

Jacek Strojny, Dawid Karaś

Politechnika Rzeszowska

im. Ignacego Łukasiewicza

Regionalny rynek pracy – analiza sytuacji młodych ludzi w Polsce Wschodniej

Regional labour market – the analysis of the situation of young people in Eastern Poland

Streszczenie

W artykule przedstawiono analizę sytuacji rynku pracy młodych ludzi w Polsce Wschodniej. Jest to region szczególnej uwagi polityki regionalnej, wymagający podejmowania specjalnych działań, które umożliwią nadrobienie dystansu rozwojowego. Celem tego badania była ocena sytuacji ludzi aktywnych zawodowo do 30. roku życia oraz ich szans na zatrudnienie w zamieszkiwanym województwie. W pierwszej kolejności opisano sytuację na rynku pracy w Polsce oraz czynniki wpływające na kształtowanie się obecnego stanu gospodarki. Kolejno autorzy podkreślają, że w celu zniwelowania problemu bezrobocia wymagana jest współpraca wszystkich uczestników rynku pracy. W następnej części artykułu omówiono zasady działania rynku pracy, jego klasyfikacje oraz wpływ przedsiębiorczości na kształtowanie się sytuacji bezrobotnych. Uzasadniono również objęcie badaniem sytuacji na rynku pracy danej grupy, która wymaga specjalnego traktowania ze względu na konieczność udzielenia jej udziału w życiu społeczno-gospodarczym. Następnie opisano stan gospodarki Polski Wschodniej oraz metody badawcze wykorzystywane do analizy. Przedstawiono również mierniki oceny rynku pracy użyte do badania oraz uzasadniono ich wybór. Na podstawie analizy wysnuto kilka podstawowych wniosków, które dotyczą:

1. sytuacji na rynku pracy ludzi do 30. roku życia w Polsce Wschodniej,
2. identyfikacji województwa Polski Wschodniej o najlepszej sytuacji z perspektywy osób młodych,
3. skuteczności przeszłych i obecnych strategii regionalnych,
4. wpływu salda migracji na poziom bezrobocia osób młodych w badanych województwach.

Abstract

This article presents an analysis of the situation on the labour market of young people in Eastern Poland, which is a region requiring the particular attention of regional policy, and specific actions that will allow making up developmental delays. The aim of this study is to assess the situation of young people and their employability in this region. Firstly, it describes the situation on the labour market in Poland and the factors influencing the formation of the current state of the economy. Successively, the authors emphasise that, in order to overcome the problem of unemployment, it is necessary to have the cooperation of all the participants in the labour market. The next section of the paper describes the principles on which the labour market operates, provides the breakdown of the market chosen by the authors, and the impact of entrepreneurship on the development of the situation of unemployed persons. Also justified for coverage by the study is the situation on the labour market of young people, who require special treatment due to necessity of paving their start in socio-economic life. Next, the state of the Polish economy in Eastern Europe has been described, as well as the research methods used in the analysis. The indicators selected for testing by the authors have been presented, and their

selection justified. Based on the analysis, several basic conclusions have been drawn, which concern: (1) the situation on the labour market of people under 30 in Eastern Poland, (2) the identification of the best region from the point of view of the situation of young people on the labour market, (3) the effectiveness of past and present regional strategies, and finally (4) the influence of migration on the level of unemployed young people in the analysed voivodeships.

Słowa kluczowe: analiza strategiczna; benchmarking; Polska Wschodnia; przedsiębiorczość; rynek pracy

Keywords: benchmarking; Eastern Poland; entrepreneurship; strategic analysis; the labor market

Wstęp

Gospodarka oraz jej rozwój to niewątpliwie bardzo obszerne i złożone zagadnienie badawcze. Analizowane jest pod wieloma różnorodnymi aspektami: makro, mezo i mikroekonomicznym. Jednym z bardziej popularnych tematów w literaturze, zwłaszcza w kontekście kryzysu w państwach rozwiniętych, jest sytuacja na rynku pracy. Polska, podobnie jak inne kraje Unii Europejskiej, ma poważne problemy z utrzymującym się na wysokim poziomie bezrobociem osób młodych. Pomimo dobrego wykształcenia nie mogą one znaleźć pracy, szczególnie zaraz po zakończeniu edukacji. Sytuacja na rynku pracy zmusza je do podjęcia jakiegokolwiek aktywności zarobkowej, często poniżej ich oczekiwań.

Pracodawcy są stroną dominującą na rynku pracy, przez co stawiają duże wymagania wobec kandydatów, ustalając je często na poziomie nieproporcjonalnie wysokim w stosunku do faktycznych warunków pracy oraz wynagrodzenia. Ponadto należy podkreślić, że niestabilna sytuacja gospodarcza i wysokie obciążenia pracy nie zachęcają przedsiębiorców do zatrudniania nowych pracowników. Dodatkowo, podczas kryzysu przedsiębiorcy zwalniają w pierwszej kolejności osoby niedoświadczone, o niskich kwalifikacjach oraz pracowników zatrudnionych na czas określony. Są to w dużej mierze cechy ludzi młodych (Broniatowska, Gajewski, Rogut, 2011).

Ważną determinantą sytuacji osoby młodej na rynku pracy jest wykształcenie. Ukończenie studiów sprzyja uzyskaniu wyższej stopy życiowej oraz lepszemu statusowi społecznego i osobistego oraz mobilności zawodowej (Piróg, 2013). W dużej mierze zależy to jednak od zgodności ukończonego kierunku kształcenia z zapotrzebowaniem na rynku pracy na określone kompetencje. Ze względu na dużą dynamikę zmian w tym obszarze często pojawia się bezrobocie strukturalne, które wymusza ciągle dostosowywanie kompetencji lub poszukiwanie pracy w innym miejscu.

