WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

# Sytuacja na powiatowym rynku pracy - punkt widzenia społeczności lokalnej.

## Raport z badania jakościowego w powiecie ciechanowskim

RAPORT

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze. serce Polski

EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy

# Sytuacja na powiatowym rynku pracy - punkt widzenia społeczności lokalnej.

## Raport z badania jakościowego w powiecie ciechanowskim

Badanie przeprowadzone w ramach projektu badawczego

„Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II"

Warszawa 2011

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze. serce Polski

EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

## Spis treści

Wstęp ..... 2
1. Metodologia badania ..... 4
2. Ogólna charakterystyka powiatu ciechanowskiego ..... 8
2.1. Uwarunkowania społeczno-demograficzne ..... 9
2.2. Uwarunkowania gospodarcze ..... 10
2.3. Sytuacja na lokalnym rynku pracy ..... 13
2.4. System edukacyjny w powiecie ..... 17
2.5. Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych ..... 19
3. Ocena społeczno-ekonomicznych i prawnych uwarunkowań sytuacji na rynku pracy ..... 21
3.1. Ogólna ocena sytuacji i występujących tendencji ..... 21
3.2. Ogólna ocena na tle województwa mazowieckiego ..... 22
3.3. Zagrożenia dla sytuacji ekonomiczno-gospodarczej i politycznej powiatu ..... 23
3.4. Szanse dla sytuacji ekonomiczno-gospodarczej i politycznej powiatu ..... 24
3.5. Branże dominujące w powiecie ..... 26
4. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy ..... 27
4.1. Popyt na pracę oraz struktura lokalnego rynku pracy ..... 27
4.2. Podaż pracy na rynku lokalnym ..... 29
4.3. Oczekiwania pracodawcy wobec pracownika ..... 31
4.4. Sposoby poszukiwania pracownika oraz zatrudnienia ..... 33
4.5. Trudności w znalezieniu pracy i skutki bezrobocia ..... 35
4.6. Migracje i mobilność ..... 37
4.7. Szara strefa lokalnego rynku pracy ..... 39
4.8. Sytuacja osób z grup defaworyzowanych i zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy ..... 40
5. Ocena sytuacji edukacyjnej na lokalnym rynku pracy ..... 42
5.1. Oferta edukacyjna i jej ocena ..... 42
5.2. Obszary do poprawy ..... 45
5.3. Rola kształcenia ustawicznego na lokalnym rynku pracy. Szkolenia i aktywność zawodowa.. 47
6. Ocena aktywności publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, w tym organizacji pozarządowych, na rzecz wspierania osób i grup defaworyzowanych i wykluczonych z rynku pracy . 48
6.1. Obszary działalności instytucji rynku pracy ..... 48
6.2. Ocena współpracy z instytucjami rynku pracy ..... 49
6.3. Ocena programów aktywizacji zawodowej i obszary do poprawy ..... 51
7. Wnioski i rekomendacje ..... 54

# Wstęp

Niniejszy raport jest opracowaniem wyników badania jakościowego wśród ekspertów i uczestników lokalnego rynku pracy, przeprowadzonego w ramach projektu pod nazwą "Badanie pilotażowe w ramach Modułu 2 Monitoring oparty na danych wywołanych na poziomie powiatów" realizowanego na potrzeby projektu Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II (MORP) Poddziałanie 6.1.1 POKL przez firmę Ageron Polska na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

Realizowany projekt miał na celu diagnozę sytuacji na rynku pracy w sześciu powiatach Mazowsza, o różnicowanej sytuacji społeczno-gospodarczej. Oprócz powiatu ciechanowskiego do badania zostały wybrane powiaty:

- płocki ziemski
- sokołowski
- m. Ostrołęka
- m. Radom
- piaseczyński.

Poza diagnozą sytuacji w tych powiatach oraz sformułowaniem wniosków dla skutecznej polityki rynku pracy, celem badania pilotażowego było także wypracowanie narzędzi do monitoringu rynku pracy na poziomie powiatów w ramach MORP.

Badanie pilotażowe lokalnych rynków pracy województwa mazowieckiego zakładało przeprowadzenie szczegółowej diagnozy tych rynków pod kątem następujących obszarów badawczych:

1. Ocena społeczno-ekonomicznych i prawnych uwarunkowań sytuacji na rynku pracy
2. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy
3. Ocena sytuacji edukacyjnej na lokalnym rynku pracy
4. Ocena aktywności publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, w tym organizacji pozarządowych, na rzecz wspierania osób i grup defaworyzowanych i wykluczonych z rynku pracy

Osiągnięcie zakładanych celów było możliwe dzięki przeprowadzeniu badania wśród różnych grup respondentów - osób i instytucji aktywnych na powiatowym rynku pracy, tj.: pracodawców z dominujących branż na terenie powiatu, przedstawicieli agencji doradztwa personalnego, przedstawicieli merytorycznych szkół, przedstawicieli Publicznych Służb Zatrudnienia, przedstawicieli instytucji pomocy społecznej, przedstawicieli organizacji pozarządowych podejmujących problematykę integracji na rynku pracy oraz osób bezrobotnych uczestniczących w programach rynku pracy.

Niniejszy raport przedstawia wyniki badań terenowych zrealizowanych na terenie powiatu ciechanowskiego w kwietniu 2011 r., które, w zestawieniu z oceną sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu, systemu edukacji oraz lokalnego rynku pracy, dokonaną na podstawie oficjalnych statystyk, były podstawą do analizy sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz sformułowania wniosków dla skutecznej polityki rynku pracy.

Raport składa się z siedmiu rozdziałów. Po **wprowadzeniu**, w rozdziale pierwszym przedstawiono **metodologię przeprowadzonego badania**.

Kolejny rozdział przedstawia **wyniki badania desk-research**, na podstawie którego dokonano oceny sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu ciechanowskiego, systemu edukacji oraz lokalnego rynku pracy. Przedstawiona w rozdziale charakterystyka powiatu ciechanowskiego stanowi punkt wyjścia do zrozumienia i interpretacji wyników badań terenowych przedstawionych w dalszych częściach raportu.

Rozdziały 3-6 to rozdziały analityczne, w których dokonano analizy **wyników badań terenowych** zgodnie z przedstawionymi powyżej obszarami badawczymi projektu. Rozdziały analityczne zostały wzbogacone cytowanymi wypowiedziami respondentów, którzy wzięli udział w badaniu.

Rozdział siódmy jest podsumowaniem badania i zawiera najważniejsze **wnioski i rekomendacje** badawcze.

# 1. Metodologia badania

Niniejszy raport został przygotowany na podstawie analizy danych pierwotnych zebranych na drodze badania jakościowego oraz danych wtórnych wykorzystanych w ramach analizy desk-research, pozyskanych przede wszystkim ze źródeł statystyki publicznej. Badania pierwotne zostały przeprowadzone w formie indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) oraz zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI).

W przypadku badań pierwotnych zastosowano celowy dobór próby, w taki sposób, aby wyniki badania były w stanie dostarczyć jak najbogatszej informacji o lokalnym rynku pracy. W badaniu wzięły udział następujące grupy respondentów:

- pracodawcy,
- przedstawiciele agencji doradztwa personalnego,
- przedstawiciele Publicznych Służb Zatrudnienia,
- przedstawiciele instytucji edukacyjnych,
- przedstawiciele instytucji pomocy społecznej,
- przedstawiciele organizacji pozarządowych podejmujących problematykę integracji na rynku pracy,
- osoby bezrobotne uczestniczące w aktywnych programach rynku pracy.

W przypadku **pracodawców** respondentów do badania dobierano spośród zidentyfikowanych wcześniej dominujących branż na terenie powiatu. W badaniu wzięło udział 6 pracodawców o istotnym znaczeniu dla lokalnego rynku pracy, z uwzględnieniem zróżnicowania terytorialnego i branżowego. Respondentami w badaniu byli pracownicy na stanowiskach specjalistycznych lub kierowniczych działów odpowiedzialnych za politykę kadrową w firmie, a w przypadku firm mniejszych - właściciele przedsiębiorstw.

Dobór próby w zakresie przedstawicieli **agencji doradztwa personalnego** dokonany został na podstawie wykazu Krajowego Rejestru Zatrudnienia, uzupełnionego o podmioty zidentyfikowane na podstawie rejestrów w bazach komercyjnych. W badaniu wzięło udział 5agencji pośrednictwa pracy zlokalizowanych na terenie powiatu ciechanowskiego.

W przypadku przedstawicieli **Publicznych Służb Zatrudnienia** badanie zrealizowane zostało z przedstawicielem dyrekcji oraz ze specjalistą mającym bezpośredni kontakt z klientem w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie.

W ramach grupy fokusowej przedstawicieli **instytucji edukacyjnych** dobór próby dokonany został przy założeniu zaproszenia do udziału w badaniu przedstawicieli różnych typów szkół ponadgimnazjalnych przygotowujących do zawodu: zasadniczych zawodowych, techników i szkół policealnych, oraz szkół wyższych. Łącznie w badaniu wzięło udział 4 przedstawicieli instytucji edukacyjnych.

W przypadku **instytucji pomocy społecznej** dobór próby uwzględniał zaproszenie do badania przedstawicieli Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie oraz przedstawicieli gminnych ośrodków pomocy społecznej z terenu powiatu. W ramach doboru próby starano się uwzględnić zróżnicowanie

terytorialne instytucji objętych badaniem. Łącznie w badaniu wzięło udział 3 przedstawicieli instytucji pomocy społecznej.

W badaniu wzięli również przedstawiciele **organizacji pozarządowych** podejmujących problematykę integracji na rynku pracy. Podmioty do badania dobierano na podstawie listy organizacji sklasyfikowanych w grupach: *Przeciwdziałanie bezrobociu, rozwój gospodarczy - Działalność na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym* oraz *Promocja zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy* na portalu organizacji pozarządowych mazowieckie.ngo.pl. W badaniu wzięło udział 4 przedstawicieli organizacji pozarządowych.

Dobór **osób bezrobotnych** do badania zakładał ich uczestnictwo w aktywnych programach rynku pracy, takich jak: szkolenia, stypendia w okresie stażu, stypendia w okresie przygotowania do zawodu, środki dla bezrobotnych na podjęcie działalności gospodarczej, roboty publiczne, prace interwencyjne, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Jednocześnie warunkiem zakwalifikowania do badania były: fakt zarejestrowania w Urzędzie Pracy, uczestnictwo w aktywnych programach rynku pracy w chwili przeprowadzania badania lub w ciągu ostatnich 6 miesięcy oraz miejsce zamieszkania na terenie powiatu ciechanowskiego. Założono zróżnicowanie uczestników badania ze względu na wiek i płeć. Ostatecznie w badaniu wzięło udział 11 osób bezrobotnych.

Wybór odpowiednich technik badawczych dla powyższych zbiorowości podyktowany był w znacznym stopniu charakterem badanych zbiorowości i wielkością badanych populacji. Wywiady indywidualne zastosowano dla zbiorowości, w przypadku których należało szczególnie zadbać o stworzenie atmosfery zaufania i swobodnego wyrażania własnych odczuć i prezentowania doświadczeń. Tę technikę zastosowano w przypadku pracodawców, przedstawicieli agencji pośrednictwa pracy oraz przedstawicieli Publicznych Służb Zatrudnienia. Z kolei zogniskowane wywiady grupowe zostały wybrane do badania wśród przedstawicieli instytucji edukacyjnych, osób bezrobotnych oraz przedstawicieli instytucji opieki społecznej i organizacji pozarządowych (dwie ostatnie grupy uczestników badania zostały zaproszone do udziału w jednej wspólnej grupie fokusowej).

Indywidualne wywiady pogłębione oraz zogniskowane wywiady grupowe zostały zrealizowane na podstawie opracowanych wcześniej scenariuszy wywiadu (wzory scenariuszy zostały załączone do *Raportu końcowego z badań jakościowych*). Tematy pytań wykorzystanych w scenariuszach odpowiadały obszarom badawczym projektu, co umożliwiło pozyskanie bogatego materiału badawczego, z uwzględnieniem opinii przedstawicieli różnych grup podmiotów aktywnych na lokalnym rynku pracy, dzięki czemu możliwe było przedstawienie badanych zjawisk z punktu widzenia różnych środowisk.

Respondenci przed rozpoczęciem wywiadu zostali poinformowani o celach badania, jego etapach oraz użyteczności publicznej uzyskanych wyników.

Łącznie na terenie powiatu ciechanowskiego przeprowadzono:

- 14 indywidualnych wywiadów pogłębionych, w tym:
    - 6 IDI z pracodawcami z dominujących branż na terenie powiatu ciechanowskiego
    - 5 IDI z przedstawicielami agencji doradztwa personalnego
    - 2 IDI z przedstawicielami Publicznych Służb Zatrudnienia

- 1 IDI z przedstawicielem instytucji pomocy społecznej (uzupełnienie nieobecności na FGI)

- 3 zogniskowane wywiady grupowe, w tym:
  - 1 FGI z przedstawicielami instytucji edukacyjnych (4 uczestników)
  - 1 FGI z przedstawicielami instytucji pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych podejmujących problematykę integracji na rynku pracy (6 uczestników)
  - 1 FGI z osobami bezrobotnymi uczestniczącymi w programach rynku pracy (11 uczestników)

Szczegółowe charakterystyki respondentów poszczególnych wywiadów oraz charakterystyki grup fokusowych uwzględnione zostały w poniższej tabeli, stanowiącej zarazem legendę do przypisów zamieszczanych przy cytatach w dalszej części opracowania.

**Tabela 1. Sposób kodowania wywiadów indywidualnych oraz grup fokusowych**

| KOD WYWIADU | OPIS |
|---|---|
| **INDYWIDUALNE WYWIADY POGŁĘBIONE** | |
| *PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA* | |
| IDI 1 PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA | Przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie |
| IDI 2 PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA 1 | Przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie |
| *PRACODAWCY* | |
| IDI 3 PRACODAWCA | Branża: produkcyjna; Zasięg: międzynarodowy; Wielkość przedsiębiorstwa: średnie |
| IDI 4PRACODAWCA | Branża: produkcyjna; Zasięg: regionalny; Wielkość przedsiębiorstwa: średnie |
| IDI 5 PRACODAWCA | Branża: produkcyjna; Zasięg: ogólnokrajowy; Wielkość przedsiębiorstwa: duże |
| IDI 6 PRACODAWCA | Branża: produkcyjna; Zasięg: lokalny; Wielkość przedsiębiorstwa: małe |
| IDI 7 PRACODAWCA | Branża: produkcyjna i sprzedażowa; Zasięg: lokalny; Wielkość przedsiębiorstwa: średnie |
| IDI 8 PRACODAWCA | Branża: produkcyjna; Zasięg: ogólnokrajowy; Wielkość przedsiębiorstwa: małe |

| | |
|---|---|
| *AGENCJE PRACY* | |
| IDI 9 AGENCJA PRACY | Zasięg: regionalny |
| IDI 10 AGENCJA PRACY | Zasięg: regionalny |
| IDI 11 AGENCJA PRACY | Zasięg: regionalny |
| IDI 12 AGENCJA PRACY | Zasięg: regionalny |
| IDI 13 AGENCJA PRACY | Zasięg: regionalny |
| **WYWIADY GRUPOWE (FOKUSY)** | |
| FGI 1 OPS + NGO | Badanie fokusowe z przedstawicielami instytucji opieki społecznej i organizacjami pozarządowymi |
| FGI 2 SZKOŁY | Badanie fokusowe z przedstawicielami szkół |
| FGI 3 BEZROBOTNI | Badanie fokusowe z osobami bezrobotnymi |
| **INDYWIDUALNE WYWIADY POGŁĘBIONE UZUPEŁNIAJĄCE DO WYWIADÓW GRUPOWYCH** | |
| IDI 14 OPS | Wywiad indywidualny uzupełniający do badania fokusowego z przedstawicielami szkół |

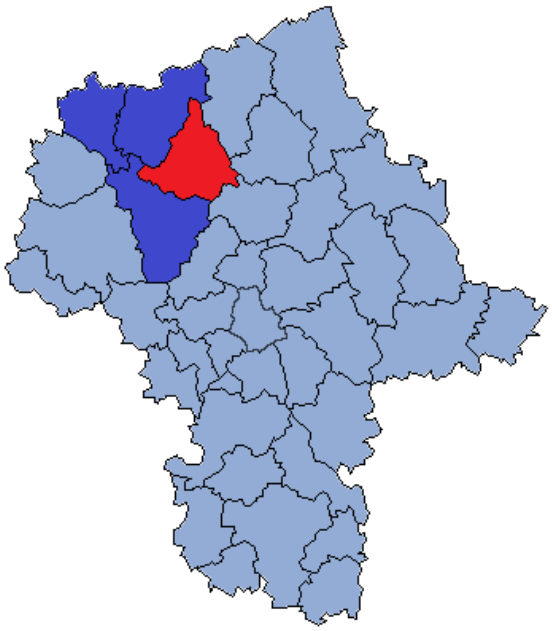
*Źródło: Opracowanie własne.*

## 2. Ogólna charakterystyka powiatu ciechanowskiego

Powiat ciechanowski jest położony w subregionie ciechanowskim, na północno-zachodnim Mazowszu, pod względem obszarowym zalicza się do powiatów średnich zarówno w regionie, jak i w skali całego kraju. W granicach administracyjnych powiatu, który zajmuje obszar 1062,62 km², znajduje się miasto Ciechanów, gmina miejsko-wiejska Glinojeck oraz 7 gmin wiejskich (Ciechanów, Gołymin, Grudusk, Ojrzeń, Opinogóra, Regimin i Sońsk).

**Rysunek 1. Położenie geograficzne powiatu ciechanowskiego**

**Województwo mazowieckie, subregion ciechanowski**



*Źródło: Opracowanie własne*

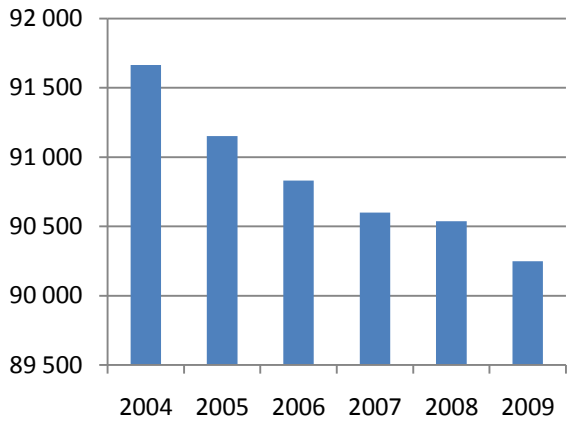
Miasto Ciechanów, obecnie siedziba władz powiatu, było w latach 1975-1998 ośrodkiem wojewódzkim, stolicą województwa ciechanowskiego.

## 2.1. Uwarunkowania społeczno-demograficzne

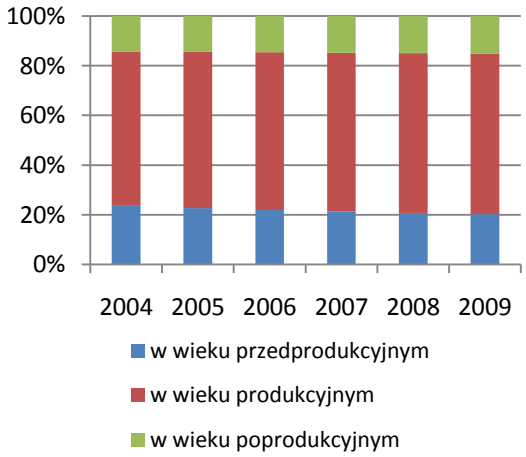
### *Liczba i struktura ludności*

Na koniec 2009 roku powiat ciechanowski zamieszkiwało 90,25 tys. osób. Od 2004 roku obserwuje się niewielki coroczny odpływ liczby ludności w powiecie.

**Rysunek 2. Liczba ludności powiatu ciechanowskiego w latach 2004-2009**



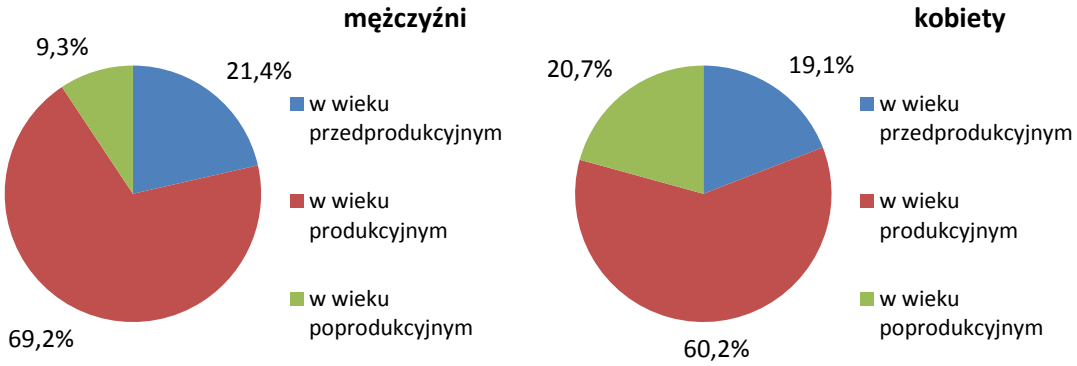

**Rysunek 3. Struktura ludności powiatu ciechanowskiego według grup wieku w latach 2004-2009**




*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

W powiecie ciechanowskim udział osób w wieku produkcyjnym w stosunku do ogółu ludności wyniósł w 2009 roku 64,6% i był nieznacznie wyższy od średniej dla województwa (63,7%). Istotne zróżnicowanie występowało przy analizie tego wskaźnika według płci, co przedstawione zostało na rys. 4. W przypadku mężczyzn udział ten wyniósł 69,2%, podczas gdy w przypadku kobiet osiągnął poziom jedynie 60,2%. Udział osób w wieku przedprodukcyjnym w stosunku do ogółu ludności wyniósł 20% i był nieznacznie wyższy od średniej dla województwa (19%). Zróżnicowanie tego wskaźnika według płci nie jest znaczące, co przedstawione zostało na rys. 4. W przypadku mężczyzn udział ten wyniósł 21,4%, podczas gdy w przypadku kobiet wyniósł 19,1%. Na przestrzeni ostatnich lat w powiecie ciechanowskim można było obserwować coroczny spadek liczby osób w wieku przedprodukcyjnym - w 2004 r. liczba ta wynosiła 21 597 osób, podczas gdy w 2009 r. było to jedynie 18 276 osób.

**Rysunek 4. Struktura ludności powiatu ciechanowskiego według grup wieku i płci w 2009 r.**




*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

### *Saldo i dynamika migracji*

Saldo migracji w powiecie ciechanowskim na koniec 2009 roku było ujemne i wyniosło -232 osoby. Ogólna liczba zameldowań w powiecie wyniosła 413 osób, natomiast wymeldowało się 645 osób. Obserwuje się pewne różnice w zjawisku migracji według płci - saldo migracji w grupie kobiet wyniosło w 2009 r. -136 osób, natomiast w grupie mężczyzn -96 osób. Tendencja nadwyżki wymeldowań nad zameldowaniami z powiatu utrzymuje się od 2004 roku na średnim poziomie -250 osób w skali roku. Saldo migracji zagranicznych w powiecie ciechanowskim było w 2009 r. zbilansowane.

