

Przyczyny zroznicowania powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego - raport z badania

W okresie lipiec-sierpień 2017 roku, pracownicy Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy zrealizowali badania diagnozujące czynniki wpływające na zróżnicowanie powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego.

Na etapy badawcze składała się analiza *desk research*, pogłębiona analiza *case study* wybranych trzech par powiatów (bielskiego i hajnowskiego, wysokomazowieckiego i grajewskiego oraz sejneńskiego i suwalskiego), a także cykl badań jakościowych (FGI, IDI) z przedstawicielami pracodawców i instytucji otoczenia biznesu oraz jednostek samorządu terytorialnego.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazały na znaczne zróżnicowanie powiatowych rynków pracy w województwie podlaskim. Zróżnicowanie to jest zdeterminowane szeregiem czynników pochodzących ze sfery gospodarczej czy uwarunkowań rynku pracy, ale także aspektów społecznych, kulturowych, czy geograficznych. Występowanie części czynników stanowi o korzystnej sytuacji powiatów, niektóre zaś determinują występowanie problemów na lokalnych rynkach pracy.

Jednym z kluczowych bodźców do poprawy sytuacji na powiatowym rynku pracy jest **dostęp do terenów inwestycyjnych** poprzez **sprawne funkcjonowanie specjalnej strefy ekonomicznej**, która może być traktowana jako dobra praktyka w zakresie inicjatyw wspierających przedsiębiorczość i zatrudnienie. W województwie podlaskim działa jedna z 14 specjalnych stref ekonomicznych w Polsce – Suwalska Specjalna Strefa Ekonomiczna. Jej podstrefy są zlokalizowane w dziesięciu powiatach województwa podlaskiego. Aktywna działalność strefy (np. w Suwałkach) determinuje przyciąganie inwestycji, zakładanie nowych przedsiębiorstw (w tym także dużych), zwiększa potencjał zatrudnieniowy regionu.

Występowanie na terenie powiatu **znacznej liczby dużych przedsiębiorstw** (często z **kapitałem zagranicznym**) jest istotną determinantą wysokiego poziomu popytu na pracę i stabilności zatrudnienia, przyczynia się do budowy kultury przemysłowej (jak na przykład w powiecie bielskim).

Powiat bielski jest także przykładem regionu, w którym występuje **dywersyfikacja branżowa działających przedsiębiorstw**. Ogranicza to ryzyko załamania lokalnego rynku pracy w sytuacji dekoniunktury (takie ryzyko istnieje natomiast na przykład w powiecie wysokomazowieckim, który odznacza się monokulturą przemysłową).

Kluczowa dla sytuacji na regionalnych rynkach pracy jest także **infrastruktura techniczna**, w tym głównie **sieć drogowa**. Występowanie na terenie danego powiatu dróg krajowych, czy korytarzy międzynarodowych (np. w powiecie suwalskim) stanowi zaletę dla inwestorów. Ponadto dobra komunikacja uatrakcyjnia region dla jego mieszkańców i poprawia jakość życia, co ogranicza procesy migracyjne i zatrzymuje w regionie siłę roboczą.

W przypadku powiatu suwalskiego, ze względu na jego **położenie przy granicy z Litwą**, dobra infrastruktura drogowa (droga S8 i E67) stanowi jedną z przyczyn, dla której litewscy turyści wspierają gospodarkę Suwałk.

Położenie geograficzne powiatu jest generalnie ważnym czynnikiem determinującym sytuację na rynku pracy. Oddziałuje ono zarówno na rozwój handlu (jak w przypadku wspomnianych powyżej Suwałk), ale także **obniżenie kosztów logistycznych** dla przedsiębiorców lokujących firmy bliżej bazy surowcowej pochodzącej spoza granic Polski (przykład Hajnówki, czy po raz kolejny Suwałk). W dobie stopniowego tworzenia się rynku pracownika, rosnącego deficytu zasobów siły roboczej, który wymusza popyt na pracowników zza wschodniej granicy, położenie geograficzne determinuje także **dostęp do zasobu pracy** (np. powiat hajnowski).

