

# Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku



## PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Białystok, 2017

ZESPÓŁ AUTORSKI:

dr Ewa Glińska  
dr Alicja Gudanowska  
dr Marta Jarocka  
dr Anna Kononiuk  
dr Ewa Rollnik-Sadowska  
dr Joanna Samul  
mgr Justyna Kozłowska

REDAKCJA:

dr Katarzyna Dębowska

RECENZJA:

dr Ewa Cichowicz  
dr Bogumiła Powichrowska

Numer ISBN: 978-83-62258-74-1

## Spis treści

Wstęp .....	5
1. Teorie rozwoju regionalnego a lokalny rynek pracy (wybrane aspekty) .....	7
2. Metodyka realizacji badania .....	13
2.1. Cel i zakres badań .....	13
2.2. Etapy badań .....	15
2.3. Metody i techniki badawcze .....	16
2.3.1. Analiza <i>desk research</i> .....	18
2.3.2. Badania <i>case study</i> .....	23
2.3.3. Badania jakościowe .....	25
3. Sytuacja na powiatowych rynkach pracy w województwie podlaskim – analiza desk research .....	27
3.1. Sfera społeczno-demograficzna i usytuowanie terytorialne .....	27
3.2. Sfera gospodarcza i infrastrukturalna .....	55
3.3. Sfera rynku pracy .....	79
3.4. Analiza porównawcza powiatowych rynków pracy – ranking powiatów .....	126
3.5. Determinanty polityczno-prawne powiatowych rynków pracy – analiza wybranych uregulowań prawnych i strategii rozwoju powiatów .....	143
3.6. Instrumenty rynku pracy, w tym wspierania przedsiębiorczości .....	169
3.6.1. Analiza instrumentów aktywizacji zawodowej .....	173
3.6.2. Analiza instrumentów wspierania przedsiębiorczości .....	192
3.6.3. Efektywność działania powiatów w obszarze wspierania zatrudnienia i przedsiębiorczości .....	198
3.7. Dobre praktyki w zakresie polityki wspierania zatrudnienia .....	206
4. Determinanty zróżnicowania wybranych powiatowych rynków pracy w województwie podlaskim – case studies .....	245

4.1. Charakterystyka respondentów.....	245
4.2. Specyfika lokalnych rynków pracy w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego.....	247
4.3. Identyfikacja i ocena finansowych i niefinansowych instrumentów wspierania rozwoju gospodarczego, w tym przedsiębiorczości .....	263
4.4. Poznanie opinii na temat współpracy Jednostek Samorządu Terytorialnego z pracodawcami i przedstawicielami instytucji otoczenia biznesu, identyfikacja działań przeciwdziałających wybranym problemom społecznym oraz działań zmierzających do wykorzystania potencjału ludzkiego seniorów, osób niepełnosprawnych i młodzieży .....	271
5. Scenariusze rozwoju wybranych powiatowych rynków pracy w opinii przedsiębiorców oraz jednostek otoczenia biznesu.....	280
5.1. Czynniki determinujące korzystną sytuację na rynku pracy w wybranych powiatach .....	280
5.2. Scenariusze rozwoju rynków pracy w wybranych powiatach.....	288
Wnioski i rekomendacje .....	297
Zakończenie .....	305
Aneks .....	308
Załącznik 1. Scenariusz badania jakościowego (FGI) skierowanego do pracodawców i przedstawicieli instytucji otoczenia biznesu z wybranych powiatów .....	312
Załącznik 2. Scenariusz badania jakościowego (FGI) skierowanego do przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego .....	314
Wykaz literatury .....	316
Wykaz tabel .....	319
Wykaz wykresów .....	324
Wykaz rysunków .....	326

## Wstęp

Rynek pracy nie jest kategorią jednorodną. Jego zróżnicowanie w dużej mierze wynika ze specyfiki regionu, jego struktury, a przede wszystkim poziomu rozwoju. Współczesne bezrobocie, zatrudnienie czy rynek pracy są istotnie zróżnicowane przestrzennie. Taka sytuacja występuje w województwie podlaskim w kontekście powiatowych rynków pracy.

Podziały zachodzące na rynku pracy są jego cechą immanentną, a ich źródło tkwi między innymi w: podziale administracyjnym, relacji między popytem a podażą pracy i organizacji rynku pracy<sup>1</sup>. Wiąże się również z czynnikami historycznymi, kulturowymi czy geograficznymi<sup>2</sup>.

Celem głównym badania jest ustalenie czynników wpływających na zróżnicowanie sytuacji na powiatowych rynkach pracy w województwie podlaskim. Realizacja celu głównego nastąpiła poprzez wypełnienie sześciu celów szczegółowych, które były przesłanką opracowania poszczególnych rozdziałów monografii.

W rozdziale pierwszym zawarto wybrane aspekty teoretyczne dotyczące rozwoju regionalnego w kontekście lokalnego rynku pracy.

W rozdziale drugim przedstawiono założoną metodykę badawczą.

W rozdziale trzecim przeprowadzono analizę *desk research* w trzech sferach – społeczno-demograficznej, gospodarczej i infrastrukturalnej oraz rynku pracy. Ponadto w trzeciej części opracowania zawarto analizę porównawczą sytuacji na rynku pracy w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego. Wskazano także determinanty prawne i polityczne, realizowane zarówno na poziomie centralnym, jak i władz regionalnych, które determinują zróżnicowanie powiatowych rynków pracy. Rozdział trzeci obejmuje także identyfikację i ocenę instrumentów realizowanych przez władze powiatów ukierunkowanych na poprawę sytuacji na rynku pracy. Wskazano także działania w poszczególnych powiatach, które mogą być klasyfikowane jako dobre praktyki w zakresie wspierania przedsiębiorczości i zatrudnienia.

---

<sup>1</sup> A. Organiściak-Krzykowska, *Regionalne uwarunkowania bezrobocia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2005, s. 81.

<sup>2</sup> A. Jeran *Dynamika rynku pracy i rozwój regionu: województwo warmińsko-mazurskie*, „Polityka Społeczna”, 2011, nr 2, s. 15.

W czwartej części opracowania wskazano na determinanty zróżnicowania sytuacji na rynkach pracy w poszczególnych powiatach woj. podlaskiego.

Rozdział piąty natomiast obejmuje identyfikację czynników sukcesu wpływających na korzystną sytuację na rynku pracy i wysoki poziom rozwoju gospodarczego powiatu w poszczególnych powiatach woj. podlaskiego. Ponadto dokonano diagnozy działań zmierzających do poprawy jakości zasobów ludzkich.

Opracowanie zamykają wnioski z przeprowadzonych badań oraz rekomendacje dla władz samorządowych w zakresie realizowanej polityki społecznej i gospodarczej ukierunkowanej na poprawę sytuacji na rynku pracy.

## 1. Teorie rozwoju regionalnego a lokalny rynek pracy (wybrane aspekty)

Specyfika lokalnych rynków pracy jest zdeterminowana wieloma czynnikami, w tym, między innymi, posiadanymi zasobami oraz polityką władz lokalnych i regionalnych w kontekście rozwoju danego obszaru. Władze gmin, powiatów czy województw realizują tę politykę z założeniem zmniejszenia zróżnicowania reprezentowanych jednostek terytorialnych w stosunku do pozostałych części kraju, zapewnienia rozwoju lokalnego i regionalnego oraz poprawy jakości życia mieszkańców.

Do tradycyjnych czynników rozwoju regionalnego można zaliczyć: zasoby naturalne, zasoby kapitału i zasoby pracy. Natomiast do czynników jakościowych zakwalifikować, między innymi, należy: postęp naukowo-techniczny i technologiczny. Ponadto, znaczącą rolę w rozwoju regionalnym przywiązuje się do mobilizowania endogenicznego potencjału regionów. Przy czym za jeden z istotniejszych czynników rozwoju regionalnego uznaje się sprawność instytucji administracji publicznej<sup>3</sup>.

Poniżej zaprezentowano wybrane teorie (koncepcje) rozwojowe w kontekście rynku pracy oraz zmniejszenia dysproporcji pomiędzy obszarami.

Podstawowe koncepcje z zakresu ogólnych założeń rozwoju oparte są na ścieżce wzrostu zrównoważonego (**model podstawowy** sformułował w 1785 r. A. Smith)<sup>4</sup>. W świetle tej teorii, zakłada się, iż różnice w zakresie posiadanych przez dany region czynników rozwoju są likwidowane na skutek ich międzyregionalnego przemieszczania się. W dłuższym horyzoncie czasowym rynek pracy dąży do ustalenia płacy równowagi i zbilansowania podaży i popytu na pracę. Przedsiębiorcy dążą zaś do takiej lokalizacji, która zapewni najwyższą użyteczność krańcową z zainwestowanego kapitału.

Teorię uzupełniającą do powyższej przedstawił D. Ricardo (1817), formułując **teorię kosztów komparatywnych**. Zgodnie z jej założeniami przyjmuje się, iż najwyższe korzyści dla regionu przynosi wymiana handlowa i specjalizacja, ponieważ określają one zdolność produkowania dobra według

---

<sup>3</sup> T. Dorożyński, *Przyczyny regionalnych nierówności gospodarczych w świetle wybranych teorii*, Studia Prawno-Ekonomiczne 2009, t. LXXX, s. 179–199.

<sup>4</sup> M. Zajdel, *Wybrane teorie rozwoju regionalnego oraz lokalnego a rynek pracy*, Studia Prawno-Ekonomiczne 2011, t. LXXXIII, s. 398.

niższych kosztów alternatywnych niż czynią to inni producenci<sup>5</sup>. Nie istnieje przy tym istotna przestrzenna mobilność zasobów pracy, a struktura rynku pracy jest w danym regionie pochodną występujących tam czynników produkcji.

J. M. Keynes zaś koncentruje się na popytowej stronie rynku pracy, twierdząc, iż stan równowagi w gospodarce może występować również przy niepełnym wykorzystaniu wszystkich czynników produkcji (zwłaszcza zasobów pracy)<sup>6</sup>. **Teorie postkeynesowskie** eksponują inwestycje jako najważniejszy czynnik wzrostu. Inwestycje napędzają, poprzez efekt mnożnikowy, wzrost gospodarczy, powodując pełniejsze wykorzystanie wszystkich czynników produkcji i poprawę sytuacji na rynku pracy.

Jedną z najbardziej popularnych koncepcji rozwoju regionalnego jest **teoria bazy ekonomicznej** opracowana przez Hoyt'a a rozpowszechniona w latach 50. przez D. C. Northa<sup>7</sup>. Określa ona znaczenie czynników egzogenicznych, czyli wpływających na powstawanie miast oraz czynników endogenicznych (uzupełniających). W myśl tej teorii przyjmuje się, iż wewnętrzny popyt i poprawa sytuacji gospodarczej w regionie zależy od eksportu i popytu zewnętrznego. Rozwój produkcji i usług nastawionych na zewnętrznych odbiorców skutkuje tworzeniem nowych miejsc pracy i wzrostem dochodów ludności regionalnej. Podstawowym warunkiem do realizacji tych założeń jest istnienie bazy rozwojowej. Poprzez występowanie bazy rozwojowej w podstawowej jednostce terytorialnej możliwe jest wpływanie na zewnętrznych kooperantów – dostawców, odbiorców, klientów. To natomiast powoduje dodatni efekt dla miejsca gdzie występuje ta baza. Staje się on ośrodkiem znanym i cenionym, przez co może zwiększyć swój obszar działania<sup>8</sup>. Według teorii bazy ekonomicznej, największym zagrożeniem dla rozwoju może być schyłek dominującej branży lub wycofanie się dużego inwestora, który determinuje rozwój gospodarczy regionu. Ponadto, działania publiczne wspierające dużych inwestorów mogą pomijać przedsiębiorstwa lokalne,

---

<sup>5</sup> J. Chądzyński, A. Nowakowska, Z. Przygodzki, *Region i jego rozwój w warunkach globalizacji*, Wyd. CedeWu, Warszawa 2007.

<sup>6</sup> J. M. Keynes, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 1985, s. 29–33.

<sup>7</sup> D. C. North, *Structure and Change in Economic History*, W. W. Norton, New York 1981.

<sup>8</sup> A. Szewczuk, M. Kogut-Jaworska, M. Ziolo, *Rozwój lokalny i regionalny. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2011, s. 38.



zwłaszcza małe i średnie firmy, które pozostają poza niejednokrotnie arbitralnie wyznaczonymi granicami bazy ekonomicznej<sup>9</sup>.

**Teorie grawitacji**, wywodzące się z lat 40. ubiegłego wieku (inaczej nazywane w literaturze przedmiotu teoriami wzajemnego oddziaływania, ciężenia i przyciągania), przyjmują, iż układ społeczno-gospodarczy dąży do osiągnięcia stanu równowagi<sup>10</sup>. Układ ten jest zależny od koncentracji - siły dośrodkowej i dekoncentracji, czyli siły odśrodkowej. Siły te wpływają na sposób lokalizacji ośrodków. Pierwsza z nich skłania do skupienia się jednostek działalności gospodarczej w niewielkiej liczbie ośrodków większych, a druga w mniejszych. Teoria ta wskazuje, że większe szanse rozwoju posiadają duże ośrodki. Siła wzajemnego oddziaływania dwóch ośrodków będzie wprost proporcjonalna do iloczynu ich mas i odwrotnie proporcjonalna do pewnej funkcji odległości między nimi<sup>11</sup>.

Inną grupę teorii stanowią modele oparte na koncepcjach wzrostu nie zrównoważonego (bieguny wzrostu i teorie polaryzacji)<sup>12</sup>. W tym przypadku, przyjmuje się, że rozwój zostaje zapoczątkowany w nielicznych branżach i miejscach, a następnie, na zasadzie dyfuzji obejmuje swym zasięgiem pozostałą część danego terytorium. Proces rozwoju zostaje zwykle zapoczątkowany w centrum aglomeracyjnym, a następnie rozprzestrzenia się na centra regionalne i peryferie.

Jedną z koncepcji w tej kategorii jest **teoria biegunów wzrostu**, której podstawą jest występowanie jednostek określanych mianem wzrostu czy też napędowych. Ich zadaniem jest wpływanie na pobliskie otoczenie powodując jego rozwój. Na samym początku, za powodowanie czynnika sprawczego były odpowiedzialne duże przedsiębiorstwa o charakterze przemysłowym. Jednak z czasem zaczęły być uznawane za nie inne typy, które obecnie muszą mieć pewne określone cechy. Jednostki te posiadają wielkość zdolną do wywierania wpływu na gospodarkę oraz tempo jej rozwoju, są reprezentantem dziedziny gospodarczej, która rozwija się dynamicznie w ostatnim czasie i stanowią aktywną stronę w istniejącym systemie powiązań z ważnymi sektorami działalności gospodarczej oraz społecznej.

<sup>9</sup> T. G. Grosse, *Przegląd koncepcji teoretycznych rozwoju regionalnego*, Studia regionalne i lokalne, Nr 1 (8)/2002, s. 26-27.

<sup>10</sup> M. Zajdel, *Wybrane teorie rozwoju regionalnego oraz lokalnego a rynek pracy*, Studia Prawno-Ekonomiczne 2011, t. LXXXIII, s. 400.

<sup>11</sup> A. Szewczuk, M. Kogut-Jaworska, M. Ziolo, *Rozwój lokalny i regionalny. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2011, s. 40.

<sup>12</sup> J. Chądzyński, A. Nowakowska, Z. Przygodzki, *Region i jego rozwój w warunkach globalizacji*, op. cit.

Wynikiem tych cech jest oddziaływanie na instytucje i organizacje z uwzględnieniem różnych obszarów ich działalności. Ośrodkami wzrostu są więc skupiska przedsiębiorstw, które występują na danym terytorium. Można ten obszar dokładnie określić i w tym wypadku teoria ta wchodzi w skład koncepcji zorientowanych na rozwój przestrzenny i dzięki temu można wyróżnić układ spolaryzowany, w którym występuje biegun oraz jest możliwe wyodrębnienie jego relacji z najbliższym otoczeniem.

W praktyce można zaobserwować cztery typy polaryzacji. Pierwsza z nich – techniczna – czerpie korzyści wynikające z relacji technicznych i technologicznych bieguna wzrostu i jego obszarów. Jej zadaniem jest lokalizacja podmiotów w taki sposób, aby efekty powstałe na skutek działalności gospodarczej w minimalnym stopniu wpływały poza ich teren i doprowadzały do maksymalizowania efektów skali. Polaryzacja dochodowa odnosi się do dochodów, których przepływ musi być racjonalny i powinien wpływać na rozwój w sferach działalności gospodarczej. Polaryzacja psychologiczna zakłada, że należy zwracać uwagę na siłę wpływu, która dotyczy rozwoju następujących czynników: przepływu informacji, powtarzanie wcześniej już skontrolowanych rozwiązań. Racjonalne wybranie jednostek rozwojowych oraz takich które wejdą z nimi we współpracę i dzięki czemu osiągną najlepszy zsumowany efekt rozwoju regionalnego jest natomiast przesłaniem polaryzacji geograficznej<sup>13</sup>.

Przy czym ogólnie przyjmuje się, iż zasoby oraz kapitał są mobilne. Sytuacja na danych lokalnych rynkach pracy ma wpływ na decyzje lokalizacyjne przedsiębiorców. Te zaś oddziałują na kierunki mobilności zasobów pracy, co prowadzi do coraz silniejszej polaryzacji rozwoju i segmentacji na regionalnych (i lokalnych) rynkach pracy<sup>14</sup>.

W literaturze przedmiotu zaznacza się, iż **teoria polaryzacji** sformułowana przez F. Perrouxa była sektoralną teorią polaryzacji, tzn. rozwój wynika tu z rosnącej dominacji pewnych sektorów przemysłu. Przy tym sytuacja poszczególnych segmentów rynków pracy stanowi z jednej strony wynik poziomu rozwoju konkretnego sektora, a z drugiej wpływa na jego funkcjonowanie.

---

<sup>13</sup> A. Szewczuk, M. Kogut-Jaworska, M. Ziolo, op. cit., s. 41-42.

<sup>14</sup> M. Zajdel, *Wybrane teorie rozwoju regionalnego oraz lokalnego a rynek pracy*, Studia Prawno-Ekonomiczne 2011, t. LXXXIII, s. 404.

A. O. Hirschman natomiast twierdzi, iż systemy produkcji są spolaryzowane nie tylko sektorowo, ale i regionalnie. Regionalny rynek pracy jest tu pochodną zróżnicowania poziomów rozwoju ekonomicznego w poszczególnych częściach tego obszaru. Polaryzacja i brak równowagi w rozwoju jest naturalną cechą procesów wzrostu gospodarczego. W pierwszej fazie rozwoju efekty polaryzacji są silniejsze, a kapitał inwestuje się w sektory już rozwinięte (tam też ma miejsce wzrost zasobów pracy, zwłaszcza wysoko kwalifikowanych). Dopiero w miarę postępowania rozwoju pojawiają się silniejsze tendencje rozprzestrzeniania się procesów prorozwojowych.

Rozwój przemysłu i jego lokalizacja uzależnione są od wielu współzależnych czynników, które można zagregować w trzech grupach: dostępność techniczna, dostępność geograficzna, dostępność społeczna<sup>15</sup>. Przy tym sytuacja na poszczególnych regionalnych rynkach pracy ma wpływ na podejmowane decyzje lokalizacyjne przedsiębiorców, co pogłębia polaryzację. Regionalne bieguny wzrostu absorbują mobilne czynniki produkcji z peryferii regionu. Ze względu na korzyści zewnętrzne, powszechne stają się ruchy migracyjne i napływ do centrum zasobów pracy, szczególnie najwyższej jakości, oraz napływ kapitału inwestycyjnego.

Rozszerzenie teorii polaryzacji osiągnęli J. Friedmann i J. R. Lasuen. Uznawani są za przedstawicieli ogólnej **przestrzennej teorii rozwoju regionalnego**, rozumianego jako rozwój spolaryzowany. J. Friedmann nawiązuje do klasyków teorii lokalizacji, ale także do J. Schumpetera (znaczenie innowacji w procesie rozwoju oraz „twórczej destrukcji”), poszerza jednak swoją koncepcję o kryteria socjologiczne, psychologiczne i polityczne. Nawiązuje do A. Hirschmana, który polaryzację rozumie jako powstawanie przeciwieństw. W tak opracowanej koncepcji rozwój – według J. Friedmanna – jest to „proces o charakterze nieciągłym, który przebiega w postaci łańcucha podstawowych innowacji, łączących się stopniowo w innowacyjne skupiska, a w końcu we wzajemnie powiązane systemy innowacji”<sup>16</sup>.

W poglądzie tym znajduje odzwierciedlenie zarówno teza o decydującej roli innowacji w procesie rozwoju, jak i zasadzie okrężnej i kumulatywnej przyczynowości. Przy tym ośrodki centralne odznaczają się dobrą sytuacją na rynku pracy, zaś na peryferyjnych panują w tym względzie znacznie gorsze

<sup>15</sup> J. Chądzyński, A. Nowakowska, Z. Przygodzki, *Region i jego rozwój w warunkach globalizacji*, op. cit., s. 60-61.

<sup>16</sup> J. Friedmann, *Urbanization, Planning and National Development*, Beverly Hills, California, London 1973.

warunki, co wypycha część pracobiorców (m.in. z wysokimi kwalifikacjami) i zachęca do migracji.

Do teorii polaryzacji F. Perrouxa sukcesywnie nawiązują **konceptje sieci** (*network*) lub usieciowania (*networking*). Należałoby podkreślić, iż sieci występują w różnych formach, na różnych poziomach i działają na innych zasadach niż rynek czy hierarchie. Zakładając, iż cena konkurencyjna jest głównym mechanizmem koordynacyjnym rynku, a reguły organizacyjne mechanizmem hierarchii, to znamieniem sieci jest zaufanie i współpraca<sup>17</sup>.

Koncepcją powiązaną z powyższą, identyfikującą czynniki rozwoju regionalnego i lokalnego w tworzeniu struktur przestrzennych jest koncepcja klastrów (gron). Zwiększają one pozycję konkurencyjną gospodarki danego obszaru. Wpływ klastrów na efektywność i produktywność przedsiębiorstw jest rezultatem szeregu czynników, takich jak: dostęp do wyspecjalizowanych nakładów, pracowników, specjalistycznych informacji; komplementarność działalności „skupisk”; możliwość wspólnego marketingu; ułatwiona dostępność dla kontrahentów, a także do instytucji i dóbr publicznych. Grona wpływają pozytywnie na rozwój innowacyjności w stosunku do odizolowanej lokalizacji<sup>18</sup>.

W przypadku analizy lokalnych rynków pracy wartą uwagi jest także **koncepcja wielkiego pchnięcia** (*big push*)<sup>19</sup>, istotna dla regionów słabo rozwiniętych (co może mieć też związek z kwestią zatrudnienia). Szczególnym problemem jest przekroczenie progu rozwojowego, umożliwiającego osiągnięcie sytuacji endogenicznego pobudzenia lub podtrzymanie procesów rozwoju regionalnego. Impulsem wzrostowym w tej sytuacji jest realizacja kompleksu inwestycji autonomicznych, głównie infrastrukturalnych, które mogą być realizowane w zasadzie niezależnie od bieżących rozmiarów popytu i poziomu aktywności gospodarczej. Takie „wielkie pchnięcie” na ścieżce rozwoju regionalnego za pomocą kompleksowych inwestycji infrastrukturalnych powinno się opierać na publicznych źródłach finansowania<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> R. Domański, *Miasto innowacyjne*, Wyd. Nauk. PWN, Studia, t. CIX, Warszawa 2000, s. 56–57.

<sup>18</sup> M. Zajdel, *Wybrane teorie rozwoju regionalnego oraz lokalnego a rynek pracy*, op. cit., s. 417.

<sup>19</sup> A. Radziwiłł, *Zróźnicowanie regionalne bezrobocia w Polsce. Perspektywy zrównoważonego rozwoju*, Centrum Case, Warszawa 1999.

<sup>20</sup> M. Zajdel, *Wybrane teorie rozwoju regionalnego oraz lokalnego a rynek pracy*, op. cit., s. 411.

## **2. Metodyka realizacji badania**

### **2.1. Cel i zakres badań**

Celem głównym projektu jest określenie przyczyn zróżnicowania powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego.

W związku z powyższym określono następujący cel główny oraz cele szczegółowe niniejszych badań:

#### **Cel główny:**

Ustalenie czynników wpływających na zróżnicowanie sytuacji na powiatowych rynkach pracy w województwie podlaskim.

#### **Cele szczegółowe:**

1. Uzyskanie pogłębionej diagnozy sytuacji w zakresie czynników geograficznych i demograficznych, jakości kapitału ludzkiego, warunków życia, miejsc pracy, infrastruktury gospodarczej i innych obszarów oddziałujących na sytuację na poszczególnych powiatowych rynkach pracy województwa podlaskiego.
2. Analiza porównawcza sytuacji na rynku pracy w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego.
3. Identyfikacja przyczyn zróżnicowania sytuacji na rynkach pracy w poszczególnych powiatach woj. podlaskiego, w tym w zakresie bezrobocia, aktywności zawodowej mieszkańców, poziomu przedsiębiorczości i dostępnych miejsc pracy.
4. Identyfikacja czynników sukcesu wpływających na korzystną sytuację na rynku pracy i wysoki poziom rozwoju gospodarczego w poszczególnych powiatach woj. podlaskiego.
5. Identyfikacja i ocena finansowych i niefinansowych instrumentów wspierania rozwoju gospodarczego, w tym przedsiębiorczości przez samorządy terytorialne, w kontekście poprawy sytuacji na rynku pracy.
6. Identyfikacja i ocena działań zmierzających do poprawy jakości zasobów ludzkich (poziomu wykształcenia mieszkańców,

przeciwdziałania migracji osób młodych, wsparcia rodziców w zakresie opieki nad dzieckiem, aktywizacji seniorów i niepełnosprawnych i in.).

Cel główny i cele szczegółowe zostały określone w ramach następującego **zakresu czasowo-przestrzennego**:

- okres prowadzonych badań: lipiec-sierpień 2017 r.
- zakres przestrzenny: powiaty województwa podlaskiego.

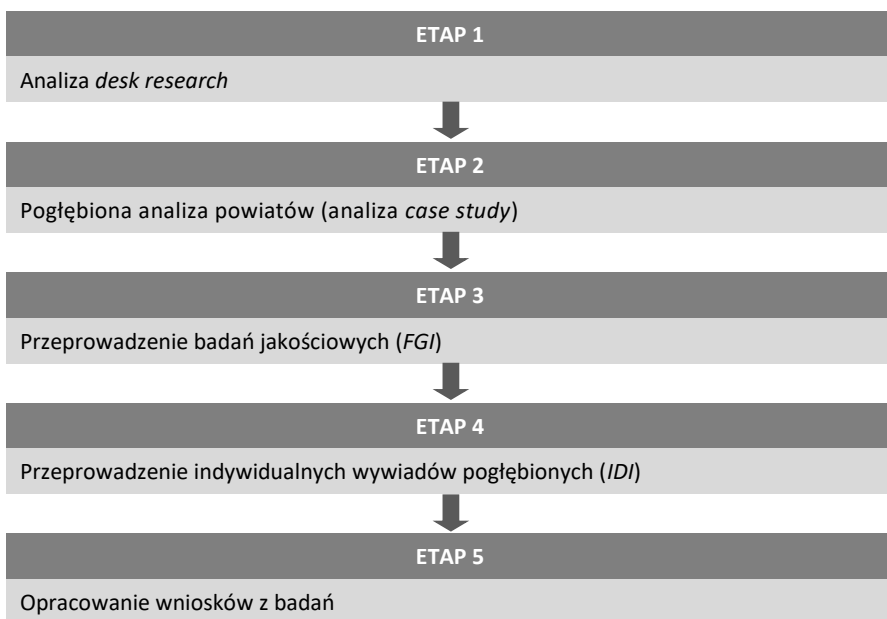
Przy tak określonych celach badań zostały sformułowane następujące **pytania badawcze**:

1. Jakie czynniki geograficzne, demograficzne, jakości kapitału ludzkiego, warunków życia, miejsc pracy oraz infrastruktury gospodarczej determinują sytuację na poszczególnych powiatowych rynkach pracy województwa podlaskiego?
2. Jaki jest poziom zróżnicowania sytuacji na powiatowych rynkach pracy w województwie podlaskim w kontekście popytu i podaży pracy?
3. Które powiaty województwa podlaskiego charakteryzują się podobnym potencjałem, a jednocześnie posiadają zróżnicowaną sytuację na rynku pracy pod względem poziomu bezrobocia oraz liczby i rodzaju miejsc pracy (specyfika popytu na pracę)?
4. Jakie czynniki społeczne, kulturowe, technologiczne, ekonomiczne, polityczne, prawne determinują sytuację na poszczególnych powiatowych rynkach pracy województwa podlaskiego?
5. Jakie czynniki determinują wysoki poziom rozwoju gospodarczego w powiatach?
6. Które z ww. czynników są czynnikami sukcesu determinującymi korzystną sytuację na rynku pracy oraz wysoki poziom rozwoju gospodarczego?
7. Jakie finansowe instrumenty są stosowane przez samorządy terytorialne w kontekście poprawy sytuacji na rynku pracy?
8. Jakie niefinansowe instrumenty są stosowane przez samorządy terytorialne w kontekście poprawy sytuacji na rynku pracy?
9. Jaka jest efektywność wykorzystania instrumentów wspierania rozwoju gospodarczego stosowanych przez jednostki samorządowe powiatów? Które obszary wymagają usprawnień w celu podniesienia produktywności działania jednostek samorządowych w zakresie wspierania przedsiębiorczości, a tym samym poprawy na rynku pracy?

10. Jakie działania podejmowane przez samorzady terytorialne zmierzają do poprawy jakości zasobów ludzkich?
11. Jaki jest wpływ działań podejmowanych przez samorzady terytorialne na poprawę jakości zasobów ludzkich?

## 2.2. Etapy badań

W ramach prac nad realizacją przedsięwzięcia badawczego, na jego wstępie opracowano schemat metodologiczny zawierający poszczególne etapy podejmowanych działań i ich syntetyczny opis (rysunek 2.1.). Przeprowadzenie wieloetapowego badania i połączenie w analizie różnorodnych rodzajów danych oraz metod badawczych jest niezbędne w celu uzyskania wiarygodnych wyników badania i udzielenia pełnej odpowiedzi na postawione pytania badawcze.



**Rysunek 2.1. Etapy realizowanych działań**

Źródło: opracowanie własne.

W ramach wymienionych etapów realizacji działań można wyodrębnić główne zadania badawcze. Pierwsze z nich dotyczyło analizy danych zastanych

(ang. **desk research**). Analizie podana została literatura przedmiotu, uregulowań prawnych, programów i strategii rozwoju powiatów pod kątem działań na rzecz wspierania rynku pracy i rozwoju przedsiębiorczości, a także wskazanie dobrych praktyk w tym zakresie. Pozwoliło to na ustalenie i usystematyzowanie podstaw teoretycznych analizowanego zagadnienia oraz opracowanie rankingu powiatów, a także ocenę relatywnej efektywności (produktywności) wybranych działań z wykorzystaniem metody obwiedni danych (DEA – Data Envelopment Analysis).

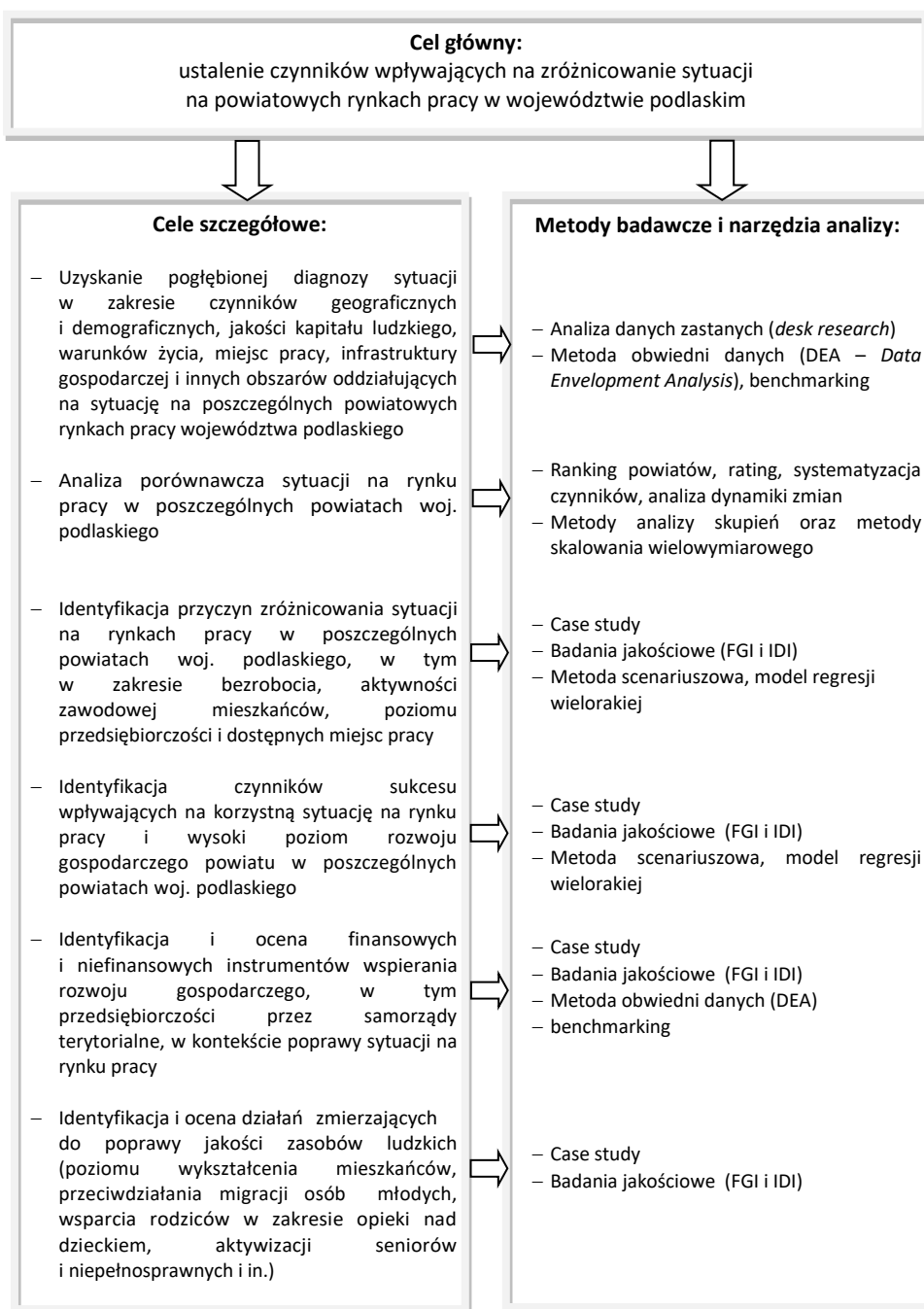
Kolejny etap to przeprowadzenie i analiza **case study**. Celem tego etapu była pogłębiona analiza powiatów charakteryzujących się podobnym potencjałem, a jednocześnie posiadających zróżnicowaną sytuację na rynku pracy pod względem poziomu bezrobocia, liczby i jakości miejsc pracy, a także wykazanie czynników wpływających na sukces jednych powiatów i bariery rozwoju drugich. Na tej podstawie dokonano opracowania scenariuszy rozwoju powiatów.

Następnie przygotowano i przeprowadzono **badania jakościowe**, które zostały podzielone na dwa etapy: **wywiad grupowy zogniskowany** (FGI - Focus Group Interview) oraz **indywidualne wywiady pogłębione** (IDI – Individual In-depth Interview) z przedstawicielami instytucji rynku pracy, jednostek samorządu terytorialnego i organizacji pracodawców. Celem tego etapu było poznanie opinii przedstawicieli reprezentujących różne środowiska eksperckie na temat lokalnego rynku pracy, jakości zasobów pracy; instrumentów wspierania przedsiębiorczości i rozwoju powiatu i ich wpływu na zatrudnienie; a także na temat współpracy jednostek samorządu terytorialnego z pracodawcami i przedstawicielami instytucji otoczenia biznesu oraz ocena wpływu tej współpracy na rozwój powiatu.

### 2.3 Metody i techniki badawcze

Poniżej przedstawiono skrócone zestawienie celów oraz metod i technik badawczych (rysunek 2.2), które szczegółowo zostały opisane w kolejnych podrozdziałach. Zaproponowane metody i narzędzia badawcze korespondują z założonymi celami badań i pozwalają na uzyskanie odpowiedzi na postawione pytania badawcze.





**Rysunek 2.2. Cele, metody i techniki badawcze**

Źródło: opracowanie własne.

### 2.3.1. Analiza *desk research*

W ramach analizy *desk research* dokonano pogłębionej diagnozy sytuacji na poszczególnych powiatowych rynkach pracy województwa podlaskiego oraz przeprowadzono analizę porównawczą. W tym celu przeprowadzono analizę literatury przedmiotu oraz raportów z badań wtórnych dotyczących zróżnicowania regionalnego sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim.

Analizie poddano również obowiązujące uregulowania prawne dotyczące polityki rynku pracy, w tym między innymi: Ujednolicony tekst ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dokonano szczegółowej analizy danych wtórnych zawartych w programach i strategiach rozwoju poszczególnych powiatów. Analizie poddane zostały strategie i plany rozwoju miast stanowiących siedziby powiatów oraz aktualne strategie rozwiązywania problemów społecznych w miastach powiatowych.

W efekcie analizy *desk research* zidentyfikowane zostały działania na rzecz wspierania rynku pracy, przedsiębiorczości i rozwiązywania problemów społecznych. Uwzględnione zostały aktywności podejmowane w tym zakresie zarówno przez instytucje i organizacje sektora publicznego, jak też prywatnego.

Ponadto, na podstawie danych statystycznych (pochodzących z zasobów GUS – w tym Banku Danych Lokalnych oraz zasobów Wojewódzkiego Urzędu Pracy i Powiatowych Urzędów Pracy) analizie poddano:

- sferę społeczno-geograficzną,
- sferę gospodarczą,
- infrastrukturę społeczną i techniczną,
- sytuację na rynku pracy.

W celu zbadania sytuacji społeczno-geograficznej powiatów pod uwagę wzięte zostały wskaźniki opisujące stan ludności (np. gęstość zaludnienia, wskaźniki dotyczące przyrostu naturalnego, ruchu naturalnego, liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym wg płci, liczba ludności wg funkcjonalnych grup wieku, płci oraz lokalizacji terytorialnej, udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w % ludności ogółem, współczynnik feminizacji) oraz poziom migracji wg ekonomicznych grup wieku.

W ramach analizy sfery gospodarczej analizie poddano: sytuację w zakresie kreowania nowych miejsc pracy (liczbę nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej, liczbę podmiotów gospodarki

narodowej przypadającą na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym, strukturę wielkościową, własnościową i branżową przedsiębiorstw); ocenę kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw (podmioty gospodarki z udziałem kapitału zagranicznego, nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym), a także poziom przedsiębiorczości, określony na podstawie wskaźnika osób prowadzących działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym i oprócz tego kwoty dofinansowania ze środków unijnych takich działań, jak tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw.

Ocena infrastruktury społecznej i technicznej, która ma istotne znaczenie dla prowadzenia i rozwijania działalności gospodarczej, dotyczyła analizy przychodów i wydatków z budżetu powiatu, a także inwestycji w najistotniejsze elementy infrastruktury (transport i łączność, oświata i wychowania, turystyka, pomoc społeczna, itp.), a także wskazania zróżnicowania rozwojowego poszczególnych powiatów w tym zakresie.

W celu zbadania sytuacji na rynkach pracy dokonano zestawienia wskaźników związanych z poziomem zatrudnienia i bezrobocia, warunków pracy (np. pracujący na 1000 ludności, pracujący według sektorów i płci, stopa bezrobocia rejestrowanego, liczba bezrobotnych na ofertę pracy, liczba podmiotów gospodarki narodowej na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym).

Na podstawie katalogu opracowanych wskaźników przeprowadzono analizę zróżnicowania otrzymanych parametrów dla powiatów (rozstęp, odchylenie standardowe, współczynnik zmienności) oraz analizę dynamiki w latach 2008-2016. Ponadto, w celu przeprowadzenia analizy porównawczej powiatów skonstruowano ranking powiatów województwa podlaskiego pod względem sytuacji na ich rynkach pracy z wykorzystaniem metody Hellwiga. Konstrukcja listy rankingowej została poprzedzona zarówno merytorycznym, jak i statystycznym doborem cech diagnostycznych. Na podstawie wyników rankingu zostały wyłonione cztery grupy ratingowe powiatów (z wykorzystaniem średniej arytmetycznej oraz odchylenia standardowego), w których znalazły się powiaty podobne do siebie pod względem sytuacji na rynkach pracy. Ponadto zaproponowano model regresji wielorakiej, który objaśnia, w jaki sposób zidentyfikowane kryteria oceny wpływają na pozycję powiatów w rankingu. Jako zmienną objaśniającą przyjęto miernik syntetyczny uzyskany w wyniku zastosowania metody Hellwiga, zaś zmiennymi objaśniającymi były wskaźniki charakteryzujące rynki pracy.

W celu pogłębienia analizy porównawczej powiatów województw podlaskiego pod względem sytuacji na rynku pracy wykorzystano metody taksonomiczne: metody analizy skupień (aglomeracyjną Warda oraz k-średnich) oraz metodę skalowania wielowymiarowego. Algorytmy analizy skupień polegają na szukaniu i wyodrębnianiu grup obiektów podobnych. Zaś zastosowanie metody skalowania wielowymiarowego ma na celu wykrycie zmiennych nieobserwowalnych, które wyjaśnią podobieństwa i różnice między badanymi powiatami. Do wyliczeń wykorzystano program STATISTICA 13.1.

Na podstawie przeprowadzonych analiz statystycznych dokonano również porównania powiatów, będących przedmiotem *case study* w dalszej części publikacji. Są to mianowicie trzy pary powiatów – powiat suwalski i sejneński, powiat wysokomazowiecki i grajewski oraz powiat bielski i hajnowski.

W ramach analizy *desk research* zostały także zidentyfikowane finansowe i niefinansowe instrumenty wspierania zatrudnienia i przedsiębiorczości w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego. Informacje odnośnie oferty powyższych instrumentów pozyskane zostały zarówno ze stron internetowych instytucji rynku pracy Portalu Zielona Linia, Bazy Usług Rozwojowych, raportów z badań realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia, a także ze strategii i programów rozwoju powiatów. W przypadku występowania niepełnej informacji z powyżej wymienionych źródeł, dane zostały pozyskane bezpośrednio z poszczególnych instytucji. Ponadto, dokonana została szczegółowa analiza i ocena skuteczności instrumentów wspierania zatrudnienia i przedsiębiorczości, uzupełniona analizą technicznej efektywności względnej dla 14 powiatów przy wykorzystaniu metody obwiedni danych (DEA – *Data Envelopment Analysis*). W niniejszym opracowaniu metoda DEA zastosowana została dwukrotnie – do analizy skuteczności instrumentów rynku pracy oraz do oceny efektywności funkcjonowania powiatów na rynku pracy, z uwzględnieniem różnych instytucji rynku pracy, które mają wpływ na jego kształtowanie się w powiecie.

Metoda DEA bazuje na pojęciu efektywności tzw. technicznej (TE), tj. efektywności gospodarowania nakładami (danymi wejściowymi, zastanymi, lub dostępnymi) i przekształcania ich (za pomocą różnych procesów transformacyjnych) w wyniki (efekty, rezultaty, produkty). Stosowana jest

powszechnie na świecie do badania jednostek sektora publicznego<sup>21</sup>, w Polsce metodą tą badano szkolnictwo wyższe<sup>22</sup> czy sektor ochrony zdrowia<sup>23</sup>. Metoda DEA pozwala zidentyfikować jednostki, które najefektywniej gospodarują swoimi nakładami (tu: instrumentami wspierania, nakładami finansowymi, kadrowymi itp.), czyli osiągają najlepsze wyniki produktywności (mierzone relacją efektów do nakładów), a tym samym wyznaczają empiryczną granicę efektywności – czyli graniczną krzywą możliwości produkcyjnych dla badanej grupy jednostek. Procesem produkcyjnym zaś zgodnie z metodologią DEA jest każdy proces transformacji nakładów (w szerokim ich rozumieniu) w wyniki, czyli zarówno instytucje publiczne jak szkoły, szpitale czy urzędy, jak i podmioty gospodarcze świadczące usługi lub wytwarzające produkty mogą być badane tą metodą. Pod pojęciem efektywności (lub produktywności) w DEA rozumieć należy relację ważonej sumy wyników wypracowanych przez badane jednostki przez ważoną sumę nakładów zużytych w tym procesie. Dla danego zbioru jednostek lub obiektów (w metodologii DEA określanym pojęciem jednostek decyzyjnych, ang. *Decision Making Units* – w skrócie DMU) maksymalne efektywności poszczególnych obiektów  $j$  zapisano wzorem<sup>24</sup>:

$$\text{efektywność maksymalna obiektu } j = \frac{\sum_{r=1}^s \mu_{rj} y_{rj}}{\sum_{i=1}^m v_{ij} x_{ij}}$$

gdzie:

$\mu_{rj}$  – waga efektu  $r$  obiektu  $j$ ,

$y_{rj}$  – efekt  $r$  obiektu  $j$ ,

$v_{ij}$  – waga nakładu  $i$  obiektu  $j$ ,

$x_{ij}$  – nakład  $i$  obiektu  $j$ ,

przy ograniczeniach:

$$0 \leq \frac{\sum_{r=1}^s \mu_{rj} y_{rk}}{\sum_{i=1}^m v_{ij} x_{ik}} \leq 1; k = 1, 2, 3, \dots, J$$

$$\mu_{ij}, v_{ij} \geq 0; i = 1, 2, \dots, m; r = 1, 2, \dots, s$$

<sup>21</sup> J. Ruggiero, *On the measurement of technical efficiency in the public sector*, European Journal of Operational Research, Elsevier, 1996, Vol. 90, p. 553–565.

<sup>22</sup> J. Nazarko, M. Komuda, K. Kuźmicz, E. Szubzda, J. Urban, *Metoda DEA w badaniu efektywności instytucji sektora publicznego na przykładzie szkół wyższych*, Badania operacyjne i decyzje 2008, nr 4.

<sup>23</sup> G. Kozuń-Cieślak, *Efektywność wydatków publicznych na ochronę zdrowia w krajach Unii Europejskiej*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2012, Nr 262.

<sup>24</sup> M. Pawłowska, *Konkurencja i efektywność na polskim rynku bankowym na tle zmian strukturalnych i technologicznych*, „Materiały i Studia” 2005, nr 192, s. 36.

Metoda DEA jest rekomendowana przy opracowywaniu analiz efektywności obiektów, których działalność opisywana jest więcej niż jednym nakładem i efektem, a do takich jednostek zdecydowanie należą powiatowe instytucje wspierania zatrudnienia i przedsiębiorczości. Można ją zastosować nawet w przypadku jednostek, których nie da się scharakteryzować przy pomocy miar efektywności opartych na współczynnikach finansowych. W metodzie DEA jednostki nieefektywne są porównywane do innych, rzeczywistych obiektów, a nie do poziomu statystycznych mierników, zatem wyróżnienie w pełni efektywnych w danej grupie jednostek, daje innym istotną informację, gdzie szukać wzorców (benchmarków) i dobrych praktyk w badanej sferze działalności<sup>25</sup>. Istotną zaletą modeli produktywności z grupy DEA (np. modelu BCC, zakładającego zmienne efekty skali) jest dokładniejsze zdefiniowanie przyczyny nieefektywności danej jednostki, która może wynikać zarówno z niewłaściwego wykorzystania potrzebnych nakładów, który prowadzi do ich marnotrawstwa, jak i z działania w nieoptymalnym obszarze skali<sup>26</sup>. Dobór zmiennych powinien być kompletny i musi obejmować najbardziej istotne zasoby i efekty działania jednostki. Ponadto, zgodnie z metodologią DEA optymalny stosunek zmiennych w modelu efektywności do liczby obiektów to 1:3, a zatem rekomendowana liczba zmiennych w modelu (wejściowych – nakładów oraz wyjściowych – efektów) w sumie nie powinna przekraczać 30% badanych obiektów, gdyż wtedy wyniki analizy są najbardziej wiarygodne. Stąd też badaniu efektywności 14 powiatów ująć można maksymalnie 4-5 zmiennych. Do modelu podstawowego włączono więc 4 zmienne, których dobór uzasadniony jest merytorycznie i statystycznie, oraz dodatkowo w celach porównawczych zbudowano model uwzględniający piątą zmienną - środowiskową. Analiza wykazała, iż zmienne środowiskowe mają istotny wpływ na efekty działania (uzyskano ogólną poprawę wyników technicznej efektywności). Rezultaty analizy pozwoliły również na identyfikację powiatów wzorcowych (benchmarków), identyfikację obszarów wymagających poprawy oraz wytypowanie tych których zmiana przyczyni się do polepszenia efektywności w sposób bardziej wydajny niż w przypadku pozostałych zmiennych.

---

<sup>25</sup> W. W. Cooper, L. M. Seiford, J. Zhu, *Handbook on data envelopment analysis*, Kluwer Academic Publishers, Boston 2004.

<sup>26</sup> Ibidem.

Metoda DEA została również zastosowana w ocenie skuteczności stosowania podstawowych instrumentów rynku pracy, jakimi są: staże, szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne oraz dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej i doposażenia (wyposażenia) stanowisk pracy. Dla tych instrumentów skalkulowano nie tylko efektywność techniczną poszczególnych powiatów, ale zbadano również jak zmieniała się ona w czasie z wykorzystaniem Indeksu Malmquista. Indeks Malmquista (IM) porównuje wartość efektywności TE w czasie  $t+1$  w relacji to wskaźnika TE w czasie  $t$ . Wartość (IM) przyjmuje wartość 1 jeżeli dana jednostka osiągnęła ten sam wynik TE w kolejnym okresie porównawczym. Wartość  $IM < 1$  ( $IM > 1$ ) oznacza, iż efektywność techniczna w momencie  $t+1$  jest niższa (wyższa) niż w momencie  $t$ . Indeks pozwala również zbadać czy zaobserwowane zmiany efektywności biorą się ze zmiany efektywności danej jednostki (czyli zmian wewnętrznych w działaniu tego obiektu), czy też zmiany efektywności wywołane są przez przesunięcie się w badanym okresie empirycznej granicy efektywności, a zatem dotyczy ona wszystkich obiektów w badanym zbiorze<sup>27</sup>.

### **2.3.2. Badania *case study***

Metoda *case study* polega na wszechstronnym opisie badanego zjawiska w celu sformułowania wniosków o przyczynach i rezultatach jego przebiegu. Zastosowana do problemów eksploracyjnych pozwala uzyskać odpowiedź na pytanie – dlaczego badane zjawisko wystąpiło i umożliwia dokonanie pogłębionej analizy badanego problemu, a także zaprezentowanie jego specyfiki, interakcji z innymi elementami jego otoczenia.

Metoda ta wymaga wyszczególnienia jednostek biorących udział w badaniu. Mając na uwadze poprawność realizowanych badań przyjęto wariant doboru próby oparty na doborze celowym, polegającym na subiektywnym wyborze jednostek badanych do próby. Analizie *case study* poddano 3 przypadki par powiatów odznaczających się podobnym potencjałem, a jednocześnie posiadających zróżnicowaną sytuację na rynku pracy pod względem poziomu bezrobocia oraz liczby i jakości miejsc pracy. Doboru jednostek badawczych, tj. par powiatów dokonano na podstawie

---

<sup>27</sup> A. Domagała, *Zastosowanie metody Data Envelopment Analysis do badania efektywności europejskich giełd papierów wartościowych*, rozprawa doktorska, Poznań 2009.

założeń zawartych w koncepcji w SOPZ, zaproponowanych przez Zleceniodawcę badań, tj. Wojewódzki Urząd Pracy.

Badaniom *case study* poddano następujące pary powiatów:

- hajnowski i bielski,
- grajewski i wysokomazowiecki,
- suwalski i sejneński.

Zespół ekspertów składał się z przedstawicieli instytucji rynku pracy, jednostek samorządowych i przedsiębiorstw, co pozwoliło na wielopłaszczyznowe spojrzenie na analizowane zagadnienia, jednakże członkowie zespołu dysponowali odpowiednią wiedzą w zakresie problemów badawczych.

Do zebrania danych w trakcie *case study* wykorzystano burzę mózgów, analizę STEEPVL i metodę scenariuszową. Metoda scenariuszowa polega na konstruowaniu wizji przyszłości w oparciu o zaangażowanie ekspertów, uwzględniające dokładne poznanie i zrozumienie czynników kształtujących badane zjawiska<sup>28</sup>. Analiza STEEPVL stanowi listę kontrolną czynników: społecznych, technologicznych, ekonomicznych, ekologicznych, politycznych, wartości oraz czynników prawnych, które wpływają na rozwój danego obszaru badawczego<sup>29</sup>. Punktem wyjścia do określenia scenariuszy jest określenie kluczowych czynników wpływających na badane zjawiska za pomocą metody STEEPVL.

Głównym zagadnieniem problemowym podjętym w trakcie analizy *case study* była identyfikacja czynników wpływających na rozwój wybranych powiatów oraz ocena tych czynników pod względem ważności i niepewności.

Zadaniem ekspertów było określenie:

1. Jakie czynniki społeczne wpływają na rozwój powiatu?
2. Jakie czynniki technologiczne wpływają na rozwój powiatu?
3. Jakie czynniki ekonomiczne wpływają na rozwój powiatu?
4. Jakie czynniki ekologiczne wpływają na rozwój powiatu?
5. Jakie czynniki polityczne wpływają na rozwój powiatu?
6. Jakie czynniki odnoszące się do wartości wpływają na rozwój powiatu?
7. Jakie czynniki prawne wpływają na rozwój powiatu?

<sup>28</sup> J. Nazarko, Regionalny foresight gospodarczy. Metodologia i instrumentarium badawcze, ZPWIM, Warszawa 2013.

<sup>29</sup> G. Ringland, 2007. *UNIDO Technology Foresight for Practitioners. A specialised Course on ScenarioBuilding*. Prague, 5-8 November, za: A. Kononiuk, Economy and Management – 4/2010.



W oparciu o przeprowadzoną analizę STEEPVL opracowano cztery odmienne jakościowo scenariusze rozwoju tych powiatów. Ponadto, zostały zidentyfikowane „dobre praktyki” w zakresie zarządzania publicznego sprzyjającego budowaniu przewagi konkurencyjnej regionu. Opis dobrych praktyk posłuży pogłębieniu analizy problemu.

### **2.3.3. Badania jakościowe**

Badania jakościowe koncentrują się na pogłębionej analizie badanego zjawiska, dlatego bardzo dobrze nadają się do badań zjawisk społecznych i gospodarczych. W badaniach jakościowych główny nacisk położony jest na to, aby lepiej i dokładniej zrozumieć analizowane zjawisko, dzięki czemu możliwe jest uzyskanie niestandardowych informacji.

W ramach niniejszych badań jakościowych przeprowadzone zostały:

- wywiady grupowe zogniskowane (FGI – Focus Group Interview),
- indywidualne wywiady pogłębione (IDI – Individual In-depth Interview).

Wywiad grupowy zogniskowany (FGI) stosowany jest w badaniu zjawisk społecznych, realizowany jest w grupie kilku- lub kilkunastoosobowej, skoncentrowany wokół określonego tematu, służący jakościowemu opisowi badanego zjawiska poprzez wykorzystanie dyskusji grupowej, która pozwala na swobodny przepływ informacji i wzajemną wymianę i stymulację wypowiedzi.

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) w odróżnieniu od FGI, sprowadzają się do bezpośredniej rozmowy badacza z indywidualnym respondentem. IDI posłużyły poszerzeniu i uzupełnieniu wywiadów FGI. Zostały przeprowadzone z wykorzystaniem techniki Mixed Mode, pozwalającej na uzyskanie informacji od respondentów za pomocą różnych technik zbierania danych w ramach jednego badania (wywiad bezpośredni, telefoniczny, CAWI).

Dobór ekspertów do obu badań został zrealizowany z zachowaniem zasady triangulacji badaczy, która polega na wprowadzeniu do badań wielu badaczy reprezentujących różne środowiska eksperckie celem interpretacji tego samego zjawiska. Respondentami byli przedstawiciele różnej wielkości przedsiębiorstw (w kontekście liczby zatrudnionych w tych podmiotach), reprezentanci różnych branż spośród tych posiadających największe znaczenie w woj. podlaskim, a także przedstawiciele różnych jednostek otoczenia biznesu (w tym instytucji rynku pracy, instytucji pozarządowych). Dobór uczestników badania FGI uwarunkowany został również pełnioną rolą w organizacji. Wyłonieni w ten sposób eksperci, wyposażeni są w wiedzę umożliwiającą

uchwycenie szerokiego kontekstu badanego zjawiska, co jest niezbędnym warunkiem zachowania obiektywizmu procesu badawczego, pogłębionej analizy oraz poszerzonego wnioskowania.

W ramach niniejszych badań przeprowadzono 2 wywiady grupowe zogniskowane. W pierwszym wzięło udział 18 uczestników – przedstawiciele przedsiębiorstw i instytucji otoczenia biznesu, w drugim – 9 przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego (reprezentantów władz gminnych, powiatowych i wojewódzkich). Następnie przeprowadzono IDI z 6 przedstawicielami przedsiębiorstw i instytucji otoczenia biznesu oraz 8 reprezentantami jednostek samorządu terytorialnego.

Badania FGI i IDI wśród pracodawców i przedstawicieli instytucji otoczenia biznesu miały na celu poznanie opinii na temat:

- lokalnego rynku pracy, jakości zasobów pracy, trudności z pozyskiwaniem pracowników, sposobów rekrutacji;
- skuteczności instrumentów wspierania przedsiębiorczości i rozwoju powiatu i ich wpływu na zatrudnienie;
- współpracy jednostek samorządu terytorialnego z pracodawcami i przedstawicielami instytucji otoczenia biznesu oraz ocena wpływu tej współpracy na rozwój powiatu; angażowania i wykorzystywania potencjału ludzkiego seniorów i osób niepełnosprawnych, programów stypendialnych dla młodzieży z terenów wiejskich i in.

Natomiast badania FGI i IDI wśród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego miały na celu poznanie opinii na temat:

- specyfiki i problemów lokalnego rynku pracy;
- oceny wpływu instrumentów wspierania przedsiębiorczości i rozwoju powiatu na sytuację na rynku pracy i wzrost zatrudnienia/samozatrudnienia w powiecie;
- oceny działań przeciwdziałających problemom społecznym oddziaływującym na rynek pracy takich jak: przeciwdziałanie migracji osób młodych, wspieranie i promowanie inicjatyw w zakresie form opieki nad małym dzieckiem, działania na rzecz angażowania i wykorzystywania potencjału ludzkiego seniorów i osób niepełnosprawnych, programy stypendialne dla młodzieży z terenów wiejskich i in.

Szczegółowy scenariusz badań FGI i IDI znajduje się w załączniku nr 1 i 2.

### **3. Sytuacja na powiatowych rynkach pracy w województwie podlaskim – analiza desk research**

#### **3.1. Sfera społeczno-demograficzna i usytuowanie terytorialne**

Ważnym aspektem mającym wpływ na funkcjonowanie powiatowych rynków pracy jest liczba mieszkańców poszczególnych powiatów. Największą liczbą mieszkańców charakteryzuje się powiat grodzki miasta Białostok (blisko 300 tys.) oraz otaczający go powiat białostocki (ok. 150 tys.). Kolejne trzy powiaty liczą od 60 do 70 tysięcy mieszkańców. Są to: powiaty m. Łomża i m. Suwałki oraz powiat sokólski. Następną grupę stanowią powiaty o liczbie mieszkańców pomiędzy 50 a 60 tysięcy. Należą do niej: augustowski, wysokomazowiecki, bielski i łomżyński. Liczba mieszkańców kolejnych pięciu powiatów – grajewskiego, siemiatyckiego, hajnowskiego, zambrowskiego i monieckiego - zawiera się w przedziale od 40 do 50 tysięcy. Ostatnią grupę stanowią powiaty o liczbie mieszkańców niższej niż 40 tysięcy. Należą do niej następujące powiaty – kolneński, suwalski i sejneński, przy czym ten ostatni liczy około 20,5 tysiąca mieszkańców.

Ważnym elementem charakteryzującym kapitał ludzki poszczególnych powiatów jest kwestia zmiany liczby mieszkańców. Dane statystyczne uwzględniające perspektywę lat 2008-2016 wyraźnie pokazują, że w zdecydowanej większości powiatów w województwie podlaskim następuje spadek liczby mieszkańców. Szczególnie wysoki spadek widoczny jest w takich powiatach jak: bielski, siemiatycki, hajnowski oraz sokólski. Wzrost liczby mieszkańców w analizowanym okresie odnotowały jedynie powiat białostocki i m. Białostok, powiat suwalski i m. Suwałki oraz powiat łomżyński. Niewielki wzrost liczby mieszkańców nastąpił także w powiecie augustowskim. Liczbę mieszkańców powiatów w województwie podlaskim przedstawiono w tabeli 3.1.

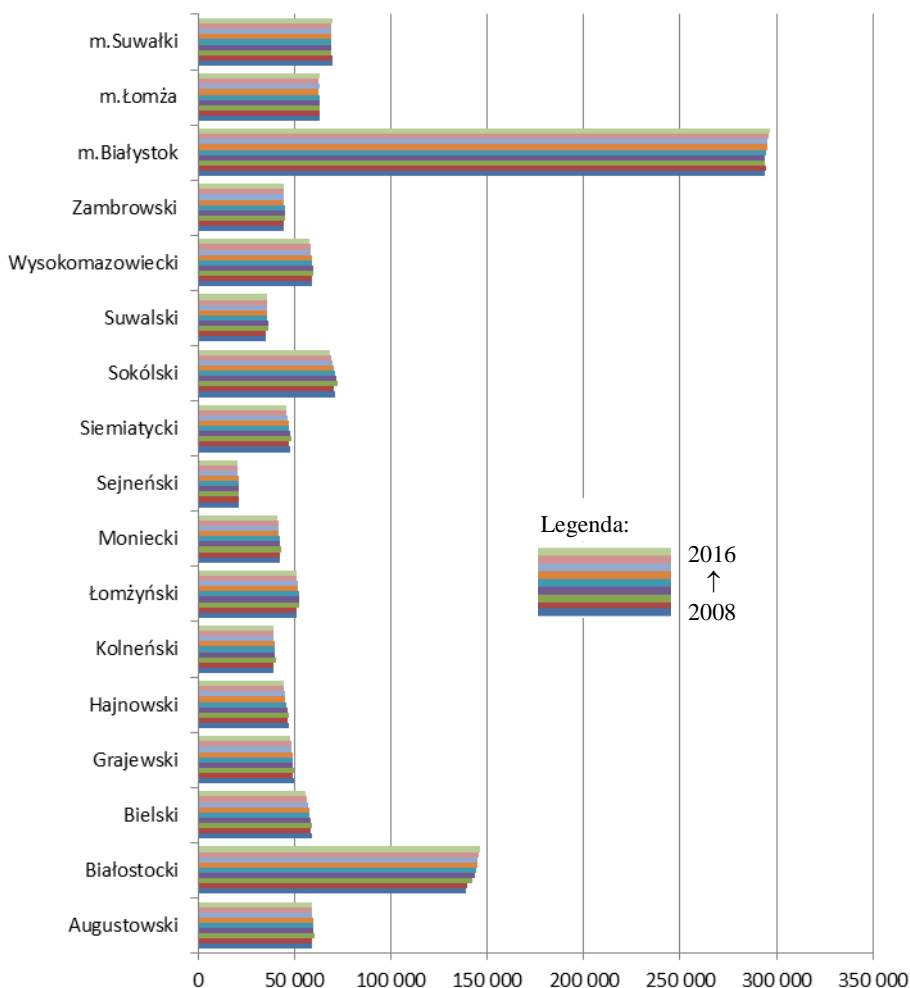
**Tabela 3.1. Liczba mieszkańców powiatów w województwie podlaskim według faktycznego miejsca zamieszkania – stan na 31 XII**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Rozstępn 2016- 2008
Augustowski	58 872	58 763	60 098	59 976	59 873	59 558	59 374	59 103	58 905	33
Białostocki	138 852	139 643	142 577	143 701	144 388	144 978	145 230	145 517	146 254	7402
Bielski	58 922	58 463	58 971	58 495	58 057	57 599	57 144	56 562	56 075	-2847
Grajewski	49 506	49 393	49 734	49 446	49 225	48 916	48 643	48 357	48 041	-1465
Hajnowski	46 787	46 385	47 173	46 584	45 984	45 415	44 957	44 567	44 146	-2641
Kolneński	39 244	39 053	40 174	39 990	39 928	39 555	39 369	39 162	38 995	-249
Łomżyński	50 840	50 919	52 239	52 181	52 169	51 860	51 610	51 439	51 305	465
Moniecki	42 571	42 212	43 019	42 745	42 385	42 077	41 817	41 544	41 254	-1317
Sejneński	21 120	21 013	21 173	21 039	20 963	20 891	20 778	20 606	20 417	-703
Siemiatycki	47 617	47 286	48 223	47 791	47 358	46 938	46 479	46 072	45 538	-2709
Sokółski	71 031	70 517	72 284	71 678	71 128	70 525	70 060	69 375	68 664	-2367
Suwalski	35 144	35 148	36 222	36 211	36 024	35 924	35 929	35 932	35 929	785
Wysokomazowiecki	59 413	59 010	59 730	59 471	59 154	58 793	58 519	58 177	57 903	-1510
Zambrowski	44 540	44 385	45 191	45 096	44 917	44 626	44 455	44 299	44 143	-397
m. Białystok	294 153	294 685	294 155	294 298	294 921	295 282	295 459	295 981	296 628	2475
m. Łomża	63 304	63 357	63 240	63 070	62 812	62 711	62 779	62 737	62 802	-502
m. Suwałki	69 554	69 499	69 245	69 210	69 404	69 317	69 316	69 370	69 626	72

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Graficzną prezentację zmiany liczby ludności w poszczególnych powiatach na przestrzeni lat 2008-2016 pokazano na wykresie 3.1.

**Wykres 3.1. Zmiana liczby mieszkańców w poszczególnych powiatach w województwie podlaskim w latach 2008-2016**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Zmiana liczby mieszkańców jest warunkowana wskaźnikami związanymi z przyrostem naturalnym oraz saldem migracji.

Dane statystyczne dotyczące poszczególnych powiatów w województwie podlaskim, obejmujące perspektywę lat 2008-2016 pokazują, że dodatni przyrost naturalny występuje w trzech powiatach grodzkich (najwyższy jest w mieście Białystok, w 2016 roku jego wartość wynosiła 752) oraz jednym z powiatów ziemskich, w powiecie suwalskim (13 w 2016 roku). W pozostałych

powiatach odnotowuje się ujemny przyrost naturalny, przy czym najwyższe różnice pomiędzy liczbą urodzeń i zgonów występują w takich powiatach jak: hajnowski (-404), sokólski (-370), bielski (-297) oraz siemiatycki (-254)<sup>30</sup>.

**Tabela 3.2. Przyrost naturalny w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	-13	-7	-42	-51	-18	-142	-32	-96	-110
Białostocki	-20	-146	-67	-48	-158	-231	-89	-232	-172
Bielski	-207	-187	-223	-253	-242	-240	-212	-353	-297
Grajewski	60	50	-1	-14	15	-36	12	-17	-7
Hajnowski	-269	-319	-352	-364	-373	-413	-369	-363	-404
Kolneński	43	45	8	45	17	-103	-34	-66	12
Łomżyński	-14	8	51	-74	-38	-14	-29	-56	-75
Moniecki	-19	-173	-100	-129	-192	-129	-160	-147	-100
Sejneński	1	-26	-43	-17	-40	-46	-65	-62	-78
Siemiatycki	-211	-189	-217	-239	-219	-301	-253	-262	-254
Sokólski	-203	-229	-192	-250	-244	-193	-279	-425	-370
Suwalski	67	-3	111	61	6	-3	31	19	13
Wysokomazowiecki	6	-90	-46	-64	-63	-150	-43	-103	-101
Zambrowski	45	60	60	68	31	-16	-10	-45	-14
M. Białystok	641	797	701	557	542	333	483	538	751
M. Łomża	128	210	175	170	72	70	158	47	91
M. Suwałki	269	236	291	110	209	81	70	146	217

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Obiektywnym miernikiem zróżnicowań pomiędzy powiatami w zakresie przyrostu naturalnego jest wskaźnik określający wielkość przyrostu naturalnego na 1000 mieszkańców (tabela 3.3). Najwyższą wartość tego wskaźnika odnotowuje się w powiatach grodzkich oraz w powiecie suwalskim. Powiaty grodzkie dodatkowo, w latach 2008-2016, odznaczały się dodatnimi wartościami analizowanego wskaźnika, jednak w żadnym z tych powiatów nie można zauważyć tendencji wzrostowych w tym zakresie. Najgorszą sytuację demograficzną w aspekcie wartości wskaźnika przyrostu naturalnego odnotowuje się w takich powiatach jak: hajnowski (w analizowanym okresie można zauważyć systematyczny spadek wskaźnika – od -5,7 w 2008 roku do -9,2 w 2016), siemiatycki (spadek wskaźnika – od -4,4 w 2008 do -5,6 w 2016), sokólski (od -2,9 w 2008 do -5,4 w 2016) i bielski (od -3,5 w 2008 do -5,3

<sup>30</sup> Wartość wg stanu na dzień 31 grudnia 2016 roku.

w 2016). W pozostałych powiatach zauważyć można ujemną wartość przyrostu naturalnego na 1000 mieszkańców (wartości wskaźników oscylują między -2 a -1). Nieco lepszą sytuacją demograficzną cechują się powiaty grajewski i zambrowski, gdzie do połowy analizowanego okresu wartość przyrostu naturalnego na 1000 mieszkańców była dodatnia, a w ostatnich latach zaczęła nieco spadać, by obecnie osiągnąć wartość odpowiednio -0,1 oraz -0,3.

**Tabela 3.3. Przyrost naturalny na 1000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	-0,2	-0,1	-0,7	-0,9	-0,3	-2,4	-0,5	-1,6	-1,9
Białostocki	-0,1	-1,0	-0,5	-0,3	-1,1	-1,6	-0,6	-1,6	-1,2
Bielski	-3,5	-3,2	-3,8	-4,3	-4,2	-4,2	-3,7	-6,2	-5,3
Grajewski	1,2	1,0	0,0	-0,3	0,3	-0,7	0,2	-0,4	-0,1
Hajnowski	-5,7	-6,9	-7,5	-7,8	-8,1	-9,1	-8,2	-8,1	-9,2
Kolneński	1,1	1,2	0,2	1,1	0,4	-2,6	-0,9	-1,7	0,3
Łomżyński	-0,3	0,2	1,0	-1,4	-0,7	-0,3	-0,6	-1,1	-1,5
Moniecki	-0,4	-4,1	-2,3	-3,0	-4,5	-3,1	-3,8	-3,5	-2,4
Sejneński	0,0	-1,2	-2,0	-0,8	-1,9	-2,2	-3,1	-3,0	-3,8
Siemiatycki	-4,4	-4,0	-4,5	-5,0	-4,6	-6,4	-5,4	-5,7	-5,6
Sokółski	-2,9	-3,2	-2,7	-3,5	-3,4	-2,7	-4,0	-6,1	-5,4
Suwalski	1,9	-0,1	3,1	1,7	0,2	-0,1	0,9	0,5	0,4
Wysokomazowiecki	0,1	-1,5	-0,8	-1,1	-1,1	-2,6	-0,7	-1,8	-1,7
Zambrowski	1,0	1,4	1,3	1,5	0,7	-0,4	-0,2	-1,0	-0,3
M. Białystok	2,2	2,7	2,4	1,9	1,8	1,1	1,6	1,8	2,5
M. Łomża	2,0	3,3	2,8	2,7	1,1	1,1	2,5	0,7	1,4
M. Suwałki	3,9	3,4	4,2	1,6	3,0	1,2	1,0	2,1	3,1

**Źródło:** Bank Danych Lokalnych GUS.

Przyrost naturalny jest warunkowany liczbą urodzeń. Wskaźnik obrazujący liczbę urodzeń na 1000 ludności przyjmuje różną wartość w poszczególnych powiatach. Najwyższy poziom osiąga w powiecie suwalskim (11,6 w 2016 roku) oraz w powiatach m. Suwałki (10,9) i m. Białystok (10,7). Spośród pozostałych powiatów pozytywnie wyróżnia się powiat kolneński, gdzie w 2016 roku na 1000 ludności urodziło się 10 dzieci. Najniższą liczbę urodzeń na 1000 ludności odnotowuje się w powiatach: hajnowskim (7,5), sokółskim (7,6), a także siemiatyckim (7,9). Należy jednak zauważyć, że na przestrzeni lat 2008-2015 odnotowywano systematyczny spadek wartości analizowanego wskaźnika we wszystkich powiatach. Dopiero w 2016 roku widać jego wyraźny wzrost (wyjątek stanowią powiaty o najłagodniejszej kondycji

demograficznej, cechujące się najniższą średnią wieku mieszkańców, czyli powiat hajnowski, sokólski i siemiatycki).

**Tabela 3.4. Urodzenia żywe na 1000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	10,1	10,5	9,1	8,7	9,7	8,7	8,9	8,6	9,2
Białostocki	9,9	10,1	9,6	9,3	9,2	8,8	9,6	8,9	9,6
Bielski	9,3	9,7	9,5	9,2	8,8	8,4	9,2	7,8	8,6
Grajewski	10,7	10,6	9,9	9,3	9,8	8,9	9,1	9,3	9,1
Hajnowski	7,9	8,3	8,4	7,6	7,8	6,8	7,5	7,6	7,5
Kolneński	11,1	11,0	10,4	10,7	9,6	8,6	9,0	8,6	10,0
Łomżyński	10,6	11,8	11,2	9,6	10,5	10,3	10,5	9,4	9,1
Moniecki	9,8	8,4	8,9	8,8	7,5	8,6	7,8	7,9	8,2
Sejneński	11,2	10,2	9,1	10,0	8,3	8,9	9,1	8,2	8,7
Siemiatycki	8,5	9,5	8,1	7,3	7,7	6,7	7,4	7,9	7,9
Sokólski	9,8	9,4	9,2	8,4	8,5	8,7	8,3	7,6	7,6
Suwalski	12,0	10,9	12,3	10,4	10,3	9,9	10,0	10,4	11,6
Wysokomazowiecki	11,0	11,1	9,9	10,0	10,2	9,3	10,1	10,0	9,7
Zambrowski	10,6	11,2	10,3	10,0	10,2	8,9	9,4	8,9	9,6
M. Białystok	10,0	10,5	10,3	9,7	9,7	9,4	9,8	10,2	10,7
M. Łomża	9,4	10,2	10,0	9,3	8,8	8,5	9,4	8,5	9,1
M. Suwałki	10,3	10,4	11,1	9,1	9,8	9,1	8,8	9,9	10,9

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Uwzględniając szerszą perspektywę lat 2008-2016 należy zauważyć, że najwyższą średnią wielkością liczby urodzeń na 1000 ludności w analizowanym okresie cechują się takie powiaty, jak: suwalski (10,9), łomżyński (10,3), wysokomazowiecki (10,2), m. Białystok (10), a także kolneński (9,9) i zambrowski (9,9). Najniższe średnie wartości tego wskaźnika odnotowano w takich powiatach, jak: hajnowski (7,7) i siemiatycki (7,9).



**Tabela 3.5. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby urodzeń żywych na 1000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	10,5	8,6	1,9	0,7	9,3	7,3%	-0,9	-8%	92%
Białostocki	10,1	8,8	1,3	0,4	9,4	4,5%	-0,4	-4%	96%
Bielski	9,7	7,8	1,9	0,6	9,0	6,7%	-0,7	-7%	93%
Grajewski	10,7	8,9	1,9	0,7	9,6	7,0%	-1,6	-15%	85%
Hajnowski	8,4	6,8	1,5	0,5	7,7	6,1%	-0,4	-5%	95%
Kolneński	11,1	8,6	2,5	1,0	9,9	9,9%	-1,1	-10%	90%
Łomżyński	11,8	9,1	2,7	0,9	10,3	8,4%	-1,5	-14%	86%
Moniecki	9,8	7,5	2,4	0,7	8,4	8,2%	-1,6	-16%	84%
Sejneński	11,2	8,2	3,0	1,0	9,3	10,6%	-2,5	-22%	78%
Siemiatycki	9,5	6,7	2,8	0,8	7,9	10,1%	-0,6	-7%	93%
Sokólski	9,8	7,6	2,2	0,8	8,6	8,9%	-2,2	-22%	78%
Suwalski	12,3	9,9	2,3	0,9	10,9	8,1%	-0,4	-4%	96%
Wysokomazowiecki	11,1	9,3	1,8	0,6	10,2	5,7%	-1,3	-12%	88%
Zambrowski	11,2	8,9	2,3	0,8	9,9	7,6%	-0,9	-9%	91%
M. Białystok	10,7	9,4	1,3	0,4	10,0	4,2%	0,7	7%	107%
M. Łomża	10,2	8,5	1,8	0,6	9,2	6,6%	-0,3	-3%	97%
M. Suwałki	11,1	8,8	2,3	0,8	9,9	8,4%	0,6	6%	106%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Analiza dynamiki zmian liczby urodzeń na 1000 ludności w poszczególnych powiatach w latach 2008-2016 dowodzi, że w każdym z nich (za wyjątkiem powiatu m. Białystok i m. Suwałki) mamy do czynienia z systematycznym spadkiem tego wskaźnika.

Kolejnym wskaźnikiem powiązany z przyrostem naturalnym jest liczba zgonów na 1000 ludności charakteryzująca poszczególne powiaty. W latach 2008-2016 najwyższa średnia liczby zgonów na 1000 ludności charakteryzowała takie powiaty podlaskie, jak: hajnowski (15,6), bielski (13,2), siemiatycki (13), a także sokólski (12,4). Z kolei najniższą średnią wartość tego wskaźnika odnotowano w powiatach grodzkich: m. Łomża (7), m. Suwałki (7) oraz Białystok (8).

**Tabela 3.6. Zgony na 1000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	10,3	10,6	9,8	9,5	10,0	11,1	9,5	10,2	11,1
Białostocki	10,1	11,1	10,1	9,6	10,3	10,4	10,2	10,5	10,7
Bielski	12,8	12,9	13,3	13,5	12,9	12,6	12,9	14,0	13,9
Grajewski	9,5	9,6	9,9	9,6	9,4	9,6	8,9	9,6	9,3
Hajnowski	13,7	15,2	15,8	15,4	15,9	15,9	15,7	15,8	16,7
Kolneński	10,0	9,8	10,2	9,6	9,2	11,3	9,9	10,3	9,7
Łomżyński	10,9	11,6	10,2	11,0	11,3	10,5	11,0	10,5	10,6
Moniecki	10,3	12,5	11,2	11,8	12,0	11,6	11,6	11,5	10,7
Sejneński	11,1	11,4	11,1	10,8	10,2	11,1	12,3	11,2	12,5
Siemiatycki	12,9	13,5	12,6	12,3	12,3	13,1	12,8	13,6	13,5
Sokółski	12,7	12,7	11,9	11,9	12,0	11,5	12,3	13,7	13,0
Suwalski	10,1	11,0	9,2	8,7	10,1	10,0	9,2	9,9	11,2
Wysokomazowiecki	10,9	12,6	10,7	11,1	11,2	11,9	10,9	11,8	11,5
Zambrowski	9,5	9,8	8,9	8,5	9,5	9,3	9,7	9,9	9,9
M. Białystok	7,8	7,7	7,9	7,8	7,8	8,3	8,2	8,4	8,2
M. Łomża	7,3	6,9	7,3	6,6	7,6	7,4	6,9	7,8	7,6
M. Suwałki	6,4	7,0	6,9	7,5	6,8	7,9	7,8	7,8	7,8

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Analiza dynamiki zmian liczby zgonów na 1000 ludności w poszczególnych powiatach w latach 2008-2016 dowodzi, że praktycznie w każdym z nich (za wyjątkiem grajewskiego, łomżyńskiego i kolneńskiego) mamy do czynienia z systematycznym wzrostem tego wskaźnika.

**Tabela 3.7. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby zgonów na 1000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rostęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	11,1	9,5	1,6	0,6	10,2	5,9%	0,8	8%	108%
Białostocki	11,1	9,6	1,5	0,4	10,3	4,2%	0,7	7%	107%
Bielski	14,0	12,6	1,4	0,5	13,2	3,8%	1,1	9%	109%
Grajewski	9,9	8,9	1,0	0,3	9,5	3,0%	-0,3	-3%	97%
Hajnowski	16,7	13,7	3,0	0,8	15,6	5,3%	3,0	22%	122%

## PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Kolneński	11,3	9,2	2,0	0,6	10,0	5,7%	-0,3	-3%	97%
Łomżyński	11,6	10,2	1,4	0,4	10,8	4,1%	-0,3	-3%	97%
Moniecki	12,5	10,3	2,3	0,7	11,5	6,0%	0,4	4%	104%
Sejneński	12,5	10,2	2,3	0,7	11,3	6,3%	1,4	12%	112%
Siemiatycki	13,6	12,3	1,3	0,5	13,0	3,8%	0,6	4%	104%
Sokólski	13,7	11,5	2,2	0,7	12,4	5,5%	0,3	3%	103%
Suwalski	11,2	8,7	2,5	0,8	9,9	8,4%	1,1	11%	111%
Wysokomazowiecki	12,6	10,7	1,9	0,6	11,4	5,4%	0,5	5%	105%
Zambrowski	9,9	8,5	1,4	0,5	9,5	5,1%	0,4	4%	104%
M. Białystok	8,4	7,7	0,6	0,2	8,0	3,0%	0,4	5%	105%
M. Łomża	7,8	6,6	1,2	0,4	7,3	5,5%	0,3	4%	104%
M. Suwałki	7,9	6,4	1,5	0,5	7,3	7,5%	1,4	22%	122%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Czynnikiem kształtującym zasób podaży pracy są procesy migracyjne. W większości powiatów województwa podlaskiego występuje ujemne saldo migracji.

Najwyższy spadek liczby ludności ma miejsce w powiecie sokólskim: w latach 2008-2016 średnio rocznie na poziomie -323. Pozytywne saldo migracji występuje jedynie w powiecie białostockim, w którym ma miejsce regularny przyrost ludności (średnio o 887 osób rocznie – w latach 2008-2016). Prawdopodobnie jest to związane z wysokim (najwyższym w województwie) poziomem wymeldowań na obszary wiejskie z Białegostoku (średnio 1523 rocznie w latach 2008-2016). Mieszkańcy stolicy województwa przenoszą miejsce zamieszkania na okoliczne tereny wiejskie w powiecie białostockim, a przepływy te wpływają na przyrost liczby ludności.

**Tabela 3.8. Saldo migracji ogółem w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	-54	-64	-17	-71	-115	-179	-140	-141	-125
Białostocki	829	1 011	974	1 172	756	811	532	724	1 010
Bielski	-125	-181	-149	-223	-221	-237	-218	-239	-270
Grajewski	-274	-221	-185	-274	-241	-200	-302	-347	-273

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hajnowski	-205	-169	-195	-225	-151	-163	-173	-117	-49
Kolneński	-153	-234	-211	-229	-225	-273	-203	-225	-214
Łomżyński	-61	17	84	16	11	-186	-211	-153	-100
Moniecki	-95	-149	-121	-145	-156	-210	-160	-168	-170
Sejneński	-57	-52	-36	-117	-52	-119	-71	-111	-74
Siemiatycki	-141	-202	-186	-193	-188	-194	-196	-167	-224
Sokólski	-345	-308	-263	-356	-370	-338	-300	-293	-304
Suwalski	-59	-38	-11	-72	-126	-104	-51	-91	-100
Wysokomazowiecki	-118	-223	-264	-195	-295	-199	-292	-228	-202
Zambrowski	-205	-211	-174	-163	-199	-261	-165	-189	-148
M. Białystok	-337	-418	-188	-414	74	-279	35	-235	-50
M. Łomża	-148	-133	-311	-340	-279	-230	-126	-113	-23
M. Suwałki	-150	-146	-263	-145	-31	-150	-208	-151	29

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS oraz Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie podlaskim w 2015 r., GUS w Białymstoku, Białystok 2016.

Saldo migracji stanowi różnicę między liczbą zameldowań a liczbą wymeldowań ludności na teren danego powiatu. Uwzględnia się tutaj zarówno zameldowania i wymeldowania o charakterze krajowym (z innych lub do innych powiatów), jak i zagraniczne.

Analizując zróżnicowanie wartości wskaźnika określającego liczbę zameldowań osób w wieku produkcyjnym z innych powiatów na 10 tysięcy ludności należy zauważyć, że jego najwyższa średnia wartość (na przestrzeni lat 2008-2016) występuje w powiecie białostockim (97,6), suwalskim (73,2) i łomżyńskim (60,7). Jest to niewątpliwie efekt procesów związanych z trendem migracji mieszkańców na tereny podmiejskie największych miast w województwie podlaskim. Dość wysoki poziom analizowanego wskaźnika występuje też w samym mieście Białystok, co stanowi rezultat systematycznego napływu zwłaszcza młodych osób z terenu regionu do stolicy województwa. Najniższe średnie liczby zameldowań ludności z innych powiatów w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców charakteryzują powiat siemiatycki i sokólski.

**Tabela 3.9. Zameldowania z innych powiatów w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	33,0	29,4	36,3	30,7	28,9	25,5	24,9	26,7	27,7
Białostocki	99,7	97,9	105,5	110,9	98,2	94,6	89,4	86,6	95,3

## PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bielski	33,4	26,3	34,8	28,7	28,2	30,0	31,5	24,6	26,4
Grajewski	27,5	32,0	29,8	25,9	25,0	26,4	26,7	18,6	20,0
Hajnowski	34,4	28,5	28,8	32,6	34,8	28,2	33,1	31,2	31,9
Kolneński	31,6	30,7	28,9	27,3	26,0	26,5	23,1	20,7	23,8
Łomżyński	59,8	66,4	73,9	66,3	66,1	52,4	58,7	56,6	46,4
Moniecki	34,5	31,0	36,0	32,3	23,6	34,2	31,6	20,2	23,8
Sejneński	36,0	37,6	37,8	23,8	35,8	21,1	32,2	21,8	32,8
Siemiatycki	28,6	22,4	27,2	23,2	26,6	22,4	24,7	24,5	22,6
Sokólski	29,0	23,7	29,2	26,8	23,6	21,8	21,4	19,5	21,4
Suwalski	78,5	75,1	80,9	81,7	69,1	72,4	73,5	65,7	61,5
Wysokomazowiecki	37,9	33,2	31,1	32,1	28,4	29,3	29,7	27,5	24,4
Zambrowski	29,6	35,4	31,9	32,6	28,7	28,2	32,8	27,8	31,7
M. Białystok	58,8	57,9	66,0	65,5	67,8	67,3	69,8	60,6	66,0
M. Łomża	56,2	58,6	63,3	53,6	51,3	57,2	59,3	55,8	61,1
M. Suwałki	57,4	51,4	50,7	60,8	57,1	58,1	55,5	55,4	58,2

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

**Tabela 3.10. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby zameldowań z innych powiatów w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	36,3	24,9	11,3	3,7	29,2	12,5%	-5,3	-16%	84%
Białostocki	110,9	86,6	24,3	7,5	97,6	7,7%	-4,4	-4%	96%
Bielski	34,8	24,6	10,2	3,4	29,3	11,6%	-7,0	-21%	79%
Grajewski	32,0	18,6	13,4	4,2	25,8	16,5%	-7,5	-27%	73%
Hajnowski	34,8	28,2	6,6	2,5	31,5	8,0%	-2,5	-7%	93%
Kolneński	31,6	20,7	10,9	3,6	26,5	13,5%	-7,7	-25%	75%
Łomżyński	73,9	46,4	27,5	8,4	60,7	13,8%	-13,4	-22%	78%
Moniecki	36,0	20,2	15,8	5,7	29,7	19,1%	-10,8	-31%	69%
Sejneński	37,8	21,1	16,7	6,9	31,0	22,2%	-3,2	-9%	91%
Siemiatycki	28,6	22,4	6,2	2,3	24,7	9,3%	-5,9	-21%	79%
Sokólski	29,2	19,5	9,7	3,5	24,0	14,6%	-7,6	-26%	74%
Suwalski	81,7	61,5	20,2	6,8	73,2	9,4%	-17,0	-22%	78%
Wysokomazowiecki	37,9	24,4	13,5	3,8	30,4	12,6%	-13,5	-36%	64%
Zambrowski	35,4	27,8	7,6	2,5	31,0	8,2%	2,1	7%	107%
M. Białystok	69,8	57,9	11,8	4,2	64,4	6,6%	7,2	12%	112%

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozsąd	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
M. Łomża	63,3	51,3	12,0	3,7	57,4	6,4%	4,9	9%	109%
M. Suwałki	60,8	50,7	10,1	3,3	56,1	5,8%	0,8	1%	101%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Jeśli chodzi o kwestię liczby wymeldowań ludności w wieku produkcyjnym do innych powiatów w przeliczeniu na 10 tys. ludności, to należy zauważyć, że najbardziej intensywnie migrują mieszkańcy największych miast w województwie podlaskim (mieszkańcy powiatów grodzkich) oraz otaczających je powiatów ziemskich (suwalskiego i łomżyńskiego). Dość aktywni migracyjnie, jeśli chodzi o przeprowadzanie się do innych miejsc w kraju są także mieszkańcy powiatów: grajewskiego, kolneńskiego, hajnowskiego, wysokomazowieckiego i zambrowskiego.

**Tabela 3.11. Wymeldowania do innych powiatów w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	43,0	43,4	43,3	44,7	48,8	49,7	49,9	49,2	46,5
Białostocki	60,4	51,9	61,7	56,9	63,6	59,1	66,0	57,2	58,8
Bielski	53,0	53,2	54,9	60,5	62,5	61,8	61,8	57,8	63,8
Grajewski	68,3	64,0	63,1	71,2	63,0	62,1	68,9	68,7	67,7
Hajnowski	69,0	59,9	63,8	74,1	60,7	56,1	67,8	55,0	51,9
Kolneński	62,2	72,7	65,5	71,5	69,1	76,3	65,8	58,5	65,9
Łomżyński	65,7	70,3	68,1	70,1	70,0	77,9	82,5	72,7	65,7
Moniecki	52,1	61,6	56,7	58,7	51,7	66,8	62,2	47,7	60,6
Sejneński	54,5	53,8	52,0	64,6	58,2	63,2	60,2	65,0	64,2
Siemiatycki	52,7	55,2	62,0	58,6	58,7	59,2	62,2	56,7	66,3
Sokółski	61,9	62,1	59,5	67,0	64,4	60,8	58,7	56,6	61,0
Suwalski	91,1	81,4	83,1	90,6	90,5	96,3	82,7	86,0	83,5
Wysokomazowiecki	54,5	64,6	68,6	61,2	66,6	57,3	63,2	57,4	57,7
Zambrowski	59,7	71,2	66,2	59,2	57,9	63,6	57,1	54,4	56,9
M. Białystok	63,2	64,0	69,7	70,6	62,5	65,4	62,8	58,9	60,6
M. Łomża	72,0	74,0	97,2	92,4	87,4	85,5	80,0	78,3	66,4
M. Suwałki	71,0	75,5	83,5	82,8	68,2	75,5	81,1	72,1	62,2

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

**Tabela 3.12. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby wymeldowań do innych powiatów w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rostęp	odchylenie standardowe	Średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	49,9	43,0	6,9	3,0	46,5	6,4%	3,5	8%	108%
Białostocki	66,0	51,9	14,0	4,1	59,5	6,9%	-1,6	-3%	97%
Bielski	63,8	53,0	10,9	4,2	58,8	7,2%	10,9	21%	121%
Grajewski	71,2	62,1	9,0	3,3	66,3	4,9%	-0,6	-1%	99%
Hajnowski	74,1	51,9	22,2	7,3	62,0	11,7%	-17,2	-25%	75%
Kolneński	76,3	58,5	17,9	5,5	67,5	8,2%	3,7	6%	106%
Łomżyński	82,5	65,7	16,9	5,6	71,5	7,8%	0,0	0%	100%
Moniecki	66,8	47,7	19,1	6,1	57,6	10,6%	8,5	16%	116%
Sejneński	65,0	52,0	13,1	5,1	59,5	8,6%	9,7	18%	118%
Siemiatycki	66,3	52,7	13,6	4,1	59,1	6,9%	13,6	26%	126%
Sokólski	67,0	56,6	10,3	3,1	61,3	5,0%	-0,9	-1%	99%
Suwalski	96,3	81,4	14,9	5,1	87,2	5,8%	-7,6	-8%	92%
Wysokomazowiecki	68,6	54,5	14,1	4,8	61,2	7,9%	3,1	6%	106%
Zambrowski	71,2	54,4	16,8	5,3	60,7	8,8%	-2,9	-5%	95%
M. Białystok	70,6	58,9	11,7	3,9	64,2	6,0%	-2,6	-4%	96%
M. Łomża	97,2	66,4	30,8	10,0	81,5	12,3%	-5,6	-8%	92%
M. Suwałki	83,5	62,2	21,3	7,1	74,6	9,5%	-8,8	-12%	88%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Dane statystyczne określające liczbę zameldowań z zagranicy osób w wieku produkcyjnym na 10 tys. ludności w poszczególnych powiatach pokazują, że zjawisko występuje w dość niskim natężeniu. W latach 2008-2016 odnotowano średnio rocznie 2-3 zameldowania z zagranicy w powiatach grodzkich oraz 2 zameldowania w powiatach przygranicznych, czyli sejneńskim i sokólskim, a także w powiecie grajewskim. W pozostałych powiatach napływ ludności zza granicy ma znaczenie marginalne.