Warto jednak zaznaczyć, że dostępne publicznie statystyki Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące zjawiska migracji nie dostarczają wszystkich informacji potrzebnych od przeprowadzenia pełnej analizy zjawiska migracji. W danych nie są uwzględniane osoby emigrujące czasowo, jak i osoby emigrujące długotrwale, ale nie zmieniające formalnego zameldowania (a takich zapewne jest większość). Podobnie brak jest danych dotyczących wieku, płci, czy sytuacji zawodowej emigrantów. Dopiero analiza tych danych uzupełniłaby obecnie niepełny obraz skali i charakteru zjawiska, co jednakże nie jest możliwe z racji braku dostępności tych informacji. W tej sytuacji konieczne wydaje się oparcie na danych zebranych w badaniu jakościowym.

## 2.2. Uwarunkowania gospodarcze

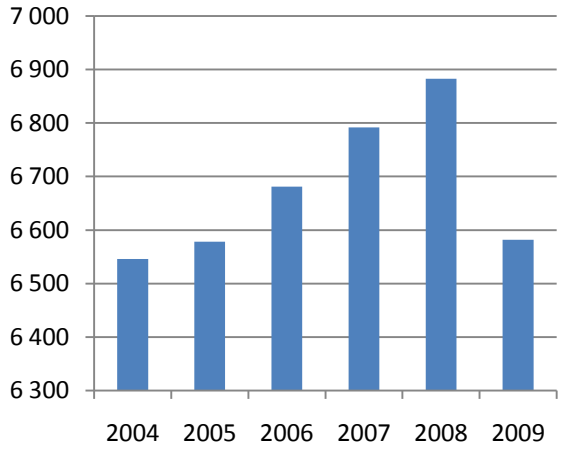
### *Położenie komunikacyjne powiatu*

Teren powiatu ciechanowskiego położony jest w korzystnej relacji przestrzennej do krajowego systemu komunikacji drogowej i kolejowej. Dobre powiązania zapewniają: magistrala kolejowa E-65 Warszawa-Gdańsk, trzy drogi krajowe: droga krajowa nr 7 (warszawa – Płońsk – Glinojeck – Mława - Gdańsk), droga krajowa nr 50 (Ciechanów – Płońsk – Sochaczew - Ostrów Mazowiecki), droga krajowa nr 60 (Kutno – Płock – Ciechanów - Ostrów Mazowiecki); drogi wojewódzkie: nr 615, nr 616 i nr 617. Krajowe i regionalne szlaki komunikacyjne uzupełnia sieć dróg powiatowych i gminnych.

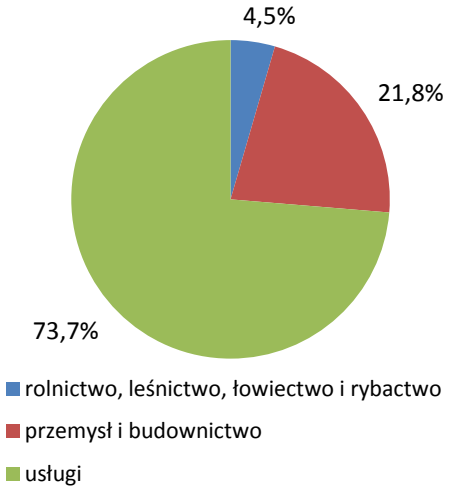
### *Liczba i struktura podmiotów gospodarczych*

Na terenie powiatu ciechanowskiego dane na koniec 2009 roku zarejestrowanych były 6 582 podmioty, w tym 96,5% stanowiły podmioty reprezentujące sektor prywatny. Na przestrzeni ostatnich lat liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych na terenie powiatu rosła (w 2004 roku wynosiła 6 546 podmiotów), aż osiągnęła najwyższą liczbę 6 883 w 2008, następnie zmalała do liczby 6 582 podmiotów w 2009 r. W strukturze gospodarki powiatu pod względem liczby zarejestrowanych podmiotów dominowały podmioty usługowe, które stanowiły 73,7% ogółu zarejestrowanych podmiotów (przy średniej dla województwa mazowieckiego na poziomie 78,6%).

**Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych wpisanych do rejestru REGON w powiecie ciechanowskim w latach 2004-2009**

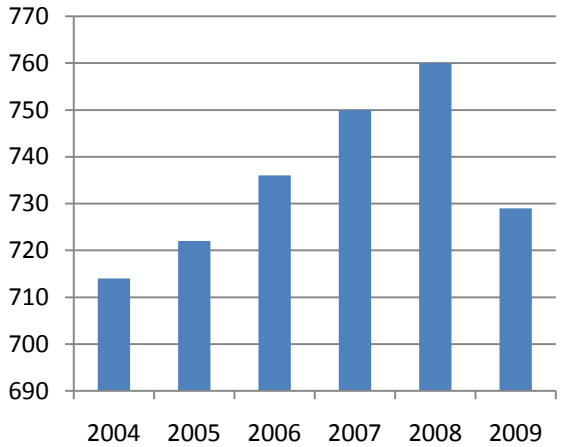



**Rysunek 6. Struktura gospodarki pod względem liczby zarejestrowanych podmiotów w 2009 r.**




*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

**Rysunek 7. Liczba podmiotów wpisanych do rejestru REGON, przypadających na 10 tys. mieszkańców w latach 2004-2009**



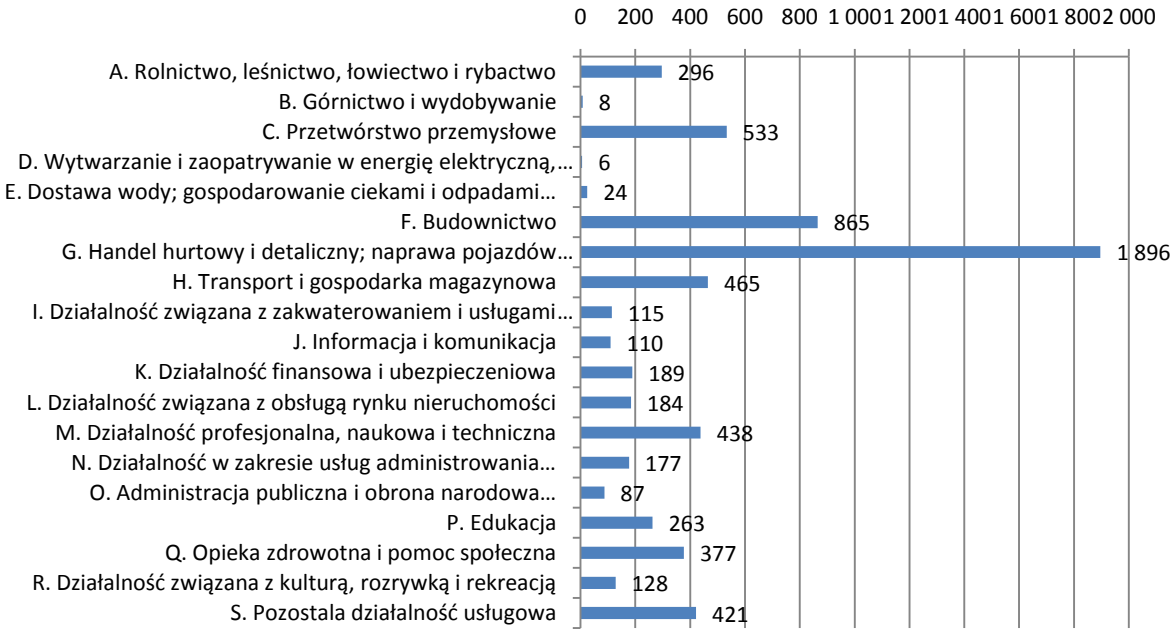

*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

Liczba podmiotów gospodarczych przypadających na 10 tys. mieszkańców w powiecie ciechanowskim wzrastała na przestrzeni ostatnich lat. W 2004 roku wyniosła 714 podmiotów, kolejne lata 2005-2008 przyniosły wzrost do poziomu 760 podmiotów, jedynie w 2009 roku liczb zarejestrowanych podmiotów spadła do 729.

Interesującym uzupełnieniem tych danych byłyby statystyki dotyczące liczby przedsiębiorstw należących do poszczególnych kategorii wielkości zatrudnienia (mikro-przedsiębiorstwa, firmy małe, średnie i duże). Niestety dane tego typu w przekroju powiatowym nie są publicznie dostępne.

Najwięcej podmiotów gospodarczych zarejestrowanych było na terenie powiatu ciechanowskiego w handlu hurtowym i detalicznym, w budownictwie, w przetwórstwie przemysłowym, w transporcie i gospodarce magazynowej oraz w sektorze działalności profesjonalnej. Na poniższym wykresie przedstawiono liczebności w poszczególnych sektorach gospodarki według sekcji PKD 2007 (dane na koniec 2009 roku).

**Rysunek 8. Liczba podmiotów gospodarczych wpisanych do rejestru REGON w powiecie ciechanowskim według sekcji PKD 2007 (dane na koniec 2009 roku)**




*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

### *Branże dominujące – na podstawie danych PUP*

Na podstawie danych otrzymanych z Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie określających największe zakłady pracy zlokalizowane na terenie powiatu ciechanowskiego obserwujemy dominację sekcji C Przetwórstwo Przemysłowe oraz sekcji G Handel Hurtowy i Detaliczny; naprawa pojazdów, wg PKD 2007.

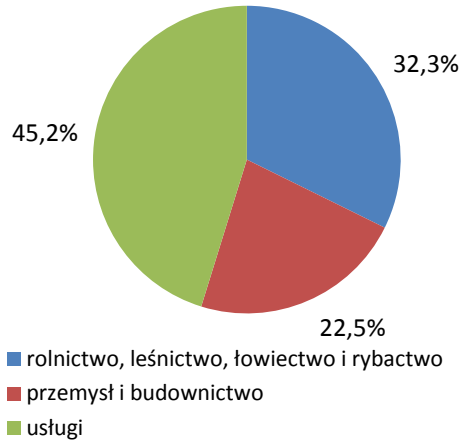
W sekcji C najsilniej reprezentowany jest producent wyrobów mięsnych, najwięksi pracodawcy koncentrują się w sektorze produkcji maszyn i urządzeń. Swój wyraźny udział w rynku mają producenci sprzętu elektronicznego oraz mebli. W sekcji G najwięksi pracodawcy koncentrują się w sektorze handlu wyspecjalizowanego oraz artykułów spożywczych. Niewątpliwie istotną branżę stanowią podmioty zajmujące się zaopatrywaniem w energię. Pomimo tego, iż sekcja D Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię oferuje wiele miejsc pracy to liczba firm z tej branży nie jest tak liczna jak w przypadku sekcji C i G. Podobnie jest w przypadku sekcji J Informacja i komunikacja. Wśród największych pracodawców powiatu funkcjonuje także jeden podmiot reprezentujący branżę wydawniczą.

## 2.3. Sytuacja na lokalnym rynku pracy

### *Liczba pracujących wg sektorów ekonomicznych*

W 2009 roku na terenie powiatu ciechanowskiego zatrudnionych było 25 407 osób. Struktura pracujących według sektorów ekonomicznych wskazywała na przeważający udział usług w powiatowym rynku pracy - udział pracujących w rolnictwie wyniósł 32,3%. Zatrudnienie w przemyśle i budownictwie znajdywało 22,5% mieszkańców powiatu.

**Rysunek 9. Struktura gospodarki pod względem liczby pracujących w 2009 r.**




*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

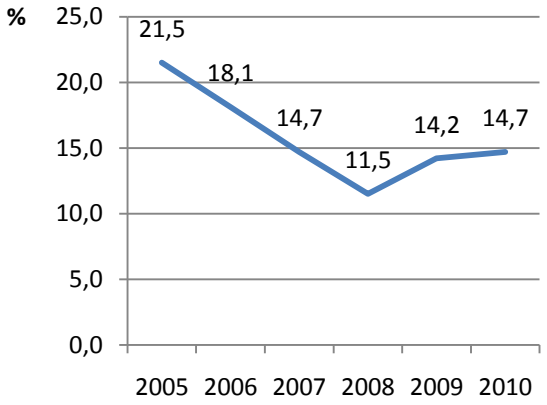
### *Poziom wynagrodzeń*

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto na terenie powiatu ciechanowskiego wyniosło 2 994,66 zł w 2009 r., co w relacji do średniej krajowej daje 90,3%. Roczna dynamika wzrostu płac na terenie powiatu na przestrzeni ostatnich 5 lat wyniosła 7,5%, co plasowało powiat ciechanowski powyżej średniej dla województwa (średni roczny wzrost płac na Mazowszu od 2005 roku wyniósł 6,2%).

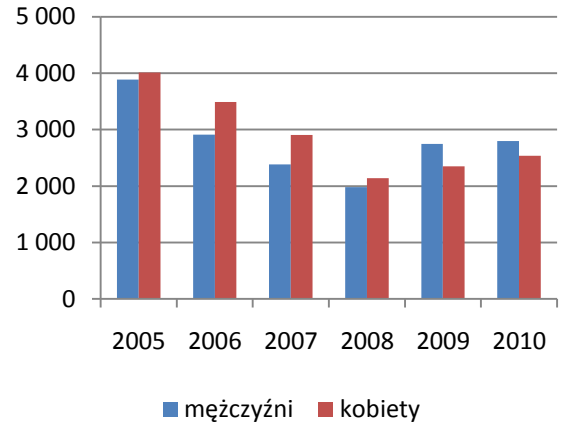
### *Stopa bezrobocia i liczba zarejestrowanych bezrobotnych*

Liczba bezrobotnych na terenie powiatu ciechanowskiego wyniosła na koniec 2010 roku 5 336 osób, z czego 47,6% stanowiły kobiety. Na przestrzeni ostatnich 5 lat obserwowano ogólny spadek stopy bezrobocia (z poziomu 21,5% w 2005 r.), przy czym najkorzystniejsza sytuacja na rynku pracy miała miejsce w 2008 roku, kiedy stopa bezrobocia wyniosła 11,5%. Lata 2009-2010 przyniosły wzrost bezrobocia, do poziomu 14,7% na koniec 2010 r., co, w porównaniu do średniej dla województwa na poziomie 9,4%, plasowało powiat ciechanowski wśród powiatów o największym bezrobociu na Mazowszu. Należy jednak w tym miejscu podkreślić, że duży wpływ na tak niski poziom bezrobocia na Mazowszu miała stopa rejestrowanego bezrobocia w subregionie m. Warszawa. Na przestrzeni ostatnich lata obserwowano tam spadek bezrobocia (z poziomu 5,6% w 2005 r.), przy czym najkorzystniejsza wartość wystąpiła w 2008 roku i wynosiła jedynie 1,9%, ostatnio wynik wzrósł nieznacznie do 2,8%.

**Rysunek 10. Stopa bezrobocia zarejestrowanego w powiecie ciechanowskim w latach 2005-2010**




**Rysunek 11. Liczba bezrobotnych na terenie powiatu według płci w latach 2005-2010 (stan na koniec roku)**

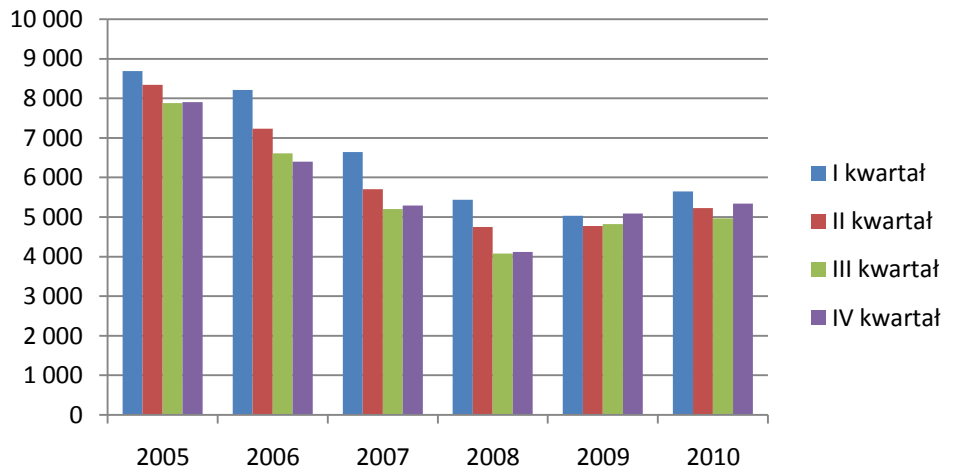



*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

### *Sezonowość na rynku pracy*

Przy analizie zjawiska bezrobocia na lokalnym rynku pracy warto także zwrócić uwagę na zjawisko sezonowości na rynku pracy. W powiecie ciechanowskim, ze względu na miejsko-ziemski charakter powiatu i stosunkowo znaczący udział rolnictwa w strukturze zatrudnienia, występowało zjawisko sezonowości na rynku pracy, co przejawiało się spadkiem liczby bezrobotnych szczególnie na koniec III kwartału. Do 2008 roku spadki liczby bezrobotnych w III kwartale były bardzo wyraźne. W latach 2009-2010 różnice między kwartałami zatarły się i nie były już tak znaczące.

**Rysunek 12. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie ciechanowskim w poszczególnych kwartałach w latach 2005-2010.**




*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

### *Struktura bezrobocia*

- **według wieku**

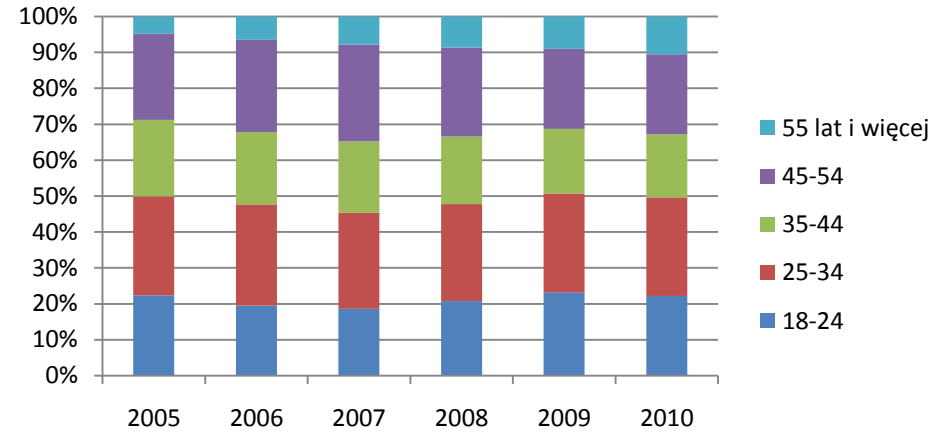
W strukturze bezrobotnych według wieku najliczniejszą grupę w powiecie ciechanowskim stanowiły osoby w wieku 25-34 lata (27,5% ogółu bezrobotnych), według stanu na koniec 2010 roku. Udział tej grupy wiekowej w strukturze bezrobotnych utrzymywał się na przestrzeniu ostatnich lat na zbliżonym poziomie (27,5% w 2005 roku).

Podobnie było w przypadku młodzieży, tj. osób w wieku 18-24 lata, której udział w strukturze bezrobotnych wyniósł 22,6% na koniec 2010 roku. Udział tej grupy wiekowej w strukturze bezrobotnych utrzymuje się od 2005 roku, jedynie w latach 2006-2007 notowano wyraźne spadki w tej grupie (18,6% na koniec 2007 roku).

Tendencję spadkową można zaobserwować w grupie osób w wieku 45-54 lata (26,9% w 2007 roku), do 22,2% ogółu bezrobotnych na koniec 2010 roku.

Osoby powyżej 55 roku życia stanowiły na koniec 2010 roku 10,5% bezrobotnych, przy czym udział tej grupy wiekowej w strukturze zwiększał się z roku na rok (na koniec 2005 r. wynosił jedynie 4,8%).

**Rysunek 13. Struktura bezrobotnych w powiecie ciechanowskim według wieku**




*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

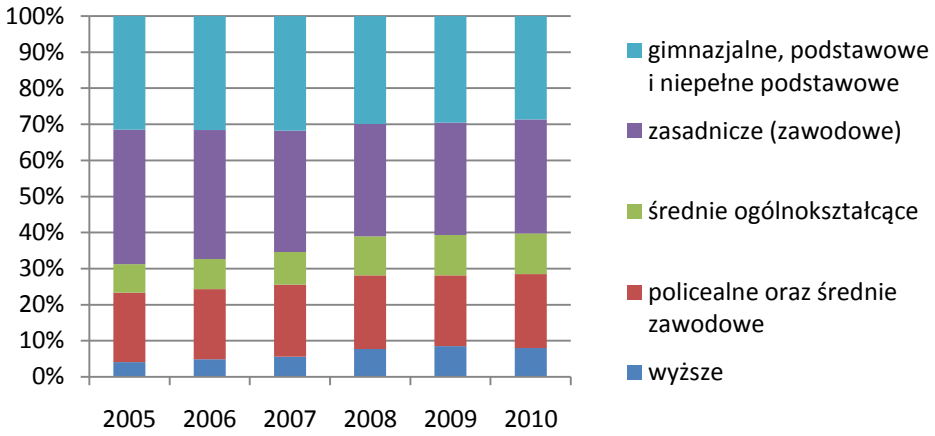
- **według wykształcenia**

Cechą rynku pracy w powiecie ciechanowskim jest raczej niski poziom wykształcenia wśród bezrobotnych, jednak zjawisko to ulegało corocznej poprawie. Największy udział w strukturze bezrobotnych miały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (31,6% na koniec 2010 r.), ale ich udział w strukturze bezrobotnych zmniejszał się na przestrzeni ostatnich pięciu lat (37,2% na koniec 2005 roku).

Drugą co do wielkości grupą bezrobotnych były osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (28,6% na koniec 2010 r.) i podobnie ich udział w strukturze bezrobotnych stopniowo malał (31,8% na koniec 2007 r.).

Zmiany w strukturze bezrobocia według wykształcenia można obserwować szczególnie w przypadku osób z wykształceniem wyższym, których udział w ogóle bezrobotnych systematycznie rósł i na koniec 2010 roku wyniósł 8,0%, podczas gdy na koniec 2005 roku jedynie 4,0% bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem wyższym.