Rynek pracy z całą pewnością jest więc jednym z głównych czynników determinujących zjawisko emigracji ludzi młodych do miejsc o lepszych perspektywach pracy. Tymczasem tego typu osoby stanowią główną część kapitału intelektualnego, który „wspiera wewnętrzne procesy rozwojowe, podnosząc potencjał przedsiębiorczy danego systemu gospodarczego” (Strojny, 2010). Dlatego też skuteczność polityki przeciwdziałania drenażowi kapitału ludzkiego w dużej mierze uzależniona jest od działań w zakresie przeciwdziałania bezrobociu osób młodych. Jest to niesłychanie istotne zagadnienie, zwłaszcza w kontekście rozwoju regionów o słabszych fundamentach gospodarczych. Do tej grupy w Europie należą niewątpliwie województwa Polski Wschodniej, do których zalicza się: podkarpackie, świętokrzyskie, lubelskie, podlaskie i warmińsko-mazurskie.

Celem ogólnym niniejszego artykułu jest przedstawienie sytuacji na rynku pracy w regionach Polski Wschodniej. Realizując ten cel, przeprowadzono analizę porównawczą w dwóch wymiarach: między wymienionymi województwami oraz pomiędzy nimi a ogólną sytuacją w kraju. Postawiono tutaj następujące pytania:

1. Jakie trendy dominują na rynkach pracy omawianych regionów w odniesieniu do grupy osób młodych?,
2. Czy istnieją oraz na czym polegają różnice w sytuacji ludzi młodych w poszczególnych regionach?,
3. Czy sytuacja osób młodych na rynku pracy w regionach Polski Wschodniej jest gorsza niż ogólnie w kraju?.

Odpowiadając na nie, wybrano odpowiednie zmienne dostępne w zasobie statystyki publicznej. Na ich podstawie obliczono indeksy jednopodstawowe dla poszczególnych województw. Oceniono tendencje w badanych województwach oraz zdefiniowano podstawowe problemy wymagające rozwiązania w polityce rynku pracy.

Podjęty temat ma bardzo istotny wymiar praktyczny, wiążący się z koniecznością realizacji polityki na rzecz osób młodych. Jest on także szeroko eksploatowany w literaturze. Zwraca się tutaj uwagę, iż problem braku perspektyw osób młodych charakterystyczny jest nie tylko dla Polski, lecz także dla pozostałych krajów Unii Europejskiej (Skórska, 2014). Bardzo poważny problem stanowi zderzenie poglądów i oczekiwań osób młodych z realiami rynku pracy. Szczególnie bolesne jest to w fazach kryzysowych. Niezwykłą rolę odgrywa tutaj odpowiednia edukacja (Jaruszka, 2011; Kryńska, 2011), jednak powiązanie procesu kształcenia z wymaganiami rynku pracy jest bardzo trudne. Główny problem to duża zmienność otoczenia przy jednoczesnych trudnościach w elastycznym reagowaniu na nie przez uczelnie. W takiej sytuacji ważną kompetencją absolwenta jest umiejętność uczenia się oraz postawa przedsiębiorcza, które mogą stanowić fundament aktywnego uczestniczenia osoby młodej na rynku pracy (Świątek, 2012).

Szanse i zagrożenia osób młodych na rynku pracy

Podjętą ocenę sytuacji ludzi młodych w Polsce Wschodniej na rynku pracy, należy wytłumaczyć kilka podstawowych pojęć, np. *rynek pracy*. Definicja terminu *rynek* w znaczeniu ekonomicznym oznacza „ogół stosunków zachodzących między podmiotami uczestniczącymi w procesach wymiany” (Wrzosek, 1994). Natomiast *rynek pracy* oznacza „miejsce, w którym dokonują się transakcje wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami oraz ustalają się rozmiary wspomnianych transakcji i ich warunki, a zwłaszcza cena tych usług, tj. płaca” (Kryńska, Kwiatkowski, 2013). Pracodawcy są nabywcami na rynku pracy, natomiast pracownicy są sprzedawcami usług pracy, na które zgłaszane jest zapotrzebowanie.

W literaturze można znaleźć wiele metodologii charakteryzowania rynków pracy. Spora część autorów rozróżnia rynki pracy, biorąc pod uwagę różne czynniki, m.in.: wiek, zawód czy zasady wynagradzania. Rynek pracy można sklasyfikować m.in. ze względu na przedstawione niżej kryteria zawodowe, branżowe czy geograficzne (Dybała, 2010). W pierwszym przypadku zwraca się uwagę na to, że do wymiany dochodzi, gdy pracownicy mają określony rodzaj kwalifikacji. Warto tutaj podkreślić, że wąska specjalizacja ogranicza możliwość znalezienia zatrudnienia lub zmiany jego miejsca. Powinien to być jeden z czynników branych pod uwagę podczas wyboru kierunku studiów. Obecny rynek pracy jest także najczęściej zorganizowany w układzie struktur branżowych. Warunki wzajemnych relacji są ustalane przez branżowe związki pracowników i pracodawców. Taka sytuacja stabilizuje rynek pracy, utrudniając jednak swobodne wejście osób młodych w życie zawodowe. Natomiast uwzględniając kryterium geograficzne, warto zwrócić uwagę na istnienie regionalnych rynków pracy. Panująca na nich sytuacja oraz różnice między nimi wpływają na tendencje do przemieszczania się ludzi i kapitału inwestycyjnego.

Można powiedzieć, że „rynkı pracy są klasycznym przykdem rynków poszukiwan, na których występuje niepewnoc związana z brakiem informacji. Poszukujący pracy mają rznorodne kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i zdolności” (Wiśniewski, 2011). Często występuje jednak zjawisko polegające na strukturalnym niedostosowaniu oczekiwan pracodawców oraz kompetencji pracowników. Może ono powodowa sytuacj, w której występuje bezrobocie większe niż naturalne, przy jednoczesnym niezaspokojeniu popytu na pracę. Wiele instytucji dąży do zrównoważenia poday i popytu na pracę, lecz trzeba podkreli, iż ten doskonały stan ma formę postulatow i w układzie wolnego rynku pracy raczej jest niemożliwy do osiągnięcia, jak pisze Brzychcy (2013). W takim wypadku należy dążyć do zminimalizowania bezrobocia.