**Tabela 3.13. Zameldowania z zagranicy osób w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	2,4	2,0	1,2	2,0	3,3	1,3	2,0	0,0	1,0
Białostocki	2,2	1,9	1,3	1,7	1,6	1,7	1,7	0,0	0,8
Bielski	1,4	1,2	0,5	2,4	1,4	0,7	0,5	0,0	0,5
Grajewski	4,2	2,8	3,4	2,6	1,6	2,2	1,2	0,0	1,2
Hajnowski	0,2	1,1	0,6	1,1	0,4	0,9	1,1	0,0	0,7
Kolneński	2,8	0,8	1,2	0,5	1,3	1,3	0,8	0,0	0,3
Łomżyński	2,2	1,4	0,6	1,0	2,1	0,6	0,6	0,0	0,0
Moniecki	3,1	4,5	3,0	1,2	1,2	1,0	0,5	0,0	0,5
Sejneński	2,4	0,5	2,4	2,9	5,7	2,9	0,5	0,0	1,5
Siemiatycki	1,5	1,5	0,8	0,4	1,1	1,1	0,6	0,0	0,4
Sokółski	2,1	2,6	2,1	1,4	2,2	3,5	3,1	0,0	1,3
Suwalski	2,0	2,0	1,7	1,4	2,8	1,7	0,3	0,0	0,6
Wysokomazowiecki	2,2	1,4	0,8	1,3	0,5	0,5	0,5	0,0	0,9
Zambrowski	2,0	2,3	2,2	2,0	1,1	1,1	1,1	0,0	1,1
M. Białystok	2,2	2,2	2,1	2,0	2,3	1,5	2,1	0,0	3,4
M. Łomża	5,5	3,3	2,7	4,0	3,0	2,2	2,5	0,0	1,0
M. Suwałki	4,6	5,5	3,3	3,5	2,7	2,7	1,4	0,0	1,0

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

**Tabela 3.14. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby zameldowań z zagranicy w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	Max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	3,3	0,0	3,3	1,0	1,7	55,9%	-1,4	-57%	43%
Białostocki	2,2	0,0	2,2	0,7	1,4	47,2%	-1,5	-66%	34%
Bielski	2,4	0,0	2,4	0,7	1,0	74,2%	-0,8	-61%	39%
Grajewski	4,2	0,0	4,2	1,3	2,2	59,4%	-3,0	-71%	29%
Hajnowski	1,1	0,0	1,1	0,4	0,7	59,0%	0,5	218%	318%
Kolneński	2,8	0,0	2,8	0,8	1,0	83,2%	-2,5	-91%	9%
Łomżyński	2,2	0,0	2,2	0,8	0,9	87,1%	-2,2	-100%	0%
Moniecki	4,5	0,0	4,5	1,5	1,6	91,9%	-2,6	-84%	16%
Sejneński	5,7	0,0	5,7	1,7	2,1	84,6%	-0,9	-38%	62%
Siemiatycki	1,5	0,0	1,5	0,5	0,8	60,5%	-1,0	-70%	30%



Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	Max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Sokólski	3,5	0,0	3,5	1,1	2,0	51,6%	-0,8	-38%	62%
Suwalski	2,8	0,0	2,8	0,9	1,4	66,7%	-1,4	-72%	28%
Wysokomazowiecki	2,2	0,0	2,2	0,6	0,9	71,6%	-1,3	-61%	39%
Zambrowski	2,3	0,0	2,3	0,7	1,4	51,3%	-0,9	-44%	56%
M. Białystok	3,4	0,0	3,4	0,9	2,0	44,8%	1,1	50%	150%
M. Łomża	5,5	0,0	5,5	1,6	2,7	59,6%	-4,6	-83%	17%
M. Suwałki	5,5	0,0	5,5	1,7	2,8	62,9%	-3,6	-78%	22%

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Migracje zagraniczne są wpisane w specyfikę województwa podlaskiego i jego mieszkańców. Niezbyt często wiążą się jednak one ze stałą zmianą miejsca zamieszkania. Najwyższe wskaźniki określające liczbę wymeldowań za granicę osób w wieku produkcyjnym na 10 tysięcy ludności (w latach 2008-2016) występowały w takich powiatach, jak: m. Łomża (średnia 7,5), zambrowski (6,1), m. Suwałki (5,8), grajewski (4,6), m. Białystok (4) oraz moniecki (3,5).

**Tabela 3.15. Wymeldowania za granicę w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	0,8	0,7	0,3	1,0	1,0	2,5	1,3	0,0	1,4
Białostocki	2,8	1,2	1,4	1,1	2,1	3,9	3,8	0,0	1,0
Bielski	0,8	2,4	2,9	1,5	1,9	1,7	2,1	0,0	2,5
Grajewski	12,1	7,1	5,4	1,8	2,8	4,1	7,6	0,0	0,4
Hajnowski	3,4	2,6	2,1	3,4	3,5	2,6	2,4	0,0	0,9
Kolneński	2,3	2,3	1,7	2,5	1,3	4,3	5,8	0,0	1,3
Łomżyński	1,0	2,0	0,4	1,0	0,2	2,3	4,1	0,0	0,6
Moniecki	5,2	4,0	2,3	3,7	2,4	6,2	6,0	0,0	1,5
Sejneński	6,2	2,4	3,8	0,0	1,0	5,3	0,5	0,0	1,0
Siemiatycki	1,1	1,7	0,2	1,0	2,5	0,6	0,4	0,0	0,0
Sokólski	3,9	1,4	1,0	2,2	2,4	2,0	1,7	0,0	0,1
Suwalski	1,1	0,3	1,4	1,1	2,2	1,7	0,6	0,0	1,9
Wysokomazowiecki	1,9	1,0	1,0	0,8	2,2	1,7	2,9	0,0	0,7
Zambrowski	5,6	7,0	4,6	2,4	8,0	13,9	9,4	0,0	5,2

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
M. Białystok	3,4	3,1	3,8	6,5	4,9	6,5	4,5	0,0	3,2
M. Łomża	16,1	10,1	10,0	9,5	6,5	9,1	6,4	0,0	0,0
M. Suwałki	11,5	4,0	4,5	10,1	7,2	6,5	6,8	0,0	1,4

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

**Tabela 3.16. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby wymeldowań za granicę w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	Średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	2,5	0,0	2,5	0,7	1,0	71,1%	0,5	60%	160%
Białostocki	3,9	0,0	3,9	1,3	1,9	69,2%	-1,8	-63%	37%
Bielski	2,9	0,0	2,9	0,9	1,8	50,3%	1,6	194%	294%
Grajewski	12,1	0,0	12,1	3,9	4,6	84,9%	-11,7	-97%	3%
Hajnowski	3,5	0,0	3,5	1,2	2,3	51,1%	-2,5	-74%	26%
Kolneński	5,8	0,0	5,8	1,7	2,4	72,8%	-1,0	-44%	56%
Łomżyński	4,1	0,0	4,1	1,3	1,3	103%	-0,4	-41%	59%
Moniecki	6,2	0,0	6,2	2,1	3,5	60,7%	-3,7	-72%	28%
Sejneński	6,2	0,0	6,2	2,3	2,2	105%	-5,2	-84%	16%
Siemiatycki	2,5	0,0	2,5	0,8	0,8	100,0%	-1,1	-100%	0%
Sokólski	3,9	0,0	3,9	1,2	1,6	73,8%	-3,8	-96%	4%
Suwałski	2,2	0,0	2,2	0,8	1,1	65,8%	0,8	71%	171%
Wysokomazowiecki	2,9	0,0	2,9	0,9	1,4	65,2%	-1,2	-63%	37%
Zambrowski	13,9	0,0	13,9	4,0	6,2	64,5%	-0,4	-7%	93%
M. Białystok	6,5	0,0	6,5	2,0	4,0	49,7%	-0,2	-6%	94%
M. Łomża	16,1	0,0	16,1	5,1	7,5	67,9%	-16,1	-100%	0%
M. Suwałki	11,5	0,0	11,5	3,7	5,8	64,7%	-10,1	-88%	12%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Podsumowując charakterystykę stanu i zmian liczby ludności w poszczególnych powiatach w województwie podlaskim należy wskazać na niemal powszechny, za wyjątkiem powiatów m. Białystok i m. Suwałki oraz powiatów białostockiego i suwałskiego, spadek liczby ludności. Szczególnie wyraźny spadek liczby ludności na przestrzeni ostatnich 8 lat odnotowuje się

w takich powiatach, jak: bielski, hajnowski, siemiatycki i sokólski. Przyczyną spadku liczby ludności jest malejący od lat przyrost naturalny (powiązany ze wzrastającym odsetkiem ludności w wieku poprodukcyjnym) oraz ujemne saldo migracji.

W dalszej części zostanie opisana struktura zasobów pracy w poszczególnych powiatach. Charakteryzując strukturę ludności uwzględniono takie jej aspekty, jak: struktura płciowa, struktura ze względu na poziom wykształcenia, udział poszczególnych grup ekonomicznych w ogólnej strukturze ludności, a także poziom wynagrodzeń.

Elementem charakteryzującym strukturę zasobów pracy w poszczególnych powiatach jest relacja między liczbą kobiet i mężczyzn. Uwzględniając najbardziej aktualne dane statystyczne, za 2016 rok, można zauważyć, że najwyższy wskaźnik feminizacji (określający liczbę kobiet na 100 mężczyzn) charakteryzuje przede wszystkim powiaty grodzkie. Najwyższą wartość – 113 – przyjmuje on w mieście Białystok, a nieco niższą – 109 – w miastach Suwałki i Łomża. Najniższą wartością wskaźnika feminizacji cechują się powiaty rolnicze, czyli suwalski (96), wysokomazowiecki (98) oraz łomżyński (98).

**Tabela 3.17. Współczynnik feminizacji określający wzajemne relacje między liczbą kobiet i mężczyzn, tj. liczba kobiet przypadająca na 100 mężczyzn w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Białostocki	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Bielski	103	103	103	102	103	102	102	102	102
Grajewski	102	102	101	102	101	102	101	101	101
Hajnowski	106	106	106	106	106	106	107	106	107
Kolneński	99	99	99	99	99	99	100	100	100
Łomżyński	98	98	98	98	99	98	98	98	98
Moniecki	100	100	100	100	100	101	101	101	102
Sejneński	101	100	100	100	100	100	100	101	100
Siemiatycki	103	103	103	103	103	103	103	103	103
Sokólski	103	103	102	102	102	103	102	102	102
Suwalski	96	96	96	96	96	95	95	96	96
Wysokomazowiecki	100	99	98	98	98	98	98	98	98
Zambrowski	102	102	102	102	102	102	101	102	102
M. Białystok	114	114	113	113	113	113	113	113	113

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
M. Łomża	108	108	108	108	108	108	108	108	109
M. Suwałki	109	109	108	109	109	109	109	109	109

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Kolejną cechą charakteryzującą zasoby pracy w poszczególnych powiatach jest struktura mieszkańców ze względu na poziom wykształcenia. Dane z ostatniego Spisu Powszechnego GUS z 2011 roku donoszą, że najwyższy udział osób z wyższym wykształceniem w ogólnej strukturze mieszkańców występuje w największych miastach regionu, a konkretnie w powiatach grodzkich m. Białystok (24%), m. Suwałki (16%) i m. Łomża (17%). Do powiatów ziemskich, w których odsetek mieszkańców z wykształceniem wyższym w strukturze ludności jest najwyższy i zawiera się w przedziale 10-12% należą: augustowski, białostocki, bielski, hajnowski, sejneński i zambrowski. Z kolei do powiatów, w których odnotowuje się najwyższe odsetki mieszkańców deklarujących się wykształceniem podstawowym ukończonym lub nieukończonym należą: suwalski (31%), siemiatycki (31%), sejneński (30%) oraz kolneński (30%).

**Tabela 3.18. Struktura ludności powiatów w województwie podlaskim wg poziomu wykształcenia w 2011 roku (%)**

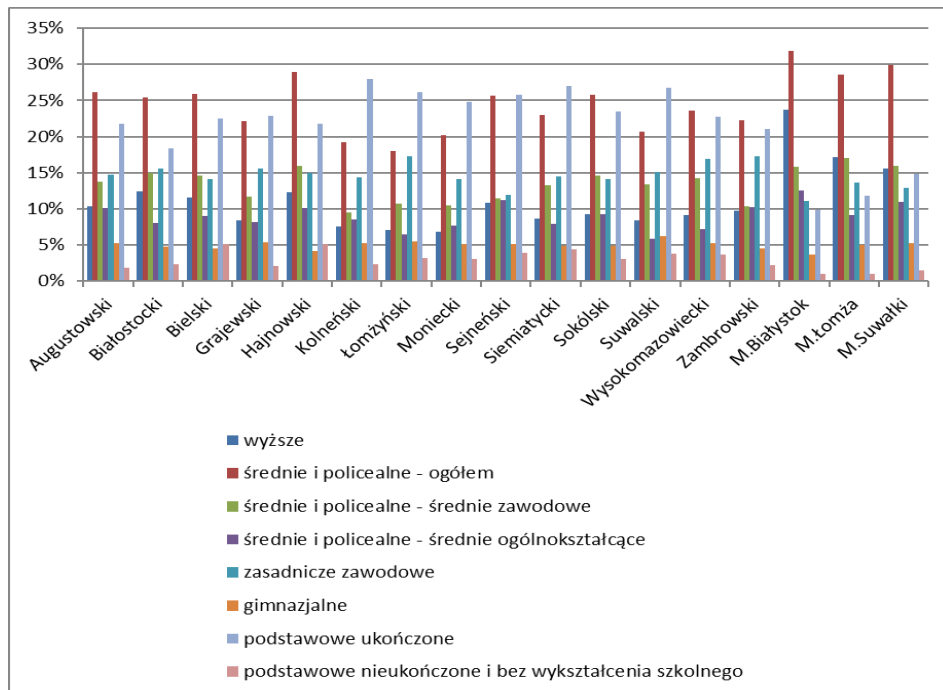
Powiat	Wyższe	Średnie i policealne – ogółem	Średnie i policealne - średnie zawodowe	Średnie i policealne - średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne	Podstawowe ukończone	Podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego
Augustowski	10	26	14	10	15	5	22	2
Białostocki	12	25	15	8	16	5	18	2
Bielski	12	26	15	9	14	4	23	5
Grajewski	8	22	12	8	16	5	23	2
Hajnowski	12	29	16	10	15	4	22	5
Kolneński	8	19	9	8	14	5	28	2
Łomżyński	7	18	11	6	17	6	26	3
Moniecki	7	20	10	8	14	5	25	3
Sejneński	11	26	11	11	12	5	26	4
Siemiatycki	9	23	13	8	14	5	27	4

Powiat	Wyższe	Średnie i policealne - ogółem	Średnie i policealne - średnie zawodowe	Średnie i policealne - średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne	Podstawowe ukończone	Podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego
Sokólski	9	26	15	9	14	5	23	3
Suwalski	8	21	13	6	15	6	27	4
Wysokomazowiecki	9	24	14	7	17	5	23	4
Zambrowski	10	22	10	10	17	5	21	2
M. Białystok	24	32	16	13	11	4	10	1
M. Łomża	17	29	17	9	14	5	12	1
M. Suwałki	16	30	16	11	13	5	15	2

Objaśnienie: W mianowniku znajduje się liczba ludności ogółem w 2011 roku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

**Wykres 3.2. Graficzna prezentacja struktury mieszkańców poszczególnych powiatów według poziomu wykształcenia w 2011 roku (zgodnie z wynikami NSLiM 2011)**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, NSLiM, 2011.

Analiza struktury zasobów pracy nie może nie uwzględnić podziału ludności według grup ekonomicznych. Szczególne znaczenie ma udział ludności w wieku produkcyjnym w ogólnej strukturze mieszkańców.

**Tabela 3.19. Udział ludności w wieku produkcyjnym (w %) w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	61,5	61,9	62,5	62,7	62,8	63,0	62,8	62,8	62,6
Białostocki	63,0	63,5	63,6	63,8	63,9	63,9	63,8	63,5	63,2
Bielski	58,9	59,2	59,8	59,9	60,0	60,1	60,1	60,0	59,6
Grajewski	63,2	63,6	63,8	63,9	64,1	64,1	64,2	64,1	63,7
Hajnowski	59,4	59,5	60,4	60,4	60,2	60,1	59,8	59,6	59,0
Kolneński	60,9	61,5	61,8	62,2	62,9	63,6	63,7	63,8	63,8
Łomżyński	59,8	60,4	61,1	61,7	62,3	62,6	63,0	63,1	63,3
Moniecki	60,8	61,6	61,9	62,3	62,7	63,1	63,4	63,4	63,3
Sejneński	60,7	61,2	61,9	62,1	62,4	62,1	62,3	62,3	62,2
Siemiatycki	59,6	60,1	60,2	60,5	61,0	61,4	61,8	61,9	61,8
Sokólski	60,7	61,2	61,8	62,1	62,3	62,5	62,5	62,5	62,3
Suwalski	59,3	60,3	61,0	61,5	61,9	62,3	62,5	62,6	62,6
Wysokomazowiecki	60,0	60,4	60,8	61,2	61,4	61,6	61,6	61,5	61,4
Zambrowski	62,4	62,7	63,1	63,3	63,3	63,3	63,2	63,2	63,0
M. Białystok	66,8	66,7	66,3	66,1	65,6	65,0	64,4	63,7	63,0
M. Łomża	67,4	67,5	67,8	67,8	67,4	66,4	65,7	65,0	64,1
M. Suwałki	66,3	66,5	66,4	66,4	66,2	66,0	65,6	65,1	64,3

**Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.**

Dane statystyczne dotyczące udziału ludności w wieku produkcyjnym w ogólnej strukturze mieszkańców za lata 2008-2016 wskazują, że na przestrzeni analizowanego okresu najwyższą średnią wartość tego wskaźnika odnotowywano w powiatach grodzkich: m. Łomża (66,6), m. Suwałki (65,9), a także m. Białystok (65,3), przy czym w powiatach tych następuje spadek wartości tego wskaźnika w ostatnich latach. Wysoki udział osób w wieku produkcyjnym w strukturze mieszkańców cechuje także powiaty: grajewski (63,9), białostocki (63,6) oraz zambrowski (63,1). Do powiatów, które charakteryzuje najniższy średni udział ludności w wieku produkcyjnym w ogólnej strukturze mieszkańców, należą hajnowski i siemiatycki.

**Tabela 3.20. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki udziału ludności w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	Średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	63,0	61,5	1,5	0,5	62,5	0,8%	1,1	2%	102%
Białostocki	63,9	63,0	0,9	0,3	63,6	0,5%	0,2	0%	100%
Bielski	60,1	58,9	1,2	0,4	59,7	0,7%	0,7	1%	101%
Grajewski	64,2	63,2	1,0	0,3	63,9	0,5%	0,5	1%	101%
Hajnowski	60,4	59,0	1,4	0,5	59,8	0,8%	-0,4	-1%	99%
Kolneński	63,8	60,9	2,9	1,1	62,7	1,8%	2,9	5%	105%
Łomżyński	63,3	59,8	3,5	1,3	61,9	2,0%	3,5	6%	106%
Moniecki	63,4	60,8	2,6	0,9	62,5	1,5%	2,5	4%	104%
Sejneński	62,4	60,7	1,7	0,6	61,9	0,9%	1,5	2%	102%
Siemiatycki	61,9	59,6	2,3	0,9	60,9	1,4%	2,2	4%	104%
Sokółski	62,5	60,7	1,8	0,6	62,0	1,0%	1,6	3%	103%
Suwalski	62,6	59,3	3,3	1,2	61,6	1,9%	3,3	6%	106%
Wysokomazowiecki	61,6	60,0	1,6	0,6	61,1	0,9%	1,4	2%	102%
Zambrowski	63,3	62,4	0,9	0,3	63,1	0,5%	0,6	1%	101%
M. Białystok	66,8	63,0	3,8	1,4	65,3	2,1%	-3,8	-6%	94%
M. Łomża	67,8	64,1	3,7	1,4	66,6	2,0%	-3,3	-5%	95%
M. Suwałki	66,5	64,3	2,2	0,7	65,9	1,1%	-2,0	-3%	97%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Ważnym z punktu widzenia uwarunkowań lokalnych rynków pracy jest wskaźnik ukazujący udział ludności w wieku poprodukcyjnym w strukturze mieszkańców. Jego wartość, także dynamika zmian wskazują na poziom starzenia się mieszkańców danego powiatu.

**Tabela 3.21. Udział ludności w wieku poprodukcyjnym (w %) w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	17,3	17,5	17,5	17,9	18,2	18,5	19,0	19,5	19,9
Białostocki	17,0	17,1	17,0	17,2	17,5	17,8	18,1	18,6	18,9
Bielski	22,8	23,0	22,7	22,9	23,1	23,4	23,6	23,9	24,3
Grajewski	15,2	15,4	15,5	15,8	16,2	16,7	17,2	17,7	18,3

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hajnowski	24,7	25,0	24,5	24,8	25,3	25,6	26,1	26,5	27,0
Kolneński	16,2	16,3	16,1	16,2	16,4	16,6	17,0	17,3	17,6
Łomżyński	17,4	17,3	16,9	16,9	16,9	17,2	17,3	17,6	17,8
Moniecki	18,8	18,8	18,7	18,8	19,1	19,3	19,4	19,9	20,4
Sejneński	18,6	18,7	18,6	18,8	19,2	19,7	20,0	20,5	21,0
Siemiatycki	21,3	21,5	21,0	21,2	21,5	21,8	22,1	22,4	22,9
Sokółski	19,5	19,7	19,3	19,6	19,9	20,3	20,7	21,0	21,4
Suwalski	16,9	16,7	16,3	16,6	16,9	17,2	17,6	17,9	18,0
Wysokomazowiecki	18,7	18,7	18,7	18,9	19,1	19,3	19,6	20,0	20,3
Zambrowski	16,3	16,5	16,5	16,8	17,1	17,4	17,8	18,2	18,7
M. Białystok	15,9	16,3	16,5	17,0	17,6	18,1	18,7	19,3	19,9
M. Łomża	12,6	13,1	13,6	14,2	15,0	15,8	16,7	17,6	18,5
M. Suwałki	12,1	12,5	12,9	13,5	14,1	14,7	15,4	16,1	16,9

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Analiza zróżnicowania udziału ludności w wieku poprodukcyjnym w ogólnej strukturze mieszkańców w latach 2008-2016 wykazała, że najwyższy średnio roczny poziom tego wskaźnika odnotowano w takich powiatach, jak: hajnowski (25,5%), bielski (23,2%), a także siemiatycki (21,7%). Najniższy poziom charakteryzuje takie powiaty, jak m. Suwałki (14,2%), m. Łomża (15,2%), a także powiaty grajewski (16,4%) i kolneński (16,6%). Warto jednak podkreślić, że zjawisko starzenia się ludności widoczne jest w każdym z powiatów w województwie podlaskim. Największa dynamika tego zjawiska w analizowanym okresie widoczna jest w powiatach grodzkich i w powiatach grajewskim i augustowskim.

**Tabela 3.22. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki udziału ludności w wieku poprodukcyjnym w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	Średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	19,9	17,3	2,6	0,9	18,4	5,1%	2,6	15%	115%
Białostocki	18,9	17,0	1,9	0,7	17,7	4,0%	1,9	11%	111%
Bielski	24,3	22,7	1,6	0,5	23,3	2,3%	1,5	7%	107%
Grajewski	18,3	15,2	3,1	1,1	16,4	6,7%	3,1	20%	120%



## PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	Średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Hajnowski	27,0	24,5	2,5	0,9	25,5	3,4%	2,3	9%	109%
Kolneński	17,6	16,1	1,5	0,5	16,6	3,3%	1,4	9%	109%
Łomżyński	17,8	16,9	0,9	0,3	17,3	1,9%	0,4	2%	102%
Moniecki	20,4	18,7	1,7	0,6	19,2	3,0%	1,6	9%	109%
Sejneński	21,0	18,6	2,4	0,9	19,5	4,6%	2,4	13%	113%
Siemiatycki	22,9	21,0	1,9	0,6	21,7	2,8%	1,6	8%	108%
Sokólski	21,4	19,3	2,1	0,7	20,2	3,6%	1,9	10%	110%
Suwalski	18,0	16,3	1,7	0,6	17,1	3,5%	1,1	7%	107%
Wysokomazowiecki	20,3	18,7	1,6	0,6	19,3	3,1%	1,6	9%	109%
Zambrowski	18,7	16,3	2,4	0,8	17,3	4,8%	2,4	15%	115%
M. Białystok	19,9	15,9	4,0	1,4	17,7	7,9%	4,0	25%	125%
M. Łomża	18,5	12,6	5,9	2,1	15,2	13,5%	5,9	47%	147%
M. Suwałki	16,9	12,1	4,8	1,7	14,2	11,7%	4,8	40%	140%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Kolejnym wskaźnikiem charakteryzującym zasoby pracy powiatów jest liczba mieszkańców w wieku poprodukcyjnym przypadająca na 100 osób w wieku produkcyjnym.

**Tabela 3.23. Ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	28,2	28,2	28,0	28,5	29,0	29,5	30,3	31,0	31,7
Białostocki	27,1	26,9	26,8	27,0	27,3	27,8	28,4	29,2	29,9
Bielski	38,7	38,8	38,0	38,2	38,4	38,9	39,2	39,8	40,8
Grajewski	24,0	24,2	24,3	24,8	25,3	26,1	26,8	27,6	28,8
Hajnowski	41,6	41,9	40,6	41,0	42,0	42,6	43,6	44,4	45,8
Kolneński	26,6	26,4	26,0	26,1	26,1	26,1	26,7	27,1	27,6
Łomżyński	29,1	28,6	27,7	27,4	27,1	27,4	27,4	27,8	28,2
Moniecki	30,9	30,6	30,2	30,1	30,4	30,5	30,7	31,4	32,2
Sejneński	30,6	30,6	30,0	30,2	30,7	31,7	32,1	32,9	33,7
Siemiatycki	35,8	35,7	34,9	35,1	35,3	35,5	35,8	36,3	37,0
Sokólski	32,2	32,2	31,2	31,5	31,9	32,6	33,1	33,7	34,3
Suwalski	28,6	27,7	26,8	27,0	27,3	27,6	28,1	28,5	28,7
Wysokomazowiecki	31,1	31,0	30,8	30,9	31,0	31,4	31,8	32,5	33,1

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Zambrowski	26,1	26,3	26,1	26,5	27,0	27,6	28,2	28,8	29,6
M. Białystok	23,8	24,4	24,9	25,8	26,8	27,9	29,0	30,3	31,6
M. Łomża	18,8	19,4	20,0	21,0	22,2	23,8	25,4	27,1	28,9
M. Suwałki	18,3	18,9	19,5	20,3	21,3	22,3	23,5	24,7	26,2

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Najwyższa liczba osób w wieku poprodukcyjnym przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym średnio rocznie w latach 2008-2016 cechuje powiaty: hajnowski (42,6%), bielski (39%), siemiatycki (35,7%) oraz sokólski (32,5%). Najniższą wartość wskaźnika odnotowują powiaty grodzkie oraz grajewski (25,8%), kolneński (26,5%), suwalski (27,8%), białostocki (27,8%), łomżyński (27,9%) i zambrowski (27,4%).

**Tabela 3.24. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	Średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	31,7	28,0	3,7	1,3	29,4	4,6%	3,5	12%	112%
Białostocki	29,9	26,8	3,1	1,1	27,8	4,0%	2,8	10%	110%
Bielski	40,8	38,0	2,8	0,9	39,0	2,2%	2,1	5%	105%
Grajewski	28,8	24,0	4,8	1,7	25,8	6,5%	4,8	20%	120%
Hajnowski	45,8	40,6	5,2	1,7	42,6	4,0%	4,2	10%	110%
Kolneński	27,6	26,0	1,6	0,5	26,5	2,0%	1,0	4%	104%
Łomżyński	29,1	27,1	2,0	0,7	27,9	2,4%	-0,9	-3%	97%
Moniecki	32,2	30,1	2,1	0,7	30,8	2,1%	1,3	4%	104%
Sejneński	33,7	30,0	3,7	1,3	31,4	4,1%	3,1	10%	110%
Siemiatycki	37,0	34,9	2,1	0,6	35,7	1,8%	1,2	3%	103%
Sokólski	34,3	31,2	3,1	1,0	32,5	3,1%	2,1	7%	107%
Suwalski	28,7	26,8	1,9	0,7	27,8	2,5%	0,1	0%	100%
Wysokomazowiecki	33,1	30,8	2,3	0,8	31,5	2,6%	2,0	6%	106%
Zambrowski	29,6	26,1	3,5	1,3	27,4	4,7%	3,5	13%	113%
M. Białystok	31,6	23,8	7,8	2,7	27,2	10,0%	7,8	33%	133%
M. Łomża	28,9	18,8	10,1	3,6	23,0	15,6%	10,1	54%	154%
M. Suwałki	26,2	18,3	7,9	2,7	21,7	12,6%	7,9	43%	143%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

W kontekście analizy zasobów pracy w poszczególnych powiatach szczególne znaczenie ma identyfikacja relacji pomiędzy liczbą mieszkańców w wieku nieprodukcyjnym a liczbą osób w wieku produkcyjnym (jest to tzw. wskaźnik obciążenia demograficznego). Na potrzeby ustalenia tej relacji wyliczono wartości wskaźnika – liczbę ludności w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016 w powiatach województwa podlaskiego.

**Tabela 3.25. Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	62,7	61,5	60,1	59,5	59,3	58,8	59,1	59,2	59,6
Białostocki	58,8	57,6	57,2	56,7	56,5	56,5	56,7	57,4	58,3
Bielski	69,9	68,9	67,4	66,9	66,6	66,4	66,4	66,8	67,8
Grajewski	58,3	57,3	56,7	56,5	55,9	55,9	55,7	56,0	56,9
Hajnowski	68,4	68,0	65,5	65,4	66,0	66,3	67,2	67,9	69,6
Kolneński	64,3	62,6	61,8	60,8	59,0	57,3	57,1	56,6	56,6
Łomżyński	67,1	65,4	63,5	62,1	60,6	59,6	58,6	58,4	58,0
Moniecki	64,5	62,4	61,7	60,5	59,4	58,5	57,7	57,7	58,1
Sejneński	64,7	63,3	61,5	61,0	60,3	60,9	60,4	60,5	60,9
Siemiatycki	67,7	66,4	66,1	65,3	63,9	62,8	61,9	61,6	61,9
Sokółski	64,7	63,4	61,7	61,0	60,5	60,1	60,0	60,1	60,4
Suwalski	68,6	65,8	63,9	62,7	61,5	60,6	60,1	59,7	59,8
Wysokomazowiecki	66,8	65,7	64,5	63,5	62,8	62,4	62,3	62,6	62,9
Zambrowski	60,2	59,5	58,5	58,0	57,9	58,0	58,2	58,2	58,7
M. Białystok	49,8	49,9	50,7	51,3	52,4	53,8	55,3	56,9	58,7
M. Łomża	48,4	48,2	47,6	47,5	48,4	50,6	52,1	53,9	55,9
M. Suwałki	50,8	50,5	50,6	50,6	51,2	51,5	52,5	53,6	55,5

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Analiza zróżnicowania tego wskaźnika w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego wskazuje, że jego średnia wartość na przestrzeni lat 2008-2016 najwyższy poziom osiągała w powiecie bielskim (67,5), hajnowskim (67,1), siemiatyckim (64,2), a także wysokomazowieckim (63,7). Z kolei najniższe obciążenie demograficzne cechuje powiaty grodzkie województwa podlaskiego osiągając najniższy poziom w mieście Łomża (50,3).

**Tabela 3.26. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby ludności w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozszerzenie	odchylenie standardowe	Średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	62,7	58,8	3,9	1,3	60,0	2,2%	-3,1	-5%	95%
Białostocki	58,8	56,5	2,3	0,8	57,3	1,4%	-0,5	-1%	99%
Bielski	69,9	66,4	3,5	1,2	67,5	1,8%	-2,1	-3%	97%
Grajewski	58,3	55,7	2,6	0,8	56,6	1,5%	-1,4	-2%	98%
Hajnowski	69,6	65,4	4,2	1,4	67,1	2,2%	1,2	2%	102%
Kolneński	64,3	56,6	7,7	2,9	59,6	4,9%	-7,7	-12%	88%
Łomżyński	67,1	58,0	9,1	3,3	61,5	5,3%	-9,1	-14%	86%
Moniecki	64,5	57,7	6,8	2,4	60,1	4,0%	-6,4	-10%	90%
Sejneński	64,7	60,3	4,4	1,5	61,5	2,4%	-3,8	-6%	94%
Siemiatycki	67,7	61,6	6,1	2,3	64,2	3,5%	-5,8	-9%	91%
Sokólski	64,7	60,0	4,7	1,7	61,3	2,7%	-4,3	-7%	93%
Suwalski	68,6	59,7	8,9	3,1	62,5	4,9%	-8,8	-13%	87%
Wysokomazowiecki	66,8	62,3	4,5	1,6	63,7	2,5%	-3,9	-6%	94%
Zambrowski	60,2	57,9	2,3	0,8	58,6	1,3%	-1,5	-2%	98%
M. Białystok	58,7	49,8	8,9	3,2	53,2	6,0%	8,9	18%	118%
M. Łomża	55,9	47,5	8,4	3,0	50,3	6,1%	7,5	15%	115%
M. Suwałki	55,5	50,5	5,0	1,7	51,9	3,3%	4,7	9%	109%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Cechą różnicującą mieszkańców poszczególnych powiatów w województwie podlaskim jest także poziom ich wynagrodzeń, warunkujący poziom życia gospodarstw domowych. W celu ukazania zróżnicowania poziomu wynagrodzeń w powiatach wyliczono wskaźnik obejmujący przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100) w latach 2008-2016.

**Tabela 3.27. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100, w procentach) w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	101,7	90,2	92,4	94,4	92,0	92,3	91,6	90,6	89,0
Białostocki	78,0	77,5	79,0	78,9	80,4	79,9	80,6	80,4	80,2
Bielski	87,7	86,3	93,2	96,6	100,9	102,9	98,4	94,5	99,6
Grajewski	92,8	88,9	92,4	95,9	97,2	97,5	98,9	96,0	93,6
Hajnowski	85,4	79,8	83,4	86,4	86,0	85,6	88,4	89,5	88,2
Kolneński	78,4	78,8	81,1	83,5	83,4	82,8	82,8	81,8	82,4
Łomżyński	86,4	86,3	90,6	87,6	89,6	87,9	88,1	89,3	89,4
Moniecki	80,2	82,4	82,7	84,3	84,6	84,4	83,9	81,0	81,2
Sejneński	79,4	79,4	85,0	87,8	88,9	87,2	85,5	85,9	85,9
Siemiatycki	76,1	76,5	77,7	76,3	78,7	77,8	78,9	77,6	78,0
Sokólski	80,2	81,4	81,9	83,1	86,2	82,6	83,4	82,1	81,6
Suwalski	75,9	76,4	76,1	74,4	78,6	76,7	77,8	75,2	74,0
Wysokomazowiecki	79,9	81,2	82,9	82,4	84,5	87,0	85,4	85,6	87,1
Zambrowski	77,8	76,3	80,3	81,8	80,6	82,4	84,4	83,7	85,3
M. Białystok	94,8	94,8	94,4	92,7	93,3	93,5	92,6	92,6	92,5
M. Łomża	82,6	81,1	81,0	80,3	79,4	80,5	80,1	80,4	80,3
M. Suwałki	81,8	81,8	81,9	81,4	80,9	80,6	81,4	82,8	81,4

**Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.**

Bardziej szczegółowa analiza statystyczna wskaźnika pokazała, że na przestrzeni analizowanych lat najwyższe średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w relacji do średniej krajowej odnotowywano w takich powiatach, jak: bielski (95,6), grajewski (94,8), m. Białystok (93,3), a także augustowski (92,7). Wiąże się to z funkcjonowaniem dużych przedsiębiorstw produkcyjnych na ich terenach. Najniższy poziom wynagrodzeń charakteryzował takie powiaty jak: suwalski (76,1), siemiatycki (77,5) i zambrowski (81,5).

Na przestrzeni analizowanych lat niemal w każdym z powiatów ziemskich (za wyjątkiem augustowskiego i suwalskiego) zauważa się wzrost przeciętnego wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej. Spadek wynagrodzenia na poziomie 2 punktów procentowych odnotowuje się w powiatach m. Białystok i Łomża.

**Tabela 3.28. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	Średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	101,7	89,0	12,7	3,7	92,7	4,0%	-12,7	-12%	88%
Białostocki	80,6	77,5	3,1	1,1	79,4	1,4%	2,2	3%	103%
Bielski	102,9	86,3	16,6	5,7	95,6	6,0%	11,9	14%	114%
Grajewski	98,9	88,9	10,0	3,1	94,8	3,3%	0,8	1%	101%
Hajnowski	89,5	79,8	9,7	2,9	85,9	3,4%	2,8	3%	103%
Kolneński	83,5	78,4	5,1	1,9	81,7	2,3%	4,0	5%	105%
Łomżyński	90,6	86,3	4,3	1,5	88,4	1,7%	3,0	3%	103%
Moniecki	84,6	80,2	4,4	1,7	82,7	2,0%	1,0	1%	101%
Sejneński	88,9	79,4	9,5	3,4	85,0	4,0%	6,5	8%	108%
Siemiatycki	78,9	76,1	2,8	1,0	77,5	1,3%	1,9	2%	102%
Sokólski	86,2	80,2	6,0	1,7	82,5	2,0%	1,4	2%	102%
Suwalski	78,6	74,0	4,6	1,5	76,1	2,0%	-1,9	-3%	97%
Wysokomazowiecki	87,1	79,9	7,2	2,5	84,0	3,0%	7,2	9%	109%
Zambrowski	85,3	76,3	9,0	3,0	81,4	3,7%	7,5	10%	110%
M. Białystok	94,8	92,5	2,3	1,0	93,5	1,0%	-2,3	-2%	98%
M. Łomża	82,6	79,4	3,2	0,9	80,6	1,1%	-2,3	-3%	97%
M. Suwałki	82,8	80,6	2,2	0,6	81,6	0,8%	-0,4	0%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

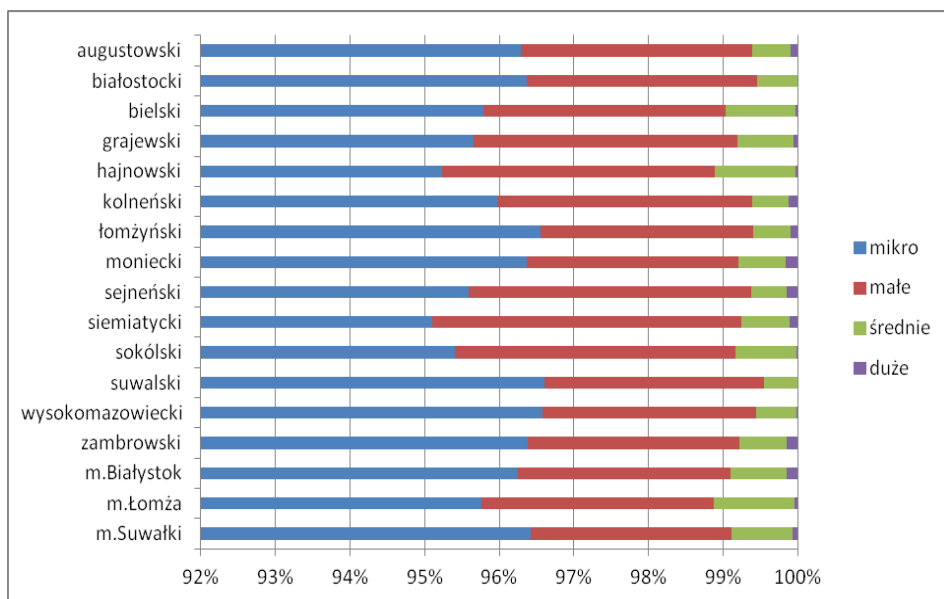
Podsumowując charakterystykę struktury ludności w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego należy zauważyć, że najniższe wskaźniki obciążenia demograficznego cechują powiaty grodzkie i otaczające je powiaty ziemskie. Najtrudniejszą sytuację demograficzną, wyrażającą się wysoką liczbą ludności w wieku nieprodukcyjnym przypadającą na 100 osób w wieku produkcyjnym charakteryzują się powiaty: bielski, hajnowski, siemiatycki, a także wysokomazowiecki.

### 3.2. Sfera gospodarcza i infrastrukturalna

Istotna z punktu widzenia specyfiki poszczególnych powiatów jest analiza struktury wielkościowej, własnościowej i branżowej przedsiębiorstw. W tym celu ocenie zostaną poddane podmioty gospodarki według wielkości, sekcji PKD i form prawnych. Pozwoli to na wskazanie istotnych cech i różnic sfery przedsiębiorstw w poszczególnych powiatach wpływających na strukturę rynku pracy w zakresie kształtowania popytu i podaży siły roboczej.

Ocenę sfery gospodarczej rozpoczęto od analizy struktury przedsiębiorstw pod względem wielkości mierzonej liczbą zatrudnionych w poszczególnych powiatach w 2016 r. (wykres 3.3).

**Wykres 3.3. Struktura przedsiębiorstw pod względem wielkości w poszczególnych powiatach w 2016 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Przedstawione powyżej wyniki wskazują na zdecydowaną przewagę przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 50 pracowników, które stanowią około 99% ogółu wszystkich przedsiębiorstw. Najmniejszy udział mikro i małych przedsiębiorstw odnotować można w powiecie bielskim, hajnowskim i mieście

Łomża, choć różnice są bardzo niewielkie (poniżej 1%). Ze względu na tak wysoki udział małych przedsiębiorstw we wszystkich powiatach województwa podlaskiego można stwierdzić, że to one mają istotny wkład w tworzenie miejsc pracy i ogólny rozwój gospodarczy, wpływając tym samym na specyfikę i poziom zatrudnienia. Co więcej znaczną część (około 80%) tych przedsiębiorstw stanowią osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników stanowią 1% lub nawet mniej wszystkich przedsiębiorstw. Liczba oraz potencjał małych i średnich przedsiębiorstw należą do miar oceny wzrostu gospodarczego danego regionu<sup>31</sup>. Największą rolę mają w aktywizowaniu rozwoju lokalnego i regionalnego ze względu na większe niż w przypadku dużych przedsiębiorstw przywiązanie do środowiska lokalnego oraz tworzenia sieci wzajemnych powiązań<sup>32</sup>. Przedsiębiorstwa te wykorzystując lokalne zasoby wpływają bezpośrednio na zmniejszenie bezrobocia na lokalnym rynku pracy, a więc podtrzymują gospodarczą i społeczną stabilizację<sup>33</sup>.

Obok struktury przedsiębiorstw ze względu na wielkość i formę prawną istotną kwestią jest struktura branżowa, która wskazywać może ogólną charakterystykę popytu na siłę roboczą. Ze strukturą branżową związane jest bezrobocie strukturalne, które powodować może dysproporcje rozwojowe w układzie przestrzennym i niedostosowanie podaży pracy do popytu na nią. Poniższa tabela przedstawia szczegółowe sekcje PKD w poszczególnych powiatach (tabela 3.29).

**Tabela 3.29. Struktura przedsiębiorstw ze względu na główne sekcje PKD w poszczególnych powiatach w 2016 r.**

Powiat/Sekcja	G	F	M	C	S i T	H	Q	Pozostałe
Augustowski	22,5	10,44	6,45	7,73	7,4	8,17	5,84	31,47
Białostocki	25,49	15	7,96	10,11	7,65	7,27	5,73	20,79
Bielski	25,31	14,77	7,16	9,81	7,76	5,27	6,16	23,76
Grajewski	28,32	12,81	5,03	8,77	7,84	8,61	4,13	24,48
Hajnowski	19,58	10,54	5,69	14,19	10,84	2,88	6,54	29,74

<sup>31</sup> A. Skowronek-Mielczarek (2007), *Małe i średnie przedsiębiorstwa. Źródła finansowania*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa, s. 8.

<sup>32</sup> B. Stępiński (2011), *Małe i średnie przedsiębiorstwa jako beneficjenci bezpośredniego wsparcia inwestycyjnego funduszy strukturalnych*, w: *Gospodarka lokalna w teorii i praktyce*, red. R. Brol, A. Sztando, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, s. 110.

<sup>33</sup> Ibidem.



PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat/Sekcja	G	F	M	C	S i T	H	Q	Pozostałe
Kolneński	27,36	17,63	5,11	6,92	6,06	5,48	4,08	27,36
Łomżyński	25,92	19,81	4,09	9,27	6,88	4,82	3,79	25,42
Moniecki	23	18,52	6,16	7,62	8	6,58	4,52	25,6
Sejneński	21,38	14,53	5,59	9,65	6,35	6,7	5,49	30,32
Siemiatycki	22,42	11,97	5,15	6,02	9,98	6,89	5,86	31,7
Sokólski	19,74	17,9	4,57	9,83	9,98	5,44	6,66	25,86
Suwalski	24,75	12,12	6,06	9,9	9,41	6,9	5,34	25,52
Wysokomazowiecki	25,88	17,5	6,09	7,36	7,53	8,14	4,62	22,9
Zambrowski	25,8	16,71	5,99	9,21	6,62	7,9	6,47	21,3
M. Białystok	25,25	10,33	11,71	6,48	7,52	7,22	8,75	22,74
M. Łomża	26,37	12,36	9,41	8,01	7,13	8,04	7,15	21,53
M. Suwałki	26,06	10,13	9,44	7,56	8,1	9,2	6,9	22,62

**Legenda:** G – Handel hurtowy i detaliczny; F – budownictwo; M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; C - Przetwórstwo przemysłowe; S i T - Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; H - Transport i gospodarka magazynowa; Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Województwo podlaskie charakteryzuje się dominacją branży handlowej (25%) i budowlanej (12,8%). Pozostałe branże stanowią udział poniżej 10%. Wyraźnie niski udział stanowią przedsiębiorstwa takie jak: działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (1,9%), komunikacja i informacja (2,5%), edukacja (3,6%), które zawarte zostały w kategorii „pozostałe”. Rozpatrując otrzymane wyniki z perspektywy potencjału zatrudnieniowego należy wskazać, że taka struktura powodować może zmniejszone zapotrzebowanie na pracowników wysoko wykształconych. Natomiast w poszczególnych powiatach można zauważyć pewne zróżnicowania. Od średniej dla województwa wyraźnie odbiega powiat hajnowski i siemiatycki, w których handel ma zdecydowanie niższy udział – poniżej 20%. Jednak powiat hajnowski charakteryzuje się najwyższym, wśród wszystkich powiatów, udziałem przetwórstwa przemysłowego (sekcja C) – ponad 14%, natomiast powiat siemiatycki zdecydowanie wyższym niż średnia dla województwa udziałem budownictwa (sekcja F) – 17,9% przy średniej 12,8%. W obu powiatach wyższy w porównaniu do innych powiatów jest wskaźnik w sekcji SiT związanej z pozostałą działalnością usługową i gospodarstwami domowymi produkującymi wyroby i świadczącymi usługi na własne potrzeby. Z kolei powiat kolneński i grajewski charakteryzuje wyższy (niemal 30%) udział handlu w strukturze przedsiębiorstw. Natomiast wyraźnie niższy jest tu udział przedsiębiorstw

w zakresie opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (sekcja Q). Z kolei w powiecie augustowskim i sejneńskim dość wysoki jest udział przedsiębiorstw w kategorii „pozostałe” (powyżej 30%), w ramach którego znaczący udział ma rolnictwo i usługi związane z zakwaterowaniem i gastronomią. Jest to związane z położeniem powiatów i rozwojem turystyki tworząc zapotrzebowanie na pracowników posiadających kwalifikacje w tym zakresie.

Kolejnym istotnym wskaźnikiem charakteryzującym sferę gospodarczą jest liczba podmiotów gospodarki narodowej. Wskaźnik ten może wskazać na siłę wsparcia lokalnego rynku pracy w kreowaniu potencjalnych miejsc pracy. Istotny jest tu również trend wskazujący na poprawę lub pogorszenie sytuacji gospodarczej na rynku pracy w tym zakresie. W związku z tym dokonano analizy liczby podmiotów gospodarki narodowej przypadającej na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016 w poszczególnych powiatach (tabela 3.30).

**Tabela 3.30. Podmioty na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	120,6	122,6	109,6	107,0	111,8	113,6	116,1	115,7	115,3
Białostocki	103,2	106,8	113,6	115,7	121,4	125,8	130,8	133,8	136,3
Bielski	110,9	102,0	103,3	104,4	108,2	110,5	110,8	112,6	114,5
Grajewski	100,2	90,0	93,3	92,5	94,3	96,6	98,3	100,6	101,4
Hajnowski	116,5	104,6	103,6	103,6	106,8	109,1	112,1	112,5	113,7
Kolneński	95,3	90,2	91,3	90,3	93,9	96,7	99,4	98,0	97,7
Łomżyński	88,4	83,4	86,5	87,6	89,0	92,1	93,8	92,8	92,7
Moniecki	84,8	82,9	84,0	82,9	85,8	86,9	88,0	88,8	91,7
Sejneński	96,2	98,1	92,0	89,0	90,2	93,1	97,9	98,3	99,8
Siemiatycki	91,8	85,2	88,3	87,0	89,3	90,3	93,2	96,4	98,7
Sokólski	83,5	85,1	82,8	82,1	84,8	86,3	88,6	91,1	91,7
Suwalski	79,8	82,6	78,1	77,8	80,7	82,7	85,5	85,5	87,8
Wysokomazowiecki	99,7	98,9	103,6	105,2	108,2	110,5	113,3	115,5	115,4
Zambrowski	125,3	119,5	113,9	112,6	115,8	115,7	115,8	116,3	118,4
M. Białystok	151,8	152,9	160,2	161,1	167,5	172,4	177,4	182,4	186,4
M. Łomża	150,5	148,4	144,2	141,5	146,2	150,4	153,2	154,7	156,5
M. Suwałki	153,4	155,1	152,0	148,9	151,3	152,1	153,3	153,4	154,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Wyniki badań wskazują, że ogólna sytuacja w zakresie liczby podmiotów gospodarki narodowej jest korzystna. Od 2012 r. zauważalny jest wzrost liczby przedsiębiorstw na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym we wszystkich powiatach województwa podlaskiego. Najwyższym wskaźnikiem charakteryzują się miasta powiatowe: Białystok (186,4), Łomża (156,5) i Suwałki (154,1) oraz powiat białostocki (136,3). Jednocześnie w pozostałych powiatach liczba przedsiębiorstw przypadających na 1000 mieszkańców jest poniżej średniej dla województwa podlaskiego. Najślabiej pod tym względem wypada powiat suwalski (87,8), sokólski i moniecki (po 91,7), łomżyński (92,7), kolneński (97,7), siemiatycki (98,7) i sejneński (99,8). Prawie dwukrotnie niższa liczba podmiotów gospodarczych w tych powiatach w porównaniu do miast powiatowych powoduje ograniczenia potencjału w zakresie popytu na pracę.

Poniżej dokonano analizy zróżnicowania i dynamiki przyrostu liczby podmiotów na 1000 mieszkańców w poszczególnych powiatach (tabela 3.31). Większość powiatów charakteryzuje przyrost liczby podmiotów gospodarczych w całym badanym okresie, tj. w latach 2008-2016. Natomiast w kilku powiatach odnotować można ujemny wskaźnik dynamiki. Szczególnie słabsza sytuacja w 2016 r. w porównaniu do 2008 r. występuje w powiecie zambrowskim, hajnowski i augustowskim.

**Tabela 3.31. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby podmiotów na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	123	107	16	5,0	115	4,3%	-5,3	-4%	96%
Białostocki	136	103	33	11,8	121	9,8%	33,1	32%	132%
Bielski	115	102	12	4,4	109	4,0%	3,6	3%	103%
Grajewski	101	90	11	4,1	96	4,2%	1,2	1%	101%
Hajnowski	116	104	13	4,8	109	4,4%	-2,8	-2%	98%
Kolneński	99	90	9	3,5	95	3,7%	2,4	3%	103%
Łomżyński	94	83	10	3,5	90	3,9%	4,4	5%	105%
Moniecki	92	83	9	2,9	86	3,4%	6,9	8%	108%
Sejneński	100	89	11	4,0	95	4,2%	3,6	4%	104%

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Siemiatycki	99	85	13	4,4	91	4,8%	6,9	8%	108%
Sokólski	92	82	10	3,5	86	4,1%	8,2	10%	110%
Suwalski	88	78	10	3,5	82	4,2%	7,9	10%	110%
Wysokomazowiecki	115	99	17	6,4	108	5,9%	15,7	16%	116%
Zambrowski	125	113	13	3,7	117	3,2%	-7,0	-6%	94%
M. Białystok	186	152	35	12,5	168	7,5%	34,6	23%	123%
M. Łomża	157	142	15	4,9	150	3,3%	6,0	4%	104%
M. Suwałki	155	149	6	1,8	153	1,2%	0,7	0%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Oprócz wyżej wskazanej liczby podmiotów gospodarczych istotna jest dynamika powstawania nowych przedsiębiorstw. W związku z tym dokonano analizy liczby nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej (tabela 3.32).

**Tabela 3.32. Nowo zarejestrowane podmioty gospodarcze w podregionach i poszczególnych powiatach w latach 2009-2016**

Powiat	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	389	462	338	450	361	411	353	316
Białostocki	1 122	1 228	1 129	1 216	1 119	1 236	1 089	1 057
Bielski	321	344	333	300	295	294	258	273
Grajewski	266	329	238	290	318	308	287	272
Hajnowski	252	299	277	217	210	239	198	166
Kolneński	153	207	154	241	205	259	169	177
Łomżyński	270	310	286	254	287	285	218	237
Moniecki	228	233	211	226	206	187	199	224
Sejneński	113	141	94	118	114	156	97	101
Siemiatycki	210	259	189	226	194	232	235	195
Sokólski	301	352	326	344	285	345	309	279
Suwalski	170	213	158	180	187	220	166	154
Wysokomazowiecki	277	371	330	305	282	349	298	260
Zambrowski	283	298	271	324	262	256	258	239
M. Białystok	3 111	3 498	3 179	3 321	3 050	3 040	2 946	2 812
M. Łomża	595	628	484	557	583	501	476	440

Powiat	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
M. Suwałki	582	691	605	615	581	567	516	541

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Najlepsza sytuacja w zakresie nowo zarejestrowanych podmiotów jest w mieście Białystok (średnia 3200). Pozostałe miasta charakteryzują się zdecydowanie niższą liczbą nowych przedsiębiorstw. Jest to średnio 550 w Łomży i 600 w Suwałkach. O ile liczba tych przedsiębiorstw związana jest z wielkością podregionów i miast, o tyle niepokojące jest to, że na przestrzeni badanego okresu liczba nowo zarejestrowanych podmiotów spada w większości powiatów. Szczególnie wyraźny spadek (z 166 w 2014 r. do 106 w 2016 r.) można zauważyć w powiecie sejneńskim, w którym ogólnie liczba tych podmiotów jest stosunkowo nieduża. Równie duży spadek nastąpił w powiecie hajnowskim, kolneńskim, augustowskim i suwalskim, z tym, że w kolneńskim nastąpił delikatny wzrost zarejestrowanych podmiotów w porównaniu do roku ubiegłego. Lepsza sytuacja w 2016 r. w porównaniu do 2015 r. wystąpiła również w powiecie bielskim, łomżyńskim i monieckim. Ponadto powiat moniecki charakteryzuje się dość stabilną sytuacją pod tym względem, rejestruje się corocznie około 200 nowych podmiotów.

Poniższa tabela wskazuje na zróżnicowanie i dynamikę w tym zakresie.

**Tabela 3.33. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych poszczególnych powiatów w latach 2009-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	462	316	146	52,7	385	13,7%	-73,0	-19%	81%
Białostocki	1 236	1 057	179	68,0	1 150	5,9%	-65,0	-6%	94%
Bielski	344	258	86	29,2	302	9,7%	-48,0	-15%	85%
Grajewski	329	238	91	29,8	289	10,3%	6,0	2%	102%
Hajnowski	299	166	133	43,4	232	18,7%	-86,0	-34%	66%
Kolneński	259	153	106	39,5	196	20,2%	24,0	16%	116%
Łomżyński	310	218	92	30,2	268	11,3%	-33,0	-12%	88%

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Moniecki	233	187	46	16,2	214	7,5%	-4,0	-2%	98%
Sejneński	156	94	62	21,7	117	18,6%	-12,0	-11%	89%
Siemiatycki	259	189	70	24,6	218	11,3%	-15,0	-7%	93%
Sokólski	352	279	73	28,3	318	8,9%	-22,0	-7%	93%
Suwalski	220	154	66	24,5	181	13,5%	-16,0	-9%	91%
Wysokomazowiecki	371	260	111	38,1	309	12,3%	-17,0	-6%	94%
Zambrowski	324	239	85	27,0	274	9,9%	-44,0	-16%	84%
M. Białystok	3 498	2 812	686	214,9	3 120	6,9%	-299,0	-10%	90%
M. Łomża	628	440	188	66,8	533	12,5%	-155,0	-26%	74%
M. Suwałki	691	516	175	52,8	587	9,0%	-41,0	-7%	93%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Liczba nowo zarejestrowanych podmiotów z jednej strony świadczy o potencjale lokalnej gospodarki, a więc możliwości kreowania nowych miejsc pracy w przyszłości, z drugiej strony o przedsiębiorczości w poszczególnych powiatach. Jednym z wymiarów przedsiębiorczości w sferze ekonomicznej jest powstawanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw<sup>34</sup>, które stymulują rozwój lokalny. Działalność nawet jednego przedsiębiorstwa na danym rynku lokalnym może pozytywnie oddziaływać na dane środowisko społeczne i gospodarcze poprzez dawanie zatrudnienia, pobudzanie powstawania nowych firm, dostarczanie impulsów rozwojowych dla całego regionu, wpływając na aktywność miejscowej ludności<sup>35</sup>. Dla lepszego określenia poziomu przedsiębiorczości dokonano również analizy wskaźnika osób prowadzących działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym (tabela 3.34.).

<sup>34</sup> R. Fedan, L. Kaliszczak, M. Grzebyk (2009), *Przedsiębiorczość w procesie rozwoju regionu podkarpackiego*, w: *Możliwości i bariery rozwoju regionu*, red. A. Czudec, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów, s. 137.

<sup>35</sup> A. Późniak (2013), *Rola samorządu we wsparciu rozwoju przedsiębiorczości na przykładzie miasta Suwałk*, *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia* nr 64/2, s. 160.

**Tabela 3.34. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Augustowski	9,8	10,0	8,7	8,4	8,7	8,9	9,0	9,0	8,9
Białostocki	8,4	8,7	9,3	9,5	9,9	10,3	10,6	10,9	11,0
Bielski	9,1	8,2	8,3	8,3	8,6	8,7	8,7	8,8	8,8
Grajewski	8,1	7,1	7,3	7,2	7,3	7,5	7,6	7,7	7,8
Hajnowski	9,4	8,2	7,9	7,8	8,0	8,1	8,3	8,3	8,4
Kolneński	7,9	7,4	7,5	7,4	7,7	7,9	8,1	8,0	7,9
Łomżyński	7,3	6,8	7,1	7,2	7,3	7,5	7,6	7,5	7,4
Moniecki	6,8	6,6	6,7	6,5	6,7	6,8	6,8	6,9	7,1
Sejneński	7,5	7,6	6,9	6,6	6,7	7,0	7,3	7,4	7,5
Siemiatycki	7,2	6,5	6,8	6,6	6,7	6,8	7,0	7,3	7,4
Sokółski	6,6	6,8	6,5	6,3	6,5	6,6	6,7	6,9	6,9
Suwalski	6,4	6,6	6,2	6,1	6,3	6,5	6,7	6,7	6,9
Wysokomazowiecki	8,1	8,0	8,4	8,6	8,8	8,9	9,1	9,3	9,3
Zambrowski	10,6	10,0	9,5	9,3	9,5	9,4	9,3	9,3	9,4
M. Białystok	12,0	12,0	12,6	12,5	12,8	13,0	13,3	13,6	13,6
M. Łomża	12,5	12,3	11,7	11,4	11,7	11,8	12,0	12,0	12,0
M. Suwałki	12,2	12,4	12,0	11,6	11,6	11,6	11,6	11,5	11,3

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Porównanie wskaźnika osób prowadzących działalność na 100 osób w wieku produkcyjnym pozwala wskazać liderów w tej dziedzinie. Najwyższy poziom przedsiębiorczości charakteryzuje 3 miasta na prawach powiatu: Białystok – 13,6 osób na 100 osób w wieku produkcyjnym w 2016 r.; Łomża – 12; Suwałki – 11,3. Prawie dwukrotnie niższy wskaźnik dotyczy powiatu sokólskiego (6,9), monieckiego (7,1), łomżyńskiego i siemiatyckiego (po 7,4) oraz sejneńskiego (7,5). Wyniki badań wskazują, że w tych ostatnio wymienionych powiatach szczególnie istotne powinno być podejmowanie działań wspierających aktywność w tym zakresie ze względu na wyższą niż w pozostałych powiatach stopę bezrobocia. Natomiast pozytywnie należy ocenić, że od 2011 r. prawie we wszystkich powiatach (oprócz miasta Suwałki) wzrastał wskaźnik osób prowadzących działalność na 100 osób w wieku produkcyjnym.

Poniższa analiza zróżnicowania i dynamiki zmian liczby osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą w badanym okresie wskazuje, że w znacznej części powiatów nastąpił wzrost liczby tych osób – największy w powiecie białostockim, wysokomazowieckim i mieście Białystok (tabela 3.35).

Natomiast w części nastąpił spadek osób prowadzących działalność gospodarczą – najwyższy w powiecie augustowskim, hajnowskim i zambrowskim.

**Tabela 3.35. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozszerzenie	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	10,0	8,4	1,6	0,5	9,0	5,6%	-0,9	-9%	91%
Białostocki	11,0	8,4	2,6	0,9	9,8	9,6%	2,6	31%	131%
Bielski	9,1	8,2	0,9	0,3	8,6	3,6%	-0,3	-3%	97%
Grajewski	8,1	7,1	1,0	0,3	7,5	4,2%	-0,3	-4%	96%
Hajnowski	9,4	7,8	1,6	0,5	8,3	5,7%	-1,0	-11%	89%
Kolneński	8,1	7,4	0,7	0,3	7,7	3,5%	0,1	1%	101%
Łomżyński	7,6	6,8	0,8	0,3	7,3	3,5%	0,1	2%	102%
Moniecki	7,1	6,5	0,5	0,2	6,8	2,3%	0,3	4%	104%
Sejneński	7,6	6,6	0,9	0,4	7,2	5,0%	0,0	0%	100%
Siemiatycki	7,4	6,5	0,9	0,3	6,9	4,7%	0,2	3%	103%
Sokółski	6,9	6,3	0,6	0,2	6,7	2,9%	0,3	4%	104%
Suwalski	6,9	6,1	0,7	0,2	6,5	3,8%	0,5	8%	108%
Wysokomazowiecki	9,3	8,0	1,3	0,5	8,7	5,6%	1,2	15%	115%
Zambrowski	10,6	9,3	1,3	0,4	9,6	4,5%	-1,2	-11%	89%
M. Białystok	13,6	12,0	1,7	0,6	12,8	4,8%	1,7	14%	114%
M. Łomża	12,5	11,4	1,1	0,3	11,9	2,7%	-0,5	-4%	96%
M. Suwałki	12,4	11,3	1,1	0,4	11,8	3,1%	-0,9	-7%	93%

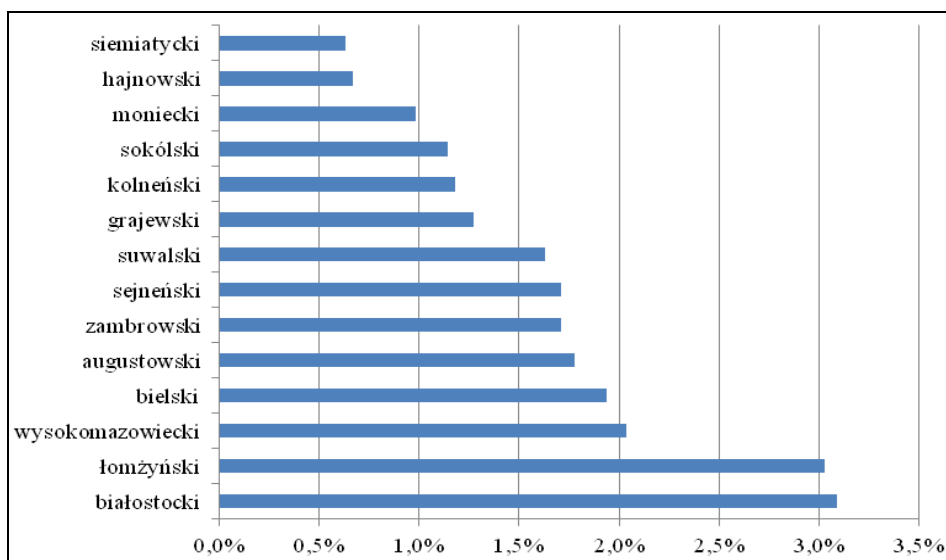
Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Ocenie poddano również kwoty dofinansowania ze środków unijnych działań wspierających przedsiębiorczość. Analizie poddano wydatki na tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w ramach PROW, Oś 3, Działania 3.1.2. Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w 2015 r. (wykres 3.4). Celem tych działań był wzrost konkurencyjności gospodarczej obszarów wiejskich, rozwój przedsiębiorczości i rynku pracy, a w konsekwencji – wzrost



zatrudnienia na obszarach wiejskich<sup>36</sup>. Z dofinansowania wyłączone były miejscowości z gminy miejskiej, liczące powyżej 5 tys. mieszkańców. Choć program dotyczył rozwoju obszarów wiejskich to pomoc finansowa dotyczyła mikroprzedsiębiorstw działających w różnych obszarach, m.in.: robót i usług budowlanych, usług turystycznych, transportowych, rachunkowości, doradztwa i usług informatycznych<sup>37</sup>.

**Wykres 3.4. Udział kwoty dofinansowania ze środków UE w ogólnej kwocie finansowania w ramach PROW na działanie 312. Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w 2015 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Analiza wyników wskazuje, że najwyższy udział unijnych środków na wsparcie mikroprzedsiębiorców miał miejsce w powiecie białostockim i łomżyńskim, znacznie powyżej średniej dla całego województwa. Natomiast najniższym wskaźnikiem charakteryzują się powiaty, które już we wcześniejszej analizie były wymieniane jako te, w których jest najmniejsza liczba podmiotów gospodarki i/lub jest najmniejsza liczba nowo zarejestrowanych podmiotów

<sup>36</sup> <http://www.minrol.gov.pl/Wsparcie-rolnictwa/Program-Rozwoju-Obszarow-Wiejskich-2007-2013/Dzialania-PROW-2007-2013/OS-3-Jakosc-zycia-na-obszarach-wiejskich-i-roznicowanie-gospodarki-wiejskiej/Tworzenie-i-rozwoj-mikroprzedsiębiorstw> [03.07.2017]

<sup>37</sup> Ibidem.

i/lub jest najmniejsza liczba osób prowadząca działalność gospodarczą. Wskazuje to, że czynniki te są ze sobą ściśle powiązane tworząc mniej lub bardziej atrakcyjne warunki dla rozwoju przedsiębiorstw, przyczyniając się do kształtowania podaży na rynku pracy.

Oprócz struktury i liczby przedsiębiorstw w poszczególnych powiatach istotna jest ocena kondycji finansowej tych przedsiębiorstw. W ramach analizy ekonomicznej przedsiębiorstw ocenie poddane zostaną te wskaźniki, które związane są z możliwościami w zakresie tworzenia potencjalnych miejsc pracy. W związku z tym dokonano oceny podmiotów gospodarki z udziałem kapitału zagranicznego w poszczególnych powiatach (tabela 3.36) oraz nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym (tabela 3.37).

Przeprowadzona analiza wskazuje, że właściwie we wszystkich powiatach (oprócz wysokomazowieckiego) występuje przynajmniej 1 podmiot z udziałem kapitału zagranicznego, choć prym wiodą miasta na prawach powiatu oraz powiat białostocki i suwalski. Bardzo wysoki wskaźnik w porównaniu do pozostałych powiatów jest w powiecie bielskim. Tu też jest najwyższy w całym regionie wskaźnik kapitału zagranicznego w przeliczeniu na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym. Wskaźnik ten związany jest przede wszystkim z istnieniem w powiecie bielskim dużych firm budowlanych z kapitałem zagranicznym, co wskazywać może na popyt na określone zawody. I faktycznie wśród zawodów deficytowych w powiecie bielskim wyróżnić można wiele tych, które związane są z budownictwem, np.: betoniarze i zbrojarze, cieśle i stolarze budowlani, inżynierowie budownictwa czy robotnicy budowlani<sup>38</sup>.

**Tabela 3.36. Liczba podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego oraz kapitał zagraniczny na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym**

Powiat	Liczba podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego		Kapitał zagraniczny na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym	
	2011	2015	2011	2015
Białostocki	15	20	31	57
Sokólski	3	5	0	16
M. Białystok	79	92	272	624
Bielski	14	12	0	1 138

<sup>38</sup> Barometr Zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, WUP w Białymstoku.

Powiat	Liczba podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego		Kapitał zagraniczny na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym	
	2011	2015	2011	2015
Hajnowski	5	3	0	0
Kolneński	0	1	0	0
Łomżyński	2	2	0	0
Siemiatycki	4	4	0	0
Wysokomazowiecki	0	0	0	0
Zambrowski	0	4	0	0
M. Łomża	6	5	33	2
Augustowski	6	8	0	0
Grajewski	2	1	0	0
Moniecki	2	1	0	0
Sejneński	1	2	0	0
Suwalski	2	6	0	18
M. Suwałki	18	30	144	80

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Kolejny wskaźnik – nakłady inwestycyjne – stanowią źródło odtworzenia i tworzenia nowego kapitału produkcyjnego. Dzięki temu możliwe jest utrzymanie produkcji na dotychczasowym poziomie, jej zwiększanie, a także dostosowanie do wymogów otoczenia<sup>39</sup>. Analiza nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym w poszczególnych powiatach w latach 2008-2016 kształtuje się bardzo optymistycznie (tabela 3.37). We wszystkich powiatach nakłady te wykazują tendencję wzrostową w ostatnich 3 latach. Największe inwestycje odnotować można w powiecie suwalskim. Dość duże w powiecie łomżyńskim, zambrowskim i w Białymstoku.

**Tabela 3.37. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym w poszczególnych powiatach w latach 2008-2015 (w zł)**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Augustowski	4 912,6	3 498,9	3 033,4	5 712,5	3 255,8	1 656,1	1 951,2	4 777,7
Białostocki	2 442,0	1 724,1	1 949,7	1 917,1	2 151,2	2 201,2	2 321,5	2 574,4
Bielski	2 346,6	2 212,5	2 429,3	21 000	6 980,5	3 874,3	4 059,9	4 264,1
Grajewski	2 474,3	1 254,7	1 241,8	2 246,9	2 537,1	2 737,8	5 450,6	3 603,8
Hajnowski	1 918,7	2 621,7	2 034,4	3 071,7	2 516,7	1 263,7	2 907,5	4 131,8

<sup>39</sup> Wskaźniki Zrównoważonego Rozwoju, <http://wskaznikizrp.stat.gov.pl> [03.07.2017]

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kolneński	510,8	541,1	310,1	1 126,2	1 071,2	783,6	3 423,8	1 603,7
Łomżyński	2 294,8	3 336,6	3 763,0	3 230,6	2 894,4	5 331,4	5 754,5	5 976,9
Moniecki	533,2	1 131,0	751,5	1 806,0	1 150,9	805,9	806,9	2 012,3
Sejneński	694,2	746,0	335,6	826,5	749,2	708,6	2 015,1	5 608,4
Siemiatycki	1 172,9	1 625,4	3 830,5	3 268,1	2 554,6	1 456,9	2 103,8	3 331,6
Sokólski	1 990,0	1 513,1	1 212,6	1 013,0	846,1	991,7	1 107,7	1 156,3
Suwalski	3 910,6	3 160,7	1 819,5	4 384,2	7 762,0	2 856,8	8 281,4	12 594
Wysokomazowiecki	2 121,9	3 402,7	2 768,4	2 468,3	2 149,8	3 116,0	3 722,6	4 099,4
Zambrowski	3 841,7	1 591,6	3 715,3	3 094,0	1 434,6	2 627,1	3 927,7	4 902,3
M. Białystok	4 592,6	2 798,0	3 458,2	4 370,9	4 377,8	4 180,2	5 282,0	5 511,5
M. Łomża	2 489,0	2 067,7	2 081,3	2 300,5	2 306,7	2 861,7	3 215,1	3 619,9
M. Suwałki	3 992,6	1 517,6	2 220,0	2 621,6	3 184,4	4 022,6	2 989,0	3 433,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Wyraźny wzrost nakładów inwestycyjnych w ostatnich latach w porównaniu do lat poprzednich można zauważyć w przypadku powiatu sejneńskiego, monieckiego, suwalskiego i kolneńskiego – jest to odpowiednio 808%, 377%, 322% i 314% (tabela 3.38). Jest to szczególnie korzystne zjawisko, biorąc pod uwagę fakt, że powiaty te dość słabo wypadają w rankingach dotyczących poziomu bezrobocia. Inwestycje takie stwarzają możliwość unowocześnienia gospodarki, przyczyniając się do poprawy jej efektywności i dając możliwość dynamiczniejszego jej rozwoju w przyszłości. Natomiast ujemną dynamiką nakładów inwestycyjnych charakteryzuje się powiat sokólski i Suwałki.

**Tabela 3.38. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym w poszczególnych powiatach w latach 2008-2015**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozwstę	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	5 712	1 656	4 056	1440,2	3 600	40,0%	-134,9	-3%	97%
Białostocki	2 574	1 724	850	285,9	2 160	13,2%	132,4	5%	105%
Bielski	21 000	2 213	18 787	6297,5	5 896	107%	1 917	82%	182%
Grajewski	5 451	1 242	4 209	1356,6	2 693	50,4%	1 129	46%	146%

## PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozwój	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Hajnowski	4 132	1 264	2 868	864,1	2 558	33,8%	2 213	115%	215%
Kolneński	3 424	310	3 114	999,9	1 171	85,4%	1 093	214%	314%
Łomżyński	5 977	2 295	3 682	1410,9	4 073	34,6%	3 682	160%	260%
Moniecki	2 012	533	1 479	527,1	1 125	46,9%	1 479	277%	377%
Sejneński	5 608	336	5 273	1746,4	1 460	120%	4 914	708%	808%
Siemiatycki	3 831	1 173	2 658	983,6	2 418	40,7%	2 159	184%	284%
Sokółski	1 990	846	1 144	364,4	1 229	29,7%	-833,7	-42%	58%
Suwalski	12 594	1 819	10 775	3642,7	5 596	65,1%	8 684	222%	322%
Wysokomazowiecki	4 099	2 122	1 978	730,3	2 981	24,5%	1 977	93%	193%
Zambrowski	4 902	1 435	3 468	1202,4	3 142	38,3%	1 061	28%	128%
M. Białystok	5 511	2 798	2 713	886,7	4 321	20,5%	918,9	20%	120%
M. Łomża	3 620	2 068	1 552	563,8	2 618	21,5%	1 131	45%	145%
M. Suwałki	4 023	1 518	2 505	862,1	2 998	28,8%	-559	-14%	86%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Podsumowując przeprowadzoną analizę należy wskazać, że najlepsza sytuacja gospodarcza mierzona wskaźnikami dotyczącymi budowania potencjału rynku pracy przez lokalne przedsiębiorstwa jest w podregionie białostockim i w Białymstoku - stolicy województwa. Korzystna sytuacja charakteryzuje również dwa pozostałe miasta na prawach powiatu – Łomżę i Suwałki. Powiaty, w których większość analizowanych wskaźników wypada zdecydowanie mniej korzystnie to: kolneński, moniecki, sejneński, sokółski i siemiatycki, ale również suwalski i łomżyński. Natomiast optymizmem napawają wskaźniki dotyczące nakładów inwestycyjnych, które w części tych słabszych powiatów zdecydowanie wzrosły w ostatnim czasie. Może to spowodować poprawę, a przynajmniej utrzymanie stabilnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Przeprowadzona analiza wyraźnie wskazuje, że lepsze warunki dla rozwoju przedsiębiorczości są w większych miastach, w nich też lokowany jest kapitał zagraniczny. Wyjątek w tym zakresie stanowić może powiat bielski, który potrafił przyciągnąć i utrzymać kapitał zagraniczny na bardzo wysokim poziomie. Z pewnością korzystniejsze warunki większych miast związane są z istnieniem lepszej infrastruktury społecznej, technicznej i transportowej, która wspiera działalność produkcyjną i usługową w porównaniu do mniejszych miejscowości.

Jednym z elementów poprawy infrastruktury, który ma istotne znaczenie dla prowadzenia i rozwijania działalności gospodarczej są inwestycje. Inwestycje w infrastrukturę zwiększają dobrobyt społeczny oraz poprawiają bezpieczeństwo i wygodę, ale przede wszystkim tworzą dogodne warunki do inwestowania w dany region. W związku z tym analizie poddane zostaną przychody i wydatki budżetu powiatu, a następnie inwestycje w najistotniejsze elementy infrastruktury społecznej i technicznej, a także zróżnicowanie rozwojowe poszczególnych powiatów w tym zakresie.

Przychody i wydatki budżetu poszczególnych powiatów należy ocenić pozytywnie w badanych latach 2008-2015 (tabela 3.39). Na przestrzeni tego okresu we wszystkich powiatach wzrosły dochody i wydatki liczone na 1 mieszkańca. Szczególnie znaczący wzrost można odnotować w powiecie siemiatyckim, augustowskim, wysokomazowieckim i monieckim. Natomiast najłagodniejsza sytuacja pod tym względem jest w powiecie kolneńskim i łomżyńskim. Budżety tych powiatów na 1 mieszkańca są najniższe, co więcej w powiecie kolneńskim nastąpił tylko niewielki wzrost przychodów i wydatków na przestrzeni badanego okresu.

**Tabela 3.39. Dochody budżetów powiatów na 1 mieszkańca w latach 2008-2015 (w zł)**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Augustowski	775,3	1 003,7	1 118,0	1 066,6	991,5	982,8	1 000,9	1 176,0
Białostocki	588,4	695,7	780,5	760,4	724,9	780,2	814,8	817,7
Bielski	769,5	855,1	862,4	887,9	873,7	904,6	962,4	1 047,1
Grajewski	744,2	840,3	921,0	966,2	938,3	1 009,4	1 011,7	934,4
Hajnowski	671,9	746,9	769,9	836,4	864,9	881,9	904,4	1 023,8
Kolneński	573,2	815,5	675,0	713,5	702,1	676,7	720,3	706,4
Łomżyński	423,3	470,5	712,3	535,5	542,1	580,3	628,6	652,1
Moniecki	611,2	748,6	875,9	815,4	787,8	1 035,5	874,2	1 083,7
Sejneński	766,3	975,3	948,4	894,1	931,7	1 035,0	1 062,3	911,6
Siemiatycki	743,6	883,5	785,9	1 026,9	961,1	1 007,0	1 475,3	1 443,6
Sokółski	640,5	933,4	856,4	975,9	780,7	841,0	1 055,1	1 003,6
Suwalski	627,5	718,5	736,5	782,9	747,9	1 024,9	961,2	935,6
Wysokomazowiecki	704,7	1 005,3	867,1	1 006,8	987,0	1 034,5	1 190,4	1 189,9
Zambrowski	817,4	961,0	909,9	946,9	964,2	1 001,1	948,4	1 012,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Przedstawione dane przeanalizowano również ze względu na zróżnicowanie i dynamikę przyrostu dochodów (tabela 3.40) poszczególnych powiatów. Najwyższym zróżnicowaniem na przestrzeni badanego okresu charakteryzuje się powiat siemiatycki, suwalski i moniecki. Natomiast dynamika przyrostu dochodu budżetu na 1 mieszkańca jest najwyższa w powiecie siemiatyckim, monieckim i wysokomazowieckim, choć należy zauważyć, że wskaźnik dynamiki kształtował się pozytywnie we wszystkich powiatach województwa podlaskiego.

**Tabela 3.40. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki dochodów budżetów powiatów na 1 mieszkańca w latach 2008-2015**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	1 176	775	400,7	118,7	1 014	11,7%	400,7	52%	152%
Białostocki	818	588	229,3	75,8	745,3	10,2%	229,3	39%	139%
Bielski	1 047	770	277,6	81,7	895,3	9,1%	277,6	36%	136%
Grajewski	1 012	744	267,4	89,7	920,7	9,7%	190,2	26%	126%
Hajnowski	1 024	672	351,9	108,3	837,5	12,9%	351,9	52%	152%
Kolneński	815	573	242,2	66,7	697,8	9,6%	133,1	23%	123%
Łomżyński	712	423	289,0	95,5	568,1	16,8%	228,7	54%	154%
Moniecki	1 084	611	472,5	152,4	854,0	17,8%	472,5	77%	177%
Sejneński	1 062	766	295,9	91,4	940,6	9,7%	145,2	19%	119%
Siemiatycki	1 475	744	731,7	276,9	1 041	26,6%	700,0	94%	194%
Sokółski	1 055	641	414,5	134,7	885,8	15,2%	363,1	57%	157%
Suwalski	1 025	627	397,4	139,5	816,9	17,1%	308,1	49%	149%
Wysokomazowiecki	1 190	705	485,7	159,7	998,2	16,0%	485,2	69%	169%
Zambrowski	1 013	817	195,3	60,8	945,2	6,4%	195,3	24%	124%

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Podobnie kształtuje się sytuacja w przypadku wydatków budżetu na 1 mieszkańca w poszczególnych powiatach. Najwyższy współczynnik zmienności charakteryzuje powiat siemiatycki, moniecki i łomżyński (tabela 3.41). Najwyższy wskaźnik dynamiki dotyczy również tych powiatów, jak i wysokomazowieckiego. Natomiast najniższy przyrost należy odnotować w powiecie kolneńskim, sejneńskim i zambrowskim.

**Tabela 3.41. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wydatków budżetów powiatów na 1 mieszkańca w latach 2008-2015**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozwój	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	1 148	735	412,6	134,4	1 002	13,4%	412,6	56%	156%
Białostocki	805	574	231,6	78,1	739,0	10,6%	231,6	40%	140%
Bielski	1 017	781	235,9	68,2	880,2	7,8%	235,9	30%	130%
Grajewski	1 030	684	346,5	108,0	894,3	12,1%	215,9	32%	132%
Hajnowski	1 006	687	318,9	95,0	852,9	11,1%	318,9	46%	146%
Kolneński	916	599	316,9	99,3	710,0	14,0%	63,0	11%	111%
Łomżyński	729	385	344,7	114,4	567,3	20,2%	281,9	73%	173%
Moniecki	1 088	594	493,6	166,6	874,9	19,0%	493,6	83%	183%
Sejneński	1 037	749	287,8	90,5	948,2	9,5%	162,4	22%	122%
Siemiatycki	1 467	698	769,1	278,8	1 029	27,1%	769,1	110%	210%
Sokółski	1 037	619	418,7	141,5	885,4	16,0%	392,0	63%	163%
Suwalski	1 000	643	357,8	123,9	822,1	15,1%	277,4	43%	143%
Wysockomazowiecki	1 185	658	526,4	171,2	997,3	17,2%	472,5	72%	172%
Zambrowski	1 024	800	223,7	69,4	952,9	7,3%	193,3	24%	124%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

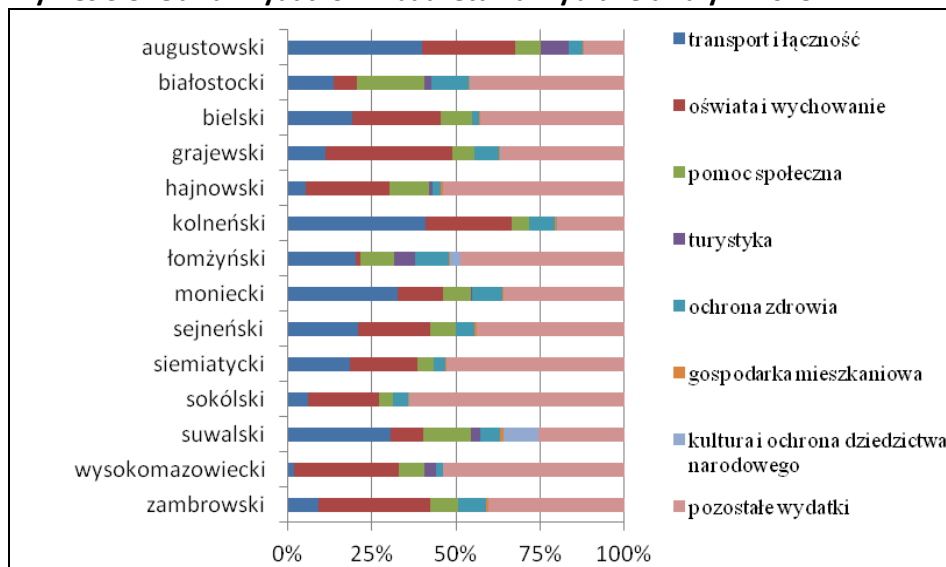
Wysokość budżetów powiatów determinuje wydatki m.in. na tworzenie odpowiedniej infrastruktury, wpływającej na rozwój przedsięwzięć gospodarczych poprzez zaspokajanie potrzeb społecznych. Analizie poddano wydatki na infrastrukturę techniczną i społeczną (wykres 3.5). Infrastruktura społeczna to urzędnicy i instytucje świadczące usługi jednostkowe w sposób zorganizowany w zakresie oświaty i wychowania, upowszechnienia kultury, ochrony zdrowia, opieki społecznej, kultury fizycznej i turystyki<sup>40</sup>. Ważna jest również dostępność do obiektów tej infrastruktury, czyli możliwość dojścia czy dojazdu oraz odpowiednia „pojemność” w sensie dostępności dla każdego, czyli infrastruktura techniczna. Tak więc infrastrukturę techniczną tworzą linie kolejowe i stacje, drogi, mosty, linie telefoniczne, placówki pocztowe, linie energetyczne, stacje radiowe i telewizyjne, budynki mieszkalne i podłączenia

<sup>40</sup> A. Kroszel, *Infrastruktura społeczna w polityce społecznej*, Wydawnictwo Instytutu Śląskiego, Opole 1990, s. 190.



do wodociągów i kanalizacji, pomieszczenia administracyjne, handlowe, produkcyjne i usługowe. Ważną rzeczą w infrastrukturze jest nie tylko jej ilość, ale również jakość oraz dostępność w czasie i przestrzeni<sup>41</sup>.

**Wykres 3.5. Udział wydatków z budżetu na wybrane działy w 2015 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Powyższe wyniki wskazują, że występuje duże zróżnicowanie w zakresie inwestowania w poszczególne działy, co związane jest pośrednio z utrzymaniem lub rozwojem określonych obszarów. Znaczna część wydatków z budżetów powiatów dotyczy transportu i łączności. Udział wydatków na ten cel jest najwyższy w powiecie kolneńskim i augustowskim (po 43%). Nieco mniejszy udział występuje w powiecie monieckim i suwalskim (po 35%). Najniższy udział wydatków (poniżej 10%) dotyczy powiatu wysokomazowieckiego, hajnowskiego i sokólskiego. Wydatki na transport i łączność bezpośrednio związane są m.in. z ilością i jakością dróg.

Sieć drogowa służy do przemieszczania ludzi i towarów, zastępując często linie kolejowe. Dostępność komunikacyjna stanowi ważny aspekt rozwoju powiatu. Poniżej scharakteryzowano zróżnicowanie powiatów w zakresie dostępu do dróg gminnych i powiatowych o twardej powierzchni. Do analizy poziomu dostępności komunikacyjnej wykorzystano wskaźnik –

<sup>41</sup> Ibidem.

długość dróg gminnych i powiatowych o twardej nawierzchni na 100 km<sup>2</sup> (tabela 3.42).

Zgodnie z najbardziej aktualnymi danymi statystycznymi dotyczącymi długości dróg gminnych i powiatowych o twardej nawierzchni na 100 km<sup>2</sup>, powiatami o najwyższym poziomie dostępności komunikacyjnej są powiaty grodzkie województwa podlaskiego. W mieście Białystok w 2015 roku długość dróg o twardej nawierzchni w przeliczeniu na 100 km<sup>2</sup> wynosiła 326, w mieście Łomża – 281, a w Suwałkach – 184. Spośród pozostałych powiatów pozytywnie w zakresie dostępności komunikacyjnej wyróżniają się: wysokomazowiecki (84,5 km dróg na 100 km<sup>2</sup>), zambrowski (68 km), grajewski (59,4), kolneński (56,6) oraz siemiatycki (56). Najniższy poziom dostępności komunikacyjnej charakteryzuje z kolei takie powiaty, jak: moniecki (36,9 km) oraz augustowski (39 km).

**Tabela 3.42. Drogi gminne i powiatowe o twardej nawierzchni na 100 km<sup>2</sup> w latach 2008-2015 (w km)**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Augustowski	29,7	32,2	32,8	36,9	37,4	38,2	38,6	39,0
Białostocki	41,1	42,6	42,7	43,4	43,8	43,6	45,0	45,8
Bielski	52,0	54,4	53,6	53,7	54,7	54,7	59,8	54,5
Grajewski	52,0	61,0	52,4	53,7	54,2	58,7	59,1	59,4
Hajnowski	33,4	35,0	36,3	34,9	35,8	37,1	37,7	38,3
Kolneński	49,5	50,7	52,2	53,0	53,8	55,2	55,9	56,6
Łomżyński	43,8	44,5	47,8	48,3	49,6	50,3	51,3	52,9
Moniecki	34,6	33,9	36,3	35,5	35,7	36,6	37,2	36,9
Sejneński	36,8	39,6	43,0	43,9	44,3	44,0	44,6	46,4
Siemiatycki	48,6	50,8	52,5	54,3	54,7	55,0	55,1	56,0
Sokółski	41,3	42,6	43,6	44,9	45,3	45,4	45,8	46,0
Suwalski	39,7	43,8	45,0	46,0	47,0	47,1	48,0	48,9
Wysokomazowiecki	67,7	72,4	73,6	82,4	77,8	80,1	81,0	84,5
Zambrowski	53,5	57,3	58,0	63,7	64,7	65,1	67,5	68,0
M. Białystok	284,4	287,8	295,1	303,0	308,1	317,7	319,7	326,0
M. Łomża	219,5	259,3	255,0	259,9	267,2	273,3	275,8	281,0
M. Suwałki	148,2	165,3	171,1	174,3	175,7	181,7	179,1	184,1

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Analiza statystyczna uwzględniająca lata 2008-2015 pokazała, że największą dynamikę w zakresie przyrostu długości dróg gminnych

i powiatowych o twardej nawierzchni na 100 km<sup>2</sup> odnotowano w powiecie augustowskim, m. Łomża, powiecie zambrowskim, sejneńskim i wysokomazowieckim (tabela 3.43).

**Tabela 3.43. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wskaźnika: drogi gminne i powiatowe o twardej nawierzchni na 100 km<sup>2</sup> w poszczególnych powiatach w latach 2008-2015**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	39,0	29,7	9,3	3,5	35,6	9,8%	9,3	31%	131%
Białostocki	45,8	41,1	4,6	1,5	43,5	3,3%	4,6	11%	111%
Bielski	59,8	52,0	7,8	2,3	54,7	4,1%	2,5	5%	105%
Grajewski	61,0	52,0	9,0	3,6	56,3	6,4%	7,4	14%	114%
Hajnowski	38,3	33,4	4,9	1,6	36,1	4,5%	4,9	15%	115%
Kolneński	56,6	49,5	7,1	2,5	53,4	4,7%	7,1	14%	114%
Łomżyński	52,9	43,8	9,1	3,2	48,6	6,5%	9,1	21%	121%
Moniecki	37,2	33,9	3,4	1,2	35,8	3,2%	2,3	7%	107%
Sejneński	46,4	36,8	9,6	3,1	42,8	7,2%	9,6	26%	126%
Siemiatycki	56,0	48,6	7,4	2,5	53,4	4,8%	7,4	15%	115%
Sokólski	46,0	41,3	4,7	1,7	44,4	3,8%	4,7	11%	111%
Suwalski	48,9	39,7	9,2	2,9	45,7	6,4%	9,2	23%	123%
Wysokomazowiecki	84,5	67,7	16,8	5,7	77,4	7,4%	16,8	25%	125%
Zambrowski	68,0	53,5	14,5	5,3	62,2	8,5%	14,5	27%	127%

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Kolejną dużą grupą wydatków budżetów powiatów jest oświata i wychowanie. Są to wydatki na wyposażenie w pomoce dydaktyczne i inny sprzęt niezbędny do realizacji nauczania, wychowania i innych zadań statutowych. Są to również wydatki na remonty obiektów szkolnych, renowację boisk i urządzeń rekreacyjno-sportowych oraz wydatki na zapewnienie obsługi administracyjno-finansowej szkół i placówek oświatowych oraz finansowaniem inwestycji w sferze oświaty<sup>42</sup>. Najwyższe wskaźniki w tym zakresie dotyczą

<sup>42</sup> Ustawa z 7 września 1991 roku o systemie oświaty, tekst jedn. DzU z 2004 r. nr 256, poz. 2572, art. 5 ust. 7.

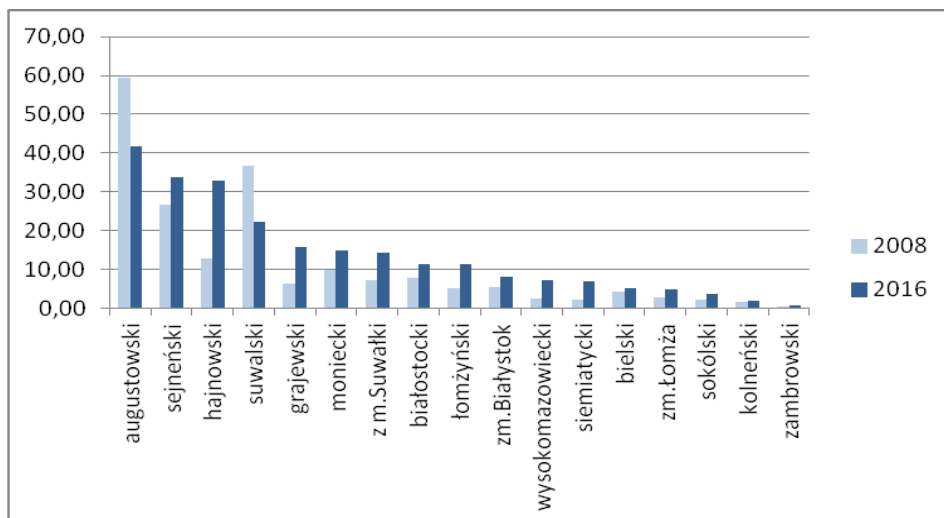
powiatu grajewskiego (40%) i zambrowskiego (36%), najniższe łomżyńskiego (1,6%) i białostockiego (8,7%).

Dość duży udział wydatków stanowi pomoc społeczna. Wielkość tych wydatków związana jest przede wszystkim z wielkością poszczególnych powiatów mierzonych liczbą mieszkańców. I tak najwyższy udział wydatków na ten cel jest w powiecie białostockim (24%), suwalskim (16%) i łomżyńskim (11%). Dość duży jest również w powiecie hajnowskim (13%) i bielskim (10%). Najniższy w kolneńskim, siemiatyckim (po 5%) i grajewskim (6%).

