

**Biblioteka Aglomeracji Poznańskiej. Nr 5**

---

**Rynek pracy i mobilność siły roboczej  
w aglomeracji poznańskiej**

# **Biblioteka Aglomeracji Poznańskiej**

---

**Numer 5**

**Redaktor serii:**

**Tomasz Kaczmarek** Uniwersytet im. Adama Mickiewicza

**Rada redakcyjna:**

**Wojciech Bonenberg** Politechnika Poznańska

**Wanda Gaczek** Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

**Roman Jaszczak** Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu

**Andrzej Mizgajski** Uniwersytet im. Adama Mickiewicza

**Rynek pracy  
i mobilność siły roboczej  
w aglomeracji poznańskiej**

---

Pod redakcją Pawła Churskiego

Autorzy:  
Paweł Churski  
Joanna Dominiak  
Urszula Kaczmarek  
Barbara Konecka-Szydłowska  
Łukasz Mikuła  
Robert Perdał  
Anna Świdurska

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej  
ul. Dziegiełowa 27, 61-680 Poznań

Recenzent: prof. UAM dr hab. Tomasz Kaczmarek

Fotografie na okładce: Kazimierz Fryś,  
Archiwum Starostwa Powiatowego w Poznaniu, VW Poznań

Seria wydawnicza  
Centrum Badań Metropolitalnych UAM  
ul. Dziegiełowa 27, 61-680 Poznań  
tel./fax 61 829 63 36  
cbm@amu.edu.pl  
www.cbm.amu.edu.pl

Sekretarz redakcji: Michał Wójcicki

Publikacja finansowana ze środków  
Rady Aglomeracji Poznańskiej

Copyright © CBM UAM, Poznań 2010

ISBN 978-83-62662-24-1

Przygotowanie do druku:  
Bogucki Wydawnictwo Naukowe  
ul. Górna Wilda 90, 61-576 Poznań  
tel. +48 61 8336580  
e-mail: bogucki@bogucki.com.pl  
www.bogucki.com.pl

Druk:  
Zakład Graficzny UAM  
ul. Wieniawskiego 1, 61-712 Poznań

## Spis treści

<i>Paweł Churski</i> Rynek pracy i mobilność siły roboczej w aglomeracji poznańskiej . . . . .	7
<i>Paweł Churski</i> Uwarunkowania prawne, organizacyjne i programowe funkcjonowania ryнку pracy aglomeracji poznańskiej . . . . .	13
<i>Joanna Dominiak</i> Zasoby pracy na rynku pracy aglomeracji poznańskiej . . . . .	28
<i>Anna Świdurska</i> Popyt na pracę na rynku pracy aglomeracji poznańskiej . . . . .	59
<i>Barbara Konecka-Szydłowska</i> Nierównowaga rynku pracy aglomeracji poznańskiej . . . . .	101
<i>Urszula Kaczmarek, Łukasz Mikuła</i> Mobilność siły roboczej na rynku pracy aglomeracji poznańskiej . . . . .	131
<i>Paweł Churski</i> Polityka rynku pracy aglomeracji poznańskiej w kontekście możliwości i ograniczeń samorządu lokalnego . . . . .	151
<i>Paweł Churski, Robert Perdał</i> Wrażliwość rynku pracy aglomeracji poznańskiej na zjawisko globalizacji i stopień jego elastyczności . . . . .	178
<i>Robert Perdał</i> Rynek pracy aglomeracji poznańskiej na tle wybranych aglomeracji miejskich w Polsce . . . . .	195
<i>Paweł Churski</i> Podsumowanie – analiza swot rynku pracy aglomeracji poznańskiej . . . . .	224



Paweł Churski

# Rynek pracy i mobilność siły roboczej w aglomeracji poznańskiej

## 1. Wprowadzenie

Rynek pracy ukształtował się w historycznym procesie rozwoju gospodarki obok rynku towarowego, pieniężnego i kapitałowego, i należy do pojęć używanych w wielu dyscyplinach naukowych: ekonomii, socjologii i geografii społeczno-ekonomicznej.

Rynek określa proces wymiany towarowej, którego istotą jest wzajemne oddziaływanie potencjalnych sprzedawców i nabywców, co prowadzi do kształtowania się ogólnego poziomu podaży i popytu oraz ustalenia poziomu cen. Rynek jest formą nawiązywania kontaktów między kupującymi i sprzedającymi, która pozwala im ujawnić, co chcą kupić lub sprzedać i na jakich warunkach, ustalić zasady transakcji (cenę, ilość, sposób, miejsce i czas realizacji) możliwe do zaakceptowania przez obie strony. Kamerschen, McKenzie i Nardinelli (1993, s. 4) definiują rynek następująco: „Rynek jest to proces, przy pomocy którego kupujący i sprzedający określają co chcą sprzedać lub kupić i na jakich warunkach. Inaczej mówiąc jest to proces pomagający kupującym i sprzedającym określić ceny i ilość dóbr, które mają być kupione lub sprzedane”. Begg, Fischer i Dornbusch (1993, tom I, s. 40) stwierdzają: „Rynek jest syntetycznym pojęciem, określającym proces prowadzący do tego, że decyzje gospodarstw domowych dotyczące konsumpcji alternatywnych dóbr, decyzje przedsiębiorstw o tym, co i jak wytwarzać oraz decyzje pracowników dotyczące tego, jak wiele i dla kogo pracować, zostają wzajemnie uzgodnione dzięki odpowiednim dostosowaniom cen”. Rynek pełni funkcję regulatora procesów gospodarczych. Poprzez grę popytu i podaży rynek dokonuje obiektywnej wyceny poszczególnych towarów, czyli ustala ich ceny. Cena jest dla poszczególnych podmiotów informacją o przebiegu procesów gospodarczych; jest parametrem, który umożliwia im przeprowadzenie poprawnego rachunku ekonomicznego. Przeprowadzenie poprawnego rachunku ekonomicznego, czyli podjęcie ekonomicznie uzasadnionych decyzji, warunkuje racjonalne rozdysponowanie zasobów między poszczególnymi dziedzinami wytwarzania, warunkuje dopasowanie struktury produkcji do struktury społecznego zapotrzebowania (Wach 2007).

Rozpatrywanie rynku według kryterium przedmiotu transakcji, prowadzi do wyodrębnienia obok podstawowych rynków, w postaci rynku kapitału pieniężnego, surowców, dewiz, również rynku pracy. Koncepcja rynku pracy zdefiniowana została na gruncie klasycznej teorii ekonomii, w okresie formowania się gospodar-

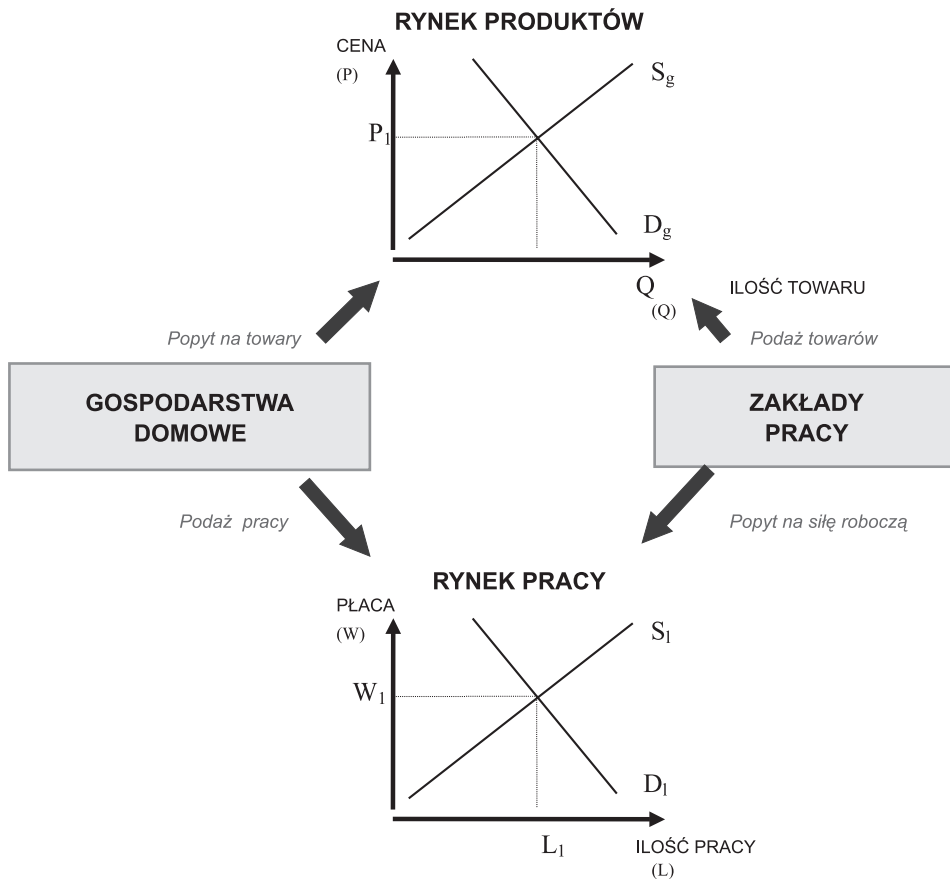
ki rynkowej w wieku XIX, a następnie podlegała przekształceniom w neoklasycznych, keynesowskich i współczesnych teoriach ekonomii. Wyróżnianie rynku pracy jest konsekwencją ujmowania pracy człowieka jako towaru. W rezultacie zasoby pracy można postrzegać jako towar. Jest to jednak specyficzny rodzaj towaru, charakteryzujący się jak żaden inny „własną wolą” i możliwością podejmowania decyzji. Relacje występujące między podażą, a popytem na te zasoby określane są przez ich wartość, która w przypadku rynku pracy przybiera formę płacy. Według Brudy i Wypłosza (1995, s. 132–133) „Rynek pracy nie jest ...rynkem normalnym. W przeciwieństwie do maszyn lub surowców zasób pracy ma własną wolę. Maszyny nie mogą ani porzucić pracy, ani też decydować, czy chciałyby pracować dla swoich właścicieli. To, co jest przedmiotem wymiany na rynku pracy, może szukać nabywcy w takim samym stopniu, w jakim nabywca szuka produktu. Stosunek pracy pociąga za sobą wprost i nie wprost zawierane ustalenia kontraktowe, obowiązujące przez długi okres czasu. Rynek pracy związany jest też z różnymi instytucjami, jak związki zawodowe, i podlega kompleksowi reguł prawnych i zwyczajowych”. Cechą charakterystyczną rynku pracy jest szeroko stosowany interwencjonizm państwowy, którego formy i zakres są różne (wprowadzanie płac minimalnych, ograniczanie zwolnień itp.). Rynek pracy charakteryzuje się również znaczną zmiennością stanów. Wykazuje stałą, niewielką nierównowagę określaną bezrobociem równowagi<sup>1</sup> (Kwiatkowski 2002). Należy również pamiętać, że rynek pracy ujmowany całościowo składa się z cząstkowych rynków pracy, dotyczących siły roboczej o określonej płci, określonym zawodzie i określonych kwalifikacjach. Na każdym z tych rynków czynnikiem równoważącym popyt i podaż pracy jest określony, zróżnicowany poziom płac zapewniający stan równowagi. Proces podziału rynku pracy na cząstkowe rynki określa się mianem segmentacji rynku pracy.

Wyodrębnienie rynku pracy nie ogranicza się jedynie do określenia jego miejsca w systemie ekonomicznym kraju. Bardzo istotne znaczenie posiada również przestrzenna konkretyzacja rynku pracy, czyli zlokalizowanie rynku w przestrzeni społeczno-gospodarczej i delimitacja jego granic. Znaczenie tego faktu dla prowadzenia kompleksowych analiz funkcjonowania rynku pracy podkreśla się w badaniach prowadzonych w krajach Europy Zachodniej jak i w Polsce (Fischer i Nijkamp 1987; Churski 1999). Wyodrębnianie rynku pracy w przestrzeni wiąże się bezpośrednio z mobilnością siły roboczej. Każdy rynek pracy o wyznaczonych granicach charakteryzuje się z jednej strony dojazdami do pracy, które zwiększają zasoby pracy tego rynku przez populację pracowników mieszkających poza jego granicami, a z drugiej strony wyjazdami do pracy, które zwiększają popyt na pracę generowany przez miejsca pracy zlokalizowane poza jego granicami. Zasięg przestrzenny dojazdów do pracy może być zróżnicowany od lokalnego, poprzez regionalny po zyskujący na znaczeniu w warunkach funkcjonowania Wspólnego Rynku międzynarodowy (Siek 2009; Noga, Stawicka 2009).

Podstawowymi składnikami rynku pracy są podaż pracy i popyt na pracę. Podaż pracy określaną również jako zasoby pracy, tworzą osoby zdolne do pracy i wyra-

<sup>1</sup> Bezrobocie równowagi składa się z bezrobocia frykcyjnego i bezrobocia dobrowolnego. Stan ten postrzegany jest jako zjawisko normalne nawet w przypadku prawidłowo funkcjonujących rynków pracy.

żające chęć jej podjęcia, które zamieszkują obszar rynku pracy. Popyt na pracę identyfikowany jest z zapotrzebowaniem na pracę zarówno pod względem ilościowym jak i jakościowym, co przejawia się w określonej strukturze oferowanych na rynku miejsc pracy. Wzajemne zależności występujące między składnikami rynku pracy prowadzą na drodze negocjacji do ustalenia warunków pracy i płac. Konkurencja na rynku pracy polega na poszukiwaniu przez pracowników jak najlepszej pracy oraz poszukiwaniu przez zakłady pracy jak najlepszych pracowników. Biorąc pod uwagę powyższe fakty mechanizm działania rynku pracy można badać w aspekcie podaży, czyli zachowań i decyzji pracowników oraz popytu, czyli zachowań i decyzji pracodawców. Brak wzajemnego dopasowania popytu i podaży na pracę doprowadza do stanu nierównowagi rynku pracy przejawiającego się w nadwyżce wolnych miejsc pracy lub bezrobociu. Oprócz relacji między podażą i popytem wpływ na procesy zachodzące na rynku pracy posiadają również instytucje będące w bezpośrednim związku z tym rynkiem. Są to m.in. związki zawodowe, organizacje społeczne, in-



Ryc. 1. Pozycja rynku pracy w systemie gospodarki rynkowej według B.E. Kaufmana (1986)  
Źródło: B.E. Kaufman, *The Economics of Labor Markets and Labor Relations*. The Dryden Press, 1986, s. 3.

stytucje pomocy socjalnej itp. Ogół tych relacji wraz z reakcjami składników rynku na określone bodźce współtworzy procesy zachodzące na rynku pracy.

Tak zdefiniowany rynek pracy pozostaje w ścisłym związku z zakładami pracy, gospodarstwami domowymi oraz rynkiem dóbr konsumpcyjnych. Pozycję rynku pracy w systemie gospodarki rynkowej przedstawia model Kaufmana (1986, s. 3) (ryc. 1). Impulsem uruchamiającym mechanizm wzajemnych współzależności są potrzeby gospodarstw domowych traktowane jako pierwotne w stosunku do potrzeb przedsiębiorstw. Członkowie gospodarstw domowych zgłaszając zapotrzebowanie na określone towary kształtują w ten sposób popyt na rynku towarów ( $D_g$ ). Zaspokajanie dodatkowych potrzeb gospodarstw domowych może odbywać się tylko na drodze zwiększania dochodów pochodzących z pracy. W ten sposób wzrost popytu na towary prowadzi do wzrostu podaży pracy ( $S_p$ ). Wzrost popytu na rynku produktów powoduje natychmiastową reakcję pracodawców. Wzmożony popyt na towary warunkuje wzrost ich podaży ( $S_g$ ). Odbywa się to poprzez wzrost popytu na pracę ( $D_p$ ). W ten sposób kształtują się wzajemne zależności popytu i podaży.

Zależności te na rynku produktów wyznaczają cenę towarów, natomiast na rynku pracy kształtują wysokość płac, czyli cenę pracy. Należy zwrócić uwagę na fakt, że między rynkiem produktów i rynkiem pracy zachodzi sprzężenie zwrotne. Wzmożony popyt na towary (wzrost wydatków konsumentów) prowadzi do wzrostu podaży towarów na rynku, co z kolei prowadzi do wzrostu popytu na pracę i w formie płacy za pracę doprowadza do wzrostu dochodów konsumentów.

Misją rynku pracy jest zapewnienie człowiekowi prawa do pracy przy jednoczesnym efektywnym pożytkowaniu zasobów pracy oraz popytu na pracę. Zgodnie z artykułem XXII Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, przyjętej przez Organizację Narodów Zjednoczonych w 1948 r. oraz Konwencją 122 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1964 r. człowiek ma prawo do swobodnego wyboru rodzaju i miejsca pracy, wykonywanej w warunkach bezpiecznych, sprzyjających wysokiej wydajności, wynagradzanej w sposób zapewniający egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej. Do realizacji prawa do pracy o wiele bardziej skutecznie przyczynia się rynek pracy niż nierynkowe zasady alokacji zasobów pracy. Realizację prawa do pracy poprzez wykształcenie mechanizmów dostosowawczych jest jednak w stanie zapewnić tylko sprawnie działający rynek pracy. Sprawnie działający rynek pracy powinien realizować następujące cele (por. Francik, Pocztowski 1993, Orczyk 2005):

- 1) zapewniać informację o rozmiarach i strukturze podaży pracy i popytu na pracę, przy uwzględnieniu układów zawodowo-kwalifikacyjnych i przestrzennych,
- 2) motywować pracowników i pracodawców do zachowań konkurencyjnych związanych z poszukiwaniem przez pracowników najlepszych miejsc pracy, a przez pracodawców najlepszych pracowników,
- 3) tworzyć warunki do efektywnego pożytkowania zasobów pracy oraz kształtowania pożądanej aktywności w zakresie elastycznego dostosowywania się pracowników do potrzeb rynku pracy,
- 4) tworzyć warunki do efektywnego pożytkowania popytu na pracę oraz kształtowania pożądanej aktywności w zakresie elastycznego dostosowywania się liczby i struktury miejsc pracy do zmieniających się uwarunkowań gospodarki,

5) doprowadzać do urealnienia rachunku kosztów pracy żywej i uprzedmiotowionej, co prowadzi do weryfikowania społecznej użyteczności angażowania zasobów pracy.

Celem niniejszej pracy jest sformułowanie diagnozy stanu rynku pracy aglomeracji poznańskiej wraz z określeniem tendencji wynikających ze zmian jakie zachodzą na tym rynku w konsekwencji uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych. Uzyskane wyniki pozwalają na sformułowanie rekomendacji dla potrzeb tworzonej Strategii Rozwoju Aglomeracji Poznańskiej. Cel główny pracy uszczegóławia się za pomocą celów szczegółowych według, których realizuje się poszczególne etapy postępowania badawczego:

- 1) Charakterystyka uwarunkowań prawnych, organizacyjnych i programowych funkcjonowania rynku pracy aglomeracji poznańskiej.
- 2) Diagnoza zasobów pracy na rynku pracy aglomeracji poznańskiej.
- 3) Diagnoza popytu na pracę na rynku pracy aglomeracji poznańskiej.
- 4) Charakterystyka stanu i struktury nierównowagi rynku pracy na rynku pracy aglomeracji poznańskiej.
- 5) Charakterystyka mobilności zasobów pracy.
- 6) Charakterystyka wrażliwości rynku pracy na zjawiska globalizacji oraz stopienia jego elastyczności.
- 7) Charakterystyka polityki rynku pracy na obszarze rynku pracy aglomeracji poznańskiej w kontekście możliwości i ograniczeń samorządu lokalnego
- 8) Analiza porównawcza stanu i zmian rynku pracy aglomeracji poznańskiej z sytuacją występującą w innych aglomeracjach w Polsce (8 największych aglomeracji – układ NTS 3).

## Literatura

- Begg D., Fischer S., Dornbusch R. 1993. *Ekonomia*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne. Warszawa.
- Bruda M., Wypłosz C. 1995. *Makroekonomia*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Churski P. 1999. *Lokalne rynki pracy w województwie poznańskim w okresie transformacji społeczno-gospodarczej*. Wydawnictwo Naukowe Bogucki, Poznań.
- Fisher M.M., Nijkamp P. 1987. *Spatial labour market analysis: Relevance and scope*. [W:] M.M. Fisher, P. Nijkamp (red.), *Regional labour markets*. Contributions to Economic Analysis, vol. 168. North Holland, s. 1–33.
- Francik A., Poczrowski A. 1993. *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*. Akademia Ekonomiczna w Krakowie. Kraków.
- Kamerschen R., McKenzie R.B., Nardinelli C. 1993. *Ekonomia*. Fundacja Solidarności. Gdańsk.
- Kaufman B.E. 1986. *The economics of labour market and labour relations*. The Dryden Press.
- Kwiatkowski E. 2002. *Bezrobocie: podstawy teoretyczne*. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa.
- Noga M., Stawicka K.M. 2009. *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*. Wydawnictwo Cedetu. Warszawa.

- Orczyk J. 2005. Polityka społeczna. Uwarunkowania i cele. Akademia Ekonomiczna w Poznaniu. Poznań.
- Siek E. 2009. Międzynarodowe przepływy siły roboczej w procesie integracji Polski z krajami Unii Europejskiej. Wydawnictwo Adam Marszałek. Toruń.
- Wach K. 2007. Europejski rynek pracy. Wolters Kluwer Business. Kraków.

**Prof. UAM, dr hab. Paweł Churski**  
Zakład Analizy Regionalnej. Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej  
i Gospodarki Przestrzennej. Wydział Nauk Geograficznych  
i Geologicznych. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,  
e-mail: [chur@amu.edu.pl](mailto:chur@amu.edu.pl)

Paweł Churski

# Uwarunkowania prawne, organizacyjne i programowe funkcjonowania rynku pracy aglomeracji poznańskiej

## 1. Wprowadzenie

Podstawy prawne, organizacyjne i programowe funkcjonowania rynku pracy w Polsce uzależnione są od uwarunkowań związanych z wytycznymi opracowywanymi na każdym poziomie prowadzenia polityki gospodarczej: od międzynarodowego po lokalny. Funkcjonowanie rynku pracy aglomeracji poznańskiej oraz prowadzenie polityki na tym rynku zmierzającej do promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia musi uwzględniać te uwarunkowania. Można je usystematyzować przyporządkowując do dwóch poziomów: europejskiego i krajowego.

## 2. Uwarunkowania europejskie

Geneza europejskiej polityki zatrudnienia sięga lat pięćdziesiątych XX wieku, kiedy podjęto decyzję o utworzeniu pierwszego funduszu strukturalnego, jakim jest Europejski Fundusz Społeczny. Problematyka zatrudnienia była uwzględniana w poszczególnych politykach wspólnotowych, ale przez wiele lat nie została z nich wyodrębniona. Sytuacja uległa zmianie w latach dziewięćdziesiątych, kiedy w 1991 r. kraje członkowskie przyjęły Kartę Praw Podstawowych, dołączoną następnie do Traktatu z Maastricht (1993 r.) ustanawiającego Unię Europejską. W Karcie Praw Podstawowych zwrócono uwagę na konieczność zapewnienia prawa do swobodnego przemieszania pracowników, godnego wynagradzania za pracę, poprawę warunków pracy, zapewnienie ochrony socjalnej, swobodę stowarzyszeń, prawo do zbiorowych negocjacji, itd. Był to początek konstytuowania się Europejskiej Strategii Zatrudnienia, która stała się faktem wraz z przyjęciem podczas Szczytu Luksemburskiego 21–21 listopada 1997 r. Traktatu Amsterdamskiego, którego VII rozdział zatytułowano *Zatrudnienie*. Europejska Strategia Zatrudnienia została przyjęta ze względu na konieczność przeciwdziałania wysokiemu poziomowi bezrobocia w ówczesnej Unii Europejskiej, utrzymującemu się okresowi wzrostu gospodarczego na poziomie nie powodującym efektów w postaci przyrostu miejsc pracy oraz postępującej marginalizacji społecznej osób bezrobotnych. Była ona oparta na czterech filarach (Głąbicka 2005):

- 1) **Zatrudnialność** – tworzenie warunków do powrotu bezrobotnych do aktywności zawodowej (bezrobocie długoterminowe, bezrobocie wśród młodzieży i kobiet – kształcenie ustawiczne, szkolenia, przekwalifikowywania, programy edukacyjne a rynek pracy),
- 2) **Przedsiębiorczość** – tworzenie warunków do zakładania i prowadzenia firm – samozatrudnianie,
- 3) **Zdolność adaptacyjna pracowników i pracodawców** – promowanie modernizacji organizacji pracy, uelastycznianie form zatrudnienia,
- 4) **Równość szans** – tworzenie warunków umożliwiających pogodzenie obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi dla kobiet, ułatwienia dla długotrwale bezrobotnych oraz niepełnosprawnych.

Tak określona Europejska Strategia Zatrudnienia została szybko zreformowana na co duży wpływ miało przyjęcie w marcu 2000 r. na Szczycie Unii Europejskiej Strategii Lizbońskiej, a następnie na Szczycie Unii Europejskiej w Goeteborgu w 2001 r. jej Uzupelnienia. Strategia Lizbońska zakładała przekształcenie Unii Europejskiej, poprzez budowę społeczeństwa i gospodarki opartych na wiedzy, w najbardziej konkurencyjną gospodarkę światową w ciągu zaledwie dziesięciu lat. Tak sformułowane cele wynikały ze stałej rywalizacji Europy z USA i Japonią o prymat gospodarczy na świecie. Jej realizacji miały służyć: szybkie przechodzenie do gospodarki opartej na wiedzy, liberalizacja i integracja które znajdują się jeszcze poza wspólnym rynkiem, rozwój przedsiębiorczości, wzrost zatrudnienia i zmiana modelu społecznego oraz dbałość o trwałe podstawy zrównoważonego rozwoju<sup>1</sup>. Ze względu na duże znaczenie polityki zatrudnienia dla realizacji Strategii Lizbońskiej 22 lipca 2003 r. Decyzją Rady 2003/578/EC (Dz.U. WE nr L 197/13 z dn. 5.8.2003) określono nowe główne cele Europejskiej Strategii Zatrudnienia:

- 1) Pełne zatrudnienie,
- 2) Poprawa jakości i produktywności pracy,
- 3) Wzmocnienie spójności społecznej i integracji.

W celu lepszego ukierunkowania państw członkowskich na realizację celów głównych sformułowano jednocześnie 10 wytycznych szczegółowych do wykorzystania w krajowych politykach zatrudnienia:

- 1) aktywne i prewencyjne działania na rzecz bezrobotnych i biernych zawodowo,
- 2) tworzenie miejsc pracy i przedsiębiorczość,
- 3) promocja adaptacyjności i mobilności na rynku pracy,
- 4) promocja rozwoju kapitału ludzkiego i kształcenia ustawicznego,
- 5) wzrost podaży pracy i promowania aktywnego starzenia się,
- 6) polityka równych szans kobiet i mężczyzn,
- 7) wspieranie integracji i zwalczanie dyskryminacji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy,

<sup>1</sup> W marcu 2005 r. na Szczycie Rady Europejskiej przyjęto nowy dokument *Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia*. Nowy początek Strategii Lizbońskiej modyfikujący oryginalną strategię. Jako priorytety działań do 2010 r. przyjęto: podniesienie atrakcyjności Europy, jako miejsca lokowania inwestycji i podejmowania pracy, rozwijanie wiedzy i innowacji dla wzrostu, tworzenie większej liczby stałych miejsc pracy. Tak sformułowane priorytety Odnowionej Strategii Lizbońskiej przeniesiono do Strategicznych Wytycznych Wspólnoty.

- 8) rozwijanie finansowych zachęt do podejmowania zatrudnienia,
- 9) ograniczanie szarej strefy zatrudnienia,
- 10) zmniejszanie regionalnych różnicowań w zatrudnieniu.

Europejska Strategia Zatrudnienia w tym kształcie była kontynuowana w kolejnych okresach. Ważną zmianą wynikającą z wdrożenia przez Unię Europejską w perspektywie finansowej 2007–2013 polityki spójności, zwracającej uwagę na dążenie do osiągnięcia spójności w trzech wymiarach: ekonomicznym, społecznym i terytorialnym, jest przeformułowanie trzeciego celu głównego i nadanie mu nowej nazwy: **Wzmocnienie spójności społecznej i terytorialnej** (Dz.U. WE nr L 205/21 z dn. 6.8.2005; KOM (2005) 0299 z dn. 5.7.2005). Europejska Strategia Zatrudnienia musi być realizowana przez państwa członkowskie, a jej realizacja podlega ewaluacji, która prowadzona jest przez Radę Europejską. Efekty działań ewaluacyjnych publikowane są we Wspólnotowym Raporcie Zatrudnienia (Joint Employment Report) (Joint Employment... 2009) i stanowią podstawę do formułowania Wspólnotowych Wytycznych Dotyczących Zatrudnienia (Employment Guidelines), które powinny być uwzględniane przez państwa członkowskie w co-rocnie przygotowywanych przez te kraje Krajowych Planach Działań na Rzecz Zatrudnienia (National Action Plan for Employment – NAP).

Polska wypełniając obowiązek państwa członkowskiego przygotowuje Krajowe Plany Działań na Rzecz Zatrudnienia. Aktualnie obowiązującym dokumentem tego rodzaju jest Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011 (2009), który został przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i zaakceptowany przez Radę Ministrów w kwietniu 2009 r. Dokument stanowi uszczegółowienie działań państwa planowanych do podjęcia w celu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, które przy zachowaniu zgodności z Europejską Strategią Zatrudnienia zostały uwzględnione w następujących dokumentach:

- 1) Strategia Rozwoju Kraju 2007–2015 (2006),
- 2) Strategiczny Plan Rządu (2008),
- 3) Krajowy Program Reform na lata 2008–2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej (2008),
- 4) Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2008 r. (2008),
- 5) Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007–2013 (2007).

Jako nadrzędne wyzwanie działań jakie należy podjąć w sferze zatrudnienia w ciągu najbliższych trzech lat wskazano na konieczność zwiększania aktywności zawodowej Polaków. Jako podstawowe zagrożenie w tym okresie przyjmuje się spowolnienie wzrostu gospodarczego. Na podstawie diagnozowanych wyzwań i zagrożeń ustalono trzy priorytety, w ramach których zdefiniowano zadania służące ich osiągnięciu (Krajowy Plan Działań... 2009).

## PRIORYET I – WZROST AKTYWNOŚCI

### Zadanie 1.1 – Zbudowanie systemu powszechnej edukacji ustawicznej oraz systemu zachęt do kształcenia przez całe życie

- Podzadanie 1.1.1 – Stworzenie placówki kształcenia ustawicznego o zasięgu ogólnopolskim
- Podzadanie 1.1.2 – Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego
- Podzadanie 1.1.3 – Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach
- Podzadania 1.1.4 – Doskonalenie podstaw programowych kształcenia dla potrzeb gospodarki opartej na wiedzy
- Podzadanie 1.1.5 – Uruchomienie nowego typu studiów podyplomowych przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela przedmiotów zawodowych
- Podzadanie 1.1.6 – Poprawa infrastruktury uczelni Polski Wschodniej
- Podzadanie 1.1.7 – Realizacja Narodowego Programu Stypendialnego
- Podzadanie 1.1.8 – Wsparcie kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych
- Podzadanie 1.1.9 – Program rozwoju edukacji na obszarach wiejskich
- Podzadanie 1.1.10 – Szkolenia zawodowe dla osób zatrudnionych w rolnictwie i leśnictwie w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich
- Podzadanie 1.1.11 – Korzystanie z usług doradczych przez rolników i posiadaczy lasów w ramach Programu Rozwoju obszarów Wiejskich
- Podzadanie 1.1.12 – Zwiększanie udziału szkolnictwa wyższego w kształceniu ustawicznym
- Podzadanie 1.1.13 – Doskonalenie programów nauczania w szkołach wyższych i dostosowanie ich do wymogów gospodarki opartej na wiedzy
- Podzadanie 1.1.14 – Zwiększanie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy

### Zadanie 1.2 – Budowanie spójności rynku pracy

- Podzadanie 1.2.1 – Aktywizacja osób w wieku 50+
  - 1.2.1.1 – Działania na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób starszych – „Program 45/50 PLUS”
- Podzadanie 1.2.2 – Wspieranie zatrudnienia kobiet oraz osób pragnących godzić obowiązki rodzinne z zawodowymi
  - 1.2.2.1 – Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym
  - 1.2.2.2 – Opracowanie modelowych rozwiązań godzenia ról zawodowych i rodzinnych kobiet i mężczyzn
  - 1.2.2.3 – Wdrażanie i upowszechnianie rozwiązań służących godzeniu życia zawodowego i rodzinnego
- Podzadanie 1.2.3 – Pomoc młodzieży rozpoczynającej karierę zawodową
  - 1.2.3.1 – Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży i jej aktywizacja na rynku pracy
  - 1.2.3.2 – Ułatwienie startu młodym rolnikom w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich

- Podzadanie 1.2.4 – Aktywizacja zawodowa osób zamieszkujących obszary peryferyjne
  - 1.2.4.1 – Tanie budownictwo mieszkaniowe
  - 1.2.4.2 – Promowanie działalności nierolniczej w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich
  - 1.2.4.3 – Tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorczości w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich
- Podzadanie 1.2.5 – Integracja zawodowa osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym
  - 1.2.5.1 – Rozwój przedsiębiorczości społecznej dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
- Podzadanie 1.2.6 – Promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych
  - 1.2.6.1 – Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych
  - 1.2.6.2 – Subsydiowanie zatrudnienia oraz refundacja obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych
  - 1.2.6.3 – Podnoszenie aktywności zawodowej osób niewidomych i niedowidzących
  - 1.2.6.4 – Wsparcie informatyczne procesu edukacji osób niepełnosprawnych
- Podzadanie 1.2.7 – Kompleksowe wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy

## **Priorytet II – sprawny rynek pracy**

### **Zadanie 2.1 – Promocja elastycznych i alternatywnych form zatrudnienia**

- Podzadanie 2.1.1 – Upowszechnianie alternatywnych i elastycznych form pracy wśród pracodawców i pracobiorców
  - 2.1.1.1 – Wzrost adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw
  - 2.1.1.2 – Wspieranie działalności gospodarczej w dziedzinie gospodarki elektronicznej
- Podzadanie 2.1.2 – Badanie możliwości doskonalenia rozwiązań w zakresie form elastycznych na rynku pracy
  - 2.1.2.1 – Ocena wdrożenia modelu flexicurity w polskiej polityce rynku pracy oraz rekomendacje dalszych działań

### **Zadanie 2.2 – Budowa nowoczesnego systemu zabezpieczenia społecznego w części dotyczącej rynku pracy**

- Podzadanie 2.2.1 – Opracowanie i wprowadzenie degresywnego systemu zasiłkowego
  - 2.2.1.1 – Modyfikacja zasiłku dla bezrobotnych
- Podzadanie 2.2.2 – Wdrożenie nowych instrumentów zapewniających bezpieczeństwo w okresie pozostawania bez pracy
  - 2.2.2.1 – Rozbudowa systemu świadczeń wypłacanych podczas korzystania z aktywnych instrumentów rynku pracy
  - 2.2.2.2 – Wprowadzenie rent strukturalnych w ramach Programu rozwoju Obszarów Wiejskich

**Zadanie 2.3 – Kształtowanie nowych relacji na rynku pracy**

Podzadanie 2.3.1 – Rozwijanie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia oraz prywatnymi agencjami zatrudnienia

2.3.1.1 – Wspieranie rozwoju agencji zatrudnienia oraz tworzenia warunków do współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie realizacji usług rynku pracy

Podzadanie 2.3.2 – Rozwijanie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia oraz instytucjami pomocy społecznej, partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi

2.3.2.1 – Budowa partnerstwa na rzecz instytucjonalizacji ekonomii społecznej

**Zadanie 2.4 – Budowa systemu monitoringu rynku pracy**

Podzadanie 2.4.1 – Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej

Podzadanie 2.4.2 – Prowadzenie badania panelowego gospodarstw domowych

Podzadanie 2.4.3 – Monitorowanie rynku pracy kadr medycznych

**Zadanie 2.5 – Restrukturyzacja zatrudnienia w kierunku innowacyjnej gospodarki**

Podzadanie 2.5.1 – Inicjowanie i rozwój działalności innowacyjnej

Podzadanie 2.5.2 – Budowa instytucji wspierających rozwój działalności innowacyjnej

**Zadanie 2.6 – Tworzenie polityki migracyjnej dla potrzeb rynku pracy**

Podzadanie 2.6.1 – Opracowanie i wdrożenie nowego systemu dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy

**Priorytet III – doskonalenie aktywnej polityki rynku pracy****Zadanie 3.1 – Rozszerzenie wykorzystania i poprawa adresowania instrumentów aktywnej polityki rynku pracy oraz zastosowanie zindywidualizowanego podejścia wobec korzystających z usług publicznych służb zatrudnienia**

Podzadanie 3.1.1 – Doskonalenie usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia

Podzadanie 3.1.2 – Doskonalenie standardów i warunków realizacji podstawowych usług rynku pracy oraz monitorowanie stosowania standardów i warunków ich realizacji przez publiczne służby zatrudnienia

Podzadanie 3.1.3 – Intensyfikacja działań podejmowanych wobec bezrobotnych będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy

Podzadanie 3.1.4 – Podnoszenie efektywności działań ukierunkowanych na rozwój kapitału ludzkiego osób korzystających z usług publicznych służb zatrudnienia

### **Zadanie 3.2 – Wzmocnienie kadrowe i kompetencyjne oraz profesjonalizacja publicznych służb zatrudnienia**

Podzadanie 3.2.1 – Podwyższenie kompetencji zawodowych pracowników publicznych służb zatrudnienia

Podzadanie 3.2.2 – Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych w regionie

Podzadanie 3.2.3 – Upowszechnienie w samorządach nowych rozwiązań związanych ze wspieraniem aktywności zawodowej w regionie

Podzadanie 3.2.4 – Dostosowywanie mechanizmu podziału środków Funduszu Pracy do wyzwań rynku pracy

### **Zadanie 3.3 – Profesjonalny monitoring skuteczności aktywnej polityki rynku pracy**

Podzadanie 3.3.1 – Monitoring instytucji rynku pracy

Podzadanie 3.3.2 – Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy i integracji społecznej

Realizacja Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011, wyznacza podstawowe ramy dla działań mających na celu poprawę sytuacji na krajowym, regionalnych i lokalnych rynkach pracy w Polsce.

## **3. Uwarunkowania krajowe**

Podstawą prawną funkcjonowania rynku pracy w Polsce są kolejne ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu oraz rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy<sup>2</sup>. Należy podkreślić, że podstawy prawne funkcjonowania rynku pracy w Polsce ulegały bardzo częstym zmianom.

Pierwszym aktem prawnym dotyczącym rynku pracy była *Ustawa z 29 grudnia 1989 roku o zatrudnieniu* (Dz.U. nr 75/1989, poz. 446, z późniejszymi zmianami). Ustawa nie tyle określała regulacje prawne dotyczące zatrudnienia, ale potwierdziła wcześniejsze zapowiedzi rządu o przyznaniu świadczeń dla osób które pozostawały bez pracy w konsekwencji podjętych przez rząd działań transformacyjnych. Po raz pierwszy ustawa ta wprowadziła pojęcie bezrobotnego, którym zgodnie z jej zapisami była osoba zdolna do pracy i gotowa do jej podjęcia w ramach stosunku pracy, pozostająca bez pracy i zarejestrowana we właściwym dla miejsca zamieszkania organie zatrudnienia szczebla podstawowego, która nie pobierała emerytury, nie była właścicielem lub posiadaczem gospodarstwa rolnego lub nie podlegała

<sup>2</sup> Od roku 1989, tj. od momentu rozpoczęcia procesu transformacji społeczno-gospodarczej w Polsce obowiązywały w prawodawstwie krajowym cztery ustawy: Ustawa o zatrudnieniu z dnia 29 grudnia 1989 r. (Dz.U. nr 75/1989, poz. 446 z późniejszymi zmianami), Ustawa o zatrudnieniu i bezrobociu z dnia 16 października 1991 r. (Dz.U. nr 106/1991, poz. 457 z późniejszymi zmianami), Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 14 grudnia 1994 r. (Dz.U. nr 1/1995, poz. 1 z późniejszymi zmianami), Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004. (Dz.U. nr 99/2004, poz. 1010 z późniejszymi zmianami) oraz szereg ich nowelizacji, jak również rozporządzeń ministra właściwego do spraw pracy.

ubezpieczeniu społecznemu z innego tytułu. Ustawa uzależniła wysokość pobieranego zasiłku od wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Ustawa stwarzała również możliwości uzyskiwania zasiłku przez osoby, które dotychczas nie pracowały lub porzuciły pracę. Dużą wagę w treści ustawy poświęcono absolwentom szkół. Otrzymali oni prawo do zasiłku, którego wysokość była wielokrotnością najniższego wynagrodzenia w gospodarce. Faktycznie więc dochodziło do sytuacji, że wysokość zasiłku dla absolwentów była niejednokrotnie wyższa niż świadczenia innych grup bezrobotnych (Churski, 2002). Większość zapisów tej ustawy o „zatrudnieniu” koncentrowało się więc na zapewnieniu opieki socjalnej osobom pozostającym bez pracy i nie sprzyjało aktywizacji zawodowej bezrobotnych.

Drugą ustawą uchylającą poprzednie rozwiązania a regulującą zasady funkcjonowania rynku pracy była *Ustawa z 16 października 1991 roku o zatrudnieniu i bezrobociu* (Dz.U. nr 106/1991, poz. 457, z późniejszymi zmianami). Z mocy tej ustawy utworzono Urząd Pracy, który stał się centralnym urzędem administracji państwowej poległym Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej. Na szczeblu rejonów i województw utworzono wydzieloną administrację specjalną w postaci regionalnych i wojewódzkich urzędów pracy. Ustawa dawała możliwości powoływania organów opiniodawczych w sprawach zatrudnienia, co doprowadziło do powołania Naczelnej Rady Zatrudnienia przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej oraz wojewódzkich i rejonowych rad zatrudnienia. Kolejną nowością wprowadzoną przez ustawę było wprowadzenie instrumentu robót publicznych, którego zadaniem było tworzenie dla bezrobotnych zorganizowanej przez organy gminy lub terenowe organy administracji rządowej pracy na rzecz regionu lub własnej miejscowości. Ustawa korygowała ponadto relacje między wynagrodzeniem a wysokością zasiłków dla bezrobotnych oraz zrównała zasiłek dla absolwentów, rezygnując tym samym z specjalnego traktowania (przy ustalaniu zasiłku) absolwentów szkół wyższych. Zaostrożeniu i doprecyzowaniu uległy również kryteria jakie należało spełnić aby uzyskać status bezrobotnego. Ustawa wprowadziła również wydawanie zezwoleń na prowadzenie pośrednictwa pracy oprócz instytucji państwowych i pozarządowych także osobom fizycznym.

Trzeci akt prawny rangi ustawy zmieniający obowiązujące prawo w zakresie rynku pracy został przyjęty przez Sejm pod koniec 1994 r. Była nim *Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu* (Dz.U. nr 1/1995, poz. 1, z późniejszymi zmianami). W ustawie przyjęto kolejne obostrzenia ograniczające możliwość uzyskania statusu bezrobotnego. Traktowano je jednak jako instrument aktywizacji osób pozostających bez pracy. Bardzo ważnym elementem tej ustawy było wprowadzenie nowego wymiaru państwowego w odniesieniu do łagodzenia skutków bezrobocia a także, co bardzo istotne rozszerzenia instrumentarium aktywnej polityki rynku pracy. Przykładowo dotyczyło to m.in. udzielania wsparcia dla pracodawców zatrudniających absolwentów posiadających status bezrobotnego.

Aktualnie obowiązującą ustawą określającą podstawy prawne funkcjonowania rynku pracy w Polsce jest *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. nr 99/2004, poz. 1010 z późniejszymi zmianami). Ustawa określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia

skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Zadania państwa w tym zakresie realizowane są przez instytucje rynku pracy, które działają w celu (art. 1):

- 1) pełnego i produktywnego zatrudnienia,
- 2) rozwoju zasobów ludzkich,
- 3) osiągnięcia wysokiej jakości pracy,
- 4) wzmocnienia integracji oraz solidarności społecznej,
- 5) zwiększenia mobilności na rynku pracy.

Należy podkreślić, że ustawa ma zastosowanie zarówno do obywateli polskich jak i cudzoziemców i w pełni odpowiada *acquis communautaire* w związku z akcesją Polski do Unii Europejskiej. Ustawa precyzuje wszystkie pojęcia związane z funkcjonowaniem rynku pracy w tym określa definicję bezrobotnego, którą należy ocenić jako bardzo rozbudowaną i w konsekwencji mało przejrzystą (art. 2, pkt 2)<sup>3</sup>.

Zgodnie z zapisami ustawy działania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, określone w ustawie mianem polityki rynku pracy, są realizowane na podstawie Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia przyjmowanym przez Radę Ministrów, który określa zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, oraz inicjatyw samorządów wszystkich szczebli, a także partnerów społecznych. Samorząd regionalny na podstawie Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia, uwzględniając strategię rozwoju województwa oraz wojewódzką strategię w zakresie polityki społecznej, jest zobowiązany do corocznego przygotowywania Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia, który powinien powstawać po zasięgnięciu opinii samorządu powiatowego i partnerów społecznych.

Koordynacja polityki rynku pracy spoczywa na ministrze właściwym do spraw pracy. Do jego zadań należy przygotowanie, koordynacja i ewaluacja realizacji Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia. Minister koordynuje również publiczne służby zatrudnienia, zapewnia jednolitość stosowania prawa poprzez interpretację przepisów ustawy oraz przygotowanych do niej aktów wykonawczych, planuje wraz z ministrem właściwym do spraw rozwoju regionalnego podejmowanie działań na rzecz promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia i dąży do uzyskania wysokiego poziomu i rozwoju zasobów ludzkich.

Instytucjami rynku pracy w Polsce, zgodnie z Rozdziałem 3 ustawy są:

- 1) publiczne służby zatrudnienia – organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi,
- 2) ochotnicze Hufce Pracy – państwowe jednostki wyspecjalizowane w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia,
- 3) agencje zatrudnienia – podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy krajowego i zagranicznego, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej,

<sup>3</sup> Definicja bezrobotnego w ustawie zajmuje ponad jedną stronę tekstu i precyzuje 11 kryteriów, których spełnienie stanowi podstawę dla uzyskania statusu bezrobotnego.

- 4) instytucje szkoleniowe – publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną,
- 5) instytucje dialogu społecznego – związki zawodowe i ich organizacje, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe – jeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej,
- 6) instytucje partnerstwa lokalnego – grupy instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy.

Instytucje rynku pracy powołane są do świadczenia usług rynku pracy obejmujących (art. 35): pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacje zawodową, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizację szkoleń. Dodatkowo ustawa w rozdziale 11 określa instrumenty rynku pracy wspierające wskazane powyżej usługi podstawowe. Do instrumentów tych zalicza się:

- 1) finansowanie kosztów przejazdów osobom poszukującym aktywnie pracy, jeżeli przejazd ten jest konsekwencją skierowania bezrobotnego przez powiatowy urząd pracy, np. w celu podjęcia oferty pracy,
- 2) finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy, jeżeli bezrobotny na podstawie skierowania z powiatowego urzędu pracy podjął np. zatrudnienie poza miejscem zamieszkania,
- 3) dofinansowanie miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa,
- 4) refundacja pracodawcom zatrudniających bezrobotnych skierowanych przez powiatowy urząd pracy kosztów wynikających z opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne,
- 5) finansowania dodatków aktywizacyjnych.

Obok wyżej wymienionych usług i instrumentów rynku pracy ustawa przewiduje możliwość inicjowania i realizacji programów specjalnych oraz tworzenia funduszy szkoleniowych. Programy specjalne mogą być inicjowane samodzielnie przez starostę lub we współpracy z innymi podmiotami zajmującymi się problematyką lokalnego rynku pracy. Fundusze szkoleniowe mogą być tworzone przez pracodawców w celu finansowania lub współfinansowania kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Ważnym elementem realizacji polityki rynku pracy jest dialog i partnerstwo społeczne, które zapewnione jest m.in. poprzez funkcjonowanie rad zatrudnienia. Rady działają na szczeblu krajowym – Krajowa Rada Zatrudnienia, regionalnym – Wojewódzka Rada Zatrudnienia oraz lokalnym – Powiatowa Rada Zatrudnienia. Źródłem finansowania działań podejmowanych w ramach polityki rynku pracy jest Fundusz Pracy, którego dysponentem pozostaje minister właściwy do spraw pracy. Bardzo ważnym wzmocnieniem tego funduszu po wejściu Polski do Unii Europejskiej stały się środki pochodzące z budżetu Unii Europejskiej, zwłaszcza Europejskiego Funduszu Społecznego.

Odnosząc obowiązujący stan prawny do funkcjonowania rynku pracy aglomeracji poznańskiej należy stwierdzić, że podstawą instytucjonalizacji tego rynku są urzędy pracy realizujące politykę rynku pracy na szczeblu regionalnym i lokalnym. Szczebel regionalny reprezentuje Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, który

zgodnie z ustawą zobowiązany jest do realizacji szeregu zadań (art. 8). Do najważniejszych należą:

- 1) planowanie i koordynacja regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy poprzez przygotowanie i realizację Regionalnego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia,
- 2) podział posiadanych środków Funduszu Pracy,
- 3) opracowywanie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę, w tym monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- 4) współdziałanie z wojewódzką radą zatrudnienia w określaniu i realizacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich,
- 5) programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego poprzez wykonywanie zadań wynikających z zasad prowadzenia polityki rozwoju kraju,
- 6) koordynowanie programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy,
- 7) inicjowanie i realizacja programów pilotażowych,
- 8) inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu łagodzenie skutków zwolnień grupowych,
- 9) realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami,
- 10) organizowanie i koordynowanie oraz świadczenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, a także ich rozwijanie na terenie województwa,
- 11) współpraca na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży,
- 12) współpraca z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

Przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu działa Wojewódzka Rada Zatrudnienia, która w kadencji 2008–2012 liczy 19 członków powołanych przez Marszałka Województwa w oparciu o kryteria określone w ustawie (Ocena sytuacji na wielkopolskim... 2009; art. 23 ustawy). Do zakresu zadań Rady należy:

- 1) inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w województwie,
- 2) ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy,
- 3) opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy,
- 4) składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie,
- 5) ocenianie okresowych sprawozdań z działalności Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
- 6) przygotowywanie sprawozdawczości dla potrzeb Naczelnej Rady Zatrudnienia,
- 7) delegowanie przedstawicieli dla potrzeb wyboru lub odwołania dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
- 8) delegowanie przedstawicieli do Naczelnej Rady Zatrudnienia,
- 9) opiniowanie wojewódzkich kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców.

