najwyższej nadwyżce poziomu podaży nad popytem w poszczególnych powiatach należały:

- wizytatorzy i specjaliści metod nauczania w powiecie białostockim (137 osób przy braku ofert);
- technicy budownictwa w powiecie augustowskim (62 osoby przy braku ofert);
- technicy rolnictwa i pokrewni w powiecie monieckim (74 osoby przy braku ofert);
- technicy leśnictwa w powiecie hajnowskim (95 osób przy braku ofert);
- dietetycy i żywieniowcy w powiecie sejneńskim (71 osób przy braku ofert);
- ekonomiści w powiecie bielskim (43 osoby na 1 ofertę);
- kowale i operatorzy pras kuźniczych w powiecie grajewskim (116 osób przy braku ofert);
- ślusarze i pokrewni w powiecie zambrowskim (55 osób przy braku ofert);
- ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni w powiecie kolneńskim (92 osoby na 1 ofertę);

¹⁹¹ Z analizy wyłączono grupy elementarne, w których liczba osób poszukujących zatrudnienia (bezrobotni i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) i/lub liczba zgłoszonych ofert pracy nie przekroczyła 10.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

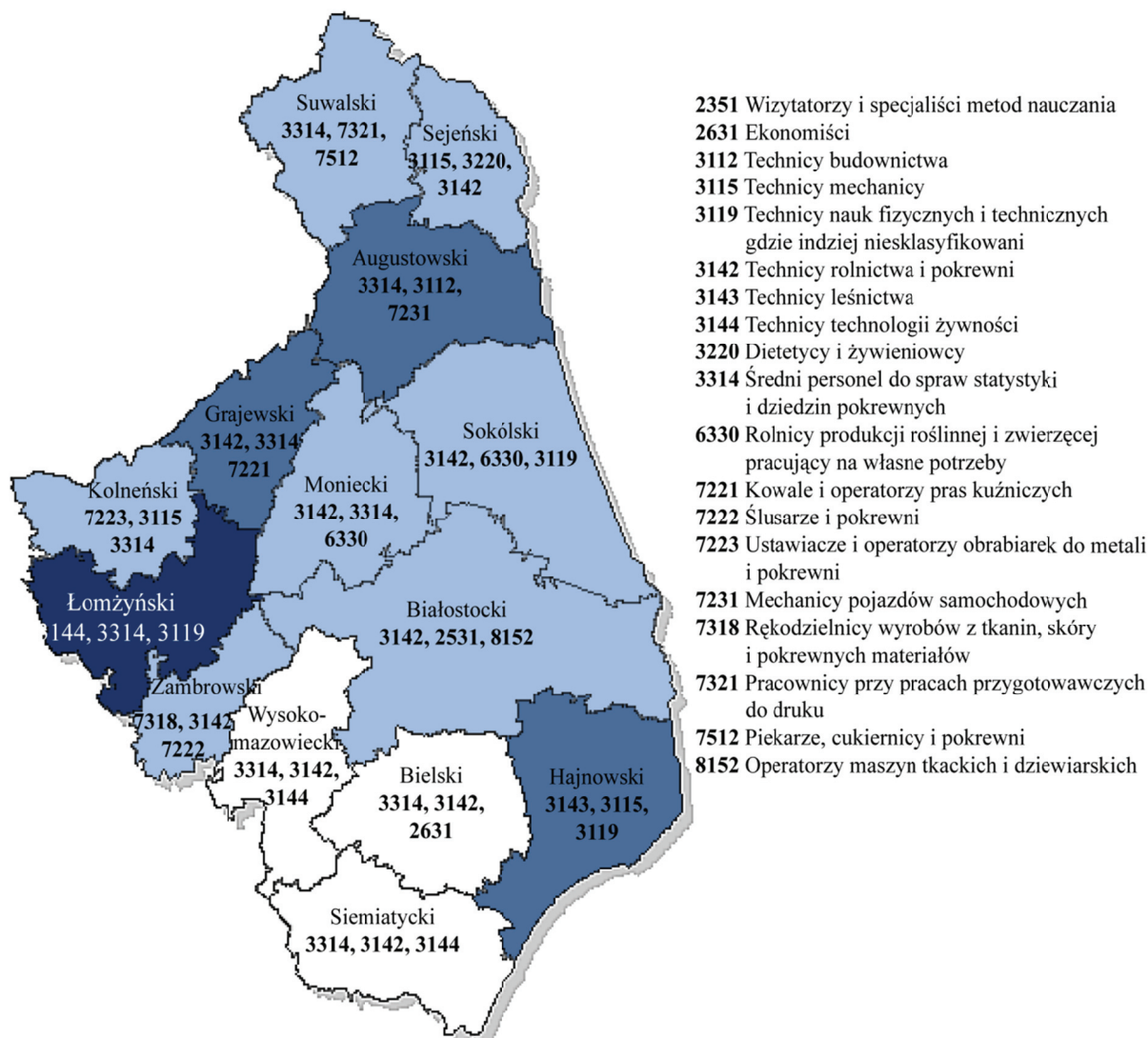
- mechanicy pojazdów samochodowych w powiecie augustowskim (51 osób na 1 ofertę);
- rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów w powiecie zambrowskim (91 osób przy braku ofert);
- pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku w powiecie suwalskim (139 osób przy braku ofert);
- piekarze, cukiernicy i pokrewni w powiecie suwalskim (97 osób przy braku ofert);
- operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich w powiecie białostockim (91 osób przy braku ofert).

Najwyższą indywidualną nadwyżką poziomu podaży nad popytem odznaczały się natomiast grupy:

- średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych w powiecie suwalskim (248 osób na 1 ofertę);
- technicy rolnictwa i pokrewni w powiecie sokólskim (241 osób przy braku ofert);
- technicy rolnictwa i pokrewni w powiecie białostockim (238 osób przy braku ofert);
- średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych w powiecie wysokomazowieckim (175 osób na 1 ofertę);
- technicy rolnictwa i pokrewni w powiecie grajewskim (161 osób przy braku ofert).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Mapa 3. Elementarne grupy zawodów o najwyższej nadwyżce podaży nad popytem w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego¹⁹²



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy.

Do dużych grup zawodów charakteryzujących się zbilansowaniem podaży i popytu na pracę we wszystkich powiatach regionu zaliczono łącznie 23 grupy. Za zbilansowane (zrównoważone) uznano wszystkie grupy, dla których stosunek liczby osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przypadających na

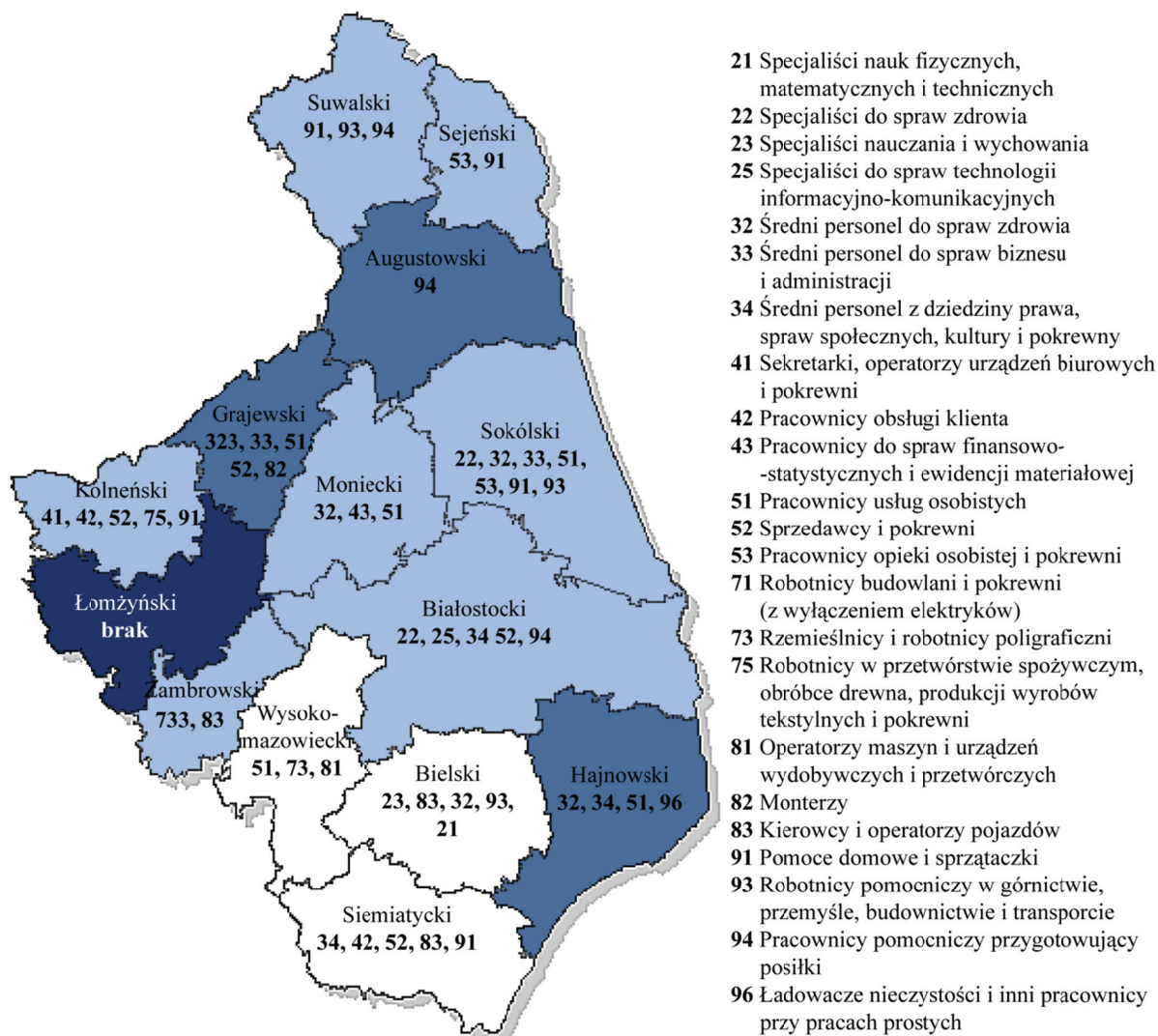
¹⁹² Na mapie uwzględniono dla każdego powiatu po trzy grupy elementarne odznaczające się najwyższym stosunkiem liczby osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przypadających na 1 ofertę pracy w ramach danej dużej grupy zawodów. Tło mapy analogiczne jest dla wartości wskaźnika liczby osób mogących podjąć pracę przypadających na 1 ofertę pracy w powiecie ogółem, przedstawionego na Mapie 1.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

1 ofertę kształtował się w przedziale 0,8 – 1,2. Najczęściej pojawiają się wśród nich *Pomoce domowe i sprzątaczk*i, która to grupa charakteryzowała się zrównoważonym poziomem podaży i popytu w przypadku pięciu powiatów regionu oraz *Pracownicy usług osobistych*, którzy pojawili się w tej kategorii w pięciu powiatach. Wśród pozostałych grup należących do kategorii zbilansowanych warto zwrócić uwagę na grupy: *Sprzedawców i pokrewnych* (należąca do grup zrównoważonych w 4 powiatach), *Robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie* (również w 4 powiatach). Wszystkie grupy zrównoważone w ujęciu poszczególnych powiatów przedstawia kolejna mapa.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Mapa 4. Duże grupy zawodów zrównoważone pod względem podaży i popytu w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego¹⁹³



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy.

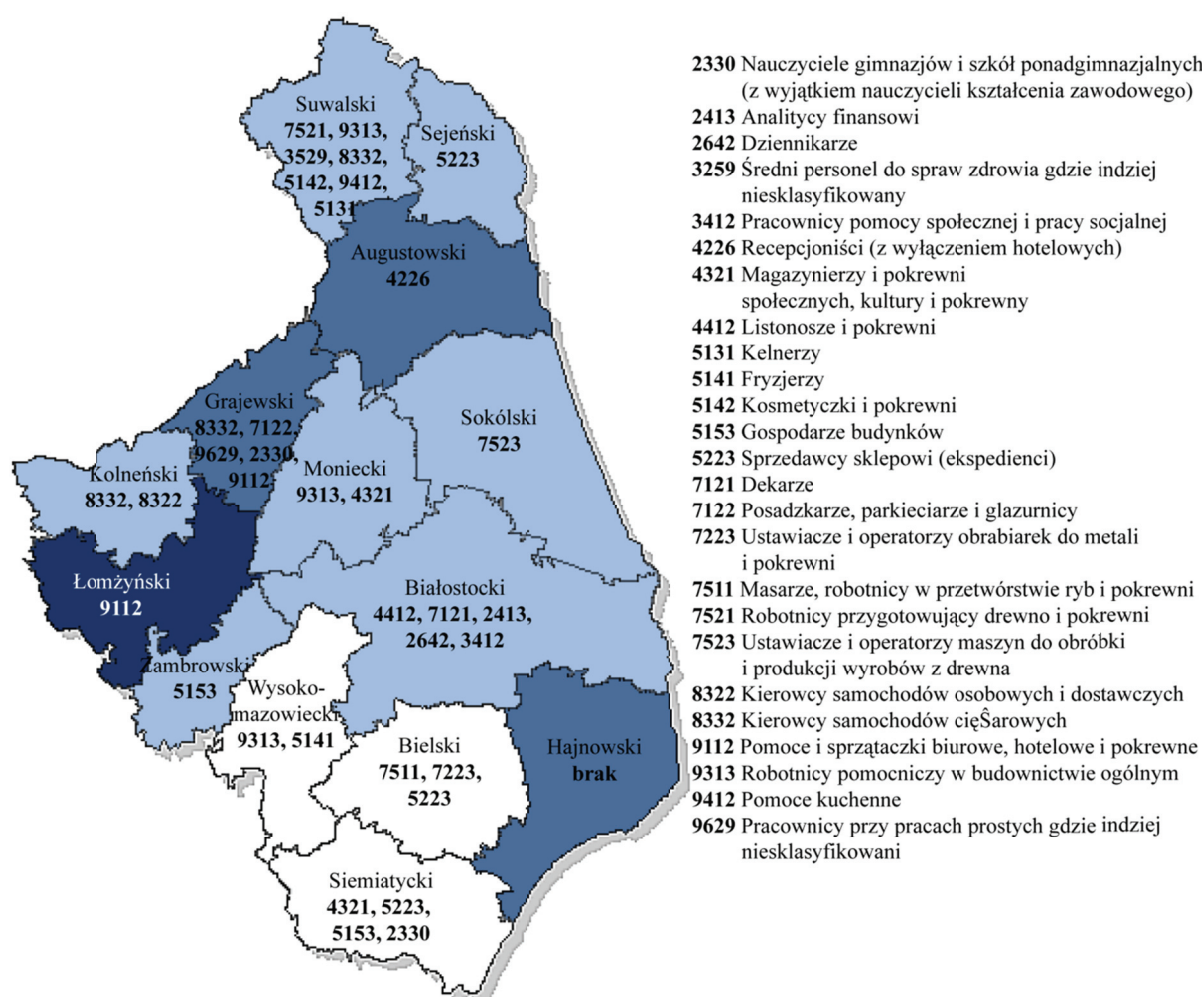
Przyglądając się grupom elementarnym charakteryzującym się największym zbilansowaniem podaży i popytu na pracę, wyróżnić można 25 grup. W trzech powiatach do grup

¹⁹³ Na mapie uwzględniono dla każdego powiatu wszystkie grupy, dla których stosunek liczby osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przypadających na 1 ofertę kształtował się w przedziale 0,8 – 1,2. Tło mapy analogiczne jest dla wartości wskaźnika liczby osób mogących podjąć pracę przypadających na 1 ofertę pracy w powiecie ogółem – przedstawionego na Mapie 1. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiatach grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wskaźnika ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

zrównoważonych zaliczono kierowców samochodów ciężarowych oraz sprzedawców sklepowych (ekspedientów), natomiast w dwóch byli to magazynierzy i pokrewni, robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym, nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych (z wyjątkiem nauczycieli kształcenia zawodowego), gospodarze budynków, oraz pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne. Rozkład wszystkich grup zrównoważonych zidentyfikowanych w poszczególnych powiatach przedstawia kolejna mapa.

Mapa 5. Elementarne grupy zawodów zrównoważone pod względem podaży i popytu w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego¹⁹⁴



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy.

¹⁹⁴ Na mapie uwzględniono dla każdego powiatu wszystkie grupy, dla których stosunek liczby osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przypadających na 1 ofertę kształtował się w przedziale 0,8 – 1,2. Tło mapy analogiczne jest dla wartości wskaźnika liczby osób mogących podjąć pracę przypadających na 1 ofertę pracy w powiecie ogółem – przedstawionego na Mapie 1.

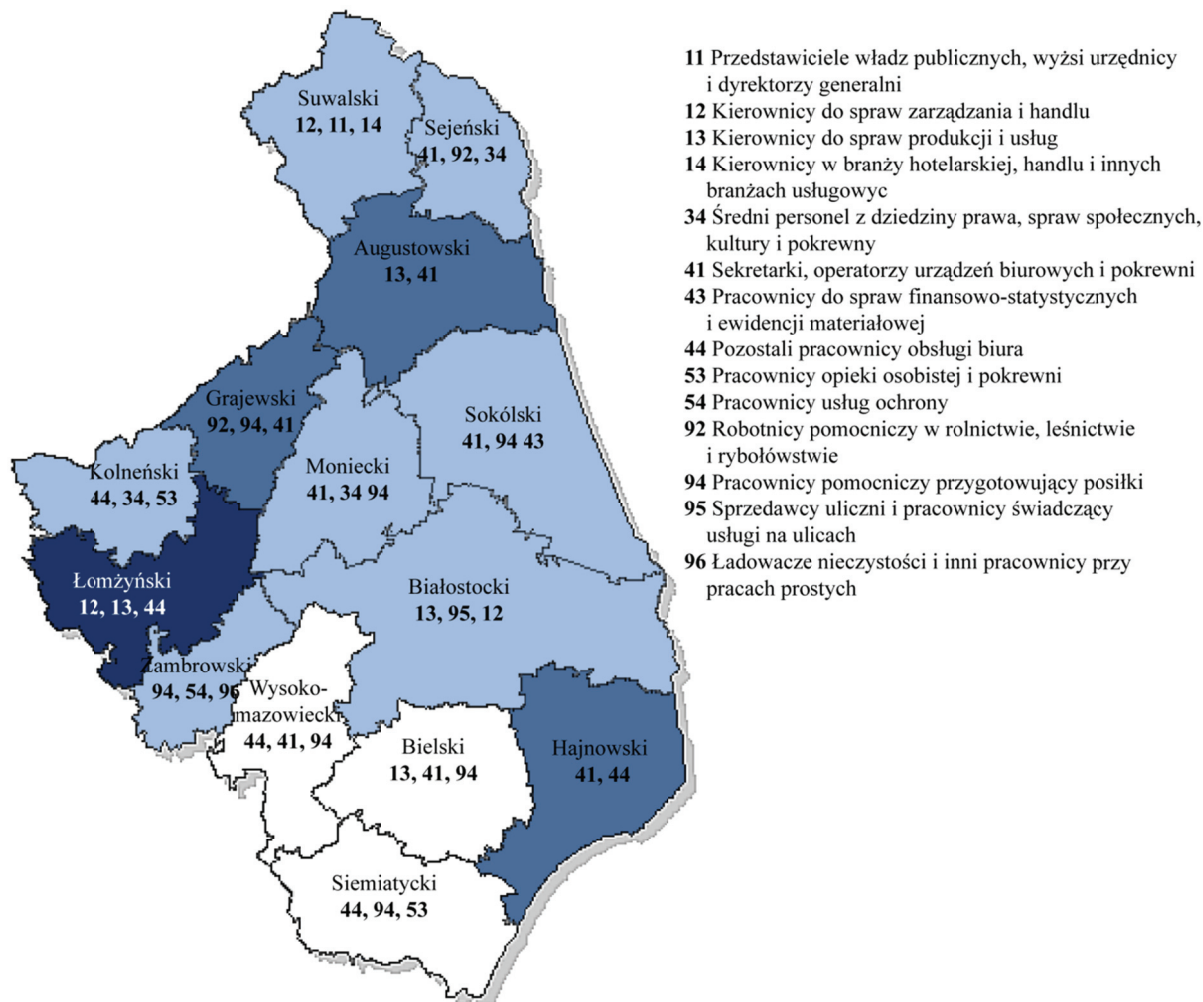
PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

W poszczególnych powiatach województwa podlaskiego wśród grup zawodów odznaczających się najwyższą przewagą popytu nad podażą pracy – a więc najniższym stosunkiem liczby osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych), przypadających na 1 ofertę pracy w ramach danej dużej grupy zawodów – znajdują się dwie grupy, które zdecydowanie częściej od pozostałych znajdują się na ostatnich miejscach rankingów powiatowych mierzonych stosunkiem liczby osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przypadających na 1 ofertę. Zaliczają się do nich *Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni* – kluczowa grupa deficytowa w przypadku 8 powiatów oraz *Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki* – grupa istotna w 7 powiatach regionu. Poza tymi dwoma grupami warto wspomnieć również o *Pozostałych pracownikach obsługi biura*, którzy stanowili grupę deficytową w pięciu powiatach czy o *Kierownikach do spraw zarządzania i handlu, Kierownikach ds. produkcji i usług* oraz *Średnim personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnym*, które to grupy nieobojętne były dla 3 powiatów.