Dużą rolę, zwszcza w kontekście wchodzenia ludzi młodych na rynek pracy, odgrywa przedsibiorczoc oraz wynikająca z niej tendencja do samozatrudnienia. Jak podkreśla Grzybowska: „przedsibiorczoc jest nowatorstwem polegającym na poszukiwaniu odmiennoci i znajdowaniu skutecznych sposobów dzialania na rynku, dających wyższą uytecznoc i efektywnoc gospodarowania” (Grzybowska, 2012: 364). Można wymieni wiele pozytywnych efektów przedsibiorczoci:

- pojawienie się czynnika wspierającego innowacj, a tym samym tworzenie nowych miejsc pracy,
- bezpośredni wplyw na zatrudnienie, jakim jest przyjmowanie do wsnych firm przez młodych przedsiębiorców swoich znajomych pozostających bez pracy,
- pojawienie się nowych malych firm mogących podniec poziom konkurencji na rynku produktów, przynosząc zysk dla konsumentów,
- powstanie grupy młodych przedsiębiorców, szczególnie dostosowanych i wykształconych do nowych moliwoci gospodarczych i trendów,
- samozatrudnienie wśród młodych ludzi, które może im dac wrażenie zwiększenia samodzielności oraz dobre samopoczucie (Blanchlower, Oswald, 1998).

Problemem pozostaje przeozenie przedsibiorczoci identyfikowanej w wymiarze deklaratywnym (wartości, postawy) na przedsibiorczoc w wymiarze gospodarczym (przedsięwzięcie gospodarcze), a tylko w takim ueciu może się ona przeklada pozytywnie na rynek pracy, prowadząc nie do migracji, a do zwiększenia zatrudnienia.

Koncepcja badania regionalnego rynku pracy

Celem badania jest ocena sytuacji ludzi młodych na regionalnym rynku pracy w Polsce Wschodniej. Rozwijając go, postawiono następujące pytania badawcze:

1. Jakie trendy dominują na rynkach pracy omawianych regionów w odniesieniu do grupy osób młodych?,
2. Czy istnieją oraz na czym polegają rznice w sytuacji ludzi młodych w poszczególnych regionach?,
3. Czy sytuacja młodych osób na rynku pracy w regionach Polski Wschodniej jest gorsza niż ogólnie w kraju?.

Wybrany obszar skupia slabiej rozwinięte regiony w kraju. Co z tym idzie, ma także relatywnie gorszą pozycj konkurencyjną w skali całej Unii Europejskiej. Przeklada się to także na sytuacj na rynku pracy.

Istnieje kilka propozycji definiowania Polski Wschodniej (Gorzalak, 2007, GUS). Najbardziej popularna jest definicja wprowadzona przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego w związku z wdrażaniem Programu Operacyjnego Polska Wschodnia. Wyodrębniono tutaj pic województw: lubelskie, podkarpackie, podlaskie, świętokrzyskie oraz warmińsko-mazurskie:

„Polska Wschodnia jest obszarem szczególnego zainteresowania polityki regionalnej, wymagającym podejmowania dodatkowych działań, umożliwiającym nadrobienie luki rozwojowej i zdynamizowanie rozwoju, co zostało odnotowane we wszystkich kluczowych krajowych dokumentach strategicznych dot. polityki rozwoju” (MRR, 2014).

W ocenie sytuacji rynku pracy wykorzystano analizę porównawczą, która stanowi ważny element metody benchmarkingu. *Benchmarking* oznacza: „porównywanie się z najlepszymi oraz ciągły systematyczny proces, polegający na konfrontowaniu własnej efektywności mierzonej produktywnością, jakością i doświadczeniem” (Karlöf, Östblom, 1995). Takie podejście świetnie się nadaje nie tylko do oceny przedsiębiorstw, lecz także jednostek samorządu terytorialnego. W badaniu posłużono się zmiennymi przedstawionymi w tab. 1. Przyjęto także, że osoby młode to takie, które nie przekroczyły 30. roku życia.

Tab. 1. Zmienne opisujące sytuacje na rynku pracy ludzi młodych

Lp.	Nazwa zmiennej
1.	Wskaźnik zatrudnienia osób do 30. roku życia
2.	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych osób do 30. roku życia
3.	Pracujący absolwenci podejmujący pracę po raz pierwszy
4.	Oferty pracy na 1 tys. bezrobotnych osób do 30. roku życia
5.	Bilans miejsc pracy osób do 30. roku życia
6.	Podmioty gospodarki narodowej na 100 aktywnych zawodowo do 30. roku życia
7.	Saldo migracji międzywojewódzkich na pobyt stały osób w wieku 15–29

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych GUS (2014).

Pierwsza zmienna odnosi się do procentowego stosunku zatrudnienia osób do 30. roku życia. Obrazuje ona, jaka część młodych ludzi ma pracę i jest zarejestrowana jako osoby pracujące. Jak wiadomo, im wyższy wskaźnik, tym lepsza sytuacja zarówno dla państwa, jak i dla bezrobotnych. Warto jednak dodać, że wzrost wskaźnika zatrudnienia nie zawsze idzie w parze z malejącą liczbą osób poszukujących pracy ani spadek bezrobocia nie musi determinować wzrostu poziomu osób mających pracę. Odzwierciedleniem tej sytuacji jest druga zmienna, czyli liczba zarejestrowanych bezrobotnych do 30. roku życia, pokazująca faktyczną liczbę osób poszukujących pracy.

Kolejną zmienną użytą przez autorów są pracujący absolwenci podejmujący pracę po raz pierwszy. Ważne jest, aby osoby kończące edukację usamodzielniały się, zdobywały doświadczenie oraz tworzyły nowe rodziny. Uzyskanie pierwszej pracy daje także szansę na zrobienie kariery zawodowej, nabycie nowych kompetencji i utrzymanie tych dotychczas zdobytych.

Czwarta zmienna zwraca uwagę na liczbę ofert pracy przypadających na 1 tys. bezrobotnych – obrazuje ona popyt na siłę roboczą. Niewątpliwie, im więcej takich ofert, tym lepsza sytuacja osób poszukujących zatrudnienia. Trzeba również zwrócić uwagę, że nie zawsze potencjalny pracodawca przygotowuje ofertę.

Piąta zmienna może w tym pomóc, bowiem przedstawia bilans miejsc pracy osób do 30. roku życia. Ukazuje przyrost zarówno nowych, jak i zlikwidowanych miejsc pracy, zajmowanych przez ludzi, którzy nie ukończyli 30 lat.