Obok Wojewódzkiego Urzędu Pracy na terenie województwa działają też inne instytucje rynku pracy, których rejestr prowadzony jest przez samorząd regionalny. Na koniec 2008 r. w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia figurowało 368 podmiotów z terenu Wielkopolski, z których ponad połowa działała na obszarze aglomeracji poznańskiej (Krajowy Rejestr... 2009). Obok agencji zatrudnienia na obszarze Wielkopolski funkcjonują również akademickie biura karier i gminne centra informacji. Według stanu na koniec 2008 r. w Wielkopolsce funkcjonowało 36 wyższych uczelni. W 24 działały akademickie biura karier, z których 23 podpisały umowy i porozumienia o współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Poznaniu. 16 z nich, czyli 67% prowadzi swoją działalność na terenie aglomeracji poznańskiej. Gminne centra informacji, są instytucjami, których liczba systematycznie ulega zmniejszeniu. Są one prowadzone przez samorządy gminne oraz organizacje pozarządowe działające statutowo na rzecz przeciwdziałania bezrobociu, aktywizacji zawodowej oraz rozwoju lokalnego. Łącznie w Wielkopolsce w 2008 r. działało 59 takich placówek, z czego jedynie 10% na terenie aglomeracji poznańskiej. Trzecim rodzajem instytucji rynku pracy, który podlega rejestracji przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu są instytucje szkoleniowe. Ich łączna liczba, która dynamicznie wzrasta w związku z dostępnością do środków Europejskiego Funduszu Społecznego, na terenie województwa w 2008 r. wynosiła 670. Większość z nich działała na terenie aglomeracji poznańskiej (Rejestr Instytucji Szkoleniowych... 2008; Ocena sytuacji... 2009).

Na poziomie lokalnym rynek pracy aglomeracji poznańskiej znajdują się w zasięgu funkcjonowania czterech powiatowych urzędów pracy: Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu – dominująca część aglomeracji, Powiatowego Urzędu Pracy w Wągrowcu – miasto i gmina Skoki, Powiatowego Urzędu Pracy w Szamotułach – miasto i gmina Szamotuły oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Śremie – miasto i gmina Śrem. Dalsza analiza instytucji rynku pracy na poziomie lokalnym będzie prowadzona na przykładzie Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu. Zgodnie z zapisami ustawy do najważniejszych zadań Urzędu należy (art. 9):

- 1) opracowanie i realizacja programu promocji zatrudniania oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych,
- 2) pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi na realizację zadań z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy,
- 3) udzielanie pomocy bezrobotnym i pracodawcom w zakresie poszukiwania pracy oraz poszukiwania pracowników oraz w sprawach wykorzystania możliwości określonych w ustawie,
- 4) rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy,
- 5) inicjowanie, organizowanie i finansowanie usług i instrumentów rynku pracy,
- 6) inicjowanie i wspieranie metodyczne klubów pracy organizowanych w innych niż powiatowy urząd pracy instytucjach i organizacjach,
- 7) inicjowanie i organizowanie szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych,
- 8) inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć przeciwdziałających konsekwencją zwolnień grupowych,

- 9) przygotowywanie analiz i sprawozdań z zakresu monitoringu lokalnego rynku pracy, w tym zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- 10) współdziałanie z powiatowymi radami zatrudnienia w zakresie promocji zatrudnienia oraz wykorzystania środków Funduszu Pracy,
- 11) współdziałanie z samorządem gminnym w zakresie upowszechniania ofert pracy, informacji o usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach, przygotowaniu zawodowym dorosłych, stażach, itp.,
- 12) współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Poznaniu w zakresie świadczenia podstawowych usług rynku pracy,
- 13) przyznawanie i wypłacanie zasiłków oraz innych świadczeń z tytułu bezrobocia,
- 14) wydawanie decyzji o nadaniu lub utracie statusu bezrobotnego oraz przyznaniu lub wstrzymaniu świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy,
- 15) realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami,
- 16) realizowanie projektów w zakresie promocji zatrudnienia, w tym przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, wynikających z programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Pracy,
- 17) opracowywanie i realizacja indywidualnych planów działania,
- 18) organizacja i realizacja programów specjalnych,
- 19) inicjowanie i realizacja programów pilotażowych,
- 20) udostępnianie informacji z prowadzonego rejestru bezrobotnych innym podmiotom działającym w zakresie rynku pracy.

Przy Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu działa Powiatowa Rada Zatrudnienia, która w kadencji 2008–2012 liczy 18 członków powołanych przez Starostę Poznańskiego. Są oni reprezentantami: terenowych struktur każdej reprezentatywnej organizacji związkowej i organizacji pracodawców, społeczno-zawodowych organizacji rolników, jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych (Rynek pracy w Poznaniu i powiecie..., 2009). Do zakresu zadań Rady jest adekwatny do zakresu zadań wojewódzkich rad zatrudniania. Ponadto Powiatowa Rada Zatrudnienia opiniuje programy specjalne w zakresie ich celowości oraz zmian proponowanych przez Starostę na etapie ich realizacji.

### 3. Podsumowanie

Realizacja polityki rynku pracy na obszarze aglomeracji poznańskiej musi uwzględniać powyższe europejskie i krajowe uwarunkowania programowe. Można z jednej strony stwierdzić, że stanowią one ograniczenie w swobodnym podejmowaniu przedsięwzięć na poziomie lokalnym, wymagając ich zgodności ze wskazanymi wytycznymi. Z drugiej jednak strony, i ten pogląd wydaje się być bliższy prawdzie, stwarzają one możliwości dla inicjowania takich przedsięwzięć. Zwłaszcza Krajowy Program Działań na Rzecz Zatrudnienia poprzez zawarte w nim uszczegółowie-

nia, określające sposób realizacji i źródła finansowania każdego zadania, powinien być traktowany jako swoisty przewodnik dla władz lokalnych planujących i realizujących politykę rynku pracy na szczeblu lokalnym. Pozwala on przykładowo wykorzystać na poziomie lokalnym wsparcie oferowane rokrocznie w krajowych programach resortowych – np. Aktywna Kobieta (2007), Program 45/50 PLUS (2008) czy też programach operacyjnych – np. Kapitał Ludzki 2007 – 2013 (2007).

## Wnioski

- Podstawy prawne funkcjonowania rynku pracy w Polsce charakteryzują się dużą zmiennością, co utrudnia podejmowanie działań długookresowych, a niekiedy jest przyczyną ich zawieszenia;
- Instytucjonalizacja rynku pracy aglomeracji poznańskiej oparta jest na systemie instytucji rynku pracy określonej w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Najważniejszymi elementami tego systemu dla rynku pracy aglomeracji są Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu i Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu;
- Pozostałe instytucje rynku pracy, takie jak agencje zatrudnienia, biura karier, instytucje szkoleniowe, które są zarejestrowane na obszarze Wielkopolski charakteryzują się znaczną koncentracją na terenie aglomeracji poznańskiej;
- Samorząd gminny, zgodnie z zapisami ustawy, nie ma obowiązku prowadzenia polityki rynku pracy. Powinien on jednak w tym zakresie współpracować przede wszystkim z Powiatowym Urzędem Pracy koordynującym politykę rynku pracy na szczeblu lokalnym.
- Polityka rynku pracy realizowana na obszarze aglomeracji poznańskiej musi uwzględniać wytyczne wynikające z Europejskiej Strategii Zatrudnienia i Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia.
- Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w sposób precyzyjny wskazuje możliwości wsparcia polityki rynku pracy na poziomie lokalnym, w tym na obszarze aglomeracji poznańskiej.

## Literatura

- Aktywna Kobieta. Program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków i aktywizacji zawodowej kobiet po 50 roku życia. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Lipiec 2007. Warszawa.
- Churski P. 2002. Unemployment and Labour-Market Policy in the New Voivodeship System in Poland. *European Planning Studies*. Vol. 10, No. 6. Carfax Publishing, s. 745–763.
- Decyzja Rady z dnia 22 lipca 2003r. w sprawie wytycznych dla polityki zatrudnienia Państw Członkowskich (2003/578/WE). *Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej* nr L 197/13 z dn. 5.8.2005. Bruksela.
- Głąbicka K. 2005. Rynek pracy w jednoczącej się Europie. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej. Warszawa.

- Joint Employment Report 2008/2009. Council of the European Union. 7435/09. 11 March 2009. Brussels.
- Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na 2008r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Luty 2008. Warszawa.
- Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Kwiecień 2009. Warszawa.
- Krajowy Program Reform na lata 2008–2011 na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej. Ministerstwo Gospodarki. Listopad 2008. Warszawa.
- Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia (<http://www.kraz.praca.gov.pl>).
- Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2008r. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu. 2009. Poznań.
- Program 45/50 PLUS. Program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Maj 2008. Warszawa.
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Wrzesień 2007. Warszawa.
- Rejestr Instytucji Szkoleniowych. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy. 2008. Warszawa.
- Rynek pracy w Poznaniu i powiecie poznańskim w 2008 roku. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu. 2009. Poznań.
- Strategia Rozwoju Kraju 2007–2015. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Listopad 2006. Warszawa.
- Ustawa o zatrudnieniu z dnia 29 grudnia 1989 r. Dz.U. nr 75/1989, poz. 446 z późniejszymi zmianami.
- Ustawa o zatrudnieniu i bezrobociu z dnia 16 października 1991 r. D.U. nr 106/1991, poz. 457 z późniejszymi zmianami.
- Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 14 grudnia 1994 r. Dz.U. nr 1/1995, poz. 1 z późniejszymi zmianami.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. nr 99/2004, poz. 1010 z późniejszymi zmianami.

**Prof. UAM, dr hab. Paweł Churski**

Zakład Analizy Regionalnej. Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej  
i Gospodarki Przestrzennej. Wydział Nauk Geograficznych  
i Geologicznych. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,  
e-mail: [chur@amu.edu.pl](mailto:chur@amu.edu.pl)

Joanna Dominiak

# Zasoby pracy na rynku pracy aglomeracji poznańskiej

## 1. Wprowadzenie

Diagnoza zasobów pracy na rynku pracy aglomeracji poznańskiej prowadzona jest w dwóch zasadniczych aspektach: 1) uwarunkowań demograficznych zasobów pracy, 2) stanu i zmian kapitału ludzkiego i kapitału społecznego i ich wpływu na stan i strukturę zasobów pracy.

W analizie struktury i zmian zasobów pracy wykorzystano przede wszystkim publikowane i niepublikowane materiały statystyczne udostępnione przez Urząd Statystyczny w Poznaniu dotyczące uwarunkowań demograficznych i społecznych kapitału ludzkiego oraz wartości podstawowych wskaźników kapitału społecznego. Zebrany w ten sposób materiał statystyczny został uzupełniony o dane pochodzące z innych źródeł, w tym m.in.: Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Poznaniu, Państwowej Komisji Wyborczej oraz Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Organizacji Pozarządowych. Dodatkowo, w celu uzyskania pełniejszej charakterystyki stanu kapitału społecznego, przeprowadzono badania ankietowe, które odnosiły się do identyfikacji składnika regulatywnego tego kapitału.

## 2. Uwarunkowania demograficzne

### 2.1. Liczba ludności, jej zmiany i rozmieszczenie przestrzenne

W 2007 r. liczba ludności aglomeracji poznańskiej wynosiła 942 tys., z czego Poznań zamieszkiwało 561 tys. (60% ogólnej liczby mieszkańców aglomeracji), a strefę peryferyjną aglomeracji – 381 tys. osób.

W latach 1988–2007 liczba ludności aglomeracji poznańskiej wzrosła o 62,8 tys. (z 879,2 tys. do 942 tys.). Wskaźnik dynamiki liczby mieszkańców aglomeracji w tym okresie wyniósł 107,1% (gdzie 1988=100). Przyrost ludności aglomeracji był spowodowany zwiększaniem się liczby mieszkańców strefy peryferyjnej. W badanym okresie liczba mieszkańców strefy zwiększyła się z 290,9 do 381 tys., podczas gdy liczba mieszkańców Poznania w tym samym okresie spadła z 588,3 tys. do 560,9 tys. Wartości wskaźników dynamiki wynosiły odpowiednio dla strefy – 131%, a dla Poznania 95% (tab. 1).

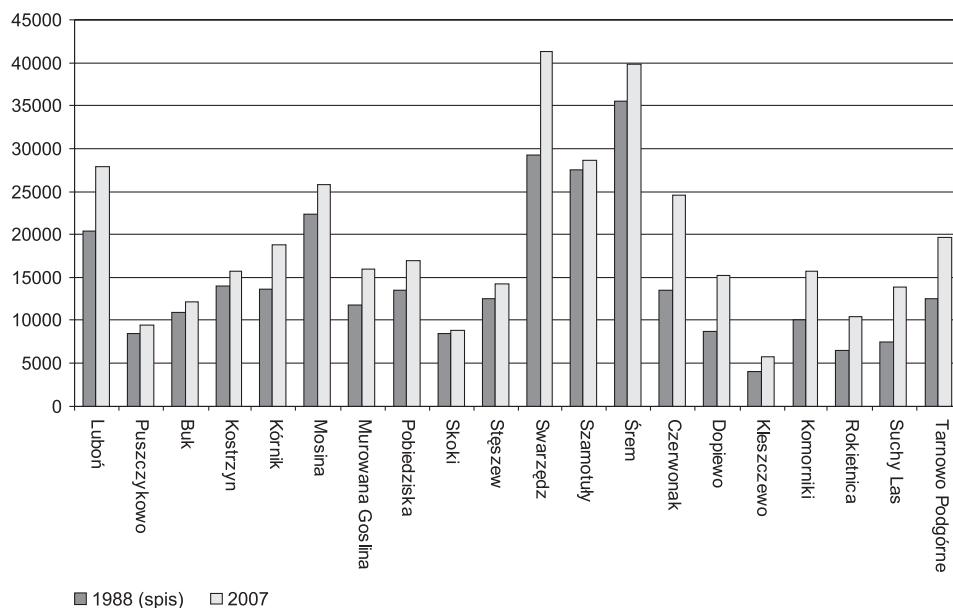
Tabela 1. Liczba ludności aglomeracji poznańskiej w latach 1988–2007

Jednostka przestrzenna	Liczba ludności		Udział w ogólnej liczbie mieszkańców aglomeracji		Wskaźnik dynamiki (1988=100)
	1988	2007	1988	2007	
Poznań	588286	560932	33,1	40,5	95,3
Strefa peryferyjna aglomeracji	290914	381026	66,9	59,5	131,0
Agglomeracja	879200	941958	100,0	100,0	107,1

Źródło: Spis powszechny ludności GUS 1988, Bank Danych Regionalnych GUS [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

W 1988 r. w strefie peryferyjnej aglomeracji najwięcej ludności zamieszkiwało gminę Śrem (35658 osób), a najmniej gminę Kleszczewo (4059 osób). W 2007 roku najwięcej ludności liczyła gmina Swarzędz (41 400 osób), natomiast gmina Kleszczewo nadal utrzymywała się na ostatniej pozycji pod względem liczby ludności (5718 osób) (ryc. 1).

W latach 1988–2007 gęstość zaludnienia aglomeracji zwiększyła się z 321 do 344 os./km<sup>2</sup>, czyli o 23 osoby, z czego w strefie peryferyjnej wzrosła ze 117 do 174 os./km<sup>2</sup>, a w Poznaniu spadła z 2251 do 2141 os./km<sup>2</sup>. W obu momentach czasowych największą gęstością zaludnienia cechowały się miasta: Swarzędz, Poznań, Buk. Luboń. Najniższa gęstość zaludnienia występowała w gminie miejsko-wiejskiej bardziej oddalonej od Poznania: Skoki (44 os./km<sup>2</sup>) oraz w gminie wiejskiej Kleszczewo (77 os./km<sup>2</sup>). W analizowanym okresie charakterystyczny jest dynamiczny wzrost gęstości zaludnienia w miastach: Swarzędzu, Murowanej Goślinie i Luboniu.



Ryc. 1. Liczba ludności gmin strefy peryferyjnej aglomeracji poznańskiej w 2007 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie spisu powszechnego ludności GUS 1988, Bank Danych Regionalnych GUS [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

## 2.2. Przyrost rzeczywisty ludności

W całym analizowanym okresie przyrost rzeczywisty ludności aglomeracji poznańskiej był dodatni i kształtował się na poziomie 1,0–5,2 tys. W początkowym okresie w latach 1988–1997 bezwzględna wartość przyrostu rzeczywistego ulegała systematycznemu spadkowi (z 4,8 do 1,0 tys.) głównie na skutek ujemnego przyrostu naturalnego notowanego w Poznaniu. Dopiero od 1998 r. notuje się wzrost rocznego przyrostu rzeczywistego mieszkańców aglomeracji z 1,0 tys. do 5,2 tys. (w 2007 r.).

Na zmiany liczby ludności aglomeracji poznańskiej bezpośredni wpływ miały zmiany w ruchu naturalnym i wędrownym ludności.

W 1988 r. przyrost naturalny w aglomeracji poznańskiej kształtował się na poziomie 2,4 tys. osób. Na początku lat 90. jego wartość systematycznie spadała, a w 1993 r. po raz pierwszy zanotowano ujemny przyrost naturalny będący wynikiem przewagi liczby zgonów nad liczbą urodzeń. Wartości ujemne przyrostu rzeczywistego utrzymywały się aż do 2003 r. W latach 2004–2007 na skutek zwiększającej się liczby urodzeń odnotowano ponownie dodatni przyrost naturalny.

Wartości współczynnika przyrostu naturalnego (w przeliczeniu na 1000 mieszkańców) wahały się w analizowanym okresie w granicach od  $-1,1\text{‰}$  do  $2,8\text{‰}$ . Były one zróżnicowane w układzie Poznań – strefa peryferyjna aglomeracji. Poznań charakteryzował się znacznie niższymi wartościami wskaźnika – na poziomie od  $-2,4$  do  $0,9$ , podczas gdy w strefie peryferyjnej aglomeracji wartość wskaźnika była cały czas dodatnia i kształtowała się w granicach  $1,3\text{‰}$ – $7\text{‰}$  (tab. 2).

W 2007 r. wartość współczynnika przyrostu naturalnego w aglomeracji wynosiła  $1,7\text{‰}$ , w Poznaniu –  $0,02\text{‰}$ , natomiast w strefie peryferyjnej –  $4,2\text{‰}$ . W układzie gmin strefy peryferyjnej, jedynie miasto Puszczykowo odnotowało ujemny przyrost naturalny wynoszący  $-1,3\text{‰}$ . Wszystkie pozostałe gminy strefy peryferyjnej charakteryzowały się dodatnimi wartościami przyrostu naturalnego. Do gmin o najwyższym przyroście naturalnym należały gminy wiejskie: Kleszczewo ( $8,2\text{‰}$ ), Komorniki ( $6,4\text{‰}$ ), Czerwonak ( $6,0\text{‰}$ ).

W latach 1988–2002 w aglomeracji poznańskiej saldo migracji przyjmowało wartości dodatnie w granicach: 1,7–3,6 tys. osób. Współczynnik salda migracji w pierwszej połowie lat 90. wahał się w granicach  $3\text{‰}$ , potem nastąpiło niewielkie obniżenie jego wartości do około  $2\text{‰}$ , a od początku wieku notuje się jego wzrost do  $4,6\text{‰}$  w 2007 r. (tab. 2).

W badanym okresie zauważalne są znaczne różnice w wartości współczynnika salda migracji w układzie Poznań – strefa peryferyjna aglomeracji. W przypadku

Tabela 2. Przyrost naturalny i saldo migracji w aglomeracji poznańskiej w latach 1988–2007

Jednostka przestrzenna	Przyrost naturalny na 1 tys. mieszkańców		Saldo migracji na 1 tys. mieszkańców	
	1988	2007	1988	2007
Poznań	0,9	0,02	2,0	-5,5
Strefa peryferyjna aglomeracji	6,6	4,2	4,4	17,6
Aglomeracja razem	2,8	1,7	2,8	3,9

Źródło: Spis powszechny ludności GUS 1988, Bank Danych Regionalnych GUS [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

Poznania w latach 90. saldo migracji było dodatnie (z wyjątkiem 1992 i 1997 r.) wahające się w granicach 0,5 – 3,4‰, a od 2000 r. widoczna jest systematycznie rosnąca przewaga odpływu nad napływem migracyjnym ludności, kształtująca się od –0,6‰ w 2000 r. do –5,5‰ w 2007 r.

Strefa peryferyjna aglomeracji cechuje się bardzo dużym zróżnicowaniem wartości współczynnika salda migracji. Gminy bezpośrednio sąsiadujące z Poznaniem, takie jak: Komorniki, Dopiewo, Rokietnica cechowały się bardzo wysokimi wartościami wskaźnika przekraczającymi 50‰. Natomiast gminy bardziej oddalone od granic Poznania: Buk, Śrem cechowały się ujemną wartością wskaźnika wynoszącą odpowiednio –7,7‰ i –11,3‰.

### 2.3. Struktura demograficzna ludności

Strukturę demograficzną ludności aglomeracji poznańskiej analizuje się w oparciu o współczynnik feminizacji oraz podział mieszkańców według wieku przy uwzględnieniu kryterium ekonomicznego (a więc w podziale na ludność w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym).

W 2007 r. współczynnik feminizacji w aglomeracji poznańskiej kształtował się na poziomie 111 kobiet na 100 mężczyzn. Wartość ta nie uległa znaczącej zmianie w porównaniu z 1988 r. (110). Istotne zróżnicowanie wartości wskaźnika obserwuje się w układzie Poznań – strefa peryferyjna aglomeracji. W Poznaniu współczynnik wynosił 115 kobiet na 100 mężczyzn, a w strefie peryferyjnej – 105. W 2007 r. we wszystkich gminach tworzących strefę peryferyjną aglomeracji występowała przewaga liczebna kobiet nad mężczyznami. Najwyższymi wartościami wskaźnika charakteryzowały się miasta: Buk (111), Luboń, Puszczykowo, Szamotuły (110). Najniższy wskaźnik feminizacji odnotowano w gminie Skoki (100) oraz gminach Kórnik, Murowana Goślina i Dopiewo (102). W porównaniu z 1988 r. w większości gmin obserwuje się nieznaczny wzrost wartości wskaźnika. Największy przyrost wartości wskaźnika odnotowano w gminie Suchy Las, w której współczynnik feminizacji wzrósł z 98 do 106.

Struktura mieszkańców aglomeracji poznańskiej według wieku kształtowała się następująco. W 2007 r. ludność w wieku przedprodukcyjnym stanowiła 18,1% ogółu mieszkańców. W porównaniu z 1988 r. nastąpił zdecydowany ponad dziesięcio procentowy spadek udziału tej grupy ludności głównie na skutek spadającej do 2006 r. liczby urodzeń. W przeciwieństwie do najmłodszej grupy wiekowej w analizowanym okresie udział ludności w wieku produkcyjnym wzrósł z 58% do 67%. Nastąpił również niewielki wzrost odsetka ludności w wieku poprodukcyjnym z 13% do 15%. Dane statystyczne dotyczące struktury wiekowej ludności aglomeracji poznańskiej wskazują na postępujący proces starzenia się społeczeństwa (zdecydowany spadek znaczenia najmłodszej grupy wiekowej, wzrost udziału grupy ludności w wieku produkcyjnym) (tab. 3).

Największy udział ludności w wieku przedprodukcyjnym cechuje gminy: Mosina, Pobiedziska, Skoki, Stęszew oraz Czerwonak i Dopiewo (24–25%). Najmniejszy odsetek najmłodszej grupy wiekowej występował w Suchym Lesie i Puszczykowie (18–19%). Grupa ludności w wieku produkcyjnym stanowiła od 62% w gminie

Tabela 3. Struktura ludności według wieku w aglomeracji poznańskiej w latach 1988–2007

	Ludność w wieku					
	przedprodukcyjnym (%)		produkcyjnym (%)		poprodukcyjnym (%)	
	1988	2007	1988	2007	1988	2007
Poznań	26,1	15,4	60,0	66,9	13,9	17,7
Strefa peryferyjna aglomeracji	31,7	22,1	56,2	66,2	12,2	11,8
Agglomeracja razem	28,9	18,1	58,1	66,6	13,0	15,3

Źródło: Spis powszechny ludności GUS 1988, Bank Danych Regionalnych GUS [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

Stęszew do 77% w gminie Murowana Goślina. Największym udziałem grupy ludności w wieku poprodukcyjnym cechowały się miasta: Puszczykowo, Mosina i Szamotuły (15–16%).

### 3. Kapitał ludzki i kapitał społeczny

#### 3.1. Podstawy teoretyczne

Kapitał ludzki (human capital) i kapitał społeczny (social capital) stanowią współcześnie coraz ważniejsze czynniki rozwoju społeczno-gospodarczego.

Kapitał ludzki jest definiowany najczęściej jako wiedza, umiejętności, kompetencje oraz inne cechy człowieka powiązane z jego ekonomiczną aktywnością.

W niniejszym opracowaniu kapitał ludzki analizuje się na podstawie następujących cech: poziomu wykształcenia, aktywności zawodowej i obciążenia demograficznego. Charakterystykę wskaźników wraz z uzasadnieniem i źródłem danych przedstawiono w tabeli 4.

Kapitał społeczny jest definiowany jako umiejętność współpracy międzyludzkiej w obrębie grup i organizacji, w celu realizacji wspólnych interesów. Umiejętności te wynikają z zaufania, norm społecznych, sieci i organizacji społecznych umożliwiających skoordynowane działania (Coleman 1990). Putnam (1995) wymienia następujące składniki kapitału społecznego: poziome więzi stowarzyszeniowe, normy społeczne, a w szczególności normy wzajemności oraz zaufanie. Putnam zwraca uwagę, że ostoją kapitału społecznego są organizacje oparte na poziomych powiązaniach między członkami, jak np. towarzystwa, kluby sportowe czy chóry.

W różnych koncepcjach teoretycznych zwykle wymienia się trzy najważniejsze składniki kapitału społecznego: element strukturalny (sieci, grupy i instytucje społeczne), regulatywny (normy, zaufanie, solidarność) oraz behawioralny (współdziałanie, wolontariat, zaangażowanie obywatelskie).

Badania kapitału społecznego w aglomeracji poznańskiej prowadzono zarówno w oparciu o dane publikowane jak i wywiady kwestionariuszowe z mieszkańcami aglomeracji. Wykorzystane wskaźniki odpowiadają trzem wyróżnionym w literaturze głównym składnikom kapitału społecznego. Charakterystykę wskaźników wraz z uzasadnieniem i źródłem danych przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 4. Wskaźniki kapitału ludzkiego

Składniki kapitału ludzkiego	Wskaźnik	Źródło danych	Uzasadnienie
Poziom wykształcenia	Poziom wykształcenia mieszkańców i jego zmiany 1988–2002	Dane GUS 1988, 2002 (spisy powszechnie)	Jest to najczęściej stosowany wskaźnik w badaniach nad kapitałem ludzkim. Ważnym miernikiem jest też poziomu wykształcenia radnych gmin, jako osób, którzy swoimi decyzjami mają największy wpływ na poziom rozwoju
	Poziom wykształcenia radnych gmin,	Dane GUS	
Aktywność zawodowa	Odsetek aktywnych zawodowo	Dane GUS 2002 (spis powszechny)	Aktywność zawodowa mieszkańców ma istotny wpływ na prawidłowe funkcjonowanie gospodarki lokalnej
	Struktura ludności według głównego źródła utrzymania (z pracy – w tym na własny rachunek, z niezarobkowego źródła itd.)	Dane GUS 2002 (spis powszechny)	
	Podmioty osób fizycznych na 1 tys. mieszkańców	Dane GUS 2000–2007	
	Udział MSP w ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych	Dane GUS 2000–2007	
Obciążenie demograficzne	Wskaźnik obciążenia demograficznego	Dane GUS 2002–2008	Proporcja pomiędzy osobami w wieku produkcyjnym a osobami w wieku przed i poprodukcyjnym – traktowany jako destymulanta – ma duże znaczenie z punktu widzenia prawidłowego funkcjonowania gospodarki lokalnej

Źródło: Opracowanie własne.

Materiały źródłowe wykorzystane w niniejszym opracowaniu pochodzą z Urzędu Statystycznego w Poznaniu, roczników statystycznych GUS, Banku Danych Regionalnych GUS, danych Państwowej Komisji Wyborczej. Analiza organizacji pożytku publicznego pochodzi z bazy instytucji NGO. Dane dotyczące kapitału społecznego (odnośnie członkostwa w organizacjach społecznych, poziomu zaufania oraz przeznaczania pomocy finansowej na cele społeczne) uzyskano w wyniku badań ankietowych prowadzonych w lipcu 2009 r. w Poznaniu oraz gminach tworzących strefę peryferyjną aglomeracji poznańskiej. Ankiety przeprowadzono z 486 respondentami, z czego 189 reprezentowało gminy strefy peryferyjnej aglomeracji. Próba nie jest reprezentatywna (obejmuje jedynie 0,6% mieszkańców aglomera-

Tabela 5. Wskaźniki kapitału społecznego

Składniki kapitału społecznego	Wskaźnik	Źródło danych	Uzasadnienie	
Składnik strukturalny	Sieci, grupy i instytucje społeczne	Liczba stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji na 10 tys. mieszkańców	Dane GUS	Wskaźnik ten pozwala opisać zdolność do samoorganizacji społeczeństwa
		Liczba organizacji pozarządowych i pożytku publicznego na 10 tys. mieszkańców	Baza NGO	
		Liczba kół artystycznych i zainteresowań na 10 tys. mieszkańców	Dane GUS	Jest to miara świadcząca o zdolności do stowarzyszenia się w celu realizacji określonych celów <sup>1</sup> . Jest to także wskaźnik postrzegany jako miara umożliwiająca określenie skłonności do współpracy i współdziałania
		Liczba imprez organizowanych przez instytucje kulturalne	Dane GUS	Jest to miernik świadczący o sprawności działania samorządowych instytucji kultury. Imprezy takie umożliwiają kształtowanie i tworzenie poczucia wspólnoty pomiędzy grupami ludzi zamieszkującymi dany obszar
		Odsetek mieszkańców biorących czynny udział w organizacjach społecznych oraz odsetek pełniących funkcje w tych organizacjach	Badania ankietowe	Wskaźniki te pozwalają na charakterystykę skłonności do udziału w organizacjach w zależności od wieku, wykształcenia, grupy zawodowej
Składnik regulatywny	Zaufanie do władz lokalnych	Poziom zaufania do władz samorządowych	Badania ankietowe	Miernik ten pozwoli na ocenę poziomu zaufania do władz samorządowych w zależności od wieku, wykształcenia, grupy zawodowej
	Generalne zaufanie	Poziom tzw „generalnego zaufania”	Badania ankietowe	Poziom generalnego zaufania określa się na podstawie poziomu zaufania do instytucji społecznych, znajomych, sąsiadów i rodzin
Składnik behawioralny	Partycypacja społeczna	Frekwencja w wyborach samorządowych, parlamentarnych i prezydenckich	PKW	Frekwencja wyborcza jest postrzegana jako najlepsza miara partycypacji społecznej
	Współdziałanie, pomoc, wolontariat	Odsetek mieszkańców przeznaczających część dochodów na cele społeczne	Badania ankietowe	Miara ta pozwoli na określenie skłonności do pomocy innym w zależności od wieku, wykształcenia, grupy zawodowej

Źródło: Opracowanie własne.

<sup>1</sup> Tej formie stowarzyszeń przyświecają inne cele niż w przypadku organizacji pozarządowych czy fundacji. Cele te są bardziej nakierowane na samorealizację wewnątrz grupy o podobnych zainteresowaniach. Tworzą się tu więzi poziome, kształtuje się zdolność społeczności lokalnych do współdziałania, wzrasta wzajemne zaufanie (Janc 2009).

cji), uwzględnia jednak proporcjonalny do liczby mieszkańców podział na gminy miejskie, wiejskie i miejsko-wiejskie. Uzyskane w drodze badań ankietowych informacje mają za zadanie wzbogacić analizę prowadzoną przy użyciu materiałów wtórnych.

## 3.2. Kapitał ludzki

### 3.2.1. Poziom wykształcenia

Analiza danych dotyczących poziomu wykształcenia mieszkańców gmin możliwa jest jedynie na podstawie Spisów Powszechnych. Ostatnie dwa spisy powszechne przeprowadzone były w latach 2002 i 1988.

W 2002 r. w aglomeracji poznańskiej odsetek osób z wykształceniem wyższym wynosił 16,0% ludności powyżej 15 roku życia i był znacznie wyższy niż w 1988 (9,6%). Udział mieszkańców z wykształceniem średnim (zarówno ogólnokształcącym jak i zawodowym) zwiększył się z 27,2% do 33,4%. Wzrostowi liczby mieszkańców aglomeracji poznańskiej posiadających wyższe i średnie wykształcenie towarzyszyło znaczne obniżenie udziału ludności z wykształceniem zasadniczym zawodowym: z 27,1% do 23,8% (tab. 6).

Znacznie lepiej wykształceni – w porównaniu z mieszkańcami strefy peryferyjnej aglomeracji poznańskiej – są mieszkańcy Poznania. Odsetek Poznaniaków legitymujących się wykształceniem wyższym wynosił w 2002 r. 20% i był o 5% wyższy niż w 1989 r. Średni udział mieszkańców z wykształceniem wyższym w strefie peryferyjnej aglomeracji według spisu z 2002 r. wynosił 9,5% i był znacznie wyższy od odnotowanego w 1988 r. (4,1%). Dynamiczny wzrost liczby ludności z wykształceniem wyższym w strefie peryferyjnej aglomeracji poznańskiej dotyczył zarówno miast jak i terenów wiejskich. W gminach wiejskich aglomeracji nastąpił wzrost udziału ludności z wykształceniem wyższym z 3,5% do 8,3%, podczas gdy w miastach wzrost ten był nieco mniejszy i wynosił z 5,4% do 10,6%. Jednak wzrost udziału mieszkańców z wykształceniem wyższym nie dotyczył w równej mierze wszystkich gmin wiejskich. Największe wskaźniki dynamiki odnotowano w gminach wiejskich bezpośrednio sąsiadujących z Poznaniem: Dopiewo, Kleszczewo, Komorniki, Suchy Las, tereny wiejskie gminy Kórnik. Według danych ze spisu 2002 r., podpoznańskie gminy wiejskie dorównywały, a nie rzadko przekraczały średni odsetek mieszkańców z wykształceniem wyższym w miastach strefy peryferyjnej aglomeracji poznańskiej (tab. 6).

Poziom wykształcenia mieszkańców aglomeracji poznańskiej charakteryzuje się znacznym zróżnicowaniem. Poza oczywistą dysproporcją pomiędzy poziomem wykształcenia mieszkańców Poznania a strefy peryferyjnej aglomeracji, obserwuje się znaczne różnice w samej strefie peryferyjnej aglomeracji. W miastach strefy peryferyjnej odsetek osób z wykształceniem wyższym waha się od około 6% w Skokach, Stęszewie, Buku, Kostrzynie do około 12–13% w Luboniu, Kórniku, Swarzędzu. Najwyższym udziałem osób z wykształceniem wyższym wśród miast strefy peryferyjnej charakteryzowało się Puszczykowo – 20%. Zróżnicowanie poziomu wykształcenia widoczne jest także na terenach wiejskich strefy peryferyjnej aglo-

Tabela 6. Poziom wykształcenia mieszkańców aglomeracji poznańskiej w latach 1988–2002 (wyniki spisu powszechnego)

Jednostka terytorialna	Poziom wykształcenia (%)					
	1988			2002		
	wyższe	średnie	zasadnicze zawodowe	wyższe	średnie	zasadnicze zawodowe
Luboń	5,3	25,0	33,5	12,5	31,9	29,1
Puszczykowo	12,3	31,2	27,3	20,0	30,9	23,2
Buk – miasto	3,4	21,4	36,6	6,6	27,0	37,7
Buk – gmina wiejska	1,5	12,2	32,7	3,6	18,2	39,1
Kostrzyn – miasto	3,0	19,8	34,2	5,7	25,7	36,3
Kostrzyn – gmina wiejska	2,4	11,4	29,1	3,2	15,1	36,8
Kórnik – miasto	5,8	22,9	30,7	13,3	26,4	27,7
Kórnik – gmina wiejska	1,6	13,0	32,1	6,9	21,1	31,5
Mosina – miasto	4,9	25,8	34,2	9,3	29,6	32,5
Mosina – gmina wiejska	2,2	13,9	35,4	5,2	22,0	36,9
Murowana Goślina – miasto	6,6	25,6	32,6	10,5	28,5	29,0
Murowana Goślina – gmina wiejska	3,5	13,7	28,7	5,1	18,5	34,6
Pobiedziska – miasto	3,7	20,6	31,1	8,4	25,7	30,4
Pobiedziska – gmina wiejska	2,8	11,6	30,7	6,2	18,2	31,7
Skoki – miasto	3,0	19,9	34,1	6,4	22,5	35,0
Skoki – gmina wiejska	2,3	8,4	24,3	3,3	11,4	30,4
Stęszew – miasto	4,3	22,5	35,3	6,5	28,2	36,5
Stęszew – gmina wiejska	1,4	10,3	31,1	3,0	16,6	37,7
Swarzędz – miasto	6,2	26,2	34,6	13,5	30,2	28,8
Swarzędz – gmina wiejska	3,4	16,7	33,0	7,3	23,4	34,1
Szamotuły – miasto	5,4	29,1	26,9	9,7	31,4	26,5
Szamotuły – gmina wiejska	2,4	13,3	29,2	4,2	18,6	33,4
Śrem – miasto	5,7	29,3	30,0	9,1	31,9	28,1
Śrem – gmina wiejska	1,4	12,0	26,0	3,5	19,9	34,5
Czerwonak	6,0	20,6	31,8	11,8	29,4	28,0
Dopiewo	2,5	15,1	34,6	9,8	22,3	34,2
Kleszczewo	3,2	12,4	30,0	10,4	20,7	30,5
Komorniki	3,2	17,1	34,8	9,7	25,0	33,8
Rokietnica	3,4	16,3	31,6	8,4	27,1	28,7
Suchy Las	7,7	27,5	29,3	20,9	29,5	22,3
Tarnowo Podgórne	6,6	21,0	32,3	13,6	28,3	27,0
<b>Poznań</b>	15,0	35,5	22,7	20,0	37,8	19,5
strefa peryferyjna aglomeracji razem	4,10	18,90	31,54	9,5	26,4	30,7
aglomeracja razem	9,55	27,20	27,12	16,0	33,4	23,8
miasta strefy peryferyjnej	5,35	24,56	32,39	10,6	29,8	29,5
tereny wiejskie	3,45	16,26	30,84	8,3	22,7	32,2

Dla celów porównawczych zestawiono tereny wiejskie gmin wiejsko-miejskich (według spisu z 2002 r. z gminami miejskimi funkcjonującymi w ramach podziału administracyjnego w 1988 r.)

Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl), wyniki Narodowego Spisu Powszechnego 1988 GUS.

meracji poznańskiej. Odsetek osób z wykształceniem wyższym waha się od około 3% na obszarach wsi gmin tzw. drugiego pierścienia (Stęszew, Skoki, Buk, Kostrzyn, Szamotuły, Śrem) przez 7% w części wiejskiej gminy Kórnik, Swarzędz do około 8–12% w gminach wiejskich bezpośrednio sąsiadujących z Poznaniem. Najwyższym odsetkiem osób z wykształceniem wyższym charakteryzowała się podpoznańska gmina wiejska Suchy Las (20,9%), która pod tym względem dorównywała, a nawet nieco przewyższała Poznań (tab. 6). Widoczna jest więc zależność polegająca na spadku poziomu wykształcenia mieszkańców wraz ze zwiększaniem się odległości od Poznania (ryc. 2).

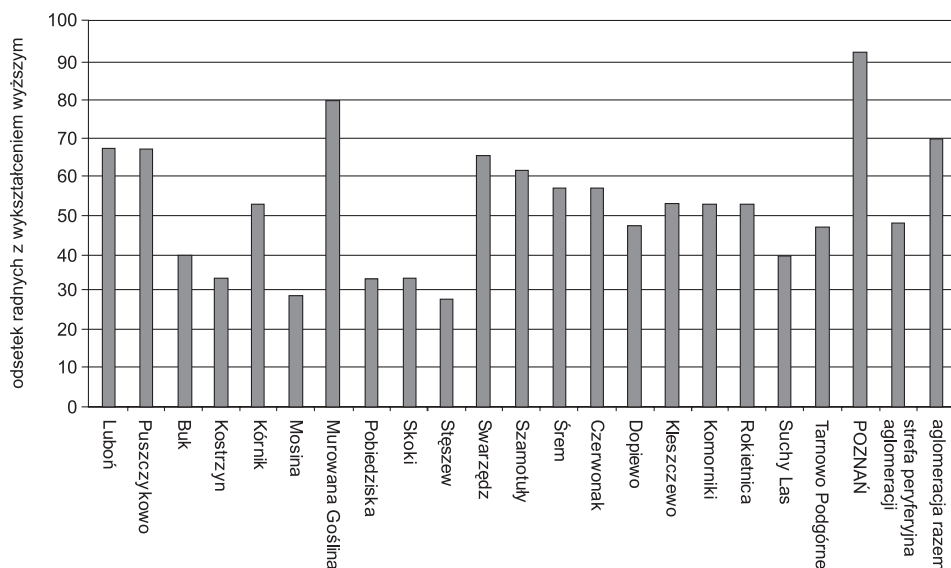
Poziom wykształcenia jest istotny nie tylko w odniesieniu do potencjalnych zasobów pracy w gminach, ale także z punktu widzenia zarządzania nimi. Ważne dla rozwoju gmin są także wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie i kreatywność władz samorządowych. Jako miernik przyjęto tu odsetek radnych gmin z wykształceniem wyższym, bowiem, to głównie oni podejmując najistotniejsze decyzje odpowiadają za kierunek rozwoju gmin.

Poziom wykształcenia radnych w aglomeracji poznańskiej cechuje się znacznym zróżnicowaniem. Średnio 70% radnych gmin tworzących aglomerację pozna-



Ryc. 2. Zróżnicowanie przestrzenne poziomu wykształcenia mieszkańców Aglomeracji Poznańskiej w 2002 r. (wyniki spisu powszechnego)

Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).



Ryc. 3. Odsetek radnych gmin z wykształceniem wyższym  
Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

ńską cechuje się wykształceniem wyższym, ale na tę wartość duży wpływ ma wysoki poziom wykształcenia radnych Poznania – 92% z nich ma wykształcenie wyższe. Wśród gmin strefy peryferyjnej aglomeracji odsetek radnych z wykształceniem wyższym jest bardzo zróżnicowany i waha się od 13% w Stęszewie do 80% w Murwanej Goślinie (ryc. 3).

### 3.2.2. Aktywność zawodowa

W 2002 r. w aglomeracji poznańskiej udział aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie ludności powyżej 15 roku życia wynosił 55,5%. Nieco większym odsetkiem aktywnych zawodowo charakteryzowała się strefa peryferyjna aglomeracji – 58,6% w porównaniu z Poznaniem – 54%. Wśród gmin największą aktywnością zawodową cechowały się gminy: Kleszczewo, Suchy Las, Czerwonak (64%) (tab. 7).

W 2002 r. wśród aktywnych zawodowo mieszkańców aglomeracji poznańskiej 85% stanowili pracujący a pozostałe 15% – bezrobotni. Nie odnotowano znaczących różnic w strukturze aktywnych zawodowo w układzie: Poznań – strefa peryferyjna aglomeracji. Natomiast duże różnice obserwuje się w obrębie gmin tworzących strefę peryferyjną aglomeracji poznańskiej. Odsetek aktywnych zawodowo pracujących kształtował się w granicach od 78% (gmina Skoki) do 88% (Kleszczewo, Suchy Las, Tarnowo Podgórne) (ryc. 7). Najwyższym udziałem aktywnych zawodowo bezrobotnych cechowała się gmina Skoki (22%) oraz gminy: Pobiedziska, Kostrzyn, Murwana Goślina, Szamotuły (17–18%) (tab. 7, ryc. 4).

W strukturze ludności aglomeracji posiadających własne źródła utrzymania (wyniki spisu powszechnego 2002 r.) dominowali mieszkańcy utrzymujący się z pracy najemnej poza rolnictwem (48%). Nie odnotowano w tym zakresie znaczącej różnicy pomiędzy Poznaniem a strefą peryferyjną aglomeracji. Wśród gmin strefy

Tabela 7. Aktywność zawodowa mieszkańców aglomeracji poznańskiej w 2002 r. (wyniki spisu powszechnego)

Jednostka terytorialna	Aktywni zawodowo ogółem	Aktywni zawodowo pracujący	Aktywni zawodowo bezrobotni	Bierni zawodowo
Luboń	58,9	85,1	14,9	40,2
Puszczykowo	55,1	85,9	14,1	43,5
Buk	57,2	85,1	14,9	42,2
w tym miasto	55,7	83,0	17,0	43,6
Kostrzyn	56,4	82,4	17,6	42,9
w tym miasto	56,3	82,7	17,3	42,9
Kórnik	58,5	85,0	15,0	40,7
w tym miasto	58,3	85,5	14,5	40,7
Mosina	56,1	83,6	16,4	43,4
w tym miasto	55,9	85,2	14,8	43,6
Murowana Goślina	59,9	82,2	17,8	39,7
w tym miasto	61,6	83,6	16,4	38,0
Pobiedziska	55,6	82,0	18,0	44,1
w tym miasto	54,6	82,5	17,5	45,0
Skoki	54,2	77,7	22,3	45,6
w tym miasto	54,6	80,1	19,9	45,1
Stęszew	57,0	84,8	15,2	42,9
w tym miasto	58,6	85,9	14,1	41,2
Swarzędz	59,9	84,1	15,9	38,6
w tym miasto	60,8	84,2	15,8	37,7
Szamotuły	57,5	82,6	17,4	42,0
w tym miasto	56,9	82,5	17,5	42,5
Śrem	59,2	84,4	15,6	40,1
w tym miasto	59,4	83,4	16,6	39,8
Czerwonak	62,5	85,5	14,5	36,3
Dopiewo	58,5	84,8	15,2	40,8
Kleszczewo	63,2	88,3	11,7	36,6
Komorniki	59,5	86,0	14,0	38,7
Rokietnica	56,1	85,5	14,5	43,7
Suchy Las	62,8	88,4	11,6	36,5
Tarnowo Podgórne	60,1	87,6	12,4	39,3
<b>Poznań</b>	53,9	85,3	14,7	42,3
strefa peryferyjna aglomeracji razem	58,6	84,4	15,6	40,7
aglomeracja razem	55,5	85,0	15,0	41,7
miasta strefy	58,3	83,9	16,1	40,9
gminy wiejskie	60,6	86,4	13,6	38,5

Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).



Ryc. 4. Zróżnicowanie przestrzenne aktywności zawodowej mieszkańców aglomeracji poznańskiej w 2002 r. (wyniki spisu powszechnego)  
Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

peryferyjnej odsetek utrzymujących się z pracy najemnej poza rolnictwem był zróżnicowany i wynosił od 37,4% w gminie Skoki do 58% w gminie Czerwonak. Praca na własny rachunek lub z najmu poza rolnictwem stanowiła źródło utrzymania 8% mieszkańców aglomeracji (8,2% w przypadku Poznania i 8,8% w przypadku strefy peryferyjnej).

Wśród gmin strefy peryferyjnej na wyróżnienie zasługują gminy Puszczykowo i Tarnowo Podgórne. Praca w rolnictwie była podstawą utrzymania jedynie 2,2% mieszkańców aglomeracji, ale odsetek ten wykazywał duże zróżnicowanie. W Poznaniu rolnictwo stanowiło źródło utrzymania zaledwie 0,4% mieszkańców, podczas gdy w strefie peryferyjnej aglomeracji – 5,6%. W przypadku niektórych gmin strefy peryferyjnej Buku, Kórnik, Skoków odsetek ten wynosił ponad 10%, a w przypadku gminy Kleszczewo nawet 19,1%. Niezarobkowe źródła utrzymania stanowiły dochód 19% mieszkańców aglomeracji w przypadku emerytury, 16,7% w przypadku renty, 5% w przypadku pozostałych źródeł niezarobkowych. Największy odsetek utrzymujących się z emerytury odnotowano w Poznaniu (22%), podczas gdy w strefie peryferyjnej emerytura stanowiła źródło utrzymania jedynie 15% mieszkańców.

Udział pozostałych niezarobkowych źródeł utrzymania nie wykazywał już takiego zróżnicowania w układzie Poznań –strefa peryferyjna. Natomiast różnice w układzie gmin były istotne i wynosiły od 11,4% w Luboniu do 19% w Puszczykowie w przypadku emerytury oraz od 12,6% w Suchym Lesie do około 20% w gminach: Buk, Kostrzyn i Skoki (tab. 8).

Miarą aktywności ekonomicznej ludności są także wskaźniki przedsiębiorczości, do których można zaliczyć liczbę podmiotów osób fizycznych na 1 tys. mieszkańców oraz udział małych i średnich przedsiębiorstw w ogólnej liczbie zarejestrowanych podmiotów gospodarczych.

W latach 2000–2007 liczba podmiotów osób fizycznych w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców w aglomeracji wzrosła ze 116 do 136. Wzrost ten odnotowano zarówno w przypadku Poznania (ze 132 do 160), jak i strefy peryferyjnej aglomeracji (z 88 do 101).

Wśród gmin tworzących strefę peryferyjną aglomeracji największą dynamiką wartości wskaźnika cechowały się sąsiadujące z Poznaniem gminy wiejskie Dopiewo, Kleszczewo, ale także niektóre gminy miejsko-wiejskie tzw. drugiego pierścienia: Buk, Kostrzyn, Murowana Goślina. W 2007 r. największą wartością wskaźnika cechowały się gminy: Puszczykowo (139) oraz Suchy Las (133). Najniższe wartości odnotowano w gminie wiejskiej Kleszczewo (58) oraz gminach wiejsko-miejskich: Skoki (75), Sęszew (78), Kostrzyn (80) Szamotuły (85) (tab. 9).

W strukturze wielkościowej zarejestrowanych w aglomeracji poznańskiej podmiotów gospodarczych zdecydowanie dominowały tzw. mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. W latach 2000–2007 stanowiły one 95% ogółu podmiotów gospodarczych. Małe przedsiębiorstwa zatrudniające 10–49 pracowników stanowiły 4% ogółu podmiotów gospodarczych (w 2000 r. – 3,8%, w 2007 – 4,4%), natomiast średnie – 0,8%. Odsetek mikroprzedsiębiorstw nie wykazywał istotnych różnic w układzie Poznań – strefa peryferyjna aglomeracji (95%). Poznań cechował się nieco większym udziałem przedsiębiorstw dużych i średnich. Wśród gmin strefy peryferyjnej odsetek mikroprzedsiębiorstw kształtował się w granicach 92,6% (w Sęszewie) do 97,3% (w Murowanej Goślinie). Udział małych przedsiębiorstw wahał się od 2,2% w Murowanej Goślinie do 7,1 w Tarnowie Podgórnym, natomiast odsetek przedsiębiorstw średnich – od 0,2 w Skokach do 1,8% w Sęszewie i 1,6 w Tarnowie Podgórnym.