Najwyższy indywidualny poziom deficytu podaży, rozumiany jako najniższy stosunek liczby osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przypadających na 1 ofertę pracy w danym powiecie, odnotowano w przypadku *Pozostałych pracowników obsługi biura* w powiecie kolneńskim, gdzie na jedną osobę poszukującą pracy w zawodzie przypadały aż 263 oferty pracy. Podobnie kształtowała się sytuacja dla tej samej grupy w powiecie siemiatyckim oraz wysokomazowieckim (odpowiednio na 104 i 102 oferty i przypadający na nie brak oraz 1 osoba mogąca podjąć zatrudnienie). Nieco lepiej, aczkolwiek nadal niekorzystnie kształtowała się także sytuacja w grupie *Kierowników ds. produkcji i usług* w powiecie białostockim, w którym wyłącznie dwie osoby mogły odpowiedzieć na zapotrzebowanie zgłoszone w 195 ofertach.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Mapa 6. Duże grupy zawodów o najwyższym deficycie podaży w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego¹⁹⁵



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy.

Analizując bardziej szczegółowy poziom grup elementarnych, zidentyfikowano szereg grup zawodów odznaczających się najwyższą przewagą popytu nad podażą pracy, a więc zawodów, w których istnieje na powiatowych rynkach pracy największy deficyt pracowników. Grupą elementarną, która została zaliczona do 3 najbardziej deficytowych w 6 z 14 powiatów

¹⁹⁵ Na mapie uwzględniono dla każdego powiatu po trzy grupy (tam gdzie był to możliwe) odznaczające się najniższym stosunkiem liczby osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przypadających na 1 ofertę pracy w ramach danej dużej grupy zawodów. Tło mapy analogiczne jest dla wartości wskaźnika liczby osób mogących podjąć pracę przypadających na 1 ofertę pracy w powiecie ogółem, przedstawionego na Mapie 1. Szczegółowe informacje dla wszystkich zidentyfikowanych w powiatach grup wraz z liczebnościami stanowiącymi podstawę dla wskaźnika ujęto w Aneksie do niniejszego raportu.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

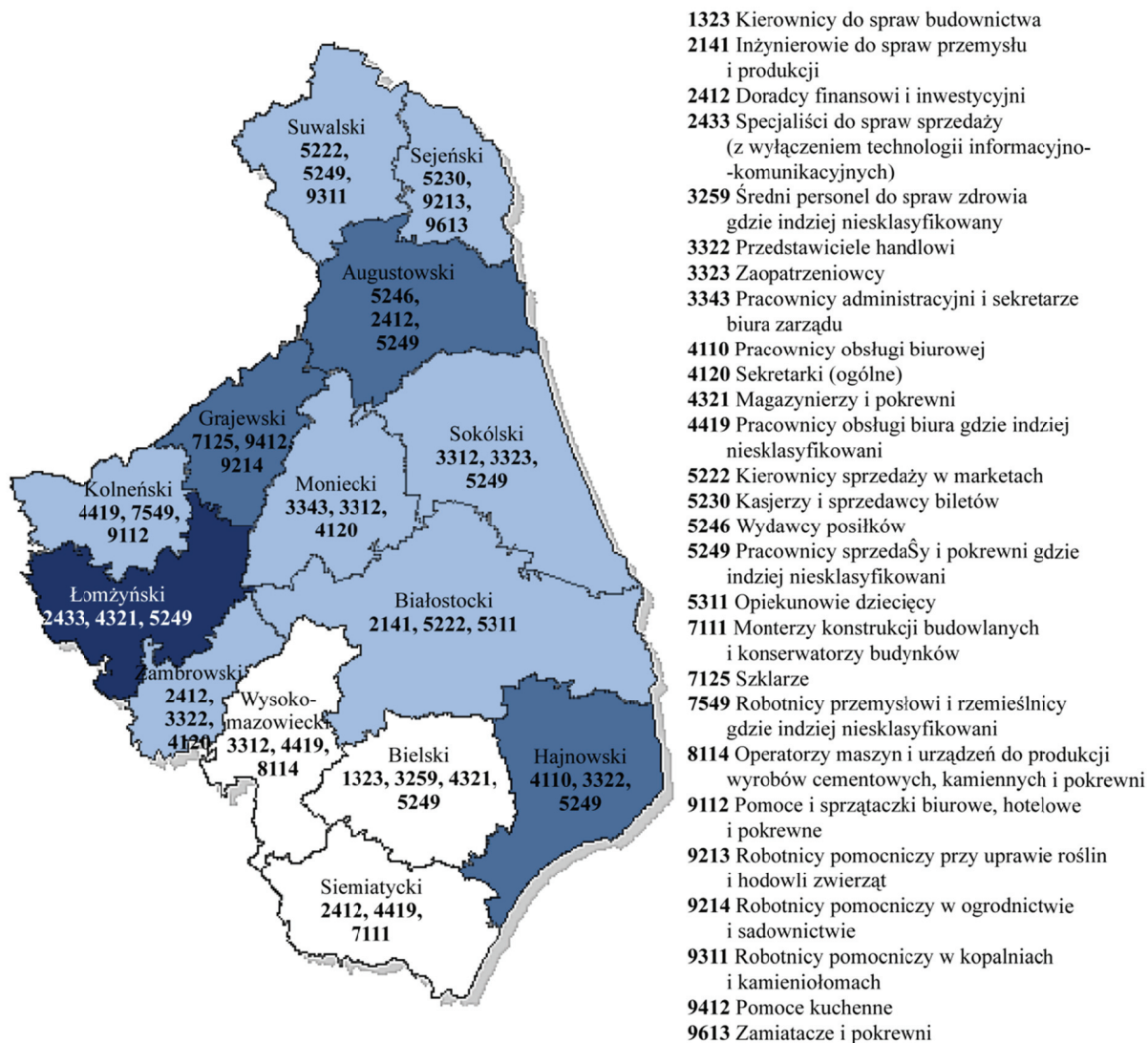
regionu, była grupa pracowników sprzedaży i pokrewnych, gdzie indziej niesklasyfikowanych, w której pojawiło się od 12 do 72 ofert pracy, podczas gdy po stronie podażowej odnotowano brak, a w przypadku powiatu augustowskiego 1 osobę gotową podjąć zatrudnienie. W 3 powiatach województwa podlaskiego do zawodów, w których popyt istotnie przewyższał podaż, zaliczono również: doradców finansowych i inwestycyjnych (w powiatach augustowskim, siemiatyckim i zambrowskim), pracowników do spraw kredytów, pożyczek i pokrewnych (w powiatach monieckim, sokólskim i wysokomazowieckim) oraz pracowników obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowanych (w powiatach kolneńskim, siemiatyckim i wysokomazowieckim). W przypadku 2 powiatów deficytowe okazały się także grupy skupiające: przedstawicieli handlowych (w powiatach hajnowskim i zambrowskim), sekretarki (w powiatach zambrowskim i monieckim), magazynierów i pokrewnych (w powiatach łomżyńskim i bielskim) oraz kierowników sprzedaży w marketach (w powiatach suwalskim i białostockim).

Warto także zwrócić uwagę na grupy zawodów charakteryzujące się najwyższym indywidualnym poziomem deficytu podaży, wśród których występują:

- pracownicy obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowani, w powiecie kolneńskim (253 zidentyfikowanym ofertom nie odpowiada ani jedna osoba mogąca podjąć zatrudnienie);
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, gdzie indziej niesklasyfikowani, w powiecie kolneńskim (172 zidentyfikowanym ofertom nie odpowiada ani jedna osoba mogąca podjąć zatrudnienie);
- opiekuni dziecięcy w powiecie białostockim (141 zidentyfikowanym ofertom nie odpowiada ani jedna osoba mogąca podjąć zatrudnienie);
- pracownicy obsługi biura, gdzie indziej niesklasyfikowani, w powiecie siemiatyckim (103 zidentyfikowanym ofertom nie odpowiada ani jedna osoba mogąca podjąć zatrudnienie);
- kierownicy sprzedaży w marketach w powiecie białostockim (101 zidentyfikowanym ofertom nie odpowiada ani jedna osoba mogąca podjąć zatrudnienie).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Mapa 7. Elementarne grupy zawodów o najwyższym deficycie podaży w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego¹⁹⁶



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim, analiza obecnej i przyszłej oferty ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podlaskiego – badanie podaży pracy oraz analiza bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich Powiatowych Urzędach Pracy – badanie podaży pracy.

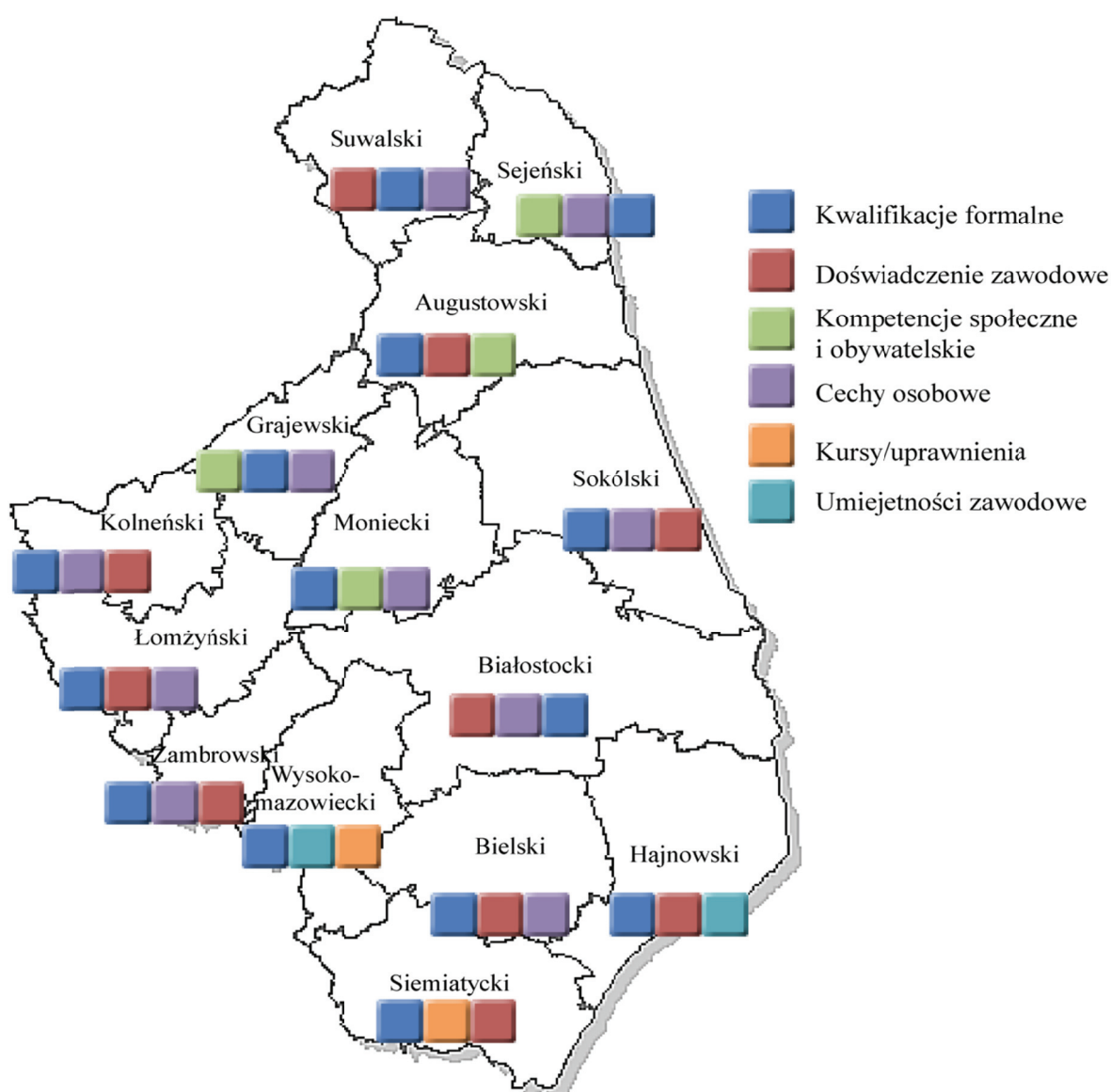
Wśród kwalifikacji i kompetencji najczęściej poszukiwanych przez pracodawców w poszczególnych powiatach największe znaczenie odgrywają kwalifikacje formalne, które w każdym z 14 analizowanych powiatów znalazły się w grupie trzech najczęściej stawianych kandydatom wymogów. Na drugiej pozycji znalazły się *ex aequo* doświadczenie zawodowe

¹⁹⁶ Na mapie uwzględniono dla każdego powiatu po trzy grupy (tam, gdzie było to możliwe) odznaczające się najniższym stosunkiem liczby osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przypadających na 1 ofertę pracy w ramach danej dużej grupy zawodów. Tło mapy analogiczne jest dla wartości wskaźnika liczby osób mogących podjąć pracę przypadających na 1 ofertę pracy w powiecie ogółem, przedstawionego na Mapie 1.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

oraz cechy osobowe, które znalazły się w czołówce – każde w przypadku 10 powiatów. Nieco rzadziej w skali regionu od potencjalnych pracowników wymagano natomiast odznaczania się kompetencjami społecznymi i obywatelskimi (był to jeden z najczęstszych warunków w przypadku 4 powiatów), umiejętności zawodowych oraz uprawnień lub ukończonych kursów – wymogi te okazały się istotne kolejno w dwóch powiatach. Szczegółowy wykaz trzech najczęściej poszukiwanych w danym powiecie kompetencji obrazuje zamieszczona niżej mapa.

Mapa 8. Trzy najczęściej poszukiwane w poszczególnych powiatach kwalifikacje i kompetencje



Źródło: opracowanie własne – analiza ofert pracy – badanie popytu na pracę w województwie podlaskim.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

4.2. Polityka kadrowa i szkoleniowa przedsiębiorstw województwa podlaskiego

Podsumowując zagadnienia związane z charakterem polityki kadrowej i szkoleniowej prowadzonej przez podlaskich pracodawców w poszczególnych powiatach województwa, warto zwrócić uwagę na szereg trendów, które uwidaczniały się w skali ponadpowiatowej i regionalnej.

W wypowiedziach zarówno pracodawców, jak i ekspertów lokalnych rynków pracy, dostrzega się wpływ światowego kryzysu gospodarczego na podlaską gospodarkę. Jak wskazują respondenci, można mówić o pewnej grupie branż, która w sposób istotny odczuła *bessę* globalnej gospodarki. Zalicza się do nich m.in. branżę budowlaną, stoczniową (produkcja jachtów – powiat augustowski), bieliźniarską (powiat białostocki), maszynową (powiat bielski, hajnowski), a także transportową czy meblową. W części przypadków – jak w firmie Sokółka Okna i Drzwi, w której w 2010 r. pracę straciło już 97 osób, czy zlikwidowanym bielskim oddziale Fabryki Przyrządów i Uchwytów „Bison-Bial”, w którym zatrudnione były 73 osoby – efekty kryzysu znacząco zmieniły sytuację podlaskich firm. Niemniej, w dużej większości lokalne firmy wychodzą z kryzysu obronną ręką. „Sytuacja jest rozwojowa. Był ciężki okres, gdzie zmalało w ubiegłym roku zatrudnienie, ale w bieżącym roku już znacznie wzrosło” (IDI). Nie zmienia to jednak faktu, iż w politykach kadrowych widoczne są skutki dekonunktury gospodarczej, które przyjmują formę niższych wynagrodzeń, redukcji zatrudnienia, obniżenia wymiaru czasu pracy czy też zmiany zasad zatrudniania pracowników („firma zatrudnia na umowę-zlecenie – działalność gospodarczą trzeba mieć założoną, żeby pracować. W zestawieniu z obniżeniem obrotów firmy, spowodowanym wpływem kryzysu, taka forma zatrudnienia oznacza zarobki w wysokości 800-900 zł” [FGI]). W związku z zaistniałą sytuacją, część firm korzysta także z usług agencji pracy tymczasowej, przy czym, w opinii lokalnego eksperta, taka forma zatrudniania bywa nadużywana: „czasami nasi pracodawcy traktują ten kryzys jako wytłumaczenie sytuacji, które zachodzą” (FGI).

Charakterystyczna dla istotnych lokalnie sektorów gospodarczych, a co za tym idzie znacząca w kreowaniu polityk kadrowych i szkoleniowych w regionie podlaskim, jest sezonowość zatrudnienia. Cechuje ona przede wszystkim branżę przetwórstwa spożywczego oraz maszynową, zaliczane do kluczowych branż województwa. „Sezonowość to jest cecha charakterystyczna. Więcej ofert pracy jest w okresie letnim, kiedy jest przetwórstwo warzyw, owoców, kiedy zbyt na to jest duży (...) tam bardzo dużo zatrudniają osób” (FGI). Z kolei w przypadku branży maszynowej: „przyjmujemy do pracy tylko z tego powodu, że u nas jest

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

sezon, bo produkujemy maszyny rolnicze (...) do końca lipca jest sezon i nabór jest prowadzony zazwyczaj w miesiącu listopadzie i toczy się do wiosny” (IDI). W powiecie siemiatyckim oraz hajnowskim warto w tym kontekście wspomnieć także o przetwórstwie ziół oraz runa leśnego, w którym sezonowe zatrudnienie – według danych Departamentu Rozwoju Obszarów Wiejskich UMWP – podejmuje corocznie ok. 2000 osób.

W województwie podlaskim widoczny jest obecnie dynamiczny rozwój handlu, w tym handlu wielkopowierzchniowego generującego niebagatelne w skali regionu zatrudnienie. Branża ta jest, zdaniem ekspertów, branżą perspektywiczną pod względem generowania nowych miejsc pracy – „będą powstawać miejsca pracy w handlu, dzięki powstaniu nowych podmiotów (...) będą przybywać miejsca na stanowisku sprzedawcy, doradcy klienta” (FGI). Nowe duże obiekty handlowe (super- i hipermarkety), w których zatrudnienie znajdują każdorazowo grupy kilkudziesięciu, a nawet kilkuset osób, powstają bądź planowane są m.in. w powiecie białostockim, bielskim, grajewskim, łomżyńskim, suwalskim czy zambrowskim.

Równolegle dostrzega się w regionie wzrost zainteresowania mieszkańców Podlasia zakładaniem własnej działalności gospodarczej i samozatrudnieniem: „coraz więcej osób ubiega się o środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej” (FGI). Jak wskazują eksperci, szans w rozwoju tego trendu upatrywać należy przede wszystkim w możliwości uzyskania w PUP dotacji na ten cel: „w tamtym roku ponad 300 osób wzięło dotację na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej” (FGI). Powstające w ten sposób podmioty w znaczącej większości nie generują kolejnych miejsc zatrudnienia, zatrzymując się na poziomie niewielkich, często rodzinnych przedsięwzięć. Co więcej, ich powstanie w dużej części przypadków powodowane jest nie tyle chęcią zrealizowania własnego pomysłu na biznes, ile brakiem możliwości podjęcia przez przyszłych przedsiębiorców pracy najemnej - „na pewno byłoby ich [powstających mikroprzedsiębiorstw – dop. autora] mniej, gdyby były oferty pracy, oni nam się przyznają do tego. Gdyby była możliwość pracy najemnej, to z chęcią podjęliby się jej” (FGI). Nie zmienia to jednak faktu, iż tego typu gotowość do podjęcia ryzyka założenia własnej działalności gospodarczej należy uznać za pozytywny symptom zmian zachodzących na podlaskim rynku pracy.

