

Włodzimierz CHOJNACKI
Wydział Nauk Społecznych SGGW w Warszawie
wchojnacki@interia.pl

ANALIZA ZMIAN W ZAWODACH NA PERYFERYJNYM RYNKU PRACY

Streszczenie. Rozwój społeczno-ekonomiczny wymusza nie tylko większą złożoność struktur organizacyjnych, ale także zacieśnianie współpracy oraz stosowanie nowoczesnych metod pomiaru i oceny zmian w obszarze bezrobocia. Zastosowana metoda projektów umożliwiła głównie identyfikację, opis oraz w pewnym zakresie wyjaśnienie przyczyn pojawiania się zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Prezentowane wyniki badań wskazały, że wykonywany zawód jest ważnym wskaźnikiem posiadanego zasobu kapitału kulturowego, edukacyjnego i społecznego jednostki, który w dużej mierze konstytuuje pozycję jednostki w strukturze społeczności lokalnej[2]. Jest to zgodne z założeniami funkcjonalno-strukturalnej teorii uwarstwienia społecznego, którą zapoczątkował K. Davis i W. Moore i rozwijał P. Blau, który wskazał, że istotnym wymiarem zmian społecznych jest kwestia uwarstwienia, a szczególnie analiza zmian w statusie ludzi aktywnych zawodowo i bezrobotnych oraz zajmowanej przez nich pozycji społecznej, strukturze zaspokajania potrzeb.

Słowa kluczowe: zawody nadwyżkowe i deficytowe, struktura społeczna, rynek pracy, restrukturyzacja, modernizacja, tranzycja

ANALYSIS OF CHANGES IN PROFESSIONS ON THE PERIPHERY OF THE LABOR MARKET

Abstract. Socio-economic development requires not only more majority complexity organizational structures and network interdependence, but widely used modern methods measurement changes, which are characterized by specific procedures studies. Implemented projects method made possible to identify and explain the need of differentiating the deficit and surplus professions. And moreover this method was based on necessity of isolating defined stages, which were of colossal significance for achieving assumed final result. The presented research results indicated that differentiated professional groups are the important factor for possessing resources of cultural, educational and social capital, which to great extent constitutes their position in regional and local social structures. Such approach is concordant with functional and structural theories, which were

initiated by K. Davis and W. Moore, and developed by P. Blau indicates that an important dimension of change is the issue of social stratification, especially the analysis of changes in the status of the working and unemployed, as well as their social position, the structure of meeting the needs.

Keywords: surplus and deficit profession, social structure, labor market, restructuration, modernization, transition

1. Wprowadzenie

Pojawianie się i zanikanie zapotrzebowania na wykonywanie różnych zawodów jest ściśle związane z zewnętrznym oddziaływaniem korporacji międzynarodowych, które dysponują nowoczesnymi technologiami i organizacją pracy. Oddziaływaniem uwarunkowań wewnętrznych, głównie na poziomie makrospołecznym (ministerialnym), mezospołecznym (wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz mikrospołeczny (gminnych centrów informacji zawodowej). A ponadto, potrzeb generowanych przez rynki pracy, które zogniskowane są na kwalifikacje i kompetencje personelu oraz jego wielozawodowość i wielozadaniowości. Przedstawione powyżej determinanty znajdują swoje odzwierciedlenie również w zmianach dokonujących się stratyfikacji społecznej i związanej z nią strukturze podziału pracy. Polegają one na m.in. wypieraniu starych zawodów m.in. poprzez zanikanie zapotrzebowania na oferowane przez nie produkty i usługi, obniżanie atrakcyjności warunków zatrudnienia i wynagrodzenia przez zawody deficytowe oraz nowe specjalności i zawody¹, na które jest duże zapotrzebowanie na rynkach pracy.

Autor prezentuje pogląd, że rozwój społeczno-ekonomiczny wymusza nie tylko potrzebę opisu, wyjaśnienia i uzasadnienia przyczyn zmian zachodzących w strukturze społecznej. Ale przede wszystkim potrzebę dokonywania jego analizy systemowej w odniesieniu do oceny strategii zrównoważonego rozwoju poprzez prowadzenie okresowych pomiarów czynników i wskaźników ekonomicznych, społecznych i ekologicznych², aby na tej podstawie pozyskiwać informacje i wiedzę o potrzebnych zasobach pracy szczególnie w zawodach deficytowych i nadwyżkowych poprzez szerokie zastosowanie nowoczesnych modeli i metod ewaluacji efektów tych zmian. Jak również na potrzebę opracowania rekomendacji dla szkół i uczelni oraz urzędów pracy, głównie w formie korzyści oraz kosztów bezpośrednich, pośrednich, transakcyjnych, niedopasowania i renegocjacji wynikających z całości nakładów przede wszystkim materialnych i niematerialnych W tym także przeznaczonych na wdrażanie nowych technologii, a także ponoszonych kosztów utraconej produktywności pracy pojawiających się w wyniku przebywania ludzi aktywnych zawodowo na krótko i

¹ Nilsen B.J., Barley S.R.: For Love or Money? Commodification and the Construction of an Occupational Mandate. "Administrative Science Quarterly", Vol. 42, No. 4, 1997.

² Hass-Symotiuk M. (red.): System pomiaru i oceny dokonań szpitala. ABC Wolters Kluwer business, Warszawa 2011.

długotrwałym bezrobociu. Wynikają one m.in. z wypłacanych zasiłków, opłacanych składek ubezpieczeń zdrowotnych oraz kosztów adaptacji do stanowisk pracy po okresie dezaktywacji.

Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na potrzebę parametryzacji oceny kosztów społecznych, ekonomicznych i ekologicznych bezpośrednich i pośrednich na podstawie metod i wskaźników/mierników oceny. Głównie poprzez pozyskiwanie informacji o kosztach i efektywnie wykorzystanych zasobach poprzez doskonalenia jakości zarządzania i administrowania na każdym z trzech wymiarów funkcjonowania rynków pracy w Polsce. A ponadto, zwrócenie uwagi na znaczenie uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych na zmiany dokonujące się w zawodach na peryferyjnym rynku pracy Powiatu Pułtuskiego. Zawarte w tekście treści mogą być wykorzystane do podejmowania decyzji zarówno dotyczących projektowania, jak i wdrażania polityki rynku pracy na szczeblu rządowym oraz budowania strategii ograniczania bezrobocia na wojewódzkich i powiatowych rynkach pracy we współpracy z wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy. Zastosowana metoda projektowa oceny kosztów zawiera opis celu i przedmiotu badań, zdefiniowania działań, źródeł kosztów zakresu oraz podziału oceny kosztów na poszczególne etapy badań, które miały kluczowe znaczenie dla osiągnięcia celu końcowego projektu.