Wydatki na turystykę stanowią niewielki udział wydatków budżetu powiatu w poszczególnych powiatach woj. podlaskiego, wahający się w granicach kilku procent. Turystyka ma duże znaczenie w rozwoju gospodarki lokalnej nastawionej na turystykę. Natomiast w powiatach neutralnych turystycznie stanowić może dodatkowy element uzupełniający jego rozwój. Można tu wymienić korzyści ekonomiczno-gospodarcze (zwiększenie atrakcyjności dla inwestycji krajowych i zagranicznych, rozwój małej przedsiębiorczości, tworzenie nowych miejsc pracy w branży turystycznej), technologiczno-infrastrukturalne dotyczące urbanizacji regionów, oraz społeczno-kulturowe (m.in. powstanie potrzeb poszerzania wiedzy i kwalifikacji)<sup>43</sup>. Od wielkości ruchu turystycznego zależy wysokość wpływów ze sprzedaży różnego rodzaju produktów i usług w danym regionie, a więc zwiększenie wpływów do portfela danej gminy i powiatów. Najwyższy udział wydatków na turystykę jest w powiecie augustowskim – 8,8%, łomżyńskim – 6,8%, wysokomazowieckim – 3,5%, suwalskim – 3,2% i białostockim – 2,8%. Natomiast brak wydatków na ten cel charakteryzuje powiaty grajewski oraz kolneński i sokólski. W tych ostatnich dwóch powiatach baza noclegowa jest też najmniejsza (wykres 3.6).

---

<sup>43</sup> W.W. Gaworecki: *Turystyka*. PWE, Warszawa 2003, s. 247, 430-431.

**Wykres 3.6. Miejsca noclegowe na 1000 mieszkańców w poszczególnych powiatach**

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Baza noclegowa, w skład której wchodzi różnego rodzaju obiekty noclegowe i urządzenia towarzyszące nie pozostaje bez wpływu na gospodarczy i społeczny rozwój danego powiatu. Powoduje ożywienie gospodarcze regionu, wzrost atrakcyjności inwestycyjnej, poprawę infrastruktury, zwiększenie liczby miejsc pracy i wzrost dochodów z podatków<sup>44</sup>. Oczywiście uwarunkowany jest głównie czynnikami zewnętrznymi. Tak więc, najwyższe wskaźniki w tym zakresie dotyczą terenów najbardziej turystycznych w woj. podlaskim, czyli powiatów: augustowskiego i sejneńskiego, położonych nad jeziorami oraz hajnowskiego z Białowieskim Parkiem Narodowym.

Bardzo niskie wydatki z budżetu (około 1%) dotyczą gospodarki mieszkaniowej. Mieszkania wraz z pomieszczeniami przynależnymi (piwnice, garaże, strychy) zapewniają mieszkańcom określone warunki bytowe, możliwości wypoczynku, zabezpieczenia mienia, bardzo często są też wykorzystywane do celów produkcyjnych i usługowych w małym i średnim biznesie (szczególnie na początku takiej działalności)<sup>45</sup>. Istotną staje się jakość

<sup>44</sup> K. Sala, *Baza noclegowa jako czynnik rozwoju regionów w Polsce*, *Przedsiębiorczość – Edukacja*, r 11/2015, s. 302.

<sup>45</sup> F. Kapusta, *Poziom infrastruktury technicznej i społecznej jako indyktor i stymulator rozwoju regionalnego*, *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 2012, nr. 29, s. 317.

tych warunków bytowych. Analizie poddano wskaźnik budynków podłączonych do infrastruktury technicznej (tabela 3.44). Najślabiej pod tym względem wypadają powiaty: kolneński, siemiatycki i łomżyński.

**Tabela 3.44. Budynki mieszkalne podłączone do infrastruktury technicznej - w % ogółu budynków mieszkalnych w 2015 r.**

Powiat	Wodociąg	Kanalizacja
Augustowski	81,6	42,6
Białostocki	81,3	44,7
Bielski	85,1	30,5
Grajewski	82,8	37,4
Hajnowski	89	45,2
Kolneński	77,3	20,7
Łomżyński	81,2	15,8
Siemiatycki	80,5	19,4
Suwalski	84,1	24,5
Wysokomazowiecki	88,2	23,6
Zambrowski	90,7	26,9
m. Białystok	87,9	81,6
m. Łomża	91,2	70,3
m. Suwałki	87,2	69,9

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Podsumowując przeprowadzoną analizę dotyczącą infrastruktury społecznej i technicznej należy przede wszystkim wskazać, że wiele istotnych wskaźników w tym obszarze nie jest dostępnych na poziomie powiatów, a tylko na poziomie województwa. Brakuje parametrów świadczących o nowoczesności gospodarki i rozwoju społeczeństwa informacyjnego (np. wykorzystanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w przedsiębiorstwach). Pozostałe podstawowe parametry dotyczące infrastruktury społecznej i technicznej ogólnie kształtują się lepiej w większych miastach. Budżety powiatów determinują wydatki na poprawę i rozwój infrastruktury, natomiast uzależnione są one również od sytuacji gospodarczej powiatu. W szczególnie trudnej sytuacji jest powiat kolneński i łomżyński, w których dochody budżetu są najniższe, co z kolei determinuje kształtowanie się infrastruktury sprzyjającej powstawaniu nowych form aktywności

gospodarczej. Nie są to również tereny atrakcyjne turystycznie, jak ma to miejsce w przypadku powiatu augustowskiego, sejneńskiego i hajnowskiego, co mogłoby mieć wpływ na rozwój gospodarczy na lokalnym rynku.

### 3.3. Sfera rynku pracy

Kluczową grupą zasobu siły roboczej, kształtującą potencjał i strukturę regionalnego rynku pracy są osoby pracujące. Sytuacja w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego ze względu na liczbę pracujących na 1000 ludności jest zróżnicowana – tabele 3.45 i 3.46.

**Tabela 3.45. Liczba pracujących na 1000 ludności w latach 2008-2015<sup>46</sup>**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Augustowski	137	138	134	139	136	131	139	141
Białostocki	124	117	117	120	116	121	129	126
Bielski	155	150	155	167	176	182	187	185
Grajewski	173	134	131	131	130	135	138	143
Hajnowski	194	185	191	191	184	182	197	199
Kolneński	78	86	86	81	83	85	88	90
Łomżyński	71	71	73	77	80	85	87	87
Moniecki	83	85	86	86	87	88	91	89
Sejneński	93	99	99	95	95	97	102	94
Siemiatycki	115	114	118	116	116	117	118	115
Sokółski	117	118	116	119	117	119	122	122
Suwalski	79	84	88	86	85	91	95	94
Wysokomazowiecki	130	137	137	138	137	134	138	142
Zambrowski	150	149	147	154	146	152	167	176
M. Białystok	283	282	283	280	277	277	276	279
M. Łomża	227	214	212	216	214	220	220	217
M. Suwałki	246	261	266	270	261	266	281	272

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

<sup>46</sup> W momencie opracowywania publikacji 2015 rok stanowił najbardziej aktualne dane dla analizowanego wskaźnika oraz kolejnych dotyczących struktury pracujących ze względu na płeć i sektorów ekonomicznych.

**Tabela 3.46. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby pracujących na 1000 ludności w latach 2008-2015**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	141	131	9	3,0	137	2,2%	3	2%	102%
Białostocki	129	116	12	4,6	121	3,8%	2	1%	101%
Bielski	187	150	37	14,8	170	8,7%	30	19%	119%
Grajewski	173	130	43	14,2	139	10,2%	-30	-17%	83%
Hajnowski	199	182	18	6,4	190	3,3%	5	3%	103%
Kolneński	90	78	12	4,0	85	4,7%	12	16%	116%
Łomżyński	87	71	17	7,0	79	8,9%	16	23%	123%
Moniecki	91	83	7	2,2	87	2,6%	5	6%	106%
Sejneński	102	93	10	3,2	97	3,3%	1	1%	101%
Siemiatycki	118	114	4	1,5	116	1,3%	1	0%	100%
Sokółski	122	116	6	2,1	119	1,7%	4	4%	104%
Suwałski	95	79	16	5,4	88	6,1%	15	19%	119%
Wysokomazowiecki	142	130	12	3,5	136	2,6%	12	9%	109%
Zambrowski	176	146	30	10,6	155	6,8%	25	17%	117%
M. Białystok	283	276	7	2,9	280	1,0%	-4	-1%	99%
M. Łomża	227	212	15	4,8	218	2,2%	-10	-4%	96%
M. Suwałki	281	246	34	10,0	265	3,8%	25	10%	110%

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Największa liczba pracujących na 1000 ludności występuje w powiatach grodzkich – Białymstoku (w analizowanym okresie średnio 280 osób), Suwałkach (265 osób), Łomży (218 osób).

Największa liczba pracujących na 1000 ludności wśród powiatów ziemskich występuje natomiast w powiecie hajnowskim (w analizowanym okresie pracowało w nim średnio 190 osób na 1000 ludności). Najmniejsza liczba pracujących występuje zaś w powiecie łomżyńskim (średnio 79 osób).

Największa zmiana w liczbie pracujących w analizowanym okresie nastąpiła w powiecie grajewskim i wyniosła 43 osoby na 1000 ludności. W powiecie tym, na przestrzeni lat 2008-2015 nastąpił największy spadek liczby pracujących na 1000 ludności (o 17%).



Dodatkowo, można zauważyć, że o ile w Białymstoku występuje największa liczba pracujących na 1000 ludności, to na przestrzeni lat 2008-2015 uległa ona obniżeniu (o 1%). Tendencja spadkowa została także zanotowana w mieście Łomża (spadek miernika o 4%).

Pomimo, iż powiat łomżyński odznaczał się najmniejszą liczbą pracujących, to na przestrzeni lat 2008-2015 w powiecie tym nastąpił największy wzrost analizowanego wskaźnika (o 23%). Znaczne wzrosty pracujących miały także miejsce w powiecie bielskim i suwalskim (o 19%).

W celu pogłębienia analizy zasobu pracujących, przedstawiono jego strukturę ze względu na płeć i sektory ekonomiczne.

Do analizy struktury pracujących ze względu na płeć wykorzystano wskaźnik zatrudnienia obrazujący udział pracujących danej płci wśród osób w wieku produkcyjnym danej płci – tabele 3.47 i 3.48.

Największy udział kobiet pracujących wśród tych w wieku produkcyjnym występuje w powiecie wysokomazowieckim (miernik ten, na przestrzeni analizowanych lat, wynosił średnio 61%). Najmniejszy udział pracujących kobiet występuje natomiast w powiecie białostockim (w latach 2008-2015 stanowił on przeciętnie 33%).

**Tabela 3.47. Udział kobiet pracujących wśród kobiet w wieku produkcyjnym w latach 2008-2015**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Augustowski	45%	45%	39%	40%	41%	40%	41%	41%
Białostocki	33%	32%	33%	33%	33%	34%	34%	34%
Bielski	56%	56%	49%	51%	53%	53%	55%	55%
Grajewski	45%	40%	38%	38%	38%	39%	40%	41%
Hajnowski	54%	54%	47%	47%	47%	48%	50%	50%
Kolneński	48%	49%	49%	48%	48%	48%	48%	49%
Łomżyński	48%	47%	47%	46%	46%	47%	47%	48%
Moniecki	48%	48%	48%	48%	48%	49%	49%	49%
Sejneński	49%	50%	54%	54%	54%	55%	56%	55%
Siemiatycki	54%	54%	45%	45%	46%	46%	47%	47%
Sokółski	52%	53%	47%	48%	48%	49%	50%	51%
Suwalski	53%	53%	52%	51%	51%	52%	53%	52%
Wysokomazowiecki	58%	59%	61%	61%	62%	62%	64%	65%
Zambrowski	44%	45%	43%	44%	44%	45%	47%	48%
M. Białystok	46%	46%	48%	48%	49%	50%	51%	53%
M. Łomża	38%	36%	38%	39%	38%	43%	43%	44%
M. Suwałki	36%	39%	42%	43%	42%	43%	46%	46%

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

**Tabela 3.48. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wskaźnika kobiet pracujących wśród kobiet w wieku produkcyjnym w latach 2008-2015**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	45	39	6	2,2	41	5,3%	-3,9	-9%	91%
Białostocki	34	32	2	0,6	33	1,8%	0,7	2%	102%
Bielski	56	49	7	2,5	53	4,6%	-0,8	-1%	99%
Grajewski	45	38	7	2,4	40	6,0%	-4,0	-9%	91%
Hajnowski	54	47	7	2,9	50	5,9%	-3,8	-7%	93%
Kolneński	49	48	1	0,5	48	1,0%	0,8	2%	102%
Łomżyński	48	46	2	0,6	47	1,2%	-0,2	0%	100%
Moniecki	49	48	2	0,7	48	1,5%	1,6	3%	103%
Sejneński	56	49	7	2,6	53	4,8%	5,9	12%	112%
Siemiatycki	54	45	9	3,9	48	8,1%	-7,7	-14%	86%
Sokólski	53	47	5	2,0	50	4,0%	-1,9	-4%	96%
Suwałski	53	51	2	0,8	52	1,5%	-0,2	0%	100%
Wysokomazowiecki	65	58	7	2,3	61	3,8%	7,0	12%	112%
Zambrowski	48	43	5	1,7	45	3,8%	3,6	8%	108%
M. Białystok	53	46	7	2,4	49	4,8%	7,0	15%	115%
M. Łomża	44	36	8	3,0	40	7,6%	6,7	18%	118%
M. Suwałki	46	36	10	3,3	42	7,7%	9,8	27%	127%

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Należy także zauważyć, że w analizowanym okresie, w kilku powiatach, udział pracujących kobiet wśród kobiet w wieku produkcyjnym znacznie wzrósł. Taka sytuacja miała głównie miejsce w miastach na prawach powiatu (Suwałkach – wzrost miernika o 27%, Łomży – 18%, Białymstoku – 15%), a także w powiecie sejneńskim oraz wysokomazowieckim (wzrost o 12%).

W kilku powiatach występowała natomiast tendencja spadkowa w zakresie udziału pracujących kobiet wśród tych w wieku produkcyjnym (był to głównie powiat siemiatycki – spadek o 14%, augustowski i grajewski – spadek o 9% oraz hajnowski – spadek o 7%).

Wśród pracujących mężczyzn, podobnie jak w przypadku kobiet, w latach 2008-2015, najwyższy średni udział pracujących mężczyzn wśród tych w wieku produkcyjnym notowany był w powiecie wysokomazowieckim (59%), a także

w powiecie bielskim (56%) – tabele 3.49 i 3.50. W powiecie wysokomazowieckim występują więc dogodne warunki do podjęcia zatrudnienia dla mieszkańców regionu bez względu na ich płeć. W powiecie bielskim, z dominacją branży budowlanej, zatrudnienie znajduje znaczna część mężczyzn (aczkolwiek udział pracujących kobiet, na tle pozostałych powiatów województwa także jest na wysokim poziomie).

Najniższe udziały pracujących mężczyzn, poniżej 40%, były natomiast notowane w mieście Łomża (średnio 32%), powiecie białostockim (średnio 35%) oraz augustowskim (średnio 39%).

Niskie wskaźniki zatrudnienia mogą być związane z tym, że ludność z niższych kohort wieku branych pod uwagę w grupie ludności w wieku produkcyjnym (dla mężczyzn grupa wieku 18-64 lata, dla kobiet – 18-59 lat) w większości się kształci. Taka sytuacja może mieć miejsce, w znacznej mierze, w przypadku powiatu białostockiego, w którym znaczna część młodych osób kształci się w stolicy województwa.

**Tabela 3.49. Udział pracujących mężczyzn wśród mężczyzn w wieku produkcyjnym w latach 2008-2015**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Augustowski	47%	46%	37%	38%	36%	36%	37%	38%
Białostocki	38%	36%	34%	35%	34%	34%	36%	36%
Bielski	60%	58%	51%	54%	55%	57%	57%	57%
Grajewski	52%	45%	39%	39%	38%	39%	39%	40%
Hajnowski	55%	53%	47%	47%	45%	45%	49%	50%
Kolneński	49%	51%	47%	46%	46%	46%	46%	47%
Łomżyński	53%	52%	46%	47%	47%	48%	48%	48%
Moniecki	49%	49%	45%	44%	44%	44%	44%	44%
Sejneński	46%	47%	45%	45%	45%	45%	46%	45%
Siemiatycki	56%	56%	45%	44%	44%	43%	43%	43%
Sokólski	57%	56%	46%	46%	46%	46%	47%	46%
Suwalski	55%	54%	49%	49%	48%	49%	49%	49%
Wysokomazowiecki	60%	62%	60%	59%	59%	58%	58%	59%
Zambrowski	50%	49%	44%	45%	43%	44%	47%	49%
M. Białystok	41%	40%	41%	40%	39%	40%	39%	39%
M. Łomża	34%	31%	32%	32%	32%	33%	33%	32%
M. Suwałki	40%	41%	43%	43%	42%	42%	44%	42%

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

**Tabela 3.50. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wskaźnika mężczyzn pracujących wśród mężczyzn w wieku produkcyjnym w latach 2008-2015**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	47	36	11	4,3	39	10,9%	-8,5	-18%	82%
Białostocki	38	34	5	1,6	35	4,4%	-2,2	-6%	94%
Bielski	60	51	8	2,6	56	4,6%	-2,5	-4%	96%
Grajewski	52	38	14	4,8	41	11,7%	-12,1	-23%	77%
Hajnowski	55	45	10	3,6	49	7,4%	-5,6	-10%	90%
Kolneński	51	46	5	1,9	47	4,0%	-2,6	-5%	95%
Łomżyński	53	46	7	2,4	48	5,1%	-5,0	-10%	90%
Moniecki	49	44	5	2,3	46	5,1%	-5,1	-10%	90%
Sejneński	47	45	3	0,9	46	2,0%	-1,6	-3%	97%
Siemiatycki	56	43	13	5,6	47	12,0%	-13,0	-23%	77%
Sokółski	57	46	11	4,9	49	10,0%	-10,5	-18%	82%
Suwałski	55	48	6	2,5	50	5,0%	-5,4	-10%	90%
Wysokomazowiecki	62	58	4	1,3	59	2,2%	-1,8	-3%	97%
Zambrowski	50	43	8	2,8	46	6,0%	-1,6	-3%	97%
M. Białystok	41	39	2	0,6	40	1,5%	-1,1	-3%	97%
M. Łomża	34	31	3	0,9	32	2,7%	-1,6	-5%	95%
M. Suwałki	44	40	4	1,4	42	3,3%	2,5	6%	106%

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Analiza dynamiki wskaźnika pracujących mężczyzn wśród mężczyzn w wieku produkcyjnym na przestrzeni lat 2008-2015 wskazuje także, że nastąpił spadek tego miernika w szesnastu z siedemnastu powiatów województwa podlaskiego. Wyjątkiem było miasto Suwałki, z aktywnie działającą Specjalną Strefą Ekonomiczną, intensywnie rozwijającą się w ostatnich latach, gdzie przyrost względny wskaźnika zatrudnienia mężczyzn wyniósł 6%. Największy spadek miernika miał miejsce w powiecie grajewskim i siemiatyckim (o 23%).

Analiza struktury zatrudnienia powinna także uwzględniać sektory ekonomiczne, które wskazują na profil popytu na pracę w danym regionie. W województwie podlaskim istotnym sektorem jest rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

**Tabela 3.51. Wskaźnik pracujących w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Augustowski	52%	52%	45%	44%	45%	46%	45%	45%
Białostocki	46%	48%	47%	46%	47%	46%	45%	45%
Bielski	56%	57%	50%	48%	47%	46%	46%	46%
Grajewski	45%	51%	47%	47%	48%	47%	47%	46%
Hajnowski	42%	43%	35%	34%	35%	36%	34%	34%
Kolneński	74%	72%	71%	73%	72%	72%	72%	71%
Łomżyński	78%	77%	75%	74%	74%	72%	72%	72%
Moniecki	73%	72%	71%	71%	71%	71%	70%	71%
Sejneński	70%	68%	69%	70%	70%	70%	69%	71%
Siemiatycki	66%	66%	58%	58%	59%	58%	59%	59%
Sokółski	66%	66%	61%	60%	61%	61%	60%	60%
Suwalski	76%	74%	72%	73%	73%	71%	70%	71%
Wysokomazowiecki	64%	63%	63%	63%	63%	64%	64%	63%
Zambrowski	50%	50%	47%	45%	47%	46%	44%	43%
M. Białystok	1%	1%	3%	3%	4%	3%	3%	3%
M. Łomża	4%	4%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
M. Suwałki	2%	2%	6%	5%	6%	6%	5%	6%

**Źródło:** Bank Danych Lokalnych GUS.

W latach 2008-2015, aż w pięciu powiatach średni udział pracujących w tym sektorze wśród pracujących ogółem wynosił 70% i więcej (były to powiaty: sejneński – 70%, moniecki – 71%, kolneński – 72%, suwalski – 73%, łomżyński – 74%). Najniższy udział pracujących w rolnictwie występował natomiast w miastach (Białystok – 3%, Suwałki – 5%, Łomża – 7%).

**Tabela 3.52. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wskaźnik pracujących w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozsztęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	52	44	8	3,3	47	7,0%	-7,0	-13%	87%
Białostocki	48	45	3	1,0	46	2,2%	-1,0	-2%	98%
Bielski	57	46	11	4,5	50	9,2%	-10,0	-18%	82%
Grajewski	51	45	6	1,8	47	3,7%	1,0	2%	102%
Hajnowski	43	34	9	3,7	37	10,1%	-8,0	-19%	81%
Kolneński	74	71	3	1,0	72	1,4%	-3,0	-4%	96%
Łomżyński	78	72	6	2,3	74	3,1%	-6,0	-8%	92%
Moniecki	73	70	3	0,9	71	1,2%	-2,0	-3%	97%
Sejneński	71	68	3	0,9	70	1,3%	1,0	1%	101%
Siemiatycki	66	58	8	3,5	60	5,8%	-7,0	-11%	89%
Sokólski	66	60	6	2,6	62	4,2%	-6,0	-9%	91%
Suwalski	76	70	6	1,9	73	2,7%	-5,0	-7%	93%
Wysokomazowiecki	64	63	1	0,5	63	0,8%	-1,0	-2%	98%
Zambrowski	50	43	7	2,6	47	5,5%	-7,0	-14%	86%
M. Białystok	4	1	3	1,1	3	40,4%	2,0	200%	300%
M. Łomża	8	4	4	1,9	7	26,5%	4,0	100%	200%
M. Suwałki	6	2	4	1,8	5	36,9%	4,0	200%	300%

**Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.**

Z reguły, na przełomie lat 2008-2015, powiaty województwa podlaskiego notowały jednak spadek zatrudnienia w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo wśród pracujących ogółem. Największe spadki wystąpiły w powiecie bielskim o 10 p.p. (z 56% do 46%), hajnowskim o 8 p.p. (z 42% do 34%), siemiatyckim o 7 p.p. (z 66% do 59%), zambrowskim o 7 p.p. (z 50% do 43%).

Wyjątkiem były miasta na prawach powiatu, gdzie miał miejsce dwukrotny (w Łomży) oraz trzykrotny (w Białymstoku i Suwałkach) wzrost miernika. Aczkolwiek, pomimo tendencji wzrostowej, występuje tam nadal nieznaczny udział zatrudnienia w rolnictwie.

Istotnym sektorem ekonomicznym profilującym strukturę zatrudnienia w województwie podlaskim jest także przemysł i budownictwo.

**Tabela 3.53. Wskaźnik pracujących w przemyśle i budownictwie wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Augustowski	19%	17%	18%	18%	17%	18%	18%	20%
Białostocki	24%	21%	21%	22%	21%	22%	23%	25%
Bielski	18%	18%	23%	25%	26%	27%	28%	28%
Grajewski	32%	20%	21%	21%	20%	20%	21%	21%
Hajnowski	16%	23%	28%	30%	28%	27%	29%	29%
Kolneński	5%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
Łomżyński	10%	9%	10%	11%	11%	12%	13%	12%
Moniecki	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
Sejneński	2%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Siemiatycki	11%	10%	15%	13%	14%	13%	13%	13%
Sokólski	10%	10%	12%	12%	12%	12%	12%	12%
Suwalski	10%	10%	11%	12%	11%	12%	12%	12%
Wysokomazowiecki	16%	15%	15%	16%	15%	15%	15%	16%
Zambrowski	25%	24%	24%	25%	23%	24%	24%	25%
M. Białystok	25%	24%	24%	23%	22%	21%	21%	20%
M. Łomża	20%	22%	20%	20%	21%	20%	20%	21%
M. Suwałki	37%	39%	37%	37%	37%	36%	36%	36%

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Najwyższy udział pracujących w tym sektorze wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015 występował w mieście Suwałki – średnio 37%, powiecie hajnowskim – średnio 26%, bielskim – średnio 24% oraz zambrowskim – średnio 24%.

Natomiast najniższy udział pracujących w przemyśle i budownictwie miał miejsce w powiatach z dominacją zatrudnienia w rolnictwie – sejneńskim – 4%, monieckim i kolneńskim – po 7%.

**Tabela 3.54. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wskaźnika pracujących w przemyśle i budownictwie wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	20	17	3	1,0	18	5,5%	1,0	5%	105%
Białostocki	25	21	4	1,5	22	6,7%	1,0	4%	104%
Bielski	28	18	10	4,1	24	17,1%	10,0	56%	156%
Grajewski	32	20	12	4,1	22	18,5%	-11,0	-34%	66%
Hajnowski	30	16	14	4,7	26	17,7%	13,0	81%	181%
Kolneński	7	5	2	0,7	7	10,5%	2,0	40%	140%
Łomżyński	13	9	4	1,3	11	11,9%	2,0	20%	120%
Moniecki	7	7	0	0,0	7	0,0%	0,0	0%	100%
Sejneński	4	2	2	0,7	4	18,9%	2,0	100%	200%
Siemiatycki	15	10	5	1,6	13	12,4%	2,0	18%	118%
Sokółski	12	10	2	0,9	12	8,1%	2,0	20%	120%
Suwałski	12	10	2	0,9	11	7,9%	2,0	20%	120%
Wysokomazowiecki	16	15	1	0,5	15	3,4%	0,0	0%	100%
Zambrowski	25	23	2	0,7	24	2,9%	0,0	0%	100%
M. Białystok	25	20	5	1,8	23	7,9%	-5,0	-20%	80%
M. Łomża	22	20	2	0,8	21	3,7%	1,0	5%	105%
M. Suwałki	39	36	3	1,0	37	2,7%	-1,0	-3%	97%

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Należy dodać, że na przestrzeni lat 2008-2015 struktura zatrudnienia w sektorze przemysł i budownictwo była stabilna w większości analizowanych powiatów. Wyjątkiem był powiat hajnowski, gdzie udział pracujących w tym sektorze wśród ogółu pracujących w analizowanym okresie wzrósł o 13 p.p. oraz powiat bielski – wzrost o 10 p.p.. W powiecie sejneńskim, na przełomie lat 2008-2015, miał miejsce dwukrotny wzrost analizowanego miernika (z 2% do 4%). Jednak sektor przemysł i budownictwo posiada, z tym nadal niskim udziałem, marginalne znaczenie w strukturze zatrudnienia w powiecie sejneńskim.

W powiecie grajewskim zanotowano natomiast spadek zatrudnienia w przemyśle i budownictwie wśród ogółu pracujących o 11 p.p..



Kolejnym sektorem kształtującym strukturę zatrudnienia w województwie podlaskim jest handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja.

**Tabela 3.55. Wskaźnik pracujących w handlu; przy naprawie pojazdów samochodowych; w transporcie i gospodarce magazynowej; zakwaterowaniu i gastronomii; informacji i komunikacji wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Augustowski	8%	11%	12%	12%	13%	13%	13%	12%
Białostocki	11%	11%	12%	12%	12%	12%	13%	14%
Bielski	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%
Grajewski	6%	8%	8%	9%	9%	9%	10%	10%
Hajnowski	21%	12%	12%	12%	12%	12%	12%	12%
Kolneński	4%	4%	4%	4%	4%	5%	5%	5%
Łomżyński	3%	3%	4%	4%	5%	5%	5%	6%
Moniecki	3%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Sejneński	5%	5%	5%	6%	6%	6%	6%	6%
Siemiatycki	8%	9%	10%	11%	10%	10%	10%	10%
Sokółski	7%	7%	8%	9%	9%	8%	9%	8%
Suwalski	4%	4%	5%	5%	5%	6%	6%	6%
Wysokomazowiecki	6%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
Zambrowski	8%	7%	9%	10%	10%	9%	12%	13%
M. Białystok	28%	28%	26%	27%	27%	27%	27%	27%
M. Łomża	24%	26%	26%	25%	24%	24%	25%	25%
M. Suwałki	21%	22%	22%	22%	21%	21%	19%	19%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

W latach 2008-2015 pracujący w tym sektorze wśród pracujących ogółem stanowili w województwie podlaskim 15%. Najwyższy udział pracujących w powyższym sektorze występuje w Białymstoku (średnio 27%), Łomży (średnio 25%) i Suwałkach (średnio 21%). Natomiast najniższy udział pracujących w analizowanym sektorze w latach 2008-2015 został zanotowany w powiecie kolneńskim, łomżyńskim i monieckim (średnio po 4%).

**Tabela 3.56. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wskaźnika pracujących w handlu; przy naprawie pojazdów samochodowych; w transporcie i gospodarce magazynowej; zakwaterowaniu i gastronomii; informacji i komunikacji wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Augustowski	13	8	5	1,7	12	14,2%	4,0	50%	150%
Białostocki	14	11	3	1,0	12	8,2%	3,0	27%	127%
Bielski	9	9	0	0,0	9	0,0%	0,0	0%	100%
Grajewski	10	6	4	1,3	9	15,1%	4,0	67%	167%
Hajnowski	21	12	9	3,2	13	24,2%	-9,0	-43%	57%
Kolneński	5	4	1	0,5	4	11,8%	1,0	25%	125%
Łomżyński	6	3	3	1,1	4	24,2%	3,0	100%	200%
Moniecki	4	3	1	0,5	4	12,3%	1,0	33%	133%
Sejneński	6	5	1	0,5	6	9,2%	1,0	20%	120%
Siemiatycki	11	8	3	0,9	10	9,1%	2,0	25%	125%
Sokólski	9	7	2	0,8	8	10,3%	1,0	14%	114%
Suwalski	6	4	2	0,8	5	16,3%	2,0	50%	150%
Wysokomazowiecki	7	6	1	0,4	7	5,1%	1,0	17%	117%
Zambrowski	13	7	6	2,0	10	20,3%	5,0	63%	163%
M. Białystok	28	26	2	0,6	27	2,4%	-1,0	-4%	96%
M. Łomża	26	24	2	0,8	25	3,4%	1,0	4%	104%
M. Suwałki	22	19	3	1,2	21	6,0%	-2,0	-10%	90%

**Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.**

W analizowanym okresie, w powiatach województwa podlaskiego, nie występowały znaczne przyrosty absolutne danego miernika. Wyjątkiem był powiat hajnowski, gdzie udział pracujących w handlu; przy naprawie pojazdów samochodowych; w transporcie i gospodarce magazynowej; zakwaterowaniu i gastronomii; informacji i komunikacji wśród pracujących ogółem spadł o 9 p.p..

Natomiast wartości przyrostu względnego wskazują, że w powiecie łomżyńskim nastąpił dwukrotny wzrost miernika. Jednak przy nieznacznym udziale pracujących w tym sektorze w powiecie łomżyńskim, znaczenie zatrudnienia w handlu; przy naprawie pojazdów samochodowych;

w transporcie i gospodarce magazynowej; zakwaterowaniu i gastronomii; informacji i komunikacji jest niewielkie.

Pozostałe sektory ekonomiczne mają małe znaczenie w kształtowaniu się struktury zatrudnienia województwa podlaskiego.

Liczba pracujących jest determinowana przez potencjał popytu na pracę kształtowany przez podmioty według klas wielkości.

**Tabela 3.57. Podmioty ogółem na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PODLASKIE	1 201	1 188	1 201	1 200	1 241	1 271	1 302	1 323	1 343
Augustowski	1 206	1 226	1 096	1 070	1 118	1 136	1 161	1 157	1 153
Białostocki	1 032	1 068	1 136	1 157	1 214	1 258	1 308	1 338	1 363
Bielski	1 109	1 020	1 033	1 044	1 082	1 105	1 108	1 126	1 145
Grajewski	1 002	900	933	925	943	966	983	1 006	1 014
Hajnowski	1 165	1 046	1 036	1 036	1 068	1 091	1 121	1 125	1 137
Kolneński	953	902	913	903	939	967	994	980	977
Łomżyński	884	834	865	876	890	921	938	928	927
Moniecki	848	829	840	829	858	869	880	888	917
Sejneński	962	981	920	890	902	931	979	983	998
Siemiatycki	918	852	883	870	893	903	932	964	987
Sokółski	835	851	828	821	848	863	886	911	917
Suwalski	798	826	781	778	807	827	855	855	878
Wysokomazowiecki	997	989	1 036	1 052	1 082	1 105	1 133	1 155	1 154
Zambrowski	1 253	1 195	1 139	1 126	1 158	1 157	1 158	1 163	1 184
M. Białystok	1 518	1 529	1 602	1 611	1 675	1 724	1 774	1 824	1 864
M. Łomża	1 505	1 484	1 442	1 415	1 462	1 504	1 532	1 547	1 565
M. Suwałki	1 534	1 551	1 520	1 489	1 513	1 521	1 533	1 534	1 541

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Najwięcej podmiotów na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym, znacznie więcej niż wynosi średnia dla województwa podlaskiego (1252) jest w Białymstoku (w analizowanym okresie średnio 1680). Na kolejnych pozycjach plasują się pozostałe miasta na prawach powiatu – Suwałki (średnio 1526) oraz Łomża (średnio 1495) - tabela 3.58.

Najmniej podmiotów na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym funkcjonuje natomiast w powiecie suwalskim (w latach 2008-2016 średnio 823 podmioty).

**Tabela 3.58. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby podmiotów na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozwój	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
PODLASKIE	1 343	1 188	155	59,6	1 252	4,8%	142,2	12%	112%
Augustowski	1 226	1 070	156	49,5	1 147	4,3%	-52,9	-4%	96%
Białostocki	1 363	1 032	331	118,3	1 208	9,8%	330,5	32%	132%
Bielski	1 145	1 020	125	43,8	1 086	4,0%	36,4	3%	103%
Grajewski	1 014	900	114	40,6	963	4,2%	12,4	1%	101%
Hajnowski	1 165	1 036	129	47,8	1 092	4,4%	-28,3	-2%	98%
Kolneński	994	902	92	35,0	948	3,7%	24,0	3%	103%
Łomżyński	938	834	105	35,1	896	3,9%	43,7	5%	105%
Moniecki	917	829	88	29,5	862	3,4%	68,9	8%	108%
Sejneński	998	890	108	39,5	950	4,2%	35,7	4%	104%
Siemiatycki	987	852	135	43,9	911	4,8%	69,2	8%	108%
Sokółski	917	821	96	35,2	862	4,1%	81,7	10%	110%
Suwałski	878	778	100	34,8	823	4,2%	79,1	10%	110%
Wysokomazowiecki	1 155	989	166	63,7	1 078	5,9%	157,0	16%	116%
Zambrowski	1 253	1 126	127	37,3	1 170	3,2%	-69,7	-6%	94%
M. Białystok	1 864	1 518	346	125,2	1 680	7,5%	346,0	23%	123%
M. Łomża	1 565	1 415	150	49,3	1 495	3,3%	60,2	4%	104%
M. Suwałki	1 551	1 489	62	18,1	1 526	1,2%	6,7	0%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Należy także dodać, że na przestrzeni lat 2008 i 2016 największy wzrost tego wskaźnika na tle pozostałych powiatów województwa podlaskiego nastąpił w powiecie białostockim (o 32%). W trzech powiatach spadła natomiast liczba podmiotów – w powiecie zambrowskim (o 6%), augustowskim (o 4%) i hajnowskim (o 2%).

Potencjał popytu na pracę determinuje nie tylko liczba podmiotów gospodarczych, ale także klasa ich wielkości. Większe przedsiębiorstwa (średnie i duże) stwarzają wyższy popyt na pracę.

**Tabela 3.59. Podmioty wg klas wielkości na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym (zatrudniające 50 - 249) w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PODLASKIE	9,4	9,3	9,3	9,2	10,1	9,8	9,7	9,7	9,7
Augustowski	6,9	7,1	6,9	7,2	6,9	6,7	6,7	5,9	6,0
Białostocki	7,3	7,1	7,2	7,1	7,8	7,4	7,3	7,4	7,5
Bielski	8,4	8,4	8,2	8,3	10,3	10,7	9,9	10,9	10,8
Grajewski	5,4	6,1	6,3	6,0	7,9	8,0	7,7	7,7	7,5
Hajnowski	10,8	10,5	9,8	9,6	12,3	12,1	12,3	12,1	12,3
Kolneński	5,4	5,8	5,6	5,6	7,6	4,4	4,0	4,4	4,8
Łomżyński	3,0	3,6	3,4	3,4	4,6	4,9	4,9	4,6	4,6
Moniecki	4,6	4,6	4,5	3,8	5,3	5,6	5,7	5,7	5,7
Sejneński	3,9	3,9	3,8	3,8	4,6	4,6	4,6	4,7	4,7
Siemiatycki	6,3	5,6	5,5	5,9	6,6	6,6	6,3	6,3	6,4
Sokólski	5,6	5,8	5,8	6,3	7,2	7,0	7,1	7,2	7,5
Suwalski	5,3	4,7	4,5	4,0	4,0	4,5	4,5	4,0	4,0
Wysokomazowiecki	4,5	4,8	5,0	4,7	4,7	5,2	5,5	5,6	6,2
Zambrowski	5,8	6,5	6,7	6,3	7,7	7,8	8,5	8,2	7,5
M. Białystok	14,6	14,5	14,3	14,4	14,9	14,3	14,1	14,2	14,1
M. Łomża	15,9	15,4	15,6	15,4	16,5	16,6	17,0	16,7	16,9
M. Suwałki	13,4	12,8	13,5	13,5	13,9	13,6	13,6	13,1	12,5

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

W województwie podlaskim najwięcej średnich przedsiębiorstw (zatrudniających od 50 do 249 osób) przypadających na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym występuje w mieście Łomża (w latach 2008-2016 średnio 16 podmiotów), Białystok (średnio 14 podmiotów), Suwałki (średnio 13 podmiotów) oraz w powiecie hajnowskim (średnio 11 podmiotów) i bielskim (średnio 10 podmiotów). Natomiast najmniej tego typu przedsiębiorstw występuje w powiatach łomżyńskim, sejneńskim i suwalskim (średnio po 4 podmioty). Duże przedsiębiorstwa są rzadkością w województwie podlaskim, jedynie w Białymstoku w 2016 roku funkcjonowały 3 tego typu podmioty na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym.

**Tabela 3.60. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby podmiotów wg klas wielkości na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym (zatrudniająca 50 - 249) w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozszerzenie	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
PODLASKIE	10	9	1	0,3	10	3,0%	0,3	3%	103%
Augustowski	7	6	1	0,5	7	6,9%	-0,9	-14%	86%
Białostocki	8	7	1	0,2	7	3,0%	0,1	2%	102%
Bielski	11	8	3	1,2	10	12,6%	2,4	29%	129%
Grajewski	8	5	3	1,0	7	14,2%	2,1	38%	138%
Hajnowski	12	10	3	1,1	11	9,9%	1,5	14%	114%
Kolneński	8	4	4	1,1	5	20,3%	-0,6	-11%	89%
Łomżyński	5	3	2	0,8	4	18,5%	1,7	56%	156%
Moniecki	6	4	2	0,7	5	14,0%	1,1	24%	124%
Sejneński	5	4	1	0,4	4	9,8%	0,8	21%	121%
Siemiatycki	7	6	1	0,4	6	6,4%	0,1	1%	101%
Sokólski	7	6	2	0,7	7	11,1%	1,9	34%	134%
Suwalski	5	4	1	0,4	4	9,8%	-1,3	-24%	76%
Wysokomazowiecki	6	4	2	0,6	5	10,9%	1,7	38%	138%
Zambrowski	9	6	3	1,0	7	13,2%	1,8	31%	131%
M. Białystok	15	14	1	0,2	14	1,7%	-0,4	-3%	97%
M. Łomża	17	15	2	0,6	16	3,8%	0,9	6%	106%
M. Suwałki	14	13	1	0,5	13	3,4%	-0,9	-7%	93%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Analizując dynamikę funkcjonowania średnich i dużych przedsiębiorstwa w latach 2008-2016, można zauważyć, że największy przyrost tego typu podmiotów nastąpił w powiecie łomżyńskim (o 56%), natomiast najwyższy spadek zanotowano w powiecie suwalskim (o 24%).

Liczba i wielkość podmiotów przekłada się na oferty pracy w danym regionie. Liczbę ofert pracy należy jednak odnieść do zasobu bezrobotnych zarejestrowanych w danym powiecie.

**Tabela 3.61. Bezrobotni zarejestrowani na 1 ofertę pracy\* w latach 2012-2016**

Powiat	2012	2013	2014	2015	2016
PODLASKIE	41	37	28	23	20
Augustowski	35	34	21	21	17
Białostocki	97	77	65	40	31
Bielski	20	19	21	20	12
Grajewski	40	43	29	28	23
Hajnowski	21	26	13	9	12
Kolneński	43	42	36	32	25
Łomżyński	92	78	47	36	30
Moniecki	42	35	24	25	22
Sejneński	22	17	13	20	18
Siemiatycki	37	37	27	19	23
Sokólski	36	34	29	25	23
Suwalski	55	40	31	24	22
Wysokomazowiecki	24	23	17	17	15
Zambrowski	33	23	17	15	14
M. Białystok	51	43	35	27	22
M. Łomża	42	30	21	18	16
M. Suwałki	34	40	33	18	16

\*Wskaźnik został wyznaczony jako iloraz sumy osób bezrobotnych w poszczególnych miesiącach danego roku oraz sumy wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w poszczególnych miesiącach danego roku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Białymstoku.

W latach 2012-2016 najniższa liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy występowała w powiecie hajnowskim (średnio 16 osób), sejneńskim i bielskim (średnio po 18 osób). Najwyższa liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy występowała natomiast w powiecie białostockim (średnio 62 osoby).

**Tabela 3.62. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w latach 2012-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozwój	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
PODLASKIE	41	20	21	9,0	29,8	30,1%	-21	-51%	49%
Augustowski	35	17	18	8,3	25,6	32,4%	-18	-51%	49%
Białostocki	97	31	66	26,9	62,0	43,5%	-66	-68%	32%
Bielski	21	12	9	3,6	18,4	19,8%	-8	-40%	60%
Grajewski	43	23	20	8,5	32,6	26,1%	-17	-43%	58%
Hajnowski	26	9	17	7,0	16,2	43,5%	-9	-43%	57%
Kolneński	43	25	18	7,4	35,6	20,9%	-18	-42%	58%
Łomżyński	92	30	62	27,1	56,6	47,9%	-62	-67%	33%
Moniecki	42	22	20	8,6	29,6	28,9%	-20	-48%	52%
Sejneński	22	13	9	3,4	18,0	18,8%	-4	-18%	82%
Siemiatycki	37	19	18	8,2	28,6	28,6%	-14	-38%	62%
Sokółski	36	23	13	5,6	29,4	19,0%	-13	-36%	64%
Suwałski	55	22	33	13,5	34,4	39,2%	-33	-60%	40%
Wysokomazowiecki	24	15	9	4,0	19,2	21,0%	-9	-38%	63%
Zambrowski	33	14	19	7,9	20,4	38,5%	-19	-58%	42%
M. Białystok	51	22	29	11,7	35,6	33,0%	-29	-57%	43%
M. Łomża	42	16	26	10,7	25,4	42,2%	-26	-62%	38%
M. Suwałki	40	16	24	10,6	28,2	37,6%	-18	-53%	47%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Białymstoku.

W analizowanym okresie, we wszystkich powiatach województwa podlaskiego, nastąpiły spadki liczby zarejestrowanych bezrobotnych na 1 ofertę pracy. Może być to związane z poprawą sytuacji na rynku pracy w regionie.

Pomimo znacznej liczby bezrobotnych zarejestrowanych na ofertę pracy w województwie podlaskim (średnio 30 osób w latach 2012-2016), poważnym problemem jest bezrobocie strukturalne w regionie przejawiające się deficytem pracowników o konkretnych kwalifikacjach. W tabeli 3.63 przedstawiono prognozę zawodów deficytowych dla poszczególnych powiatów województwa podlaskiego w 2017 roku.



**Tabela 3.63. Prognoza zawodów deficytowych w 2017 roku<sup>47</sup>**

Powiat	Zawody deficytowe
Augustowski	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fizjoterapeuci i masażyści</li> <li>– Mechanicy maszyn i urządzeń</li> <li>– Nauczyciele szkół specjalnych</li> <li>– Pielęgniarki i położne</li> <li>– Recepcjoniści i rejestratorzy</li> <li>– Robotnicy obróbki drewna i stolarze</li> <li>– Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych</li> </ul>
Białostocki	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych</li> <li>– Betoniarze i zbrojarze</li> <li>– Blacharze i lakiernicy samochodowi</li> <li>– Cieśle i stolarze budowlani</li> <li>– Cukiernicy</li> <li>– Dekarze i blacharze budowlani</li> <li>– Diagnostyci samochodowi</li> <li>– Farmaceuci</li> <li>– Inżynierowie budownictwa</li> <li>– Inżynierowie elektrycy i energetycy</li> <li>– Inżynierowie mechanicy</li> <li>– Kierowcy autobusów</li> <li>– Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych</li> <li>– Kierownicy budowy</li> <li>– Kierownicy ds. produkcji</li> <li>– Lekarze</li> <li>– Masarze i przetwórcy ryb</li> <li>– Monterzy instalacji budowlanych</li> <li>– Monterzy konstrukcji metalowych</li> <li>– Monterzy maszyn i urządzeń</li> <li>– Murarze i tynkarze</li> <li>– Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych</li> <li>– Operatorzy obrabiarek skrawających</li> <li>– Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej</li> <li>– Pielęgniarki i położne</li> <li>– Pracownicy obsługi ruchu szynowego</li> <li>– Projektanci i administratorzy baz danych, programiści</li> <li>– Robotnicy leśni</li> <li>– Samodzielni księgowi</li> <li>– Spawacze</li> <li>– Specjaliści ds. organizacji produkcji</li> <li>– Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży</li> <li>– Spedytorzy i logistycy</li> <li>– Szefowie kuchni</li> <li>– Tapicerzy</li> <li>– Terapeuci zajęciowi</li> </ul>

<sup>47</sup> Badanie barometr zawodów 2017 zostało przeprowadzone przez ekspertów na przełomie III i IV kwartału 2016 r.

Powiat	Zawody deficytowe
Bielski	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Architekci i urbaniści</li> <li>– Betoniarze i zbrojarze</li> <li>– Brukarze</li> <li>– Cieśle i stolarze budowlani</li> <li>– Cukiernicy</li> <li>– Fryzjerzy</li> <li>– Geodeci i kartografowie</li> <li>– Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy</li> <li>– Inspektorzy nadzoru budowlanego</li> <li>– Instruktorzy nauki jazdy</li> <li>– Inżynierowie budownictwa</li> <li>– Inżynierowie elektrycy i energetycy</li> <li>– Kierowcy autobusów</li> <li>– Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych</li> <li>– Kierownicy budowy</li> <li>– Kierownicy ds. produkcji</li> <li>– Kierownicy sprzedaży</li> <li>– Kosmetyczki</li> <li>– Krawcy i pracownicy produkcji odzieży</li> <li>– Kucharze</li> <li>– Lekarze</li> <li>– Masarze i przetwórcy ryb</li> <li>– Mechanicy pojazdów samochodowych</li> <li>– Murarze i tynkarze</li> <li>– Nauczyciele przedszkoli</li> <li>– Operatorzy obrabiarek skrawających</li> <li>– Piekarze</li> <li>– Pielęgniarki i położne</li> <li>– Pomoce kuchenne</li> <li>– Pracownicy administracyjni i biurowi</li> <li>– Pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych</li> <li>– Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości</li> <li>– Pracownicy sprzedaży internetowej</li> <li>– Projektanci i administratorzy baz danych, programiści</li> <li>– Projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży</li> <li>– Przedstawiciele handlowi</li> <li>– Robotnicy budowlani</li> <li>– Robotnicy obróbki drewna i stolarze</li> <li>– Samodzielni księgowi</li> <li>– Spawacze</li> <li>– Sprzedawcy i kasjerzy</li> <li>– Szefowie kuchni</li> <li>– Ślusarze</li> <li>– Technicy budownictwa</li> <li>– Technicy mechanicy</li> <li>– Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie</li> <li>– Weterynarze</li> <li>– Zaopatrzeniowcy i dostawcy</li> </ul>
Grajewski	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Betoniarze i zbrojarze</li> </ul>

PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	Zawody deficytowe
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brukarze</li> <li>- Cieśle i stolarze budowlani</li> <li>- Inżynierowie elektrycy i energetycy</li> <li>- Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych</li> <li>- Kucharze</li> <li>- Samodzielni księgowi</li> <li>- Ślusarze</li> <li>- Technicy mechanicy</li> </ul>
Hajnowski	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cukiernicy</li> <li>- Fizjoterapeuci i masażyści</li> <li>- Geodeci i kartografowie</li> <li>- Inżynierowie mechanicy</li> <li>- Kelnerzy i barmani</li> <li>- Kierowcy autobusów</li> <li>- Kucharze</li> <li>- Magazynierzy</li> <li>- Murarze i tynkarze</li> <li>- Nauczyciele przedszkoli</li> <li>- Nauczyciele szkół specjalnych</li> <li>- Operatorzy obrabiarek skrawających</li> <li>- Piekarze</li> <li>- Pielęgniarki i położne</li> <li>- Pomoce kuchenne</li> <li>- Pracownicy ochrony fizycznej</li> <li>- Robotnicy budowlani</li> <li>- Robotnicy obróbki drewna i stolarze</li> <li>- Samodzielni księgowi</li> <li>- Spawacze</li> <li>- Sprzedawcy i kasjerzy</li> <li>- Szefowie kuchni</li> <li>- Ślusarze</li> <li>- Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie</li> </ul>
Kolneński	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspektorzy nadzoru budowlanego</li> <li>- Inżynierowie budownictwa</li> <li>- Kierownicy budowy</li> <li>- Krawcy i pracownicy produkcji odzieży</li> <li>- Kucharze</li> <li>- Mechanicy pojazdów samochodowych</li> <li>- Operatorzy obrabiarek skrawających</li> <li>- Piekarze</li> <li>- Pielęgniarki i położne</li> <li>- Szefowie kuchni</li> <li>- Technicy mechanicy</li> </ul>
Łomżyński	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych</li> <li>- Architekci krajobrazu</li> <li>- Asystenci i technicy dentystyczni</li> <li>- Betoniarze i zbrojarze</li> <li>- Cieśle i stolarze budowlani</li> </ul>

Powiat	Zawody deficytowe
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Cukiernicy</li> <li>– Dekarze i blacharze budowlani</li> <li>– Diagnostyci samochodowi</li> <li>– Dziennikarze i redaktorzy</li> <li>– Elektromechanicy i elektrycy</li> <li>– Fizjoterapeuci i masażyści</li> <li>– Fryzjerzy</li> <li>– Graficy komputerowi</li> <li>– Inspektorzy nadzoru budowlanego</li> <li>– Instruktorzy rekreacji i sportu</li> <li>– Inżynierowie budownictwa</li> <li>– Inżynierowie inżynierii środowiska</li> <li>– Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych</li> <li>– Kierownicy budowy</li> <li>– Krawcy i pracownicy produkcji odzieży</li> <li>– Monterzy konstrukcji metalowych</li> <li>– Murarze i tynkarze</li> <li>– Nauczyciele szkół specjalnych</li> <li>– Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych</li> <li>– Operatorzy obrabiarek skrawających</li> <li>– Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej</li> <li>– Piekarze</li> <li>– Pielęgniarki i położne</li> <li>– Pomoce w gospodarstwie domowym</li> <li>– Pracownicy ds. jakości</li> <li>– Pracownicy służb mundurowych</li> <li>– Pracownicy sprzedaży internetowej</li> <li>– Projektanci i administratorzy baz danych, programiści</li> <li>– Przedstawiciele handlowi</li> <li>– Psycholodzy i psychoterapeuci</li> <li>– Ratownicy medyczni</li> <li>– Robotnicy budowlani</li> <li>– Robotnicy obróbki drewna i stolarze</li> <li>– Samodzielni księgowi</li> <li>– Spawacze</li> <li>– Specjaliści ds. organizacji produkcji</li> <li>– Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży</li> <li>– Spedytorzy i logiści</li> <li>– Sprzedawcy i kasjerzy</li> <li>– Szefowie kuchni</li> <li>– Ślusarze</li> <li>– Tapicerzy</li> <li>– Technicy budownictwa</li> <li>– Technicy elektrycy</li> <li>– Terapeuci zajęciowi</li> <li>– Weterynarze</li> <li>– Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych</li> </ul>
Moniecki	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Blacharze i lakiernicy samochodowi</li> <li>– Elektromechanicy i elektrycy</li> <li>– Farmaceuci</li> </ul>

PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	Zawody deficytowe
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fizjoterapeuci i masażyści</li> <li>- Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych</li> <li>- Kucharze</li> <li>- Lekarze</li> <li>- Opiekunki dziecięce</li> <li>- Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej</li> <li>- Pielęgniarki i położne</li> <li>- Pomoce kuchenne</li> <li>- Pracownicy przetwórstwa metali</li> <li>- Pracownicy socjalni</li> <li>- Pracownicy zajmujący się zwierzętami</li> <li>- Przedstawiciele handlowi</li> <li>- Robotnicy obróbki drewna i stolarze</li> <li>- Samodzielni księgowi</li> <li>- Spawacze</li> <li>- Specjaliści ds. finansowych</li> <li>- Sprzedawcy i kasjerzy</li> <li>- Szefowie kuchni</li> <li>- Ślusarze</li> <li>- Technicy elektrycy</li> <li>- Technicy mechanicy</li> <li>- Terapeuci zajęciowi</li> </ul>
Sejneński	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych</li> <li>- Kucharze</li> <li>- Lekarze</li> <li>- Monterzy instalacji budowlanych</li> <li>- Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych</li> <li>- Pielęgniarki i położne</li> </ul>
Siemiatycki	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administratorzy stron internetowych</li> <li>- Diagnostyci samochodowi</li> <li>- Geodeci i kartografowie</li> <li>- Graficy komputerowi</li> <li>- Inspektorzy nadzoru budowlanego</li> <li>- Inżynierowie budownictwa</li> <li>- Inżynierowie mechanicy</li> <li>- Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych</li> <li>- Kierownicy budowy</li> <li>- Kucharze</li> <li>- Lakiernicy</li> <li>- Mechanicy pojazdów samochodowych</li> <li>- Monterzy instalacji budowlanych</li> <li>- Nauczyciele praktycznej nauki zawodu</li> <li>- Nauczyciele przedmiotów zawodowych</li> <li>- Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych</li> <li>- Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych</li> <li>- Pielęgniarki i położne</li> <li>- Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości</li> <li>- Robotnicy obróbki drewna i stolarze</li> </ul>

Powiat	Zawody deficytowe
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Samodzielni księgowi</li> <li>– Spawacze</li> <li>– Specjaliści ds. finansowych</li> <li>– Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki</li> <li>– Szefowie kuchni</li> <li>– Ślusarze</li> <li>– Technicy elektrycy</li> </ul>
Sokólski	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Farmaceuci</li> <li>– Fryzjerzy</li> <li>– Graficy komputerowi</li> <li>– Kierowcy autobusów</li> <li>– Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych</li> <li>– Krawcy i pracownicy produkcji odzieży</li> <li>– Kucharze</li> <li>– Lekarze</li> <li>– Mechanicy pojazdów samochodowych</li> <li>– Monterzy konstrukcji metalowych</li> <li>– Murarze i tynkarze</li> <li>– Operatorzy obrabiarek skrawających</li> <li>– Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej</li> <li>– Piekarze</li> <li>– Pielęgniarki i położne</li> <li>– Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości</li> <li>– Robotnicy obróbki drewna i stolarze</li> <li>– Samodzielni księgowi</li> <li>– Spawacze</li> <li>– Sprzedawcy i kasjerzy</li> <li>– Szefowie kuchni</li> <li>– Ślusarze</li> <li>– Windykatorzy</li> </ul>
Suwalski	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych</li> <li>– Betoniarze i zbrojarze</li> <li>– Blacharze i lakiernicy samochodowi</li> <li>– Diagnosty samochodowi</li> <li>– Elektromechanicy i elektrycy</li> <li>– Fryzjerzy</li> <li>– Graficy komputerowi</li> <li>– Kelnerzy i barmani</li> <li>– Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych</li> <li>– Krawcy i pracownicy produkcji odzieży</li> <li>– Kucharze</li> <li>– Magazynierzy</li> <li>– Mechanicy maszyn i urządzeń</li> <li>– Mechanicy pojazdów samochodowych</li> <li>– Monterzy elektroniki</li> <li>– Murarze i tynkarze</li> <li>– Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych</li> <li>– Operatorzy obrabiarek skrawających</li> <li>– Pielęgniarki i położne</li> </ul>

PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	Zawody deficytowe
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pracownicy ds. budownictwa drogowego</li> <li>- Projektanci i administratorzy baz danych, programiści</li> <li>- Robotnicy budowlani</li> <li>- Robotnicy obróbki drewna i stolarze</li> <li>- Spawacze</li> <li>- Specjaliści ds. organizacji produkcji</li> <li>- Szefowie kuchni</li> <li>- Ślusarze</li> <li>- Tapiczerzy</li> <li>- Technicy elektrycy</li> </ul>
Wysokomazowiecki	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agenci ubezpieczeniowi</li> <li>- Betoniarze i zbrojarze</li> <li>- Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy</li> <li>- Cukiernicy</li> <li>- Dekarze i blacharze budowlani</li> <li>- Diagnosty samochodowi</li> <li>- Farmaceuci</li> <li>- Fryzjerzy</li> <li>- Geodeci i kartografowie</li> <li>- Instruktorzy nauki jazdy</li> <li>- Inżynierowie budownictwa</li> <li>- Kierowcy autobusów</li> <li>- Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych</li> <li>- Kucharze</li> <li>- Lakiernicy</li> <li>- Lekarze</li> <li>- Magazynierzy</li> <li>- Masarze i przetwórcy ryb</li> <li>- Monterzy instalacji budowlanych</li> <li>- Murarze i tynkarze</li> <li>- Nauczyciele języków obcych i lektorzy</li> <li>- Nauczyciele przedmiotów zawodowych</li> <li>- Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych</li> <li>- Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych</li> <li>- Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych</li> <li>- Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej</li> <li>- Piekarze</li> <li>- Pielęgniarki i położne</li> <li>- Pomoce kuchenne</li> <li>- Pracownicy ds. budownictwa drogowego</li> <li>- Pracownicy ds. jakości</li> <li>- Pracownicy socjalni</li> <li>- Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta,</li> <li>- Ankieterzy, teleankieterzy</li> <li>- Przedstawiciele handlowi</li> <li>- Robotnicy obróbki drewna i stolarze</li> <li>- Samodzielni księgowi</li> <li>- Spawacze</li> <li>- Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży</li> <li>- Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki</li> </ul>

Powiat	Zawody deficytowe
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Spedytorzy i logistycy</li> <li>– Szefowie kuchni</li> <li>– Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie</li> <li>– Terapeuci zajęciowi</li> <li>– Weterynarze</li> </ul>
Zambrowski	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Blacharze i lakiernicy samochodowi</li> <li>– Cieśle i stolarze budowlani</li> <li>– Diagnosty samochodowi</li> <li>– Elektromechanicy i elektrycy</li> <li>– Inżynierowie budownictwa</li> <li>– Kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych</li> <li>– Kierownicy budowy</li> <li>– Kucharze</li> <li>– Lakiernicy</li> <li>– Magazynierzy</li> <li>– Mechanicy pojazdów samochodowych</li> <li>– Monterzy elektroniki</li> <li>– Monterzy konstrukcji metalowych</li> <li>– Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych</li> <li>– Posadzkarze</li> <li>– Pracownicy ds. budownictwa drogowego</li> <li>– Pracownicy ochrony fizycznej</li> <li>– Pracownicy poligraficzni</li> <li>– Przedstawiciele handlowi</li> <li>– Robotnicy obróbki drewna i stolarze</li> <li>– Samodzielni księgowi</li> <li>– Spawacze</li> <li>– Sprzedawcy i kasjerzy</li> <li>– Szefowie kuchni</li> <li>– Ślusarze</li> <li>– Technicy elektrycy</li> <li>– Technicy mechanicy</li> <li>– Terapeuci zajęciowi</li> </ul>

**Źródło:** D. Karpowicz, M. Sosnowska, *Barometr zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2016, s. 30-44.

Powyższe zestawienie wskazuje, że deficytowe są głównie zawody wymagające konkretnych kwalifikacji, często specjalistycznego przygotowania zawodowego. Niedobór pracowników występuje we wszystkich powiatach i jak potwierdzają wyniki pierwotnych badań jakościowych (por. rozdział 4.) jest on suplementowany poprzez sprowadzanie pracowników z wschodniej granicy – z Białorusi lub Ukrainy.



Istotnym obszarem analizy powiatowych rynków pracy, poza sytuacją osób pracujących i determinantami popytu na pracę, jest stan i struktura bezrobocia. Na poziomie województwa sytuacja pod względem stopy bezrobocia rejestrowanego jest zróżnicowana.

W czerwcu 2017 roku miernik ten kształtował się od 4,9% w powiecie suwalskim po 15,2% w powiecie kolneńskim<sup>48</sup>.

**Tabela 3.64. Stopa bezrobocia rejestrowanego w procentach w latach 2008-2017\***

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	czerwiec 2017
PODLASKIE	9,7	12,8	13,8	14,1	14,7	15,1	12,9	11,8	10,4	9,1
Augustowski	14,1	16,1	18,7	18,9	19,4	20,0	17,1	15,6	12,4	10,5
Białostocki	11,1	16,4	17,6	17,1	18,4	18,3	15,7	14,3	12,5	11,2
Bielski	6,3	8,2	9,6	9,0	9,2	10,3	8,5	7,6	7,0	6,3
Grajewski	14,8	19,9	23,1	22,9	22,8	22,7	20,4	18,1	17,2	14,9
Hajnowski	8,2	11,7	12,1	11,9	13,6	13,8	11,0	10,2	9,7	8,2
Kolneński	15,0	18,4	18,9	19,4	19,6	20,4	18,1	16,8	16,6	15,2
Łomżyński	8,1	10,4	11,6	12,5	13,1	13,6	12,6	11,5	10,4	8,7
Moniecki	8,6	10,6	12,0	12,8	13,5	13,7	12,1	12,1	9,3	7,8
Sejneński	17,5	18,9	18,9	22,4	20,4	20,8	15,4	16,7	15,9	13,6
Siemiatycki	6,1	7,3	9,4	9,8	10,3	11,2	10,6	10,0	9,3	8,4
Sokółski	12,2	14,2	16,5	16,9	17,1	17,8	15,6	15,0	13,0	11,8
Suwalski	6,8	9,3	9,7	9,9	10,8	11,0	7,4	7,1	6,2	4,9
Wysokomazowiecki	6,6	7,2	8,0	8,6	8,9	9,4	7,7	7,7	6,8	6,3
Zambrowski	12,2	14,5	14,7	15,5	17,3	16,3	13,4	12,0	10,3	9,3
M. Białystok	7,8	11,7	12,3	12,4	13,3	13,7	11,9	10,5	9,0	8,1
M. Łomża	11,1	15,2	15,8	16,4	17,0	17,0	15,6	13,4	12,2	10,4
M. Suwałki	9,6	13,0	12,2	12,4	13,3	12,9	9,7	8,5	7,4	6,2

\*w latach 2008-2016 zostały zaprezentowane dane średnioroczne, natomiast w 2017 roku ukazano najbardziej aktualny poziom miernika miesięcznego za czerwiec.

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS; *Podlaski rynek pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2017, s. 3.

W latach 2008-2016 najwyższa średnia stopa bezrobocia rejestrowanego występowała w powiecie grajewskim (20%), sejneńskim (19%), kolneńskim (18%) i powiecie augustowskim (17%). Natomiast najniższy poziom miernika był notowany w powiatach bielskim i wysokomazowieckim (po 8%) – tabela 3.65.

<sup>48</sup> *Podlaski rynek pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok czerwiec 2017, s. 3.

**Tabela 3.65. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki stopy bezrobocia rejestrowanego w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozszerzenie	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
PODLASKIE	15	10	5	1,9	13	14,6%	0,7	7%	107%
Augustowski	20	12	8	2,6	17	15,3%	-1,7	-12%	88%
Białostocki	18	11	7	2,6	16	16,5%	1,4	13%	113%
Bielski	10	6	4	1,3	8	15,2%	0,7	11%	111%
Grajewski	23	15	8	3,0	20	14,8%	2,4	16%	116%
Hajnowski	14	8	6	1,8	11	15,9%	1,5	18%	118%
Kolneński	20	15	5	1,7	18	9,5%	1,6	11%	111%
Łomżyński	14	8	6	1,7	12	14,8%	2,3	28%	128%
Moniecki	14	9	5	1,8	12	15,3%	0,7	8%	108%
Sejneński	22	15	7	2,4	19	12,8%	-1,6	-9%	91%
Siemiatycki	11	6	5	1,6	9	17,5%	3,2	52%	152%
Sokółski	18	12	6	1,9	15	12,5%	0,8	7%	107%
Suwałski	11	6	5	1,8	9	21,0%	-0,6	-9%	91%
Wysokomazowiecki	9	7	3	0,9	8	12,1%	0,2	3%	103%
Zambrowski	17	10	7	2,2	14	16,0%	-1,9	-16%	84%
M. Białystok	14	8	6	2,0	11	17,2%	1,2	15%	115%
M. Łomża	17	11	6	2,1	15	14,4%	1,1	10%	110%
M. Suwałki	13	7	6	2,2	11	20,1%	-2,2	-23%	77%

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

W analizowanym okresie najwyższy przyrost stopy bezrobocia rejestrowanego został zanotowany w powiecie siemiatyckim (o 52%). Natomiast najwyższy spadek miernika w latach 2008-2016 nastąpił w mieście Suwałki (o 23%).

Z punktu widzenia niewykorzystanych zasobów pracy szczególnie dotkliwe jest występowanie bezrobocia długotrwałego, gdy bezrobotni pozostają bez pracy dłużej niż rok.

**Tabela 3.66. Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok jako % ogółu bezrobotnych w latach 2008-2016**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PODLASKIE	32,6	27,8	34,0	39,1	41,0	42,6	46,4	44,4	46,0
Augustowski	39,8	33,2	38,6	42,6	46,7	47,5	50,2	49,7	47,7
Białostocki	27,5	24,9	36,7	40,0	40,1	44,9	49,3	46,3	47,7
Bielski	28,8	24,7	28,8	35,9	34,5	32,8	39,9	44,0	45,7
Grajewski	39,7	34,3	35,8	42,3	44,0	44,3	45,5	43,8	46,8
Hajnowski	25,1	26,7	25,8	33,2	31,6	34,5	37,0	36,0	40,7
Kolneński	37,0	35,1	32,6	46,7	48,7	47,6	54,2	46,0	49,1
Łomżyński	34,0	25,6	32,0	37,6	42,0	41,8	45,3	45,2	45,2
Moniecki	48,2	33,5	35,7	43,8	46,2	50,4	50,1	48,1	46,3
Sejneński	45,9	38,4	41,1	44,1	49,1	40,6	44,4	37,5	43,3
Siemiatycki	36,0	28,8	29,9	39,5	36,9	37,4	44,7	43,6	47,2
Sokólski	41,3	40,9	43,3	49,0	49,5	49,0	52,7	53,1	54,3
Suwalski	24,6	19,3	21,3	25,6	30,2	29,6	33,4	26,5	30,7
Wysokomazowiecki	38,0	18,6	23,2	27,9	30,7	35,8	40,9	38,8	47,0
Zambrowski	31,0	22,9	30,4	36,3	40,6	43,7	42,0	43,3	45,9
M. Białystok	24,8	24,4	35,7	38,7	41,2	44,5	48,5	45,9	47,5
M. Łomża	31,5	26,2	32,5	38,2	40,7	41,3	43,9	42,5	39,9
M. Suwałki	25,4	21,1	24,8	27,3	29,6	29,7	33,2	30,9	31,3

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

W województwie podlaskim, w latach 2008-2016, udział długotrwale bezrobotnych wśród bezrobotnych ogółem kształtuje się średnio od 27% w powiecie suwalskim po 48% w powiecie sokólskim.

**Tabela 3.67. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby bezrobotnych zarejestrowanych pozostających bez pracy dłużej niż 1 rok jako % ogółu bezrobotnych w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozszerzenie	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
PODLASKIE	46	28	19	6,5	39	16,6%	13,4	41%	141%
Augustowski	50	33	17	5,8	44	13,2%	7,9	20%	120%
Białostocki	49	25	24	8,7	40	21,9%	20,2	73%	173%

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
Bielski	46	25	21	7,1	35	20,4%	16,9	59%	159%
Grajewski	47	34	13	4,3	42	10,4%	7,1	18%	118%
Hajnowski	41	25	16	5,5	32	16,9%	15,6	62%	162%
Kolneński	54	33	22	7,4	44	16,7%	12,1	33%	133%
Łomżyński	45	26	20	7,0	39	18,0%	11,2	33%	133%
Moniecki	50	34	17	6,1	45	13,6%	-1,9	-4%	96%
Sejneński	49	38	12	3,7	43	8,6%	-2,6	-6%	94%
Siemiatycki	47	29	18	6,3	38	16,5%	11,2	31%	131%
Sokółski	54	41	13	5,1	48	10,6%	13,0	31%	131%
Suwalski	33	19	14	4,6	27	17,3%	6,1	25%	125%
Wysokomazowiecki	47	19	28	9,1	33	27,1%	9,0	24%	124%
Zambrowski	46	23	23	7,7	37	20,7%	14,9	48%	148%
M. Białystok	49	24	24	9,2	39	23,5%	22,7	92%	192%
M. Łomża	44	26	18	6,0	37	16,0%	8,4	27%	127%
M. Suwałki	33	21	12	3,8	28	13,6%	5,9	23%	123%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

W analizowanym okresie, pomimo poprawy sytuacji na rynku pracy w regionie, w większości powiatów nastąpił wzrost udziału długotrwale bezrobotnych wśród bezrobotnych ogółem. Największy przyrost tego miernika miał miejsce w Białymstoku (o 92%). Dwa powiaty zanotowały także niewielki spadek udziału długotrwale bezrobotnych wśród bezrobotnych ogółem. Był to powiat sejneński (spadek o 6%) oraz moniecki (spadek o 4%).

Analiza bezrobotnych ze względu na płeć wskazuje, że w większości powiatów wśród bezrobotnych dominują mężczyźni.

**Tabela 3.68. Bezrobotne kobiety wśród bezrobotnych ogółem w latach 2008-2016 (w %)**

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PODLASKIE	50	46	47	48	46	46	45	45	46
Augustowski	47	46	45	46	44	45	46	44	43
Białostocki	50	43	44	46	43	43	44	43	44
Bielski	48	45	48	51	49	49	46	49	48

## PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Grajewski	50	48	48	49	47	46	47	47	48
Hajnowski	50	43	46	48	46	46	46	44	43
Kolneński	48	44	46	49	47	45	44	44	45
Łomżyński	54	50	51	52	51	51	50	49	50
Moniecki	47	44	44	44	44	41	42	41	44
Sejneński	46	42	43	45	42	41	37	43	42
Siemiatycki	52	46	47	45	46	43	43	44	42
Sokólski	46	45	45	46	44	42	43	42	41
Suwalski	61	54	56	55	51	49	50	52	51
Wysokomazowiecki	46	43	44	44	43	43	42	44	41
Zambrowski	54	49	51	51	47	51	51	51	53
M. Białystok	50	45	47	48	46	45	45	45	45
M. Łomża	56	50	51	51	49	48	48	49	50
M. Suwałki	60	53	56	55	51	53	51	52	52

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Odwrotna sytuacja występuje w mieście Suwałki (w latach 2008-2016 kobiety stanowiły średnio 54% ogółu bezrobotnych), w powiecie łomżyńskim i zambrowskim (po 51%).

**Tabela 3.69. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki udziału bezrobotnych kobiet wśród bezrobotnych ogółem w latach 2008-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
PODLASKIE	50	45	5	1,7	47	3,6%	-4,8	-10%	90%
Augustowski	47	43	4	1,4	45	3,0%	-4,1	-9%	91%
Białostocki	50	43	7	2,2	44	4,9%	-5,8	-12%	88%
Bielski	51	45	6	1,8	48	3,7%	0,0	0%	100%
Grajewski	50	46	4	1,3	48	2,6%	-2,0	-4%	96%
Hajnowski	50	43	7	2,2	46	4,8%	-6,4	-13%	87%
Kolneński	49	44	5	1,8	46	4,0%	-3,4	-7%	93%
Łomżyński	54	49	5	1,4	51	2,7%	-3,8	-7%	93%
Moniecki	47	41	6	1,7	43	4,0%	-2,5	-5%	95%
Sejneński	46	37	9	2,4	42	5,8%	-4,0	-9%	91%
Siemiatycki	52	42	10	3,0	45	6,7%	-9,7	-19%	81%
Sokólski	46	41	5	1,8	44	4,2%	-5,0	-11%	89%

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Suwalski	61	49	11	3,7	53	7,0%	-10,0	-17%	83%
Wysokomazowiecki	46	41	5	1,5	44	3,4%	-5,0	-11%	89%
Zambrowski	54	47	7	2,1	51	4,2%	-1,1	-2%	98%
M. Białystok	50	45	5	1,7	46	3,8%	-5,1	-10%	90%
M. Łomża	56	48	8	2,3	50	4,6%	-5,9	-11%	89%
M. Suwałki	60	51	9	2,9	54	5,4%	-7,7	-13%	87%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Poza powiatem bielskim (gdzie miernik nie uległ zmianom), w latach 2008-2016 nastąpił spadek udziału bezrobotnych kobiet wśród bezrobotnych ogółem w powiatach województwa podlaskiego. Sytuacja kobiet w regionie, w zakresie bezrobocia, uległa więc poprawie.

Istotnym czynnikiem charakteryzującym strukturę bezrobocia jest także poziom wykształcenia.

**Tabela 3.70. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem wyższym w latach 2010-2016**

Powiat	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PODLASKIE	12,3	13,1	13,6	13,9	14,1	14,3	14,5
Augustowski	7,6	8,6	9,4	10,5	10,4	10,4	10,7
Białostocki	11,2	12,3	12,6	12,4	12,8	13,1	13,8
Bielski	14,5	16,5	17,6	17,2	15,4	15,6	14,3
Grajewski	7,4	7,8	7,9	8,6	8,4	9,1	8,0
Hajnowski	10,7	11,0	12,2	12,7	12,2	12,2	12,7
Kolneński	6,8	8,2	8,9	9,4	9,5	9,1	9,8
Łomżyński	10,4	11,3	11,5	11,8	10,7	12,3	12,2
Moniecki	6,1	7,3	7,8	7,7	8,1	7,9	7,5
Sejneński	7,1	8,6	8,7	9,6	7,7	9,2	10,1
Siemiatycki	12,6	14,5	14,7	13,6	13,7	12,6	11,6
Sokółski	7,8	8,1	8,5	8,9	9,0	8,9	8,5
Suwalski	10,4	11,4	12,5	10,9	13,1	16,4	14,1
Wysokomazowiecki	10,4	10,9	11,2	10,7	11,5	12,7	10,6
Zambrowski	8,0	9,0	9,2	11,5	10,4	10,3	9,8
M. Białystok	20,4	20,5	21,0	20,7	21,7	21,8	22,8

Powiat	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
M. Łomża	14,1	15,4	15,3	16,7	17,3	17,3	18,5
M. Suwałki	11,6	14,3	13,0	15,5	15,4	16,2	17,0

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

Najniższa stopa bezrobocia występuje wśród osób z wykształceniem wyższym, jednak sytuacja w tym zakresie w województwie podlaskim jest zróżnicowana. Najwyższa stopa bezrobocia osób z wykształceniem wyższym występuje w mieście Białystok (w latach 2010-2016 średnio 21,3%), wojewódzkim ośrodku akademickim z największym nasyceniem osób z wyższym wykształceniem w regionie. Najniższa stopa bezrobocia wśród osób z wykształceniem wyższym występuje natomiast w powiecie monieckim (w latach 2008-2016 średnio 7,5%).

**Tabela 3.71. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki odsetka bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem wyższym w latach 2010-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozwstę	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaznik dynamiki
PODLASKIE	14,5	12,3	2,1	0,8	13,7	5,5%	2,1	17%	117%
Augustowski	10,7	7,6	3,0	1,2	9,7	12,0%	3,0	40%	140%
Białostocki	13,8	11,2	2,6	0,8	12,6	6,3%	2,6	23%	123%
Bielski	17,6	14,3	3,3	1,3	15,9	8,1%	-0,3	-2%	98%
Grajewski	9,1	7,4	1,7	0,6	8,2	7,1%	0,6	8%	108%
Hajnowski	12,7	10,7	2,1	0,8	12,0	6,8%	2,1	19%	119%
Kolneński	9,8	6,8	3,1	1,0	8,8	11,9%	3,1	45%	145%
Łomżyński	12,3	10,4	1,9	0,7	11,4	6,4%	1,9	18%	118%
Moniecki	8,1	6,1	1,9	0,7	7,5	8,7%	1,4	22%	122%
Sejneński	10,1	7,1	3,0	1,1	8,7	12,2%	3,0	43%	143%
Siemiatycki	14,7	11,6	3,1	1,1	13,3	8,5%	-1,0	-8%	92%
Sokólski	9,0	7,8	1,2	0,4	8,5	5,3%	0,7	9%	109%
Suwałski	16,4	10,4	6,0	2,1	12,7	16,3%	3,7	36%	136%
Wysokomazowiecki	12,7	10,4	2,3	0,8	11,1	7,2%	0,2	1%	101%
Zambrowski	11,5	8,0	3,4	1,1	9,8	11,5%	1,8	23%	123%
M. Białystok	22,8	20,4	2,4	0,9	21,3	4,1%	2,4	12%	112%
M. Łomża	18,5	14,1	4,4	1,5	16,4	9,2%	4,4	31%	131%
M. Suwałki	17,0	11,6	5,4	1,9	14,7	12,9%	5,4	47%	147%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Niepokojącym zjawiskiem jest także wzrost udziału bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem wyższym na przestrzeni lat 2010-2016 w większości powiatów województwa podlaskiego. Może to wskazywać na stopniowe nasycanie się rynku osobami legitymującymi się wyższym wykształceniem. Niewielkie spadki miernika w analizowanym okresie nastąpiły jedynie w powiecie siemiatyckim i bielskim.

W przypadku osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stopa bezrobocia rejestrowanego jest wyższa niż wśród osób z wykształceniem wyższym.

**Tabela 3.72. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym w latach 2010-2016**

Powiat	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PODLASKIE	23,0	22,9	23,0	23,5	23,1	23,1	22,9
Augustowski	21,9	23,1	22,4	23,2	22,4	22,0	22,1
Białostocki	24,6	24,2	24,2	25,0	25,6	25,5	25,5
Bielski	24,8	22,1	21,2	22,5	24,5	24,3	25,3
Grajewski	22,1	23,1	24,0	23,4	23,7	23,3	22,4
Hajnowski	22,9	21,6	22,7	21,2	22,2	22,4	22,0
Kolneński	17,7	16,9	17,7	18,9	19,1	19,4	18,7
Łomżyński	26,4	25,7	25,4	24,9	23,5	24,0	24,4
Moniecki	21,2	22,7	22,6	22,0	21,3	20,7	21,3
Sejneński	23,6	24,6	25,1	26,9	24,8	25,3	27,5
Siemiatycki	21,6	21,7	20,6	20,5	19,8	20,2	19,4
Sokółski	25,4	25,1	25,6	26,7	25,4	24,4	23,7
Suwalski	22,3	23,0	22,2	23,2	20,5	19,3	20,1
Wysokomazowiecki	26,1	27,1	28,4	30,3	27,9	25,5	24,7
Zambrowski	17,5	16,7	16,7	17,6	15,6	16,8	15,2
M. Białystok	22,2	22,6	22,8	23,0	23,1	23,3	23,5
M. Łomża	26,1	25,0	25,0	24,4	23,7	23,9	23,7
M. Suwałki	23,0	22,2	22,1	22,8	22,5	23,4	22,1

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

W przypadku osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, w analizowanym okresie najwyższa stopa bezrobocia występuje w powiecie wysokomazowieckim (średnio 27,2%), natomiast najniższa w powiecie zambrowskim (średnio 16,6%).



**Tabela 3.73. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki odsetka bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym w latach 2010-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rostęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
PODLASKIE	23,5	22,9	0,5	0,2	23,1	0,8%	0,0	0%	100%
Augustowski	23,2	21,9	1,2	0,5	22,4	2,3%	0,2	1%	101%
Białostocki	25,6	24,2	1,3	0,6	24,9	2,4%	0,9	4%	104%
Bielski	25,3	21,2	4,1	1,6	23,5	6,6%	0,5	2%	102%
Grajewski	24,0	22,1	1,9	0,7	23,1	2,9%	0,3	1%	101%
Hajnowski	22,9	21,2	1,7	0,6	22,1	2,7%	-1,0	-4%	96%
Kolneński	19,4	16,9	2,4	0,9	18,3	4,9%	1,0	6%	106%
Łomżyński	26,4	23,5	3,0	1,0	24,9	4,2%	-2,0	-8%	92%
Moniecki	22,7	20,7	2,0	0,8	21,7	3,5%	0,1	1%	101%
Sejneński	27,5	23,6	3,9	1,4	25,4	5,3%	3,9	16%	116%
Siemiatycki	21,7	19,4	2,2	0,9	20,5	4,2%	-2,2	-10%	90%
Sokólski	26,7	23,7	3,0	0,9	25,2	3,8%	-1,7	-7%	93%
Suwalski	23,2	19,3	3,9	1,5	21,5	7,1%	-2,2	-10%	90%
Wysokomazowiecki	30,3	24,7	5,6	1,9	27,2	7,1%	-1,5	-6%	94%
Zambrowski	17,6	15,2	2,5	0,9	16,6	5,6%	-2,4	-14%	86%
M. Białystok	23,5	22,2	1,3	0,4	22,9	1,9%	1,3	6%	106%
M. Łomża	26,1	23,7	2,4	0,9	24,5	3,6%	-2,4	-9%	91%
M. Suwałki	23,4	22,1	1,3	0,5	22,6	2,2%	-0,9	-4%	96%

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Analizując dynamikę odsetka bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym w latach 2010-2016 można zauważyć jego wzrost o 16% w powiecie sejneńskim. W dziewięciu powiatach nastąpiły natomiast spadki tego miernika (największy w powiecie zambrowskim – o 14%).

W latach 2010-2016 osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym charakteryzowały się najwyższą stopę bezrobocia w powiecie augustowskim (średnio 29,1%) oraz powiecie kolneńskim (średnio 28,5%). Najniższa stopa bezrobocia osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym występuje zaś w mieście Białystok (średnio 20,3%), powiecie sejneńskim (20,4%) oraz powiecie bielskim (21%).

**Tabela 3.74. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w latach 2010-2016**

Powiat	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PODLASKIE	24,4	24,4	24,2	24,1	23,9	23,9	23,7
Augustowski	29,3	29,9	29,7	28,8	29,4	28,5	28,3
Białostocki	25,0	24,9	25,2	25,3	24,1	24,9	24,6
Bielski	20,4	20,5	20,5	20,8	21,3	21,4	22,6
Grajewski	26,9	27,1	27,5	26,4	26,1	26,5	26,2
Hajnowski	24,9	24,5	23,2	24,9	24,6	25,1	24,4
Kolneński	29,9	29,0	28,0	28,0	27,9	29,0	27,7
Łomżyński	26,7	27,7	26,4	27,2	26,9	25,2	24,2
Moniecki	24,1	23,1	22,6	23,1	22,5	22,5	21,4
Sejneński	22,5	20,6	20,3	20,5	20,3	19,3	19,4
Siemiatycki	22,3	20,7	21,3	23,1	23,1	23,1	23,2
Sokółski	25,4	25,7	24,7	24,8	25,4	26,0	26,1
Suwalski	26,6	25,8	24,8	24,4	23,7	23,4	24,6
Wysokomazowiecki	28,0	28,7	27,0	27,1	27,2	27,0	28,7
Zambrowski	27,2	28,1	26,8	26,7	27,3	27,4	27,8
M. Białystok	20,3	20,4	20,8	20,8	20,0	20,2	19,8
M. Łomża	24,1	24,5	24,2	23,6	24,1	23,4	22,1
M. Suwałki	24,4	23,1	24,8	22,5	23,0	21,4	21,5

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

**Tabela 3.75. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki odsetka bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w latach 2010-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
PODLASKIE	24,4	23,7	0,7	0,3	24,1	1,1%	-0,7	-3%	97%
Augustowski	29,9	28,3	1,6	0,6	29,1	2,1%	-0,9	-3%	97%
Białostocki	25,3	24,1	1,2	0,4	24,9	1,6%	-0,3	-1%	99%
Bielski	22,6	20,4	2,1	0,8	21,0	3,7%	2,1	10%	110%
Grajewski	27,5	26,1	1,4	0,5	26,7	1,9%	-0,6	-2%	98%
Hajnowski	25,1	23,2	1,9	0,6	24,5	2,6%	-0,5	-2%	98%
Kolneński	29,9	27,7	2,1	0,8	28,5	2,8%	-2,1	-7%	93%
Łomżyński	27,7	24,2	3,5	1,2	26,3	4,6%	-2,5	-9%	91%

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozszerzenie	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
Moniecki	24,1	21,4	2,7	0,8	22,8	3,6%	-2,7	-11%	89%
Sejneński	22,5	19,3	3,1	1,0	20,4	5,1%	-3,1	-14%	86%
Siemiatycki	23,2	20,7	2,5	1,0	22,4	4,6%	1,0	4%	104%
Sokólski	26,1	24,7	1,4	0,5	25,4	2,2%	0,7	3%	103%
Suwalski	26,6	23,4	3,2	1,1	24,8	4,6%	-2,0	-7%	93%
Wysokomazowiecki	28,7	27,0	1,8	0,8	27,7	2,9%	0,7	3%	103%
Zambrowski	28,1	26,7	1,5	0,5	27,3	1,9%	0,7	2%	102%
M. Białystok	20,8	19,8	1,0	0,4	20,3	1,8%	-0,5	-2%	98%
M. Łomża	24,5	22,1	2,4	0,8	23,7	3,4%	-2,1	-9%	91%
M. Suwałki	24,8	21,4	3,4	1,3	23,0	5,6%	-2,8	-12%	88%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

W przeciwieństwie do sytuacji osób z wykształceniem wyższym, w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym odsetek zarejestrowanych bezrobotnych zanotował spadek w 2016 roku w porównaniu do 2010 roku w większości powiatów województwa podlaskiego. Wyjątkiem był powiat bielski (wzrost o 10%), siemiatycki (wzrost o 4%), sokólski i wysokomazowiecki (wzrost o 3%) oraz zambrowski (wzrost o 2%).

Kolejnym czynnikiem charakteryzującym strukturę bezrobocia jest wiek. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych generalnie rośnie wraz z ich wiekiem, co może być związane z tym, że osoby w wyższych kohortach wieku nie kontynuują/podejmują kształcenia i częściej decydują się na aktywność zawodową, są więc bardziej narażone na bezrobocie.

Wśród osób w wieku 24 lata i mniej najniższy odsetek zarejestrowanych bezrobotnych występuje w Białymstoku (w latach 2010-2016 średnio 12,3%), najwyższy zaś w powiatach gdzie notowana jest wysoka stopa bezrobocia ogółem – powiecie kolneńskim (średnio 29,9%) i łomżyńskim (średnio 28,8%), ale także w powiecie wysokomazowieckim (średnio 29%).

**Tabela 3.76. Odsetek bezrobotnych (w wieku 24 lata lub mniej) zarejestrowanych w latach 2010-2016**

Powiat	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PODLASKIE	23,9	22,4	21,2	20,0	17,9	16,8	14,6
Augustowski	26,3	24,9	22,3	22,2	18,1	16,6	15,0
Białostocki	22,5	20,7	20,0	18,8	16,7	15,7	13,6
Bielski	27,4	25,3	27,7	25,2	22,5	18,2	15,1
Grajewski	26,3	24,9	22,0	21,8	19,5	19,6	16,1
Hajnowski	17,8	15,0	18,3	14,8	12,6	11,4	10,9
Kolneński	33,9	31,6	31,0	30,7	28,1	28,6	25,2
Łomżyński	32,8	30,7	30,9	29,2	26,8	26,2	25,0
Moniecki	32,0	32,2	31,8	28,2	26,9	25,3	21,2
Sejneński	23,1	23,6	22,2	22,2	18,3	17,7	17,0
Siemiatycki	31,0	26,0	27,1	25,2	23,2	21,4	18,4
Sokółski	27,2	25,2	24,1	24,3	21,4	19,6	16,3
Suwalski	32,0	32,6	27,8	27,6	20,6	21,6	19,7
Wysokomazowiecki	34,1	31,3	31,4	30,1	27,6	25,6	22,6
Zambrowski	29,6	27,6	25,8	24,1	22,0	19,9	15,8
M. Białystok	16,4	15,4	13,4	12,1	11,1	9,6	8,2
M. Łomża	20,9	18,8	17,6	16,4	15,1	12,9	11,5
M. Suwałki	20,1	17,7	17,4	15,1	12,1	13,4	11,3

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

**Tabela 3.77. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki odsetka bezrobotnych (w wieku 24 lata lub mniej) zarejestrowanych w latach 2010-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
PODLASKIE	23,9	14,6	9,3	3,3	19,5	16,8%	-9,3	-39%	61%
Augustowski	26,3	15,0	11,3	4,3	20,8	20,6%	-11,3	-43%	57%
Białostocki	22,5	13,6	8,9	3,1	18,3	17,0%	-8,9	-40%	60%
Bielski	27,7	15,1	12,5	4,8	23,1	20,7%	-12,3	-45%	55%
Grajewski	26,3	16,1	10,2	3,4	21,4	16,1%	-10,2	-39%	61%
Hajnowski	18,3	10,9	7,4	2,9	14,4	20,4%	-6,9	-39%	61%
Kolneński	33,9	25,2	8,8	2,8	29,9	9,5%	-8,8	-26%	74%
Łomżyński	32,8	25,0	7,8	2,9	28,8	9,9%	-7,8	-24%	76%
Moniecki	32,2	21,2	11,0	4,1	28,2	14,7%	-10,8	-34%	66%

## PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozszerzenie	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrosty względny	wskaźnik dynamiki
Sejneński	23,6	17,0	6,6	2,8	20,6	13,6%	-6,1	-26%	74%
Siemiatycki	31,0	18,4	12,6	4,1	24,6	16,7%	-12,6	-41%	59%
Sokólski	27,2	16,3	10,9	3,7	22,6	16,5%	-10,9	-40%	60%
Suwalski	32,6	19,7	12,9	5,4	26,0	20,7%	-12,3	-38%	62%
Wysokomazowiecki	34,1	22,6	11,5	3,9	29,0	13,5%	-11,5	-34%	66%
Zambrowski	29,6	15,8	13,8	4,7	23,5	20,1%	-13,8	-47%	53%
M. Białystok	16,4	8,2	8,2	3,0	12,3	24,0%	-8,2	-50%	50%
M. Łomża	20,9	11,5	9,4	3,3	16,2	20,3%	-9,4	-45%	55%
M. Suwałki	20,1	11,3	8,7	3,2	15,3	21,2%	-8,7	-44%	56%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

W tej grupie wieku, we wszystkich analizowanych powiatach w okresie 2010-2016 nastąpił także spadek odsetka bezrobotnych.

W grupie wieku 25-34 lata odsetek zarejestrowanych bezrobotnych jest porównywalny we wszystkich powiatach. W latach 2010-2016 kształtował się on średnio od 26,4% w mieście Suwałki do 30,9% w powiecie sejneńskim.

**Tabela 3.78. Odsetek bezrobotnych (w wieku 25-34) zarejestrowanych w latach 2010-2016**

Powiat	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PODLASKIE	28,3	29,1	29,7	29,1	29,0	28,6	28,9
Augustowski	25,5	25,6	27,8	27,2	26,6	27,1	26,6
Białostocki	26,9	28,6	29,7	29,1	29,8	29,3	30,2
Bielski	28,7	29,8	29,5	29,5	28,2	30,1	29,3
Grajewski	28,0	28,7	29,3	29,7	28,6	27,8	28,5
Hajnowski	28,9	30,9	28,6	26,8	27,3	25,2	25,6
Kolneński	27,9	29,0	29,4	29,1	29,6	28,2	29,2
Łomżyński	28,3	30,0	31,0	31,6	30,4	30,9	29,6
Moniecki	26,1	27,1	27,7	29,3	29,1	28,6	30,8
Sejneński	31,1	31,6	31,7	31,5	29,9	29,5	31,1
Siemiatycki	26,4	27,1	26,4	27,2	29,2	27,6	27,7
Sokólski	25,9	26,4	27,9	27,6	27,6	27,3	28,5
Suwalski	29,3	28,4	31,8	30,9	29,1	32,0	32,2
Wysokomazowiecki	27,0	29,2	30,2	29,9	30,1	30,3	29,4
Zambrowski	27,4	27,9	30,5	30,3	29,3	28,9	27,2

Powiat	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
M. Białystok	31,5	32,0	31,9	29,7	29,9	29,1	29,1
M. Łomża	28,2	27,9	27,8	27,8	28,9	29,5	29,4
M. Suwałki	25,5	26,6	27,0	27,5	25,6	25,0	27,6

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

**Tabela 3.79. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki odsetka bezrobotnych (w wieku 25-34) zarejestrowanych w latach 2010-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
PODLASKIE	29,7	28,3	1,4	0,4	29,0	1,5%	0,6	2%	102%
Augustowski	27,8	25,5	2,3	0,9	26,6	3,2%	1,1	4%	104%
Białostocki	30,2	26,9	3,3	1,1	29,1	3,8%	3,3	12%	112%
Bielski	30,1	28,2	2,0	0,7	29,3	2,2%	0,6	2%	102%
Grajewski	29,7	27,8	1,9	0,7	28,6	2,3%	0,4	2%	102%
Hajnowski	30,9	25,2	5,7	2,0	27,6	7,2%	-3,3	-11%	89%
Kolneński	29,6	27,9	1,8	0,6	28,9	2,2%	1,4	5%	105%
Łomżyński	31,6	28,3	3,3	1,1	30,3	3,6%	1,3	5%	105%
Moniecki	30,8	26,1	4,7	1,6	28,4	5,5%	4,7	18%	118%
Sejneński	31,7	29,5	2,2	0,9	30,9	2,8%	0,0	0%	100%
Siemiatycki	29,2	26,4	2,9	1,0	27,4	3,6%	1,3	5%	105%
Sokółski	28,5	25,9	2,6	0,9	27,3	3,2%	2,6	10%	110%
Suwałki	32,2	28,4	3,8	1,6	30,5	5,1%	2,9	10%	110%
Wysokomazowiecki	30,3	27,0	3,4	1,2	29,4	4,0%	2,4	9%	109%
Zambrowski	30,5	27,2	3,3	1,3	28,8	4,6%	-0,2	-1%	99%
M. Białystok	32,0	29,1	2,9	1,3	30,5	4,2%	-2,4	-8%	92%
M. Łomża	29,5	27,8	1,7	0,8	28,5	2,6%	1,2	4%	104%
M. Suwałki	27,6	25,0	2,6	1,0	26,4	3,9%	2,1	8%	108%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

W tej grupie wieku, w większości powiatów nastąpił wzrost odsetka bezrobotnych (największy w powiecie monieckim – o 18%). Wyjątkiem był powiat hajnowski (spadek o 11%), miasto Białystok (spadek o 8%) oraz powiat zambrowski (spadek o 1%).