Interesujące wydają się głosy respondentów wskazujące na wykorzystywane przez podlaskich pracodawców sposoby pozyskiwania nowych pracowników. Jak zgodnie twierdzi *gros* ekspertów i przedsiębiorców, jedynie niewielki odsetek firm prowadzących proces rekrutacyjny zgłasza zapotrzebowanie na nowych pracowników do PUP. Według szacunków

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

przedstawicielki PUP w Białymstoku tylko ok. 30-40% białostockich pracodawców korzysta z usług urzędu pracy. „Wielu pracodawców mówi: ja nie szukam poprzez Urząd Pracy, bo dobry pracownik, kandydat nie zarejestruje się w Urzędzie Pracy, on przechodzi z pracy do pracy” (FGI). Kwestia ta jest szczególnie istotna w przypadku pracodawców dużych, pełniących znaczącą rolę na lokalnym rynku pracy. Firmy, w których zatrudnienie liczone jest w setkach, dysponują bowiem najczęściej własnym, nierzadko rozbudowanym systemem rekrutacji nowych pracowników. W opinii ekspertów dominuje w tym zakresie wykorzystanie wewnętrznych, posiadanych przez firmy baz danych potencjalnych pracowników (bazy cv), tzw. „poczta pantoflowa”, a więc wykorzystanie rekomendacji osobowych, uzyskanych od własnych pracowników bądź od innych pracodawców czy też zamieszczanie ogłoszeń o pracę w prasie lub na internetowych serwisach pośrednictwa. Dla potwierdzenia warto przytoczyć wypowiedź: „tutaj jest to na tej zasadzie, że jeden drugiemu mówi o pracy – każdy ma swojego znajomego i, dlatego my nie mamy problemu ze znalezieniem pracowników (...) zawsze ogłaszamy na stołówce, kiedy pracownicy jedzą śniadania – czy ktoś ma znajomego” (IDI); „takim najbardziej skutecznym sposobem jest wymiana informacji. Jeden pracodawca do drugiego mówi: słuchaj, szukam kogoś. I tak to się odbywa” (FGI).

Znacznie częściej podlascy przedsiębiorcy korzystają z oferty staży dofinansowanych z PUP. Zainteresowanie tą formą wsparcia wykazują zarówno duzi, jak i mali pracodawcy, przy czym większą popularnością cieszą się staże w firmach o niewielkiej skali zatrudnienia. Niemniej, jak twierdzą eksperci, formuła staży bywa nadużywana i traktowana przez przedsiębiorców jako sposób na rozwiązanie problemów kadrowych firmy. Możliwość skorzystania z pracy stażystów okazuje się w części przypadków wręcz zagrożeniem dla pracowników małych zakładów – „my mamy takich pracodawców, przedsiębiorców małych, malutkich, którzy zatrudniają 2-3 osoby (...) dowiedzieli się, że można wziąć osoby na staż, i co zrobili? Pozwalniali. Mają staże przedłużane co rok” (FGI). Podobne sytuacje dotyczą przygotowania (przeszkolenia) bezrobotnych zgodnie z wymogami pracodawcy poszukującego pracownika – „daną osobę, zwalnia się z pracy tylko po to, żeby się zarejestrowała w urzędzie, zdobyła kolejne kwalifikacje i wtedy pracodawca z powrotem ją zatrudnia” (FGI). Nie można jednak zapominać o tym, iż możliwość odbycia stażu przez młode osoby stawiające w ten sposób pierwsze kroki na rynku pracy, jest niezwykle cenna ze względu na szansę zdobycia w ten sposób doświadczenia zawodowego, które stanowi jeden z kluczowych wymogów stawianych przez podlaskich pracodawców kandydatom do pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Nakreślony wyżej stan rzeczy warunkowany jest w dużej mierze brakami podlaskich firm w dziedzinie nowoczesnego zarządzania. Przedsiębiorcy bowiem często nie postrzegają swoich pracowników w kategorii kapitału, w który warto inwestować i dbać o niego. „Jest ewidentny brak inwestycji w kadry, to jest chyba największa bolączka, ta bariera mentalna (...) tego u nas nie ma, żeby pracownik stał się kapitałem na rynku (...) [brak poczucia, że] kadrę dobrą trzeba stworzyć, trzeba ją wychować, zintegrować z firmą i ta kadra dopiero jest wartością w firmie” (FGI). Sytuacja ta nie odbija się tylko na pracownikach, którzy mają niewielkie szanse rozwoju zawodowego w miejscu pracy, ale także na pracodawcach, którzy w świadomości mieszkańców danego terenu mogą zyskać „etykietkę” pracodawcy, u którego niechętnie podjęliby zatrudnienie. „Te firmy, które dbają o swoich pracowników, mają taką korzyść, że pracownicy garną się i właśnie do tych firm idą osoby wartościowe w sensie kwalifikacji (...) Jeżeli rozmawiam z bezrobotnymi, to oni mówią: tutaj mam stabilność, tutaj, jeżeli jest potrzeba, to mnie pracodawca sam przeszkoli. A tam, gdzie widzą, że jest tylko sezonowość, że najniższe płace będą otrzymywać, to wiadomo, że tam nie będą chcieli. Zamiast zatrudnienia u niepopularnych pracodawców, mieszkańcy powiatu wybierają pracę w szarej strefie” (FGI). „Tu jest już taka rotacja, że już wszyscy nasi bezrobotni, którzy chcą pracować, już przeszli przez to (...) trudno jest znaleźć chętnych” (FGI). Należy jednak zauważyć, iż sytuacja w tym zakresie stopniowo ulega zmianie. „Firmy coraz częściej angażują się w rozwój pracowników, oczywiście to też zależy od pracownika, ale częściej już jest to strategia ‘na rozwój’ pracowników niż ‘na odsiew’ i rotację”. Procentuje to później większym związaniem pracownika z pracodawcą oraz postrzeganiem firmy jako dobrego miejsca do pracy. Przykładu może dostarczyć tutaj *casus* firmy JBB ulokowanej w Łysych (powiat ostrołęcki, województwo mazowieckie), która zatrudniała dużą grupę mieszkańców województwa podlaskiego. W czerwcu 2009 r. w zakładach wybuchł pożar – JBB zmuszone było zwolnić większość pracowników, jednak szybko przystąpiono do odbudowy, w której pomagały również osoby, które utraciły pracę. JBB bowiem, według ekspertów, było w opinii swoich pracowników bardzo dobrym pracodawcą gwarantującym dobrą atmosferę i uczciwe warunki pracy, więc ich związanie z zakładem było niezwykle duże. W listopadzie 2009 r. produkcja w zakładzie została wznowiona i „zaczęli brać z powrotem ludzi, których poprzednio zatrudniali” (FGI).

Niezwykle ważny w perspektywie rozwoju lokalnych rynków pracy województwa podlaskiego jest podnoszony przez respondentów problem dostępności pracowników

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

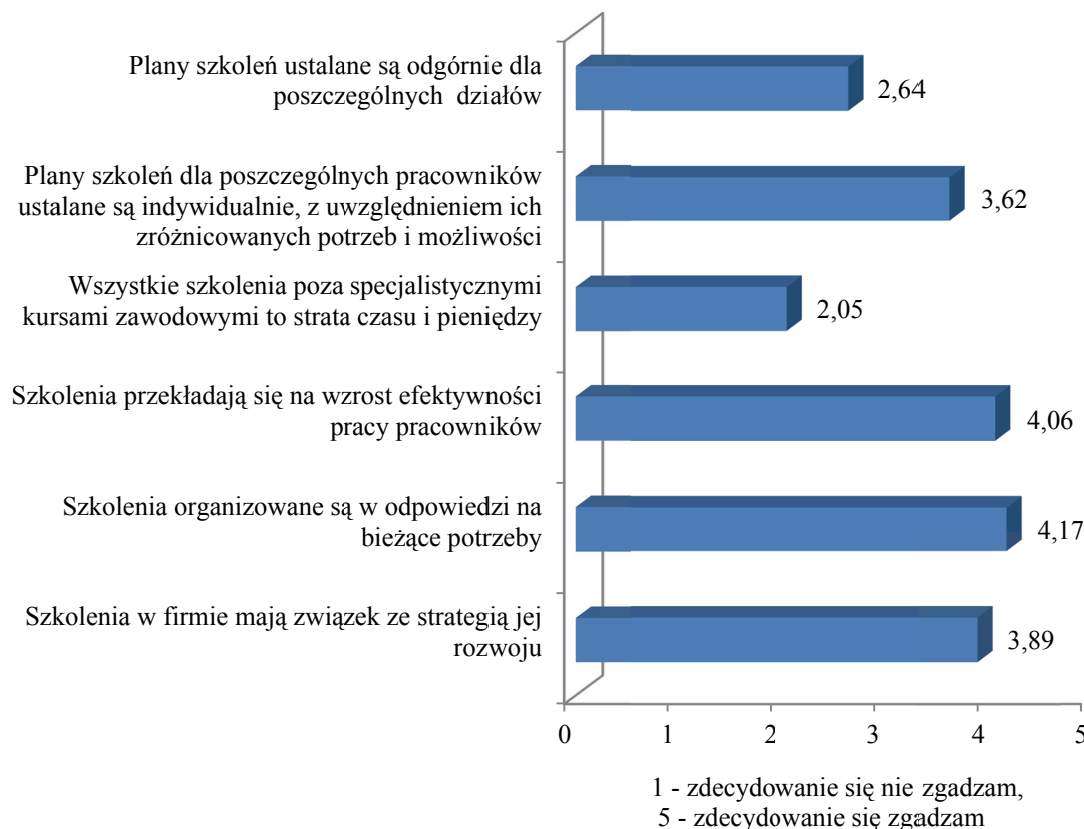
o wysokich, specjalistycznych kwalifikacjach. „Jeżeli mamy czasami ofertę gdzie są duże wymagania, jeżeli chodzi o doświadczenie zawodowe, kwalifikacje, dodatkowe jakieś uprawnień, mamy problem z zapełnieniem takiej oferty, ponieważ brakuje na naszym terenie specjalistów wysokiej klasy” (FGI). Trudności w tym zakresie dostarczają nie tylko oferty kierowane do osób legitymującym się wykształceniem wyższym, ale także te dla wykwalifikowanych pracowników produkcji – operatorów maszyn sterowanych numerycznie (tokarze, frezerzy, ślusarze, mechanicy). Kandydaci do pracy często nie mają odpowiedniego przygotowania zawodowego: „przychodzą ludzie bez większego przygotowania – my takich nie potrzebujemy” (IDI), co często powoduje, iż „w większości jest tak, że tych pracowników sama firma musi sobie wykształcić, wychować tak naprawdę” (FGI). W pozostałych przypadkach firmy decydują się na poszukiwanie specjalistycznej kadry poza terenem powiatu, a nawet poza terenem województwa - „projektanta nie znajdziesz na naszym rynku, tutaj, na Podlasiu na pewno. U nas nie ma takich szkół ani absolwentów” (IDI). Brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników z jednej strony, wysoki poziom bezrobocia z drugiej, powodują, iż sformułowanie „powiatowy rynek pracy” traci na znaczeniu. Wiąże się to bezpośrednio z koniecznością zwiększenia mobilności zawodowej mieszkańców Podlasia, którzy coraz częściej podejmują zatrudnienie poza powiatem zamieszkania¹⁹⁷, do którego to powiatu napływają z kolei pracownicy z innych części regionu lub kraju.

W procesie badawczym, w drodze wywiadów telefonicznych, podlaskich pracodawców zapytano także m.in. o opinię na temat szeregu stwierdzeń pokazujących ich stosunek do roli polityki szkoleniowej w przedsiębiorstwie. Jak wynika z udzielonych odpowiedzi, świadomość zysków płynących z podnoszenia kompetencji kadry jest wysoka. Średnia wyników dla stwierdzenia „wszystkie szkolenia poza specjalistycznymi kursami zawodowymi to strata czasu i pieniędzy” wyniosła 2,05 (przy skali 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam), co wskazuje, iż podlascy pracodawcy nie zgadzają się z takim sformułowaniem. Najczęściej szkolenia realizowane w firmach organizowane są w odpowiedzi na bieżące potrzeby (średnia 4,17) i zdaniem przedsiębiorców przekładają się na wzrost efektywności pracowników (średnia 4,06), mają też związek ze strategią firmy (średnia 3,89). Wyniki dla poszczególnych stwierdzeń, o które zapytano pracodawców, przedstawia poniższy wykres.

¹⁹⁷ Dla przykładu: w przypadku mieszkańców powiatu łomżyńskiego istotnymi – obok firm lokalnych – pracodawcami są zambrowski Dobroplast oraz ostrołęckie JBB.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 41. Średnia ocena stwierdzeń dotyczących polityki szkoleniowej

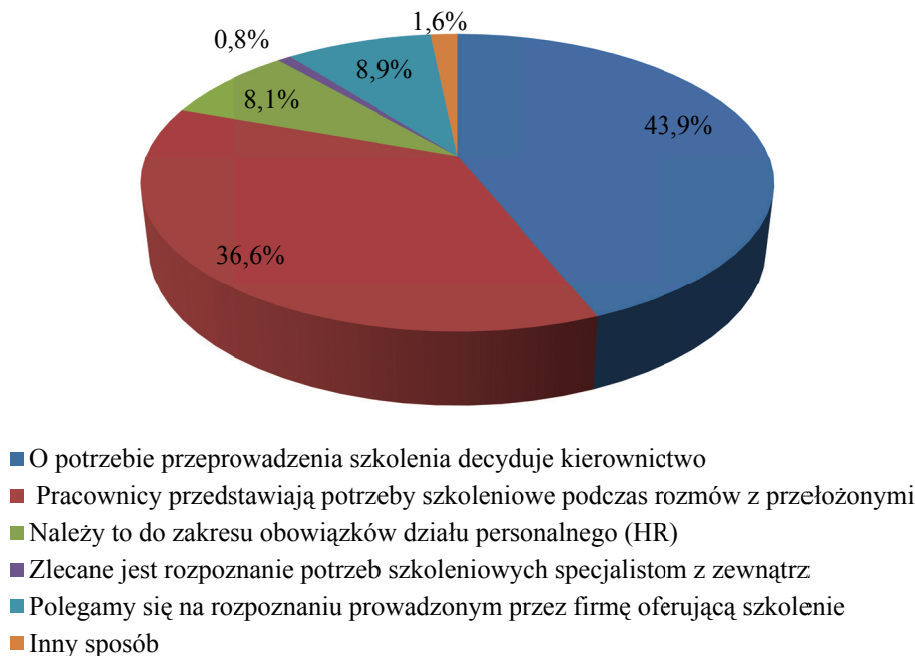


Źródło: opracowanie własne – analiza polityk kadrowych i potrzeb szkoleniowych podlaskich pracodawców (CATI), N=107.

Biorąc pod uwagę sposoby identyfikacji potrzeb szkoleniowych, największy wpływ na działania szkoleniowe firmy mają decyzje kierownictwa, które rozstrzyga o potrzebie przeprowadzenia szkolenia (blisko 44% wskazań). Nieco rzadziej potrzeby szkoleniowe kadry pracowniczej identyfikowane są podczas rozmów pracowników z przełożonymi (36,6% wskazań), podczas gdy tylko w nielicznych przypadkach całość procesu identyfikacji potrzeb szkoleniowych należy do kompetencji odpowiedniego działu firmy (dział HR, kadry).

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 42. Sposoby identyfikacji potrzeb szkoleniowych pracowników podlaskich przedsiębiorstw

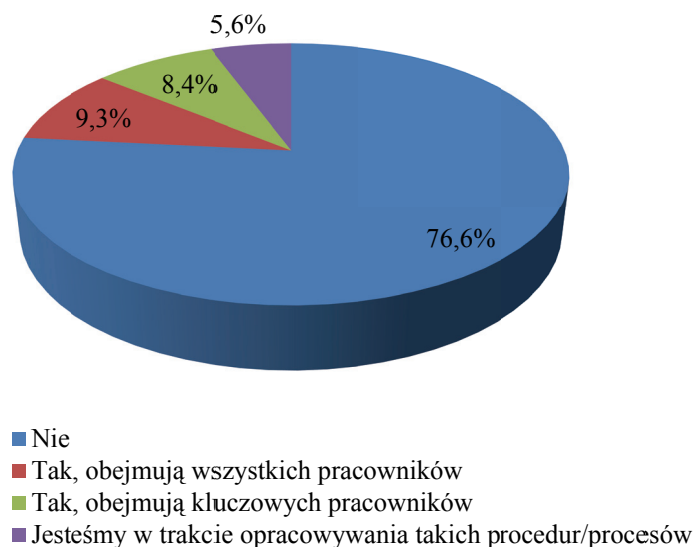


Źródło: opracowanie własne – analiza polityk kadrowych i potrzeb szkoleniowych podlaskich pracodawców (CATI), N=107.

Pomimo tego, że podlascy pracodawcy zdają się dostrzegać korzyści wynikające z rozwoju zawodowego własnych pracowników, na pytanie o to, czy w firmie stosowane są procedury planowania ścieżki kariery i awansu pracowników, aż 76,6% z nich (82 odpowiedzi) odpowiada, że nie. Jedynie w przypadku 9,3% pytaných procedury tego typu istnieją i obejmują wszystkich zatrudnionych.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie: czy w Państwa firmie stosowane są procedury planowania ścieżki kariery i awansu pracowników?

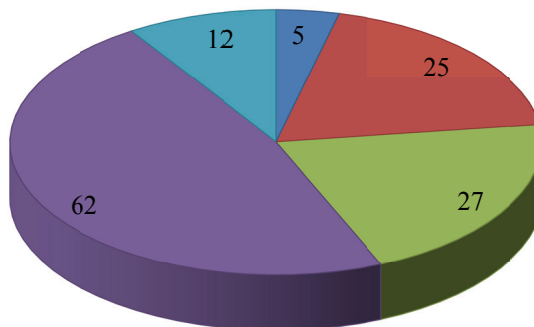


Źródło: opracowanie własne – analiza polityk kadrowych i potrzeb szkoleniowych podlaskich pracodawców (CATI), N=107.

Potwierdzają to dodatkowo informacje dotyczące postrzegania przez pracodawców procesu samodzielnego doksztalcania się pracowników. W opinii większości doksztalcanie to indywidualny wybór pracowników, w który firma nie ingeruje. Należy jednak zauważyć pewne pozytywne aspekty, bowiem blisko 20% ankietowanych podnosi, że przedsiębiorstwo finansuje część lub całość opłat za kształcenie swoich pracowników, a kolejne 20% wskazuje, że pracownikom umożliwia się doksztalcanie w ramach czasu pracy.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 44. Stosunek podlaskich przedsiębiorstw do doksztalcania się pracowników



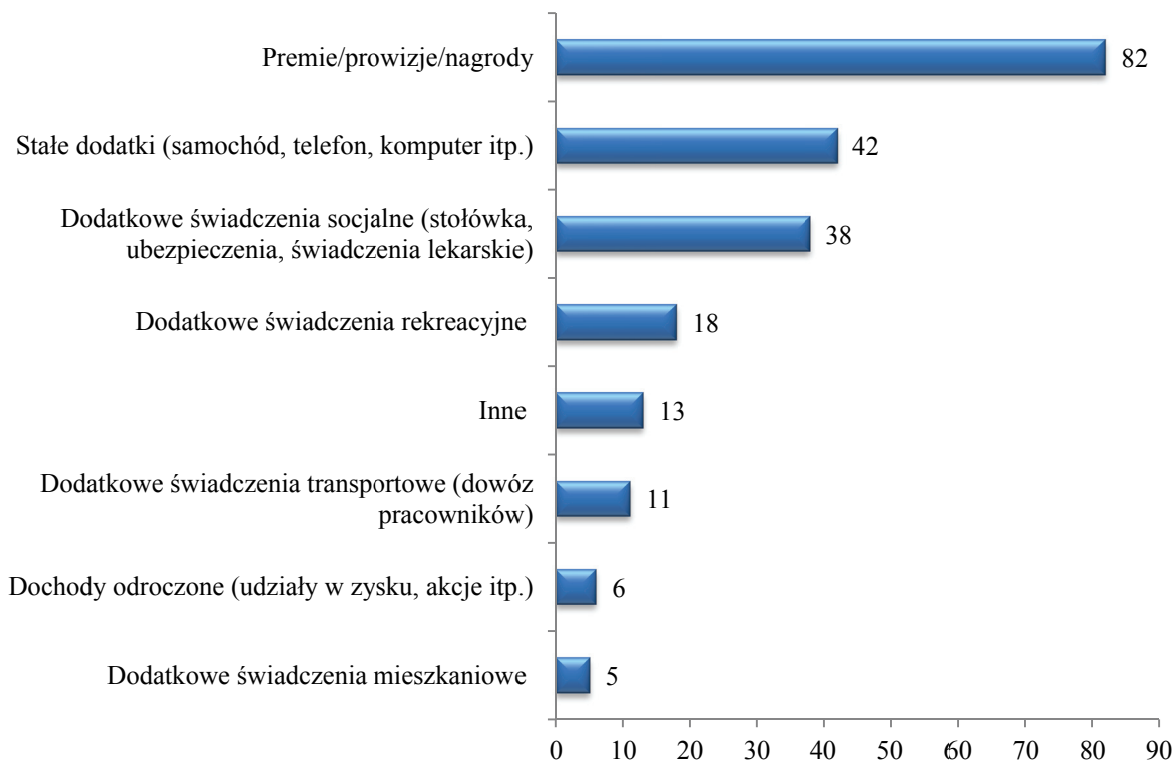
- Firma finansuje całość opłat za doksztalcanie
- Firma finansuje część opłat za doksztalcanie
- Pracownicy mają możliwość doksztalcania się w czasie pracy
- Doksztalcanie to indywidualny wybór pracowników i firma w to nie ingeruje
- Inne

Źródło: opracowanie własne – analiza polityk kadrowych i potrzeb szkoleniowych podlaskich pracodawców (CATI), N=107. Liczby nie sumują się do wartości N ze względu na możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi.