W trakcie realizacji projektu zostały wykorzystane wyniki badań „Młodzi na rynku pracy 2014”³ Klasyfikacja Zawodów i Specjalności oraz dane i informacje udostępnione przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Starostwo Powiatowe w Pułtusku oraz Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku. Stanowiły one solidną podstawę do analizy zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Niestety nie możliwe było na obecnym etapie badań przedstawienie rzeczywistych kosztów bezpośrednich i pośrednich na podstawie powyższych materiałów oraz materiałów źródłowych literatury. Konieczne jest bowiem podejmowanie dalszych wysiłków zogniskowanych na opracowywanie podstaw teoretycznych oraz merytoryczno-metodycznych do badań empirycznych nad parametryzacją kosztów bezrobocia.

Na obecnym etapie konceptualizacji badań możliwe było jedynie przedstawienie ogólnego zarysu modelu platformy teoretycznej oraz metod i technik ewaluacji kosztów bezpośrednich, pośrednich i transakcyjnych do dokonywania pomiaru i oceny zrównoważonego rozwoju przez pryzmat wysokiej stopy bezrobocia. Mam świadomość, że jeśli podczas dokonywania pomiaru i oceny kosztów zastosowany zostanie niewłaściwy lub niedopracowany model i procedura badań to zbierane zostaną błędne dane i informacje i w konsekwencji otrzymamy bezwartościowy efekt końcowy, który może tylko wprowadzić w błąd osoby podejmujące polityczne i strategiczne decyzje dla rynków pracy. Dlatego obecnie niezwykle potrzebne jest prowadzenie prac koncepcyjnych i badań pilotażowych w celu wypracowania właściwych modeli oraz metod i technik pomiaru. Obecne dobre wskaźniki stopy bezrobocia nie powinny

³ <http://www.spchd.lca.pl/strony/pliki/totalna%20deindustrializacja%20Polski%20po%201989r.pdf>.

stanowiąc bariery dla podejmowania przez badaczy systemowych działań ukierunkowanych na wypracowanie nowych koncepcji zawierających alternatywne rozwiązania w zależności od sytuacji w skali makrospołecznej czy mikrospołecznej.

2. Zarys platformy teoretycznej kosztów bezpośrednich i pośrednich oceny technologii bezrobocia

W hierarchii wartości praca i wynagrodzenie oraz zdrowie i szczęście są najważniejszymi dobrami w życiu człowieka. Wykonywana praca i zawód określa pozycję i status społeczny jednostki, która zaspokaja potrzeby i wpływa na motywację materialną i niematerialną do poprawienia jakości życia. Opisywali je wybitni E. Durkheim⁴ i M. Weber⁵ oraz współcześni badacze J. Sztumski⁶, J. Rifkin⁷ oraz pisarze W. Reymont „Chłopi” i B. Prus w „Lalce”. Od co najmniej dwóch wieków bowiem trwa migracja robotników, którzy nie mogli znaleźć pracy lub ją tracili przez rozwój naukowo-techniczny i poszukiwali innej, tworzonej dzięki nowej organizacji pracy, rozwojowi gospodarstwu oraz technice i technologii⁸.

Zewnętrzna i wewnętrzna ocena wymiarów kosztów bezpośrednich i pośrednich bezrobocia ponoszonych przez społeczeństwo, pracodawców, pracobiorców, szczebel ministerialny, wojewódzki i powiatowy urzędów pracy stanowi niezwykle złożony problem do rozwiązania. W Polsce brakuje publikacji o ocenie kosztów bezrobocia, w tym kosztów wynikających z nierównowagi popytu i podaży w zawodach deficytowych i nadwyżkowych. Dla przykładu podam, że obecne dane Ministerstwa Edukacji Narodowej wskazują, że 25% uczniów rozpoczynających naukę w technikach jej nie kończy. Jednocześnie absolwenci techników stanowią 37% bezrobotnych, a absolwenci zasadniczych szkół zawodowych 38% populacji bezrobotnych. Lokują się oni głównie w kohorcie wiekowej 24-34 lata. Tak więc wydawałby się, że Ministerstwo Edukacji Narodowej rozdziela subwencje oświatowe na nieefektywne kształcenie zawodowe. Nie jest to jednak prawda, ponieważ należy na ten problem spojrzeć bardziej systemowo nie sugerując się jednostronną interpretacją danych statystycznych. Należy zauważyć, że duża część absolwentów szkół zawodowych i techników rozpoczyna swoje wejście na rynki pracy od szarej strefy w budownictwie, rolnictwie, logistyce i firmach prywatnych. Często dlatego, że mogą więcej zrobić bez opodatkowania swoich wynagrodzeń, rezygnując z niskich oficjalnych wynagrodzeń oferowanych przez pracodawców. Kolejna część absolwentów, którzy mają rodziny i dzieci prowadzi własną

⁴ Durkheim E.: O podziale pracy społecznej. PWN, Warszawa 1999.

⁵ Weber M.: Etyka protestancka a duch kapitalizmu. PWE, Warszawa 1994.

⁶ Sztumski J.: Socjologia organizacji. Wyższa Szkoła Handlowa, Katowice 1999.

⁷ Rifkin J.: Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery post-rynkowej. Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.

⁸ Ibidem.

działalność gospodarczą, ale również w szarej strefie lub częściowo w szarej strefie, aby otrzymywać 500+ i inne zapomogi świadczone przez ośrodki pomocy społecznej. Ponadto, liczne grono absolwentów migruje do innych krajów w celach ekonomiczno-socjalnych. Są oni wykazywani w statystyce urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej jako osoby i rodziny o niskich dochodach lub bezrobotni, a w rzeczywistości pracują i otrzymują z tego tytułu wynagrodzenie, a czasami nawet zasiłek dla bezrobotnych jeśli spełniają określone w ustawie o pomocy społecznej warunki. Nawet osoby migrujące ze względów ekonomicznych przyjeżdżają do kraju po zasiłki dla bezrobotnych oraz korzystają z tańszej podstawowej opieki zdrowotnej i specjalistycznej opieki szpitalnej.

Bezrobocie generuje negatywne skutki społeczne, ekonomiczne i kulturowe. Najbardziej ogólną wysokość strat szacuje się na podstawie różnicy pomiędzy PKB potencjalnym a rzeczywistym. Wskaźnik bezrobocia określa pośrednio koszty społeczne wynikające bezpośrednio z niskich składek na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy odprowadzony do budżetu państwa. Wypłacane niskie zasiłki generują niskie wydatki konsumpcyjne i na służbę zdrowia, urzędy pracy i instytucje opieki społecznej. Firmy tracą zyski jakie mogłyby osiągnąć przy optymalnym zatrudnieniu i opodatkowaniu⁹. Jednak najwyższe koszty bezrobocia ponosi sama osoba bezrobotna w postaci sumy utraconych wynagrodzeń liczonych na podstawie różnicy między wysokością wynagrodzenia a wysokością zasiłku dla bezrobotnych, poziomem stresu, depresji, wypalenia, obniżenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz braku perspektyw emerytalnych.