**Rysunek 14. Struktura bezrobotnych w powiecie ciechanowskim według wykształcenia**




*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

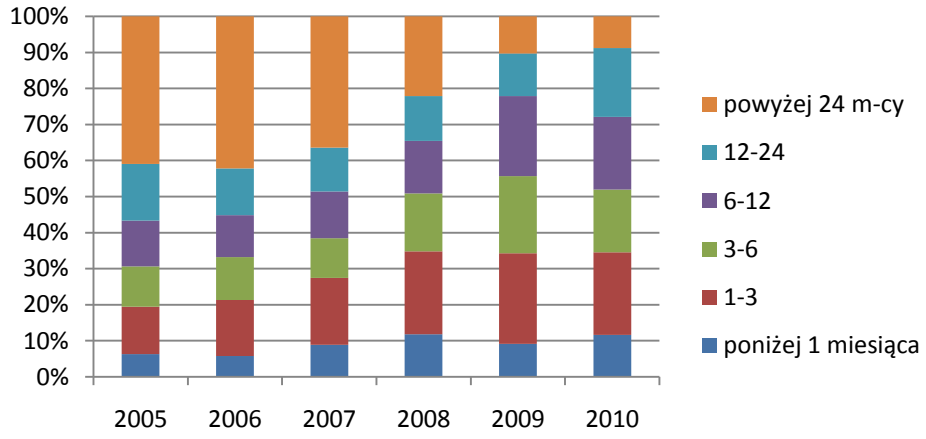
- **według czasu pozostawania bez pracy**

Istotnym elementem analizy bezrobocia na lokalnym rynku pracy jest czas pozostawania bez pracy. W strukturze bezrobotnych zarejestrowanych na terenie powiatu ciechanowskiego dominują osoby pozostające bez pracy 1-3 miesięcy (22,9% na koniec 2010 r.).

Relatywnie najmniej liczną grupę 8,8% ogółu stanowią osoby szczególnie zagrożone wykluczeniem z rynku pracy, tj. osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy.

Na przestrzeni ostatnich 5 lat można było obserwować zmiany w strukturze bezrobotnych pod względem czasu pozostawania bez pracy. Na koniec 2005 roku największą grupę stanowiły osoby pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy, a z roku na rok ich udział w ogóle bezrobotnych spadał, co niewątpliwie jest pozytywną tendencją obserwowaną na rynku pracy w powiecie ciechanowskim. Włączając bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż rok, tj. biorąc pod uwagę grupę długotrwale bezrobotnych, udział tej grupy w ogóle bezrobotnych w powiecie wyniósł na koniec 2010 roku 27,9%, wobec ponad 56,7% na koniec 2005 roku.

**Rysunek 15. Struktura bezrobotnych w powiecie ciechanowskim według czasu pozostawania bez pracy (stan na koniec roku)**




*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

## 2.4. System edukacyjny w powiecie

### *Szkoły na terenie powiatu*

Analiza szkolnictwa na terenie powiatu w kontekście lokalnego rynku pracy zostanie ograniczona do szkolnictwa przygotowującego do zawodu na poziomie ponadgimnazjalnym oraz wyższym. W przypadku szkół ponadgimnazjalnych będą to zasadnicze szkoły zawodowe oraz średnie szkoły zawodowe[1] zlokalizowane na terenie powiatu. W przypadku szkolnictwa wyższego będą to uczelnie wyższe istniejące na terenie powiatu.

[1] Szkoły dla młodzieży, bez specjalnych.

Na terenie powiatu znajdują się 4 zespoły szkół ponadgimnazjalnych oraz 2 średnie szkoły zawodowe:

- Technikum i zasadnicza szkoła zawodowa nr 2 w Ciechanowie
- Technikum i zasadnicza szkoła zawodowa nr 3 w Ciechanowie
- Technikum nr 1 w Ciechanowie
- Technikum i zasadnicza szkoła zawodowa nr 4 w Ciechanowie
- Technikum nr 2 w Gołotczyźnie
- Technikum i zasadnicza szkoła zawodowa w Gołotczyźnie

W szkołach tych kształci się łącznie 1 636 uczniów, według stanu na dzień 30 września 2010 r.[2]

Na terenie powiatu znajduje się 6 liceów ogólnokształcących:

- I Liceum Ogólnokształcące im. Zygmunta Krasińskiego w Ciechanowie
- Liceum Ogólnokształcące w Ciechanowie
- II Liceum Ogólnokształcące im. Adama Mickiewicza w Ciechanowie
- III Liceum Ogólnokształcące im. Stanisława Staszica w Ciechanowie
- IV Liceum Ogólnokształcące w Ciechanowie
- Liceum Ogólnokształcące im. Władysława Stanisława Reymonta w Glinojecku

W szkołach tych kształci się łącznie 1 982 uczniów, według stanu na dzień 30 września 2010

Jeśli zaś chodzi o szkolnictwo wyższe są to: Wyższa Szkoła Biznesu i Zarządzania w Ciechanowie, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Ciechanowie, Akademia Humanistyczna im. Gieysztora w Ciechanowie, Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych w Ciechanowie, Kolegium Nauczycielskie w Ciechanowie.

### *Absolwenci szkół*

W 2009 roku średnie szkoły zawodowe dla młodzieży ukończyło 287 absolwentów, z czego 123 osoby ukończyło technika, a 149 licea profilowane. Liczba uczniów kończących technika na terenie powiatu spada z roku na rok - w 2005 roku średnie szkoły zawodowe ukończyło 537 absolwentów (w tym 279 szkół technicznych), jedynie w 2009 roku liczba absolwentów uległa zwiększeniu i wyniosła 287 uczniów. Liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych zmniejszała się na przestrzeni ostatnich lat, w 2007 roku osiągnęła najniższą wartość 176 uczniów, kolejne lata 2008-2009 przyniosły niewielki wzrost (196 ogółu uczniów) w 2009 roku.

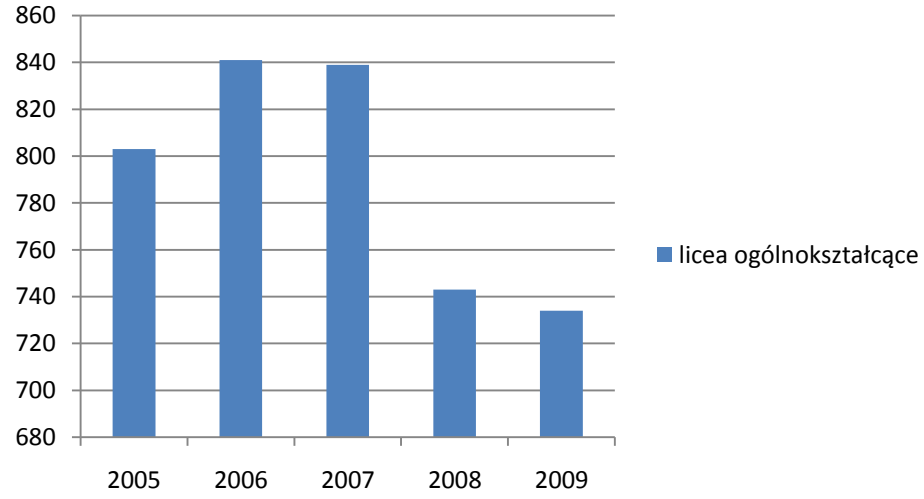
[2]Dane identyfikacyjne szkół i placówek według danych SIO z 30 września 2010r., Centrum Informatyczne Edukacji, Ministerstwo Edukacji Narodowej

**Rysunek 16. Liczba absolwentów szkół ponadgimnazjalnych przygotowujących do zawodu (dla młodzieży, bez specjalnych) w powiecie ciechanowskim w latach 2005-2009**

*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

W 2009 roku licea ogólnokształcące ukończyło 734 absolwentów. Liczba uczniów kończących licea ogólnokształcące zmienia się z roku na rok – w 2005 roku licea ogólnokształcące ukończyło 803 absolwentów, w 2006 roku liczba ta wzrosła do 841 uczniów, kolejne lata 2007-2009 przyniosły spadek do liczby 734 uczniów.

**Rysunek 17. Liczba absolwentów liceów ogólnokształcących w powiecie ciechanowskim w latach 2005-2009**




*Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS.*

## 2.5. Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych

### *Liczba pozyskanych wolnych miejsc pracy w powiecie*

Napływ wolnych miejsc pracy w powiecie ciechanowskim w 2010 r. wynosił 2 036, co stanowiło o 17 miejsc pracy (o 0,8 %) więcej niż w 2009 r.

W 2010 r. liczba pozyskanych wolnych miejsc pracy w powiecie ciechanowskim wynosiła 2 036 (o 0,8 % więcej niż w 2009 r.), z czego 683 stanowiły niesubsydiowane miejsca pracy. Z poprzedniego roku przeszły 82 miejsca pracy na 2010 r. Liczba zrealizowanych miejsc pracy wyniosła 791, z czego 230 stanowiły niesubsydiowane miejsca pracy.

Efektywność wykorzystania pozyskanych wolnych miejsc pracy w powiecie ciechanowskim wyniosła 37,3%. Wynik ten jest jednym z niższych, jakie zaobserwowano w województwie mazowieckim (średnia dla województwa 80,2%).

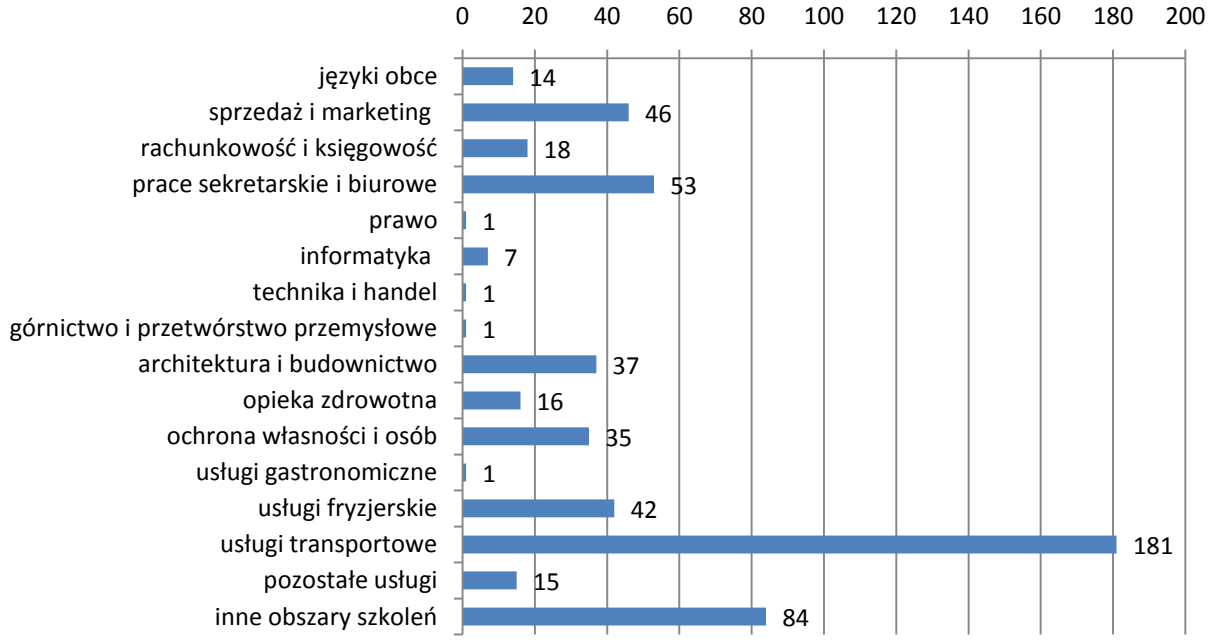
### *Organizacja szkoleń w powiecie ciechanowskim*

W 2010 r. w powiecie ciechanowskim 556 osób bezrobotnych rozpoczęło szkolenia finansowane ze środków funduszu pracy. Wśród osób uczestniczących w szkoleniach znalazły się 2 osoby, które przerwały szkolenia oraz 552 osób, które je ukończyły, w tym jedna osoba z roku ubiegłego, a 3 osób zostało objętych programem na koniec 2010 r.

W ciągu trzech miesięcy od ukończenia szkolenia 100 osób podjęło zatrudnienie, w tym 9 osób z roku ubiegłego. Efektywność programu szkoleń w 2010 r. wyniosła w powiecie ciechanowskim 18,1%. Wynik ten jest jednym z niższych jakie występowały w województwie mazowieckim (średnia 27,5%).

W 2010 r. w powiecie ciechanowskim dominowały następujące programy szkoleń: usługi transportowe (w tym kursy prawa jazdy); prace sekretarskie i biurowe; sprzedaż i marketing oraz usługi fryzjerskie.

**Rysunek 18. Liczba osób, które w 2010 roku ukończyły w powiecie ciechanowskim szkolenie według obszarów zawodowych**




*Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Raport roczny 2010, Załącznik nr 2.*

# 3. Ocena społeczno-ekonomicznych i prawnych uwarunkowań sytuacji na rynku pracy

## 3.1. Ogólna ocena sytuacji i występujących tendencji

Powiat ciechanowski jest powiatem o charakterze rolniczym, co sprawia, że lokalny rynek pracy jest dosyć ograniczony. Zdaniem pracodawców, osoby prowadzące gospodarstwa nie zatrudniają zazwyczaj innych osób, są to przeważnie biznesy rodzinne, co relatywnie wpływa na niską liczbę miejsc pracy w regionie. Co więcej, zdaniem przedsiębiorców, zmniejsza się rola rolnictwa, a w miejsce tej działalności rolniczej nie pojawia się inna forma przedsiębiorczości. Ponadto przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia zaznaczali, że w powiecie ogólnie występuje dosyć mała ilość przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych, a w przypadku dużych zakładów pracy doszło w ostatnim okresie do przypadków upadku bądź likwidacji, co może mieć niekorzystny wpływ na dalszy rozwój regionu. Mała relatywnie liczba firm nie jest sytuacją pozytywną dla regionu, niekorzystnie wpływa to na potencjał rozwojowy lokalnej gospodarki. Nawet jeżeli powstają małe przedsiębiorstwa, są to przedsiębiorstwa niewielkie, głównie jednoosobowe działalności gospodarcze, które, jak wskazali przedstawiciele agencji zatrudnienia, nie zatrudniają większej liczby osób. Co więcej, jak zauważyli badani bezrobotni, często nie utrzymują się one długo na rynku i szybko upadają, co działa demotywująco.

*Patrząc na to, co powstaje w Ciechanowie, i jak szybko znika wszystko, to dochodzimy do wniosku, że lepiej nie. Czasami człowiek by chciał coś otworzyć, ale od razu popada w taką rezygnację, że za chwilę to i tak nie wypali. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

Badani bezrobotni wskazali również na stosunkowo niski poziom dochodów wśród społeczeństwa powiatu ciechanowskiego. Nie sprzyja to zakładaniu nowych firm w regionie, nie widzą w tym szansy długoletniego rozwoju. Poza tym, jak zaznaczyli pracodawcy, jest coraz trudniej ze względów biurokratycznych. Podkreślali oni, że jest coraz więcej dokumentacji, obciążeń dla firm, sankcji oraz kontroli. Na rynku niestety jest coraz trudniej. Istnieje dosyć duża konkurencja, na którą ma wpływ nie tylko przedsiębiorczość lokalna, ale również internetowa. Coraz trudniej jest się przebić ze swoją ofertą, czy produktami.

Następnie, do przyczyn danej sytuacji dodawany jest również ogólnoświatowy kryzys gospodarczy, który swoich początków sięga 2008 roku, natomiast dopiero teraz jest dostrzegany i odczuwalny dla powiatu i co więcej całego kraju, zauważyli bezrobotni.

*Ale z tego względu, że ten kryzys nas niestety też sięgnął – mniejsze zapotrzebowanie, mniejsze zlecenia mają, więc automatycznie zwalniają ludzi.(FGI 3 BEZROBOTNI)*

Z drugiej strony, zdaniem przedsiębiorców, miasto Ciechanów zaczęło inwestować, co jest odbierane jako pozytyw i dobry sygnał dla rozwoju gospodarczego powiatu. Trwają prace budowlane, jest unowocześniana i modernizowana przestrzeń publiczna. Ponadto trwają remonty na historycznym zamku ciechanowskim. Te działania miasta są szansą na przyciągnięcie do miasta turystów, ale w przyszłości może i inwestorów. Niestety, jak wskazali pracodawcy, nadal brakuje w mieście pewnych elementów, jest pewna luka, jeżeli chodzi o dostęp do bardziej urozmaiconej oferty handlowej (brak

większego centrum handlowego), jak również jeżeli chodzi o ofertę kulturalną. Jest to luka, której zapełnienie mogłoby być w jakimś stopniu szansą rozwoju.

*Tutaj w Ciechanowie zawsze czegoś brakowało, na zakupy też trzeba jeździć do innego miasta. (IDI 4 PRACODAWCA)*

Mimo tego, w ciągu ostatnich 3-5 lat, zdaniem przedsiębiorców, można zaobserwować pewien impuls rozwojowy w powiecie ciechanowskim. Obserwowane jest powstawanie małych przedsiębiorstw usługowych, handlowych, małych sklepów. Niestety, jest to trend na stosunkowo małą skalę, dlatego badani pracodawcy potwierdzali mimo to niską ocenę sytuacji gospodarczej powiatu.

## 3.2. Ogólna ocena na tle województwa mazowieckiego

Ocena społeczno-ekonomicznych i prawnych uwarunkowań na rynku pracy w porównaniu z całym województwem mazowieckim jest zróżnicowana. Sytuacja co prawda w oczach respondentów nie jest widziana jako najgorsza, ale też niestety nie jest oceniana dobrze. Zdaniem pracodawców, którzy obserwują sytuację w innych regionach, powiat ciechanowski nie wyróżnia się niczym specjalnym. Jest on oceniany na poziomie średnim. Zdaniem przedsiębiorców powiat wiele zyskiwał, gdy Ciechanów był siedzibą województwa, ale od czasu likwidacji województwa ta sytuacja się zmieniła. Zdaniem przedstawicieli szkół Ciechanów miał wtedy swoje „pięć minut", jednak nie zdołał wykorzystać tej szansy.

*Znaczy może ja tylko powiem, tak jak Pani powiedziała, że Ciechanów miał swoje pięć minut, jak było województwo, to wtedy była szansa. (FGI 2 SZKOŁY)*

Według badanych ciężko jest klasyfikować województwo mazowieckie jako całość. Należy do niego Warszawa, ościenne powiaty Warszawy, które się bardzo szybko rozwijają. Jednak porównując powiat ciechanowski z powiatami ościennymi, sytuacja nie jest najgorsza. Przedstawiciel agencji pracy wymieniał m.in. powiaty żuromiński i makowski, w których zauważyli znacznie niższy potencjał rozwoju.

*Nasza sytuacja myślę nie jest najgorsza, chociażby w porównaniu z powiatem żuromińskim, czy makowskim, które są jeszcze dalej od centrum Mazowsza, więc tak średnio trzeba to ocenić, nie jest to żadna rewelacja. (IDI 10 AGENCJA PRACY)*

Na podstawie własnego doświadczenia pracownik organizacji pozarządowej wskazał na korzystniejszą sytuację gospodarczą w Płocku, gdzie jego zdaniem zdecydowanie szybciej rozwija się drobna przedsiębiorczość, samozatrudnienie, niż w Ciechanowie.

*Mam porównanie do Płocka, w Płocku mieszkałem i widać różnicę bardzo dużą. Jeżeli chodzi o samozatrudnienie i możliwości zatrudnienia.(FGI 1 OPS+NGO)*

Powiat ciechanowski głównie korzysta z bliskości Warszawy, respondenci wskazują, że dużo osób pracuje w Warszawie. Co prawda w wyniku tej bliskości stolicy następuje odpływ ludności z regionu,

co może stanowić zagrożenie, ale również może być to traktowane jako dobra strona. Z jednej strony rynek warszawski stanowi pewien bufor dla mieszkańców Ciechanowa w sytuacji wzrostu bezrobocia na lokalnym rynku, z drugiej strony stanowi dodatkowe źródło wpływów dla miasta i powiatu, gdyż osoby pracujące w Warszawie mieszkają lub przynajmniej są zameldowane na terenie powiatu. Oczywiście Warszawa jest miastem dominującym w całym województwie, o dużym potencjale rozwojowym. Dlatego też, w oczach niektórych respondentów, jest ona widziana jako zagrożenie dla powiatu.

*Dużo osób pracuje w Warszawie i to należy też rozpatrywać, że dojazd nie jest zły i mieszkańcy sobie jakoś radzą, a jeśli nie mają tutaj miejsca pracy, to pracują w Warszawie. (IDI 10 AGENCJA PRACY)*

*Wydaje mi się, że na Warszawie zamiast zyskać, to my tracimy. (IDI 4 PRACODAWCA)*

Mimo ogólnie stosunkowo niskiej oceny sytuacji gospodarczej powiatu ciechanowskiego, warto zwrócić uwagę na szanse, jakie są dostrzegane dzięki jego położeniu w województwie mazowieckim. Szansą na przyciągnięcie nowych inwestorów jest to, że Ciechanów i powiat zaczynają inwestować w swój wizerunek, ponadto budowana jest obwodnica Ciechanowa. Działania te być może będą w stanie przyciągnąć kolejne inwestycje i zminimalizować do jak najmniejszych rozmiarów zauważone zagrożenia (m.in. likwidowanie zakładów pracy).

## 3.3. Zagrożenia dla sytuacji ekonomiczno-gospodarczej i politycznej powiatu

Obecna sytuacja powiatu ciechanowskiego, która jest oceniana nisko, może również spotkać się z wieloma zagrożeniami. W oczach przedstawicieli agencji pośrednictwa pracy zagrożeniem dla regionu jest położenie z boku tras szybkiego ruchu, między innymi planowanej jako droga ekspresowa S7 trasy Warszawa-Gdańsk. Co za tym idzie, według badanych osób, inwestorzy wybierają na lokalizację swoich zakładów i przedsiębiorstw miejsca zlokalizowane bliżej tych tras, bliżej większych miast oraz bliżej stolicy. Korzysta na tym na przykład powiat płoński. W połączeniu z zahamowaniem inwestycji drogowych istnieją obawy, że taki obrót sprawy niestety będzie powodował dalszą stagnację powiatu ciechanowskiego, a ponadto może przyczynić się do odpływu za pracą młodej, zdolnej i kreatywnej części ludności.

Również przedstawiciele szkół zauważyli liczne zagrożenia dla rynku. Wskazują, że w powiecie nie rozwija się przemysł, nie widać potencjału do tworzenia się nowych zakładów pracy, a skutkiem będzie tylko rosnące bezrobocie i trudność znalezienia zatrudnienia wśród osób poszukujących pracy, jak i dla absolwentów.

*Natomiast nie rozwija się przemysł. Tak jak Pani wspomniała nie ma miejsc pracy dla osób z wykształceniem wyższym, innym niż wymaganym przez placówkę administracji publicznej. (FGI 2 SZKOŁA)*

Kolejnym zagrożeniem jest niż demograficzny, wskazany przez przedstawicieli instytucji edukacyjnych, który według respondentów nie daje perspektywy rozwoju i tylko może przynieść złe skutki dla regionu.

*Mamy niż demograficzny i do 2030 roku nie mamy co liczyć na poprawę. (FGI 2 SZKOŁA)*

Co więcej respondenci wskazali na wydłużający się przeciętny czas życia, co dodatkowo nasila proces starzenia się społeczeństwa, a dane zjawisko pociąga za sobą wzrost wydatków państwa na rzecz świadczeń emerytalnych oraz opiekę zdrowotną. Jednoczesne starzenie się społeczeństwa i wchodzenie w wiek produkcyjny niżu demograficznego będzie zwiększać obciążenie młodych pokoleń na rzecz starszych.