Polityka płacowa podlaskich firm opiera się głównie o instrumenty finansowe w postaci premii, prowizji czy nagród pieniężnych (82 wskazania). Na drugim pod względem popularności miejscu znajdują się stałe dodatki, takie jak firmowy samochód, komputer czy telefon (42 wskazania), na trzecim natomiast dodatkowe świadczenia o charakterze socjalnym, a zatem możliwość korzystania ze stołówki, dodatkowych ubezpieczeń lub świadczeń zdrowotnych (38 wskazań). Zdecydowanie mniej rozpowszechnione są elementy polityki płacowej zakładające dodatkowe świadczenia rekreacyjne, transportowe lub mieszkaniowe czy też możliwość korzystania z tzw. dochodów odroczonych, przyjmujących formę udziału w zyskach firmy, posiadania udziałów w przedsiębiorstwie, akcji.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykres 45. Elementy polityki płacowej stosowane w podlaskich przedsiębiorstwach



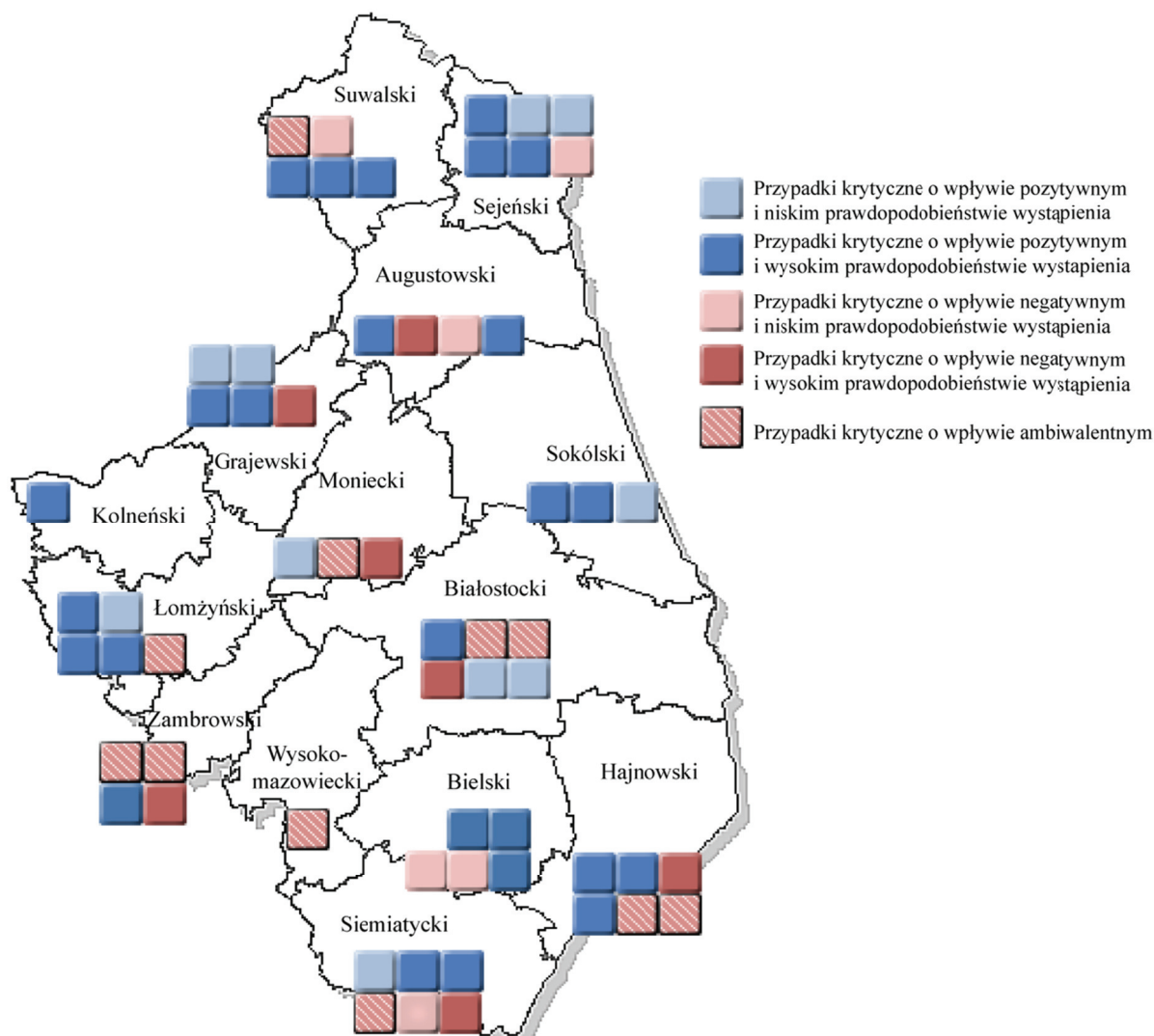
Źródło: opracowanie własne – analiza polityk kadrowych i potrzeb szkoleniowych podlaskich pracodawców (CATI), N=107. Liczby nie sumują się do wartości N ze względu na możliwość wybrania więcej niż jednej odpowiedzi.

4.3. Przewidywane zmiany na regionalnym rynku pracy w perspektywie krótkookresowej – analiza przypadków krytycznych

W drodze analizy przypadków krytycznych, stanowiącej podstawę dla sformułowania krótkookresowych (w perspektywie 3-letniej) prognoz zmian na powiatowych rynkach pracy w województwie podlaskim, zidentyfikowano łącznie 60 przypadków (wydarzeń, procesów, zmian), mogących wpłynąć na sytuację w tym zakresie. Ich rozkład w poszczególnych powiatach województwa, wraz z określeniem charakteru wpływu oraz prawdopodobieństwa wystąpienia, obrazuje poniższa mapa. Zestawienie nazw wszystkich ujętych na niej przypadków zawarto natomiast w Aneksie do raportu.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Mapa 9. Rozkład przypadków krytycznych zidentyfikowanych w poszczególnych powiatach województwa według charakteru wpływu oraz prawdopodobieństwa wystąpienia.



Źródło: opracowanie własne.

W związku z tym, iż szczegółowy opis poszczególnych przypadków krytycznych zidentyfikowanych w każdym podlaskim powiecie znajduje się w rozdziale trzecim niniejszego raportu, w tym miejscu warto zwrócić szczególną uwagę na te z nich, które mogą w istotnym stopniu wpłynąć na sytuację regionalnego rynku pracy. W tym kontekście zasadnicza – ze względu na skalę oddziaływania – wydaje się przede wszystkim inwestycja firmy Swedspan Polska Sp. z o.o. (IKEA), rozpoczęta w powiecie bielskim (gmina Orla). Powstający tartak, lakiernia i fabryka ultracienkich płyt HDF oraz mebli w pierwszych dwóch latach zapewni zatrudnienie dla 250 osób, a docelowo, do 2015 r., dla 2000 osób. W regionie, w którym lic-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

ba zarejestrowanych bezrobotnych utrzymuje się na poziomie ponad 50 tys., jest to liczba niebagatelna, która w istotny sposób wpłynie nie tylko na sytuację powiatu bielskiego, ale również powiatów ościennych. Charakter i rozmiar inwestycji może jednak powodować trudności u potencjalnych konkurentów IKEA, w szczególności usytuowanej w powiecie grajewskim i produkującej płyty meblowe firmy Pfleiderer Grajewo S.A. Niewątpliwie przypadek ten będzie miał istotne znaczenie dla rozwoju regionalnego rynku pracy, niewykluczone natomiast, iż nie będzie to wpływ wyłącznie pozytywny. Równocześnie ważki wpływ na charakter zmian zachodzących na podlaskich rynkach pracy będzie miała także sytuacja innych kluczowych dla regionu branż i pracodawców, niemniej z przeprowadzonej analizy nie wynika, aby sytuacja największych w regionie przedsiębiorstw mogła budzić obawy i w sposób istotny wpłynąć na sytuację rynku pracy w ujęciu ponadpowiatowym.

Warto w tym miejscu wspomnieć również o innego typu przypadkach krytycznych, takich jak budowa międzynarodowej trasy VIA BALTICA oraz kolejowej RAIL BALTICA, łączących Europę Centralną i Zachodnią ze Skandynawią i północną Rosją, oraz lotniska w Tykocinie (powiat białostocki). Choć realizacja tych przedsięwzięć wykracza poza krótkoterminowy horyzont czasowy, niemniej jednak są one niezwykle istotne w skali regionu, który wciąż dysponuje niewystarczającą infrastrukturą komunikacyjną, rzutującą w sposób bezpośredni na atrakcyjność inwestycyjną i tempo rozwoju gospodarczego Podlasia. Pewnym impulsem w tym obszarze może być ponadto tworzenie warunków dla rozwoju innowacyjnych przedsięwzięć gospodarczych na terenie województwa, takich jak Białostocki Park Naukowo-Technologiczny oraz Park Naukowo-Technologiczny Polska–Wschód w Suwałkach. Warto jednak pamiętać, iż na powodzenie tego typu inicjatyw składa się szereg różnego rodzaju czynników, wśród których można wspomnieć choćby wskazaną wyżej dostępność komunikacyjną, kwalifikacje zasobów kadrowych regionu, czy też jakość istniejącego zaplecza naukowego. Z pewnością na sytuację regionalnego rynku pracy w województwie wpływać będzie w najbliższych latach również rozwój handlu wielko powierzchniowego, który coraz chętniej lokuje się w regionie, oraz inwestycje w sferze turystyki i rekreacji w odznaczających się najwyższymi walorami przyrodniczo-turystycznymi podlaskich powiatach.

5. Sposoby pozyskiwania w sposób ciągły informacji przydatnych do prognozowania zmian na lokalnych rynkach pracy

Jak zostało to zasygnalizowane we wprowadzeniu do niniejszego raportu, realizacja działań służących ustawicznemu monitoringowi regionalnych i lokalnych rynków pracy staje się w obecnych czasach nieunikniona, stanowiąc kluczowy aspekt pozwalający na efektywne kształtowanie polityki rynku pracy. Wpisuje się to w sposób czytelny zarówno w ideę *good governance*¹⁹⁸ (tłum. dobre rządzenie) jak i wynikające z niej dążenie do uprawiania polityki publicznej „w oparciu o dowody” (ang. *evidence-based policy*)¹⁹⁹. Wśród przykładów tworzenia dowodów na potrzeby polityki publicznej warto wspomnieć całą gamę badań, zarówno w formie przeglądów systematycznych, pojedynczych przedsięwzięć badawczych realizowanych na potrzeby konkretnej inicjatywy/programu, badań pilotażowych i studiów przypadków (szczególnie ważnych przy opracowywaniu zupełnie nowych polityk), paneli eksperckich oraz danych dostępnych w sieci internetowej. W procesie gromadzenia dowodów, a więc danych pozwalających na kształtowanie efektywnej polityki, w tym działań o charakterze prognostycznym w sferze lokalnych rynków pracy, szczególnie istotnymi wydaje się kilka podstawowych założeń. Pierwszym z nich jest przygotowanie modelu badawczego, który stanowić będzie syntetyczne przedstawienie przebiegu procesu badawczego z uwzględnieniem możliwych do wykorzystania metod oraz oczekiwań podmiotów i instytucji zainteresowanych procesem planowania polityki w obrębie rynku pracy. W kolejnych założeniach należy odnieść się do konieczności sprecyzowania możliwych do podjęcia metod działania w przypadku niedostępności istotnych dla danego obszaru danych, a także wyznaczenia puli danych ukierunkowanych na proces ewaluacji realizowanych działań i polityki²⁰⁰.

Na tle tak zarysowanego kontekstu, przedstawione niżej rekomendacje dotyczące sposobów pozyskiwania w sposób ciągły informacji przydatnych do prognozowania zmian na lokalnych rynkach pracy bazować będą właśnie na idei *evidence-based policy* oraz dobrych

¹⁹⁸ „Agencja Stanów Zjednoczonych na rzecz Rozwoju Międzynarodowego (United States Agency for International Development: USAID) definiuje *good governance*, jako zdolność rządu do efektywnego, wydajnego (tj. oszczędnego) i rozliczalnego procesu zarządzania politykami publicznymi, który jest otwarty na partycypację obywateli i zmierza do wzmocnienia systemu demokratycznego”, *Koncepcja good governance - refleksje do dyskusji*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 2008 r., s. 6.

¹⁹⁹ Polityka publiczna oparta na dowodach to metodologia umożliwiająca podejmowanie uzasadnionych decyzji na temat polityki, programów i/lub projektów w oparciu o włączanie w ramy procesu decyzyjnego dostępnych wyników ilościowych i jakościowych badań naukowych dla danego obszaru problemowego, opartych na jakościowo weryfikowalnych danych. Polityka oparta na dowodach odróżnia się od polityki opartej na opiniach, gdzie dokonywany jest subiektywny wybór dowodów (bez względu na ich jakość) i/lub brane są pod uwagę subiektywne poglądy osób i grup, często oparte na intuicji, ideologii, uprzedzeniach i spekulacjach bądź na założeniach teoretycznych. (Oprac. na podstawie: Davies P., *Is Evidence-Based Government Possible?*, Waszyngton 2004 oraz Banks G., *Evidence-based Policy-making: What is it? How do we get it?*, ANZSOG/ANU Public Lecture Series, Canberra 2009).

²⁰⁰ Oprac. na podstawie: Davies P., *Is Evidence-Based Government Possible?*, dz. cyt. oraz Banks G., *Evidence-based Policy-making*, dz. cyt.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

praktykach zidentyfikowanych w sferze rynku pracy i innych sferach polityki publicznej. Wśród proponowanych mechanizmów i uwarunkowań składających się na swoisty system pozyskiwania informacji dla prognozowania zmian na lokalnych rynkach pracy należy zatem podkreślić takie przesłanki, jak:

- **powszechna dostępność** pozyskiwanych informacji w rozumieniu zarówno zakresu, jak i formy agregowania danych. Mówiąc o zakresie, należy założyć możliwość korzystania z pozyskiwanych danych zarówno w formie pierwotnej, jak i przetworzonej, z uwzględnieniem charakteru źródła, z którego pochodzą i obostrzeń związanych z jego specyfiką. Z kolei forma agregowania informacji dla prognozowania zmian na lokalnych rynkach pracy powinna zakładać szybki, bezpośredni dostęp do nich, który gwarantuje wykorzystanie możliwości, jakie niosą za sobą narzędzia informatyczne funkcjonujące w sieci internetowej. Przykład praktyki w tym zakresie stanowić może choćby Podkarpacki Portal Pracy (www.praca-podkarpackie.pl) – regionalny serwis internetowy skupiający i udostępniający kompleksową informację dotyczącą podkarpackiego rynku pracy, skierowany do poszukujących pracy mieszkańców Podkarpacia, podkarpackich pracodawców oraz instytucji rynku pracy lub System Analiz Samorządowych (www.sas.zmp.poznan.pl) – system monitorowania lokalnych usług publicznych służący przedstawicielom miast, gmin i powiatów jako baza wiedzy o uwarunkowaniach i wynikach realizacji swych zadań. W przypadku województwa podlaskiego platformę dla systemu pozyskiwania i przetwarzania informacji pozwalających na prognozowanie zmian na lokalnych rynkach pracy powinna stanowić strona WWW Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, która zawiera już szereg istotnych w tym kontekście danych zgromadzonych w ramach Systemu Akumulacji Informacji.
- **gromadzenie danych z różnych źródeł** – w procesie prognozowania niezwykle istotne jest zidentyfikowanie, a następnie pozyskanie informacji z możliwie szerokiego spektrum źródeł, w tym różnego typu instytucji i podmiotów gromadzących często fragmentaryczną, ale istotną dla polityki rozwoju lokalnego rynku pracy wiedzę. Do podmiotów takich zaliczyć należy w szczególności publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy, jednostki samorządu terytorialnego z poziomu województwa, powiatu i gminy, a także szkoły oraz uczelnie działające w regionie. Szczególną uwagę warto zwrócić także na wykorzystanie zestawień statystycznych, przygotowywanych przez zobligowane do tego instytucje publiczne (Powiatowe Urzędy Pracy, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Główny Urząd Sta-

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

tystyczny – Bank Danych Regionalnych, Wojewódzki Ośrodek Informatyki – Terenowy Bank Danych w Białymstoku), mogących stanowić cenne źródło wiedzy o lokalnych i regionalnym rynku pracy. Warto w tym zwrócić uwagę na charakter danych źródłowych dotyczących rynku pracy. „Urzędy dysponują w tym zakresie informacjami pierwotnymi, pochodzącymi zarówno z badań przedsiębiorstw (zatrudnienie, płace, popyt na pracę, koszty pracy), badań ankietowych ludności (zatrudnienie, bezrobocie, bierność zawodowa, płace) ze sprawozdań instytucji finansów publicznych (...) (dane o świadczeniach społecznych), ze sprawozdań ZUS (przejścia na emerytury i renty oraz wysokość świadczeń emerytalno rentowych) i KRUS (emerytury i renty rolników indywidualnych (...)) jak i ze zbiorczych opracowań urzędów pracy w zakresie danych o bezrobociu, poszukujących pracy, świadczeniach dla bezrobotnych”²⁰¹. Ważnym źródłem uzupełniającym są również wyniki badań (tzw. dane „wywołane”) realizowanych w formie tak badań panelowych (powtarzalnych), jak i badań realizowanych *ad hoc* zgodnie z występującym zapotrzebowaniem i zdiagnozowanymi lukami informacyjnymi. Warunkiem zasadniczym powinna być w tym przypadku powtarzalność badań, a więc bazowanie na wynikach badań terenowych realizowanych w oparciu o uprzednio przygotowaną i ujednoliconą metodologię umożliwiającą cykliczne jej wykorzystanie i tam, gdzie to możliwe, zestawianie ze sobą pozyskanych tą drogą danych. W tym kontekście, dodatkowe, wychodzące poza określoną metodologię obszary i procesy badawcze traktować należy wyłącznie jako uzupełnienie puli badawczej realizowanej w sposób powtarzalny i cykliczny, wywoływane ze względu na pojawiające się zapotrzebowanie. Według M. Góry i U. Sztanderskiej do analiz lokalnych rynków pracy należy włączyć następujące badania prowadzone przez urzędy statystyczne²⁰²:

- Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności;
- pracujący w gospodarce narodowej;
- zatrudnienie, wydatki na wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej;
- bezrobocie rejestrowane;
- wolne miejsca pracy (w podmiotach zatrudniających 10 osób i więcej);
- warunki pracy;
- czas pracy;

²⁰¹ Góra M., Sztanderska U. (2006), *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, s. 45.