Przedostatni czynnik odnosi się do liczby podmiotów gospodarki narodowej przypadających na 100 aktywnych zawodowo w przedziale wiekowym 15–29 lat. Nowopowstałe jednostki gospodarcze są potencjalnymi miejscami pracy dla osób bezrobotnych. Naturalne więc jest to,

że im więcej podmiotów znajduje się na danym terytorium, tym jest większy popyt na pracę oraz łatwiej obniżyć bezrobocie. Spora część młodych bezrobotnych cechujących się przedsiębiorczością postanawia także utworzyć własne firmy, decydując się na samozatrudnienie.

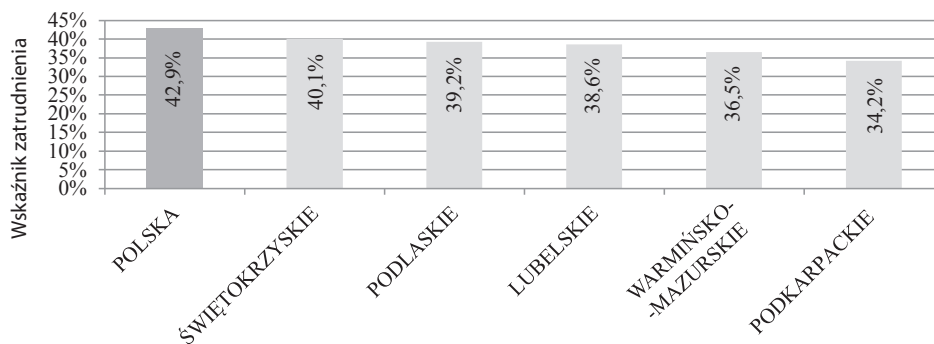
Siódmą i ostatnią zmienną jest saldo migracji międzywojewódzkich na pobyt stały osób do 30. roku życia. Duża część młodych emigruje w poszukiwaniu pracy, a często już podczas nauki studenci decydują się na pozostanie i dalszą karierę zawodową w mieście, w którym się uczyli.

Perspektywy młodych ludzi na rynku pracy – analiza porównawcza regionów Polski Wschodniej

Analiza przeprowadzona przez autorów dotyczy sytuacji młodych ludzi do 30. roku życia na rynku pracy w Polsce Wschodniej. Do badania zostaną wykorzystane zmienne opisane w poprzednim punkcie.

Pierwsza zmienna wykorzystywana w badaniu, jaką jest wskaźnik zatrudnienia osób do 30. roku życia (ryc. 1), odzwierciedla procentowy stosunek osób, które są zarejestrowane jako pracujące, do ogółu aktywnych zawodowo w tym wieku. Wartość wskaźnika różni się w analizowanych województwach. W 2013 r. najwyższy wskaźnik występuje w województwie świętokrzyskim, w którym odnotowano 40% osób pracujących do 30. roku życia. Najślabiej pod tym względem wypada województwo podkarpackie, które osiągnęło jedynie 34%. Warto również zauważyć, że średnia wskaźnika zatrudnienia osób do 30. roku życia w Polsce wynosi 43% – żadne z analizowanych województw nie osiągnęło tego poziomu.

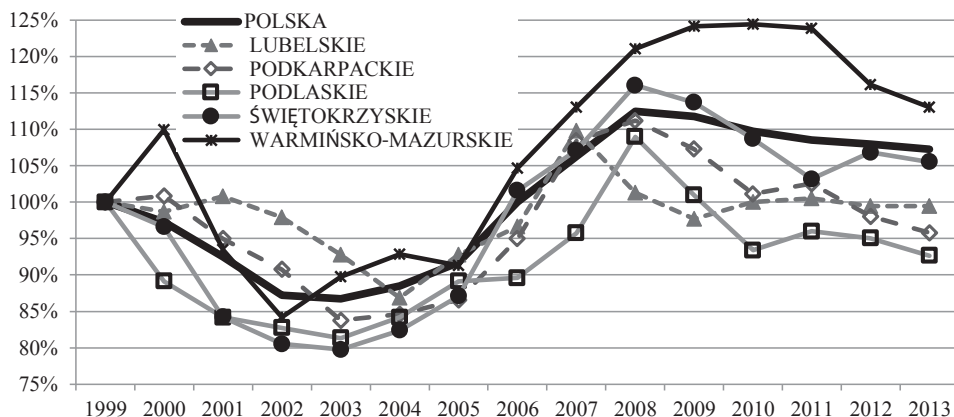
Ryc. 1. Wskaźnik zatrudnienia osób do 30. roku życia w 2013 r. w województwach Polski Wschodniej na tle kraju



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych GUS (2013).

Do analizy tendencji zmian wskaźnika w badanym okresie wykorzystano indeks jednopodstawowy z rokiem bazowym 1999. Zatrudnienie osób do 30. roku życia w latach 1999–2013 (ryc. 2) wykazało podobny przebieg w każdym z badanych województw. W okresie 1999–2004 zatrudnienie spadało, osiągając między 80 a 95% stanu z roku bazowego. Była to konsekwencja spowolnienia gospodarczego z przełomu wieków. Przyrost od 2004 r. można tłumaczyć wejściem Polski do Unii Europejskiej oraz umacniającymi się pozytywnymi trendami w gospodarce. Po 2008 r. znów zanotowano tendencje spadkowe, które aktualnie wyhamowują. Na tle innych regionów oraz kraju, pod względem badanego wskaźnika, pozytywnie wyróżnia się województwo warmińsko-mazurskie.