Wyróżnić można przynajmniej trzy główne podejścia do oceny kosztów bezrobocia. Pierwsze podejście z perspektywy urzędów pracy jako płatnika. Drugie z perspektywy kosztów ponoszonych przez osoby bezrobotne oraz trzecie z perspektywy kosztów pracodawcy jako podatnika. W przypadku pierwszego podejścia, główną kategorię stanowią koszty bezpośrednie zasobów personalnych (personel administracyjny oraz pośrednicy i doradcy zawodowi) zatrudnieni w urzędach pracy do udzielania pomocy osobom poszukującym pracę, przekwalifikującym się oraz zdobywającym kwalifikacje zawodowe. Koszty bezpośrednie można podzielić na koszty bezrobocia odnoszące się do wypłaty zasiłku z funduszu pracy, ubezpieczenia opieki zdrowotnej, koszty wynagrodzeń, koszty lokalu i wyposażenia bazy gabinetowej oraz koszty związane z kontaktami z pracodawcami, koszty poniesione na zakup programów komputerowych, baz danych, obsługi informatycznej, koszty wynikające z amortyzacji urządzeń i sprzętu elektro-mechanicznego.

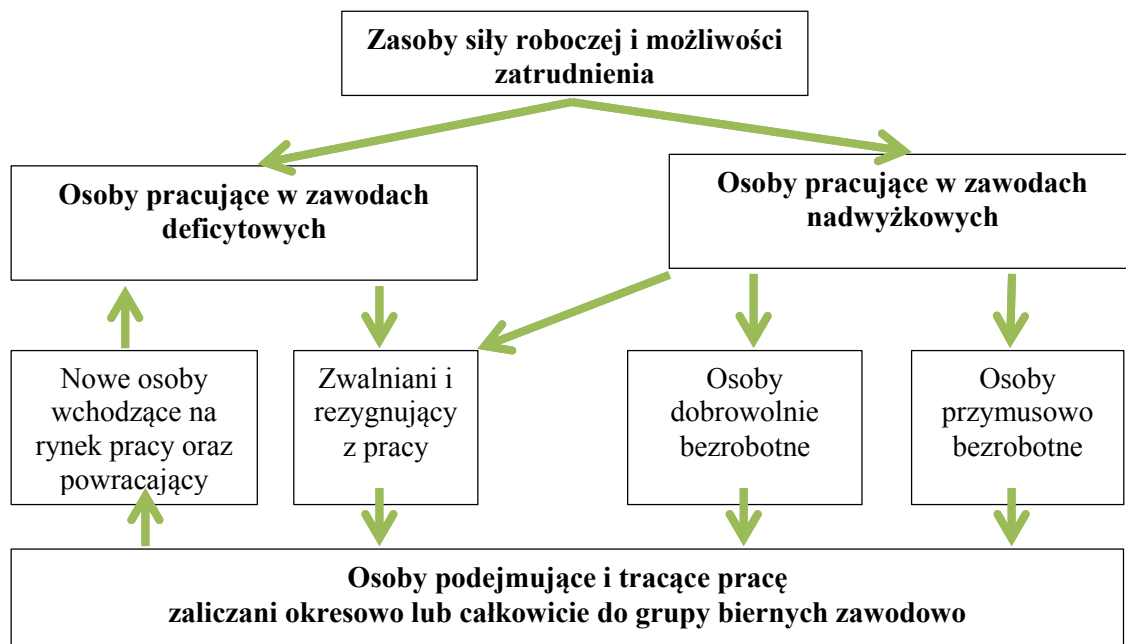
Warto podkreślić, że z perspektywy państwa są to nie tylko koszty utrzymywania infrastruktury urzędów pracy, ale równie ważna jest perspektywa kosztów ponoszonych przez społeczeństwo, w tym i samych zainteresowanych zatrudnieniem – osób bezrobotnych. Ten aspekt jest niezwykle rzadko w Polsce podejmowany w toczących się dyskursach o efektywności utrzymywania urzędów pracy i wysokiej lub niskiej stopie bezrobocia. Zdaniem

⁹ Słoman J.: Podstawy ekonomii. PWE, Warszawa 2001.

autora problem ten powinien być jednym z ważniejszych w dyskusji o kosztach indywidualnych i społecznych oraz bezpieczeństwie społecznym w budowaniu społeczeństwa demokratycznego. Perspektywa społeczna obejmuje koszty bezpośrednie ponoszone przez społeczność ludzi płacących podatki na rzecz państwa. Wynika to głównie z faktu, że istnieje uzasadniona i obiektywna konieczność uwzględnienia wszystkich kosztów związanych ze zjawiskiem bezrobocia, w tym również patologii alkoholowej, narkotykowej, kradzieżowej, depresji, mobbingu czy molestowania seksualnego. Warto również zwrócić uwagę na koszty transakcyjne, które wynikają z relacji interpersonalnych zachodzących w ramach grup i zbiorowości społecznych np. pesymizmu, wypalenia zawodowego, stresu i depresji, zaniżonej samooceny, braku chęci do motywowania dzieci do nauki i pracy, ograniczanie swoich potrzeb. A ponadto, na koszty transakcyjne międzyinstytucjonalne związane ze współpracą między instytucjami a organizacjami pozarządowymi, samorządami terytorialnymi, ośrodkami pomocy społecznej, służbą zdrowia, zakładem ubezpieczeń społecznych itp. Kosztami pośrednimi są ulgi i zwolnienia podatkowe, koszty związane z zatrudnieniem w szarej strefie gospodarki, luka w możliwościach wytwórczych w tym wartość kosztów produkcji dóbr i usług nie wytworzonych przez osoby bezrobotne dla społeczeństwa oraz koszty leczenia w zakładach opieki zdrowotnej itp.

Dlatego też niezbędne jest wypracowanie efektywnego systemu pomiaru i oceny działań wszystkich poziomów zarządzania bezrobociem na podstawie dobrze dobranych zmiennych i wskaźników. Powinien on zapewnić obiektywną ocenę skuteczności funkcjonowania całego systemu zarządzania rynkami pracy, jak i ich poszczególnymi elementami. Otrzymane wyniki powinny posłużyć do podejmowania decyzji, co do zasadności funkcjonowania całości systemu zarządzania bezrobociem, poszczególnych jego poziomów, czy też pojedynczych urzędów pracy. Szczególnie tam gdzie stopa bezrobocia i ponoszone koszty społeczne to uzasadniają. Istotne jest również w tym kontekście dokonanie rozróżnienia między bezrobociem dobrowolnym a przymusowym. Osoba bezrobotna dobrowolnie pozostaje bezrobotna pomimo możliwości podjęcia pracy za obowiązującą stawkę płac. Bezrobocie przymusowe dotyczy tych ludzi, którzy chcą pracować za obowiązującą stawkę wynagrodzenia, ale nie mogą znaleźć pracy ze względu na dużą podaż siły roboczej na rynku pracy. Osoby bezrobotne przymusowo są bardziej podatni na stopniowe pogarszanie się kondycji fizycznej i psychicznej, choroby układu krążenia, konflikty interpersonalne powodowane nadużywaniem alkoholu i narkotyków. Dobrym przykładem potrzeby dokonywania pomiaru i oceny ogólnych kosztów społecznych są Niemcy. W latach 1991-2003 państwo niemieckie zainwestowało w rozwój społeczno-ekonomiczny landów wschodnich ok. 1,2 biliona euro. A osiągnęło efekt wzrostu gospodarczego o 23% niższy niż w landach zachodnich. Za główne przyczyny takiego stanu uznali oni niską motywację pracowników, odpływ młodych i dobrze wykształconych do landów zachodnich, słabość elit biznesowych oraz niskie nakłady na badania, rozwój i innowacje. Za pozytywy landów zachodnich uznali: rozwój regionalny, dobry poziom szkolnictwa, tanie budownictwo

mieszkaniowe, dobrą opiekę zdrowotną, rozwój turystyki oraz zaangażowanych obywateli¹⁰. Przepływy siły roboczej na rynkach pracy przedstawia rys. 1.