²⁰² Tamże, s. 49-51.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

- przyrzeczenia i zezwolenia na pracę wydawane cudzoziemcom w Polsce;
- kontrola legalności zatrudnienia;
- instytucjonalna obsługa rynku pracy;
- wynagrodzenia w gospodarce narodowej;
- struktura wynagrodzeń;
- świadczenia z ubezpieczeń społecznych;
- migracje wewnętrzne ludności;
- migracje zagraniczne ludności;
- bilanse stanu i struktury ludności według cech demograficznych;
- charakterystyka społeczno-demograficzna i ekonomiczna ludności, rodzin i gospodarstw domowych;
- budżety gospodarstw domowych;
- pomoc społeczna;
- Europejskie badanie warunków życia ludności (EU-SILC);
- szkoły podstawowe, gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne;
- opieka nad dziećmi i młodzieżą;
- szkoły wyższe i ich finanse;
- zatrudnienie, wypadki uczniów, wypoczynek dzieci i młodzieży szkolnej, liczba uczniów w szkołach (...);
- kształcenie dorosłych.

W ramach ww. obszarów istotny jest także wybór wskaźników poddanych monitorowaniu w procesie prognozowania zmian na lokalnych rynkach pracy. Dla potrzeb projektu „Trajektorie Migracyjne Województwa Podkarpackiego” Centrum Doradztwa Strategicznego przeanalizowało ponad 100 wskaźników z obszaru szeroko pojętych: rozwoju gospodarczego, cywilizacyjnego i rynku pracy. Szereg z nich wydaje się niezbędnych dla prawidłowej diagnozy sytuacji lokalnych i regionalnego rynku pracy. Zaliczają się do nich następujące wskaźniki²⁰³:

- liczba całorocznych miejsc noclegowych na 1000 mieszkańców;
- liczba firm posiadających ISO na 1000 zarejestrowanych firm;
- liczba firm ICT (technologie informacyjne i komunikacyjne) na 10 000 mieszkańców;

²⁰³ *Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego. Raport z badania lokalnych uwarunkowań gospodarczych, cywilizacyjnych oraz związanych z rynkiem pracy*, (2010), Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków, s. 34-36.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

- liczba prywatnych firm w REGON na 1000 mieszkańców;
 - nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca;
 - nowo zarejestrowane podmioty w REGON na 1000 mieszk. w wieku produkcyjnym;
 - liczba spółek handlowych na 10 000 mieszkańców;
 - liczba spółek handlowych z kapitałem zagranicznym na 10 000 mieszk.;
 - liczba osób pracujących w 3 największych firmach powiatu (suma) do liczby pracujących w powiecie;
 - zatrudnieni w sektorze przemysłowym;
 - zatrudnieni w sektorze usług rynkowych;
 - udział ofert pracy subsydiowanej w ogólnej liczbie ofert pracy;
 - przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto;
 - odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 1 roku w ogóle bezrobotnych;
 - stopa bezrobocia rejestrowanego;
 - stopa bezrobocia młodzieży (% młodzieży bezrobotnej w ramach siły roboczej młodzieży);
 - liczba osób, którym przyznano świadczenia społeczne na 1000 mieszkańców.
- **prostota użytkowania** – przygotowane na potrzeby gromadzenia i przetwarzania informacji narzędzie powinno spełniać podstawowe zasady konstruowania serwisów internetowych skierowanych do szerokiego i zróżnicowanego (również pod względem kompetencji informatycznych) odbiorcy. Powinna je cechować intuicyjność oraz przejrzystość pozwalająca w szybki i prosty sposób dotrzeć do interesujących użytkownika informacji (wyszukiwarki), a także wygenerować zestawienia najbardziej przez użytkownika pożądane. Wiąże się to także z postulatem możliwie dużego zautomatyzowania procesu przetwarzania danych i tworzenia statystyk. Wymaga to przygotowania odpowiednich rozwiązań technicznych pozwalających na generowanie prostych zestawień statystycznych pochodzących zarówno z badań, jak i danych pozyskanych od różnego rodzaju podmiotów, uwzględniających możliwość krzyżowania ze sobą wybranych wyników tam, gdzie tylko jest to możliwe.
- **pełnienie funkcji forum i biblioteki rynku pracy** – obok danych uzyskiwanych w drodze realizowanych badań oraz przygotowywanych przez poszczególne instytucje statystyk, pożądane byłoby uzupełnienie informacyjnego narzędzia internetowego o możliwości wymiany informacji i swoistą bibliotekę (raporty, analizy, opracowania), w której wszyscy

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

zainteresowani znajdują kompleksową informację dotyczącą regionalnego i lokalnego rynku pracy. Przykładów rozwiązań w tym zakresie dostarczyć może wspomniany już Podkarpacki Portal Pracy, w ramach którego instytucje rynku pracy uzyskały możliwość m.in. wymiany informacji i opinii na forum dyskusyjnym, poszukiwania partnerów do realizacji wspólnych przedsięwzięć (baza partnerów) czy szybkiego kontaktu z innymi instytucjami, oraz małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji prowadzące niezwykle rozbudowaną Internetową Bibliotekę Małopolskich Obserwatoriów, w której znajduje się już blisko 1000 publikacji (www.obserwatorium.malopolska.pl/pl/biblioteka.html).

- **sprawny system zarządzania internetowym narzędziem informacyjnym** – stanowi niezwykle ważny czynnik warunkujący efektywność funkcjonowania systemu. Kluczowe w tym zakresie byłoby z jednej strony powołanie zespołu odpowiedzialnego za funkcjonowanie narzędzia, koordynowanie jego pracy, pozyskiwanie i uzupełnianie go o pozyskane dane, zlecanie realizacji poszczególnych badań terenowych oraz nadzór nad procesem przetwarzania ich wyników i udostępniania w ramach narzędzia. Z drugiej strony natomiast, zarządzanie systemem informacyjnym regionalnego rynku pracy wymaga systematycznego weryfikowania poprawności jego działania przez zespół ekspercki. Jego funkcje, które mogłyby być realizowane w drodze cyklicznych spotkań, obejmowałyby przede wszystkim opiniowanie pozyskanych danych, uzupełnianie ich o jakościowe opinie i wnioski, a także tworzenie rekomendacji pozwalających na modyfikacje metodologiczne oraz planowanie kolejnych badań o charakterze uzupełniającym.

Reasumując, prognozowanie zmian na lokalnych rynkach pracy wymaga stworzenia kompleksowego systemu pozyskiwania, gromadzenia i agregowania informacji pochodzących z różnych źródeł obrazujących sytuację lokalnych rynków pracy z kilku perspektyw. W dobie niezwykle szybkiego postępu technologicznego naturalnym narzędziem realizacji tak postawionego celu stają się informatyczne narzędzia internetowe (portale), pozwalające na niemalże pełną dostępność do zakumulowanych danych oraz możliwość automatycznego generowania różnego typu zestawień poszukiwanych przez użytkowników. Funkcjonowanie tego typu portalu dla podlaskiego rynku pracy powinno zakładać przede wszystkim:

- **kompleksowe i stałe pozyskiwanie danych** w oparciu o współpracę głównie z Powiatowymi Urzędami Pracy i Urzędem Statystycznym w Białymstoku, uzupełnianą własnymi badaniami typu „barometr” oraz zlecanymi i pozyskiwanymi badaniami zewnętrznymi. Kluczowe w tym wypadku jest zdecydowanie się na niezbyt liczny,

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

podstawowy zestaw danych/wskaźników, wybranych w toku dyskusji ekspertów lokalnych rynków pracy, oraz cykliczne pozyskiwanie danych (optymalnie w miesięcznych interwałach, tam, gdzie to możliwe);

- **gromadzenie i „czyszczenie” danych** – większość danych jest stosunkowo łatwa do zgromadzenia przy założeniu wcześniejszych ustaleń terminologiczno-statystycznych. Problemy mogą występować przy jednorazowych inicjatywach lub obróbce danych zewnętrznych. Wyjście stanowi w tym przypadku założenie jednorodnego standardu danych wpływających do Obserwatorium. Jest to możliwe szczególnie przy badaniach zlecanych przez Obserwatorium na zewnątrz.
- **udostępnianie danych i ich interaktywność** – najciekawsze wizualizacje i udostępnienia informacji oparte są o możliwość samodzielnego agregowania danych w postaci map, tabel, rankingów. W ten sposób, poprzez wyszukiwarkę, w której zainteresowany może dowolnie porównywać, krzyżować i szukać zależności między danymi, generowane są wyniki w Małopolskim Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji, a także w narzędziu do wstępnej segmentacji bezrobotnych – Matrycy Kurcmana (www.matrycakurcmana.pl). Odchodzi się w ten sposób od stałego zestawu danych wynikowych na rzecz interaktywnej wyszukiwarki. Atutem są korzyści dla odbiorcy oraz przystępność i pogładowość danych. Oczywiście baza raportów z badań i analiz oraz biblioteka elektronicznych publikacji stanowiłaby osobny element niepodlegający ingerencji odbiorcy, niemniej także tu konieczna jest dostępność i łatwość odnajdywania najważniejszych istotnych dla odbiorcy informacji (wyszukiwarka publikacji).

Stworzenie tego typu systemu informacyjnego, wykorzystywanego w procesie prognozowania zmian na podlaskim rynku pracy oraz tworzenia adekwatnej polityki, wpisuje się w realizację zasady *evidence-based policy*, dając zarówno wojewódzkim i powiatowym służbom zatrudnienia, jak i innym, w tym niepublicznym podmiotom oraz instytucjom działającym w sferze rynku pracy, narzędzie kreowania efektywnych programów na rzecz rozwoju tego rynku.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Załącznik nr 1. Lista dużych grup zawodów

- Grupa 11 – Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektory generalni
- Grupa 12 – Kierownicy do spraw zarządzania i handlu
- Grupa 13 – Kierownicy do spraw produkcji i usług
- Grupa 14 – Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych
- Grupa 21 – Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych
- Grupa 22 – Specjaliści do spraw zdrowia
- Grupa 23 – Specjaliści nauczania i wychowania
- Grupa 24 – Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania
- Grupa 25 – Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych
- Grupa 26 – Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury
- Grupa 31 – Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
- Grupa 32 – Średni personel do spraw zdrowia
- Grupa 33 – Średni personel do spraw biznesu i administracji
- Grupa 34 – Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
- Grupa 35 – Technicy informatycy
- Grupa 41 – Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni
- Grupa 42 – Pracownicy obsługi klienta
- Grupa 43 – Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej
- Grupa 44 – Pozostali pracownicy obsługi biura
- Grupa 51 – Pracownicy usług osobistych
- Grupa 52 – Sprzedawcy i pokrewni
- Grupa 53 – Pracownicy opieki osobistej i pokrewni
- Grupa 54 – Pracownicy usług ochrony
- Grupa 61 – Rolnicy produkcji towarowej
- Grupa 62 – Leśnicy i rybacy
- Grupa 63 – Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby
- Grupa 71 – Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)
- Grupa 72 – Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni
- Grupa 73 – Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni
- Grupa 74 – Elektrycy i elektronicy
- Grupa 75 – Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grupa 81 – Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych

Grupa 82 – Monterzy

Grupa 83 – Kierowcy i operatorzy pojazdów

Grupa 91 – Pomoce domowe i sprzątaczk

Grupa 92 – Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie

Grupa 93 – Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie

Grupa 94 – Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki

Grupa 95 – Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach

Grupa 96 – Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Literatura

1. *Analiza kluczowych sektorów województwa podlaskiego – Sektor spożywczy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Białystok 2009
2. *Analiza kluczowych sektorów województwa podlaskiego – Sektor turystyczny*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Białystok 2009
3. *Analiza otoczenia naukowego dla projektu pn. Park Naukowo-Technologiczny Polska Wschód w Suwałkach*, Centrum Doradztwa Strategicznego, Suwałki 2004
4. *Analiza sektorowa gospodarki Suwałk*, Centrum Doradztwa Strategicznego, Suwałki 2004
5. Banks G., *Evidence-based Policy-making: What is it? How do we get it?*, ANZSOG/ANU Public Lecture Series, Canberra 2009
6. *Białowieskie negocjacje na finiszu* – komunikat dotyczący rozporządzenia ministerialnego, Ministerstwo Środowiska, Warszawa, 3 marca 2010
7. Boni M., *Warunki rozwoju Polski Wschodniej w perspektywie 2020. Kapitał ludzki, kapitał społeczny a wyzwania rynku pracy na obszarach Polski Wschodniej*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007
8. Davies P., *Is Evidence-Based Government Possible?*, Waszyngton 2004
9. *Edukacja dla Pracy. Raport o Rozwoju Społecznym. Polska 2007*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007
10. Gorzelak G., *Strategiczne kierunki rozwoju Polski Wschodniej. Ekspertyza dla potrzeb opracowania Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007
11. Gorzelak G., *Wschodnia ściana płaczu*, „Polityka” nr 2 (2383), 2003
12. Góra M., Sztanderska U., *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006
13. Kamieniecka J., Wójcik B., *Natura 2000, ABC dla turystyki*, Instytut na rzecz Ekorozwoju, Warszawa 2010
14. Karpowicz M., *Radni mówią: tak Biedronce*, „Przegląd Sejneński” nr 22, Sejny 2010
15. Kawałko B., *Granica wschodnia jako czynnik ożywienia i rozwoju społeczno-ekonomicznego regionów przygranicznych. Synteza*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007
16. *Kierunki rozwoju obszarów wiejskich – założenia do „Strategii zrównoważonego rozwoju wsi i rolnictwa*, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Warszawa 2010
17. *Koncepcja good governance - refleksje do dyskusji*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2008
18. Konieczna-Sałamatin J., Gendźwił A., Stasiak A., *Podlaska mapa zawodów i kwalifikacji. Analiza popytu i podaży pracy w województwie podlaskim w ujęciu regionalnym i lokalnym*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2010
19. Kowalczyk A., Kulczyk S., *Ochrona i konserwacja wartości przyrodniczych Polski Wschodniej jako podstawa trwałego rozwoju*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

20. Kryńska E. (red.), *Prognoza podaży i popytu na pracę w województwie podlaskim*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Białystok–Warszawa 2010
21. Kukulak-Dolata I, Arendt Ł., *Profile emigracji zarobkowej mieszkańców województwa podlaskiego*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Białystok–Warszawa 2009
22. Kupiec L., *Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 r.*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007
23. Kutyló Ł., Stempień J. R., Stronkowski P., Zub M., *Analiza losów zawodowych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych rocznika 2007*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2009
24. *Małe gospodarstwa w Polsce – charakterystyka*, Fundacja Programów Pomocy dla Rolnictwa, Warszawa 2009
25. Matusiak B. K. (red.), *Ośrodki Innowacji i Przedsiębiorczości w Polsce. Raport 2009*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Łódź/Warszawa 2009
26. *Nie tyle wiatraki co drogi*, „Przegląd Sejneński” nr 2, Sejny 2010
27. Nowicki M. (red.) *Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2009*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2009
28. *Odpowiedź ministra spraw wewnętrznych i administracji – z upoważnienia prezesa Rady Ministrów – na interpelację nr 14309 w sprawie planów rozbudowy przejścia granicznego Połowce – Pieszczałka*, Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 5 marca 2010
29. Plawgo B., Klimczuk M., Citkowski M., *Klasy jako potencjał rozwoju – województwo podlaskie*, Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Białystok 2010
30. *Podlaski Klaster Spożywczy. Raport z badań ilościowych*, Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży, Łomża 2007
31. *Profil społeczno-gospodarczy miasta Suwałk*, Centrum Doradztwa Strategicznego, Suwałki 2004
32. *Program rozwoju turystyki i zagospodarowania turystycznego województwa podlaskiego w latach 2010-2015, Część pierwsza – analityczna*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 2009
33. *Program rozwoju turystyki i zagospodarowania turystycznego województwa podlaskiego w latach 2010-2015, Część druga – strategiczna*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 2009
34. *Program Współpracy Transgranicznej Polska–Białoruś–Ukraina 2007-2013*
35. *Raport z badań opinii przedsiębiorców Białegostoku*, Instytut Badań i Analiz VIVADE Sp. z o.o., Białystok 2009
36. *Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2007-2013*
37. *Rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie sieci autostrad i dróg ekspresowych, przedłożone przez ministra infrastruktury*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, październik 200
38. Sawa A., *Z tradycją w nowoczesność*, „Top Agrar” nr 3/2010, Warszawa 2010
39. Sobocka-Szczapa H., Poliwczak I., *Mobilność zawodowa, edukacyjna i przestrzenna ludności w województwie podlaskim*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Białystok–Warszawa 2010

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

40. *Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 r.*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 2006
41. *Strategia Rozwoju Miasta Białegostoku na lata 2011-2020 plus*, Urząd Miejski w Białymstoku, Białystok 2010
42. *Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego. Raport z badania lokalnych uwarunkowań gospodarczych, cywilizacyjnych oraz związanych z rynkiem pracy*, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2010
43. *Wyprzedaż Puszczy Białowieskiej. Raport Greenpeace*, Greenpeace Polska, Warszawa 2010
44. *Założenia aktualizacji strategii rozwoju województwa podlaskiego*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 2004

Źródła internetowe:

45. *Augustów. Zbudują statek na 300 osób*, Strefa biznesu. Lokalny Portal przedsiębiorców, www.podlaskie.strefabiznesu.pl/artukul/augustow-zbuduja-statek-na-300-osob-37920.html (dostęp w dniu 29.07.2010 r.)
46. Chojnowski P., *Zambrów. Kompleks handlowy "Bem" o powierzchni 10 tys. m.kw. powstanie w ciągu 20 miesięcy*, Strefa biznesu. Lokalny Portal przedsiębiorców, www.podlaskie.strefabiznesu.pl/artukul/zambrow-kompleks-handlowy-bem-o-powierzchni-10-tys-mkw-powstanie-w-ciagu-20-miesiecy-36415.html (dostęp w dniu 02.07.2010 r.)
47. Górka J., *Rosyjska ruletka*, Forum Mleczarskie Biznes, www.forummleczarskie.pl. (dostęp w dniu 30.07.2010 r.)
48. *Kanał Augustowski nie będzie zabytkiem UNESCO*, augustow.naszemiasto.pl/artukul/509440,kanal-augustowski-nie-bedzie-na-liscie-unesco-rzad-wycofal,id,t.html (dostęp w dniu 29.07.2010 r.)
49. Klepacki J. B., *Łomża. Fort IV. Tu stanie Złoty Kłos za kilkadziesiąt milionów złotych*, Strefa biznesu. Lokalny Portal przedsiębiorców, www.podlaskie.strefabiznesu.pl/artukul/lomza-fort-iv-tu-stanie-zloty-klos-za-kilkadziesiat-milionow-zlotych-30734.html (dostęp w dniu 15.07.2010 r.)
50. Krzewska I., Szachowicz B., *Podlaskie. Choć kryzys już minął, firmy nadal zmniejszają zatrudnienie*, Strefa biznesu. Lokalny Portal przedsiębiorców, www.podlaskie.strefabiznesu.pl/artukul/podlaskie-choc-kryzys-juz-minal-firmy-nadal-zmniejszaja-zatrudnienie-34750.html (dostęp w dniu 03.07.2010 r.)
51. Lipski T., *Ekonomiczne podstawy zwiększania produkcji w gospodarstwach rolnych i skutki ograniczeń limitowania produkcji*, Podlaski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Szepietowie odr.zetobi.com.pl/ekonom/ekon010.htm (dostęp w dniu 23.07.2010 r.)
52. *Łomża. Będzie Castorama w Galerii Narew*, Strefa biznesu. Lokalny Portal przedsiębiorców, www.podlaskie.strefabiznesu.pl/artukul/lomza-bedzie-castorama-w-galerii-narew-31405.html (dostęp w dniu 29.07.2010 r.)