W konsekwencji nadmierne obciążenie młodych pokoleń na rzecz starszych zwiększa ryzyko "wtórnego regresu demograficznego" oraz utrudnia szansę wyrwania się ze spirali coraz mniej licznych młodych pokoleń.

Wśród respondentów pojawiała się opinia, że miasto Ciechanów i zarazem cały powiat ciechanowski staje się terenem „wymarłym". Problemem jest nie tylko brak inwestorów i inwestycji, ale również odpływ ludności za pracą w inne miejsca. Przedsiębiorcy wskazali zagrożenie w otwarciu rynku pracy w Niemczech. Zaniepokojenie wiąże się z możliwością emigracji sporej grupy młodych, kreatywnych osób. Sami bezrobotni zauważyli, że już widać ten trend wśród młodzieży. Z miasta i powiatu wyjeżdża coraz więcej osób.

*Uchodzi za miasto wymarłe, miasto emerytów, młodzi uciekają.(FGI 3 BEZROBOTNI)*

## 3.4. Szanse dla sytuacji ekonomiczno-gospodarczej i politycznej powiatu

Mimo ogólnej słabej oceny sytuacji gospodarczej w regionie ciechanowskim respondenci potrafili wymienić rozwiązania, które mogłyby stanowić szansę dla rozwoju powiatu.

Przede wszystkim respondenci pokładają swoje nadzieje w działaniach ze strony władz lokalnych na rzecz przyciągnięcia inwestorów do powiatu ciechanowskiego. Nowe inwestycje dla respondentów oznaczają powstanie nowych miejsc pracy, zatrudnienie osób aktualnie pozostających bez pracy i jednocześnie zmniejszenie stopy bezrobocia. Tutejsza ludność nie musiałaby szukać pracodawcy poza powiatem. Zmniejszyłyby się tak liczne migracje.

*Dobrze by było żeby osoby decyzyjne podjęły jakieś działania żeby jednak zachęcić inwestorów do tego, żeby te firmy, te zakłady, te produkcyjne które poupadały, albo wznowiły…(IDI 14 OPS)*

Szansą dostrzeganą przez przedsiębiorców, jest już rozpoczęta inwestycja w budowę obwodnicy Ciechanowa. Będzie łączyła część zachodu miasta, co generalnie pozwoli na połączenie poszczególnych dzielnic miasta i może pozwolić na udostępnienie dla ewentualnych inwestorów potencjalnych nowych terenów.

Ponadto rozwija się także infrastruktura komunikacyjna. Wielka nadzieja pokładana jest w modernizacji infrastruktury kolejowej Warszawa-Gdańsk. Przedsiębiorcy zaznaczali, że na daną chwilę są liczne niedogodności z tym związane, bowiem pociągi jeżdżą znacznie dłużej do Warszawy z Ciechanowa, ale w przyszłości widzą nadzieję, że ten czas się znacznie skróci i będą mogli szybciej

dotrzeć do Warszawy i odwrotnie z Warszawy do Ciechanowa. Będzie to również zachęta dla inwestorów i ogólnie miasto „zbliży się" do Warszawy.

Respondenci wskazali też, że szansą dla rozwoju powiatu jest już modernizowana trasa drogowa Warszawa-Gdańsk. Dobre położenie geograficzne, niemalże w centrum Polski, ponadto odnowiona trasa, jest to ewidentnie argument, aby przyciągnąć nowych inwestorów.

*W końcu modernizuje się trasy Warszawa – Gdańsk, stąd też może łatwość dowozu surowców od strony Gdańska byłaby bardziej atrakcyjna dla producentów, niż wiezienie towarów, czy surowców w centrum kraju, lub na Śląsk. (FGI 2 SZKOŁY)*

Zdaniem przedstawicieli instytucji edukacyjnych i pomocy społecznej nie należy ciągle inwestować w te same branże, które już istnieją, bądź istniały na rynku. Pomysłem jest inwestowanie w inną działalność niż handel. Proponuje się wykorzystać istniejące rolnictwo, wykorzystać ten atut powiatu.

Szanse rozwoju regionu są również pokładane w zmianach przepisów, bądź reformach na szczeblu centralnym. Aby zlikwidować wysokie bezrobocie, rozwiązać problemy osób niezatrudnionych, a tym samym również ułatwić wejście na ścieżkę zawodową absolwentom, należałoby, zdaniem uczestników badania, wprowadzić udogodnienia dla przedsiębiorców – zmniejszyć wysokie koszty zatrudnienia pracownika, bo nie zachęcają one do tworzenia nowych miejsc pracy i zwiększania zatrudnienia.

*Ja mam pomysł, nie płaćmy podatków od osób zatrudnionych, żeby pracodawcy nie musieli tkwić w podatkach od zatrudnionych osób. (FGI 1 OPS+NGO)*

W formie szansy na rozwój powiatu wskazuje się również rozpoczęte działania inwestycyjne, mające na celu poprawę jakości życia w mieście, które respondenci proponują rozszerzyć m.in. o tworzenie większej liczby miejsc takich jak place zabaw, boiska, miejsca rozrywki. Zdaniem respondentów takie inwestycje nie tylko byłyby atrakcyjne dla mieszkańców, ale również dodawałyby wartości regionowi. Powiat ciechanowski stałby się miejscem bardziej atrakcyjnym dla młodych rodzin i małżeństw. Być może w dalszej przyszłości, dzięki inwestycjom w atrakcje i kulturę, udałoby się zapewnić dodatkowy napływ ludności do regionu.

*Niemniej jednak myślę, że ponieważ jestem już babcią i często odczuwam brak w naszym mieście, chociażby takich miejsc jak place zabaw dla dzieci, jak boisk dla dzieci, i również i młodzieży. (IDI 3 PRACODAWCA)*

## 3.5. Branże dominujące w powiecie

Bazując na specyficznych uwarunkowaniach powiatu, branżą dominującą jest działalność produkcyjna i branża rolnicza. Respondenci nie upatrują jednak dużego potencjału w rolnictwie, wskazując na to, że sektor ten w powiecie ciechanowskim nie znajduje się w dobrej sytuacji.

*…jesteśmy powiatem typowo rolniczym, przemysłowym, stąd nie jest zbyt zamożny, wie Pan jak sytuacja w rolnictwie. (IDI 3 PRACODAWCA)*

Jeżeli chodzi o branże przemysłowe, w powiecie ulokowanych jest kilka większych zakładów produkcyjnych działających w branży poligraficznej, celulozowo-papierniczej, metalowej. Wyżej wspomniane branże są branżami pozytywnie wpływającymi na rozwój gospodarki w powiecie. To one tworzą miejsca pracy, są raczej jedynymi, dużymi zakładami pracy w powiecie. Na co zwraca się uwagę, to likwidacja i upadek części zakładów w niedalekiej przeszłości, co zdecydowanie niekorzystnie wpłynęło na rynek pracy w powiecie.

W powiecie ciechanowskim rozwinęły się też usługi call-center, które stanowią istotny element panoramy powiatu z punktu widzenia rynku pracy. Ponadto na lokalnym rynku pracy istnieje wiele małych firm usługowych, takich jak liczne sklepy detaliczne i lokale gastronomiczne.

# 4. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy

## 4.1. Popyt na pracę oraz struktura lokalnego rynku pracy

Patrząc ogólnie na sytuację na lokalnym rynku pracy, większość osób badanych podkreślała brak miejsc pracy jako główną cechę charakterystyczną lokalnego rynku. Ten fakt potwierdzają w swoich wypowiedziach nie tylko osoby nim dotknięte, czyli bezrobotni, ale również na tę sytuację zwrócili uwagę przedsiębiorcy. Ich zdaniem rynek pracy jest już nasycony. W związku z czym jest to rynek pracodawcy. Jest duża liczba osób poszukujących zatrudnienia, a zdaniem bezrobotnych zbyt mało pracodawców.

*Bo tutaj w sumie, to u nas w Ciechanowie jest bardzo mało tych pracodawców.(FGI 3 BEZROBOTNI)*

W opinii przedstawicieli Ośrodków Pomocy Społecznej, kiedyś ta sytuacja była o wiele lepsza. Na lokalnym rynku było o wiele więcej dużych pracodawców, którzy ograniczali bezrobocie, łatwiej wtedy było znaleźć zatrudnienie. Jednak teraz zakładane są małe, prywatne przedsiębiorstwa, które nie potrzebują większej liczby pracowników. Nie wypełniają luki powstałej po zamknięciu dużych zakładów.

Bezrobotni winią często za taką sytuacje władze lokalne. Teren powiatu nie jest atrakcyjny dla inwestorów, dlatego też jest wysokie bezrobocie.

*Nie ma żadnych inwestycji i to jest wina władz. Nie ściągają żadnych inwestorów, zakłady wręcz padają, nic się nie robi u nas. Sensownego nic. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

Według przedstawicieli Agencji Pośrednictwa Pracy na rynku nie ma różnorodności ofert pracy. Co prawda oferty są (na przykład w branży call center, którą przede wszystkim zajmuje się jedna z badanych agencji), ale w związku z brakiem różnorodności, osoby, które nie sprawdziły się w danej pracy, nie mają szansy ponownego rozpatrzenia aplikacji, a potem zatrudnienia. Bezrobotni nie mają z czego wybierać, rynek jest bez perspektyw, monotonny i ujednolicony.

*Nie ma różnorodności ofert, może tak bym to ujęła. Te oferty są, no bo tak jak mówię, każda z nas, z naszej agencji ma zapotrzebowanie, więc to już jest jakaś oferta, ale nie ma różnorodności, tak więc bezrobotny nie ma z czego wybierać, jeśli chodzi o zakres wykonywanej pracy. (IDI 13 AGENCJA PRACY)*

Przyczyn zmniejszonego popytu na pracę niektórzy z respondentów upatrywali w osiągnięciu przez pewne branże poziomu nasycenia, a co za tym idzie nie obserwuje się już powstawania coraz to nowych przedsiębiorstw zapewniających nowe miejsca pracy. Przedsiębiorcy nie planują nowych inwestycji ani rozbudowywania dotychczasowych zakładów. Takie zjawisko ma miejsce w branżach, które reprezentowali badani pracodawcy: papierniczej, usług call center, produkcji mebli, produkcji okien, spożywczej i dystrybucji energii.

Ważnym faktem, dostrzeżonym przez przedstawicieli Publicznych Służb Zatrudnienia, jest aspekt zmniejszania zatrudnienia z powodu ponoszonych wysokich kosztów pracy. Często zdarza się tak, że jedna osoba pełni kilka funkcji w firmie. Firmy starają się ograniczać zatrudnienie, głównie w zakresie

wykonywania prac biurowych. Są w stanie zaoszczędzić w ten sposób na kosztach wynagrodzeń, podatków i ZUS.

*Często tak bywa, że osoba, która jest zatrudniona w sekretariacie, jest również kadrową i pełni jeszcze inne funkcje (IDI 1 PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA)*

W powiecie utrzymuje się popyt na osoby wykwalifikowane, z odpowiednim wykształceniem (często technicznym), posiadające odpowiednie kompetencje i uprawnienia (np. umiejętność obsługi wkrętarki, wiertarki, koparko-ładowarki). Pracodawcy podkreślali, że rynek stawia na coraz to nowsze i inne kwalifikacje i umiejętności. Jeżeli pojawiają się sytuacje na lokalnym rynku, w których akurat pracodawca poszukuje pracownika, stawia on już inne wymagania niż jakiś czas temu na to samo stanowisko, gdyż zmieniają się technologie, przepisy prawne, itp. Z własnych doświadczeń respondenci wskazali na problem, że pojawia się wtedy bardzo dużo aplikacji, niestety po wstępnej selekcji nie ma żadnego w 100% odpowiedniego kandydata.

*Być może, bo obecnie rynek staje się bardziej wymagający, i żeby się na nim utrzymać należy zatrudnić osoby wykwalifikowane i kompetentne. (IDI 4 PRACODAWCA)*

W aktualnej sytuacji firmy wskazują, że zatrudnienie jest stabilne i pokrywa ich zapotrzebowanie. Ponadto, w lokalnych firmach fluktuacja pracowników jest na niskim poziomie, co może być skutkiem większej świadomości pracowników w zakresie trudności na rynku pracy związanych z ogólnokrajowym kryzysem gospodarczym, na co wskazali przedsiębiorcy. Osoby pracujące są bardziej świadome trudności znalezienia pracy i nie decydują się samodzielnie na zmianę miejsca pracy, jeżeli posiadają już zatrudnienie. Stąd liczba nowych wolnych miejsc pracy pojawiających się na rynku jest niewielka. Jak mówili przedsiębiorcy, nie ma większych problemów ze znalezieniem pracownika. Dużo aplikacji napływa do firm, co prawda są to w większości osoby nie do końca posiadające odpowiednie kwalifikacje, ale ostatecznie możliwe jest znalezienie i zatrudnienie właściwej osoby.

W związku z zawirowaniami w gospodarce światowej większość firm nie decyduje się chwilowo na nowe inwestycje i zatrudnianie nowych pracowników. Wielu z nich trudno przewidywać poziom zamówień, stąd nie są w stanie prognozować, jak będzie się zmieniać w przyszłości ich zapotrzebowanie na pracowników, choć jeden z pracodawców obserwuje już pewien wzrost sprzedaży, a co za tym idzie, wzrośnie w jego przypadku popyt na pracę.

*W tym momencie jest optymalnie, ale jeżeli będziemy się rozwijać, jeżeli będziemy zwiększać skup, na pewno będziemy musieli zwiększyć liczbę pracowników, ale na dzień dzisiejszy jest to optymalne. (IDI 4 PRACODAWCA)*

*Zapotrzebowanie rośnie, oczywiście, co jest związane ze wzrostem sprzedaży. Jeżeli rośnie sprzedaż, rośnie zapotrzebowanie, wpływają większe zamówienia, co oczywiście jest związane z zapotrzebowaniem na pracowników. (IDI 8 PRACODAWCA)*

Biorąc pod uwagę rolniczy charakter powiatu w powiecie występuje pewna sezonowość popytu na pracę, co znajduje potwierdzenie w danych statystycznych. Dodatkowe zapotrzebowanie na pracowników do prac w rolnictwie pojawia się na wiosnę i utrzymuje się do jesieni. Z kolei w okresie

zimowym zapotrzebowanie utrzymuje się na niższym poziomie. Przekłada się to na obserwowany poziom bezrobocia.

Na lokalnym rynku pracy istnieją związki zawodowe, choć działają przede wszystkim w największych zakładach, zatrudniających po kilkadziesiąt, a nawet kilkaset pracowników. Jak wskazali badani pracodawcy, działalność związków zawodowych widoczna jest przede wszystkim w sytuacji zwolnień grupowych w zakładzie. W tego typu sytuacjach związki są stroną w negocjacjach i starają się bronić miejsc pracy oraz praw pracowników. Związki zawodowe dbają również o sprawy socjalne pracowników i udzielają w tej kwestii konsultacji zarządowi.

*W szpitalu jest dużo związków zawodowych, właściwie chyba cztery są związki zawodowe. (IDI 8 PRACODAWCA)*

*W zakresie bardziej socjalnym, nie zwalniamy żadnych pracowników, nie było więc sytuacji, żeby związek zawodowy musiał ingerować, a sprawy socjalne konsultujemy. (IDI 4 PRACODAWCA)*

W ramach badania przeprowadzono również analizę ogłoszeń o pracę pojawiających się w prasie i w internecie w okresie styczeń-marzec 2011. Przyglądając się próbie wybranych 50 ogłoszeń o pracę z powiatu ciechanowskiego, jakie pojawiły się w lokalnych mediach w tym okresie, najczęściej oferowanymi stanowiskami pracy w powiecie ciechanowskim były: sprzedawca (4 oferty), specjalista (4), inżynier (3), handlowiec (3), doradca (3).

W powiecie ciechanowskim najbardziej poszukiwanymi grupami zawodowymi byli: specjaliści (13 ogłoszeń), technicy i inny średni personel (10), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (8), następnie robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy biurowi (6).

Oferty pracy wybrane do analizy skierowane były w większości do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim, natomiast 17% ofert było adresowanych do osób z wykształceniem wyższym, w 45% ofert wymaganego wykształcenia nie określono. Oferty pracy skierowane były zarówno do mężczyzn jak i kobiet.

Ze względu na niewystarczającą liczbę analizowanych ofert pracy w skali powiatu, dokonanie analizy oczekiwań pracodawców dotyczących kompetencji twardych i miękkich nie będzie miarodajne.

## 4.2. Podaż pracy na rynku lokalnym

Z punktu widzenia podaży pracy, w opinii wielu pracodawców nie występują znaczące problemy w znalezieniu pracowników, przede wszystkim w zakresie prostych prac, np. na magazynie załadunkowym. Jednocześnie opinie pracodawców, co do dostępności pracowników w przyszłości pod względem ilościowym były dosyć optymistyczne. Wskazywali fakt wypuszczania przez szkoły wielu absolwentów z wyższym wykształceniem. Wydaje się jednak, że pracodawcy w niewystarczającym stopniu zdają sobie sprawę z zachodzących zmian demograficznych i zmniejszającej się ogólnie liczby osób aktywnych zawodowo, co w dłuższej perspektywie może

stanowić ograniczenie dla ich rozwoju. Świadomi tego zagrożenia są natomiast przedstawiciele Publicznych Służb Zatrudnienia.

*Myślę, że spadek naszych... urodzeń, niż demograficzny powoduje, że jednak będzie coraz mniej. Natomiast czy więcej pracy będzie? Myślę, że to się tam gdzieś wyrówna, ale sam zasób osób nie jest równy temu, czy te osoby są przygotowane do pracy. (IDI 2 PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA)*

Agencje Pośrednictwa Pracy zauważają odpływ ludności za pracą do Warszawy, co niesie za sobą niekorzystne skutki dla tutejszych pracodawców, gdyż ogranicza im możliwość wyboru pracowników. Podaż pracy zmalała również w wyniku emigracji zagranicznej do Wielkiej Brytanii i Irlandii. Niekorzystne jest, że osoby wyjeżdżające z powiatu do Warszawy czy za granicę to najczęściej osoby o relatywnie wyższych kwalifikacjach niż osoby, które decydują się na pozostanie w powiecie ciechanowskim. Mamy więc do czynienia ze zjawiskiem „drenażu" kwalifikacji.

*Wiele osób właśnie dojeżdża do Warszawy, więc ta Warszawa trochę zmniejsza bezrobocie, choć z drugiej strony jest to konkurencją dla naszego powiatu i wiele firm jeśli nie w samej Warszawie to woli się ulokować wokół Warszawy i tam są tworzone miejsca pracy. Natomiast u nas też następuje drenaż kwalifikacji, czyli osoby, które posiadają umiejętności jakieś specjalistyczne, to wolą podjąć pracę w Warszawie." (IDI PRACODAWCA)*

*„Tak, ale to jest związane z tym, że mnóstwo młodych ludzi wyjechało za granicę, mnóstwo ludzi pracuje na terenie Warszawy" (IDI PRACODAWCA)*

Respondenci zwracali uwagę na sezonowość podaży na pracę, która ma związek z wypuszczaniem w okresie kwiecień-czerwiec absolwentów przez tutejsze szkoły. Wtedy na rynku pracy jest bardzo dużo chętnych i poszukujących zatrudnienia. Pracodawcy w tym okresie mogą wybierać wśród dużej liczby aplikacji.

*„Jest np. fala osób, które kończą szkołę, tak, to jest czas kwiecień, maj, czerwiec, to wtedy mamy mnóstwo osób, tak, które chcą przyjść do pracy" (IDI9 AGENCJA PRACY)*

Kolejnym faktem jest zauważony przez pracodawców problem niedopasowania wykształcenia do potrzeb rynku pracy. Zgadzają się, że podaż pracy utrzymuje się na wysokim poziomie, że w ciągu tygodnia przychodzą do ich zakładów średnio 3-4 osoby ze swoimi aplikacjami. Ale problem leży w niedopasowaniu kompetencji do stanowisk, a nawet do branży firmy, do której aplikują osoby poszukujące pracy. Na stanowiska typowo specjalistyczne pracodawcy wymagają ściśle określonych kompetencji i umiejętności (uprawnienia na koparko-ładowarkę, umiejętność obsługi maszyn ciężkich lub wiertarek i wkrętarek), wykształcenia kierunkowego (elektryk, mechanik) oraz udokumentowanego doświadczenia. W takich przypadkach często spotykają się z dużym problemem w znalezieniu odpowiedniej osoby. Natomiast jeżeli chodzi o stanowiska związane z pracami prostymi, np. pracą w magazynie, to nie mają większego problemu z rekrutacją.

*„Przez rok szukaliśmy kierownika zespołów mechaników i w końcu zrezygnowaliśmy." (IDI 5 PRACODAWCA)*

*„Natomiast w tej chwili poszukujemy handlowca, ale ja już się obawiam, że zgłosi się bardzo dużo osób, które nie będą miały odpowiednich kwalifikacji. Obecnie łatwo jest znaleźć pracownika, ale ciężko znaleźć pracownika na dane stanowisko." (IDI 6 PRACODAWCA)*

W opinii pracodawców, w strukturze osób aktywnych na lokalnym rynku pracy dominują osoby z wykształceniem zawodowym i średnim, co potwierdzają dane statystyczne. Według pracodawców problemem jest, że w większości te osoby nie posiadają praktycznych umiejętności, szczególnie w zawodach technicznych. Deklarują, że wiele osób aplikujących do pracy posiada dodatkowe kwalifikacje zdobyte w ramach szkoleń czy kursów, jednak dotyczą one w większym stopniu kursów na sprzedawców, zagadnień administracyjnych, biurowych. Niestety pracodawcy w większości nie są zainteresowani takimi umiejętnościami i kompetencjami. Bardzo mało jest osób ze specjalistycznym wykształceniem, technicznymi umiejętnościami i doświadczeniem.

*Jeżeli chodzi o pracowników do prostych prac, na magazynie załadunkowym, czy do obsługi prostych maszyn, to można wybrać. Natomiast jeśli już chcielibyśmy zatrudnić kogoś o specyficznych kwalifikacjach, z konkretnym wyuczonym zawodem, to jest ciężko. Przez rok szukaliśmy kierownika zespołów mechaników i w końcu zrezygnowaliśmy. (IDI 5 PRACODAWCA)*

Jeżeli chodzi o absolwentów szkół wyższych, co roku szkoły w powiecie ciechanowskim wypuszczają liczną grupę osób. Stanowi ona w głównej mierze socjologów, ekonomistów, osoby po zarządzaniu, głównie są to kierunki społeczno-humanistyczne. Nie pokrywa się to z popytem, gdyż lokalne firmy nie zgłaszają zapotrzebowania na takie osoby, nie ma dla nich miejsc pracy, a w związku z tym po ukończeniu szkoły absolwenci często rejestrują się jako bezrobotni.