### 3.2.3. Obciążenie demograficzne

W latach 2002–2008 obserwuje się tendencję do spadku proporcji pomiędzy liczbą mieszkańców aglomeracji w wieku nieprodukcyjnym w stosunku do grupy ludności w wieku produkcyjnym.

Wartość wskaźnika obciążenia demograficznego spadła w całej aglomeracji z 54 do 51, przy czym zdecydowanie większy spadek nastąpił w strefie peryferyjnej aglomeracji (z 58 do 51) niż w Poznaniu (z 50,7 do 50,3). Spadek ten jest związany ze zmianami w strukturze wiekowej mieszkańców aglomeracji poznańskiej polegającymi na znacznym wzroście udziału grupy ludności w wieku produkcyjnym, przy dużym spadku udziału grupy przedprodukcyjnej. W 2008r. najmniej korzystnym wskaźnikiem obciążenia demograficznego (największą liczbą osób w wieku

Tabela 8. Posiadający własne źródła utrzymania w aglomeracji poznańskiej w 2002 r. (wyniki spisu powszechnego)

Jednostka terytorialna	Praca poza rolnictwem najemna	Praca poza rolnictwem na własny rachunek lub z najmu	Praca w rolnictwie	Niezarobkowe źródło, emerytura	Niezarobkowe źródło, renta	Pozostałe niezarobkowe
Luboń	49,6	10,2	0,8	11,4	16,9	4,7
Puszczykowo	42,9	14,9	0,5	19,1	16,5	6,1
Buk	39,9	7,8	10,9	15,4	20,8	5,2
w tym miasto	43,9	9,5	2,4	15,1	24,0	5,1
Kostrzyn	41,1	7,0	10,1	16,2	20,4	5,2
w tym miasto	45,3	9,3	3,1	16,2	20,5	5,5
Kórnik	43,0	8,4	10,0	15,9	18,2	4,3
w tym miasto	48,1	8,7	2,6	16,3	18,8	5,3
Mosina	46,0	8,9	4,1	17,7	18,9	4,4
w tym miasto	47,8	10,3	1,3	19,0	17,5	4,1
Murowana Goślina	51,9	8,3	4,9	12,9	16,7	5,3
w tym miasto	57,8	9,8	1,0	12,2	14,0	5,2
Pobiedziska	44,8	7,4	7,3	16,6	18,9	4,9
w tym miasto	48,4	8,4	1,7	18,1	18,4	5,0
Skoki	37,4	6,1	10,3	15,8	19,4	10,9
w tym miasto	45,6	9,8	2,0	13,8	20,3	8,4
Stęszew	41,5	7,6	10,1	16,7	19,9	4,1
w tym miasto	48,0	11,0	2,4	15,9	19,2	3,4
Swarzędz	50,7	10,8	2,3	13,8	17,6	4,7
w tym miasto	53,6	10,8	0,3	13,3	17,4	4,5
Szamotuły	45,3	6,3	6,6	17,5	17,9	6,4
w tym miasto	49,1	7,2	1,7	18,5	17,5	5,8
Śrem	48,9	6,4	5,8	15,5	17,5	5,9
w tym miasto	53,2	6,7	1,2	15,2	17,6	6,1
Czerwonak	58,1	7,8	1,8	12,0	14,5	5,6
Dopiewo	45,5	9,9	6,3	14,6	17,8	5,9
Kleszczewo	42,1	5,8	19,1	13,9	15,0	3,8
Komorniki	48,8	10,0	5,1	15,2	17,4	3,5
Rokietnica	46,1	7,1	8,1	16,5	17,3	4,8
Suchy Las	52,3	12,6	3,7	14,7	12,6	3,8
Tarnowo Podgórne	45,5	14,7	5,1	14,5	16,9	3,2
<b>Poznań</b>	48,3	8,2	0,4	21,8	16,2	5,0
strefa peryferyjna aglomeracji	47,2	8,8	5,6	15,1	17,6	5,1
aglomeracja razem	47,9	8,4	2,2	19,4	16,7	5,0
miasta strefy	50,1	9,4	1,3	15,2	17,7	5,2
gminy wiejskie	49,9	10,2	5,3	14,1	15,9	4,5

Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

Tabela 9. Podmioty osób fizycznych na 1 tys. mieszkańców w aglomeracji poznańskiej w latach 2000–2007

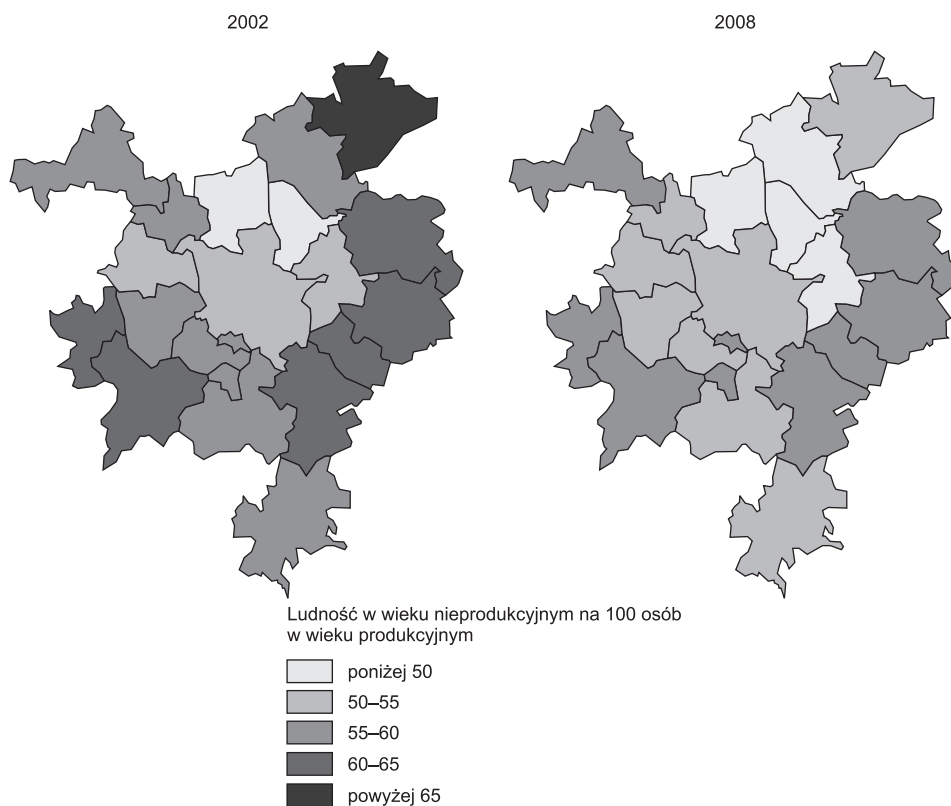
Jednostka terytorialna	Podmioty osób fizycznych na 1 tys. mieszkańców	
	2000	2007
Luboń	104	109
Puszczykowo	112	139
Buk	79	101
w tym miasto	104	128
Kostrzyn	64	80
w tym miasto	90	102
Kórnik	83	106
w tym miasto	101	121
Mosina	90	108
w tym miasto	110	130
Murowana Goślina	89	117
w tym miasto	105	134
Pobiedziska	78	94
w tym miasto	95	109
Skoki	73	75
w tym miasto	102	107
Stęszew	66	78
w tym miasto	96	109
Swarzędz	110	117
w tym miasto	112	121
Szamotuły	88	85
w tym miasto	107	100
Śrem	85	87
w tym miasto	92	93
Czerwonak	76	95
Dopiewo	70	100
Kleszczewo	39	58
Komorniki	90	103
Rokietnica	77	92
Suchy Las	115	133
Tarnowo Podgórne	108	119
<b>Poznań</b>	132	160
strefa peryferyjna aglomeracji	88	101
aglomeracja razem	116	136

Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

Tabela 10. Wskaźnik obciążenia demograficznego w aglomeracji poznańskiej w latach 2002–2008

Gminy	Wskaźnik obciążenia demograficznego	
	2002	2008
Luboń	56,2	52,7
Puszczykowo	59,4	54,0
Buk	61,6	54,3
w tym miasto	57,9	54,4
Kostrzyn	61,6	54,0
w tym miasto	59,4	52,8
Kórnik	60,4	53,6
w tym miasto	58,2	55,3
Mosina	57,0	51,6
w tym miasto	54,1	50,2
Murowana Goślina	57,8	44,7
w tym miasto	55,9	40,7
Pobiedziska	62,1	53,2
w tym miasto	59,8	53,3
Skoki	67,9	51,8
w tym miasto	59,2	46,4
Stęszew	62,9	52,8
w tym miasto	55,7	50,0
Swarzędz	52,6	48,1
w tym miasto	50,5	46,8
Szamotuły	59,5	54,4
w tym miasto	57,4	54,3
Śrem	56,3	51,2
w tym miasto	52,8	49,5
Czerwonak	48,2	42,0
Dopiewo	59,2	50,4
Kleszczewo	60,3	54,1
Komorniki	55,3	50,6
Rokietnica	59,1	51,6
Suchy Las	47,8	47,0
Tarnowo Podgórne	54,5	51,0
<b>Poznań</b>	50,7	50,3
strefa peryferyjna aglomeracji	58,0	51,0
aglomeracja razem	54,0	51,0

Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).



Ryc. 5. Zróżnicowanie przestrzenne wskaźnika obciążenia demograficznego w Aglomeracji Poznańskiej w latach 2002–2008

Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

nieprodukcyjnym przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym) cechowały się gminy: Kleszczewo, Puszczykowo, Buk, Szamotuły, Kostrzyn (54). Najmniejszym obciążeniem demograficznym cechowały się gminy Murowana Goślina (44) i Czerwonak (42) (tab. 10, ryc. 5).

### 3.3. Kapitał społeczny

#### 3.3.1. Składnik strukturalny – Sieci, grupy i instytucje społeczne

W 2008 r. w aglomeracji poznańskiej w rejestrze REGON zarejestrowanych było 3,3 tys. stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji. W przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców wartość wskaźnika wynosiła 34,7. W porównaniu z 2000 r. liczba stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji znacznie wzrosła – wartość wskaźnika zwiększyła się z 16,3 do 34,7. Większą dynamiką wzrostu wskaźnika charakteryzowała się strefa peryferyjną aglomeracji poznańskiej. Odnotowano tu wzrost liczby stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji na 10 tys. mieszkańców – z 9,7 w 2000 r. do 24,7 w 2008 r. W tym samym okresie w Poznaniu wartość analizo-

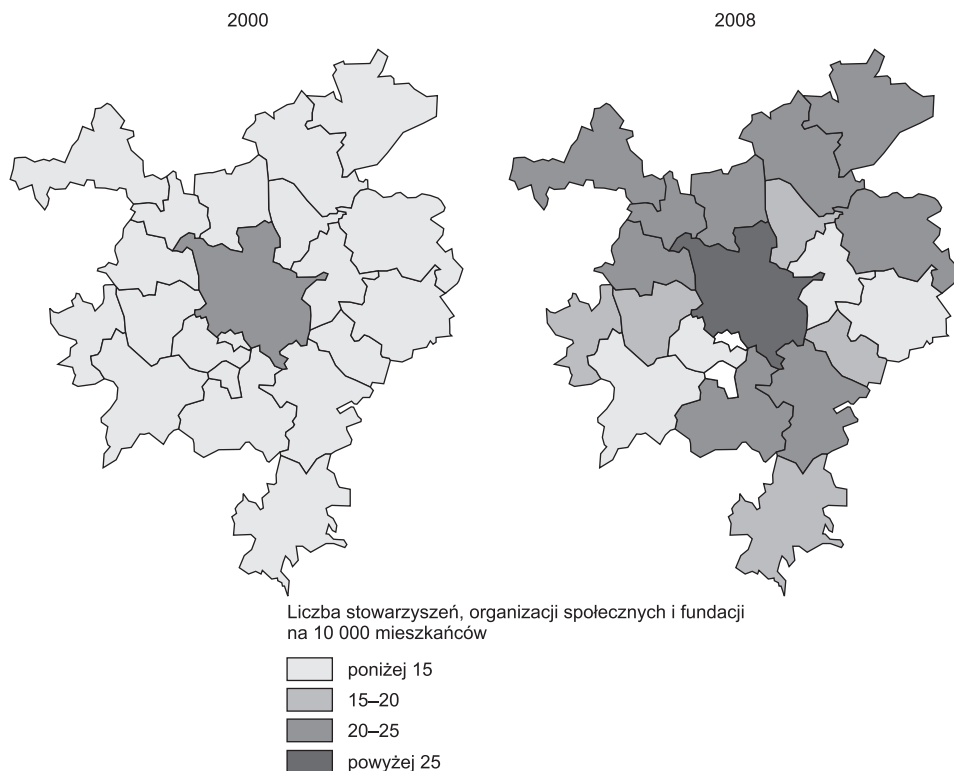
Tabela 11. Liczba stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji zarejestrowanych w Rejestrze REGON na 10 tys. mieszkańców w aglomeracji poznańskiej w latach 2000–2008

Gminy	Liczba stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji zarejestrowanych w Rejestrze REGON na 10 tys. mieszkańców	
	2000	2008
Luboń	6,8	11,6
Puszczykowo	8,9	28,5
Buk	6,9	16,5
Kostrzyn	5,3	13,6
Kórnik	4,7	21,1
Mosina	4,7	20,7
Murowana Goślina	5,3	22,3
Pobiedziska	10,0	20,9
Skoki	5,9	23,8
Stęszew	6,0	12,6
Swarzędz	7,1	14,2
Szamotuły	13,7	23,6
Śrem	5,4	17,9
Czerwonak	6,5	16,4
Dopiewo	8,4	16,8
Kleszczewo	4,3	15,4
Komorniki	6,0	11,2
Rokietnica	11,6	22,9
Suchy Las	9,9	21,6
Tarnowo Podgórne	13,6	24,6
<b>Poznań</b>	20,1	41,6
Strefa peryferyjna aglomeracji razem	9,7	24,7
aglomeracja razem	16,3	34,7

Źródło: Niepublikowane materiały GUS.

wanego wskaźnika zwiększyła się z 20,1 do 41,6. Wśród gmin Aglomeracji Poznańskiej najwięcej stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji w przeliczeniu na liczbę mieszkańców przypadało w gminie Puszczykowo (28,5) oraz Tarnowo Podgórne (24,6) i Szamotuły (23,6). Najmniejsza liczba tego typu organizacji cechowała gminę Komorniki (11,2) (tab. 11). Największa dynamika wzrostu liczby stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji na 10 tys. mieszkańców charakteryzowała gminy: Kórnik, Mosina i Murowana Goślina (wskaźnik dynamiki powyżej 450%, gdzie 2000 r. = 100). Najmniejszą dynamikę odnotowano w gminie Szamotuły (170%) (ryc. 6).

Uzupełnienie materiałów pochodzących z rejestru Regon stanowią dane z ogólnopolskiej bazy organizacji pozarządowych NGO dostępnej w Internecie. Według bazy NGO (stan na sierpień 2009) w całej aglomeracji poznańskiej funkcjonowało



Ryc. 6. Zróżnicowanie przestrzenne liczby stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji zarejestrowanych w Rejestrze REGON na 10 tys. mieszkańców w aglomeracji poznańskiej w latach 2000–2008

Źródło: Niepublikowane materiały GUS.

ponad 3,5 tys. organizacji pozarządowych, z tego 230 to organizacje pożytku publicznego. W przeliczeniu na liczbę mieszkańców wartość wskaźnika wynosiła 37,3 w przypadku organizacji pozarządowych i 2,4 w odniesieniu do organizacji pożytku publicznego.

Również w przypadku organizacji pozarządowych widoczna jest znaczna różnica pomiędzy wartością wskaźnika obliczonego dla Poznania i dla strefy peryferyjnej aglomeracji poznańskiej. W Poznaniu wartość wskaźnika wynosiła 48,7, podczas gdy w strefie peryferyjnej kształtowała się na poziomie 20,6. W obrębie strefy peryferyjnej wysoką liczbą stowarzyszeń i fundacji na 10 tys. mieszkańców cechowała się gmina Puszczykowo (34,8) oraz gminy: Tarnowo Podgórne (28,4) i Szamotuły (26,4). Najwięcej organizacji pożytku publicznego w przeliczeniu na liczbę mieszkańców występowała w Poznaniu (3,2) i gminie Murowana Goślina (3,1) (ryc. 7).

Innego rodzaju instytucjami społecznymi są instytucje kulturalne. Według danych GUS w 2007 r. w aglomeracji poznańskiej były 82 instytucje kulturalne, z czego 27 przypadło na Poznań. Liczba organizowanych imprez kulturalnych w przeliczeniu na liczbę mieszkańców to miernik świadczący o sprawności działania



Ryc. 7. Zróżnicowanie przestrzenne liczby organizacji z ogólnopolskiej bazy organizacji pozarządowych NGO w aglomeracji poznańskiej  
Źródło: NGO [www.ngo.pl](http://www.ngo.pl).

instytucji kultury. Imprezy takie umożliwiają kształtowanie i tworzenie poczucia wspólnoty pomiędzy grupami ludzi zamieszkującymi dany obszar.

Wśród gmin wysoką wartością wskaźnika wyróżniały się miasta Szamotuły, Buk i gmina wiejska Kleszczewo (160–190). W Poznaniu liczba organizowanych imprez kulturalnych na 10 tys. mieszkańców wynosiła 48,9. Jeżeli chodzi o liczbę uczestników tych imprez, to zdecydowanie dominuje Poznań, w którym ogólna liczba uczestników imprez kulturalnych w 2007 r. wynosiła ponad 330 tys. Wśród miast aglomeracji największą liczbą uczestników imprez kulturalnych cechowały się gminy: Swarzędz (48,5 tys.), Buk (34,7 tys.) oraz Murowana Goślina (29,5 tys.) i Szamotuły (26,4 tys.) (tab. 12).

Liczba kół, klubów i zespołów artystycznych to miara świadcząca o zdolności do stowarzyszania się w celu realizacji określonych celów. Jest to także wskaźnik postrzegany jako miara umożliwiająca określenie skłonności do współpracy i współdziałania. W aglomeracji poznańskiej liczba zespołów artystycznych na 10 tys. mieszkańców wynosiła 2,97. Nie odnotowano znaczących różnic w układzie Poznań – strefa peryferyjna aglomeracji. Natomiast duże zróżnicowanie cechowało

Tabela 12. Instytucje kulturalne w aglomeracji poznańskiej

	Liczba instytucji kultury na 10 tys. ludności	Liczba organizowanych imprez kulturalnych na 10 tys. ludności	Liczba zespołów artystycznych na 10 tys. ludności	Członkowie zespołów artystycznych na 10 tys. ludności	Liczba kół (klubów) na 10 tys. ludności	Członkowie kół (klubów) na 10 tys. ludności
Luboń	0,36	30,05	3,22	42,21	0,72	25,04
Puszczykowo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Buk	0,83	82,18	6,64	92,97	0,83	24,90
w tym miasto	1,62	160,84	13,00	181,97	1,62	48,74
Kostrzyn	0,63	41,69	4,42	97,28	1,90	45,48
w tym miasto	1,14	75,56	8,01	176,30	3,43	82,43
Kórnik	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
w tym miasto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mosina	0,39	42,41	1,95	38,13	1,56	36,96
w tym miasto	0,82	88,97	4,08	79,99	3,26	77,54
Murowana Goślina	0,62	38,71	8,12	187,30	3,75	51,20
w tym miasto	0,98	60,61	12,71	293,26	5,87	80,16
Pobiedziska	0,59	39,65	2,96	124,29	1,78	106,53
w tym miasto	1,18	79,21	5,91	248,29	3,55	212,82
Skoki	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
w tym miasto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Stęszew	0,71	21,89	2,12	20,48	2,82	45,90
w tym miasto	1,84	56,95	5,51	53,28	7,35	119,42
Swarzędz	0,24	28,99	0,97	24,88	0,48	16,91
w tym miasto	0,33	40,03	1,33	34,36	0,67	23,35
Szamotuły	7,66	134,67	4,52	97,78	1,74	51,85
w tym miasto	0,53	189,69	6,93	149,73	1,60	42,10
Śrem	0,25	9,27	0,50	9,27	0,50	18,80
w tym miasto	0,33	12,37	0,67	12,37	0,67	25,07
Czerwonak	1,22	4,08	2,85	24,06	3,67	67,28
Dopiewo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Kleszczewo	1,75	188,88	8,74	187,13	7,00	407,49
Komorniki	4,41	90,16	1,89	25,22	12,61	362,55
Rokietnica	0,97	28,15	0,97	5,82	1,94	95,12
Suchy Las	0,72	41,82	1,44	10,09	4,33	50,47
Tarnowo Podgórne	5,58	76,11	13,19	221,22	4,06	148,16
<b>Poznań</b>	0,48	48,90	2,85	45,91	3,05	92,51
strefa peryferyjna aglomeracji razem	1,44	40,94	2,97	81,99	2,13	64,33
aglomeracja razem	0,87	45,68	2,90	60,50	2,68	81,11
miasta	0,14	13,95	0,93	54,33	2,72	81,25
tereny wiejskie	3,55	161,47	10,07	83,00	2,52	80,58

Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS, www.stat.gov.pl.

poszczególne gminy wchodzące w skład strefy peryferyjnej aglomeracji. W przypadku zespołów artystycznych i ich członków, lista gmin o najwyższej wartości wskaźnika jest podobna do wykazu gmin cechujących się największą liczbą instytucji kulturalnych i organizowanych imprez kulturalnych. Są to miasta: Szamotuły, Murowana Goślina oraz gmina wiejska Tarnowo Podgórne (około 13) (tab. 12).

Liczba kół/klubów zainteresowań w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców kształtowała się na poziomie 2,7 w przypadku aglomeracji – nieco wyższa wartość wskaźnika cechowała Poznań (3,1). W strefie peryferyjnej zróżnicowanie wartości wskaźnika było bardzo duże i wynosiło od 0 w Skokach, Kórniku, Puszczykowie i Dopiewie do 12,6 w Komornikach.

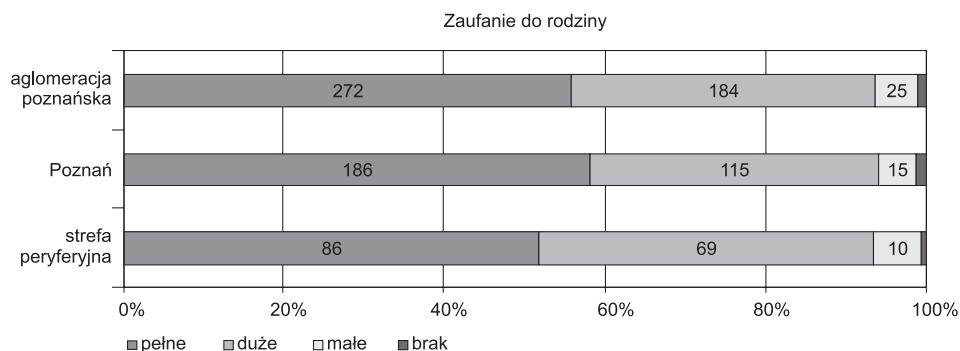
### 3.3.2. Składnik regulatywny – zaufanie generalne i zaufanie do władz lokalnych

#### 3.3.2.1. Zaufanie generalne

Materiały dotyczące poziomu tzw. zaufania generalnego mieszkańców aglomeracji poznańskiej zebrano w wyniku badań ankietowych. Zbadano poziom zaufania do rodziny, przyjaciół, sąsiadów i znajomych oraz instytucji społecznych. Respondenci mogli ocenić poziom zaufania w czterostopniowej skali, jako: pełne, duże, małe lub jego brak.

Około 56% mieszkańców aglomeracji darzy pełnym zaufaniem członków rodziny, 38% oceniło poziom zaufania do rodziny jako wysoki, a jedynie 5% – jako niski. Niespełna 1% respondentów zadeklarowało całkowity brak zaufania do członków rodziny. Pełne zaufanie do członków rodziny znacznie częściej deklarowały kobiety niż mężczyźni. Odpowiedzi takiej udzieliło 40% ankietowanych kobiet i tylko 16% ankietowanych mężczyzn. Nieco częściej pełne zaufanie do rodziny deklarowali mieszkańcy Poznania niż strefy peryferyjnej. W strefie peryferyjnej z kolei odnotowano większy udział odpowiedzi „duże” (ryc. 8).

Około 40% respondentów w pełni ufa swoim przyjaciołom. Nie odnotowano tu różnic pomiędzy Poznaniem a strefą peryferyjną aglomeracji. Jako duże oceniło zaufanie do przyjaciół 51% respondentów aglomeracji, nieco częściej odpowiedź taka padała wśród respondentów ze strefy peryferyjnej aglomeracji. Nieco ponad 7%



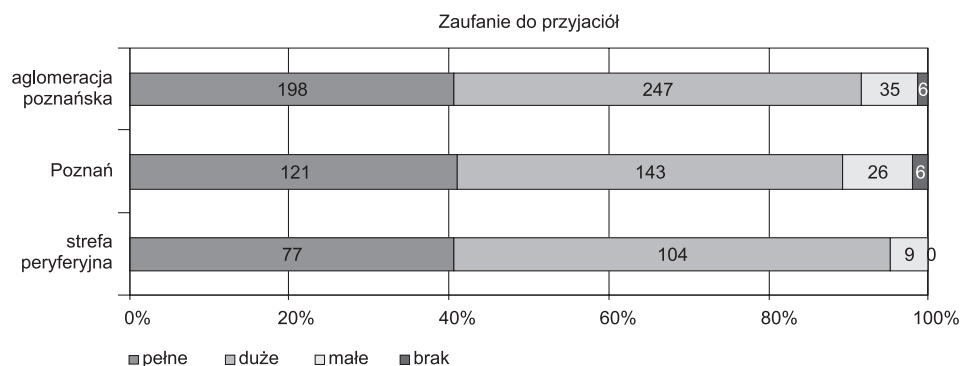
Ryc. 8. Poziom zaufania do rodziny – wyniki badań ankietowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.

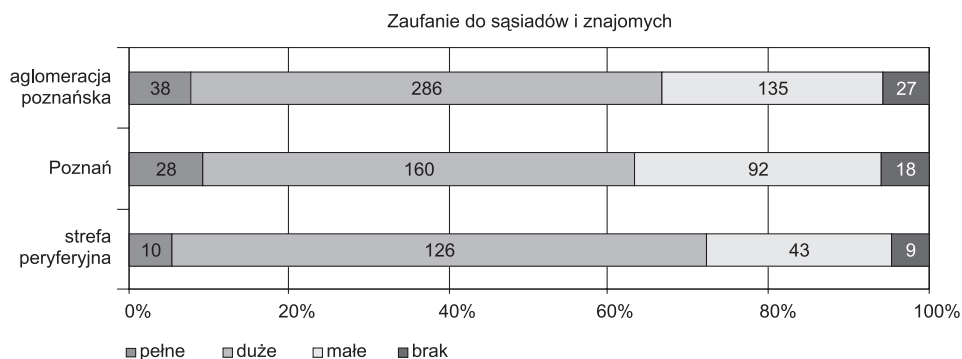
oceniło zaufanie do przyjaciół jako małe, a 1% zadeklarował brak zaufania do przyjaciół. Udział respondentów deklarujących duże zaufanie do przyjaciół był nieco wyższy w przypadku strefy peryferyjnej (55%) aglomeracji niż Poznania (48%) (ryc. 9). Podobnie jak w przypadku rodziny, także i tutaj odnotowano wyższy poziom zaufania do przyjaciół wśród kobiet.

Poziom zaufania do sąsiadów i znajomych był znacznie niższy. Pełne zaufanie do sąsiadów i znajomych deklarowało jedynie 8% respondentów. Zdecydowana większość – 59% deklarowało duże zaufanie do sąsiadów i znajomych. Częściej dużym zaufaniem obdarzali sąsiadów i znajomych mieszkańcy gmin stref peryferyjnej aglomeracji (67% ogółu respondentów pochodzących ze strefy peryferyjnej) niż Poznania (54%). Około 28% respondentów oceniło poziom zaufania do sąsiadów i znajomych jako niski (odpowiedź małe), a 6% w ogóle nie ufa sąsiadom i znajomym. Nieufność częściej deklarowali mieszkańcy Poznania (ryc. 10). Mniej ufni byli mężczyźni.

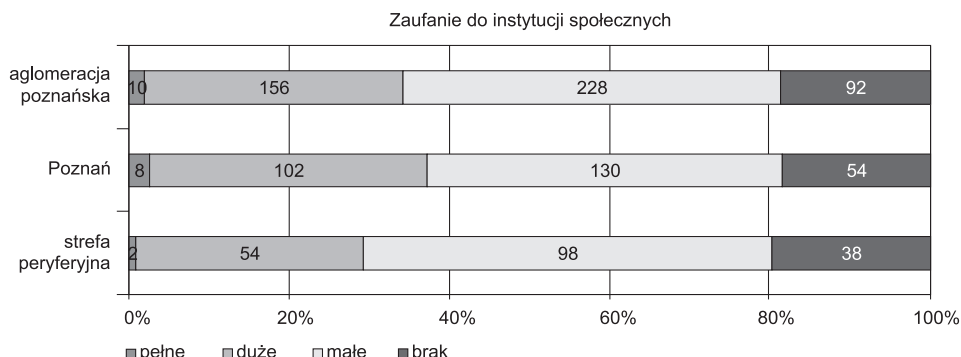
Znacznie słabiej ocenili respondenci swój poziom zaufania do instytucji społecznych. Jedynie 2% pytanych w pełni ufa instytucjom społecznym, a kolejne 32% deklaruje duże zaufanie do nich. Ponad 47% respondentów określiło zaufanie do



Ryc. 9. Poziom zaufania do przyjaciół – wyniki badań ankietowych  
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.



Ryc. 10. Poziom zaufania do sąsiadów i znajomych – wyniki badań ankietowych  
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.



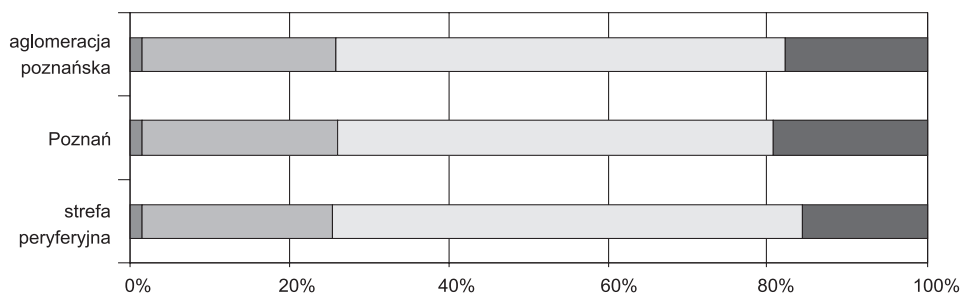
Ryc. 11. Poziom zaufania do instytucji społecznych – wyniki badań ankietowych  
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.

instytucji społecznych jako małe, a aż 19% w ogóle nie ufa tego typu instytucjom. Mniejszym zaufaniem instytucje społeczne cieszą się wśród mieszkańców strefy. Częściej także deklarowali oni całkowity brak zaufania do takich instytucji (ryc. 11). Instytucje społeczne w odróżnieniu od rodziny, przyjaciół, sąsiadów i znajomych cieszyły się nieco większym zaufaniem wśród mężczyzn niż wśród kobiet.

### 3.3.2.2. Zaufanie do władz lokalnych

Obok tzw. generalnego zaufania istotnym elementem składnika regulatywnego jest zaufanie do władz lokalnych. Według badań ankietowych pełnym zaufaniem władze lokalne obdarza jedynie 2% respondentów aglomeracji poznańskiej (odsetek ten nie różnił się w układzie Poznań – strefa peryferyjna).

Duże zaufanie do władz lokalnych deklaruje niemal co czwarty z pytaných mieszkańców aglomeracji (24%). Najwięcej ankietowanych zadeklarowało małe zaufanie do władz lokalnych – 56%. Natomiast całkowity brak zaufania do władz lokalnych deklaruje 18% respondentów. W przypadku Poznania odsetek ten jest nawet większy i wynosi 19%. Wśród pytaných mieszkańców gmin strefy peryferyjnej, odsetek osób deklarujących brak zaufania wynosił 16% (ryc. 12).

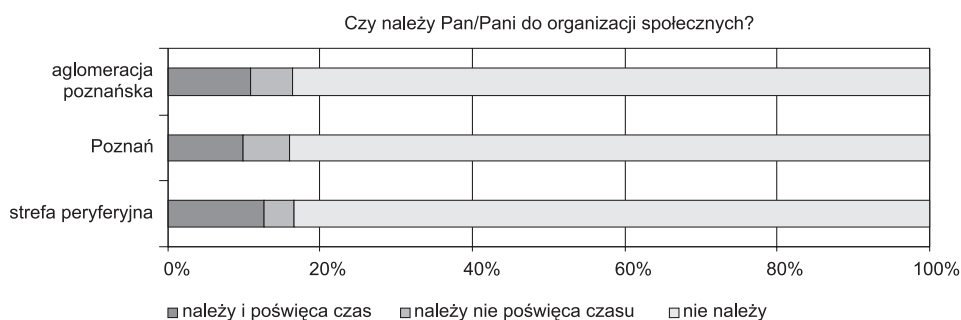


Ryc. 12. Poziom zaufania do władz lokalnych – wyniki badań ankietowych  
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.

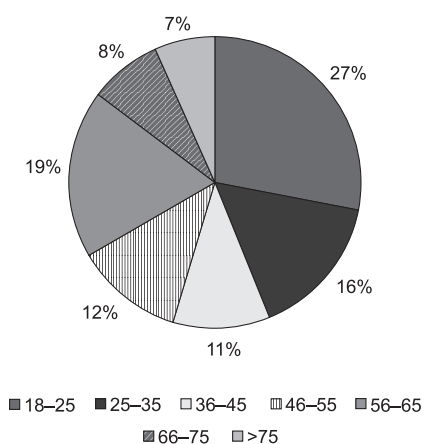
### 3.3.3. Składnik behawioralny – partycypacja społeczna, współdziałanie, pomoc

Analiza składnika behawioralnego została przeprowadzona na podstawie następujących wskaźników: partycypacji społecznej określonej na podstawie przynależności do organizacji społecznych i pełnienia w nich funkcji (wyniki badań ankietowych) oraz na podstawie frekwencji w wyborach: samorządowych, parlamentarnych i prezydenckich (dane PKW). Dodatkowo przedstawiono wyniki badań dotyczących przeznaczania pieniędzy na cele społeczne przez ankietowanych mieszkańców aglomeracji.

W ramach badań terenowych zapytano ankietowanych o przynależność do organizacji społecznych. Zdecydowana większość respondentów, aż 84% nie należy do żadnej organizacji społecznej. Przynależność zadeklarowało jedynie 11% ogółu respondentów, 5% co prawda deklarowało, że należy do organizacji społecznych,



Ryc. 13. Przynależność do organizacji społecznych  
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.



Ryc. 14. Struktura wiekowa respondentów deklarujących przynależność do organizacji społecznych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.

ale przyznało, że nie poświęca im swojego czasu. Wyniki badań były podobne zarówno w Poznaniu jak i gminach tworzących strefę peryferyjną aglomeracji poznańskiej. W strefie, odsetek osób należących do organizacji społecznych był nieznacznie wyższy (12%), natomiast w Poznaniu odnotowano nieco wyższy odsetek respondentów należących do organizacji społecznych ale niepoświęcających im czasu (6,4%). Około połowy respondentów należących do organizacji społecznych deklarowało także pełnienie w nich określonych funkcji (ryc. 13).

Struktura respondentów należących do organizacji społecznych według wieku była zróżnicowana. Dużą grupę sta-

nowili ludzi młodzi w wieku 18–25 lat (27%), a także mieszkańcy w wieku 56–65 (19%). Udział pozostałych przedziałów wiekowych wahał się od 16% (przedział 25–35) do 7% (przedział powyżej 75 roku życia) (ryc. 14).

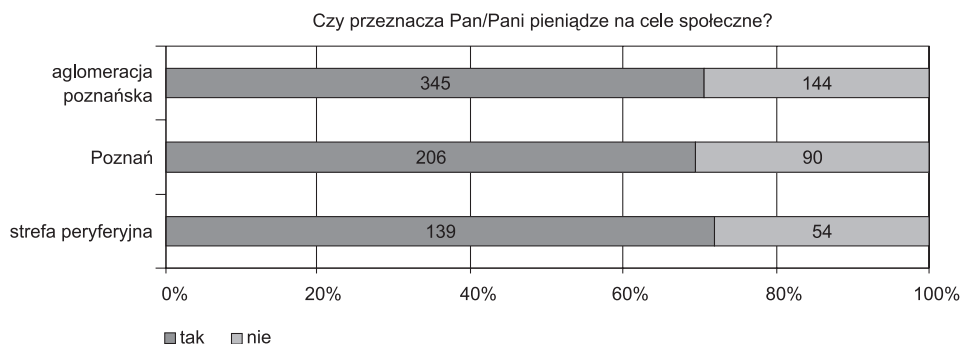
Wśród respondentów będących członkami organizacji, większość cechowała się wykształceniem wyższym (50%). Duży udział stanowili także członkowie z wykształceniem średnim (44%). Struktura zawodowa należących do organizacji społecznych respondentów także wykazywała duże zróżnicowanie. Najczęściej przynależność do organizacji społecznych deklarowali emeryci (15%), nauczyciele (10%), inżynierowie i urzędnicy (po 8%) oraz kadra kierownicza (7%) i studenci (7%).

Frekwencja wyborcza wśród mieszkańców aglomeracji poznańskiej kształtowała się w zależności od wyborów na poziomie od 45,5% w wyborach samorządowych 2006 r. do 64,7% w wyborach parlamentarnych 2007 r. W Poznaniu frekwen-

Tabela 13. Frekwencja wyborcza w Aglomeracji Poznańskiej

Gminy	Frekwencja wyborcza			
	wybory samorządowe 2006	wybory parlamentarne – sejm 2007	wybory parlamentarne – senat 2007	wybory prezydenckie 2005
Luboń	44,77%	65,97%	65,97%	55,85%
Puszczykowo	58,72%	69,74%	69,74%	59,13%
Buk	48,37%	57,45%	57,45%	53,31%
Kostrzyn	43,56%	50,41%	50,41%	46,44%
Kórnik	50,69%	61,79%	61,78%	53,69%
Mosina	49,07%	60,97%	60,97%	52,82%
Murowana Goślina	44,25%	57,14%	57,14%	47,88%
Pobiedziska	50,83%	56,86%	56,86%	49,62%
Skoki	51,89%	47,92%	47,92%	43,15%
Stęszew	38,37%	52,18%	52,18%	46,04%
Swarzędz	46,00%	64,34%	64,34%	55,95%
Szamotuły	48,06%	55,60%	55,60%	48,93%
Śrem	42,32%	57,14%	57,14%	51,49%
Czerwonak	39,86%	63,89%	63,89%	55,03%
Dopiewo	49,27%	64,37%	64,37%	54,22%
Kleszczewo	57,05%	58,42%	58,42%	54,18%
Komorniki	48,04%	63,84%	63,84%	53,26%
Rokietnica	49,16%	59,85%	59,85%	48,61%
Suchy Las	49,07%	71,49%	71,49%	60,32%
Tarnowo Podgórne	53,94%	66,95%	66,93%	57,35%
<b>Poznań</b>	42,82%	69,08%	69,09%	59,42%
strefa peryferyjna	48,16%	60,32%	60,31%	52,36%
aglomeracja razem	45,49%	64,70%	64,70%	55,89%

Źródło: Materiały Państwowej Komisji Wyborczej [www.pkw.gov.pl](http://www.pkw.gov.pl).



Ryc. 15. Przeznaczanie pieniędzy na cele społeczne – wyniki badań ankietowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.

cja w wyborach samorządowych była nieco niższa i wynosiła niespełna 43%, podczas gdy średnia frekwencja w gminach aglomeracji poznańskiej sięgała 48%. W Poznaniu natomiast większą frekwencję zanotowano w przypadku wyborów parlamentarnych – 69%, podczas gdy średnia frekwencja w gminach strefy peryferyjnej była 10% niższa (tab. 13).

W wyborach parlamentarnych 2007 r. frekwencja wyborcza w aglomeracji była zdecydowanie wyższa niż w województwie wielkopolskim, gdzie wyniosła 55% (w kraju 54%). Wyższa frekwencja cechowała także aglomerację podczas wyborów prezydenckich 2005 r. (wynosiła ona w kraju i województwie wielkopolskim około 50%). Natomiast aglomerację poznańską cechowała nieco niższa frekwencja w wyborach samorządowych 2006 r. w porównaniu ze średnią województwa wielkopolskiego wynoszącą 47% i krajową – 46%.

Gminy strefy peryferyjnej cechowały się dużym zróżnicowaniem frekwencji wyborczej. W wyborach samorządowych z 2006 r. odsetek głosujących wahał się od 38,4% w gminie Sęszew do 57% w gminie Kleszczewo. Największą frekwencją w wyborach parlamentarnych z 2007 r. cechowały się gminy Suchy Las (71%) i Puszczykowo (69%), natomiast najmniejszą – gmina Skoki (47%). Podobnie w przypadku wyborów prezydenckich z 2005 r. – największa frekwencja wystąpiła w Suchym Lesie i Puszczykowie (60%), natomiast najmniejsza w Skokach (43%) (tab. 13).

Zdecydowana większość (70%) respondentów zadeklarowała przeznaczanie części swoich dochodów na cele społeczne. Najczęściej wymienianą formą było przekazywanie 1% podatku przy okazji corocznych rozliczeń podatkowych oraz wspieranie akcji charytatywnych. 30% ankietowanych nie wspiera finansowo żadnych celów społecznych. Odnotowano niewielkie różnicowanie skłonności do przekazywania funduszy na cele społeczne w układzie Poznań – strefa peryferyjna aglomeracji. W gminach strefy peryferyjnej odsetek deklarujących pomoc finansową był nieznacznie wyższy (74%) niż w Poznaniu (69%) (ryc. 15).

## 5. Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonej charakterystyki odnoszą się zarówno do aspektu ilościowego, jak i jakościowego zasobów pracy aglomeracji poznańskiej. Aspekt ilościowy został zbadany poprzez analizę demograficznych uwarunkowań zmian na rynku pracy (liczba ludności i jej zmiany oraz struktura demograficzna ludności). Charakterystykę jakościową zasobów przeprowadzono w oparciu o analizę poszczególnych elementów kapitału ludzkiego i społecznego. W aspekcie ilościowym zasobów pracy – uwarunkowań demograficznych – pozytywną cechą zasobów pracy aglomeracji poznańskiej jest stosunkowo wysoki udział mieszkańców w wieku produkcyjnym, choć widoczna jest już ogólnopolska tendencja do pogłębiania się procesu starzenia społeczeństwa, przejawiająca się w coraz mniejszym udziale grupy ludności w wieku przedprodukcyjnym i wzroście udziału ludności w wieku poprodukcyjnym. W zakresie jakościowym zasobów pracy, aglomeracja poznańska charakteryzuje się także wysoką aktywnością zawodową i wysokim poziomem wykształcenia mieszkańców. Na obszarze aglomeracji notuje się również wzrost aktywności mieszkańców w zakresie zakładania stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji oraz wyższy od przeciętnego w województwie poziom partycypacji społecznej mierzonej frekwencją wyborczą. Nadal jednak obserwuje się niewielkie zaangażowanie mieszkańców w działalność organizacji społecznych, niską aktywność członków organizacji społecznych (deklarujących przynależność do organizacji ale nie poświęcających im czasu) oraz niski poziom zaufania, w szczególności do władz lokalnych.

### Wnioski

Aspekt ilościowy zasobów pracy – uwarunkowania demograficzne:

- W 2007 r. liczba ludności aglomeracji poznańskiej wynosiła 942 tys. i w porównaniu z 1988 r. wzrosła o 63 tys., dzięki wzrostowi liczby ludności gmin strefy peryferyjnej (przy jednoczesnym spadku liczby ludności Poznania).
- W 2007 r. liczba ludności aglomeracji w wieku produkcyjnym stanowiąca podstawę zasobów pracy wynosiła 633,8 tys. tj. 66,6% ogółu ludności aglomeracji. W porównaniu z województwem wielkopolskim udział ludności w wieku produkcyjnym był wyższy o 2%.
- W analizowanym okresie to właśnie grupa produkcyjna cechowała się największą dynamiką wzrostu – jej udział zwiększył się z 58 do 67%.
- Dynamiczny wzrost ludności w wieku produkcyjnym wynika z przesuwania się do grupy produkcyjnej roczników wyżowych oraz z wysokiego salda migracji w gminach strefy peryferyjnej aglomeracji (migrują najczęściej ludzie w wieku produkcyjnym).

Aspekt jakościowy zasobów pracy – kapitał ludzki i społeczny:

- W analizowanym okresie nastąpił wzrost jakości zasobów pracy z punktu widzenia wykształcenia. Odsetek osób z wykształceniem wyższym wzrósł w latach 1988–2002 z 9,6 do 16%. W 2002 r. poziom wykształcenia mieszkańców aglomeracji był znacznie wyższy niż mieszkańców całego województwa (9,3%).

- Znacznie lepiej wykształceni są także radni gmin wchodzących w skład aglomeracji poznańskiej w porównaniu z radnymi gmin Wielkopolski. W 2007r. odsetek radnych gmin z wyższym wykształceniem w aglomeracji wynosił 70%, podczas gdy średnia w gminach województwa wielkopolskiego wynosiła 34%.
- Do pozytywnych przemian w zakresie kapitału ludzkiego należy także zaliczyć wzrost aktywności ekonomicznej mieszkańców aglomeracji mierzonej liczbą podmiotów osób fizycznych na 1 tys. mieszkańców ze 116 w 2000 r. do 136 w 2007 r. Wzrost ten dotyczył w równej mierze Poznania i strefy peryferyjnej aglomeracji.
- Obserwuje się spadek wartości wskaźnika obciążenia demograficznego w latach 2000–2007 z 56 do 50 osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Do niekorzystnych należy jednak zaliczyć zmiany w proporcji ludności w wieku nieprodukcyjnym (zwiększanie się udziału ludności w wieku poprodukcyjnym kosztem ludności w wieku przedprodukcyjnym). Wartość wskaźnika obciążenia demograficznego w 2007 r. w aglomeracji poznańskiej (50) była niższa niż w województwie wielkopolskim (56).
- W 2008 r. w aglomeracji poznańskiej w rejestrze REGON zarejestrowanych było 3,3 tys. stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji. W przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców wartość wskaźnika wynosiła 34,7. W porównaniu z 2000 r. liczba stowarzyszeń, organizacji społecznych i fundacji znacznie wzrosła. Większą dynamiką wzrostu wskaźnika charakteryzowała się strefa peryferyjną aglomeracji poznańskiej.
- Niewielki odsetek ankietowanych mieszkańców aglomeracji należy do organizacji społecznych (16%). Są to głównie ludzie młodzi, bądź w wieku przedemerytalnym i emerytalnym, legitymujący się przede wszystkim wykształceniem wyższym i średnim
- Partycypacja społeczna mieszkańców aglomeracji poznańskiej mierzona frekwencją wyborczą była zdecydowanie wyższa niż średnia frekwencja w województwie wielkopolskim w przypadku wyborów parlamentarnych z 2007 r. i prezydenckich 2005 r., natomiast nieco niższą frekwencję odnotowano w wyborach samorządowych.
- Zdecydowana większość respondentów deklaruje finansowe wspieranie różnych celów społecznych (70% ankietowanych mieszkańców aglomeracji).

## Literatura

- Coleman J. 1990. *Foundations of Social Theory*. The Belknap Press of Harvard University Press Cambridge. London.
- Janc K. 2009. Przestrzenne zróżnicowanie kapitału ludzkiego i społecznego na Dolnym Śląsku. [W:] *Endo i egzogeniczne determinanty obszarów wzrostu i stagnacji w województwie dolnośląskim e kontekście Dolnośląskiej Strategii Innowacji*, DAWG, Wrocław, s. 38–63.
- Putnam R. 1995. *Demokracja w działaniu*. Społeczny Instytut Wydawniczy Znak. Kraków. Fundacja im. Batorego. Warszawa.
- Portal internetowy Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie: <http://www.gus.gov.pl>.

**Dr Joanna Dominiak**

Zakład Analizy Regionalnej. Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej  
i Gospodarki Przestrzennej. Wydział Nauk Geograficznych  
i Geologicznych. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,  
e-mail: [dominiak@amu.edu.pl](mailto:dominiak@amu.edu.pl)

**Anna Świdurska**

# **Popyt na pracę na rynku pracy aglomeracji poznańskiej**

## **1. Wprowadzenie**

Diagnoza popytu na pracę na rynku pracy aglomeracji poznańskiej prowadzona jest w trzech zasadniczych aspektach: 1) stanu i zmian liczby oraz struktury pracujących, 2) roli gospodarki opartej na wiedzy w tworzeniu popytu na pracę, 3) roli małych i średnich przedsiębiorstw w tworzeniu popytu na pracę.

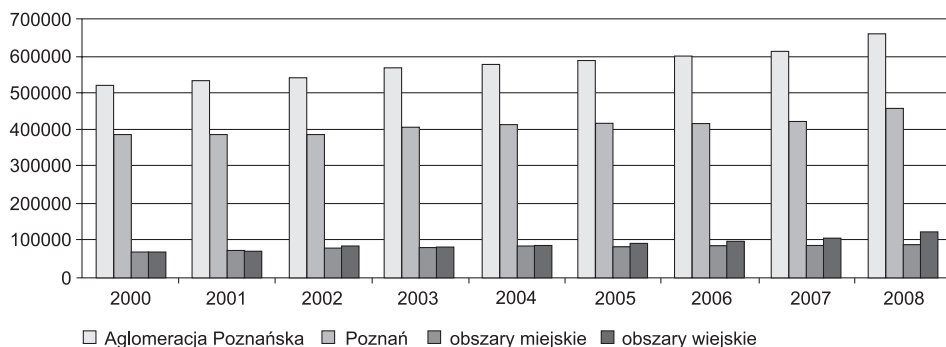
W postępowaniu badawczym wykorzystano przede wszystkim niepublikowane materiały statystyczne udostępnione przez Urząd Statystyczny w Poznaniu dotyczące podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON, w tym podmiotów o liczbie pracujących do 9 osób. Zgromadzone dane statystyczne pozwoliły na analizę dynamiki i struktury pracujących według sekcji i działów PKD, grup wielkościowych podmiotów gospodarczych oraz sektorów własnościowych i form organizacyjno-prawnych. Szczególną uwagę zwrócono na rolę przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego, sektora gospodarki opartej na wiedzy oraz sektora małych i średnich przedsiębiorstw w tworzeniu zapotrzebowania na pracę. Uzupełniającą grupę materiałów źródłowych stanowią dane dotyczące firm, które w latach 2000–2008 zostały ujęte na „Liście 500” największych przedsiębiorstw w Polsce oraz wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w małych i średnich przedsiębiorstwach produkcyjnych wysokiej techniki.