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

53. Łomża. *Veneda zaczyna gonić Narew*, Strefa biznesu. Lokalny Portal przedsiębiorców, www.podlaskie.strefabiznesu.pl/artykul/lomza-veneda-zaczyna-gonic-narew-34129.html (dostęp w dniu 29.07.2010 r.)
54. Mazur R., Ostrowski K., *System Informacji Oświatowej - Materiały z narady*, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, http://www.kuratorium1.home.pl/kuratorium2/Materialy/narada_01_2010_jst/1.pdf (dostęp w dniu 30 lipca 2010 r.)
55. *Park technologiczny w Czartajewie*, Głos Siemiatycz, siemiaty-cze.com.pl/glos.php?name=News&file=article&sid=1215 (dostęp w dniu 03.07.2010 r.)
56. Pawlak-Żalikowska M., *Barter zwalnia pracowników w Sokółce*, Strefa biznesu. Lokalny Portal przedsiębiorców, www.podlaskie.strefabiznesu.pl/artykul/barter-zwalnia-pracownikow-w-sokolce-35986.html (dostęp w dniu 03.07.2010 r.)
57. Pawlak-Żalikowska M., *Innowacje 2009: Klaster to nie klaser*, Strefa biznesu. Lokalny Portal przedsiębiorców, www.podlaskie.strefabiznesu.pl/artykul/innowacje-2009-klaster-nie-klaser-31164.html (dostęp w dniu 29.07.2010 r.)
58. *Po czterech latach fabryka przyczep?*, Głos Siemiatycz, siemiaty-cze.com.pl/glos.php?name=News&file=article&sid=1198 (dostęp w dniu 03.07.2010 r.)
59. *Program Rozwoju Edukacji do 2013 roku*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, http://www.wrotapodlasia.pl/NR/rdonlyres/824D4B76-F62C-428A-B2D0-977109FDFAAA/0/Program_Rozwoju_Edukacji_do_2013_roku.pdf (dostęp w dniu 30 lipca 2010 r.)
60. Proniewski M., Proniewski M., *Zewnętrzna Granica Unii Europejskiej – Białoruś – możliwości wykorzystania dla dynamizacji procesów rozwojowych. Współpraca trans graniczna*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, www.mrr.gov.pl/rozwoj_regionalny/poziom_regionalny/strategia_rozwoju_polski_wschodniej_do_2020/dokumenty/Documents/7f829d86779e487f8912ad00c6b5764cProniewski.pdf (dostęp w dniu 02.07.2010 r.)
61. Sokólska E., *W Zamtexie praca jest, ale bez wynagrodzenia*, „Gazeta Wyborcza” Białystok, bialystok.gazeta.pl/bialystok/1,35241,7999842,W_Zamtexie_praca_jest__ale_bez_wynagrodzenia.html (dostęp w dniu 02.07.2010 r.)
62. Sokólska E., *Biruna w trakcie naprawy*, „Gazeta Wyborcza Białystok”, bialystok.gazeta.pl/bialystok/1,37227,7497523,Biruna_w_trakcie_naprawy.html (dostęp w dniu 30.07.2010r.)
63. Tochwin M., *Mały ruch graniczny to szansa. Gospodarkę czeka ożywienie*, „Kurier Poranny”, www.poranny.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20091011/REGION04/109254615 (dostęp w dniu 15.07.2010r.)
64. Trochim P., *Inwestycje. Sokółka może mieć najnowocześniejszy kompleks sportowo-rekreacyjny na Podlasiu*, Strefa biznesu. Lokalny Portal przedsiębiorców, www.podlaskie.strefabiznesu.pl/artykul/inwestycje-sokolka-moze-miec-najnowocześniejszy-kompleks-sportowo-rekreacyjny-na-podlasiu-38 (dostęp w dniu 03.08.2010 r.)

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

65. *Upada Odzieżowa Spółdzielnia Pracy im. Marii Konopnickiej w Suwałkach*,
www.mmsuwalki.pl/artykul/upada-odziezowa-spoldzielnia-pracy-im-marii-konopnickiej-w-suwalkach-93831.html (dostęp w dniu 05.07.2010 r.)
66. Wójcik E., *Inwestycje Ikei pogrążą giełdowego producenta płyt?*,
www.parkiet.com/artykul/7,899279_Pfleiderer_Grajewo__Szwedzka_Ikea_bedzie_groznym_konkurentem.html (dostęp w dniu 15.07.2010 r.)
67. *W Polsce powstanie farma wiatrowa za 60 mln euro*, for-
sal.pl/artykuly/355587,w_polsce_powstanie_farma_wiatrowa_za_60_mln_euro.html (dostęp w dniu 26.07.2010 r.)
68. Wysocka H., *Kolejna galeria handlowa w mieście! Tesco buduje piętrowy obiekt*, „Gazeta Współczesna”,
www.wspolczesna.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20100611/REG10/399292753 (dostęp w dniu 05.07.2010 r.)
69. *Założenia aktualizacji Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego*, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego,
http://www.wrotapodlasia.pl/pl/gospodarka/polityka_regionalna/strategia_rozwoju/rozwoj_strategii.htm,
(dostęp w dniu 30 lipca 2010 r.)
70. www.augustow.eu (dostęp w dniu 29.07.2010 r.)
71. www.arr.gov.pl (dostęp w dniu 30 lipca 2010 r.)
72. www.bialystok.pl (dostęp w dniu 29.07.2010 r.)
73. www.eog.mkidn.gov.pl (dostęp w dniu 30.07.2010 r.)
74. www.forummleczarskie.pl (dostęp w dniu 30.07.2010 r.)
75. inwestor.msp.gov.pl/portal/si/form/4/Profile_spolek.html (dostęp w dniu 30.07.2010 r.)
76. www.litpol-link.com (dostęp w dniu 30.07.2010 r.)
77. www.muzeum.sejny.pl (dostęp w dniu 30.07.2010 r.)
78. www.parp.gov.pl (dostęp w dniu 23.07.2010 r.)
79. www.polskawschodnia.gov.pl (dostęp w dniu 23.07.2010 r.)
80. www.umkolno.pl (dostęp w dniu 23.07.2010 r.)
81. www.wtd.sggw.pl (dostęp w dniu 30 lipca 2010 r.)
82. www.viabalticainfo.org (dostęp w dniu 29.07.2010 r.)

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykaz tabel

Tabela 1. Matryca do gromadzenia oraz weryfikacji informacji dotyczących ofert pracy w województwie podlaskim.....	9
Tabela 2. Lista wszystkich zidentyfikowanych w regionie zawodów nauczanych w publicznych ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych według liczby absolwentów w rocznikach 2009/2010, 2010/2011 oraz 2011/2012.....	15
Tabela 3. Liczba bezrobotnych reprezentujących poszczególne grupy dużych zawodów w powiatach województwa podlaskiego.....	18
Tabela 4. Charakterystyka pracodawców z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione.....	20
Tabela 5. Lista branż reprezentowanych przez pracodawców z którymi przeprowadzono wywiady telefoniczne.....	21
Tabela 6. Stopa zwrotu ankiety skierowanej do gmin i powiatów województwa podlaskiego w ujęciu powiatowym.....	24
Tabela 7. Struktura ofert pracy w poszczególnych powiatach regionu według typu źródeł.....	43
Tabela 8. Najczęściej poszukiwane grupy zawodów w województwie podlaskim na tle wyników ubiegłorocznej edycji Podlaskiej Mapy Zawodów i Kwalifikacji.....	47
Tabela 9. Oferty pracy zgłoszone w ramach poszczególnych dużych grup zawodów w ujęciu kwartalnym.....	51
Tabela 10. Grupy wielkich zawodów a poszukiwane kompetencje i kwalifikacje.....	59
Tabela 11. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie augustowskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	63
Tabela 12. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie augustowskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	65
Tabela 13. Najczęściej poszukiwane w powiecie augustowskim grupy elementarne zawodów.....	65
Tabela 14. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie augustowskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	67
Tabela 15. Matryca przypadków krytycznych w powiecie augustowskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	75
Tabela 16. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie białostockim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	82
Tabela 17. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie białostockim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	84
Tabela 18. Najczęściej poszukiwane w powiecie białostockim grupy elementarne zawodów.....	86
Tabela 19. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie białostockim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	87
Tabela 20. Matryca przypadków krytycznych w powiecie białostockim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	100
Tabela 21. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie bielskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	105
Tabela 22. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie bielskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	107
Tabela 23. Najczęściej poszukiwane w powiecie bielskim grupy elementarne zawodów.....	109
Tabela 24. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie bielskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	110
Tabela 25. Matryca przypadków krytycznych w powiecie bielskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	120
Tabela 26. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie grajewskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	126
Tabela 27. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie grajewskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	127
Tabela 28. Najczęściej poszukiwane w powiecie grajewskim grupy elementarne zawodów.....	128
Tabela 29. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie grajewskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	129

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 30. Matryca przypadków krytycznych w powiecie grajewskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	137
Tabela 31. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie hajnowskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	144
Tabela 32. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie hajnowskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	145
Tabela 33. Najczęściej poszukiwane w powiecie hajnowskim grupy elementarne zawodów.....	147
Tabela 34. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie hajnowskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	148
Tabela 35. Matryca przypadków krytycznych w powiecie hajnowskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	158
Tabela 36. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie kolneńskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	163
Tabela 37. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie kolneńskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	165
Tabela 38. Najczęściej poszukiwane w powiecie kolneńskim grupy elementarne zawodów.....	166
Tabela 39. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie kolneńskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	167
Tabela 40. Matryca przypadków krytycznych w powiecie kolneńskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	174
Tabela 41. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie łomżyńskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	179
Tabela 42. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie łomżyńskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	181
Tabela 43. Najczęściej poszukiwane w powiecie łomżyńskim grupy elementarne zawodów.....	182
Tabela 44. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie łomżyńskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	183
Tabela 45. Matryca przypadków krytycznych w powiecie łomżyńskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	192
Tabela 46. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie monieckim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	197
Tabela 47. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie monieckim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	199
Tabela 48. Najczęściej poszukiwane w powiecie monieckim grupy elementarne zawodów.....	200
Tabela 49. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie monieckim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	201
Tabela 50. Matryca przypadków krytycznych w powiecie monieckim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	208
Tabela 51. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie sejneńskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	214
Tabela 52. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie sejneńskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	215
Tabela 53. Najczęściej poszukiwane w powiecie sejneńskim grupy elementarne zawodów.....	216
Tabela 54. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie sejneńskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	218
Tabela 55. Matryca przypadków krytycznych w powiecie sejneńskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	226
Tabela 56. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie siemiatyckim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	231
Tabela 57. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie siemiatyckim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	232
Tabela 58. Najczęściej poszukiwane w powiecie siemiatyckim grupy elementarne zawodów.....	233
Tabela 59. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie siemiatyckim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	234

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Tabela 60. Matryca przypadków krytycznych w powiecie siemiatyckim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	244
Tabela 61. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie sokólskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	249
Tabela 62. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie sokólskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	250
Tabela 63. Najczęściej poszukiwane w powiecie sokólskim grupy elementarne zawodów.....	252
Tabela 64. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie sokólskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	253
Tabela 65. Matryca przypadków krytycznych w powiecie sokólskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	262
Tabela 66. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie suwalskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	267
Tabela 67. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie suwalskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	269
Tabela 68. Najczęściej poszukiwane w powiecie suwalskim grupy elementarne zawodów.....	270
Tabela 69. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie suwalskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	271
Tabela 70. Matryca przypadków krytycznych w powiecie suwalskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	282
Tabela 71. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie wysokomazowieckim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	288
Tabela 72. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie wysokomazowieckim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	290
Tabela 73. Najczęściej poszukiwane w powiecie wysokomazowieckim grupy elementarne zawodów.....	291
Tabela 74. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie wysokomazowieckim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	292
Tabela 75. Matryca przypadków krytycznych w powiecie wysokomazowieckiego – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	302
Tabela 76. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie zambrowskim według grup wielkich zawodów oraz źródeł.....	306
Tabela 77. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie zambrowskim według grup dużych zawodów oraz pożądanej płci kandydata.....	307
Tabela 78. Najczęściej poszukiwane w powiecie zambrowskim grupy elementarne zawodów.....	308
Tabela 79. Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w powiecie zambrowskim według poszczególnych sekcji PKD, pożądanej płci kandydata oraz w ujęciu kwartalnym.....	310
Tabela 80. Matryca przypadków krytycznych w powiecie zambrowskim – prawdopodobieństwo wystąpienia i charakter wpływu.....	321

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykaz wykresów

Wykres 1. Oferty pracy według typu źródeł	11
Wykres 2. Rozkład ofert pracy według zasięgu	43
Wykres 3. Rozkład ofert pracy według grup wielkich zawodów	45
Wykres 4. Typy źródeł oferty pracy a grupy wielkie zawodów	46
Wykres 5. Rozkład oferty pracy według sekcji PKD	49
Wykres 6. Rozkład ofert pracy w poszczególnych kwartałach analizowanego roku	49
Wykres 7 Rozkład ofert pracy zidentyfikowanych w poszczególnych sekcjach PKD w ujęciu kwartalnym	50
Wykres 8. Preferowana płeć potencjalnego pracownika	54
Wykres 9. Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane w województwie podlaskim	56
Wykres 10. Grupy wielkie zawodów a poszukiwane kompetencje i kwalifikacje	58
Wykres 11. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie augustowskim	69
Wykres 12. Popyt i podaż pracy w powiecie augustowskim według grup dużych zawodów	72
Wykres 13. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie białostockim	90
Wykres 14. Popyt i podaż pracy w powiecie białostockim według grup dużych zawodów	93
Wykres 15. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie bielskim	112
Wykres 16. Popyt i podaż pracy w powiecie bielskim według grup dużych zawodów	114
Wykres 17. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie grajewskim	131
Wykres 18. Popyt i podaż pracy w powiecie grajewskim według grup dużych zawodów	134
Wykres 19. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie hajnowskim	151
Wykres 20. Popyt i podaż pracy w powiecie hajnowskim według grup dużych zawodów	153
Wykres 21. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie kolneńskim	168
Wykres 22. Popyt i podaż pracy w powiecie kolneńskim według grup dużych zawodów	171
Wykres 23. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie łomżyńskim	186
Wykres 24. Popyt i podaż pracy w powiecie łomżyńskim według grup dużych zawodów	188
Wykres 25. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie monieckim	202
Wykres 26. Popyt i podaż pracy w powiecie monieckim według grup dużych zawodów	204
Wykres 27. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie sejneńskim	220
Wykres 28. Popyt i podaż pracy w powiecie sejneńskim według grup dużych zawodów	222
Wykres 29. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie siemiatyckim	237
Wykres 30. Popyt i podaż pracy w powiecie siemiatyckim według grup dużych zawodów	240
Wykres 31. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie sokólskim	255
Wykres 32. Popyt i podaż pracy w powiecie sokólskim według grup dużych zawodów	258
Wykres 33. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie suwalskim	274
Wykres 34. Popyt i podaż na pracę w powiecie suwalskim	277
Wykres 35. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie wysokomazowieckim	295
Wykres 36. Struktura osób bezrobotnych w powiecie wysokomazowieckim według grup wiekowych	296
Wykres 37. Popyt i podaż pracy w powiecie wysokomazowieckim według grup dużych zawodów	298
Wykres 38. Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane w powiecie zambrowskim	313
Wykres 39. Struktura wiekowa osób bezrobotnych w powiecie zambrowskim	314
Wykres 40. Popyt i podaż pracy w powiecie zambrowskim według grup dużych zawodów	317
Wykres 41. Średnia ocena stwierdzeń dotyczących polityki szkoleniowej	345
Wykres 42. Sposoby identyfikacji potrzeb szkoleniowych pracowników podlaskich przedsiębiorstw	346
Wykres 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie: czy w Państwa firmie stosowane są procedury planowania ścieżki kariery i awansu pracowników?	347
Wykres 44. Stosunek podlaskich przedsiębiorstw do dokształcania się pracowników	348
Wykres 45. Elementy polityki płacowej stosowane w podlaskich przedsiębiorstwach	349

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Wykaz map

Mapa 1. Liczba osób mogących podjąć pracę (osoby bezrobotne i absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych) przypadająca na 1 ofertę pracy w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego.....	326
Mapa 2. Duże grupy zawodów o najwyższej nadwyżce podaży nad popytem w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego	328
Mapa 3. Elementarne grupy zawodów o najwyższej nadwyżce podaży nad popytem w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego.....	331
Mapa 4. Duże grupy zawodów zrównoważone pod względem podaży i popytu w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego.....	333
Mapa 5. Elementarne grupy zawodów zrównoważone pod względem podaży i popytu w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego.....	334
Mapa 6. Duże grupy zawodów o najwyższym deficycie podaży w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego	336
Mapa 7. Elementarne grupy zawodów o najwyższym deficycie podaży w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego	338
Mapa 8. Trzy najczęściej poszukiwane w poszczególnych powiatach kwalifikacje i kompetencje	339
Mapa 9. Rozkład przypadków krytycznych zidentyfikowanych w poszczególnych powiatach województwa według charakteru wpływu oraz prawdopodobieństwa wystąpienia.	350

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Aneks

Lista zawodów nauczanych w publicznych ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w poszczególnych powiatach regionu według liczby absolwentów

Powiat	Nazwa nauczanego zawodu	Nr zawodu wg klasyfikacji szkolnej zawodów	Liczba absolwentów według roczników		
			2009/2010	2010/2011	2011/2012
białostocki (w tym miasto Białystok)	Blacharz samochodowy	721[03]	26	24	25
	Cukiernik	741[01]	65	73	82
	Elektromechanik	724[05]	68	76	38
	Elektromechanik pojazdów samochodowych	724[02]	23	23	24
	Fryzjer	514[01]	20	24	27
	Kelner	512[01]	51	26	42
	Krawiec	743[01]	4	1	0
	Kucharz	512[02]	58	59	59
	Kucharz małej gastronomii	512[05]	8	133	93
	Malarz-tapeciarz	714[01]	0	1	0
	Mechanik pojazdów samochodowych	723 [04]	92	146	145
	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	723[03]	28	14	22
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	713[02]	0	0	3
	Monter-elektronik	725[01]	0	0	7
	Murarz	712[06]	36	23	0
	Ogrodnik	621[01]	0	16	5
	Piekarz	741[02]	2	0	1
	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	913[01]	0	0	12
	Sprzedawca	522[01]	6	15	15
	Stolarz	742[01]	17	24	32
	Tapicer	743[03]	0	0	1
	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	713[06]	0	58	84
	Technik agrobiznesu	341[01]	13	8	11
	Technik architektury krajobrazu	321[07]	26	23	30
	Technik budownictwa	311[04]	38	100	150
	Technik cyfrowych procesów graficznych	311[51]	0	0	17
	Technik drogownictwa	311[45]	21	17	34
	Technik ekonomista	341 [02]	139	156	124
	Technik elektronik	311 [07]	70	71	30
	Technik elektryk	311[08]	37	36	33
	Technik geodeta	311[10]	47	58	60
	Technik handlowiec	341[03]	38	45	28
	Technik hodowca koni	321 [01]	6	9	9
	Technik hotelarstwa	341 [04]	90	144	170
	Technik informatyk	312 [01]	138	137	183
	Technik inżynierii środowiska i melioracji	311[19]	7	14	9
	Technik mechanik	311 [20]	315	322	267
	Technik mechanizacji rolnictwa	311 [22]	9	12	15
	Technik obsługi turystycznej	341[05]	0	0	51
	Technik ochrony środowiska	311 [24]	25	0	31
	Technik ogrodnik	321[03]	6	10	5
	Technik organizacji usług gastronomicznych	341[07]	0	29	112
	Technik pojazdów samochodowych	311 [52]	0	81	121
	Technik poligraf	311[28]	0	0	17
	Technik rolnik	321[05]	33	35	34
	Technik spedytor	342[02]	8	11	15
	Technik technologii drewna	311[32]	22	26	20

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

	Technik technologii odzieży	311[34]	21	20	12
	Technik technologii żywności	321[09]	83	65	31
	Technik teleinformatyk	312[02]	40	53	45
	Technik urządzeń sanitarnych	311[39]	0	24	0
bielski	Cieśla	712 [02]	17	0	0
	Cukiernik	741 [01]	3	3	2
	Elektromechanik	724 [05]	0	1	0
	Fryzjer	514 [01]	5	4	5
	Krawiec	743 [01]	1	0	1
	Kucharz małej gastronomii	512 [05]	0	7	9
	Mechanik pojazdów samochodowych	723 [04]	38	29	35
	Murarz	712 [06]	1	1	2
	Piekarz	741 [02]	5	2	2
	Technik budownictwa	311 [04]	19	28	22
	Technik ekonomista	341 [2]	48	48	19
	Technik hotelarstwa	341 [04]	36	50	32
	Technik informatyk	312 [01]	15	52	49
	Technik mechanik	311[20]	34	35	28
	Technik rolnik	321[05]	32	25	23
hajnowski	Cukiernik	741 [01]	4	1	1
	Elektryk	724 [01]	1	0	1
	Fryzjer	514 [01]	1	5	1
	Kucharz małej gastronomii	512 [05]	2	2	2
	Malarz -tapietiarz	714 [01]	1	1	0
	Mechanik pojazdów samochodowych	723 [04]	6	5	7
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	713 [02]	0	1	0
	Piekarz	741 [02]	4	3	4
	Sprzedawca	522 [01]	1	1	2
	Stolarz	742 [01]	1	2	0
	Ślusarz	722 [03]	22	0	13
	Technik ekonomista	341 [02]	24	25	25
	Technik leśnik	321[02]	77	65	51
	Technik mechanik	311 [20]	19	24	49
	Technik rolnik	321 [05]	16	0	0
	Technik technologii drewna	311 [32]	10	13	16
kolneński	Blacharz samochodowy	742[01]	2	2	3
	Cukiernik	741[01]	0	5	6
	Elektryk	724[01]	1	1	8
	Fryzjer	514[01]	1	4	5
	Mechanik pojazdów samochodowych	723[04]	7	4	6
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	713[02]	0	1	0
	Operator obrabiarek skrawających	722[02]	20	11	20
	Piekarz	741[02]	5	2	5
	Rzeźnik-wędliniarz	741[03]	5	3	0
	Stolarz	742[01]	2	2	5
	Technik ekonomista	341 [02]	20	22	21
	Technik mechanik	311[20]	15	0	0
siemiatycki	Blacharz samochodowy	721 [03]	1	4	1
	Cukiernik	741 [01]	6	5	3
	Elektromechanik	724 [05]	1	1	1
	Elektryk	724 [01]	4	2	2
	Fryzjer	514 [01]	15	9	9
	Kucharz małej gastronomii	512 [05]	0	4	3
	Malarz -tapietiarz	714 [01]	0	2	2
	Mechanik pojazdów samochodowych	723 [04]	15	19	10
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	713 [02]	4	4	5
	Murarz	712 [06]	3	3	3
	Piekarz	741 [02]	6	6	2
	Sprzedawca	522 [01]	0	6	4