Wielkość i struktura lokalnej podaży pracy wpływa na potencjał produkcyjny powiatu. Silne starzenie się społeczeństwa (np. w powiecie hajnowskim) stanowi ryzyko ograniczenia dostępu do lokalnych zasobów pracy, a z drugiej strony ogranicza popyt wewnętrzny regionu. Istotna jest także odpowiednia struktura podaży pracy pod względem nie tylko wieku, ale także kwalifikacji i kompetencji dostosowanych do potrzeb rynku pracy.

Na wielkość i strukturę lokalnej podaży pracy oddziałują także **procesy migracyjne**. Powiaty, które są atrakcyjne ekonomicznie (poprzez **poziom wynagrodzeń**), a także zapewniają wysoką jakość życia (dzięki **rozwiniętej infrastrukturze społecznej** tj. placówki opiekuńczo-wychowawcze, szkoły, uczelnie wyższe, instytucje kultury) są w stanie przyciągnąć ludność z sąsiednich regionów co pozytywnie oddziałuje na

saldo migracji – np. powiat białostocki.

Ze względu na rolniczy charakter województwa i duże znaczenie zatrudnienia w rolnictwie, sytuację na powiatowym rynku pracy determinuje **jakość gleb**. Wyższa, stwarza lepsze warunki do rozwoju wielkoobszarowych przedsiębiorstw (np. w powiecie wysokomazowieckim).

Powiatowe rynki pracy są też determinowane przez **potencjał obszarów miejskich** w ich granicach. Miasta na prawach powiatu (Białystok, Suwałki, Łomża) posiadają największe zasoby ludnościowe, na ich terenie powstaje największa liczba nowych przedsiębiorstw. Mniejsze powiaty, o charakterze rolniczym, posiadające niższy potencjał miast (np. kolneński czy sejneński) przejawiają niższe możliwości zatrudnieniowe.

Kolejną przyczyną zróznicowania powiatowych rynków pracy jest różny stopień **zaangażowania władz samorządowych czy instytucji publicznych**

w działania wspierające przedsiębiorczość i zatrudnienie. Aktywność władz

i lokalnych instytucji rynku pracy, orientacja na wsparcie biznesu, w znacznym stopniu determinują zdolność powiatów do tworzenia środowiska przyjaznego innowacyjnym przedsiębiorcom (jak ma to miejsce np. w powiecie bielskim). Aktywność ta przejawia się także we współpracy poszczególnych instytucji publicznych (samorządów, PUP, placówek oświatowych) ukierunkowanych na sprecyzowane cele poprawy sytuacji na rynku pracy.

Tworzenie sieci współpracy jest istotne nie tylko na poziomie instytucji publicznych, ale także przedsiębiorstw. Funkcjonowanie **stowarzyszeń/rad przedsiębiorców, klastrów** przyczynia się do wymiany informacji, optymalizacji kosztów produkcji, czy powstawania efektów skali przy wspólnych projektach.

Nie bez znaczenia są także czynniki kulturowe czy historyczne, które determinują obecność w społeczeństwie **etosu pracy** czy występowanie **tradycji przedsiębiorczości**.

Efektywność powiatowych rynków pracy jest też determinowana przez **algorytmy stosowane do jej oceny**. W przypadku ewaluacji efektywności podmiotów publicznych może być stosowana metoda DEA, która zakłada uwzględnienie zmiennych środowiskowych, zmiennych wejściowych (nakładów) oraz zmiennych wyjściowych (efektów). Dobór zmiennych powinien być przedmiotem dyskusji wśród ekspertów rynku pracy i być może wymusi gromadzenie dodatkowych danych przez PUP czy samorządy. Jednocześnie przeprowadzone badania wykazały, że część czynników, pomimo iż istotnie oddziałują na sytuację na rynku pracy, występuje we wszystkich powiatach województwa podlaskiego i nie stanowi cechy różnicującej regiony. Można do nich między innymi zaliczyć niedostosowanie profilu kształcenia do potrzeb rynku pracy oraz wysokie oczekiwania osób młodych wchodzących na rynek pracy. Czynnikiem, który nie oddziałuje na poziom zróznicowania regionalnego w województwie podlaskim jest także wdrożenie działań na rzecz aktywizacji grup wrażliwych (osób niepełnosprawnych, młodych i seniorów). Działania te są realizowane we wszystkich analizowanych powiatach, będących przedmiotem case study.

Załączniki

[Przyczyny zróznicowania powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego \(pdf, 4783 KB\)](#)