Rys. 1. Przepływ zasobów ludzkich na rynkach pracy
Źródło: Opracowanie własne.

W Polsce tylko w 2014 roku wydano z budżetu państwa na zasiłki dla bezrobotnych ok. 2 mld zł, dla ponad 300 tys. osób bezrobotnych. Otrzymują oni zasiłki od ok. 400 zł do 700 zł netto. Ponadto, wydano 4,8 mld zł na wdrażanie aktywnych form ograniczania bezrobocia. W sumie koszty bezrobocia razem z utrzymaniem urzędów wojewódzkich i powiatowych pracy wynoszą ponad 11 mld zł rocznie¹¹. Trudna sytuacja na rynku pracy wpływa również na utrzymywanie się niskich wynagrodzeń. Pracownicy obawiając się utraty pracy akceptują obowiązujące warunki płacy i nie są też skłonni do zabiegania o ich podwyższenie.

3. Czynniki zewnętrzne i wewnętrzne zmian w zawodach

Dla lepszego zrozumienia przyczyny wpływających na zmiany w zawodach deficytowych i nadwyżkowych należy zastosować analizę historyczną bowiem do drugiej połowy XX wieku w Wielkiej Brytanii, Niemczech czy Holandii rozwój techniki i technologii w przemyśle umożliwił zatrudnienie ok. 40% kapitału zasobów ludzkich. Obecnie wskaźnik ten zmalał już do ok. 10% dzięki restrukturyzacji i modernizacji, a głównie zastosowaniu na

¹⁰ <http://www.spchd.lca.pl/strony/pliki/totalna%20deindustrializacja%20Polski%20po%201989r.pdf>.

¹¹ Strategiczny raport społeczny 2015. Warszawa 2015.

szeroką skalę automatyzacji i robotyzacji w przemyśle ciężkim, maszynowym, samochodowym¹². Efektem tego procesu jest dynamiczny rozwój gospodarki opartej na mechanice, informatyce, nanotechnologiach, biotechnologiach, biochemii, inżynierii genetycznej i inżynierii medycznej, które w epoce cyfrowej nabierają szczególnego znaczenia¹³. Rozwój technologiczny otworzył szeroką przestrzeń dla osób wykształconych, a szczególnie naukowców i inżynierów różnych specjalności, a ograniczył zatrudnienie osób z niskimi kwalifikacjami. Dzięki zacieśnianiu się współpracy uczelni z biznesem powstało wiele zawodów m.in. specjalistów ds. finansowych, personalnych, zarządzania wiedzą, zarządzania ruchem lotniczym czy IT. Wspierane są one poprzez system edukacji zawodowej młodzieży, praktyki i staże zawodowe, jak i pozaszkolny system szkolenia i doskonalenia zawodowego pracowników do potrzeb krajowych, międzynarodowych i globalnych rynków pracy¹⁴. Ważną rolę w tym procesie pełnią fundusze strukturalne i spójności Unii Europejskiej¹⁵, których celem jest ograniczanie dysproporcji w zakresie poziomu życia ludności, infrastrukturze regionalnej oraz wspieranie inicjatyw lokalnych w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy¹⁶. Realizacja polityki spójności Unii Europejskiej w zakresie zatrudnienia służy podnoszeniu konkurencyjności gospodarki, innowacyjności badań naukowych i zrównoważony rozwój. Warto pamiętać, że bez tych funduszy wdrażanie wielu projektów w obszarze kapitału ludzkiego w Polsce byłoby utrudnione lub wręcz niemożliwe¹⁷, co przedstawia tabela 1.

Tabela 1

Dofinansowanie z Funduszy Strukturalnych i Funduszy Spójności

Obszar dofinansowania	Wymiar wsparcia	Źródła finansowania
Konwergencja	75%	EFRR+EFS
Konkurencyjność i zatrudnienie w regionach	50%	EFRR+EFS
Europejska współpraca terytorialna	75%	EFRR
Fundusz Spójności	85%	FS

Źródło: Jankowska A.: Fundusze Unii Europejskiej w okresie programowania 2007-2013. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.

Proces pozyskiwania środków z funduszy strukturalnych przeznaczonych na zatrudnienie w regionach zarządzany, koordynowany i wdrażany jest przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy w Polsce. W ramach tak zorganizowanego systemu obecne ministerstwo Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej monitoruje, jak poszczególne regiony ograniczają bezrobocie wykorzystując, w tym celu środki unijne do realizacji modelu zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego.

¹² Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2016. Główny Urząd Statystyczny, https://stat.gov.pl/.../lud_infor_o_rozm_i_kierunk_emigra_z_polski_w_latach_2004_...

¹³ Ibidem.

¹⁴ Sitek W.: Między rynkiem a civil society. Konteksty badań socjologicznych. Scholar, Warszawa 2007.

¹⁵ Kopycińska D.: Polityka Unii Europejskiej. Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2008.

¹⁶ Rudnicki S.M.: Polityka regionalna UE. Wyższa Szkoła Bankowa, Poznań 2000.

¹⁷ Jankowska A.: Fundusze Unii Europejskiej w okresie programowania 2007-2013. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.

4. Zawody nadwyżkowe i deficytowe jako efekt zmian zewnętrznych i wewnętrznych

Obecnie coraz większego znaczenia nabiera dostosowywanie oferty edukacyjnej i praktyk zawodowych do rzeczywistych potrzeb różnych rynków pracy. Brane są również pod uwagę poziom przedsiębiorczości, niskie kredyty na działalność gospodarczą szczególnie dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz podniesienie efektywność funkcjonowania urzędów pracy. Już od 2015 roku urzędy pracy wyodrębniają i monitorują zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe na rynkach pracy w Polsce. Zawody zaliczane do grupy *zawodów nadwyżkowych* to takie, w których obecna liczba osób bezrobotnych, które je wykonywały jest większa od liczby zgłaszanych ofert pracy. Natomiast *zawody deficytowe*, to te na które występuje większe zapotrzebowanie, niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Wśród zawodów deficytowych znajdują się również takie, w których liczba ofert pracy przewyższa średni stan osób bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym. Wśród nich wyróżnia się również zawody maksymalnie deficytowe, dla których nie odnotowano ani jednej osoby bezrobotnej. Deficyt miejsc pracy najczęściej wynika z braku kandydatów do pracy w danym zawodzie, lub nie spełniania wymogów stawianych przez pracodawców oraz braku lub niepełnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych, w ty głównie umiejętności i doświadczenia zawodowego.