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

siemiatycki	Stolarz	742 [01]	6	8	5
	Technik ekonomista	341 [02]	42	44	39
	Technik hotelarstwa	341 [04]	0	0	13
	Technik informatyk	312 [02]	19	20	29
	Technik ogrodnik	321 [03]	15	0	0
	Technik organizacji usług gastronomicznych	341 [07]	24	26	17
	Technik rolnik	321 [05]	17	27	28
	Technik technologii żywności	321 [09]	19	0	0
suwalski (w tym miasto Suwałki)	Blacharz samochodowy	721 [03]	9	4	5
	Cukiernik	741 [01]	15	13	14
	Elektromechanik	724 [02]	3	18	5
	Elektryk	724 [01]	6	6	5
	Fotograf	313 [05]	0	0	1
	Fryzjer	514 [01]	25	31	29
	Kucharz małej gastronomii	515 [05]	50	51	0
	Mechanik - monter maszyn i urządzeń	723 [02]	15	13	13
	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	723 [03]	18	24	26
	Mechanik pojazdów samochodowych	723 [04]	38	31	51
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	713 [02]	16	14	11
	Murarz	712 [06]	6	5	2
	Piekarz	741 [02]	9	10	11
	Rzeźnik-wędliniarz	741 [01]	0	0	1
	Stolarz	742 [01]	8	7	8
	Ślusarz	722 [03]	0	2	1
	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	713 [06]	0	27	19
	Technik agrobiznesu	341 [01]	28	20	25
	Technik architektury krajobrazu	321 [07]	22	16	22
	Technik budownictwa	311 [04]	32	55	45
	Technik ekonomista	341 [02]	81	69	69
	Technik elektronik	311 [07]	26	21	22
	Technik elektryk	311 [08]	10	12	20
	Technik handlowiec	341 [03]	23	18	24
	Technik hodowca koni	321 [01]	16	10	13
	Technik hotelarstwa	341 [04]	28	28	32
	Technik informatyk	312 [01]	0	32	25
	Technik logistyk	342 [04]	0	0	14
	Technik mechanik	311 [20]	63	62	22
	Technik mechatronik	311 [50]	25	35	25
	Technik obsługi turystycznej	341 [05]	11	43	58
	Technik ochrony środowiska	311 [24]	24	24	21
	Technik organizacji usług gastronomicznych	341 [07]	0	0	22
	Technik pojazdów samochodowych	311 [52]	0	0	40
	Technik poligraf	311 [28]	11	0	0
	Technik rolnik	321 [05]	20	42	45
	Technik spedytor	342 [02]	0	16	18
	Technik technologii drewna	311 [32]	19	11	11
	Technik technologii żywności	321 [09]	18	18	17
	Technik teleinformatyk	312 [02]	28	29	29
	Technik urządzeń sanitarnych	311 [39]	8	6	10
	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	321 [10]	49	39	23
wysokoma- zowiecki	Cieśla	712 [02]	0	0	1
	Cukiernik	741 [01]	1	2	3
	Elektromechanik	724 [06]	0	2	1
	Elektryk	724 [01]	0	4	1
	Fryzjer	514 [01]	8	12	13
	Kucharz	512 [02]	0	13	10
	Kucharz małej gastronomii	512 [05]	12	23	0

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

	Malarz-tapeciarz	714(01)	1	0	0
	Mechanik pojazdów samochodowych	723(04)	21	30	40
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	713(02)	1	2	4
	Murarz	712(06)	0	1	1
	Piekarz	741(02)	4	7	6
	Rolnik	613(01)	16	18	14
	Rzeźnik-wędliniarz	741(03)	9	5	5
	Sprzedawca	522(01)	28	20	0
	Stolarz	742(01)	4	14	9
	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	713(06)	0	1	1
	Technik agrobiznesu	341(01)	22	28	21
	Technik handlowiec	341(03)	0	8	0
	Technik budownictwa	311(04)	0	0	9
	Technik ekonomista	341(02)	63	47	41
	Technik elektronik	311(07)	0	0	13
	Technik handlowiec	341(03)	0	0	9
	Technik hotelarstwa	341(03)	20	22	23
	Technik informatyk	312(09)	39	52	65
	Technik mechanik	311(20)	17	17	0
	Technik mechatronik	311(50)	17	14	18
	Technik organizacji usług gastronomicznych	341(07)	15	26	13
	Technik pojazdów samochodowych	311(52)	0	0	14
	Technik rolnik	321(05)	61	81	72
	Technik technologii żywności	321(09)	43	49	24
	Technik usług fryzjerskich	514(02)	0	0	10
	Technik organizacji usług gastronomicznych	341(07)	22	17	21
łomżyński (w tym miasto Łomża)	Blacharz samochodowy	721[03]	1	0	1
	Cukiernik	741(01)	13	10	9
	Dekarz	713[01]	1	0	0
	Elektromechanik pojazdów samochodowych	724[02]	14	23	15
	Elektryk	724[01]	8	5	2
	Fryzjer	514[01]	26	11	14
	Kucharz małej gastronomii	512(05)	15	21	0
	Lakiernik	714[03]	9	7	0
	Malarz-tapeciarz	714[01]	0	1	0
	Mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych	723[03]	26	22	0
	Mechanik pojazdów samochodowych	723[04]	44	48	38
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	713[02]	17	5	0
	Murarz	712(06)	28	30	8
	Ogrodnik	621(01)	2	2	0
	Piekarz	741(02)	8	8	5
	Posadzkarz	713[05]	3	0	0
	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	913(01)	0	0	1
	Rolnik	613[01]	2	3	4
	Rzeźnik-wędliniarz	741[03]	3	2	2
	Sprzedawca	522[01]	15	12	0
	Stolarz	741[01]	20	6	6
	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	713[06]	0	16	26
	Technik agrobiznesu	341[01]	16	27	28
	Technik architektury krajobrazu	321[07]	13	13	23
	Technik budownictwa	311[04]	12	39	43
	Technik ekonomista	341[02]	60	64	58
	Technik elektronik	311[05]	20	18	17
	Technik geodeta	311[10]	0	26	31
	Technik handlowiec	341[03]	27	29	28
	Technik hotelarstwa	341[04]	56	54	59

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

łomżyński (w tym mia- sto Łomża)	Technik informatyk	312[01]	31	24	30
	Technik logistyk	342[04]	0	24	34
	Technik mechanik	311[20]	41	41	29
	Technik mechanizacji rolnictwa	311[22]	28	34	34
	Technik mechatronik	311[50]	14	21	26
	Technik obsługi turystycznej	341[05]	0	28	31
	Technik ochrony środowiska	311[24]	41	25	0
	Technik pojazdów samochodowych	311[52]	0	26	32
	Technik rolnik	321[05]	23	28	30
	Technik technologii drewna	311[32]	17	20	19
	Technik technologii żywności	321[09]	61	73	56
	Technik teleinformatyk	312[02]	10	23	27
	Technik urządzeń sanitarnych	311[39]	7	11	0
	Technik weterynarii	322[14]	68	69	51
	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	321[10]	19	31	43
grajewski	Betoniarz-zbrojarz	713[02]	1	0	1
	Cukiernik	741[01]	2	3	1
	Elektryk	724[01]	2	1	2
	Elektromechanik	724[05]	0	1	3
	Elektromechanik pojazdów samochodowych	724[02]	2	2	3
	Fryzjer	514[01]	10	9	6
	Introligator	734[02]	1	5	2
	Kucharz małej gastronomii	512[05]	10	20	0
	Mechanik pojazdów samochodowych	723[04]	30	5	12
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	713[02]	1	0	2
	Monter-elektronik	725[01]	0	2	1
	Murarz	712[06]	1	2	5
	Piekarz	741[02]	7	3	6
	Rolnik	613[01]	0	2	2
	Rzeźnik-wędliniarz	741[03]	3	2	3
	Sprzedawca	522[01]	7	6	0
	Stolarz	742[01]	0	2	0
	Ślusarz	722[03]	1	3	1
	Technik architektury krajobrazu	321[07]	9	10	0
	Technik budownictwa	311[04]	0	0	21
	Technik ekonomista	341[02]	27	19	0
	Technik handlowiec	341[03]	0	0	15
	Technik hotelarstwa	341[04]	8	10	22
	Technik informatyk	312[01]	35	56	56
	Technik logistyk	342[04]	18	18	0
	Technik mechanik	311[20]	24	25	25
	Technik mechanizacji rolnictwa	311[22]	25	27	27
	Technik organizacji usług gastronomicznych	341[07]	0	14	25
	Technik rolnik	321[05]	13	7	9
	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	321[10]	45	61	63
moniecki	Cukiernik	741[01]	6	13	8
	Fryzjer	514[01]	1	4	5
	Kucharz małej gastronomii	512[05]	0	1	0
	Malarz-tapeciarz	714[01]	1	0	0
	Mechanik pojazdów samochodowych	723[04]	23	27	24
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	713[02]	0	0	1
	Murarz	712[06]	7	4	3
	Piekarz	741[02]	0	4	3
	Rolnik	613[01]	22	21	27
	Rzeźnik-wędliniarz	741[03]	2	0	0
	Stolarz	742[01]	5	3	4
	Technik ekonomista	341[02]	26	26	30
	Technik informatyk	312[01]	27	33	30
	Technik rolnik	321[05]	21	28	31

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

	Technik technologii żywności	321[09]	28	27	26
sokólski	Blacharz samochodowy	721[03]	2	2	0
	Cukiernik	741[01]	0	1	4
	Kucharz małej gastronomii	512[05]	10	2	0
	Lakiernik	714[03]	1	0	0
	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723[02]	3	10	1
	Mechanik pojazdów samochodowych	723[04]	7	10	5
	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	723[03]	20	3	20
	Murarz	712[06]	10	10	0
	Operator obrabiarek skrawających	722[02]	5	6	6
	Piekarz	741[02]	2	3	6
	Rolnik	613[01]	0	0	20
	Sprzedawca	522[01]	2	4	0
	Stolarz	742[01]	6	3	3
	Ślusarz	722[03]	2	0	0
	Technik agrobiznesu	23[07]	0	0	25
	Technik ekonomista	341[02]	52	65	30
	Technik hotelarstwa	341[04]	0	18	14
	Technik mechanik	311[20]	26	36	35
	Technik organizacji usług gastronomicznych	341[07]	0	17	32
	Technik rolnik	321[05]	83	106	79
	Technik technologii drewna	311[32]	29	26	19
augustowski	Blacharz samochodowy	721[03]	1	0	0
	Cukiernik	741[01]	3	16	1
	Dekarz	713[01]	2	1	0
	Elektromechanik	724[05]	1	1	0
	Elektryk	724[01]	16	20	0
	Fryzjer	514[01]	7	6	5
	Kucharz małej gastronomii	512[05]	34	42	0
	Mechanik pojazdów samochodowych	723[04]	34	44	46
	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	713[02]	2	0	2
	Murarz	712[06]	5	4	3
	Piekarz	741[02]	4	0	2
	Posadzkarz	713[05]	21	29	0
	Sprzedawca	522[01]	20	12	0
	Stolarz	742[01]	0	2	2
	Ślusarz	722[03]	0	1	0
	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	713[06]	18	31	18
	Technik agrobiznesu	341[01]	23	17	26
	Technik architektury krajobrazu	321[07]	0	0	30
	Technik budownictwa	311[04]	19	19	26
	Technik ekonomista	341[02]	17	17	19
	Technik elektronik	311[07]	15	0	0
	Technik elektryk	311[08]	0	17	0
	Technik handlowiec	341[03]	21	21	24
	Technik hotelarstwa	341[04]	32	20	23
	Technik informatyk	312[01]	31	34	33
	Technik mechanik	311[20]	21	24	26
	Technik mechatronik	311[50]	0	0	25
	Technik ochrony środowiska	311[24]	23	21	22
	Technik organizacji usług gastronomicznych	341[07]	22	27	30
	Technik teleinformatyk	312[02]	0	8	0
	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	321[10]	25	25	27
zambrowski	Elektromechanik	724[05]	10	0	0
	Kucharz małej gastronomii	512[05]	20	23	0
	Mechanik pojazdów samochodowych	723 [04]	16	30	20
	Technik ekonomista	341 [02]	23	21	28

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

sejneński	Technik elektronik	311 [07]	8	0	7
	Technik informatyk	312 [01]	14	35	21
	Technik organizacji usług gastronomicznych	341[07]	15	0	23
	Technik rolnik	321[05]	18	23	25
	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	321[10]	0	19	0
	Mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych	723[03]	23	0	0
	Technik mechanizacji rolnictwa	311 [22]	25	32	50
	Technik rolnik	321[05]	19	23	0
	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	321[10]	34	53	32

Lista wszystkich dużych grup zawodów zidentyfikowanych w poszczególnych powiatach według liczby osób bezrobotnych i absolwentów oraz liczby ofert pracy.

Powiat	Duża grupa zawodów		Liczba bezrobotnych i absolwentów w przypadająca na 1 ofertę pracy	Liczba bezrobotnych i absolwentów w grupie	Liczba ofert pracy w grupie
Augustowski	61	Rolnicy produkcji towarowej	34,7	104	3
	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	23,3	256	11
	74	Elektrycy i elektronicy	14,2	85	6
	75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	13,1	288	22
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	11	11	0
	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	10	10	0
	62	Leśnicy i rybacy	9,8	49	5
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	9,7	29	3
	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	9,5	305	32
	35	Technicy informatycy	6,2	56	9
	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	5,9	361	61
	82	Monterzy	5,8	29	5
	93	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	5,3	197	37
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	4,2	54	13
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	3,1	22	7
	32	Średni personel ds. zdrowia	2,8	91	33
	22	Specjaliści ds. zdrowia	2,8	11	4
	42	Pracownicy obsługi klienta	2,7	76	28
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	2,3	61	26
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	2,3	35	15
	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	2,3	44	19
	24	Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	2,2	67	30
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych	2	47	23

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

		i przetwórczych			
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	2	8	4
	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	1,9	162	85
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	1,8	72	39
	51	Pracownicy usług osobistych	1,7	257	149
	23	Specjaliści nauczania i wychowania	1,7	50	30
	52	Sprzedawcy i pokrewni	1,5	271	179
	14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	1,5	6	4
	43	Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	1,3	37	29
	25	Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	1,2	6	5
	54	Pracownicy usług ochrony	1	9	9
	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	1	6	6
	11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	1	4	4
	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,8	22	28
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,4	35	81
	12	Kierownicy ds. zarządzania i handlu	0,4	2	5
	13	Kierownicy ds. produkcji i usług	0,2	2	10
	95	Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0	1	0
Białostocki	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	14,6	2797	191
	62	Leśnicy i rybacy	14	56	4
	61	Rolnicy produkcji towarowej	11,7	140	12
	82	Monterzy	10,8	162	15
	75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	9,5	1676	176
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	8,6	361	42
	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	8,6	1765	205
	74	Elektrycy i elektronicy	8,3	607	73
	35	Technicy informatycy	7,9	374	47
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	5	491	98
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	3,9	619	160
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	3,7	584	157
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	3,6	436	118
	93	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	3,6	892	249
	32	Średni personel ds. zdrowia	2,9	338	115
	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	2,4	1123	468
	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	2,3	23	10
	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	2,3	167	74
	42	Pracownicy obsługi klienta	2,3	262	114
	51	Pracownicy usług osobistych	2,3	1121	477

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Białostocki	43	Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	2	353	173
	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	1,5	55	36
	23	Specjaliści nauczania i wychowania	1,5	333	220
	54	Pracownicy usług ochrony	1,4	108	76
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	1,3	534	419
	52	Sprzedawcy i pokrewni	1,2	1492	1265
	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	1,02	78	76
	22	Specjaliści ds. zdrowia	0,97	119	123
	25	Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	0,89	214	239
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0,8	148	194
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0,7	10	13
	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	0,7	874	1340
	24	Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	0,6	777	1311
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,5	271	499
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,4	57	150
	14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0,1	10	73
	11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,06	5	86
	12	Kierownicy ds. zarządzania i handlu	0,05	10	184
	95	Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0,02	1	50
	13	Kierownicy ds. produkcji i usług	0,01	2	195
Bielski	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	0,0	1	0
	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	10,8	237	22
	82	Monterzy	9,0	18	2
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	6,5	13	2
	42	Pracownicy obsługi klienta	5,9	47	8
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	5,1	82	16
	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	4,2	228	54
	35	Technicy informatycy	4,0	28	7
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	3,6	29	8
	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	2,8	145	52
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	2,5	5	2
	75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	2,4	134	57
	74	Elektrycy i elektronicy	2,3	16	7
	61	Rolnicy produkcji towarowej	1,8	9	5
	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	1,7	10	6

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	1,6	142	89
	14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	1,5	3	2
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	1,4	28	20
	23	Specjaliści nauczania i wychowania	1,1	44	39
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	1,0	43	41
	32	Średni personel ds. zdrowia	1,0	26	26
	93	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	0,9	76	84
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	0,9	29	34
	52	Sprzedawcy i pokrewni	0,8	102	135
	22	Specjaliści ds. zdrowia	0,8	9	12
	43	Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,7	16	22
	24	Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	0,6	29	45
	51	Pracownicy usług osobistych	0,6	73	125
	25	Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	0,6	4	7
	11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektory generalni	0,5	1	2
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0,4	13	29
	54	Pracownicy usług ochrony	0,4	3	7
	12	Kierownicy ds. zarządzania i handlu	0,3	3	10
	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,3	5	20
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0,2	1	5
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,1	18	145
	13	Kierownicy ds. produkcji i usług	0,1	2	20
	62	Leśnicy i rybacy	0,0	5	0
	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0,0	4	0
	62	Leśnicy i rybacy	38	38	1
Grajewski	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	31	31	1
	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	26,3	421	16
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	22	44	2
	75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	13,3	292	22
	35	Technicy informatycy	12,4	62	5
	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	12	385	32
	61	Rolnicy produkcji towarowej	8,9	98	11
	32	Średni personel ds. zdrowia	4,1	153	37
	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	3,9	22	59
	24	Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	3,9	78	20
	74	Elektrycy i elektronicy	3,4	51	15

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Grajewski	93	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	2,9	103	35
	42	Pracownicy obsługi klienta	2,6	36	14
	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	2,3	7	3
	54	Pracownicy usług ochrony	2,3	9	4
	22	Specjaliści ds. zdrowia	2,1	19	9
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	2,1	75	36
	3	Żołnierze szeregowi	2	2	0
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	1,9	50	27
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	1,8	38	21
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	1,6	27	17
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	1,5	24	16
	52	Sprzedawcy i pokrewni	1,13	220	194
	51	Pracownicy usług osobistych	1,10	243	221
	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	1,09	208	190
	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	1	1	0
	12	Kierownicy ds. zarządzania i handlu	1	2	2
	23	Specjaliści nauczania i wychowania	0,91	60	66
	82	Monterzy	0,8	3	4
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	0,7	24	34
	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	0,7	11	16
	43	Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,6	20	31
	25	Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	0,6	3	5
	11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,5	1	2
	95	Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0,5	1	2
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,2	30	152
	13	Kierownicy ds. produkcji i usług	0,2	1	6
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0,1	1	15
	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,1	3	57
	14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0	0	1
Hajnowski	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	84,7	508	6
	61	Rolnicy produkcji towarowej	39	78	2
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	16,7	50	3
	62	Leśnicy i rybacy	16,5	33	2
	75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	14,4	331	23
	35	Technicy informatycy	10	20	2
	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	8,6	69	8