Materiały statystyczne nie obejmują pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W badaniach nie uwzględniono również danych o wolnych stanowiskach pracy.

## **2. Liczba i struktura pracujących**

### **2.1. Liczba pracujących**

W latach 2000–2008 liczba pracujących w przedsiębiorstwach zarejestrowanych w systemie REGON, prowadzących działalność na obszarze aglomeracji poznańskiej, zwiększyła się z 520,1 tys. do 657,1 tys., tj. o 26%. Udział aglomeracji w liczbie pracujących w regionie zwiększył się z 41,1% do 43,6%. Poznań koncentrował 48,6% przyrostu liczby pracujących na obszarze aglomeracji, tj. 66,6 tys. osób. W pozostałych miastach liczba pracujących zwiększyła się o 17,1 tys., a na obszarach wiej-



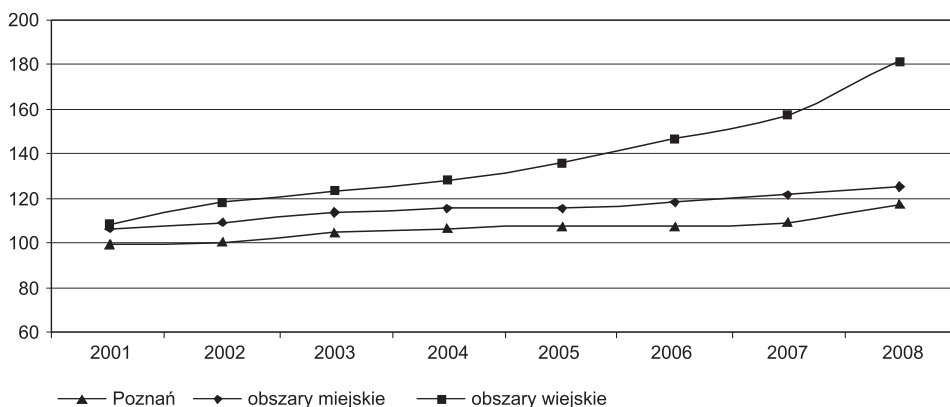
Ryc. 1. Zmiany liczby pracujących w Aglomeracji Poznańskiej w latach 2000–2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

skich o 53,2 tys. (ryc. 1). W rezultacie od 2001 r. liczba pracujących na obszarach wiejskich jest większa niż w miastach małej i średniej wielkości. W 2008 r. różnica ta wynosiła 33,5 tys.

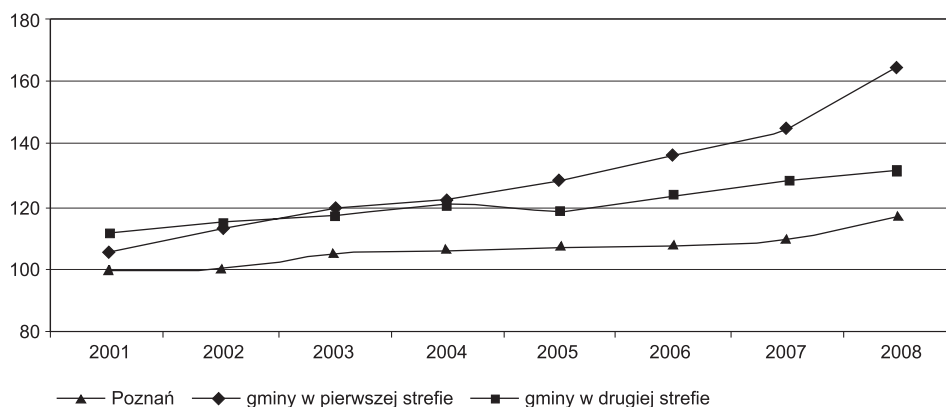
Przy zbliżonych wartościach wyjściowych dla obszarów wiejskich oraz miast małej i średniej wielkości, obszary wiejskie charakteryzowały się więc wyraźnie wyższym poziomem dynamiki liczby pracujących. Wartość wskaźnika dynamiki dla Poznania kształtuje się na poziomie 117,2, pozostałych obszarów miejskich – 125,2, a obszarów wiejskich – 181,5 (ryc. 2).

Badania potwierdziły zależność między aktywnością gminy w kierunku wzrostu liczby stanowisk pracy a położeniem w strefie oddziaływania Poznania (ryc. 3). Wyróżniono dwie strefy. W gminach strefy podmiejskiej, utworzonej przez spójny ciąg gmin sąsiadujących z obszarem gminy Poznań, liczba pracujących zwiększyła się w latach 2000–2008 z 86,2 tys. do 145,8 tys., tj. o 64,5%, a w gminach tworzących drugą strefę – z 46,9 tys. do 66,7 tys., tj. o 31,4%. Obok wyboru Pozna-



Ryc. 2. Dynamika liczby pracujących w Aglomeracji Poznańskiej w latach 2000–2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.



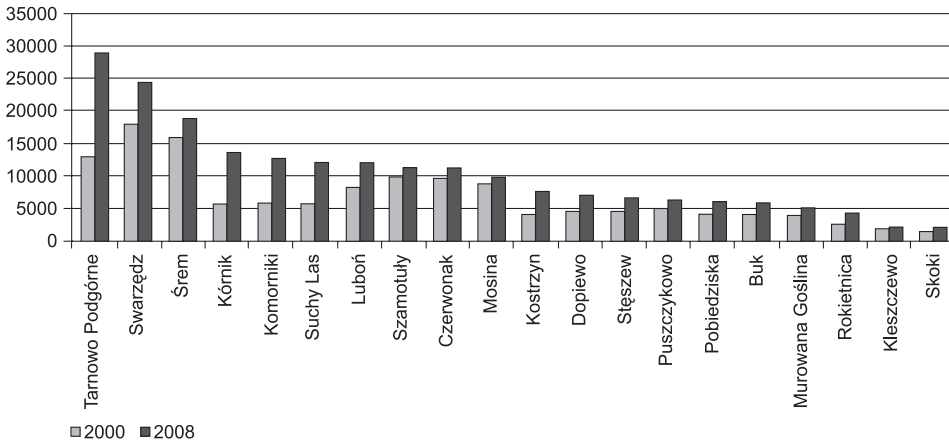
Ryc. 3. Dynamika liczby pracujących w aglomeracji poznańskiej w latach 2000–2008 w układzie Poznań – gminy w pierwszej strefie – gminy w drugiej strefie  
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

nia na miejsce lokalizacji nowych oraz rozwoju istniejących przedsiębiorstw wybór miast jego otoczenia, jak również sąsiadujących z Poznaniem obszarów wiejskich wskazuje, że niezmiennie wyraźnie oddziałują czynniki wynikające z korzystnego zagospodarowania tych obszarów, na których spodziewana jest większa efektywność podejmowanych przedsięwzięć i mniejsze ryzyko ekonomiczne (Czyż, Matykowski, Rogacki 1992; Świdurska 2003).

W czterech gminach (Tarnowo Podgórne, Kórnik, Komorniki i Suchy Las) nastąpił przynajmniej 2-krotny wzrost liczby pracujących (ryc. 4). Wymienione gminy koncentrowały 29% przyrostu liczby pracujących w aglomeracji poznańskiej, a wyłączając Poznań – 57%. W latach 2000–2008 udział wymienionych gmin w liczbie pracujących w aglomeracji zwiększył się z 5,6% do 10,1%, a wyłączając Poznań – z 22,1% do 32,6%. Należy zaznaczyć, że dynamiczny wzrost liczby pracujących w gminie Kórnik jest efektem ponad 3,5-krotnego wzrostu liczby pracujących na obszarze wiejskim gminy. Względnie dynamiczny przyrost liczby pracujących dotyczył ponadto Kostrzyna (z 3 tys. do 6,1 tys.) oraz obszarów wiejskich gmin Buk (z 0,8 tys. do 1,8 tys.) i Śrem (z 2,7 tys. do 5,4 tys.). Względnie stabilność czy nawet regres w tym zakresie ujawniły dwa miasta średniej wielkości, tj. Śrem ( $\Delta=99$ ) i Szamotuły ( $\Delta=105$ ) oraz obszar wiejski gminy Mosina ( $\Delta=94$ ).

Należy podkreślić celowość badań nad rolą procesów transformacji w rozwoju małych miast. Kilkunastoletnie doświadczenia funkcjonowania polskich miast w warunkach transformacji systemowej pozwalają stwierdzić, że również w strukturach małych ośrodków miejskich tkwi duży potencjał, umożliwiający inicjowanie korzystnych przekształceń rozwojowych.

W nowych uwarunkowaniach społeczno-gospodarczych wiele małych ośrodków miejskich podejmuje próbę przededefiniowania swojej roli i miejsca w strukturze przestrzennej regionu, szukając nowych impulsów rozwoju i szans na poprawę warunków życia społeczności lokalnych (Heffner, Marszał 2006, s. 5). Przyjmując



Ryc. 4. Zmiany liczby pracujących w gminach Aglomeracji Poznańskiej w latach 2000–2008  
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

koncentryczny układ rozmieszczenia miast powiatu poznańskiego wokół Poznania wyróżniono dwie strefy (Domański 1987, Czyż 1993). W pierwszej, podpoznańskiej strefie rozwinęły się miasta wchodzące w skład aglomeracji poznańskiej: Swarzędz, Luboń, Puszczykowo, Mosina. W drugiej strefie występują małe miasta z tzw. cienia wielkiego miasta: Murowana Goślina, Pobiedziska, Kostrzyn, Kórnik, Stęszew, Buk. Rozwoju małych miast nie można analizować i oceniać w oderwaniu od ich lokalnego otoczenia. Jak zaznaczają Heffner i Marszał (2006, s. 14) „Obszary wiejskie i związane z nimi małe miasta są w bardzo różnym stopniu zintegrowane lokalnie, co istotnie wpływa na kształtowanie ich możliwości rozwoju. Im większy jest stopień lokalnej integracji małych miast, traktowanych jako ośrodki centralne otaczających obszarów wiejskich, tym większe i bardziej stabilne są możliwości rozwoju lokalnych obszarów rozwoju społeczno-gospodarczego. W efekcie struktury przestrzenne małych miast i ich jakość stopniowo odzwierciedlają kierunek zachodzących zmian gospodarczych”. Przeprowadzona, dla małych miast i powiązanych z nimi obszarów wiejskich diagnoza dynamiki liczby pracujących pozwala stwierdzić, że istotnie wyższy poziom dynamiki wykazały obszary wiejskie (tab. 1).

W analizie struktury przestrzennej popytu na pracę uwzględniono wskaźnik liczby pracujących na 100 osób w wieku produkcyjnym. Wskaźnik ten cechuje wprawdzie ograniczona pojemność informacyjna (nie uwzględnia rzeczywistych relacji między popytem na pracę a popytem na pracę) wydaje się jednak, że wskaźnik ten pozwala, w pewnym stopniu, na syntetyczną ocenę relacji między ofensywnymi a defensywnymi strategiami rozwoju. Jednocześnie przeprowadzona analiza ujawniła kierunki kształtowania się rynku pracy.

Przestrzenne zróżnicowanie popytu na pracę w relacji do liczby osób w wieku produkcyjnym w układzie gmin prezentuje rycina 5, z której wynika, że w latach 2000–2008 nastąpiły istotne zmiany w poziomie aktywności poszczególnych jednostek lokalnych. Uwzględniony wskaźnik utrzymywał w poszczególnych momentach czasowych bardzo duży zakres zmienności: w 2000 r. od 30,3 w gminie Skoki do 127,5 w gminie Tarnowo Podgórne, a w 2008 r. odpowiednio: 31,9 i 212,9. Za-

Tabela 1. Liczba pracujących w gminach Aglomeracji Poznańskiej w latach 2000–2008

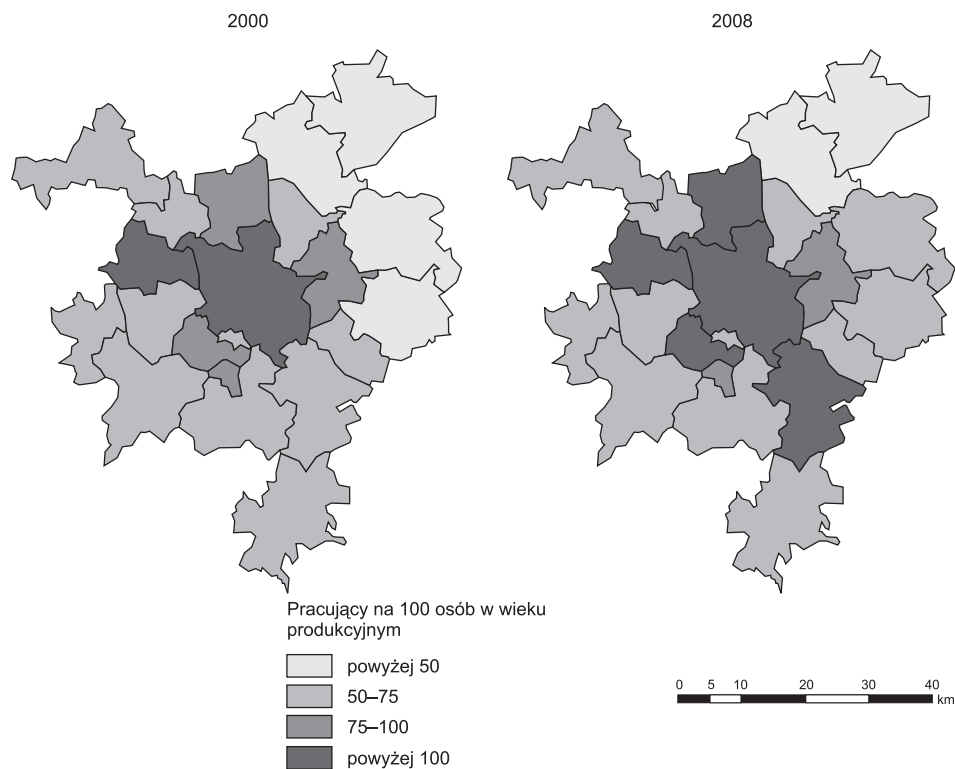
Gmina	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Dynamika 2000=100
gminy miejskie										
Poznań	386933	384502	385972	405171	410258	413794	415675	422437	453538	117,2
Luboń	8132	8647	9181	9317	9289	9571	10010	10383	11821	145,4
Puszczykowo	4571	5042	5148	6025	6694	6721	6916	6990	6129	134,1
gminy miejsko-wiejskie										
Buk	3922	4142	4308	4212	4256	4326	4856	5073	5740	146,4
a	3101	2994	3047	3083	3163	3159	3582	3709	3975	128,2
b	821	1148	1261	1129	1093	1167	1274	1364	1765	215,0
Kostrzyn	3952	4423	4437	4238	3986	4744	5215	6626	7378	186,7
a	3008	3028	3010	2937	2864	3596	3993	5357	6081	202,2
b	944	1395	1427	1301	1122	1148	1222	1269	1297	137,4
Kórnik	5402	6083	6679	7161	7820	8146	8633	11010	13380	247,7
a	2487	2522	2604	2726	2464	2610	2685	2830	3029	121,8
b	2915	3561	4075	4435	5356	5536	5948	8180	10351	355,1
Mosina	8718	8405	8533	8767	8772	9171	9320	9307	9536	109,4
a	4445	4692	4920	4869	5149	5249	5351	5316	5508	123,9
b	4273	3713	3613	3898	3623	3922	3969	3991	4028	94,3
Murowana Goślina	3714	4119	4311	4630	4664	4626	4911	5001	4934	132,8
a	2927	3078	3258	3519	3647	3558	3776	3796	3609	123,3
b	787	1041	1053	1111	1017	1068	1135	1205	1325	168,4
Pobiedziska	3940	4111	4383	4590	4785	4925	5085	5262	5936	150,7
a	2555	2769	2818	2920	3001	2963	2996	3020	3524	137,9
b	1385	1342	1565	1670	1784	1962	2089	2242	2412	174,2
Skoki	1455	1612	1667	1736	1731	1780	1834	1924	1860	127,8
a	934	1023	1082	1146	1150	1220	1237	1305	1198	128,3
b	521	589	585	590	581	560	597	619	662	127,1
Stęszew	4505	4835	4915	5218	5574	5534	5675	5938	6375	141,5
a	2885	2925	3018	3206	3449	3486	3581	3705	3865	134,0
b	1620	1910	1897	2012	2125	2048	2094	2233	2510	154,9
Swarzędz	17749	19127	19355	19091	19683	20457	20787	21542	24042	135,4
a	11684	12044	12086	12973	13076	13410	13302	13491	14815	126,8
b	6065	7083	7269	6118	6607	7047	7485	8051	9227	152,1
Szamotuły	9584	10190	10826	10750	11484	11238	11311	10728	11000	114,8
a	8052	8412	8829	8690	8918	8667	8744	8200	8420	104,6
b	1532	1778	1997	2060	2566	2571	2567	2528	2580	168,4
Śrem	15881	18812	19104	19672	20203	18517	18992	19616	18460	116,2
a	13145	14885	15227	15619	15439	13869	14073	14350	13065	99,4
b	2736	3927	3877	4053	4764	4648	4919	5266	5395	197,2

Gmina	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Dynamika 2000=100
gminy wiejskie										
Czerwonak	9242	9493	10322	10200	9732	10233	10426	10536	10988	118,9
Dopiewo	4305	3911	4150	4607	5006	5171	5586	6124	6925	160,9
Kleszczewo	1604	1869	2050	2098	2094	1748	1825	1831	1997	124,5
Komorniki	5647	5420	5857	6402	6347	6632	9469	10398	12401	219,6
Rokietnica	2475	2816	2893	3012	2954	3212	3438	3593	4096	165,5
Suchy Las	5492	6183	6611	6838	7410	8478	8682	9944	11839	215,6
Tarnowo Podgórne	12907	13520	16427	19204	19505	21273	22675	23278	28683	222,2
Ogółem	520130	527262	537129	562939	572247	580297	591321	607541	657058	126,4

a – obszar miejski, b – obszar wiejski

Źródło: Niepublikowane materiały statystyczne US w Poznaniu; obliczenia własne.

kres ten uległ więc znacznemu zwiększeniu (z 97,2 do 181). Nie nastąpiły natomiast zasadnicze zmiany układu rangowego gmin. Zanotowano 58 przesunięć hierarchicznych w środkowej części układu rangowego. Zakres skrajnych przesunięć



Ryc. 5. Liczba pracujących na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

dotadnich dotyczył gmin: Kostrzyn (o 10 miejsc), Buk (o 6 miejsc), Kórnik (o 6 miejsc), natomiast największe przesunięcia ujemne (o 7 miejsc) wykazały gminy Kleszczewo, Mosina i Czerwonak.

Wzrost koncentracji miejsc pracy nastąpił zarówno w układzie miast, jak i powiązanych z nimi obszarów wiejskich oraz w układzie gmin wiejskich.

W 2000 r. w układzie miast wysoki poziom aktywności w zakresie popytu na pracę – obok Poznania (102,3) – wykazały dwa małe miasta położone w południowo-zachodniej części obszaru, w tzw. cieniu wielkiego miasta, tj. Stęszew (91,1) i Buk (79,4) oraz Puszczykowo (82,1). Z kolei wyraźnie najniższym natężeniem badanego zjawiska charakteryzowały się cztery małe miasta położone w północnej i wschodniej części obszaru: Skoki (42,9), Murowana Goślina (48,7), Pobiedziska (53,1), Kostrzyn (59,5), a ponadto Mosina (59,2). W układzie obszarów wiejskich stanowiących otoczenie miast najwyższy poziom aktywności wykazał obszar wiejski gminy Swarzędz (116,7). Kolejne pozycje zajęły obszary wiejskie gmin Mosina (60,7) i Kórnik (56,0). Wyraźnie niskim poziomem natężenia zjawiska charakteryzowały się obszary wiejskie gmin „peryferyjnych”: Skoki (19,8), Kostrzyn (23,4), Murowana Goślina (24,9), Buk (26,3), Szamotuły (27,2), Pobiedziska (33,2), Stęszew (33,6). W układzie gmin wiejskich – obok wyróżniającej się gminy Tarnowo Podgórne (127,5) – wysoki poziom aktywności wykazały gminy Suchy Las (83,7) oraz Komorniki (78,1), natomiast na przeciwnym biegunie znalazły się gminy Rokietnica (52,7) i Kleszczewo (57,1).

W latach 2000–2008 nie zmieniły się zasadniczo pozycje jednostek o wysokim i niskim natężeniu zjawiska. W 2008 r. wysoki poziom aktywności wykazały: w układzie miast – obok Poznania (122,4) – Stęszew (105,1), Kostrzyn (104,8), Buk (99,9), Puszczykowo (99,6), w układzie obszarów wiejskich stanowiących otoczenie miast obszary wiejskie gmin Kórnik (128,2), Swarzędz (116,2) oraz Śrem (82,7), cechujące się wyraźnie wyższym poziomem aktywności niż ośrodki centralne gmin (odpowiednio: 66,1; 72,1 i 65,3), a w układzie gmin wiejskich – obok wyróżniającej na całym badanym obszarze gminy Tarnowo Podgórne (212,9) – Suchy Las (121,1) oraz Komorniki (110,2). Na przeciwnym biegunie znalazły się: w układzie miast Skoki (49,2) i Murowana Goślina (42,9), w układzie obszarów wiejskich stanowiących otoczenie miast obszary wiejskie Skoki (21,1), Kostrzyn (27,5), Murowana Goślina (34,5), Szamotuły (39,8), a w układzie gmin wiejskich Kleszczewo (52,6) i Rokietnica (56,8).

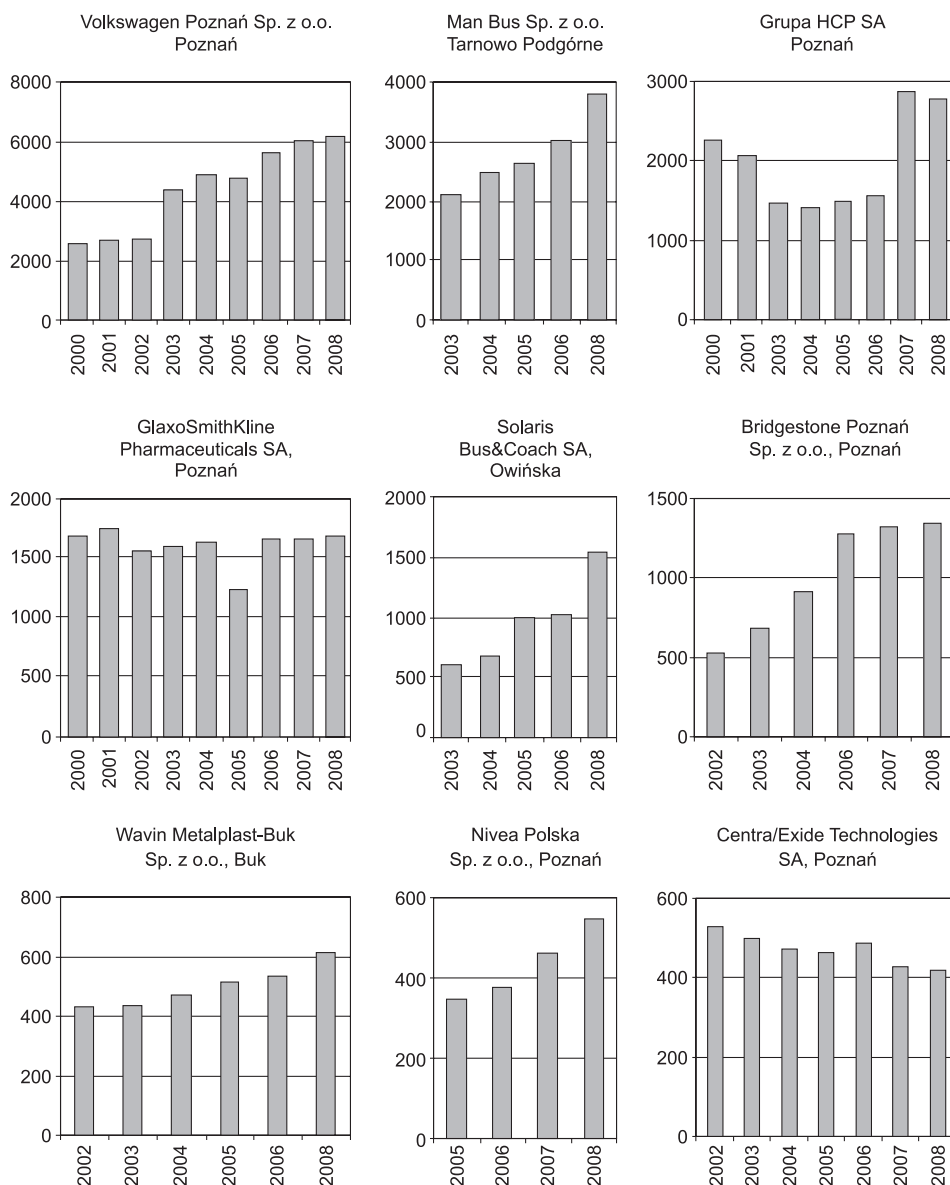
Miejsce gmin wchodzących w skład aglomeracji poznańskiej na tle gmin województwa wielkopolskiego (wartość wskaźnika dla regionu wzrosła z 62,1 do 68,2) pod względem poziomu zaspokojenia potrzeb na lokalnych rynkach pracy pozwala ustalić, że położenie w strefie oddziaływania stolicy regionu nie nadaje większości z nich specyficznego charakteru. W wyniku oddziaływania Poznania jako ośrodka koncentracji inwestycji wzrosła wprawdzie atrakcyjność inwestycyjna jego obszarów podmiejskich, jednak procesy inwestycyjne następowały przede wszystkim wzdłuż głównych dróg wylotowych z Poznania, obejmując obszary gmin wiejskich (Tarnowo Podgórne, Komorniki, Suchy Las), obszar gminy miejsko-wiejskiej Swarzędz oraz obszary wiejskie gminy Kórnik. Główną formą ekspansji przemysłu na obszar peryferyjny aglomeracji była budowa nowych dużych

przedsiębiorstw przez inwestorów zagranicznych. Małe ośrodki miejskie wykazały jednak aktywność w kierunku rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości. Przeprowadzona analiza ujawniła nie tylko tendencje w zakresie efektywności rozwoju poszczególnych jednostek lokalnych oraz powiązania w obszarze dobrej dostępności dużego rynku pracy Poznania, ale również kierunki kształtowania się rynku pracy.

Tabela 2. Przedsiębiorstwa z „Listy 500” w 2008 r. posiadające siedzibę w aglomeracji poznańskiej

Pozycja na „Liście 500”	Nazwa	Gmina	PKD	Liczba pracujących
9	Jeronimo Martins Dystrybucja SA	Kostrzyn	5212	26844
23	Volkswagen Poznań Sp. z o.o.	Poznań	3410	6133
29	Grupa Enea SA	Poznań	4010	10133
30	Grupa Eurocash SA	Poznań	4690	3865
67	Lidl Polska Sp. z o.o.	Tarnowo Podgórne	5211	b.d.
68	GlaxoSmithKline Pharmaceuticals SA	Poznań	2442	1665
74	Kompania Piwowarska SA	Poznań	1596	3118
90	Selgros Sp. z o.o.	Poznań	5190	3793
91	Grupa Muszkieterów	Poznań	5138	8400
130	PBG SA	Tarnowo Podgórne	4521	3883
146	Żabka Polska SA	Poznań	7010	390
169	Man Bus Sp. z o.o.	Tarnowo Podgórne	3410	3775
176	Skoda Auto Polska SA	Poznań	5010	104
181	Plus Discount Sp. z o.o.	Poznań	5211	2658
223	Nivea Polska Sp. z o.o.	Poznań	2452	545
226	Hydrobudowa Polska SA	Tarnowo Podgórne	4524	b.d.
240	GlaxoSmithKline Services Sp. z o.o.	Poznań	2910	b.d.
242	Piotr i Paweł SA	Poznań	5211	3500
256	Grupa Raben Sp. z o.o.	Kórnik	6025	3400
261	Solaris Bus&Coach SA	Czerwonak	3410	1545
302	PH Arko Sp. z o.o.	Komorniki	4633	831
316	Bridgestone Poznań Sp. z o.o.	Poznań	2211	1346
328	Komputronik SA	Poznań	5190	588
347	Goldbeck Sp. z o.o.	Komorniki	4521	b.d.
359	Imperial Tobacco Polska SA	Tarnowo Podgórne	1600	b.d.
368	Arctic Paper Kostrzyn SA	Kostrzyn	2112	420
374	Grupa HCP SA	Poznań	2911	2777
426	ICT Poland Sp. z o.o.	Kostrzyn	2112	305
438	Wavin Metalplast-Buk Sp. z .o.o.	Buk	2523	615
441	Exide Technologies SA	Poznań	3140	422
444	Billa Polska Sp. z o.o.	Poznań	5211	1524
480	Hydrobudowa 9 PIB SA	Poznań	4521	b.d.

Źródło: „Lista 500 największych firm Rzeczypospolitej” 2008.



Ryc. 6. Zmiany zatrudnienia w wybranych przedsiębiorstwach produkcyjnych ujętych na „Liście 500”

Źródło: „Lista 500 największych firm Rzeczypospolitej” 2000–2008, opracowanie własne.

Warto zwrócić uwagę na rolę przedsiębiorstw ujętych na „Liście 500”<sup>1</sup> w tworzeniu popytu na pracę w aglomeracji poznańskiej. Z analizy „Listy 500” przedstawiającej ranking największych firm przemysłowych i usługowych w Polsce według kryterium rocznego przychodu ze sprzedaży wynika, że na obszarze aglomeracji posiadają siedzibę 32 firmy (tab. 2), w tym 19 w Poznaniu. Przedsiębiorstwa z „Li-

sty” reprezentują w szczególności sekcję D *Przetwórstwo przemysłowe* (14 firm) oraz sekcję G *Handel i naprawy* (9).

W zbiorze firm produkcyjnych ujętych na „Liście 500” znalazły się przedsiębiorstwa o zróżnicowanej wielkości (tab. 2, ryc. 6).

Najwięcej nowych pracowników zatrudniły funkcjonujące w warunkach szczególnie wysokiej turbulencji otoczenia firmy motoryzacyjne (Volkswagen Poznań Sp. z o.o. – 3536 osób w latach 2000–2008, Man Bus Sp. z o.o., Tarnowo Podgórne – 1667 osób w latach 2003–2008, Solaris Bus&Coach SA, Owińska – 958 osób w latach 2003–2008). Wysoki wskaźnik wzrostu zatrudnienia wykazała również firma Bridgestone Poznań Sp. z o.o. (w latach 2002–2008 o 821 osób, tj. o 156%).

Analiza zmian w zakresie zatrudnienia w dziewięciu przedsiębiorstwach w ostatnich latach pozwala zauważyć, że tylko firma Exide Technologies SA (dawna Centra SA) wykazała spadek zatrudnienia (w latach 2002–2008 o 106 osób, tj. o 20%).

Wydaje się, że kondycję ekonomiczną większości dużych przedsiębiorstw prowadzących działalność w aglomeracji poznańskiej należy ocenić pozytywnie, zwłaszcza w kontekście aktualnej sytuacji na rynku globalnym. Spośród 50 najbardziej zyskowych przedsiębiorstw w Polsce w 2008 r.<sup>2</sup> pięć prowadzi działalność na obszarze aglomeracji, tj. Kompania Piwowarska SA (9 pozycja), Volkswagen Poznań Sp. z o.o. (18), Man Bus Sp. z o.o. (25), Grupa Enea SA (27), PBG SA (39).

Przyjęte za podstawę analizy dane, które zawiera „Lista 500” największych przedsiębiorstw w Polsce w 2008 r. nie oddają jeszcze w pełni skutków światowego kryzysu. Wprawdzie efektywność funkcjonowania kilku przedsiębiorstw w ostatnich latach uwzględnionego okresu wyraźnie obniżyła się, można jednak stwierdzić, że analizowane przedsiębiorstwa będą potrafiły funkcjonować w warunkach nieprzewidywalności rynku i nasilenia konkurencji. Niestabilność popytu na pracę wciąż jednak stanowi zagrożenie dla kształtowania się lokalnych rynków pracy.

## 2.2. Struktura pracujących według sekcji i działów

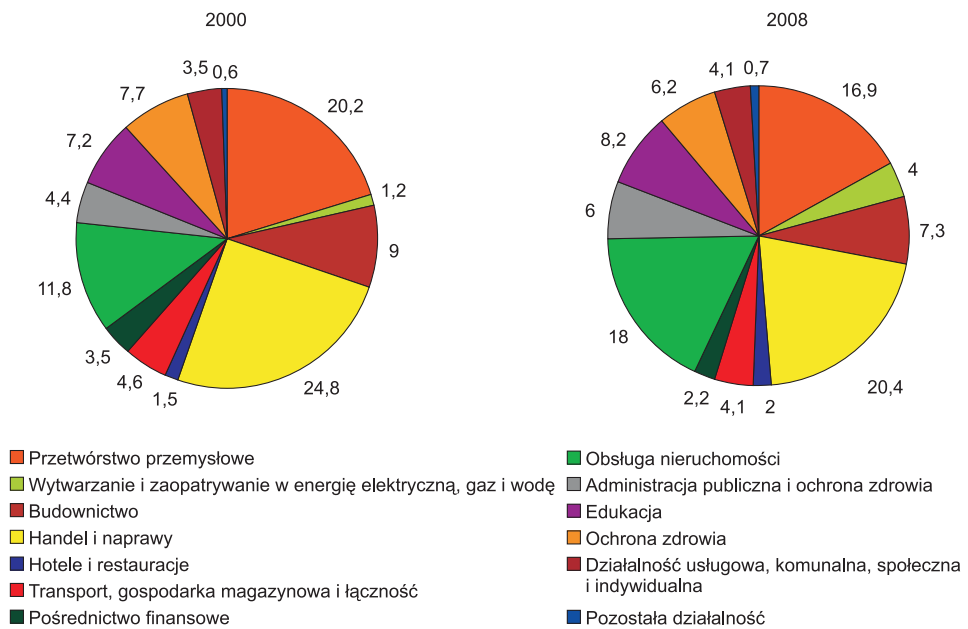
Przejawem aktywności ekonomicznej jednostek lokalnych są przemiany strukturalne w gospodarce. Docelowa struktura gospodarki jednostki powinna być wynikiem przeobrażeń prowadzących do zwiększenia jej efektywności. Wśród cech, które decydują o efektywności rozwoju strukturalnego na ogół wymienia się: nowoczesność, innowacyjność, adaptacyjność, elastyczność.

Analiza rycin 7 i 8, prezentujących strukturę pracujących według sekcji PKD pozwala zauważyć, że w ostatnich latach nie nastąpiły istotne zmiany w tym zakresie, zarówno w odniesieniu do struktury gospodarki Poznania, jak i pozostałego obszaru aglomeracji.

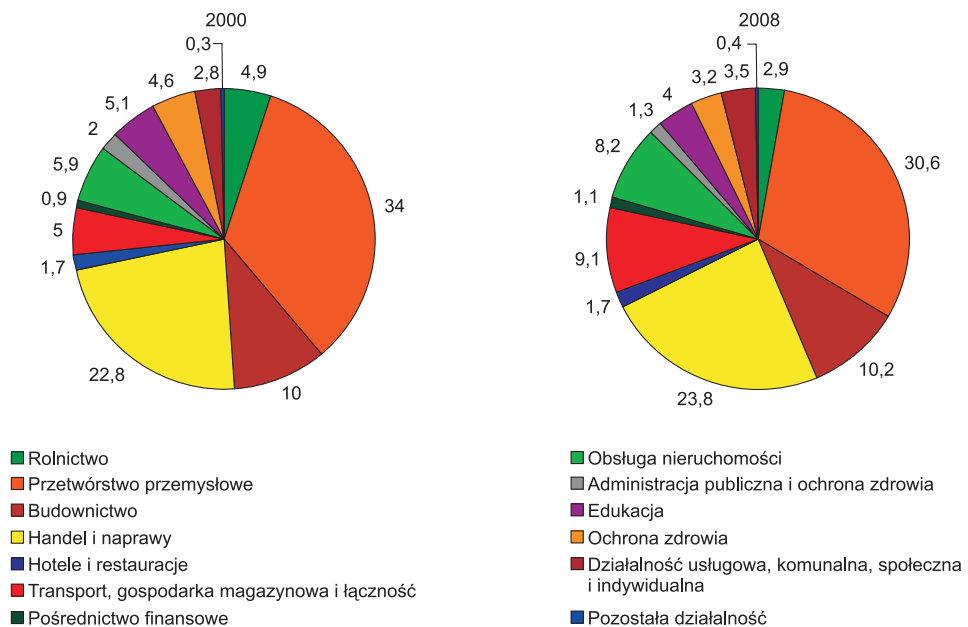
W pierwszych trzech fazach transformacji gospodarczej znaczącym symptmem zmian w gospodarce aglomeracji poznańskiej była deindustrializacja Pozna-

<sup>1</sup> „Listy” te zostały opublikowane na łamach dziennika „Rzeczpospolita” w latach 2001–2009. Należy jednak zwrócić uwagę, że zakres charakterystyki przedsiębiorstw jest ograniczony, ponieważ determinują go niekompletne informacje o działalności firm. Ponadto na „Listach 500” brakuje wielu przedsiębiorstw, które odmówiły podania swoich danych.

<sup>2</sup> Źródło: [www.lista.polityka.pl](http://www.lista.polityka.pl).



Ryc. 7. Struktura pracujących według sekcji PKD w Poznaniu w latach 2000 i 2008  
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.



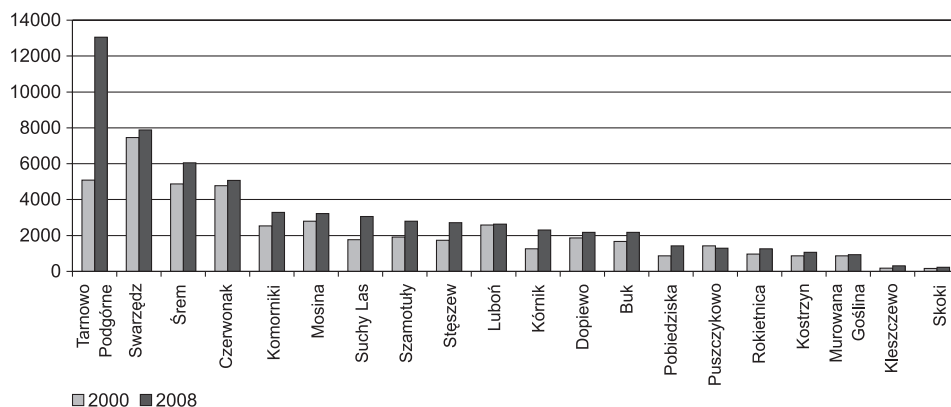
Ryc. 8. Struktura pracujących według sekcji PKD w Aglomeracji Poznańskiej z wyłączeniem Poznania w latach 2000 i 2008  
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

nia. W latach 1994–2000 wartość wskaźnika pracujących w przemyśle Poznania na 1000 mieszkańców zmniejszyła się ze 179 do 146. W latach 90. jednocześnie nastąpił wzrost uprzemysłowienia obszarów podmiejskich, co jest utożsamiane z procesem kontrurbanizacji przemysłowej, tj. przesunięciem miejsc pracy w przemyśle z miasta głównego do jego strefy peryferyjne. Należy jednak zaznaczyć, że największy wzrost poziomu uprzemysłowienia nastąpił w odniesieniu do gmin wiejskich bezpośrednio przylegających do granic Poznania (ryc. 9–10).

Analizując relacje między poziomem uprzemysłowienia Poznania oraz miast pierwszej i drugiej strefy, zauważa się istotny wzrost poziomu uprzemysłowienia najmniejszych miast układu, a w efekcie tendencji do stopniowego niwelowania dysproporcji w zakresie rozwoju przemysłowego (Świdurska 2004, 2007). W analizowanym okresie wartość wskaźnika pracujących w przemyśle Poznania na 1000 mieszkańców wzrosła ze 146 do 174, w szczególności jednak w efekcie blisko 4-krotnego wzrostu liczby pracujących w sekcji E *Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę*, tj. z 4,7 tys. do 18,3 tys. oraz spadku liczby ludności z 566,5 tys. do 547,8 tys., a nie w rezultacie dynamicznego wzrostu liczby pracujących w sekcji D *Przetwórstwo przemysłowe*.

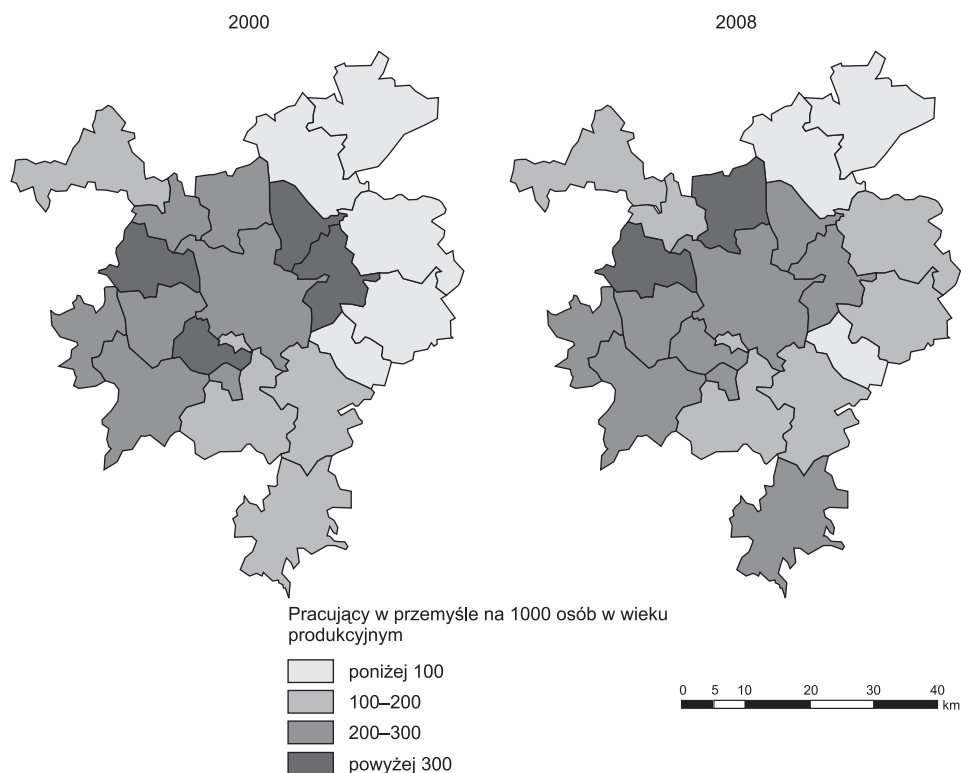
Jednocześnie efektem procesów serwicyzacji gospodarki i serwicyzacji przemysłu jest dalszy spadek udziału przemysłu w strukturze pracujących w większości gmin, przy czym we wszystkich gminach (wyjątkiem jest Puszczykowo) zanotowano wzrost liczby pracujących w tym sektorze (ryc. 9). W latach 2000–2008 liczba pracujących w przemyśle w gminach aglomeracji poznańskiej zwiększyła się ze 128,8 tys. do 158,2 tys., tj. o 23%. Największą rolę w tworzeniu popytu na pracę przemysł odegrał w Poznaniu (wzrost o 12,1 tys.) oraz gminie Tarnowo Podgórne (8 tys.).

Rolę przemysłu w rozwoju gospodarki jednostek lokalnych wyznaczają nie tylko ogólne rozmiary zatrudnienia i produkcji przemysłowej, lecz także występowanie odpowiednich proporcji w rozwoju poszczególnych działalności przemysłowej.



Ryc. 9. Liczba pracujących w przemyśle w gminach Aglomeracji Poznańskiej w latach 2000 i 2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.



Ryc. 10. Liczba pracujących w przemyśle na 1000 osób w wieku produkcyjnym w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

wych. Badania dotyczące znaczenia zróżnicowania strukturalnego przemysłu dla dalszego jego rozwoju w układach lokalnych wykazują, że oparcie rozwoju na jednej gałęzi lub na mało zróżnicowanej strukturze grozi poważnym niebezpieczeństwem stagnacji w przyszłości. Spada wtedy bowiem atrakcyjność ośrodka, który nie tylko nie przyciąga nowych mieszkańców, ale nawet jest opuszczany przez tych, którzy zdobyli kwalifikacje bardziej przydatne w innych przemysłach (Rogacki 1992). Jak twierdzi Biniecki (1982, s. 97) „region rozwija się poprzez lokalizację na jego obszarze nowych przemysłów, które zamykają otwarte układy powiązań lub skracają układy istniejące. Realizacja radykalnych zmian wymaga lokalizacji całej silnej składowej przemysłów, o ile chcemy uniknąć tworzenia kompleksów słabych, powiązanych bardziej z sąsiednimi regionami, niż z gospodarką lokalną”. Dużą rolę w realizacji tych zmian odgrywają czynniki regionalne i lokalne związane m.in. z kształtowaniem się prywatnej inicjatywy i przedsiębiorczości, zarówno w skali ośrodków przemysłowych, jak i jednostek osadniczych o mniejszym znaczeniu.

Do określenia stopnia dywersyfikacji przemysłu gmin aglomeracji poznańskiej i zakresu jego zmian posłużono się wskaźnikiem dywersyfikacji Creamera (1943) zmodyfikowanym przez Rogackiego (1976):

$$W_z = W_s \cdot \frac{75}{a}$$

gdzie:

$W_z$  – zmodyfikowany wskaźnik dywersyfikacji,

$W_s$  – surowy wskaźnik dywersyfikacji (liczba gałęzi skupiających minimum 75% ogólnej liczby pracujących),

$a$  – odsetek pracujących w gałęziach odpowiadający surowemu wskaźnikowi dywersyfikacji.

Stożenie dywersyfikacji struktury branżowej jest tym wyższe, im wyższa jest wartość wskaźnika. Wartość minimalna – 0,75 – oznacza, że jedna branża koncentruje 100% pracujących w przemyśle.

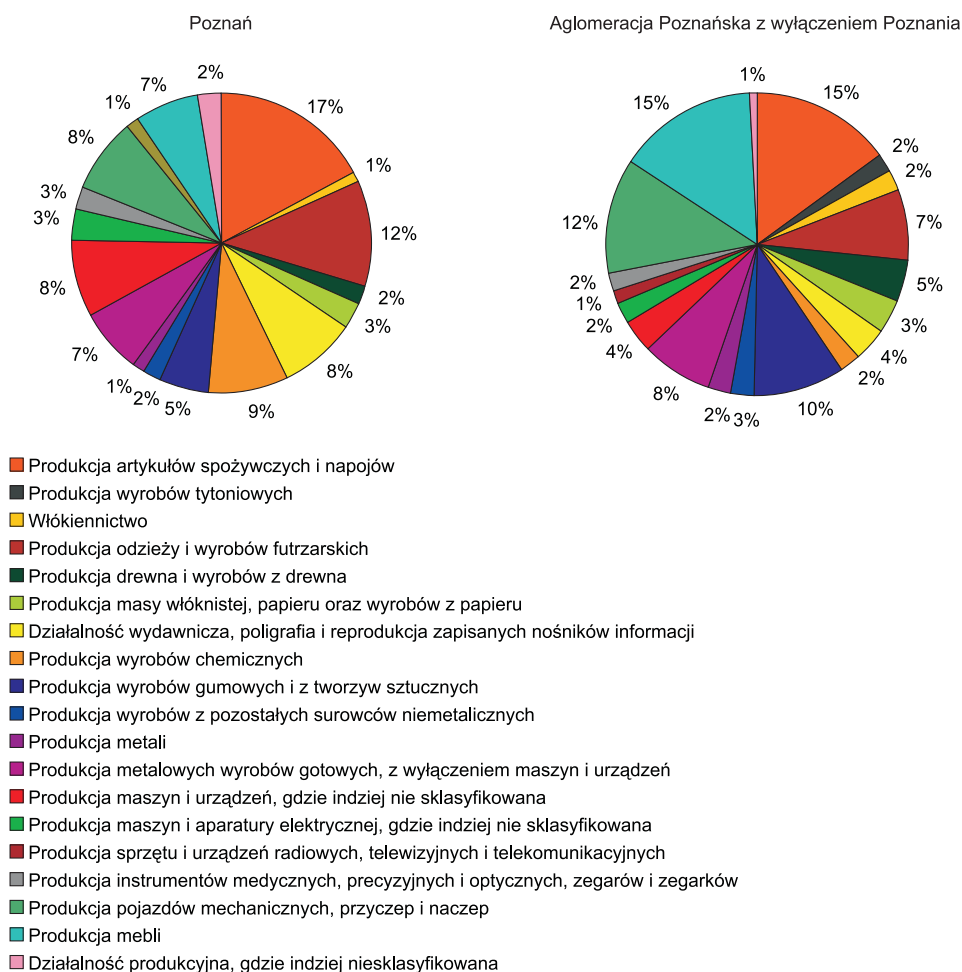
Tabela 3. Stopień dywersyfikacji struktury przemysłu i gospodarki w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Gmina	Wskaźnik stopnia dywersyfikacji przemysłu		Wskaźnik stopnia dywersyfikacji gospodarki	
	2000	2008	2000	2008
gminy miejskie				
Poznań	7,88	7,86	4,79	4,87
Luboń	5,90	6,79	3,68	3,91
Puszczykowo	4,90	4,81	3,79	4,49
gminy miejsko-wiejskie				
Buk	2,84	2,81	3,90	3,70
Kostrzyn	3,72	3,84	3,93	3,68
Kórnik	5,67	3,95	4,53	3,61
Mosina	4,69	5,83	4,84	3,92
Murowana Goślina	3,86	4,88	4,75	4,86
Pobiedziska	4,97	4,97	4,72	4,73
Skoki	4,78	2,93	5,56	5,57
Stęszew	4,91	5,70	3,80	3,65
Swarzędz	4,93	4,86	2,92	3,88
Szamotuły	4,75	3,93	5,82	5,68
Śrem	3,88	5,68	5,59	4,62
gminy wiejskie				
Czerwonak	4,84	4,71	3,86	3,75
Dopiewo	2,83	5,68	3,72	3,92
Kleszczewo	2,94	2,83	2,77	4,72
Komorniki	4,68	6,57	2,77	3,55
Rokietnica	4,88	6,62	4,59	3,97
Suchy Las	6,53	6,69	2,94	3,50
Tarnowo Podgórne	6,52	5,69	2,84	2,71

Źródło: Niepublikowane materiały statystyczne US w Poznaniu; obliczenia własne.