## 4.3. Oczekiwania pracodawcy wobec pracownika

Pracodawcy w powiecie ciechanowskim poszukują przede wszystkim osób o konkretnych kwalifikacjach. Podczas procesu rekrutacji pracodawcy zwracają uwagę zarówno na umiejętności twarde, takie jak: odpowiednie wykształcenie zawodowe (3), posiadanie prawa jazdy (3), posiadanie specjalistycznych uprawnień (2), posiadanie doświadczenia (2), umiejętność obsługi komputera i znajomość języków obcych. Ponadto zwracają uwagę na cechy charakteru, a oczekiwanymi są przede wszystkim: komunikatywność (3), umiejętność pracy w zespole, samodzielność, dokładność, cierpliwość oraz dyspozycyjność. Często w opinii badanych pracodawców trudnością jest znalezienie pracownika, który łączy w sobie specjalistyczne umiejętności z odpowiednimi cechami charakteru. Konkretne oczekiwania różnią się pomiędzy sobą w zależności od branży, w której działa dana firma.

*Natomiast ważna jest samodzielność, bowiem kontakt z klientem to jest indywidualny kontakt i doradca klienta musi umieć sobie poradzić. (IDI 3 PRACODAWCA)*

*Kierowca taki ma cały czas kontakt z rolnikiem, więc musi być komunikatywny, bo to jest ważne, żeby nie było konfliktów. (IDI 4 PRACODAWCA)*

*Chcemy, aby w parze szło wykształcenie, doświadczenie, cechy charakteru, czasem trudno znaleźć taką osobę, ten problem jest dość powszechny. (IDI 4 PRACODAWCA)*

Poniższy rysunek obrazuje oczekiwane kompetencje potencjalnego pracownika, deklarowane przez pracodawców z powiatu ciechanowskiego.

**Rysunek 19. Mapa skojarzeń związanych z oczekiwaniami wobec pracownika.**

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań terenowych.*

Cechy osobowości często są ważniejsze niż umiejętności specjalistyczne. Pracodawcy wspominają, że nawet jeżeli trafi się odpowiednia pod względem charakteru osoba, to oni ją poduczą do zawodu, zainwestują w pracownika. Deklarowali, że zatrudniają taką osobę na okres próbny, zazwyczaj trzymiesięczny, aby po pierwsze sprawdzić daną osobę, a po drugie odpowiednio przygotować do wykonywania danego zawodu. Ważne, aby osoba spełniała się na danym stanowisku i była jak najbardziej produktywna dla pracodawcy. Wtedy też oni wyrażają chęć poduczyć daną osobę.

*…mamy taką zasadę, że zawsze każda umowa jest zawierana najpierw na okres próbny na 3 miesiące. W ciągu tego okresu sprawdzamy, czy się nadaje czy nie. (IDI 5 PRACODAWCA)*

Na istotność cech charakteru zwracali również uwagę przedstawiciele szkół i innych instytucji publicznych. Ich zdaniem doświadczenie i specjalistyczne umiejętności wyrabia się wraz z wiekiem i stażem pracy. Podzielają również zdanie przedsiębiorców, że zawsze osobę można wysłać na odpowiednie kursy, aby poznała temat od strony teoretycznej, a potem mogła tą wiedzą wykazywać się już praktycznie w zakładzie pracy.

*Wydaje mi się, że cechy osobowościowe też powinny być wysoko. (FGI 2 SZKOŁY)*

*Myślę, że umiejętności, bo doświadczenie to wiąże się z wiekiem… (FGI 2 SZKOŁY)*

Warto zestawić oczekiwania wobec pracowników, jakie deklarują pracodawcy, z opiniami osób bezrobotnych na ten temat. Bezrobotni zgodnie przyznali, że najważniejszymi czynnikami decydującym w procesie poszukiwania pracy są znajomości, wiek i doświadczenie. Następnie wymienianymi czynnikami przez osoby poszukujące pracy są: znajomość obsługi komputera i języków obcych, umiejętności specjalistyczne i ukończone kursy, np. na prawo jazdy. Następnie wymieniane były płeć i cechy osobowościowe.

*Tak szczerze to, żeby znaleźć dobrą pracę i dobrze płatną, to niestety u nas w Ciechanowie na pierwszym miejscu dałabym znajomości. Bez tego nie ruszymy. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

**Rysunek 20. Mapa skojarzeń związanych z oczekiwaniami wobec pracownika w opinii osób bezrobotnych.**

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań terenowych.*

Jak widać oczekiwania pracodawców i ich wyobrażenie wśród osób bezrobotnych nie do końca się pokrywa, jednak pocieszający jest fakt, że rzeczywiście wymieniane są w większości te same kryteria.

Warto zauważyć, że nie ma jednej reguły określającej i łączącej w sobie wszystkie wymagania, aby stworzyć idealny profil pracownika. Wszystko jest uzależnione od branży i stanowiska. Przy aplikacji do pracy warto na pewno szczegółowo zwracać uwagę na treść ogłoszenia, tak, by uzyskać pełny obraz oferowanego stanowiska pracy i oczekiwań pracodawcy wobec kandydatów.

## 4.4. Sposoby poszukiwania pracownika oraz zatrudnienia

Kolejnym badanym obszarem są sposoby poszukiwania pracownika oraz zatrudnienia. Na lokalnym rynku pracy występuje wiele sposobów poszukiwania pracy oraz pracownika.

Wśród pracodawców z powiatu ciechanowskiego najczęstszym sposobem poszukiwania odpowiedniej osoby do pracy jest ogłoszenie w lokalnej prasie bądź zgłoszenie do Powiatowego Urzędu Pracy. Zdaniem pracodawców są to metody przynoszące duży odzew ze strony kandydatów.

*Gazeta, która się tutaj ukazuje, trafia do dosyć sporej ilości osób i te osoby monitorują ogłoszenia. (IDI 8 PRACODAWCA)*

*Powiem tak: prasa, radio, Powiatowy Urząd - z tych wszystkich źródeł napływa jednakowa ilość ofert. (IDI 4 PRACODAWCA)*

Niektórzy pracodawcy korzystają z usług Urzędu Pracy, jednakże wskazywali, że jest duży odsetek osób, które nie spełniają odpowiednich wymagań. W związku z tym pracodawcy posiłkują się umieszczaniem ogłoszeń w innych mediach.

*Myślę, że Urząd Pracy, z tym, że tu jest duży odsetek osób nietrafionych. Połowa osób, które przychodzą, to są ludzie, którzy w ogóle nie powinni przyjść, bo w ogóle nie o to chodziło - na przykład pani do sekretariatu, jak my poszukujemy monterów. (IDI 6 PRACODAWCA)*

Kolejnymi wśród wymienianych sposobów poszukiwania pracownika są: ogłoszenia umieszczane w Internecie, radio, rekrutacja poprzez agencje pośrednictwa pracy. Niektórzy z pracodawców deklarują szukanie pracowników przez znajomych, inni wskazują, że firma na bieżąco zbiera aplikacje od osób, które się do niej zgłaszają bezpośrednio i z tych aplikacji wybiera odpowiednich kandydatów, gdy potrzebuje zatrudnić nową osobę.

W każdym z wymienionych sposobów pracodawcy widzą pewne zalety. Szukanie pracownika poprzez Powiatowy Urząd Pracy, ogłoszenia w radio, prasie czy Internecie pozwala na uzyskanie dużej liczby aplikacji. Z kolei rekrutacja pracownika poprzez agencje pracy zwiększa szansę na uzyskanie odpowiednich kandydatów. Natomiast szukanie pracownika wśród znajomych i wśród już pozyskanych wcześniej aplikacji daje pracodawcy szansę na pozyskanie kandydata nie tylko z odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami, ale również osoby zarekomendowanej, której łatwiej będzie zaufać na początku współpracy.

*Kiedy ogłoszenie ukazało się w radiu ciechanowskim, zgłosiło się bardzo dużo kandydatów. (IDI 4 PRACODAWCA)*
*Przeważnie to szukamy wśród znajomych, są to osoby polecone. (IDI 7 PRACODAWCA)*

Pracodawcy wskazywali, że ważny jest również pierwszy kontakt z potencjalnym pracownikiem. Dlatego osoby, które przeszły wstępną selekcję CV zapraszane są na spotkanie, ponieważ przy bezpośrednim kontakcie poznaje się daną osobę dużo lepiej i jest to możliwość najlepszego wstępnego zweryfikowania czy będzie ona spełniała wymagania pracodawcy.

*Chcemy mieć większy wpływ na osoby, które przyjmujemy, szef preferuje rozmowę z kandydatem. (IDI 4 PRACODAWCA)*

Odnosząc się do sytuacji osób bezrobotnych i ich sposobów poszukiwania zatrudnienia, w powiecie ciechanowskim niewiele się one różnią i są bardzo zbieżne ze sposobami ogłaszania się pracodawców.

Bezrobotni deklarują, że przeszukują oferty pozostawione w Urzędach Pracy, odwiedzają specjalistyczne portale internetowe, przeglądają lokalną prasę, słuchają radia. Co więcej - czytają ogłoszenia umieszczone na budynkach, słupach. Również szukają ogłoszeń i informacji na portalach społecznościowych, np. Nasza Klasa oraz zasięgają opinii wśród swoich znajomych. Wszystkie formy poszukiwania pracy stosowane są równolegle, bezrobotni nie wartościują ich - które są najskuteczniejsze, czy najlepsze.

*Znaczy na Internecie i również różne oferty w gazetach, ogłoszenia na budynkach, czy po prostu na słupach jakieś co są, albo po prostu usłyszy się od kogoś i tam idzie się zanieść CV. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

*Bieganie do Urzędu Pracy, znajomi, Nasza Klasa, to też jest często, gdzieś, ktoś słyszał, coś widział. Znajdę strony Urzędu Pracy, PUP-u. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

Podsumowując, zarówno pracodawcy jak i pracownicy podejmują różne działania mające na celu zawarcie stosunku pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Sposoby poszukiwania pracy przez pracowników i pracodawców są zbieżne, ale różnią się pomiędzy sobą co do pierwszeństwa wybierania, co podsumowano na poniższym rysunku.

**Rysunek 21. Sposoby poszukiwania pracy i pracownika.**

Sposoby poszukiwania pracownika / pracy

| Pracodawcy | Bezrobotni |
|---|---|
| ogłoszenia w prasie | w Powiatowym Urzędzie Pracy |
| złożenie oferty w Powiatowym Urzędzie Pracy | w Internecie |
| ogłoszenie w Internecie / Radio | w prasie lokalnej |
| wśród swoich Pracowników / Znajomych | wśród znajomych |
| z zebranych aplikacji | ogłoszenia na budynkach i słupach |
| poprzez Agencje Pośrenictwa Pracy | na portalach społecznościowych |
| | bezpośrednio składając aplikację |

*Źródło: opracowanie własne.*

Poszczególne sposoby poszukiwania pracownika / pracy zostały uporządkowane według częstości występowania w każdej grupie osób poszukujących. Można pozwolić sobie na wniosek, że metody te są w dużej mierze zbieżne, biorąc też pod uwagę, że w wielu przypadkach stosowane są równolegle, stąd też można zaryzykować tezę, że w tym zakresie nie występują wyraźne problemy, które mogłyby się przyczyniać do utrudnienia kontaktu między obiema stronami.

## 4.5. Trudności w znalezieniu pracy i skutki bezrobocia

Przyczyn bezrobocia na lokalnym rynku pracy jest wiele. Główną wymienianą przez większość respondentów przyczyną jest relatywnie niski popyt na pracę, związany ze stosunkowo niedużą liczbą zakładów, przedsiębiorstw i inwestycji w regionie. Ponadto w ostatnim czasie nie tylko nowe

inwestycje się na rynku nie pojawiają, ale również część istniejących zakładów upada lub znajduje w likwidacji. W związku z tym relatywnie duża liczba osób nie ma zapewnionego miejsca zatrudnienia.

*Kiedyś właśnie mówią, że było lepiej, bo było właśnie więcej takich miejsc o większej ilości pracowników i można było łatwiej dostać pracę, a teraz każdy ma prywatną działalność i nie potrzebuje tych osób, które będą pracować u niego. (IDI 14 OPS)*

Ponadto problemem na rynku pracy jest rolniczy charakter powiatu, a biorąc pod uwagę, że sektor rolniczy w zasadzie nie tworzy nowych miejsc pracy, brak w powiecie wyraźnego potencjału dla generowania nowych miejsc pracy, z których mogłyby skorzystać osoby bezrobotne.

*wokół są same tereny wiejskie, więc nie ma tutaj takich czynników generujących miejsca pracy i tutaj rzeczywiście jest to problem (FGI 1 OPS+NGO)*

Kolejnymi powodami przyczyniającymi się do istniejącej stopy bezrobocia w powiecie ciechanowskim są: brak odpowiedniego wykształcenia, brak kwalifikacji i umiejętności. Są to czynniki które były wymieniane, na podstawie własnych obserwacji i doświadczeń, głównie przez pracodawców, ale również wskazali je przedstawiciele Publicznych Służb Zatrudnienia, Organizacji Pozarządowych i Instytucji Pomocy Społecznej.

*a często chcemy, pracownika z doświadczeniem, no oczywiście należy go przystosować do zakładu (IDI 4 PRACODAWCA)*

*Tak już było w zeszłym roku, kiedy zwiększyliśmy zatrudnienie o 6 osób, część pracowników była super, natomiast część z nich nie nadawała się do pracy. To są ludzie, których zawodem jest poszukiwanie pracy, a nie jej znajdywanie. (IDI 6 PRACODAWCA)*

Kolejną istotną przyczyną utrudniającą podjęcie pracy w danym zakładzie na terenie powiatu jest bariera wynikająca ze słabo rozwiniętej infrastruktury komunikacyjnej. Transport pasażerski w postaci komunikacji podmiejskiej PKS nie zapewnia mieszkańcom powiatu możliwości dojeżdżania do pracy. Na wielu trasach organizowane są bowiem jedynie 1-2 kursy dziennie, co jest liczbą zbyt małą, żeby pozwalało na rozsądne dojazdy do pracy. Ponadto, na co wskazali przedstawiciele agencji zatrudnienia, przy wzroście cen paliw i biletów autobusowych rosną koszty dojazdów do pracy. W pewnym momencie, przy niskim poziomie wynagrodzeń dojazdy do pracy po prostu przestają się pracownikom opłacać.

*…wzrost cen paliwa powoduje, że komunikacja jest coraz uboższa, coraz droższa, coraz mniej autobusów jeździ, bo są nieopłacalne, a są nieopłacalne, bo ludzie nimi nie jeżdżą, a ludzie nimi nie jeżdżą, no bo nie mają za co, i to w rezultacie wszystko tak naprawdę się przekłada na nas. (IDI 13 AGENCJA PRACY)*

*Natomiast duży problem jest też właśnie z dojazdami osób właśnie z aglomeracji miejskich… wiejskich, które mają problem z dojazdami do naszego miasta. (FGI 1 OPS+NGO)*

W przypadku młodych matek wychowujących dzieci istotną barierą jest ograniczona liczba miejsc opieki nad dziećmi. W powiecie nie ma dostatecznej infrastruktury przedszkolnej i żłobków. Jednocześnie nawet w sytuacji, gdy zapisanie dziecka do żłobka czy przedszkola jest możliwe,

problemem często są koszty, szczególnie w pierwszym okresie, gdy kobieta dopiero chce rozpocząć pracę.

Przyczyn bezrobocia należy również szukać w postawach osób poszukujących pracy, szczególnie osób bezrobotnych i absolwentów poszukujących zatrudnienia. Przedstawiciele organizacji pozarządowych podkreślili, że problem leży często w mentalności tych osób. Wskazali mianowicie, że wśród niektórych osób pojawia się niechęć podejmowania jakiejkolwiek pracy. Na podstawie własnych obserwacji stwierdzili, że absolwenci korzystają z utrzymania rodziców, a osoby bezrobotne, które są zarejestrowane, wolą utrzymywać się z zasiłku.

*Tak jak mówię, brak chęci do pracy szczególnie wśród młodych ludzi. To, że wolą być na utrzymaniu rodziców, jednak to jest problem myślę, że dosyć szeroki. (IDI 12 AGENCJA PRACY)*

*Argumentem ich jest, że wolą siedzieć w domu, niż pracować za tysiąc złotych. (IDI 12 AGENCJA PRACY)*

*…bezrobocie w naszym regionie jest jedno z wyższych, natomiast osoby wolą być na zasiłku, niż pracować.(IDI 13 AGENCJA PRACY)*

Kontynuując, warto wskazać skutki bezrobocia, w szczególności skutki nieposiadania pracy w długim okresie. Największym, w opinii bezrobotnych, zagrożeniem, jest strata jakiejkolwiek nadziei oraz utrata motywacji do działania, do szukania pracy, do dalszego rozwoju. Po dłuższym okresie bezczynności zawodowej nie widzą oni najmniejszego sensu podejmowania jakichkolwiek ruchów w stronę szukania pracy. Przedstawiciele instytucji pozarządowych i Powiatowego Urzędu Pracy wskazują, że skutkami bezrobocia mogą być konsekwencje zarówno społeczne, ekonomiczne i zawodowe.

Według opinii przedstawicieli agencji zatrudnienia, osoby długo bezrobotne często popadają w nerwicę i depresję, są zalęknione i wycofują się z życia. Stają się one niezdolne do rozwiązywania jakichkolwiek problemów, codziennych spraw. Wśród tych osób pojawia się izolacja społeczna czyli brak przyjaciół, konflikty w rodzinie, trudność w zrealizowaniu prostych zadań.

*…wie Pan związane z uporządkowaniem mieszkania, z zadbaniem o siebie, o swój wizerunek, spełnieniem funkcji rodzicielskich tak, pokierowaniem ich do odpowiednich instytucji w sytuacji kiedy zauważymy, że dziecko ma jakieś problemy edukacyjne czy emocjonalne, no mówię no takie naprawdę czasami podstawowe, życiowe sprawy… (IDI 11 AGENCJA PRACY)*

## 4.6. Migracje i mobilność

Na podstawie opinii osób badanych i z danych zaprezentowanych na początku raportu wynika, że na lokalnym rynku pracy powiatu ciechanowskiego zauważalne jest zjawisko odpływu ludności (saldo migracji na rok 2009 wynosiło -232). Wynika ono w dużym stopniu z trudnej sytuacji na rynku pracy. W związku ze słabą, w ocenie respondentów, sytuacją powiatu na tle całego województwa oraz przez bliskość dużych miast, w szczególności Warszawy, zauważalny jest odpływ ludności w celu znalezienia zatrudnienia, lepszych warunków pracy i wyższych zarobków. Osoby szukające pracy na stałe wyjeżdżają za granicę, bądź do innych miast w celu podjęcia bardziej atrakcyjnej pracy. Jeżeli chodzi

o kierunek migracji, biorąc pod uwagę zagranicę, to w głównej mierze ludność lokalna wybiera Wyspy Brytyjskie oraz Niemcy. Patrząc na migracje wewnątrzkrajowe, to głównym kierunkiem jest Warszawa. W efekcie odpływu ludności za pracą lokalny rynek zostaje "wydrenowany" ze specjalistów. W większym stopniu jednak migracja za pracą ma charakter migracji czasowych.

*Dużo osób też wyjeżdża za granicę, chociaż my badań w tym zakresie nie robimy, tylko jeżeli… jeżeli wracają osoby i same o tym mówią, to nie jesteśmy jednostką ani kontrolną, ani prowadzącą takie badania, to po prostu wyjeżdżają też do pracy takiej sezonowej (IDI 1 PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA)*

*bardzo dużo osób dojeżdża do pracy, do Warszawy, bo w Warszawie są zarobki dużo wyższe, nawet powiedziałabym, że sto procent, chociażby też dużo osób… wiele osób robi tak, że wyjeżdża w poniedziałek, tam wynajmują mieszkanie w kilka osób, no różne są sytuację, mieszkają do piątku, a w piątek wieczorem wracają do… do Ciechanowa, tak to się odbywa… (IDI 1 PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA)*

Co więcej, przedsiębiorcy zauważają migrację z powiatu, która dotyczy młodych osób, które zaczynają studia. Wybierają one uczelnie w Warszawie, tam się przeprowadzają, wynajmują mieszkanie i często zwykle nie wracają już w rodzinne strony.

*jeśli idą na studia do Warszawy, nikt tu nie wraca, wszyscy zostają w Warszawie. Tam sobie jakąś pracę znajdują, kupują mieszkanie czy wynajmują, i po prostu nie wracają. (IDI 7 PRACODAWCA)*

Na lokalnym rynku pracy silnie jest odczuwalne zjawisko dojazdów do pracy. Jak wynika z rozmów z pracodawcami, w każdym zakładzie pracy w Ciechanowie występuje grupa pracowników, która dojeżdża do pracy z terenu powiatu, choć jak wynika z wypowiedzi respondentów, są też osoby, które dojeżdżają z innych powiatów.

*Tak, mamy bardzo wiele osób, które dojeżdżają do pracy do Ciechanowa. Są to między innymi osoby, które dojeżdżają z Przasnysza, z Działdowa, z Mławy, z Płońska, z Pułtuska no już oczywiście nie wymieniam tych gmin z terenu powiatu ciechanowskiego bo bardzo wiele osób dojeżdża… (IDI 3 PRACODAWCA)*

*Trudno mi mówić o całym powiecie, tak myślę, że około 40% dojeżdża i jakoś są mobilni w tym zakresie. (IDI 5 PRACODAWCA)*

Według obserwacji pracodawców, pracownicy organizują sobie dojazdy zazwyczaj na własną rękę, na ogół posiadają swój samochód, lub też organizują dojazd w kilka osób. Niestety komunikacja publiczna stanowi utrudnienie, gdyż w większości przypadków nie pozwala na codzienne dojazdy do miejsca pracy.

*Komunikacja bardzo tutaj utrudnia, bo jeżeli ktoś nie ma opcji dojeżdżania, choć widzę, że potem już się organizują, jak ktoś tutaj próbuje, to się załapie tak jak oni, to z czasem znajdą kogoś, kto też z tamtych stron dojeżdża samochodem i widzę, że się organizują, że dojeżdżają w kilka osób z jednej miejscowości, więc starają się. Tak, jak mówię, jeżeli ktoś ma chęci i zaangażowanie, to sobie zawsze poradzi. (IDI 13 AGENCJA PRACY)*

Patrząc na opinię na ten temat samych bezrobotnych, to podjęliby się oni pracy w odległości do 30 km, ale zaznaczali, że na podjęcie decyzji miałyby wpływ inne warunki, jak czas pracy, wysokość wynagrodzenia. Często wymienianą barierą byłą rodzina i małe dzieci w domu, ale również zwykłe przywiązanie do miejsca zamieszkania. Ponadto niektóre osoby bezrobotne udzieliły opinii, że nie widzą sensu szukania pracy poza powiatem, ponieważ w ich mniemaniu nigdzie lepszej pracy nie dostaną i w ten sposób bazują nadal na ogłoszeniach lokalnych.

*Ja mogę za małe pieniądze, dobrą pracę, w promieniu 30km, bo dojazdy owszem, wchodzą w grę, nie ma problemu, ale niestety dwoje małych dzieci. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

*Nie widzę się, że gdzieś tam bym poza terenami bliższymi Ciechanowa znalazła znacznie lepszą pracę i poprzez to wolę być tutaj. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

Z kolei skrajne formy przybierają dojazdy do pracy do Warszawy, praktykowane mimo wszystko przez osoby mieszkające w Ciechanowie. Szczególnie w obliczu remontu trasy kolejowej podróż do Warszawy w jedną stronę trwa ponad 2 godziny. Praca w Warszawie i równoległe mieszkanie w Ciechanowie jest zatem dużym wyzwaniem czasowo-organizacyjnym dla osób, które decydują się na takie rozwiązanie.