W przypadku grupy 45 lat i więcej, w latach 2010-2016 najniższy odsetek zarejestrowanych bezrobotnych notowany jest w powiatach łomżyńskim

(średnio 23,8%) oraz kolneńskim (23,9%), w których relatywnie wyższe odsetki zarejestrowanych bezrobotnych występują we wcześniejszych kohortach wieku. Natomiast najwyższy udział zarejestrowanych bezrobotnych w wieku 45 lat i więcej występuje w mieście Suwałki (w analizowanym okresie średnio 40,6%).

**Tabela 3.80. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych (w wieku 45 lat i więcej) w latach 2010-2016**

Powiat	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PODLASKIE	31,0	31,4	31,6	33,1	34,3	35,3	36,5
Augustowski	30,8	31,4	31,8	32,9	35,7	37,9	40,4
Białostocki	34,2	33,7	33,1	34,8	35,5	36,4	36,7
Bielski	29,2	30,1	28,0	31,5	33,5	34,4	37,6
Grajewski	27,2	28,6	30,0	30,0	31,9	32,5	34,8
Hajnowski	37,0	37,1	34,8	37,7	38,6	42,6	42,0
Kolneński	21,4	22,5	22,3	23,6	25,4	25,6	26,6
Łomżyński	21,8	22,5	21,8	23,3	25,6	25,6	26,2
Moniecki	28,2	27,0	26,9	28,1	29,0	30,6	32,6
Sejneński	27,7	27,4	27,9	27,4	29,7	31,3	30,7
Siemiatycki	28,7	30,9	30,1	32,1	31,3	34,4	37,1
Sokółski	29,5	30,0	30,0	30,0	32,0	33,3	36,1
Suwałski	22,2	24,1	26,0	27,0	31,8	31,5	31,6
Wysokomazowiecki	25,0	26,2	24,1	25,7	27,2	28,2	30,3
Zambrowski	26,8	27,7	27,7	29,0	30,5	32,1	36,0
M. Białystok	34,8	34,6	35,7	37,9	37,8	39,2	40,1
M. Łomża	34,0	36,1	37,0	38,4	38,7	39,0	39,4
M. Suwałki	36,9	38,4	38,4	39,6	43,7	43,8	43,3

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

**Tabela 3.81. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki odsetka bezrobotnych zarejestrowanych (w wieku 45 lat i więcej) w latach 2010-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
PODLASKIE	36,5	31,0	5,5	2,1	33,3	6,4%	5,5	18%	118%
Augustowski	40,4	30,8	9,7	3,7	34,4	10,7%	9,7	32%	132%

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Białostocki	36,7	33,1	3,6	1,3	34,9	3,9%	2,4	7%	107%
Bielski	37,6	28,0	9,5	3,3	32,0	10,4%	8,3	29%	129%
Grajewski	34,8	27,2	7,6	2,6	30,7	8,3%	7,6	28%	128%
Hajnowski	42,6	34,8	7,8	2,8	38,5	7,3%	5,1	14%	114%
Kolneński	26,6	21,4	5,2	1,9	23,9	8,1%	5,2	24%	124%
Łomżyński	26,2	21,8	4,4	1,9	23,8	8,1%	4,4	20%	120%
Moniecki	32,6	26,9	5,7	2,1	28,9	7,1%	4,4	16%	116%
Sejneński	31,3	27,4	4,0	1,7	28,9	5,8%	3,0	11%	111%
Siemiatycki	37,1	28,7	8,4	2,8	32,1	8,8%	8,4	29%	129%
Sokólski	36,1	29,5	6,6	2,4	31,5	7,7%	6,6	22%	122%
Suwałski	31,8	22,2	9,7	3,9	27,8	14,2%	9,5	43%	143%
Wysokomazowiecki	30,3	24,1	6,1	2,1	26,7	7,8%	5,3	21%	121%
Zambrowski	36,0	26,8	9,2	3,2	30,0	10,8%	9,2	34%	134%
M. Białystok	40,1	34,6	5,5	2,2	37,2	5,8%	5,3	15%	115%
M. Łomża	39,4	34,0	5,4	1,9	37,5	5,2%	5,4	16%	116%
M. Suwałki	43,8	36,9	6,9	2,9	40,6	7,2%	6,4	17%	117%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

Należy także zauważyć, że w przypadku tej grupy wieku nastąpił wzrost odsetka zarejestrowanych bezrobotnych we wszystkich powiatach województwa podlaskiego.

Istotnym uzupełnieniem struktury zjawiska bezrobocia, zwłaszcza w województwie podlaskim, które posiada charakter rolniczy, jest analiza ze względu na miejsce zamieszkania osób bezrobotnych. Na odsetek zarejestrowanych bezrobotnych zamieszkałych na wsi wśród bezrobotnych ogółem w danym powiecie wpływa udział gmin wiejskich w ogólnej strukturze gmin na danych obszarze.

**Tabela 3.82. Zarejestrowani bezrobotni zamieszkali na wsi wśród bezrobotnych ogółem w latach 2011-2016\* (w %)**

Powiat	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PODLASKIE	34,1	34,6	35,0	35,4	36,5	37,1
Augustowski	39,4	40,4	41,2	41,0	43,1	45,0



## PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Białostocki	55,7	56,3	56,1	56,9	57,1	56,9
Bielski	34,7	35,5	37,6	37,6	39,0	39,0
Grajewski	34,6	35,6	35,9	36,6	37,0	36,9
Hajnowski	47,6	46,1	50,1	51,6	52,4	53,0
Kolneński	55,8	59,7	59,7	62,7	62,2	64,2
Łomżyński	87,3	89,1	88,5	88,0	88,1	88,8
Moniecki	51,3	52,4	53,9	55,3	56,1	56,7
Sejneński	66,0	68,9	69,4	70,3	69,6	69,5
Siemiatycki	56,8	56,8	57,1	58,9	58,5	60,1
Sokólski	47,3	49,2	50,2	52,4	53,0	53,8
Suwalski	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Wysokomazowiecki	54,9	55,2	56,1	56,8	56,1	55,0
Zambrowski	41,0	40,7	40,0	40,4	39,0	40,4

\*-dane pochodzą z grudnia danego roku.

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

W przypadku powiatu suwalskiego, w skład którego wchodzi jedynie gminy wiejskie, całość bezrobotnych zamieszkuje na wsi. Wysoki udział bezrobotnych zamieszkałych na wsi wśród bezrobotnych ogółem występuje także w powiecie łomżyńskim (w latach 2011-2016 średnio 88,3%). Najniższy udział bezrobotnych mieszkańców wsi występuje natomiast w powiecie grajewskim (średnio 36,1%), bielskim (średnio 37,2%) oraz zambrowskim (średnio 40,3%), lokalizacjach z dużym znaczeniem miast, będących siedzibami powiatów (Grajewem, Bielskiem Podlaskim i Zambrowem).

**Tabela 3.83. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby zarejestrowanych bezrobotnych zamieszkałych na wsi wśród bezrobotnych ogółem w latach 2011-2016**

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozwój	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
PODLASKIE	37,1	34,1	3,0	1,1	35,5	3,2%	3,0	9%	109%
Augustowski	45,0	39,4	5,6	2,0	41,7	4,9%	5,6	14%	114%
Białostocki	57,1	55,7	1,4	0,5	56,5	1,0%	1,2	2%	102%
Bielski	39,0	34,7	4,3	1,8	37,2	4,8%	4,2	12%	112%

Powiat	Analiza zróżnicowania						Analiza dynamiki		
	max	min	rozstęp	odchylenie standardowe	średnia	współczynnik zmienności	przyrost absolutny	przyrost względny	wskaźnik dynamiki
Grajewski	37,0	34,6	2,3	0,9	36,1	2,5%	2,2	6%	106%
Hajnowski	53,0	46,1	6,9	2,8	50,1	5,5%	5,4	11%	111%
Kolneński	64,2	55,8	8,4	3,0	60,7	4,9%	8,4	15%	115%
Łomżyński	89,1	87,3	1,8	0,7	88,3	0,7%	1,5	2%	102%
Moniecki	56,7	51,3	5,3	2,1	54,3	3,9%	5,3	10%	110%
Sejneński	70,3	66,0	4,3	1,5	68,9	2,2%	3,5	5%	105%
Siemiatycki	60,1	56,8	3,4	1,4	58,0	2,4%	3,3	6%	106%
Sokółski	53,8	47,3	6,4	2,5	51,0	4,9%	6,4	14%	114%
Suwalski	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0%	0,0	0%	100%
Wysokomazowiecki	56,8	54,9	1,9	0,8	55,7	1,4%	0,1	0%	100%
Zambrowski	41,0	39,0	2,0	0,7	40,3	1,7%	-0,6	-1%	99%

**Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.**

W latach 2011-2016, poza powiatem zambrowskim, wysokomazowieckim i suwalskim, nastąpił wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych zamieszkałych na wsi wśród bezrobotnych ogółem.

Podsumowując przeprowadzoną powyżej analizę danych statystycznych dotyczącą powiatowych rynków pracy województwa podlaskiego można stwierdzić, że w regionie występuje znaczne zróżnicowanie.

Powiat augustowski charakteryzuje się wysoką stopą bezrobocia ogółem. Grupami o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy są mężczyźni (najniższe wskaźniki zatrudnienia mężczyzn w tym regionie na tle województwa) oraz osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (najwyższe odsetki osób z tym poziomem edukacji w powiecie augustowskim wśród zarejestrowanych bezrobotnych).

Na sytuację w powiecie białostockim silnie rzutuje występowanie na jego obszarze stolicy województwa. W Białymstoku notowana jest największa liczba pracujących na 1000 ludności, najwięcej podmiotów na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym (w tym najwięcej średnich przedsiębiorstw przypadających na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym). Ponadto, w największym mieście regionu znacznie wzrósł udział pracujących kobiet wśród kobiet w wieku produkcyjnym. W Białymstoku występuje także najniższy udział osób bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz

najniższy odsetek zarejestrowanych bezrobotnych osób młodych (w wieku 24 lata i mniej). Z drugiej strony, w mieście funkcjonuje najwyższy odsetek osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym.

Powiat białostocki, nie uwzględniając Białegostoku, charakteryzuje się znacznie gorszą sytuacją w porównaniu ze stolicą województwa. Notuje najmniejszy w województwie udział pracujących kobiet oraz najniższe wskaźniki zatrudnienia mężczyzn.

Powiat bielski charakteryzuje się korzystną sytuacją na rynku pracy. Notuje najwyższy udział pracujących w przemyśle i budownictwie wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015 i widoczny jest dodatkowo trend wzrostowy tego wskaźnika. Ponadto, w tym regionie występuje znaczna liczba średnich przedsiębiorstw przypadających na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym. Powiat bielski odznacza się niską stopą bezrobocia ogółem i najniższym udziałem osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym wśród zarejestrowanych bezrobotnych.

Powiat grajewski charakteryzuje się najwyższą w regionie stopą bezrobocia. Dodatkowo, na przestrzeni lat 2008-2015, w powiecie tym nastąpił największy spadek liczby pracujących na 1000 ludności oraz największy spadek zatrudnienia mężczyzn. Ponadto, w analizowanym okresie w powiecie grajewskim zanotowano spadek zatrudnienia w przemyśle i budownictwie wśród ogółu pracujących.

Powiat hajnowski natomiast posiada dobrą sytuację na rynku pracy. Odnacza się największą liczbą pracujących na 1000 ludności wśród powiatów ziemskich, najwyższym udziałem pracujących w przemyśle i budownictwie wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015 i dodatkowo widoczny jest trend wzrostowy tego wskaźnika. Ponadto, w powiecie hajnowskim występuje znaczna liczba średnich przedsiębiorstw przypadających na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym.

Powiat kolneński odznacza się wysoką stopą bezrobocia. Szczególnie trudna jest sytuacja osób młodych w wieku 24 lata i mniej oraz osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym ze względu na najwyższą w regionie stopę bezrobocia rejestrowanego. Natomiast relatywnie korzystna jest sytuacja osób starszych w wieku 45 lat i więcej, gdyż w latach 2010-2016 w powiecie kolneńskim zanotowano w tej grupie najniższy odsetek zarejestrowanych bezrobotnych. Jest to region typowo rolniczy, z zatrudnieniem w rolnictwie przekraczającym 70%. Jednocześnie, w powiecie

kolneńskim występuje najniższy udział pracujących w przemyśle i budownictwie.

Podobnie jak w przypadku powiatu białostockiego, na sytuację na rynku pracy w powiecie łomżyńskim oddziałuje występowanie na jego obszarze dużego miasta. W Łomży, tak jak w innych miastach na prawach powiatu w województwie, występuje największa liczba pracujących na 1000 ludności. Ponadto, powiat ten charakteryzuje najwięcej podmiotów na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym oraz najwięcej średnich przedsiębiorstw przypadających na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym. Jednocześnie w mieście Łomża występuje najniższy wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. Natomiast powiat łomżyński, nie uwzględniając miasta na prawach powiatu, jest obszarem typowo rolniczym (z zatrudnieniem w rolnictwie przekraczającym 70%), z najmniejszą liczbą pracujących ogółem, najwyższym udziałem osób młodych (w wieku 24 lata i mniej) wśród zarejestrowanych bezrobotnych. W powiecie łomżyńskim występuje relatywnie dobra sytuacja osób w wieku 45 lat i więcej (w latach 2010-2016 w tej grupie występował najniższy odsetek zarejestrowanych bezrobotnych w województwie). Ponadto, pomimo iż powiat łomżyński odznaczał się najmniejszą liczbą pracujących, to na przestrzeni lat 2008-2015 na obszarze tym nastąpił największy wzrost analizowanego wskaźnika.

Kolejnym rolniczym obszarem jest powiat moniecki, należy do jednego z pięciu powiatów z najwyższym udziałem zatrudnienia w rolnictwie w województwie podlaskim. Jednocześnie należy do obszarów z najniższym udziałem pracujących w przemyśle i budownictwie. W powiecie monieckim występuje najniższy odsetek osób z wykształceniem wyższym wśród zarejestrowanych bezrobotnych.

Powiat sejneński także jest obszarem rolniczym z zatrudnieniem w rolnictwie przekraczającym 70%, a jednocześnie niskim udziałem pracujących w przemyśle i budownictwie. Region odznacza się wysoką stopą bezrobocia, jednak występuje w nim relatywnie dobra sytuacja osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Ponadto, w powiecie sejneńskim, w analizowanym okresie, znacznie wzrósł udział pracujących kobiet wśród kobiet w wieku produkcyjnym.

Powiat siemiatycki odznacza się natomiast pogorszeniem sytuacji na rynku pracy (najwyższy wzrost stopy bezrobocia w analizowanym okresie). Jednocześnie, w regionie tym zanotowano najwyższe spadki zarówno udziału

pracujących kobiet wśród tych w wieku produkcyjnym, jak i tego miernika dla mężczyzn.

Powiat sokólski stanowi kolejny region z niekorzystnymi trendami na rynku pracy. Charakteryzuje się najwyższą liczbą bezrobotnych zarejestrowanych na jedną ofertę pracy, najwyższym udziałem długotrwale bezrobotnych wśród bezrobotnych ogółem oraz najwyższym ubytkiem ludności poprzez procesy migracyjne.

Sytuacja w powiecie suwalskim jest determinowana przez centrum wzrostu ulokowane w mieście Suwałki. W Suwałkach występuje największa liczba pracujących na 1000 ludności, a dodatkowo w mieście jest notowany wzrost pracujących w analizowanym okresie. Ponadto, Suwałki charakteryzują się rosnącym wskaźnikiem zatrudnienia kobiet i jako jedyny powiat w województwie rosnącym wskaźnikiem zatrudnienia mężczyzn. W Suwałkach występuje zdecydowanie najwyższy udział pracujących w przemyśle i budownictwie wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015, znaczna liczba podmiotów na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym, w tym tych należących do średnich przedsiębiorstw. Suwałki, w analizowanym okresie, zanotowały także najwyższy spadek stopy bezrobocia.

Natomiast powiat suwalski, z pominięciem miasta, tworzą same gminy wiejskie i odznacza się znacznym udziałem zatrudnienia w rolnictwie (70% i więcej). W powiecie suwalskim zanotowano najmniej podmiotów na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym funkcjonuje natomiast w powiecie suwalskim. Mimo to, powiat suwalski należy do regionów województwa z najniższą stopą bezrobocia oraz najniższym udziałem długotrwale bezrobotnych wśród bezrobotnych ogółem. W powiecie suwalskim kobiety stanowią ponad połowę bezrobotnych.

Powiat wysokomazowiecki należy do regionów z niską stopą bezrobocia. Ponadto jest to powiat z najniższą liczbą bezrobotnych zarejestrowanych na jedną ofertę pracy. Region ten charakteryzuje się największym udziałem kobiet pracujących wśród tych w wieku produkcyjnym, a dodatkowo miernik ten znacznie wzrósł w analizowanym okresie. Powiat wysokomazowiecki posiada także najwyższy średni wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. Jednocześnie powiat charakteryzuje się niekorzystną sytuacją osób młodych (jeden z najwyższych odsetków zarejestrowanych bezrobotnych w grupie osób w wieku 24 lata i mniej).

Powiat zambrowski odznacza się relatywnie dobrą sytuacją na rynku pracy, głównie za sprawą wysokiego udziału pracujących w przemyśle i budownictwie wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015.

### **3.4. Analiza porównawcza powiatowych rynków pracy – ranking powiatów**

W celu przeprowadzenia analizy porównawczej powiatów w zakresie czynników ze sfery społeczno-geograficznej, gospodarczej, infrastruktury gospodarczej oraz rynku pracy zbudowano ranking powiatów województwa podlaskiego pod względem sytuacji na rynku pracy. Konstrukcja listy rankingowej została poprzedzona zarówno merytorycznym, jak i statystycznym doborem cech diagnostycznych. W celu wyłonienia listy potencjalnych wskaźników wykorzystano jedną z metod heurystycznych – burzę mózgów. Na jednym ze spotkań zespołu badawczego ustalono, że ranking powiatów pod względem merytorycznym powinien bazować na następujących wskaźnikach:

- X1 - bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok (ogółem w % bezrobotnych ogółem), 2016, destymulanta,
- X2 - liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy, średnia z 12 miesięcy, 2016, destymulanta,
- X3 - stopa bezrobocia, %, 2016, destymulanta,
- X4 - przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100), %, 2015, stymulanta,
- X5 - nowo zarejestrowane w rejestrze REGON podmioty gospodarki narodowej w liczbie podmiotów nowo zarejestrowanych w województwie podlaskim, %, 2016, stymulanta,
- X6 - nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym, 2015, stymulanta,
- X7 - podmioty gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym, 2016, stymulanta,
- X8 - liczba podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w ogóle podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w województwie podlaskim, %, 2015, stymulanta,
- X9 - współczynnik salda migracji (w wieku produkcyjnym), 2016, stymulanta,

X10 - wskaźnik zatrudnienia – pracujący / liczba osób w wieku produkcyjnym \*100, %, 2015, stymulanta.

Wartości wyselekcjonowanych w pierwszym etapie doboru cech diagnostycznych do rankingu przedstawiono w tabeli 3.84.

**Tabela 3.84. Wartości wskaźników do rankingu powiatów województwa podlaskiego**

Powiat	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Augustowski	47,7	17	12,4	90,6	4,2	4 777,7	115,3	4,1	42,9	39,3
Białostocki	47,7	31	12,5	80,4	13,5	2 574,4	136,3	10,2	130,9	34,9
Bielski	45,7	12	7,0	94,5	3,5	4 264,1	114,5	6,1	7,4	56,2
Grajewski	46,8	23	17,2	96,0	3,4	3 603,8	101,4	0,5	0,0	40,5
Hajnowski	40,7	12	9,7	89,5	2,2	4 131,8	113,7	1,5	39,3	50,0
Kolneński	49,1	25	16,6	81,8	2,2	1 603,7	97,7	0,5	6,0	47,6
Łomżyński	45,2	30	10,4	89,3	3,1	5 976,9	92,7	1,0	42,1	47,6
Moniecki	46,3	22	9,3	81,0	2,9	2 012,3	91,7	0,5	13,7	46,6
Sejneński	43,3	18	15,9	85,9	1,3	5 608,4	99,8	1,0	23,9	49,4
Siemiatycki	47,2	23	9,3	77,6	2,5	3 331,6	98,7	2,0	3,5	44,6
Sokólski	54,3	23	13,0	82,1	3,5	1 156,3	91,7	2,6	11,8	48,3
Suwalski	30,7	22	6,2	75,2	2,0	12 594,4	87,8	3,1	36,1	50,5
Wysokomazowiecki	47,0	15	6,8	85,6	3,3	4 099,4	115,4	0,0	19,5	61,5
Zambrowski	45,9	14	10,3	83,7	3,1	4 902,3	118,4	2,0	27,1	48,2
M. Białystok	47,5	22	9,0	92,6	36,6	5 511,5	186,4	46,9	82,3	45,9
M. Łomża	39,9	16	12,2	80,4	5,7	3 619,9	156,5	2,6	66,8	38,1
M. Suwałki	31,3	16	7,4	82,8	7,0	3 433,9	154,1	15,3	66,6	44,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

W kolejnym etapie doboru wskaźników do rankingu dokonano statystycznej weryfikacji wyselekcjonowanego przez zespół badawczy zbioru charakterystyk powiatów. Zgodnie z teorią badań wielowymiarowej analizy porównawczej zmiennym diagnostycznym stawia się dwa główne postulaty:

- wysoki poziom ich zmienności,
- niski poziom skorelowania pomiędzy nimi.

Idea statystycznego kryterium doboru zmiennych diagnostycznych sprowadziła się głównie do eliminacji zmiennych o małym stopniu diagnostyczności, czyli charakteryzujących się niskim stopniem zmienności. W tabeli 3.85 przedstawiono wartości współczynników zmienności.

**Tabela 3.85. Analiza zdolności dyskryminacyjnych wskaźników**

Statystyki	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Odczylenie standardowe	6,0	5,7	3,4	6,0	8,4	2542	27,5	11,3	34,3	6,45
Średnia arytmetyczna	44,5	20,1	10,9	85,2	5,9	4306	116,0	5,9	36,5	46,66
Współczynnik zmienności	13,5%	28,4%	31,2%	7,0%	143%	59,1%	23,7%	192%	93,9%	13,8%

Źródło: opracowanie własne.

W wyniku analizy wartości współczynników zmienności, ze zbioru potencjalnych cech diagnostycznych opisujących powiaty została wyeliminowana jedna: X4, ponieważ charakteryzowała się ona niską zdolnością dyskryminacyjną (współczynnik zmienności mniejszy niż 0,1).

W kolejnym etapie doboru zmiennych do rankingu powiatów dokonano analizy korelacji wskaźników (tabela 3.86).

**Tabela 3.86. Współczynniki korelacji pomiędzy wskaźnikami**

Zmienne	X1	X2	X3	X5	X6	X7	X8	X9	X10
X1	1,000	0,285	0,447	0,118	-0,621	-0,175	-0,028	-0,228	-0,012
X2	0,285	1,000	0,336	0,195	-0,063	-0,197	0,074	0,263	-0,432
X3	0,447	0,336	1,000	-0,135	-0,403	-0,194	-0,237	-0,127	-0,470
X5	0,118	0,195	-0,135	1,000	0,024	<b>0,785</b>	<b>0,966</b>	0,599	-0,224
X6	-0,621	-0,063	-0,403	0,024	1,000	-0,084	0,091	0,076	0,216
X7	-0,175	-0,197	-0,194	<b>0,785</b>	-0,084	1,000	<b>0,791</b>	0,692	-0,304
X8	-0,028	0,074	-0,237	<b>0,966</b>	0,091	<b>0,791</b>	1,000	0,534	-0,144
X9	-0,228	0,263	-0,127	0,599	0,076	0,692	0,534	1,000	-0,528
X10	-0,012	-0,432	-0,470	-0,224	0,216	-0,304	-0,144	-0,528	1,000

Legenda: wyróżniono wartości współczynnika korelacji większe niż 0,7.

Źródło: opracowanie własne.

Pomimo wysokiego stopnia skorelowania pomiędzy trzema wskaźnikami: X5, X7 oraz X8 postanowiono, że wybór kryteriów porównawczych będzie w głównej mierze determinowany przesłankami merytorycznymi. W związku



z tym nie odrzucono żadnej cechy diagnostycznej<sup>49</sup>. Zatem konstrukcja rankingu powiatów bazowała na wszystkich dobranych przez zespół badawczy wskaźnikach poza X4, który charakteryzował się niskim poziomem zmienności. Pozostałe cechy diagnostyczne okazały się ważne z punktu widzenia przeprowadzanego badania.

W kolejnym etapie budowy rankingu powiatów, w oparciu o wartości dobranych wskaźników, dokonano porządkowania analizowanych powiatów. Na podstawie macierzy wystandaryzowanych cech diagnostycznych, wyznaczono współrzędne jednostki wzorcowej, na podstawie formuły:  $z_{oj} = \max_i \{z_{ij}\}$  dla stymulant oraz  $z_{oj} = \min_i \{z_{ij}\}$  dla destymulant, gdzie  $i = 1, \dots, n$ ,  $j = 1, \dots, m$ . Następnie, stosując metrykę euklidesową

$d_{i0} = \left[ \sum_{j=1}^m (z_{ij} - z_{0j})^2 \right]^{0,5}$ ,  $i = 1, \dots, n$ , obliczono odległości każdego powiatu od wzorca. Po wyznaczeniu miar syntetycznych definiowanych jako<sup>50</sup>:

$$s_i = 1 - \frac{d_{i0}}{\bar{d}_0 + 2S(d_0)}, \text{ gdzie:}$$

$$\bar{d}_0 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n d_{i0}, S(d_0) = \left[ \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (d_{i0} - \bar{d}_0)^2 \right]^{0,5}, \text{ utworzono listę rankingową.}$$

Ponadto, na podstawie wartości zmiennych syntetycznych, utworzono rating powiatów województwa podlaskiego. W tym celu zastosowano jedną z metod klasyfikacji liniowo uporządkowanych obiektów, w której korzysta się z dwóch parametrów taksonomicznego miernika rozwoju: średniej arytmetycznej  $\bar{z}$  oraz odchylenia standardowego  $s_z$ . Analizowane powiaty, w zależności od przydziału wartości ich cechy syntetycznej  $z_i$  zostały sklasyfikowane do czterech grup ratingowych:

I grupa, gdy  $z_i \geq \bar{z} + s_z$ ,

II grupa, gdy  $\bar{z} < z_i \leq \bar{z} + s_z$ ,

III grupa, gdy  $\bar{z} - s_z \leq z_i < \bar{z}$ ,

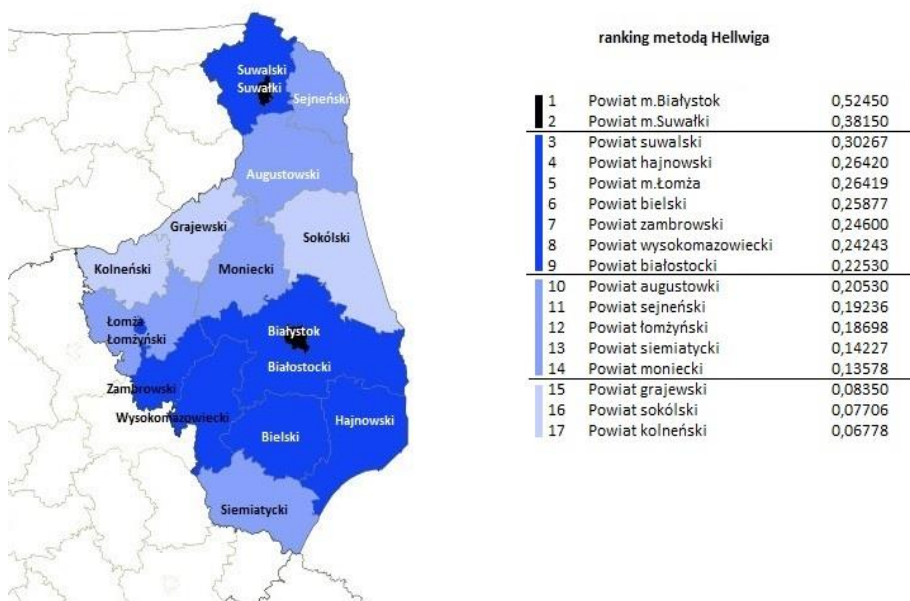
IV grupa, gdy  $z_i < \bar{z} - s_z$ .

<sup>49</sup> W teorii wielowymiarowej analizy porównawczej spotyka się głosy badaczy o nieodrzucaaniu cech diagnostycznych silnie skorelowanych między sobą, gdy tylko ich wartość merytoryczna jest wysoka.

<sup>50</sup> T. Panek, *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2009.

W ramach jednej grupy ratingowej znajdują się powiaty charakteryzujące się podobną sytuacją na rynku pracy, przy czym w I grupie ratingowej znajdują się powiaty cechujące się najlepszą sytuacją na rynku pracy, zaś w IV – najgorszą.

Otrzymane wartości zmiennych syntetycznych, pozycje powiatów województwa podlaskiego w uzyskanej klasyfikacji oraz uzyskane grupy ratingowe przedstawiono na rysunku 3.1.



**Rysunek 3.1. Ranking powiatów województwa podlaskiego ze względu na sytuację na rynku pracy**

Źródło: opracowanie własne.

Listę rankingową powiatów województwa podlaskiego otwierają powiaty grodzkie – miasta Białystok i Suwałki, które też wchodzi w skład I grupy ratingowej. Stanowią one największe ośrodki miejskie województwa podlaskiego o znaczącym potencjale gospodarczym. Wysokie pozycje pod względem sytuacji na rynku pracy zajmują również powiaty: suwalski, hajnowski, miasto Łomża, powiaty bielski, zambrowski, wysokomazowiecki i białostocki. Tworzą one II grupę ratingową, czyli charakteryzują się dość wysokim poziomem analizowanych stymulant lub też niskim poziomem

destymulant. Powiaty te są skupione wokół ośrodków miejskich z I grupy ratingowej (powiaty suwalski i białostocki) i/lub odznaczają się relatywnie wysokim na poziomie województwa rozwojem przedsiębiorczości determinującym popyt na pracę. W skład III grupy ratingowej wchodzi powiaty augustowski, sejneński, łomżyński, siemiatycki i moniecki. Posiadają one niski potencjał popytu na pracę, nie skupiają w swoich granicach ośrodków miejskich o kluczowym znaczeniu, co przekłada się na gorsze mierniki rynku pracy. Najniżej w rankingu uplasowały się powiaty grajewski, sokólski i kolneński, co świadczy o najłabszej sytuacji na rynku pracy na tle innych powiatów województwa podlaskiego.

W kolejnym etapie badania zaproponowano model regresji wielorakiej, który objaśnia, w jaki sposób zidentyfikowane czynniki (determinanty) wpływają na pozycję powiatów w rankingu. Jako zmienną objaśniającą przyjęto miernik syntetyczny uzyskany w wyniku zastosowania metody Hellwiga, zaś zmiennymi objaśniającymi były wskaźniki charakteryzujące rynki pracy (X1-X10). Po zrealizowaniu poszczególnych kroków regresji wielorakiej w programie STATISTICA 13.1 tylko zmienne X2, X3, X6, X7 i X8 okazały się istotne. Wyniki regresji wielorakiej przedstawiono w tabeli 3.87.

**Tabela 3.87. Wyniki regresji wielorakiej**

Podsumowanie regresji zmiennej zależnej: Y, R= ,98683910 R^2= ,97385141 Popraw. R2= ,96196569 F(5,11)=81,935 p<,00000 Błąd std. estymacji: ,02234						
N=17	b*	Bł. std. z b*	b	Bł. std. z b	t(11)	p
W. wolny			0,063698	0,060394	1,05471	0,314174
X2	-0,160498	0,058778	-0,003228	0,001182	-2,73059	0,019558
X3	-0,235014	0,058814	-0,007911	0,001980	-3,99590	0,002101
X6	0,340608	0,055656	0,000015	0,000003	6,11986	0,000075
X7	0,461282	0,092756	0,001921	0,000386	4,97306	0,000420
X8	0,344929	0,092651	0,003498	0,000940	3,72287	0,003365

	b* w	Cząstk. Korelac.	Semicz. Korelac.	Tolerancja	R-kwadr.	t(11)	p
X2	-0,160498	-0,635604	-0,133133	0,688068	0,311932	-2,73059	0,019558
X3	-0,235014	-0,769479	-0,194824	0,687222	0,312778	-3,99590	0,002101
X6	0,340608	0,879190	0,298380	0,767413	0,232587	6,11986	0,000075
X7	0,461282	0,831954	0,242466	0,276293	0,723707	4,97306	0,000420
X8	0,344929	0,746671	0,181512	0,276919	0,723081	3,72287	0,003365

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem STATISTICA 13.1.

Wyniki analizy pozwalają stwierdzić, że oszacowany model wyjaśnia ponad 97% wariacji zmiennej objaśnianej (wskaźnik syntetyczny). Świadczy o tym wartość współczynnika determinacji. Oznacza to bardzo dobre dopasowanie modelu do danych empirycznych. Przeciętna różnica pomiędzy rzeczywistymi wartościami zmiennej zależnej i wartościami przewidywanymi przez model wynosi 0,02234. Tylko ok. 3% zmienności zmiennej objaśnianej pozostało w zmienności resztowej. Ponadto, współczynnik korelacji  $R$  równy 98,7% świadczy o silnym skorelowaniu zestawu zmiennych objaśniających ze zmienną objaśnianą. Wartość statystyki  $F$  wynosząca 81,935 oraz odpowiadający jej poziom prawdopodobieństwa  $p$  ( $p < 0,001$ ) potwierdzają statystyczną istotność modelu liniowego. Wartości statystyk  $t$ , wykorzystane do oceny istotności współczynników regresji oraz odpowiadający im poziom istotności  $p$  potwierdzają, że parametry istotnie różnią się od zera. Tylko wyraz wolny nieistotnie różni się od zera, co oznacza, że linia regresji przechodzi bardzo blisko środka układu współrzędnych.

Wartości oszacowanych parametrów modelu można interpretować następująco:

- jeśli liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy wzrośnie o jednego bezrobotnego, wówczas wartość wskaźnika syntetycznego zmaleje o 0,003228;
- jeśli stopa bezrobocia wzrośnie o jeden punkt procentowy, to wartość wskaźnika syntetycznego zmaleje o 0,007911;
- jeśli nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym wzrosną o jedną złotówkę, wówczas wartość wskaźnika syntetycznego wzrośnie o 0,000015;
- jeśli liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym wzrośnie o jeden, wówczas wartość wskaźnika syntetycznego wzrośnie o 0,001921;
- jeśli liczba podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w ogóle podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w województwie podlaskim wzrośnie o jeden punkt procentowy, wówczas wartość wskaźnika syntetycznego wzrośnie o 0,003498.

Ponadto, wartości współczynników korelacji cząstkowych świadczą o silnym skorelowaniu pomiędzy konkretnymi wartościami zmiennych niezależnych (uwzględniając ich skorelowanie z pozostałymi zmiennymi

w modelu) ze zmienną zależną (uwzględniając jej skorelowanie z pozostałymi zmiennymi w modelu). Biorąc pod uwagę wartości współczynników korelacji semi-cząstkowej można stwierdzić niski stopień skorelowania zmiennej objaśnianej z poszczególnymi zmiennymi objaśniającymi (nie uwzględniając faktu skorelowania zmiennej objaśnianej z pozostałymi zmiennymi w modelu). Na podstawie wartości standaryzowanych współczynników Beta oraz korelacji cząstkowych i semi-cząstkowych można wnioskować, że dominujący udział w objaśnianiu zmian wskaźnika syntetycznego rankingu powiatów ma liczba podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym. Nieco mniejszy wpływ na wynik rankingu mają liczba podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w ogóle podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w województwie podlaskim oraz wysokość nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym. Najmniejszy udział w wyjaśnianiu zmian zmiennej objaśnianej w modelu ma liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy.

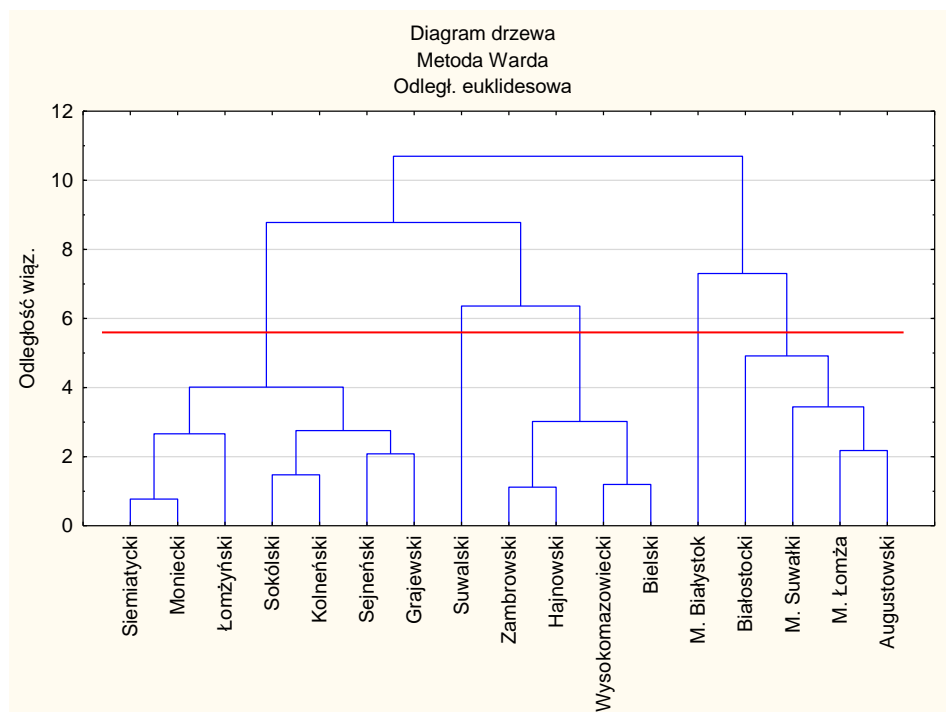
Analizując wartości współczynników tolerancji można wnioskować, ile jeszcze procent wariancji zmiennej zależnej nie zostało wyjaśnione przez pozostałe zmienne niezależne. Zatem w przypadku zmiennych X2, X3 i X6 można stwierdzić, że w ok. 70% zmienności zmiennej objaśnianej nie jest wyjaśnione przez pozostałe zmienne objaśniające. W przypadku zmiennych X7 i X8 ich współczynniki tolerancji kształtują się na poziomie 30%, zatem tylko 30% wariancji zmiennej zależnej nie zostało wyjaśnione przez pozostałe zmienne diagnostyczne.

W celu pogłębienia analizy porównawczej powiatów województwa podlaskiego pod względem sytuacji na rynku pracy wykorzystano metody taksonomiczne: metody analizy skupień (aglomeracyjną Warda oraz k-średnich) oraz metodę skalowania wielowymiarowego. Algorytmy analizy skupień polegają na szukaniu i wyodrębnianiu grup obiektów podobnych. Zaś zastosowanie metody skalowania wielowymiarowego ma na celu wykrycie zmiennych nieobserwowalnych, które wyjaśnią podobieństwa i różnice między badanymi powiatami. Do wyliczeń wykorzystano program STATISTICA 13.1.

Do wyłonienia podobnych do siebie powiatów województwa podlaskiego pod względem sytuacji na rynku pracy dokonano standaryzacji przyjętych do badania wskaźników, a następnie zastosowano metodę Warda oraz odległość euklidesową. W wyniku grupowania obiektów otrzymano 5 grup powiatów województwa podlaskiego, które różnią się pomiędzy sobą, zaś skupiają

w sobie powiaty charakteryzują się podobną sytuacją na rynku pracy (wykres 3.7).

### Wykres 3.7. Klasyfikacja powiatów województwa podlaskiego pod względem sytuacji na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem STATISTICA 13.1.

Do jednej z uzyskanych grup powiatów należą powiat białostocki, augustowski oraz miasto Suwałki i miasto Łomża. Pojedyncze skupienia stanowią miasto Białystok oraz powiat suwalski. Kolejne skupienie podobnych pod względem przyjętych cech diagnostycznych opisujących sytuację na rynku pracy stanowią powiaty zambrowski, hajnowski, wysokomazowiecki oraz bielski. Do ostatniej – piątej i najliczniejszej – grupy powiatów zakwalifikowały się powiaty siemiatycki, moniecki, łomżyński, sokółski, kolneński, sejneński i grajewski. Ponadto, analizując szczegółowo diagram drzewa można zidentyfikować powiaty lub grupy powiatów, które zostały połączone ze sobą w poszczególnych krokach. Najszybciej połączyły się na przykład takie powiaty

jak: siemiatycki i moniecki, sokólski i kolneński, zambrowski i hajnowski czy wysokomazowiecki i bielski. Oznacza to, że te powiaty charakteryzują się najbardziej podobną sytuacją na rynku pracy. Kolejne łączenie się powiatów lub ich grup świadczy o coraz słabszym podobieństwie. W ostatnim kroku łączą się ze sobą dwie grupy powiatów: grupa 1 (m. Białystok, m. Suwałki, m. Łomża, powiat białostocki oraz augustowski) oraz grupa 2 (powiat zambrowski, sejneński, łomżyński, siemiatycki, moniecki, sokólski, kolneński, grajewski, suwalski, wysokomazowiecki, bielski, hajnowski). Można zatem wnioskować, że pomiędzy nimi występują znaczne różnice pod względem sytuacji na rynku pracy.

W celu scharakteryzowania poszczególnych grup powiatów zastosowano kolejną metodę klasyfikacji – metodę k-średnich. W wyniku przeprowadzonych obliczeń uzyskano identyczne klastry badanych obiektów jak w przypadku analizy skupień. Elementy otrzymanych skupień zaprezentowano w tabeli 3.88.

**Tabela 3.88. Powiaty województwa podlaskiego w ramach poszczególnych skupień uzyskane w wyniku zastosowania metody k-średnich oraz odległości euklidesowe skupień**

Numer skupienia	Elementy skupienia	Odległość od środka skupienia
Nr 1	m. Białystok	0,00
Nr 2	białostocki	0,927773
	m. Łomża	0,467327
	m. Suwałki	0,747069
	augustowski	0,591743
Nr 3	suwalski	0,00
Nr 4	grajewski	0,519226
	kolneński	0,490722
	łomżyński	0,666878
	moniecki	0,435389
	sejneński	0,576092
	siemiatycki	0,395214
	sokólski	0,522158
Nr 5	bielski	0,279119
	hajnowski	0,377998
	wysokomazowiecki	0,459098
	zambrowski	0,368358

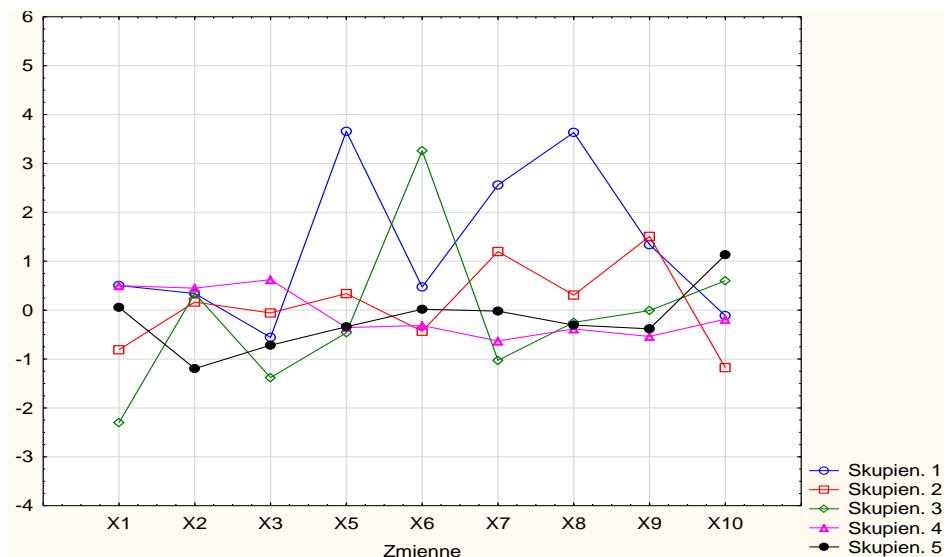
Nr skupienia	Odległości euklidesowe skupień Odległości pod przekątną, Kwadr. odległości nad przekątną				
	Nr 1	Nr 2	Nr 3	Nr 4	Nr 5
Nr 1	0,000000	3,102008	7,061847	5,333235	5,053010
Nr 2	1,761252	0,000000	3,221559	1,306660	1,607881
Nr 3	2,657414	1,794870	0,000000	2,858069	2,258335
Nr 4	2,309380	1,143093	1,690582	0,000000	0,772363
Nr 5	2,247890	1,268023	1,502776	0,878842	0,000000

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem STATISTICA 13.1.

Analizując wartości odległości każdego elementu skupienia (powiatu) od środka skupienia można dokonać analizy wewnętrznego zróżnicowania każdego ze skupień. Odległości w skupieniu nr 4 i nr 5 są podobnego rzędu i wahają się odpowiednio w przedziałach od 0,39 do 0,66 oraz od 0,28 do 0,46. W skupieniu nr 2 powiat białostocki jest powiatem odstającym, gdyż jego odległość od środka skupienia wynosi 0,93 i znacznie różni się od odległości od środka pozostałych elementów skupienia. Ponadto, na podstawie odległości euklidesowych pomiędzy poszczególnymi skupieniami stwierdzono, że najbardziej podobne do siebie są skupienia nr 4 i nr 5 (odległość euklidesowa wynosi 0,979), a następnie skupienia nr 2 i nr 4. Najmniejsze podobieństwo pod względem sytuacji na rynku pracy zachodzi pomiędzy skupieniami nr 3 i nr 1, czyli pomiędzy miastem Białostok a powiatem suwalskim.

W celu porównania powiatów zaklasyfikowanych do poszczególnych skupień oraz wizualnego zestawienia różnic w wartościach średnich analizowanych wskaźników między skupieniami, a następnie wyłonienia cech charakterystycznych dla poszczególnych grup powiatów, przedstawiono wykres liniowy średnich dla skupień (wykres 3.8).



**Wykres 3.8. Wykres średnich dla poszczególnych skupień**

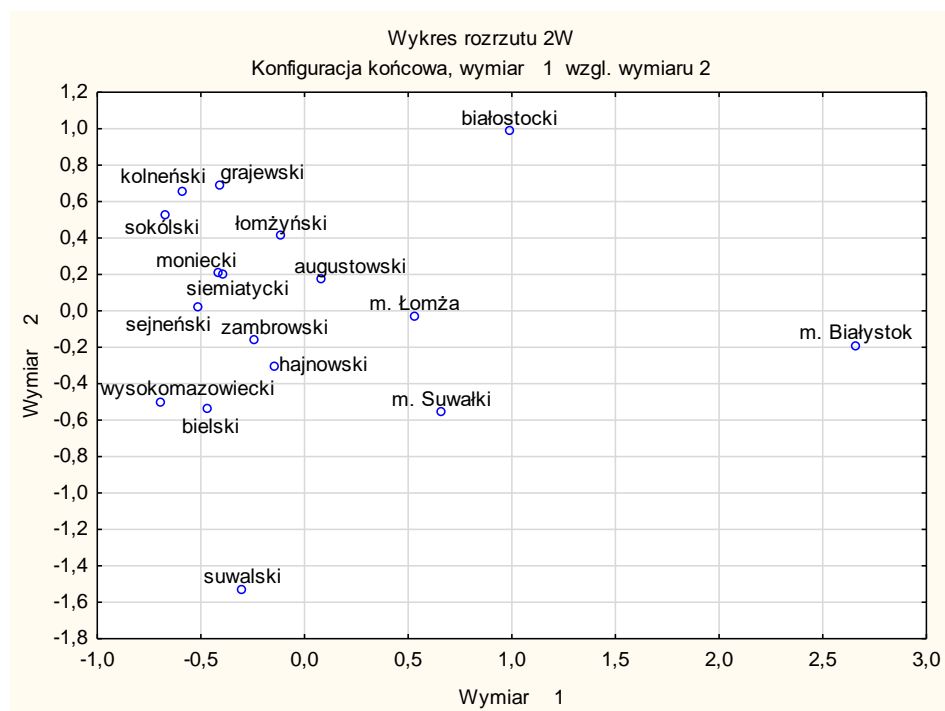
Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem STATISTICA 13.1.

Z wykresu 3.8 wynika, że skupienie nr 1, które jest jednoelementowe i zawiera miasto Białystok, charakteryzuje się – na tle pozostałych skupień – najwyższą wartością wskaźnika określającego nowo zarejestrowane w rejestrze REGON podmioty gospodarki narodowej w liczbie podmiotów nowo zarejestrowanych w województwie podlaskim oraz najwyższą liczbą podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w ogóle podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w województwie podlaskim. Powiaty wchodzące w skład skupienia nr 2, na tle pozostałych, wyróżniają się niską liczbą bezrobotnych zarejestrowanych pozostających bez pracy dłużej niż rok, wysoką wartością wskaźników określających liczbę podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym, liczbę podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w ogóle podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w województwie podlaskim oraz wysoką wartością współczynnika salda migracji. Charakteryzuje je również najniższa wartość wskaźnika zatrudnienia. Skupienie nr 3 – powiat suwalski – wyróżnia najniższy procent bezrobotnych zarejestrowanych pozostających bez pracy dłużej niż rok, niska stopa bezrobocia oraz wysoki poziom nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym. W powiecie suwalskim zanotowano również najniższą wartość wskaźnika określającego liczbę podmiotów

gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym. Skupienie nr 4 charakteryzuje się w większości przypadków najgorszą sytuacją na rynku pracy. Świadczą o tym średnie wartości wskaźników. Sklasyfikowane tu powiaty charakteryzują się wysokimi wartościami wszystkich wskaźników dotyczących bezrobocia (X1-X3) oraz niskimi wartościami pozostałych wskaźników – stymulant (X5-X10). W skupieniu nr 5 znalazła się zaś grupa powiatów, którą wyróżnia jedynie najmniejsza liczba bezrobotnych zarejestrowanych na jedną ofertę pracy oraz wysoki poziom wskaźnika zatrudnienia.

Dodatkowo, w celu identyfikacji różnic w ocenie sytuacji na powiatowych rynkach pracy dokonano graficznej prezentacji konfiguracji zbioru analizowanych powiatów. W tym celu wykorzystano jedną z technik redukcji danych zwaną skalowaniem wielowymiarowym. Graficzną prezentację struktury powiatów województwa podlaskiego w zredukowanej do dwóch wymiarów przestrzeni kryteriów ich oceny przedstawiono na wykresie 3.9.

**Wykres 3.9. Graficzna prezentacja powiatów województwa podlaskiego w dwuwymiarowej przestrzeni wskaźników**



Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem pakietu STATISTICA 13.1.

Rozrzut analizowanych powiatów potwierdza fakt, że spośród wszystkich powiatów województwa podlaskiego, pod kątem sytuacji na powiatowych rynkach pracy, wyróżniają się miasto Białystok, miasto Suwałki, powiat białostocki oraz suwalski. Powiaty, których obrazy znajdują się blisko siebie, charakteryzują się podobnymi wartościami przyjętych do analizy porównawczej wskaźników.

Na podstawie przeprowadzonych analiz statystycznych dokonano również porównania powiatów, będących przedmiotem case study w dalszej części publikacji. Są to mianowicie trzy pary powiatów – powiat suwalski i sejneński, powiat wysokomazowiecki i grajewski oraz powiat bielski i hajnowski.

### **Powiat suwalski – powiat sejneński**

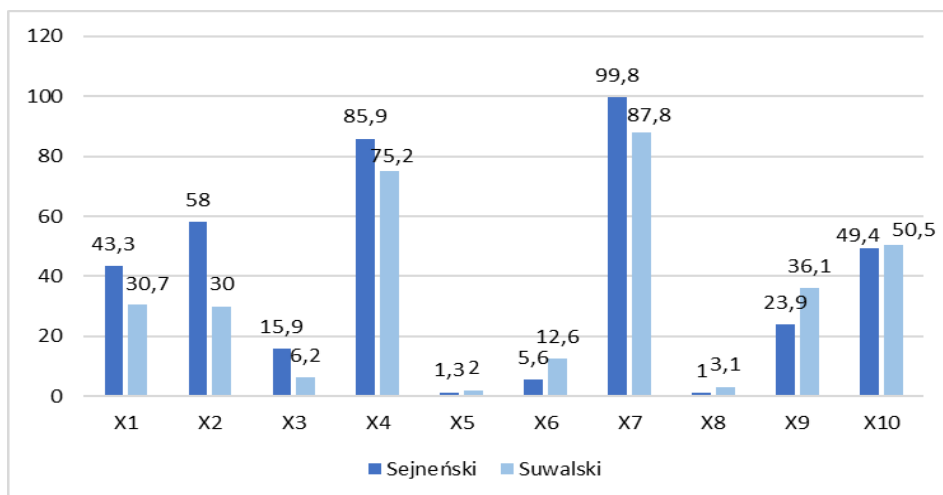
Z przeprowadzonych analiz wynika, że powiat suwalski cechuje lepsza sytuacja na rynku pracy niż powiat sejneński. Świadczy o tym m. in. wynik rankingu powiatów, w którym powiat suwalski uplasował się na 3 miejscu, zaś sejneński na 12. Ponadto, powiaty suwalski i sejneński znalazły się w dwóch różnych grupach powiatów województwa podlaskiego wyłonionych w procesie ich klasyfikacji (zarówno metodą Warda i k-średnich). O ich różnych sytuacjach na rynku pracy pod względem przyjętych kryteriów oceny świadczy również fakt, iż ich obrazy znajdują się daleko od siebie na wykresie rozrzutu uzyskanym w wyniku zastosowania procedury skalowania wielowymiarowego (wykres 3.9).

W celu ustalenia przyczyn zróżnicowania sytuacji na rynkach pracy dokonano szczegółowej analizy porównawczej tych dwóch powiatów pod względem przyjętych cech diagnostycznych. Wartości poszczególnych wskaźników dla powiatów sejneńskiego i suwalskiego przedstawiono w tabeli 3.89 oraz na wykresie 3.10.

**Tabela 3.89. Wartości wskaźników określających sytuację na rynku pracy w powiatach sejneńskim i suwalskim**

Powiat	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Sejneński	43,3	58	15,9	85,9	1,3	5 608,4	99,8	1,0	23,9	49,4
Suwalski	30,7	30	6,2	75,2	2,0	12 594,4	87,8	3,1	36,1	50,5

**Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.**

**Wykres 3.10. Wartości wskaźników określających sytuację na rynku pracy w powiatach sejneńskim i suwalskim**

W celu przejrzystej prezentacji, wartości X6 podzielono przez 1000.

Źródło: opracowanie własne.

Z powyższego zestawienia wynika, że powiat suwalski, w porównaniu do powiatu sejneńskiego, charakteryzuje się znacznie niższym poziomem wskaźników związanych z bezrobociem (X1-X3), ponad dwukrotnie większą liczbą nowo zarejestrowanych w rejestrze regon podmiotów gospodarki narodowej w liczbie podmiotów nowo zarejestrowanych w województwie podlaskim, trzykrotnie większą liczbą podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w ogóle podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w województwie podlaskim oraz wyższym współczynnikiem salda migracji. Powiat sejneński wyróżnia się jedynie wyższą wartością przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej oraz większą liczbą podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym. Oba podmioty charakteryzują się podobnym poziomem wskaźnika zatrudnienia.

#### **Powiat grajewski – powiat wysokomazowiecki**

Porównując kolejną parę powiatów województwa podlaskiego – grajewski i wysokomazowiecki, można stwierdzić, że w powiecie wysokomazowieckim zaobserwowano lepszą sytuację na rynku pracy niż

w powiecie grajewskim. W skonstruowanym rankingu powiat wysokomazowiecki uplasował się na 9 pozycji, przy czym powiat grajewski – na pozycji 15. Analizowane podmioty znalazły się również w innych grupach ratingowych, jak również w innych skupieniach uzyskanych w wyniku przeprowadzonych klasyfikacji. O zróżnicowaniu ich sytuacji na rynku pracy pod względem analizowanych zmiennych świadczy również ich odwzorowanie na płaszczyźnie (wykres 3.9).

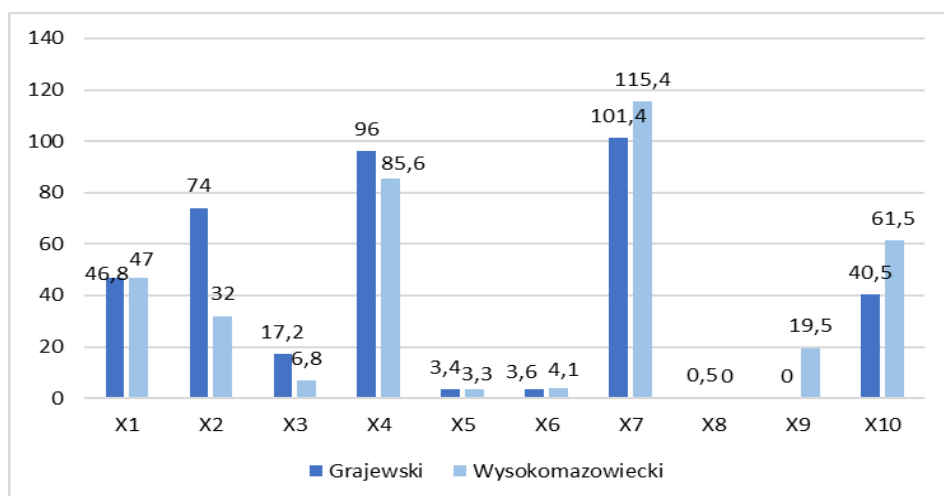
W celu identyfikacji przyczyn uzyskania odległych pozycji tych powiatów w rankingu, analizie poddano przyjęte w badaniu wartości wskaźników (tabela 3.90 oraz wykres 3.11).

**Tabela 3.90. Wartości wskaźników określających sytuację na rynku pracy w powiatach grajewskim i wysokomazowieckim**

Powiat	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Grajewski	46,8	74	17,2	96,0	3,4	3 603,8	101,4	0,5	0,0	40,5
Wysokomazowiecki	47,0	32	6,8	85,6	3,3	4 099,4	115,4	0,0	19,5	61,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

**Wykres 3.11. Wartości wskaźników określających sytuację na rynku pracy w powiatach grajewskim i wysokomazowieckim**



W celu przejrzystej prezentacji, wartości X6 podzielono przez 1000.

Źródło: opracowanie własne.

Z zestawienia w tabeli 3.90 wynika, że powiat wysokomazowiecki wyróżnia się na tle powiatu grajewskiego 2,5-krotnie niższym poziomem stopy bezrobocia oraz ponad 2-krotnie niższą średnią miesięczną liczbą bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy. Ponadto, cechuje się wyższą liczbą podmiotów gospodarki narodowej na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym (o 14), znacznie wyższym współczynnikiem salda migracji oraz o 21% wyższym współczynnikiem zatrudnienia. Powiat grajewski zaś charakteryzuje się wyższymi wskaźnikami odzwierciedlającymi przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej oraz liczbę podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w ogóle podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w województwie podlaskim. Pozostałe wskaźniki dla dwóch analizowanych powiatów osiągają zbliżoną wartość.

#### **Powiat bielski – powiat hajnowski**

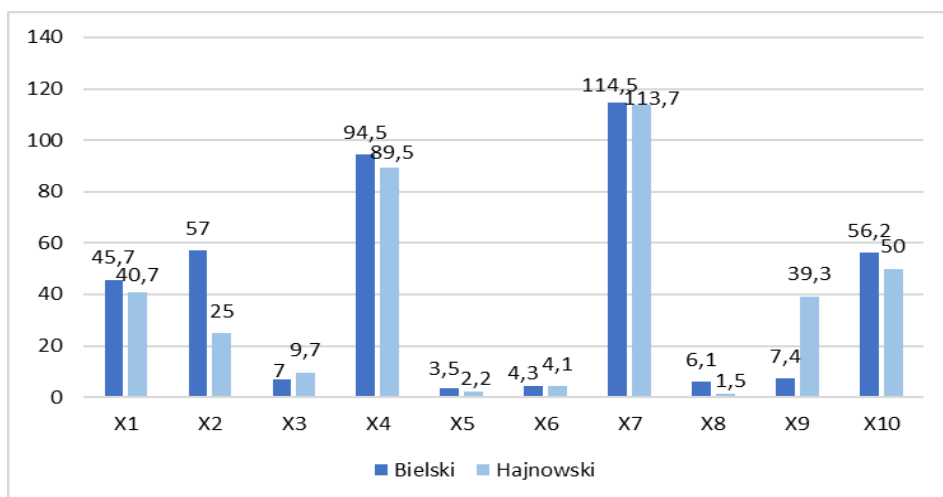
Powiat bielski i powiat hajnowski charakteryzują się podobną sytuacją na rynku pracy pod kątem przyjętych kryteriów oceny. Świadczą o tym m. in. ich pozycje w rankingu powiatów województwa podlaskiego, w którym powiat hajnowski uplasował się na 5 pozycji, zaś powiat bielski dwa miejsca dalej, na pozycji 7. Oba analizowane powiaty znalazły się również w tej samej grupie ratingowej, jak też zostały sklasyfikowane do tego samego skupienia w wyniku przeprowadzonych klasyfikacji.

Wartości poszczególnych wskaźników odzwierciedlających sytuację na rynku pracy dla powiatów bielskiego i hajnowskiego przedstawiono w tabeli 3.91 oraz na wykresie 3.12.

**Tabela 3.91. Wartości wskaźników określających sytuację na rynku pracy w powiatach bielskim i hajnowskim**

Powiat	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Bielski	45,7	57	7,0	94,5	3,5	4 264,1	114,5	6,1	7,4	56,2
Hajnowski	40,7	25	9,7	89,5	2,2	4 131,8	113,7	1,5	39,3	50,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS.

**Wykres 3.12. Wartości wskaźników określających sytuację na rynku pracy w powiatach bielskim i hajnowskim**

W celu przejrzystej prezentacji, wartości X6 podzielono przez 1000.

Źródło: opracowanie własne.

Analizując wartości poszczególnych wskaźników można zauważyć, że powiat hajnowski, na tle bielskiego, cechuje się ponad 2-krotnie niższą średnią miesięczną liczbą bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy i niewiele niższą liczbą bezrobotnych zarejestrowanych pozostających bez pracy dłużej niż 1 rok. Lepszą pozycję w rankingu zagwarantował mu również współczynnik salda migracji, który był wyższy o prawie 32. Powiat bielski zaś wyróżnia się niższą stopą bezrobocia (o 2,7 punktów procentowych) oraz 4-krotnie większą liczbą podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w ogóle podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego w województwie podlaskim. Poza tym opisywane powiaty charakteryzują się podobnym poziomem pozostałych wskaźników.

### 3.5. Determinanty polityczno-prawne powiatowych rynków pracy – analiza wybranych uregulowań prawnych i strategii rozwoju powiatów

Zasady funkcjonowania instytucji rynku pracy, w tym przede wszystkim publicznych służb zatrudnienia, zostały określone w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa określa, między innymi, zakres obowiązków tych podmiotów, ofertę instrumentów

rynku pracy oraz usług rynku pracy, zasady podziału środków z Funduszu Pracy, procedurę nadzoru i kontroli. Ponadto ustawodawca zdeterminował sposób weryfikacji skuteczności polityki rynku pracy realizowanej przez Powiatowe Urzędy Pracy poprzez ocenę efektywności kosztowej i zatrudnieniowej. Rezultaty osiągniętej skuteczności podstawowych form aktywizacji wpływają na poziom środków przekazywanych samorządom powiatów na nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne pracowników powiatowego urzędu pracy (2% kwoty środków (limitu) Funduszu Pracy ustalonej na rok poprzedni na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej)<sup>51</sup>.

Istotnym czynnikiem wspierania przedsiębiorczości, jak również rozwiązywania problemów społecznych są działania samorządów szczebla powiatowego podejmowane w obszarze aktywizacji lokalnego rynku pracy. Należy podkreślić, że zidentyfikowane i opisane w rozdziale aktywności samorządów mają jednak wyłącznie charakter deklaracyjny. Są bowiem efektem studiów dokumentów strategicznych wyznaczających kierunki rozwoju poszczególnych powiatów i stanowią identyfikację działań planowanych, nie zaś faktycznie zrealizowanych. Wdrożenie poszczególnych aktywności, deklarowanych w dokumentach strategicznych, należałoby potwierdzić poprzez realizację dodatkowych badań pierwotnych w poszczególnych powiatach.

W celu identyfikacji działań samorządów powiatowych analizie poddano bądź to strategie bądź programy rozwoju dostępne na stronach Biuletynów Informacji Publicznych zamieszczonych na oficjalnych witrynach starostw powiatowych lub urzędów miejskich w przypadku powiatów grodzkich. Dodatkowo w przypadku niektórych powiatów uwzględniono inne istniejące dokumenty strategiczne dotyczące metod wspierania przez samorzady rynku pracy bądź rozwiązywania problemów społecznych.

## **Powiat augustowski**

### *1. Strategia rozwoju powiatu augustowskiego do 2020 roku:*

- w dokumencie brak jest zapisów dotyczących podejmowania przez samorząd aktywności mających na celu wspierania rynku pracy czy też rozwój przedsiębiorczości,

---

<sup>51</sup> Zasada ta obowiązywała w latach 2014-2017 i w momencie opracowania publikacji nie były znane plany MRPiPS dotyczące zasad podziału środków począwszy od 2018 roku.



- jeden z celów I rzędu rozwoju powiatu został sformułowany następująco „Rozwój infrastruktury społecznej maksymalnie uwzględniający potrzeby i aspiracje społeczności lokalnej”; cel ten znajduje konkretyzację w dwóch celach II rzędu, które są ukierunkowane na kwestię rozwiązywania problemów społecznych: rozszerzenie dostępności i podwyższanie standardu usług w sferze pomocy społecznej oraz wspieranie i umacnianie rodziny w wypełnianiu jej funkcji.

## 2. *Polityka Prorodzinna Powiatu Augustowskiego:*

Powiat Augustowski przyjął na mocy Uchwały Rady Powiatu z dnia 29 maja 2001 r. m.in. takie cele polityki prorodzinnej: pomoc rodzinom w uzyskaniu samodzielności finansowej, poprawa warunków mieszkaniowych ludności, przygotowanie dzieci i młodzieży do pełnienia funkcji rodzinnych i społecznych. Zgodnie z zapisami uchwały powyższe cele Powiat stara się osiągać przez działania w następujących kierunkach:

- poprawa kondycji finansowej rodzin (co jest realizowane m.in. przez tworzenie warunków poprawy aktywności własnej rodzin, w tym przeciwdziałanie bezrobociu przez: rozwój gospodarczy powiatu, aktywizację przedsiębiorczości, wspieranie rozwoju rodzinnej przedsiębiorczości, rozwój doradztwa zawodowego, w tym ekonomiczno-finansowego dla osób podejmujących działalność gospodarczą, rozwój nowych form przeciwdziałania bezrobociu, inspirowanie aktywności zawodowej bezrobotnych, rozwój pośrednictwa pracy, doskonalenie usług urzędów pracy, wyrównywanie szans edukacyjnych mieszkańców wsi (poprzez system szkoleń i stypendiów), tworzenie nowych miejsc pracy (w szczególności promocja gospodarstw agroturystycznych, a także realizację w szkołach programów rozwijających przedsiębiorczość uczniów);
- pomoc rodzinom z osobami niepełnosprawnymi, m.in. poprzez zwiększenie udziału osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym: tworzenie warunków sprzyjających społecznej integracji osób niepełnosprawnych, wspieranie działań w zakresie rozszerzania dostępu do kształcenia na wszystkich poziomach nauczania /rozwój kształcenia integracyjnego/, organizowanie szkoleń zawodowych i tworzenie nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, zwiększenie liczby warsztatów terapii zajęciowej, a także utworzenie zakładu aktywności zawodowej i ośrodka rehabilitacyjno-szkoleniowego.

3. *Powiatowy program działań na rzecz osób niepełnosprawnych „pomocna dłoń” na lata 2016 – 2020:*

Celem programu jest podejmowanie działań w celu ograniczenia skutków niepełnosprawności, rehabilitacji, wyrównywania szans oraz pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych we wszystkich sferach życia poprzez:

- podniesienie świadomości społecznej w zakresie dostrzegania i rozumienia potrzeb osób niepełnosprawnych (m.in. przez takie działania jak: prowadzenie działań informacyjno-edukacyjnych, organizowanie imprez sportowych, rekreacyjnych integrujących osoby niepełnosprawne ze społecznością lokalną),
- wspieranie udziału osób niepełnosprawnych w życiu społecznym (m.in. przez wspieranie udziału osób niepełnosprawnych i ich opiekunów w turnusach rehabilitacyjnych, likwidację barier architektonicznych, prowadzenie poradnictwa psychologicznego, prawnego, socjalnego),
- aktywizację i rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych (poprzez: prowadzenie kampanii informacyjnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, zwrot dla pracodawcy kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, wspieranie samozatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez udzielanie jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub rolniczej, wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej, finansowanie instrumentów rynku pracy w tym szkoleń, kursów, staży zawodowych, prowadzenie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych, a także wspieranie tworzenia różnorodnych form aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych (ZAZ, Spółdzielnie Socjalne, ZPCH i inne),
- opiekę medyczną i rehabilitację,
- poprawę dostępności do budynków użyteczności publicznej,
- wspieranie edukacji ustawicznej osób niepełnosprawnych i edukacji osób z otoczenia (m.in. przez stosowanie nauczania indywidualnego w przypadku choroby osoby niepełnosprawnej, prowadzenie wczesnej interwencji i wczesnego wspomaganie rozwoju, tworzenie klas integracyjnych w ogólnodostępnych placówkach oświatowych, propagowanie wśród niepełnosprawnych osób dorosłych możliwości uzyskania wykształcenia na poziomie wyższym - realizacja pilotażowego programu „Aktywny samorząd”,

wspieranie niepełnosprawnej młodzieży i osób dorosłych w podejmowaniu edukacji na poziomie studiów wyższych.

## **Powiat białostocki**

### *Strategia rozwoju powiatu białostockiego na lata 2011-2020*

Działania na rzecz wspierania rynku pracy i lokalnej przedsiębiorczości zostały zaplanowane jako konkretyzacja drugiego celu strategicznego rozwoju powiatu, którego brzmienie jest następujące: „podejmowanie działań mających na celu przeciwdziałanie bezrobociu przy współpracy z samorządami gmin”. Osiągnięcie celu zaplanowano poprzez realizację w powiecie następujących aktywności: wspieranie zatrudnienia osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy poprzez organizację prac interwencyjnych, pomoc w zdobywaniu doświadczenia zawodowego poprzez organizację staży, pomoc w zdobywaniu nowego zawodu poprzez udział w przygotowaniu zawodowym dorosłych, reintegracja zawodowa osób korzystających z pomocy społecznej poprzez wykonywanie prac społecznie użytecznych, wspieranie rozwoju lokalnej przedsiębiorczości poprzez udzielanie osobom bezrobotnym jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz udzielanie pracodawcom środków na tworzenie nowych miejsc pracy (wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy, prace interwencyjne, wspieranie mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych za pośrednictwem dofinansowania studiów podyplomowych, dofinansowanie szkoleń, dofinansowanie dojazdów skierowanych osób bezrobotnych na rozmowy kwalifikacyjne, do miejsca zatrudnienia, wspieranie zatrudnienia osób bezrobotnych (będących w trudnej sytuacji materialnej) w gminach do realizacji zadań własnych (roboty publiczne), pozyskiwanie dodatkowych środków z funduszy Unii Europejskiej na realizację programów rynku pracy, organizację we współpracy z samorządami gminnymi programów specjalnych skierowanych do osób bezrobotnych będących w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, organizację programów pilotażowych wprowadzających nowe usługi i instrumenty rynku pracy zwiększające ofertę dla pracodawców, promowanie wśród pracodawców tworzenia miejsc pracy poprzez organizację konferencji, targów pracy oraz giełd pracy.

Natomiast działania z zakresu rozwiązywania problemów społecznych planowane przez powiat wpisują się w piąty cel strategiczny: „zwiększenie

efektywności i skuteczności pomocy społecznej”. Cel ten jest osiągany poprzez takie działania w powiecie, jak: rozwój opieki nad ludźmi starymi, standaryzacja domów pomocy społecznej, wspieranie i tworzenie zakładów aktywności zawodowej oraz warsztatów terapii zajęciowej, wspieranie rodzin posiadających osoby niepełnosprawne, likwidacja barier architektonicznych w obiektach użyteczności publicznej i mieszkaniach osób niepełnosprawnych, prowadzenie punktów interwencji kryzysowej, tworzenie sieci rodzin zastępczych, organizowanie rodzinnych domów dziecka, prowadzenie mieszkań chronionych dla wychowanków domów dziecka, rozwój nowych form usług socjalnych, w tym asystenta osoby niepełnosprawnej.

## **Powiat bielski**

### *Program rozwoju powiatu bielskiego do 2020 roku*

Działania z zakresu wspierania rynku pracy i przedsiębiorczości są realizowane w powiecie bielskim w ramach priorytetu strategicznego drugiego „oświata”. Konkretnie zaś mieszczą się one w ramach celu szczegółowego 2.2. rozwój edukacji i form kształcenia na terenie Powiatu Bielskiego. Obejmują one aktywności Powiatu związane z dostosowaniem kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych do potrzeb rynku pracy, jak też z doksztalcaniem i doskonaleniem zawodowym nauczycieli. Z kolei działania ukierunkowane na rozwiązywanie problemów społecznych wpisują się w czwarty priorytet strategiczny „pomoc społeczna”. Obejmują one realizację celu szczegółowego 4.1 wzrost poziomu zatrudnienia oraz łagodzenie skutków bezrobocia na terenie Powiatu Bielskiego (w tym konkretnie: rozwój poradnictwa pracy, pośrednictwa i doradztwa zawodowego, stworzenie warunków do dostosowania kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych do potrzeb rynku pracy, rozwój lokalnej przedsiębiorczości oraz wsparcie samozatrudnienia wśród bezrobotnych., a także wspieranie osób nieaktywnych zawodowo) oraz celu 4.2 poprawa warunków życia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (m.in. poprzez: stworzenie odpowiednich warunków do wspierania rodziny i rozwój systemu pieczy zastępczej, poprawę warunków społecznego funkcjonowania osób niepełnosprawnych w społeczności lokalnej, a także zapewnienie wsparcia dla osób starszych i ich aktywizacja).

## **Powiat grajewski**

### *Strategia rozwoju powiatu grajewskiego*

Działania Powiatu ukierunkowane na wspieranie rynku pracy, przedsiębiorczości i rozwiązywanie problemów społecznych zostały zaplanowane w ramach realizacji następujących celów strategicznych: wzmocnienie bazy ekonomicznej powiatu, rozwój instytucji i urzędzeń infrastruktury społecznej, a także rozwój systemu edukacji. W związku z tym, że Strategia została opracowana w 2001 roku, w niniejszym opracowaniu autorzy nie odnoszą się do konkretnych działań stanowiących konkretyzację celów strategicznych, gdyż okres ich realizacji obejmował lata 2001-2005.

## **Powiat hajnowski**

### *Strategia zrównoważonego rozwoju powiatu hajnowskiego na lata 2015-2020*

Zgodnie z treścią Strategii, działania Powiatu dotyczące rynku pracy, przedsiębiorczości i rozwiązywania problemów społecznych zostały zaplanowane jako konkretyzacja celów rozwoju odnoszących się do obszaru społecznego i gospodarczego. W ramach obszaru społecznego obejmują one rozwój kapitału ludzkiego (m.in. przez motywowanie mieszkańców do podnoszenia poziomu wykształcenia, a także aktywizację zawodową mieszkańców poprzez pozyskiwanie środków na przekwalifikowanie), rozwój kapitału społecznego (m.in. poprzez przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu zwłaszcza osób starszych oraz budowanie aktywności obywatelskiej mieszkańców), a także rozwój infrastruktury społecznej na rzecz poprawy jakości życia (m.in. poprzez rozbudowę obiektów i usług dostosowanych do potrzeb poszczególnych grup mieszkańców).

Z kolei w ramach obszaru gospodarczego odnoszą się one do: poprawy klimatu dla biznesu (m.in. przez rozwój współpracy nauki, biznesu i samorządu, wsparcie inwestycyjne mśp, przygotowywanie terenów inwestycyjnych), wzmocnienia i efektywnego wykorzystania marki Regionu Puszczy Białowiejskiej (przez promowanie produktów i usług regionu Puszczy Białowiejskiej), a także do aktywności mających na celu wzrost atrakcyjności turystycznej powiatu z uwzględnieniem dywersyfikacji ruchu turystycznego.

## **Powiat łomżyński**

### *Program rozwoju powiatu łomżyńskiego do 2020 (projekt)*

Działanie Powiatu ukierunkowane na rynek pracy i przedsiębiorczość zostały zapisane jako konkretyzacja realizacji celu strategicznego nr 1. Konkurencyjna gospodarka bazująca na lokalnych potencjałach. Zgodnie z intencją autorów dokumentu obejmują one:

- wspieranie rozwoju lokalnej przedsiębiorczości i innowacyjności przedsiębiorstw poprzez m.in.: kształtowanie i promowanie postaw przedsiębiorczych, wspieranie powstawania i rozwoju podmiotów gospodarczych, wspieranie przedsiębiorczości społecznej, wspieranie systemem pożyczek, gwarancji kredytowych i poręczeń wzajemnych, a także promowanie postaw proinnowacyjnych;
- wspieranie wielofunkcyjnego rozwoju obszarów wiejskich poprzez: motywowanie rolników do współpracy w ramach grup producenckich, wspieranie tworzenia gospodarstw ekologicznych i agroturystycznych, wspieranie produkcji żywności wysokiej jakości oraz wyrobów lokalnych, wykreowanie marki produktów lokalnych powiatu, wspieranie rozwoju przedsiębiorczości w zakresie przetwórstwa rolno-spożywczego (doradztwo, szkolenia), inicjowanie i wspieranie wystaw, targów, konferencji i innych przedsięwzięć upowszechniających i promujących najnowsze osiągnięcia nauki i praktyki rolniczej, wspieranie pozarolniczej działalności gospodarczej np. w usługach regeneracji sił i zdrowia, usługach opiekuńczych kierowanych do osób starszych, osadnictwem mieszkańców miast na wsi i pielęgnacją wiejskiego krajobrazu, jego ochroną i zachowaniem dorobku wiejskiej kultury i tradycji.

Z kolei działania Powiatu ukierunkowane na rozwiązywanie problemów społecznych zostały uwzględnione jako realizacja kolejnego celu strategicznego „Poprawa jakości życia i integracja społeczna”. Będą one obejmowały:

- wspieranie rozwoju kapitału społecznego poprzez: promowanie wartości i postaw sprzyjających współpracy i aktywności obywatelskiej poprzez aktywność mieszkańców (kształtowanie postaw obywatelskich, edukacja obywatelska, partycypacja społeczna w podejmowaniu decyzji), wspieranie organizacji pozarządowych, rozwijanie kompetencji społecznych liderów i animatorów, wspieranie inicjatyw mieszkańców, organizacji

pozarządowych i grup wolontariatu w budowie partnerstw i tworzeniu polityk rozwoju przedsiębiorczości społecznej wśród osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, rozwój form współpracy wewnątrz powiatu i współpracy ponadlokalnej, w tym z partnerami zagranicznymi,

- rozwój kompetencji do pracy i wsparcie aktywności zawodowej mieszkańców poprzez: rozwój edukacji i dostosowanie oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy, aktywizację rynku pracy i wzrost kompetencji zawodowych mieszkańców powiatu, poprawę jakości i dostępności usług społecznych, aktywizację społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych, a także rozwój usług na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i poprawa ich infrastruktury.

## **Powiat kolneński**

### *Plan rozwoju lokalnego powiatu kolneńskiego na lata 2015-2020*

Zgodnie z treścią dokumentu trzy spośród siedmiu kierunków rozwoju powiatu nawiązują tematycznie do zadań związanych z rynkiem pracy, rozwojem przedsiębiorczości i rozwiązywaniem problemów społecznych. Są to kierunki sformułowane jako: rynek pracy, przedsiębiorczość, kształcenie.

Powiat ukierunkowuje swoje działania na zwiększenie aktywności mieszkańców na rynku pracy poprzez realizację następujących działań: organizacja staży oraz praktyk zawodowych dla osób bezrobotnych w celu zdobycia kwalifikacji zawodowych przydatnych z punktu widzenia zapotrzebowania na rynku lokalnym, organizacja staży i praktyk w zakresie przedsiębiorczości innowacyjnej w porozumieniu z pracodawcami prowadzącymi działalność w obszarze powiatu, organizacja szkoleń, kursów oraz warsztatów w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych oraz umiejętności społecznych u osób bezrobotnych, zgodnie z wymaganiami powiatowego rynku pracy (w tym m.in. zwrot kosztów dojazdu dla uczestników organizowanych stażów, szkoleń, praktyk, itp., monitorowanie przebiegu organizowanych staży, praktyk oraz szkoleń, monitorowanie przebiegu oraz efektywności organizowanych staży, praktyk itp., organizacja innowacyjnych form zatrudnienia subsydiowanego w przedsiębiorstwach organizowanych przez Unię Europejską oraz Instytucje Otoczenia Biznesu, promocja zatrudnienia poza sektorem rolniczym, produkcją w branży mleczarskiej, zwiększenie dostępu do usług doradztwa i poradnictwa zawodowego,

np. poprzez działalność doradców zawodowych, udzielanie dotacji na podjęcie i rozwój działalności gospodarczej w powiecie, wspieranie przeprowadzania badań i opracowywania cyklicznych analiz w zakresie rozpoznania potrzeb rynku powiatowego, a także promowanie przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych.

Jeśli chodzi o działania Powiatu ukierunkowane na wspieranie lokalnej przedsiębiorczości, to należą do nich: poprawa infrastruktury zgodnie z oczekiwaniami lokalnego biznesu, tworzenie centrów kompleksowej obsługi przedsiębiorców, tworzenie Inkubatorów Przedsiębiorczości, organizowanie doradztwa i wsparcia szkoleniowego w zakresie pozyskiwania środków europejskich na tworzenie i rozwój małych oraz średnich przedsiębiorstw, opracowanie i realizacja kompleksowej kampanii promocyjnej powiatu kolneńskiego, organizacja „Targów Inwestycyjnych” mających na celu promocję Terenów Inwestycyjnych, a także upowszechnianie e-usług: stworzenie wirtualnego informatora dla przedsiębiorców zintegrowanego ze stroną powiatu.

Zgodnie z zapisami dokumentu, powiat dąży do doskonalenie procesu kształcenia zawodowego poprzez takie aktywności jak: prowadzenie działań budujących prestiż szkolnictwa zawodowego, prowadzenie dodatkowych zajęć w zakresie przedsiębiorczości innowacyjnej w porozumieniu z pracodawcami prowadzącymi działalność w obszarze powiatu kolneńskiego, wykonywanie badań określających zapotrzebowanie na zawody na lokalnym rynku pracy, nawiązanie współpracy szkół z pracodawcami, np. w formie cyklicznych spotkań, rozbudowa systemu powiązań szkół zawodowych z pracodawcami, nawiązanie współpracy z placówkami edukacyjnymi – szkołami wyższymi w zakresie opracowania nowych technologii dla szkół i zakładów pracy, wsparcie finansowe i organizacyjne praktyk zawodowych, organizowanie systemów stypendialnych dla uczniów z najlepszymi wynikami w nauce, doskonalenie kwalifikacji uczniów i nauczycieli w placówkach kształcenia zawodowego, a także wsparcie szkół zawodowych w pozyskiwaniu projektów rozwojowych finansowanych ze środków Unii Europejskiej, podejmowanie inwestycji mających na celu doposażenie placówek kształcenia zawodowego zgodnie z potrzebami rynku pracy oraz tworzenie Centrów Kształcenia Zawodowego.



## **Powiat moniecki**

### *Powiatowy program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2015-2020*

Działania Powiatu dotyczące rynku pracy i wspierania przedsiębiorczości zostały zapisane w Powiatowym programie promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2015-2020. Celem głównym programu jest promocja zatrudnienia oraz aktywizacja lokalnego rynku pracy w powiecie monieckim ze szczególnym uwzględnieniem procesu aktywizacji osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dokument zawiera cztery cele szczegółowe, w ramach których zarysowano główne aktywności, których realizacja ma się przyczynić do osiągnięcia założonych celów:

**cel 1.** Rozwijanie i promowanie aktywnej polityki rynku pracy, poprzez: realizację usług i instrumentów rynku pracy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem dodatkowych form pomocy osobom bezrobotnym do 30 roku życia w postaci bonów stażowych, zatrudnieniowych, szkoleniowych, na zasiedlenie; rozwój oraz doskonalenie metod i narzędzi stosowanych przez doradców klienta; prowadzenie akcji informacyjnych przy współpracy z lokalnymi mediami; wprowadzenie nowatorskich instrumentów i metod zachęcających osoby bezrobotne do aktywnego poszukiwania pracy, w tym między innymi wypłacania przez PUP osobom z prawem do zasiłku dodatku aktywizacyjnego; informowanie i pomoc techniczna w zakresie poszukiwania legalnego zatrudnienia w kraju i za granicą, a także przeprowadzanie analizy efektywności stosowanych instrumentów rynku pracy oraz identyfikacja programów o najwyższej skuteczności zatrudnieniowej i ich upowszechnianie;

**cel 2.** Dostosowanie zasobów ludzkich do zmian zachodzących na rynku pracy, poprzez: zwiększenie liczby zajęć aktywizacyjnych, przygotowujących osoby bezrobotne do poruszania się po rynku pracy; planowanie we współpracy ze służbami pomocy społecznej kompleksowych form wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym; zwiększenie elastyczności form zatrudnienia poprzez promowanie ich wśród pracodawców; reorientacja zawodowa rolników zwolnionych z pracy i dostosowanie ich kwalifikacji do lokalnego i regionalnego rynku pracy (np. usługi doradcze, szkoleniowe), a także rozwijanie i promocja trójstronnych umów szkoleniowych pomiędzy

PUP, pracodawcą a jednostką szkolącą oraz inicjowanie nowych partnerstw lokalnych na rzecz rozwoju i aktywizacji lokalnej;

**cel 3.** Realizacja gwarancji dla młodzieży. Wsparcie osób młodych na rynku pracy, poprzez: wdrożenie standardów usług umożliwiających przedstawienie młodemu bezrobotnemu do 25 roku życia oferty pracy, bądź innej formy pomocy w ciągu 4 miesięcy od rejestracji, świadczenie zindywidualizowanych usług poradnictwa zawodowego w tym szersze stosowanie Indywidualnych Planów Działania, promowanie i wspieranie samozatrudnienia młodzieży (w tym wsparcie finansowe na podejmowanie własnej działalności gospodarczej, wspieranie kształcenia młodzieży dostosowanego do potrzeb rynku pracy, inicjowanie wśród partnerów rynku pracy programów przygotowujących młodzież do wejścia na rynek pracy: szkolenia, warsztaty, doradztwo zawodowe, m. in. poprzez współpracę ze szkołami ponadgimnazjalnymi;

**cel 4.** Promocja i rozwój przedsiębiorczości, poprzez: organizowanie we współpracy z Urzędem Skarbowym szkoleń dotyczących ubiegania się o dofinansowanie, zakładania działalności oraz wyboru formy opodatkowania, pozyskanie dodatkowych środków finansowych z funduszy unijnych na jednorazowe dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, a także przeprowadzenie działań informacyjnych nt. podejmowania działalności gospodarczej oraz współpraca ze szkołami ponadgimnazjalnymi w zakresie uczestnictwa pracowników PUP podczas zajęć z przedsiębiorczości.

## **Powiat sejneński**

### *Zintegrowany program rozwoju powiatu sejneńskiego na lata 2016-2020*

Działania Powiatu dotyczące wspierania lokalnej przedsiębiorczości zostały wpisane w program stanowiący jeden ze sposobów osiągnięcia celu strategicznego nr 1 Poprawa pozycji konkurencyjnej Powiatu Sejneńskiego w oparciu o atuty jego położenia, dziedzictwa i środowiska. Program ten ma być realizowany m.in. poprzez: aktywne zachęcanie przedsiębiorstw do uczestnictwa w projektach szkoleniowo-doradczych, kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży, wspólną promocję gospodarczą Powiatu, a także działania wspierające rozwój lokalnych produktów opartych o surowce lokalne.

Działania Powiatu dotyczące rozwiązywania problemów społecznych i kwestii rynku pracy zostały ujęte w programach wpisujących się w realizację celu strategicznego nr 2 Wzrost spójności społecznej dla wszechstronnego rozwoju mieszkańców Powiatu Sejneńskiego. Cel ten ma zostać osiągnięty m.in. przez wspieranie rozwoju edukacji (w tym poprzez działania inicjujące i wspierające rozwój współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami (wspólne przygotowanie programów nauczania, organizacja zajęć, praktyk i staży zawodowych w firmach), rozwijanie indywidualnych umiejętności uczniów szczególnie uzdolnionych oraz uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych i predyspozycjach sportowych, poprawę jakości i dostępności usług edukacyjnych na terenie Powiatu, czy międzynarodowe programy wymiany młodzieży szkolnej), ograniczanie zjawisk wykluczenia społecznego (m.in. przez wdrażanie kompleksowych programów na rzecz integracji osób i rodzin wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym ukierunkowane na aktywizację społeczno-zawodową), politykę prorodzinną (obejmującą rozwój instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych form wsparcia osób starszych i niepełnosprawnych, a także realizacja działań na rzecz reintegracji i rehabilitacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych), a także aktywizację lokalnego rynku pracy m.in. poprzez powołanie Powiatowego Centrum Aktywności Lokalnej w Sejnach.

## **Powiat sokólski**

### *Programu Rozwoju Powiatu Sokólskiego na lata 2015 – 2022*

Działania Powiatu dotyczące rozwiązywania problemów społecznych zostały zapisane w charakterystyce sposobów osiągnięcia celu strategicznego nr 2 Jakość życia, ukierunkowanego na zwiększenie efektywności systemu ochrony zdrowia i pomocy społecznej. Aktywności te obejmują m.in.: usprawnienie systemu pomocy rodzinom w przewyżczeniu trudności życiowych oraz aktywizację osób niepełnosprawnych do czynnego uczestnictwa w życiu społecznym, zapewnienie osobom niepełnosprawnym odpowiednich warunków do samodzielnego i czynnego uczestniczenia w życiu społecznym, tworzenie warunków do integracji osób niepełnosprawnych ze środowiskiem, tworzenie warunków lokalowych do spotkań promujących i integrujących społeczność lokalną, ze szczególnym uwzględnieniem osób niepełnosprawnych, w tym osób z zaburzeniami psychicznymi, wzmocnienie efektywności

realizowanych zadań w zakresie pomocy osobom doznającym przemocy, integrowanie działania samorządów lokalnych oraz organizacji pozarządowych w zakresie pomocy społecznej, zapewnienie wsparcia osobom i rodzinom, którzy nie są w stanie samodzielnie pokonać trudności życiowych, podejmowanie pracy z rodzinami dysfunkcyjnymi w kierunku przywrócenia im zdolności opiekuńczych i wychowawczych oraz inicjowanie tworzenia grup samopomocowych przy wsparciu instytucji samorządowych.

Działania Powiatu obejmujące rozwój przedsiębiorczości i aktywizację rynku pracy zostały zapisane w charakterystyce sposobu osiągnięcia celu strategicznego nr 3 Rozwój przedsiębiorczości. Obejmują one m.in. rozwój systemu kształcenia dostosowanego do wyzwań nowoczesności, rozwój sprawnego systemu motywacji i pomocy skierowanego do młodzieży uzdolnionej, a także skuteczne uczestnictwo mieszkańców w powiatowym rynku pracy. Lokalny system kształcenia ma być budowany poprzez lokalne partnerstwo na rzecz rozwoju systemu szkolnictwa ponadgimnazjalnego i obejmować tworzenie lokalnych sieci współpracy między szkołami gimnazjalnymi a pracodawcami i szkołami wyższymi. System kształcenia powinien być skierowany również do osób bezrobotnych, wykluczonych społecznie, które potrzebują zmiany zawodu - przekwalifikowania, pogłębienia wiedzy i umiejętności praktycznych poprzez udział w kursach i szkoleniach zawodowych. Niezbędnym warunkiem rozwoju systemu nowoczesnego kształcenia jest modernizacja bazy dydaktycznej poprzez realizację projektów dających możliwość unowocześnienia bazy maszynowej/ warsztatowej do praktycznej nauki zawodu, zawarcie trwałych partnerstw „szkoła-pracodawca”, premiowania najlepszych uczniów, tworzenie możliwości odbywania „wakacyjnej pracy” u danego pracodawcy. Elementem mającym wpływ na wszechstronne wykształcenie młodzieży jest rozwój systemu powiązanych wzajemnie zajęć pozalekcyjnych służących rozwijaniu talentów.

#### *Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2015 – 2022 pn. „SYNERGIA II”*

Celem głównym Programu jest inteligentne wspieranie sokólskiego rynku pracy oraz doskonalenie kapitału ludzkiego. Cel ten ma zostać osiągnięty przez następujące cele szczegółowe: wspieranie rozwoju gospodarczego, tworzenie nowych miejsc pracy oraz promocja i rozwój przedsiębiorczości, doskonalenie i rozwój potencjału zawodowego osób pracujących i bezrobotnych, wzrost

aktywności zawodowej osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, a także doskonalenie dialogu społecznego i partnerstwa ze wzrostem jakości instytucjonalnej obsługi rynku pracy. Działania, które mają służyć osiągnięciu wskazanych celów szczegółowych obejmują: rozwój form pośrednictwa pracy (w tym także w ramach Europejskich Służb Zatrudnienia), poradnictwo i informacja zawodowa, w tym także pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenia osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracowników i pracodawców, wspieranie przedsiębiorczości (w tym także promocja samozatrudnienia), rozwój instrumentów rynku pracy, a także wspieranie integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz rozwój dialogu i współpracy na rzecz rynku pracy.