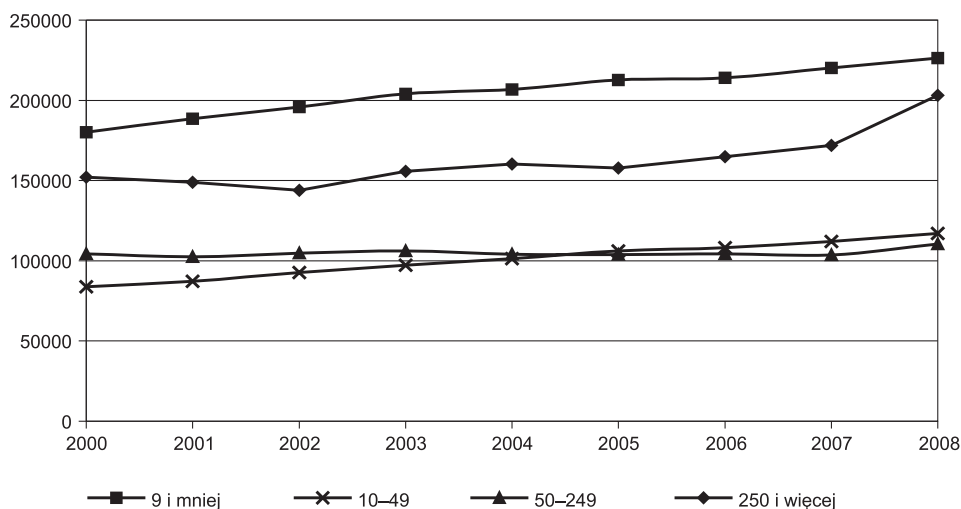
Strukturę pracujących w przetwórstwie przemysłowym według działów PKD w Poznaniu oraz na pozostałym obszarze aglomeracji w 2008 r. prezentuje rycina 11. W latach 2000–2008 nie nastąpiły istotne zmiany w tym zakresie. Struktura branżowa przemysłu Poznania charakteryzowała się w poszczególnych momentach czasowych wysokim poziomem dywersyfikacji (odpowiednio: 7,88 i 7,86). Ogólna wartość wskaźnika dla pozostałego obszaru aglomeracji kształtowała się na podobnym poziomie (7,67 i 8,71).

Z danych prezentowanych w tabeli 3 wynika, że większość gmin charakteryzuje się istotnym wzrostem stopnia dywersyfikacji przemysłu, który jest zarówno efektem kierowania inwestycji w stronę nowych działalności przemysłowych, jak i konsekwencją racjonalizacji zatrudnienia w przemyśle/przedsiębiorstwie głównym.



Ryc. 11. Struktura pracujących w przetwórstwie przemysłowym w aglomeracji poznańskiej w 2008 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

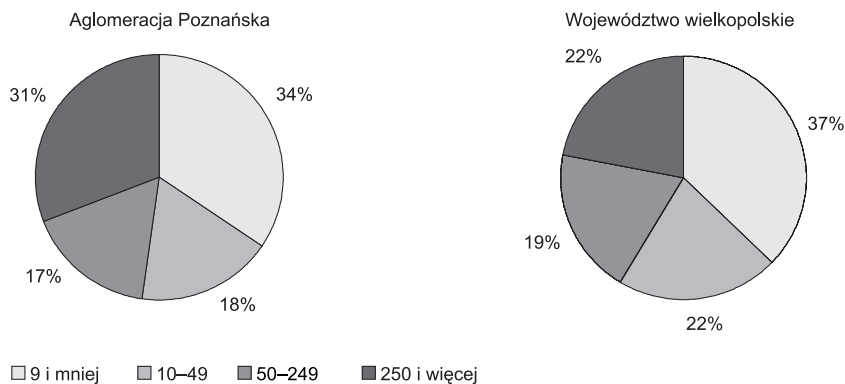


Ryc. 12. Liczba pracujących według grup wielkościowych podmiotów gospodarczych w aglomeracji poznańskiej w latach 2000–2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

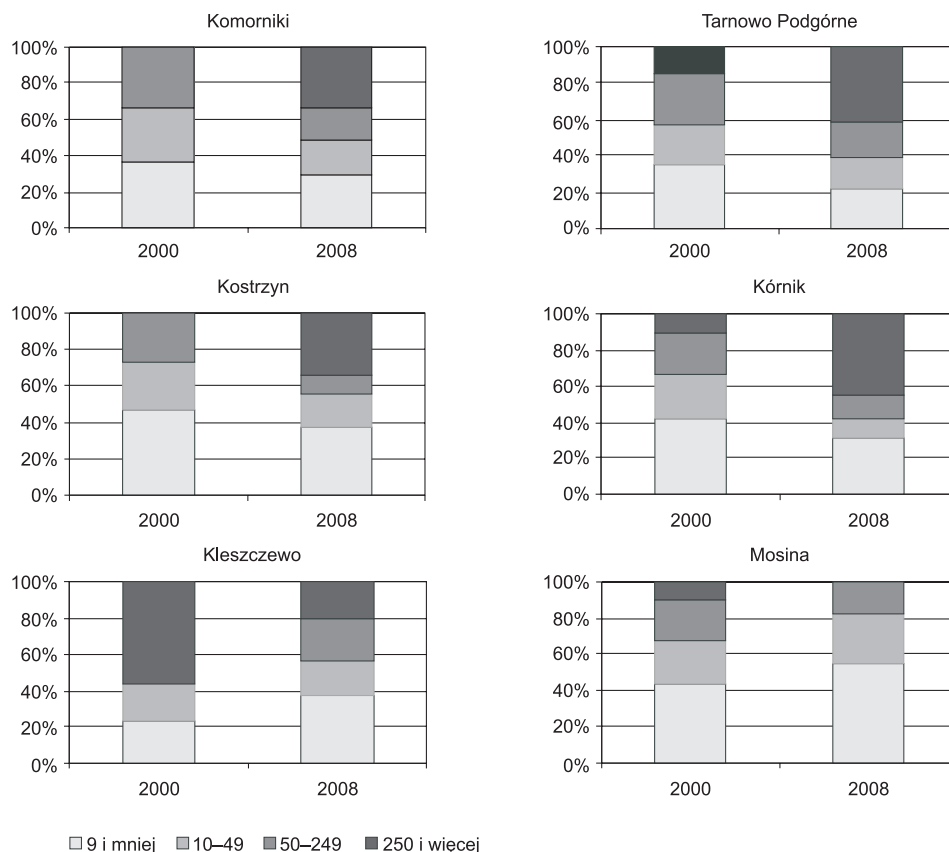
Istotny spadek stopnia dywersyfikacji przemysłu dotyczy gmin Kórnik i Skoki, charakteryzujących się nieznacznym udziałem przemysłu w strukturze gospodarki (poniżej 20%). Względnie wysokim poziomem dywersyfikacji przemysłu charakteryzują się Poznań (7,86), Luboń (6,79) oraz gminy wiejskie: Suchy Las (6,69), Rokietnica (6,52), Komorniki (6,57). Na przeciwnym biegunie znalazły się gminy: Buk (2,82), Kleszczewo (2,83), Skoki (2,93).

Jednocześnie badania przeprowadzone w odniesieniu do miast powiatu poznańskiego (Świdurska 2007) dla lat 1994–2004 ujawniły, że przemysł miast pierwszej strefy oraz miasta Murowana Goślina charakteryzował się istotnym wzrostem poziomu dywersyfikacji. Pozostałe miasta drugiej strefy wykazały spadek poziomu



Ryc. 13. Struktura pracujących według grup wielkościowych podmiotów gospodarczych w aglomeracji poznańskiej i województwie wielkopolskim w 2008 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.



Ryc. 14. Struktura pracujących według grup wielkościowych podmiotów gospodarczych w wybranych gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

dywersyfikacji, podlegający jednak w analizowanym okresie pewnym wahaniom, przy czym tylko Buk rozwijał się drogą pogłębiania specjalizacji w przemyśle.

W nawiązaniu do coraz większego oddziaływania procesu tercjaryzacji należy zaznaczyć, że – obok redystrybucji sektorowej – istotny wpływ na względnie wysoką wartość wskaźnika dywersyfikacji struktury gospodarki Poznania (4,87) i pozostałego obszaru aglomeracji (4,52 – tab. 3) ma proces redystrybucji zawodowej, która oznacza wzrost liczby pracowników umysłowych. Ze względu na rosnącą rolę sektora usług związanych z wolnymi zawodami, redystrybucja zawodowa ma więc duże znaczenie, obejmując wzrost zatrudnienia nie tylko w handlu detalicznym, dystrybucji, transporcie, ale w usługach dla producentów oraz innych działach np. usługach edukacyjnych i medycznych, tj. w usługach o wysokim nasyceniu wiedzą.

Tabela 4. Liczba pracujących według grup wielkościowych podmiotów gospodarczych w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Gmina	9 i mniej		10–49		50–249		250 i więcej	
	2000	2008	2000	2008	2000	2008	2000	2008
gminy miejskie								
Poznań	122820	145286	54582	74630	73417	71437	136114	162185
Luboń	4766	6016	1465	2301	1038	2147	863	1317
Puszczykowo	2083	2851	875	1281	854	1059	759	938
gminy miejsko-wiejskie								
Buk	1638	2392	899	1106	629	946	756	1296
Kostrzyn	1869	2757	1017	1341	1066	741	0	2539
Kórnik	2272	4110	1321	1545	1217	1739	592	5986
Mosina	3770	5179	2095	2651	1930	1706	923	0
Murowana Goślina	2277	3445	823	812	614	677	0	0
Pobiedziska	2100	3160	997	1713	843	1063	0	0
Skoki	971	1259	351	451	133	150	0	0
Stęszew	1785	2385	1031	1860	1689	2130	0	0
Swarzędz	8390	10627	4234	5437	3605	4853	1520	3125
Szamotuły	4495	5010	1914	2768	2374	2199	801	1023
Śrem	5939	7042	2529	3761	3428	4696	3985	2961
gminy wiejskie								
Czerwonak	2894	4470	1345	1592	2448	1812	2555	3114
Dopiewo	1364	3149	1301	2117	1640	1659	0	0
Kleszczewo	365	738	330	393	0	454	909	412
Komorniki	2031	3627	1690	2384	1926	2218	0	4172
Rokietnica	1198	2197	603	1104	674	795	0	0
Suchy Las	2571	4342	1587	2870	1002	2406	332	2221
Tarnowo Podgórne	4462	6259	2868	4940	3679	5634	1898	11850
Ogółem	180060	226301	83857	117057	104206	110521	152007	203179

Źródło: Niepublikowane materiały statystyczne US w Poznaniu.

### 2.3. Struktura pracujących według grup wielkościowych podmiotów gospodarczych

Podział na podmioty małej, średniej i dużej wielkości nie ma stałych i jednolitych kryteriów. Na przykład według klasyfikacji międzynarodowej przyjętej przez Komisję Organizacji Przestrzeni Przemysłowej MUG jednostki liczące mniej niż 50 pracowników określane są jako małe, od 50 do 200 jako średnie, a ponad 200 jako duże. W krajach Unii Europejskiej przyjmuje się jako granicę między przedsiębiorstwami średnimi i dużymi 200, 300 czy nawet 500 pracujących. Z kolei w statystyce

opracowanej przez GUS kryteria wielkościowe są odmienne i jednocześnie zależne od sekcji. Według tej klasyfikacji jednostki o liczbie pracujących do 5 osób określane są jako małe (dotyczy wszystkich sekcji), od 6 do 50 osób w sekcjach C i D oraz od 6 do 20 w sekcji E jako średnie, a podmioty, w których liczba pracujących przekracza 50 osób w sekcjach C i D oraz 20 osób w sekcji E jako jednostki duże. W opracowaniu wyróżniono podmioty o liczbie pracujących: do 9 (małe), 10–49 (średnie), 50–249 oraz 250 i więcej (duże).

Struktura pracujących według grup wielkościowych podmiotów gospodarczych w aglomeracji poznańskiej jest korzystna. W uwzględnionym okresie względnie dużą dynamiką przyrostu liczby pracujących charakteryzowały się zarówno przedsiębiorstwa średniej wielkości, jak i przedsiębiorstwa zatrudniające 250 i więcej

Tabela 5. Struktura pracujących według sektorów własnościowych w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Gmina	Sektor publiczny			Sektor prywatny				
	ogółem		wskaźnik dynamiki (2000=100)	ogółem		wskaźnik dynamiki (2000=100)	udział	
	2000	2008		2000	2008		2000	2008
gminy miejskie								
Poznań	96433	124806	129,4	290500	328732	113,2	75,1	72,5
Luboń	615	658	107,0	7517	11163	148,5	92,4	94,4
Puszczykowo	983	715	72,7	3588	5414	150,9	78,5	88,3
gminy miejsko-wiejskie								
Buk	508	382	75,2	3414	5358	156,9	87,0	93,3
Kostrzyn	534	496	92,9	3418	6882	201,3	86,5	93,3
Kórnik	700	829	118,4	4702	12551	266,9	87,0	93,8
Mosina	1537	965	62,8	7181	8571	119,4	82,4	89,9
Murowana Goślina	457	412	90,2	3257	4522	138,8	87,7	91,6
Pobiedziska	528	696	131,8	3412	5240	153,6	83,0	88,3
Skoki	330	210	63,6	1125	1650	146,7	77,3	88,7
Stęszew	481	373	77,5	4024	6002	149,2	89,3	94,1
Swarzędz	1363	1256	92,1	16386	22786	139,1	92,3	94,8
Szamotuły	3006	2169	72,2	6578	8831	134,3	68,6	80,3
Śrem	3223	2868	89,0	12658	15592	123,2	79,7	84,5
gminy wiejskie								
Czerwonak	1989	875	44,0	7253	10113	139,4	78,5	92,0
Dopiewo	370	435	117,6	3935	6490	164,9	91,4	93,7
Kleszczewo	1068	855	80,1	536	1142	213,1	33,4	52,7
Komorniki	470	416	88,5	5177	11985	231,5	91,7	96,6
Rokietnica	333	400	120,1	2142	3696	172,5	86,5	90,2
Suchy Las	398	463	116,3	5094	11376	223,3	92,8	96,1
Tarnowo Podgórne	561	682	121,6	12346	28001	226,8	95,7	97,6
Ogółem	115887	140961	121,6	404243	516097	127,7	77,7	78,5

Źródło: Niepublikowane materiały statystyczne US w Poznaniu; obliczenia własne.

osób (ryc. 12). Liczba pracujących w tych przedsiębiorstwach zwiększyła się odpowiednio o 39,6% i 33,6%. Ich udział w strukturze wielkościowej zwiększył się nieznacznie: z 16,1% do 17,8% i z 29,2% do 30,9% (ryc. 13).

Należy zaznaczyć, że w województwie wielkopolskim liczba pracujących w przedsiębiorstwach zatrudniających 250 i więcej osób zwiększyła się o niespełna 8,9%. W 2008 r. przedsiębiorstwa te skupiały 22% ogólnej liczby pracujących w regionie. Przedsiębiorstwa należące do tej grupy wielkościowej, prowadzące działalność na obszarze aglomeracji poznańskiej, koncentrowały w 2000 r. 50% pracujących w tej grupie przedsiębiorstw w regionie. W 2008 r. ich udział kształtował się na poziomie 61,4%.

Tabela 6. Liczba pracujących według wybranych form organizacyjno-prawnych w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Gmina	Spółki handlowe						Spółki cywilne	
	razem		akcyjne		z o. o.		2000	2008
	2000	2008	2000	2008	2000	2008		
gminy miejskie								
Poznań	148418	184864	46211	45281	101897	126217	40636	32701
Luboń	1694	4052	659	933	1035	2217	1390	1207
Puszczykowo	436	2142	3	4	429	1844	691	538
gminy miejsko-wiejskie								
Buk	1514	2281	233	187	1281	1887	447	553
Kostrzyn	1017	3898	304	2648	713	1031	690	494
Kórnik	1648	7601	6	14	1634	7291	706	626
Mosina	639	1678	0	68	639	988	1325	901
Murowana Goślina	441	371	62	60	377	274	460	481
Pobiedziska	629	1165	0	0	629	826	419	472
Skoki	42	62	0	0	42	38	132	161
Stęszew	811	2858	0	0	811	1605	1079	400
Swarzędz	5102	9366	1784	1628	3283	6769	2603	2019
Szamotuły	1629	2944	416	70	1213	2647	972	996
Śrem	4468	5618	2014	1498	2454	3745	1447	1538
gminy wiejskie								
Czerwonak	4522	5266	1134	1399	3386	3349	679	636
Dopiewo	1188	2625	298	442	890	1484	764	504
Kleszczewo	910	872	0	61	910	638	136	113
Komorniki	1899	7544	313	2078	1585	4665	903	714
Rokietnica	615	1202	0	0	615	1083	413	444
Suchy Las	1132	5938	36	97	979	4979	1413	894
Tarnowo Podgórne	5535	19763	1353	3488	4180	14697	1927	1303

Źródło: Niepublikowane materiały statystyczne US w Poznaniu.

Tabela 7. Liczba pracujących według wybranych form organizacyjno-prawnych w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Gmina	Liczba pracujących							
	osoby fizyczne prowadzące działalność		spółdzielnie		fundacje		stowarzyszenia	
	2000	2008	2000	2008	2000	2008	2000	2008
gminy miejskie								
Poznań	102162	119099	10852	9401	599	1047	1928	3589
Luboń	4478	5915	47	46	0	0	19	18
Puszczykowo	2282	2954	171	208	0	0	4	4
gminy miejsko-wiejskie								
Buk	1485	2498	85	18	0	0	4	5
Kostrzyn	1772	2461	74	76	0	0	12	19
Kórnik	2111	4206	193	241	0	3	4	11
Mosina	4918	5744	243	181	3	5	8	9
Murowana Goślina	2184	3485	197	173	0	2	6	8
Pobiedziska	2077	3285	331	307	8	0	5	93
Skoki	879	1267	68	115	0	38	0	0
Stęszew	1967	2567	215	193	0	0	4	5
Swarzędz	8504	10900	312	297	13	99	28	64
Szamotuły	4179	4678	300	159	3	3	22	20
Śrem	5266	6244	1391	1308	2	18	101	649
gminy wiejskie								
Czerwonak	2601	4144	133	85	2	3	3	9
Dopiewo	1887	3285	140	81	0	0	12	26
Kleszczewo	306	668	91	73	0	0	0	14
Komorniki	2447	3663	78	58	0	0	0	15
Rokietnica	1073	2048	55	24	1	1	27	48
Suchy Las	2504	4606	28	12	0	0	5	7
Tarnowo Podgórne	4719	6667	138	200	7	28	17	22

Źródło: Niepublikowane materiały statystyczne US w Poznaniu.

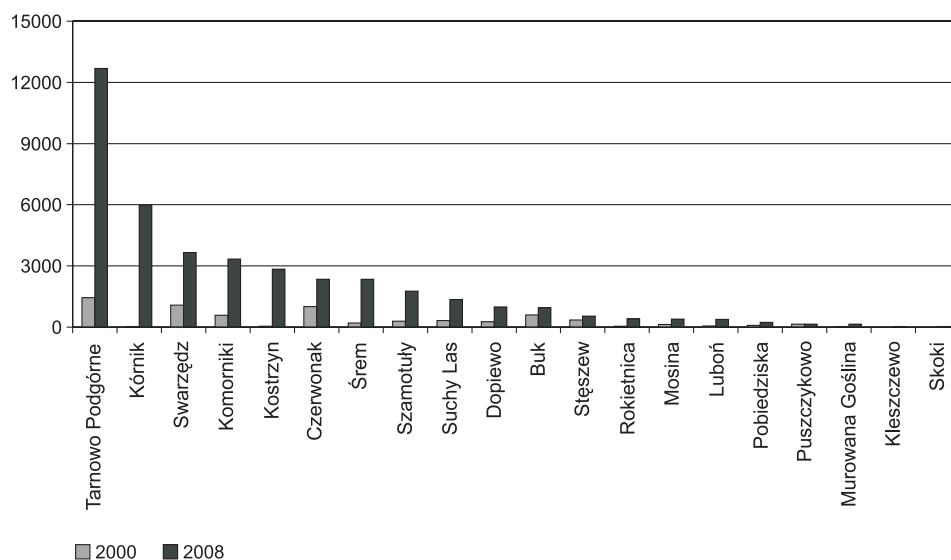
Struktura pracujących według grup wielkościowych podmiotów gospodarczych w układzie gmin aglomeracji poznańskiej jest silnie zróżnicowana (ryc. 14, tab. 4). Efektem procesów inwestycyjnych następujących przede wszystkim wzdłuż głównych dróg wylotowych z Poznania, obejmujących obszary gmin wiejskich (Tarnowo Podgórne, Komorniki, Suchy Las), obszar gminy miejsko-wiejskiej Swarzędz oraz obszar wiejski gminy Kórnik i obszar miejski gminy Kostrzyn jest przynajmniej dwukrotny wzrost liczby pracujących w grupie podmiotów zatrudniających 250 i więcej osób. Liczba pracujących w tej grupie przedsiębiorstw zwiększyła się w gminie Tarnowo Podgórne o 10 tys., Kórnik – 5,4 tys., Komorniki – 4,2 tys., Kostrzyn – 2,5 tys., Suchy Las – 1,9 tys., Swarzędz – 1,6 tys. Odmienną tendencję zanotowano

w gminach Mosina i Kleszczewo (ryc. 14). Jednocześnie we wszystkich gminach nastąpił wzrost liczby pracujących w przedsiębiorstwach małej i średniej wielkości. Rola sektora małych i średnich przedsiębiorstw w tworzeniu popytu na pracę stanowi przedmiot rozważań w dalszej części opracowania.

## 2.4. Struktura pracujących według sektorów własnościowych i form organizacyjno-prawnych

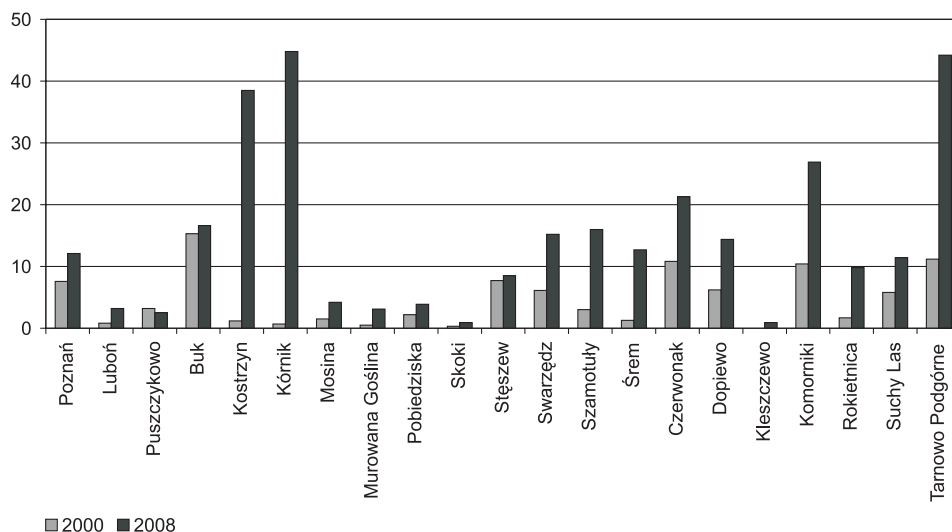
W okresie radykalnych przemian politycznych i gospodarczych prywatyzacja gospodarki, w tym przemysłu była istotnym impulsem rozwoju i stanowiła jeden z warunków skutecznego przejścia do gospodarki rynkowej. Teoretycznie proces prywatyzacji działalności gospodarczej danego kraju, regionu czy miasta może odbywać się w wyniku: 1) szybszego tempa wzrostu liczby pracujących w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym; 2) stagnacji liczby pracujących w sektorze publicznym przy równoczesnym wzroście w sektorze prywatnym. W ogólnym ujęciu prywatyzacja obejmuje dwa równoległe procesy: 1) przekształcenia własnościowe, 2) powstanie nowych prywatnych przedsiębiorstw. Prywatyzacja odniesiona do działań w obrębie sektora państwowego jest kształtowana polityką makroekonomiczną i programem państwa oraz wewnętrznymi problemami społecznymi kraju. Na rozwój drugiej formy prywatyzacji oddziałują czynniki regionalne i lokalne związane m.in. z kształtowaniem się prywatnej inicjatywy i przedsiębiorczości.

W 2008 r. udział sektora prywatnego w liczbie pracujących w aglomeracji poznańskiej wynosił 78%. W odniesieniu do Poznania udział ten wynosił 72,5%, a



Ryc. 15. Liczba pracujących w przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.



Ryc. 16. Liczba pracujących w przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego na 100 osób pracujących ogółem w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008  
Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

pozostałej części aglomeracji – 92,1%. Zróżnicowanie znaczenia sektora prywatnego w liczbie pracujących, a pośrednio znaczenia usług publicznych, w układzie gmin aglomeracji prezentuje tabela 5. W latach 2000–2008 liczba gmin o największym (przekraczającym 90%) udziale badanego sektora w liczbie pracujących zwiększyła się z 6 do 13. Podczas, gdy w Poznaniu liczba pracujących w sektorze publicznym wzrosła o blisko 30%, w pozostałych gminach aglomeracji nastąpił jej spadek z 19,5 tys. do 16,2 tys., tj. o 17%.

Podstawową formą organizacyjno-prawną są spółki prawa handlowego, które koncentrowały w latach 2000–2008 odpowiednio 35,4% i 41,4% ogółu pracujących (tab. 6–7). Drugą pod względem znaczenia formę organizacyjno-prawną stanowią zakłady osób fizycznych, których udział w liczbie pracujących kształtował się na niezmiennym poziomie 30%. Jak wynika z analiz zarysowała się wyraźna tendencja do bardziej proporcjonalnego wzrostu liczby tej formy podmiotów w małych miastach, które stworzyły korzystne warunki dla działalności gospodarczej. W powstaniu tych firm trudno ustalić czynniki preferencji lokalizacyjnych, należy więc sądzić, że ich lokalizacja jest najczęściej procesem losowym (Czyż 1993, s. 80).

Znikomą rolę odgrywają natomiast komunalna forma własności przedsiębiorstw, nie istniejąca przed 1990 r. oraz przedsiębiorstwa państwowe. W latach 2000–2008 liczba pracujących w przedsiębiorstwach państwowych zmniejszyła się z 4441 do 486 osób.

Wśród spółek kapitałowych coraz większe znaczenie posiadają przedsiębiorstwa z udziałem kapitału zagranicznego, które koncentrowały w latach 2000–2008 odpowiednio 6,9% i 14,5% ogółu pracujących. W uwzględnionym okresie liczba pracujących w tych przedsiębiorstwach zwiększyła się o 59,6 tys. do poziomu 95,5

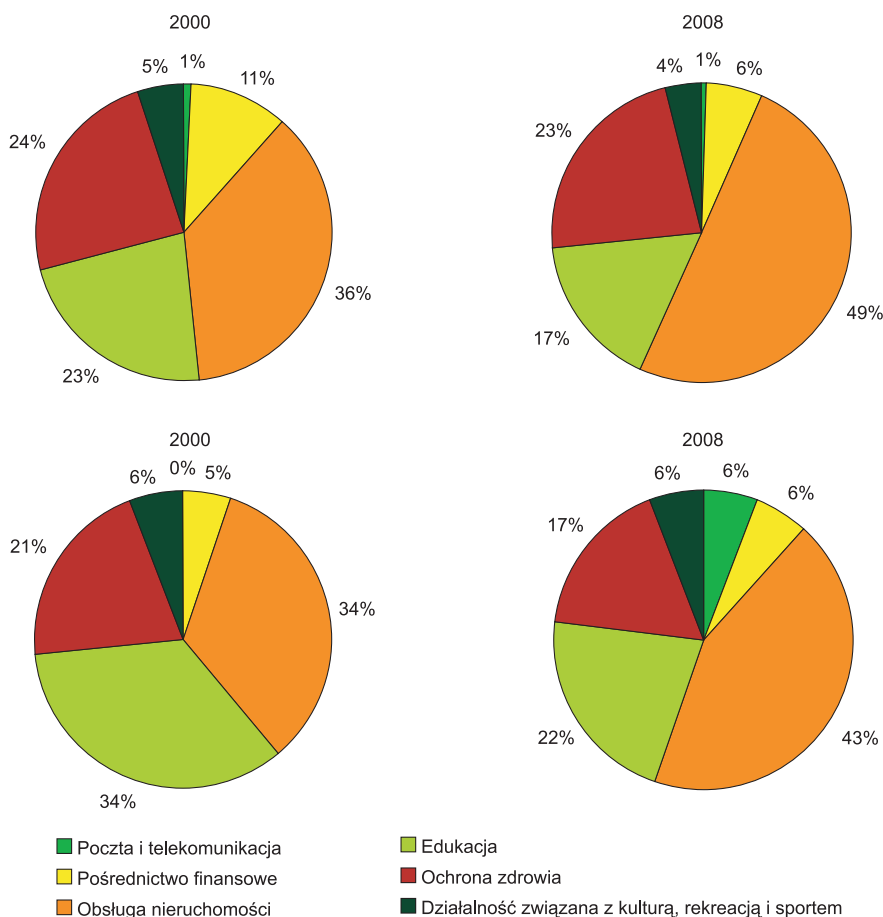
Tabela 8. Sekcje i działy (branże) wysokiej techniki według klasyfikacji PKD (polskiej wersji klasyfikacji Unii Europejskiej NACE)

1. Sekcja produkcyjna wysokiej techniki
D24 – produkcja chemikaliów
D29 – produkcja maszyn i urządzeń
D30 – produkcja maszyn biurowych i komputerów
D31 – produkcja maszyn i aparatury elektrycznej
D32 – produkcja sprzętu i aparatury radiowej, telewizyjnej i komunikacyjnej
D33 – produkcja aparatury naukowo-badawczej
D34 – produkcja pojazdów mechanicznych
D35 – produkcja pozostałego sprzętu transportowego
2. Usługi wysokiej techniki
I64 – poczta i telekomunikacja
K72 – informatyka i działalność pokrewna
K73 – prace badawczo-rozwojowe
3. Usługi o wysokim nasyceniu wiedzą
I61 – transport wodny
I62 – transport powietrzny
I64 – poczta i telekomunikacja
J65 – pośrednictwo finansowe
J66 – fundusze i ubezpieczenia emerytalno-rentowe
J67 – usługi finansowe
K70 – obsługa nieruchomości
K71 – wynajem maszyn i sprzętu
K72 – informatyka i działalność pokrewna
K73 – prace badawczo-rozwojowe
K74 – pozostała działalność biznesowa
M80 – edukacja
N85 – ochrona zdrowia i opieka społeczna
O92 – działalność w zakresie rekreacji, kultury i sportu

Źródło: Polska Klasyfikacja Działalności.

tys. Poznań koncentrował 43,2% przyrostu liczby pracujących, tj. 25,7 tys. W pozostałych miastach liczba pracujących w przedsiębiorstwach z udziałem kapitału zagranicznego zwiększyła się o 6,1 tys., a na obszarach wiejskich – o 27,7 tys., tj. 6,5-krotnie.

Zróźnicowanie roli przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego w tworzeniu popytu na pracę zaznacza się silnie w wymiarze przestrzennym. Ilustrują to ryc.15–16. Obok Poznania, który koncentrował w 2008 r. 57,5% ogółu pracujących w analizowanych przedsiębiorstwach w aglomeracji (w 2000 r. aż 81,3%) do wyróżniających się gmin należą Tarnowo Podgórne (wzrost liczby pracujących o 11,2

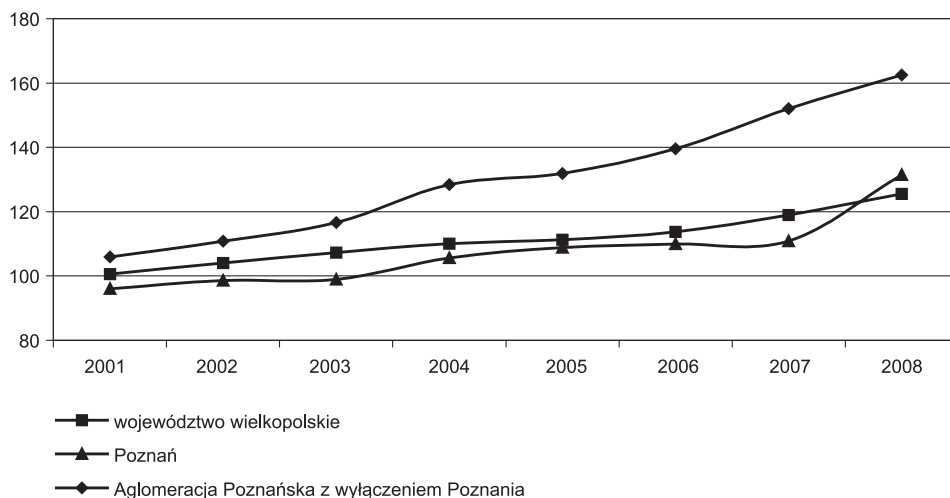


Ryc. 17. Struktura usług o wysokim nasyceniu wiedzą na podstawie liczby pracujących w latach 2000 i 2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

tys.) i Kórnik (o 6 tys.). Znikomą rolę przedsiębiorstwa te odgrywają w gminach: Skoki (16 osób), Kleszczewo (17), Murowana Goślina (151), Puszczykowo (151).

Zapoczątkowane w pierwszej fazie okresu transformacji i utrwalone w kolejnych jego etapach tendencje zmierzające do wzrostu znaczenia sektora prywatnego w strukturze własnościowej gospodarki, a w szczególności przemysłu poszczególnych jednostek lokalnych należy ocenić pozytywnie. Wprawdzie jak zaznacza Sagan (2000, s. 161) „stosunek większości obywateli do prywatyzacji sfery produkcyjnej jest ambiwalentny: z retoryką wzrostu wydajności, efektywności produkcji, a w przyszłości dochodów, zderza się bezpośrednie zagrożenie utraty pracy, utraty zakładowych świadczeń socjalnych i mgliste perspektywy przyszłych korzyści” – co niewątpliwie należy uwzględnić badając konflikty związane z procesem prywatyzacji – tym niemniej pozytywne efekty związane z restrukturyzacją własnościową, przejawiające się m.in. w licznych możliwościach inwestowania, kooperacji, loko-



Ryc. 18. Dynamika liczby pracujących w usługach o wysokim nasyceniu wiedzą w aglomeracji poznańskiej i województwie wielkopolskim w latach 2000–2008 (2000=100)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

wania kapitału zagranicznego, wzroście nowoczesności, innowacyjności i elastyczności produkcji i in. powinny skłaniać ku rosnącemu przekonaniu o wieloaspektowej wyższości własności prywatnej nad państwową.

### 3. Rola sektora gospodarki opartej na wiedzy w tworzeniu popytu na pracę

Współczesnej i nadchodzącej epoki rozwoju gospodarczego nadaje się różne określenia: epoka postindustrialna, superindustrialna, „trzecia fala”, społeczeństwa informacyjnego, gospodarki opartej na wiedzy, gospodarki napędzanej wiedzą (*the knowledge driven economy*). Wraz z nowym łańcem ekonomicznym, opartym na zaawansowanych technologiach, zmieniają się zasady funkcjonowania i organizacji gospodarki. Nowoczesność gospodarki określa w coraz większym stopniu przewagę konkurencyjną państw, regionów i podmiotów gospodarczych.

Pojęcie GOW jest używane w różnych znaczeniach i kontekstach. Rozpatrując to zagadnienie Chojnicki i Czyż (2006, s. 18) podkreślają, że ustalenie znaczenia tego pojęcia w zasadzie wyznacza sama jego nazwa. W ramach takiej koncepcji rozumienia GOW można wyróżnić co najmniej cztery interpretacje jego treści (Chojnicki, Czyż 2006, s. 18–19):

- 1) Gospodarka oparta na wiedzy stanowi tę sferę lub typ gospodarki, której rozwój dokonuje się pod dominującym wpływem nauki lub wiedzy naukowej przeważającym nad innymi czynnikami.
- 2) Gospodarką opartą na wiedzy jest ta część gospodarki, którą wyznacza wiedza technologiczna oraz oparte na niej innowacje, które są lub mogą być wykorzystane w produkcji nowych dóbr i usług.

Tabela 9. Liczba pracujących w sektorze gospodarki opartej na wiedzy w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Gmina	Gospodarka oparta na wiedzy ogółem		Przemysł wysokiej techniki		Usługi wysokiej techniki		Usługi o wysokim nasyceniu wiedzą	
	2000	2008	2000	2008	2000	2008	2000	2008
gminy miejskie								
Poznań	146668	188793	22586	25734	6925	9656	124082	163059
Luboń	2159	3472	708	806	97	117	1451	2666
Puszczykowo	1732	2647	203	287	20	43	1529	2360
gminy miejsko-wiejskie								
Buk	602	1133	74	115	2	15	528	1018
Kostrzyn	615	2837	42	106	3	1966	573	2731
Kórnik	1082	1998	142	173	124	144	940	1825
Mosina	1853	2297	401	490	33	73	1452	1807
Murowana Goślina	951	1170	140	95	16	55	811	1075
Pobiedziska	904	1692	55	98	15	44	849	1594
Skoki	402	335	24	26	2	5	378	309
Stęszew	793	1392	300	810	4	18	493	582
Swarzędz	3294	4901	872	981	102	199	2422	3920
Szamotuły	2786	3014	359	361	26	51	2427	2653
Śrem	4601	5139	595	907	44	119	4006	4232
gminy wiejskie								
Czerwonak	2971	3863	1372	1817	36	109	1599	2046
Dopiewo	566	1571	74	248	9	81	492	1323
Kleszczewo	179	313	1	14	2	9	178	299
Komorniki	768	2446	218	1099	6	81	550	1347
Rokietnica	868	1107	370	184	11	67	498	923
Suchy Las	1114	2888	350	595	25	437	764	2293
Tarnowo Podgórne	1996	8892	542	5873	28	107	1454	3019
Ogółem	176904	241900	29428	40819	7530	13396	147476	201081

Źródło: Niepublikowane materiały statystyczne US w Poznaniu; obliczenia własne.

- 3) Gospodarkę opartą na wiedzy tworzą nie tylko oddziaływania innowacyjne, lecz także procesy uczenia i kształcenia podmiotów gospodarowania, zarówno przygotowawcze, jak i odbywające się w toku działalności gospodarczej. „Kształcenie w ujęciu gospodarki opartej na wiedzy pojmujemy się jako proces, który polega na uzyskiwaniu kwalifikacji i umiejętności (a nie wyłącznie wiedzy), prowadzących do osiągnięcia większego sukcesu w realizacji celów jednostek lub organizacji. Z punktu widzenia kształcenia gospodarka oparta na wiedzy ma stanowić gospodarkę ludzi uczących się” (Chojnicki 2003, s. 319).
- 4) Gospodarkę opartą na wiedzy cechują oprócz innowacyjności i kształcenia także uwarunkowania organizacyjno – instytucjonalne działalności gospodarczej,

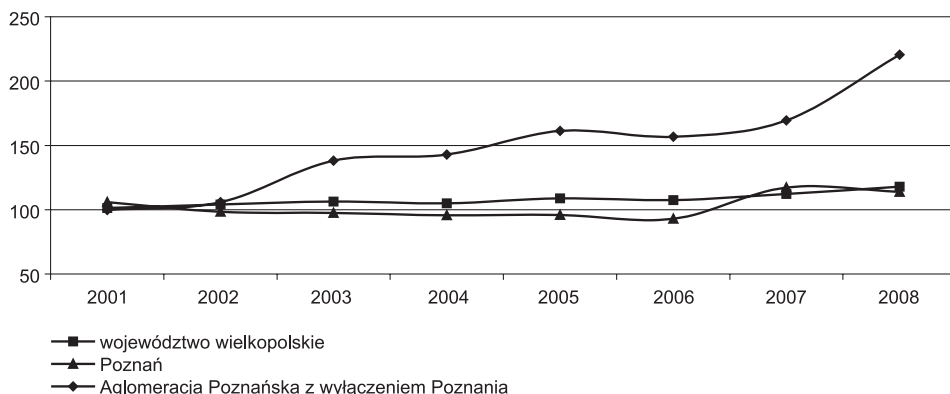
Tabela 10. Liczba pracujących w usługach o wysokim nasyceniu wiedzą w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Gmina	Pośrednictwo finansowe		Obsługa nieruchomości		Edukacja		Ochrona zdrowia		Działalność związana z kulturą, rekreacją i sportem	
	2000	2008	2000	2008	2000	2008	2000	2008	2000	2008
gminy miejskie										
Poznań	13651	9874	45401	81725	27980	27227	29886	36914	6239	6437
Luboń	79	154	772	1581	310	555	228	256	62	103
Puszczykowo	31	67	357	569	207	292	888	1328	42	98
gminy miejsko-wiejskie										
Buk	29	35	133	614	241	255	94	61	31	53
Kostrzyn	32	54	156	297	248	292	90	85	46	53
Kórnik	74	218	440	866	198	383	141	223	86	127
Mosina	136	224	320	605	504	648	376	198	116	121
Murowana Goślina	36	92	289	419	280	354	136	153	69	43
Pobiedziska	67	96	331	913	255	343	154	152	40	79
Skoki	27	34	60	83	174	123	96	53	19	14
Stęszew	16	43	81	200	276	212	92	87	27	32
Swarzędz	165	249	916	1686	765	1005	476	515	92	418
Szamotuły	82	118	677	863	732	720	766	748	168	197
Śrem	164	302	1195	1506	947	759	1447	1328	253	336
gminy wiejskie										
Czerwonak	77	120	451	930	419	557	617	372	35	61
Dopiewo	21	76	150	664	202	265	104	242	15	72
Kleszczewo	5	14	37	105	93	146	36	18	5	15
Komorniki	24	81	190	691	152	257	68	157	116	126
Rokietnica	24	57	160	429	205	241	69	76	39	116
Suchy Las	74	116	332	1550	252	361	75	171	30	67
Tarnowo Podgórne	62	89	807	2069	339	444	166	274	80	131
Ogółem	14876	12113	53255	98365	36002	35439	34779	43411	7610	8699

Źródło: Niepublikowane materiały statystyczne US w Poznaniu.

które skutecznie oddziałują na absorpcję wiedzy i innowacji oraz konkurencyjność gospodarki.

Według definicji OECD sekcje wysokiej techniki wyróżnia się na podstawie wskaźnika intensywności bezpośrednich i pośrednich nakładów na działalność badawczo-rozwojową (B+R). Definiując sektor *high-tech* można ponadto uznać, że charakteryzuje się on: wysokim poziomem zatrudnienia pracowników naukowo-technicznych, intensywną współpracą z ośrodkami naukowo-badawczymi, szybkim procesem starzenia się opracowywanych produktów i technologii, wysoką dynamiką wymiany zasobów w zakresie infrastruktury technicznej oraz efektami

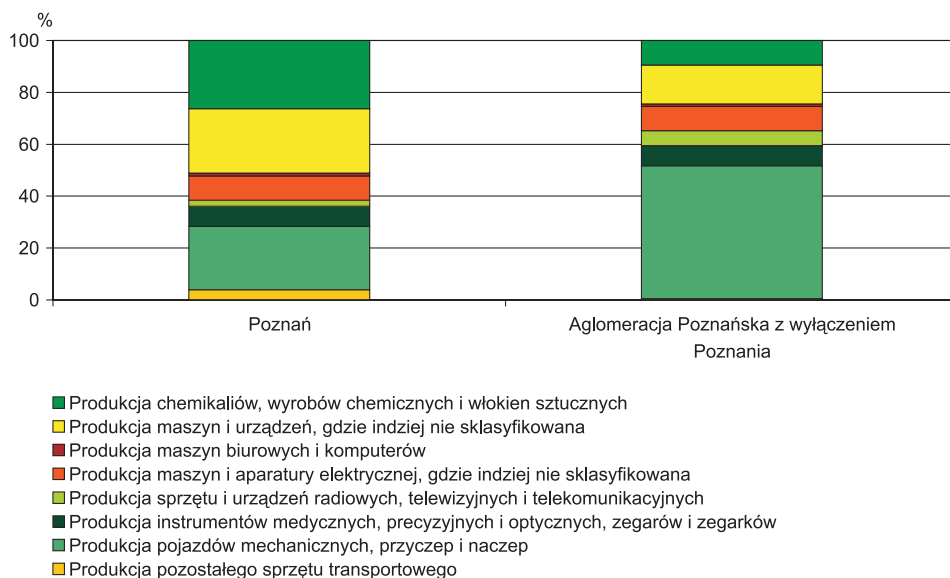


Ryc. 19. Dynamika liczby pracujących w przemyśle wysokiej techniki w aglomeracji poznańskiej i województwie wielkopolskim w latach 2000–2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

działalności innowacyjnej w postaci licznych patentów i licencji (np. Grudzewski, Hejduk 2008, s. 31).

Podstawą empirycznej charakterystyki GOW jest operacyjno-statystyczne ujęcie GOW. Termin GOW odnosi się do przemysłów wysokiej techniki (*high tech manufacturing sectors*) i usług wysokiej techniki (*high tech services*), tj. sekcji gospodarki stosujących najnowsze techniki i technologie, w szczególności techniki informacyjne i telekomunikacyjne. W odniesieniu do usług, oprócz kategorii branż wysokiej techniki, wprowadza się również szerszą kategorię usług o wysokim nasyceniu



Ryc. 20. Struktura przemysłu wysokiej techniki w aglomeracji poznańskiej w 2008 r. na podstawie liczby pracujących

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

Tabela 11. Największe przedsiębiorstwa produkcyjne wysokiej techniki w Poznaniu w 2007 r.

Nazwa przedsiębiorstwa	PKD	Liczba pracujących wg grup
GlaxoSmithKline Pharmaceuticals SA	2442	=1000
Nivea Polska SA	2442	250–999
Poznańskie Zakłady Zielarskie Herbapol SA	2452	250–999
Kreisel – Technika Budowlana sp. z o.o.	2462	250–999
SKF Poznań SA	2911	250–999
H. Cegielski – Poznań SA	2911	=1000
H. Cegielski – Fabryka Silników Agregatowych i Trakcyjnych sp. z o.o.	2914	250–999
Centra SA	3140	250–999
Kimball Electronics Poland sp. z o. o.	3161	250–999
Fabryka Wodomierzy Powogaz sp. o.o.	3320	250–999
Volkswagen Poznań sp. o.o.	3410	=1000
Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego – Poznań sp. z o.o.	3430	250–999
H. Cegielski – Fabryka Pojazdów Szybowych	3520	250–999

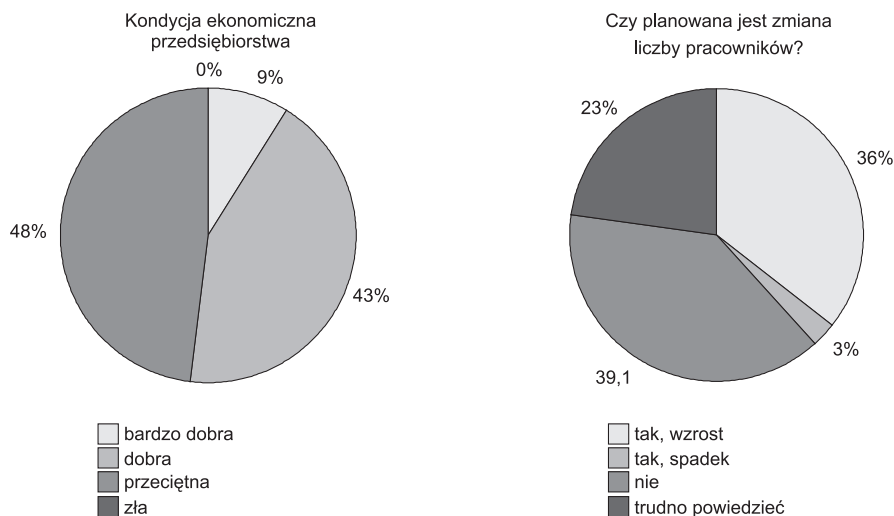
Źródło: Niepublikowane materiały statystyczne US w Poznaniu; obliczenia własne.

wiedzą (*knowledge intensive services*), tj. usług, które wymagają wysoko wykwalifikowanych pracowników. Tabela 8 przedstawia wykaz sekcji i działów (branż) wysokiej techniki według klasyfikacji PKD obowiązującej w 2006 r. (polskiej wersji klasyfikacji Unii Europejskiej NACE).

Uwzględniając szerszą kategorię usług o wysokim nasyceniu wiedzą, w latach 2000–2008 liczba pracujących w sektorze GOW w aglomeracji poznańskiej zwiększyła się ze 176,9 tys. do 241,9 tys., tj. o 36,7% (w Poznaniu o 28,7%, na pozostałym obszarze aglomeracji – o 75%, w regionie – o 24,1%). Udział aglomeracji w liczbie pracujących w tym sektorze w regionie zwiększył się z 45,2% do 49,8%. Udział sektora GOW w liczbie pracujących w aglomeracji poznańskiej wynosił w 2008 r. 36,8% (w Poznaniu – 41,6%, na pozostałym obszarze aglomeracji – 26,1%, w regionie – 32,3%). Poznań koncentrował 64,8% przyrostu liczby pracujących w sektorze GOW w aglomeracji.

Aglomeracja poznańska charakteryzuje się rozwojem GOW głównie w usługach. W 2008 r. w usługach o wysokim nasyceniu wiedzą pracowało 83,5% ogółu pracujących w sektorze GOW (w Poznaniu – 86,4%, na pozostałym obszarze aglomeracji – 71,6%, w regionie – 81,3%). Wysoki udział usług o wysokim nasyceniu wiedzą wynikał z włączenia do nich usług edukacyjnych i medycznych, w których pracowało 39,6% ogółu pracujących w usługach o wysokim nasyceniu wiedzą. W 2000 r. ich udział kształtował się na poziomie 48% (ryc. 17).

W latach 2000–2008 liczba pracujących w usługach o wysokim nasyceniu wiedzą w Poznaniu zwiększyła się ze 124,1 tys. do 163,1 tys., tj. o 31,4%. Poznań koncentrował odpowiednio 84,1% i 81% ogółu pracujących w tym sektorze w aglomeracji oraz 72,2% przyrostu liczby pracujących. Na pozostałym obszarze aglo-



Ryc. 21. Kondycja ekonomiczna i plany w zakresie zatrudnienia w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw produkcyjnych wysokiej techniki prowadzących działalność w Poznaniu w 2007 r.

Źródło: Badania własne.

racji liczba pracujących wzrosła o 62,5% (ryc. 18, tab. 9–10). Względnie dużą rolę w tworzeniu zapotrzebowania na pracę usługi te odegrały ponadto w gminach Kostrzyn (wzrost o 2,2 tys.), Tarnowo Podgórne (o 1,6 tys.), Suchy Las (o 1,5 tys.), Swarzędz (o 1,5 tys.), Luboń (o 1,2 tys.). Wyłączając Poznań sześć gmin (Luboń, Kostrzyn, Swarzędz, Szamotuły, Śrem, Tarnowo Podgórne) koncentrowało w poszczególnych momentach czasowych 50% ogółu pracujących w usługach o wysokim nasyceniu wiedzą.