Oprócz dwóch powyższych grup istnieje również grupa zawodów zrównoważonych. O zawodzie zrównoważonym, mówi się wtedy, gdy liczba bezrobotnych jest zbliżona do liczby ofert pracy¹⁸. Ranking grup zawodowych prowadzony przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w pierwszym półroczu 2015 przedstawia tabela 2.

Tabela 2

Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2015 roku w Polsce

DEFICYT	Analitycy systemów komputerowych
	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej
NADWYŻKA	Operatorzy urządzeń energetycznych
	Dyżurni ruchu
	Kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych
	Pracownicy ds. transportu
	Klasyfikatorzy żywności i pokrewni
	Maszyniści kolejowi i metra
	Pracownicy zakładów pogrzebowych
	Planiści produkcyjni
	Opiekunowie dziecięcy

Źródło: Zawody deficytowe i nadwyżkowe. Informacja sygnałna za pierwsze półrocze 2015 roku. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2015.

¹⁸ Bariery rozwoju polskich regionów peryferyjnych. Instytut Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, [w:] Domański B.: Rozwój polskich metropolii a regiony peryferyjne – bezpowrotna separacja czy współzależność rozwoju. Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2007.

Spośród zawodów wymagających posiadania wykształcenia wyższego najbardziej nadwyżkowymi pozostają zawody: ekonomisty, pedagoga, specjalisty d.s. administracji publicznej. Wynika to głównie z faktu niedopasowania struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy. Jednak w tych zawodach wskaźnik nadwyżki podaży siły roboczej obniża się. Na 2601 zawodów ujętych w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 2006 roku, aż 67,4% stanowiły zawody nadwyżkowe¹⁹. Wskazuje to wyraźnie, że jest to strukturalna przyczyna makrospołeczna polegająca m.in. na niedopasowaniu systemu edukacji do potrzeb rynku pracy oraz barku strategii reindustrializacji kraju. Można tu nawet mówić o karygodnych błędach popełnianych przez ekipy rządowe po 1989 roku w strukturze planowania rozwoju gospodarczego państwa szczególnie w obszarze uruchomienia nowoczesnych zakładów produkcyjnych i usługowych oraz zakładów pozyskujących i przetwarzających posiadane przez Polskę zasoby surowcowe oraz barku planów przestrzennego zagospodarowania, które powinna posiadać każde miasto oraz gmina, powiat i województwo.

Pracodawcy w urzędach pracy poszukają głównie kandydatów z wykształceniem medycznym, w tym pielęgniarek opieki paliatywnej, anestezyjologów, geriatrów i specjalistów. Niestety obecnie posiadane zasoby ludzkie w tych zawodach są już od dawna wyczerpane. W przeciwieństwie do nadwyżki poszukujących pracy na stanowiska technika prac biurowych, specjalisty ds. marketingu, telemarketera, handlowca i pośrednika finansowego. W zawodzie sprzedawcy nadwyżka ofert nad potrzebami wyniosła do 63,5 tys. Do zawodów szczególnie nadwyżkowych jeszcze nie tak dawno zaliczani byli również ekonomiści, pedagodzy czy specjaliści w zakresie administracji publicznej.

Zawody, w których brakuje specjalistów to: opiekun osoby starszej, doradca klienta, pracownik kancelaryjny, pomoc kuchenna, pracownik centrum obsługi klienta, pracownik ochrony fizycznej, spawacz, agent ubezpieczeniowy, asystent nauczyciela przedszkola, doradca finansowy, sprzątaczką, opiekunka dziecięca, kierowca ciągnika, pracownik przygotowujący posiłki typu fast food, opiekunka, sekretarka, konserwator budynków, sprzedawca w branży spożywczej, sprzedawca branży mięsnej, spedytor.

W najbliższej perspektywie nie będą mieć trudności ze znalezieniem pracy absolwenci szkół o kierunkach: energetyka, medycyna, informatyka, logistyka, matematyka, prawo czy ekonomia. Duże zapotrzebowanie nadal będzie się utrzymywało w zawodach i specjalnościach związanych z usługami medycznymi, pielęgnacyjnymi, fizykoterapeutycznymi oraz fryzjerstwem oraz sprawowaniem opieki nad osobami starszymi, chorymi i niepełnosprawnymi.

¹⁹ Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Informacja sygnałna za pierwsze półrocze 2015. Warszawa 2015, na podstawie załącznika nr 3 do sprawozdania o rynku pracy MPiPS-01.

5. Zastosowanie metody projektowej w zarządzaniu bezrobociem

Utrzymujące się zróżnicowanie w potencjale ekonomicznym i strategiach rozwoju poszczególnych województw i powiatów stanowią istotny problem dla zrównoważonego społeczno-ekonomicznego rozwoju państwa i gospodarki. Obecna sytuacja związana z brakiem strategii rozwoju nowoczesnego przemysłu oraz niski poziom aktywności zawodowej ludzkich głównie wśród kobiet oraz osób z niewielką niepełnosprawnością i emerytów nie sprzyja rozwojowi społeczno-ekonomicznego kraju w oparciu o własne zasoby ludzkie i jest wspierana emigrantami z Ukrainy, Mołdowy, Białorusi, Armenii i Rosji. Z danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej wynika, że w 2015 rok podwoiła się liczba emigrantów w stosunku do 2014 roku. Był to rekordowy wynik pod względem liczby wydanych zezwoleń na pracę przez wojewodów 65 786 oraz zarejestrowanych w urzędach pracy oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi 782 222, głównie w sektorze budownictwa, transportu i rolnictwa oraz usług domowych²⁰.