### **Powiat siemiatycki**

*Przedsiębiorczy i przyjazny powiat siemiatycki. Strategia rozwoju powiatu siemiatyckiego do 2020 roku*

Powiat siemiatycki podejmuje inicjatywy związane ze wspieraniem rozwoju przedsiębiorczości. Wiąże się to z realizacją celu strategicznego nr 1. podniesienie konkurencyjności gospodarki powiatu siemiatyckiego, a konkretnie celu operacyjnego 1.1 poprawa atrakcyjności inwestycyjnej powiatu. Zadania powiązane z tym aspektem rozwoju powiatu obejmują m.in. rozwój i wspieranie instytucji otoczenia biznesu działających na rzecz przedsiębiorczości, uruchomienie Siemiatyckiego Parku Przemysłowo-Technologicznego, uruchomienie Podstrefy Specjalnej Suwalskiej Strefy Ekonomicznej, stworzenie Centrum Aktywizacji Rozwoju Powiatu (szkolenia, doradztwo, wyjazdy studyjne, wsparcie przedsiębiorców poprzez pomoc merytoryczną, doradczą w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych, wskazanie korzyści wynikających z tworzenia grup producenckich), inicjowanie i wspieranie tworzenia klastrów produkcyjnych i usługowych, a także wspieranie rozwoju przedsiębiorczości społecznej.

Aktywności Powiatu na rzecz rynku pracy wpisują się w działania związane z osiągnięciem celu operacyjnego 1.3 przygotowanie kadr na potrzeby rozwoju gospodarki opartej na wiedzy ze Strategii rozwoju powiatu. Osiągnięcie tego celu obejmuje m.in. realizację takich zadań, jak: prowadzenie cyklicznych badań i diagnozy lokalnego rynku pracy (poznanie potrzeb, promocja lokalnych firm), rozwój nowych form doradztwa zawodowego dla osób bezrobotnych,

poszukujących pracy i pracujących (na przykład przez Internet) i informowanie społeczności lokalnej o formach doradztwa i innej pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej, modernizacja bazy szkolenia praktycznego, doskonalenie i wspieranie programów przekwalifikowania osób bezrobotnych i zagrożonych utratą pracy na potrzeby lokalnego rynku pracy, promocja „dobrych praktyk” dotyczących sukcesu zawodowego, sukcesu w biznesie, pozyskiwanie funduszy na projekty aktywizujące zawodowo osoby zagrożone wykluczeniem (szczególnie młode, starsze), współpraca w tym zakresie z Powiatowym Urzędem Pracy, organizacjami pozarządowymi promującymi przedsiębiorczość, promocja postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży oraz pozostałych mieszkańców powiatu (realizacja projektów edukacyjnych, konkursów, gier, rywalizacji międzyszkolnej), promocja dostępnych źródeł finansowania i dofinansowania działalności gospodarczej, promocja samozatrudnienia wśród osób bezrobotnych i wspieranie ich w procesie zakładania własnej działalności gospodarczej, stworzenie platformy wymiany informacji pomiędzy biznesem, oświatą i administracją, a także rozwój doskonalenia zawodowego kadr Powiatowego Urzędu Pracy.

Powiat podejmuje również inicjatywy w zakresie rozwiązywania problemów społecznych. Są one wpisane w założenia Strategii związane z osiągnięciem celu strategicznego 3. poprawa jakości życia mieszkańców i obejmują takie aktywności, jak: inicjowanie działań (np. przeprowadzenie badań społecznych, wytyczenie terenów inwestycyjnych, opracowanie wniosków o dofinansowanie) zmierzających do powstania i uruchomienia domów spokojnej starości i hospicjum, rozwój profilaktyki uzależnień szczególnie w szkołach gminnych i powiatowych oraz terapii osób uzależnionych i współuzależnionych, rozwój systemu opieki nad dziećmi i rodziną, poprzez stworzenie systemu i wspieranie rozwoju rodzinnej opieki zastępczej i/lub adopcyjnej, propagowanie idei rodzin zastępczych, rodzinnych domów dziecka, aktywizacja zawodowa, społeczna i edukacyjna wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych, rodzin zastępczych i młodzieży wychowywanej wspieranie rodzin w kryzysie poprzez poradnictwo, pomoc prawną, psychologiczną, finansową i rzeczową, utworzenie i wyposażenie ośrodka interwencji kryzysowej, utworzenie placówki opiekuńczo-wychowawczej dla dzieci oraz budowa i wyposażenie placówki wsparcia dziennego dla dzieci, utworzenie i wyposażenie ośrodka wsparcia dla chorych psychicznie, realizacja wspólnych projektów z organizacjami i instytucjami

z terenu powiatu oraz regionu, działającymi na rzecz rodzin i dzieci, współpraca instytucji pomocy społecznej w powiecie w pozyskiwaniu zewnętrznych środków finansowych, zlecenie organizacjom pozarządowym zadań publicznych i przyznawanie dotacji w formie otwartych konkursów, pomoc osobom niepełnosprawnym i wymagającym opieki poprzez tworzenie miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, aktywizację zawodową, społeczną i edukacyjną osób niepełnosprawnych, a także utworzenie ośrodka rehabilitacyjnego i wprowadzanie nowoczesnych form rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

#### *Program promocji rozwoju przedsiębiorczości powiatu siemiatyckiego na lata 2012 – 2020*

Powiat siemiatycki opracował dokument nakreślający cele rozwoju związane ze wspieraniem lokalnej przedsiębiorczości. Działania Powiatu, obejmujące tę sferę, mieszczą się w pięciu celach strategicznych: 1. poprawa atrakcyjności inwestycyjnej powiatu i jej promocja (m.in. przez stworzenie i aktualizację kompleksowej oferty inwestycyjnej powiatu, aktywną promocją oferty inwestycyjnej powiatu, a także stworzenie pakietu zachęt inwestycyjnych i ulg podatkowych); 2. wspieranie rozwoju MŚP ze szczególnym uwzględnieniem podmiotów świadczących usługi dla rolnictwa (m.in. przez stworzenie Centrum Aktywizacji Rozwoju Powiatu, stworzenie funduszu pożyczkowego, jak też promocję gospodarczą powiatu); 3. zwiększenie atrakcyjności turystycznej powiatu (przez zintegrowanie działań promocyjnych na terenie powiatu, kreowanie nowych, markowych produktów turystycznych, a także wspieranie rozwoju infrastruktury turystycznej), 4. rozwój infrastruktury komunalnej oraz 5. rozwój zawodowy mieszkańców powiatu dostosowujący zasoby ludzkie do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy (co ma się odbywać przez rozwój systemu kształcenia zawodowego i przekwalifikowywania osób bezrobotnych i zagrożonych utratą pracy, aktywizację zawodową młodych ludzi (kursy, szkolenia, staże, praktyki), a także promowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży i dorosłych).

### **Powiat suwalski**

#### *Strategia rozwoju powiatu suwalskiego do 2015 roku*

Dokument strategiczny nakreślający kierunki rozwoju powiatu stracił swoją aktualność, jednak zgodnie z jego treścią do 2015 roku realizowano

działania mające na celu wspieranie lokalnej przedsiębiorczości i aktywizację rynku pracy. Stanowiły one konkretyzację celów operacyjnych mieszczących się w ramach celu strategicznego 1. zrównoważony rozwój – warunek sukcesu gospodarki powiatu. Wspomniane cele operacyjne obejmowały: poprawę efektywności gospodarstw rolnych (co odbywało się m.in. przez: tworzenie sprzyjającego klimatu dla powstających gospodarstw specjalistycznych, tworzenie sprzyjającego klimatu dla gospodarstw rolnych podejmujących działalność uzupełniającą np. w agroturystyce, wspieranie rozwoju i promocji produktu lokalnego i regionalnego, wspieranie merytoryczne i organizacyjne powstających gospodarstw ekologicznych, a także wspieranie edukacyjne dla rolników i mieszkańców oraz rozwój doradztwa merytorycznego, ekonomicznego i prawnego), jak również aktywizację gospodarczą społeczeństwa (wyrażającą się w takich inicjatywach, jak: wsparcie dla osób i podmiotów gospodarczych podejmujących działalność w usługach i przetwórstwie na wsi, wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy na wsi, aktywizowanie społeczeństwa poprzez promocję pozytywnych przykładów działalności gospodarczej na wsi, kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży szkolnej oraz dorosłych, dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, tworzenie oferty kształcenia dorosłych, pozyskiwanie środków unijnych na wspieranie rozwoju powiatu i aktywizację społeczności lokalnych).

Inicjatywy na rzecz rynku pracy i rozwiązywania problemów społecznych zidentyfikowano także w opisie sposobów osiągnięcia celu strategicznego 2 rozwoju powiatu, jakim jest poprawa jakości życia mieszkańców. W ramach realizacji tego celu prowadzono działania mające na celu zwiększenie atrakcyjności lokalnego rynku pracy (m.in. przez wspieranie działań zmierzających do ochrony rynku pracy, inicjowanie tworzenia nowych miejsc pracy, wspieranie samozatrudnienia, jak też tworzenie sprzyjającego klimatu dla wdrażania innowacyjności w gospodarce powiatu) oraz aktywności zmierzające do zwiększenia poziomu usług nierynkowych (np. wspieranie działań na rzecz podnoszenia poziomu wykształcenia społeczeństwa, poprawę poziomu obsługi osób potrzebujących wsparcia w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie i Ośrodku Wsparcia dla Osób z Zaburzeniami Psychicznymi, wspieranie działań zmierzających do poprawy dostępności podstawowych i specjalistycznych usług medycznych, wspieranie organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych i wymagających pomocy).



## **Powiat wysokomazowiecki**

### *Strategia rozwoju powiatu wysokomazowieckiego*

Działania powiatu wysokomazowieckiego, zapisane w jego Strategii rozwoju, obejmują aktywności ukierunkowane na wspieranie rozwoju przedsiębiorczości, w tym także przedsiębiorczości gospodarstw rolnych. Jeden z celów strategicznych rozwoju powiatu dotyczy wspierania wielofunkcyjnego rozwoju obszarów wiejskich, co ma się odbywać m.in. przez poprawę sytuacji ekonomicznej gospodarstw rolnych, aktywizację ludności wiejskiej w kształtowanie warunków prawno-ekonomicznych, stworzenie regionalnej bazy informacji rynkowej, zapewnienie obsługi prawnej rolnikom, a także upowszechnianie nowoczesnych technologii, optymalnych dla średnio-obszarowych gospodarstw rodzinnych. Ważną rolę ma tu również odgrywać podnoszenie kwalifikacji w zakresie zarządzania nowoczesnym gospodarstwem rolnym. Powiat kładzie również nacisk na rozwój przemysłu rolno-przetwórczy jako podstawowego źródła nowych miejsc pracy oraz ekonomicznego katalizatora rolniczego potencjału. Działania wspierające rozwój tego przemysłu obejmują m.in.: wspieranie lokalnych przedsięwzięć, racjonalne wprowadzanie możliwych ulg i zwolnień z realizacji świadczeń publicznych, aktywizowanie miejscowego kapitału, promowanie podmiotów gospodarczych mających prestiżowe znaczenie marketingowe oraz uznanie konsumentów, upowszechnianie wiedzy na temat spółdzielczości, jej znaczenia dla środowisk lokalnych oraz prawnych i praktycznych zasad jej funkcjonowania, jak też pozyskiwanie inwestorów z zewnątrz.

Kolejny zakres działań Powiatu dotyczy wspierania rozwoju usług, drobnej wytwórczości, handlu i turystyki, wykorzystujących lokalną przedsiębiorczość. Ten cel rozwoju ma być osiągnięty m.in. przez pomoc informacyjną w zakresie potrzeb na rynku usług, umożliwienie doksztalcenia i przekwalifikowania się - szkolenia kwalifikacyjne i zawodowe, wspieranie aktywności gospodarczej w dziedzinie handlu, usług i agroturystyki, rozwinięcie systemu poręczeń kredytowych i gwarancji handlowych, a także zapewnienie obsługi prawnej przedsiębiorcom.

Powiat, zgodnie z zapisami Strategii, dąży również do poprawy jakości i dostępności oświaty (przez rozwój kształcenia zawodowego, rozwój szkolnictwa zakresie przekwalifikowań i szkoleń uzupełniających, wzbogacenie lokalnego systemu oświaty o możliwość kształcenia wyższego w dziedzinie

rolnictwa i przetwórstwa rolno-spożywczego), jak też poprawę dostępności usług medycznych i opieki społecznej (przez rozwój bazy technicznej w dziedzinie ochrony zdrowia i opieki społecznej, reorganizację systemu ochrony zdrowia oraz poprawę jakości opieki w stosunku do osób niepełnosprawnych).

## **Powiat zambrowski**

### *Program rozwoju powiatu zambrowskiego do roku 2020*

W dokumencie zapisano cel strategiczny rozwoju powiatu „rozwój zasobów ludzkich i instytucjonalnych”. W ramach realizacji tego celu Powiat prowadzi działania ukierunkowane na rozwój edukacji i dostosowanie oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy, co jest osiągnięte poprzez: podnoszenie jakości i uatrakcyjnienie kształcenia zawodowego poprzez atrakcyjne wyposażenie bazy edukacyjnej, wyposażenie techno-dydaktyczne bazy edukacyjnej zgodne z wymogami egzaminacyjnymi dla poszczególnych kierunków kształcenia, finansowanie zajęć dodatkowych i wyrównawczych w szkołach prowadzonych przez powiat, diagnozę potrzeb edukacyjnych i dostosowanie kierunków kształcenia do wymogów rynku pracy, doksztalcenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych Powiatu, dofinansowanie lub organizacja przy współpracy z wybraną instytucją edukacyjną studiów podyplomowych dla nauczycieli, aby mogli rozszerzyć swoje kompetencje i stać się bardziej elastyczni w zakresie możliwych do prowadzenia zajęć, wyrównywanie dysproporcji edukacyjnych i rozwój kompetencji kluczowych uczniów szkół Powiatu, a także współpracę i realizację wspólnych przedsięwzięć edukacyjnych szkół z terenu Powiatu Zambrowskiego z jednostkami oświatowymi z krajów Unii Europejskiej. Ponadto wspomniany cel strategiczny jest osiągnięty także poprzez rozwijanie aktywnych form integracji zawodowej i społecznej, obejmujące m.in.: pomoc w życiowym usamodzielnieniu i integracji ze środowiskiem pełnoletnich osób opuszczających rodziny zastępcze i całodobowe placówki opiekuńczo-wychowawcze, aktywizację zawodową, społeczną, edukacyjną i zdrowotną uczestników Środowiskowego Domu Samopomocy w Zambrowie oraz Warsztatów Terapii Zajęciowej w Szumowie, rozwijanie aktywnych form integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, poprawę i zapewnienie osobom niepełnosprawnym warunków do samodzielnego

i czynnego uczestnictwa w życiu społecznym, realizację programu dotyczącego zakupu urządzeń i usług w zakresie likwidacji barier technicznych, transportowych i w komunikowaniu się dla środowiska osób niepełnoprawnych.

Działania Powiatu ukierunkowane na wspieranie przedsiębiorczości zostały wskazane w ramach opisu sposobu osiągnięcia kolejnego celu strategicznego „rozwój gospodarczy oraz rozwój infrastruktury technicznej i społecznej”. Cel ten jest realizowany poprzez wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i przeciwdziałanie bezrobociu, obejmujące: aktywne poszukiwanie inwestorów na rzecz tworzenia nowych miejsc pracy m.in. przez udział w targach inwestycyjnych, współpracę z instytucjami otoczenia biznesowego (np. izby gospodarcze, agencje wspierające eksport), pozyskiwanie środków na finansowanie aktywnej polityki rynku pracy, współpracę z przedsiębiorcami w zakresie dostosowania kwalifikacji zasobów ludzkich do oczekiwań rynku pracy, aktywizację zawodową mieszkańców, w tym bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (młodzież, osoby powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni, kobiety, osoby bez kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego), włączenie do oferty zajęć pozalekcyjnych w szkołach dodatkowych zajęć z zakresu przedsiębiorczości (w formie warsztatowej, np. symulacja prowadzenia firmy). Wspieranie przedsiębiorczości przez Powiat obejmuje także obszary wiejskie i przyjmuje formę: wspierania rozwoju wszelkich form samoorganizowania się rolników, głównie powstawania grup producenckich, wspieranie rozwoju agroturystyki, zwłaszcza poprzez promowanie istniejących gospodarstw, a także organizację szkoleń i preferencji dla nowo powstających, różnicowanie działalności gospodarczej na wsi, propagowanie i wspieranie produkcji żywności ekologicznej, wspieranie gospodarstw produkujących żywność ekologiczną w procesie certyfikacji, organizacja szkoleń z zakresu produkcji żywności ekologicznej.

## **Powiat m. Białystok**

### *Strategia rozwoju miasta Białegostoku na lata 2011-2020 plus*

Działania związane z aktywizacją rynku, wspieraniem przedsiębiorczości i rozwiązywaniem problemów społecznych zostały sformułowane w Strategii rozwoju miasta Białegostoku na lata 2011-2020 plus jako aktywności

przyczyniające się do osiągnięcia dwóch celów strategicznych: dotyczącego rozwoju infrastruktury społecznej i kapitału ludzkiego, a także dotyczącego rozwoju gospodarczego.

Pierwszy z powyższych celów jest realizowany poprzez: wspieranie rozwoju osobowego i zawodowego mieszkańców, zwiększanie szans edukacyjnych, w tym podejmowanie szczególnej troski o proces wychowania oraz kształcenia i poprawy warunków nauki dzieci i młodzieży uzdolnionej, niepełnosprawnej oraz wyrównywanie szans zaniedbanych wychowawczo, doskonalenie warunków dla kształcenia zawodowego, ustawicznego i specjalnego dostosowanego do rynku pracy, tworzenie możliwości rozwoju i uzupełniania kwalifikacji kadry pedagogicznej, administracyjno-usługowej, socjalnej, terapeutycznej i naukowej, a także rozwijanie umiejętności kluczowych ukierunkowanych na przystosowanie absolwenta szkoły do życia zawodowego i osobistego. Cel dotyczący rozwoju infrastruktury społecznej i kapitału ludzkiego władze samorządowe chcą osiągnąć poprzez politykę wzrostu jakości i innowacyjności kształcenia (np. przez doposażanie szkół i placówek oświatowych w nowoczesny sprzęt i infrastrukturę techniczną, doskonalenie współdziałania pracodawców, uczelni oraz szkół, czy też modyfikację kształcenia tradycyjnego na rzecz kształcenia innowacyjnego i kreatywnego). Rozwój kapitału ludzkiego w mieście Białystok wiąże się także z wspieraniem rodzin poprzez wspomaganie rodziny w jej rozwoju i funkcjach społecznych, rozwijanie systemu profilaktyki i opieki nad dziećmi i rodziną, wspieranie systemu instytucji asystenta rodziny oraz wypracowanie i wspieranie systemu budownictwa społecznego. Władze samorządowe powiatu grodzkiego Białystok w swojej działalności deklarują chęć poprawy skuteczności działań w zakresie pomocy społecznej i integracji. Plany te realizują poprzez: zwiększenie efektywności działania pomocy społecznej, stworzenie systemu wczesnej interwencji w zakresie rehabilitacji zdrowotnej, społecznej, zawodowej i edukacji, utworzenie systemu informacji o osobach szczególnej troski, propagowanie wrażliwości społecznej i tolerancji, jak też rozwijanie systemu wsparcia osób w sytuacji kryzysowej i doświadczających przemocy.

Cel strategiczny dotyczący rozwoju gospodarczego miasta Białystok jest osiągany poprzez system działań mających na celu wzmocnienie ponadlokalnej konkurencyjności firm sektora MSP, co konkretnie rzecz biorąc jest realizowane m.in. poprzez: rozwój systemu usług wsparcia MSP, stworzenie i wdrożenie

strategii rozwoju oraz wspieranie, konkurencyjności wiodących i najbardziej innowacyjnych sektorów gospodarki, rozwój lokalnych instytucji finansowych, a także promocję postaw przedsiębiorczych wśród mieszkańców, w szczególności wśród młodzieży. Władze samorządowe deklarują także działania ukierunkowane na rozwój innowacyjnej gospodarki, obejmujące m.in. tworzenie warunków do większego zaangażowania uczelni wyższych w procesy innowacyjne w gospodarce, usprawnianie administracji publicznej poprzez informatyzację, a także oferowanie systemu finansowania innowacji. Ponadto samorząd deklaruje działania na rzecz rozwoju powiązań gospodarczych ze wschodnimi sąsiadami Polski i UE, w tym też wspieranie wchodzenia przedsiębiorstw białostockich na rynki wschodnie.

### **Powiat m. Łomża**

#### *Program rozwoju miasta Łomża do roku 2020 plus*

Samorząd miasta Łomża – zgodnie z zapisami Programu rozwoju miasta – kładzie bardzo duży nacisk na rozwój lokalnej przedsiębiorczości i aktywizację rynku pracy. Znajduje to odzwierciedlenie w sformułowanych celach strategicznych i operacyjnych rozwoju Łomży. Pierwszy z celów strategicznych „Innowacyjna przedsiębiorczość” ma być realizowany poprzez wspieranie powstawania nowych podmiotów gospodarczych, przyjmujące następujące formy: opracowanie programu rozwoju przedsiębiorczości lokalnej, platformy startowe dla nowych pomysłów, wsparcie kapitałowe dla nowych firm, powołanie centrum obsługi przedsiębiorcy, a także wspieranie rozwoju przedsiębiorczości bezrobotnych mieszkańców powiatu łomżyńskiego i pracodawców. Osiągnięcie wspomnianego celu strategicznego ma się wiązać także z rozwojem usług na rzecz innowacyjnej przedsiębiorczości (usługi doradcze, finansowe, informacyjne, administracyjne), tworzeniem atrakcyjnej infrastruktury na potrzeby inwestycji (terenów inwestycyjnych), jak też tworzeniem warunków do podniesienia innowacyjności i konkurencyjności sektora rolno-spożywczego (co ma być realizowane poprzez powołanie Innowacyjnego Centrum Technologii Rolno-Spożywczych) i gospodarczą promocję Powiatu.

Kolejny cel strategiczny rozwoju Łomży zdefiniowany w programie nosi nazwę „Kształcenie dla pracy”. Ma on być osiągnięty poprzez stałe dostosowywanie szkolnictwa zawodowego i kształcenia ustawicznego do

potrzeb rynku pracy, rozwój kształcenia ustawicznego z wykorzystaniem potencjału szkół i uczelni wyższych, optymalizację i podnoszenie jakości szkolnictwa ponadgimnazjalnego, jak też rozwój infrastruktury szkolnictwa zawodowego.

Trzeci cel strategiczny rozwoju miasta Łomża obejmuje poprawę aktywności zawodowej mieszkańców jako drogi do przezwyciężenia problemów społecznych. Ma on być osiągnięty poprzez: wspieranie adaptacji zawodowej młodzieży wchodzącej na rynek pracy (łomżyńskie centrum aktywności lokalnej, edukacja studentów z zakresu ekonomii społecznej, rozwijanie potencjału uczniów/studentów z wykorzystaniem tutoringu, aktywizację zawodową i społeczną opiekunów osób zależnych, w tym kobiet, wspieranie adaptacji osób z grupy 50+, integrację społeczną grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym rozwój sektora ekonomii społecznej.

## **Powiat m. Suwałki**

### *Strategia zrównoważonego rozwoju miasta Suwałki do roku 2020*

Samorząd Miasta Suwałki wskazał bardzo istotną rolę rozwojowi przedsiębiorczości w przyszłych kierunkach rozwoju ośrodka. Jeden z celów strategicznych, zdefiniowany w Strategii brzmi „Wzrost konkurencyjności gospodarczej”. Cel ten ma być osiągnięty m.in. poprzez: wzrost innowacyjności gospodarki (w tym wspieranie rozwoju Parku Naukowo-Technologicznego Polska-Wschód), poprawę infrastruktury technicznej dla celów gospodarczych (m.in. przez przygotowanie terenów pod inwestycje prywatne), wzrost znaczenia przemysłów kreatywnych w rozwoju gospodarczym (np. przez stworzenie funduszu, współfinansującego procedurę zdobycia ochrony praw autorskich produktów i utworów artystycznych, wspieranie tworzenia sieci współpracy między podmiotami sektora kreatywnego, wsparcie komercjalizacji produktów w sektorze kreatywnym), wzrost przedsiębiorczości przez wdrożenie systemu zachęt i ulg podatkowych dla przedsiębiorców, upowszechnianie oferty Parku Naukowo-Technologicznego Polska-Wschód, w szczególności wśród uczniów suwalskich szkół ponadgimnazjalnych i studentów szkół wyższych, rozwój zintegrowanej oferty usług skierowanych do biznesu, wspieranie rozwoju programów dotyczących kształtowania postaw przedsiębiorczych, odtworzenie i wspieranie samorządu gospodarczego – uruchomienie w Parku Naukowo-Technologicznym Polska-Wschód funduszu

kapitałowego wspierającego firmy realizujące przedsięwzięcia podwyższonego ryzyka). Ważnym elementem wzrostu konkurencyjności lokalnej gospodarki ma być także wspieranie sektorów kluczowych dla Miasta (przemysł drzewny i meblarski, przemysł rolno-spożywczy, usługi turystyczne), co będzie realizowane m.in. przez opracowanie programu kształcenia i wdrożenie kierunków nauczania dopasowanych do potrzeb sektorów kluczowych gospodarki Suwałk – przemysł drzewny i meblarski, rolno-spożywczy, a także usługi turystyczne stanowią podstawowe gałęzie rozwoju suwalskiej gospodarki, jak również wspieranie rozwoju firm z sektora MICE (*meetings, incentives, conventions, events*).

Działania samorządu z zakresu rozwiązywania problemów społecznych zostały wskazane w opisie sposobów osiągnięcia kolejnego celu strategicznego „Poprawa warunków życia”. Poprawa ta będzie obejmować m.in. rozwój budownictwa mieszkaniowego oraz modernizację istniejącego komunalnego zasobu mieszkaniowego, rozwój edukacji na najwyższym poziomie (np. dążenie do wyposażenie i uzupełnienie w pomoce dydaktyczne pracowni przedmiotowych, utworzenie programu zajęć pozalekcyjnych rozwijających wiedzę i umiejętności oraz wyrównujących szanse edukacyjne dzieci i młodzieży, rozwój programów nauczania służących podnoszeniu kompetencji cyfrowych i języków obcych, wspieranie rozwoju programu badań predyspozycji zawodowych wśród młodzieży i działanie na rzecz organizacji praktyk zawodowych rozwój edukacji ustawicznej, w tym kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz innych form kształcenia ustawicznego). Ważną rolę będzie też odgrywać rozwój bazy i podniesienie jakości działań zabezpieczenia socjalnego i zdrowotnego (np. przez indywidualizację usług pomocy społecznej, stworzenie platformy wymiany informacji pomiędzy sektorem zdrowotnym i sektorem pomocy społecznej, wdrożenie programu wsparcia i aktywizacji seniorów, wspieranie działalności wyspecjalizowanych organizacji pozarządowych działających w obszarze pomocy społecznej, w tym pomocy rodzinom i osobom w trudnej sytuacji).

#### *Program rozwoju przedsiębiorczości w Suwałkach na lata 2014-2020*

Dokument ten jest spójny z opisaną powyżej Strategią zrównoważonego rozwoju miasta Suwałki do roku 2020. Stanowi on bowiem uszczegółowienie i konkretyzację sposobów osiągnięcia 1 celu strategicznego zapisanego w Strategii – Wzrost konkurencyjności gospodarczej. Planowane w niniejszym

dokumencie działania wspierające przedsiębiorczość pokrywają się z tymi, które zostały zawarte w Strategii zrównoważonego rozwoju miasta Suwałki do roku 2020.

Ogólnie rzecz ujmując niemal w każdej z powiatowych strategii rozwoju (z wyjątkiem powiatu augustowskiego) znajdują się zapisy wskazujące na to, że jednym z istotnych celów rozwoju powiatu jest wspieranie lokalnego rynku pracy i przedsiębiorczości. Działania samorządów powiatowych dotyczące tych kwestii stanowią zazwyczaj konkretyzację celów strategicznych dotyczących poprawy konkurencyjności lokalnej gospodarki lub też rozwoju form edukacji powiązanych z potrzebami lokalnych pracodawców, ukierunkowanych na poprawę kapitału ludzkiego. W kilku powiatach opracowano ponadto dodatkowe dokumenty strategiczne dotyczące aktywizacji lokalnych rynków pracy. Do tych powiatów należą: moniecki, sokólski i siemiatycki.

W każdej ze strategii znajdują się zapisy wskazujące na ukierunkowanie działań samorządów powiatowych na rozwiązywanie problemów społecznych. Do przykładowych celów powiązanych z tym obszarem działań samorządów powiatowych należą: rozwój infrastruktury społecznej maksymalnie uwzględniający potrzeby i aspiracje społeczności lokalnej, poprawa warunków życia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, rozwój infrastruktury społecznej na rzecz poprawy jakości życia, wzrost spójności społecznej dla wszechstronnego rozwoju mieszkańców powiatu, czy też zwiększenie efektywności systemu pomocy społecznej.

W strategiach rozwoju powiatów grodzkich kwestie dotyczące aktywizacji rynku pracy i wspierania przedsiębiorczości znalazły się w gronie celów strategicznych. W przypadku powiatu m. Białystok działania tego typu są planowane jako konkretyzacja dwóch celów strategicznych: rozwój infrastruktury społecznej i kapitału ludzkiego oraz rozwój gospodarczy. Powiat m. Łomża także kładzie bardzo duży nacisk na rozwój lokalnej przedsiębiorczości i aktywizację rynku pracy, co znajduje odzwierciedlenie w sformułowanych celach strategicznych: „innowacyjna przedsiębiorczość”, „kształcenie dla pracy”, a także „poprawa aktywności zawodowej mieszkańców”. Samorząd m. Suwałki w swojej Strategii wskazuje istotną rolę przedsiębiorczości w przyszłych kierunkach rozwoju ośrodka. Jeden z celów strategicznych, zdefiniowany w Strategii, brzmi „Wzrost konkurencyjności gospodarczej”. Opracowano także szczegółowy Program rozwoju przedsiębiorczości w Suwałkach na lata 2014-2020. Działania samorządu



z zakresu rozwiązywania problemów społecznych zostały wskazane w opisie sposobów osiągnięcia kolejnego celu strategicznego „Poprawa warunków życia”.

### **3.6. Instrumenty rynku pracy, w tym wspierania przedsiębiorczości**

Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej reguluje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Podejmowane są one w celu: pełnego i produktywnego zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich, osiągnięcia wysokiej jakości pracy, wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej oraz zwiększania mobilności na rynku pracy<sup>52</sup>. Zadania te realizowane są przez instytucje rynku pracy, wśród których wymienić można:

- publiczne służby zatrudnienia,
- Ochotnicze Hufce Pracy,
- agencje zatrudnienia,
- instytucje dialogu publicznego,
- instytucje partnerstwa lokalnego.

Publiczne służby zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą. Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia. Agencje zatrudnienia to niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Instytucje szkoleniowe to publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Instytucje dialogu społecznego stanowią organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą. Instytucje partnerstwa

---

<sup>52</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040991001> [21.08.2017]

lokalnego są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy, stworzonymi na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego. Inne podmioty wspierające działania instytucji rynku pracy to m.in. gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy<sup>53</sup>. Według ustawy podstawowymi usługami realizowanymi na rynku pracy są:

- pośrednictwo pracy,
- poradnictwo zawodowe,
- organizacja szkoleń.

Instrumentami rynku pracy wspierającymi podstawowe usługi rynku pracy są:

- finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy;
- finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez powiatowy urząd pracy;
- dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa;
- refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego;
- finansowanie dodatków aktywizacyjnych;
- finansowanie kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych i poszukujących pracy, w związku z udziałem tych osób w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez wojewódzki urząd pracy w ramach pośrednictwa pracy, w szczególności prowadzonego w ramach sieci EURES<sup>54</sup>.

W szczególności zaś instrumenty oferowane i realizowane przez wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, które dysponują najszerszym

---

<sup>53</sup> <http://wupbialystok.praca.gov.pl/rynek-pracy/instytucje-rynku-pracy> [21.08.2017]

<sup>54</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040991001>

instrumentarium rynku pracy, jak również docierają do największej liczby osób bezrobotnych z uwagi na profil swojej działalności, to między innymi<sup>55</sup>:

- dodatek aktywizacyjny,
- refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego,
- dofinansowanie działalności gospodarczej,
- staże i bony stażowe,
- szkolenia i bony szkoleniowe,
- przygotowanie zawodowe dorosłych,
- stypendium z tytułu podjęcia dalszej nauki,
- dofinansowanie studiów podyplomowych,
- pożyczka szkoleniowa,
- prace interwencyjne,
- roboty publiczne,
- prace społecznie użyteczne,
- zwrot kosztów przejazd i zakwaterowania,
- refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną,
- bon zatrudnieniowy,
- bon na zasiedlenie,
- refundacja kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego,
- pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej,
- grant na telepracę,
- dofinansowanie wynagrodzenia za bezrobotnego 50+.

Warunki i sposób korzystania z powyższych form aktywizacji przez osoby bezrobotne regulowany jest ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.).

Samorządy powiatowe za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy zobowiązane są do monitorowania efektów stosowania podstawowych form aktywizacji zawodowej, które finansowane są z Funduszu Pracy. Wyniki efektywności zatrudnieniowej i kosztowej raportowane są corocznie do wiadomości publicznej. Przez *efektywność zatrudnieniową* (inaczej wskaźnik ponownego zatrudnienia) danej formy aktywizacyjnej lub programu rozumie się stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w danym roku

<sup>55</sup> <http://www.mpips.gov.pl/praca/instrumenty/> oraz [www.zielonalinia.gov.pl](http://www.zielonalinia.gov.pl) [21.08.2017]

w określonej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, tj. wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy lub jeżeli w okresie do 3 miesięcy od czasu zakończenia udziału w programach nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, do liczby osób, które w analizowanym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji<sup>56</sup>. *Efektywność kosztowa* zaś to koszt ponownego zatrudnienia, czyli kwota powstała poprzez podzielenie wydatków poniesionych ogółem w analizowanym roku (kasowo) na daną formę aktywizacji przez liczbę osób, które po zakończeniu udziału w tym roku w danej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie<sup>57</sup>. Ponieważ analizy MPiPS nie obejmowały wydatków na aktywizację zawodową tj.: koszty udziału skierowanych osób w przygotowaniu zawodowym dorosłych, koszty udziału skierowanych osób w studiach podyplomowych oraz koszty udziału skierowanych osób w kontynuowaniu nauki, ze względu na ich nieznaczne wykorzystanie, w poniższym opracowaniu również zaniechano takiej analizy. Jednocześnie, z uwagi na charakter pomocniczy dla podstawowych form aktywizacji zawodowej, w raportach MPiPS nie uwzględniano:

- refundacji kosztów przejazdu i zakwaterowania osób, które podjęły zatrudnienie, szkolenie, staż lub przygotowanie zawodowe dorosłych w innej miejscowości niż miejsce ich zamieszkania,
- zwrotu bezrobotnym kosztów opieki nad dzieckiem w wieku do 7 lat lub osobą zależną, w przypadku podjęcia zatrudnienia, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych,
- refundacji składek na ubezpieczenia społeczne rolnikom zwolnionym z pracy, nie posiadającym statusu bezrobotnych,
- częściowej refundacji kosztów zatrudnienia wspieranego realizowanego na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym.

Zatem w prowadzonych poniżej rozważaniach przyjęto analogiczne założenie.

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2014 r., poz. 598), nastąpiła m.in. zmiana organizacji pracy urzędów pracy, a także wprowadzono nowe formy aktywizacji osób

---

<sup>56</sup> *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2011 roku*, raport MPiPS, Warszawa, 2012, [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl) [21.08.2017]

<sup>57</sup> *Ibidem*.

bezrobotnych i poszukujących pracy, co również miało wpływ na dane gromadzone w ramach statystyki publicznej<sup>58</sup>. Dlatego też analiza najpopularniejszych instrumentów rynku pracy, przedstawiona w niniejszym rozdziale, została opracowana za lata 2009-2014, z uwagi na jednolity charakter raportów i danych z tego okresu. Zakres badanego instrumentarium determinowany był ich istotnością i popularnością, a zatem pokrywa się z zakresem uwzględnianym w raportach MPiPS. W wyniku zmian wprowadzonych rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 22 maja 2014 roku poradnictwo zawodowe jest świadczone dla osób zarejestrowanych i niezarejestrowanych w formie porady indywidualnej, porady grupowej, szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, informacji zawodowej<sup>59</sup>. W związku z tym za rok 2015 przedstawiono osobną skuteczność usługi „poradnictwo zawodowe indywidualne”, na bazie danych zebranych przez WUP w Białymstoku. Efektywność techniczna instrumentów rynku pracy i powiatów wyznaczona metodą DEA, z uwagi na założenia metodologiczne analizy oraz dostęp do danych, opracowana została również w podobnym horyzoncie czasowym.

### 3.6.1. Analiza instrumentów aktywizacji zawodowej

Podstawowe instrumenty wpierania na rynku pracy, których celem jest aktywizacja zawodowa bezrobotnych stanowią: szkolenia grupowe i indywidualne, prace interwencyjne, prace społecznie użyteczne, roboty publiczne, staże, dofinansowanie działalności gospodarczej oraz dofinansowanie kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy.

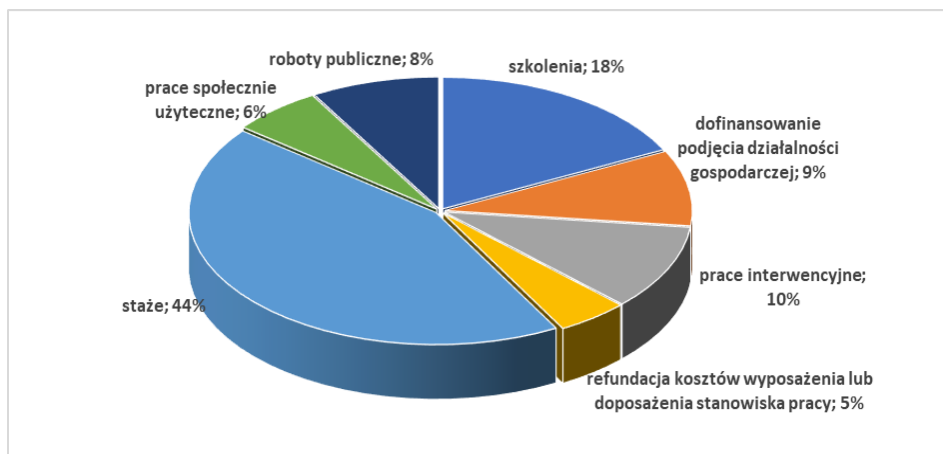
W analizowanym okresie czasu (2009-2014) na wszystkie powyższej wymienione formy aktywizacji Powiatowe Urzędy Pracy wydatkowały łącznie kwotę 657 722,2 tys. zł. Programy aktywizacji zawodowej ukończyło 96 227 osób bezrobotnych, zaś zatrudnienie lub działalność gospodarczą w ciągu 3 miesięcy po ukończeniu udziału w programach podjęło 58 934 osób, co daje średnią efektywność zatrudnieniową w tym okresie na poziomie 61,24%, zaś kosztową na poziomie 6 640,33 zł. Popularność poszczególnych form aktywizacji przedstawiono na wykresie 3.13. Największym powodzeniem

<sup>58</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040991001> [21.08.2017]

<sup>59</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20140000667> [21.08.2017]

w latach 2009-2014 cieszyły się staże – prawie połowa osób, które ukończyły udział w programach aktywizacji zawodowej skorzystała z tej właśnie formy (42 071, co stanowi 44% ogółu) oraz szkolenia (16 902 osób, czyli 18%). Najmniej popularną formą była refundacja kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy, z której mogli skorzystać przedsiębiorcy zatrudniający osobę bezrobotną<sup>60</sup>.

### Wykres 3.13. Struktura aktywizowanych osób w latach 2009-2014 wg form aktywizacji

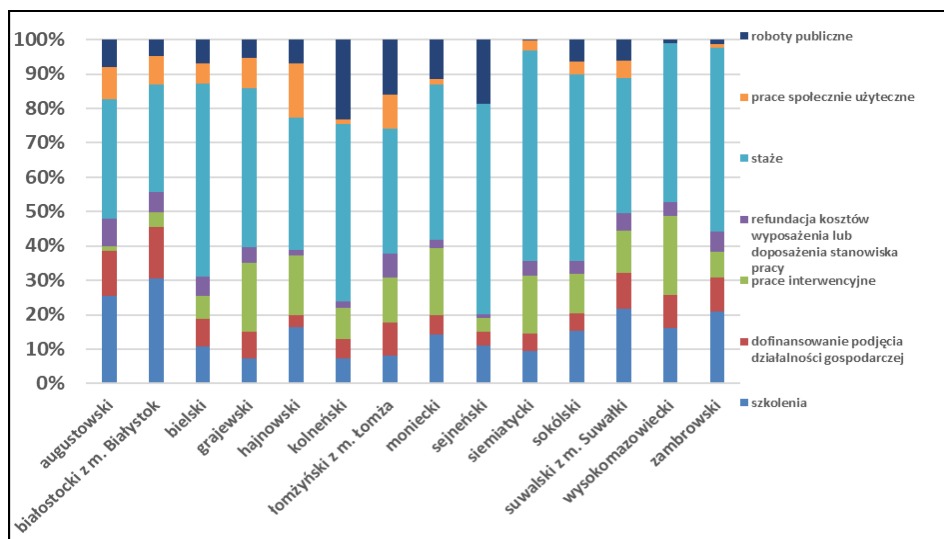


Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.

<sup>60</sup> Analiza podstawowych instrumentów wspierania na rynku pracy przedstawiona w niniejszym podrozdziale opracowała została na podstawie danych liczbowych zawartych w raportach: *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 roku*, raport MPiPS, Warszawa, 2010, dostęp online: [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl) [21.08.2017]; *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2010 roku*, raport MPiPS, Warszawa, 2011, dostęp online: [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl) [21.08.2017]; *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2011 roku*, raport MPiPS, Warszawa, 2012, dostęp online: [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl) [21.08.2017]; *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2012 roku*, raport MPiPS, Warszawa, 2013, dostęp online: [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl) [21.08.2017]; *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2013 roku*, raport MPiPS, Warszawa, 2014, dostęp online: [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl) [21.08.2017]; *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2014 roku*, raport MPiPS, Warszawa, 2015, dostęp online: [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl) [21.08.2017]

Wykres 3.14 zawiera zestawienie struktury aktywizowanych osób we wszystkich powiatach województwa podlaskiego, co pozwala zaobserwować różnice w popularności różnych form aktywizacji zawodowej w poszczególnych powiatach. Prawie w każdym powiecie staże są najpopularniejszą formą aktywizacji, jakkolwiek w powiecie białostockim mają one ten sam udział (31%) co szkolenia, w augustowskim zbliżony (staże 35%, szkolenia 25%), zaś w powiecie sejneńskim i siemiatyckim stanowią główną formę aktywizacji zawodowej (61%). Prace społecznie użyteczne cieszyły się zróżnicowanym powodzeniem – od 16% udziału w powiecie hajnowskim do 1% w zambrowskim. Powiaty sejneński oraz wysokomazowiecki w ogóle nie wykorzystują tej formy aktywizacji. Szkolenia wraz z pracami interwencyjnymi stanowią zamiennie w większości powiatów drugą (po stażach) co do popularności formę aktywizacji zawodowej. Wyjątek stanowią powiaty kolneński i sejneński, gdzie drugim najpopularniejszym programem aktywizacji były roboty publiczne.

**Wykres 3.14. Struktura aktywizowanych osób w latach 2009-2014 wg form aktywizacji w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego**

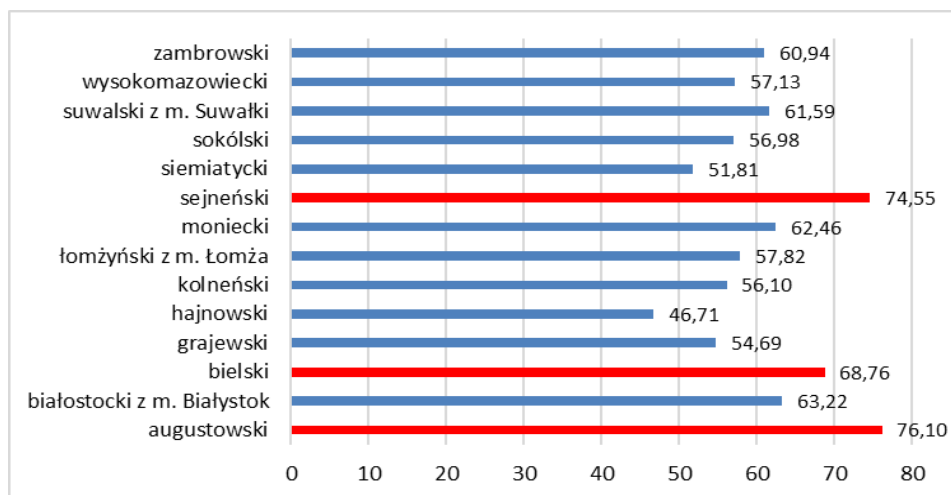


Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.

Efektywność zatrudnieniową poszczególnych form aktywizacji w układzie powiatów przedstawiono na poniższych wykresach. Wykres 3.15 przedstawia

skuteczność najpopularniejszej formy aktywizacji, czyli staży. W okresie 2009-2014 program ten osiągał najwyższą efektywność zatrudnieniową w powiecie augustowskim (76,10%), sejneńskim (74,55%) oraz bielskim (68,76%), najniższą zaś w hajnowskim (46,71%). Przeciętna efektywność staży za analizowany okres wyniosła 60,63% (tabela 3.92).

### Wykres 3.15. Efektywność zatrudnieniowa staży w latach 2009-2014 w układzie powiatów (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.

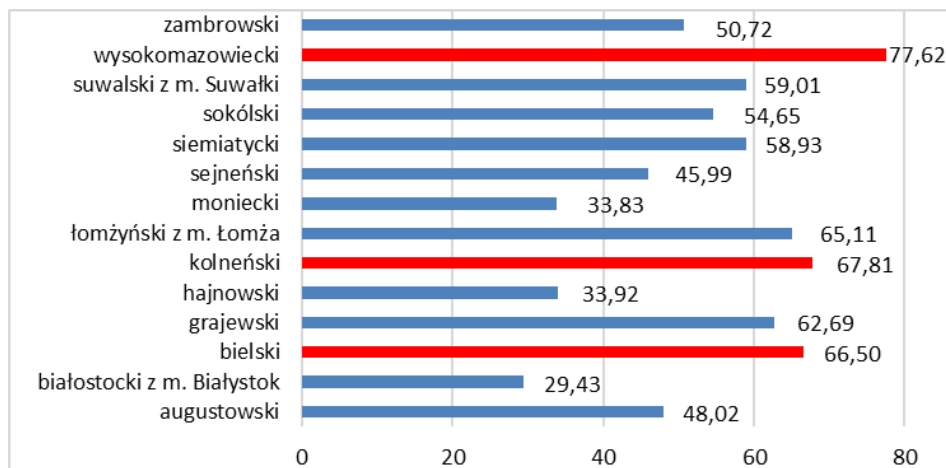
Kolejną pod względem popularności formą aktywizacji były szkolenia. Wykres 3.16 przedstawia kształtowanie się wskaźnika efektywności zatrudnieniowej tego programu w powiatach województwa podlaskiego. Najwyższe wskaźniki skuteczności osiągnęły powiaty: wysokomazowiecki (77,62%), kolneński (67,81%) oraz bielski (66,50%), najniższą zaś powiat białostocki (29,43%). Średnio szkolenia wykazały efektywność zatrudnieniową na poziomie 53,87% w badanym okresie czasu (tabela 3.92).

Prace interwencyjne w niektórych powiatach (grajewski, moniecki, hajnowski, siemiatycki i wysokomazowiecki) były drugą najczęściej udzielaną formą wsparcia zawodowego wśród bezrobotnych. Wykres efektywności prac interwencyjnych wskazuje, iż jest to najbardziej skuteczna forma powrotu na rynek pracy w większości powiatów – średnio 76% osób uczestniczących w tym programie w latach 2009-2014 podjęło zatrudnienie w ciągu 3 miesięcy od



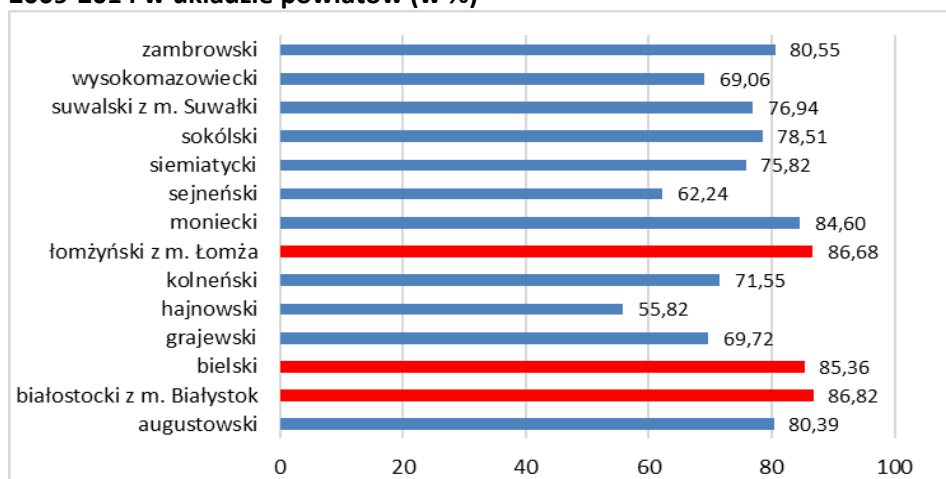
zakończenia udziału w pracach (wykres 3.17, tabela 3.92). W powiecie białostockim, łomżyńskim i bielskim efektywność zatrudnieniowa prac interwencyjnych sięgała ponad 85%. Najniższą skuteczność tej formy aktywizacji odnotowano w powiecie hajnowskim (55,82%)

**Wykres 3.16. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń w latach 2009-2014 w układzie powiatów (w %)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.

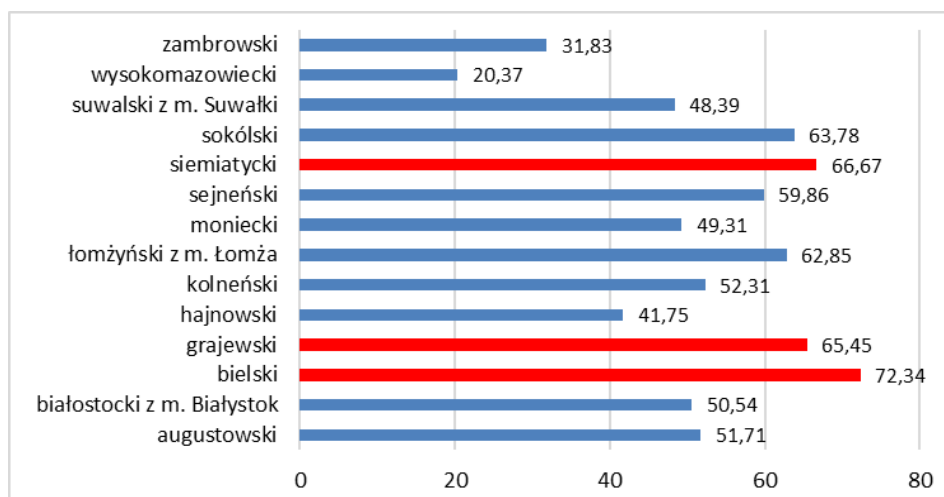
**Wykres 3.17. Efektywność zatrudnieniowa prac interwencyjnych w latach 2009-2014 w układzie powiatów (w %)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.

Roboty publiczne są formą aktywizacji, która w niektórych powiatach stanowi mniej popularną drogę powrotu na rynek pracy. W siemiatyckim forma ta stosowana była tylko w 2012 roku biorąc pod uwagę badany okres czasu, zaś w wysokomazowieckim i zambrowskim liczba osób, które ukończyły roboty publiczne wahała się od 1 do 18, a zatem znaczenie programu w tych województwach było marginalne. Średnia efektywność zatrudnieniowa robót wyliczona za lata 2009-2014 wynosi 52,65%, zaś powiatami o najwyższej skuteczności tego programu są: bielski (72,34%), siemiatycki (66,67% - lecz należy pamiętać, że jest to wynik tylko z roku 2012) oraz grajewski (65,45%). Najniższą zaś efektywność robót odnotowano w powiecie wysokomazowieckim (z osób, które ukończyły program niewielki odsetek znalazł zatrudnienie, zaś znaczna większość pozostała w statusie osoby bezrobotnej).

**Wykres 3.18. Efektywność zatrudnieniowa robót publicznych w latach 2009-2014 w układzie powiatów (w %)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.

Prace społecznie użyteczne charakteryzowały się w całym horyzoncie czasowym analizy niską efektywnością i popularnością wśród bezrobotnych. Ich znaczenie spadało i w roku 2014 przestano monitorować ich efektywność zatrudnieniową (od 2014 roku dane nie pojawiają się w raportach MPiPS), jako działania o znaczeniu marginalnym i pomocniczym w stosunku do pozostałych programów. W powiecie wysokomazowieckim i sejneńskim nie była stosowana

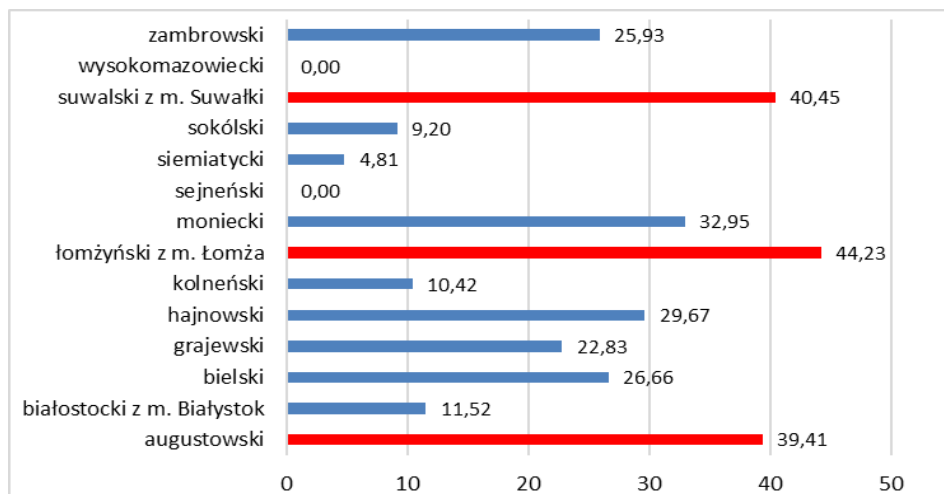
w ogóle (wykres 3.19), zaś jej maksymalna średnia efektywność zatrudnieniowa w pozostałych powiatach w latach 2009-2014 wyniosła 44,23% (powiat łomżyński). Przeciętnie jej skuteczność wyniosła niecałe 25% (tabela 3.92).

**Tabela 3.92. Efektywność zatrudnieniowa podstawowych form aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w % (średnia z lat 2009-2014)**

Forma aktywizacji	Średnia efektywność zatrudnieniowa
Prace interwencyjne	76,00
Staże	60,63
Szkolenia	53,87
Roboty publiczne	52,65
Prace społecznie użyteczne	24,84

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.

**Wykres 3.19. Efektywność zatrudnieniowa prac społecznie użytecznych w latach 2009-2014 w układzie powiatów (w %)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.

Program, w ramach którego pracodawcy mogą uzyskać dofinansowanie na doposażenie lub wyposażenie miejsca pracy dla osoby bezrobotnej oceniany jest według wskaźnika liczby miejsc pracy, za które pracodawcy otrzymali refundację kosztów. Brak tu więc efektywności zatrudnieniowej, wyliczanej dla pozostałych programów aktywizujących. Z zestawienia na wykresie 3.20

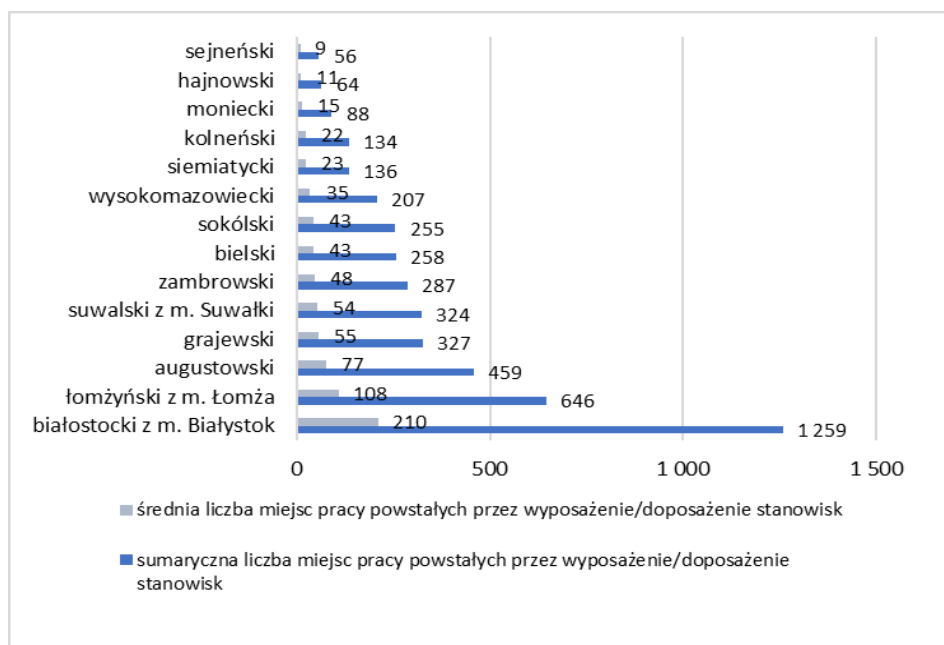
wynika, że najmniej miejsc pracy (suma z lat 2009-2014) doposażono lub wyposażono w powiatach sejneńskim, hajnowskim i monieckim (odsetek powstałych w ten sposób miejsc pracy dla bezrobotnych w odniesieniu do województwa wyniósł tam między 1,2% a 2% - tabela 3.93). Stosunkowo dobry wynik osiągnął powiat augustowski, z odsetkiem 10,2%, tym samym plasując się na trzeciej pozycji, zaraz za powiatem białostockim i łomżyńskim. Jest to jednak zdecydowanie najmniej popularna forma wspierania zatrudnienia w województwie – jedynie 5% osób bezrobotnych, które uzyskały pomoc w ramach podstawowych form aktywizacji zawodowej skorzystało z tego programu. Z uwagi na inny format oceny tego programu nie ma możliwości odniesienia tych wyników do pozostałych form wsparcia, dlatego też wnioskowanie o skuteczności tej formy aktywizacji zawodowej na podstawie danych publikowanych w raportach jest utrudnione. Stwierdzić można jedynie, że powiat hajnowski po raz kolejny znajduje się wśród pozycji z najniższymi wynikami w tej kategorii instrumentów wspierania zatrudnienia.

**Tabela 3.93. Miejsca pracy powstałe w wyniku refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska w poszczególnych powiatach w odniesieniu do województwa ogółem (w %)**

Powiat	Odsetek miejsc pracy doposażonych/wyposażonych w powiecie do liczby miejsc powstałych w województwie w latach 2009-2014
Białostocki z m. Białystok	28,0
Łomżyński z m. Łomża	14,4
Augustowski	10,2
Grajewski	7,3
Suwalski z m. Suwałki	7,2
Zambrowski	6,4
Bielski	5,7
Sokólski	5,7
Wysokomazowiecki	4,6
Siemiatycki	3,0
Kolneński	3,0
Moniecki	2,0
Hajnowski	1,4
Sejneński	1,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.

**Wykres 3.20. Miejsca pracy powstałe przy refundacji pracodawcom kosztów wyposażenia stanowisk środków z FP o okresie 2009-2014**



**Źródło:** opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.

Jak można zauważyć z powyższych analiz, stosunkowo wysokie wyniki efektywności zatrudnienia w 4 na 6 analizowanych form aktywizacji zawodowej osiąga powiat bielski. Stanowi to istotną informację dotyczącą skuteczności funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia tego powiatu. Powiaty łomżyński i augustowski w 2 na 6 form aktywizacji osiągają również wysokie wskaźniki. Spośród pozostałych powiatów 4 nie znalazły się w czołówce badanych wskaźników ani razu; są to powiaty: hajnowski, moniecki, sokólski i zambrowski. Co więcej, często plasują się one na ostatnich miejscach w rankingach wyników efektywności badanych form aktywizacji zawodowej. Biorąc pod uwagę fakt, że środki wydatkowane w powiecie sokólskim i zambrowskim mają wyższy udział w wydatkach całego województwa niż powiat bielski (tabela 3.93.), zaś ich efektywności są niższe od 5% do 10% (tabela 3.94), wskazana jest więc szczegółowa analiza sytuacji w tych powiatach – zarówno pod względem uwarunkowań zewnętrznych (strukturę bezrobocia, warunki środowiskowe, średnie płace, przedsiębiorczość społeczności itp.), jak i wewnętrznych jednostek służb zatrudnienia, gdyż przyczynę takiej sytuacji

stanowić mogą również rozwiązania organizacyjne, czynnik ludzki czy zarządzanie jednostką. Przydział środków z Funduszu Pracy zależy od wysokości bezrobocia w danym powiecie, czyli wskaźnika zapotrzebowania na te środki, jakkolwiek powiat grajewski, który wydatkował ponad 7% wszystkich środków na aktywne formy wspierania zatrudnienia (zajmując tym samym trzecią pozycję od góry, tabela 3.94), wykorzystał je z dość przeciętną efektywnością (61,37% - dziewiąta pozycja od góry w tabeli 3.95).

**Tabela 3.94. Udział środków wydatkowanych na różne formy aktywizacji w latach 2009-2014 w województwie ogółem (w %)**

Powiat	Udział środków wydatkowanych na aktywne formy w latach 2009-2014 w środkach wydatkowanych w województwie
Białostocki z m. Białystok	22,6
Łomżyński z m. Łomża	10,7
Grajewski	7,4
Kolneński	7,0
Suwalski z m. Suwałki	6,9
Sokółski	6,8
Augustowski	6,7
Wysokomazowiecki	5,7
Sejneński	5,6
Zambrowski	5,1
Bielski	4,8
Moniecki	4,0
Hajnowski	3,5
Siemiatycki	3,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.

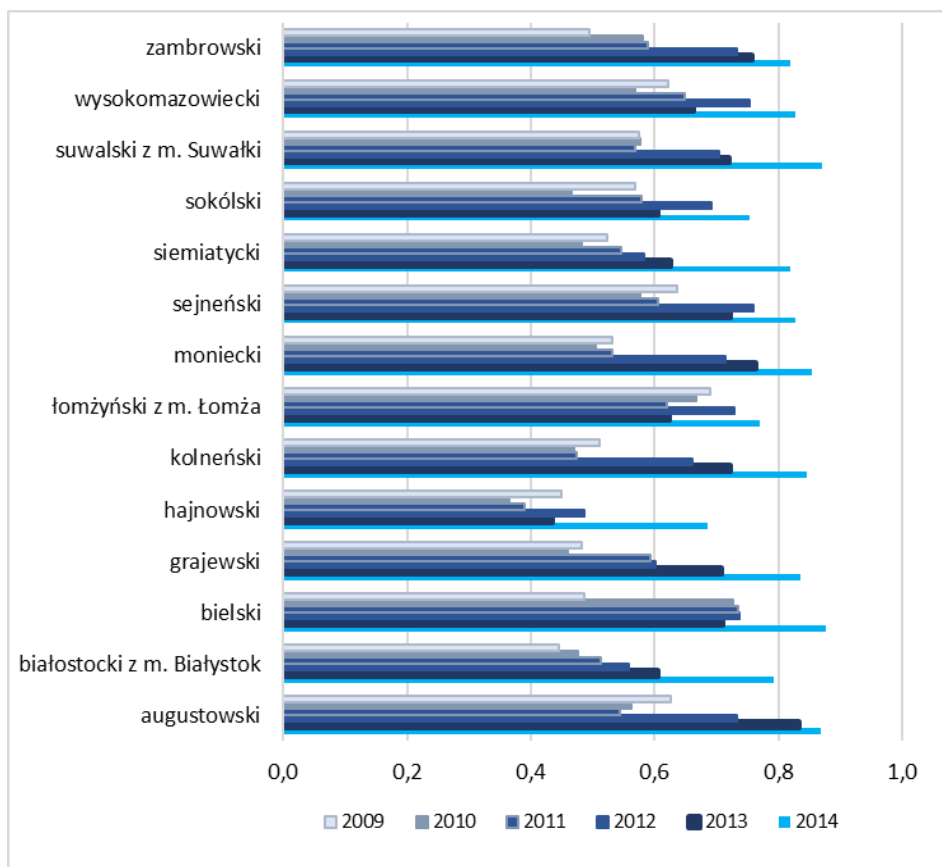
**Tabela 3.95. Średnia efektywność zatrudnieniowa w latach 2009-2014 w układzie powiatów (w %)**

Powiat	Średnia efektywność zatrudnieniowa
Bielski	71,19
Augustowski	69,46
Sejneński	68,85
Łomżyński z m. Łomża	68,35
Wysokomazowiecki	68,04
Suwalski z m. Suwałki	66,90
Zambrowski	66,24

Powiat	Średnia efektywność zatrudnieniowa
Moniecki	64,97
Kolneński	61,39
Grajewski	61,37
Sokółski	61,10
Siemiatycki	59,66
Białostocki z m. Białystok	56,51
Hajnowski	46,85

**Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.**

Wykres 3.21 przedstawia efektywność zatrudnieniową w poszczególnych województwach w latach 2009-2014. Widoczna jest wzrostowa tendencja efektywności w ostatnich latach, natomiast analiza średnich wartości efektywności wyliczonej za lata 2009-2014 (tabela 3.95) wskazuje, że poza powiatem bielskim (71,19%) najefektywniej instrumenty wykorzystuje powiat augustowski (69,46%), najmniejszą skuteczność zaś prowadzone programy mają w powiatach: hajnowskim (46,85%), białostockim (56,51%) oraz siemiatyckim (59,66%). Pozostałe powiaty wykazują efektywność zatrudnieniową między 61% a 69%. Wynik powiatu białostockiego, jest stosunkowo niski biorąc pod uwagę poziom wydatkowanych środków. Powiat białostocki w analizach ujęty jest wspólnie z miastem Białystok (co wynika z takiego właśnie ujęcia danych w raportach MPiPS), a zatem największa liczba bezrobotnych w województwie korzysta z oferty programów aktywizacji właśnie w powiecie białostockim. Na wykresie 3.21 widać jednak bardzo wyraźny wzrost średniej efektywności zatrudnieniowej wszystkich programów aktywizacji w powiecie, zatem są przesłanki ku stwierdzeniu, że w kolejnych latach sytuacja ta się poprawi. W powiecie białostockim najniższą efektywnością charakteryzował się program szkoleń – zapewne więc poprawa skuteczności działania w tym obszarze wpłynie znacząco na poprawę wyników powiatu ogółem. Powiaty hajnowski i siemiatycki również wykazywały relatywnie niską efektywność zatrudnieniową szkoleń oraz staży. Te formy aktywizacji należą do najpopularniejszych wśród osób bezrobotnych, dlatego też poprawa skuteczności tych programów powinna wpłynąć istotnie na efektywność zatrudnieniową w powiatach ogółem.

**Wykres 3.21. Efektywność zatrudnieniowa wynikająca ze stosowanych programów aktywizacji zawodowej w latach 2009-2014**

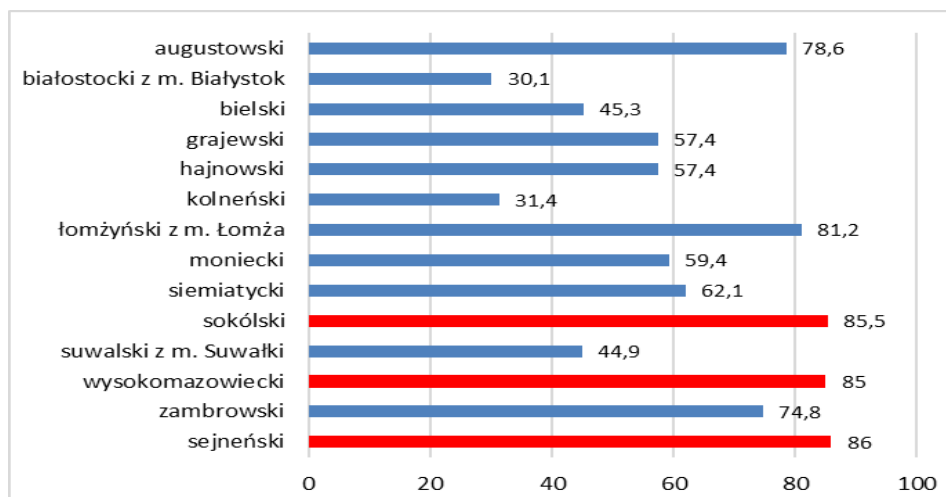
Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS.

Jak wspomniano wcześniej, w 2014 roku weszło w życie Rozporządzenie Ministra zmieniające definicję usługi poradnictwa indywidualnego w zakresie działań łagodzących skutki bezrobocia i wspierania zatrudnienia. Wykres 3.22 przedstawia efektywność tego instrumentu w 2015 roku. Wykazuje on bardzo wysoką efektywność zatrudnieniową (średnio 62% w roku 2015), co w porównaniu ze średnimi wynikami pozostałych analizowanych programów za lata 2009-2014 lokuje ten instrument na 2 pozycji (porównaj z: tabela 3.92). Warto zwrócić uwagę, iż najwyższą efektywność zatrudnieniową porady indywidualne miały w powiecie sejneńskim, gdzie sytuacja na rynku pracy jest wyjątkowo trudna. Jakkolwiek należy nadmienić, że w powiecie sejneńskim



liczba bezrobotnych przypadających na jednego pracownika PUP wynosi 58, podczas gdy w powiecie białostockim jest to 149 osób bezrobotnych, zatem trudno porównywać wyniki efektywności zatrudnieniowej tego instrumentu w sposób bezpośredni. Niemniej zaletą analizowanego instrumentu jest indywidualizacja podejścia do osoby bezrobotnej, zatem może on znacząco przyczynić się do poprawy sytuacji na rynku pracy.

### Wykres 3.22. Efektywność zatrudnieniowa porad indywidualnych udzielanych w PUP w 2015 r. (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu WUP w Białymstoku Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2015 roku.

Efektywność zatrudnieniowa poszczególnych form aktywizacji obliczana jako udział osób bezrobotnych, które uzyskały zatrudnienie w trakcie uczestnictwa programu lub po jego ukończeniu – jest bardzo logicznym, lecz stosunkowo uproszczonym wskaźnikiem. Podjęcie pracy po udziale w programie może mieć też inne przyczyny, nie związane z udziałem w danej formie aktywizacji, ponieważ na rezultaty w postaci podjęcia pracy przez osobę bezrobotną wpływa wiele czynników. Dlatego też zasadny jest pomiar efektywności działań powiatów w zakresie aktywizacji zawodowej i funkcjonowania rynków pracy z wykorzystaniem innych mierników. Celem uzupełnienia powyższych rozważań, a jednocześnie identyfikacji powiatów, które skutecznie wykorzystują podstawowe instrumenty rynku pracy proponuje

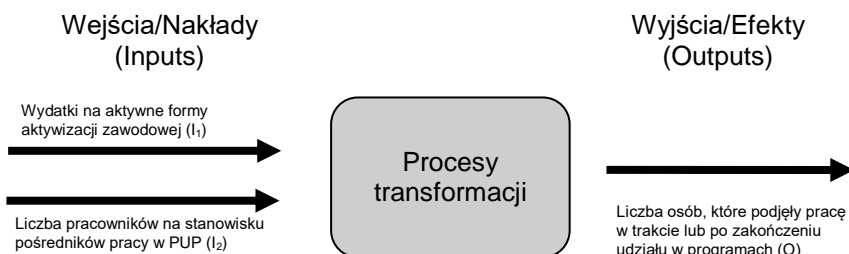
się wyznaczenie efektywności technicznej (ang. technical efficiency – TE) w latach 2009 – 2014 metodą DEA oraz analizę jej zmian za pomocą Indeksu Malmquista (IM). W opinii autorów metoda ta stanowi odpowiedni miernik efektywności działania publicznych służb zatrudnienia, ponieważ pozwala wyliczyć analizowany wskaźnik z uwzględnieniem wielu zmiennych. W modelu efektywności występują trzy typy zmiennych – wejściowe (zwane też nakładami), w tym kontrolowane oraz niekontrolowane przez jednostkę (tzw. zmienne środowiskowe) oraz wyjściowe (czyli osiągnięte efekty). Wielkości uznane za efekty powinny charakteryzować się tym, że ich wzrost oceniany jest pozytywnie, jeżeli bierze się pod uwagę cel działania badanych jednostek (czyli są to maksymanty). Natomiast nakładami powinny być takie wielkości, których wzrost (przy określonym poziomie rezultatów) oceniany jest niekorzystnie (minimanty)<sup>61</sup>. Zaletą metody jest też charakter samego wskaźnika efektywności technicznej, który jest miarą relatywną – co oznacza, że w badanej grupie wyznaczane są relacje sumy ważonych efektów do sumy ważonych nakładów dla każdej jednostki, po czym wybierane są najlepsze z nich i tym wynikiem przypisuje się wartość TE równą 100%<sup>62</sup>. A zatem w poniższej analizie wynik dla powiatu 100% oznacza, iż w danym roku, przy danym poziomie nakładów osiągnął on relatywnie najlepsze wyniki w grupie. Pozostałe wyniki przyrównuje się do tych najlepszych (tj. obiektów wzorcowych, czyli benchmarków dla pozostałych, nieefektywnych jednostek), i w ten sposób wyznacza się procentowo stopień ich nieefektywności. Indeks Malmquista, za pomocą którego wyliczono zmiany efektywności technicznej w czasie<sup>63</sup> pozwala również określić źródło tej zmiany (uwarunkowania

<sup>61</sup> Należy jednak zachować tu pewną ostrożność – nakłady nie powinny być zerowe, bo wtedy i efekty są zerowe – pewien poziom nakładów jest konieczny. Aczkolwiek przy doborze zmiennych należy kierować się zasadą, że wzrost nakładów powoduje wzrost efektów, a jeśli te same efekty da się osiągnąć mniejszymi nakładami – to należy je (nakłady) ograniczać (źródło: Domagała A., Zastosowanie metody Data Envelopment Analysis do badania efektywności europejskich giełd papierów wartościowych, rozprawa doktorska, Poznań 2009).

<sup>62</sup> Przykładowo – jednostka A uzyskała wynik TE równy 40, i był to wynik najlepszy w badanej próbie, zatem przypisuje się jej wynik efektywności technicznej równy 100% (lub 1). Jednostce B, która osiągnęła wynik 32, przelicza się wynik zgodnie z formułą  $TEB/TE_{max}=32/40=0,8$  (80%). Oznacza to jednocześnie, że jednostka B, by stać się w pełni efektywną powinna przy niezmiennym poziomie nakładów podnieść wartość efektów do poziomu 1/0,8 czyli o 25% poziomu aktualnych wyników lub też osiągnąć te same wyniki z użyciem nakładów o 20% mniejszych

<sup>63</sup> Jeżeli więc Indeks Malmquista (IM) przyjmuje wartość 1 oznacza to, że dana jednostka osiągnęła ten sam wynik TE w kolejnym okresie porównawczym. Wartość  $MI < 1$  ( $MI > 1$ ) oznacza, iż efektywność techniczna w momencie t+1 jest niższa (wyższa) niż w momencie t.

zewnątrzne lub wewnętrzne jednostki)<sup>64</sup>. Do analizy efektywności technicznej instrumentów aktywizacji zawodowej włączono dwie zmienne wejściowe (nakłady), czyli wydatki na aktywne formy aktywizacji zawodowej w powiatach w latach 2009-2014 (zmienna I1) oraz liczbę pracowników PUP na stanowiskach pośrednika pracy (zmienna I2)<sup>65</sup>, jako czynnik ludzki, który ma bardzo duży wpływ na efekty działania powiatów w obszarze zwalczania bezrobocia. Jako efekt działania jednostek (zmienna wyjściowa) przyjęto liczbę osób, które po udziale w programach aktywizacji podjęły pracę lub działalność gospodarczą (O). Model efektywności przedstawiono na rysunku 3.2.



**Rysunek 3.2. Model efektywności technicznej podstawowych instrumentów aktywizacji zawodowej**

Źródło: opracowanie własne.

Zmienne stanowią w badanych obiektach istotne elementy funkcjonowania powiatowych służb zatrudnienia i spełniają też statystyczne warunki doboru zmiennych – czyli dodatnie i istotne korelacje danych wejściowych z wyjściowymi oraz odpowiednio wysoki współczynnik zmienności nakładów. Tabela 3.96 zawiera zestawienie podstawowych statystyk zmiennych uwzględnionym w modelu.

<sup>64</sup> W. W. Cooper, L. M. Seiford., J. Zhu, *Handbook on data envelopment analysis*, Kluwer Academic Publishers, Boston 2004.

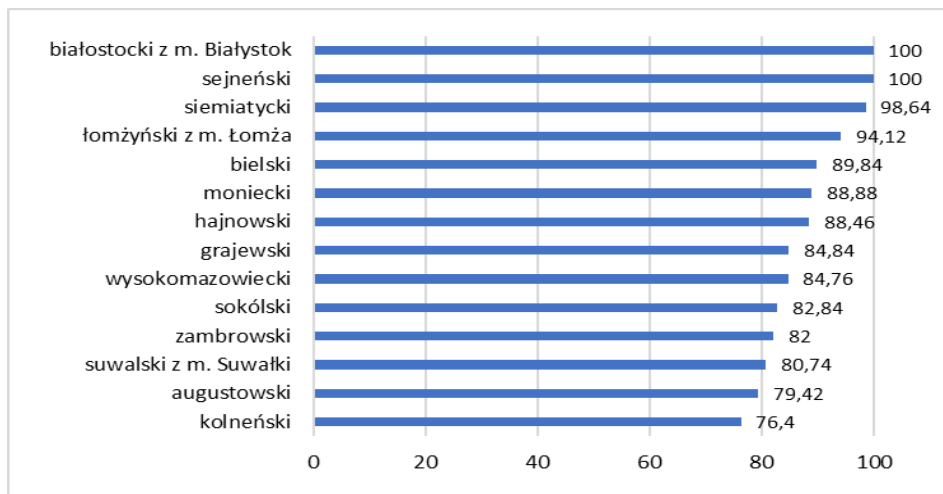
<sup>65</sup> Analizie statystycznej poddano trzy zmienne reprezentujące czynnik ludzki jako nakład (tj. liczbę kluczowych klientów PUP, liczbę doradców w PUP oraz liczbę pośredników pracy PUP), z których liczba pracowników zatrudnionych na stanowisku pośrednika pracy była najsilniej skorelowana ze zmienną reprezentującą wyniki (O), dlatego też, zgodnie z metodologią DEA, tę zmienną włączono do modelu efektywności technicznej podstawowych instrumentów aktywizacji zawodowej.

**Tabela 3.96. Podstawowe statystyki zmiennych uwzględnionych w modelu efektywności**

Zmienna	Średnia	Odchylenie standardowe	Współczynnik zmienności	Współczynnik korelacji Pearsona		
				I <sub>1</sub>	I <sub>2</sub>	O
I <sub>1</sub>	7703,97	5965,85	77%	1	0,851	0,975
I <sub>2</sub>	8,15	7,71	95%	-	1	0,836
O	697,40	450,02	65%	-	-	1

Źródło: opracowanie własne przy wykorzystaniu oprogramowania Statistica, dane: raporty MPiPS.

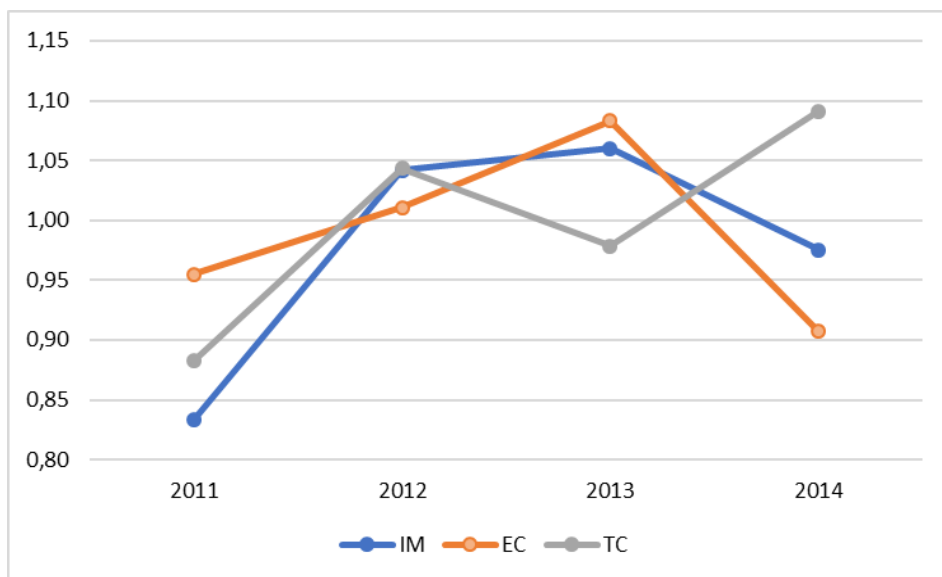
Horyzont czasowy analizy to lata 2010-2014 z uwagi na kompletność wszystkich danych z tego okresu. Wskaźniki efektywności technicznej powiatów w poszczególnych latach przedstawiono w tabeli 1 (Aneks). Wykres średnich wartości efektywności technicznej (wykres 3.23) wskazuje, że najbardziej produktywnymi jednostkami w badanej grupie jest powiat białostocki i sejneński (efektywność TE równa 100% w każdym roku analizowanego okresu) oraz siemiatycki (średnio 98%), najslabiej zaś (poniżej 80% TE) nakładami gospodarowały powiaty augustowski i kolneński. Oznacza to, iż w powiatach białostockim i sejneńskim w analizowanym okresie czasu najefektywniej wykorzystywano dostępne środki (wydatki na aktywne formy aktywizacji oraz czynnik ludzki, czyli nakład pracy pośredników zatrudnionych w PUP). W tych powiatach osiągnęto relatywnie najlepsze wyniki (w postaci liczby osób, które podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu udziału w programach), jakie można było uzyskać przy poziomie nakładów, którymi powiaty dysponowały w danym okresie czasu. Natomiast efekty (czyli liczbę osób podejmujących pracę w trakcie i po udziale w programach aktywizujących) powiatów o produktywności poniżej 100% (jak np. augustowskiego czy kolneńskiego) można było osiągnąć przy niższym poziomie nakładów – a mianowicie, przy zużyciu 79,4% poziomu nakładów (tu: wydatkowanych środków oraz wysokości zatrudnienia na stanowisku pośrednika pracy) dla augustowskiego oraz 76,4% – dla kolneńskiego.

**Wykres 3.23. Średnia efektywność techniczna w latach 2009-2014 (w %)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportów MPiPS.

Dla wyników wskaźnika TE obliczono indeks Malmquista, który informuje, jak zmieniła się wartość TE w kolejnych latach w odniesieniu do roku ubiegłego. Indeks Malmquista zdekomponowano na dwa czynniki – odpowiadający za zmiany wyników całej grupy, a zatem mający źródło w otoczeniu jednostki (tzw. *technology change* TC) oraz drugi odpowiadający za zmianę indywidualnego wyniku jednostki (tzw. *efficiency change*, EC). Pozwala to ustalić, w jakim stopniu warunki zewnętrzne, jak np. gorsza/lepsza koniunktura gospodarcza, czy zmiany polityczno-prawne (czynnik TC) wpływają na wyniki jednostek, a w jakim warunki wewnętrzne jak np. zmiany procesowe, organizacyjne, kadrowe (czynnik EC). Poszczególne wartości indeksu IM oraz czynników TC i EC dla badanych jednostek zestawiono w tabeli 2 (Aneks). Na wykresie 3.24 zaś przedstawiono wartości średnie indeksu Malmquista w latach 2011-2014.

**Wykres 3.24. Zmiany wskaźnika IM oraz czynników składowych (EC, TC) w analizowanym horyzoncie czasowym (wartości uśrednione)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportów MPiPS.

Można zauważyć, że w roku 2011 nastąpiły ogólnie spadki wskaźnika efektywności technicznej (zarówno indeks IM, jak i jego składowe mają średnią wartość poniżej 1). W roku 2012 zaobserwować można znaczny wzrost IM, który spowodowany jest wzrostem obu jego składowych, w większym stopniu jednak zmiana ta wynika ze wzrostu TC, czyli poprawiły się wyniki efektywności wszystkich powiatów. Oznacza to, iż w tym okresie czynniki zewnętrzne (bo oddziałujące na wszystkie jednostki) są odpowiedzialne za zmiany wartości wskaźników efektywności. W roku 2013 dla odmiany wzrost średni IM wynika głównie ze wzrostu czynnika EC – czyli część jednostek poprawiła istotnie swoje wyniki indywidualne – więcej powiatów osiągnęło też wskaźnik na poziomie 100%. W roku 2014 odnotowano ogólny spadek indeksu IM (jest mniejszy od 1) i spowodowany on był spadkami efektywności niektórych jednostek (niewiele osiągnęło wynik pełnej efektywności technicznej) – a zatem przyczyn tych zmian należy szukać w działaniu poszczególnych obiektów (wewnątrz organizacji), których efektywność znacząco spadła w stosunku do roku poprzedniego. Takie zmiany mogą nastąpić np. wskutek wzrostu liczby pośredników pracy w danym PUP lub spadku liczby osób podejmujących pracę

po udziale w programach aktywizacyjnych. Ogólnie jednak wartość indeksu IM wykazuje tendencję rosnącą – od wartości 0,83 w 2011 roku do 0,98 w roku 2014, notując po drodze wzrost do ponad 1,08 – stąd wniosek, że wskaźniki efektywności powiatów, a zatem i skuteczność stosowanych instrumentów aktywizacji zawodowej, były w kolejnych latach coraz wyższe, co pozwala przyjąć optymistyczne prognozy na przyszłe okresy badawcze.

Podsumowując, analiza efektywności technicznej metodą DEA daje inne wyniki niż badanie efektywności zatrudnieniowej według wskaźników przyjętych w raportach MRPIPS (pod względem efektywności technicznej powiaty mają lepsze bądź gorsze wyniki w porównaniu do efektywności zatrudnieniowej), co jest stosunkowo zrozumiałe, gdyż efektywność zatrudnieniowa stanowi miernik jednoczynnikowy, zaś DEA pozwala ująć więcej czynników (np. odzwierciedlających czynnik ludzki w postaci zatrudnienia na stanowiskach pośrednika pracy w Powiatowych Urzędach Pracy). Pozwala to bardziej kompleksowo ocenić skuteczność stosowania instrumentów aktywizacji zawodowej przez Powiatowe Urzędy Pracy. Z pewnością liczba pośredników pracy w PUP stanowi istotny element różnicujący wyniki działania powiatów podejmowanego w sferze aktywizacji i promocji zatrudnienia. Jednakże z konstrukcji samego wskaźnika TE wynika, że zmienne wejściowe, czyli nakłady, traktowane są jako minimanty, dlatego też powiaty o niewielkich nakładach środków finansowych i stosunkowo niskiej liczbie pośredników pracy PUP wykazują relatywnie wyższą efektywność techniczną, mimo niższych wyników wyrażonych w liczbach bezwzględnych.

Przeprowadzona analiza wykazała, że najwyższą efektywność gospodarowania nakładami w latach 2009-2014 wykazały PUP powiatu białostockiego i sejneńskiego (100%) oraz siemiatyckiego i łomżyńskiego (powyżej 90%). W tych powiatach wykorzystywano optymalnie dostępne środki finansowe oraz zasoby kadrowe, a liczba osób bezrobotnych, które powróciły na rynek pracy w trakcie lub po zakończeniu udziału w programach aktywizacyjnych była najwyższa z możliwych do osiągnięcia przy danym poziomie nakładów w relacji do wyników pozostałych powiatów. Najniższą efektywnością techniczną wykazały się jednostki funkcjonujące w powiatach: augustowskim i kolneńskim (mniej niż 80%), co oznacza, że inne jednostki (w pełni efektywne) przy takich samych nakładach osiągałyby wyniki o 25% wyższe, a zatem należy w tych powiatach szukać sposobów na skuteczniejsze wykorzystanie zarówno środków finansowych przeznaczonych na programy

aktywizacyjne, jak i zasobów kadrowych, by liczba bezrobotnych podejmujących pracę w drodze udziału w programach była wyższa. Należy jednak podkreślić, że służby publiczne w województwie podlaskim ogólnie stosunkowo sprawnie gospodarują dostępnymi nakładami, przekształcając je w efekty, ponieważ średnia efektywność techniczna w całej grupie w badanym okresie wyniosła ponad 87,9%. Zatem można stwierdzić, że w województwie podlaskim PUP wykazują minimalny poziom marnotrawstwa.

Metoda DEA nie jest oczywiście pozbawiona wad. Jedną z nich stanowi duża wrażliwość na zmiany w grupie analizowanych jednostek – inny zestaw zmiennych, wartości znacząco odstające lub dodanie/usunięcie jednej z jednostek może powodować duże zmiany w wynikach efektywności poszczególnych jednostek, jak i całej badanej grupy. Pomimo tego, rekomenduje się stosowanie metody w jednostkach sektora publicznego z uwagi na jej elastyczność w doborze zmiennych do modelu, ważne jest jednak, aby dobór ten był staranny, uzasadniony merytorycznie i statystycznie. Można również budować kilka modeli efektywności technicznej, badając różne obszary działania jednostek decyzyjnych i zestawiać wyniki celem porównania. Ponadto, wykorzystanie Indeksu Malmquista pozwala na identyfikację źródeł zmian poziomu efektywności technicznej w badanych jednostkach, może więc być bardzo praktycznym narzędziem wspierającym procesy decyzyjne dla analizowanych jednostek. W niniejszym badaniu szczegółowa analiza wartości IM i jego komponentów wykazała, że wszystkie powiaty z biegiem lat coraz skuteczniej stosowały podstawowe instrumenty aktywizacji zawodowej, ponieważ wzrost wskaźnika w kolejnych latach wynikał głównie z poprawy wszystkich wyników jednocześnie (komponent TC), nie zaś zmian w wynikach poszczególnych jednostek (EC).

### **3.6.2. Analiza instrumentów wspierania przedsiębiorczości**

Podstawowym instrumentem wspierania przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych w ramach usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia jest dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej. W latach 2009-2014 z tej formy wspierania rynku pracy w województwie podlaskim skorzystało ogółem 8 943 osób, przy łącznym nakładzie środków w wysokości 164 480,2 tys. zł, co oznacza, iż efektywność kosztowa tej formy aktywizacji (liczona jako iloraz środków wydatkowych ogółem przez Powiatowe



Urzędy Pracy na tę formę aktywizacji przez liczbę osób bezrobotnych, które z niej skorzystały) wyniosła średnio 18 392 zł. W roku 2015 efektywność kosztowa dotycząca dofinansowania działalności gospodarczej wynosiła 18 145,52 zł i jest to najniższa efektywność kosztowa wśród wszystkich województw w kraju<sup>66</sup>. Przeciętny koszt dofinansowania działalności gospodarczej w poszczególnych powiatach za okres 2009-2014 (liczony jako średnia wartość efektywności kosztowej z lat 2009-2014) przedstawia tabela 3.97. Najniższą efektywność kosztową dotyczącą dofinansowania przedsiębiorczości osiągnął powiat hajnowski (15 426,89 zł), najwyższą zaś grajewski (19 620,17 zł).

**Tabela 3.97. Przeciętny koszt dofinansowania działalności gospodarczej w latach 2009-2014 w układzie powiatów (w zł)**

Powiat	Przeciętny koszt dofinansowania działalności gospodarczej w poszczególnych powiatach (średnia wartość za okres 2009-2014)
Augustowski	17 220,63
Białostocki z m. Białystok	18 350,76
Bielski	18 869,70
Grajewski	<b>19 620,17</b>
Hajnowski	<b>15 426,89</b>
Kolneński	18 833,43
Łomżyński z m. Łomża	18 812,66
Moniecki	18 237,33
Sejneński	17 813,34
Siemiatycki	17 108,47
Sokólski	19 094,41
Suwalski z m. Suwałki	18 645,22
Wysokomazowiecki	17 476,89
Zambrowski	17 168,03

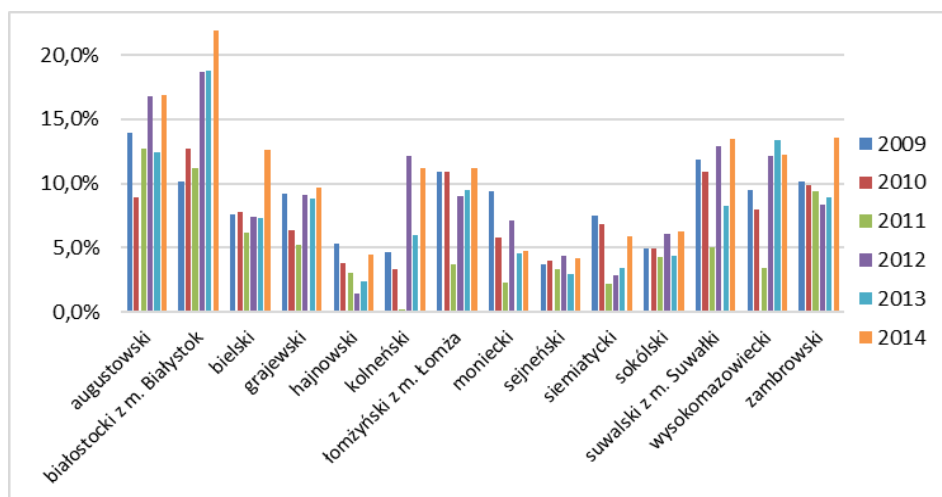
Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS dotyczących efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej, <http://www.mpips.gov.pl/> [25.08.2017]

Na podstawie zgromadzonych danych wyznaczono *wskaźnik przedsiębiorczości* wśród osób bezrobotnych, liczony jako udział liczby osób, które podjęły działalność gospodarczą w wyniku udziału w programach

<sup>66</sup> Raport MPiPS, Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2015 roku, Warszawa, październik 2016 r., <http://www.mpips.gov.pl/> [25.08.2017]

aktywizacyjnych poprzez uzyskanie dofinansowania na jej założenie, w ogólnej liczbie osób bezrobotnych, które w danym roku zakończyły udział w tych programach. Wykres 3.25 przedstawia kształtowanie się wskaźnika przedsiębiorczości w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego między 2009 a 2014 rokiem.