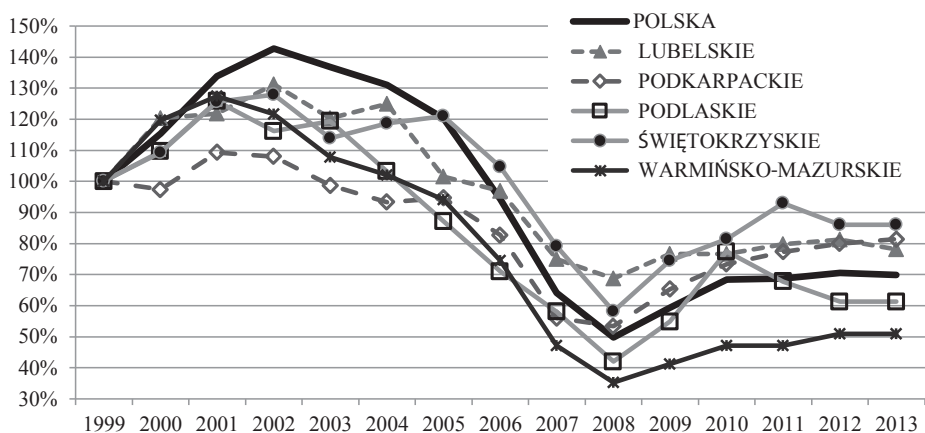
Ryc. 2. Wskaźnik zatrudnienia osób do 30. roku życia w stosunku do 1999 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych GUS (2014).

Drugą analizowaną zmienną będzie liczba zarejestrowanych bezrobotnych do 30. roku życia. Jest to oczywiście destymulanta. W 2013 r. najwięcej bezrobotnych ludzi młodych zanotowano w województwie podkarpackim (61 tysięcy osób), zaś ponad trzykrotnie mniejszą (19 tysięcy osób) w województwie podlaskim. Podobnie jak zatrudnienie, również bezrobocie odzwierciedla ogólną sytuację gospodarki (ryc. 3). Aktualnie najgorzej w walce z bezrobociem osób młodych radzi sobie województwo świętokrzyskie. W 2013 r. liczba bezrobotnych była tam o jedyne 14% niższa w stosunku do roku bazowego. Warto również dodać, że w skali krajowej wskaźnik ten spadł o 30%, w województwie podlaskim o 39%, zaś w warmińsko-mazurskim o 49%.

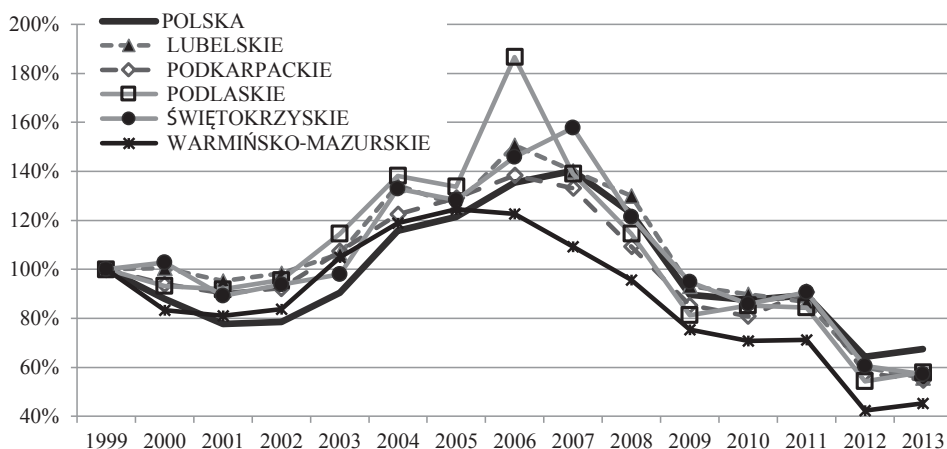
Ryc. 3. Zarejestrowani bezrobotni do 30. roku życia w stosunku do 1999 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych GUS (2014).

Kolejna zmienna odnosi się do pracujących absolwentów, podejmujących pracę po raz pierwszy. W 2013 r. największą liczbę pracujących absolwentów zanotowano w województwie podkarpackim – aż 4,8 tys. Najmniej takich osób znajdowało się w województwie podlaskim – jedynie 2,5 tys. Według statystyki publicznej, na przestrzeni lat 1999–2013 wskaźnik ten pokazywał sporą zmienność (ryc. 4). We wszystkich badanych województwach zmienna ta obniżyła się o ponad 40% w stosunku do roku bazowego. Przy czym najmniejszy spadek można zauważyć w województwie podlaskim (42%). Natomiast w województwie warmińsko-mazurskim jest on największy i wynosi 55%. Kryzys gospodarczy po 2008 r. przyczynił się do znacznego pogorszenia się i tak już trudnej sytuacji tej grupy uczestników rynku pracy.

Ryc. 4. Pracujący absolwenci podejmujący pracę po raz pierwszy w stosunku do 1999 r.

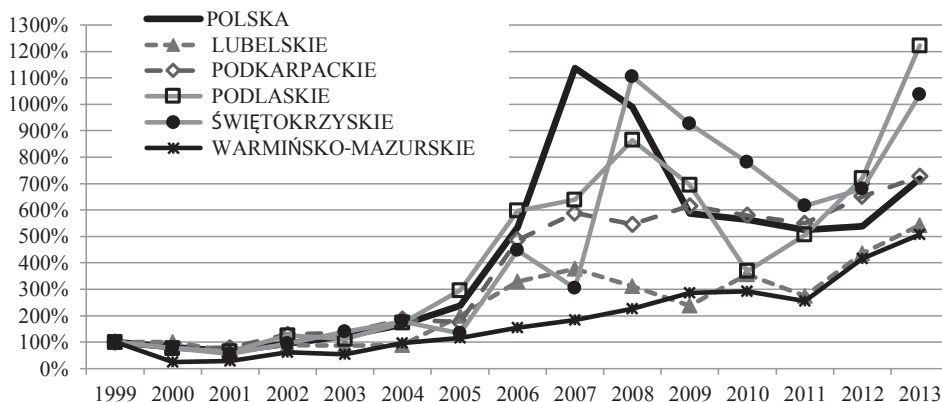


Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych GUS (2014).

Liczba ofert pracy na 1 tys. bezrobotnych osób do 30. roku życia stanowi jeden z mierników relacji między popytem a podażą. W 2013 r. średnia w całej Polsce wyniosła 42, natomiast w Polsce Wschodniej – między 33 (warmińsko-mazurskie) a 16 (świętokrzyskie). Według GUS, na przestrzeni lat 1999–2013 (ryc. 5) wskaźnik ten wzrósł kilkakrotnie w każdym z badanych województw. Nie było to trudne ze względu na niskie wartości w początkowych latach. Największy wzrost liczby ofert pracy zanotowano w województwie podlaskim (blisko dwunastokrotny).