*…wiele osób z Ciechanowa dojeżdża do Warszawy, codziennie nawet, mam nawet znajomą, która o 2 w nocy wstaje, żeby o 4 wsiąść w pociąg i żeby na 6 rano być w Warszawie w pracy. (IDI 10 AGENCJA PRACY)*

## 4.7. Szara strefa lokalnego rynku pracy

Następnym ocenianym zagadnieniem lokalnego rynku pracy jest zjawisko występowania szarej strefy. Większość osób badanych potwierdziła istnienie szarej strefy w powiecie ciechanowskim.

Przedstawiciele Ośrodków Pomocy Społecznej wskazywali, że szara strefa może przybierać różne formy - jest to albo zatrudnienie bez żadnej umowy, albo przekazywanie wyższego wynagrodzenia, niż jest oficjalnie zapisane w umowie. Szara strefa jest często powiązana ze zjawiskiem sezonowości, jakie występuje na rynku pracy w powiecie ciechanowskim. Dotyczy najczęściej prac sezonowych w rolnictwie i budownictwie, pracodawcy zatrudniają nieoficjalnie na krótkie okresy do pomocy przy zbiorach lub do prac budowlanych. Badani pracodawcy obserwują to zjawisko w okresie wiosna-jesień, kiedy niektórzy pracownicy biorą zwolnienia lekarskie, żeby dorobić sobie nielegalnie w ogrodnictwie czy rolnictwie. W przypadku bezrobotnych szara strefa pozwala im równocześnie pracować i pobierać zasiłek z Urzędu Pracy.

*Natomiast podejrzewam, że osoby wybierają większe pieniądze do ręki i przy tym jeszcze otrzymują pomoc z Urzędów. (FGI 1 OPS+NGO)*

*To mnóstwo osób teraz wiosną, bo w tym sezonie wiosenno-letnim, jesiennym ma pracę bezrobotny. (FGI 1 OPS+NGO)*

Istnienie szarej strefy dostrzegane jest przez pracowników instytucji opieki społecznej. Wskazują oni, że „to po prostu widać", gdy średni poziom dochodu na członka rodziny jest nieadekwatny do stylu życia, jaki prowadzą podopieczni opieki społecznej.

*Ale jeśli dochód na członka rodziny wynosi 70 złotych albo 60 złotych, a rodzinie żyje się przyzwoicie, to chyba samo za siebie mówi. (FGI 1 OPS+NGO)*

## 4.8. Sytuacja osób z grup defaworyzowanych i zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy

Respondenci wypowiedzieli się także na temat sytuacji osób powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy. W przypadku powiatu ciechanowskiego niektórzy pracodawcy bardzo pozytywnie wyrażali się o starszych pracownikach, jako o osobach zaufanych, sprawdzonych i lojalnych oraz z dużym doświadczeniem. Należy jednak zauważyć, że przede wszystkim miało to miejsce w przedsiębiorstwach o długiej historii, w których osoby te najczęściej pracowały od kilkudziesięciu lat i nie przechodziły przez obecny proces rekrutacji.

*Właściwie to jest większość naszych pracowników, w takiej grupie to są zarówno na stanowiskach robotniczych jak i umysłowych. (IDI 7 PRACODAWCA)*

*Mamy kilka takich osób zatrudnionych, są to wieloletni pracownicy, pracują już ileś lat, sprawują się dobrze i nikt nie chce ich zwalniać, wręcz odwrotnie, ceni ich doświadczenie… (IDI 4 PRACODAWCA)*

Jednak pracodawcy wspominali również, że na rynku pracy powiatu ciechanowskiego występują istotne bariery dla osób powyżej 50 roku życia, w szczególności jeżeli chodzi o kobiety. Wskazywano, że szczególnie kobiety po 50 roku życia są postrzegane gorzej od młodszych pracowników, panuje opinia, że trudniej jest im przyswajać nowe kwestie, nowe technologie, ogranicza je kondycja fizyczna, a w związku z tym mają mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia.

*Z tego wynika, że kobieta w pewnym wieku jest gorzej postrzegana jako potencjalny pracownik i nie tylko, bo fizycznie również jest gorszym pracownikiem. Osobom w tym wieku ciężko jest przekroczyć bariery technologiczne. (IDI 6 PRACODAWCA)*

*Jeśli chodzi o ludzi, którzy pracowali przez lata i te zakłady kolejno się rozpadały, to tu nie ma problemu. Gorzej jest z kobietami. Kobieta, która skończyła 50 lat, faktycznie ma małe szanse na rozpoczęcie jakiejś kariery zawodowej. (IDI 6 PRACODAWCA)*

Według przedstawiciela agencji zatrudnienia osobom starszym bardzo często brak pewności siebie. Boją się docierać do pracodawcy, nie potrafią się dobrze zareklamować i dobrze sprzedać. Praca i jej szukanie kojarzy im się z młodymi osobami, z którymi nie czują się na siłach konkurować. Często te odczucia wewnętrzne bywają nawet większą barierą niż sposób postrzegania osób starszych przez pracodawców. Ostatecznie bowiem pracodawcy poszukujący osób z odpowiednimi kwalifikacjami i doświadczeniem decydują się na zatrudnienie osób starszych.

*Myślę, że oni troszeczkę boją się do nas docierać, mamy wrażenie. Przychodzą bardzo niechętnie, pytają „czy ja się nadaję w ogóle w tym wieku". Bardzo często z takim pytaniem zaczynają rozmowę – „czy ja nie jestem za stary. Z reguły, jeżeli mają pojęcie jakiekolwiek o komputerze, to się nadają do naszej pracy spokojnie." (IDI 12 AGENCJA PRACY)*

# 5. Ocena sytuacji edukacyjnej na lokalnym rynku pracy

## 5.1. Oferta edukacyjna i jej ocena

System edukacyjny powiatu ciechanowskiego jest oceniany słabo, uważany jest przez osoby badane jako system raczej niesprawny. Oferta kształcenia zawodowego, ukierunkowanego na potrzeby rynku pracy, jest uboga w powiecie, na co zwrócili uwagę przedsiębiorcy, przedstawiciele agencji zatrudnienia i organizacji pozarządowych. Jeżeli chodzi o szkoły ponadgimnazjalne, to w powiecie ciechanowskim występują głównie licea ogólnokształcące, mało jest szkół zawodowych i techników. Szkoły wyższe kształcą głównie na kierunkach humanistycznych.

Przedsiębiorcy wskazali, że młodzi ludzie uciekają do innych dużych miast w celu kontynuowania swojej edukacji. Jest to zagrożeniem dla lokalnego rynku pracy, ponieważ zazwyczaj te osoby już nie wracają do powiatu, nie decydują się na ponowne osiedlenie w powiecie ciechanowskim, założenie firmy czy poszukiwanie zatrudnienia.

*Na lokalnym, kiedyś były szkoły zawodowe mechaniczne, warsztaty, w których uczyli się. W tej chwili tego nie ma, więc nie wiem czy akurat mechanik to jest potrzebny w dużym stopniu tu w Ciechanowie. (IDI 7 PRACODAWCA)*

*Wie Pan co, w Ciechanowie właściwie nie mamy szkolnictwa zawodowego, po prostu młodzież nie idzie do zawodówek. (IDI 7 PRACODAWCA)*

*Tak że myślę, że jest monotematycznie trochę, jeśli chodzi o szkoły ponadgimnazjalne. (IDI 13 AGENCJA PRACY)*

Wszyscy respondenci podzielili zdanie, że szkoły wypuszczają na rynek pracy nieodpowiednio przygotowane osoby. Zmalała relatywnie liczba osób kończących szkoły zawodowe i technika, co znajduje potwierdzenie w danych statystycznych, z kolei wzrosła liczba absolwentów po szkołach ogólnokształcących i szkołach humanistycznych. Struktura absolwentów charakteryzuje się dużą liczbą osób z wykształceniem humanistycznym - psychologów, pedagogów, absolwentów marketingu, zarządzania, turystyki, lingwistyki, osób z wykształceniem średnim ogólnym. Pracodawcy poszukując pracowników o innym profilu w konsekwencji są zmuszeni do ich przekwalifikowywania i doszkalania. W tej sytuacji widać mimo wszystko pewne stopniowe zmiany. Przedstawiciele instytucji edukacyjnych zauważyli, że w ostatnim okresie pojawiło się większe zainteresowanie szkołami zawodowymi oraz kierunkami technicznymi na uczelniach wyższych. W konsekwencji niektóre szkoły prywatne same zaczęły dopasowywać powoli swoją ofertę do potrzeb rynku pracy i stara się tworzyć nowe kierunki.

*Ale no niestety ta luka z ostatnich kilku lat spowodowała, że wiele osób, zwłaszcza wśród młodych osób, posiada kwalifikacje niedostosowane do potrzeb pracodawcy tutaj w regionie (IDI 10 AGENCJA PRACY)*

*Ogólnie jest za dużo studentów, tak jak dla nas. Patrząc subiektywnie, te kierunki humanistyczne są zupełnie nieprzyszłościowe. (IDI 12 AGENCJA PRACY)*

*Oni „produkują" ludzi, których później zakłady pracy muszą wykształcić. Nieważne jak nazywa się ta szkoła, ona daje pewną wiedzę ogólną, ale na pewno nie wiedzę zawodową. (IDI 6 PRACODAWCA)*

*Musimy być elastyczni, zmieniamy te kierunki kształcenia, liczba osób, które mogą być pochłonięte przez tutejszy rynek pracy, jest bardzo ograniczona. (FGI 2 SZKOŁY)*

Jak wskazują pracodawcy i przedstawiciele agencji zatrudnienia, samorządy lokalne i kierownicy szkół w niewielkim stopniu konsultują się z przedsiębiorcami w kwestii doboru kierunków kształcenia w podległych im szkołach, choć należy zauważyć, że pewne działania były poczynione w tym zakresie. Co jest niepokojące to fakt, że ze strony pracodawców występuje często niechęć do współpracy ze środowiskiem edukacyjnym, co wydaje się mało racjonalne w sytuacji, gdy z drugiej strony pracodawcy oczekują od szkół lepszego kształcenia i sprawniejszego funkcjonowania.

*Nie wiem, chyba z urzędu pracy mieliśmy dwa razy takie pismo, jakich zawodów poszukujemy. (IDI 5 PRACODAWCA)*

*Nie często na szczęście, to zabiera dużo czasu, a my tego czasu nie mamy - przy optymalnym zatrudnieniu musimy się zająć bieżącymi sprawami. (IDI 4 PRACODAWCA)*

Dostrzeżony przez respondentów problem leży niestety nie tylko w samym braku konsultacji na etapie planowania i otwierania nowych, odpowiednich do zapotrzebowania pracodawców kierunków, ale również po stronie finansowej. Ewidentny jest brak środków finansowych, które mogłyby być przeznaczone na potrzeby otwierania nowych kierunków. Zwraca się bowiem uwagę na fakt, że tworzenie szkolnictwa zawodowego niejako od nowa będzie generowało wysokie koszty, w szczególności niezbędne dla wyposażenia placówek w odpowiedni sprzęt, bez którego trudno oczekiwać efektywnego nauczania, jak również kształcenia kadry na potrzeby tych placówek.

*Żeby otworzyć nowy kierunek trzeba mieć pieniądze przede wszystkim na to i trzeba mieć miejsce, czyli warsztaty. Zostały zlikwidowane szkoły zawodowe, bo takie były, ale to nie jest wina samorządu, tylko pani minister, tak że musi się Pan udać na rozmowę do Ministerstwa Edukacji Narodowej, bo to od nich się zaczęło i w związku z tym ministerstwo zaczęło się tam duże bezrobocie, no niestety taka jest prawda, a potem się szuka wie Pan przyczyn na dole, a to nie jest tak. No ryba się psuje od głowy, nie od ogona. (IDI 1 PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA)*

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych z powiatu ciechanowskiego zaznaczyli, że absolwenci szkół muszą obecnie wykazywać się dużą elastycznością i mimo posiadania wykształcenia w konkretnym kierunku muszą być przygotowani na poszukiwanie pracy również w innym zawodzie, często bardzo rozbieżnym w stosunku do ukończonego kierunku edukacji. Często jedyną szansą jest przekwalifikowanie się na potrzeby innego zawodu, ukończenie dodatków kursów lub szkoleń, albo zakładanie własnej działalności gospodarczej w swoim zawodzie. Niestety, ostatnie rozwiązanie wiąże się na ogół z poniesieniem wysokich kosztów, na które nie stać młodych absolwentów.

*Nie jest różowo, ale nie jest źle, jeżeli nie w swoim zawodzie, to na przykład pielęgniarki, która pracuje jako na przykład na stacji benzynowej… (FGI 2 SZKOŁY)*

W opinii pracodawców, w systemie edukacji docenianą i dobrze postrzeganą jest natomiast możliwość odbycia praktyk u potencjalnego pracodawcy. Przedsiębiorcy podkreślili, że dzięki uczestnictwu w programie praktyk uczeń ma szansę na zdobycie doświadczenia, a swoją wiedzę teoretyczną przekształca w działanie. Niestety, paradoksalnie większość pracodawców, którzy

mogliby zaproponować uczniom praktyki, nie robi tego. Przyczyną jest konieczność ponoszenia dodatkowych kosztów w związku z praktyką, jak również kwestie organizacyjne – pracodawcy wskazują, że nie zawsze ma się kto w zakładzie pracy zająć taką młodą osobą, aby ją wdrożyć w życie firmy, opiekować się podczas praktyki i nadzorować jej pracę, problemem bywają też kwestie lokalowe. Dlatego też niektórzy pracodawcy odpowiadali, że w ich zakładach nie ma możliwości odbycia praktyki.

*Nie bardzo jest się komu zająć, każdy traktuje to tak po macoszemu. To jest dodatkowy po prostu obowiązek. To jest związane też z wykorzystywaniem urlopów, ta osoba jeśli ma właściwie całe wakacje opiekować się takimi osobami, to niestety, ale w tym okresie nie może iść na urlop, to też trochę się buntuje. (IDI 7 PRACODAWCA)*

*U nas nie ma takiej potrzeby, nie ma nawet takiej możliwości, tak jak nawet ja dysponuję tylko tym pokojem i jest nas dwie, ja nawet nie mam stanowiska, żeby móc zlecić jakąś pracę do wykonania ekonomiście. Nie mam po prostu takich możliwości fizycznych, a z kolei podpisywanie praktyk tylko po to, żeby je podpisać, to nie tędy droga. (IDI 13 AGENCJA PRACY)*

Niektórzy pracodawcy natomiast widzą w praktykach szansę dla młodych osób i oceniają je jak najbardziej pozytywnie. W tej kwestii dużo zależy od osoby, która zgodzi się zorganizować taki projekt, jak podejdzie do tematu, czy będzie rzeczywiście chciała nauczyć młodą osobę praktycznego zawodu. Z drugiej również strony, swój wpływ na sukces programu, ma również postawa uczestnika. Wszystko zależy od chęci obu stron.

*Tu uważam, że dużo zależy od osoby, która przyjmuje na praktykę. Jeżeli pracodawca dobrze podejdzie do tematu i będzie chciał tego kogoś nauczyć, to tak, a jeżeli nie będzie zainteresowania żadnej z dwóch stron, to nic z tego nie będzie. Tak naprawdę to zależy od chęci tych osób, a nie od systemu. (IDI 4 PRACODAWCA)*

W ogólnej ocenie systemu edukacji na lokalnym rynku zostały zauważone przez respondentów dwa istotne problemy. Według przedstawicieli Publicznych Służb Zatrudnienia i agencji zatrudnienia, często zdarza się, że uczniowie mają poważne problemy z wyborem ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Brak jest doradztwa zawodowego w placówkach edukacyjnych. Młodzi ludzie nie są na ogół w żadnym stopniu ukierunkowani, nie otrzymują informacji o przewidywanym zapotrzebowaniu na poszczególne zawody, nie posiadają wiedzy, jakie są poszukiwane i potrzebne kompetencje i umiejętności. W większości przypadków skutkuje to tym, że uczniowie wybierają zawody, na które popyt jest bardzo niski.

*Mam wrażenie, że człowiek nie wie, co ma ze sobą zrobić, więc idzie na pedagogikę. (IDI 12 AGENCJA PRACY)*

*Wydaje mi się, że chyba ten problem jest wszędzie i w każdej szkole brakuje takiego wsparcia w zakresie poradnictwa w szkołach, i wiele osób młodych tak naprawdę nie ma pojęcia, kompletnie nie ma pojęcia na temat planowania kariery swojej zawodowej. (IDI 2 PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA)*

Kolejnym problemem, zauważonym przez przedstawicieli agencji zatrudnienia, jest niski poziom nauczania. Absolwenci szkół często nie posiadają podstawowej wiedzy niezbędnej do zastosowania w pracy zawodowej, co następnie bardzo negatywnie odbija się na ich perspektywach znalezienia

pracy. Jak wskazywali pracodawcy, niski jest poziom wiedzy osób kończących licea ogólnokształcące, a obecna matura nie weryfikuje w wystarczający sposób ich wiedzy.

*Jeżeli oczywiście ta informatyka, o której wcześniej wspomniałam, jest na takim poziomie, na który zakładamy, bo jeżeli do mnie przychodzi człowiek po maturze i on ma problem z włączeniem, czy wyłączeniem CapsLocka, to jest dla mnie problem w szkole, tak? Bo to są podstawy. Uważam, że podstawy Worda osoba po maturze powinna mieć w małym palcu. To nie jest nic specjalistycznego. (IDI 13 AGENCJA PRACY)*

Problem ten nie jest, wydaje się, zauważany przez środowisko edukacyjne. Brak współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami sprawia, że szkoły nie są świadome braków w edukacji uczniów, jakie dopiero zauważają pracodawcy u absolwentów, gdy poszukują kandydatów do pracy lub tez dopiero gdy ci zostają do pracy przyjęci. Pomijając braki absolwentów w zakresie wiedzy ogólnej, szkoły nie są również świadome wiedzy specjalistycznej, jaka przydatna byłaby uczniom w przyszłym miejscu pracy.

*My mamy też zorganizowane pracownię z nowoczesnym sprzętem i uczniowie odbywają praktyki w szpitalu, w przychodniach rehabilitacyjnych, innych placówkach, także jak najbardziej nabywają tych umiejętności praktycznych. (FGI 2 SZKOŁY)*

*Myślę, że częściej spotykamy się z tymi fajniejszymi opiniami, mamy absolwentów, którzy przyszli do nas po szkołach młodzieżowych, z maturą bądź bez, i kończą u nas edukacje. (FGI 2 SZKOŁY)*

## 5.2. Obszary do poprawy

W ramach oceny systemu edukacji respondenci wskazywali te obszary, które należałoby poprawić w celu lepszego dopasowania oferty edukacyjnej powiatu do potrzeb rynku pracy. Głównie wymienianymi problemami i obszarami wymagającymi poprawy przez pracodawców to zbyt mały zakres zajęć praktycznych, programy nauczania przeładowane teorią oraz niedopasowane kierunki kształcenia, ze szczególnym wskazaniem na zbyt małą liczbę kierunków zawodowych. Ich zdaniem to wszystko kłóci się z tym, czego oczekują pracodawcy.

*Na przykład po co normalnemu, przeciętnemu geodecie geodezja satelitarna tłuczona przez 2 lata czy rachunek wyrównawczy, jeśli można skorzystać z gotowych programów komputerowych. Natomiast brak praktycznego podejścia do tematu. To dotyczy każdego kierunku. Myślę, że tak samo jest z lekarzami, którzy skończyli uczelnie, ale są tak bardzo teoretyczni. Żabę potrafią pokroić, ale nie do końca potrafią leczyć. (IDI 6 PRACODAWCA)*

Opinię dotyczącą zbyt małej liczby zajęć praktycznych i braku możliwości zdobycia doświadczenia pracy w zawodzie podzielają również przedstawiciele agencji zatrudnienia, organizacji pozarządowych i instytucji edukacyjnych. Wskazali na brak placówek kształcenia praktycznego w powiecie, na braki w szkolnym wyposażeniu, czyli na to wszystko co ułatwiałoby uczniowi jak najlepsze połączenie zdobytej wiedzy teoretycznej z praktyką. Ponadto podkreśla się brak współpracy pracodawców ze szkołami oraz fakt, że pracodawcy boją się udostępniać swój sprzęt do nauki, gdyż często jest on bardzo drogi.

*Pierwszy pomysł, utworzenie centrum kształcenia praktycznego, tej placówki w powiecie nie ma. (FGI 2 SZKOŁY)*

*Po pierwsze pracodawca, jeżeli przyjmuje takiego absolwenta, to by chciał, żeby ten absolwent wiedział na czym co polega i co do czego podłączyć, prawda. Na czym się to biedactwo ma uczyć w tej szkole zasadniczej, on by chciał, wykazuje dobre chęci, ale nie ma takiej możliwości, bo po prostu nie ma sprzętu. Pracodawcy nie chcą dawać swoich sprzętów, i nie ma się co dziwić, to nie kosztuje złotówkę, to kosztuje czasami ciężkie tysiące i wreszcie, pracodawcy dbają o swój sprzęt. (FGI 1 OPS+NGO)*

Kontynuując wątek wyposażenia szkół, przez przedstawicieli środowiska edukacyjnego wskazywana jest potrzeba unowocześnienia aktualnego wyposażenia, lub wymiana urządzeń na nowe. Często sprzęt będący w dyspozycji szkół jest tak stary, że całkiem odbiega od standardów obowiązujących u pracodawców. Przy szybkim postępem technicznym i technologicznym nauka na starym sprzęcie jest nieefektywna.

*To znaczy na pewno możliwość wyposażenia szkoły, czy tego centrum, czy wybranego zakładu pracy w najnowocześniejszy sprzęt. My wiemy, że zakładamy, które zostały wybudowane dwadzieścia - trzydzieści lat temu opierają się o ten sam park maszynowy, on jest tylko bardziej zużyty, zniszczony. Uczniowie tam wcale nie zaznajamiają sie z nowocześniejszymi technikami wytwarzania, przetwarzania. (FGI 2 SZKOŁY)*

Kolejnym problemem poruszanym przez większość respondentów jest brak doradztwa zawodowego w szkołach. Jak już wspomniano wcześniej, doradztwo zawodowe jest konieczne do kształtowania świadomości zawodowej wśród młodych osób, a powinno się ją kształtować już na wczesnych etapach edukacji.