Problem z zatrudnieniem stanowi jedną z głównych barier rozwoju, co potwierdzają dane i informacje zawarte najnowszych raportach z badań o zatrudnieniu w regionach peryferyjnych²¹. Województwa i powiaty zaliczane do nich cechuje niski poziom rozwoju ekonomicznego w porównaniu do wyżej rozwiniętych pod względem społeczno-ekonomicznym regionów. W tradycyjnym ujęciu peryferyjność określają czynniki o charakterze przestrzennym, w tym niewykorzystywanie położenia geograficznego, znaczna odległość od regionów centralnych i obszarów aktywności ekonomicznej, a także słabo rozwinięta infrastruktura techniczna i technologiczna, w tym dostępność i wykorzystywanie sieci informacyjnych i informatycznych. Obszary miejskie i wiejskie zaliczane do peryferyjnych mają niewielki wpływ na decyzje administracji samorządowej, posiadają słabo rozwinięty sektor badań i rozwoju. Charakteryzuje je niski poziom rozwoju nowoczesnych instytucji i organizacji oraz osób zajmujących się pracami ukierunkowanymi na zwiększenie kapitału ludzkiego, w tym zasobów wiedzy i informacji oraz nowych ich zastosowań w praktyce życia codziennego mieszkańców. Cechuje ich słabo rozwinięta lokalna infrastruktura organizacyjno-instytucjonalna oraz sieć współpracy z otoczeniem zewnętrznym. Likwidacja barier w rozwoju regionów peryferyjnych wymaga opracowania dobrej strategii rozwoju, sprawnego zarządzania oraz nakładów finansowych, stąd ważna jest prorozwojowa polityka regionalna, polegająca na odpowiednim rozłożeniu akcentów i rozwiązań instytucjonalno-organizacyjnych. W tym głównie opracowanie skutecznych strategii rozwoju potrzebnych do: pobudzenia przedsiębiorczości, zachęcenia biznesmenów korzystnymi ofertami, monitoringu sytuacji społeczno-ekonomicznej na rynkach pracy oraz projektowane zmian w realizacji celów strategicznych²².

²⁰ Informacja..., op.cit.

²¹ Bariery..., op.cit.

²² Ibidem.

Rozwój małych miast najczęściej związany jest z pełnieniem roli ośrodka kultury, zaopatrzenia związanego z obsługą sektora usług, rolnictwa oraz zaspokajania potrzeb mieszkańców. Rozwój przestrzenny małych miast jest ograniczany ze względu na niekorzystne usytuowanie lub brak ciągów komunikacyjnych oraz niski poziom rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w przestrzeni miejskiej²³. Poważnym problemem jest rozrastanie się osiedli mieszkaniowych i infrastruktury miast na tereny rolnicze. W ten sposób władze samorządowe miast są zmuszone posiadany budżet dzielić na zwiększoną liczbę odbiorców. Innymi problemami, jakie muszą rozwiązywać miasta, jest brak w skali kraju planów przestrzennego zagospodarowania, niedorozwój infrastrukturalny, niewyjaśnione kwestie własności nieruchomości oraz zadłużenie finansowe samorządów terytorialnych²⁴. Warto podkreślić, że planowanie przestrzenne pełni istotną rolę w integrowaniu przestrzeni małych miast i rynku pracy, co czyni je skutecznym narzędziem do poprawy sytuacji społeczno-gospodarczej w tym poprawy sytuacji bezrobotnych.

6. Sytuacja na rynku pracy w powiecie pułuskim w latach 2014-2015

W powiecie pułuskim problemy związane z zatrudnieniem osób bezrobotnych ogniskują się wokół tworzenia miejsc pracy i monitorowania zapotrzebowania na pracę. Instytucjami bezpośrednio odpowiedzialnymi za skuteczne rozwiązywanie tego problemu są władze samorządowe, które współpracują z powiatowymi i wojewódzkie urzędami pracy. W 2015 roku Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusk na ogólną liczbę 51 435 mieszkańców zarejestrował 4122 bezrobotnych. Tylko w samym Pułtusk zamieszkiwało w badanym okresie ok. 19 000 ludzi, a stopa bezrobocia w powiecie wynosiła 22,3%. Wskaźnik ten był dość wysoki w porównaniu do stopy bezrobocia w województwie mazowieckim – 8,4%, a w Polsce – 9,8%.

Mieszkańcy miasta i powiatu pracują głównie w: urzędach miast, 7 przedszkolach i żłobku, 3 szkołach podstawowych, 3 gimnazjach oraz 4 szkołach średnich, 14 oddziałach różnych banków, 10 zakładach pracy zatrudniających ok. 1000 osób. A ponadto, w 5 centrach handlowych i kilku instytucjach publicznych. Strukturę bezrobocia w Powiecie Pułuskim przedstawia tabela 3.

²³ Gilejko L.K., Błaszczyk B.: Polityka rynku pracy. Doświadczenia europejskie i polskie. Akademia Humanistyczna im. A. Gieysztor, Pułtusk 2008.

²⁴ Topczewska T., Bartoszewicz D., Donimirski K., Siemiński W.: Rewitalizacja miast. Działania samorządów. Wydawnictwo IGPiM, Warszawa 2005.

Tabela 3

Ogólna struktura bezrobotnych w 2015 roku w Powiecie Pułtuskim

Bezrobotni	Stan na 31.12.2015 r.	Udział (%)
Bezrobotni ogółem:	4122	100
w tym kobiety	1814	44
Poprzednio pracujący	3299	80
Niepracujący	823	19,9
Mieszkańcy wsi	2347	56,9
Młodzież do 25 roku życia	775	18,8
Osoby w z prawem do zasiłku	507	12,3

Źródło: Raport Powiatowego Urzędu Pracy w Pułtusk z 2015 r.

Według danych z monitoringu bezrobocia w powiecie pułtuskim, liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 472²⁵ osób.

Tabela 4

Bezrobotni w latach 2014-2015 według zmiennej wykształcenia

Wykształcenie	2015	2014
Gimnazjalne i poniżej	1175	1240
Zasadnicze zawodowe	1205	1286
Średnie ogólnokształcące	579	712
Policealne i średnie zawodowe	775	907
Wyższe	388	449

Źródło: Raport Powiatowego Urzędu Pracy w Pułtusk z 2015 r.

Największy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych miały osoby z wykształceniem gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym ok. 30%.

7. Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie pułtuskim w latach 2011-2015

Wobec trudnej sytuacji związanej z utrzymującą się od początku transformacji wysoką stopą bezrobocia władze samorządowe powiatu pułtuskiego podejmowały jak dotychczas mało skuteczne działania ukierunkowane na ograniczanie bezrobocia. Podejmowane próby ograniczania bezrobocia głównie zogniskowane wokół organizowana robót publicznych, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy oraz analiza osób bezrobotnych. Potwierdził to przeprowadzany od 2011 roku monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, który wskazał, na potrzebę:

- doprecyzowania kierunków zmian zachodzących w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej dokonujących się na powiatowym rynku pracy, gdzie głównymi kompetentnymi sektorami są administracja państwowa, właściciele małych i średnich przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych oraz urzędy pracy i placówki edukacyjne,

²⁵ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Powiecie Pułtuskim w 2015 roku. Pułtusk, marzec 2016.

- utworzenie bazy informacyjnej dla dokonywania zmian w strukturze zawodowo-kwalifikacyjnej zasobów ludzkich w aspekcie potrzeb zatrudnienia na powiatowym rynku pracy,
- wdrożenia nowych specjalności do szkolenia bezrobotnych w celu zapewnienia spójności z potrzebami rynku pracy a głównie zmian w strukturze treści kształcenia zawodowego i specjalistycznego w szkołach zawodowych i technikach,
- doskonalenia metody i technik poradnictwa i doradztwa zawodowego oraz rozbudowę centrów kształcenia politechnicznego²⁶.