**Wykres 3.25. Wskaźnik przedsiębiorczości osób bezrobotnych korzystających z programów aktywizacyjnych w latach 2009-2014**

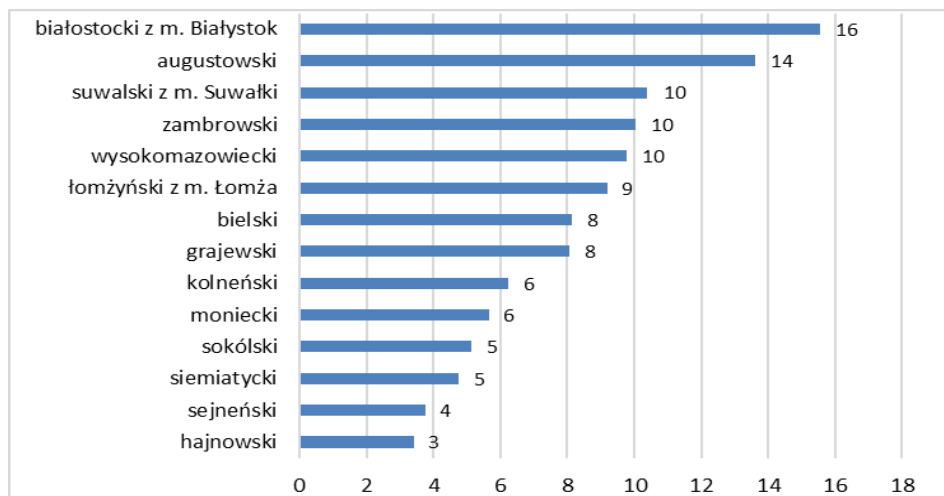


Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS dotyczących efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej, <http://www.mpips.gov.pl/> [25.08.2017]

Na podstawie wyliczonego wskaźnika stwierdzić można, iż najwyższą przedsiębiorczością charakteryzują się bezrobotni w powiatach białostockim, augustowskim, suwalskim, wysokomazowieckim i zambrowskim (średnia z lat 2009-2014 powyżej 10%, wykres 3.25), najniższą zaś w sejneńskim i hajnowskim (ze średnią poniżej 5%). Na wykresie 3.26 przedstawiono średni wskaźnik przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych korzystających z programów aktywizacyjnych w latach 2009-2014, z którego wynika, że w powiatach o najwyższym wskaźniku (białostocki i augustowski) średnio co 6 bezrobotny korzysta z tej formy aktywizacji, by powrócić na rynek pracy. Można zatem stwierdzić, że forma ta stanowi we wspomnianych powiatach dość istotny i skuteczny instrument wspierania przedsiębiorczości. W suwalskim, zambrowskim i wysokomazowieckim co 10 osoba korzystająca z programów

aktywizacyjnych zdecydowała się na założenie działalności gospodarczej, zaś w powiatach o najniższym wskaźniku (sejneński, hajnowski) jedna na 25 osób bezrobotnych biorących udział w programach aktywizacyjnych podjęła działalność gospodarczą.

**Wykres 3.26. Średni wskaźnik przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych korzystających z programów aktywizacyjnych w latach 2009-2014 (w %)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS dotyczących efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej, <http://www.mpips.gov.pl/> [21.08.2017]

Celem oceny skuteczności instrumentu, jakim jest dofinansowanie działalności gospodarczej ze środków publicznych przez Powiatowe Urzędy Pracy, wyliczono również udział liczby podmiotów gospodarczych założonych przez osoby bezrobotne (wyrażonej liczbą osób, które podjęły działalność gospodarczą w wyniku udziału w programach aktywizacyjnych), w ogólnej liczbie podmiotów nowo zarejestrowanych w rejestrze REGON w poszczególnych powiatach w analizowanym przedziale czasu. Wyniki obliczeń przedstawia tabela 3.98.

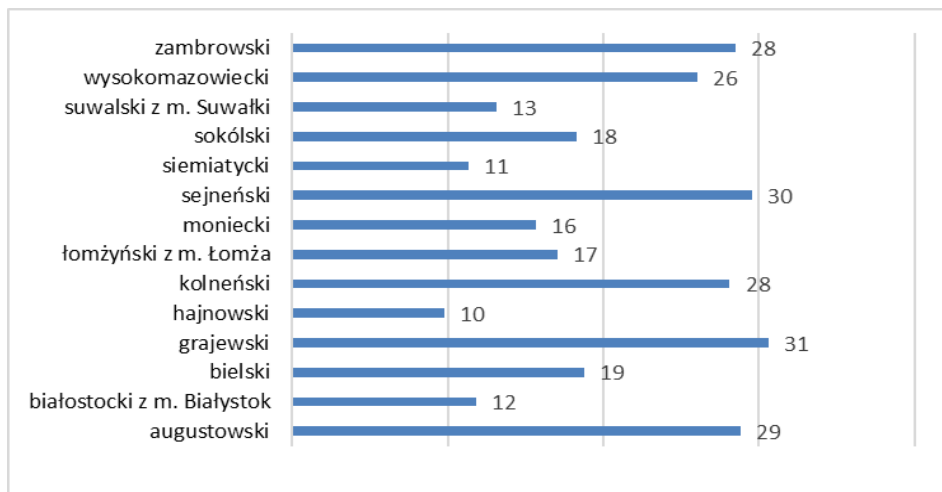
**Tabela 3.98. Udział podmiotów rejestrowanych przez osoby bezrobotne korzystające z dofinansowania w ogólnej liczbie nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych (w %)**

Powiat	Udział liczby osób, które podjęły działalność gospodarczą w ramach dofinansowania z programów aktywizacyjnych we wszystkich podmiotach nowo zarejestrowanych w powiecie					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Augustowski	34	28	22	27	31	32
Białostocki z m. Białystok	10	14	7	11	15	14
Bielski	22	28	9	15	17	23
Grajewski	45	44	15	25	28	26
Hajnowski	17	13	6	4	8	10
Kolneński	37	32	1	33	32	35
Łomżyński z m. Łomża	25	24	5	13	16	18
Moniecki	25	22	6	14	13	16
Sejneński	34	39	15	30	25	34
Siemiatycki	18	18	4	6	9	12
Sokólski	19	23	12	17	18	21
Suwalski z m. Suwałki	18	19	6	12	11	13
Wysokomazowiecki	35	33	6	23	29	30
Zambrowski	46	38	18	14	23	32

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL oraz raportów MPiPS dotyczących efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej, <http://www.mpips.gov.pl/> [21.08.2017]

Analiza danych zawartych w tabeli 3.98. wskazuje na stosunkowo wysoki (ponad 25-30%) udział podmiotów gospodarczych, które powstają przy wsparciu dotacji z Powiatowych Urzędów Pracy, w ogólnej liczbie podmiotów rejestrowanych w latach 2009-2014 w powiatach: augustowskim, kolneńskim, grajewskim, sejneńskim, wysokomazowieckim i zambrowskim. W niektórych latach w powiecie zambrowskim i grajewskim udział ten sięgał niemal 50%. Przymuszczalnie podmioty działalności gospodarczej zakładane przez osoby bezrobotne nie powstałyby bez otrzymanych dofinansowań ze środków publicznych. Można zatem stwierdzić, iż w województwie podlaskim ta forma aktywizacji zawodowej stanowi istotny element wspierania przedsiębiorczości, ponieważ niemal w połowie powiatów ziemskich średnio co trzecia lub co czwarta działalność gospodarcza w latach 2009-2014 była dotowana ze środków przeznaczonych na programy i projekty aktywizacyjne (wykres 3.27).

**Wykres 3.27. Średni udział liczby osób, które podjęły działalność w ramach dofinansowania z PUP we wszystkich nowo zarejestrowanych podmiotach w poszczególnych powiatach w latach 2009-2014 (w %)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów MPiPS dotyczących efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej, <http://www.mpips.gov.pl/> [21.08.2017]

Najniższą skuteczność analizowany instrument osiągał w powiecie hajnowskim. Tu jedynie co dziesiąta działalność gospodarcza była zakładana z udziałem dofinansowania z PUP. W powiecie tym również wskaźnik przedsiębiorczości bezrobotnych był najniższy (wykres 3.25), natomiast udział podmiotów nowo zarejestrowanych w bazie REGON w liczbie podmiotów zarejestrowanych w województwie ogółem (liczby uśrednione za analizowany okres) nie odbiega znacząco od innych powiatów ziemskich i wynosi około 3%. A zatem problem niskiego poziomu przedsiębiorczości dotyczy właśnie grupy bezrobotnych, nie zaś społeczności powiatu ogółem. Rekomenduje się więc w powiecie tym szczegółową analizę struktury bezrobocia oraz intensyfikację działań różnych instytucji ukierunkowanych na wspieranie przedsiębiorczości.

Inaczej wygląda sytuacja w powiecie sejneńskim, dla którego wskaźnik przedsiębiorczości wśród bezrobotnych był jednym z najniższych (4%) i odsetek nowo rejestrowanych podmiotów gospodarczych w tym powiecie jest najniższy w całym województwie (1,8%), lecz co trzeci z nich dotowany był ze środków publicznych, a zatem można przyjąć założenie, iż poprawa wskaźnika przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych (czyli wzrost udziału liczby osób

korzystających z dofinansowań PUP na działalność gospodarczą w ogólnej liczbie osób biorących udział w programach aktywizacyjnych) przełożyłby się bezpośrednio i znacząco na wzrost liczby podmiotów gospodarczych działających na terenie powiatu sejneńskiego.

**Tabela 3.99. Podmioty gospodarcze nowo zarejestrowane w bazie REGON latach 2009-2014**

Powiat	Średnia liczba podmiotów nowo zarejestrowanych w latach 2009-2014	Udział podmiotów nowo zarejestrowanych w danym powiecie w średniej liczbie podmiotów zarejestrowanych w województwie w latach 2009-2014
Białostocki z m. Białystok	4492	48,6%
Łomżyński z m. Łomża	872	9,4%
Suwalski z m. Suwałki	825	8,9%
Augustowski	430	4,6%
Sokółski	335	3,6%
Wysokomazowiecki	327	3,5%
Bielski	323	3,5%
Grajewski	303	3,3%
Zambrowski	292	3,2%
Hajnowski	261	2,8%
Siemiatycki	224	2,4%
Moniecki	223	2,4%
Kolneński	209	2,3%
Sejneński	131	1,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

### 3.6.3. Efektywność działania powiatów w obszarze wspierania zatrudnienia i przedsiębiorczości

Ocenę skuteczności stosowanych instrumentów aktywizacji zawodowej rozszerzono o ogólną analizę funkcjonowania powiatów na rynku pracy z uwzględnieniem innych instytucji rynku pracy. Przyjęto, że na wskaźniki zatrudnienia i przedsiębiorczości w powiecie mają wpływ różne działania i instytucje poza publicznymi służbami zatrudnienia. Na terenie powiatów ziemskich zarejestrowanych jest 80 instytucji szkoleniowych oraz 28 agencji zatrudnienia. Ochotnicze Hufce Pracy działają w Augustowie, Grajewie, Kolnie i Zambrowie (oraz oczywiście w Białymstoku, Łomży i Suwałkach, ale

z poniższego badania wyłączone zostały miasta na prawach powiatu). W analizie zamiennie stosowano pojęcie nakład/zmienna wejściowa, jednak w budowanym modelu należy nakłady rozumieć w kontekście procesowym, czyli są to dane wejściowe, którymi dysponują badane obiekty (czyli powiaty). A zatem przy ocenie efektywności funkcjonowania powiatów jako dane wejściowe rozpatrywano:

- $X_1$  – liczbę zrealizowanych projektów i programów aktywizacyjnych,
- $X_2$  – sumaryczną liczbę instytucji szkoleniowych i agencji zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy (np. OHP) działających w powiecie, z wyłączeniem PUP,
- $X_3$  – wydatki na aktywne formy zatrudnienia w tys. zł (w PUP),
- $X_4$  – wydatki na szkolenia (wspierane przez PUP), wydatki na staże w tys. zł,
- $X_5$  – liczbę kluczowych pracowników (w tym pośredników pracy oraz doradców zawodowych) w Powiatowych Urzędach Pracy<sup>67</sup>,
- $X_6$  – liczbę bezrobotnych przypadających na 1 pośrednika pracy/pracownika kluczowego /doradcę zawodowego PUP,
- $X_7$  – liczbę osób które zakończyły udział w programach aktywizacyjnych/ogół bezrobotnych w danym roku.

Żałowano, iż podejmowane przez powiatowe służby zatrudnienia i inne instytucje rynku pracy działania przynoszą efekty po upływie pewnego okresu czasu, dlatego też do analizy przyjęto wartości danych wejściowych z roku 2014, zaś wyjściowe (czyli efekty tych działań) z roku 2015. Metoda DEA pozwala uwzględnić również zmienne środowiskowe, które mimo, że oddziałują na nakłady lub wyniki, to badana jednostka nie jest w stanie ich kontrolować. Są to zmienne odzwierciedlające uwarunkowania geograficzne, prawne i gospodarcze. I tak, w przypadku analizy produktywności powiatów zwrócono uwagę na takie wskaźniki (zmienne środowiskowe) jak:

- $S_1$  – przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100),
- $S_2$  – liczbę podmiotów wpisanych do rejestru REGON na 10 tys. ludności,

---

<sup>67</sup> Wstępnej analizie statystycznej poddano trzy zmienne (liczbę kluczowych klientów PUP oraz oddzielnie jej składniki czyli: liczbę doradców zawodowych w PUP oraz liczbę pośredników pracy PUP). Liczba pracowników kluczowych PUP stanowiła reprezentatywną zmienną najsilniej skorelowaną ze zmiennymi wyjściowymi, dlatego też, zgodnie z metodologią DEA, tę właśnie zmienną włączono do rozważań nad budową modelu efektywności technicznej powiatów.

- $S_3$  – średnią roczną liczbę ofert pracy w powiecie,  
 $S_4$  – liczbę bezrobotnych zarejestrowanych przypadających na jedną ofertę pracy.

Wśród zmiennych, które stanowią mierniki wyników działania instytucji wspierania zatrudnienia i przedsiębiorczości w powiatach analizowano:

- $Y_1$  – liczbę podmiotów gospodarczych nowo zarejestrowanych w rejestrze REGON,  
 $Y_2$  – odsetek liczby podmiotów nowo zarejestrowanych w powiecie w odniesieniu do województwa,  
 $Y_3$  – wskaźnik zatrudnienia (mierzony udziałem osób pracujących w ludności w wieku produkcyjnym),  
 $Y_4$  – odwrócony wskaźnik (stopa) bezrobocia rejestrowanego,  
 $Y_5$  – liczbę pracujących na tysiąc ludności,  
 $Y_6$  – odwrócony wskaźnik (stopa) napływu do bezrobocia,  
 $Y_7$  – liczbę osób, które wyrejestrowały się i podjęły pracę, z wyłączeniem pracy subsydiowanej,  
 $Y_8$  – wskaźnik wyjścia z bezrobocia (obliczony jako udział liczby osób podejmujących pracę niesubsydiowaną w bezrobotnych ogółem).

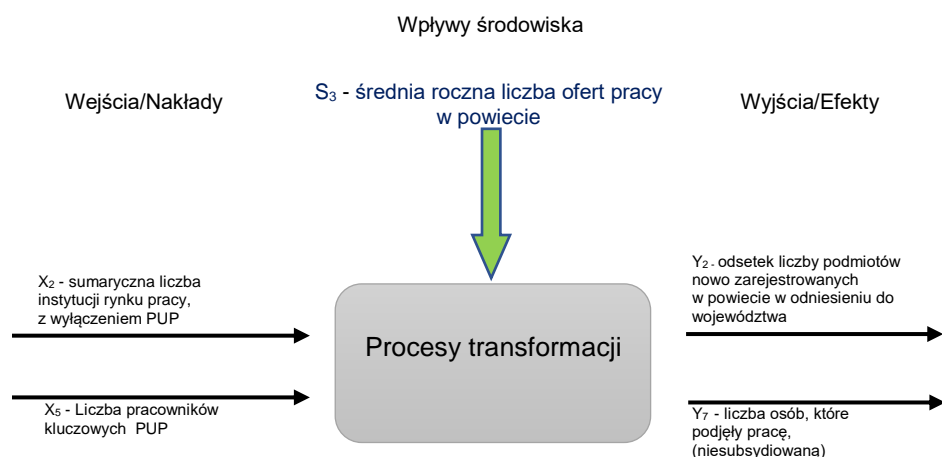
Dobór zmiennych do badania efektywności metodą DEA determinuje szereg warunków, wśród których dostępność analizowanych danych dla wszystkich obiektów jest warunkiem kluczowym. Kolejno dobór zmiennych powinien być uzasadniony merytorycznie (szeroki zakres wskaźników wziętych pod uwagę w niniejszej analizie odzwierciedla różne, lecz istotne aspekty funkcjonowania rynku pracy, zatem dobór zmiennych merytorycznie jest uzasadniony) oraz statystycznie, toteż w finalnym modelu DEA uwzględnione zostały te zmienne, które wykazały odpowiednie korelacje – pozytywne (dodatnie) i istotne statystycznie zależności pomiędzy zmiennymi wejściowymi (nakładami) oraz wyjściowymi (efektami). Dlatego też odrzucono zmienne wyjściowe:  $Y_3$ ,  $Y_4$ ,  $Y_5$ ,  $Y_6$  z uwagi na ujemne korelacje ze wszystkim zmiennymi wejściowymi, oraz  $Y_1$ , który niesie tę samą informację co  $Y_2$ <sup>68</sup>. Dlatego też jako zmienne wyjściowe (efekty) przyjęto zmienne  $Y_2$  i  $Y_7$ , które z większością

---

<sup>68</sup> Niepokojącym wydaje się fakt, iż zmienne wejściowe takie jak: wydatki na aktywne formy zatrudnienia czy liczba osób, które ukończyły udział w programach aktywizujących jest ujemnie skorelowana z odwróconą stopą bezrobocia czy wskaźnikiem zatrudnienia, jednakże wskazywać to może na dużą zależność tych wskaźnik od warunków środowiskowych, takich jak np. ekonomicznych, politycznych lub społecznych.



zmiennych wejściowych korelowały dodatnio i znacząco (powyżej 0,5 na poziomie istotności  $p < 0,05$ ) i stanowią reprezentatywne mierniki efektów zarówno w zakresie przedsiębiorczości (zmienna  $Y_2$ ), jak i wspierania zatrudnienia (zmienna  $Y_7$ ). Ponadto zredukowano liczbę zmiennych wejściowych, ponieważ zgodnie z metodologią DEA optymalny stosunek zmiennych w modelu efektywności do liczby obiektów to 1:3, a zatem przy badaniu 14 obiektów (powiatów) pod względem działań wspierających zatrudnienie i przedsiębiorczość ujęto 4 zmienne, kierując się siłą korelacji między zmiennymi wejściowymi a wyjściowymi. Ostatecznie więc zbudowano model uwzględniający dwa nakłady i dwa efekty, oraz zmienną środowiskową –  $S_3$ <sup>69</sup>. Model efektywności technicznej powiatów przedstawia rysunek 3.3.



**Rysunek 3.3. Model efektywności technicznej powiatów**

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3.100. przedstawia wartości zmiennych ujętych w analizie, które zostały włączone do modelu. Zaś w tabeli 3.101. zawarto podstawowe statystyki tych zmiennych.

<sup>69</sup> Spośród zmiennych środowiskowych najwyższe związki ze zmiennymi wyjściowymi wykazała zmienna  $S_3$  zatem dodatkowo dokonano obliczeń z uwzględnieniem tej zmiennej, dzięki czemu uzyskano poprawę wyników wszystkich obiektów, a więc również tym samym informację dotyczącą istotności uwzględnienia takich zmiennych w modelach efektywności działania powiatów na rynku pracy.

**Tabela 3.100. Wartości zmiennych uwzględnionych w modelu efektywności technicznej powiatów**

Powiat	X <sub>2</sub>	X <sub>5</sub>	S <sub>3</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>7</sub>
Augustowski	15	14	149	4,6%	1908
Białostocki	26	91	366	13,5%	11640
Bielski	8	16	68	3,2%	1430
Grajewski	8	17	86	3,6%	1804
Hajnowski	3	11	91	2,5%	900
Kolneński	2	14	2	2,1%	1488
Łomżyński	5	30	43	2,7%	2945
Moniecki	1	10	29	2,4%	743
Sejneński	3	8	45	1,3%	1128
Siemiatycki	8	14	22	2,8%	870
Sokólski	9	22	9	3,9%	1891
Suwalski	1	21	139	2,1%	3065
Wysokomazowiecki	10	28	56	3,7%	1155
Zambrowski	9	25	38	3,1%	1273

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, raportów MPiPS oraz rejestrów KRAZ i RIS.

**Tabela 3.101. Podstawowe statystyki zmiennych ujętych w modelu efektywności technicznej powiatów**

Zm.	Średnia	Odchylenie standardowe	Współczynnik zmienności	Współczynnik korelacji Pearsona				
				X <sub>2</sub>	X <sub>5</sub>	S <sub>3</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>7</sub>
X <sub>2</sub>	7,714	6,627	86%	1	0,8099	0,7642	0,9149	0,7644
X <sub>5</sub>	22,929	20,705	90%	-	1	0,8254	0,9404	0,9601
S <sub>3</sub>	81,554	92,791	114%	-	-	1	0,8796	0,9006
Y <sub>2</sub>	0,037	0,030	81%	-	-	-	1	0,9328
Y <sub>7</sub>	2302,860	2778,88	121%	-	-	-	-	1

Źródło: opracowanie własne przy wykorzystaniu oprogramowania Statistica 13.1.

Obliczenia efektywności technicznej dokonano dla dwóch modeli – pierwszy bez zmiennej środowiskowej S<sub>3</sub>, drugi z jej ujęciem. Wyniki obu kalkulacji zestawiono w tabeli 3.102.

**Tabela 3.102. Wyniki efektywności badanej grupy obiektów (w %)**

Powiat	TE (bez zmiennej $S_3$ )	(TE ze zmienną $S_3$ )	Zmiana wartości TE
Augustowski	100,00	100,00	0,00
Białostocki	92,00	98,10	6,10
Bielski	79,10	85,60	6,50
Grajewski	88,80	92,20	3,40
Hajnowski	90,10	90,10	0,00
Kolneński	88,50	100,00	11,50
Moniecki	100,00	100,00	0,00
Sejneński	98,30	100,00	1,70
Siemiatycki	70,90	97,10	26,20
Sokólski	75,50	100,00	24,50
Suwalski	100,00	100,00	0,00
Wysokomazowiecki	49,20	59,0	10,60
Zambrowski	50,20	60,90	10,70
Łomżyński	68,70	85,80	17,10

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem oprogramowania Frontier Analyst Application.

Wprowadzenie zmiennej środowiskowej do modelu zdecydowanie poprawiło wyniki wszystkich jednostek. Niektóre powiaty (kolneński, sejneński, sokólski) z uwzględnieniem tej zmiennej osiągają pełną efektywność techniczną, co pozwala wnioskować, iż w tych powiatach warunki środowiskowe są wyjątkowo znaczące. Również w powiecie siemiatyckim i łomżyńskim zmiana wartości TE wyniosła 26% i 17%, a więc i w tych powiatach wpływ zmiennej  $S_3$  jest stosunkowo istotny. Interpretacja samego wyniku TE została objaśniona w rozdziale 3.6.1. W badanym przedziale czasowym (2014-2015) pełna efektywność techniczną wykazały powiaty: augustowski, kolneński, moniecki, sejneński, sokólski i suwalski. Stosunkowo wysokie wyniki (85% - 99%) uzyskały powiaty: białostocki, bielski, grajewski, hajnowski, siemiatycki i łomżyński. Najniższe zaś wysokomazowiecki i zambrowski. Niemniej jednak należy odnotować, iż średnia efektywność techniczna w grupie jest bardzo wysoka i wynosi 90,69% co pozwala wysnuć wniosek, że powiaty relatywnie dobrze gospodarują swoimi nakładami.

Dla modelu ze zmienną środowiskową skalkulowano dodatkowo efektywność techniczną z założeniem zmiennych korzyści skali. Wyniki efektywności przy takim założeniu nie były wiarygodne (ponad połowa jednostek osiągała pełną efektywność, co w rzeczywistości jest raczej niemożliwe i świadczy o nieprawidłowym doborze modelu), dały jednak

informację dotyczącą warunków korzyści skali, w której funkcjonują badane jednostki. W warunkach malejących korzyści skali działają powiaty: augustowski, białostocki, bielski i grajewski, stałych – hajnowski, rosnących – pozostałe powiaty ziemskie województwa. Należy oczywiście pamiętać, iż efekty skali odnoszą się do przyjętego modelu, uwzględniającego zmienne  $X_2$ ,  $X_5$ ,  $S_3$ ,  $Y_2$  i  $Y_7$ . Niemniej wskazują, w jakiej skali zmiany danych wejściowych (np. wzrost liczby pracowników kluczowych PUP lub liczby instytucji rynku pracy) wpływają na efekty (czyli liczbę osób podejmujących pracę niesubsydiowaną lub odsetek nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w powiecie w odniesieniu do województwa).

Przy kalkulacji efektywności technicznej wyznaczane są też obszary potencjalnych usprawnień – tj. obszary, których zmiany spowodują poprawę wyników (a właściwie wskaźnika TE) i jak duży jest potencjał zmian. Obszary potencjalnych usprawnień dla jednostek nieefektywnych zebrano w tabeli 3.103. Średnio obie zmienne wyjściowe mają podobny potencjał usprawnień – czyli ok. 38%. W obszarze zmiennej  $X_2$  potencjał usprawnień wynosi 24% (minus oznacza kierunek zmian). A zatem taki poziom zmian w obszarze poszczególnych zmiennych zapewni poprawę wyników do 100%.

**Tabela 3.103. Obszary potencjalnych usprawnień**

Powiat	Zmiany $X_2$ procentowo	Zmiany $Y_2$ procentowo	Zmiany $Y_7$ procentowo
Białostocki	0	2	2
Bielski	-18,7	16,9	16,9
Grajewski	0	8,5	8,5
Hajnowski	0	10,9	10,9
Siemiatycki	-53,2	3	29,7
Wysokomazowiecki	-39,9	67,4	90,6
Zambrowski	-36,9	64,1	64,1
Łomżyński	0	62,5	16,5
Suma zmian	-148,7	235,3	239,2
Potencjał zmian (% zmian wszystkich obszarów)	-24%	37,8%	38,4%

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie wyników analizy DEA.

Metoda DEA pozwala też zidentyfikować *benchmarki* – tj. powiaty wzorcowe – którymi są oczywiście te o wskaźniku TE równym 100%. Są to powiaty: augustowski, kolneński, moniecki, sejneński, sokólski oraz suwalski.

Oznacza to, że powiaty, które osiągnęły niższą efektywność techniczną powinny zwrócić uwagę na sposób funkcjonowania powiatów wzorcowych, biorąc pod uwagę różne obszary działania o naturze wewnątrzorganizacyjnej (jak np. zarządzanie, organizacja pracy, współpracę z partnerami i przedsiębiorcami itp.) oraz sposoby uwzględniania warunków środowiskowych, by najlepsze rozwiązania zaadaptować i tym samym poprawić swój wskaźnik TE. Należy jednak podkreślić, iż wyniki efektywności technicznej obliczone metodą DEA nie wskazują na kondycję rynków pracy w danym powiecie, a jedynie na skuteczność podejmowanych w tym zakresie działań, przy uwzględnieniu uwarunkowań zewnętrznych. Dlatego też powiaty o korzystnych wskaźnikach związanych z rynkiem pracy mogą wykazywać nieefektywność techniczną lub odwrotnie.

Na koniec należy wspomnieć, że wyliczony wskaźnik efektywności technicznej TE jest miarą sumy ważonych efektów do sumy ważonych nakładów, zaś wagi nie były z góry zakładane. W takim przypadku wagi nakładów i efektów są wyliczane optymalnie w trakcie kalkulacji wskaźników TE. Metoda zaś pozwala przyjąć, że dany nakład lub rezultat jest bardziej istotny niż inne, w związku z czym należy przyjąć jego istotność w końcowym wskaźniku na ustalonym poziomie (wagi w sumie nie mogą przekraczać 1). Ustalenie z góry wag dla zmiennych może wpłynąć na wyniki ostateczne. Ponadto, stosowanie metody DEA wymaga przyjęcia pewnych założeń (dobór zmiennych, założenie efektów skali, orientacji modelu itp.), które mogą różnicować jej wyniki. Dlatego dobrym rozwiązaniem, wspomnianym w poprzednim rozdziale, jest budowa różnych modeli efektywności i zestawianie ich wyników. W niniejszej analizie najlepsze wyniki efektywności uzyskały powiaty: augustowski, kolneński, moniecki, sejneński, sokólski i suwalski (100%). Stosunkowo wysokie wyniki (85% - 99%) uzyskały powiaty: białostocki, bielski, grajewski, hajnowski, siemiatycki i łomżyński. Najśabsze zaś wysokomazowiecki i zambrowski (poniżej 61%). Niemniej średnia efektywność techniczna w badanej grupie to 90,7% po uwzględnieniu zmiennej środowiskowej, zatem jest to bardzo dobry wynik świadczący o relatywnie optymalnym wykorzystaniu dostępnych środków i nakładów, przy uwzględnieniu warunków środowiskowych, celem ograniczenia i łagodzenia skutków bezrobocia i promocji zatrudnienia przez wszystkie powiaty województwa podlaskiego.

### 3.7. Dobre praktyki w zakresie polityki wspierania zatrudnienia

Na sytuację na powiatowych rynkach pracy mogą wpływać działania realizowane przez lokalne instytucje. Istotna jest identyfikacja takich działań, które można określić jako dobre praktyki w zakresie polityki wspierania zatrudnienia. Analizując działania realizowane w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego, które można zaliczyć w poczet dobrych praktyk wspierania zatrudnienia, przyjęto pięć kryteriów kwalifikujących.

Założono, że dobre praktyk wspierania zatrudnienia:

- K. 1:** wychodzą poza obowiązujące standardy ustawowych instrumentów rynku pracy – **kryterium innowacyjności**,
- K. 2:** są realne do wdrożenia w obliczu istniejących rozwiązań systemowych, przy wykorzystaniu dostępnych zasobów – **kryterium realności**,
- K. 3:** stanowią uniwersalne rozwiązania możliwe do wdrożenia w innych powiatach – **kryterium uniwersalności**,
- K. 4:** są dobrze opracowane, ich opis jest dostępny, posiadają klarowną procedurę zasad wdrożenia – **kryterium przejrzystości**,
- K. 5:** zapewniają dotarcie do dużej grupy odbiorców wsparcia – **kryterium efektów skali**.

W rozdziale zostały zaprezentowane projekty wspierane w ramach inicjatyw finansowych 2007-2013 oraz 2014-2020.

**Tabela 3.104. Przykłady działań aktywizacyjnych realizowanych w powiatach województwa podlaskiego oraz kryteria spełniane w ramach dobrych praktyk**

Powiat	Przykład działań aktywizacyjnych	Spełniane kryteria dobrych praktyk
Augustowski	1. Podstrefa Augustów Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej 2. Projekt „Czas na staż” 3. Projekt „Branżowe centrum” 4. Projekt „Rozbudowa CDZ w ACE” 5. Akcja Aktywizacja	1. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5 2. K 2, K 3, K 4 3. K 1, K 2, K 3, K 4 4. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5 5. K 2, K 3, K 4
Białostocki	1. Białostocki Obszar Funkcjonalny 2. Podstrefa Zabłudów Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej 3. Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie	1. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5 2. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5 3. K 2, K 3, K 4 4. K 2, K 3, K 4 5. K 2, K 3, K 4

PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	Przykład działań aktywizacyjnych	Spełniane kryteria dobrych praktyk
	białostockim i powiecie miasto Białystok (II) 4. Akcja Aktywizacja 5. Projekt: "Program 30+" 6. Program regionalny aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim 7. Projekt: „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie białostockim i powiecie miasto Białystok ” 8. Projekt "Razem Przeciw Ograniczeniom - Współpraca zapewni Pracę" 9. Równość szans i niedyskryminacja oraz równość płci 10. Projekt: „Rozwój - Praca - Odpowiedzialność”	6. K2, K3, K4, K5 7. K2, K3, K4 8. K2, K3, K4 9. K2, K3 10. K2, K3, K4
Bielski	1. Podstrefa Bielsk Podlaski Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej 2. Projekt „Atrakcyjne kształcenie zawodowe w Bielsku Podlaskim” 3. „PI PWP NOWY MODEL REKRUTACJI - partnerstwo na rynku pracy” 4. Projekt „Kwalifikacje na start – kompleksowy program wsparcia osób niepracujących” 5. Organizacja przez PUP w Bielsku Podlaskim konferencji dla pracodawców	1. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5 2. K 2, K 3, K 4 3. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5 4. K 2, K 3, K 4 5. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5
Grajewski	1. Podstrefa Grajewo Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej 2. Podstrefa Szczuczyn Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej 3. Akcja Aktywizacja 4. Organizacja przez PUP w Grajewie regularnych spotkań z przedsiębiorcami	1. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5 2. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5 3. K 2, K 3, K 4 4. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5
Hajnowski	1. Podstrefa Hajnówka Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej 2. Podstrefa Narewka Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej 3. Akcja Aktywizacja 4. Projekt „Kwalifikacje na start – kompleksowy program wsparcia osób niepracujących”	1. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5 2. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5 3. K 2, K 3, K 4 4. K 2, K 3, K 4
Kolneński	1. Akcja Aktywizacja 2. Projekt „Dojrzałość w cenie”	1. K 2, K 3, K 4 2. K 2, K 3, K 4
Łomżyński	1. Podstrefa Łomża Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej	1. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5 2. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5

PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	Przykład działań aktywizacyjnych	Spełniane kryteria dobrych praktyk
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Podstrefa Nowogród Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej</li> <li>3. Projekt partnerski "Dojrzałość w cenie"</li> <li>4. Dziś bierni - jutro aktywni</li> <li>5. Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie tomżyńskim i mieście Łomża</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. K2, K3, K4</li> <li>4. K2, K3, K4</li> <li>5. K2, K3, K4</li> </ol>
Moniecki	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinacja – Aktywna integracja – Akceptacja – edycja V</li> <li>2. Szkoły Zawodowe gwarancją sukcesu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. K 2, K 3, K 4</li> <li>2. K 2, K 3, K 4</li> </ol>
Sejneński	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Podstrefa Sejny Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5</li> </ol>
Siemiatycki	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Podstrefa Siemiatycze Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej</li> <li>2. Projekt „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie siemiatyckim”</li> <li>3. Projekt „Aktywizacja osób bezrobotnych od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie siemiatyckim”</li> <li>4. „30 - latkowie atrakcyjni na rynku pracy”</li> <li>5. Program aktywizacji zawodowej bezrobotnych zamieszkujących na wsi</li> <li>6. Projekt „Kwalifikacje na start – kompleksowy program wsparcia osób niepracujących”</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5</li> <li>2. K2, K3, K4</li> <li>3. K2, K3, K4</li> <li>4. K2, K3,</li> <li>5. K1, K2</li> <li>6. K 2, K 3, K 4</li> </ol>
Sokólski	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. „Dzień przedsiębiorczości”</li> <li>2. Program 30+</li> <li>3. Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie sokólskim</li> <li>4. „Klucz do zmian”</li> <li>5. „Rozwój - Praca – Odpowiedzialność”</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. K1, K2</li> <li>2. K2, K3, K4</li> <li>3. K1, K2, K3</li> <li>4. K2, K3, K4</li> <li>5. K2, K3, K4</li> </ol>
Suwalski	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Podstrefa Suwałki Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej</li> <li>2. Aktywizacja osób od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie suwalskim i mieście Suwałki</li> <li>3. Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie suwalskim i mieście Suwałki</li> <li>4. Program pilotażowy aktywny samorząd</li> <li>5. Akcja Aktywizacja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5</li> <li>2. K2, K3, K4</li> <li>3. K2, K3, K4</li> <li>4. K2, K3, K4</li> <li>5. K 2, K 3, K 4</li> </ol>
Wysokomazowiecki	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Podstrefa Czyżew Suwalskiej Specjalnej</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. K 1, K 2, K 3, K 4, K 5</li> </ol>



Powiat	Przykład działań aktywizacyjnych	Spełniane kryteria dobrych praktyk
	2. Strefy Ekonomicznej Projekt „30-latkowie atrakcyjni na rynku pracy” 3. Projekt „Kwalifikacje na start – kompleksowy program wsparcia osób niepracujących”	2. K2, K3 3. K 2, K 3, K 4
Zambrowski	1. Projekt „Dojrzałość w cenie” 2. Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie zambrowskim 3. Projekt „Aktywność szansą na pracę” 4. Projekt „Pendolino do zatrudnienia” 5. Aktywni i efektywni	1. K2, K3, K4 2. K2, K3, K4, K5 3. K2, K3, K4 4. K2, K3, K4 5. K2, K3, K4

Źródło: opracowanie własne.

## Powiat augustowski

### 1. Podstrefa Augustów<sup>70</sup>

Teren objęty granicami Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej składa się z czterech niezabudowanych działek o łącznej powierzchni 13,3848 ha. Podstrefa Augustów położona jest w południowo-zachodniej części miasta, pomiędzy drogami krajowymi DK 61 (kierunek: Warszawa) a DK 8 (kierunek: Białystok), zaś od 2020 r. zostanie skomunikowana poprzez węzeł Raczki (oddalony o 20 km) z międzynarodową drogą ekspresową E67. Tereny inwestycyjne zostaną uzbrojone w infrastrukturę techniczną i drogi wewnętrzne do października 2017 r. przy finansowaniu z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego.

Zgodnie z miejscowym planem zagospodarowania przestrzennego miasta Augustowa działki inwestycyjne są przeznaczone pod tereny przemysłowo-składowe, w tym zakłady produkcyjne, rzemieślnicze, bazy, składy hurtowe, przedsiębiorstwa budowlane, inne bazy i zaplecza.

Augustów sprzyja inwestorom proponując szereg zwolnień podatkowych w ramach udzielania pomocy de minimis, m.in. zwolnienie od podatku od nieruchomości dla nowo uruchomionej działalności oraz zwolnienie od podatku od nieruchomości dla nowo wybudowanych nieruchomości.

<sup>70</sup> <http://www.ssse.com.pl/o-ssse/podstrefy.html#podstrefa-augustow> [21.07.2017]

Augustów inwestorom oferuje współpracę z firmami pośredniczącymi na rynku pracy, wspierając przedsiębiorstwa w pozyskiwaniu pracowników o najodpowiedniejszych kwalifikacjach.

## **2. Projekt „Czas na staż”<sup>71</sup>**

Powiat Augustowski jest beneficjentem projektu „Czas na staż”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020, Osi Priorytetowej III Kompetencje i kwalifikacje, Działania 3.3 Kształcenie zawodowe młodzieży na rzecz konkurencyjności podlaskiej gospodarki.

Realizatorem projektu jest Zespół Szkół Technicznych im. gen. I. Prądyńskiego w Augustowie.

Celem głównym przedsięwzięcia jest podniesienie i rozwój kompetencji oraz umiejętności zawodowych, pożądanych i zwiększających szanse zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, zgodnie z kierunkiem kształcenia 139 uczniów i 9 nauczycieli zawodu Zespołu Szkół Technicznych im. gen. I. Prądyńskiego w Augustowie w okresie od 01.10.2016 r. do 31.12.2019 r.

W ramach projektu organizowane i realizowane będą praktyki i staże zawodowe w przedsiębiorstwach woj. podlaskiego z branży mechanicznej, żywienia i gastronomii oraz turystycznej.

Efektem projektu będzie nabycie kompetencji przez 45 uczniów Zasadniczej Szkoły Zawodowej dzięki realizacji praktyk, 94 uczniów Technikum nr 2 w wyniku realizacji staży zawodowych oraz 9 nauczycieli zawodu w ZST, którzy odbędą staże u pracodawców.

## **3. Branżowe Centrum Kształcenia Zawodowego w Zespole Szkół Technicznych w Augustowie – remont i doposażenie bazy edukacyjnej szkoły**

Projekt był realizowany w latach 2010 – 2011. W ramach projektu zaplanowano: remont 6 pracowni do praktycznej nauki zawodu Branżowego Centrum Kształcenia Zawodowego oraz łazienki i podjazdów do pracowni gastronomicznych dla potrzeb osób niepełnosprawnych; doposażenie

---

<sup>71</sup> <http://www.augustowski.home.pl/projekty/> [08.07.2017]

2 pracowni branży turystycznej (pracownia języków obcych, pracownia kształcenia menadżerów turystyki), doposażenie 3 pracowni branży mechanicznej (pracownia obróbki skrawaniem, pracownia spawalnicza, pracownia samochodowa); doposażenie 2 pracowni branży spożywczej (2 pracownie gastronomiczne).

#### **4. Projekt „Rozbudowa CDZ w ACE”**

Projekt Rozbudowa Centrum Doskonalenia Zawodowego w Augustowskim Centrum Edukacyjnym w Augustowie był realizowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2007 – 2013.

W wyniku projektu rozbudowano Centrum Doskonalenia Zawodowego w ACE, w którym młodzież z terenu powiatu augustowskiego jest kształcona w specjalnościach poszukiwanych na rynku pracy oraz przygotowywana do pracy w przedsiębiorstwach zaawansowanych technologicznie.

Powstałe w ramach inwestycji nowoczesne pracownie wyposażone w profesjonalne maszyny i specjalistyczne urządzenia będą narzędziem do pogłębienia współpracy Augustowskiego Centrum Edukacyjnego z inicjatywami klastrowymi. W kontekście projektu oznacza to, iż wzmocniona zostanie współpraca Augustowskiego Centrum Edukacyjnego z jednostkami naukowymi oraz pobudzona współpraca przedsiębiorstw z jednostkami naukowym przy realizacji wspólnych projektów i zadań z zakresu programowego zajęć z praktycznej nauki zawodu.

### **Powiat białostocki**

#### **1. Białostocki Obszar Funkcjonalny<sup>72</sup>**

Białostocki Obszar Funkcjonalny (BOF) tworzą: stolica województwa podlaskiego – miasto Białystok oraz 9 gmin należących do powiatu białostockiego, w tym gminy miejsko-wiejskie: Choroszcz, Czarna Białostocka, Łapy, Supraśl, Wasilków, Zabłudów oraz gminy wiejskie: Dobrzyniewo Duże,

---

<sup>72</sup> [https://rpo.wrotapodlasia.pl/pl/dowiedz\\_sie\\_wiecej\\_o\\_programie/poznaj\\_zasady\\_dzialania\\_programu/zintegrowane-inwestycje-terytorialne.html](https://rpo.wrotapodlasia.pl/pl/dowiedz_sie_wiecej_o_programie/poznaj_zasady_dzialania_programu/zintegrowane-inwestycje-terytorialne.html) [09.07.2017]

Juchnowiec Kościelny, Turośń Kościelna. Wszystkie gminy BOF utworzyły Stowarzyszenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego.

BOF umożliwia działanie na jego terenie Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych (ZIT). To nowa forma współpracy samorządów współfinansowana ze środków Funduszy Europejskich. Partnerstwa miast i otaczających je gmin oraz władze województw wspólnie ustalają cele i wskazują inwestycje niezbędne do ich osiągnięcia. Formuła ta umożliwia wyjście poza sztywne granice administracyjne samorządów, co przełoży się na większe oddziaływanie realizowanych wspólnie przedsięwzięć.

Ideą ZIT jest współpraca i integracja samorządów na rzecz maksymalnego wykorzystania atutów samorządów i wspólnego rozwiązywania problemów. Dlatego dofinansowane projekty powinny mieć zintegrowany charakter, nie będą mogły być oderwanymi od siebie, punktowymi inwestycjami. W Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020 realizacja projektów w trybie ZIT przewidziana jest w następujących obszarach:

- zwiększenia atrakcyjności inwestycyjnej BOF,
- rozwoju potencjału kształcenia zawodowego,
- dostosowania kompetencji mieszkańców BOF do potrzeb pracodawców,
- zwiększenia udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym,
- podniesienia jakości edukacji przedszkolnej i rozwoju infrastruktury wychowania przedszkolnego,
- włączenia społecznego, w tym m.in. wyrównywania szans na rynku pracy,
- zwiększenia dostępu do usług społecznych,
- rozwoju niskoemisyjnego transportu miejskiego – publicznego transportu zbiorowego i transportu rowerowego.

## **2. Podstrefa Zabłudów<sup>73</sup>**

Obszar objęty granicami Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej o pow. 12,99 ha leży w bezpośrednim sąsiedztwie miasta Białegostoku.

Grunt zabudowany jest obiektami zakładu SaMASZ Sp. z o.o., największego polskiego i jednego z czołowych europejskich producentów maszyn rolniczych i komunalnych oraz pługów do odśnieżania, który obecnie realizuje nowy projekt inwestycyjny.

---

<sup>73</sup> <http://www.ssse.com.pl/o-ssse/podstrefy.html#podstrefa-zabludow> [21.07.2017]

### **3. Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie białostockim i powiecie miasto Białystok (II)<sup>74</sup>**

Projekt był realizowany w okresie 01.01.2016 - 31.12.2016, w ramach Osi priorytetowej I Osoby młode na rynku pracy, Działanie 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe, Poddziałanie 1.1.1 Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem projektu było zwiększenie możliwości zatrudnienia 606 osób młodych poniżej 30 roku życia, pozostających bez pracy w powiecie białostockim i powiecie miasto Białystok.

Wsparciem zostały objęte osoby poniżej 30 r.ż. zakwalifikowane do profilu pomocy I lub profilu pomocy II zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku, w szczególności:

- osoby długotrwale bezrobotne (w przypadku osób poniżej 25 r.ż. – bezrobotnej nieprzerwanie przez okres ponad 6 miesięcy, a w przypadku osób powyżej 25 r.ż. – nieprzerwanie przez okres ponad 12 miesięcy),
- osoby niepełnosprawne.

Wszyscy uczestnicy projektu należeli do tzw. kategorii NEET (nie pracowali, nie kształcili się i nie szkolili).

Planowane działania w projekcie:

- organizacja prac interwencyjnych,
- organizacja bonów na zasiedlenie,
- organizacja bonów stażowych,
- organizacja staży,
- organizacja szkoleń,
- organizacja bonów szkoleniowych,
- organizacja środków na podjęcie działalności gospodarczej.

### **4. Akcja Aktywizacja – EFS w ramach programu „Gwarancje dla Młodzieży”**

Projekt był realizowany w terminie maj 2016 – sierpień 2017. Cel projektu była poprawa sytuacji na rynku pracy uczestników projektu objętych wsparciem, tj. osób młodych w wieku 15 – 24 lata, poprzez zwiększenie ich

---

<sup>74</sup> <http://pup.bialystok.sisco.info/?id=907&rejestr=1&idr=4537> [09.07.2017]

aktywności zawodowej i społecznej oraz zdolności do zatrudnienia w trakcie trwania projektu.

Uczestnikami projektu było 80 osób (w tym ogółem 8 grup uczestników z woj. podlaskiego realizujących projekt w: Białymstoku, Hajnówce, Grajewie, Suwałkach, Łomży, Augustowie i Kolnie), które nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu, zagrożone są wykluczeniem społecznym.

### **5. Projekt "Program 30+"<sup>75</sup>**

Projekt współfinansowany ze środków EFS, realizowany w partnerstwie z Powiatowym Urzędem Pracy w Sokółce w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020. Celem głównym projektu jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia 212 osób (w tym 89 kobiet) od 30 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne w powiecie sokólski, powiecie białostockim i powiecie miasto Białystok, w okresie od 01.07.2017 r. do 30.11.2018 r. Wsparciem objęte zostaną osoby od 30 roku życia zakwalifikowane do profilu pomocy I lub II, które należą przynajmniej do jednej z grup:

- osoby długotrwale bezrobotne, tj. pozostające bez zatrudnienia nieprzerwanie ponad 12 miesięcy – 50% grupy docelowej,
- osoby o niskich kwalifikacjach – 50% grupy docelowej.

### **6. Program regionalny aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim<sup>76</sup>**

Pomiędzy Województwem Podlaskim (Wojewódzkim Urzędem Pracy w Białymstoku) a Powiatami (Powiatowymi Urzędami Pracy): Augustowskim, Białostockim, Bielskim, Grajewskim, Hajnowskim, Łomżyńskim, Sejneńskim, Wysokomazowieckim, Zambrowskim zostało zawarte *Porozumienie na rzecz wdrażania Programu regionalnego aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w roku 2017*. Strony *Porozumienia* zadeklarowały wolę współpracy w ramach rzetelnego i starannego działania służącego wdrażaniu Programu regionalnego. Program ten wpisuje się w priorytety Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2017 r. oraz jest zgodny

---

<sup>75</sup> <http://bialystok.praca.gov.pl/-/3125799-projekty-trwajace> [21.07.2017]

<sup>76</sup> Ibidem.

z priorytetami Polityki państwa w dziedzinie rynku pracy ujętymi w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015-2017. Głównym założeniem realizacji Programu regionalnego przez Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku jest pomoc osobom długotrwale bezrobotnym w powrocie na rynek pracy, w tym podjęcie samozatrudnienia. Proponowane jest wsparcie w postaci staży oraz środków na podjęcie działalności gospodarczej w kwocie do 20 000,00 zł na osobę. Ze wsparcia docelowo skorzysta 37 osób długotrwale bezrobotnych; 27 osób zostanie skierowanych do odbycia staży; 10 osób otrzyma dotację na działalność.

### **7. Projekt „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie białostockim i powiecie miasto Białystok”<sup>77</sup>**

Projekt współfinansowany ze środków EFS. Celem projektu jest zwiększenie możliwości zatrudnienia 552 osób młodych poniżej 30 r.ż. pozostających bez pracy w powiecie białostockim, powiecie miasto Białystok. Wsparciem zostaną objęte osoby poniżej 30 r.ż. zakwalifikowane do profilu pomocy I lub II zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku, w szczególności osoby niepełnosprawne, należące do tzw. kategorii NEET.

Zaplanowane formy wsparcia w projekcie:

- organizacja prac interwencyjnych – 52 osoby,
- organizacja bonów na zasiedlenie – 65 osób,
- organizacja bonów stażowych – 40 osób,
- organizacja staży – 143 osoby,
- organizacja szkoleń – 40 osób,
- organizacja bonów szkoleniowych – 60 osób,
- organizacja środków na podjęcie działalności gospodarczej – 152 osoby.

### **8. Projekt "Razem Przeciw Ograniczeniom - Współpraca zapewni Pracę"<sup>78</sup>**

Projekt współfinansowany ze środków EFS. Celem projektu jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia 315 osób od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie białostockim i powiecie miasto Białystok, w okresie od 01.01.2017 r. do 31.12.2017 r. Wsparciem objęte zostaną osoby bezrobotne

---

<sup>77</sup> <http://bialystok.praca.gov.pl/-/3125799-projekty-trwajace> [21.07.2017]

<sup>78</sup> Ibidem.

w wieku 30 lat i więcej, zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku, zakwalifikowane do profilu pomocy I lub II (tzw. wymagający wsparcia), należące co najmniej do jednej z grup: osoby powyżej 50 roku życia, kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, osoby długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach.

Zaplanowane formy wsparcia:

- organizacja prac interwencyjnych – 56 osób,
- organizacja staży – 70 osób,
- organizacja szkoleń – 40 osób,
- środki na podjęcie działalności gospodarczej – 127 osób,
- refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – 22 osoby.

Dodatkowo, na etapie rekrutacji do projektu, wszyscy uczestnicy objęci zostaną wsparciem pośrednictwa pracy (w tym Indywidualnym Planem Działania) oraz poradnictwem zawodowym.

## **9. Równość szans i niedyskryminacja oraz równość płci<sup>79</sup>**

Jednym z celów Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku jest zapewnienie zgodności pracy urzędu, sposobu realizacji programów specjalnych i operacyjnych z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasadą równości szans kobiet i mężczyzn. Działania Powiatowego Urzędu Pracy zmierzające do zapewnienia równości szans i niedyskryminacji oraz równości płci to między innymi:

- realizacja ww. zasad w procesie wdrażania programów operacyjnych, w tym standardu minimum,
- programy specjalne kierowane do osób, w stosunku do których stosowane usługi i instrumenty rynku pracy okazały się niewystarczające do powrotu na rynek pracy (w tym osób w szczególnej sytuacji),
- dostosowanie siedziby Urzędu do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz matek z dziećmi (podjazd dla wózków, Dział Obsługi Osób Niepełnosprawnych znajdujący się na parterze budynku, pomieszczenie higieniczno-sanitarne dla interesantów znajdujące się na parterze budynku,

---

<sup>79</sup> <http://bialystok.praca.gov.pl/-/3125799-projekty-trwajace> [21.07.2017]



miejsca siedzące w obrębie całego budynku, pokój do pozostawienia wózka dziecięcego itd.),

- strona internetowa (dostosowana do potrzeb osób niedowidzących), zawierająca informacje nt. realizowanych zadań i możliwości uzyskania wsparcia przez osoby bezrobotne, w tym ofert pracy oraz umożliwiająca rejestrację przez Internet,
- możliwość obsługi osób niepełnosprawnych przez osobę posługującą się językiem migowym,
- przyjmowanie od pracodawców wyłącznie ofert pracy, które nie naruszają zasad równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy, które mogłyby dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną,
- rekrutowanie do poszczególnych instrumentów rynku pracy, w sposób jawny i jednakowy dla wszystkich przyszłych uczestników i uczestniczek wsparcia,
- stosowanie niedyskryminujących i niestereotypowych ogłoszeń oraz zróżnicowanych form przekazu w materiałach informacyjnych na temat realizowanych projektów.

## **10. Projekt: „Rozwój - Praca - Odpowiedzialność”<sup>80</sup>**

Projekt współfinansowany ze środków EFS. Celem głównym projektu jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia 242 osób (w tym 145 kobiet) od 30 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne w powiecie białostockim, powiecie miasto Białystok i powiecie sokólskim w okresie od 01.03.2016r. do 31.08.2017r., poprzez podniesienie kwalifikacji zgodnie z wymogami lokalnego rynku pracy oraz zdobycie doświadczenia zawodowego.

Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku (Lider Projektu) obejmie wsparciem w ramach projektu 120 osób bezrobotnych. Wsparciem objęte zostaną osoby od 30 roku życia zakwalifikowane do profilu pomocy I lub II, które należą do jednej z grup:

---

<sup>80</sup> <http://bialystok.praca.gov.pl/-/3125799-projekty-trwajace> [21.07.2017]

- osoby długotrwale bezrobotne, tj. pozostające bez zatrudnienia nieprzerwanie ponad 12 miesięcy – 50% grupy docelowej,
- osoby o niskich kwalifikacjach, tj. posiadające wykształcenie do ISCED 3 włącznie (do poziomu wykształcenia ponadgimnazjalnego włącznie) – 50% grupy docelowej.

Zaplanowane dla Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku formy wsparcia, dla 120 uczestników i uczestniczek projektu:

- organizacja prac interwencyjnych – 40 osób,
- organizacja staży – 80 osób.

## **Powiat bielski**

### **1. Podstrefa Bielsk Podlaski<sup>81</sup>**

Podstrefa obejmuje 5,2989 ha terenów, których właścicielem jest miasto Bielsk Podlaski. Teren składa się z trzech kompleksów i jest w większości niezabudowany. Położony jest przy drodze wojewódzkiej relacji Bielsk Podlaski-Białowieża i w niewielkiej odległości od dróg krajowych: nr 19 (Białystok-Lublin-Rzeszów) oraz nr 66 biegnącej z kierunku Warszawy do przejścia granicznego z Białorusią w Połowcach. Wyposażony jest m.in. w sieci: wodociągową, kanalizacji sanitarnej, kanalizacji deszczowej oraz linię oświetlenia ulicznego i nową asfaltową ulicę. Odległość od stacji transformatorowej średniego napięcia wynosi, w zależności od położenia działki, od 130 do 400 metrów. Dwa z trzech kompleksów inwestycyjnych posiadają ogrodzenia przemysłowe. Już w 2008 roku tereny objęte dziś bielską podstrefą SSSE docenili profesjonaliści i zostały one laureatem III edycji ogólnopolskiego konkursu „Grunt na medal”. Certyfikat wystawiła im Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych w konkursie przeprowadzonym pod patronatem ówczesnego Ministerstwa Gospodarki.

Oferta inwestycyjna w Podstrefie Bielsk Podlaski

<http://www.ssse.com.pl/zainwestuj/oferta-inwestycyjna/podstrefa-bielsk-podlaski.html>

---

<sup>81</sup> <http://www.ssse.com.pl/o-ssse/podstrefy.html#podstrefa-bielsk-podlaski> [21.07.2017]

## 2. Projekt „Atrakcyjne kształcenie zawodowe w Bielsku Podlaskim”

Projekt był realizowany w okresie od 01.06.2012 do 31.08.2014. Celem projektu było zwiększenie poziomu skuteczności kształcenia oraz zmniejszenie dysproporcji w osiągnięciach uczniów i uczennic w zakresie kompetencji kluczowych i zawodowych dostosowanych do potrzeb lokalnych pracodawców oraz podniesienie wiedzy i kompetencji nauczycieli w zakresie dostosowania się do reformy szkolnictwa zawodowego.

Projekt był współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego.

Wsparcie udzielane w ramach projektu objęło uczniów oraz nauczycieli trzech szkół prowadzących kształcenie zawodowe.

W ramach rekrutacji do udziału w projekcie zakwalifikowano 242 uczniów. Uczniowie zakwalifikowani do projektu mogli skorzystać z minimum dwóch wybranych form wsparcia przewidzianych w projekcie tj.:

1. Obowiązkowe wsparcie doradcze w formie grupowych warsztatów doradztwa zawodowego i umiejętności społecznych (minimum 50% uczniów odbędzie indywidualne spotkania z doradcą zawodowym).
2. Zajęcia do wyboru:
  - zajęcia wyrównujące luki kompetencyjne w branżach: mechanicznej, rolniczej, budowlanej, samochodowej, informatycznej, logistycznej, ekonomicznej, rolniczej (rekultywacja i prowadzenie terenów zieleni),
  - zajęcia doskonalące kompetencje kluczowe: matematyczno-przyrodnicze, językowe (język ojczysty i język obcy), świadomości i ekspresji kulturalnej oraz przedsiębiorczości,
  - kursy zawodowe: prawo jazdy kat. B (TM, TB, TI, TL, TE, TR), prawo jazdy kat. C (TB, TM, TPS), Symfonia (TL), projektowanie dwuwymiarowe i trójwymiarowe AUTOCAD (TL), kierowca wózków jezdniowych (TM, TPS, TB), spawacz (TR, TM, TPS, TB), operator kombajnów rolniczych (TR),
  - dodatkowe praktyki zawodowe – 60 godzin,
  - staże zawodowe – 150 godzin.

Nauczyciele zakwalifikowani do projektu mogli skorzystać ze szkoleń oraz szkoleniowych rad pedagogicznych.

### 3. „PI PWP NOWY MODEL REKRUTACJI - partnerstwo na rynku pracy”<sup>82</sup>

Projekt międzynarodowy był realizowany w okresie 01.10.2012 – 30.06.2015. Był on współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Liderem projektu było Narodowe Forum Doradztwa Kariery Oddział w Białymstoku, partnerem krajowym – Powiat Bielski/Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim, zaś partnerami ponadnarodowymi – Pole Emploi – Direction Generale (Francja) oraz Cobbecco Consulting (Belgia).

Produktem finalnym projektu był wojewódzki model komplementarnej współpracy publicznych służb zatrudnienia, niepublicznych instytucji rynku pracy i pracodawców w zakresie trafnej rekrutacji osób bezrobotnych w tym osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50+ na wolne miejsca pracy przy wykorzystaniu odpowiednich metod wsparcia, systemu współpracy oraz infrastruktury instytucji rynku pracy.

Innowacyjność projektu dotyczyła wypracowania nowatorskich metod działania zapewniających wspólną realizację polityki rynku pracy, adaptując rozwiązania sprawdzone we Francji i Belgii.

Na produkt finalny składały się 3 modele pośrednie:

1. **MODEL DIAGNOZY** – uwzględniający identyfikację potencjału osób bezrobotnych, w tym osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50+, oczekiwania pracodawców odnośnie możliwości zatrudniania pracowników bez formalnych kwalifikacji wraz z opisem zapotrzebowania na konkretne kompetencje, komplementarność profilu zbieżności kompetencji wypracowany przez specjalistów publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy wraz z opisem metodologicznym. Na model diagnozy składają się poniższe produkty.
  - **IP 1 – Karta identyfikacji profilu predyspozycji osób bezrobotnych.** Narzędzie opisuje – predyspozycje psychofizyczne, kompetencje zawodowe i umiejętności; sytuację osobistą – ew. identyfikacja trudności socjalnych; oczekiwania odnośnie zatrudnienia; zastosowanie ćwiczeń symulacyjnych – elementy metody MRS.
  - **IP 2 – Ankieta audytu pracodawcy.** Opisuje zapotrzebowanie i oczekiwania pracodawców na kompetencje (kluczowe i uzupełniające),

---

<sup>82</sup> <http://www.pokl.up.podlasie.pl/index.php/strony/22493> [21.07.2017]

- predyspozycji potencjalnych kandydatów do pracy na wskazane stanowiska oraz uszczegóławia opis stanowiska i warunków pracy.
- **IP 3 – Karta zbieżności kompetencji (profil).** Stworzenie profilu – analiza wspólnych/zbieżnych punktów, różnic, oczekiwań zidentyfikowanie u osób bezrobotnych z zapotrzebowaniem pracodawców/IRP w kontekście możliwości zatrudniania pracowników bez formalnych kwalifikacji, opis zidentyfikowanych kompetencji i predyspozycji.
2. **MODEL PLANU ROZWOJU** – uwzględniający identyfikację obszarów wieloaspektowego rozwoju osób bezrobotnych, w tym osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50+, możliwości oraz formy wsparcia ze strony pracodawców, rekomendacje rozwojowe opracowane przez specjalistów publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy. Na model planu rozwoju składają się poniższe produkty.
- **IP 4 – Karta rozwoju pracownika.** Opisuje oczekiwania i możliwości w zakresie rozwoju zawodowego pracownika, jego motywację do pracy, gotowość do zmiany oraz czynniki wzmacniające rozwój zawodowy.
  - **IP 5 – Ankieta możliwości rozwoju pracownika u pracodawcy.** Diagnoza i opis możliwości oraz form wsparcia rozwoju zawodowego pracownika w konkretnym miejscu pracy.
  - **IP 6 – Karta rekomendacji rozwojowych.** Opisuje szeroki kontekst planu rozwoju pracowników z wykorzystaniem potencjałów IRP, indywidualnych form wsparcia (coaching, intermentoring) i innych.
3. **MODEL REALIZACJI ROZWOJU** – uwzględniający udokumentowaną formę potwierdzania rozwoju kompetencji oraz nabywania formalnych i nieformalnych kwalifikacji zawodowych przez osoby bezrobotne, w tym osoby niepełnosprawne i osoby w wieku 50+, możliwości nabywania kompetencji praktycznych w miejscu pracy w formie programu szkoleń nieformalnych u pracodawców oraz programu szkoleń formalnych wspierających, opracowanych przez specjalistów publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy. Na model realizacji rozwoju składają się poniższe produkty.
- **IP 7 – Karta potwierdzania rozwoju pracownika.** Stanowi udokumentowaną formę potwierdzania rozwoju kompetencji oraz nabywania formalnych i nieformalnych kwalifikacji zawodowych przez pracownika i umiejętności zawodowych.

- **IP 8 – Program szkoleń podnoszących kwalifikacje nieformalne.** Opracowano modelowe przykładowe programy szkoleń w miejscu pracy z wykorzystaniem elementów coachingu i intermentoringu.
- **IP 9 – Modelowe programy szkoleń.** Opracowano modelowe programy szkoleń formalnych, wspierających opracowanych przez specjalistów publicznych i niepublicznych IRP realizowanych w kształceniu ustawicznym.

Powyższe modele przedstawiają innowacyjne, spójne podejście do realizacji polityki rynku pracy w kontekście zapotrzebowania na konkretne kompetencje zawodowe. Model opisuje diagnozę, rozwój i wdrożenie propozycji rozwiązań z 3 poziomów: osób bezrobotnych, pracodawców oraz instytucji rynku pracy. Efektem zastosowania narzędzi jest wielowymiarowa i spójna ocena możliwości, potrzeb oraz kierunków zmian i rozwoju osób bezrobotnych, w tym osób niepełnosprawnych i osób w wieku 50+.

#### **4. Projekt „Kwalifikacje na start – kompleksowy program wsparcia osób niepracujących”<sup>83</sup>**

Celem projektu jest zwiększenie efektywności w poruszaniu się po rynku pracy osób niepracujących po 30 roku życia z powiatów: bielskiego, hajnowskiego, siemiatyckiego, wysokomazowieckiego prowadzące do znalezienia zatrudnienia poprzez realizację kompleksowego, zindywidualizowanego wsparcia do 31.05.2018 roku.

Projekt skierowany jest do osób długotrwale bezrobotnych, w tym zarejestrowanej jako osoby bezrobotne w PUP (należące do I lub II profilu pomocy) lub osób nieaktywnych/biernych zawodowo i jednocześnie znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku, tj. spełniających co najmniej jeden z poniższych warunków:

- osoby powyżej 50 roku życia,
- kobiety,
- osoby niepełnosprawne,
- osoby długotrwale bezrobotne,
- osoby o niskich kwalifikacjach, tj. osoby posiadające wykształcenie co najwyżej średnie.

<sup>83</sup> <http://www.zdz.bialystok.pl/projekty/projekty-realizowane/bezrobotni/941-kwalifikacje-na-start-kompleksowy-program-wsparcia-osob-niepracujacych.html> [21.07.2017]

W ramach projektu oferowane są następujące formy wsparcia:

- doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy,
- grupowe poradnictwo zawodowe,
- doradztwo indywidualne,
- pośrednictwo pracy,
- szkolenia zawodowe dostosowane do potrzeb UP i regionalnego rynku pracy,
- staże zawodowe w lokalnych przedsiębiorstwach,

oraz wsparcie towarzyszące:

- stypendia stażowe – 1 281,16 zł brutto miesięcznie,
- stypendium szkoleniowe – 6,64 zł brutto za każdą godzinę faktycznego uczestnictwa w szkoleniu zawodowym,
- zwrot kosztów dojazdu na szkolenie zawodowe i staż,
- zwrot kosztów opieki nad dzieckiem/osobą zależną w czasie stażu,
- ubranie robocze na staż,
- ubezpieczenie NNW.

## **5. Organizacja przez PUP w Bielsku Podlaskim regularnych konferencji dla pracodawców**

Dyrektor PUP w Bielsku Podlaskim organizuje konferencje dla przedsiębiorców, podczas których przekazywane są informacje o obowiązującej ofercie instrumentów rynku pracy dla lokalnych pracodawców. Spotkania są organizowane co najmniej raz w roku i cieszą się dużą popularnością (uczestniczy w nich średnio 100 przedsiębiorców). Na spotkania zapraszani są także absolwenci szkół - potencjalni przyszli pracownicy, którzy mogą korzystać z subsydiowanego zatrudnienia i innych form wsparcia dla osób młodych.

### **Powiat grajewski**

#### **1. Podstrefa Grajewo<sup>84</sup>**

Obszar objęty granicami Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej zajmuje powierzchnię 20,24 ha. Znajdują się tu firma oraz Pflaiderer MDF Sp. z o.o., która stanowi część koncernu Pflaiderer AG. Spółka Pflaiderer

---

<sup>84</sup> <http://www.ssse.com.pl/o-ssse/podstrefy.html#podstrefa-grajewo> [21.07.2017]

Grajewo S.A., specjalizująca się w produkcji materiałów na bazie drewna stosowanych w meblarstwie, przemyśle wnętrzarskim i budownictwie.

Teren inwestycyjny o pow. 9,3 ha jest niezabudowany, płaski, położony w sąsiedztwie zabudowy przemysłowej. Graniczy z drogą gminną nr 103025B (ul. Proletariacka) oraz z drogą powiatową nr 1810B (ul. Fabryczna). Dostęp do drogi krajowej nr 61 relacji Warszawa–Augustów i do drogi krajowej nr 65 relacji Gołdap – Bobrowniki zapewniają ulice: Braci Świackich, Wiórowa, Elewatorska i Robotnicza przystosowane do ruchu ciężkiego. W odległości ok.15 km przebiegać będzie nowa droga ekspresowa S61 – korytarz transeuropejski – Via Baltica. Grunt jest w pełni uzbrojony w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego. Koszt budowy wyniósł ponad 3 mln zł.

Zgodnie ze Studium uwarunkowań i kierunków zagospodarowania przestrzennego miasta Grajewa zatwierdzonego Uchwałą Nr 75/XV/99 Rady Miasta Grajewo z dnia 29 grudnia 1999 r., z późn. zm. teren oznaczony jest symbolem PP – pod zabudowę przemysłową.

Oferta inwestycyjna w Podstrefie Grajewo

<http://www.ssse.com.pl/zainwestuj/oferta-inwestycyjna/podstrefa-grajewo.html>

## **2. Podstrefa Szczuczyn<sup>85</sup>**

Miasto przygotowało korzystne warunki do prowadzenia firmy. Na styku dróg krajowych 61 (Warszawa – Ostrów Mazowiecka – Suwałki) oraz 58 (Pisz – Olsztyn) powstała strefa aktywności gospodarczej. Na powierzchni 15 hektarów wybudowano drogi, chodniki oraz infrastrukturę kanalizacyjną. Atutem Szczuczyna jest doskonała lokalizacja przy projektowanej międzynarodowej trasie Via Baltica. Do 2020 r. stanie się ona największą arterią komunikacyjną łączącą ten region Polski nie tylko z resztą kraju, ale również sąsiednimi państwami. Każda z działek jest w pełni przygotowana do potrzeb inwestorów: drogi dojazdowe, o wzmocnionej nawierzchni, bliskość węzła wjazdowego na obwodnicę Szczuczyna, wodociąg, kanalizacja sanitarna i deszczowa, doprowadzenie prądu.

Oferta inwestycyjna w Podstrefie Szczuczyn

---

<sup>85</sup> <http://www.ssse.com.pl/o-ssse/podstrefy.html#podstrefa-szczuczyn> [21.07.2017]



<http://www.ssse.com.pl/zainwestuj/oferta-inwestycyjna/podstrefa-szczuczyn.html>

### **3. Organizacja przez PUP w Grajewie spotkań z przedsiębiorcami**

Dyrektor PUP w Grajewie organizuje spotkania dla przedsiębiorców, podczas których przekazywane są informacje o obowiązującej ofercie instrumentów rynku pracy, z których mogą korzystać lokalni pracodawcy.

## **Powiat hajnowski**

### **1. Podstrefa Hajnówka<sup>86</sup>**

Teren niezabudowany, składający się z 2 kompleksów, o pow. łącznej 3,14 ha, objęty granicami Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, położony jest przy drodze powiatowej nr P2326B – ul. 11 Listopada, łączącej się z drogą powiatową nr P2329B – ul. Stefana Batorego. W pasie ul. 11 Listopada znajdują się sieci: kanalizacji deszczowej, wodociągowej i sanitarnej. Przez teren przechodzi sieć centralnego ogrzewania, najbliższy transformator sieci energetycznej znajduje się na rogu ul. 11 Listopada i Stefana Batorego w odległości 90 m od działki 1056/135 i 160 m od działki 1056/139. Zgodnie z miejscowym planem zagospodarowania przestrzennego miasta Hajnówka, teren przeznaczony jest pod zabudowę przemysłowo-produkcyjną.

Oferta inwestycyjna w Podstrefie Hajnówka

<http://www.ssse.com.pl/zainwestuj/oferta-inwestycyjna/podstrefa-hajnowka.html>

### **2. Podstrefa Narewka<sup>87</sup>**

Obszar należący do Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, o powierzchni 29,31 ha, składa się z trzech kompleksów, zlokalizowanych obok siebie. Położony jest wzdłuż drogi powiatowej P1644B Tarnopol-Siemianówka, w sąsiedztwie kolejowego przejścia granicznego z Białorusią. W odległości

---

<sup>86</sup> <http://www.ssse.com.pl/o-ssse/podstrefy.html#podstrefa-hajnowka> [21.07.2017]

<sup>87</sup> <http://www.ssse.com.pl/o-ssse/podstrefy.html#podstrefa-narewka> [21.07.2017]

3,5 km biegnie droga wojewódzka Nr 687 Nowosady-Juszkowy Gród. Do terenu prowadzą również drogi gminne o nawierzchniach żwirowych.

Przez teren jest przeprowadzona sieć wodociągowa i telekomunikacyjna. Sieć kanalizacyjna znajduje się w odległości 560 m. Napowietrzna linia średniego napięcia usytuowana jest 40 m od terenu, a najbliższa trafostacja w odległości 560 m. Operator sieci energetycznej zapewni niezbędne moce energetyczne. Wójt Gminy Narewka zobowiązał się do wybudowanie nowej sieci wodociągowo-kanalizacyjnej. Inwestycja będzie współfinansowana środkami Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014 – 2020.

Zgodnie z miejscowym planem zagospodarowania przestrzennego zatwierdzonym Uchwałą Nr XXXII/274/14 Rady Gminy Narewka z dnia 29 sierpnia 2014 r. teren przeznaczony jest pod zabudowę przemysłowo-składowo-usługową oraz drogi dojazdowe.

Oferta inwestycyjna w Podstrefie Narewka

<http://www.ssse.com.pl/zainwestuj/oferta-inwestycyjna/podstrefa-narewka.html>

## **Powiat kolneński**

### **1. Projekt „Dojrzałość w cenie”<sup>88</sup>**

Powiatowy Urząd Pracy w Kolnie pełniący rolę Lidera od 1 lipca 2017 roku realizuje projekt konkursowy „Dojrzałość w cenie” realizowany w partnerstwie z PUP w Łomży i PUP w Zambrowie w ramach: Osi Priorytetowej II Przedsiębiorczość i aktywność zawodowa, Działania 2.1 Zwiększenie zdolności zatrudnieniowej osób pozostających bez zatrudnienia oraz osób poszukujących pracy przy wykorzystaniu aktywnej polityki rynku pracy oraz wspieranie mobilności zasobów pracy Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014 – 2020.

Celem projektu jest zwiększenie aktywności i mobilności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie kolneńskim, powiecie łomżyńskim, powiecie zambrowskim i mieście Łomża zarejestrowanych w urzędach pracy. Głównym

---

<sup>88</sup> <http://pupkolno.pl/wydarzenie/106/projekt-partnerski-%E2%80%99Edojrzalosc-w-cenie%E2%80%9D>  
[22. 07. 2017]

rezultatem będzie podjęcie zatrudnienia (do 3 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie) przez 80 osób zarejestrowanych w PUP w Kolnie, Łomży i Zambrowie.

Uczestnikami projektu w PUP w Kolnie będą osoby bezrobotne od 30 roku życia pozostające bez zatrudnienia zarejestrowane w PUP w Kolnie zakwalifikowane do profilu pomocy I (bezrobotni aktywni) lub II (tzw. wymagający wsparcia) należące co najmniej do jednej z poniższych grup:

- osoby powyżej 50 roku życia,
- kobiety,
- osoby niepełnosprawne,
- osoby długotrwale bezrobotne,
- osoby o niskich kwalifikacjach.

Uczestnicy będą mogli skorzystać z następujących instrumentów i usług rynku pracy:

- pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego z utworzeniem Indywidualnego Planu Działania,
- staży.

## **Powiat łomżyński**

### **1. Podstrefa Łomża<sup>89</sup>**

Tereny należące do Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej składają się z dwóch kompleksów.

Kompleks 1. o powierzchni 2,4776 ha graniczy z drogą gminną nr 10173B i oddalony jest od drogi krajowej nr 61 relacji Ostrołęka – Warszawa o ok. 200 m, a od drogi krajowej nr 63 prowadzącej do wschodniej granicy Polski o ok. 1,5 km. W odległości około 1,5 km przebiegać będzie nowa droga ekspresowa S61 – korytarz transeuropejski – Via Baltica. Teren został wyposażony w niezbędną infrastrukturę techniczną, tj.: kanalizację deszczową i sanitarną, sieci wodociągowe, oświetlenie uliczne, linię światłowodową.

Kompleks 2. o powierzchni 5,2108 ha graniczy z drogą powiatową nr 2607B, oddalony jest o ok. 600 m do drogi wojewódzkiej nr 677 relacji Łomża – Ostrów Mazowiecka łączącej się z drogą krajową nr 8, i ok. 1,5 km od drogi krajowej nr 63 prowadzącej do wschodniej granicy Polski. W odległości

---

<sup>89</sup> <http://www.ssse.com.pl/o-ssse/podstrefy.html#podstrefa-lomza> [21.07.2017]

około 1,5 km przebiegać będzie nowa droga ekspresowa S61 – korytarz transeuropejski – Via Baltica.

W odległości około 300 m od terenu znajduje się Główny Punkt Zasilania oraz sieć energetyczna SN 15 KV i linia telefoniczna operatora Orange. Wzdłuż ul. Spokojnej, przylegającej do terenu, biegnie kanał sanitarny, kanalizacja deszczowa, sieć wodociągowa oraz magistralna sieć ciepłownicza. Wzdłuż ul. Akademickiej, również sąsiadującej z terenem, biegnie kolektor sanitarny, wodociągowy, kanał deszczowy i kanalizacji teletechnicznej. Ulica jest wyposażona w oświetlenie drogowe. Sieć gazowa oraz sieć ciepłownicza wybudowana zostanie według zapotrzebowania inwestorów przez Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej sp. z o.o. w Łomży oraz Mazowiecką Spółkę Gazownictwa sp. z o.o. w Białymstoku.

Oferta inwestycyjna w Podstrefie Łomża

<http://www.ssse.com.pl/zainwestuj/oferta-inwestycyjna/podstrefa-lomza.html>

## **2. Podstrefa Nowogród<sup>90</sup>**

Grunty, na których powstać mają inwestycje przemysłowe, znajdują się w granicach administracyjnych miasta Nowogród i stanowią powierzchnię 25,99 ha. Dojazd do terenu od strony Łomży zapewnia droga wojewódzka nr 645 i następnie droga powiatowa nr 1912B. Dojazd do terenu od strony drogi krajowej nr 61 z miejscowości Miastkowo następuje drogą wojewódzką nr 648, w granicach Nowogrodu drogą wojewódzką nr 645 i następnie drogą powiatową nr 1912B lub bezpośrednio od miejscowości Chojny drogą powiatową nr 1912B. Drogi posiadają nawierzchnię asfaltową.

Najbliższa bocznica kolejowa znajduje się w Łomży w odległości 14 km lub w Ostrołęce 30 km. Teren niezabudowany, wymaga uzbrojenia w infrastrukturę techniczną i drogową. Dostępność mediów: prąd 110 kV – max 150 m, prąd 15 kV – max 100 m, prąd 230 V – w granicach działek, gaz – 14 km, sieć wodociągowa – ok. 200 m, sieć kanalizacji – ok. 300 m.

Oferta inwestycyjna w Podstrefie Nowogród

<http://www.ssse.com.pl/zainwestuj/oferta-inwestycyjna/podstrefa-nowograd.html>

---

<sup>90</sup> <http://www.ssse.com.pl/o-ssse/podstrefy.html#podstrefa-nowograd> [21.07.2017]

### **3. Projekt partnerski "Dojrzałość w cenie"<sup>91</sup>**

Projekt, jak już wspomniano, realizowany jest w partnerstwie z PUP w Kolnie (lider projektu) i PUP w Zambrowie w ramach: RPO WP (2014 – 2020). Celem projektu jest zwiększenie aktywności i mobilności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie kolneńskim, powiecie łomżyńskim, powiecie zambrowskim i mieście Łomża.

W PUP w Łomży wsparcie otrzyma 107 osób bezrobotnych i mogą one skorzystać z następujących instrumentów i usług rynku pracy: pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe z utworzeniem Indywidualnego Planu Działania – 107 osób; staże – 78 osób; prace interwencyjne – 29 osób.

### **4. Projekt „Dziś bierni - jutro aktywni”<sup>92</sup>**

Projekt „Dziś bierni – jutro aktywni (III)” realizowany jest w ramach: RPO WP 2014-2020. Celem głównym projektu jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia osób od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie łomżyńskim i mieście Łomża z profilu I i II należące co najmniej do jednej z poniższych grup:

- osoby w wieku 50 lat i więcej,
- kobiety,
- osoby z niepełnosprawnościami,
- osoby długotrwale bezrobotne,
- osoby o niskich kwalifikacjach.

Objętych wsparciem zostanie 138 osób bezrobotnych, którzy będą mogli skorzystać z następujących instrumentów i usług rynku pracy: pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe z utworzeniem Indywidualnego Planu Działania.

---

<sup>91</sup> <http://www.pup.lomza.pl/kat/9/projekty-efs/> [02.08.2017]

<sup>92</sup> Ibidem.

## **5. Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie łomżyńskim i mieście Łomża<sup>93</sup>**

Projekt realizowany w okresie styczeń-grudzień 2017 r. w ramach Osi Priorytetowej I Osoby młode na regionalnym rynku pracy. Projekt skierowany jest do osób bezrobotnych w wieku 18-29 lat, pozostających bez pracy (w tym osoby z niepełnosprawnościami) zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łomży należące do I lub II profilu pomocy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET). Grupą docelową stanowiąc będzie 253 osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP w Łomży. Formy wsparcia:

- pośrednictwo pracy z utworzeniem Indywidualnego Planu Działania – 253 os.,
- staże – 172 os.,
- prace interwencyjne – 44 os.,
- jednorazowe środki na działalność gospodarczą – 22 os.,
- bon na zasiedlenie – 15 os.

### **Powiat moniecki**

#### **1. Projekt „Determinacja – aktywna integracja – akceptacja” – edycja V<sup>94</sup>**

Projekt był realizowany w okresie 03.02.2015 – 30.06.2015. Został dofinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, działanie 7.1 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji.

Celem projektu systemowego było zwiększenie aktywności społecznej i zawodowej osób w trudnej sytuacji na rynku pracy z terenu powiatu monieckiego. W projekcie uczestniczyło 130 osób.

W ramach projektu były realizowane następujące działania:

- trening kompetencji i umiejętności społecznych,
- indywidualne doradztwo zawodowe,
- warsztaty aktywnego poszukiwania pracy oraz autoprezentacji wobec pracodawcy,

---

<sup>93</sup> <http://www.pup.lomza.pl/kat/9/projekty-efs/> [02.08.2017]

<sup>94</sup> [http://www.monki.pl/podstrony/projekty.php?z\\_funduszy\\_unii=zrealizowane](http://www.monki.pl/podstrony/projekty.php?z_funduszy_unii=zrealizowane) [21.07.2017]

- staże, kursy i/lub szkolenia zawodowe uwzględniające potrzeby uczestników,
- indywidualna terapia psychospołeczna,
- dofinansowane turnusów i zajęć rehabilitacyjnych,
- mediacje rodzinne, prelekcje zdrowotne,
- działania o charakterze środowiskowym – zajęcia na pływalni, wyjazd do kina, wyjazdowe spotkanie integracyjne.

## **2. Projekt „Szkoly zawodowe gwarancją sukcesu”**

Projekt był realizowany w okresie od 01.12.2012 do 31.12.2013. Został dofinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego.

Celem projektu było wyrównanie szans edukacyjnych i zmniejszenie dysproporcji w osiągnięciach 120 uczniów i uczennic ZSZ i Technikum poprzez objęcie kompleksowym wsparciem doradczo-szkoleniowym uczestników projektu z terenów wiejskich, podniesienie jakości kształcenia oraz zawiązanie współpracy dotyczącej staży z lokalnymi pracodawcami.

W ramach projektu zostały zrealizowane następujące zadania:

- dodatkowe zajęcia pozalekcyjne – język obcy branżowy,
- doradztwo edukacyjno-zawodowe,
- warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy jako uzupełnienie działań z zakresu poradnictwa,
- staże 2 m-czne dla uczniów u lokalnych przedsiębiorców,
- zakup nowoczesnych materiałów dydaktycznych – praktyczna nauka zawodu.

## **Powiat sejneński**

### **1. Podstrefa Sejny<sup>95</sup>**

Suwalska Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A., w Podstrefie Sejny, dysponuje terenami inwestycyjnymi o łącznej powierzchni 3,8988 ha. Teren inwestycyjny położony jest we wschodniej części miasta Sejny przy ul. Marchlewskiego przy drodze wojewódzkiej nr 653 prowadzącej do przejścia

---

<sup>95</sup> <http://www.ssse.com.pl/zainwestuj/oferta-inwestycyjna/podstrefa-sejny.html> [02.08.2017]

granicznego z Litwą (12 km) i z Białorusią (18 km). Wzdłuż ul. Marchlewskiego biegną sieci infrastruktury technicznej. Miasto planuje w ciągu 2 lat uzbroić teren ze środków Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego 2014 – 2020. Planowany koszt zadania to około 6 mln zł. W aktualnym planie zagospodarowania przestrzennego przewiduje się tu zabudowę o charakterze przemysłowo-składowym. Właścicielem terenów inwestycyjnych Podstrefy Sejny, objętych preferencjami Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, jest Miasto Sejny.

Oferta inwestycyjna w podstrefie Sejny:

<http://www.ssse.com.pl/zainwestuj/oferta-inwestycyjna/podstrefa-sejny.html>

## **Powiat siemiatycki**

### **1. Podstrefa Siemiatycze**

Suwalska Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A., w Podstrefie Siemiatycze, dysponuje terenami inwestycyjnymi o łącznej powierzchni 10, 2307 ha. Teren inwestycyjny położony jest w miejscowości Czartajew, przy drodze wojewódzkiej nr 690, w odległości około 2 km od drogi krajowej nr 19 oraz miasta Siemiatycze. Do działek zostały doprowadzone urządzenia infrastruktury technicznej: przyłącze energetyczne, sieć kanalizacji, sieć wodociągowa. Dostawa gazu może być zapewniona po wybudowaniu przyłącza do znajdującego się w pobliżu gazociągu. Dojazd: drogą wojewódzką 690. W miejscowym planie zagospodarowania przestrzennego gminy Siemiatycze teren ten przeznaczony jest pod przemysł, magazyny, usługi, w tym zabudowę biurową oraz park technologiczny. Właścicielem terenów inwestycyjnych Podstrefy Siemiatycze, objętych preferencjami Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, jest Powiat Siemiatycze.

Oferta inwestycyjna w Podstrefie Siemiatycze

<http://www.ssse.com.pl/zainwestuj/oferta-inwestycyjna/podstrefa-siemiatycze.html>



## **2. Projekt „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie siemiatyckim”**

Projekt realizowany w ramach Osi Priorytetowej I, Działania 1.1, Poddziałania 1.1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Celem projektu jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych poniżej 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie siemiatyckim. Projekt skierowany jest do osób młodych w wieku 18-29 lat zarejestrowanych w PUP Siemiatycze jako osoby bezrobotne (z ustalonym I lub II profilem pomocy), które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu czyli stanowią tzw. młodzież NEET. Wsparciem w ramach projektu objętych zostanie 109 młodych osób poniżej 30 roku życia, które będą mogły skorzystać z indywidualnego poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, staży, indywidualnych szkoleń, prac interwencyjnych, otrzymać środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub bon na zasiedlenie.

## **3. Projekt „Aktywizacja osób bezrobotnych od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie siemiatyckim”**

Projekt realizowany w ramach Osi Priorytetowej II, Działanie 2.1, Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020. Celem projektu jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia osób od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie siemiatyckim. Uczestnikami projektu będą osoby w wieku 30 lat i więcej pozostające bez pracy zarejestrowane w PUP Siemiatycze, zakwalifikowane do profilu pomocy I lub profilu II należące co najmniej do jednej z poniższych grup:

- osoby powyżej 50 roku życia,
- kobiety,
- osoby z niepełnosprawnościami,
- osoby długotrwale bezrobotne (osoby niepracujące nieprzerwanie przez okres ponad 12 miesięcy),
- osoby o niskich kwalifikacjach (posiadające wykształcenie średnie/zawodowe lub niższe).

Wsparciem w ramach projektu objętych zostanie 65 osób bezrobotnych w wieku 30 lat i więcej, które będą mogły skorzystać z indywidualnego poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, staży, indywidualnych szkoleń,

prac interwencyjnych, otrzymać środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub zostać skierowane na utworzone stanowiska pracy w ramach refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia.

#### **4. Projekt „30 - latkowie atrakcyjni na rynku pracy”**

Powiatowy Urząd Pracy w Siemiatyczach wraz z Powiatowym Urzędem Pracy w Bielsku Podlaskim - liderem projektu konkursowego oraz partnerami – Powiatowym Urzędem Pracy w Wysokiem Mazowieckiem i Hajnówce od 01 maja 2017 r. rozpoczął realizację projektu „30 – latkowie atrakcyjni na rynku pracy”. Projekt współfinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014 – 2020. Projekt realizowany w ramach Osi priorytetowej II: PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ I AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA Działanie 2.1 Zwiększenie zdolności zatrudnieniowej osób pozostających bez zatrudnienia oraz osób poszukujących pracy, przy wykorzystaniu aktywnej polityki rynku pracy oraz wspieranie mobilności zasobów pracy. Głównym celem projektu jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia 160 osób bezrobotnych od 30 roku życia z terenu powiatów bielskiego, hajnowskiego, siemiatyckiego i wysokomazowieckiego. Projekt stwarza dodatkową szansę aktywizacji 40 osobom bezrobotnym z powiatu siemiatyckiego, zarejestrowanym w urzędzie, dla których ustalono I profil (tzw. bezrobotni aktywni) lub II profil pomocy (tzw. wymagający wsparcia) należącym co najmniej do jednej z następujących grup: kobiety, długotrwale bezrobotni (pozostający bez pracy nieprzerwanie przez okres ponad 12 miesięcy, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby z niepełnosprawnościami, osoby powyżej 50 roku życia.

W ramach projektu przewidziano:

- poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy,
- warsztaty z aktywnego poszukiwania pracy,
- 6-cio miesięczne staże (30 osób),
- szkolenie zawodowe: prawo jazdy kat. C, kat. C+E z kwalifikacją wstępną przyśpieszoną (10 osób).

## **5. Program aktywizacji zawodowej bezrobotnych zamieszkujących na wsi**

W ramach programu 34 bezrobotnych z terenu powiatu siemiatyckiego będzie mogło skorzystać z organizowanych staży wraz z refundacją kosztów dojazdu, prac interwencyjnych, indywidualnych szkoleń zawodowych, otrzymać bon na zasiedlenie lub środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Ponadto część uczestników programu zostanie skierowanych na utworzone stanowiska pracy w ramach refundacji kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy. Program realizowany będzie w okresie od 01.06.2017 r. do 30.04.2018 r.

### **Powiat sokólski**

#### **1. „Dzień przedsiębiorczości”<sup>96</sup>**

Głównym zadaniem „Dnia przedsiębiorczości” jest ułatwienie młodzieży licealnej podejmowania trafnych decyzji dotyczących planowania przez nich samej drogi edukacyjnej i zawodowej.

#### **2. „Program 30+”<sup>97</sup>**

Celem głównym projektu jest, w okresie od 01.07.2017 r. do 30.11.2018 r., zwiększenie zdolności do zatrudnienia 212 osób (89 kobiet) powyżej 30 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne z I lub II profilem, z powiatu sokólskiego, z powiatu białostockiego i powiatu m. Białystok (poprzez działania: staże, prace interwencyjne), które należą do jednej z następujących grup:

- osoby długotrwale bezrobotne – osoby pozostające bez zatrudnienia nieprzerwanie przez 12 m-cy,
- osoby o niskich kwalifikacjach - z wykształceniem co najwyżej ponadgimnazjalnym.

Na podstawie ustalonego lub zaktualizowanego Indywidualnego Planu Działania (IPD) zostaną zastosowane zróżnicowane i dostosowane do indywidualnych potrzeb osób bezrobotnych formy wsparcia zgodne z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w postaci poradnictwa

---

<sup>96</sup> <http://sokolka-powiat.pl/2017/04/27/dzien-przedsiębiorczosci-starostwie-powiatowym-sokolce/> [02.08.2017]

<sup>97</sup> <http://sokolka.praca.gov.pl/> [02.08.2017]

zawodowego, pośrednictwa pracy, 6 miesięcznych staży oraz prac interwencyjnych na okres 6 miesięcy. Poprzez udział w poszczególnych formach wsparcia uczestnicy projektu zdobędą umiejętności oraz doświadczenie zawodowe. Ponadto, poprzez świadczone usługi poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, uczestnicy projektu będą zobligowani do większej aktywności na lokalnym rynku pracy, związanej z poszukiwaniem pracy i podejmowaniem zatrudnienia oraz będą zmotywowani do zaplanowania własnej ścieżki rozwoju zawodowego.

### **3. Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie sokólskim<sup>98</sup>**

Projekt „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie sokólskim (III)” realizowany jest od 01.01.2017 r. do 31.12.2017 r. w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (POWER) 2014-2020. Do aplikowania o bezzwrotne środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej mogą się ubiegać osoby młode w wieku 18-29 lat, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, w tym osoby niepełnosprawne, które nie pracują, nie kształcą się, nie szkolą się i są zarejestrowane w PUP w Sokółce jako osoby bezrobotne.

### **4. Projekt „Klucz do zmian”<sup>99</sup>**

Projekt „Klucz do zmian (III)” dofinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach EFS. Celem projektu jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia, w okresie od 01.01.2017 r. do 31.12.2017 r. Projekt skierowany jest do osób w wieku 30 lat i więcej, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, zarejestrowanych w PUP w Sokółce jako osoby bezrobotne, które należą do I lub II profilu pomocy, w tym: os. długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, w wieku 50 lat i więcej, o niskich kwalifikacjach, kobiet.

Głównym rezultatem projektu będzie podjęcie zatrudnienia efektywnego przez co najmniej 37 osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sokółce oraz utworzenie 16 miejsc pracy w ramach udzielonych z Europejskiego Funduszu Społecznego środków na podjęcie działalności gospodarczej. Formy wsparcia: poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy,

---

<sup>98</sup> <http://sokolka.praca.gov.pl/> [02.08.2017]

<sup>99</sup> Ibidem.

staże, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, wyposażenie/doposażenie stanowiska pracy, prace interwencyjne.

### **5. Projekt „Rozwój – praca – odpowiedzialność”<sup>100</sup>**

Projekt realizowany w partnerstwie z Powiatem Białostockim (Powiatowym Urzędem Pracy w Białymstoku), dofinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Celem projektu na obszarze Powiatu Sokólskiego jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia 122 osób od 30 roku życia pozostających bez pracy. Głównym rezultatem projektu będzie podjęcie zatrudnienia przez co najmniej 59 osób zarejestrowanych w PUP w Sokółce. Projekt skierowany jest do osób od 30 roku życia, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, zarejestrowanych w PUP w Sokółce jako osoby bezrobotne, należące do I lub II profilu pomocy oraz do jednej z następujących grup: osoby długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach. Formy wsparcia: poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, prace interwencyjne, staże.