*…dzieci i rodzice mają później decyzję co do wyboru drogi kształcenia i bardzo często ta pierwsza edukacja w szkołach ponadgimnazjalnych ma dalszy wpływ na rozwój i na wykształcenie, w tym wykształcenie zawodowe. (FGI 2 SZKOŁY)*

*Także myślę, że na zakończenie każdego etapu edukacyjnego powinno się konsultować te przedsięwzięcia. (FGI 2 SZKOŁY)*

Mimo świadomości szkół istnienia wielu obszarów wymagających poprawy, szkoły spotykają się z licznymi barierami, utrudniającymi dokonanie zmian. Jak wskazywali respondenci reprezentujący środowisko edukacyjne, są to nie tylko środki finansowe, ale również brak świadomości władz i osób decyzyjnych odnośnie potrzeb placówek edukacyjnych. Decyzje zapadają odgórnie, nie są dostosowywane do lokalnych rynków i szkoły same niewiele mogą zrobić w kwestii poprawy obszarów problemowych.

## 5.3. Rola kształcenia ustawicznego na lokalnym rynku pracy. Szkolenia i aktywność zawodowa.

W odpowiedzi na braki w wykształceniu i praktycznym przygotowaniu do pracy absolwentów szkół, pracodawcy często sami stawiają na rozwój pracownika. Korzystają ze szkoleń, których oferta na rynku jest dosyć szeroka. W zależności od występujących potrzeb w firmie pracodawca organizuje szkolenia zewnętrzne lub wewnętrzne dla swoich pracowników, które najczęściej mają na celu podwyższenie kompetencji, a niejednokrotnie zdobycie nowych umiejętności. Są to bardzo często szkolenia specjalistyczne, kadrowo-księgowe, z zakresu zasad BHP, kursy obsługi specjalistycznego sprzętu, jak np. koparko-ładowarki.

*Nasza firma bardzo dużą wagę przywiązuje do podnoszenia kwalifikacji pracowników… (IDI 3 PRACODAWCA)*

Zarówno pracodawcy jak i pracownicy wypowiadali się bardzo pozytywnie na temat szkoleń. Zaznaczali, że są one efektywne i że warto brać w nich udział. Często uczestnictwo w takim szkoleniu daje nową wiedzę, daje możliwość podniesienia nie tylko kwalifikacji, ale również, co ważne samooceny pracownika. Czuje się on często dowartościowany i doceniony poprzez sam fakt wysłania go na szkolenie. A pracodawcy widzą efekty tych szkoleń, które przekładają się na zwiększenie jakości pracy oraz produktywności pracownika.

*Efekt tych szkoleń jest widoczny poprzez efekty pracy na poszczególnych stanowiskach, bowiem praca doradców jest monitorowana. Monitorowana zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym. (IDI 3 PRACODAWCA)*

*Pracownicy bardzo chętnie biorą udział w szkoleniach bo wiedzą, że to ma im pomóc, to ma ułatwić im pracę z klientem, co się potem przekłada oczywiście na wyniki i na prowizję odpowiednio tej sprzedaży. (IDI 3 PRACODAWCA)*

*Na pewno pracownik odbiera to pozytywnie. Pracownik myśli, że jest zauważony, bo został skierowany na szkolenie. A z drugiej strony wnosi coś do całokształtu pracy. Pracownik zna produkt, potrafi się poruszać w pewnych obszarach. Ale nie robią z każdego mistrza, jednak systematyczne szkolenia są potrzebne. (IDI 6 PRACODAWCA)*

# 6. Ocena aktywności publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, w tym organizacji pozarządowych, na rzecz wspierania osób i grup defaworyzowanych i wykluczonych z rynku pracy

## 6.1. Obszary działalności instytucji rynku pracy

Instytucje rynku pracy realizują zadania łagodzenia skutków bezrobocia, aktywizacji zawodowej oraz promocji zatrudnienia. W tej części raportu dokonano oceny działań podejmowanych przez te instytucje w powiecie ciechanowskim, ze szczególnym uwzględnieniem działań Publicznych Służb Zatrudnienia, agencji zatrudnienia oraz organizacji pozarządowych podejmujących tematykę związaną z rynkiem pracy.

Przedstawiciele Publicznych Służb Zatrudnienia biorący udział w badaniu deklarowali, że podejmują wszystkie formy aktywności zawodowej, które są im przypisane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.

Zdaniem pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia sama oferta instytucji, zapisana w ustawie, nie ulega zmianie. Może się zmieniać jedynie liczba i struktura danych programów, w zależności od sytuacji na rynku pracy w powiecie, województwie czy kraju oraz w zależności od ilości przydzielonych środków finansowych. Ponadto zakres poszczególnych działań w ramach ustawy zależy od popytu na rynku, determinowanego przez pracodawców, jak i zapotrzebowania na szkolenia ze strony samych osób bezrobotnych. Najczęstsze formy aktywności to szkolenia, kursy, staże, przydział środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, prace społecznie użyteczne. Prac interwencyjnych jest zdecydowanie mniej.

Oprócz pośrednictwa pracy i programów aktywizacji zawodowej oferowanych przez instytucje rynku pracy, również instytucje pomocy społecznej zajmują się pomocą dla osób bezrobotnych. W zakres obowiązków ośrodków pomocy społecznej wchodzi głównie opieka nad osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji życiowej, zamieszkujących teren podlegający pod dany ośrodek. Ośrodki Pomocy Społecznej poruszają się w czterech instrumentach aktywizacji - aktywizacji zawodowej, edukacyjnej, zdrowotnej i społecznej.

Zdaniem przedstawicieli instytucji pomocy społecznej, dla osób będących w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy każda pomoc ze strony innych osób jest ważna, tak naprawdę liczy się wszelkiego rodzaju pomoc. Przedstawiciele Ośrodków Pomocy Społecznej wskazali w tym miejscu na takie działania jak organizacja pikników rodzinnych, spotkania z Mikołajem dla dzieci z okazji Świąt.

*…największą popularnością i najwięcej atrakcji przysporzyło naszym klientom i członkom ich rodzin to właśnie takie działania integracyjne, czyli jakiś piknik rodzinny w okresie letnim albo spotkanie z okazji dnia św. Mikołaja, bądź wyjazd do teatru do Warszawy. (IDI 14 OPS)*

Przedstawiciele organizacji pozarządowych podkreślali, że, jeśli tylko będą środki finansowe, to z ich strony pomoc będzie kierowana do osób najbardziej potrzebujących tej pomocy w takich formach, jakie będą w danej sytuacji najskuteczniejsze.

*To znaczy nie, więcej pieniędzy, żeby GOPS, czy MOPS mogły zapewnić tym swoim podopiecznym, prawda. (FGI 1 OPS+NGO)*

## 6.2. Ocena współpracy z instytucjami rynku pracy

Zdania pracodawców na temat współpracy z Urzędem Pracy są podzielone. W opinii niektórych współpraca przebiega bez większych zastrzeżeń, ale niektórzy określali ją jako bezproduktywną i nie udaną. Ci drudzy podkreślali, że Urząd Pracy w ogóle nie zwracał uwagi na profile osób, które przysyłał do pracodawcy na zgłoszone przez niego zapotrzebowanie na pracownika. Przychodziły osoby o bardzo rozbieżnych kompetencjach i kwalifikacjach, które nie spełniają wymagań stawianych pracownikowi na oferowanym stanowisku pracy. Z kolei inny pracodawca wspominając program stażowy organizowany przy współpracy z Urzędem Pracy pochwalił go, ponieważ był bardzo zadowolony z pracy stażystów, których jednak po stażu nie zatrudnił, ponieważ takie było wstępne założenie programu.

*Nie mam pojęcia. Może Urząd uznał, skoro na stanowisko robotnicze, to może być tam jakiś, no nie wiem… (śmiech). Nie wiem naprawdę, co sobie myśleli, a może byli po prostu długo na bezrobociu, i musieli komuś zaproponować, skoro zgłosiliśmy takie zapotrzebowanie. (IDI 7 PRACODAWCA)*

*W tamtym okresie udało się to super, byłam bardzo zadowolona. Niestety z góry było wiadomo, że Ci ludzie nie zostaną u mnie na stałe. Byli to ludzie trwale bezrobotni, ale spisali się doskonale. (IDI 6 PRACODAWCA)*

Mimo różnych niedoskonałości, w ogólnej ocenie współpraca pracodawców z Urzędami Pracy jest oceniana pozytywnie. Większość pracodawców nie dostrzega większych problemów, podkreślając przy tym, że to, że zgłaszają się do pracy osoby niespełniające wymagań przypisanych danemu stanowisku nie jest do końca winą Urzędu, ponieważ często Urząd Pracy po prostu nie ma wpływu na to, kto odpowie na ofertę pracy, jako że często ogłoszenia są wywieszane na tablicach ogłoszeń. Podkreślano również, że pracownicy Urzędu Pracy mają pozytywne nastawienie do pracodawców.

*Nie dostrzegam tutaj żadnych problemów, ponieważ Urząd nie ma wpływu na to, że poszukujący pracy niewłaściwie odczytuje ogłoszenie. Jeśli chodzi o komunikację, ludzi pracujących w Urzędzie, to nie mam żadnych zastrzeżeń. To są grzeczni, inteligentni ludzie. Oni też są czasem znużeni tymi ludźmi, którzy żądają od nich, żeby zapewnili im pracę, albo dali jakieś pieniądze. (IDI 6 PRACODAWCA)*

Zupełnie inna jest jednak ocena współpracy z Urzędem Pracy przez osoby bezrobotne. Wśród podstawowych problemów na tej linii bezrobotni wymieniali: zbyt małą liczbę ofert pracy, otrzymywanie ofert niezgodnych z ich profilem zawodowym, na złą komunikację z pracownikami Urzędu, trudności w uzyskaniu informacji, zbyt dużo formalności i czynności biurokratycznych. Wśród pozytywnych aspektów pracy Urzędu bezrobotni podkreślili stronę internetową Urzędu, która jest na bieżąco aktualizowana i poprzez którą można, zdaniem bezrobotnych, szybciej uzyskać potrzebne informacje, niż w samym Urzędzie.

*Ja myślę, że jest w urzędzie pracy naszym za dużo formalności, za dużo takich różnych przepisów, a za mało jest naprawdę czegoś, co się robi dla osoby bezrobotnej. Dużo jest ludzi, którzy robią coś tam, ale mało robią dla nas. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

*Na tyle, co jestem zarejestrowana i bezrobotna, urząd pracy wysłał mnie 2 razy, z czego ostatni raz, w ogóle nie wiem skąd ta oferta, ponieważ pomylił resocjalizację z rewalitacją. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

*Tak, w ogóle jest sprzeczność z papierami, z tym, co i gdzie cię wysyłają. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

*Pozytywną stroną jest to, że można wejść przez Internet. Że ma rozbudowaną tą stronę. Ale same oferty i kolejki, i ludzie, z którymi musimy mieć styczność. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

Bezrobotni oczekują od Urzędu Pracy podejścia w większym stopniu skierowanego na osobę poszukującą pracy i na właściwe ukierunkowanie tej osoby. Podkreślana jest potrzeba zapewnienia osobom bezrobotnym wsparcia psychologicznego. Zdaniem bezrobotnych, w Urzędzie Pracy powinien zostać zatrudniony psycholog, albo doradca zawodowy.

*Mogliby też wzmocnić trochę konstrukcję psychiczną tego szukającego długo. Przydałby się jakiś taki psycholog, ktoś, kto kierowałby, trochę wzmocnił. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

Przedstawiciele Ośrodków Pomocy Społecznej, przy ocenie współpracy z publicznymi instytucjami rynku pracy podkreślali, że tak naprawdę pomiędzy nimi a Urzędem Pracy nie ma żadnej współpracy. A szkoda, bo działania tych dwóch grup instytucji powinny być komplementarne. Przedstawiciele OPS-ów zwracali uwagę na fakt, że często to oni mają większą styczność i czasami lepszy kontakt z osobami bezrobotnymi i Urząd Pracy dzięki ich opinii mógłby wiele zyskać, a nawet ułatwić sobie pracę. Dlatego też w ogólnej ocenie jest to obszar do poprawy, należałoby podjąć działania, aby te dwie instytucje współpracowały ze sobą na poziomie konsultacji w sprawie osób bezrobotnych.

*A ja myślę, że nie ma takiej współpracy tak, patrząc z punktu widzenia z zewnątrz Urząd Pracy ma informacje kto jest tam zarejestrowany, jak długo tak. OPSY znają tą osobę od podszewki, czego nie wie PUP. I na przykład jakie są organizowane wsparcia. (FGI 1 OPS+NGO)*

*Mi się wydaje, że w gminnej jednostce, każdy zna swojego klienta, powiatowy Urząd Pracy nie zna swojego klienta, to jest osoba bezrobotna, tak mężczyzna, kobieta przychodzi z dowodem, czy coś tam się dzieje. W OPSIE jest on pan Mazowiecki, pan Kowalski, Pan Iksiński. (FGI 1 OPS+NGO)*

Ogólna ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy wypada na poziomie średnim. Pojawiały się zarówno dobre, jak i złe opinie. Podstawowym rekomendacją dla Urzędu Pracy, płynącą z przytoczonych opinii różnych grup uczestników rynku pracy, jest konieczność spojrzenia na problem osób bezrobotnych szerzej, niż to wynika z działań przypisanych Urzędom Pracy w ustawie i podejmowanie współpracy z innymi instytucjami oraz pracodawcami, w celu osiągnięcia synergii działań mających na celu poprawę sytuacji na rynku pracy w powiecie.

## 6.3. Ocena programów aktywizacji zawodowej i obszary do poprawy

Jak już wspomniano wcześniej, do zakresu obowiązków publicznych instytucji rynku pracy należy organizacja programów aktywizacji zawodowej, które są kierowane do osób bezrobotnych zarejestrowanych w Urzędzie Pracy. Często w programy te są zaangażowani również pracodawcy, oferujący staże, umożliwiające podwyższanie kwalifikacji zawodowych. Wszystkie takie programy są oceniane pozytywnie przez pracodawców, którzy podkreślali, że każde działanie na rzecz rozwoju osoby bezrobotnej jest dobre. Wszelkiego rodzaju szkolenia i staże podwyższają atrakcyjność pracownika na rynku pracy. Z drugiej strony problemem w przypadku staży jest to, że pracodawcy często nie są w stanie ponosić kosztów zatrudnienia pracownika po stażu.

*…osoby często powracają po zakończeniu stażu czy prac interwencyjnych do rejestru osób bezrobotnych, więc nie są to osoby, które na stałe wychodzą z tej ewidencji bezrobotnych. Gdyby jednak nie było tego wsparcia, dla osób młodych - takie programy, gdzie w ramach stażu mogą zdobyć jakieś pierwsze kwalifikacje, bo już takie przysłowiowe ogłoszenie o poszukiwaniu osoby do 25 lat, z wyższym wykształceniem, i najlepiej z dziesięcioletnim doświadczeniem, więc rzeczywiście taka pierwsza praca dla młodych osób w formie subsydiowanego zatrudnienia jest bardzo ważna. (IDI 10 AGENCJA PRACY)*

W powiecie ciechanowskim istnieje wiele form programów aktywizacji zawodowej, które spotykają się z różnym poziomem zainteresowania ze strony osób, do których są kierowane. Osoby bezrobotne najbardziej sobie cenią szkolenia, kursy, staże i praktyki, podkreślając ich efektywność i użyteczność z punktu widzenia podnoszenia swojej pozycji na rynku pracy. Problemem jest natomiast zbyt mała ich liczba oferowanych szkoleń w stosunku do liczby bezrobotnych i często zdarza się tak, że dane szkolenie czy możliwość odbycia stażu skierowane są do wybranych grup osób, np. osób młodych lub długotrwale bezrobotnych, bądź po prostu liczba miejsc jest ograniczona i liczy się pierwszeństwo zgłoszeń.

Z drugiej strony zapotrzebowanie na programy aktywizacyjne zgłaszają do Urzędu Pracy gminy, które poszukują osób do prac interwencyjnych, robót publicznych. Jest to grupa działań aktywizacyjnych, która nie spotyka się z zainteresowaniem osób bezrobotnych, choć w opinii niektórych może być traktowana jako środek do znalezienia innej pracy.

*Więc nie siedzi się w domu, coś się krąży, jest się między ludźmi, zawsze to grupa wsparcia, a tu może jakiś horyzont się otworzy w głowie nowy. Ja wolę robić, nowe materiały, poznać ciekawych ludzi, dowiedzieć się coś dalej. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

*To nie tak, że to jest ogólnie dostępny staż dla wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych, tylko to jest pod konkretne osoby. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

*Trzeba szukać w Internecie, najszybciej. Jest harmonogram zapisów na te szkolenia na stronie urzędu pracy. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

Efektywność szkoleń oraz pozytywny wpływ programów aktywizacyjnych na osoby bezrobotne zauważyli również przedstawiciele Ośrodków Pomocy Społecznej oraz agencji zatrudnienia, podkreślając, że nawet jeśli osoba ta zaraz po szkoleniu nie znajdzie pracy, to staje się bardziej pewna siebie, bardziej otwarta na świat i łatwiej jej jest poszukiwać pracy. O efektywności

programów aktywizacyjnych można mówić także w kontekście zakładania własnych działalności gospodarczych. Często sami bezrobotni stają się otwarci na rynek lokalny, sami wychwycą istniejącą niszę i tam uruchomią swoją działalność.

*Bo nawet jak się później rozmawia z tymi osobami to już się zupełnie inaczej rozmawia z tymi osobami. (FGI 1 OPS+NGO)…obserwujemy, że część z tych osób wyrwane jak gdyby z tego marazmu, z tej pustki takiej, powoduje jednak, doprowadza do zatrudnienia tych osób, także część osób uciekła nam z systemu pomocy społecznej, ale głównie to są osoby do których kierujemy poza pomocą materialną również takie inne formy aktywizacyjne. (IDI 14 OPS)*

Warto w tym miejscu jednak nadmienić, że efektywność wykorzystania szkoleń w powiecie ciechanowskim jest niska, w porównaniu do innych badanych powiatów oraz do całego województwa. Na podstawie danych pozyskanych z Urzędów Pracy, w 2010 roku efektywność wykorzystania pozyskanych wolnych miejsc pracy w powiecie ciechanowskim wyniosła 37,3%. Wynik ten jest jednym z niższych, jakie zaobserwowano w województwie mazowieckim (średnia dla województwa 80,2%).

*…badaliśmy tą efektywność zatrudnienia, to w okresie trzech miesięcy od daty ukończenia kursu, ponad 30 procent już pracowało, przy czym ta efektywność jest dużo większa, bo wie Pan jeżeli ktoś posiada konkretne umiejętności jest mu łatwiej znaleźć pracę. (IDI 1 PUBLICZNE SŁUŻBY ZATRUDNIENIA)*

Mimo niewątpliwych wielu zalet, przy ocenie programów aktywizacji zawodowej można również wskazać obszary wymagające poprawy. Osoby bezrobotne zauważayły, że często problemem jest sposób prowadzenia szkoleń oraz angażowanie do tego osób niekompetentnych, które nie potrafią dobrze prowadzić szkolenia. Zgodzili się, że program i tematyka jest dla nich interesująca, jednak, efektywność takiego szkolenia w dużej mierze zależy od osoby prowadzącej szkolenie. Kolejnym obszarem wymagającym poprawy, wskazanym przez przedstawicieli ośrodków pomocy społecznej brak kursów dla matek powracających na rynek pracy oraz rzeczywistą małą ilość miejsc na szkoleniach, dlatego niektórzy w ogóle się na żadne nie dostaną.

*Czasami bywają takie szkolenia właśnie źle zorganizowane. Tu też byłyśmy akurat sobie z koleżanką, że po prostu był kurs komputerowy z grafiką komputerową, no pierwsze dni jeszcze były takie z prognozą, że coś fajnego i będzie można coś z tego wynieść. Ale ten człowiek był akurat niekompetentny. Nie miał pojęcia. Wykładowca bardzo nie… źle dobrany. (FGI 3 BEZROBOTNI)*

*Że nie wyciągnęliśmy praktycznie z tego nic.( FGI 3 BEZROBOTNI)*

*Że czasami jest fajny program, kurs stworzony, ale osoba wykładowa może nawalić.( FGI 3 BEZROBOTNI)*

Podsumowując, ogólna ocena programów aktywizacji zawodowej, szczególnie szkoleń i staży, oferowanych na terenie powiatu ciechanowskiego jest pozytywna. Nie tylko podwyższają one atrakcyjność osoby bezrobotnej na rynku pracy, ale również wpływają pozytywnie na jej samoocenę i chęć dalszego rozwoju. Ukończenie kursu i zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności wiąże się z większą szansą na znalezienie pracy. Istotną kwestią jest stałe monitorowanie efektywności programów aktywizacji zawodowej, badanie potrzeb rynku i dostosowywanie oferty tych programów do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Poniżej przedstawiono mapę skojarzeń związanych z aktywnymi formami pomocy bezrobotnym.

**Rysunek 22. Mapa skojarzeń związanych z programami aktywizacji zawodowej.**

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań terenowych*

# 7. Wnioski i rekomendacje

Charakter lokalnego rynku pracy powiatu ciechanowskiego ma ścisłe odniesienie do jego uwarunkowań gospodarczych. Jest to powiat rolniczy, gdzie stosunkowo słabo rozwinięta jest branża produkcyjna i usługowa. Dominacja rolnictwa przy jednoczesnym niskim poziomie rozwoju pozostałych branż skutkuje tym, że ciechanowski rynek pracy ma niewielkie rozmiary. Zapotrzebowanie na pracowników ze strony podmiotów gospodarczych jest nieduże, także z racji struktury wielkościowej przedsiębiorstw – dominują firmy małe, kilkuosobowe, a brak jest większych zakładów produkcyjnych, z których część została zlikwidowana bądź upadła. W powiecie odczuwany jest brak inwestycji. W obliczu tych wszystkich czynników przewidywania dotyczące lokalnej gospodarki jak i sytuacji na rynku pracy są dosyć pesymistyczne.

Ewentualne szanse na rozwój powiatu w długim okresie dostrzegane są w napływie inwestycji, w zakładaniu nowych firm oraz dalszej rozbudowie infrastruktury. Co jednak ważne, realizacja tych szans w rzeczywistości wymaga aktywnych działań ze strony władz lokalnych, jak również państwowych.

Na poziomie krajowym chodzi o wprowadzenie ułatwień dla pracodawców, które miałyby stymulować zatrudnienie nowych pracowników. Do tego typu ułatwień według badanych należałoby: **zmniejszenie podatków lub wprowadzenie możliwości spłaty składek w ratach. Impulsem dla powstawania nowych inwestycji mogłyby być - ograniczenie biurokracji przy zakładaniu działalności gospodarczej i zorganizowanie systemu pomocy przyszłym przedsiębiorcom w zmaganiu się z koniecznością dostosowania do uregulowań prawnych.** Wprowadzenie tych zmian wymagałoby uchwalenia nowych rozwiązań legislacyjnych, jak również, być może np. zatrudnienia nowych urzędników, którzy pomagaliby przedsiębiorcom. Co ważne, **finansowanie ewentualnych działań powinno być zabezpieczone na poziomie państwowym** (jedynie częściowo wykorzystane powinny być środki unijne), tak aby miało ono charakter względnie stabilny i odpowiedniej wielkości

**Działaniem możliwym do przeprowadzenia przez władze samorządowe powiatu i innych lokalnych aktorów byłoby stworzenie i konsekwentna realizacja strategii promocyjnej powiatu ciechanowskiego i poszczególnych gmin pod kątem stworzenia wizerunku Ciechanowa i okolic jako dobrego miejsca do lokowania inwestycji.**

Badanie wskazuje również na istotne zagrożenie dla powiatu, jakim jest odpływ ludności i starzenie się społeczeństwa. Nasilają się procesy emigracyjne do Warszawy, istnieje też ryzyko kolejnej fali emigracji zagranicznej, tym razem do Niemiec. **W celu zapobieżenia tym zjawiskom wskazane byłoby kontynuowanie i intensyfikacja działań mających na celu wsparcie inicjatyw związanych z podnoszeniem jakości życia w powiecie, poprzez rozwój oferty handlowej, rozrywkowej i kulturalnej.** Miałoby to również pozytywny wpływ na ogólny wizerunek powiatu prezentowany ewentualnym inwestorom.