Dokonana analiza w odniesieniu do zawodów deficytowych i nadwyżkowych została oparta na bazie danych statystycznych oraz strukturze zatrudnienia i zapotrzebowania na pracę. W powiecie pułuskim w latach 2011-2014 zauważono, że wystąpiło zjawisko zawodów nadwyżkowych, co prezentują wyniki zawarte w tabeli 5.

Tabela 5

Analiza zawodów nadwyżkowych w latach 2011-2014

Lp.	Nazwa zawodu	2011	2013	2014
1	Pedagog	66	65	57
2	Specjalista administracji publicznej	44	76	54
3	Technik mechanik	94	75	78
4	Technik żywienia i gosp. dom.	78	68	54
5	Technik ekonomista	93	71	71
6	Kucharz	55	64	48
7	Kelner	31	26	-
8	Fryzjer	29	-	-
9	Sprzedawca	217	306	254
10	Technik handlowiec	56	50	-
11	Rolnik	52	61	55
12	Murarz	71	70	57
13	Ślusarz	132	108	134
14	Krawiec	106	102	105
15	Mechanik operator	67	71	69
16	Inne	-	-	-
17	Razem	1605	1919	

Źródło: Raport opracowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Pułusku w 2015 r.

W zawodach takich jak: technik żywienia i gospodarstwa domowego, ekonomista, rolnik, specjalista administracji publicznej, kucharz, magazynier, elektromechanik sprzętu domowego, sprzątaczką biurową ilościową nadwyżka osób zarejestrowanych nad ilością ofert pracy w tych zawodach w 2014 roku wynosiła od 50 do 18. Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2015 roku według elementarnych grup zawodowych prezentuje tabela 6.

²⁶ Ibidem.

Tabela 6

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Zawody deficytowe	Zawody nadwyżkowe
• pracownicy obsługi biura	• robotnicy pracujący przy przeładunku towarów
• asystenci nauczycieli	• zaopatrzeniowcy, kasjerzy
• inżynierowie elektrycy	• pomoce i sprzętaczkę biurowe, hotelowe
• technicy nauk biologicznych	• spawacze i pokrewni
• sprzedawcy na rynkach i bazarach	• pracownicy wykonujący prace proste
• pracownicy usług ochrony	• pomoce kuchenne.

Źródło: Raport opracowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku w 2015 r.

Kwestionariuszowe badania opinii pracodawców wykonane przez personel Powiatowego Urzędu Pracy w Pułtusku wskazały, że stosunkowo liczne oferty pracy dla pracowników biurowych i nauczycieli osób z dysfunkcjami umysłowymi związane są z refundowaniem zatrudnienia w jednostkach samorządu terytorialnego oraz domach pomocy społecznej. Zapotrzebowanie na osoby posiadające zawód robotnik gospodarczy pojawia się w związku z organizacją na terenie gmin prac społecznie użytecznych. Prawdopodobnie gminy wolą zatrudniać osoby z niskimi kwalifikacjami w ramach programu roboty publiczne ponieważ w ten sposób oszczędzają własne środki finansowe, zamiast zatrudniać te osoby na czas określony lub nieokreślony w urzędzie gminy lub powiecie na etacie zarządu gospodarki komunalnej.

Przeprowadzona analiza monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz sytuacji na rynku pracy w roku 2015 wskazała, że na rynku pracy Powiatu Pułtusk, jest nadal głęboko niezadowolająca ze względu na wysoką stopę bezrobocia sięgająca 22%, pomimo malejącej liczby bezrobotnych głównie kobiet w latach 2014-2015. Warto podkreślić, że z opublikowanych danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że stopa bezrobocia w Polsce uległa obniżeniu w ostatnim półroczu i wynosiła w lipcu 2016 roku 8.6%. Prezentowane dane wskazują, że w Powiecie Pułtuskim stopa bezrobocia jest prawie 3 razy wyższa niż stopa bezrobocia w Polsce. Wymaga to podejmowania bardziej aktywnych działań przez samorząd powiatu Pułtusk we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Pułtusku w celu kształtowania właściwych relacji z pracodawcami, mieszkańcami, kierownictwem szkół ponadgimnazjalnych, a także pozyskiwania środków na projekty związane ze sektorem produkcji i wytwórczości oraz usług i handlu.

Dlatego też jest głęboko zastanawiające, że w opracowanej przez samorząd powiatu Strategii Rozwoju Powiatu Pułtuskiego do 2020 roku, poświęcono tak mało miejsca realizacji zadań o charakterze organizacyjno-programowym oraz aktywnym i innowacyjnym działaniom ukierunkowanym na efektywne doskonalenie społecznego podziału pracy poprzez kształtowanie właściwej struktury zawodów i specjalności.

8. Wnioski z przeprowadzonych badań

Zastosowanie podejścia projektowego do analizy zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Powiecie Pułuskim w latach 2014-2015 zakończył się w dużej mierze sukcesem. Zidentyfikowano główne przyczyny nierównowagi między zawodami deficytowymi a zawodami nadwyżkowymi. Poza czynnikami ekonomicznymi wystąpiło niedostosowanie infrastruktury produkcyjnej i usługowej do kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych. Poziom niedostosowania obrazuje wysoka stopa bezrobocia występująca na lokalnym rynku pracy, która sięga sięgająca, 22% szczególnie w środowisku wiejskim²⁷. Działania podejmowane przez Starostwo Powiatowe i PUP w Pułusku są dość ograniczone ze względu na małe środki finansowe głównie pozyskiwane z Unii Europejskiej oraz braku dobrej strategii rozwoju Powiatu Pułuskiego do 2020 roku. Powinna ona być bardziej ukierunkowana na pobudzenie przedsiębiorczości głównie w grupie małych i średnich przedsiębiorstw oraz samozatrudnienia, których rozwój skutecznie przyczyniałby się do ograniczania rozmiarów bezrobocia w przeciwieństwie do „sztucznej” czasowej aktywizacji bezrobotnych w ramach aktywnych programów rynku pracy, tj. szkoleń, prac interwencyjnych, robót publicznych. Pozytywnie należy ocenić wysiłki w kierunku udzielania pożyczek w celu tworzenia nowych miejsc pracy, aktywizacji zawodowej absolwentów ograniczanie bezrobocia A także w obszarze zrównoważonego rozwoju społeczno-ekonomicznego unikalnego w skali kraju lokalnego środowiska społecznego miasta Pułusk posiadającego wielowiekową i niezwykle bogatą kulturę.