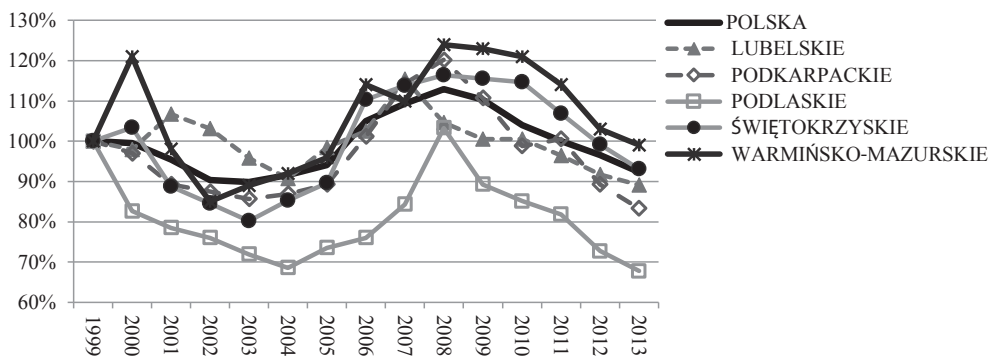
Następną zmienną znajdującą się w tabeli jest bilans miejsc pracy osób do 30. roku życia. Pokazuje ona nowo powstałe oraz zlikwidowane miejsca pracy, zajmowane przez osoby w wieku do 30 lat, w stosunku do roku poprzedniego. Może być uzupełnieniem do poprzedniego omawianego czynnika, bowiem nie zawsze pracodawca chcący zatrudnić nowego pracownika wystawia ofertę pracy, jak również propozycje ze strony podmiotów gospodarczych nie są skierowane jedynie do osób, które nie przekroczyły 30. roku życia. We wszystkich analizowanych regionach w 2013 r. odnotowano sporą redukcję miejsc pracy. Najniższe zmniejszenie się liczby etatów zauważono w województwie warmińsko-mazurskim: 5 tys. Natomiast na Podkarpaciu wskaźnik ten jest dwa razy niższy i zmniejsza bilans w tym regionie aż o 10 tys. miejsc pracy. W analizowanym okresie ogół badanych regionów odczuł spadek liczby miejsc pracy w stosunku do 1999 r. (ryc. 6). Najmniej etatów zlikwidowano w województwie warmińsko-mazurskim (1%), tymczasem najgorzej poradziło sobie podlaskie, tracąc 32% miejsc pracy zajmowanych przez osoby do 30. roku życia.

Ryc. 5. Oferty pracy na 1 tys. bezrobotnych osób do 30. roku życia w stosunku do 1999 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych GUS (2014).

Ryc. 6. Bilans miejsc pracy osób do 30. roku życia w stosunku do 1999 r.

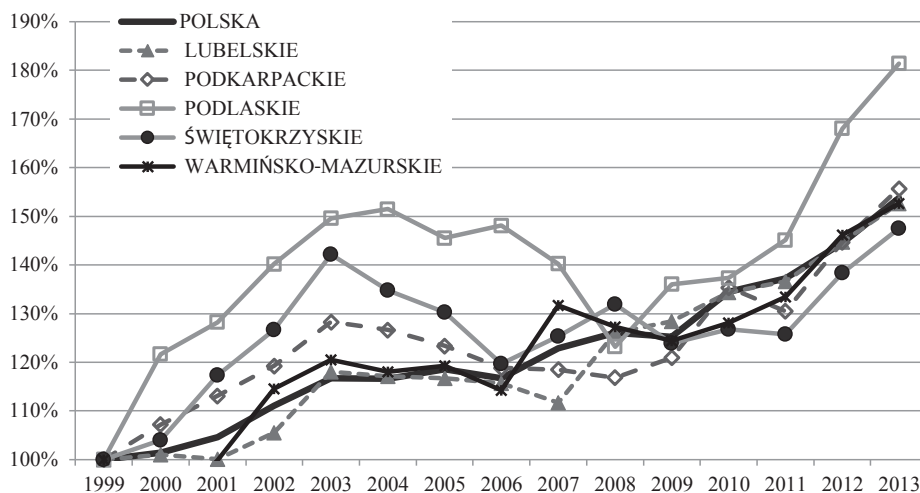


Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych GUS (2014).

Kolejną badaną zmienną są podmioty gospodarki narodowej na 100 aktywnych zawodowo do 30. roku życia. W Polsce na 100 aktywnych zawodowo do 30. roku życia przypada 106 podmiotów gospodarczych. Najbliżej średniej krajowej jest województwo warmińsko-mazurskie, ze wskaźnikiem wynoszącym 98 przedsiębiorstw. Najmniejszą wartość odnotowano natomiast w województwach świętokrzyskim i lubelskim: 76 przedsiębiorstw. W latach 1999–2013 wskaźnik ten wzrósł w każdym analizowanym województwie (ryc. 7). Najmniej przedsiębiorczym terenem okazało się województwo świętokrzyskie, które odnotowało w 2013 r. 48% przyrost przedsiębiorstw. Kolejno uplasowały się: województwo lubelskie – 53%, warmińsko-mazurskie – 53%, podkarpackie – 56% oraz podlaskie – 86%.

Ostatnią analizowaną zmienną jest saldo migracji międzywojewódzkich na pobyt stały ludzi młodych. Duża część osób rozpoczynających karierę zawodową emigruje w poszukiwaniu zatrudnienia, zmniejszając tym samym presję na wzrost bezrobocia. Emigracja jest zjawiskiem skrajnie niekorzystnym dla badanych regionów. W większości wypadków powoduje bowiem drenaż osób wykształconych, o cechach przedsiębiorczych. Wszystkie analizowane województwa

Ryc. 7. Podmioty gospodarki narodowej na 100 aktywnych zawodowo do 30. roku życia w stosunku do 1999 r.