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	7,8	242	31
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	7	7	1
	23	Specjaliści nauczania i wychowania	5,5	66	12
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	5	5	0
	25	Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	5	5	1
	93	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	4,4	115	26
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	4,2	75	18
	82	Monterzy	4	4	1
	43	Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	3,7	22	6
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	3,6	36	10
	74	Elektrycy i elektronicy	3,3	33	10
	22	Specjaliści ds. zdrowia	3,2	16	5
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	3,2	48	15
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	3,2	41	13
	24	Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	3,0	77	26
	52	Sprzedawcy i pokrewni	2,8	201	72
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	2,7	16	6
	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	2,1	164	79
	54	Pracownicy usług ochrony	1,6	11	7
	42	Pracownicy obsługi klienta	1,3	14	11
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	1,2	11	9
	32	Średni personel ds. zdrowia	1,2	21	18
	51	Pracownicy usług osobistych	1	90	87
	14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	1	1	1
	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	0,92	11	12
	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,7	4	6
	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	0,4	4	10
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,3	22	85
	12	Kierownicy ds. zarządzania i handlu	0,2	1	6
	11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0	0	3
	13	Kierownicy ds. produkcji i usług	0	0	9
Kolneński	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	24	144	6
	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	18,9	264	14
	61	Rolnicy produkcji towarowej	12,7	38	3
	93	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	9,3	112	12
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	9	9	0
	12	Kierownicy ds. zarządzania i handlu	8	8	0
	25	Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	8	8	0

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Kolneński	32	Średni personel ds. zdrowia	6,5	26	4
	62	Leśnicy i rybacy	6	12	2
	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	4,3	60	14
	51	Pracownicy usług osobistych	4,2	129	31
	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	4	4	0
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	3,3	20	6
	74	Elektrycy i elektronicy	3,2	29	9
	82	Monterzy	3	3	0
	13	Kierownicy ds. produkcji i usług	3	3	1
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	2,8	14	5
	54	Pracownicy usług ochrony	2,7	8	3
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	2,3	7	3
	23	Specjaliści nauczania i wychowania	2,1	19	9
	14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	2	2	0
	24	Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	1,9	30	16
	35	Technicy informatycy	1,7	5	3
	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	1,52	76	50
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	1,4	43	30
	52	Sprzedawcy i pokrewni	1,2	166	133
	75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	1,2	255	206
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	1,07	32	30
	42	Pracownicy obsługi klienta	0,93	13	14
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	0,88	7	8
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,87	27	31
	43	Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,7	26	35
	22	Specjaliści ds. zdrowia	0,7	5	7
	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	0,7	96	147
	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,6	8	13
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,4	6	14
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0,2	4	18
	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	0,0	1	263
Łomżyński	32	Średni personel ds. zdrowia	57,5	230	4
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	55	110	2
	61	Rolnicy produkcji towarowej	44	44	1
	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	28,5	599	21

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

82	Monterzy	22	22	1
53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	17	17	0
75	Rob. w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	17	476	28
63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	16	16	0
35	Technicy informatycy	13,8	55	4
94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	13,5	27	2
25	Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	12	24	2
74	Elektrycy i elektronicy	10,2	132	13
71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	9,6	287	30
23	Specjaliści nauczania i wychowania	9	72	8
51	Pracownicy usług osobistych	8,8	265	30
72	Rob. obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	8,7	306	35
93	Rob. pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	8	233	29
26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	7,9	63	8
42	Pracownicy obsługi klienta	7,3	95	13
41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	4,7	80	17
91	Pomoce domowe i sprzątaczk	4,6	78	17
52	Sprzedawcy i pokrewni	4,4	437	100
21	Spec. nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	4,3	90	21
62	Leśnicy i rybacy	4	4	0
14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	3,9	31	8
96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	3,3	43	13
34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	3,2	19	6
83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	3	151	50
22	Specjaliści do spraw zdrowia	2,8	28	10
43	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	2,3	49	21
33	Średni personel ds. biznesu i administracji	2,1	272	131
24	Spec. do spraw ekonomicznych i zarządzania	2,0	175	86
81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	1,9	26	14
54	Pracownicy usług ochrony	1,8	14	8
11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	1	3	3
92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0,5	2	4
44	Pozostali pracownicy obsługi biura	0,3	4	14
13	Kierownicy do spraw produkcji i usług	0,2	4	24
12	Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	0,1	1	17
95	Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0	0	1

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Moniecki	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	54	54	0
	61	Rolnicy produkcji towarowej	39	39	1
	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	34,8	174	5
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	25	25	0
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	13	13	0
	35	Technicy informatycy	11,3	34	3
	82	Monterzy	11	11	0
	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	10,6	95	9
	75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	7,4	119	16
	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	6	119	20
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	5,3	37	7
	74	Elektrycy i elektronicy	3,8	19	5
	25	Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	3	3	0
	24	Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	2,6	31	12
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	2,3	14	6
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	1,7	10	6
	93	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	1,6	42	26
	22	Specjaliści ds. zdrowia	1,3	5	4
	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	1	1	0
	54	Pracownicy usług ochrony	1	3	3
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	1	3	3
	43	Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	1	10	10
	32	Średni personel ds. zdrowia	0,93	14	15
	51	Pracownicy usług osobistych	0,8	68	84
	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	0,8	7	9
	42	Pracownicy obsługi klienta	0,7	8	12
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	0,7	18	27
	23	Specjaliści nauczania i wychowania	0,7	25	38
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,6	4	7
	62	Leśnicy i rybacy	0,5	1	2
	52	Sprzedawcy i pokrewni	0,4	46	104
	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	0,4	72	168
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0,3	12	36
	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,3	4	13
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,2	3	18
	12	Kierownicy ds. zarządzania i handlu	0	0	1

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

	95	Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0	0	1
Sejneński	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	55	220	4
	61	Rolnicy produkcji towarowej	50	50	0
	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	44	44	0
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	11,3	34	3
	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	9,8	49	5
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	8,8	140	16
	54	Pracownicy usług ochrony	8	8	1
	74	Elektrycy i elektonicy	6,3	19	3
	75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	4,6	87	19
	32	Średni personel ds. zdrowia	4,4	84	19
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	2,6	13	5
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	2,5	20	8
	23	Specjaliści nauczania i wychowania	2	16	8
	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	1,9	56	30
	24	Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	1,6	23	14
	93	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	1,6	34	21
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	1,2	16	13
	25	Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	1	1	1
	82	Monterzy	1	1	1
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	1	2	2
	35	Technicy informatycy	1	6	6
	22	Specjaliści ds. zdrowia	1	7	7
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	0,8	22	26
	52	Sprzedawcy i pokrewni	0,7	53	71
	62	Leśnicy i rybacy	0,6	12	21
	51	Pracownicy usług osobistych	0,6	79	140
	42	Pracownicy obsługi klienta	0,5	9	17
	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	0,5	35	73
	43	Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,3	3	9
	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	0,3	9	29
	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,3	4	15
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0,2	4	18
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,0	6	127
	14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0	0	1
	12	Kierownicy ds. zarządzania i handlu	0	0	2
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnic-	0	0	16

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

		twie i rybołówstwie			
Siemiatycki	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	38,8	155	4
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	10	20	2
	75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	6,8	142	21
	35	Technicy informatycy	6,5	26	4
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	5	5	1
	54	Pracownicy usług ochrony	4	4	1
	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	3,5	97	28
	74	Elektrycy i elektronicy	3,3	20	6
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	2,8	14	5
	62	Leśnicy i rybacy	2,7	8	3
	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	2,2	80	36
	12	Kierownicy ds. zarządzania i handlu	2	2	1
	24	Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	2	46	23
	93	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	1,7	90	52
	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	1,7	5	3
Siemiatycki	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	1,6	22	14
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	1,4	24	17
	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	1,3	48	36
	51	Pracownicy usług osobistych	1,3	86	68
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	1,2	23	19
	61	Rolnicy produkcji towarowej	1,2	7	6
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	1,10	53	48
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	1,07	29	27
	13	Kierownicy ds. produkcji i usług	1,0	2	2
	25	Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	1,0	4	4
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	1,0	4	4
	42	Pracownicy obsługi klienta	1,0	10	10
	52	Sprzedawcy i pokrewni	0,8	81	98
	23	Specjaliści nauczania i wychowania	0,7	26	39
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,5	7	14
	43	Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,5	12	25
	22	Specjaliści ds. zdrowia	0,5	6	13
	32	Średni personel ds. zdrowia	0,4	16	37
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,2	4	17
	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,1	2	21
	11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0	1	0

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Sokółski	95	Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0	0	1
	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	0	0	104
	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	30,5	580	19
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	20	60	3
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	16,7	50	3
	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	16,7	150	9
	61	Rolnicy produkcji towarowej	11,1	111	10
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	7,2	231	32
	74	Elektrycy i elektonicy	6,9	48	7
	75	Rob. w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	5,3	380	72
	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	5	343	69
	71	Rob. budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	4,5	221	49
	35	Technicy informatycy	4	24	6
	54	Pracownicy usług ochrony	3,7	22	6
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	3,4	37	11
	62	Leśnicy i rybacy	3,1	25	8
	82	Monterzy	2,9	32	11
	24	Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	2,9	83	29
	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	1,5	9	6
	42	Pracownicy obsługi klienta	1,3	21	16
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	1,3	101	80
	51	Pracownicy usług osobistych	1,2	163	138
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	1,11	97	87
	32	Średni personel do spraw zdrowia	0,95	38	40
	93	Rob. pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	0,89	165	186
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,8	17	21
	22	Specjaliści do spraw zdrowia	0,8	10	13
	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	0,8	205	269
	23	Spec. nauczania i wychowania	0,7	74	107
	52	Sprzedawcy i pokrewni	0,7	163	250
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0,6	11	18
	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	0,6	36	60
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0,5	21	40
	14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0,5	1	2
	25	Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	0,5	2	4
	43	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,4	17	40
	3	Żołnierze	0,3	1	3

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,2	8	43
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,1	18	144
	11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0	0	1
	13	Kierownicy do spraw produkcji i usług	0	0	2
	12	Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	0	0	3
Suwalski	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	21,6	582	27
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	12	12	1
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	9,7	68	7
	23	Specjaliści nauczania i wychowania	7,1	100	14
	32	Średni personel do spraw zdrowia	6,9	132	19
	35	Technicy informatycy	6,3	57	9
	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	5,1	342	67
	82	Monterzy	4,5	9	2
	75	Rob. w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	4	418	105
	61	Rolnicy produkcji towarowej	3,8	98	26
Suwalski	74	Elektrycy i elektronicy	3,3	80	24
	71	Rob. budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	3	219	72
	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	3	6	2
	51	Pracownicy usług osobistych	2,8	347	124
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	2,3	106	46
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	2,3	126	56
	42	Pracownicy obsługi klienta	2,2	92	41
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	2	90	44
	25	Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	2	10	5
	24	Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	1,8	134	76
	22	Specjaliści do spraw zdrowia	1,7	26	15
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	1,7	81	47
	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	1,7	30	18
	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	1,6	305	190
	43	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	1,5	41	27
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	1,2	82	71
	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,95	20	21
	93	Rob. pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	0,85	182	214
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	0,6	35	54
	62	Leśnicy i rybacy	0,6	3	5
	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	0,6	6	10

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

	52	Sprzedawcy i pokrewni	0,5	224	496
	54	Pracownicy usług ochrony	0,4	9	23
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,3	45	146
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0,2	3	14
	13	Kierownicy do spraw produkcji i usług	0,2	4	20
	14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0,2	6	30
	11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,1	1	10
	12	Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	0,05	2	41
	3	Żołnierz	0	1	0
	95	Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0	0	3
Wysokoma- zowiecki	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	36	36	0
	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	34,1	341	10
	35	Technicy informatycy	19	76	4
	61	Rolnicy produkcji towarowej	17	34	2
	82	Monterzy	12	12	1
	75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	5,4	193	36
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	4,8	38	8
	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	4,2	167	40
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	3,6	57	16
	24	Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	3,3	49	15
	25	Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	3	3	0
	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	2,5	193	78
	74	Elektrycy i elektronicy	2,5	27	11
	42	Pracownicy obsługi klienta	2,2	38	17
	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	1,55	96	62
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	1,53	23	15
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	1,50	3	2
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	1,14	33	29
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	1,13	9	8
	93	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	1,09	58	53
	51	Pracownicy usług osobistych	1	146	146
	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	0,7	9	13
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	0,64	39	61
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	0,63	35	56
	52	Sprzedawcy i pokrewni	0,59	155	261
	32	Średni personel ds. zdrowia	0,59	36	61
	54	Pracownicy usług ochrony	0,57	8	14

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

	22	Specjaliści ds. zdrowia	0,5	9	18
	23	Specjaliści nauczania i wychowania	0,5	24	48
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0,4	3	7
	43	Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,4	16	39
	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,3	5	16
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,1	19	174
	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	0,01	1	102
	62	Leśnicy i rybacy	0	0	1
	11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0	0	3
	12	Kierownicy ds. zarządzania i handlu	0	0	4
	14	Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0	0	4
	13	Kierownicy ds. produkcji i usług	0	0	8
	63	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	35	35	0
Zambrowski	31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	28,1	197	7
	73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	23,5	94	4
	75	75	12,3	221	18
	61	Rolnicy produkcji towarowej	12	12	0
	35	Technicy informatycy	11,5	23	2
	32	Średni personel ds. zdrowia	11	33	3
	74	Elektrycy i elektronicy	8,2	74	9
	82	Monterzy	7	14	2
	26	Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	4,8	29	6
	72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	4,7	169	36
	81	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	3,8	30	8
	71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	3,1	91	29
	93	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	2,9	90	31
	25	Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	2,2	11	5
	51	Pracownicy usług osobistych	2	159	79
	23	Specjaliści nauczania i wychowania	1,8	21	12
	34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	1,7	27	16
	21	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	1,6	23	14
	24	Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	1,3	55	41
	44	Pozostali pracownicy obsługi biura	1	1	0
	62	Leśnicy i rybacy	1	1	0
	22	Specjaliści ds. zdrowia	1	8	8
	33	Średni personel ds. biznesu i administracji	1	113	113
	83	Kierowcy i operatorzy pojazdów	0,93	26	28
	91	Pomoce domowe i sprzątaczk	0,6	16	25

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
 ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE
 W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

	52	Sprzedawcy i pokrewni	0,6	119	192
	53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,5	5	11
	42	Pracownicy obsługi klienta	0,3	5	15
	43	Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,3	10	39
	41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	0,2	40	166
	96	Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	0,1	4	39
	54	Pracownicy usług ochrony	0,09	1	11
	94	Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,07	2	30
	95	Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0	1	0
	11	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0	0	1
	92	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0	0	2
	13	Kierownicy ds. produkcji i usług	0	0	3
	12	Kierownicy ds. zarządzania i handlu	0	0	7

Lista wszystkich zidentyfikowanych w regionie przypadków krytycznych

	Przypadek krytyczny	Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
Powiat augustowski	Pogłębienie się kryzysu w przemyśle stoczniovym		
	Inwestycje w infrastrukturę turystyczną i przemysłu czasu wolnego		
	Budowa obwodnicy Augustowa		
	Utrudnienia w prowadzeniu nowych inwestycji spowodowane obszarami prawnie chronionymi		
Powiat białostocki	Niekorzystny przebieg trasy VIA BALTICA i budowa RAIL BALTICA		
	Brak inwestorów w Podstrefie SSSE		
	Inwestycje w Łapach		
	Budowa lotniska w Tykocinie		
	Uruchomienie Białostockiego Parku Naukowo-Technologicznego (BPN-T)		
Powiat bielski	Inwestycje w wielkopowierzchniowe obiekty handlowo-usługowe		
	Powstanie inwestycji IKEA w gminie Orla - wymiar zatrudnienia		
	Powstanie inwestycji IKEA w gminie Orla - wymiar klastrowy		
	Powstanie inwestycji IKEA w gminie Orla - wymiar rozwoju usług		
	Zaostrzenie sporu o rozszerzenie Puszczy Białowieskiej i gospodarowanie jej zasobami		
	Trudności firm w powiecie warunkowane światowym kryzysem ekonomicznym		
Powiat grajewski	Trudności firmy Pfeiderer Grajewo S.A.		
	Stworzenie działu konfekcjonowania sera w ramach rozbudowy SM „MLEKPOL” w Grajewie		
	Nowe inwestycje sieci handlowych na terenie miasta Grajewo		
	Rozszerzenie Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej Podstrefy Grajewo		
	Stworzenie inkubatora przedsiębiorczości		
Powiat hajnowski	Rozbudowa przejścia granicznego w Połowcach, zmiana statusu przejścia		
	Umowa o małym ruchu granicznym		
	Otwarcie zakładu Pronaru w Narewce		
	Prywatyzacja Zakładu Maszynowego Hamech		
	Rozszerzenie obszaru Białowieskiego Parku Narodowego		
Powiat kolneński	Wstrzymanie odbioru drewna z lokalnych nadleśnictw		
	Przygotowanie terenów pod inwestycje z zakresu produkcji i nowoczesnych usług w Kolnie		
Powiat łomżyński	Zatwierdzone plany przebiegu trasy VIA BALTICA przez Łomżę i związana z nią budowa		

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

Przypadek krytyczny		Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
Powiat łomżyński	obwodnicy miasta		
	Rozbudowa zakładu Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej Piątka		
	Realizacja na terenie miasta Łomża inwestycji w sferze usługowo-handlowej		
	Ożywienie gospodarczo- turystyczne rzeki Narwi i zagospodarowanie jej pobraża.		
Powiat moniecki	Funkcjonalne zagospodarowanie dostępnych terenów inwestycyjnych na terenie miasta Łomża		
	Zmiana lokalizacji/inwestycje dużego pracodawcy – „Podlasie” S.C. Zakład Mięсны		
	Mońki - stagnacja na lokalnym rynku pracy		
	Wykorzystanie potencjału Biebrzy i rozwój branży turystycznej		
Powiat sejneński	Budowa rynku Biedronka w Sejnach		
	Prawdopodobieństwo zamknięcie Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Sejnach		
	Budowa farm wiatrowych		
	Budowa mostu energetycznego Elk – Alytus		
Powiat siemiatycki	Renowacja zabudowanych sukienic		
	Powstanie Międzynarodowego Centrum Dialogu Społecznego w Krasnogrudzie		
	Działania inwestycyjne w obszarze turystyki		
	Wybudowanie fabryki przyczep przez spółkę Pronar		
Powiat sokólski	Utworzenie parku technologicznego z bioelektrownią w Czarajewie		
	Utrzymywanie się wysokich wskaźników migracji mieszkańców powiatu		
	Niska mobilność ludności		
	Ryzyko napływu tańszej siły roboczej z Białorusi		
Powiat suwalski	Mały ruch graniczny - szansa na rozwój Sokółki, ożywienie gospodarcze i większe zyski lokalnych firm		
	Inwestycje w infrastrukturę sportową i rekreacyjną w Sokółce		
	Wzrost zainteresowania turystów powiatem		
	Budowa trasy VIA BALTYKA przez Suwałki i związana z nią budowa obwodnicy Augu- stowa		
Powiat suwalski	Budowa obiektów Parku Naukowo-Technologicznego Polska – Wschód w Suwałkach		
	Powstanie obiektów usługowo-handlowych oraz o turystyczno-rekreacyjnych		
	Lokalizacja nowych przedsiębiorstw w Suwalskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej		
	Zachwianie kondycji kluczowych pracodawców funkcjonujących w powiecie i sektora		

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI
ANALIZA ROZKŁADU ORAZ CHARAKTERU POPYTU NA ZAWODY I KWALIFIKACJE W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W UJĘCIU LOKALNYM

	Przypadek krytyczny	Prawdopodobieństwo wystąpienia	
		Niskie	Wysokie
Powiat wysokomazowiecki	drzewno-mieblarskiego		
	Ekspansja terytorialna Mlekovity		
Powiat zambrowski	Rozbudowa Zambrowskiego Parku Przemysłowego		
	Niepewna sytuacja ekonomiczna Zamtexu		
	Budowa obwodnicy Zambrowa		
	Rozwój handlu wielkopowierzchniowego		