Należy pozytywnie ocenić współpracę Powiatowego Urzędu Pracy z władzami samorządowymi miasta, gmin i powiatu pułuskiego oraz szkołami i przedsiębiorcami ponieważ zaowocowały one tendencjami spadkowymi liczby bezrobotnych na terenie powiatu pułuskiego. Uzyskane na podstawie analizy udostępnionych materiałów wyniki badań upoważniają do sformułowania następujących wniosków:

1. Najwyższy poziom bezrobocia, w latach 2011-2014 w Polsce utrzymywał się wśród ludzi młodych do 30 roku życia oraz grupy 50+ i wynosił około 28%. Głównymi przyczynami takiego stanu była: likwidacja zakładów produkcyjnych w latach 90. XX wieku, słaby rozwój sfery usług, niski poziom przedsiębiorczości władz samorządowych. Przyczyny te skutecznie ograniczają szanse na bezpieczeństwo społeczne i stabilizację życiową bezrobotnych. W takiej sytuacji wielu młodych ludzi podjęło decyzje o wyjeździe za pracą do miast wojewódzkich i za granicę. Niestety ze względu na brak monitoringu ruchliwości społecznej i rzetelnych analiz migracji ludności zarówno w skali państwa, jak i województwa i powiatów brak jest danych i informacji w przedmiotowej sprawie. Można jednak sformułować hipotezę, że liczba bezrobotnych powoli obniża się, głównie dzięki migracji mieszkańców do dużych

²⁷ Ibidem.

miast wojewódzkich lub za granicę oraz nabywania praw rentowych lub emerytalnych.

2. Wbrew obiegowym opiniom, to absolwenci zasadniczych szkół zawodowych pozostają w rejestrach osób bezrobotnych najliczniej i najdłużej, świadczy o tym liczba bezrobotnych w zawodach: sprzedawcy, ślusarze, technicy i mechanicy, krawcy, księgowi, kasjerzy bankowi oraz robotnicy leśni. Sprzyja temu zjawisku odczuwalna słabość diagnozowania i prognozowania losów i kariery absolwentów lokalnych szkół w zawodach wskazanych jako deficytowe i nadwyżkowe w Powiecie Pułtuskim²⁸.
3. Zawodami deficytowymi w badanym okresie były: wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych, pracownicy obsługi biurowej, kasjer handlowy, opiekun w domu pomocy społecznej, robotnik gospodarczy, konsultant/agent sprzedaży bezpośredniej, robotnik budowlany, pokojowa²⁹.
4. Miasto Pułtusk jest typowym przykładem powolnej transformacji od industrializacji do nowoczesnej modernizacji. Istotną rolę w procesie zatrudnienia osób bezrobotnych pełni aktywność zawodowa mieszkańców i pracodawcy oraz pośrednicy pracy i doradca zawodowy, którzy dzięki wspólnemu wysiłkowi corocznie znajduje pracę dla ok. 20% osób bezrobotnych.
5. W opinii pracodawców liczy się przede wszystkim posiadane doświadczenie zawodowe, umiejętność wykonywania obliczeń, czytania ze zrozumieniem i pisanie tekstów, posługiwanie się językiem obcym oraz posiadanie kompetencji miękkich, takich jak skuteczna komunikacja, planowanie i organizacja pracy własnej oraz współpraca w zespole pracowniczym.
6. Występujący na lokalnym rynku pracy pozorny brak osób wykonujących zawód np. lakiernika i blacharza, jest przykładem braku aktualnych danych w PUP i w wydziałach ds. ludności w gminach i powiecie o rzeczywistym pobycie i zatrudnieniu najczęściej w „szarej strefie” lub za granicą osób figurujących oficjalnie w rejestrach zameldowania oraz urzędach pracy, jako osoby bezrobotne. Należy dokładnie poznać przyczyny oraz określić społeczno-ekonomiczny rozmiar tego zjawiska.
7. PUP w Pułtusku poza realizacją swoich statutowych funkcji wspiera w dużej mierze Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej dla osób bezrobotnych, ponieważ wypłaca zasiłki oraz płaci ubezpieczenie zdrowotne.

²⁸ Departament..., op.cit.

²⁹ Monitoring..., op.cit.

Bibliografia

1. Bariery rozwoju polskich regionów peryferyjnych. Instytut Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, [w:] Domański B.: Rozwój polskich metropolii a regiony peryferyjne – bezpowrotna separacja czy współzależność rozwoju. Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2007.
2. Czapiński J., Panek T. (red.): Diagnostyka społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków. Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2011.
3. Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Informacja sygnałowa za pierwsze półrocze 2015. Warszawa 2015, na podstawie załącznika nr 3 do sprawozdania o rynku pracy MPiPS-01.
4. Durkheim E.: O podziale pracy społecznej. PWN, Warszawa 1999.
5. Gilejko L.K., Błaszczak B.: Polityka rynku pracy. Doświadczenia europejskie i polskie. Akademia Humanistyczna im. A. Gieysztora, Pułtusk 2008.
6. Hass-Symotiuik M. (red.): System pomiaru i oceny dokonań szpitala. ABC Wolters Kluwer business, Warszawa 2011.
7. <http://www.spchd.lca.pl/strony/pliki/totalna%20deindustrializacja%20Polski%20po%201989r.pdf>.
8. Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2016. Główny Urząd Statystyczny, https://stat.gov.pl/.../lud_infor_o_rozm_i_kierunk_emigra_z_polski_w_latach_2004_...
9. Jankowska A.: Fundusze Unii Europejskiej w okresie programowania 2007-2013. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.
10. Jasiński K.: Kapitalizm po Polsku. Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej. IFiS PAN, Warszawa 2013.
11. Kopycińska D.: Polityka Unii Europejskiej. Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2008.
12. Leszczewska K.: Aktywność ekonomiczna regionów peryferyjnych. Instytut Przedsiębiorczości, Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości, Łomża 2012.
13. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Powiecie Pułtuskim w 2015 roku. Pułtusk, marzec 2016.
14. Nilsen B.J., Barley S.R.: For Love or Money? Commodification and the Construction of an Occupational Mandate. "Administrative Science Quarterly", Vol. 42, No. 4, 1997.
15. Rifkin J.: Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery post-rynkowej. Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
16. Rudnicki S.M.: Polityka regionalna UE. Wyższa Szkoła Bankowa, Poznań 2000.
17. Sitek W.: Między rynkiem a civil society. Konteksty badań socjologicznych. Scholar, Warszawa 2007.

18. Sloman J.: Podstawy ekonomii. PWE, Warszawa 2001.
19. Soroka P.: Polska po roku 1989 doświadczyła katastrofy przemysłowej, Forsal.pl, 18.08.2015.
20. Strategiczny raport społeczny 2015. Warszawa 2015.
21. Sztumski J.: Socjologia organizacji. Wyższa Szkoła Handlowa, Katowice 1999.
22. Topczewska T., Bartoszewicz D., Donimirska K., Siemiński W.: Rewitalizacja miast. Działania samorządów. Wydawnictwo IGPIM, Warszawa 2005.
23. Weber M.: Etyka protestancka a duch kapitalizmu. PWE, Warszawa 1994.
24. Art. 9, ust. 1, pkt. 9; art. 37, ust. 1, pkt. 4; art. 64, ust. 1, pkt. 2 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2008, nr 69, poz. 415, z późn. zm. [w:] Muster R.: Wyodrębnianie zawodów deficytowych i nadwyżkowych instrumentem dostosowania kierunków dla potrzeb rynku pracy. Dz.U. nr 82, z dnia 17.05.2010, poz. 537.