W usługach wysokiej techniki sensu stricto pracowało w 2008 r. niespełna 13,4 tys., tj. 5,5% ogółu pracujących w sektorze GOW. Poznań koncentrował 95,1% ogółu pracujących w usługach z zakresu prac badawczo-rozwojowych w aglomeracji, 81,5% – w usługach informatycznych oraz 28,7% – w usługach telekomunikacyjnych. W uwzględnionym okresie nastąpił 3,2-krotny wzrost liczby pracujących w usługach telekomunikacyjnych (o 2,1 tys.), 2-krotny wzrost liczby pracujących w usługach informatycznych (o 3,9 tys.) oraz niespełna 3,7-procentowy wzrost liczby pracujących w usługach z zakresu prac badawczo-rozwojowych (o 94 osoby).

Najbardziej ekspansywną część sfery usług stanowią usługi dla działalności gospodarczej określane jako otoczenie biznesu. Jest to czynnik miękki, trudny do oszacowania, niemniej jego działanie w dużym stopniu intensyfikuje działalność gospodarczą. Otoczenie biznesu można rozumieć dwojako: w wąskim i szerokim znaczeniu. W wąskim znaczeniu pojęcie to oznacza „pewien klimat działalności gospodarczej przejawiający się w powstawaniu w regionie lub ośrodku miejskim warunków sprzyjających decyzjom lokowania i rozbudowy przedsiębiorstw, w tym też działania władz publicznych, a także kształtowanie opinii publicznej”, natomiast w szerokim znaczeniu obejmuje również wyposażenie instytucjonalne oraz otoczenie innowacyjne (Chojnicki 1999, s. 368). Traktując instytucje otoczenia

biznesu za składowe sektora usług w nowoczesnej gospodarce zaliczono do nich przedsiębiorstwa komercyjne obejmujące sekcję J *Pośrednictwo finansowe* oraz sekcję K *Obsługa nieruchomości, firm, nauka*. W uwzględnionym okresie liczba pracujących sekcji J w Poznaniu zmniejszyła się z 13,7 tys. do blisko 10 tys., tj. o 28%, a w sekcji K zwiększyła się z 45,4 tys. do 81,7 tys., tj. o 80%. Na pozostałym obszarze aglomeracji liczba pracujących w sekcji J zwiększyła się z 1,2 tys. do 2,2 tys., tj. o 82,3%, a w sekcji K – z 7,9 tys. do 16,6 tys., tj. 2,1-krotnie. Udział usług otoczenia biznesu w liczbie pracujących w usługach o wysokim nasyceniu wiedzą zwiększył się z 47,6% do 56,2% w Poznaniu oraz z 38,8% do 49,7% na pozostałym obszarze aglomeracji.

Tabela 12. Liczba pracujących w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

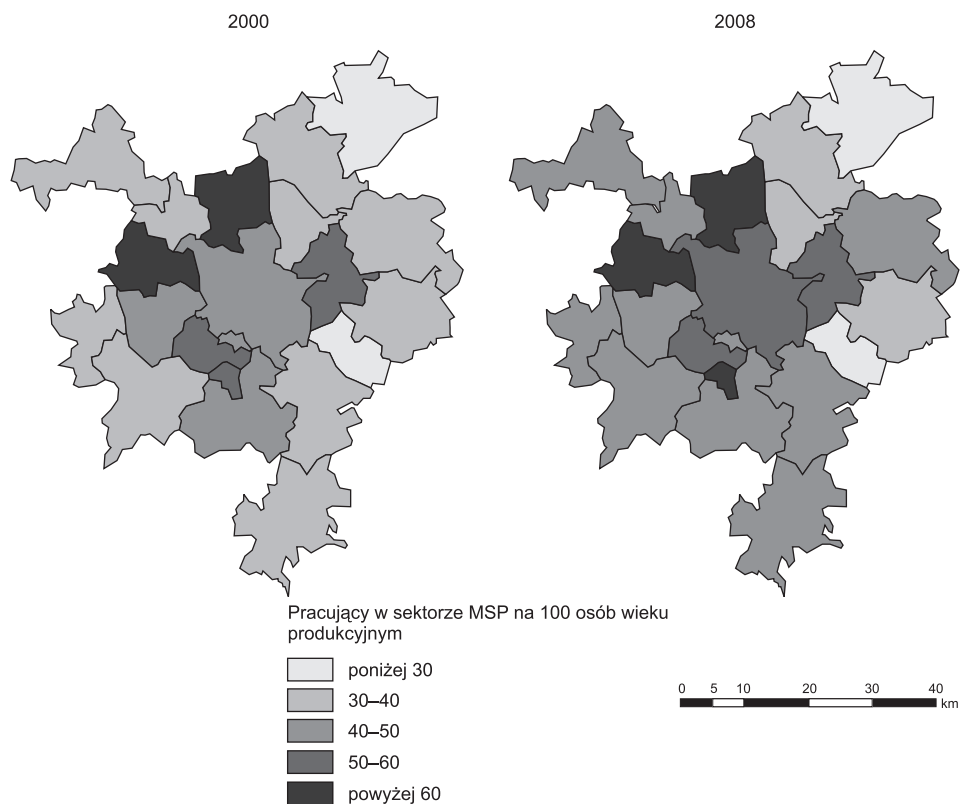
Gmina	Liczba pracujących w małych i średnich przedsiębiorstwach		Liczba pracujących w małych i średnich przedsiębiorstwach na 100 osób w wieku produkcyjnym	
	2000	2008	2000	2008
gminy miejskie				
Poznań	177402	219916	46,9	59,3
Luboń	6231	8317	41,9	44,5
Puszczykowo	2958	4132	53,2	67,1
gminy miejsko-wiejskie				
Buk	2537	3498	36,1	44,6
Kostrzyn	2886	4098	31,7	39,1
Kórnik	3593	5655	39,5	44,7
Mosina	5865	7830	40,3	45,4
Murowana Goślina	3100	4257	33,8	38,1
Pobiedziska	3097	4873	34,4	43,4
Skoki	1322	1710	27,5	29,4
Stęszew	2816	4245	35,2	45,4
Swarzędz	12624	16064	54,4	56,3
Szamotuły	6409	7778	37,0	41,7
Śrem	8468	10803	34,8	40,7
gminy wiejskie				
Czerwonak	4239	6062	30,5	34,7
Dopiewo	2665	5266	41,0	49,2
Kleszczewo	695	1131	24,7	29,8
Komorniki	3721	6011	51,5	53,4
Rokietnica	1801	3301	38,3	45,8
Suchy Las	4158	7212	63,3	73,8
Tarnowo Podgórne	7330	11199	72,4	83,1
Ogółem	263917	343358	45,0	54,6

Źródło: Niepublikowane materiały statystyczne US w Poznaniu; obliczenia własne.

Wysoka dynamika rozwoju usług dla biznesu dotyczy w szczególności gmin strefy peryferyjnej aglomeracji poznańskiej (Dominiak 2006).

W przemyśle wysokiej techniki liczba pracujących wzrosła w latach 2000–2008 o 11,4 tys., tj. o 38,7% do poziomu 40,8 tys. W województwie wielkopolskim liczba pracujących zwiększyła się o 13,7 tys., tj. o 17,9% do poziomu 90,5 tys. (ryc. 19). W efekcie udział aglomeracji poznańskiej w liczbie pracujących w przemyśle wysokiej techniki w regionie zwiększył się z 38,3% do 45,1%. Poznań koncentrował niespełna 27,6% przyrostu liczby pracujących w przemyśle wysokiej techniki w aglomeracji. W uwzględnionym okresie liczba pracujących w badanym sektorze w Poznaniu zwiększyła się o niespełna 3,1 tys., podczas gdy na pozostałym obszarze aglomeracji nastąpił 2,2-krotny wzrost liczby pracujących, tj. o 8,2 tys.

Wyłączając Poznań, 51% ogółu pracujących w przemyśle wysokiej techniki pracowało w gminach Tarnowo Podgórne i Czerwonak. W gminach tych liczba pracujących zwiększyła się o 5,8 tys., tj. 4-krotnie (w gminie Tarnowo Podgórne – 11-krotnie). Względnie dużym udziałem przemysłu wysokiej techniki w liczbie pracujących w przemyśle – obok gmin Tarnowo Podgórne (45,1%) i Czerwonak



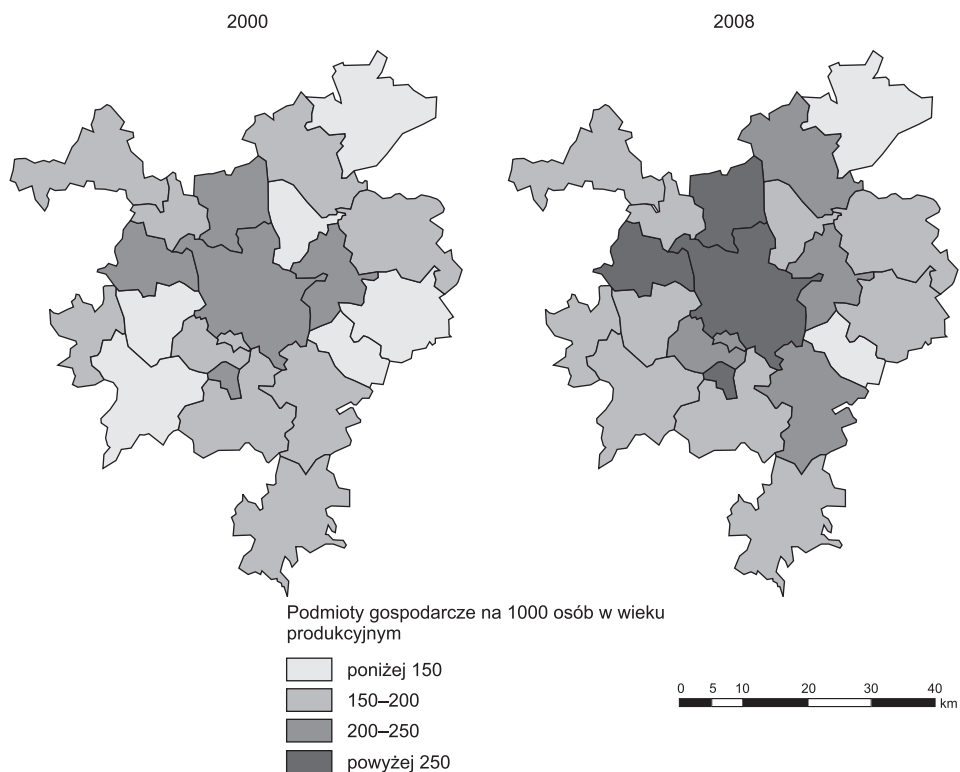
Ryc. 22. Liczba pracujących w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

(35,9%) – charakteryzowały się w 2008 r. gminy Komorniki (33,5%), Luboń (30,5%), Stęszew (29,9%), Poznań (27,1%), natomiast względnie mały udział dotyczy gmin zarówno o niskim, jak i wysokim poziomie uprzemysłowienia, tj. gmin Kleszczewo (4,6%), Buk (5,3%), Pobiedziska (6,9%), Kórnik (7,5%), Kostrzyn (10%), Murowana Goślina (10,2%), Dopiewo (11,4%), Skoki (11,4%), Swarzędz (12,4%), Szamotuły (12,9%).

Porównanie struktury branżowej przedsiębiorstw reprezentujących sekcję produkcyjną wysokiej techniki w Poznaniu i na pozostałym obszarze aglomeracji prowadzi m.in. do ustalenia dotyczącego specjalizacji branżowej tego obszaru (ryc. 20). W 2008 r. 51,7% ogółu pracujących w przemyśle wysokiej techniki pracowało w przemyśle środków transportu (w Poznaniu – 28,4%, w regionie – 32,6%). W Poznaniu 80% ogółu pracujących w przemyśle wysokiej techniki w 2008 r. koncentrowały trzy branże – obok produkcji sprzętu transportowego – produkcja chemikaliów, wyrobów chemicznych i włókien sztucznych (26,4%) oraz produkcja maszyn i urządzeń (24,8%).

W 2007 r. w Poznaniu prowadziło działalność 13 przedsiębiorstw reprezentujących sekcję produkcyjną wysokiej techniki o liczbie pracujących większej niż



Ryc. 23. Liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych na 1000 osób w wieku produkcyjnym w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000 i 2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie niepublikowanych materiałów statystycznych US w Poznaniu.

249 (tab. 11). W powiecie poznańskim funkcjonowały dwa takie przedsiębiorstwa, tj. Zakłady Chemiczne Luboń Sp. z o.o. oraz Solaris Bus & Coach SA.

Nawiązując do wyników badań ankietowych, przeprowadzonych w Poznaniu w 2007 r. w 115 małych i średnich przedsiębiorstwach reprezentujących sekcję produkcyjną wysokiej techniki należy zaznaczyć, że ujawniły one względną stabilność strategii funkcjonowania firm. Zaplanowano wzrost liczby pracowników w latach 2008–2010 w 41 przedsiębiorstwach (36%), a spadek w trzech firmach (ryc. 21). Liczba miejsc pracy zwiększyłaby się łącznie o ok. 200 stanowisk, tj. o ok. 23%. Spośród 865 pracowników wykształceniem wyższym legitymowało się 28% pracowników, a wykształceniem średnim – 30%. Uzyskana próba – nie spełniając warunków statystycznej reprezentatywności – nie stanowi jednak podstawy budowania ogólnych wniosków, zwłaszcza w kontekście aktualnej sytuacji na rynku krajowym i globalnym.

Pomimo stosunkowo wysokiego poziomu nowoczesności struktury przemysłu Poznania w porównaniu z innymi dużymi miastami w Polsce (Gaczek 2004, s. 38), należy sądzić, że duży potencjał naukowy i badawczy Poznania w małym stopniu warunkuje proces „zmiękczenia” struktury przemysłu, tj. przechodzenia do post-industrialnej fazy rozwoju, a także wzrostu znaczenia przemysłu wysokiej techniki. Wydaje się jednak, że w najbliższych latach w aglomeracji poznańskiej nastąpi systematyczny wzrost roli sektora GOW, w szczególności przemysłu wysokiej techniki, w tworzeniu popytu na pracę. Kształtujące się bieguny technologii (m.in. Poznański Park Naukowo-Technologiczny, Poznański Inkubator Technologiczno-Przemysłowy, Technologiczna Strefa Przemysłowa) mogą spowodować nową industrializację, opierając się na przedsiębiorstwach wysokiej techniki, utworzonych lub przyciągniętych do tego miejsca. Biorąc pod uwagę szereg innych czynników warunkujących implantację i rozwój przemysłu wysokiej techniki (wysoki poziom kultury społeczności poznańskiej, wysokie kwalifikacje pracowników, intensywny rozwój infrastruktury transportowej i informatycznej, przyrost nowoczesnej powierzchni biurowej, znaczenie Międzynarodowych Targów Poznańskich, korzyści aglomeracji dla rozwoju działalności badawczo-rozwojowej, proinnowacyjna polityka władz lokalnych), należy sądzić, że proces wykształcenia w aglomeracji poznańskiej technopolii, czyli ośrodka koncentracji i wzajemnego przenikania działalności gospodarczych związanych z zaawansowanymi technologiami jest możliwy. Doświadczenia wielu miast na świecie wykazują bowiem, że najbardziej rozpowszechnionym typem technopolii są bieguny naukowo-techniczne, powstające w dużych miastach, także tradycyjnych, na bazie istniejącego już potencjału przemysłowego i naukowo-technicznego. Jak zaznacza Domański (2000, s. 14) „wyrastanie biegunów może być spontaniczne i wspomagane przez miasto oraz celowo projektowane”. Jednocześnie ważne jest, aby proces kształtowania się poznańskiej technopolii stymulował rozwój przemysłu i usług wysokiej techniki – poprzez „przenoszenie” impulsów rozwojowych – na pozostałym obszarze aglomeracji oraz w ośrodkach subregionalnych województwa wielkopolskiego. Technopolia jest bowiem miastem spełniającym także „funkcje polaryzacji regionalnej, łącząc w tym samym miejscu i w tym samym czasie siłę innowacji i zdolności rozwoju regionalnego” (Benko 1993, s. 14).

## 4. Rola sektora małych i średnich przedsiębiorstw w tworzeniu popytu na pracę

Rozwój przedsiębiorczości jest jednym z pozytywnych aspektów transformacji polskiej gospodarki. W podejściu przedmiotowym przedsiębiorczość jest identyfikowana z aktywnością podmiotów gospodarczych. Wśród cech, które można traktować jako atrybuty pojęcia *przedsiębiorczość* najczęściej wymienia się: dynamiczność, nowoczesność, innowacyjność, kreatywność, elastyczność, adaptacyjność, skłonność do podejmowania ryzyka. Jak zaznacza Klasik (2005, s. 14) „w przedsiębiorczości punkt ciężkości spoczywa na okazjach i szansach, które w otoczeniu i na rynkach potrafią rozpoznać, wychwycić, ocenić i wykorzystywać, a nie tracić, kreatywne i innowacyjne jednostki, środowiska, organizacje i społeczności”.

Nadrzędnym celem polityki promowania przedsiębiorczości, zwłaszcza małej i średniej, jest niewątpliwie dążenie do ograniczenia bezrobocia. Mała i średnia przedsiębiorczość jest najbardziej elastycznie dostosowującą się do wymogów polityki lokalnej przedsiębiorczości formą działalności gospodarczej. Działania mające na celu rozwijanie i kreowanie *small businessu* odgrywają ważną rolę w strategii rozwoju gospodarczego poszczególnych jednostek lokalnych, w szczególności jednostek wiejskich i małych ośrodków miejskich (Kaleta 1997, Świdurska 2006). Sprzyjający klimat inwestycyjny dla tej formy przedsiębiorczości ma zachęcić zarówno społeczność lokalną, jak i drobnych przedsiębiorców zewnętrznych do inwestowania na terenie danej jednostki.

Szczególną rolę w procesie rozwoju przedsiębiorczości przypisuje się elementom tzw. terytorialnego wyposażenia społecznego (np. duch przedsiębiorczości, zdolności innowacyjne, kultura przemysłowa, samoidentyfikacja, solidarność społeczna, interaktywność komunikacyjna, środowisko zaufania, obywatelskie zaangażowanie) oraz dostatecznie silnemu wsparciu instytucjonalnemu (Conti 1997, Strykiewicz 1999, Domański 2000). Kompleksowa analiza elementów terytorialnego wyposażenia społecznego i instytucjonalnego nie jest celem opracowania, jednak w kontekście zakresu przestrzennego badań należy zaznaczyć, że pozycję regionu poznańskiego kształtuje w dużym stopniu rozwój inicjatywy prywatnej w gospodarce, a skłonność do podejmowania nowej działalności, ryzyka, innowacji wynika z tradycji historyczno-kulturowych (Czyż 1993).

Sektor małych (o liczbie pracujących do 9) i średnich (10–49) przedsiębiorstw koncentrował w 2008 r. 52,3% ogółu pracujących w aglomeracji poznańskiej. W porównaniu z 2000 r. udział ten zwiększył się nieznacznie (50,7%). Wyraźnie większą rolę w tworzeniu popytu na pracę odgrywają przedsiębiorstwa o liczbie pracujących do 9 osób. W poszczególnych momentach czasowych przedsiębiorstwa te koncentrowały około 35% ogółu pracujących na obszarze aglomeracji. Przedsiębiorstwa średniej wielkości charakteryzowały się jednak wyższą dynamiką przyrostu liczby pracujących. Liczba pracujących w tej grupie przedsiębiorstw zwiększyła z 83,8 tys. do 117,1 tys., tj. o 39,6%, natomiast liczba pracujących w małych przedsiębiorstwach zwiększyła się ze 180,1 tys. do 226,3 tys., tj. o 25,7%.

Udział sektora małych i średnich przedsiębiorstw w liczbie pracujących jest silnie zróżnicowany przestrzennie. W 2008 r. ponad 60-procentowym udziałem analizowanego sektora charakteryzowały się zarówno gminy wykazujące względnie niski poziom aktywności w zakresie popytu na pracę, tj. Skoki (91,9%), Murowana Goślina (Mosina (82,1%), Pobiedziska (82,1%, Rokietnica (80,6%), Dopiewo (76,1), Szamotuły (70,7%), Luboń (70,4), jak i gminy, które cechuje wyraźnie wyższy poziom aktywności, tj. Puszczykowo (67,4%), Swarzędz (66,8%), Suchy Las (60,9%), Buk (60,9%). Niższym od przeciętnej dla aglomeracji udziałem sektora małych i średnich przedsiębiorstw charakteryzowały się cztery najaktywniejsze gminy w zakresie zapotrzebowania na pracę, tj. Tarnowo Podgórne (39%), Kórnik (41,3%), Poznań (48,4%) i Komorniki (48,4%). Jak wykazały dalsze badania gminy te należą do grupy gmin o bardzo wysokim i wysokim poziomie rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości (ryc. 22).

W ocenie roli sektora małych i średnich przedsiębiorstw w tworzeniu popytu na pracę uwzględniono wskaźnik liczby pracujących w małych i średnich przedsiębiorstwach na 100 osób w wieku produkcyjnym (ryc. 22, tab. 12). Przeprowadzone badania ujawniły m.in. podział obszaru na aktywne centrum i – chociaż w mniejszym zakresie – części zachodnią i południową oraz raczej bierną część wschodnią (z wyjątkiem gmin Swarzędz i Rokietnica).

O skuteczności prowadzonej polityki proinwestycyjnej dla tworzenia tzw. środowiska przyjaznego przedsiębiorczości świadczy wzrost liczby podmiotów gospodarczych. W latach 2000–2008 liczba zarejestrowanych podmiotów w aglomeracji poznańskiej wzrosła ze 114,5 tys. do 143,6 tys., tj. o 25,3% (w Poznaniu – o 18,6%, na pozostałym obszarze aglomeracji – o 40,2%, w regionie – o 16,8%).

Przyjmując za podstawę analizy poziomu rozwoju przedsiębiorczości wskaźnik liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych na 1000 osób w wieku produkcyjnym, traktowany jako wskaźnik kreatywności i tzw. klimatu społecznego, zauważa się nie tylko istotną różnicę poziomu rozwoju badanego zjawiska w relacji aglomeracji poznańskiej do regionu, ale również zwiększenie tej różnicy. W latach 2000 i 2008 wartość wskaźnika dla aglomeracji poznańskiej kształtowała się na poziomie 195,4 i 228,3 (dla: Poznania – 207,8 i 251,6, pozostałego obszaru aglomeracji – 172,8 i 195,0, regionu – 144,1 i 163,6).

Natężenie procesu rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw, który umożliwił przezwyciężenie recesji w początkowym okresie przemian, we wszystkich gminach aglomeracji nadal wzrasta. Przestrzenne zróżnicowanie liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych na 1000 osób w wieku produkcyjnym w aglomeracji w latach 2000 i 2008 prezentuje rycina 23. Uwzględniony wskaźnik utrzymywał w poszczególnych momentach czasowych bardzo duży zakres zmienności: w 2000 r. od 84,5 w gminie Kleszczewo do 236,4 w gminie Tarnowo Podgórne, a w 2008 r. od 121,6 również w gminie Kleszczewo do 277,1 w gminie Puszczykowo. Zakres ten nie uległ więc istotnemu zwiększeniu. Nie nastąpiły zasadnicze zmiany układu rangowego gmin. Zanotowano niespełna 38 nieznacznych przesunięć hierarchicznych. Zakres skrajnych przesunięć dodatnich dotyczył gmin Dopiewo (o 5 miejsc) oraz Buk (o 4 miejsca), natomiast największe przesunięcie ujemne (o 7 miejsc) wykazała gmina Szamotuły.

Wskaźnik liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych na 1000 osób w wieku produkcyjnym wykazał, że zarówno miasta położone w podpoznańskiej strefie, jak i małe miasta z tzw. cienia wielkiego miasta (Murowana Goślina, Pobiedziska, Kostrzyn, Kórnik, Stęszew, Buk), a ponadto miasta spoza powiatu poznańskiego charakteryzowały się w poszczególnych momentach czasowych zbliżonym poziomem rozwoju zjawiska. W układzie obszarów wiejskich stanowiących otoczenie miast najwyższy poziom aktywności wykazał obszar wiejski gminy Swarzędz (214,2 w 2008 r.). Kolejne pozycje zajęły obszary wiejskie gmin Kórnik (190,8), Mosina (162,1) oraz Murowana Goślina (161,6). Wyraźnie niskim poziomem natężenia zjawiska charakteryzowały się obszary wiejskie gmin Skoki (99,3), Kostrzyn (106,2), Szamotuły (112,8). W układzie gmin wiejskich największą aktywność (263) wykazały gminy Tarnowo Podgórne i Suchy Las, natomiast na przeciwnym biegunie znalazła się gmina Kleszczewo (121,1).

W wyniku relatywnie dynamicznego rozwoju przedsiębiorczości w strefie oddziaływania Poznania, jego prymat zmniejszył się jednak nieznacznie: w liczbie pracujących z 67,2% do 64%, a w liczbie podmiotów gospodarczych z 68,6% do 64,9%. Przeprowadzona, dla jednostek lokalnych położonych w strefie oddziaływania Poznania diagnoza poziomu i dynamiki rozwoju przedsiębiorczości w latach 2000–2008, pozwoliła stwierdzić, że zarysowała się tendencja do bardziej proporcjonalnego wzrostu liczby podmiotów gospodarczych w przyjętym układzie osadniczym. Analiza rozwoju przedsiębiorczości, ukierunkowana na ocenę roli sektora małych i średnich przedsiębiorstw w tworzeniu popytu na pracę, wykazała jednak istotne różnice w poziomie rozwoju zjawiska. W układzie obszary miejskie – obszary wiejskie wyraźnie wyższy poziom dynamiki rozwoju przedsiębiorczości wykazały obszary wiejskie, w szczególności gminy wiejskie. Dynamiczny rozwój przedsiębiorczości pożądanym jest przede wszystkim w gminach położonych we wschodniej części aglomeracji (Murowana Goślina, Skoki, Kostrzyn, Kleszczewo, Czerwonak).

## 5. Podsumowanie

Przeprowadzona diagnoza popytu na pracę na obszarze aglomeracji poznańskiej w latach 2000–2008 ujawniła nie tylko powiązania w obszarze dobrej dostępności dużego rynku pracy Poznania oraz kierunki kształtowania się rynku pracy, ale również tendencje w zakresie efektywności rozwoju gmin wchodzących w skład aglomeracji. Badania potwierdziły zależność między aktywnością gminy w kierunku wzrostu liczby stanowisk pracy a położeniem w strefie oddziaływania Poznania.

Należy przyjąć, że wstępna ocena relacji między Poznaniem a pozostałym obszarem aglomeracji w kontekście tworzenia popytu na pracę nie pozwala na nawiązanie do koncepcji rozwoju zrównoważonego, zakładającej ścisły związek między dużym ośrodkiem a otaczającym go obszarem, ich współlistnienie i harmonijny rozwój. Dynamiczny wzrost popytu na pracę pożądanym jest w szczególności w miastach położonych w strefie peryferyjnej aglomeracji (Kostrzyn, Murowana Go-

ślina, Pobiedziska, Skoki). Jednocześnie oddziaływanie procesu metropolizacji, któremu małe miasta i powiązane z nimi obszary wiejskie poddawane są w coraz większym stopniu powinno stanowić dużą szansę dla wykorzystania potencjalnych możliwości rozwojowych i przyspieszenia przekształceń prowadzących do zwiększenia popytu na pracę.

## Wnioski

- Uwzględniony w ocenie struktury przestrzennej popytu na pracę wskaźnik liczby pracujących na 100 osób w wieku produkcyjnym utrzymywał w poszczególnych momentach czasowych bardzo duży zakres zmienności (np. w 2008 r. od 32 w gminie Skoki do 213 w gminie Tarnowo Podgórne), przy czym wartość wskaźnika dla aglomeracji (105) kształtowała się na wyraźnie wyższym poziomie w porównaniu z wartością dla województwa wielkopolskiego (68). Miejsce gmin wchodzących w skład aglomeracji poznańskiej w kształtowaniu popytu na pracę na tle gmin województwa wielkopolskiego pozwala jednak stwierdzić, że położenie w strefie oddziaływania stolicy regionu nie nadaje większości z nich specyficznego charakteru. W wyniku oddziaływania Poznania jako ośrodka koncentracji inwestycji wzrosła wprawdzie atrakcyjność inwestycyjna jego obszarów podmiejskich, jednak procesy inwestycyjne następowały przede wszystkim wzdłuż głównych dróg wylotowych z Poznania, obejmując obszary gmin wiejskich (Tarnowo Podgórne, Komorniki, Suchy Las), obszar gminy miejsko-wiejskiej Swarzędz oraz obszary wiejskie gminy Kórnik.
- Pozytywnie z punktu widzenia kształtowania popytu na pracę w aglomeracji należy ocenić względnie wysoki poziom dywersyfikacji struktury gospodarki oraz wysoki poziom dywersyfikacji struktury przemysłu. Dużą rolę w tym zakresie odgrywają czynniki regionalne i lokalne związane m.in. z kształtowaniem się prywatnej inicjatywy i przedsiębiorczości, zarówno w skali ośrodków przemysłowych, jak i jednostek osadniczych o mniejszym znaczeniu. Efektem procesów serwicyzacji gospodarki i serwicyzacji przemysłu jest dalszy spadek udziału przemysłu w strukturze pracujących w większości gmin, przy czym we wszystkich gminach (wyjątkiem jest Puszczykowo) zanotowano wzrost liczby pracujących w tym sektorze. W nawiązaniu do coraz większego oddziaływania procesu tercjaryzacji należy zaznaczyć, że – obok redystrybucji sektorowej – istotny wpływ na względnie wysoką wartość wskaźnika dywersyfikacji struktury gospodarki Poznania i pozostałego obszaru aglomeracji ma proces redystrybucji zawodowej.
- Struktura pracujących według grup wielkościowych podmiotów gospodarczych w aglomeracji poznańskiej jest korzystna. W uwzględnionym okresie względnie dużą dynamiką przyrostu liczby pracujących charakteryzowały się zarówno przedsiębiorstwa średniej wielkości, jak i przedsiębiorstwa zatrudniające 250 i więcej osób.
- Zapoczątkowane w pierwszej fazie okresu transformacji i utrwalone w kolejnych jego etapach tendencje zmierzające do wzrostu znaczenia sektora prywatnego w strukturze własnościowej gospodarki aglomeracji, a w szczególności przemysłu poszczególnych jednostek lokalnych należy ocenić jako pozytywnie

oddziałujące na kształtowanie się popytu na pracę. Wśród spółek kapitałowych coraz większe znaczenie posiadają przedsiębiorstwa z udziałem kapitału zagranicznego, które koncentrowały w latach 2000–2008 odpowiednio 7% i 15% ogółu pracujących.

- Wpływ sektora GOW na kształtowanie się popytu na pracę w aglomeracji poznańskiej zaznacza się głównie w usługach, przy czym branże usługowe wysokiej techniki sensu stricto posiadają małe znaczenie. Szczególnie duża rola branż wysokiej techniki w tworzeniu miejsc pracy dotyczyła usług otoczenia biznesu. Jednocześnie w jednostkach sąsiadujących z Poznaniem nastąpił stosunkowo dynamiczny rozwój przemysłu wysokiej techniki, głównie przemysłu środków transportu. Pomimo stosunkowo wysokiego poziomu nowoczesności struktury przemysłu Poznania w porównaniu z innymi dużymi miastami w Polsce (Gaczek 2004: 38), należy sądzić, że duży potencjał naukowy i badawczy Poznania w małym stopniu warunkuje proces „zmiękczenia” struktury przemysłu, tj. przechodzenia do postindustrialnej fazy rozwoju, a także wzrostu znaczenia przemysłu wysokiej techniki. Wydaje się jednak, że w najbliższych latach w aglomeracji poznańskiej nastąpi systematyczny wzrost roli sektora GOW w tworzeniu popytu na pracę. Kształtujące się bieguny technologii (m.in. Poznański Park Naukowo-Technologiczny, Poznański Inkubator Technologiczno-Przemysłowy, Technologiczna Strefa Przemysłowa) mogą spowodować nową industrializację, opierając się na przedsiębiorstwach wysokiej techniki, utworzonych lub przyciągniętych do tego miejsca. Biorąc pod uwagę szereg innych czynników warunkujących implantację i rozwój przemysłu wysokiej techniki (wysoki poziom kultury społeczności poznańskiej, wysokie kwalifikacje pracowników, intensywny rozwój infrastruktury transportowej i informatycznej, przyrost nowoczesnej powierzchni biurowej, znaczenie Międzynarodowych Targów Poznańskich, korzyści aglomeracji dla rozwoju działalności badawczo-rozwojowej, proinnovazione polityka władz lokalnych), należy sądzić, że proces wykształcenia w aglomeracji poznańskiej technopolii, czyli ośrodka koncentracji i wzajemnego przenikania działalności gospodarczych związanych z zaawansowanymi technologiami jest możliwy. Doświadczenia wielu miast na świecie wykazują bowiem, że najbardziej rozpowszechnionym typem technopolii są bieguny naukowo-techniczne, powstające w dużych miastach, także tradycyjnych, na bazie istniejącego już potencjału przemysłowego i naukowo-technicznego.
- Przeprowadzona diagnoza poziomu i dynamiki rozwoju przedsiębiorczości, pozwoliła stwierdzić, że zarysowała się tendencja do bardziej proporcjonalnego wzrostu liczby podmiotów gospodarczych w badanym układzie osadniczym. Analiza rozwoju przedsiębiorczości, ukierunkowana na ocenę roli sektora małych i średnich przedsiębiorstw w tworzeniu popytu na pracę, wykazała istotne różnice w poziomie rozwoju zjawiska. Badania przeprowadzone na podstawie wskaźnika liczby pracujących w małych i średnich przedsiębiorstwach na 100 osób w wieku produkcyjnym ujawniły m.in. podział obszaru na aktywne centrum i – chociaż w mniejszym zakresie – części zachodnią i południową oraz raczej bierną część wschodnią (z wyjątkiem gmin Swarzędz i Rokietnica). W

układzie obszary miejskie – obszary wiejskie wyraźnie wyższy poziom dynamiki rozwoju przedsiębiorczości wykazały obszary wiejskie, w szczególności gminy wiejskie.

## Literatura

- Benko G. 1993. Geografia technopolii. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Biniecki Z. 1982. Koncepcja silnych składowych rozwoju regionalnego. Analiza uwarunkowań poznawczych i planistycznych. *Biuletyn Informacyjny*, 39, s. 89–117.
- Chojnicki Z. 1999. Podstawy metodologiczne i teoretyczne geografii. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań.
- Chojnicki Z. 2003. Polska na ścieżce rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. *Podjęcie regionalne. Przegląd Geograficzny*, 75, 1, s. 23–39.
- Chojnicki Z., Czyż T. 2006. Aspekty regionalne gospodarki opartej na wiedzy w Polsce. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań.
- Conti S. 1997. Global – local perspectives: a review of concepts and theoretical proposal. [W:] M. Taylor, S. Conti (red.), *Interdependent and uneven development. Global – local perspectives*. Aldershot: Ashgate, s. 15–56.
- Creamer D. 1943. Shifts of manufacturing industries. *Industriallocation and national resources U.S. National Resources Planning Board*, Washington.
- Czyż T. 1993. Procesy prywatyzacji w miastach województwa poznańskiego. *Gmina – miasto – powiat. Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* nr 3 (55), s. 73–84.
- Czyż T., Matykowski R., Rogacki H. 1992. Przejawy ożywienia społeczno-gospodarczego w województwie poznańskim. [W:] Z. Chojnicki (red.), *Studia geograficzne przemian społeczno-gospodarczych. Biuletyn KPZK PAN*, z. 159, Warszawa, s. 89–127.
- Domański R. 1987. *Przestrzenna transformacja gospodarki*. PWN, Warszawa.
- Domański R. 2000. *Miasto innowacyjne. Studia KPZK PAN*, 109.
- Dominiak J. 2006. *Struktura i organizacja przestrzenna otoczenia biznesu w aglomeracji poznańskiej*. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań.
- Gaczek W. 2004. *Potencjał innowacyjny w rozwoju największych miast polskich*. [W:] S. Korenik, K. Szolek (red.), *Konkurencyjność i potencjał rozwoju polskich metropolii. Biuletyn KPZK PAN*, z. 214, Warszawa, s. 32–44.
- Grudzewski W., Hejduk I. 2008. *Zarządzanie technologiami. Zaawansowane technologie i wyzwanie ich komercjalizacji. Centrum Doradztwa i Informacji Difin sp. z o.o.*, Warszawa.
- Heffner K., Marszał T. 2006. *Uwarunkowania rozwoju i zmiany w zagospodarowaniu małych miast w Polsce w drugiej połowie XX w.* [W:] K. Heffner, T. Marszał (red.), *Uwarunkowania rozwoju małych miast. Biuletyn KPZK PAN*, z. 226, Warszawa, s. 7–20.
- Kaleta A. 1997. *Problematyka aktywizacji społeczności lokalnych*. [W:] A. Klasik (red.), *Przedsiębiorczy i konkurencyjny region w teorii i polityce rozwoju regionalnego. Biuletyn KPZK PAN*, z. 218, Warszawa, s. 143–174.
- Klasik A. 2005. *Przedsiębiorczość i konkurencyjność a rozwój regionalny. Kluczowe pojęcia i metodologia*. [W:] A. Klasik (red.), *Przedsiębiorczy i konkurencyjny region w teorii i polityce rozwoju regionalnego. Biuletyn KPZK PAN*, z. 218, Warszawa, s. 7–22.
- Rogacki H. 1976. *Uprzemysłowienie jako czynnik urbanizacji. Seria Geografia 14*, Poznań, UAM.
- Rogacki H. 1992. *Kierunki zmian w ośrodkach przemysłowych Polski. Seria Geografia Nr 55*, s. 205–215. Poznań, UAM.
- Sagan I. 2000. *Miasto scena konfliktów i współpracy. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego*, Gdańsk.

- Stryjakiewicz T. 1999. Adaptacja przestrzenna przemysłu w Polsce w warunkach transformacji. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Świdurska A. 2003. The growth of entrepreneurship in the industry of towns of Wielkopolska region. [W:] T. Marszał (red.), Spatial aspects of entrepreneurship. Warszawa: Polish Academy of Sciences Committee Space Economy and Regional Planning, s. 137–146.
- Świdurska A. 2004. Struktura i organizacja przemysłu małych i średnich miast regionu poznańskiego w warunkach transformacji systemowej, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań.
- Świdurska A. 2006. Przedsiębiorczość w małych miastach strefy wpływu aglomeracji poznańskiej. [W:] K. Heffner, T. Marszał (red.), Uwarunkowania rozwoju małych miast. Biuletyn KPZK PAN, 226, Warszawa, s. 125–142.
- Świdurska A. 2007. Efektywność rozwoju strukturalnego małych miast w strefie wpływu aglomeracji poznańskiej. [W:] K. Heffner, T. Marszał (red.), Małe miasta w obszarach metropolitalnych. Biuletyn KPZK PAN, z. 232, Warszawa, s. 8–26.

**Dr Anna Świdurska**

Zakład Gospodarki Przestrzennej,  
Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej,  
Wydział Nauk Geograficznych i Geologicznych,  
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,  
e-mail: annaswidurska@vp.pl

**Barbara Konecka-Szydłowska**

# **Nierównowaga rynku pracy aglomeracji poznańskiej**

## **1. Wprowadzenie**

Celem analizy jest identyfikacja stanu i charakteru nierównowagi rynku pracy aglomeracji poznańskiej. W opracowaniu przedstawiono zróżnicowanie poziomu bezrobocia w układzie gmin aglomeracji poznańskiej z uwzględnieniem pochodzenia terytorialnego bezrobotnych w układzie miasto-wieś w gminach miejsko-wiejskich. Następnie omówiono zróżnicowanie struktury bezrobocia w układzie wybranych cech: płci bezrobotnych, wieku i wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, stażu pracy i czasu pozostawania bez pracy oraz zawodu bezrobotnego. Wszystkie wymienione analizy zostały oparte na danych pochodzących z oficjalnej statystyki bezrobocia. W kolejnym etapie postępowania badawczego przeprowadzono analizę liczby i zróżnicowania ofert pracy na podstawie informacji z Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu (oferty rejestrowane) i na podstawie ogłoszeń o pracę pochodzących z dodatku Praca „Gazety Wyborczej” (oferty rynkowe). Istotnym elementem badania była charakterystyka zawodów bezrobotnych i ofert pracy pozwalająca na zaprezentowanie rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy. W tym celu wykorzystano informacje statystyczne pochodzące z Powiatowych Urzędów Pracy w Poznaniu, Szamotułach, Śremie i Wągrowcu oraz informacje pochodzące z prasy i uzyskane drogą badań ankietowych. Badania ankietowe przeprowadzono w dniach 31.VI–3.VII 2009 r. i objęto nimi 297 osób bezrobotnych będących klientami Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu.

## **2. Zróżnicowanie poziomu bezrobocia**

### **2.1. Zmiany liczby bezrobotnych**

W aglomeracji poznańskiej okresie 2000–2008 nastąpił spadek liczby bezrobotnych z wartości 19682 osób w 2000 r. do 9755 osób bezrobotnych w 2008 r. Liczba bezrobotnych zmalała o 9927 osób, tj. o 50,4% (tab. 1). Należy jednak zaznaczyć, że w latach 2000–2008 obserwuje się dwa okresy zmiany liczby bezrobotnych: 1) lata 2000–2003 charakteryzujące się wzrostem liczby bezrobotnych z wartością maksymalną 38826 osób bezrobotnych w 2003 r., 2) lata 2004–2008 w których ma

Tabela 1. Liczba bezrobotnych w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000–2008 (stan na XII każdego roku)

Gmina	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Luboń	464	719	969	1086	1034	946	733	394	208
Puszczykowo	158	250	334	383	371	345	283	165	82
Buk	260	443	532	515	548	506	345	171	125
Kostrzyn	360	632	772	777	818	768	587	253	128
Kórnik	352	566	654	704	701	699	543	226	109
Mosina	563	890	1211	1226	1148	1045	783	430	254
Murowana Goślina	378	600	767	725	760	664	546	286	125
Pobiedziska	374	639	797	796	815	804	685	391	161
Skoki	474	728	719	790	758	659	560	384	292
Stęszew	278	492	607	607	582	617	451	265	109
Swarzędz	687	1241	1467	1437	1415	1262	981	483	322
Szamotuły	1285	1735	1904	2130	2015	1932	1550	1022	792
Śrem	1584	2458	2549	2583	2298	1972	1590	911	729
Czerwonak	444	652	846	851	826	785	592	300	190
Dopiewo	225	395	476	453	497	451	345	209	111
Kleszczewo	88	173	206	190	212	188	149	77	34
Komorniki	229	337	482	478	454	409	313	166	96
Rokietnica	168	273	310	325	306	303	245	170	66
Suchy Las	140	257	348	326	328	311	240	136	84
Tarnowo Podgórne	221	382	484	554	546	485	368	210	126
Poznań	10950	17062	21725	21890	21544	19625	15803	9302	5612
Ogółem	19682	30924	38159	38826	37976	34776	27692	15951	9755

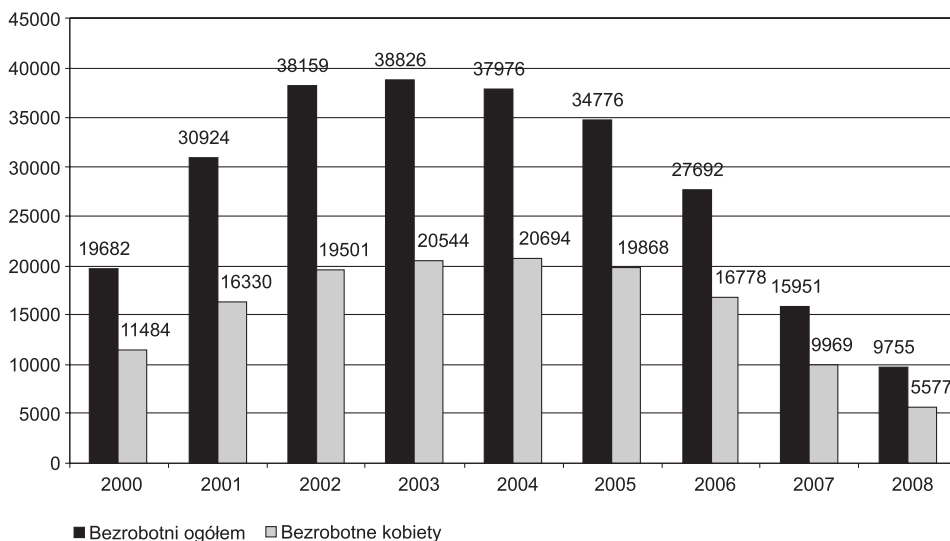
Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, Szamotułach, Śremie, Wągrowcu.

miejsce spadek liczby bezrobotnych, nieznaczny do 2006 r. i bardzo wyraźny od 2006 r., z wartością minimalną 9755 osób bezrobotnych w 2008 r.<sup>1</sup> (tab. 1, ryc. 1).

Pozytywne tendencje na rynku pracy w aglomeracji poznańskiej, przejawiające się zmniejszaniem liczby bezrobotnych, utrzymywały się do trzeciego kwartału 2008 r. Dopiero w IV kwartale 2008 r. zauważyć można tendencję nieznacznego wzrostu liczby bezrobotnych.

Przyczyną tego stanu jest ogólnoświatowe załamanie gospodarcze, które nastąpiło w drugim półroczu 2008 r. przejawiające się recesją większości sektorów ekonomicznych. Niekorzystne tendencje w tym zakresie znalazły swoje odzwierciedlenie w polskiej gospodarce. Jednymi z bardziej czułych mierników kondycji ekonomicznej są wskaźniki zatrudnienia w różnych sektorach gospodarki, jak i wskaźniki poziomu bezrobocia (Leszkowicz-Baczyński 2009). Proces wzrostu liczby

<sup>1</sup> Tendencja wyprowadzona jest na podstawie porównania danych rok do roku. Od III kwartału 2008 r. na obszarze rynku pracy aglomeracji poznańskiej obserwuje się wzrost liczby bezrobotnych, co jest przedmiotem dalszej analizy.



Ryc. 1. Zmiany liczby bezrobotnych w aglomeracji poznańskiej w latach 2000–2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu, Szamotułach, Śremie, Wągrowcu.

bezrobotnych obserwowany jest nadal w 2009 r., ale wzrastająca ogólna liczba bezrobotnych w aglomeracji poznańskiej nie przekroczyła poziomu z 2000 r. (tab. 2).

## 2.2. Zmiany poziomu bezrobocia

Zmniejszenie w okresie 2000–2008 liczby bezrobotnych spowodowało obniżenie stopy bezrobocia, określanej jako stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo, tj. bez osób odbywających czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego (za GUS-em). W jednostce podziału terytorialnego jaką jest powiat poznański wartość stopy bezrobocia obniżyła się z 5,0% w 2000 r. do 3,9% w 2008 r. W samym mieście Poznaniu stopa bezrobocia w 2000 r. kształtowała się na poziomie 3,5% i zmniejszyła się do 1,7% w 2008 r. Wartość stopy bezrobocia dla woj. wielkopolskiego była w tym okresie zdecydowanie wyższa (tab. 3).

Ze względu na brak danych dotyczących liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo w układzie gmin aglomeracji poznańskiej niemożliwe jest obliczenie stopy bezrobocia i posługiwanie się tym wskaźnikiem dla celów porównawczych. W związku z tym w opracowaniu określa się dla układu gmin poziom bezrobocia mierzony udziałem bezrobotnych zarejestrowanych w ogólnej ludności w wieku produkcyjnym w danej gminie (tab. 4). Określona w ten sposób przeciętna wartość poziomu bezrobocia uległa obniżeniu w aglomeracji poznańskiej z 4,0% w 2000 r. do 1,5% w 2008 r. (przy wartościach maksymalnych w latach 2002–2003 na poziomie 7,2%). Odpowiednio poziom bezrobocia dla woj. wielkopolskiego przyjmował wartości 9,5% i 4,1%.

Tabela 2. Zmiany liczby bezrobotnych w Aglomeracji Poznańskiej w 2008 r. i 2009 r.

Gmina	2008 r.				2009 r.		
	I kwartał	II kwartał	III kwartał	IV kwartał	I kwartał	II kwartał	III kwartał
Luboń	301	209	191	208	333	334	378
Puszczykowo	131	87	83	82	101	101	119
Buk	108	76	86	125	149	126	142
Kostrzyn	237	148	116	128	178	189	231
Kórnik	164	113	102	109	166	214	231
Mosina	344	232	216	254	320	335	395
Murowana Goślina	219	132	111	125	202	214	236
Pobiedziska	309	179	156	161	220	196	226
Skoki	b.d.	b.d.	b.d.	292	b.d.	b.d.	b.d.
Stęszew	227	161	115	109	162	190	222
Swarzędz	369	243	243	322	442	417	513
Szamotuły	b.d.	b.d.	b.d.	792	b.d.	b.d.	b.d.
Śrem	b.d.	b.d.	b.d.	729	b.d.	b.d.	b.d.
Czerwonak	251	196	182	190	261	272	322
Dopiewo	173	129	93	111	186	202	200
Kleszczewo	65	44	29	34	58	63	84
Komorniki	130	96	97	96	146	166	189
Rokietnica	112	79	62	66	106	117	114
Suchy Las	96	77	81	84	123	130	157
Tarnowo Podgórne	175	124	108	126	161	182	227
<b>Poznań</b>	<b>7564</b>	<b>5674</b>	<b>5273</b>	<b>5612</b>	<b>7393</b>	<b>7552</b>	<b>8590</b>

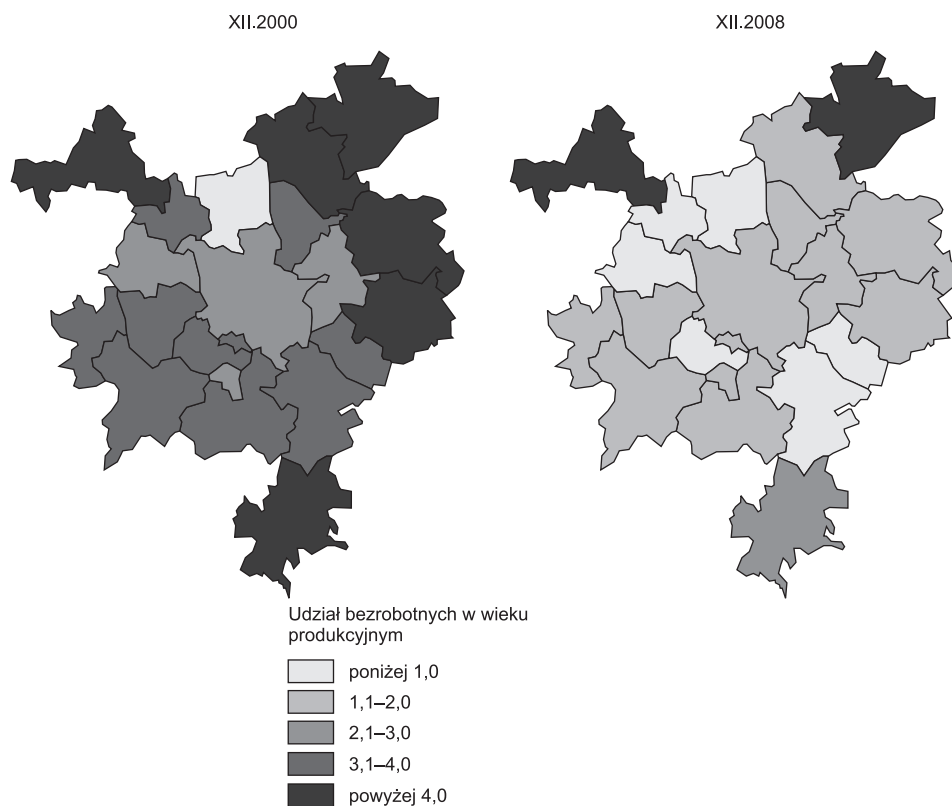
Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, Szamotulach, Śremie, Wągrowcu.