## **Powiat wysokomazowiecki**

### **1. Projekt „30-latkowie atrakcyjni na rynku pracy”<sup>101</sup>**

W ramach projektu proponuje się:

- poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy,
- warsztaty z aktywnego poszukiwania pracy,
- staże,
- szkolenie zawodowe: prawo jazdy kat. C, kat. C+E z kwalifikacją wstępną przyspieszoną.

### **2. Podstrefa Czyżew Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej<sup>102</sup>**

Gmina Czyżew stawia na inwestycje i dba o inwestorów. Wychodząc im naprzeciw zostały przygotowane atrakcyjne tereny inwestycyjne o łącznej powierzchni 6,9126 ha. zlokalizowane przy ul. Przemysłowej w Czyżewie, która

---

<sup>100</sup> <http://sokolka.praca.gov.pl/> [02.08.2017]

<sup>101</sup> <http://pup-wysokiemazowieckie.pl/> [02.08.2017]

<sup>102</sup> <http://www.ssse.com.pl/o-ssse/podstrefy.html#podstrefa-czyzew> [02.08.2017]

łączy się z drogą krajową nr 63 oraz drogą wojewódzką nr 690. Nieruchomość stanowi własność gminy i posiada kompleksowe uzbrojenie w zakresie kanalizacji deszczowej, sanitarnej i sieci wodociągowej. Przez teren kompleksu przebiega sieć energetyczna średniego napięcia 15 kV, a w odległości ok 30 m znajduje się sieć wysokiego napięcia 110 kV. Tereny objęte są miejscowym planem zagospodarowania przestrzennego. Działki, oznaczone symbolem D56Pp, przeznaczone są pod zabudowę produkcyjną, składów, magazynów, usług handlu i inne. Tereny zajęły I miejsce w województwie, a następnie otrzymały tytuł zwycięzcy w Ogólnopolskim konkursie „Grunt na Medal”. W rankingu tygodnika ogólnopolskiego w 2014 rok, Czyżew jako jedyna gmina miejsko – wiejska województwa podlaskiego została uplasowana w gronie 30. gmin w kraju najbardziej przyjaznych inwestorom.

Oferta inwestycyjna w Podstrefie Czyżew

<http://www.ssse.com.pl/zainwestuj/oferta-inwestycyjna/podstrefa-czyzew.html>

## **Powiat zambrowski**

### **1. Projekt „Dojrzałość w cenie”<sup>103</sup>**

Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie w 2017r. realizuje Projekt „Dojrzałość w cenie” w partnerstwie z Powiatem Kolneńskim i Powiatem Łomżyńskim, w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020 Oś Priorytetowa II Przedsiębiorczość i aktywność zawodowa Działanie 2.1. Zwiększanie zdolności zatrudnieniowej osób pozostających bez zatrudnienia oraz osób poszukujących pracy przy wykorzystaniu aktywnej polityki rynku pracy oraz wspieranie mobilności zasobów pracy Priorytet inwestycyjny 8.1. Dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników. Okres realizacji projektu: 01.07.2017 r. – 31.12.2018 r. Celem projektu jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia osób od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie zambrowskim. Uczestnikami projektu będą osoby w wieku 30 lat i więcej pozostające bez zatrudnienia zarejestrowane w powiatowym urzędzie

---

<sup>103</sup> <http://pupzambrow.pl/wydarzenia/0/2> [02.08.2017]

pracy w Zambrowie zakwalifikowane do profilu pomocy I (tzw. bezrobotni aktywni) lub profilu pomocy II (tzw. wymagający wsparcia), należące co najmniej do jednej z poniższych grup:

- osoby w wieku 50 lat i więcej,
- kobiety,
- osoby z niepełnosprawnościami,
- osoby długotrwale bezrobotne (50% wszystkich uczestników),
- osoby o niskich kwalifikacjach (50% wszystkich uczestników).

Objętych wsparciem zostanie 41 osób.

## **2. Projekt „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie zambrowskim”<sup>104</sup>**

Projekt realizowany w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Okres realizacji projektu: 01.01.2017 r. do 31.12.2017 r. Projekt skierowany jest do osób młodych w wieku 18-29 lat bez pracy, w tym do osób z niepełnosprawnościami, zarejestrowanych w PUP w Zambrowie w I lub II profilu pomocy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET). Celem projektu jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych poniżej 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie zambrowskim. Wsparciem objęto 127 osób.

Zaplanowane formy wsparcia:

- pośrednictwo pracy i/lub poradnictwo zawodowe z utworzeniem lub aktualizacją IPD – wszyscy uczestnicy projektu – 127 osób,
- staże – 102 osoby,
- szkolenia – 10 osób,
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej – 10 osób,
- bon na zasiedlenie – 5 osób.

## **3. Projekt „Aktywność szansą na pracę”<sup>105</sup>**

Projekt realizowany w ramach RPO WP na lata 2014-2020. Okres realizacji projektu: 01.01.2017 r. – 31.12.2017 r. Celem projektu jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia osób od 30 roku życia pozostających bez

---

<sup>104</sup> <http://pupzambrow.pl/wydarzenia/0/2> [02.08.2017]

<sup>105</sup> Ibidem.

pracy w powiecie zambrowskim, zakwalifikowanych do profilu pomocy I lub II profilu pomocy, należące co najmniej do jednej z poniższych grup:

- osoby w wieku 50 lat i więcej,
- kobiety,
- osoby z niepełnosprawnościami,
- osoby długotrwale bezrobotne,
- osoby o niskich kwalifikacjach.

Objętych wsparciem zostanie 62 osoby bezrobotne. Zaplanowane formy wsparcia:

- pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe z utworzeniem lub aktualizacją IPD – wszyscy uczestnicy projektu (62 osób),
- staż – 37 osób,
- jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej – 10 osób,
- doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy – 15 osób.

#### **4. Projekt „Pendolino do zatrudnienia”<sup>106</sup>**

Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie realizuje projekt „Pendolino do zatrudnienia” realizowanego w partnerstwie z PUP w Kolnie i PUP w Łomży w ramach: Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego 2014-2020 (RPO WP). Celem projektu jest zwiększenie aktywności i mobilności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie łomżyńskim, powiecie kolneńskim, powiecie zambrowskim i mieście Łomża a zarejestrowanych w urzędzie pracy (należących do I lub II profilu pomocy), a tym samym podjęcie zatrudnienia przez 32 osoby zarejestrowane w PUP w Zambrowie do końca czerwca 2017 r. Uczestnikami projektu w PUP w Zambrowie będą osoby bezrobotne od 30 roku życia pozostające bez zatrudnienia zarejestrowane w PUP w Zambrowie zakwalifikowane do profilu pomocy I lub II, należące co najmniej do jednej z poniższych grup:

- osoby powyżej 50. roku życia,
- kobiety,
- osoby niepełnosprawne,
- osoby długotrwale bezrobotne,

---

<sup>106</sup> <http://pupzambrow.pl/wydarzenia/0/2> [02.08.2017]



- osoby o niskich kwalifikacjach.

Wsparcie otrzyma 69 osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Zambrowie i mogą one skorzystać z następujących instrumentów i usług rynku pracy:

- pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe z utworzeniem Indywidualnego Planu Działania,
- staże,
- prace interwencyjne.

### **5. Projekt „Aktywni i efektywni”<sup>107</sup>**

Projekt realizowany w partnerstwie z Powiatowym Urzędem Pracy w Kolnie, Powiatowym Urzędem Pracy w Łomży w ramach Priorytetu VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, finansowany z EFS. Celem głównym projektu jest zwiększenie szans na zatrudnienie 185 osób bezrobotnych (111 kobiet i 74 mężczyzn) zarejestrowanych w PUP w Łomży, PUP w Kolnie i PUP w Zambrowie do 30 czerwca 2015 r. Projekt skierowany jest do osób bezrobotnych do 30 roku życia oraz powyżej 50 roku życia. Formy wsparcia:

- pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe z utworzeniem Indywidualnego Planu Działania,
- staże na okres 6 miesięcy.

## **Powiat suwalski**

### **1. Podstrefa Suwałki Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej<sup>108</sup>**

Dzięki SSSE S. A. i władarzom miasta, którzy sprzyjają inwestorom, Suwałki to prężnie rozwijający się ośrodek gospodarczy, ekonomiczny i kulturalny. Swoją siedzibę mają tu tak znane marki jak m.in. Aspi, Malow, Recman, Padma, czy Salag, zaś wielu innych, polskich i europejskich liderów przemysłowych branż zdecydowało się tu inwestować w zakłady produkcyjne. Stały dopływ wykwalifikowanej kadry zapewnia Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Suwałkach, kształcąca na kierunkach technicznych oraz Wyższa Szkoła Suwalsko-Mazurska o profilu administracyjno-humanistycznym. Zaplecze

---

<sup>107</sup> <http://pupzambrow.pl/wydarzenia/0/2> [02.08.2017]

<sup>108</sup> <http://www.ssse.com.pl/o-ssse/podstrefy.html#podstrefa-suwalki> [02.08.2017]

zawodowe zapewniają szkoły średnie, które dostosowują swój profil edukacyjny do potrzeb inwestorów. Suwałki to także ważny szlak transportowy. W Suwałkach krzyżują się drogi krajowe i wojewódzkie: droga krajowa nr 8, będąca częścią międzynarodowej trasy E 67, droga wojewódzka nr 655, droga wojewódzka nr 652, prowadząca do Obwodu Kaliningradzkiego Federacji Rosyjskiej oraz droga wojewódzka nr 653, prowadząca w kierunku wschodnim do Sejn, Wigierskiego Parku Narodowego i Ogrodnik, a na zachód do Olecka, Ełku i Olsztyna. Najbliżsi sąsiedzi zagraniczni to: Litwa: przejście graniczne w Budzisku – 28 km od Suwałk, dla samochodów osobowych także w Ogrodnikach – 43 km od Suwałk oraz kolejowe w Trakiszkach – 33 km od Suwałk; Obwód Kaliningradzki Federacji Rosyjskiej: przejście graniczne osobowe w Gołdapi – 68 km od Suwałk; Białoruś: przejście graniczne towarowo-osobowe i kolejowe w Kuźnicy Białostockiej – 125 km od Suwałk. Najbliższe lotnisko znajduje się w Kownie (zaledwie 107 km od Suwałk). Podstrefa Suwałki to nowoczesna dzielnica przemysłowa miasta, zlokalizowana na jego obrzeżach, zajmuje obecnie powierzchnię 164,80 ha. Istotnym atutem jest droga krajowa nr 8 – przyszła Via Baltica, przy której usytuowano industrialną część miasta o pow. 118 ha, objętą Suwalską Specjalną Strefą Ekonomiczną. Wewnętrzna komunikację w Strefie zapewnia sieć nowych dróg asfaltowych, zaprojektowana z myślą o ruchu ciężkich pojazdów. Obszar, o łącznej powierzchni 8,19 ha, położony jest bezpośrednio przy ul. Brylantowej. W pobliżu, od strony północnej przebiega droga wojewódzka nr 655, z którą łączy się ul. Brylantowa. Pozostały kompleks o powierzchni 28,83 ha również sąsiaduje z gruntami Suwalskiej SSE. Zgodnie z miejscowym planem zagospodarowania przestrzennego grunty Podstrefy Suwałki przeznaczone są pod zabudowę przemysłowo-składową. Pełną infrastrukturę techniczną Suwalska Specjalna Strefa Ekonomiczna wykonała ze środków własnych. Bliskość Głównego Punktu Zasilania, umożliwi dostęp do energii elektrycznej o mocy do 30 MW.

Oferta inwestycyjna w Podstrefie Suwałki

<http://www.ssse.com.pl/zainwestuj/oferta-inwestycyjna/podstrefa-suwalki.html>

## **2. Program pilotażowy „Aktywny Samorząd”**

Pilotażowy program „Aktywny Samorząd” (2015 r.) został dofinansowany ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach Moduł I Obszar B Zadanie 2-dofinansowanie szkoleń w zakresie obsługi nabytego w ramach programu sprzętu elektronicznego i oprogramowania.

## **3. Aktywizacja osób od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie suwalskim i mieście Suwałki**

Projekt realizowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2015-2020, Oś Priorytetowa II Przedsiębiorczość i aktywność zawodowa, Działanie 2.1 Zwiększenie zdolności zatrudnieniowej osób pozostających bez zatrudnienia oraz osób poszukujących pracy, przy wykorzystaniu aktywnej polityki rynku pracy oraz wspieranie mobilności zasobów pracy, realizowany od stycznia do grudnia 2017 r. Celem głównym projektu jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia osób od 30 roku życia pozostających bez pracy. Grupą docelową jest 80 osób bezrobotnych z ustalonym I lub II profilem pomocy, w wieku od 30 roku życia, należące co najmniej do jednej z poniższych grup: osoby powyżej 50 roku życia; kobiety; osoby z niepełnosprawnością; osoby długotrwale bezrobotne; osoby o niskich kwalifikacjach. Działania przewidziane w projekcie: pośrednictwo pracy dla 52 osób; poradnictwo zawodowe (w tym IPD) dla 80 osób; staże zawodowe – do 6 miesięcy dla 52 osób; przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej dla 28 osób.

## **4. Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie suwalskim i mieście Suwałki**

Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Osi Priorytetowej I Osoby młode na rynku pracy, Działanie 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy, Poddziałanie 1.1.1 wsparcie udzielone z Europejskiego Funduszu Społecznego Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Projekt kierowany do 116 osób bezrobotnych z ustalonym I lub II profilem pomocy,

w wieku do 30 roku życia będące osobami z kategorii NEET. W w/w grupie 116 uczestników muszą być zaktywizowane co najmniej 3 osoby niepełnosprawne. Działania przewidziane w projekcie dotyczą: pośrednictwa pracy/poradnictwa zawodowego 116 osób; staży zawodowych - do 6 miesięcy dla 80 osób; przyznania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej dla 36 osób. Celem Programu jest wyeliminowanie lub zmniejszenie barier ograniczających uczestnictwo osób niepełnosprawnych w życiu społecznym, zawodowym i w dostępie do edukacji.

Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach realizuje Program dla osób niepełnosprawnych z terenów wiejskich Powiatu Suwalskiego w obszarach:

Moduł I – likwidacja barier utrudniających aktywizację społeczną i zawodową:

1. *Obszar A* – likwidacja bariery transportowej:

a) Zadanie 2 – pomoc w uzyskaniu prawa jazdy kategorii B.

2. *Obszar B* – likwidacja barier w dostępie do uczestniczenia w społeczeństwie informacyjnym:

a) Zadanie 2 – dofinansowanie szkoleń w zakresie obsługi nabytego w ramach programu sprzętu elektronicznego i oprogramowania.

3. *Obszar D* – pomoc w utrzymaniu aktywności zawodowej poprzez zapewnienie opieki dla osoby zależnej.

Moduł II – pomoc w uzyskaniu wykształcenia na poziomie wyższym.

## **4. Determinanty zróżnicowania wybranych powiatowych rynków pracy w województwie podlaskim – case studies**

### **4.1. Charakterystyka respondentów**

Determinanty zróżnicowania wybranych powiatowych rynków pracy w województwie podlaskim zostały zidentyfikowane na podstawie wywiadów grupowych (FGI) oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI). Wywiady grupowe zostały przeprowadzane w formie bezpośredniej, z kolei wywiady indywidualne w formie bezpośredniej oraz przy wykorzystaniu formularza elektronicznego.

W ramach przeprowadzonych prac w odniesieniu do przedsiębiorców i przedstawicieli instytucji otoczenia biznesu zostało zrealizowanych:

- 5 wywiadów grupowych (obejmujące przedstawicieli powiatów: bielski, grajewski, hajnowski, sejneński, suwalski);
- 6 wywiadów indywidualnych (przeprowadzone z przedstawicielami powiatów: bielski, grajewski, sejneński, wysokomazowiecki);

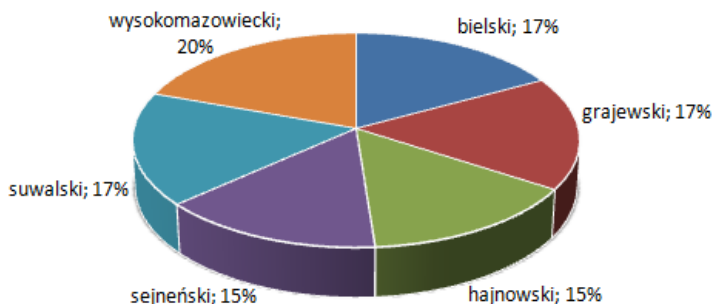
Z kolei w odniesieniu do Jednostek Samorządu Terytorialnego przeprowadzono:

- 1 wywiad grupowy (obejmujący przedstawicieli powiatów: grajewski, hajnowski, wysokomazowiecki, suwalski);
- 8 wywiadów indywidualnych (przeprowadzonych z przedstawicielami powiatów: grajewski, bielski, sejneński).

Scenariusze przeprowadzonych wywiadów zostały przedstawione w załączniku nr 1 i 2.

W przeprowadzonym badaniu wzięło udział 41 ekspertów. Każdy z powiatów był reprezentowany przez zbliżone pod względem liczności grupy, sześć-, siedmio- bądź ośmioosobowe. Procentowy udział każdej grupy reprezentującej powiat w całej grupie badanej przedstawiono na wykres 4.1.

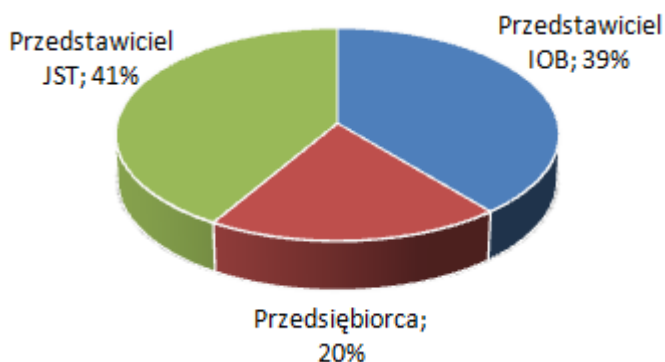
**Wykres 4.1. Procentowy udział przedstawicieli poszczególnych powiatów w całej grupie badanej**



Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę instytucje, jakie reprezentowali respondenci, to większość stanowiły dwie grupy: przedstawiciele JST (siedemnaście osób) oraz przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu (szesnaście osób, w tym: ośmiu przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy oraz ośmiu przedstawicieli pozostałych instytucji otoczenia biznesu). Najmniej liczna grupa to grupa przedsiębiorców obejmująca osiem osób. Procentowy udział każdej grupy reprezentującej dany rodzaj jednostki w całej grupie badanej przedstawiono na wykresie 4.2.

**Wykres 4.2. Procentowy udział przedstawicieli poszczególnych jednostek w całej grupie badanej**



Źródło: opracowanie własne.

## 4.2. Specyfika lokalnych rynków pracy w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego

Pierwszą analizowaną parą powiatów była para obejmująca **powiaty suwalski i sejneński**.

Jedną z istotnych cech lokalnego rynku pracy w powiecie suwalskim jest jego korzystne położenie, szczególnie bliskość granicy z Litwą i Obwodem Kaliningradzkim. Konsekwencją tego położenia jest chociażby zauważalny napływ pracowników ze Wschodu. W powiecie następuje rozbudowa infrastruktury mieszkaniowej, stwierdzono, że zauważalny jest „boom” budowlany.

Zasadniczym wyróżnikiem rynku pracy powiatu suwalskiego jest funkcjonowanie Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (SSSE). Eksperci podkreślali jej rosnącą rolę w kształtowaniu powiatowego rynku pracy. Wskazywano na wysoki poziom zatrudnienia w SSSE oraz na występowanie zauważalnych migracji ze wsi do miast, szczególnie w kierunku SSSE. Strefa oddziałuje również na inny wskazany przez ekspertów atrybut powiatu, a mianowicie dużą rozpiętość branż w powiecie.

Bezrobocie w powiecie suwalskim określone zostało jako wciąż spadające oraz obecnie kształtujące się już na niskim poziomie (6%). Zauważono jednak wciąż występujący deficyt pracowników na rynku pracy, jednak eksperci nie wskazali na konkretne zawody deficytowe.

Eksperci, charakteryzując specyfikę suwalskiego rynku pracy, mówili o bezpieczeństwie zatrudnienia (brak monokultury przemysłowej, jest dywersyfikacja) oraz wzrastającej liczbie ofert pracy.

Ziemska część powiatu ma charakter rolniczy. Mimo tego eksperci wskazywali na brak zainteresowania w powiecie kształceniem w zakresie rolnictwa.

W opinii ekspertów, przedsiębiorcy suwalscy współpracują ze szkołami zawodowymi i technikami. Z kolei występowanie uczelni wyższych oceniono jako czynnik stymulujący przedsiębiorczość przejawiającą się w chęci zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej.

**Przedstawiciel IOB (powiat suwalski):** (...) dużo jest też jednak takich jednoosobowych działalności gospodarczych. (...) Co roku wychodzi kilkadziesiąt osób po kosmetologii. Z PWSZ. I one, te dziewczyny zakładają gdzieś tę działalność gospodarczą. Na początku może one tam

*troszkę gdzieś w szarej strefie działają. Ale później gdzieś się łączą. Na takie nieduże miasto 170 zakładów fryzjerskich, to jest słuchajcie ogrom.*

Mimo licznie funkcjonujących jednoosobowych działalności gospodarczych w powiecie, zauważono niechęć do zakładania działalności gospodarczej.

**Przedstawiciel JST (powiat suwalski):** *Teraz powiat jest partnerem w projekcie dotacyjnym, dajemy bezzwrotne dotacje na nowe podmioty, 34. Kilka lat temu nie było problemu, a teraz z 34 mamy 22 przygotowane wsparcia pomostowe. Mamy problem.*

W kontekście istniejących już przedsiębiorstw zwrócono także uwagę na problem automatyzacji.

**Przedstawiciel JST (powiat suwalski):** *Jest jeszcze problem automatyzacji. Firmy, które zmieniają proces produkcji, redukują zatrudnienie w momencie, gdy nie są już związane zobowiązaniem utrzymania określonej liczby miejsc pracy.*

Zauważono duże zainteresowanie pracą dodatkową wśród młodszej młodzieży. Jednak równocześnie wskazywano na wysokie wymagania co do wysokości wynagrodzenia młodych ludzi rozpoczynających swoją karierę zawodową.

**Przedsiębiorca (powiat suwalski):** *Ludzie przychodzą młodzi, oni by chcieli zarabiać od razu przynajmniej 2 razy tyle na początek. Nie reprezentują sobą nic, najgorsze że nie chcą się uczyć w żaden sposób.*

Eksperti wskazali również na małą chęć do pracy oraz na problem związany z brakiem kultury pracy na lokalnym rynku.

**Przedstawiciel IOB (powiat suwalski):** *Takie sytuacje – że nie przychodzę bo była impreza albo tylko do pierwszej zmiany wytrzymują. Rzucam wszystko – ubranie firmowe i dziękuję ja tu już nie będę pracował. Czyli nie ma kultury pracy. Nie wiem z czego to wynika, czy z systemu edukacyjnego, ale to jest jakby ogólnopolski problem.*

**Przedsiębiorca (powiat suwalski):** *(...) przychodzi sam prezes, rozmawia a tamten sobie siada, ręce w kieszeni, mówi – dzisiaj ja jestem wkurzony, z nikim nie rozmawiam.(...) Jakaś kultura powinna być.*



Jednym z podkreślanych aspektów suwalskiego rynku pracy było zauważalne niedostosowanie jego potrzeb do profilu kształcenia oraz ciągłe nienadążanie edukacji za potrzebami rynku pracy.

**Przedsiębiorca (powiat suwalski):** (...) była też mowa o tej rozbieżności między szkołą a pracodawcą. Ale to przede wszystkim wiąże się z tym, że szkoła musi realizować program nauczania i ten program nauczania. Nie zawsze treści tego programu pokrywają się z wymaganiami pracodawcy i w tym momencie dlatego jest ten konflikt. (...) Niektóre programy to jeszcze obowiązują sprzed 10-15 lat, szczególnie, że ta technologia u pracodawcy bardzo szybko posunęła się do przodu, a szkoły nigdy nie nadążają.

Podkreślono także dużą rolę PUP w zakresie organizacji szkoleń mających na celu przekwalifikowanie pracowników.

Wśród wykorzystywanych w powiecie suwalskim sposobów rekrutacji wymieniono poszukiwanie pracowników za pośrednictwem agencji, ogłoszeń w prasie, na portalach społecznościowych, jak również wskazano na praktykowanie zatrudniania z polecenia.

Z kolei w przypadku powiatu sejneńskiego rynek pracy został określony jako niezróżnicowany, na którym brak jest dużych przedsiębiorstw. Funkcjonujące na nim firmy to w opinii ekspertów w większości małe i mikro-przedsiębiorstwa. Problem bezrobocia w powiecie został określony przez ekspertów jako poważny.

Podobnie jak w przypadku powiatu suwalskiego wskazano na deficyt siły roboczej i trudności w pozyskiwaniu pracowników, jednak w odróżnieniu od sytuacji w powiecie suwalskim stwierdzono niedostosowanie ofert pracy do podaży siły roboczej na lokalnym rynku. Pojawiły się również głosy wiążące tę sytuację z postrzeganiem terenu powiatu jako terenu rolniczego.

Rynek sejneński w odróżnieniu od suwalskiego nie zapewnia pewności zatrudnienia, zwłaszcza w sektorze prywatnym. Stabilność związana z zatrudnieniem zauważalna może być jedynie w instytucjach samorządowych, czy państwowych. Pracodawców cechuje brak potencjału do zatrudniania kolejnych pracowników, oferują niskopłatną pracę, a oferty często są skierowane do pracowników niższego szczebla. Koszty pracy u pracodawców postrzegane są jako wysokie. Jedynie w przypadku przedsiębiorstw z branży budowlanej sytuacja wygląda inaczej, jednak te z kolei zatrudniają często osoby w sposób nierejestrowany (praca okazjonalna, sezonowa, pracodawca

funkcjonuje na zasadzie zleceń). Wszystko to wpływa na trudny start młodych ludzi bez doświadczenia na rynku pracy. Pożądane jest ciągłe podnoszenie kwalifikacji, co zazwyczaj finansowane jest przez środki własne pracodawców oraz środki dystrybuowane przez PUP.

Ze strony potencjalnych pracowników zauważa się niską jakość zasobów pracy w powiecie i brak gotowości do poszukiwania pracy poza granicami powiatu.

**Przedstawiciel PUP (powiat sejneński):** (...) u Nas w powiecie jest taka tendencja związana z mobilnością, właściwie jej brakiem. Pracownicy nie wykazują się mobilnością, bariera nawet 30 kilometrów jest czasem nie do przekroczenia. Potencjalni pracownicy tłumaczą się tym, że nie mają czym dojechać, nie mają jak i po prostu nie mogą podjąć pracy i nie podejmują jej.

Za cechę sejneńskiego rynku pracy eksperci uznali jego sezonowość (głównie w obszarze rolnictwa i gastronomii). Równocześnie za dominującą formę zatrudnienia uznano zatrudnienie na etat. Zauważono również odchodzenie od modelu jednego zawodu na całe życie.

Eksperti, podobnie jak w przypadku rynku suwalskiego, zauważyli niedostosowanie potrzeb lokalnego rynku pracy do profilu kształcenia. Podobnie wskazano na brak kultury pracy i wygórowane wymagania młodych pracowników co do wynagrodzenia. Skutkuje to brakiem chęci do pracy.

**Przedstawiciel PUP (powiat sejneński):** Przede wszystkim mówią, że ludzie nie chcą pracować.

**Przedstawiciel PUP (powiat sejneński):** Pracodawcy obniżają naprawdę swoje wymagania, czasem chcą tylko doświadczenia, a czasem nawet, aby osoba była chętna do uczenia się, a i tak ich brakuje.

Jako wykorzystywane w powiecie sposoby rekrutacji wskazano sposoby i kanały tradycyjne, eksperci nie przewidywali również, aby w najbliższym czasie miało się to zmienić.

Porównując oba powiaty – suwalski oraz sejneński – zauważyć można podobne problemy, jak te związane z niedostosowaniem kształcenia do potrzeb lokalnego rynku, czy występujący deficyt zasobów siły roboczej, a także aspekt podejścia pracowników do kultury pracy oraz wygórowanych oczekiwań młodych ludzi. W obu przypadkach zauważono także istotną rolę PUP w zakresie pomocy w przekwalifikowywaniu pracowników i dostarczaniu

niezbędnych do tego instrumentów. To co odróżnia powiaty w opinii ekspertów to między innymi obecny poziom bezrobocia, pewność zatrudnienia, którą mogą posiadać jedynie pracujący w powiecie suwalskim. Powiat ten, z uwagi na jego położenie w pobliżu granic państwa, ilość i jakość dostępnych miejsc pracy oraz lepiej rozwiniętą działalność SSSE, również postrzegano jako uprzywilejowany.

Kolejną parą powiatów, która poddana została analizie była para: **powiat bielski i powiat hajnowski**.

Pierwszy z powiatów – powiat bielski – to w opinii ekspertów powiat, w którym rynek jest dość stabilny ze względu na funkcjonujące na nim przedsiębiorstwa, jak firmy budowlane – np. Danwood, Unibep, Unihaus, Nordhus oraz inne, np. Suempol. W powiecie odchodzi się od modelu jednego zawodu na całe życie, wciąż dominuje model zatrudnienia na etat, na podstawie umowy o pracę, często jednak występuje również sytuacja samozatrudnienia. To właśnie duże firmy zatrudniają na etatach, stymulują również powstawanie małych firm i zwiększenie samozatrudnienia. Rynek bielski jest więc nasycony dużą liczbą małych przedsiębiorstw (przykład chociażby Brańska).

**Przedstawiciel JST (powiat bielski):** *Chcę podać przykład miasta Brańsk. To jest niewielkie miasteczko, natomiast co ciekawe są tam setki małych przedsiębiorców... W związku z tym oferują miejsca pracy dosyć stabilne, dosyć atrakcyjne. Na przykład tartaki, transport.(...) jesteśmy największym przewoźnikiem w Europie, tak to się rozwinęło.*

Eksperci biorący udział w badaniu zwrócili uwagę również na nasycenie powiatowego rynku firmami działającymi na rynkach międzynarodowych.

Lokalny rynek pracy cechuje się niskim bezrobociem, choć wśród osób bezrobotnych można zauważyć obecnie więcej – niż w minionych latach – osób wykwalifikowanych.

**Przedstawiciel JST (powiat bielski):** *Wydaje mi się i to wskazują wskaźniki bezrobocia, które są na poziomie około 6%, trzeba pamiętać, że z 3% to jest takie „higieniczne” bezrobocie, że Ci ludzie wymagają dużo pracy, aby ich przywrócić na rynek pracy, osób które można jeszcze jakoś zagospodarować.*

W opinii ekspertów w powiecie występuje duże zróżnicowanie sektorów.

**Przedstawiciel PUP (powiat bielski):** (...) Dominująca jest branża budowlana, branża drogowa, przetwórstwo spożywcze (mamy duże firmy) i jeszcze są sieci handlowe (np. Arhelan), plus zakłady przemysłowe jak np. Bison-Bial. Także jest duże zróżnicowanie, i mimo, że kilka przedsiębiorstw dużych padło (Polbud, Hop, Spółdzielnia Inwalidów i teraz być może Netter), to Ci pracownicy z przedsiębiorstw produkcyjnych i budowlanych zostali wchłonięci do innych.

Wynagrodzenie oferowane przez pracodawców nie jest postrzegane jako konkurencyjne. Wciąż występuje deficyt zasobów siły roboczej. Istnieje duże zapotrzebowanie na pracowników fizycznych. Problemem jest drenaż pracowników budowlanych. Potrzebni są pracownicy o niskich kwalifikacjach, jak i wysoko wykwalifikowani specjaliści z różnymi kompetencjami. Zwrócono uwagę szczególnie na brak młodych osób na stanowiska wymagające wysokich kwalifikacji.

**Przedsiębiorca (powiat bielski):** Jako kadrowa zajmuję się bezpośrednio rekrutacją pracowników, i widzę, że w naszej branży (budowa dróg i mostów), gdzie jest sezonowość prac, na początku roku jeszcze kilka lat temu miałam stos podań o pracę, niezależnie od bazy bezrobotnych w UP, teraz jest to dosłownie kilka, jest przepaść jeśli chodzi o dostępność osób chętnych do pracy.

Ludzie młodzi mają często trudności z procesem rekrutacji.

**Przedstawiciel JST (powiat bielski):** Rynek pracy stawia przed młodymi ludźmi, którzy rozpoczynają dopiero swoją ścieżkę zawodową, zbyt wysokie oczekiwania. Często pracodawca wymaga od nich, aby posiadali już na samym starcie doświadczenie zawodowe.

Ekspert zwrócił również uwagę na zderzenie praktyki z teorią, którą młodzi, przyszli pracownicy wynieśli ze studiów. Wynika to w ich opinii z niedostosowania profilu kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy. Pracownicy powinni w ich opinii zostać lepiej przygotowani do pracy z nowoczesnymi technologiami. Podczas prowadzonych dyskusji zasygnalizowano również problem z mobilnością pracowników lokalnych.

**Przedstawiciel JST (powiat bielski):** Problem rynku pracy to też mobilność pracowników, ale nie rozwiąże się problemu jak się nie zmieni systemu kształcenia, szkolenia, bo to wymaga innego podejścia już na poziomie

*szkół podstawowych, identyfikowania nowych możliwości, radzenia sobie ze stresem, odnajdywania się w sytuacjach zmienności rynku pracy.*

Równocześnie wskazano na napływ zasobów ludzkich z Białegostoku, mobilność w tym przypadku nie stanowi problemu.

**Przedsiębiorca (powiat bielski):** *Teraz widzę, w tym roku i ubiegłym, taki wysyp podań i CV osób z Białegostoku, po studiach PB. Ludzie dojeżdżają, są bardziej mobilni.*

Zwrócono uwagę na aspekt oddziaływania migracji oraz stwierdzono, że rynek pracy w powiecie bielskim jest bardziej korzystny dla mężczyzn. Eksperti zasygnalizowali potrzebę właściwej polityki przestrzennej, tworzenia obszarów zamieszkania w dobrym standardzie i komforcie.

Eksperti zwrócili uwagę na klimat przedsiębiorczości panujący w powiecie bielskim.

**Przedstawiciel JST (powiat bielski):** *Jak są ludzie przedsiębiorczy, jak jest taki klimat, zresztą w Bielsku jest taki klimat. Jak robimy spotkania różne z przedsiębiorcami, to przyjeżdżają, są chętni do dzielenia się.*

Można zauważyć duże wsparcie przedsiębiorców ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Bielsku w kontekście szkoleń i dofinansowania szkoleń z gwarancją pracy. Możliwe jest pozyskanie przez pracodawców środków finansowych, między innymi z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) na sfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników. Funkcjonują również dofinansowania do założenia własnej działalności, których efektywność oceniono na poziomie ponad 50%. Jakość współpracy jest oceniana pozytywnie, a PUP wykazuje dużą aktywność w pozyskiwaniu środków.

**Przedstawiciel PUP (powiat bielski):** *Finansowanie urzędów pracy z ministerstwa opiera się na algorytmach i zależy od stopy bezrobocia, u nas jest ono niskie, gdybyśmy tylko na tym poprzestawali to by nam się pieniądze w marcu kończyły, dlatego dużą uwagę poświęcamy zdobywaniu funduszy z innych źródeł.*

Dobłą praktyką, którą wskazano jest organizacja przez Urząd Pracy spotkań z przedsiębiorcami w celu zapoznania ich z dostępnymi instrumentami, na które zapraszani są też młodzi ludzie, którzy dopiero startują na rynku pracy.

**Przedstawiciel JST (powiat bielski):** *(...) rzadko się tak dzieje, że robi się spotkania dla przedsiębiorców i przychodzi 200 przedsiębiorców tak jak*

*u nas. I jest to standardem, że dwa razy w roku się z nimi spotykamy, pokazujemy instrumenty, pokazujemy możliwości.*

W powiecie dominują tradycyjne sposoby rekrutacji, jak: pośrednictwo urzędu pracy, ogłoszenia w prasie, bazy osób bezrobotnych, ogłoszenia internetowe.

W przypadku powiatu hajnowskiego również zauważono oddziaływanie migracji na lokalny rynek pracy. Zwrócono jednak uwagę również na negatywne oddziaływanie niżu demograficznego.

**Przedstawiciel PUP (powiat hajnowski):** (...) jest dużo mniej młodzieży, w ubiegłym roku powiat hajnowski charakteryzował jeden z najniższych wskaźników osób do 30 roku życia. W latach poprzednich było dużo rejestracji osób, czy po liceum, czy po innych szkołach, natomiast ostatnie dwa lata sporadycznie osoby się rejestrują.

**Przedstawiciel JST (powiat hajnowski):** My jesteśmy powiatem, gdzie jest jeden z najniższych przyrostów naturalnych, może nawet najniższy w Polsce.

Za charakterystyczne dla powiatu hajnowskiego eksperci uznali obiekt przyrodniczy – Puszcę Białowieską. Za silnie oddziałujące na lokalny rynek pracy uznano kontrowersje polityczne wokół puszczy, terenów chronionych, przyrodniczo cennych.

**Przedstawiciel JST (powiat hajnowski):** U nas to nie rynek, nie przyroda, ale typowo decyzja administracyjna ograniczająca korzystanie z zasobów gospodarczych Puszczy. Doprowadziły do tego, że nie powstawały nowe zakłady drzewne, część średnich, małych zostało pozamykanych, bo nie widziano szans. Chociaż ludziom było trudno zrozumieć dlaczego nie mogą kupić drewna za płotem swego zakładu, chociaż mają podpisany kontrakt np. z Niemcami. Kupowanie drewna dalej powodowało wzrost kosztów transportu itd.

Wskazano również na problem ze słabą jakością gruntów w powiecie i brak rozwoju specjalistycznego rolnictwa. Równocześnie funkcjonujące gospodarstwa rolnicze borykają się z problemem braku następców.

**Przedstawiciel JST (powiat hajnowski):** Nie możemy się porównywać z Wysokiem Mazowieckiem, bo o ile w Gminie Hajnówka można powiedzieć, że jest dobra ziemia, to Gmina Dubicze, Kleszczele, Czeremcha – tylko do zalesienia – to gleby 5 i 6 klasa.

Poziom płac w powiecie określono jako niski. Ekspertcy zasygnalizowali również problemy z miejscami pracy dla kobiet. Wskazano także na licznie występujące przypadki zatrudniania obcokrajowców, głównie ze Wschodu.

W opinii ekspertów model jednego zawodu na całe życie funkcjonuje jedynie w przypadku większych firm, takich jak Pronar, Forte, czy w jednostkach publicznych.

Za cechę charakterystyczną powiatowego rynku pracy uznano występowanie jednego wiodącego przedsiębiorcy, wskazano firmę Pronar.

Podobnie jak w powiecie bielskim, również w hajnowskim, w dyskusji ekspertów pojawił się problem niedostosowania profilu kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy.

**Przedstawiciel PUP (powiat hajnowski):** (...) szkolnictwo zawodowe w pewnym momencie zostało zmarginalizowane. Rynek jest tak dynamiczny, że coraz więcej pracodawców oczekuje już pracownika przygotowanego kompleksowo.

**Przedstawiciel PUP (powiat hajnowski):** Jeśli ktoś podejmuje naukę poza Hajnówką to gro osób nie wraca, a gro osób podejmuje takie kierunki nauki, że na naszym terenie nie znajdują pracy. Wynikać to może z ich charakteru, zamiłowania do czegoś, bo jeśli ktoś decyduje się na chemię, biochemię, które ostatnio są modne, to wiadomo, że na naszym terenie jest potem nikła szansa pracy.

**Przedstawiciel JST (powiat hajnowski):** W związku z tym, co się dzieje wokół Puszczy, nasz przemysł drzewny szwankuje, pada. To może dotyczyć szkolnictwa. Kiedyś w Hajnówce szkolnictwo bazowało na drzewnym przemyśle, a teraz nie ma naboru do technikum drzewnego. Zatrudnienie – mamy Pronar, który zbiera dużą ilość pracowników. Dziwna sytuacja, mimo że Pronar oferuje dużo miejsc pracy, to wcale tak wiele ludzi nie chce kończyć technikum mechanicznego – kilkanaście osób rocznie.

**Przedstawiciel JST (powiat hajnowski):** Swego czasu szukaliśmy pieniędzy z różnych źródeł na modernizację warsztatów praktycznej nauki w szkole zawodowej. Były pieniądze na pracownię komputerowe, kursy komputerowe, ale nie było pieniędzy na nowoczesne obrabiarki numeryczne, aparaty spawalnicze.

Według ekspertów pracownicy często nie posiadają specjalizacji oraz nie chcą wiązać się z firmą. Problemem jest postawa pracownika.

**Przedsiębiorca (powiat hajnowski):** *Postawa takiego „widza”, a nie „mieszkańca” firmy.*

W powiecie wykorzystywane są tradycyjne sposoby rekrutacji, jak ogłoszenia w radiu, prasie, współpraca z PUP, wykorzystanie portali internetowych oraz agencji zatrudnienia. Ponadto wskazano jeszcze na występowanie współpracy ze szkołami.

Porównując oba powiaty – bielski oraz hajnowski – można zauważyć, że na obu lokalnych rynkach pracy funkcjonują przedsiębiorstwa, których odbiorcami jest nie tylko rynek lokalny, czy nawet krajowy, ale także międzynarodowy. Jednakże w przypadku powiatu bielskiego jest to liczna grupa, cechująca się dużym zróżnicowaniem pod względem sektorów, w których działają, a w przypadku powiatu hajnowskiego jest to jeden wiodący przedsiębiorca. W powiecie bielskim podkreślano również licznie powstające mniejsze przedsiębiorstwa zapewniające atrakcyjne miejsca pracy. Podkreślono również rolę charakterystycznego dla powiatu bielskiego klimatu przedsiębiorczości oraz aktywnie działającego Powiatowego Urzędu Pracy. W przypadku powiatu hajnowskiego istotnym wyróżnikiem jest Puszcza Białowieska i pojawiające się wokół niej kontrowersje. Oba powiaty borykają się z problemem niedostosowania profilu kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Ostatnią z analizowanych par powiatów były powiaty – **wysokomazowiecki oraz grajewski.**

Wysokomazowiecki rynek pracy został określony przez ekspertów jako rynek pracownika. Wskazano, że nastąpił tu zdecydowany spadek osób bezrobotnych. Poprawiła się także jakość zasobów pracy. Przyczyny takiej sytuacji upatrywano w coraz większej liczbie pracodawców korzystających z KFS. Za przeważające na rynku pracy uznano mikro- i małe przedsiębiorstwa, wskazano, że niewielką liczbę stanowią przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 50 pracowników. Jednak więksi pracodawcy, którzy funkcjonują na rynku, zatrudniają liczną grupę osób i cieszą się opinią dobrego pracodawcy (na przykład Mlekovita w Wysokim Mazowieckim, Farm Food w Czyżewie, Młyn w Ciechanowcu, producenci maszyn rolniczych, Tymbark w Nowych Piekutach).



**Przedsiębiorca (powiat wysokomazowiecki):** *Lokalny rynek pracy w bardzo dużym stopniu jest uzależniony od zakładu produkcyjnego, jakim jest Spółdzielnia Mleczarska „Mlekovita” generująca duże zatrudnienie.*

Wskazano na pojawienie się również nowych specyficznych inwestorów, np. zakładu militarnego w Ciechanowcu. Na lokalnym rynku pracy istnieje możliwość znalezienia zatrudnienia w powiecie.

**Przedstawiciel JST (powiat wysokomazowiecki):** *(...) tegoroczni maturzyści wszyscy pracują na miejscu. Jedni mają lepszą pracę, drudzy gorszą, ale wszyscy pracują.*

W opinii ekspertów w powiecie można mówić o pewności zatrudnienia. Mała podaż pracowników wpływa na wysokość płac. Jednak z jednej strony nie brakuje pracy, a z drugiej brak jest specjalistów dla niektórych zawodów (np. spawaczy). Z rynku pracy wypadają także „małe części etatu”, co jak sugerowano może być efektem programu 500+.

Ekspertcy określili powiat jako typowo rolniczy, sygnalizując równocześnie problem istnienia gospodarstw rolnych, które nie mają następców. Ma to miejsce szczególnie w przypadku gospodarstw małych. Wskazano także, że nie postrzegają się gospodarstw rolnych jako przedsiębiorstw.

Zwrócono uwagę na znaczenie migracji w kontekście spadku poziomu bezrobocia na lokalnym rynku pracy w powiecie wysokomazowieckim.

**Przedstawiciel JST (powiat wysokomazowiecki):** *(...) nasze bezrobocie już wiele lat temu wyjechało na Zachód. Tradycja rejonu – Wysokie, Ciechanowiec, Perlejewo i Siemiatycze jest taka, że duża część ludzi mieszka w Brukseli. Do Brukseli dotoczył Londyn, Dublin i inne. Przy reformie śmieciowej doliczyliśmy się ilu tych ludzi jest. Ciechanowiec gmina, która ma 9000 mieszkańców, miasto Wysokie – 9500, co najmniej 15% mieszkańców mieszka w Brukseli.*

**Przedstawiciel JST (powiat wysokomazowiecki):** *Duża część mieszkańców wyjechała za granicę – Belgia, Irlandia, u nas też Stany Zjednoczone, 15-20% jest na emigracji. Część (...) tutaj by wróciła, jakby warunki były lepsze, gdyby dostali lepsze płace u nas i mieli tutaj atrakcyjną ofertę.*

W powiecie spada liczba osób bezrobotnych korzystających z pomocy społecznej, jednak jak wskazują eksperci, ci którzy pozostają bezrobotni to przede wszystkim osoby sklasyfikowane w III profilu.

Wśród problemów związanych z funkcjonowaniem lokalnego rynku pracy eksperci powiatu wysokomazowieckiego wskazali na duże trudności w doborze kandydatów na zgłaszane oferty pracy. Trudno jest o kandydata spełniającego wymagania pracodawców. Lokalni pracodawcy mają kłopot z pozyskiwaniem pracowników w zawodach deficytowych w branżach transportowych, sektorach handlu hurtowego i detalicznego, budownictwa, w tym drogowego. Brakuje rąk do pracy, ma miejsce pozyskiwanie siły roboczej z zagranicy.

***Przedsiębiorca (powiat wysokomazowiecki):*** *Ilość ofert pracy publikowana przez Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem utrzymuje się na wysokim poziomie. Obserwuje się również długo podtrzymywane oferty pracy przez różnych pracodawców, co może oznaczać, iż mają oni problem ze znalezieniem odpowiedniego dla siebie pracownika.*

***Przedstawiciel JST (powiat wysokomazowiecki):*** *Duże zakłady i rolnicy korzystają z siły roboczej ze Wschodu, głównie z Białorusi i Ukrainy. Teraz nawet największym problemem jest znalezienie miejsc noclegowych. Do tego nikt nie był przygotowany i teraz są pomysły, żeby budować hotele/hostele, by ci pracownicy mogli w ludzkich warunkach mieszkać i być gotowymi do pracy. Do tego stopnia jest źle na lokalnym rynku pracy w powiecie, że przetargi, które ogłaszamy – na remonty, modernizacje budynków - z naszego terenu nikt się nie ubiega.*

Równocześnie pojawiły się głosy wskazujące na niewielkie zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem nowych pracowników (w szczególności pracowników na stanowiskach nierobotniczych) oraz tworzeniem miejsc pracy dla osób bezrobotnych przy wsparciu finansowym urzędu. Wskazywano na mały wybór ofert pracy dla osób z wykształceniem średnim i wyższym, chociaż pojawiają się oferty skierowane do geodetów i elektromechaników.

Wskazano także na istnienie problemu niedostosowania profilu kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy. Z drugiej strony zidentyfikowano

dobrze praktyki tworzenia kierunków dedykowanych przedsiębiorstwu (np. chłodnictwo dla Mlekovity).

Wśród wymienionych przez ekspertów sposobów rekrutacji można wskazać tablice ogłoszeń w PUP, strona internetowa urzędu, portal Publicznych Służb Zatrudnienia, lokalne media, współpraca między urzędami, poszukiwania bezpośrednie, ogłoszenia prasowe organizowanie targów pracy i dni otwartych. W opinii ekspertów z powiatu wysokomazowieckiego skuteczność sposobów rekrutacji determinowana jest charakterem stanowiska pracy i brak jest obecnie wyróżniającej się metody rekrutacji. W dalszym czasie przewidywane było szersze wykorzystanie agencji doradztwa personalnego.

**Przedsiębiorca (powiat wysokomazowiecki):** *Tak, korzystając z agencji doradztwa personalnego lub konsultantów – którzy zajmują się nie tylko pośrednictwem, ale i aktywnym poszukiwaniem kandydatów, szczególnie na wysokie stanowiska menadżerskie.*

Lokalny rynek pracy w powiecie grajewskim został określony przez ekspertów jako trudny, zmieniający się z rynku pracodawcy na rynek pracownika, cechujący się brakiem dynamiki gospodarczej. Nie powstają tu nowe zakłady pracy. W opinii ekspertów, na zaistniałą sytuację ma wpływ między innymi populizm władzy i brak charyzmy.

Powiat ma charakter rolniczy, co powoduje silne powiązanie z sektorem rolnictwa (przetwórstwo mleczne, handel maszynami rolniczymi, produkcja płyt wiórowych z pozyskanego drewna i materiałów drewnopochodnych). Eksperti wskazywali równocześnie na słabą jakość gruntów w powiecie oraz niskie walory estetyczne miasta Grajewo.

Pomimo rolniczego charakteru powiatu w opinii ekspertów można zaobserwować niechęć do postrzegania gospodarstw rolnych jako atrakcyjnego miejsca pracy, pojawiają się „oczekiwania wielkomiejskie”.

**Przedstawiciel JST (powiat grajewski):** *Ludzie nie traktują gospodarstw rolnych jak normalnych zakładów pracy. Nie chcą być najemnikami u innych, parobkami. A są to przecież normalne miejsca pracy (...).*

**Przedstawiciel JST (powiat grajewski):** *ludzie młodzi mówią, że jeśli praca byłaby, to też oczekują zaspokojenia potrzeb kulturalnych, społecznych (oczekiwania wielkomiejskie) – to byłaby zachęta do osadzania się w swoich środowiskach*

Dominuje tu model zatrudnienia etatowego uzupełniany przez umowy cywilnoprawne. Coraz mniej osób zakłada działalność gospodarczą. Zmienia się podejście do jednego zawodu na całe życie, odchodzi się od takiego modelu.

**Przedstawiciel JST (powiat grajewski):** *Taki model niegdyś w świadomości funkcjonował, teraz taki model od pewnego czasu wychodzi z użycia.*

W powiecie funkcjonuje wiele firm transportowych, dobrze rozwiniętych, choć w opinii ekspertów brak jest pracowników w tym obszarze.

**Przedstawiciel JST (powiat grajewski):** *Myślę, że tutaj jest wiele firm transportowych i właściciele tych firm poszukują kierowców, więc okazuje się, że kierowcy są potrzebni.*

Eksperci podkreślali, że w powiecie brakuje osób w zawodach robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych, szczególnie kierowców, ale również spawaczy, czy pracowników sektora budownictwa.

Grajewski rynek pracy cechuje wysoka stopa bezrobocia. Jest duży odsetek osób długotrwale bezrobotnych oraz osób bezrobotnych do 30. roku życia. Brakuje również pracy dla kobiet humanistek.

**Przedstawiciel PUP (powiat grajewski):** *Kobieta-humanistka praktycznie nie ma szans, bo większość to chciałaby usiąść za biurkiem w urzędzie i nieźle zarabiać jeszcze, a z tym są problemy.*

Według ekspertów powiatu grajewskiego występuje tu problem „dziedziczonego” bezrobocia.

**Przedstawiciel PUP (powiat grajewski):** *Licznie reprezentowani są również członkowie rodzin, w których od lat „dziedziczy się” bezrobocie.*

W powiecie chętnie wykorzystuje się instrumenty polityki socjalnej. Na lokalnym rynku pracy funkcjonują osoby, które nie chcą podejmować pracy.

**Przedstawiciel JST (powiat grajewski):** *(...) ci wszyscy, którzy odeszli z pracy, a mieli możliwość zarejestrowania się (...) korzystając z polityki socjalnej, zapomóg, zasiłków – zaczęli wykorzystywać takie możliwości.*

**Przedstawiciel PUP (powiat grajewski):** *(...) spośród zarejestrowanych bezrobotnych tak naprawdę to 30-35% w ogóle nie jest zainteresowanych podjęciem pracy (...), to są osoby które nie są zainteresowane podjęciem pracy, tylko są zarejestrowane ze względu na ubezpieczenie zdrowotne i świadczenia pomocy społecznej.*

Wskazano, iż częstym zjawiskiem jest migracja „za pracą” zarówno wśród osób młodych, jak też na przykład osób przechodzących na wcześniejszą emeryturę, którzy wyjeżdżają pracować za granicę. Ludzie nie przywiązują się do swojego miejsca zamieszkania. Wśród ekspertów pojawiały się głosy wskazujące na wyludnianie się powiatu.

**Przedstawiciel IOB (powiat grajewski):** *Ludzie nie przywiązują się do swojego miejsca zamieszkania tak jak kiedyś i jednak wolą gdzieś wyjechać, w poszukiwaniu (...) lepszego dobrobytu i lepszej pracy.*

**Przedstawiciel JST (powiat grajewski):** *Część ludzi idąc do szkół poza miejsce swojego zamieszkania, już nie wraca na te tereny nasze, bo ambitniejsze osoby pozostają w większych miastach patrząc na inne możliwości i rozwój.*

Eksperti zwrócili również uwagę na zjawisko wchłonięcia małej przedsiębiorczości przez hipermarkety w powiecie grajewskim.

**Przedsiębiorca (powiat grajewski):** *Jestem pewien, że markety zatrudniły o wiele więcej osób niż te pojedyncze sklepy, które zostały zamknięte straciły. Samo Tesco zatrudnia 40 osób, czyli takich małych sklepików musiałyby upaść 20, a nie upadło.*

Pomimo wysokich kosztów pracy i ogólnie niskiego poziomu zarobków, istnieją zakłady pracy w Grajewie, które charakteryzują się wysoką kulturą zatrudnienia (wysokimi płacami, troską o pracownika i brakiem rotacji).

**Przedstawiciel PUP (powiat grajewski):** *W Grajewie, myślę, że już można powiedzieć o kilku zakładach pracy, które są dominujące i w zakresie kultury zatrudnienia (...) Przede wszystkim, że są wyższe płace, nawet sama byłam zaskoczona że są aż tak wysokie. Dbano chociażby o tego pracownika, dbano o ciągłość kadry.(...) Torpol jako taki przykład, firma, która korzysta ze środków, uruchamia nową linię w Szczuczynie. Oni są w Grajewie, ale teraz będą w Szczuczynie jeszcze się rozwijać, a zajmują się produkcją opakowań plastikowych.*

Według ekspertów większość ofert pracy stanowią oferty dla pracowników fizycznych z niskimi wynagrodzeniami, bardzo często oferty pracy to praca subsydiowana. Z drugiej jednak strony wskazano również na duże możliwości zatrudnienia po ukończeniu kierunków ścisłych oraz na potrzebę zatrudniania doświadczonych pracowników w urzędach.

**Przedstawiciel IOB (powiat grajewski):** (...) kierunki ściśle to jest 95% możliwości zatrudnienia, a biorąc pod uwagę tendencje dla najbliższej przyszłości to kierunki informatycznie stricte.

Wskazano, że ogólnie system kształcenia nie jest dostosowany do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz ma miejsce zacofanie szkół technicznych.

**Przedstawiciel JST (powiat grajewski):** W przypadku naszego powiatu, szkoły średnie, zwłaszcza szkoły techniczne są zacofane technicznie i młody człowiek, który uczy się w szkole zawodowej przykładowo, to nie może nabyć tych kwalifikacji, nawet gdyby chciał, z tego względu, że szkoły nie dysponują taką bazą techniczną, laboratoriami, aby te umiejętności posiadać.

**Przedstawiciel JST (powiat grajewski):** (...) w większości przypadków jest na przykład tak, że ma wykształcenie prawnicze i pracuje w Lidlu na kasie. I Ci ludzie zaczynają się buntować, bo rodzice wykładali pieniądze na kształcenie, a potem w Lidlu czy w innych wielopowierzchniowych sklepach pracuje, gdzie można bez wyższego wykształcenia pracować.

Przedsiębiorstwa funkcjonujące na rynku pracy szkolą zatrudnianych pracowników.

**Przedsiębiorca (powiat grajewski):** Pozyskujemy pracownika po technikum lub zawodowce i następnie jest szkolony jako operator jakiejś maszyny i ostatecznie nabiera wprawy.

**Przedstawiciel JST (powiat grajewski):** Swoich pracowników oczywiście wysyłamy na szkolenia, wydajemy na nie sporo pieniędzy. Jeżeli chodzi o przedsiębiorców, to każda firma, która chce się utrzymać na konkurencyjnym rynku musi szkolić swoich pracowników. Sami właściciele firm muszą podnosić kwalifikacje.

Wykorzystywane w powiecie sposoby rekrutacji, wymienione przez ekspertów, to: ogłoszenia w urzędzie pracy, na portalach społecznościowych, na stronach internetowych, giełdy pracy, czy z polecenia. Wskazano również na niestandardowy sposób rekrutacji jakim jest *sampling*.

Powiat wysokomazowiecki oraz grajewski to powiaty, w których według opinii zaprezentowanej przez ekspertów można zaobserwować dwie nieco odmienne sytuacje. Pierwszy z nich – wysokomazowiecki – to powiat, w którym lokalny rynek pracy wydaje się być w lepszej sytuacji. Oba powiaty mają charakter rolniczy, jednak w powiecie grajewskim występują słabsze gleby.

Rolnikom w powiecie wysokomazowieckim powodzi się lepiej. Zarówno w przypadku jednego, jak i drugiego powiatu eksperci wskazywali na niechęć pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy oraz występowanie zauważalnych migracji pracowników poza powiat. Jednak w powiecie wysokomazowieckim podkreślano pewność zatrudnienia, w odróżnieniu od powiatu grajewskiego, gdzie są problemy ze znalezieniem pracy. Sytuacja ta widoczna jest we wskaźnikach poziomu bezrobocia dotyczących powiatów. W obu powiatach funkcjonują większe przedsiębiorstwa o opinii dobrego pracodawcy. W powiecie grajewskim jest wiele firm transportowych, które jednak mają problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. W obu powiatach, jak we wszystkich poddanych analizie, problem w opinii ekspertów stanowi niedostosowanie profilu kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy.

#### **4.3. Identyfikacja i ocena finansowych i niefinansowych instrumentów wspierania rozwoju gospodarczego, w tym przedsiębiorczości**

Eksperti **powiatów sejneńskiego oraz suwalskiego** zidentyfikowali finansowe oraz niefinansowe instrumenty wspierania rozwoju gospodarczego, w tym przedsiębiorczości. Zarówno w powiecie sejneńskim, jak i suwalskim funkcjonują podstawowe instrumenty takie jak: targi pracy, giełdy pracy, staże, szkolenia, prace interwencyjne, dotacje na założenie własnego przedsiębiorstwa, refundacje wynagrodzenia i składek za zatrudniane osoby bezrobotne do 30. roku życia. Eksperti wywodzący się z powiatu sejneńskiego zwrócili uwagę na fakt, że najwyższa skuteczność instrumentów jest w czasie działania dofinansowania. Jednocześnie przedsiębiorcy wyrazili niezadowolenie z tytułu wysokich opłat po zakończeniu preferencyjnych warunków prowadzenia działalności gospodarczej. W opinii ekspertów powiatu sejneńskiego największą skutecznością cieszą się programy dedykowane młodym bezrobotnym, do 30. roku życia.

**Przedstawiciel PUP (powiat sejneński):** „30 minus” - *tam jest wprawdzie zatrudnienie na okres 24 miesięcy, i ten czas jeszcze nie minął, więc jest to taki instrument długofalowy, bo pracownik zdobywa większe doświadczenie.*

Ponadto, w opinii ekspertów, na uwagę zasługuje skuteczność prac interwencyjnych.

**Przedstawiciel PUP (powiat sejneński):** *Również prace interwencyjne, to forma która już na wstępie wymaga deklaracji pracodawcy czy ten pracownik jest faktycznie potrzebny czy nie. Musi dopłacić połowę wynagrodzenia.*

Eksperci powiatu suwalskiego, poza wyżej wymienionymi instrumentami, upatrują instrumentów wspierania przedsiębiorczości w inwestycjach w infrastrukturę okołoturystyczną (np. szlak Green Velo). Ponadto zwracają uwagę na programy realizowane przez przedsiębiorstwa np. „Młode Kadry” czy też systemowe projekty unijne np. w ramach programu POWER.

**Przedsiębiorca (powiat suwalski):** *jest taki program ogólnopolski – „Młode Kadry” się nazywa, wspieramy właśnie rozwój kształcenia młodych przyszłych mechaników, czyli naszych potencjalnych klientów, czyli szkolimy sobie klientów tak naprawdę, żeby mechanicy umieli naprawiać samochody, co za tym idzie pamiętali kto ich tego nauczył, kto im pomógł się tego nauczyć, kto ich wyposażył w sprzęt potrzebny do nauki, żeby pamiętali że jesteśmy, że istniejemy, że po części to dzięki nam udało się gdzieś tam obrać kierunek dalszej pracy.*

Skuteczność finansowych i niefinansowych instrumentów wspierania rozwoju gospodarczego jest oceniana jako wysoka, chociaż występują problemy z dopasowaniem odpowiednich osób do wymagań pracodawców:

**Przedstawiciel PUP (powiat suwalski):** *My mamy środki finansowe, pozytywnie rozpatrujemy wniosek o przyznanie wsparcia, ale później jest problem z doбором odpowiedniej osoby, ze skierowaniem odpowiedniej osoby i często jest to wszystko anulowane bo pracodawca z Urzędem Pracy nie może dobrać odpowiedniej osoby.*

Zdarzają się również sytuacje, że brakuje chętnych na niektóre dostępne instrumenty wsparcia.

**Przedstawiciel IOB (powiat suwalski):** *My oferujemy w trakcie takiego projektu przekwalifikowanie, kurs tak jak u mnie ostatnio w grupie za ponad 3000 złotych dla chłopaków, prawo jazdy, dodatek szkoleniowy, czyli za to że chodzili na kurs 900 złotych wynagrodzenia, trzy miesiące stażu też z takim samym wynagrodzeniem, ubezpieczenie, 500 złotych na strój, bo był taki moduł kreowania i wizerunku, i mimo wszystko nie ma chętnych.*



Kolejną analizowaną parą powiatów były **powiaty bielski oraz hajnowski**. Przedstawiciele powiatu bielskiego do finansowych i niefinansowych instrumentów wspierania przedsiębiorczości w regionie zaliczają podstawowe instrumenty takie jak, staże (w tym zagraniczne), szkolenia, prace interwencyjne, dotacje na założenie własnego przedsiębiorstwa, roboty publiczne. Ekspertci zwracają również uwagę na konkretne projekty takie jak: „PI PWP – NOWY MODEL REKRUTACJI – partnerstwo na rynku pracy” projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, KFS – umożliwiający finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników. Istotną rolę – zdaniem ekspertów powiatu bielskiego – odgrywają takie działania jak udzielanie pomocy w zarządzaniu firmą poprzez świadczenie porad prawnych dla przedsiębiorców, organizowanie konferencji dla pracodawców i osób młodych wkraczających na rynek pracy.

**Przedstawiciel PUP (powiat bielski):** *My mamy zwyczaj organizowania przynajmniej raz w roku konferencji dla pracodawców, wiem, że nie jest to jakaś typowa i popularna forma spotkania w innych powiatach. Mamy tam dość dużą frekwencję, około 100 pracodawców, przedsiębiorców, zapraszamy też tych młodych, którzy dopiero startują na rynku pracy, którzy są aktywni i których staramy się wspierać stażami, szkoleniami oraz informacją.*

Opinia na temat skuteczności tych instrumentów w powiecie bielskim nie jest jednoznaczna. Według niektórych ekspertów, wpływ tych instrumentów jest zdecydowanie pozytywny, a ich efektywność jest wyższa niż średnia krajowa.

**Przedstawiciel PUP (powiat bielski):** *Jesteśmy zobowiązani do badania efektywności tych instrumentów corocznie i ta efektywność u nas jest wyższa niż średnia krajowa. U nas zawsze było takie „gospodarskie” myślenie, że jeśli na człowieka idą pieniądze to żeby był efekt w postaci zatrudnienia, od zawsze tak było i nasi pracodawcy są do tego przyzwyczajeni i uznają to (bez efektu z instrumentów nie korzystają).*

Z kolei inni eksperci zgłaszają problemy występujące z tymi formami wsparcia przejawiające się w niedostatecznym wpływie instrumentów na sytuację na rynku pracy związaną z dużą formalizacją dostępu do instrumentów oraz tym samym utrudnionym dostępem do form wsparcia.

Eksperci powiatu hajnowskiego, poza tradycyjnymi instrumentami wspierania przedsiębiorczości takimi jak staże, szkolenia dla osób bezrobotnych w celu podniesienia kwalifikacji, czy też popularnymi formami finansowego wsparcia takimi jak dofinansowanie osób do 30+ roku życia w ramach środków RPO oraz POWER, do tych instrumentów zaliczają jeszcze następujące działania zorientowane na budowanie sieci współpracy podmiotów reprezentujących biznes oraz administrację:

- spotkania przedsiębiorców z przedstawicielami UP, ZUS, Podlaskie Fundacje Rozwoju Regionalnego;
- Targi Pogranicza z udziałem przedsiębiorców, administracji z Polski oraz Białorusi organizowane przez JST;
- nagrody dla zasłużonych przedsiębiorców od JST;
- udostępnianie terenów inwestycyjnych na działalność rekreacyjną i uzdrowską od JST;
- udostępnienie pracodawcom terenów pod budowę mieszkań osobom przyjeżdżającym z Białorusi czy Ukrainy od JST;
- wyjazdy studyjne organizowane przez JST;
- współpraca z miastami z Litwy i Estonii ze strony JST.

Ponadto w opinii ekspertów powiatu hajnowskiego na uwagę zasługuje projekt ZDZ polegający na łączeniu w pary pracowników młodych i osób po 50. roku życia w celu wymiany doświadczenia i wiedzy.

W odróżnieniu od ekspertów powiatu bielskiego, opinia na temat skuteczności instrumentów w powiecie była jednoznaczna. Eksperci zgodnie uznali, że instrumenty wspierania przedsiębiorczości w powiecie cechują się wysoką skutecznością.

***Przedstawiciel PUP (powiat hajnowski): 80% osób, które kończyło daną formę było zatrudnionych na minimum 3 miesiące do pracy.***

Eksperci zwrócili również uwagę, że instrumenty te są źródłem pomocy dla pracodawców, a najczęściej wykorzystywanym instrumentem są staże, które pozwalają pozyskać dobrych pracowników.

Szeroka gama instrumentów wspierania przedsiębiorczości w regionie została zgłoszona przez ekspertów **powiatu grajewskiego oraz wysokomazowieckiego**. Poza tradycyjnymi formami wspierania

przedsiębiorczości w powiecie, dostępne są inne formy aktywizacji zawodowej i podnoszenia kwalifikacji, do których należą:

- szkolenia indywidualne i grupowe,
- finansowanie kosztów egzaminów,
- sfinansowanie studiów podyplomowych,
- refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy,
- przyznanie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej,
- prace interwencyjne,
- staż,
- roboty publiczne,
- bony dla bezrobotnego do 30. roku życia: szkoleniowy, stażowy, zatrudnieniowy, na zasiedlenie,
- refundacja pracodawcy lub przedsiębiorcy przez okres 12 miesięcy części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30. roku życia.

Ekspert z powiatu grajewskiego zwrócił uwagę również na dotacje, pożyczki udzielane przez Bank Gospodarstwa Krajowego, środki z projektów unijnych RPO WP i POWER. Ponadto, JST korzystają z różnych innych możliwości finansowania. Dobrą praktyką w tym zakresie jest np. projekt unijny Euro Niemen.

**Przedstawiciel JST (powiat grajewski):** (...) Euro Niemen. Liderem jest prezydent Suwałk i część powiatów. To jest program skierowany do... bez ograniczeń, do wszystkich, którzy ukończyli 18 rok życia, preferencje mają ludzie ze wsi. Otrzymaliśmy na to dość dużo pieniędzy, bo 5 mln. Projekt na 2 lata”

Dużym zainteresowaniem cieszy się dofinansowanie do zatrudnienia osób do 30. roku życia.

**Przedstawiciel PUP (powiat grajewski):** Dużym zainteresowaniem cieszy się taka forma, która już będzie niedługo wygasła, to jest dofinansowanie do zatrudnienia osób do 30. roku życia. Czyli to jest taki rządowy program, gdzie przez rok wynagrodzenie najniższe zapewni Urząd Pracy, a obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnienie go minimum przez kolejny rok.

W opinii ekspertów powiatu grajewskiego, instrumenty te są skuteczne, a najskuteczniejsze z nich są zarazem najczęściej wybierane przez osoby bezrobotne oraz pracodawców.

**Przedstawiciel PUP (powiat grajewski):** *Najskuteczniejsze z nich są zarazem najczęściej wybieranymi przez osoby bezrobotne jak i pracodawców. Są to:*

- staże,
- prace interwencyjne,
- refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy,
- przyznanie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej,
- bony na zasiedlenie.

*Staż i prace interwencyjne są najchętniej wybierane przez pracodawców, gdyż związane są z „posiadaniem” pracownika, za którego nie ponoszą przez pewien okres żadnych kosztów. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy daje możliwość pracodawcy pozyskania funduszy na zakup środków trwałych w ramach tworzonego stanowiska pracy w ich firmie. Bezrobotni najchętniej korzystają ze środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Wiele z takich firm funkcjonuje wiele lat na rynku pracy, dając pracę kolejnym osobom. Bony na zasiedlenie są szansą na „zagospodarowanie” się osób młodych do 30 roku życia w nowym miejscu zamieszkania, ale niestety wiele z tych osób migruje z powiatu na stałe.*

Skuteczność instrumentów wspierania przedsiębiorczości jest również wyrażona w wysokim wskaźniku efektywności zatrudnieniowej.

**Przedstawiciel PUP (powiat grajewski):** *W mojej ocenie mamy dosyć wysoki wskaźnik efektywności zatrudnieniowej, ale to wynika z tego, że od kilku lat zawsze staramy się tak zawierać umowę z pracodawcami, żeby po zakończeniu okresu subsydiowania (...)pracodawca na minimum 3 miesiące, a najlepiej na czas jak najdłuższy zapewnił zatrudnienie tej osobie.*

Wykorzystywane instrumenty w znacznej mierze przyczyniają się do wzrostu zatrudnienia w powiecie.

**Przedstawiciel PUP (powiat grajewski):** *W naszym powiecie 50% wszystkich nowych miejsc pracy (tworzonych), nawet może więcej, jest przez nas subsydiowana. Także im powiat z większym problemem*

*bezrobocia, tym większe zainteresowanie. Bo w dużych miastach pomoc ze strony Urzędu Pracy jest znikoma.*

W odróżnieniu od ekspertów powiatu grajewskiego, eksperci powiatu wysokomazowieckiego, poza ustawowymi formami wsparcia przewidzianymi ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwracają uwagę na projekty poprawiające infrastrukturę drogową.

***Przedstawiciel JST (powiat wysokomazowiecki):***

- nastawienie na projekty z zakresu komunikacji drogowej, bo bez tego nie ma możliwości sprowadzenia inwestorów, kwestia dostępności komunikacyjnej,*
- przygotowanie terenów inwestycyjnych, zmiana studium uwarunkowań i zagospodarowania przestrzennego, by dawało możliwości nowym inwestorom i przedsiębiorcom lokalnym,*
- plany dotyczące ścieżek rowerowych i poprawy lokalnej jakości życia,*
- my jako powiat mamy mniej możliwości w porównaniu do gmin, nasz powiat w wianie niewiele dostał – 6 ledwie funkcjonujących szkół, szpitale, rozjechane drogi, bo przez nasz teren przebiegała droga do cukrowni w łapach. My nie mieliśmy w zasadzie w ogóle asfaltu. Zaczęliśmy od inwestycji drogowych. Zrobiliśmy z 600 km dróg 400 nowych od początku powiatu, od 1999 r. ze ścieżkami, z chodnikami. Dzięki temu może też funkcjonować też Mlekovita.*

Istotną rolę w powiecie, podobnie jak w wypadku powiatu hajnowskiego, odgrywa współpraca z przedsiębiorcami, a także budowanie kultury tej współpracy.

***Przedstawiciel JST (powiat wysokomazowiecki):*** *Ściągamy też środki na potrzeby przedsiębiorców, bierzemy udział w różnych projektach w tym obszarze. Staramy się być otwarci, bez tego powiat będzie słabszy. Robimy spotkania z przedsiębiorcami lokalnymi, ale nie zawsze jest duże zainteresowanie, obchodzimy ich jubileusze. Mamy specjalną, swoją główną nagrodę (waży 7 kg) – Waćpana Szlachcica z mosiądzu, którego obdarowujemy m.in. przedsiębiorców. Kolejna kwestia – podejście w urzędzie do przedsiębiorcy. Chodzi o to, by inwestor nie czekał i trzeba mu wszystko na miejscu wyjaśniać.*

Eksperci powiatu wysokomazowieckiego zwracają również uwagę na próbę dostosowywania profilu kształcenia do potrzeb powiatowego rynku pracy.

**Przedstawiciel JST (powiat wysokomazowiecki):** *Idziemy też według sugestii przedsiębiorców, jaki zawód ma się znaleźć w lokalnej ofercie edukacyjnej i wprowadzamy te nowe zawody. Taki zawód nowy, finansowany ze środków UE - mamy maszyny na miarę XXI wieku, w formacie 3D możemy tworzyć pewne projekty i to jest miejsce otwarte dla przedsiębiorców, którzy mogą przetestować na miejscu swoje projekty, a potem wprowadzić na rynek.*

Podobnie jak eksperci powiatu grajewskiego, eksperci powiatu wysokomazowieckiego oceniają skuteczność finansowych i niefinansowych form wspierania przedsiębiorczości jako wysoką.

**Przedstawiciel PUP (powiat wysokomazowiecki):** *Analizując efektywność zatrudnieniową realizowanych programów wg metodologii Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, która w roku 2016 kształtowała się na poziomie ponad 82% można stwierdzić, że występuje duża skuteczność realizowanych instrumentów. Niemniej analizując stan zatrudnienia w zakładach tworzących miejsca pracy obserwujemy jedynie niewielki wzrost liczby zatrudnionych na przestrzeni ostatnich lat. Niejednokrotnie tworzenie miejsc pracy wynika z naturalnego ruchu kadrowego.*

**Przedsiębiorca (powiat wysokomazowiecki):** *(...)skuteczne instrumenty wspierania zatrudnienia poprzez aktywne programy rynku pracy przyczyniły się do podjęcia zatrudnienia przez bezrobotnych oraz otrzymali oni inne formy wsparcia*

#### **4.4. Poznanie opinii na temat współpracy Jednostek Samorządu Terytorialnego z pracodawcami i przedstawicielami instytucji otoczenia biznesu, identyfikacja działań przeciwdziałających wybranym problemom społecznym oraz działań zmierzających do wykorzystania potencjału ludzkiego seniorów, osób niepełnosprawnych i młodzieży**

W niniejszym podrozdziale opinia na temat współpracy Jednostek Samorządu Terytorialnego z pracodawcami i przedstawicielami biznesu oraz identyfikacja działań przeciwdziałających problemom społecznym została zaprezentowana w odniesieniu do poszczególnych powiatów.

W opinii ekspertów reprezentujących **powiat wysokomazowiecki**, współpraca JST i przedsiębiorców jest oceniana na bardzo wysokim poziomie.

***Przedstawiciel PUP (powiat wysokomazowiecki):*** Jednostki samorządu terytorialnego są często partnerami powiatowego urzędu pracy, w szczególności w aktywizacji zawodowej „trudnych przypadków”.

Ponadto, owocna współpraca z PUP w Wysokim Mazowieckiem przejawia się w wysokich kompetencjach urzędników i skutecznym doradztwie. W opinii ekspertów, podejmowana współpraca wpływa na podniesienie kwalifikacji zawodowych przedsiębiorców oraz poprawia pozycję konkurencyjną przedsiębiorstw w powiecie.

Przeciwdziałanie problemom społecznym w powiecie wysokomazowieckim przejawia się m.in. we współpracy z organizacjami pozarządowymi, powołaniu środowiskowego domu samopomocy, utworzeniu warsztatów terapii zajęciowej, powołaniu Zakładu Aktywizacji Zawodowej dla osób niepełnosprawnych. Dobrymi praktykami zasługującymi na wyróżnienie jest aktywność stowarzyszenia „Razem” polegająca na rozbudowie infrastruktury rekreacyjnej, aktywność Stowarzyszenia „Działaj Lokalnie”, które organizowało wydarzenia charytatywne, rozdawało granty, stypendia pomostowe dla młodzieży pomaturalnej oraz współpraca z organizacją pozarządową Stowarzyszenie Samopomocy Szansa w gminie Nowe Piekuty (z Małopolski).

***Przedstawiciel JST (powiat wysokomazowiecki):*** Gmina Nowe Piekuty – weszliśmy we współpracę z organizacją pozarządową Stowarzyszenie Samopomocy Szansa (z Małopolski) i wykorzystujemy budynki po byłych szkołach. W jednej z wsi budynek został przekazany stowarzyszeniu

*w ubiegłym roku (ono pozyskało środki na remont budynku), a tej chwili jest on już dostosowany, przepiękny. Tam 5 instytucji będzie funkcjonować, dwie już funkcjonują.*

W opinii ekspertów powiatu wysokomazowieckiego, przeciwdziałaniem bezrobociu, a tym samym budowaniem pozytywnego wizerunku gminy w regionie jest promocja gminy Ciechanowiec, jako „stolicy weselnej”.

**Przedstawiciel JST (powiat wysokomazowiecki):** *Ciechanowiec jest stolicą weselną – 5 sal weselnych w Ciechanowcu i 3 w Kuczynie, w każdy weekend są wesela, jest to masa ludzi, wykorzystujemy to do promocji gminy. Są już u nas wesela z zagranicy. Jest to specyficzna gałąź i tworzy też zatrudnienie. Jest to swoisty sposób funkcjonowania i wydłuża się sezon turystyczny w Ciechanowcu.*

Kolejną kwestią poruszaną w realizowanym badaniu była ocena wykorzystania potencjału ludzkiego w gminie grup wrażliwych, tj. młodzieży, głównie z terenów wiejskich, osób niepełnosprawnych oraz seniorów. Według ekspertów, osoby niepełnosprawne, chociaż najczęściej są zatrudniane do lekkich prac, są poszukiwanymi pracownikami, na co – zdaniem respondentów – ma wpływ duża liczba zachęt ze strony Państwa. Odsetek osób niepełnosprawnych w stosunku do pozostałej liczby osób bezrobotnych jest jednym z najniższych w województwie podlaskim. Natomiast seniorzy w powiecie są najczęściej angażowani do prac w zawodach deficytowych, przejawiają aktywność w ramach Uniwersytetu Trzeciego Wieku. Ekspert nie wyraził opinii na temat angażowania potencjału młodzieży w powiecie.

Podobnie, jak w wypadku powiatu wysokomazowieckiego współpraca JST i przedsiębiorców w **powiecie grajewskim** jest oceniona na bardzo wysokim poziomie. Istotną rolę w funkcjonowaniu powiatu grajewskiego odgrywa Powiatowa Rada Rynku Pracy angażująca m. in. wójtów, burmistrzów. JST wspierają przedsiębiorców w rozwoju technologicznym.

**Przedsiębiorca (powiat grajewski):** *My, gdybyśmy nie dostali pierwszej dotacji, byłibyśmy zupełnie w innym miejscu, w o wiele gorszej sytuacji. Tam najbardziej istotnym był laser. Ten laser przestawił nas na wyższy poziom techniczny. Spowodował wzrost wydajności, pierwsza rzecz, druga rzecz, spowodował oświetlenie na materiałach, bo rozkroje zupełnie inaczej się rozkładają niż wycinanie czegoś tam na prasach.*



*Okazało się, że spróbowaliśmy i wyszło. Później były inne inwestycje, np. panele słoneczne.*

Jednocześnie eksperci powiatu grajewskiego zwrócili uwagę, że w powiecie istnieje potrzeba utworzenia sformalizowanej współpracy przedsiębiorców.

**Przedstawiciel PUP (powiat grajewski):** *Poprzedni burmistrz próbował, klaster tam nawet powstawał, ale to się wszystko tak rozpięchło.*

W opinii IOB współpraca z JST prowadzi do wymiernych i oczekiwanych korzyści.

**Przedstawiciel IOB (powiat grajewski):** *Myszę, że zintegrowane działanie wszelkiego rodzaju podmiotów, na pewno prowadzi do wymiernych i oczekiwanych korzyści, czy też realizacji celów, a celem jest właśnie by dany region czy subregion był silnie zorganizowany i przemysłowo i logistycznie i merytorycznie.*

Przeciwdziałanie problemom społecznym w regionie – w opinii respondentów – przejawia się w rozwoju opieki żłobkowej oraz przedszkolnej, aktywności MOPSu w Grajewie oraz Domu Dziennego Pobytu Klubu Seniora w Grajewie. Według JST istnieją trudności w przeciwdziałaniu migracji osób młodych.

**Przedstawiciel JST (powiat grajewski):** *Administracyjnie temu zjawisku zapobiec się nie da póki mamy otwarte granice i paszporty w kieszeni. Nie ma innych sposobów, by tych migrantów zatrzymywać. U nas na migracje jeżdżą do Niemiec.*

Wykorzystanie potencjału ludzkiego tzw. grup wrażliwych przejawia się m.in. w odniesieniu do młodzieży w tworzeniu szkółek piłkarskich, aktywnej działalności świetlic wiejskich, przyznawaniu stypendiów wójtów i starostów za dobre wyniki w nauce. Za dobrą praktykę w powiecie można też uznać funkcjonowanie Młodzieżowej Rady Miasta Grajewo, inicjatywy przedsiębiorców, np. Pfleiderer w zakresie popularyzowania nauki języków obcych (program „Pokaż język”).

Ponadto, eksperci byli zgodni w opinii, że w powiecie grajewskim panuje przyjazny klimat dla osób niepełnosprawnych.

**Przedstawiciel PUP (powiat grajewski):** *(...) u nas generalnie w Grajewie, jeżeli chodzi o niepełnosprawnych, to jest takie przyjazne otoczenie.*

Osoby niepełnosprawne mogą również korzystać z pomocy Stowarzyszenia Wspierania Inicjatyw Społecznych na rzecz Osób Niepełnosprawnych.

**Przedstawiciel JST (powiat grajewski):** *Jest jedno Stowarzyszenie, które działa od wielu lat – Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Społecznych na Rzecz Osób Niepełnosprawnych. Temu Stowarzyszeniu też udzielamy dotacji i patronatów swoich, co wiąże się ze wsparciem finansowym. Stowarzyszenie to integruje środowisko osób niepełnosprawnych, dotacje otrzymują, wspólnie bierzemy udział w akcjach np. szlachetna paczka.*

Natomiast potencjał seniorów jest wykorzystywany w powiecie poprzez: zatrudnianie emerytów przez niektóre zakłady pracy celem pozyskania tańszych pracowników oraz aktywność Uniwersytetu Trzeciego Wieku wspieraną przez miasto Grajewo.

Eksperci **powiatu hajnowskiego**, zwrócili uwagę na fakt, że przedsiębiorcy odczuwają wsparcie ze strony Powiatowego Urzędu Pracy i Starostwa.

Przeciwdziałanie problemom społecznym w powiecie hajnowskim przejawia się w aktywności Domu Pomocy Społecznej w Białowieży z turnusami rehabilitacyjnymi, funkcjonowaniu Domu Dziecka w Białowieży, funkcjonowaniu Zespołu Leczenia Środowiskowego – SPZOZ w Hajnówce, funkcjonowaniu Środowiskowego Domu Samopomocy w Hajnówce, którego celem jest zapewnienie podopiecznym oparcia społecznego, pozwalającego im na poprawienie jakości funkcjonowania w codziennym życiu, usamodzielnienie i integrację społeczną.

W kontekście grup wrażliwych, eksperci wyrazili opinię jedynie na temat seniorów. Przedsiębiorcy chętnie zatrudniają osoby doświadczone po 50. roku życia z uwagi na ich otwartość i chęć dzielenia się wiedzą.

Eksperci **powiatu sejneńskiego** nie wyrazili opinii na temat jakości współpracy pomiędzy Jednostkami Samorządu Terytorialnego a przedsiębiorcami. Przejawem takiej współpracy – w opinii ekspertów – może być funkcjonowanie Stowarzyszenia Przedsiębiorców Ziemi Sejneńskiej. Celem Stowarzyszenia jest działanie na rzecz dobra całej społeczności lokalnej, rozwoju i prężnego działania zrzeszonych firm, ich koordynacji i integracji. W szczególności do zadań Stowarzyszenia należy popieranie i rozwijanie działalności gospodarczej oraz podejmowanie działań służących konsolidacji

i integracji środowiska prywatnych przedsiębiorców. Stowarzyszenie współpracuje z samorządami lokalnymi oraz Powiatowym Urzędem Pracy.

W opinii ekspertów przeciwdziałanie problemom społecznym w powiecie przejawia się w działalności warsztatów terapii zajęciowej Regionalnego Stowarzyszenia na rzecz Osób Niepełnosprawnych oraz organizacji punktów opieki społecznej dla dzieci do lat 3.

Potencjał młodzieży w powiecie jest wspierany stypendiami.

***Przedstawiciel JST (powiat sejneński):*** Jest stypendium naukowe Starosty Sejneńskiego dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych powiatu sejneńskiego (Uchwała Nr XXXIV/263/13 Rady Powiatu Sejneńskiego z dnia 30 września 2013r. w sprawie Stypendium Starosty Sejneńskiego).

W powiecie istnieją również programy dotacyjne i pożyczkowe dla osób młodych. Z kolei, osoby niepełnosprawne w powiecie mają możliwość korzystania ze staży dla osób niepełnosprawnych z PFRON-u na podstawie środków otrzymanych z Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie. Podobnie jak w pozostałych powiatach, potencjał osób starszych jest zagospodarowywany poprzez aktywność Uniwersytetu Trzeciego Wieku oraz tworzenie preferencyjnych form zatrudnienia dla pracodawców i pracowników w ramach projektów dedykowanych osobom po 50. roku życia. Dobrą praktyką jest funkcjonowanie Miejskiej Rady Seniorów, z kolei próby powołania Gminnych Rad Seniorów okazały się nieskuteczne.

***Przedstawiciel IOB (powiat sejneński):*** W większości samorządów w powiecie powołano Gminne Rady Seniorów, które miały być sposobem na aktywizację zawodową seniorów ponieważ rady miały zbudować system partycypacji społecznej, która wpłynie na wykorzystywanie rezerw tkwiących w środowiskach seniorskich. W powiecie nie powstała taka rada. Jak wiem od roku nie odbyło się żadne spotkanie tych rad w powiecie i nie znam przykładu jakiegokolwiek działania w tym zakresie. Nie działa nawet Komisja Sejmowa do spraw seniorów. Już od 2 lat nie odbyło się nawet jedno spotkanie tej Komisji.

Współpraca pomiędzy Jednostkami Samorządu Terytorialnego a przedsiębiorcami w **powiecie suwalskim** odbywa się głównie na kanwie Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. SSSE jest jedną z czternastu specjalnych stref ekonomicznych w Polsce, które powstały, aby służyć przyspieszeniu wzrostu gospodarczego w danej części kraju. Organem zarządzającym strefą jest Suwalska Specjalna Strefa Ekonomiczna Spółka

Akcyjna, która od 1996 r. realizuje cele i zadania warunkujące funkcjonowanie specjalnej strefy ekonomicznej w północno-wschodniej części Polski. SSSE swoim działaniem sprzyja rozwojowi gospodarstwu poprzez tworzenie nowoczesnych ośrodków przemysłowych oraz wydawanie zezwoleń na prowadzenia działalności gospodarczej na preferencyjnych warunkach. Zaangażowanie kapitałowe w tereny inwestycyjne, objęte preferencjami Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, umożliwi inwestorom zwolnienie z podatku dochodowego do 70% wartości zainwestowanego kapitału<sup>109</sup>.

Przeciwdziałanie problemom społecznym w powiecie odbywa się głównie poprzez funkcjonowanie Zakładu Aktywizacji Zawodowej oraz Środowiskowego Domu Samopomocy w ramach struktur Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Suwałkach, którego celem jest wsparcie osób psychicznie chorych oraz niepełnosprawnych intelektualnie.

Potencjał ludzki osób starszych jest wykorzystywany w powiecie poprzez aktywność Klubu Seniora w Suwałkach, aktywność Uniwersytetu Trzeciego Wieku oraz działalność stowarzyszenia „Nie po Drodze”.

**Przedstawiciel IOB (powiat suwalski):** (...) Klub Seniora razem ze stowarzyszeniem „Nie po Drodze” super działają i teraz tak fajnie połączyli jeszcze z tym konkursem w Suwałkach na piękne ogrody. Chodzi o to, żeby ludzi zaangażować też w dbanie o otoczenie najbliższe, ale też trochę takiej rywalizacji w tym jest i też to właśnie zostało połączone z tą działalnością seniorów.

W opinii ekspertów potencjał ludzki osób niepełnosprawnych wydaje się nie być wykorzystywany, przedsiębiorcy zatrudniają takie osoby często w celu obniżenia kosztów pracy.

**Przedstawiciel PUP (powiat suwalski):** Ponadto więksi pracodawcy z chęcią zatrudniają, żeby nie płacić składek na PFRON, no bo to są prawdopodobnie ogromne kwoty.

**Przedstawiciel IOB (powiat suwalski):** To najczęściej jednak u chłopaków zauważyłam, że tak jakby wstydzą się, a czasami to jest po prostu wada wzroku, a nie jakieś widoczne, mocne kalectwo, czy jakaś inna wada i boją się jakby właśnie skorzystania z tej opcji, zupełnie nie rozumiem dlaczego.

---

<sup>109</sup> Strona internetowej SSSE.

**Przedstawiciel PUP (powiat suwalski):** *Ale często bezrobotni właśnie mówią, ci, którzy mają ustalony stopień niepełnosprawności, że nie zgłaszają w Urzędzie Pracy, bo pracodawcy rzekomo jeżeli wiedzą że jest ustalona niepełnosprawność mniej chętnie przyjmują. Jeżeli nie widzą tego interesu finansowego, albo konieczności tej finansowej, że tam nie muszą odprowadzić składek, (...) czy z dofinansowania skorzystają to jednakże nie chcą.*

W opinii ekspertów **powiatu bielskiego** współpraca pomiędzy przedsiębiorcami i instytucjami otoczenia biznesu a Jednostkami Samorządu Terytorialnego ma charakter systematyczny. Brakuje jednak w powiecie sieci stałej współpracy pomiędzy przedsiębiorcami, na przykład w formie związku pracodawców lokalnych. Zauważono również brak inkubatorów przedsiębiorczości.

**Przedsiębiorca (powiat bielski):** *Współpraca u nas jest na porządku dziennym bo często stajemy do przetargów, więc gmina czy powiat są często inwestorem w naszych przedsięwzięciach.*

Eksperci wskazywali również na istotę współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami budowlanymi w powiecie bielskim, wspieranej przez Starostwo Powiatowe.

**Przedstawiciel PUP (powiat bielski):** *Od paru lat funkcjonuje taki system, że szkoła zawodowa kształci w porozumieniu z dwiema dużymi firmami budowlanym w mieście, uczniowie mają możliwość odbywania tam praktyk, dobrzy uczniowie mają stypendia, są dofinansowywani, wyjazdy zagraniczne, wyprawki. (...) Ta współpraca jest teraz przedstawiana jako taka modelowa.*

W kontekście przeciwdziałania problemom społecznym, o które pytano w ramach przeprowadzonego badania, eksperci z JST wskazywali na brak instrumentów przeciwdziałających migracji osób młodych. Za jedyne sposoby uznano wspieranie przedsiębiorców, kreujących w efekcie atrakcyjne miejsca pracy.

**Przedstawiciel JST (powiat bielski):** *Jedynym instrumentem jest wspieranie przedsiębiorców. Bo co zatrzymuje ludzi? Praca przede wszystkim, a potem atrakcyjność miejsca pracy, miejsca zamieszkania i podstawowych usług. (...) Powiat jest za słabą jednostką, (...) musi być*

*większą strukturą, budżet, nie ma instrumentów finansowych, nie mamy podatków, jesteśmy na dotacjach (...)*

Sugerowano również duże rozproszenie działań podejmowanych przez władze powiatu.

**Przedstawiciel JST (powiat bielski):** (...) *na Dom Kultury nie ma pieniędzy, bo są na jakieś drogi dwupasmowe, to jak tu ludzie zostaną? A przecież w Bielsku ta kultura jest fajna, ale tego brakuje, gdzie zorganizować te wydarzenia. Brakuje ścieżek rowerowych. Ale to wszystko odbija się od ściany.*

Wśród działań podejmowanych na rzecz przeciwdziałania wybranym problemom społecznym wymieniono tworzenie rodzinnych domów dziecka i kierowanie środków finansowych na wychowanie dzieci w trudnej sytuacji. Eksperti powiatu bielskiego zwrócili szczególną uwagę na aktywność szkoły specjalnej oraz Stowarzyszenia Pomocy Społecznej „Szansa”, dofinansowywanego przez Urząd Pracy. Wskazano również takie działania jak zwrot kosztów dowozów rodzicom dowożącym do szkoły niepełnosprawne dzieci, czy dofinansowanie pobytu osób niepełnosprawnych w domach pomocy społecznej.

Eksperti biorący udział w badaniu zostali poproszeni również o podzielenie się swoją opinią na temat wykorzystania potencjału ludzkiego trzech grup: osób starszych, osób niepełnosprawnych oraz ludzi młodych, szczególnie z obszarów wiejskich. W przypadku powiatu bielskiego zwrócono szczególną uwagę na aktywność Uniwersytetu Trzeciego Wieku, czy Klubu Seniora przy Gminnym Ośrodku Kultury w Orli. W tej samej miejscowości funkcjonuje Lokalny Klub Kodowania przy Gminnej Bibliotece Publicznej, gdzie mają miejsce nauka obsługi komputera i nauka języka angielskiego, spotkania autorskie, odczyty tematyczne, koncerty muzyki klasycznej, wieczory poezji, spotkania kabaretowe. W powiecie organizowane są również inne kursy komputerowe dla osób starszych. Eksperti zwrócili również uwagę na wsparcie stowarzyszeń funkcjonujących w powiecie przez JST.