**Na poziomie powiatu oraz gmin wskazane jest również przeanalizowanie możliwości większego rozwoju infrastruktury lokalnej, głównie komunikacji publicznej (zarówno na terenie samego miasta Ciechanowa, jak i całego powiatu), pod kątem jej lepszego dostosowania (w zakresie ilościowym – liczba połączeń, jak i jakościowym – godziny kursowania, czas dojazdu, koszty) do potrzeb pracowników, co mogłoby ułatwić podejmowanie pracy osobom bezrobotnym tym samym**

**stymulując mobilność lokalnej społeczności. Usprawnienie komunikacji mogłoby tez być czynnikiem podwyższającym atrakcyjność inwestycyjną powiatu.**

W przypadku powiatu ciechanowskiego prognozy dotyczące popytu na pracę, z racji negatywnej oceny lokalnej sytuacji gospodarczej (zarówno obecnie jak i co do przyszłości) są dosyć pesymistyczne – nie ma żadnych przesłanek, które mogłyby rodzić nadzieję na znaczny wzrost zapotrzebowania na pracowników w najbliższej przyszłości. W ostatnich latach zarówno w odczuciu respondentów, jak i w oparciu o dane statystyczne, widoczny był systematyczny wzrost poziomu bezrobocia (do 14,7 % według najświeższych danych) i w opinii respondentów z dużym prawdopodobieństwem tendencja ta może się utrzymywać. Co więcej, czynnikiem mogącym pogłębiać niekorzystną sytuację na ciechanowskim rynku pracy są ogólnoświatowy kryzys ekonomiczny i spowolnienie gospodarcze, których skutki są obecnie w powiecie odczuwane, i jak można sądzić będą odczuwane w najbliższej przyszłości.

W związku z powyższym stanem rzeczy na poziomie ogólnym ciechanowski rynek pracy to przykład „rynku pracodawcy" – w kategoriach ogólnej liczby osób bezrobotnych i ofert pracy podaż znacząco przewyższa popyt. Co ciekawe jednak, tak prosta diagnoza jest adekwatna jedynie w przypadku analizy na poziomie ogólnym. Analiza szczegółowego zapotrzebowania ciechanowskich pracodawców (tych badanych, oraz tych, o których informacji udzielali respondenci) na pracę wykazała, że istnieją obszary braku dostępności pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach, pożądanych przez firmy. W wymiarze jakościowym na powiatowym rynku pracy w Ciechanowie istnieje niezgodność popytu i podaży, w efekcie czego w ciechanowskiem mona spotkać się z pozoru paradoksalną sytuacją – równoczesnym występowaniem wysokiego poziomu bezrobocia i braku pracowników. Braki w podaży pracy dotyczą, przede wszystkim, zbyt małej liczby osób z wykształceniem zawodowym (głównie technicznym) i specjalistycznymi umiejętnościami, a także zawodów takich jak np.: ciastkarz, handlowiec, operator koparko – ładowarki.

Opierając się na analizie zebranego materiału badawczego można powiedzieć, że jedną z głównych przyczyn tego jakościowego niedopasowania podaży i popytu na lokalnym rynku pracy jest sytuacja edukacyjna w powiecie. Braki osób z wykształceniem zawodowym i technicznym są efektem charakteru oferty edukacyjnej lokalnych szkół średnich i wyższych, które są w przeważającej części szkołami ogólnokształcącymi lub humanistycznymi. Na lokalnym rynku pracy nie ma absolwentów fachowców głównie dlatego, że tacy nie są kształceni. Począwszy od reformy edukacyjnej z końca lat szkoły zawodowe w powiecie ciechanowskim były konsekwentnie likwidowane, czego negatywne skutki są obecnie odczuwane.

Problemem obecnym na styku edukacji i rynku pracy w powiecie jest też niewątpliwie brak bieżącej dyskusji pomiędzy instytucjami odpowiedzialnymi za powiatowy system kształcenia a pracodawcami. Nie są prowadzone systematyczne konsultacje w tym obszarze, co każe sądzić, że ewentualne decyzje władz samorządowych i oświatowych są relatywnie słabo osadzone w rynkowych realiach. **Dlatego też rekomendowane byłoby wprowadzenie systemu cyklicznych i kompleksowych konsultacji na temat otwierania nowych kierunków kształcenia i sposobu nauczania pomiędzy władzami samorządowymi a pracodawcami oraz innymi, czołowymi aktorami na lokalnym rynku pracy (organizacje pozarządowe, związki zawodowe).**

Nieadekwatność decyzji edukacyjnych względem uwarunkowań rynkowych jest w przypadku powiatu ciechanowskiego obserwowana nie tylko na poziomie instytucjonalnym, ale także indywidualnym –

gdy chodzi o wybory ścieżki edukacyjnej dokonywane przez uczniów w powiecie. Osoby kończące kształcenie na danym etapie (przede wszystkim gimnazjalnym, ale też późniejszym średnim) dokonując decyzji dotyczącej dalszej drogi edukacyjnej rzadko kierują się przy tym wyborze racjonalnymi przesłankami (np. prognozowanym zapotrzebowaniem na rynku na absolwentów danego typu, perspektywami zatrudnienia). Czynnikami wpływającymi na decyzje tego typu są często takie rzeczy jak: moda (popularność danych kierunków w grupie rówieśniczej) i stereotypy. W przypadku powiatu ciechanowskiego taką zgubną w skutkach dla lokalnego rynku pracy moda była moda na studiowanie kierunków humanistycznych oraz negatywny stereotyp kształcenia zawodowego. Nieoptymalne decyzje uczniów przekładają się później na niedopasowanie podaży do popytu na rynku pracy.

**W tej sytuacji rozwiązaniem (będącym wręcz koniecznością) wydaje się wprowadzenie systemu doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i średnich, tak aby młodzi ludzie zaopatrywani byli w rzetelną i pełną informację o istniejących możliwościach kształcenia, aby byli uświadamiani w zakresie przewidywań co do przyszłych perspektyw zawodowych, już kiedy zostaną absolwentami i na tej podstawie, korzystając z pomocy doradcy zawodowego, dokonywali wyborów kierunków kształcenia. Podobnie, rozwojowi i ulepszeniom powinno być poddane doradztwo zawodowe poza systemem szkolnictwa: w Powiatowym Urzędzie Pracy, w agencjach zatrudnienia czy Ochotniczych Hufcach Pracy. W tym wypadku nacisk powinien być w większym stopniu niż obecnie położony na indywidualną pracę pedagogiczną i psychologiczną, z elementami postrzegania samego siebie, planowania szkoleń i podnoszenia kwalifikacji, tak aby miały one charakter przemyślany i skutkowały poprawą wizerunku i sytuacji danej osoby na rynku pracy.**

Jak wynika to z przeprowadzonej analizy sytuacji edukacyjnej w powiecie ciechanowskim, istotnym elementem do poprawy, na którym odpowiednie władze i instytucje powinny skoncentrować swą uwagę jest kwestia praktyki w nauczaniu oraz praktyk zawodowych dla uczniów w szkołach zawodowych. Zbyt mały nacisk kładziony na praktyczne kształcenie uczniów jest bolączką szkolnictwa zawodowego w powiecie ciechanowskim. Jednocześnie powszechnie akceptowanym (przez różne kategorie badanych, w tym pracodawcy) i docenianym sposobem niwelowania tego deficytu edukacji jest organizowanie praktyk zawodowych dla uczniów w zakładach pracy. Metoda ta jest oceniana jako realnie podnosząca poziom kwalifikacji i umiejętności zawodowych uczniów. **Dlatego też rekomendowane jest udoskonalanie tej formy kształcenia praktycznego, jej upowszechnianie oraz znoszenie barier i trudności w jej realizowaniu. W zakresie znoszenia barier kluczowe wydaje się obniżenie kosztów, jakie dla pracodawców generują praktyki.**

Inne warte rozważenia, według respondentów, działania w tym obszarze to: **otwarcie na terenie powiatu centrum kształcenia praktycznego oraz unowocześnienie wyposażenia szkół (tak aby w choć minimalnym stopniu nadążały one za postępem technologicznym).**

Zidentyfikowanym przez osoby badane problemem przy realizacji opisanych powyżej rekomendacji w obszarze edukacji są kwestie finansowe. Wprowadzenie większości proponowanych łączyłoby się ze znacznymi kosztami. **Pomocne mogłoby być w tym kontekście oparcie się nie tylko na funduszach państwowych ale także na partnerstwie publiczno – prywatnym, gdyż z punktu widzenia pracodawców finansowanie w pewnym choć zakresie naprawczych zmian w zakresie szkolnictwa zawodowego może być inwestycją, która zwróci się gdy będą oni mieli możliwość zatrudnienia**

**znacznie lepiej wykwalifikowanych pracowników, których nie będzie trzeba dokształcać w miejscu pracy (co przecież rodzi pewne koszty).**

W przypadku ciechanowskiego rynku pracy cechą charakterystyczną jest także istniejąca rozbieżność między osobami bezrobotnymi a pracodawcami odnośnie postrzeganych czynników wpływających na decyzję o zatrudnieniu i tym samym możliwości znalezienia pracy. Bezrobotni respondenci twierdzili, że najważniejsze są znajomości, podczas gdy pracodawcy na pierwszym miejscu stawiali umiejętności i cechy charakteru osób starających się o pracę. Istnienie takiej rozbieżności opinii może mieć swoje realne konsekwencje dla rynku pracy w powiecie i poziomu bezrobocia. Jeżeli osoby bezrobotne z góry zakładają, że jedyną droga pozyskania zatrudnienia jest posiadanie znajomości, mogą wówczas nie poszukiwać informacji (uważając ją za nieistotną lub fikcyjną) dotyczącej wymagań pracodawców i w dalszej konsekwencji mogą nie prowadzić żadnych działań, które zmierzały by do lepszego dostosowania się do wymagań pracodawców i ich spełniania, a więc zatrudnienia. Być może korzystanie ze znajomości pełni pewną rolę jako metoda rekrutacji pracowników w powiecie. Jednakże przy posiadaniu samych znajomości, bez żadnych umiejętności prawdopodobieństwo zatrudnienia jest raczej mniejsze. **W przypadku części osób bezrobotnych kluczowe wydawałaby się więc podjęcie indywidualnej pracy, zapewnienie rzetelnej informacji i uświadamianie głównych czynników realnie wpływających na możliwości zatrudnienia. Tego typu cele mogłyby np. zostać włączone w cele działalności Publicznych Służb Zatrudnienia z zakresu doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy.**

Wysokie i nadal rosnące bezrobocie może grozić negatywnymi skutkami widocznymi w ograniczeniu aktywności zawodowej mieszkańców powiatu. Wśród osób bezrobotnych pogłębiają się takie zjawiska jak brak motywacji do działania, apatia, niezdolność do rozwiązywania codziennych problemów. W konsekwencji prowadzi do przechodzenia w stan bierności zawodowej.

**Niezbędna w takiej sytuacji wydaje się być się pomoc psychologiczna, która powinna być realizowana w ramach działalności podmiotów zajmujących się bezpośrednio pomocą osobom bezrobotnym – powiatowe urzędy pracy, instytucje pomocy społecznej i organizacje pozarządowe.**

Społeczność lokalna powiatu ciechanowskiego to społeczność o wysokim poziomie mobilności, nawet mimo istniejących barier i deficytów w zakresie komunikacji publicznej. Dojazdy do pracy zarówno w ramach powiatów, jak i powiatów okolicznych, oraz w kierunku Warszawy są zjawiskiem powszechnym. Podobnie migracja siły roboczej z terenów powiatu odbywa się na relatywnie dużą skalę. Niezależnie od kierunku wyjazdów (region, Warszawa, zagranica) mieszkańcy powiatu emigrują tam, gdzie popyt na pracę jest wyższy, możliwości i warunki zatrudnienia lepsze, a stopa bezrobocia relatywnie niska.

Wśród zidentyfikowanych w badaniu specyficznych przyczyn lokalnego bezrobocia warto wspomnieć o tej dotyczącej grupy kobiet wychowujących dzieci. W przypadku tej kategorii osób barierą zatrudnienia jest niemożność pogodzenia obowiązków opiekuńczo-wychowawczych z zawodowymi z powodu wadliwego funkcjonowania publicznego systemu opieki nad dziećmi w żłobkach i przedszkolach. Na terenie powiatu ciechanowskiego brakuje placówek tego typu, w których pracujące matki mogły być zostawiać dzieci w godzinach pracy. Efektem takie stanu rzeczy jest przechodzenie kobiet opiekujących się dziećmi w stan bierności zawodowej. Wydaje się więc, że **aby polepszyć sytuację na lokalnym rynku pracy lokalne władze (gminne i powiatowe) powinny rozbudować lokalną infrastrukturę przedszkolną, poszerzyć ofertę w tym obszarze, a także**

**dostosować ją do potrzeb pracujących matek (np. w zakresie godzin pracy placówek). W przypadku trudności w tym obszarze, być może mogłaby być nawiązana współpraca z podmiotami prywatnymi, tak aby we współpracy z nimi władze publiczne realizowały usługę opieki nad dziećmi.**

Innym zidentyfikowanym problematycznym zjawiskiem na ciechanowskim rynku pracy, jest zjawisko szarej strefy. Jego rozpowszechnienie w powiecie ciechanowskim wynika w dużej mierze z jego rolniczego charakteru, gdyż branża rolnicza z racji sezonowego charakteru sprzyja praktykom z zakresu zatrudnienia „na czarno". Analogiczna opinia wydaje się adekwatna we przypadku budownictwa. Istnieniu szarej strefy sprzyja też dominacja w strukturze wielkości ciechanowskich przedsiębiorstw firm małych i mikroprzedsiębiorstw. Jednakże, mimo istnienia tych lokalnych uwarunkowań generalna przyczyna istnienia szarej strefy w powiecie, w opinii respondentów, jest taka sama, jak ta, o której mówi się powszechnie w debacie publicznej: zbyt wysokie koszty zatrudnienia pracownika i prowadzenia działalności gospodarczej dla pracodawców. **Stąd jedyną rekomendacją, która powinna być kierowana do ustawodawcy jest obniżenie tych kosztów, co mogłoby być stymulatorem zmiany zatrudnienia „na czarno" na zatrudnienie legalna zarówno w przypadku badanego powiatu jak i w wymiarze ogólnokrajowym.**

W ramach badania przeanalizowano również sytuację osób powyżej 50 roku życia na lokalnym rynku pracy. Z analizy tej wynika, że sytuacja tych osób na rynku pracy nie jest zła. Pracodawcy zaczynają doceniać przede wszystkim stabilność zatrudnienia takiego pracownika w stosunku do młodych osób, które znacznie częściej zmieniają pracę, co prowadzi do wysokiej rotacji kadr. Co więcej, cenią ich doświadczenie i lojalność, jeżeli są pracownikami o długim stażu w danym zakładzie pracy.

Kolejnym badanym obszarem były programy aktywizacji zawodowej. Działania w zakresie programów rynku pracy realizowane na terenie powiatu tonajczęściej, poza pośrednictwem pracy, staże, przydział środków na prowadzenie działalności gospodarczej oraz prace interwencyjne.

Następnym obszarem, poddanym ocenie w badaniu była współpraca różnych podmiotów instytucjonalnych oraz osób bezrobotnych z Powiatowym Urzędem Pracy. W przypadku osób bezrobotnych padały oceny zarówno pozytywne, jak i negatywne. Bezrobotni respondenci docenili przede wszystkim szkolenia prowadzone przez PUP (np. szczególne uznanie jakim cieszył się kurs grafiki komputerowej. Równocześnie bardzo silnie pojawił się zarzut nie do końca trafionego doboru kadry prowadzącej szkolenia (spotykane były sytuacje, gdzie niekompetentna osoba prowadząca szkolenie niwelowała atrakcyjność kierunku i tematyki szkolenia) oraz zbyt małej ilości miejsc w stosunku do liczby zainteresowanych. **Rekomendowane byłoby usprawnienie metody wyboru osób szkolących (lepsza weryfikacja ich umiejętności, np. poprzez wymóg referencji, odpowiedniego doświadczenia). Ponadto przeprowadzona analiza wypowiedzi badanych wyraźnie wskazuje na istotne braki i niedoskonałości w zakresie samej. W sytuacji cięć środków publicznych na działalność urzędów pracy zwiększenie ilości oferowanych szkoleń, mimo iż również rekomendowane, może okazać się bardzo trudne do realizacji.**

Analiza wskazuje także na braki w zakresie samej obsługi osób bezrobotnych, szczególnie w obszarze informacji o usługach oferowanych przez Urząd Pracy, i aktualnych szkoleniach. **Wskazane byłoby na poziomie urzędu położenie większego nacisku na informację, indywidualną pracę z osobami bezrobotnymi w zakresie planowania ścieżki zawodowej, doradztwo zawodowe, jak również zaoferowanie im kompleksowej pomocy, również we współpracy z ośrodkami pomocy społecznej.**

Ponadto, badani pracodawcy wskazywali na niedociągnięcia w ramach pośrednictwa pracy. Często zdarza się, że w odpowiedzi na ich zapotrzebowanie przychodzą osoby nie spełniające ich wymagań. **Dlatego też rekomendowane jest uszczegółowienie zamieszczanych i oferowanych ogłoszeń o pracę osobom zarejestrowanym w Urzędzie Pracy, oraz ich bieżąca aktualizacja, ponieważ są przypadki, gdzie niektóre ogłoszenia są już nieważne.**

**Tabela 2. Wnioski i rekomendacje dla skutecznej polityki rynku pracy**

| | Wniosek | Rekomendacja |
|---|---|---|
| **1** | *Brak nowych inwestycji produkcyjnych w powiecie, znikomy poziom popytu na pracę* | *Ułatwienia i ulgi przy zatrudnianiu nowych pracowników. Mniej biurokracji i realna pomoc prawna przy zakładaniu działalności gospodarczej.* |
| **2** | *Brak nowych inwestycji produkcyjnych w powiecie, znikomy poziom popytu na pracę* | *Wypracowanie strategii przyciągania nowych inwestycji do powiatu* |
| **3** | *Odpływ ludności, starzenie się społeczeństwa* | *Wspieranie inicjatyw mających na celu poprawę atrakcyjności handlowej, kulturalnej i rozrywkowej stolicy powiatu* |
| **4** | *Zły stan komunikacji publicznej jako bariera mobilności w powiecie i pośrednia przyczyna bezrobocia.* | *Dostosowanie (ilościowe i jakościowe) komunikacji publicznej do potrzeb pracowników. Inwestycje w infrastrukturę komunikacyjną.* |
| **5** | *Nieoptymalne z rynkowego punktu widzenia decyzje władz oświatowych i samorządowych w zakresie zamykania i otwierania kierunków nauczania* | *Wprowadzenie systemu kompleksowych i stałych konsultacji z pracodawcami i czołowymi aktorami instytucjonalnymi na lokalnym rynku pracy.* |
| **6** | *Nieuwzględniające uwarunkowań rynku pracy decyzje uczniów dotyczące wyboru kierunków kształcenia* | *Wprowadzenie systemu informacji i doradztwa zawodowego w szkołach.* |
| **7** | *Zaniedbany aspekt praktyczny kształcenia w szkołach* | *Rozbudowa systemu praktyk w zakładach pracy, ułatwienia i ulgi finansowe dla firm oferujących praktyki, otworzenie centrum kształcenia praktycznego w powiecie, unowocześnienie infrastruktury szkolnej* |
| **8** | *Braki w finansowaniu zmian w szkolnictwie* | *Pozyskanie finansowania ze strony pracodawców* |

| | | |
|---|---|---|
| **9** | *Rozbieżność postrzegania czynników decydujących o zatrudnieniu, która potencjalnie może być przyczyną braku aktywnej postawy przy poszukiwaniu pracy przez bezrobotnych* | *Rzetelna informacja i indywidualna praca z osobami bezrobotnymi w ramach pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego* |
| **10** | *Negatywne skutki psychologiczne bezrobocia prowadzące do bierności zawodowej* | *Pomoc psychologiczna oferowana przez instytucje rynku pracy* |
| **11** | *Popadanie kobiet wychowujących dzieci w stan bierności zawodowej.* | *Rozbudowana sieci placówek przedszkolnych i dostosowanie oferty do potrzeb kobiet pracujących.* |
| **12** | *Istnienie szarej strefy w zatrudnieniu* | *Obniżenie kosztów zatrudniania pracowników i prowadzenia działalności gospodarczej* |
| **13** | *Nieodpowiednia kadra prowadząca szkolenia w Powiatowym Urzędzie Pracy* | *Zmiana metod doboru kadry szkoleniowej.* |
| **14** | *Brak lub nieodpowiednia informacja dla osób bezrobotnych w PUP* | *Usprawnienie procedur i sposobów udzielania informacji. Bardziej indywidualne podejście do klienta. Wymiana informacji z innymi instytucjami.* |
| **15** | *Niedopasowanie kandydatów wysyłanych przez Powiatowy Urząd Pracy w odpowiedzi na oferty pracy do wymagań pracodawców. Nieaktualne oferty.* | *Uszczegóławianie ofert i bardziej wnikliwe weryfikowanie rzeczywistych cech kandydatów. Bardzie systematyczne i rzetelne aktualizowanie ofert.* |

*Źródło: Opracowanie własne.*

Publikacja przygotowana w ramach projektu badawczego
„Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy II".
Projekt zrealizowany zostal w ramach Programu Operacyjnego Kapital Ludzki:

Priorytet VI - Rynek pracy otwarty dla wszystkich
Działanie 6.1 - Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie
Poddziałanie 6.1.1 - Wsparcie osób pozostajqcych bez zatrudnienia na regionalym rynku pracy

Projekt realizowany przez
Wojewodzki Urząd Pracy w Warszawie
ul. Młynarska 16
01-205 Warszawa
tel. (22) 578 44 00
fax (22) 578 44 07
wup@wup.mazowsze.pl

Opracowanie raportu

AGERON
Internacional

AGERON POLSKA
ul. Starościńska 1B/18
02-516 Warszawa
tel.: +48 22 646 42 21
fax: +48 22 646 42 23
www.ageron.pl

Mazowieckie Obserwatorium
Rynku Pracy

Publikacja bezpłatna
Projekt współfinansowany ze środkow Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rozpowszechnianie i kopiowanie możliwe jedynie z podaniem źródła