W układzie poszczególnych gmin aglomeracji poznańskiej rozkład przestrzenny poziomu bezrobocia jest zróżnicowany. W 2008 r. najniższy poziom bezrobocia – poniżej 1% (określany udziałem bezrobotnych w ludności w wieku produkcyjnym) odnotowano w gminach wiejskich: Kleszczewo, Komorniki, Rokietnica, Suchy Las, Tarnowo Podgórne i w gminie miejsko-wiejskiej Kórnik. Są to gminy korzystnie położone w aglomeracji poznańskiej pod względem komunikacyjnym i wyróżniające się w zakresie lokalizacji inwestycji gospodarczych przemysłowo-usługowych, mieszkaniowych oraz cechujące się wysokim poziomem dochodów (Tobolska 2004, Świdurska 2008, Motek 2008). Natomiast najwyższe wskaź-

Tabela 3. Stopa bezrobocia w Poznaniu i w powiecie poznańskim w latach 2000–2008 (w %)

Jednostka	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Poznań	3,5	5,6	15,0	7,1	9,7	6,2	5,0	2,9	1,7
Powiat poznański	5,0	8,4	14,1	9,5	6,7	8,9	6,6	3,3	3,9
Woj. wielkopolskie	12,5	15,4	17,3	15,8	15,9	14,6	11,7	7,8	6,4

Źródło: Urząd Statystyczny w Poznaniu.



Ryc. 2. Udział bezrobotnych w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000–2008 (Stan na XII każdego roku)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu, Szamotułach, Śremie, Wągrowcu.

niżej poziomu bezrobocia wynoszące powyżej 3%, wystąpiły w gminach Skoki i Szamotuły (ryc. 2). W latach 2000–2008 największy spadek poziomu bezrobocia wystąpił w gminach peryferyjnych Aglomeracji Poznańskiej: Skoki, Szamotuły, Śrem – o ponad 3 punkty procentowe (tab. 4).

### 3. Pochodzenie terytorialne bezrobotnych

Zamieszkanie na wsi tradycyjnie uznawane jest za czynnik utrudniający uzyskanie korzystnej pozycji na rynku pracy. Powodem tego są po pierwsze bardziej ograniczone niż dla mieszkańców większych miast (zwłaszcza aglomeracji) szanse znalezienia alternatywnego zatrudnienia w razie utraty dotychczasowej pracy. Po drugie widoczna jest też różnica posiadanego przez ludność wiejską kapitału wiedzy, wykształcenia i kwalifikacji. Mieszkańcy miast efektywniej wykorzystują szanse zdobycia nowych kwalifikacji (Leszkowicz-Baczyński 2009, Orczyk 2008). W przypadku bezrobotnych z terenów wiejskich aglomeracji poznańskiej wydaje się, że

Tabela 4. Udział bezrobotnych w ogóle ludności w wieku produkcyjnym w gminach aglomeracji poznańskiej w latach 2000–2008 (stan na XII każdego roku)

Gminy	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Luboń	3,23	4,80	6,07	6,55	6,06	5,42	4,12	2,15	1,11
Puszczykowo	2,86	4,53	5,89	6,66	6,27	5,75	4,64	2,68	1,33
Buk	3,68	6,16	7,31	6,95	7,27	6,63	4,50	2,21	1,59
Kostrzyn	4,07	7,05	8,21	8,10	8,40	7,80	5,84	2,46	1,22
Kórnik	3,88	6,06	6,71	6,93	6,60	6,26	4,63	1,84	0,86
Mosina	3,80	5,87	7,91	7,80	7,14	6,38	4,69	2,53	1,47
Murowana Goślina	4,06	6,29	7,93	7,29	7,41	6,30	5,08	2,60	1,12
Pobiedziska	4,13	6,87	8,38	8,15	8,08	7,74	6,44	3,56	1,43
Skoki	9,48	14,20	14,20	15,10	14,00	11,90	9,90	6,70	4,70
Stęszew	3,48	6,03	7,29	7,12	6,70	6,96	4,99	2,88	1,17
Swarzędz	2,91	5,09	5,94	5,69	5,40	4,67	3,56	1,73	1,07
Szamotuły	7,34	9,80	10,70	11,80	11,00	10,50	8,40	5,50	4,24
Śrem	6,35	9,70	10,10	10,10	8,80	7,50	6,00	3,50	2,75
Czerwonak	3,18	4,51	5,67	5,49	5,17	4,78	3,52	1,74	1,08
Dopiewo	3,67	6,18	6,71	5,98	6,06	5,08	3,64	2,06	1,04
Kleszczewo	3,28	5,96	6,58	5,92	6,43	5,53	4,18	2,09	0,90
Komorniki	3,34	4,67	6,00	5,71	5,18	4,40	3,18	1,57	0,81
Rokietnica	3,70	5,79	6,13	6,09	5,40	5,01	3,85	2,52	0,91
Suchy Las	2,32	3,97	4,61	4,07	3,92	3,48	2,58	1,43	0,86
Tarnowo Podgórne	2,43	4,07	4,45	4,91	4,65	3,96	2,92	1,60	0,88
<b>Poznań</b>	2,96	4,59	5,67	5,70	5,61	5,13	4,17	2,48	1,51

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu, Szamotułach, Śremie, Wągrowcu.

pierwsza przyczyna związana z dystansem przestrzennym wobec miejsc pracy nie odgrywa dużego znaczenia, a ewentualne ograniczenia w znalezieniu pracy mogą być wywołane drugą przyczyną.

Analizując pochodzenie terytorialne bezrobotnych w układzie miasto-wieś w gminach miejsko-wiejskich powiatu poznańskiego można stwierdzić, że zarówno w 2000 r. i 2008 r. przewaga bezrobotnych zamieszkujących w miastach wystąpiła w gminach: Buk, Murowana Goślina i Swarzędz. Wyższy udział bezrobotnych z terenów wiejskich odnotowano w gminach: Kórnik, Mosina, Pobiedziska i Stęszew. Jedynie w gminie Kostrzyn występuje względna równowaga udziału bezrobotnych w układzie miasto-wieś (tab. 5). Liczba bezrobotnych pochodzących z gmin wiejskich i z terenów wiejskich gmin miejsko-wiejskich powiatu poznańskiego (z uwzględnieniem jednostek miejskich: Poznań, Luboń, Puszczykowo) w 2000 r. wynosiła 3021 osób, co stanowiło 18,5%, ogółu bezrobotnych w powiecie. W 2008 r. udział ten kształtował się na poziomie 16,8% (1335 osób). Po wyłączeniu Poznania, Lubonia i Puszczykowa udział bezrobotnych z obszarów wiejskich powiatu stanowił w 2000 r. 63,4%, a w 2008 r. 65,4%.

Tabela 5. Udział bezrobotnych w układzie miasto-wieś w 2000 r. i 2008 r.

Gmina	Udział bezrobotnych w mieście w %	
	XII 2000	XII 2008
Luboń	100,0	100,0
Puszczykowo	100,0	100,0
Buk		
w tym miasto	58,5	54,4
Kostrzyn		
w tym miasto	50,0	52,3
Kórnik		
w tym miasto	40,3	36,7
Mosina		
w tym miasto	47,6	42,5
Murowana Goślina		
w tym miasto	64,0	59,2
Pobiedziska		
w tym miasto	45,2	46,6
Skoki		
w tym miasto	b.d.	b.d.
Sęszew		
w tym miasto	32,4	36,7
Swarzędz		
w tym miasto	73,2	73,3
Szamotuły		
w tym miasto	b.d.	b.d.
Śrem		
w tym miasto	b.d.	b.d.
<b>Poznań</b>	100,0	100,0

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

## 4. Struktura bezrobocia według wybranych cech

### 4.1. Zróżnicowanie bezrobotnych pod względem płci

W strukturze bezrobotnych pod względem płci zarówno w 2000 r. i 2008 r. utrzymuje się przewaga kobiet (tab. 6). Przeciętny udział bezrobotnych kobiet w aglomeracji poznańskiej w 2000 r. wynosił 57,6% i wzrósł do 60,1% w 2008 r. W porównywanych okresach tylko w przypadku dwóch gmin odnotowano niższy niż 50% udział kobiet bezrobotnych, były to: w 2000 r. gmina Buk (49,6%) i w 2008 r. gmina Kleszczewo (47,1%). Szczególnie wysoka nadreprezentowalność kobiet w populacji bezrobotnych wystąpiła w 2008 r. w gminach: Skoki (76,3%), Suchy Las (66,7%) i Tarnowo Podgórne (65,1%).

Tabela 6. Udział bezrobotnych kobiet w ogóle bezrobotnych w 2000 r. i 2008 r.

Gmina	XII 2000	XII 2008
Luboń	56,0	64,4
Puszczkowo	56,3	51,2
Buk	49,6	64,0
Kostrzyn	56,9	64,1
Kórnik	54,5	56,0
Mosina	65,0	64,2
Murowana Goślina	57,4	64,8
Pobiedziska	57,8	56,5
Skoki	52,1	76,3
Stęszew	62,9	59,6
Swarzędz	57,4	58,7
Szamotuły	62,4	58,8
Śrem	57,3	58,7
Czerwonak	57,2	57,9
Dopiewo	53,3	53,2
Kleszczewo	56,8	47,1
Komorniki	63,3	63,5
Rokietnica	55,4	57,6
Suchy Las	62,1	66,7
Tarnowo Podgórne	57,9	65,1
<b>Poznań</b>	58,5	54,4
Średnia	57,6	60,1

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, Szamotułach, Śremie, Wągrowcu.

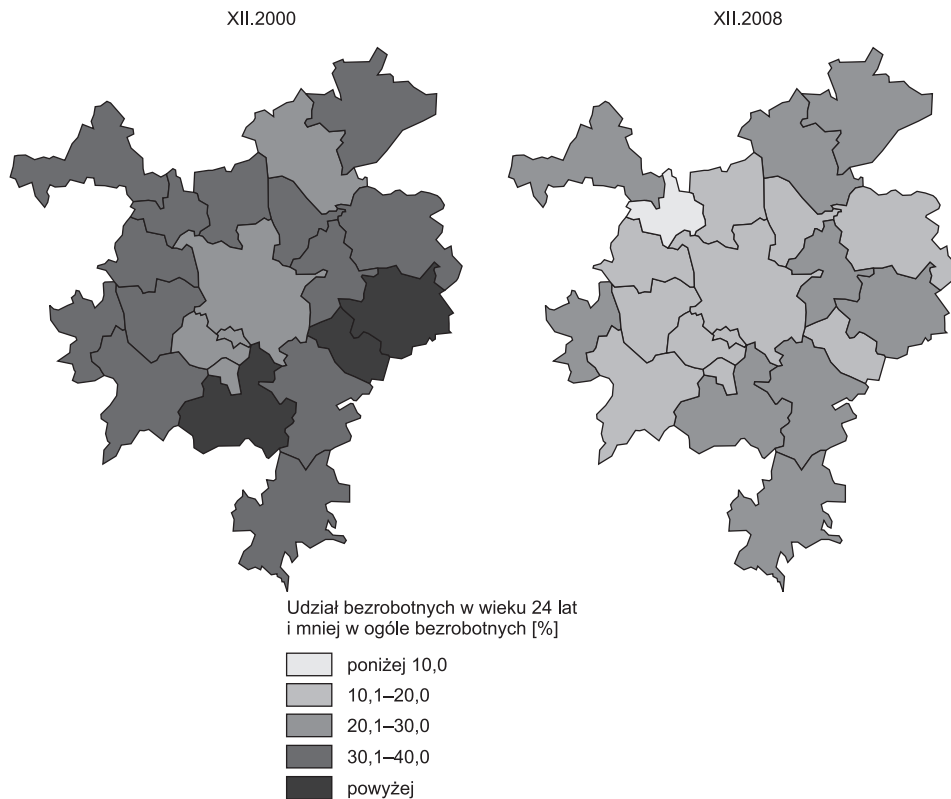
#### 4.2. Zróżnicowanie bezrobotnych pod względem wieku

Dokonując charakterystyki bezrobotnych ze względu na wiek porównano zmiany zachodzące w dwóch kategoriach wiekowych bezrobotnych: w grupie osób bezrobotnych w wieku 24 lat i mniej i w grupie osób bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej. Analizy bezrobocia wykazują, że młody wiek stanowi dla wielu osób utrudnienie w zdobyciu pracy. Często zdobyte przez młodego absolwenta kwalifikacje zawodowe nie zawsze są cenione rynkowo, co jest wynikiem braku dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy. Młody wiekiem bezrobotny nie ma też stawianego jako warunek pracy doświadczenia na danym stanowisku. Podobnie jak ludzie młodzi osoby powyżej 55 roku życia są zagrożone brakiem dostępu do korzystnej lokalizacji na rynku pracy. W ich przypadku argumenty przesądzające o tej sytuacji mają nieco inny charakter. Dysponują oni zazwyczaj znacznym doświadczeniem zawodowym, ale barierą jest brak nowoczesnego, wymaganego na rynku pracy wykształcenia oraz brak pożądaných rynkowo kwalifikacji. Ze względu na ba-

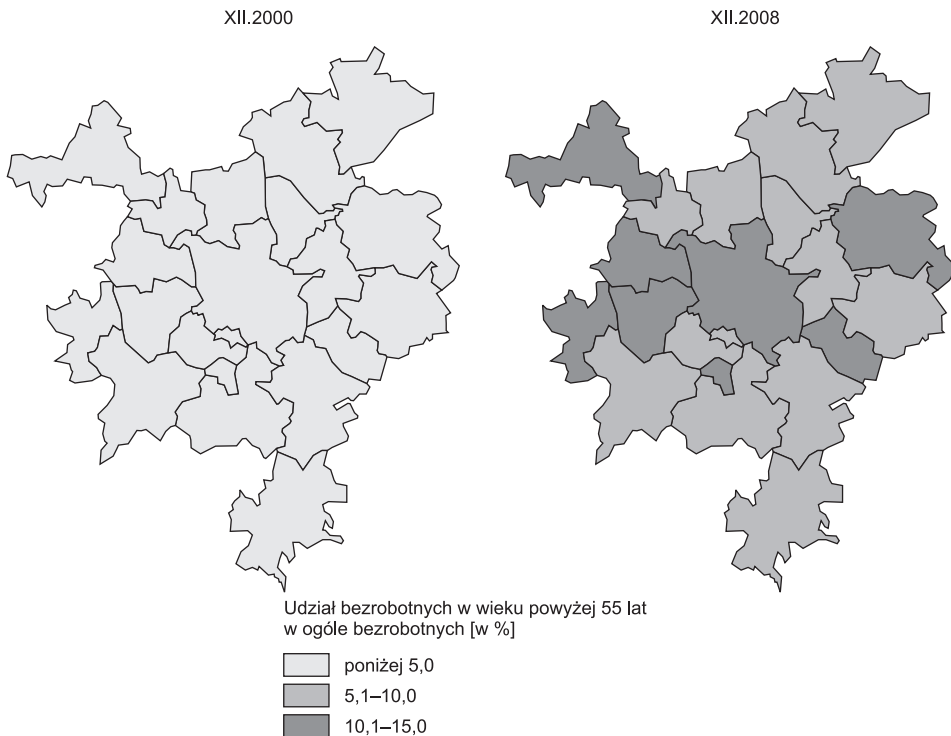
riery mentalne ludziom starszym trudniej jest podjąć decyzję o przekwalifikowaniu i zdobyciu nowych kwalifikacji dopasowanych do rynku pracy (Banaszak 2007, Smolarkiewicz 2007, 2009).

W latach 2000–2008 obserwuje się tendencję spadku udziału bezrobotnych w wieku 24 i mniej lat w ogólnej populacji bezrobotnych (ryc. 3). Przeciętny udział najmłodszych bezrobotnych obniżył się w powiecie poznańskim dwukrotnie z 34,9% w 2000 r. do 18,9% w 2008 r. W 2008 r. najniższym udziałem bezrobotnych w wieku poniżej 24 lat charakteryzowały się gminy wiejskie: Rokietnica, Kleszczewo, Suchy Las – poniżej 12%, a najwyższy odsetek najmłodszych bezrobotnych wystąpił w gminach miejsko-wiejskich, położonych w większej odległości od Poznania: Buk (28,9%), Śrem (26,6%), Szamotuły (25,6%), Skoki (25,5%), Kostrzyn (23,8%).

Udział bezrobotnych powyżej 55 roku w ogólnej liczbie bezrobotnych wzrósł w porównywanym okresie z wartości 1,3% w 2000 r. do 9,9% w 2008 r. Najwyższy udział odnotowano w gminach: Kleszczewo, Buk, Poznań – powyżej 13% w 2008 r., a najniższy odsetek wystąpił w gminach miejsko-wiejskich: Skoki (5,1%), Murowana Goślina (7,3%), Kostrzyn (7,7%), Mosina (7,8%) (ryc. 4).



Ryc. 3. Udział bezrobotnych w wieku 24 lata i mniej w ogóle bezrobotnych  
Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, Szamotułach, Śremie, Wągrowcu.



Ryc. 4. Udział bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej w ogóle bezrobotnych  
Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, Szamotułach, Śremie, Wągrowcu.

W aglomeracji poznańskiej w strukturze bezrobotnych pod względem wieku w 2000 r. widoczna była przewaga bezrobotnych w wieku do 24 lat, ich udział wynosił 34,9%. Bezrobotni w wieku 25–34 lat i 35–44 lat stanowili po 24% ogółu bezrobotnych, a najniższy był udział bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej, który kształtował się na poziomie 1,3%. Z kolei w 2008 r. według danych dla gmin aglomeracji poznańskiej najwyższy był udział bezrobotnych w przedziale wieku 25–24 lata – 30,0%, następnie w wieku 45–54 lata – 26,0%, a najniższy udział bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej, na poziomie 9,9%.

#### 4.3. Zróżnicowanie bezrobotnych pod względem wykształcenia

Dokonując charakterystyki bezrobotnych ze względu na wykształcenie porównano zmiany zachodzące w dwóch kategoriach bezrobotnych: z wykształceniem wyższym i z wykształceniem podstawowym.

W latach 2000–2008 obserwuje się tendencję wzrostu udziału bezrobotnych z wykształceniem wyższym i spadku udziału bezrobotnych z wykształceniem podstawowym. W 2000 r. udział bezrobotnych z wykształceniem wyższym w ogóle bezrobotnych nie przekraczał (za wyjątkiem Poznania) poziomu 6% (ryc. 5). W 2008 r. przeciętny udział bezrobotnych z wykształceniem wyższym kształtował się





nej sytuacji może być regulacja umożliwiająca wykreślenie z ewidencji bezrobotnych osób uczestniczących w szkoleniach i kursach zawodowych, co powoduje zmniejszenie proporcji długotrwale bezrobotnych w ogólnej populacji bezrobotnych.

W 2002 r. długotrwale bezrobotni stanowili w powiecie poznańskim 35,2% ogółu osób bez pracy. Najwyższy udział tej kategorii, na poziomie około 40% wystąpił w gminach; Kórnik, Kleszczewo, Rokietnica. W 2008 r. udział długotrwale bezrobotnych w powiecie poznańskim obniżył się do poziomu 26,7%. Najniższe wartości odnotowano w gminach Czerwonak, Swarzędz, Kórnik, a szczególnie wysoki odsetek długotrwale bezrobotnych wystąpił w Puszczykowie – 45,9%. W okresie 2002–2008 najwyższa dynamika spadku tego wskaźnika wystąpiła w gminach Kórnik i Czerwonak (tab. 7). Jednocześnie, co jest tendencją pozytywną, nastąpił w tym okresie wzrost udziału bezrobotnych krótkotrwale pozostających bez pracy, tj. od 1 do 3 miesięcy. Udział tej kategorii wzrósł z 16% w 2002 r. do 31% w 2008 r.

Tabela 7. Udział długotrwale bezrobotnych w 2000 r. i 2008 r.

Gmina	Udział długotrwale bezrobotnych	
	XII 2002	XII 2008
Luboń	34,6	37,3
Puszczykowo	39,2	45,9
Buk	34,4	24,0
Kostrzyn	35,4	30,8
Kórnik	40,9	21,6
Mosina	37,2	32,9
Murowana Goślina	34,4	26,6
Pobiedziska	37,9	38,0
Skoki	b.d	b.d
Stęszew	38,2	38,3
Swarzędz	35,9	21,8
Szamotuły	b.d	b.d
Śrem	b.d	b.d
Czerwonak	31,1	17,1
Dopiewo	39,7	26,8
Kleszczewo	41,7	28,6
Komorniki	31,3	23,5
Rokietnica	40,0	35,8
Suchy Las	28,7	28,6
Tarnowo Podgórne	34,1	31,3
<b>Poznań</b>	34,9	22,3
Średnia	35,2	26,7

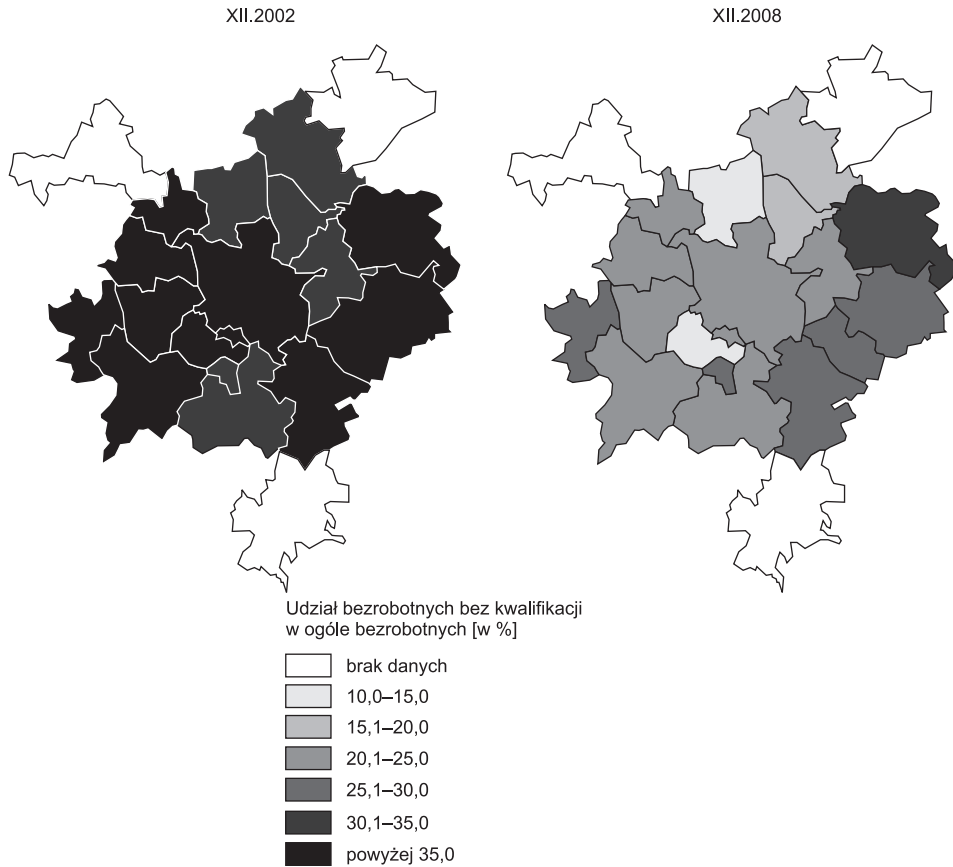
Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

#### 4.5. Zróźnicowanie pod względem kwalifikacji i stażu pracy

Pozytywnie należy ocenić spadek we wszystkich gminach powiatu poznańskiego udziału bezrobotnych bez kwalifikacji (ryc. 7). W 2002 r. kategoria ta stanowiła przeciętnie aż 37,5% ogółu populacji bezrobotnych, a w 2008 r. kształtowała się przeciętnie na poziomie 19,7% (spadek o 18 punktów procentowych). W 2002 r. bardzo wysoki udział bezrobotnych bez kwalifikacji, na poziomie powyżej 40%, odnotowano w gminach: Pobiedziska, Kórnik i Kleszczewo.

W 2008 r. udziału bezrobotnych bez kwalifikacji waha się od poziomu poniżej 15% w Komornikach i Suchym Lesie do poziomu powyżej 28% w gminach miejsko-wiejskich: Pobiedziskach, Kostrzynie i Buku.

W 2002 r. w gminach powiatu poznańskiego najwyższy był udział bezrobotnych ze stażem pracy 10–20 lat, stanowili oni 18,2% ogółu bezrobotnych. W 2008 r. największy udział stanowili bezrobotni ze stażem pracy do 1 roku i od 1–5 lat. W okresie 2002–2008 wzrósł udział bezrobotnych ze stażem pracy powyżej



Ryc. 7. Udział bezrobotnych bez kwalifikacji w powiecie poznańskim w 2002 r. i 2008 r.  
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu.

Tabela 8. Struktura bezrobotnych według stażu pracy w powiecie poznańskim w 2002 r. i 2008 r. (w %)

Staż pracy w latach	2002 r.	2008 r.
do 1 roku	13,0	17,5
1–5 lat	17,0	17,6
5–10 lat	14,5	14,5
10–20 lat	18,2	16,0
20–30 lat	14,6	14,7
powyżej 30 lat	2,3	4,5
bez stażu pracy	20,4	15,2

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

30 lat z 2,3% do 4,5%, a zmniejszył się udział bezrobotnych bez stażu pracy z 20,4% do 15,2% (tab. 8).

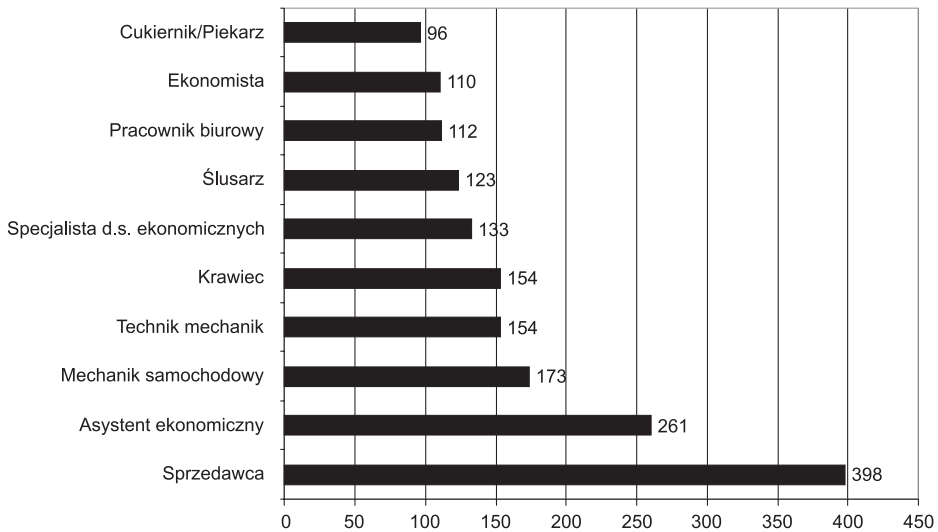
#### 4.6. Struktura zawodowa bezrobotnych

Kwalifikacje zawodowe posiadane przez bezrobotnych są jedną z ważniejszych zmiennych, która w sposób istotny różnicuje całą populację bezrobotnych osób i wskazuje ważne korelacje pomiędzy bezrobociem, a wyuczonym zawodem.

Zawody bezrobotnych w powiecie poznańskim zbadano na podstawie analizy danych pochodzących z Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu. Łącznie w grudniu 2008 r. w powiecie poznańskim zarejestrowanych było 7940 bezrobotnych, w tym 4464 kobiety. Największa liczba osób bezrobotnych, wyróżnionych z punktu widzenia zawodu to osoby, które nie posiadają żadnego udokumentowanego zawodu. Grupa bezrobotnych bez zawodu liczyła 1965 osób, tj. 21,4%, w tym 940 kobiet, tj. 47%. Tyle osób nie dysponowało kwalifikacjami zawodowymi, co w znacznej mierze utrudnia ich aktywizację na rynku pracy. W latach 2000–2008 obserwować można pozytywne zjawisko, jakim jest stopniowe zmniejszanie kategorii osób bez zawodu.

W grupie osób bezrobotnych posiadających zawód najliczniej reprezentowana jest kategoria zawodowa sprzedawca – 398 osób, w tym 370 kobiet. Również licznie reprezentowane pod koniec 2008 r. przez bezrobotnych z powiatu poznańskiego były następujące zawody: asystent ekonomiczny (261, w tym 228 kobiet, zawód szkolny: technik ekonomista), mechanik samochodowy (173), technik mechanik (154) i krawiec (154). Inne licznie reprezentowane grupy to: specjalista d.s. ekonomicznych, ślusarz, pracownik biurowy, ekonomista i cukiernik-piekarz (ryc. 8). Sporadyczne występujące zawody bezrobotnych to m.in.: szatniarz, bileter, szaleciarz, dróżnik przejazdowy, hafciarka, drukarz, grawer.

Zawody bezrobotnych rozpatrywać można w powiązaniu z czasem pozostawania bezrobotnego bez pracy. Osoby długotrwale bezrobotne mają większe trudności w znalezieniu zatrudnienia. W przypadku tej grupy można mówić o zmniejszonym poziomie aktywności w poszukiwaniu pracy i partycypacji w programach aktywizacyjnych. Analizy Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu wykazały, że istnieje korelacja pomiędzy długotrwałym bezrobociem, a zawodem posiadanym



Ryc. 8. Zawody bezrobotnych w powiecie poznańskim. Stan na XII 2008 r.

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

przez osoby poszukujące pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy. Między tymi dwoma kategoriami można doszukiwać się najważniejszych czynników determinujących długotrwałe bezrobocie. Największa liczba długotrwałe bezrobotnych, to osoby nie posiadające zawodu. Można stwierdzić, że brak kwalifikacji zawodowych, jest pewną determinantą i przyczyną długiego pozostawania bez pracy.

## 5. Liczba i struktura ofert pracy

### 5.1. Oferty rejestrowane

Analizę zróżnicowania liczby i struktury rejestrowanych ofert pracy według zawodów w powiecie poznańskim prowadzi się na podstawie analizy ofert pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu w 2006 r. i w 2008 r.

Łącznie w 2006 r. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu pozyskał od pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie powiatu poznańskiego 3980 ofert pracy. W pierwszym półroczu 2006 r. Urząd Pracy dysponował łącznie 2122 ofertami pracy w gminach powiatu poznańskiego. W tym okresie dominowały oferty pracy dla sprzedawców – 8,9% wszystkich ofert, pracowników budowlanych – 8,1%, magazynierów – 6,2%, pracowników produkcyjnych – 5,7% i kierowców – 4,9%. Do zawodów rzadko oferowanych należały m.in. historyk sztuki, stomatolog, animator kultury. W drugim półroczu 2006r. Urząd Pracy pozyskał od pracodawców mniej ofert pracy- 1856 ofert. Największa liczba ofert skierowana była do pracowników budowlanych – 16,7% wszystkich ofert, następnie do sprzedawców – 7,7% i do pracowników produkcji – 6,9%. Pojedyncze oferty dotyczyły zawodu: gońca, instruktora BHP.

Oferty pracy pozyskane przez poznański Urząd Pracy pochodziły ze wszystkich gmin powiatu poznańskiego. Bardziej szczegółowe ich zróżnicowanie przedstawiono dla wybranych gmin: gminy wiejskiej Tarnowo Podgórne, charakteryzującej się w 2006 r. niskim poziomem bezrobocia (udział bezrobotnych w ludności w wieku produkcyjnym wynosił 2,92%), gminy wiejskiej Komorniki o średnim poziomie bezrobocia (3,18%) i dla gminy miejsko-wiejskiej Kórnik o wysokim poziomie bezrobocia (4,63%).

Łączna liczba ofert w gminie Tarnowo Podgórne kształtowała się na poziomie 531, w gminie Komorniki 317, a w gminie Kórnik 496. W strukturze ofert w gminie Tarnowo Podgórne największy udział miały oferty pracy dla magazyniera i pakowacza – 16% ogółu, kierowcy – 12%, handlowca-sprzedawcy – 9,6% i pracownika biurowego – 8,5%. W gminie Komorniki rozkład ofert pracy był podobny – największą liczbą ofert skierowana była do magazyniera – 42, tj. 13,2% ogółu, pracownika biurowego – 12,6%, sprzedawcy-handlowca – 11,6% oraz co wyróżnia gminę do pracownika gastronomii – 27 ofert, tj. 8,5% ogółu. W gminie Kórnik największa liczba ofert, podobnie jak w pozostałych gminach wystąpiła w zawodzie magazyniera (121 ofert), kierowcy (62) i co wyróżnia gminę w zawodzie pracownika produkcyjnego (96).

W analizowanych gminach pojedyncze i nieliczne oferty pracy skierowane były do osób posiadających zawód psychologa, pedagoga, fryzjera, listonosza, fizjoterapeuty, instruktora BHP, ślusarza, krawca.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2008 r. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu pozyskał od pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie powiatu poznańskiego 3358 ofert pracy. W przypadku liczby pozyskanych ofert mamy do czynienia z wyraźnym regresem. Dla porównania w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2007 r., pozyskano 4438 ofert pracy. Spadek liczby pozyskanych ofert wyniósł aż 24%, a w liczbach bezwzględnych zmniejszenie pozyskanych ofert pracy wyniosło 1080. Liczba ofert pracy zmniejszyła się także w porównaniu z 2006 r. W 2008 r. zdecydowanie największa liczba ofert pracy – 432 skierowana była do osób bezrobotnych w zawodzie: robotnik budowlany. Pracodawcy wyrażali również zainteresowanie pozyskiwaniem pracowników o takich kwalifikacjach jak: sprzedawca – 368, robotnik gospodarczy – 288, magazynier – 231, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle – 211, sprzętaczką – 164. W okresie od stycznia do końca grudnia 2008 r., do Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu nie wpłynęła ani jedna oferta skierowana do przedstawicieli 331 zawodów między innymi dla osób o kwalifikacjach: bez zawodu, matematyk, statystyk, administrator baz danych, inżynier systemów komputerowych, inżynier budownictwa – budowie i drogi wodne, inżynier budowy dróg, inżynier mechanik, inżynier technologii chemicznej, inżynier transportu (logistyk), lekarz – zdrowie publiczne, kosmetolog, nauczyciel informatyki w szkole podstawowej, specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych, specjalista do spraw public relations, specjalista do spraw reklamy, technik ogrodnik, technik rolnik, asystentka stomatologiczna, higienistka stomatologiczna, zegarmistrz i inne.

W przypadku odniesienia ofert do układu sekcji PKD widać wyraźną dominację czterech sekcji. Procentowy udział ofert pracy dla osób bezrobotnych przedstawia się następująco: przetwórstwo przemysłowe – 23,64%, budownictwo – 18,49%,

handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – 18,46% oraz obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej – 10,6%.

## 5.2. Oferty rynkowe

Druga część analizy na temat ofert pracy związana jest ze strukturą ofert pracy pochodzących z co tygodniowego dodatku Praca „Gazety Wyborczej”. Zbadano treść dużych ogłoszeń o pracę na obszarze aglomeracji poznańskiej w 2007 r. (z wyłączeniem miesięcy styczeń i marzec) w stosunku do 2006 r. Analiza odnosi się do ofert dotyczących kadry zarządzającej, sprzedaży i marketingu, finansów i księgowości, techniki, inżynierii i IT oraz administracji publicznej. Jako kryterium porównawcze przyjęto wymagane przez pracodawców wykształcenie. Dla 2008 r. zbadano strukturę przestrzenną ofert pracy w obszarze aglomeracji poznańskiej.

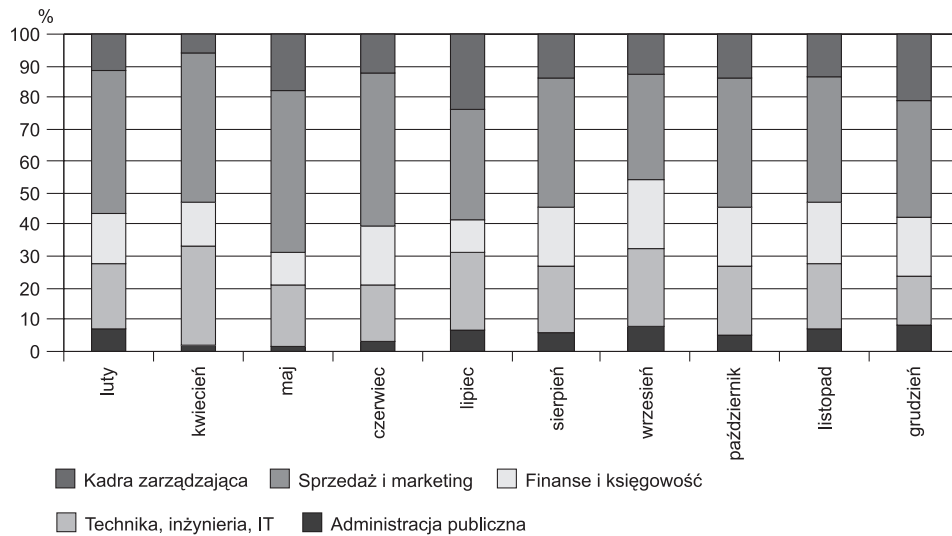
### 5.2.1. Analiza ofert pracy w 2007 r.

Analiza struktury rynkowych ofert pracy według kategorii ogłoszeń w roku 2007 pozwala stwierdzić, że najliczniej reprezentowane są oferty z kategorii sprzedaż i marketing. Liczba ofert z tej dziedziny stanowiła prawie 50% wszystkich w wybranych miesiącach. Duże zapotrzebowanie na nowych pracowników występowało w dziedzinie techniki, inżynierii i IT. Odsetek ofert z kategorii finanse i księgowość oraz ogłoszeń skierowanych dla kadr zarządzających był porównywalny. Najmniejszy odsetek ogłoszeń wystąpił w zakresie pracy w administracji publicznej, choć w porównaniu z rokiem 2006 liczba ofert wzrosła (ryc. 9, tab. 9).

W porównaniu z rokiem 2006 liczba ofert pracy w 2007 r. nieznacznie zmalała. Struktura zawierająca zestawienie roczne pokazuje, że najwięcej ofert pracy w 2007 r. dotyczyło kategorii sprzedaż i marketing – 1009 ogłoszeń, co stanowi 42% wszystkich ofert. Oznacza to, że choć ta kategoria wciąż jest najliczniejsza, wystąpił spadek zapotrzebowania na nowych pracowników z tej dziedziny. Niewielki spadek wystąpił również w przypadku kategorii technika, inżynieria i IT. W 2007 roku było 531 ogłoszeń, co stanowiło 23% całości. Pozostałe kategorie zanotowały wzrost. Niewielki w przypadku ofert adresowanych dla kadr zarządzających (310 ofert – 13%) oraz z zakresu finansów i księgowości (390 ofert – 17%). Znacznie wzrosła liczba ofert pracy w administracji publicznej (115 ogłoszeń), jednakże ta kategoria nadal pozostaje najmniej liczną spośród wszystkich, gdyż oferty z jej zakresu stanowią zaledwie 5% wszystkich z 2007 r. (ryc. 10).

W kategorii kadr zarządzających w przeważającej większości ofert wymagane było wykształcenie wyższe – dotyczyło to aż 274 ofert, co stanowiło 89%. Zaledwie 7% (23) ofert wskazywało na wykształcenie średnie, natomiast ogłoszenia z niesprecyzowanym wykształceniem stanowiły 4% wszystkich (13 ofert). Oznacza to, że w porównaniu do roku 2006 znacząco wzrosła liczba ogłoszeń z wymaganym wyższym wykształceniem.

Z zakresu sprzedaży i marketingu również wzrosła liczba ofert, w których pracodawcy wymagają wykształcenia wyższego – 522 oferty stanowiące 52% – bądź średniego – 393 oferty – 39%. Znacząco zmalała liczba ogłoszeń z niesprecyzowa-



Ryc. 9. Zróżnicowanie ofert pracy w układzie wybranych kategorii w 2007 r. (bez stycznia i marca)

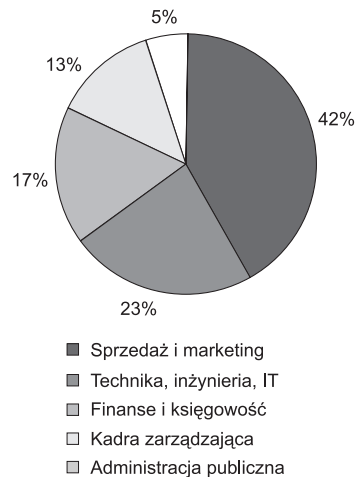
Źródło: Opracowanie własne na podstawie dodatku Praca Gazety Wyborczej.

nym wykształceniem – w 2007 roku ta grupa stanowiła zaledwie 7% (75 ofert). Bez zmian pozostał natomiast odsetek ogłoszeń, w których wymagane jest wykształcenie zawodowe – 2% (19 ofert).

Z zakresu finansów i księgowości zdecydowana większość pracodawców od nowych pracowników wymagała wykształcenia wyższego. Oferty, w których nacisk kładziono na ten poziom wykształcenia stanowiły 75% wszystkich (292), 18% (70 ofert) ogłoszeń dotyczyło średniego wykształcenia, natomiast 7% (28) ofert nie zawierało wymagań odnośnie poziomu kształcenia.

W kategorii technika, inżynieria i IT najwięcej ofert, tzn. 414, dotyczyło wyższego poziomu wykształcenia (78%). Wykształcenie średnie było wymagane w 61 ogłoszeniach, które stanowiły 11% wszystkich. Wymagania dotyczące wykształcenia zawodowego nie uległy znaczącym zmianom – zaledwie 3% ofert wymagała takiego wykształcenia (14 ogłoszeń), a 8% (42) ofert nie zawierało sprecyzowanych informacji odnośnie poziomu kształcenia.

W administracji publicznej pracodawcy najczęściej wymagali wy-



Ryc. 10. Struktura poszczególnych kategorii ogłoszeń w 2007 r. (z wyłączeniem stycznia i marca)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie dodatku Praca Gazety Wyborczej.

Tabela 9. Struktura poszczególnych kategorii ofert pracy z Gazety Wyborczej w 2007 r. (z wyłączeniem stycznia i marca)

Kategoria ofert za rok 2007		II	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Kadra zarządzająca	ogółem	29	27	37	32	26	22	30	27	30	50
	wyższe	20	15	12	13	11	13	18	13	16	24
	ekonomiczne	0	1	9	5	4	0	5	3	4	9
	logistyczne	1	0	0	2	0	5	1	0	4	0
	medyczne	0	1	1	1	5	0	0	2	0	2
	prawnicze	3	0	0	0	0	1	4	2	0	0
	techniczne	5	5	1	11	1	3	0	4	5	9
	średnie	0	1	11	0	5	0	1	0	0	5
	inne	0	4	3	0	0	0	1	3	1	1
Sprzedaż i marketing	ogółem	118	217	103	131	38	65	81	80	89	87
	wyższe	44	56	25	42	15	18	22	37	36	47
	ekonomiczne	3	29	6	2	7	1	3	3	4	4
	medyczne	1	32	2	7	2	0	4	1	4	2
	pedagogiczne	0	0	0	0	2	0	2	0	0	1
	rolnicze	1	0	0	3	0	3	2	0	2	0
	techniczne	0	16	3	10	0	0	0	3	7	8
	średnie	60	67	41	61	8	38	39	32	28	19
	zawodowe	3	0	1	2	1	1	4	1	3	3
inne	6	17	25	4	3	4	5	3	5	3	
Finanse i księgowość	ogółem	41	63	21	49	11	29	52	37	43	44
	wyższe	20	23	6	25	5	11	25	15	24	15
	ekonomiczne	10	14	6	11	1	9	14	9	11	18
	prawo i administracja	0	0	0	3	4	1	5	2	1	4
	średnie	8	20	2	9	1	3	5	10	6	6
	inne	3	6	7	1	0	5	3	1	1	1
Technika, inżynieria, IT	ogółem	52	145	41	48	27	33	60	42	47	36
	wyższe	3	31	6	3	13	3	2	1	3	4
	budowlane	10	13	1	11	5	6	9	8	7	5
	informatyczne	5	21	3	2	2	2	2	6	4	3
	techniczne	29	32	13	27	0	16	37	24	25	17
	średnie	3	22	13	1	3	5	8	1	3	2
	zawodowe	1	0	0	4	3	0	1	1	2	2
inne	1	26	5	0	1	1	1	1	3	3	
Administracja publiczna	ogółem	18	8	2	8	7	9	18	10	15	20
	wyższe	1	0	0	4	5	1	4	5	8	7
	ekonomiczne	2	4	0	1	1	0	1	0	0	4
	prawo i administracja	9	0	1	1	0	5	8	2	4	5
	techniczne	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	średnie	0	4	0	1	0	0	3	3	2	0
inne	5	0	0	1	1	3	2	0	1	3	
<b>Ogółem</b>		<b>258</b>	<b>460</b>	<b>204</b>	<b>268</b>	<b>109</b>	<b>158</b>	<b>241</b>	<b>196</b>	<b>266</b>	<b>237</b>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie dodatku Praca Gazety Wyborczej.

kształcenia wyższego – 75% (86 ofert), 11% (13) ogłoszeń odnosiło się do średniego poziomu wykształcenia, natomiast 14% (16) nie zawierało sprecyzowanych wymagań.

W kategorii kadry zarządzające najczęściej wymaganym wykształceniem wyższym było wyższe ogólne – 155 ofert, 56%. Zmalał odsetek ogłoszeń, w których wymagano wykształcenia ekonomicznego – w 2007 r. było 40 takich ofert, co stanowiło 15% ogółu. Wzrósł udział procentowy ofert kierowanych do osób z wykształceniem logistycznym – wynosi 5% (13 ofert). 4% ogólnej liczby ogłoszeń stanowiły oferty, w których wymagano wykształcenia medycznego (12) i prawniczego (10). Dla osób z wykształceniem technicznym adresowane było 16% ogłoszeń (44 oferty).

W przypadku sprzedaży i marketingu najbardziej pożądanym przez pracodawców wykształceniem jest wyższe ogólne (342 oferty – 65%). Niewiele wzrosło zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem medycznym (55 ofert – 11%). Zmalała natomiast liczba ofert dla ludzi z wykształceniem ekonomicznym (6 oferty – 12%), rolniczym (11 ofert – 2%) i przede wszystkim technicznym (tylko 47 ofert – 9%). Najmniejszy odsetek ogłoszeń dotyczy wymagań związanych z wykształceniem pedagogicznym. Stanowią one jedynie 1% wszystkich ofert (5).

Z zakresu finansów i księgowości znacznie wzrósł udział ogłoszeń z wymaganym wykształceniem wyższym ogólnym. Stanowią one 58% ogółu (169 ofert). Jednocześnie zmalał odsetek ofert skierowanych do pracowników z wykształceniem ekonomicznym i wynosił 35% (103 oferty). Liczba ofert dotyczących wykształcenia prawno-administracyjnego nieznacznie wzrosła (20), ale nadal tego typu oferty stanowiły jedynie 7% ogółu.

W kategorii technika, inżynieria i IT 53% ofert adresowanych było do pracowników z wykształceniem technicznym (220 ogłoszeń). Była to grupa najliczniejsza. Zmalał odsetek ofert, w których wymagane jest wykształcenie wyższe ogólne (69 ofert – 17%). Natomiast 75 ogłoszeń (18%) dotyczyło wykształcenia wyższego budowlanego, a do osób z wykształceniem informacyjnym skierowanych było 50 ogłoszeń (12%).

Z zakresu pracy w administracji publicznej wzrosło zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem prawno-administracyjnym – 35 ofert stanowiło 41%. Jednocześnie tyle samo ofert skierowanych było do osób z wykształceniem ogólnym. Zmalał odsetek ogłoszeń, w których wymagano wykształcenie ekonomicznego (15% – 13 ogłoszeń). Niewiele zmienił się natomiast udział procentowy ogłoszeń dla osób z wykształceniem technicznym – wynosił jedynie 3% (3 oferty).

### 5.2.2. Zróżnicowanie przestrzenne ofert pracy w 2008 r.

W 2008 r. łącznie w dodatku Praca „Gazety Wyborczej” ukazało się 3129 ofert pracy w kategorii dużych ogłoszeń. Były to ogłoszenia skierowane do mieszkańców obszaru aglomeracji poznańskiej. W strukturze terytorialnej ogłoszeń zdecydowaną przewagę miały oferty pracy dla mieszkańców Poznania, ich udział kształtował się na poziomie 75% ogółu ogłoszeń (2345 ofert pracy). Kolejną pozycję zajmowały oferty pracy dla mieszkańców powiatu poznańskiego w których nie określono dokładnie nazwy gminy – 7,5%. W grupie pozostałych ofert pracy największy udział stanowiły

Tabela 10. Zróżnicowanie przestrzenne ofert pracy w aglomeracji poznańskiej w 2008 r.

Gmina	Liczba ofert ogółem	Kadra zarządzająca	Sprzedaż marketing	Finanse księgowość	Technika, inżynieria i IT	Administracja publiczna	Inne
Poznań	2345	171	817	276	332	127	622
Luboń	11	1	3	1	–	1	5
Puszczykowo	7	1	2	1	–	1	2
Buk	5	–	2	–	3	–	–
Czerwonak	9	2	–	–	3	1	3
Dopiewo	9	1	2	1	1	4	–
Kleszczewo	5	–	1	2	1	1	–
Komorniki	65	14	25	8	15	3	26
Kostrzyn	23	–	8	2	9	1	3
Kórnik	15	1	4	2	4	2	2
Mosina	5	1	1	1	1	–	1
Murowana Goślina	25	2	10	1	2	7	3
Pobiedziska	10	–	2	5	2	–	1
Rokietnica	20	1	4	1	2	5	7
Stęszew	1	–	–	–	–	–	1
Suchy Las	55	3	16	13	11	9	3
Swarzędz	54	9	15	14	8	6	2
Tarnowo Podgórne	112	22	24	9	16	9	32
Skoki	9	–	2	3	2	1	1
Szamotuły	21	–	9	1	6	2	3
Śrem	87	26	17	14	7	10	13
Powiat poznański	236	34	105	23	47	18	9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie dodatku Praca Gazety Wyborczej.

oferty przeznaczone dla mieszkańców gminy Tarnowo Podgórne (3,6%), Śrem (2,8%), Komorniki (2,1%), Suchy Las (1,7%) i Swarzędz (1,7%). Nieliczne oferty pracy dotyczyły gmin: Stęszew, Kleszczewo, Mosina (tab. 10).