**Przedstawiciel JST (powiat bielski):** *Mamy wiele stowarzyszeń, które zajmują się ludźmi chorymi, z cukrzycą, z rehabilitacją i my je wspomagamy. Z 30-40 stowarzyszeń wspomagamy, z czego połowa dotyczy ludzi starszych, z niepełnosprawnościami, dysfunkcjami.*

W kontekście młodzieży z terenów wiejskich wskazano na system stypendialny Agencji Rynku Rolnego dedykowany obszarom poPGRowskiem. W przypadku gminy Orla młodzież może uczestniczyć w stażach zawodowych dla absolwentów szkół średnich oraz uczelni wyższych organizowanych przez Urząd Gminy Orla przy współpracy z PUP w Bielsku Podlaskim oraz z Programu Stypendialnego Wójta Gminy Orla dla uczniów za wyniki z nauce.

## **5. Scenariusze rozwoju wybranych powiatowych rynków pracy w opinii przedsiębiorców oraz jednostek otoczenia biznesu**

### **5.1. Czynniki determinujące korzystną sytuację na rynku pracy w wybranych powiatach**

Czynniki determinujące sytuację na rynku pracy zostały zidentyfikowane przy wykorzystaniu analizy STEEPVL. W pierwszym kroku postępowania badawczego zrealizowano analizę STEEPVL dla powiatów, które w parach powiatów zajmują niższe lokaty w rankingu zaprezentowanym na rysunku 3.1, tj. dla powiatu sejneńskiego, hajnowskiego oraz grajewskiego. Grupę ekspertów stanowili odpowiednio reprezentanci powiatu suwalskiego oraz sejneńskiego, reprezentanci powiatu hajnowskiego oraz bielskiego oraz przedstawiciele powiatu grajewskiego. Celem analizy STEEPVL była identyfikacja czynników wpływających na lokalne rynki pracy w wymiarze społecznym, technologicznym, ekonomicznym, ekologicznym, politycznym, odnoszącym się do wartości oraz prawnym. Analizę tę zrealizowano na podstawie wyników burzy mózgów ekspertów reprezentujących pary powiatów, bądź pojedynczy powiat, co miało miejsce w wypadku powiatu grajewskiego.

W skład grupy opracowującej analizę STEEPVL dla powiatu sejneńskiego weszło łącznie dziewięciu ekspertów, w tym dwóch przedstawicieli Powiatowego Urzędu Pracy w Sejnach, jedna przedstawicielka Powiatowego Urzędu Pracy w Suwałkach, przedstawiciel Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A, czterech przedstawicieli instytucji szkoleniowych oraz instytucji otoczenia biznesu, tj. reprezentantów takich podmiotów jak Agencja Rozwoju Regionalnego „ARES” S.A. w Suwałkach, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w Suwałkach oraz Suwalskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Suwałkach oraz jeden przedstawiciel biznesu reprezentujący przedsiębiorstwo Inter Cars S. A. Suwałki. Dobór ekspertów do badania spełnił zasadę triangulacji badaczy polegającej na doborze do badania ekspertów reprezentujących różne środowiska zawodowe celem zapewnienia wyższej jakości badań.



Grupę opracowującą analizę STEEPVL dla powiatu bielskiego tworzyło łącznie siedmiu ekspertów wywodzących się z powiatu hajnowskiego oraz bielskiego, w tym jedna reprezentantka Powiatowego Urzędu Pracy w Bielsku Podlaskim, jeden reprezentant Powiatowego Urzędu Pracy w Hajnówce, jedna reprezentantka instytucji otoczenia biznesu wywodząca się ze Stowarzyszenia Upowszechniania Wiedzy i Innowacji oraz czterech przedstawicieli biznesu reprezentujących takie przedsiębiorstwa jak: Fabryka Przyrządów i Uchwytów BISON-BIAL S.A., Przedsiębiorstwo Drogowo-Mostowe MAKSBUD Sp. z o.o, Pronar Sp. z o.o oraz Fabryka Mebli „FORTE” oddział w Hajnówce.

Ze względu na brak obecności reprezentantów powiatu wysokomazowieckiego, najmniej liczną grupę ekspertów, stanowili przedstawiciele powiatu grajewskiego. W proces identyfikacji czynników analizy STEEPVL wpływających na powiatowe rynki pracy, zostało zaangażowanych trzech ekspertów, w tym jedna przedstawicielka Powiatowego Urzędu Pracy w Grajewie oraz dwóch przedstawicieli instytucji otoczenia biznesu reprezentujących Ponadregionalne Konsorcjum Szkoleniowo-Egzaminacyjne. Należy podkreślić, że granice pomiędzy czynnikami są płynne, stąd istnieje możliwość zakwalifikowania czynników do więcej niż jednej kategorii. Niekiedy istnieje również trudność z jednoznacznym zakwalifikowaniem czynnika do poszczególnej kategorii. W wyniku postępowania badawczego zidentyfikowano łącznie 35 czynników wpływających na rozwój lokalnego rynku pracy w powiecie sejneńskim, 30 czynników wpływających na rozwój lokalnego rynku pracy w powiecie grajewskim oraz 41 czynników wpływających na rozwój lokalnego rynku pracy w powiecie hajnowskim. Czynniki analizy STEEPVL dla powiatu sejneńskiego zaprezentowano w tabeli 5.1.

**Tabela 5.1. Analiza STEEPVL dla powiatu sejneńskiego**

Czynniki	Nazwa czynnika
Społeczne	Poziom wykształcenia na lokalnym rynku pracy (s1)
	Dostęp do wykwalifikowanej kadry (s2)
	Struktura demograficzna ( w tym udział czynnych zawodowo( s3)
	System opieki nad osobami starszymi/zależnymi (s4)
Technologiczne	Znajomość systemów informatycznych (t1)
	Sieć komunikacyjna (t2)
	Infrastruktura transportowa (t3)

Czynniki	Nazwa czynnika
	Rozwój fotowoltaiki (t4)
	Dostęp do internetu (t5)
Ekonomiczne	Emigracje/migracje (ekon 1)
	Poziom wynagrodzeń (ekon2)
	Rozwój sprzedaży produktów lokalnych – rolnych (ekon3)
	Polityka finansowa (ekon 4)
	Polityka podatkowa (ekon 5)
	Liczba inwestorów w strefie ekonomicznej (ekon 6)
	Liczba przedszkoli/żłobków (ekon 7)
	Liczba specjalistycznych laboratoriów (ekon 8)
	Liczba oferowanych staży (ekon 8)
	Liczba szkół wyższych (ekon9)
	Rozwój aktywnych form turystyki i rekreacji (ekon 10)
	Atrakcyjność sąsiednich powiatów (ekon 11)
	Liczba sklepów sieciowych (brak) (ekon 12)
	Szara strefa (ekon 13)
Niskie budownictwo wielorodzinne (ekon 14)	
Ekologiczne	Produkcja produktów ekologicznych (ekol1)
	Natura 2000 (ekol 2)
	Atrakcyjność przyrodnicza regionu (ekol 3)
Polityczne	Polityka finansowa (p1)
	Polityka podatkowa (p2)
Wartości	Zdrowie (v1)
	Stabilizacja finansowa (v2)
	Pielęgnowanie tradycji i kultury litewskiej (v3)
	Gościnność (v4)
Prawne	Regulacje prawne UE (pr1)

**Źródło: opracowanie własne.**

Do czynników społecznych wpływających na rozwój rynku pracy w powiecie sejneńskim eksperci zaliczyli: poziom wykształcenia na lokalnym rynku pracy (s1), dostęp do wykwalifikowanej kadry (s2), strukturę demograficzną (w tym udział czynnych zawodowo) (s3) oraz system opieki nad osobami starszymi/zależnymi (s4).

Grupę czynników technologicznych tworzy: znajomość systemów informatycznych (t1), sieć komunikacyjna (t2), infrastruktura transportowa (t3), rozwój fotowoltaiki (t4), dostęp do Internetu (t5). Jednocześnie eksperci podkreślili, że problem w powiecie stanowi niska znajomość systemów informatycznych przez potencjalnych pracowników oraz słaba infrastruktura transportowa. Natomiast szans rozwoju powiatu upatrywali w rozwoju fotowoltaiki.

Najliczniejszą grupę czynników wpływającą na rozwój lokalnego rynku pracy w powiecie sejneńskim tworzyło czternaście czynników ekonomicznych, a wśród nich emigracje/migracje (ekon 1), poziom wynagrodzeń (ekon2), rozwój sprzedaży produktów lokalnych – rolnych (ekon3), polityka finansowa (ekon 4), polityka podatkowa (ekon 5), liczba inwestorów w strefie ekonomicznej (ekon 6), liczba przedszkoli/żłobków (ekon 7), liczba specjalistycznych laboratoriów (ekon 8), liczba oferowanych staży (ekon 8), liczba szkół wyższych (ekon 9), rozwój aktywnych form turystyki i rekreacji (ekon 10), atrakcyjność sąsiednich powiatów (ekon 11), liczba sklepów sieciowych (brak) (ekon 12), szara strefa (ekon 13), niskie budownictwo wielorodzinne (ekon 14). Jednocześnie eksperci podkreślili, że czynnikami jednoznacznie niekorzystnie wpływającymi na powiatowe rynki pracy jest brak sklepów sieciowych oraz brak uczelni wyższej w powiecie. Do grupy czynników ekologicznych determinujących rozwój lokalnego rynku pracy eksperci zaliczyli korzyści związane z produkcją produktów ekologicznych (ekol 1), program sieci obszarów objętych ochroną przyrody na terytorium Unii Europejskiej Natura 2000 (ekol 2), szczególnie w aspekcie Pojezierza Sejneńskiego oraz atrakcyjność przyrodniczą regionu (ekol 3).

Do grupy czynników politycznych determinujących rozwój powiatowych rynków pracy eksperci zaliczyli dosyć ogóle czynniki, takie jak: polityka finansowa (p1) oraz polityka podatkowa (p2), natomiast grupę czynników odnoszących się do wartości tworzą takie czynniki jak zdrowie (w1), stabilizacja finansowa (w2), pielęgnowanie tradycji kultury litewskiej (w3) oraz gościnność (w4).

Z kolei do czynników prawnych determinujących rozwój powiatowych rynków pracy eksperci zaliczyli regulacje UE (pr 1).

Analizę STEEPVL dla powiatu grajewskiego zaprezentowano w tabeli 5.2.

**Tabela 5.2. Analiza STEEPVL dla powiatu grajewskiego**

Czynniki	Nazwa czynnika
Społeczne	Liczba humanistów w powiecie (s1)
	Poziom wykształcenia (s2)
	Zasoby kadrowe (s3)
Technologiczne	Infrastruktura techniczna regionu (wodociągi, gospodarka kom.) (t1)
	Rozwój przemysłu w regionie (t2)
	System ogrzewania mieszkań (t3)
	Infrastruktura drogowa (t4)

Czynniki	Nazwa czynnika
Ekonomiczne	Wydatki na oświatę (ekon 1)
	Poziom wynagrodzeń (ekon 2)
	Potencjał rolniczy powiatu (ekon 3)
	Siła kapitałowa przedsiębiorstw (ekon 4)
	Liczba osób długotrwale bezrobotnych (ekon 5)
	Liczba osób bez pracy w ramach tzw. bezrobocia dziedzicznego (ekon 6)
	Liczba osób bezrobotnych do 35 r. życia (ekon 7)
	Koszty pracy (ekon 8)
	Pakiet socjalny (ekon 9)
	Migracje (ekon 10)
	Liczba osób w szarej strefie ekonomicznej (ekon 11)
	Skuteczność władz lokalnych na szczeblu krajowym (ekon 12)
	Strefa ekonomiczna (ekon 13)
	Liczba nowoczesnych zakładów pracy (ekon 14)
	Rozwój turystyki (ekon 15)
Ekologiczne	Zanieczyszczenie (duże) (ekol1)
	Dostęp do terenów przyrodniczych (Biebrzański Park Narodowy) (ekol2)
	Dostęp do terenów przyrodniczych (Jezioro Rajgrodzkie) (ekol2)
Polityczne	Skuteczność władz lokalnych na szczeblu krajowym (pol1)
Wartości	Tradycja (w1)
	Rodzina (w2)
	Zdrowie (w3)
	Wiedza (w4)

**Źródło: opracowanie własne.**

Do czynników społecznych wpływających na rozwój rynku pracy w powiecie grajewskim eksperci zaliczyli liczbę humanistów w powiecie (s1), poziom wykształcenie (s2) oraz zasoby kadrowe (s3). Eksperci jednocześnie podkreślili, że w powiecie istnieją duże problemy ze znalezieniem pracy dedykowanej humanistom, a jakość zasobów pracy jest bardzo niska.

W grupie czynników technologicznych wpływających na rozwój lokalnego rynku pracy znalazły się takie czynniki jak: infrastruktura techniczna regionu (wodociągi, gospodarka komunalna) (t1), rozwój przemysłu w regionie (t2), system ogrzewania mieszkań (t3) oraz infrastruktura drogowa (t4).

Najliczniejszą grupę czynników kształtujących rozwój grajewskiego rynku tworzyły czynniki ekonomiczne, eksperci biorący udział w badaniu zaliczyli do nich: wydatki na oświatę (ekon 1), poziom wynagrodzeń (ekon 2), potencjał rolniczy powiatu (ekon3), siłę kapitałową przedsiębiorstw (ekon 4), liczbę osób pozostających długotrwale bezrobotnych (ekon 5), liczbę osób pozostających bez pracy w ramach tzw. bezrobocia dziedzicznego (ekon 6), liczbę osób

bezrobotnych do 35. roku życia (ekon 7), pakiet socjalny (ekon 8), migracje (ekon 9), liczbę osób w strefie ekonomicznej (ekon 10), strefę ekonomiczną (ekon 11), liczbę nowoczesnych zakładów pracy (ekon 12), rozwój turystyki (ekon 13).

W grupie czynników ekologicznych znalazły się trzy czynniki: poziom zanieczyszczeń (ekol 1), dostęp do terenów przyrodniczych (Biebrzański Park Narodowy) (ekol 2) oraz dostęp do terenów przyrodniczych (ekol 3). Na uwagę w tej grupie czynników zasługuje czynnik poziom zanieczyszczeń. Ekspert biorący udział w badaniu podkreślili, że zgodnie z ich wiedzą zanieczyszczenie to jest duże. Z kolei, według informacji umieszczonej na stronie internetowej portalu e-Grajewo<sup>110</sup> powiat grajewski charakteryzuje się stosunkowo niewielkim poziomem emisji zanieczyszczeń do powietrza. Według danych GUS największa emisja zanieczyszczeń gazowych przypada na dział wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz i wodę. Główne źródła skoncentrowane są na terenie Grajewa – „Pfleiderer Grajewo” S.A, Pfleiderer MDF Sp. z o.o., Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej oraz Spółdzielnia Mleczarska Mlepol. Poza nimi na terenie miasta znajdują się mniejsze obiekty – Wytwórnia Mas Bitumicznych należąca do PDM Unidrog oraz ZAKREM Sp. z o.o.

W aspekcie czynników politycznych, eksperci wskazali jedynie na jeden czynnik, tj. skuteczność władz lokalnych na szczeblu krajowym (pol 1), a wśród wartości kształtujących lokalny rynek pracy wymienili fundamentalne, takie jak tradycja (w1), rodzina (w2), zdrowie (w3) oraz wiedza (w4). W trakcie warsztatów, ekspertom nie udało się zidentyfikować czynników prawnych kształtujących lokalny rynek pracy.

Najliczniejszą grupę czynników wpływających na rozwój powiatu udało się wygenerować ekspertom opracowującym scenariusze rozwoju powiatu hajnowskiego. Eksperti zgłosili łącznie 37 czynników wpływających na rozwój powiatu, w tym: sześć czynników społecznych, trzy czynniki technologiczne, osiemnaście czynników ekonomicznych, dwa czynniki ekologiczne, pięć czynników politycznych, trzy czynniki odnoszące się do wartości oraz jeden czynnik prawny. Czynniki te zostały zaprezentowane w tabeli 5.3.

---

<sup>110</sup> Strona internetowa e-Grajewo.pl

**Tabela 5.3. Analiza STEEPVL dla powiatu hajnowskiego**

Czynniki	Nazwa czynnika
Społeczne	Starzejące się społeczeństwo (s1)
	Atrakcyjność regionu dla specjalistów ze względu na Puszcze Białowieską (s2)
	Emigracja młodych ludzi (s3)
	Bierność społeczna (s4)
	Rozwój zawodowy (s5)
	Jakość kształcenia (s6)
Technologiczne	Dostępność komunikacyjno-logistyczna (t1)
	Infrastruktura badawczo-rozwojowa (t2)
	Infrastruktura energetyczna (t3)
Ekonomiczne	Bezwrotne formy dofinansowania (ekon1)
	Stosunki z krajami sąsiadującymi (ekon2)
	Atrakcyjność branży turystycznej (ekon3)
	Identyfikacja miejsca pracy z miejscem pochodzenia z miejscem pracy (ekon4)
	Wymiana informacji na temat lokalnego rynku specjalistów z Centrum Naukowo-Badawczym ZWL PB (ekon 5)
	Wielkopowierzchniowe tereny inwestycyjne (ekon 6)
	Liczba przedsiębiorstw przetwórstwa płodów leśnych i rolnych(ekon 7)
	Liczba programów unijnych dedykowana dla dużych przedsiębiorstw (ekon 8)
	Sieć branżowej współpracy klastrowej (ekon 9)
	Poziom dochodów mieszkańców (ekon 10)
	Poziom wynagrodzeń (ekon 11)
	Wąska specjalizacja Centrum Naukowo-Badawczym ZWL PB (ekon 12)
	Koncentracja rozwoju turystyki w obrębie Białowieży (ekon 13)
	Bogata oferta pracy za granicą (konkurencyjna finansowo) (ekon 14)
	Suwalska Specjalna Strefa Ekonomiczna w Hajnówce (ekon 15)
	Liczba inwestycji zagranicznych (ekon 16)
	Liczba inkubatorów przedsiębiorczości (ekon 17)
Dostęp do projektów unijnych np. „Bon na zasiedlenie” (ekon 18)	
Ekologiczne	Jakość powietrza (czyste powietrze) (ekol 1)
	Zasoby przyrodnicze regionu (Puszcza Białowieska) – atrakcja i konflikt (ekol 2)
Polityczne	Sytuacja prawna w Puszczy Białowieskiej (pol 1)
	Natężenie ruchu przygranicznego (brak) (pol 2)
	Strategia rozwoju obszarów przyrodniczo-cennych (pol 3)
	Upolitycznienie konfliktu wokół Puszczy Białowieskiej ( pol 4)
Wartości	Otwartość na nowe doświadczenia (w1)
	Tendencja do podtrzymywania tradycji (w2)
	Kultura organizacyjna przedsiębiorstw (w3)
Prawne	Stabilność prawa (brak – niestabilność prawa) (pr 1)

**Źródło: opracowanie własne.**

Do grupy czynników społecznych wpływających na rozwój powiatu hajnowskiego eksperci zaliczyli starzejące się społeczeństwo (s1), atrakcyjność regionu dla specjalistów ze względu na Puszczę Białowieską (s2), emigrację młodych ludzi (s3), bierność społeczną (s4), rozwój zawodowy (s5) oraz jakość kształcenia (s6). Jednocześnie eksperci zwrócili uwagę na fakt, że profil kształcenia w powiecie jest niedostosowany do jego potrzeb.

W grupie czynników technologicznych znalazły się takie czynniki jak: dostępność komunikacyjno-logistyczna powiatu (t1), infrastruktura badawczo-rozwojowa w powiecie (t2) oraz infrastruktura energetyczna (t3). Eksperci zwrócili uwagę na fakt, że infrastruktura energetyczna niedomaga, ze względu na częsty brak energii elektrycznej.

W najliczniejszej grupie czynników ekonomicznych znalazły się bezzwrotne formy dofinansowania (ekon 1), stosunki z krajami sąsiadującymi (ekon 2), atrakcyjność branży turystycznej (ekon 3), identyfikacja miejsca pracy z miejscem pochodzenia (ekon 4), wymiana informacji na temat lokalnego rynku specjalistów z Centrum Naukowo-Badawczym ZWL PB (ekon 5), dostępność wielkopowierzchniowych terenów inwestycyjnych (ekon 6), liczba przedsiębiorstw przetwórstwa płodów leśnych i rolnych (ekon 7), liczba programów unijnych dedykowanych dla dużych przedsiębiorstw (ekon 8), sieć branżowej współpracy klastrowej (ekon 9), poziom dochodów mieszkańców (ekon 10), poziom wynagrodzeń (ekon 11), wąska specjalizacja Centrum Naukowo-Badawczego ZWL PB (ekon 12), koncentracja rozwoju turystyki w obrębie Białowieży (ekon 13), bogata oferta pracy za granicą (konkurencyjna finansowo) (ekon 14), Suwalska Specjalna Strefa Ekonomiczna w Hajnówce (ekon 15), liczba inwestycji zagranicznych (ekon 16), liczba inkubatorów przedsiębiorczości (ekon 17) oraz dostęp do projektów unijnych np. „Bon na zasiedlenie” (ekon 18). Jednocześnie eksperci zwrócili uwagę na fakt, że układ większości czynników ekonomicznych na chwilę obecną jest niekorzystny w regionie, w szczególności dotyczy to złych stosunków z krajami sąsiadującymi (ekon 2), braku identyfikacji miejsca pracy z miejscem pochodzenia (ekon 4), zbyt niskiej liczby programów unijnych dedykowanych dla dużych przedsiębiorstw (ekon 8), niskiego poziomu wynagrodzeń w regionie (ekon 11) oraz bezpośrednio związanego z nim niskiego poziomu dochodów mieszkańców (ekon 10). Eksperci podkreślili również, że obecnie w regionie brakuje: wymiany informacji na temat lokalnego rynku specjalistów z Centrum Naukowo-Badawczym Zamiejscowego Wydziału Leśnego Politechniki

Białostockiej (ekon5); wielkopowierzchniowych terenów inwestycyjnych (ekon6), przedsiębiorstw przetwórstwa płodów leśnych i rolnych (ekon7); sieci branżowej współpracy klastrowej (ekon9); większych inwestycji zagranicznych (ekon 16) oraz inkubatorów przedsiębiorczości (ekon 17). Korzystny układ powyższych czynników mógłby istotnie wpłynąć na przyspieszenie dynamiki rozwojowej powiatu hajnowskiego.

Do grupy czynników ekologicznych determinujących rozwój powiatu eksperci zaliczyli jakość powietrza (ekol 1) oraz zasoby przyrodnicze regionu, tj. Puszcę Białowieską (ekol 2). Jednocześnie eksperci podkreślili, że jakość powietrza jest bardzo wysoka, a Puszcza Białowieska z jednej strony stanowi atrakcję regionu, z drugiej zaś jest przedmiotem konfliktu.

Grupę czynników politycznych wpływających na rozwój powiatu tworzyły takie czynniki jak: sytuacja prawna w Puszczy Białowieskiej (pol 1), natężenie ruchu przygranicznego (pol 2), strategia rozwoju obszarów przyrodniczo-cennych (pol 3) oraz upolitycznienie konfliktu wokół Puszczy Białowieskiej (pol 4). Jednocześnie eksperci zwrócili uwagę na fakty, że na chwilę obecną sytuacja Puszczy Białowieskiej jest niepewna, ruch przygraniczny cechuje bardzo niskie natężenie oraz, że w powiecie brakuje rzetelnej strategii rozwoju obszarów przyrodniczych.

W grupie czynników odnoszących się do wartości znalazły się takie czynniki jak: otwartość na nowe doświadczenia (w1), zmniejszająca się – zdaniem ekspertów – tendencja do podtrzymywania tradycji (w2) oraz kultura organizacyjna przedsiębiorstw (w3). W grupie czynników prawnych znalazł się tylko jeden czynnik: stabilność prawa (pr1), przy czym eksperci podkreślili, że stabilności tej brakuje.

## **5.2. Scenariusze rozwoju rynków pracy w wybranych powiatach**

W kolejnym kroku postępowania badawczego zrealizowano pierwszy etap metody scenariuszowej dla powiatu. Celem tej aktywności było wyznaczenie czynników sukcesu, które mają największy wpływ na rozwój powiatu sejneńskiego, hajnowskiego oraz grajewskiego, jak również wskazanie tych, które charakteryzują się największą niepewnością. Eksperci biorący udział w badaniu zostali poproszeni o sporządzenie rankingu czynników pod względem ważności oraz niepewności (przyjmując pięciostopniową skalę ocen).



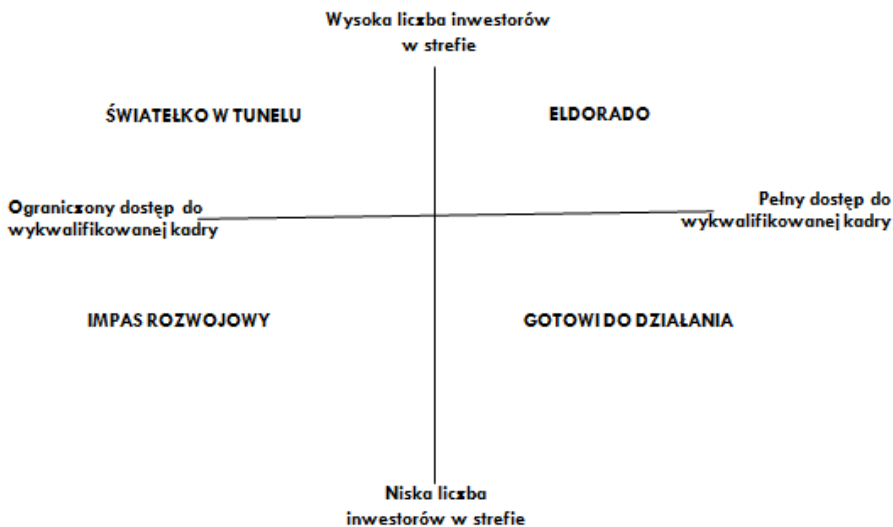
Rezultaty ocen eksperckich dla powiatu sejneńskiego zostały zaprezentowane w tabeli 5.4.

**Tabela 5.4. Ocena ważności oraz niepewności czynników analizy STEEPL dla powiatu sejneńskiego**

Czynniki	Nazwa czynnika	Ocena ważności	Ocena niepewności
Społeczne	Poziom wykształcenia na lokalnym rynku pracy (s1)	4	4
	Dostęp do wykwalifikowanej kadry (s2)	5	3
	Struktura demograficzna (w tym udział czynnych zawodowo) (s3)	4	3
	System opieki nad osobami starszymi/zależnymi (s4)	3	3
Technologiczne	Znajomość systemów informatycznych (niska) (t1)	4	4
	Sieć komunikacyjna (słaba) (t2)	5	4
	Infrastruktura transportowa (t3)	5	3
	Rozwój fotowoltaiki (t4)	4	2
	Dostęp do internetu (t5)	5	3
Ekonomiczne	Emigracje/migracje (ekon 1)	5	5
	Poziom wynagrodzeń (ekon2)	5	5
	Rozwój sprzedaży produktów lokalnych – rolnych (ekon3)	4	4
	Polityka finansowa (ekon 4)	5	3
	Polityka podatkowa (ekon 5)	5	3
	Liczba inwestorów w strefie ekonomicznej (ekon 6)	5	5
	Liczba przedszkoli/żłobków (ekon 7)	4	3
	Liczba specjalistycznych laboratoriów (ekon 8)	4	3
	Liczba oferowanych staży (ekon 8)	4	3
	Liczba szkół wyższych (ekon9)	3	3
	Rozwój aktywnych form turystyki i rekreacji (ekon 10)	3	3
	Atrakcyjność sąsiednich powiatów (ekon 11)	3	2
	Liczba sklepów sieciowych (brak) (ekon 12)	3	5
	Szara strefa (ekon 13)	5	2
Niskie budownictwo wielorodzinne (ekon 14)	4	3	
Ekologiczne	Produkcja produktów ekologicznych (ekol1)	4	4
	Natura 2000 (ekol 2)	3	1
	Atrakcyjność przyrodnicza regionu (ekol 3)	5	2
Polityczne	Polityka finansowa (pol1)	5	3
	Polityka podatkowa (pol2)	5	3
Wartości	Zdrowie (w1)	5	5
	Stabilizacja finansowa (w2)	5	5
	Pielęgnowanie tradycji i kultury litewskiej (w3)	4	3
	Gościnność (w4)	1	1
Prawne	Regulacje prawne UE (pr1)	5	3

Źródło: opracowanie własne.

W opinii ekspertów opracowujących scenariusze rozwoju dla powiatu sejneńskiego, dwa kluczowe czynniki sukcesu, które charakteryzują się największym wpływem na rozwój powiatu oraz jednocześnie największą niepewnością to liczba inwestorów w strefie (ekon 6) oraz dostęp do wykwalifikowanej kadry (s2). Zidentyfikowane czynniki stanowią siły napędowe rozwoju powiatu (rysunek 5.1.).



**Rysunek 5.1. Cztery scenariusze rozwoju powiatu sejneńskiego**

Źródło: opracowanie własne.

Układ wartości czynników pozwolił ekspertom zidentyfikować cztery scenariusze rozwoju powiatu sejneńskiego: scenariusz „Eldorado”, scenariusz „Światelko w tunelu”, scenariusz „Impas rozwojowy” oraz scenariusz „Gotowi do działania”. Najbardziej pożądanym scenariuszem jest scenariusz „Eldorado”.

Scenariusz ten zakłada wysoką liczbę inwestorów w Suwalskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej w podstrefie Sejny oraz pełny dostęp do wykwalifikowanej kadry. Stwarza dogodne warunki do budowania potencjału B+R w regionie, rozwoju potencjału kadrowego, rozbudowy sieci komunikacyjnej i infrastruktury transportowej rozwoju powiatu. W scenariuszu „Światelko w tunelu” entuzjazm ze wzrastającej liczby inwestorów w strefie jest schładzany ograniczonym dostępem do wykwalifikowanej kadry, stąd

rozwój powiatu w tym układzie wartości czynników jest mniej dynamiczny. Najmniej pożądanym scenariuszem jest scenariusz „Impas rozwojowy”. W scenariuszu tym zakłada się ograniczony dostęp do wykwalifikowanej kadry oraz niską liczbę inwestorów w strefie. Scenariusz ten charakteryzuje *status quo* powiatu. Scenariusz „Gotowi do działania” charakteryzuje się niską liczbą inwestorów w strefie przy założeniu pełnego dostępu do wykwalifikowanej kadry, obrazuje brak możliwości wykorzystania potencjału ludzkiego ze względu na niewystarczającą liczbę miejsc pracy.

Rezultaty ocen eksperckich dla powiatu grajewskiego zostały zaprezentowane w tabeli 5.5.

**Tabela 5.5. Ocena ważności oraz niepewności czynników analizy STEEPL dla powiatu grajewskiego**

Czynniki	Nazwa czynnika	Ocena ważności	Ocena niepewności
Społeczne	Liczba humanistów w powiecie (s1)	1	1
	Poziom wykształcenia (s2)	4	1
	Zasoby kadrowe (s3)	5	5
Technologiczne	Infrastruktura techniczna regionu(wodociągi, gospodarka komunalna) (t1)	2	2
	Rozwój przemysłu w regionie (t2)	5	5
	System ogrzewania mieszkań (t3)	1	4
	Infrastruktura drogowa (t4)	5	2
Ekonomiczne	Wydatki na oświatę (ekon 1)	2	2
	Poziom wynagrodzeń (ekon 2)	5	5
	Potencjał rolniczy powiatu (ekon 3)	4	3
	Siła kapitałowa przedsiębiorstw (ekon 4)	5	5
	Liczba osób długotrwale bezrobotnych (ekon 5)	3	2
	Liczba osób pozostających bez pracy w ramach tzw. bezrobocia dziedzicznego (ekon 6)	2	1
	Liczba osób bezrobotnych do 35 r. życia (ekon 7)	3	1
	Koszty pracy (ekon 8)	5	3
	Pakiet socjalny (ekon 9)	1	2
	Migracje (ekon 10)	5	5
	Liczba osób w szarej strefie ekonomicznej (ekon 11)	5	4
	Skuteczność władz lokalnych na szczeblu krajowym (ekon 12)	2	3
	Strefa ekonomiczna (ekon 13)	3	3
	Liczba nowoczesnych zakładów pracy (ekon 14)	5	5
	Rozwój turystyki (ekon 15)	5	3

Czynniki	Nazwa czynnika	Ocena ważności	Ocena niepewności
Ekologiczne	Zanieczyszczenie (duże) (ekol1)	4	2
	Dostęp do terenów przyrodniczych (Biebrzański Park Narodowy) (ekol2)	1	1
	Dostęp do terenów przyrodniczych (Jezioro Rajgrodzkie) (ekol2)	1	1
Polityczne	Skuteczność władz lokalnych na szczeblu krajowym (pol 1)	2	3
Wartości	Tradycja (w1)	5	1
	Rodzina (w2)	5	1
	Zdrowie (w3)	5	5
	Wiedza (w4)	5	5

Źródło: opracowanie własne.

Z przeprowadzonej, przez ekspertów, oceny czynników pod względem ważności i niepewności, eksperci biorący udział w badaniu, zidentyfikowali dwa kluczowe czynniki sukcesu kształtujące lokalny rynek pracy w powiecie grajewskim: zasoby kadrowe (s3) oraz liczbę nowoczesnych zakładów pracy (ekon 14). W opinii ekspertów, to właśnie te czynniki charakteryzują się największym wpływem na rozwój powiatu oraz jednocześnie największą niepewnością w zakresie ich kształtowania w przyszłości (rysunek 5.2.).



Rysunek 5.2. Cztery scenariusze rozwoju powiatu grajewskiego

Źródło: opracowanie własne.

Układ wartości czynników pozwolił ekspertom zidentyfikować cztery scenariusze rozwoju powiatu grajewskiego: scenariusz „Szczęśliwy powiat”,

scenariusz „Oczekiwanie na rozwój”, scenariusz „Niemoc” oraz scenariusz „Rezygnacja inwestora”. Najbardziej pożądanym scenariuszem w opinii ekspertów jest scenariusz „Szczęśliwy powiat”. Scenariusz ten zakłada wysoką liczbę nowoczesnych zakładów pracy oraz zasoby kadrowe zaspakajające zapotrzebowanie w powiecie. Scenariusz ten zapewnia dogodne warunki dla rozwoju przemysłu, infrastruktury technicznej, infrastruktury drogowej. Układ wartości czynników kluczowych korzystnie wpływa na siłę kapitałową przedsiębiorstw oraz poziom wynagrodzeń w regionie. W scenariuszu „Oczekiwanie na rozwój” korzystny układ zasobów kadrowych w regionie jest konfrontowany z niską liczbą nowoczesnych zakładów pracy, stąd rozwój powiatu wydaje się być hamowany. Najmniej pożądanym scenariuszem rozwoju powiatu jest scenariusz „Niemoc”, scenariusz ten przedstawia *status quo* regionu charakteryzujące się niską liczbą nowoczesnych zakładów produkcyjnych oraz brakiem „wysokiej jakości” kadry w powiecie. Scenariusz „Rezygnacja inwestora” jest konfrontacją wysokiej liczby nowoczesnych zakładów pracy z brakiem zasobów kadrowych.

Rezultaty ocen eksperckich dla powiatu hajnowskiego zostały zaprezentowane w tabeli 5.6.

**Tabela 5.6. Ocena ważności oraz niepewności czynników analizy STEEPL dla powiatu hajnowskiego**

Czynniki	Nazwa czynnika	Ocena ważności	Ocena niepewności
Społeczne	Starzejące się społeczeństwo (s1)	2	2
	Atrakcyjność regionu dla specjalistów ze względu na Puszcę Białowieską (s2)	2	2
	Emigracja młodych ludzi (s3)	5	4
	Bierność społeczna (s4)	2	3
	Rozwój zawodowy (s5)	4	4
	Jakość kształcenia (s5)	4	2
Technologiczne	Dostępność komunikacyjno-logistyczna (t1)	5	5
	Infrastruktura badawczo-rozwojowa (t2)	4	4
	Infrastruktura energetyczna (t3)	5	3
Ekonomiczne	Bezzwrotne formy dofinansowania (ekon1)	3	1
	Stosunki z krajami sąsiadującymi (ekon2)	3	3
	Atrakcyjność branży turystycznej (ekon3)	3	3
	Identyfikacja miejsca pracy z miejscem pochodzenia (ekon 4)	2	2
	Wymiana informacji na temat lokalnego rynku specjalistów z Centrum Naukowo-Badawczym ZWL PB (ekon 5)	2	1

Czynniki	Nazwa czynnika	Ocena ważności	Ocena niepewności
Ekonomiczne	Dostępność wielkopowierzchniowych terenów inwestycyjnych (ekon 6)	4	3
	Liczba przedsiębiorstw przetwórstwa płodów leśnych i rolnych (ekon 7)	3	3
	Liczba programów unijnych dedykowana dla dużych przedsiębiorstw (ekon 8)	3	3
	Sieć branżowej współpracy klastrowej (ekon 9)	5	5
	Poziom dochodów mieszkańców (niskie) (ekon 10)	5	3
	Poziom wynagrodzeń (ekon 11)	5	3
	Wąska specjalizacja Centrum Naukowo-Badawczym ZWL PB (ekon 12)	5	3
	Koncentracja rozwoju turystyki w obrębie Białowieży (ekon 13)	4	4
	Bogata oferta pracy za granicą (konkurencyjna finansowo) (ekon 14)	3	2
	Suwalska Specjalna Strefa Ekonomiczna w Hajnówce (ekon 15)	3	2
	Liczba inwestycji zagranicznych (brak) (ekon 16)	5	3
	Liczba inkubatorów przedsiębiorczości (ekon 17)	4	4
	Dostęp do projektów unijnych np. „Bon na zasiedlenie” (ekon 18)	1	1
	Ekologiczne	Jakość powietrza (ekol 1)	3
Zasoby przyrodnicze regionu (Puszcza Białowieska) – atrakcja i konflikt (ekol 2)		2	2
Polityczne	Sytuacja prawna w Puszczy Białowieskiej (niepewność) (pol 1)	4	4
	Natężenie ruchu przygranicznego (brak) (pol 2)	4	3
	Strategia rozwoju obszarów przyrodniczo-cennych (pol 3)	2	1
	Upolitycznienie konfliktu wokół Puszczy Białowieskiej (pol 4)	2	1
Wartości	Otwartość na nowe doświadczenia (w1)	4	3
	Tendencja do podtrzymywania tradycji (w2)	2	2
	Kultura organizacyjna przedsiębiorstw (w3)	5	2
Prawne	Stabilność prawa (brak – niestabilność prawa) (pr 1)	3	2

**Źródło: opracowanie własne.**

Z przeprowadzonego przez ekspertów rankingu czynników pod względem ważności i niepewności, zidentyfikowano dwa kluczowe czynniki sukcesu kształtujące lokalny rynek pracy w powiecie hajnowskim: dostępność komunikacyjno-logistyczną powiatu (t1) oraz sieć branżowej współpracy klastrowej (ekon 9). W opinii ekspertów, to właśnie te czynniki charakteryzują

się największym wpływem na rozwój powiatu oraz jednocześnie największą niepewnością w zakresie ich kształtowania w przyszłości (rysunek 5.3.).



**Rysunek 5.3. Cztery scenariusze rozwoju powiatu hajnowskiego**

Źródło: opracowanie własne.

Układ wartości dwóch czynników kluczowych pozwolił ekspertom zidentyfikować cztery scenariusze rozwoju powiatu hajnowskiego: scenariusz „Otwarta przedsiębiorczość”, scenariusz „Chiny rządzą”, scenariusz „Skansen” oraz scenariusz „Żubr 2.0”. Najbardziej pożądanym scenariuszem w opinii ekspertów jest scenariusz „Otwarta przedsiębiorczość”. Scenariusz ten zakłada efektywną branżową współpracę klastrową oraz pełną dostępność komunikacyjno-logistyczną regionu. Scenariusz ten korzystnie wpływa na infrastrukturę badawczo-rozwojową regionu, stwarza dogodne warunki do rozwoju przedsiębiorstw, powstawania nowych podmiotów, w tym inkubatorów przedsiębiorczości, przyczynia się do wzrostu poziomu dochodów mieszkańców w regionie. W scenariuszu „Chiny rządzą” pełna dostępność komunikacyjno-logistyczna regionu ze względu na brak współpracy klastrowej nie wystarcza do dynamicznego rozwoju regionu. Rozwój powiatowego rynku pracy może być zauważalny jedynie w aspekcie przyrostu liczby przedsiębiorstw budowlanych, a większość dóbr materialnych jest w dalszym ciągu importowana z Chin pomijając walory produktów regionalnych. Najmniej korzystny układ czynników jest zauważalny w wypadku scenariusza „Skansen”

charakteryzującego się utrudnioną dostępnością komunikacyjno-logistyczną regionu oraz brakiem współpracy klastrowej, scenariusz ten przedstawia *status quo* powiatu hajnowskiego. Scenariusz „Żubr 2.0” charakteryzuje się konfrontacją utrudnionej dostępności komunikacyjno-logistycznej regionu z efektywną współpracą klastrową; prezentuje postawę izolacjonizmu regionalnego.



## Wnioski i rekomendacje

Pogłębiona analiza powiatów: bielskiego, hajnowskiego, wysokomazowieckiego, grajewskiego, suwalskiego i sejneńskiego zapewniła diagnozę specyfiki ich rynków pracy, pozwoliła wyodrębnić czynniki, które stanowią zagrożenia dla lokalnego rynku pracy zarówno w kontekście jego podaży, jak i popytu. Jednocześnie możliwa była identyfikacja obszarów stanowiących potencjał poszczególnych powiatów (czynników sukcesu) w zakresie ich rozwoju społeczno-gospodarczego co jednocześnie korzystnie oddziałuje na stan lokalnego rynku pracy. Na podstawie zdiagnozowanej sytuacji wskazano rekomendacje dla władz samorządowych i instytucji publicznych, które są ukierunkowane na ograniczenie zaistniałych czynników problemowych i zapewniają wykorzystanie posiadanego przez powiaty potencjału.

Specyfiką lokalnego rynku pracy w **powiecie bielskim** jest niskie bezrobocie, przy równocześnie wysokim odsetku bezrobotnych osób wykwalifikowanych. Zauważyć można również wysoki wskaźnik nakładów inwestycyjnych na jednego mieszkańca. Rynek cechuje potencjał zróżnicowania branżowego lokalnych przedsiębiorstw (sektor budowlany, przetwórstwo rolno-spożywcze). Nasycony jest on firmami o zasięgu międzynarodowym, oferującymi relatywnie wysokie wynagrodzenie. Przedstawiciele instytucji rynku pracy (szczególnie PUP) są zaangażowani we współpracę z lokalnymi przedsiębiorcami. Bielski rynek pracy cechuje wysoka efektywność zatrudnieniowa wynikająca z zastosowania instrumentów rynku pracy. Przedsiębiorstwa, zwłaszcza z branży budowlanej, współpracują chętnie z lokalnymi placówkami oświatowymi, w obszarze szkolnictwa zawodowego, w tym także z uczelniami wyższymi (np. Wydziałem Zarządzania Politechniki Białostockiej). Wyróżnikiem powiatu jest panujący w nim klimat przedsiębiorczości, związany z uwarunkowaniami historycznymi, wywodzeniem się właścicieli dużych przedsiębiorstw z regionu.

Dokonując charakterystyki bielskiego rynku pracy należy zauważyć występujące problemy demograficzne. Społeczeństwo bielskie jest społeczeństwem starzejącym się. W powiecie zauważa się również konsekwencje migracji mieszkańców poza powiat. Rynek pracy jest rynkiem bardziej korzystnym dla mężczyzn. Na lokalnym rynku brakuje pracowników

zarówno o niskich kwalifikacjach, jak i wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Pracownicy funkcjonujący na rynku pracy cechują się niską mobilnością, szczególnie w obrębie powiatu, co skutkuje napływem pracowników z Biłogostoku. Zauważalne jest niedostosowanie profilu kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Biorąc pod uwagę uwarunkowania panujące na bielskim rynku pracy rekomendowane są następujące działania:

- tworzenie obszarów zamieszkania w dobrym standardzie i komforcie;
- inicjowanie rozwoju infrastruktury kulturalnej, ośrodków rekreacyjnych;
- większe wsparcie potencjału powiatu bielskiego przez władze województwa (np. wsparcie finansowe dla infrastruktury społecznej);
- troska o utrzymywanie klimatu przedsiębiorczości;
- kontynuacja organizacji spotkań dla przedsiębiorców i ludzi młodych (z Powiatowym Urzędem Pracy jako inicjatorem tej aktywności);
- wspieranie inicjatyw klastrowych w branży budowlanej czy przetwórstwa przemysłowego, jak również zrzeseń przedsiębiorców.

Głównym problemem w **powiecie hajnowskim** jest bardzo niski przyrost naturalny oraz odpływ ludności w ramach migracji wewnętrznych (głównie młodych ludzi). Starzejące się społeczeństwo i bierność społeczna determinują deficyt zasobów siły roboczej i są poważnym ograniczeniem dla rozwoju powiatu. Spośród innych problemów można wyróżnić brak pracy dla kobiet, niskie płace, a także niedostosowanie profili kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy. Ponadto, rynek ten cechuje niska efektywność zatrudnieniowa instrumentów rynku pracy, niski udział mikro- i małych przedsiębiorstw w strukturze przedsiębiorstw, spadek liczby nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych oraz niska przedsiębiorczość osób bezrobotnych. Zauważalna jest również mała aktywność mieszkańców terenów wiejskich w tworzeniu alternatyw zawodowych (do prowadzenia gospodarstwa rolnego) – także w kontekście pozyskiwania środków unijnych. W powiecie brakuje wielkopowierzchniowych terenów inwestycyjnych oraz współpracy branżowej w ramach klastrów (np. w branży drzewnej). Niska dostępność komunikacyjno-logistyczna powiatu sprawia, że rozwój rynku pracy cechuje się niską dynamiką. Słaba jakość gruntów w powiecie oraz niekorzystne procesy demograficzne determinują brak: specjalistycznego rolnictwa oraz następców do prowadzenia gospodarstw rolnych.

Potencjał powiatu hajnowskiego związany jest w znacznej mierze z uwarunkowaniami przyrodniczymi, które wyprofilowały specyfikę branżową (drewno-meblarską). Rozwija się turystyka, ale głównie w obrębie Białowieży. Paradoksalnie, surowiec do rozwoju branży, ze względu na uwarunkowania prawno-administracyjne, pozyskiwany jest spoza granic powiatu. Dodatkowo, istotną rolę w rozwoju lokalnego rynku pracy odgrywa branża maszynowa (działalność zakładu produkcyjnego firmy Pronar). Specyfiką przedsiębiorstwa Pronar jest troska o pracownika – zarówno na etapie rekrutacji, jak i po zatrudnieniu. Gmina udostępnia działki do budownictwa wielorodzinnego dedykowanego pracownikom Pronaru ze Wschodu, głównie z Białorusi.

Uwzględniając uwarunkowania panujące na rynku pracy w powiecie hajnowskim rekomendowane są następujące działania:

- utrzymanie trendu rozwojowego (w ramach wyprofilowanych branż: maszynowej i drzewnej);
- pobudzenie aktywności drobnej przedsiębiorczości;
- tworzenie warunków do zasiedlania pracowników z terenów przygranicznych;
- działania nakierowane na miejsca pracy dla kobiet (np. zakład przyrodolecznicy, zakład opieki senioralnej);
- wspieranie Zespołu Leczenia Środowiskowego SPZOZ w Hajnówce, który stanowi ważną formę pomocy osobom niepełnosprawnym;
- wzmocnienie i efektywne wykorzystanie marki Regionu Puszczy Białowiejskiej (przez promowanie produktów i usług regionu Puszczy Białowiejskiej);
- działania ukierunkowane na wzrost atrakcyjności turystycznej powiatu z uwzględnieniem dywersyfikacji ruchu turystycznego.

**Powiat wysokomazowiecki** to region cechujący się dobrymi warunkami dla rozwoju rolnictwa. Wpływają na to takie czynniki jak wysoka jakość gleb, czy funkcjonowanie dużych gospodarstw rolnych. Na wysokomazowieckim rynku pracy aktywnie działa duży lokalny przedsiębiorca (Mlekovita) zapewniający miejsca pracy dla mieszkańców regionu, aczkolwiek oferujący relatywnie niskie wynagrodzenie. W powiecie można zauważyć wysoki poziom infrastruktury technicznej przejawiający się między innymi w dobrym stanie dróg. Warty uwagi jest, że Mlekovita partycypuje w finansowaniu infrastruktury technicznej. Na lokalnym rynku pracy właściwie nie ma problemu bezrobocia,

powiat charakteryzuje najwyższy w województwie wskaźnik zatrudnienia. Rynek cechuje pewien deficyt zasobów siły roboczej, jednak następuje suplementowanie pracowników kapitałem ludzkim zza wschodniej granicy.

Należy również zauważyć, że lokalny rynek pracy w znacznym stopniu jest zależny od monokultury mlecznej. Występowanie jednego przedsiębiorcy może być ryzykowne w przypadku zachwiania koniunktury w branży. Część rolników prowadzących gospodarstwa w powiecie przeinwestowała. Brakuje tutaj podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego. Zauważyć można również oddziaływanie migracji ludności na lokalny rynek pracy, które wynikają w dużej mierze z powiatowych tradycji migracji zagranicznych. Na rynku pracy zauważalne jest niedostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy, chociaż zidentyfikować można dobre praktyki z zakresu tworzenia kierunków dedykowanych, jak na przykład chłodnictwo na potrzeby Mlekovity.

Biorąc pod uwagę uwarunkowania panujące na wysokomazowieckim rynku pracy rekomendowane są następujące działania:

- podjęcie starań w celu przyciągnięcia podmiotów z kapitałem zagranicznym (także bazując na dobrze rozwiniętej branży mleczarskiej – np. współpraca z Chinami);
- dążenie do dywersyfikacji branżowej na wypadek spadku koniunktury w mleczarstwie (np. usługi nowoczesnych technologii);
- pobudzanie aktywności SSSE w powiecie;
- tworzenie infrastruktury mieszkaniowej dla pracowników pozyskiwanych zza wschodniej granicy, kluczowych dla utrzymania produkcji lokalnych przedsiębiorstw;
- intensyfikacja dobrych praktyk w zakresie kierunków kształcenia na potrzeby lokalnych przedsiębiorców.

**Powiat grajewski** charakteryzuje się wysokim poziomem bezrobocia i niskim poziomem zatrudnienia, szczególnie wśród młodych osób (wysoki wskaźnik osób młodych zarejestrowanych jako bezrobotni, którzy nie chcą podjąć zatrudnienia), a także wyludnieniem się powiatu. Wśród głównych przyczyn tej sytuacji wymienić należy czynniki społeczno-kulturowe powiatu, takie jak: istnienie bezrobocia „dziedzicznego”, brak kultury przedsiębiorczości, które dodatkowo potęgowane są niskim poziomem szkolnictwa zawodowego w powiecie. Powoduje to również deficyt zasobów siły roboczej, szczególnie w zakresie stanowisk bezpośrednio produkcyjnych.

Ponadto rolniczy charakter powiatu grajewskiego z jednocześnie słabymi warunkami do rozwoju rolnictwa (np. słaba jakość gleb) nie stanowi potencjału w tym zakresie. Rozwojowi gospodarki lokalnej nie sprzyja również infrastruktura, zarówno techniczna, w szczególności drogowa (np. brak obwodnicy Grajewa), jak i infrastruktura społeczna, wpływająca na jakość życia poprzez zapewnienie odpowiednich warunków bytowych. Brak dobrego zaplecza infrastruktury wpływa negatywnie nie tylko na przedsiębiorczość lokalną, ale również na tworzenie atrakcyjnych warunków dla inwestowania podmiotów z kapitałem zagranicznym, co również można odnotować w powiecie grajewskim. Ponadto zauważalna jest niska aktywność władz lokalnych, w szczególności w zakresie pozyskiwania środków finansowych, skuteczności na szczeblu krajowym, czy też współpracy z przedsiębiorcami (np. brak zrzeczenia przedsiębiorców, itp.).

Wśród mocnych stron powiatu wymienić należy sprawną działalność PUP w kontekście realizacji instrumentów rynku pracy, w szczególności dotyczących przedsiębiorczości powiatu, czego wynikiem może być wysoki udział przedsiębiorstw, które powstały z dotacji PUP w nowozarejestrowanych przedsiębiorstwach. Mocną stroną jest również istnienie relatywnie wysokiego wynagrodzenia oferowanego przez dużych przedsiębiorców na tle pozostałych powiatów województwa podlaskiego, co może przyczyniać się do ograniczenia występującego deficytu pracowników na lokalnym rynku i wyludniania się powiatu.

Podejmowane działania w zakresie rozwoju potencjału powiatu i tym samym poprawy sytuacji na rynku pracy powinny dotyczyć przede wszystkim:

- wsparcia osób zatrudnionych w sektorze rolnym poprzez tworzenie alternatyw na pozarolniczą aktywność zawodową;
- wsparcie rozwoju gospodarstw rolnych zarówno poprzez zwiększenie inwestycji w infrastrukturę techniczną (poprawa dróg gminnych), ale również społeczną (poprawa warunków mieszkaniowych, zwiększenie ośrodków kulturalno-rekreacyjnych), szczególnie w gminach wiejskich (organizacja wolnego czasu, w tym dla dzieci z terenów wiejskich – np. świetlice wiejskie);
- zwiększenie inicjatywy władz samorządowych w pozyskiwanie środków finansowych na poprawę jakości życia w powiecie i jego rozwój gospodarczy, a także wspieranie inicjatyw zraszających przedsiębiorców (różnych form współpracy, np. rad/stowarzyszeń przedsiębiorców), których

celem będzie podejmowanie wspólnych działań służących rozwojowi powiatu;

- opracowanie nowej strategii rozwoju powiatu, która określałaby szczegółowe kierunki i plany rozwoju powiatu na najbliższe lata.

Sytuacja na rynku pracy w **powiecie suwalskim** jest uwarunkowana dwiema istotnymi kwestiami – rolnictwem (około 75% mieszkańców w wieku produkcyjnym zatrudnionych jest w tym sektorze gospodarczym), jak również położeniem powiatu w otoczeniu miasta Suwałki. Zakłady pracy (w tym również duże firmy produkcyjne) zlokalizowane na terenie miasta (także w Suwalskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej) dają zatrudnienie mieszkańcom powiatu suwalskiego. W związku z dywersyfikacją branż charakteryzujących przedsiębiorczość w mieście Suwałki i w powiecie suwalskim mieszkańcy mogą mieć pewność zatrudnienia. Odnotowuje się wzrastającą liczbę ofert pracy, co wiąże się z koniecznością poszukiwania pracowników zza wschodniej granicy. Do atutów powiatu warunkujących także sytuację na rynku pracy jest relatywnie młoda społeczność, co stanowi efekt ruchów migracyjnych osób w wieku produkcyjnym z terenu miasta na przedmieścia Suwałk.

Poszukując rekomendacji związanych z działaniami na rzecz aktywizacji rynku pracy w powiecie suwalskim należałoby:

- wspierać osoby zatrudnione w rolnictwie poprzez tworzenie (przez instytucje rynku pracy i lokalne władze samorządowe) klimatu sprzyjającego rozwojowi gospodarstw specjalistycznych;
- wspierać właścicieli tych gospodarstw rolnych, które planują podejmowanie działalności dodatkowej, jak np. agroturystyka;
- podjąć działania mające na celu wsparcie gospodarstw ekologicznych, a także promocję rolniczych produktów lokalnych i regionalnych;
- promować wśród młodzieży kierunki kształcenia powiązane z nowoczesną produkcją rolną i przedsiębiorczością okołorolniczą.

Głównym problemem **powiatu sejneńskiego** jest wysokie bezrobocie i niski potencjał zatrudnieniowy wynikający, między innymi, z braku dużych zakładów pracy (w tym również sieciowych placówek handlowych) oraz spadku liczby nowozarejestrowanych podmiotów gospodarczych. Równocześnie zaobserwowano niski wskaźnik przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych – odsetek osób bezrobotnych wracających na rynek pracy w drodze rozpoczęcia działalności gospodarczej przy wykorzystaniu dofinansowania ze środków

publicznych w ogólnej liczbie osób podejmujących pracę, które korzystały z podstawowych programów aktywizacji zawodowej, jest najniższy w województwie. Pojawiające się nieliczne oferty pracy skierowane są do pracowników o niskich kwalifikacjach zawodowych i najczęściej dotyczą pracy sezonowej w branży turystycznej, budowlanej oraz w rolnictwie. Stąd też zatrudnienie na lokalnym rynku pracy, zwłaszcza w sektorze prywatnym, charakteryzuje brak stabilności i niski poziom wynagrodzeń. Z drugiej strony zaś, z przeprowadzonych badań wynika, iż mieszkańców charakteryzuje niska mobilność, co jest też związane ze słabą infrastrukturą drogową w powiecie. Jednocześnie eksperci podkreślili, że w sejneńskim problem stanowi niska znajomość systemów informatycznych przez potencjalnych pracowników.

Powiat sejneński, z uwagi na nieduży obszar i warunki gospodarcze, dysponuje relatywnie niskim budżetem. Walory krajobrazowo-przyrodnicze jednak wskazują na istotny potencjał turystyczny powiatu, z akcentami tradycji wielokulturowej (w wywiadach zwrócono uwagę na pielęgnowanie tradycji litewskiej wśród społeczności). Z drugiej strony jednak bogactwo obszarów przyrodniczych ogranicza dostęp do terenów inwestycyjnych. Optyzmem napawa wysoka efektywność zatrudnieniowa stosowanych instrumentów rynku pracy oraz napływ ludności zza wschodniej zagranicy, który może poprawić sytuację na rynku pracy.

W związku z uwarunkowaniami lokalnego rynku pracy w powiecie sejneńskim rekomenduje się:

- intensyfikację różnych form aktywizacji zawodowej (np. kierowanie osób bezrobotnych na szkolenia indywidualne pod gwarancję zatrudnienia) i wspieranie przedsiębiorczości, ponieważ ponad 30% podmiotów nowozarejestrowanych stanowią podmioty powstałe przy udziale dotacji ze środków publicznych;
- podjęcie działań pobudzających funkcjonowanie SSSE w podstrefie Sejny;
- opracowanie koncepcji produktów lokalnych charakterystycznych dla powiatu;
- wspieranie przedsiębiorczości przyjaznej środowisku oraz zwiększenie nakładów inwestycyjnych na rozwój turystyki;
- opracowanie koncepcji systemu zachęt i ulg podatkowych motywujących do zakładania działalności gospodarczej i samozatrudnienia;

- zachęcanie przedsiębiorstw do uczestnictwa w projektach szkoleniowo-doradczych;
- kształtowanie postaw przedsiębiorczości wśród młodzieży;
- aktywizacja lokalnego rynku pracy m.in. poprzez powołanie Powiatowego Centrum Aktywności Lokalnej w Sejnach.



## Zakończenie

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują 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 **rozwinętej 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 zróżnicowania 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 zróżnicowania 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.

## Aneks

W tabeli 1 przedstawiono wyniki obliczeń wskaźnika efektywności technicznej podstawowych instrumentów aktywizacji zawodowej powiatów w poszczególnych latach. Analizując tabelę można zauważyć, że poza powiatami: augustowskim, sokólskim, suwalskim i zambrowskim, każdej jednostce udało się chociaż w jednym roku uzyskać wynik 100%. Niektóre powiaty wykazywały tendencję spadkową wskaźnika TE na przestrzeni lat 2009-2014 (powiat tomżyński czy grajewski), w większości jednak przypadków (poza jednostkami w pełni efektywnymi w całym analizowanym okresie) wartości te zmieniały się skokowo z roku na rok. Wskaźniki TE różnią się dość znacząco od wyników analiz efektywności zatrudnieniowej (obliczanej jako iloraz liczby osób, które podjęły pracę lub działalność gospodarczą w stosunku do liczby osób, które zakończyły udział w programach). W przypadku niektórych powiatów (białostocki czy augustowski) różnice są tak znaczne, że jednostka zmienia miejsce z górnych pozycji listy rankingowej na ostatnie lub odwrotnie. Oznacza to, iż czynnik ludzki w postaci zatrudnienia na stanowiskach pośrednika pracy w Powiatowych Urzędach Pracy różnicuje znacząco wyniki technicznej efektywności względnej TE w stosunku do wyników efektywności zatrudnieniowej badanej przez urzędy pracy.

**Tabela 1. Wyniki efektywności technicznej instrumentów aktywizacji zawodowej**

Powiat	2010	2011	2012	2013	2014	średnia
Augustowski	84,60%	76,30%	78,00%	94,70%	63,50%	79,42%
Białostocki z m. Białystok	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Bielski	100,00%	80,90%	79,70%	100,00%	88,60%	89,84%
Grajewski	100,00%	94,80%	73,10%	88,00%	68,30%	84,84%
Hajnowski	100,00%	65,90%	100,00%	76,40%	100,00%	88,46%
Kolneński	88,90%	65,20%	61,30%	100,00%	66,60%	76,40%
Moniecki	85,50%	83,50%	85,10%	100,00%	90,30%	88,88%
Sejneński	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Siemiatycki	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	93,20%	98,64%
Sokólski	85,70%	74,90%	90,90%	83,30%	79,40%	82,84%
Suwalski z m. Suwałki	84,30%	85,20%	74,20%	94,90%	65,10%	80,74%
Wysokomazowiecki	86,90%	100,00%	88,30%	65,50%	83,10%	84,76%

Powiat	2010	2011	2012	2013	2014	średnia
Zambrowski	77,10%	79,70%	88,20%	90,10%	74,90%	82,00%
Łomżyński z m. Łomża	100,00%	100,00%	100,00%	93,80%	76,80%	94,12%

**Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem oprogramowania Frontier Analyst Application na podstawie danych z raportów MPiPS.**

Indeks Malmquista informuje, jak zmieniała się wartość wskaźnika efektywności w kolejnych latach w odniesieniu do roku ubiegłego. Indeks Malmquista zdekomponowano na dwa czynniki – odpowiadający za zmiany wyników całej grupy, a w związku z tym i granicy efektywności (tzw. technology change TC) oraz drugi odpowiadający za zmianę indywidualnego wyniku jednostki (tzw. efficiency change, EC). Analiza wyników tabeli pozwala prześledzić zmiany TE oraz ich źródło (a zatem i przyczyny). Przykładowo więc powiat augustowski w 2011 roku wykazał spadek wskaźnika TE, przy czym  $TE_{2011}/TE_{2010}=0,9$  (tyle więc wynosi ta część, która odpowiada za zmianę indywidualnego wyniku, czyli EC), zaś pozycja względem granicy uległa również przesunięciu - wartość  $TC_{2011}=0,83 < 1$  oznacza, iż w roku 2011 powiat augustowski ze swoim wynikiem był „dalej od granicy” niż w roku 2010. W rezultacie więc całkowita rzeczywista zmiana efektywności to  $0,9 \cdot 0,83 = 0,75$ . W roku 2014 zaś, mimo znacznego spadku wartości TE (z 94,70% na 63,50% - zatem  $EC=0,67$ ), to czynnik  $TC=1,24$  oznacza, iż mimo wszystko odległość od granicy efektywności w roku 2014 jest mniejsza niż w 2013, a zatem wskazuje to na zmiany efektywności całej badanej grupy i przesunięcie się granicy. Powiat białostocki zaś, mimo, iż okazywał się w pełni efektywny w każdym roku badanego okresu, w rzeczywistości odnotowywał zmiany wskaźnika (w 2011 roku spadek, w 2013 roku wzrost), lecz relatywnie na tle wyników całej grupy były to nadal wyniki najlepsze, stąd stała wartość  $TE = 100\%$ . W ten sposób prześledzić można przyczyny zmian wskaźnika TE dla każdej jednostki (powiatu).

**Tabela 2. Wartości Indeksu Malmquista oraz jego komponentów**

Powiat	Rok	Indeks Malmquista	EC	TC
Augustowski	2011	0,75	0,90	0,83
	2012	1,23	1,02	1,21
	2013	1,23	1,21	1,01
	2014	0,83	0,67	1,24

## PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	Rok	Indeks Malmquista	EC	TC
Białostocki z m. Białystok	2011	0,76	1,00	0,76
	2012	1,00	1,00	1,00
	2013	1,22	1,00	1,22
	2014	1,05	1,00	1,05
Bielski	2011	0,65	0,81	0,80
	2012	0,95	0,98	0,96
	2013	1,10	1,25	0,88
	2014	0,87	0,89	0,98
Grajewski	2011	0,65	0,95	0,69
	2012	1,07	0,77	1,38
	2013	1,23	1,20	1,02
	2014	0,93	0,78	1,20
Hajnowski	2011	0,87	0,66	1,33
	2012	1,17	1,52	0,77
	2013	0,67	0,76	0,87
	2014	1,10	1,31	0,84
Kolneński	2011	0,61	0,73	0,83
	2012	1,17	0,94	1,24
	2013	1,67	1,63	1,03
	2014	0,78	0,67	1,17
Łomżyński z m. Łomża	2011	0,94	1,00	0,94
	2013	0,98	0,94	1,04
	2012	1,14	1,00	1,14
	2014	1,01	0,82	1,23
Moniecki	2011	1,00	0,98	1,03
	2012	0,94	1,02	0,92
	2013	0,96	1,18	0,82
	2014	0,86	0,90	0,95
Sejneński	2011	0,61	1,00	0,61
	2012	1,49	1,00	1,49
	2013	0,94	1,00	0,94
	2014	1,17	1,00	1,17
Siemiatycki	2011	1,13	1,00	1,13
	2013	0,85	1,00	0,85
	2012	0,88	1,00	0,88
	2014	0,90	0,93	0,97
Sokólski	2011	1,03	1,14	0,90
	2013	0,93	0,92	1,02
	2012	1,09	1,06	1,02
	2014	1,21	0,95	1,27
Suwalski z m. Suwałki	2011	0,88	1,01	0,87
	2013	1,29	1,28	1,01
	2012	0,87	0,87	1,00
	2014	0,82	0,69	1,19

PRZYCZYNY ZRÓŻNICOWANIA POWIATOWYCH RYNKÓW PRACY WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO

Powiat	Rok	Indeks Malmquista	EC	TC
Wysokomazowiecki	2011	0,85	1,15	0,74
	2013	0,61	0,74	0,82
	2012	0,89	0,88	1,01
	2014	1,31	1,27	1,03
Zambrowski	2011	0,93	1,03	0,90
	2013	0,90	1,02	0,88
	2012	0,97	1,11	0,88
	2014	0,82	0,83	0,99

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportów MPiPS.

## **Załącznik 1. Scenariusz badania jakościowego (FGI) skierowanego do pracodawców i przedstawicieli instytucji otoczenia biznesu z wybranych powiatów**

**ETAP I** – wyjaśnienie celu badania, przedstawienie uczestników i prowadzących

**ETAP II** – poznanie opinii uczestników na temat lokalnego rynku pracy

- Jaka jest Państwa opinia na temat lokalnego rynku pracy?
- Co Państwo sądzicie na temat jakości zasobów pracy w powiecie?
- Czy napotyka Państwo trudności z pozyskiwaniem pracowników?
- Jakie wykorzystujecie Państwo sposoby rekrutacji?
- Jaka jest Państwa opinia na temat wykorzystywanych sposobów rekrutacji?
- Czy planujecie wprowadzić inne, niestosowane dotychczas sposoby rekrutacji?

**ETAP III** – poznanie opinii uczestników na temat skuteczności instrumentów wspierania zatrudnienia, przedsiębiorczości i rozwoju powiatu oraz ich wpływu na zatrudnienie

- Jakie instrumenty wspierania zatrudnienia, przedsiębiorczości i rozwoju funkcjonują w powiecie?
- Co Państwo sądzicie na temat skuteczności instrumentów wspierania zatrudnienia, przedsiębiorczości i rozwoju?
- Czy instrumenty te przyczyniają się do poprawy sytuacji na rynku pracy w powiecie?

**ETAP IV** – poznanie opinii uczestników na temat współpracy jednostek samorządu terytorialnego z pracodawcami i przedstawicielami instytucji otoczenia biznesu oraz angażowania i wykorzystywania potencjału ludzkiego

- Jak oceniacie Państwo współpracę jednostek samorządu terytorialnego z Państwa instytucjami?
- Jak oceniacie Państwo wpływ tej współpracy na rozwój powiatu?
- Czy i w jaki sposób w powiecie angażuje się i wykorzystuje potencjał ludzki seniorów?



- Czy i w jaki sposób w powiecie angażuje się i wykorzystuje potencjał ludzki osób niepełnosprawnych?
- Czy w powiecie dostępne są programy stypendialne dla młodzieży, szczególnie z terenów wiejskich?

**ETAP V** – podsumowanie warsztatów oraz podziękowanie uczestnikom

## **Załącznik 2. Scenariusz badania jakościowego (FGI) skierowanego do przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego**

**ETAP I** – wyjaśnienie celu badania, przedstawienie uczestników i prowadzących

**ETAP II** – poznanie opinii uczestników na temat specyfiki i problemów lokalnego rynku pracy

- Co Państwo sądzicie na temat pewności zatrudnienia na lokalnym rynku pracy?
- Czy można uznać za prawdziwe stwierdzenie, że w powiecie funkcjonuje model „jednego zawodu na całe życie”?
- Czy na lokalnym rynku pracy istnieje konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych?
- Czy na lokalnym rynku pracy istnieje możliwość ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych? Jeśli tak, to jakie instrumenty wsparcia to umożliwiają?
- Jaki model zatrudnienia dominuje w powiecie (np. zatrudnienie na etat, praca sezonowa, praca czasowa, samozatrudnienie)?
- W jaki sposób oceniacie Państwo start młodych ludzi na rynku pracy?
- Czy w Państwa opinii doświadczenie zawodowe ludzi dojrzałych jest doceniane przez pracodawców?
- Czy w powiecie można wyróżnić inne, charakterystyczne cechy rynku pracy?
- Jakie Państwa zdaniem są główne problemy na lokalnym rynku pracy?

**ETAP III** – poznanie opinii uczestników na temat wpływu instrumentów wspierania przedsiębiorczości i rozwoju powiatu na sytuację na rynku pracy i wzrost zatrudnienia/samozatrudnienia w powiecie

- Czy Państwa zdaniem na lokalnym rynku pracy funkcjonują instrumenty wspierania przedsiębiorczości i rozwoju powiatu?
- Jaki jest wpływ ww. instrumentów na sytuację na rynku pracy?
- Jaki jest wpływ ww. instrumentów na wzrost zatrudnienia/samozatrudnienia w powiecie?

**ETAP IV** – poznanie opinii uczestników na temat aktywności przeciwdziałających problemom społecznym oddziaływującym na rynek pracy

- Jakie aktywności podejmowane są w celu przeciwdziałania migracji osób młodych?
- Jakie działania podejmowane są w celu wspierania i promowania inicjatyw w zakresie form opieki nad małym dzieckiem?
- Jakie działania podejmowane są w powiecie na rzecz angażowania i wykorzystania potencjału ludzkiego seniorów?
- Jakie działania podejmowane są w powiecie na rzecz angażowania i wykorzystania potencjału ludzkiego osób niepełnosprawnych?
- Czy w powiecie dostępne są programy stypendialne dla młodzieży, szczególnie z terenów wiejskich?

**ETAP V** – podsumowanie warsztatów oraz podziękowanie uczestnikom

## Wykaz literatury

1. *Barometr Zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim*, WUP w Białymstoku.
2. Chądzyński J., Nowakowska A., Przygodzki Z., *Region i jego rozwój w warunkach globalizacji*, Wyd. CedeWu, Warszawa 2007.
3. Cooper W.W., Seiford L.M., Zhu J., *Handbook on data envelopment analysis*, Kluwer Academic Publishers, Boston 2004.
4. Domagała A., *Zastosowanie metody Data Envelopment Analysis do badania efektywności europejskich giełd papierów wartościowych*, rozprawa doktorska, Poznań 2009.
5. Domański R., *Miasto innowacyjne*, Wyd. Nauk. PWN, Studia, t. CIX, Warszawa 2000.
6. Dorożyński T., *Przyczyny regionalnych nierówności gospodarczych w świetle wybranych teorii*, Studia Prawno-Ekonomiczne 2009, t. LXXX.
7. *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2011 roku*, raport MRPiPS, Warszawa, 2012.
8. Fedan R., Kaliszczak L., Grzebyk M., *Przedsiębiorczość w procesie rozwoju regionu podkarpackiego*, w: *Możliwości i bariery rozwoju regionu*, red. A. Czudec, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2009.
9. Friedmann J., *Urbanization, Planning and National Development*, Beverly Hills, California, London 1973.
10. Gaworecki W. W., *Turystyka*. PWE, Warszawa 2003.
11. Grosse T. G., *Przegląd koncepcji teoretycznych rozwoju regionalnego*, Studia regionalne i lokalne, Nr 1 (8)/2002.
12. Jeran A., *Dynamika rynku pracy i rozwój regionu: województwo warmińsko-mazurskie*, „Polityka Społeczna”, 2011, nr 2.
13. Kapusta F., *Poziom infrastruktury technicznej i społecznej jako indykator i stymulator rozwoju regionalnego*, *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 2012, nr 29.
14. Karpowicz D., Sosnowska M., *Barometr zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2016.
15. Keynes J. M., *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 1985.
16. Kozuń-Cieślak G., *Efektywność wydatków publicznych na ochronę zdrowia w krajach Unii Europejskiej*, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 2012, Nr 262.
17. Kroszel A., *Infrastruktura społeczna w polityce społecznej*, Wydawnictwo Instytutu Śląskiego, Opole 1990.
18. *Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie podlaskim w 2015r.*, GUS w Białymstoku, Białystok 2016.
19. Nazarko J., Komuda M., Kuźmich K., Szubzda E., Urban J., *Metoda DEA w badaniu efektywności instytucji sektora publicznego na przykładzie szkół wyższych*, *Badania operacyjne i decyzje* 2008, nr 4.

20. Nazarko J., Regionalny foresight gospodarczy. Metodologia i instrumentarium badawcze, ZPWIM, Warszawa 2013.
21. North D. C., *Structure and Change in Economic History*, W. W. Norton, New York 1981.
22. Organiściak-Krzykowska A., *Regionalne uwarunkowania bezrobocia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2005.
23. Panek T., *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2009.
24. Pawłowska M., *Konkurencja i efektywność na polskim rynku bankowym na tle zmian strukturalnych i technologicznych*, „Materiały i Studia” 2005, nr 192.
25. Późniak A., *Rola samorządu we wsparciu rozwoju przedsiębiorczości na przykładzie miasta Suwałk*, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia 2013, nr 64/2.
26. Radziwiłł A., *Zróżnicowanie regionalne bezrobocia w Polsce. Perspektywy zrównoważonego rozwoju*, Centrum Case, Warszawa 1999.
27. Raport MRPiPS, *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2015 roku*, Warszawa, październik 2016.
28. Ringland G., *UNIDO Technology Foresight for Practitioners. A specialised Course on ScenarioBuilding*. Prague 2007, 5-8 November, za: A. Kononiuk, Economy and Management – 4/2010.
29. Ruggiero J., On the measurement of technical efficiency in the public sector, *European Journal of Operational Research*, Elsevier 1996, Vol. 90.
30. Sala K., *Baza noclegowa jako czynnik rozwoju regionów w Polsce*, *Przedsiębiorczość – Edukacja*, nr 11/2015.
31. Skowronek-Mielczarek A., *Małe i średnie przedsiębiorstwa. Źródła finansowania*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2007.
32. Stępiński B., *Małe i średnie przedsiębiorstwa jako beneficjenci bezpośredniego wsparcia inwestycyjnego funduszy strukturalnych*, w: *Gospodarka lokalna w teorii i praktyce*, red. R. Broł, A. Sztando, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011.
33. *Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2015 roku*, Raport WUP w Białymstoku, Białystok 2016.
34. Szewczuk A., Kogut-Jaworska M., Ziolo M., *Rozwój lokalny i regionalny. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2011.
35. Zajdel M., *Wybrane teorie rozwoju regionalnego oraz lokalnego a rynek pracy*, *Studia Prawno-Ekonomiczne* 2011, t. LXXXIII.

## Akty prawne

1. Ustawa z 7 września 1991 roku o systemie oświaty, tekst jedn. DzU z 2004 r. nr 256, poz. 2572, art. 5 ust. 7.
2. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

## Zasoby Internetu

1. <http://bialystok.praca.gov.pl/-/3125799-projekty-trwajace>

2. <http://pup.bialystok.sisco.info/?id=907&rejestr=1&idr=4537>
3. <http://pupkolno.pl/wydarzenie/106/projekt-partnerski-%E2%80%9Eodojrzaosc-w-cenie%E2%80%9D>
4. <http://sokolka.praca.gov.pl/>
5. <http://sokolka-powiat.pl/2017/04/27/dzien-przedsiębiorczosci-starostwie-powiatowym-sokolce/>
6. <http://wskaznikizrp.stat.gov.pl>
7. <http://wupbialystok.praca.gov.pl/rynek-pracy/instytucje-ryнку-pracy>
8. <http://www.augustowski.home.pl/projekty>
9. <http://www.minrol.gov.pl/Wsparcie-rolnictwa/Program-Rozwoju-Obszarow-Wiejskich-2007-2013/Dzialania-PROW-2007-2013/OS-3-Jakosc-zycia-na-obszarach-wiejskich-i-roznicowanie-gospodarki-wiejskiej/Tworzenie-i-rozwoj-mikroprzedsiębiorstw>
10. [http://www.monki.pl/podstrony/projekty.php?z\\_funduszy\\_unii=zrealizowane](http://www.monki.pl/podstrony/projekty.php?z_funduszy_unii=zrealizowane)
11. <http://www.mpips.gov.pl/praca/instrumenty/>
12. <http://www.pokl.up.podlasie.pl/index.php/strony/22493>
13. <http://www.pup.lomza.pl/kat/9/projekty-efs/>
14. <http://www.ssse.com.pl>
15. <http://www.zdz.bialystok.pl/projekty/projekty-realizowane/bezrobotni/941-kwalifikacje-na-start-kompleksowy-program-wsparcia-osob-niepracujacych.html>
16. [https://rpo.wrotapodlasia.pl/pl/dowiedz\\_sie\\_wiecej\\_o\\_programie/poznaj\\_zasady\\_dzialania\\_programu/zintegrowane-inwestycje-terytorialne.html](https://rpo.wrotapodlasia.pl/pl/dowiedz_sie_wiecej_o_programie/poznaj_zasady_dzialania_programu/zintegrowane-inwestycje-terytorialne.html)
17. [www.zielonalinia.gov.pl](http://www.zielonalinia.gov.pl)

## Wykaz tabel

Tabela 3.1.	Liczba mieszkańców powiatów w województwie podlaskim według faktycznego miejsca zamieszkania – stan na 31 XII .....	28
Tabela 3.2.	Przyrost naturalny w latach 2008-2016 .....	30
Tabela 3.3.	Przyrost naturalny na 1000 ludności w latach 2008-2016 .....	31
Tabela 3.4.	Urodzenia żywe na 1000 ludności w latach 2008-2016 .....	32
Tabela 3.5.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby urodzeń żywych na 1000 ludności w latach 2008-2016.....	33
Tabela 3.6.	Zgony na 1000 ludności w latach 2008-2016 .....	34
Tabela 3.7.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby zgonów na 1000 ludności w latach 2008-2016.....	34
Tabela 3.8.	Saldo migracji ogółem w latach 2008-2016 .....	35
Tabela 3.9.	Zameldowania z innych powiatów w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016.....	36
Tabela 3.10.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby zameldowań z innych powiatów w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016 .....	37
Tabela 3.11.	Wymeldowania do innych powiatów w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016.....	38
Tabela 3.12.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby wymeldowań do innych powiatów w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016 .....	39
Tabela 3.13.	Zameldowania z zagranicy osób w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016.....	40
Tabela 3.14.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby zameldowań z zagranicy w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016 .....	40
Tabela 3.15.	Wymeldowania za granicę w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016 .....	41
Tabela 3.16.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby wymeldowań za granicę w wieku produkcyjnym na 10 000 ludności w latach 2008-2016 .....	42
Tabela 3.17.	Współczynnik feminizacji określający wzajemne relacje między liczbą kobiet i mężczyzn, tj. liczba kobiet przypadająca na 100 mężczyzn w latach 2008-2016.....	43
Tabela 3.18.	Struktura ludności powiatów w województwie podlaskim wg poziomu wykształcenia w 2011 roku .....	44
Tabela 3.19.	Udział ludności w wieku produkcyjnym (w %) w latach 2008-2016.....	46
Tabela 3.20.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki udziału ludności w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016.....	47
Tabela 3.21.	Udział ludności w wieku poprodukcyjnym (w %) w latach 2008-2016.....	47
Tabela 3.22.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki udziału ludności w wieku poprodukcyjnym w latach 2008-2016.....	48

Tabela 3.23.	Ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016 .....	49
Tabela 3.24.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016 .....	50
Tabela 3.25.	Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016 .....	51
Tabela 3.26.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby ludności w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016 .....	52
Tabela 3.27.	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100, w procentach) w latach 2008-2016 .....	53
Tabela 3.28.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej w latach 2008-2016.....	54
Tabela 3.29.	Struktura przedsiębiorstw ze względu na główne sekcje PKD w poszczególnych powiatach w 2016 r.....	56
Tabela 3.30.	Podmioty na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016 ....	58
Tabela 3.31.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby podmiotów na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016.....	59
Tabela 3.32.	Nowo zarejestrowane podmioty gospodarcze w podregionach i poszczególnych powiatach w latach 2009-2016.....	60
Tabela 3.33.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych poszczególnych powiatach w latach 2009-2016....	61
Tabela 3.34.	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016 .....	63
Tabela 3.35.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016 .....	64
Tabela 3.36.	Liczba podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego oraz kapitał zagraniczny na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym .....	66
Tabela 3.37.	Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym w poszczególnych powiatach w latach 2008-2015 (w zł) .....	67
Tabela 3.38.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca w wieku produkcyjnym w poszczególnych powiatach w latach 2008-2015 .....	68
Tabela 3.39.	Dochody budżetów powiatów na 1 mieszkańca w latach 2008-2015 (w zł) .....	70
Tabela 3.40.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki dochodów budżetów powiatów na 1 mieszkańca w latach 2008-2015.....	71
Tabela 3.41.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wydatków budżetów powiatów na 1 mieszkańca w latach 2008-2015.....	72
Tabela 3.42.	Drogi gminne i powiatowe o twardej nawierzchni na 100 km <sup>2</sup> w latach 2008-2015 (w km) .....	74
Tabela 3.43.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wskaźnika: drogi gminne i powiatowe o twardej nawierzchni na 100 km <sup>2</sup> w poszczególnych powiatach w latach 2008-2015.....	75



Tabela 3.44.	Budynki mieszkalne podłączone do infrastruktury technicznej - w % ogółu budynków mieszkalnych w 2015 r. ....	78
Tabela 3.45.	Liczba pracujących na 1000 ludności w latach 2008-2015 .....	79
Tabela 3.46.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby pracujących na 1000 ludności w latach 2008-2015.....	80
Tabela 3.47.	Udział kobiet pracujących wśród kobiet w wieku produkcyjnym w latach 2008-2015.....	81
Tabela 3.48.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wskaźnika kobiet pracujących wśród kobiet w wieku produkcyjnym w latach 2008-2015.....	82
Tabela 3.49.	Udział pracujących mężczyzn wśród mężczyzn w wieku produkcyjnym w latach 2008-2015 .....	83
Tabela 3.50.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wskaźnika mężczyzn pracujących wśród mężczyzn w wieku produkcyjnym w latach 2008-2015.....	84
Tabela 3.51.	Wskaźnik pracujących w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015.....	85
Tabela 3.52.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wskaźnik pracujących w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015 .....	86
Tabela 3.53.	Wskaźnik pracujących w przemyśle i budownictwie wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015.....	87
Tabela 3.54.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wskaźnika pracujących w przemyśle i budownictwie wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015 .....	88
Tabela 3.55.	Wskaźnik pracujących w handlu; przy naprawie pojazdów samochodowych; w transporcie i gospodarce magazynowej; zakwaterowaniu i gastronomii; informacji i komunikacji wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015.....	89
Tabela 3.56.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki wskaźnika pracujących w handlu; przy naprawie pojazdów samochodowych; w transporcie i gospodarce magazynowej; zakwaterowaniu i gastronomii; informacji i komunikacji wśród pracujących ogółem w latach 2008-2015.....	90
Tabela 3.57.	Podmioty ogółem na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016 .....	91
Tabela 3.58.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby podmiotów na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym w latach 2008-2016.....	92
Tabela 3.59.	Podmioty wg klas wielkości na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym (zatrudniające 50 - 249) w latach 2008-2016.....	93
Tabela 3.60.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby podmiotów wg klas wielkości na 10 tys. mieszkańców w wieku produkcyjnym (zatrudniające 50 - 249) w latach 2008-2016.....	94
Tabela 3.61.	Bezrobotni zarejestrowani na 1 ofertę pracy* w latach 2012-2016 .....	95
Tabela 3.62.	Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w latach 2012-2016 .....	96
Tabela 3.63.	Prognoza zawodów deficytowych w 2017 roku .....	97
Tabela 3.64.	Stopa bezrobocia rejestrowanego w procentach w latach 2008-2017* .....	105

Tabela 3.65. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki stopy bezrobocia rejestrowanego w latach 2008-2016.....	106
Tabela 3.66. Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok jako % ogółu bezrobotnych w latach 2008-2016.....	107
Tabela 3.67. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby bezrobotnych zarejestrowanych pozostających bez pracy dłużej niż 1 rok jako % ogółu bezrobotnych w latach 2008-2016 .....	107
Tabela 3.68. Bezrobotne kobiety wśród bezrobotnych ogółem w latach 2008-2016 (w %).....	108
Tabela 3.69. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki udziału bezrobotnych kobiet wśród bezrobotnych ogółem w latach 2008-2016.....	109
Tabela 3.70. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem wyższym w latach 2010-2016.....	110
Tabela 3.71. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki odsetka bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem wyższym w latach 2010-2016 .....	111
Tabela 3.72. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym w latach 2010-2016.....	112
Tabela 3.73. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki odsetka bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym w latach 2010-2016.....	113
Tabela 3.74. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w latach 2010-2016.....	114
Tabela 3.75. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki odsetka bezrobotnych zarejestrowanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym w latach 2010-2016.....	114
Tabela 3.76. Odsetek bezrobotnych (w wieku 24 lata lub mniej) zarejestrowanych w latach 2010-2016.....	116
Tabela 3.77. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki odsetka bezrobotnych (w wieku 24 lata lub mniej) zarejestrowanych w latach 2010-2016.....	116
Tabela 3.78. Odsetek bezrobotnych (w wieku 25-34) zarejestrowanych w latach 2010-2016..	117
Tabela 3.79. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki odsetka bezrobotnych (w wieku 25-34) zarejestrowanych w latach 2010-2016 .....	118
Tabela 3.80. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych (w wieku 45 lat i więcej) w latach 2010-2016 .....	119
Tabela 3.81. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki odsetka bezrobotnych zarejestrowanych (w wieku 45 lat i więcej) w latach 2010-2016 .....	119
Tabela 3.82. Zarejestrowani bezrobotni zamieszkali na wsi wśród bezrobotnych ogółem w latach 2011-2016* (w %).....	120
Tabela 3.83. Analiza zróżnicowania i analiza dynamiki liczby zarejestrowanych bezrobotnych zamieszkałych na wsi wśród bezrobotnych ogółem w latach 2011-2016 .....	121
Tabela 3.84. Wartości wskaźników do rankingu powiatów województwa podlaskiego.....	127
Tabela 3.85. Analiza zdolności dyskryminacyjnych wskaźników .....	128
Tabela 3.86. Współczynniki korelacji pomiędzy wskaźnikami .....	128
Tabela 3.87. Wyniki regresji wielorakiej .....	131

Tabela 3.88. Powiaty województwa podlaskiego w ramach poszczególnych skupień uzyskane w wyniku zastosowania metody k-średnich oraz odległości euklidesowe skupień .....	135
Tabela 3.89. Wartości wskaźników określających sytuację na rynku pracy w powiatach sejneńskim i suwalskim .....	139
Tabela 3.90. Wartości wskaźników określających sytuację na rynku pracy w powiatach grajewskim i wysokomazowieckim .....	141
Tabela 3.91. Wartości wskaźników określających sytuację na rynku pracy w powiatach bielskim i hajnowskim .....	142
Tabela 3.92. Efektywność zatrudnieniowa podstawowych form aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych (średnia z lat 2009-2014) .....	179
Tabela 3.93. Miejsca pracy powstałe w wyniku refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska w poszczególnych powiatach w odniesieniu do województwa ogółem .....	180
Tabela 3.94. Udział środków wydatkowanych na różne formy aktywizacji w latach 2009-2014 w województwie ogółem .....	182
Tabela 3.95. Średnia efektywność zatrudnieniowa w latach 2009-2014 w układzie powiatów .....	182
Tabela 3.96. Podstawowe statystyki zmiennych uwzględnionych w modelu efektywności.....	188
Tabela 3.97. Przeciętny koszt dofinansowania działalności gospodarczej w latach 2009-2014 w układzie powiatów .....	193
Tabela 3.98. Udział podmiotów rejestrowanych przez osoby bezrobotne korzystające z dofinansowania w ogólnej liczbie nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych.....	196
Tabela 3.99. Podmioty gospodarcze nowo zarejestrowane w bazie REGON latach 2009-2014	198
Tabela 3.100. Wartości zmiennych uwzględnionych w modelu efektywności technicznej powiatów .....	202
Tabela 3.101. Podstawowe statystyki zmiennych ujętych w modelu efektywności technicznej powiatów .....	202
Tabela 3.102. Wyniki efektywności badanej grupy obiektów .....	203
Tabela 3.103. Obszary potencjalnych usprawnień.....	204
Tabela 3.107. Przykłady działań aktywizacyjnych realizowanych w powiatach województwa podlaskiego oraz kryteria spełniane w ramach dobrych praktyk .....	206
Tabela 5.1. Analiza STEEPVL dla powiatu sejneńskiego .....	281
Tabela 5.2. Analiza STEEPVL dla powiatu grajewskiego.....	283
Tabela 5.3. Analiza STEEPVL dla powiatu hajnowskiego.....	286
Tabela 5.4. Ocena ważności oraz niepewności czynników analizy STEEPVL dla powiatu sejneńskiego.....	289
Tabela 5.5. Ocena ważności oraz niepewności czynników analizy STEEPVL dla powiatu grajewskiego .....	291
Tabela 5.6. Ocena ważności oraz niepewności czynników analizy STEEPVL dla powiatu hajnowskiego .....	293

## Wykaz wykresów

Wykres 3.1. Zmiana liczby mieszkańców w poszczególnych powiatach w województwie podlaskim w latach 2008-2016 .....	29
Wykres 3.2. Graficzna prezentacja struktury mieszkańców poszczególnych powiatów według poziomu wykształcenia w 2011 roku (zgodnie z wynikami NSLiM 2011) .....	45
Wykres 3.3. Struktura przedsiębiorstw pod względem wielkości w poszczególnych powiatach w 2016 r. ....	55
Wykres 3.4. Udział kwoty dofinansowania ze środków UE w ogólnej kwocie finansowania w ramach PROW na działanie 312. Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw w 2015 r. ....	65
Wykres 3.5. Udział wydatków z budżetu na wybrane działy w 2015 r. ....	73
Wykres 3.6. Miejsca noclegowe na 1000 mieszkańców w poszczególnych powiatach .....	77
Wykres 3.7. Klasyfikacja powiatów województwa podlaskiego pod względem sytuacji na rynku pracy.....	134
Wykres 3.8. Wykres średnich dla poszczególnych skupień .....	137
Wykres 3.9. Graficzna prezentacja powiatów województwa podlaskiego w dwuwymiarowej przestrzeni wskaźników .....	138
Wykres 3.10. Wartości wskaźników określających sytuację na rynku pracy w powiatach sejneńskim i suwalskim .....	140
Wykres 3.11. Wartości wskaźników określających sytuację na rynku pracy w powiatach grajewskim i wysokomazowieckim .....	141
Wykres 3.12. Wartości wskaźników określających sytuację na rynku pracy w powiatach bielskim i hajnowskim .....	143
Wykres 3.13. Struktura aktywizowanych osób w latach 2009-2014 wg form aktywizacji .....	174
Wykres 3.14. Struktura aktywizowanych osób w latach 2009-2014 wg form aktywizacji w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego.....	175
Wykres 3.15. Efektywność zatrudnieniowa staży w latach 2009-2014 w układzie powiatów ....	176
Wykres 3.16. Efektywność zatrudnieniowa szkoleń w latach 2009-2014 w układzie powiatów .....	177
Wykres 3.17. Efektywność zatrudnieniowa prac interwencyjnych w latach 2009-2014 w układzie powiatów .....	177
Wykres 3.18. Efektywność zatrudnieniowa robót publicznych w latach 2009-2014 w układzie powiatów .....	178
Wykres 3.19. Efektywność zatrudnieniowa prac społecznie użytecznych w latach 2009-2014 w układzie powiatów .....	179
Wykres 3.20. Miejsca pracy powstałe przy refundacji pracodawcom kosztów wyposażenia stanowisk środków z FP o okresie 2009-2014.....	181
Wykres 3.21. Efektywność zatrudnieniowa wynikająca ze stosowanych programów aktywizacji zawodowej w latach 2009-2014.....	184

Wykres 3.22. Efektywność zatrudnieniowa porad indywidualnych udzielanych w PUP w 2015 r. ....	185
Wykres 3.23. Średnia efektywność techniczna (lata 2009-2014).....	189
Wykres 3.24. Zmiany wskaźnika IM oraz czynników składowych (EC, TC) w analizowanym horyzoncie czasowym (wartości uśrednione) .....	190
Wykres 3.25. Wskaźnik przedsiębiorczości osób bezrobotnych korzystających z programów aktywizacyjnych w latach 2009-2014 .....	194
Wykres 3.26. Średni wskaźnik przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych korzystających z programów aktywizacyjnych w latach 2009-2014 .....	195
Wykres 3.27. Średni udział liczby osób, które podjęły działalność w ramach dofinansowania z PUP we wszystkich nowo zarejestrowanych podmiotach w poszczególnych powiatach w latach 2009-2014 .....	197
Wykres 4.1. Procentowy udział przedstawicieli poszczególnych powiatów w całej grupie badanej .....	246
Wykres 4.2. Procentowy udział przedstawicieli poszczególnych jednostek w całej grupie badanej .....	246

## Wykaz rysunków

Rysunek 2.1. Etapy realizowanych działań .....	15
Rysunek 2.2. Cele, metody i techniki badawcze .....	17
Rysunek 3.1. Ranking powiatów województwa podlaskiego ze względu na sytuację na rynku pracy .....	130
Rysunek 3.2. Model efektywności technicznej podstawowych instrumentów aktywizacji zawodowej .....	187
Rysunek 3.3. Model efektywności technicznej powiatów .....	201
Rysunek 5.1. Cztery scenariusze rozwoju powiatu sejneńskiego .....	290
Rysunek 5.2. Cztery scenariusze rozwoju powiatu grajewskiego .....	292
Rysunek 5.3. Cztery scenariusze rozwoju powiatu hajnowskiego .....	295