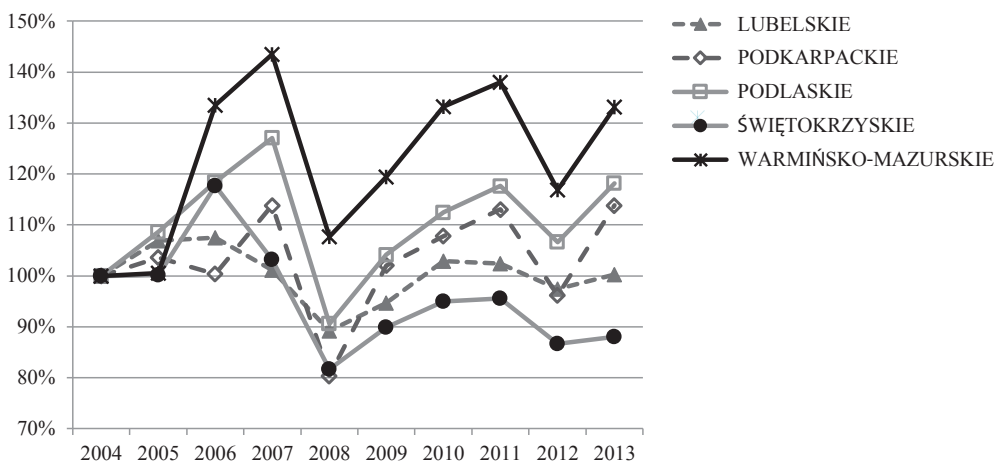


Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych GUS (2014).

na przestrzeni lat 2004–2013 cechowały się ujemną wartością salda migracji osób młodych, co oznacza istnienie zjawiska emigracji netto. W 2013 r. w województwie lubelskim odnotowano największą liczbę emigrantów w badanej grupie wiekowej – aż 2364 osób. Natomiast najmniej osób wyemigrowało z Podlasia: 1053 mieszkańców.

Na przestrzeni lat badany wskaźnik wahał się, rosnąc w czasach lepszej koniunktury i spadając w okresie kryzysu. Młodzi ludzie z Polski Wschodniej chętnie opuszczają na stałe swoje miejsca dotychczasowego zamieszkania, głównie z powodu braku pracy. Najbardziej znaczący przyrost tego typu zachowań zanotowano w województwie warmińsko-mazurskim – o ponad 33% w stosunku do roku bazowego (ryc. 8). Z kolei w województwie świętokrzyskim ujemne saldo migracji zmniejszyło się o 12%.

Ryc. 8. Saldo migracji międzywojewódzkich na pobyt stały osób w wieku 15–29 w stosunku do 2004 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych GUS (2014).

Przedstawione wyżej zmienne należy traktować jako wskaźniki, które rzucają światło na problem bezrobocia oraz zatrudnienia osób młodych. Przeprowadzona analiza nie wyjaśnia zjawiska w całości. Może być jednak traktowana jako niezbędny element składowy analizy strategicznej regionów, szczególnie w wymiarze interregionalnym. Zastosowanie analizy porównawczej daje podstawowy efekt dodany w postaci możliwości odniesienia do siebie zmian zachodzących w różnych województwach Polski Wschodniej.

Podsumowanie

Analiza sytuacji ludzi do 30. roku życia na regionalnym rynku pracy w Polsce Wschodniej pozwala na sformułowanie kilku podstawowych wniosków. Po pierwsze, wszystkie badane województwa mają spory problem z bezrobociem osób młodych. Wskaźnik zatrudnienia wykazuje, że ponad połowa osób, które nie ukończyła 30 lat, nie ma pracy. Sytuacja ta poprawiła się jedynie w jednym z badanych województw w stosunku do 1999 r. Tendencje wśród pozostałych wskaźników również nie wskazują na poprawę tego położenia – dane województwa w niewielu przypadkach przekroczyły średnią krajową wszystkich badanych zmiennych. Jest to stan, który wymaga natychmiastowych działań ze strony państwa oraz władz lokalnych. Sytuacja gospodarcza w Polsce Wschodniej nie sprzyja ludziom młodym do 30. roku życia. Skłania ich do stałej migracji do regionów bardziej rozwiniętych.

Następnym wnioskiem, który nasuwa się po przeprowadzeniu analizy, jest najlepsza sytuacja województwa świętokrzyskiego. Ma ono najwyższy wskaźnik zatrudnienia w Polsce Wschodniej, przy najniższym współczynniku podmiotów gospodarczych na 100 aktywnych zawodowo do 30. roku życia. Również dobrze sobie radzi z emigracją mieszkańców. Pomimo mniejszej liczby podmiotów gospodarczych oraz ofert pracy województwo świętokrzyskie jest najbardziej optymalnym miejscem pod względem sytuacji na rynku pracy ludzi młodych w Polsce Wschodniej.

Po trzecie, jednostki samorządu terytorialnego oraz krajowy system gospodarczy powinny przygotować plan specjalnego działania, mający na celu zachęcenie lokalnych przedsiębiorców do zatrudnienia większej liczby pracowników. Dzięki temu wpłyną na poprawę sytuacji oraz skuteczne nadrobienie luki rozwojowej na wschodzie Polski. Obecne oraz przeszłe strategie opracowane dla badanego terytorium okazały się nieskuteczne i nie przyniosły oczekiwanej zmiany. Plan naprawczy powinien być na tyle mobilny, aby mógł reagować na zmiany globalnej gospodarki, oraz musi być na tyle uniwersalny, by można go było dostosować do wszystkich badanych województw. Ze względu na rynek pracy należy przede wszystkim dbać o średnie i duże przedsiębiorstwa, które pozwalają na zatrudnienie dużej liczby osób oraz zapewnienie względnie stałych miejsc pracy.

Podstawowym i ostatnim wnioskiem jest wpływ ujemnego salda migracji na rynek pracy w Polsce Wschodniej. To właśnie dzięki niemu sytuacja na danym rynku polepszyła się lub utrzymuje się na danym poziomie. Regionalne gospodarki badanych województw nie są w stanie przyjąć całego kapitału ludzkiego zlokalizowanego na jego terytorium. Wskaźnik zatrudnienia w dużej mierze jest kształtowany przez ośrodki położone poza granicami Polski Wschodniej – przeważnie przez Warszawę, Kraków oraz Trójmiasto – oferujące lepsze oferty pracy oraz możliwość szybszego przekwalifikowania się (MMR, 2013). Warto jednak podkreślić, iż nie jest to zjawisko pozytywne. Jest to jedynie tymczasowe i pozorne zmniejszenie problemu. W dużej części ludzie, którzy postanowili zmienić swoje dotychczasowe miejsce zamieszkania w poszukiwaniu lepszych warunków życia oraz pracy, to głównie młode, wykształcone osoby o cechach przedsiębiorczych. Są to jednostki wartościowe, za którymi również idzie kapitał inwestycyjny, mogący poprawić sytuację danego regionu.

Literatura References

- Blanchflower, D.G., Oswald, A.J. (1998). *Entrepreneurship and the youth labor market problem, a report to the OECD*. Hanover NH: Dartmouth College.
- Broniatowska, P., Gajewski, P., Rogut, A. (2011). *Rynek pracy w makroregionie wschodnim*. Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.
- Brzychcy, K. (2013). *Regionalny Rynek Pracy – relacje ekonomiczne, organizacyjne i społeczne*. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.
- Dybała, A. (2010). Rynek Pracy. Teoria i Realia. W: A. Dybała (red.), *Wynik z Badań i Analizy dla Miasta Kielce*. Kielce: Wydawnictwo Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego Jana Kochanowskiego, 9-47.
- Gorzela, G. (2007). Strategiczne kierunki rozwoju Polski Wschodniej. W: *Warunki rozwoju Polski Wschodniej w perspektywie 2020*. Warszawa: MRR.
- Grzybowska, A. (2012). Przedsiębiorczość szansą rozwoju regionu. t. 1, *Zeszyty Naukowe*, 724, *Ekonomiczne Problemy Usług*, 97. W: J. Witek (red.), *Przedsiębiorczość jako determinant konkurencyjności*. Szczecin: Uniwersytet Szczeciński, 359-371.
- Jeruzska, U. (2011). Efektywność kształcenia w szkołach wyższych. *Polityka Społeczna*, 1, 1-7.
- Karlof, B., Ostblom, S. (1995). *Benchmarking – Równaj do najlepszych*. Warszawa: Biblioteka Menadżera i Bankowca.
- Kryńska, E. (2011). *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy. Oczekiwania i rzeczywistość. Prace Naukowe*. Katowice: Uniwersytet Ekonomiczny, 87-101.
- Kryńska, E., Kwiatkowski, E. (2013). *Podstawy Wiedzy o Rynku Pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (2008). *Strategia Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Polski Wschodniej do 2020*. Warszawa: Pracownia C&C.
- Piróg, D. (2013). Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu. *Przedsiębiorczość – Edukacja*, 9, 302-216.
- Skórska, A. (2004). *Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*. Poznań: Wydawn. Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu.
- Strojny, J. (2010). Analiza potencjału przedsiębiorczego województwapodkarpackiego. *Przedsiębiorczość – Edukacja*, 6, 176-197.
- Świątek, A. (2012). Oczekiwania a realia wejścia ludzi młodych na rynek pracy jako wyzwanie dla edukacji z przedsiębiorczości. *Przedsiębiorczość – Edukacja*, 8, 137-154.
- Wiśniewski, Z. (2011). *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*. W: Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.), *Podstawy Aktywnej Polityki rynku pracy*. Toruń: Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, 15-29.
- Wrzosek, W. (1994). *Funkcjonowanie rynku*. Warszawa: PWE.

Inne źródła

- Program Operacyjny Polska Wschodnia 2014–2020*. (2014, 19 września). Pozyskano z: https://www.polskawschodnia.gov.pl/2014_2020/Documents/2013_09_20_Projekt_PO_PW_2014_2020.pdf
- Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (2013), *Monitor Polski-Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej, Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego Polski Wschodniej do 2020 roku, Aktualizacja*. (2015, 9 lutego). Pozyskano z: <http://isap.sejm.gov.pl/Download?id=WMP20130000641&type=2>

Jacek Strojny, dr, ekonomista, doktor nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu, adiunkt w Katedrze Ekonomii Wydziału Zarządzania Politechniki Rzeszowskiej, Pełnomocnik dziekana ds. projektów rozwojowych i komercjalizacji badań. Specjalizuje się w problematyce implementacji metod i technik zarządzania w przedsiębiorstwach i jednostkach

administracji publicznej zarówno na poziomie zarządzania strategicznego, jak i operacyjnego. Jest autorem kilkudziesięciu publikacji dotyczących przedsiębiorczości i innowacji, rozwoju regionalnego i lokalnego oraz zarządzania projektami. Koordynował projekty wdrożenia innowacyjnych systemów zarządzania w kilkudziesięciu przedsiębiorstwach i samorządach. Jest także autorem strategii rozwoju lokalnego na poziomie gminnym i powiatowym.

Jacek Strojny, economist, PhD, Assistant Professor in the Department of Economics, Faculty of Management, Rzeszow University of Technology, The Deans Plenipotentiary for Development and Commercialization. He specializes in methods and techniques implementation in companies and public administration institutions on the strategic and operational level. The author of several dozen publications related to entrepreneurship, innovations, local and regional development and project management as well. He was a coordinator of many innovative implementation projects in companies and public institutions. He is the author of strategic documents prepared on the municipality and district level.

Adres/Address: Politechnika Rzeszowska
al. Powstańców Warszawy 12
35-959 Rzeszów, Polska
e-mail: jstrojny@prz.edu.pl

Dawid Karaś, student Politechniki Rzeszowskiej na Wydziale Zarządzania, na kierunku Zarządzanie. Przewodniczący koła naukowego Ekobiznes oraz działacz międzynarodowej organizacji studenckiej AIESEC. Zainteresowania autora skupiają się na motywacji, zarządzaniu projektami, przedsiębiorczości, rozwoju osobistym oraz aktywizacji osób bezrobotnych.

Dawid Karaś, student of Rzeszow University of Technology at the Faculty of Management. Chairman of the scientific circle Ekobiznes and activist in the international student organization AIESEC. Interests's turn to the motivation, project management, entrepreneurship, personal development and activation of the unemployed

Adres/Address: Politechnika Rzeszowska
al. Powstańców Warszawy 12
35-959 Rzeszów, Polska
e-mail: karasdawid3@gmail.com