W strukturze rodzajowej ofert największy udział, analogicznie jak w roku 2007, mają ogłoszenia w kategorii sprzedaż i marketing, które stanowiły 34% ogółu ofert pracy.

## 6. Zawody deficytowe i nadwyżkowe

Zestawienie informacji dotyczących zawodów bezrobotnych i ofert pracy pozwala na zaprezentowanie rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy w 2008 r. Przedstawiona analiza obrazuje niedopasowanie i brak adekwatności na rynku pracy pomiędzy kwalifikacjami osób bezrobotnych a aktualnymi oczekiwaniami rynku pracy. Poprzez **zawód deficytowy** należy rozumieć

zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Przez **zawód nadwyżkowy** należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.

W okresie od stycznia do grudnia 2008 r. **deficyt**, pomiędzy liczbą zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu poznańskiego (z wyłączeniem Poznania), a liczbą ofert pracy pozyskanych przez pracodawców, wystąpił w przypadku 156 zawodów. W przypadku wymienionej grupy zawodów, wystąpił brak adekwatności pomiędzy liczbą ofert pracy, a liczbą bezrobotnych mieszkańców powiatu poznańskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu i posiadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Przesłane przez pracodawców oferty pracy nie mogły zostać w pełni wykorzystane, ponieważ w ewidencji osób bezrobotnych, brakowało kandydatów spełniających oczekiwania pracodawców przedstawione w ofercie zatrudnienia.

W prezentowanych zawodach deficytowych różnica pomiędzy ofertami pracy, a liczbą osób bezrobotnych jest bardzo istotna i wynosi 2014. Taka liczba ofert pracy nie mogła zostać wykorzystana ze względu na brak odpowiedniej liczby osób bezrobotnych, mogących podjąć pracę. Największy deficyt, różnica pomiędzy liczbą zgłaszanych ofert, a liczbą osób bezrobotnych posiadających adekwatne kwalifikacje zawodowe, wystąpił w przypadku zawodu: robotnik budowlany. W 2008 r. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu pozyskał aż 432 oferty pracy dla osób bezrobotnych dysponujących takimi kompetencjami zawodowymi, podczas gdy w omawianym okresie liczba osób bezrobotnych spełniających wymagania zawodowe wynosiła zaledwie 11. W związku z tym deficyt w skali roku wynosił -421. Wysoka intensywność deficytu wystąpiła także w przypadku zawodu robotnik gospodarczy (-262), magazynier (-216), pozostali robotnicy (-186), sprzątaczką (-128).

Z analizy danych wynika iż w okresie od stycznia do grudnia 2008 r. występowało 370 zawodów, które charakteryzowały się **nadwyżką**. Największa dysproporcja pomiędzy liczbą bezrobotnych a liczbą ofert pracy występowała w kategorii – bez zawodu. W tym przypadku roczny napływ osób, które nie mają zawodu wynosił 1719. W analogicznym okresie nie została skierowana ani jedna oferta pracy dla osób bez kwalifikacji zawodowych. Osoby bez zawodu są specyficzną grupą, która stanowi największy odsetek osób długotrwale bezrobotnych. Osoby bez zawodu dominują także w napływie osób bezrobotnych. Wysoki napływ osób bezrobotnych, bez jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych, przy całkowitym braku ofert pracy dla osób nie posiadających określonego zawodu prowadzić będzie systematycznie do długotrwałego bezrobocia wśród omawianej kategorii osób. Następnym zawodem, w którym występuje silna nadwyżka bezrobotnych w stosunku do liczby propozycji zatrudnienia jest: asystent ekonomiczny [zawód szkolny: technik ekonomista]. W tym przypadku mamy do czynienia z maksymalnym poziomem nadwyżki, ponieważ pracodawcy w okresie całego 2008 roku nie przesłali ani jednej oferty pracy, która można by przypisać do omawianego zawodu. W tym czasie w Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu zarejestrowanych było 244 osób bezrobotnych w zawodzie asystent ekonomiczny. Kolejnym zawodem o znacznej dysproporcji pomiędzy liczbą bezrobotnych, a liczbą ofert pracy był zawód: pozostali spe-

cjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani (112 osób zarejestrowanych w tym zawodzie, przy 1 ofercie pracy). Kolejne nadwyżkowe kategorie zawodowe to krawiec (nadwyżka 109), technik mechanik (nadwyżka 87), cukiernik (nadwyżka 69).

Obok zawodów deficytowych i nadwyżkowych można wyróżnić zawody **zrównoważone**. Poprzez zawody zrównoważone należy rozumieć zawód, w którym występuje względna równowaga pomiędzy liczbą osób poszukujących pracy w danym zawodzie a liczbą pojawiających się ofert pracy dotyczących tego zawodu. Bilans pomiędzy liczbą zgłaszanych ofert pracy w danym zawodzie a napływem bezrobotnych osób posiadających sprecyzowane kwalifikacje zawodowe jest równy, lub bliższy wartości – 0. W 2008 r. równowaga pomiędzy podażą a popytem na lokalnym rynku pracy występowała w przypadku 29 zawodów. Zawodem zrównoważonym, najliczniej reprezentowanym przez osoby bezrobotne w 2008 r. był zawód: sprzedawca. Taki zawód reprezentowało w 2008 r. aż 364 osób bezrobotnych, w tym czasie Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu pozyskał 368 ofert pracy w tym zawodzie.

## 7. Sylwetka bezrobotnego

Uzupełnieniem analizy rynku pracy w aglomeracji poznańskiej na podstawie danych statystycznych pochodzących z Powiatowych Urzędów Pracy w Poznaniu, Szamotułach Śremie i Wągrowcu oraz pochodzących z prasy są informacje uzyskane drogą badań ankietowych. Ankietę o nazwie: „Sylweta bezrobotnego” przeprowadzono w dniach 31.VI– 3.VII 2009 r. wśród osób bezrobotnych będących klientami Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu. Badania ankietowe przeprowadzone zostały przez studentów Wydziału Nauk Geograficznych i Geologicznych w Poznaniu pod kierunkiem dr Anny Świdurskiej i dr Barbary Koneckiej-Szydłowskiej z Instytutu Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej w Poznaniu. Kwestionariusz ankiety bezrobotnego zawierał pytania na temat cech demograficznych bezrobotnego i ich pochodzenia terytorialnego, przyczyn zwolnienia, czasu pozostawania bez pracy, przyczyn bezrobocia, metod szukania pracy.

### 7.1. Struktura demograficzno-społeczna bezrobotnych i pochodzenie terytorialne

W ankiecie wzięło udział 297 respondentów, w tym 158 kobiet (53%) i 139 mężczyzn. W strukturze wieku ankietowanych bezrobotnych dominowały, zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn, osoby w przedziale wieku 25–34 lata, którzy stanowili 41,1% ogółu respondentów. Udział najmłodszych bezrobotnych kształtował się na poziomie 30,3%, a bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej na poziomie 4,7% (tab. 11).

Analiza pochodzenia terytorialnego respondentów wykazała, że większość bezrobotnych była mieszkańcami Poznania – 163 osoby, tj. 54%. W grupie tej minimalnie przeważały kobiety (ryc. 11). Wśród mieszkających poza Poznaniem prze-

Tabela 11. Zróżnicowanie respondentów pod względem płci i wieku

Wiek	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	%
≥55 lat	9	5	14	4,7
44–54	12	22	34	11,4
35–45	17	20	37	12,5
25–34	57	65	122	41,1
≤24	44	46	90	30,3
Ogółem	139	158	297	100,0

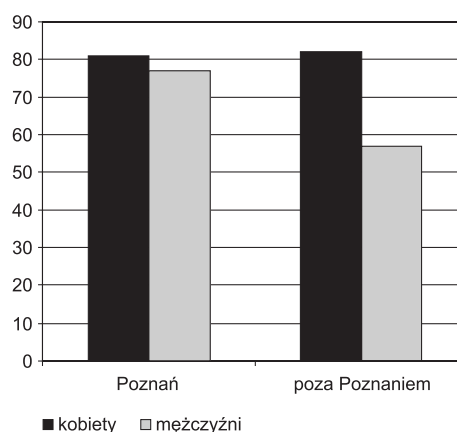
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.

waga kobiet była wyraźnie większa. Najwięcej bezrobotnych pochodziło z gmin: Murowana Goślina, Swarzędz, Kostrzyn, Dopiewo, Czerwonak.

W strukturze wykształcenia bezrobotnych zaznacza się wyraźna przewaga bezrobotnych z wykształceniem wyższym, których udział stanowił 35% ogółu. Udział bezrobotnych z wykształceniem średnim zawodowym i średnim ogólnokształcącym wynosił odpowiednio 25% i 21%. Wśród bezrobotnych kobiet przeważały osoby z wykształceniem wyższym, następnie z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i średnim zawodowym. Najmniej było kobiet z wykształceniem gimnazjalnym i niższym.

Wśród mężczyzn przeważali bezrobotni z wykształceniem średnim zawodowym, wyższym i zasadniczym zawodowym (tab. 12).

Analiza wyuczonego zawodu bezrobotnych wykazała, że najczęściej respondentów posiadało zawód kucharza, elektromechanika, sprzedawcy-handlowca, mechanika samochodowego, specjalisty ds. turystyki i rekreacji, magistra ekonomii i logistyki.



Ryc. 11. Miejsce zamieszkania respondenta  
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.

Tabela 12. Zróżnicowanie respondentów pod względem wykształcenia

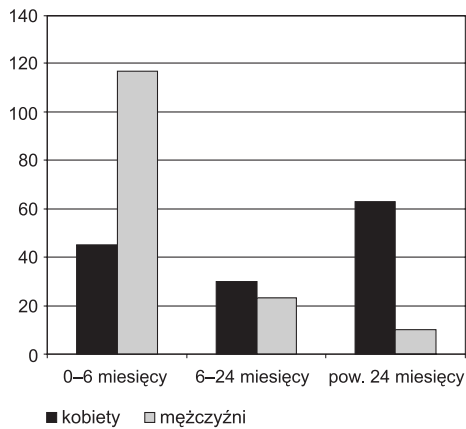
Wykształcenie	Gimnazjalne i niższe	Zasadnicze zawodowe	Średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Wyższe
Mężczyźni	10	29	41	22	39
Kobiety	7	12	34	40	65
Ogółem	17	41	75	62	104
%	6%	14%	25%	21%	35%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.

Większość respondentów, zarówno kobiet jak i mężczyzn, pracowała w swoim życiu tylko w Polsce, łącznie było to 230 osób, tj. 77% ogółu bezrobotnych. Za granicą pracowało więcej mężczyzn – 27%, niż kobiet – 17%. Analiza struktury wieku bezrobotnych wykazała, że za granicą pracowało najwięcej kobiet i mężczyzn w wieku 25–34 lata i do 24 roku życia (łącznie 50 osób), a najmniej w wieku 55 lat i więcej (tylko 2 osoby).

## 7.2. Przyczyny zwolnienia i czas pozostawania bez pracy

Na podstawie uzyskanych informacji można stwierdzić, że do najważniejszych



Ryc. 12. Czas pozostawania bez pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.

przyczyn zwolnienia i utraty pracy należą: upadek firmy i zaprzestanie działalności oraz redukcja etatów. Poza tym wymieniano: wyjazd respondenta lub powrót do kraju, podjęcie nowej własnej działalności, nie przedłużenie umowy, za małe zarobki, brak odpowiednich uprawnień, służbę wojskową, a także: ciężę, chorobę, zgon właściciela firmy.

Najwięcej ankietowanych bezrobotnych pozostawało bez pracy przez ostatnie pół roku – 162 osoby, w tym więcej było mężczyzn – 117 osób. Następnie w okresie powyżej 24 miesięcy bez pracy pozostawały 73 osoby, w tym przewaga kobiet była dominująca – 63 bezrobotne (ryc. 12).

## 7.3. Przyczyny bezrobocia i metody szukania pracy

W opinii ankietowanych bezrobotnych z powiatu poznańskiego głównymi przyczynami bezrobocia są: niskie zarobki (45% respondentów udzieliło takiej odpowiedzi), brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie (41,4%), brak doświadczenia zawodowego (36,4%), brak odpowiednich kwalifikacji (30,6%). Najbardziej wymienianą przyczyną bezrobocia było zamieszkanie na obszarach o niskiej dostępności komunikacyjnej (5,7%). W odniesieniu do niektórych przyczyn bezrobocia istnieją duże dysproporcje w układzie odpowiedzi udzielanych przez kobiety i mężczyzn. W przypadku kobiet więcej z nich uważała, że wpływ na bezrobocie ma płeć, nienormowany czas pracy, wiek, brak doświadczenia zawodowego i odpowiednich kwalifikacji, a w przypadku mężczyzn zdecydowanie więcej z nich jako przyczynę bezrobocia podawało niskie zarobki (tab. 13).

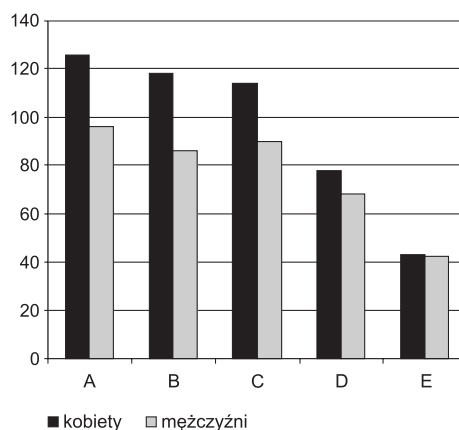
Analiza metod szukania pracy przez bezrobotnych wykazała, że zarówno wśród bezrobotnych kobiet jak i mężczyzn najczęstszą metodą szukania pracy było sprawdzanie ofert pracy w Internecie (222 wskazania), następnie czytanie ogłoszeń za-

Tabela 13. Główne przyczyny bezrobocia w opinii respondentów

Przyczyna bezrobocia	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
Wiek	40	35	75
Płeć	15	3	18
Niski poziom wykształcenia	26	29	55
Brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych	48	43	91
Brak doświadczenia zawodowego	56	52	108
Brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie	68	55	123
Zamieszkanie na obszarze o niskiej dostępności komunikacyjnej	10	7	17
Nienormowany czas pracy	24	11	35
Niskie zarobki	57	77	134

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.

mieszczanych w prasie (204) i przeglądanie ofert Powiatowego Urzędu Pracy (204), w tym na stronie internetowej urzędu. Stosunkowo dużo bezrobotnych wykorzystywało kontakty osobiste do szukania pracy (146). Najbardziej wykorzystywaną przez bezrobotnych metodą szukania pracy są bezpośrednie wizyty w firmach (87) (ryc. 13).



Ryc. 13. Metody szukania pracy

A – Internet, B – ogłoszenia prasowe, C – oferty z Powiatowego Urzędu Pracy, D – kontakty osobiste, E – wizyty w firmach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań terenowych.

## 8. Podsumowanie

Przeprowadzona w ujęciu wieloaspektowym analiza stanu rynku pracy aglomeracji poznańskiej prowadzi do wniosku, że lokalny rynek pracy w całym analizowanym okresie charakteryzuje się nierównowagą związaną z przewagą podaży nad popytem na pracę. Należy jednak zaznaczyć, że poziom bezrobocia obserwowany na obszarze aglomeracji jest relatywnie niski w porównaniu do woj. wielkopolskiego. Wyniki analizy pozwoliły wyznaczyć pozytywne i negatywne tendencje zmian w okresie 2000–2008 i zdefiniować grupy defaworyzowane na rynku pracy aglomeracji poznańskiej.

## Wnioski

- W latach 2000–2008 nastąpił spadek liczby bezrobotnych. Spowodowało to obniżenie poziomu bezrobocia, określanego udziałem bezrobotnych w ludności w wieku produkcyjnym, z 4,0% w 2000r. do 1,5% w 2008r. (odpowiednio poziom

bezrobocia dla woj. wielkopolskiego przyjmował wartości 9,5% i 4,1%). Należy jednak zaznaczyć, że w IV kwartale 2008r. widoczna jest tendencja nieznacznego wzrostu liczby bezrobotnych spowodowana złą koniunkturą na rynku pracy, która utrzymała się w 2009r. prowadząc do trwałej zmiany na rynku pracy aglomeracji poznańskiej.

- Pozytywną tendencją jest spadek we wszystkich gminach aglomeracji poznańskiej udziału długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych bez kwalifikacji, bezrobotnych najmłodszych, najczęściej absolwentów szkół różnego poziomu w wieku 24 lat i mniej oraz spadek udziału bezrobotnych z najniższym wykształceniem, tj. z gimnazjalnym i niższym.
- Negatywną tendencją jest wzrost udziału bezrobotnych z wykształceniem wyższym i bezrobotnych powyżej 55 roku życia. Niekorzystne jest również duże zróżnicowanie przestrzenne (w układzie gmin aglomeracji poznańskiej) struktury bezrobotnych pod względem wykształcenia, wieku, czasu pozostawania bez pracy i poziomu kwalifikacji.
- W układzie przestrzennym aglomeracji poznańskiej w 2008 r. niskim poziomem bezrobocia i najbardziej korzystnymi strukturami bezrobotnych według różnych kategorii charakteryzowały się gminy: Suchy Las, Rokietnica, Tarnowo Podgórne, Komorniki, Kórnik, cechujące się wyższym poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego. Poziom bezrobocia jest wyraźnie wyższy w gminach peryferyjnych aglomeracji poznańskiej: Skoki, Szamotuły, Śrem.
- Zmianie uległa sylwetka przeciętnego bezrobotnego. W 2000r. przeciętny bezrobotny to kobieta w wieku do 24 lat, długotrwale bezrobotna z wykształceniem podstawowym i bez kwalifikacji, pochodząca z terenów wiejskich. W 2008 r. przeciętny bezrobotny to również kobieta bez kwalifikacji pochodząca z terenów wiejskich, ale w wieku od 24–34 lat, z wykształceniem gimnazjalnym i niższym i oczekująca na pracę od 1–3 miesięcy.
- Do grupy osób defaworyzowanych na rynku pracy zalicza się kobiety, mieszkańców obszarów wiejskich lub gmin miejsko-wiejskich na których występuje relatywnie wysoki poziom bezrobocia, osoby w przedziale wieku do 24 lat i powyżej 55 roku życia. Są to osoby długotrwale bezrobotne, bez zawodu i kwalifikacji. Można stwierdzić, że brak kwalifikacji zawodowych, jest pewną determinantą i przyczyną długiego pozostawania bez pracy. Do grupy osób defaworyzowanych należą również bezrobotni posiadający zawód nadwyżkowy, na który na rynku pracy jest mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie.
- Negatywną tendencją w zakresie ofert pracy rejestrowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu jest znaczny ich regres obserwowany od 2008r. Znaczny spadek liczby ofert pracy spowodowały następujące czynniki: relatywnie niski poziom bezrobocia, struktura bezrobotnych pod względem posiadanych kwalifikacji (20% bez żadnych kwalifikacji w aglomeracji poznańskiej), słaba motywacja zarejestrowanych bezrobotnych do podjęcia pracy i udziału w projektach realizowanych przez Urząd. Pod koniec 2008r. spadek liczby ofert pracy był spowodowany osłabieniem koniunktury na rynku pracy w kraju. W wyniku kryzysu gospodarczego zmniejszył się wśród pracodawców popyt na pracowników.

- W strukturze rynkowych ofert pracy ukazujących się w dodatku Praca „Gazety Wyborczej” w latach 2007–2008 utrzymuje się przewaga ofert w kategorii sprzedaż i marketing. W 2008 r. największy udział miały oferty skierowane bezpośrednio do mieszkańców Poznania – 75%, następnie w układzie gmin aglomeracji poznańskiej do mieszkańców gmin: Tarnowo Podgórne, Śrem, Komorniki, Suchy Las i Swarzędz.
- Do zawodów deficytowych należą: robotnik budowlany, robotnik gospodarczy, magazynier, sprzątaczką, a zawody nadwyżkowe reprezentowane były przez kategorię osób bez zawodu, następnie przez asystenta ekonomicznego, pozostałych specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania, krawca, technika mechanika, cukiernika. Niektóre kategorie ofert pracy skierowane są do zawodów licznie reprezentowanych w strukturze bezrobotnych, które traktuje się jako zawody zrównoważone (np. sprzedawca).
- W opinii ankietowanych bezrobotnych najczęstszą przyczyną zwolnienia jest upadek firmy i zaprzestanie działalności oraz redukcja etatów. Jako główne przyczyny bezrobocia respondenci wskazywali: niskie zarobki, brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie, brak doświadczenia zawodowego i brak odpowiednich kwalifikacji. W odniesieniu do niektórych przyczyn bezrobocia istnieją duże dysproporcje w układzie odpowiedzi udzielanych przez kobiety i mężczyzn. W przypadku kobiet więcej z nich uważała, że wpływ na bezrobocie ma płeć, nienormowany czas pracy, wiek, brak doświadczenia zawodowego i odpowiednich kwalifikacji, a w przypadku mężczyzn zdecydowanie więcej z nich jako przyczynę bezrobocia podawało niskie zarobki.

## Literatura

- Banaszak S. 2007. Czy absolwentom szkół wyższych zagraża bezrobocie? [W:] R. Suchocka (red.), *Osoby z wyższym wykształceniem na wielkopolskim rynku pracy*, Poznań, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa. Poznań.
- Leszkowicz-Baczyński J. 2009. Bezrobotni w województwie wielkopolskim. Zmiany w strukturze bezrobocia w warunkach recesji. [W:] R. Suchocka (red.), *Aktywność zawodowa Wielkopolan i jej uwarunkowania*. Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa. Poznań, s. 153–171.
- Motek P. 2008. Poziom struktura dochodów gmin powiatu poznańskiego w latach 2004–2006. [W:] T. Kaczmarek, A. Mazgajski (red.), *Powiat poznański. Jakość przetrzeźni, jakość życia*. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań, s. 321–334.
- Orczyk J. 2008. Związki wykształcenia z cechami socjo-ekonomicznymi ludności wiejskiej w Wielkopolsce. [W:] J. Orczyk, W. Łuczka-Bakuła, S. Kalinowski. *Ekonomiczne uwarunkowania rozwoju społeczno-gospodarczego w skali lokalnej*, (red.) M.S. Kostka, D. Ostrowski. Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Białystok.
- Smolarkiewicz E. 2007. Absolwenci wyższych uczelni na rynku pracy w opiniach instytucji pośredniczących w zatrudnieniu [W:] R. Suchocka (red.), *Osoby z wyższym wykształceniem na wielkopolskim rynku pracy*, Poznań, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa. Poznań.

- Smolarkiewicz 2009. Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia i jego uwarunkowania. [W:] R. Suchocka (red.), *Aktywność zawodowa Wielkopolan i jej uwarunkowania*. Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa. Poznań, s. 173–186.
- Świdurska A. 2008. Przedsiębiorczość w powiecie poznańskim. [W:] T. Kaczmarek, A. Magajski (red.), *Powiat poznański. Jakość przestrzeni, jakość życia*. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań, s. 271–288.
- Tobolska A. 2004. Zmiany własnościowe i organizacyjno-ekonomiczne w wybranych dużych przedsiębiorstwach przemysłowych Poznania w okresie transformacji. Bogucki Wydawnictwo Naukowe Poznań.

Dr Barbara Szydłowska-Konecka  
Zakład Analizy Regionalnej. Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej  
i Gospodarki Przestrzennej. Wydział Nauk Geograficznych  
i Geologicznych. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,  
e-mail: bako@amu.edu.pl

Urszula Kaczmarek, Łukasz Mikuła

# Mobilność siły roboczej na rynku pracy aglomeracji poznańskiej

## 1. Wprowadzenie

Dojazdy do pracy są czynnikiem kształtującym wiele zjawisk społeczno-gospodarczych. Wpływ dojazdów do pracy analizuje się w odniesieniu do poziomu życia, systemów transportowych, delimitacji obszarów funkcjonalnych miast itp. Szczególne jednak znaczenie dojazdy posiadają w tworzeniu się systemu lokalnego rynku pracy, zwłaszcza w analizach jego zasobów, stopnia domknięcia oraz równowagi na rynku pracy.

Samo zjawisko dojazdów do pracy rozpatrywać można w kategoriach pozytywnych, jak i negatywnych (niższa produktywność osób dojeżdżających, wyższe koszty uzyskania dochodów itp.). Ostatecznie jednak są one sposobem na łagodzenie problemów wynikających ze stanu nierównowagi lokalnego rynku pracy. Jeśli społeczność lokalna jest dostatecznie mobilna, dojazdy mogą w krótkim czasie rozwiązać problem przewagi podaży pracy nad popytem na nią w skali lokalnej.

Podstawowym problemem przy badaniu mobilności przestrzennej na rynku pracy jest mały zasób wiarygodnych informacji źródłowych. Od kilkunastu lat nie zostały w Polsce zebrane rzetelne i kompleksowe dane dotyczące dojazdów do pracy w ramach spisów powszechnych lub kadrowych. Stąd też w niniejszym opracowaniu posłużono się metodami alternatywnymi, tj.:

- 1) wstępnymi wynikami badań GUS dotyczącym wielkości dojazdów do pracy w układzie gmin w 2006 r.
- 2) wynikami 978 ankiet przeprowadzonych pomiędzy wrześniem a listopadem 2008 r. wśród mieszkańców miasta Poznania (352) i powiatu poznańskiego (626) w miejscu ich zamieszkania. Zebrane dane dotyczące ankietowanych oraz członków ich rodzin dały łącznie informacje na temat dojazdów do pracy 1460 osób.
- 3) danymi dotyczącymi miejsc zamieszkania pracowników 3 dużych pracodawców z obszaru miasta Poznania<sup>1</sup>: Urzędu Miasta Poznania (1510 osób), Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza (4960 osób) oraz przedsiębiorstwa przemysłowego z branży elektrotechnicznej NN<sup>2</sup> (635 osób w 2000 r., 397 osób w 2009 r.)

---

<sup>1</sup> Dane zostały udostępnione w postaci zbiorczego zestawienia gmin będących miejscem zamieszkania pracowników bez podawania jakichkolwiek innych danych osobowych.

<sup>2</sup> Podmiot zastrzegł możliwość publikowania swojej nazwy.

- 4) wynikami ankiet dotyczących dojazdów do pracy przeprowadzonych w okresie letnim 2009 r. wśród pracowników placówek usługowych (sklepów, targowisk, zakładów fryzjerskich, kawiarni, barów, banków, itd.) w centrach handlowych<sup>3</sup> i wzdłuż najważniejszych ciągów ulicznych<sup>4</sup> (łącznie 1203 ankiety).

Dane GUS zamieszczone w Banku Danych Regionalnych opracowane zostały na podstawie badania Ośrodka Statystyki Miast w Poznaniu, przeprowadzonego w oparciu o informacje zawarte w źródłach administracyjnych. Źródłem informacji służących do oszacowania skali i kierunków przepływów ludności związanych z zatrudnieniem były zbiory systemu podatkowego urzędów skarbowych za rok 2006, gromadzone w bazie POLTAX, udostępnione przez Ministerstwo Finansów. Badane były przepływy osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy według stanu w dniu 31 grudnia 2006 r. W badaniu za dojeżdżających do pracy uważa się osobę spełniającą następujące warunki: gmina zamieszkania różna od gminy miejsca pracy oraz podwyższone koszty uzyskania przychodu z tytułu dojazdów do pracy. GUS zastrzega, iż z uwagi na metodykę badania oraz jego eksperymentalny charakter wartości liczbowe należy traktować jako szacunkowe.

Metodyka badań ankietowych w miejscu zamieszkania pozwala na przedstawienie możliwie wiarygodnych wyników dla miasta Poznania oraz powiatu poznańskiego traktowanego jako całość, natomiast nie upoważnia do przedstawienia szczegółowych wyników w podziale na gminy, z uwagi na zbyt małą reprezentatywność prób dla poszczególnych jednostek.

W przypadku danych o miejscu zamieszkania pracowników 3 dużych pracodawców z obszaru miasta Poznania konieczne było dodatkowe opracowanie informacji dotyczących Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza. Na podstawie własnych szacunków z analizy wyłączono pracowników zatrudnionych w placówkach zamiejscowych, dla których faktycznym miejscem wykonywania pracy nie jest miasto Poznań.

Należy wyraźnie podkreślić, iż ze względu na odmienność charakteru i metodyki zbierania poszczególnych danych źródłowych wyniki uzyskane na ich podstawie mogą się do pewnego stopnia różnić. Kompleksowe i wiarygodne dane dotyczące dojazdów do pracy uzyskane zostaną dopiero w ramach Narodowego Spisu Powszechnego w 2011 r.

## 2. Dojazdy do pracy w aglomeracji poznańskiej według GUS (2006 r.)

Według badań GUS w końcu 2006 roku w Polsce ponad 2,3 mln osób pracowało poza gminą zamieszkania, co stanowiło około 25% ogółu pracowników najemnych. Rozmiary i natężenie dojazdów wykazują znaczne zróżnicowanie przestrzen-

<sup>3</sup> CH Panorama, Kupiec Poznański, Stary Browar, Galeria TESCO Piątkowo, Galeria Pestka.

<sup>4</sup> Stary Rynek, Półwiejska, Św. Marcin, 27 Grudnia, Gwarna, Głogowska (od Dw. Zachodniego do Wia-  
duktu Górczyńskiego), Dąbrowskiego (od Mostu Teatralnego do Rynku Jeżyckiego i ul. Kraszewskie-  
go), Górna Wilda.

ne, którego poziom związany jest z rozpatrywanym przekrojem terytorialnym, czyli różni się w zależności od tego, czy uwzględnia się województwa, podregiony, powiaty bądź gminy.

Województwo wielkopolskie należy do regionów o wysokim udziale pracowników dojeżdżających do pracy, sięgającym 30% (ryc. 1). Ta wysoka mobilność przestrzenna pracowników jest jednak wyraźnie skoncentrowana na obszarze aglomeracji poznańskiej, gdzie dojeżdżający do pracy stanowią ponad połowę ogółu pracujących (ryc. 2). Podobnie wysokimi dojazdami do pracy charakteryzują się tradycyjnie już gminy w Małopolsce i Podkarpaciu.

W latach 80. udział dojeżdżających do pracy w ogólnej liczbie zatrudnionych wynosił średnio dla kraju 27%, przy czym dojazdy ze wsi do miast stanowiły 40–55% ogółu dojazdów (Gawryszewski 1989). Okres transformacji systemowej lat 90. przyniósł wraz z bezrobociem w miastach zmniejszenie mobilności siły roboczej w ramach migracji, jak i dojazdów do pracy. Przedstawione przez GUS dane dotyczące dojazdów w 2006 r., wskazują, że poziom dojazdów do pracy w regionie poznańskim jest jednak równie wysoki, jak w latach 80. Oznacza to funkcjonowanie aglomeracji w układzie specjalizacji Poznania jako rynku pracy i obszaru go otaczającego jako rynku zamieszkania. Intensywność procesów suburbanizacyjnych wokół Poznania sprawia, że istnieje np. bardzo słaba korelacja między poziomem wyjazdów do pracy a stopniem bezrobocia w gminach.

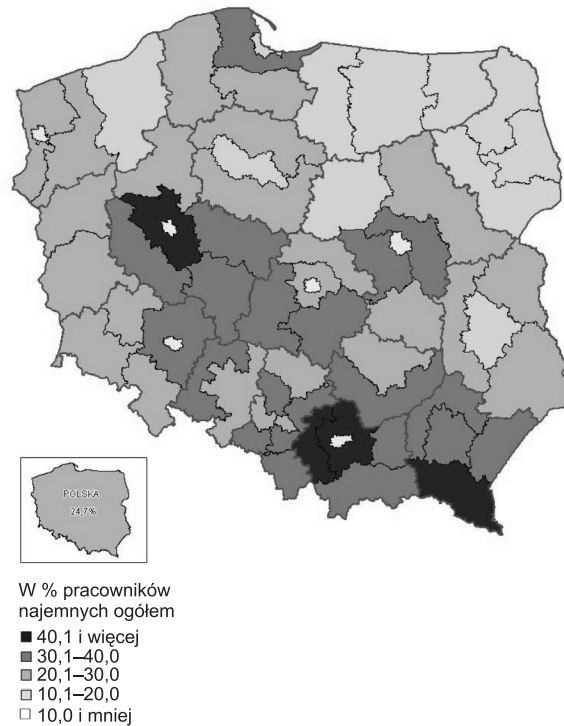


Ryc. 1. Dojeżdżający do pracy według województw w 2006 r.

Źródło: GUS 2009.

Dane udostępnione przez GUS wskazują na to, iż rynek pracy aglomeracji poznańskiej jest stosunkowo otwarty dla osób spoza jej obszaru. Sumaryczne dodatnie saldo dojazdów do pracy wynosi blisko 40 tys. osób. Należy też zwrócić uwagę na fakt, iż liczba osób przyjeżdżających do Poznania może być do pewnego stopnia zawyżona. Jej bliżej nieokreśloną, choć potencjalnie dość znaczącą, część mogą stanowić osoby, które pracując na stałe w Poznaniu, nadal rozliczają się z urzędem skarbowym w swoim poprzednim miejscu zamieszkania (co jest dla nich korzystne m.in. ze względu na możliwość odpisywania podwyższonych kosztów uzyskania przychodu oraz uniknięcie formalności związanych z aktualizacją miejsca zamieszkania dla celów podatkowych).

Brak bardziej szczegółowych danych o kierunku dojazdów uniemożliwia precyzyjne oszacowanie stosunku, w jakim przyjazdy spoza aglomeracji rozkładają się na Poznań i strefę podmiejską. Na podstawie udostępnionych przez GUS danych przedstawiających przyjazdy do Poznania według ich udziału w ogólnej liczbie pracowników najemnych w gminie zamieszkania można określić strefę oddziaływania Poznania jako rynku miejsc pracy (ryc. 3). Jednocześnie jest to potencjalny obraz granic miejskiego regionu funkcjonalnego Poznania, czyli obszaru funkcjonalnie powiązanego z miastem. Głównym bowiem rodzajem powiązań w przypadku miej-



Ryc. 2. Dojeżdżający do pracy według podregionów w 2006 r.  
Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS 2009.

skiego regionu funkcjonalnego są codzienne dojazdy do pracy, które zastępują wcześniejsze migracje stałe.

Poznań jako miasto centralne ma szeroką strefę dojazdów do pracy. Obejmuje ona nie tylko najbliższą położoną strefę podmiejską (gminy powiatu poznańskiego), ale także bardziej odległe gminy z sąsiednich powiatów Wielkopolski. Rozkład przestrzenny dojazdów do Poznania wykazuje wyraźną intensywność dojazdów z kierunków północno-zachodnich gmin województwa, wzdłuż głównych szlaków komunikacyjnych (Szczecin i Świecko – autostrada A2), i jednocześnie zwarty obszar dojazdów z gmin położonych na południe od Poznania (choć o nieco mniejszej intensywności).

Dane w zakresie dojazdów do pracy w 2006 r. zebrane przez GUS na podstawie źródeł podatkowych mają charakter pionierski i są pierwszą od wielu lat próbą uzyskania kompleksowych informacji na ten temat. Ich użyteczność została jednak mocno ograniczona z uwagi na fakt, iż GUS udostępnił wyłącznie dane dotyczące tylko wielkości przepływów ludności związanych z pracą dla poszczególnych gmin. Nie zostały natomiast upublicznione kluczowe informacje dotyczące kierunków dojazdów oraz globalnej sumy objętych badaniem osób pracujących w poszczególnych jednostkach. Z uwagi na brak tej ostatniej liczby, dane źródłowe GUS dotyczące dojazdów do pracy w aglomeracji poznańskiej (zawarte w tab. 1: liczba wyjeżdżających i przyjeżdżających do pracy, saldo wyjazdów i przyjazdów oraz iloraz przepływów tj. iloraz przyjazdów i wyjazdów) zostały przeliczone na wskaźniki relatywne przy użyciu dwóch innych wielkości, dostępnych w Banku Danych Regionalnych GUS: liczby osób w wieku produkcyjnym oraz liczby pracujących w danej jednostce (jako faktycznym miejscu pracy) w podmiotach zatrudniających powyżej 9 osób.

Wskaźniki relatywne w tabeli 1 zostały wyliczone według następujących wzorów:

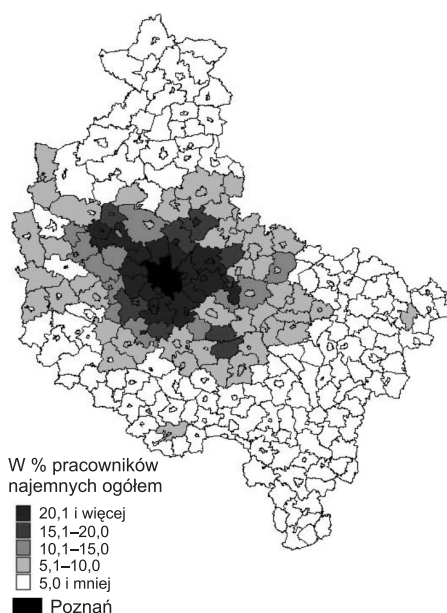
wskaźnik wyjazdów = liczba wyjeżdżających/liczba osób w wieku produkcyjnym · 1000

wskaźnik przyjazdów = liczba przyjeżdżających/liczba osób w wieku produkcyjnym · 1000

wskaźnik salda przepływów = wskaźnik przyjazdów – wskaźnik wyjazdów

wskaźnik przyjazdów na miejsce pracy = liczba przyjeżdżających/liczba pracujących · 1000

Wartości z tabeli 1 zostały także przedstawione na kartodiagramach z danymi w liczbach bezwzględnych (ryc. 4 – wyjazdy i przyjazdy, ryc. 5 – saldo wyjazdów i przyjazdów) oraz kartogramach z wskaźnikami relatywnymi (ryc. 6 – wskaźnik



Ryc. 3. Przyjeżdżający do pracy do Poznania wg miast i gmin (2006 rok)

Źródło: GUS 2009.

Tabela 1. Dojazdy do pracy w aglomeracji poznańskiej według GUS w 2006 r.

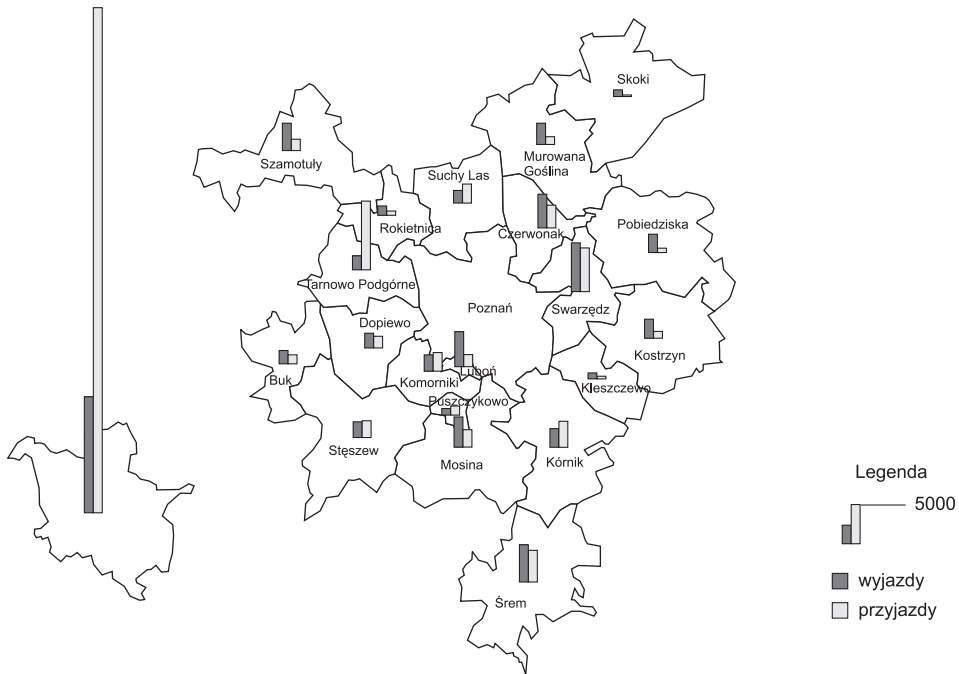
Jednostka terytorialna	Liczba osób w wieku produkcyjnym	Liczba osób pracujących (miesca pracy)	Liczba osób wyjeżdżających do pracy	Liczba osób przyjeżdżających do pracy	Saldo przyjazdów i wyjazdów	Wskaźnik wyjazdów	Wskaźnik przyjazdów	Wskaźnik salda przepływów	Wskaźnik przyjazdów na m. pracy	Iloraz przepływów
Aglomeracja	625803	319520	66302	106170	39868	106	170	64	332	1,60
Poznań + pow. poznański	575268	302039	57102	100316	43214	99	174	75	332	1,76
Poznań	379394	224741	14209	61488	47279	37	162	125	274	4,33
Powiat poznański	195874	77298	42893	38828	-4065	219	198	-21	502	0,91
Luboń	17789	3552	4324	1640	-2684	243	92	-151	462	0,38
Puszczykowo	6093	2116	1093	1323	230	179	217	38	625	1,21
Buk	7663	2156	1731	1157	-574	226	151	-75	537	0,67
Czerwonak	16800	5330	4389	3000	-1389	261	179	-83	563	0,68
Dopiewo	9469	3505	1936	1515	-421	204	160	-44	432	0,78
Kleszczewo	3561	689	758	394	-364	213	111	-102	572	0,52
Komorniki	9832	5934	2059	2361	302	209	240	31	398	1,15
Kostrzyn	10046	3984	2499	991	-1508	249	99	-150	249	0,40
Kórnik	11724	5264	2396	3337	941	204	285	80	634	1,39
Mosina	16684	4405	3774	2258	-1516	226	135	-91	513	0,60
Murowana Goślina	10743	2636	2719	1152	-1567	253	107	-146	437	0,42
Pobiedziska	10636	1951	2311	648	-1663	217	61	-156	332	0,28
Rokietnica	6366	1537	1343	634	-709	211	100	-111	412	0,47
Stęszew	9030	3251	2002	2061	59	222	228	7	634	1,03
SuchyLas	9295	4426	1694	2475	781	182	266	84	559	1,46
Swarzędz	27541	12217	6075	5507	-568	221	200	-21	451	0,91
Tarnowo Podgórne	12602	14345	1790	8375	6585	142	665	523	584	4,68
Szamotuły	18500	5868	3479	1507	-1972	188	81	-107	257	0,43
Śrem	26393	11084	4796	4121	-675	182	156	-26	372	0,86
Skoki	5642	529	925	226	-699	164	40	-124	427	0,24

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych GUS 2009.

wyjazdów i wskaźnik przyjazdów, ryc. 7 – wskaźnik salda przepływów, ryc. 8 – iloraz przepływów, tj. iloraz liczby przyjeżdżających i wyjeżdżających, ryc. 9 – wskaźnik przyjazdów na miejsce pracy).

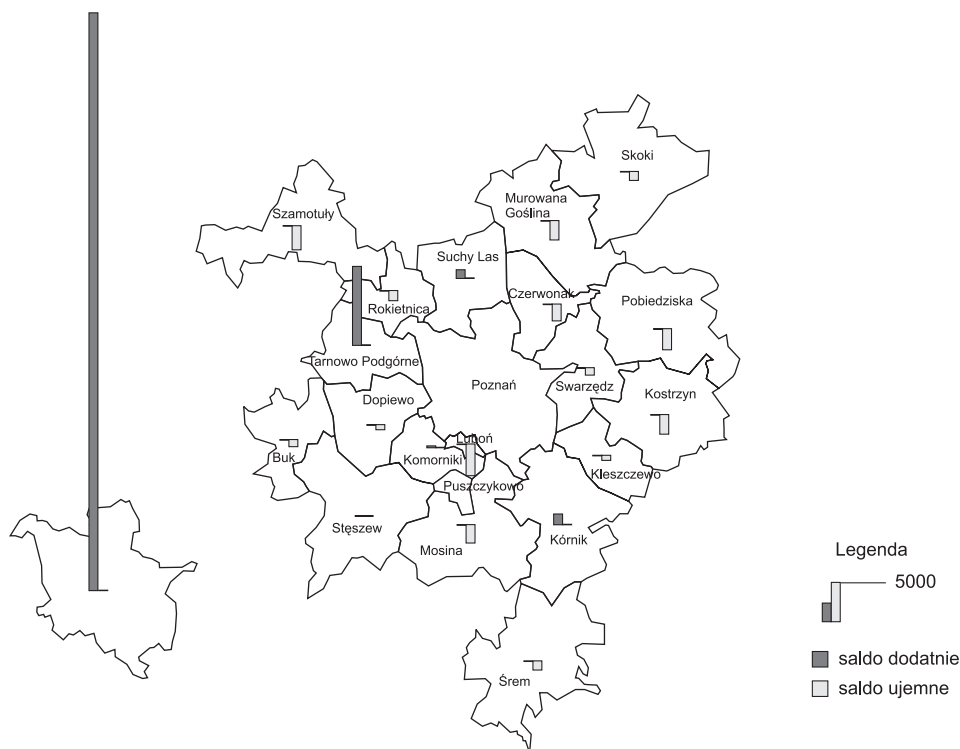
Analiza tabeli 1 oraz map tematycznych (ryc. 4–5) wskazuje na wyraźną dominację Poznania jako celu codziennych dojazdów do pracy w aglomeracji. Oprócz miasta centralnego, drugą gminą generującą duże dojazdy do pracy jest Tarnowo Podgórne, przy czym w ujęciu relatywnym wskaźniki przyjazdów do pracy, salda i ilorazu przepływów są dla tej jednostki znacząco wyższe niż dla Poznania. Nadwyżkę przyjazdów nad wyjazdami mają także położone przy głównych drogach wylotowych z Poznania gminy Kórnik, Suchy Las, Komorniki i Stęszew oraz miasto Puszczykowo (prawdopodobnie wynika to z faktu istnienia dużego pracodawcy – Szpitala w Puszczykowie – przy stosunkowo niedużej liczbie stałych mieszkańców).

Zdecydowaną przewagą wyjazdów nad przyjazdami charakteryzują się z kolei gminy „drugiego pierścienia” wokół Poznania, szczególnie położone w północno-wschodniej części aglomeracji (Murowana Goślina, Pobiedziska, Kostrzyn) oraz gminy leżące w bezpośrednim sąsiedztwie Poznania, w których w ostatnich latach bardzo dynamicznie rozwija się przede wszystkim funkcja mieszkaniowa (Luboń, Rokietnica). Istotną cechą aglomeracyjnego rynku pracy jest stosunkowo niewielka mobilność mieszkańców Poznania (najniższy relatywny wskaźnik wyjazdów do pracy). Najwyższą ruchliwość międzygminną, związaną z dojazda-



Ryc. 4. Dojazdy do pracy w gminach aglomeracji poznańskiej w 2006 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych GUS 2009.

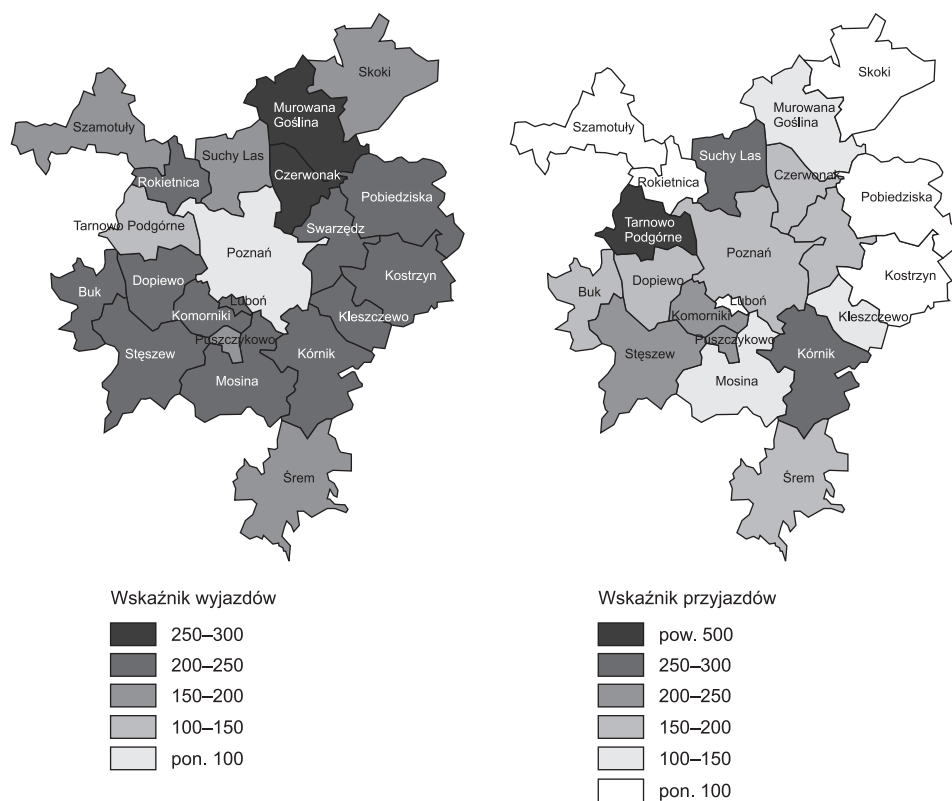


Ryc. 5. Saldo wyjazdów i przyjazdów do pracy w gminach aglomeracji poznańskiej w 2006 r.  
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych GUS 2009.

mi do pracy, charakteryzują się mieszkańcy gminy Czerwonak, w której znajduje się leżąca tuż przy granicy Poznania kilkunastotysięczna miejscowość Koziegłowy, bezpośrednio obsługiwana przez poznańską komunikację miejską.

Wskaźnik salda przepływów, jak i iloraz przepływów pokazują generalnie stan nierównowagi na lokalnych rynkach pracy. Przewagą podaży nad popytem charakteryzują się Poznań i Tarnowo Podgórne. Wyraźną dominację popytu nad podażą ma sześć gmin północno-wschodniej części powiatu, tj. Murowana Goślina, Skoki, Pobiedziska, Kostrzyn, Rokitnica oraz Szamotuły.

Na uwagę zasługuje także zróżnicowanie wskaźnika przyjazdów na miejsce pracy, który pośrednio wskazuje na stopień „uzależnienia” lokalnego rynku pracy od dopływu siły roboczej spoza gminy. Jest on najwyższy w gminach Kórnik, Puszczykowo, Słeszew i Tarnowo Podgórne. Bardzo niską wartością wskaźnika charakteryzuje się Poznań, jednak jeszcze bardziej „samowystarczalne”, jeśli chodzi o zaspokojenie popytu na pracę, są gminy Kostrzyn i Szamotuły.

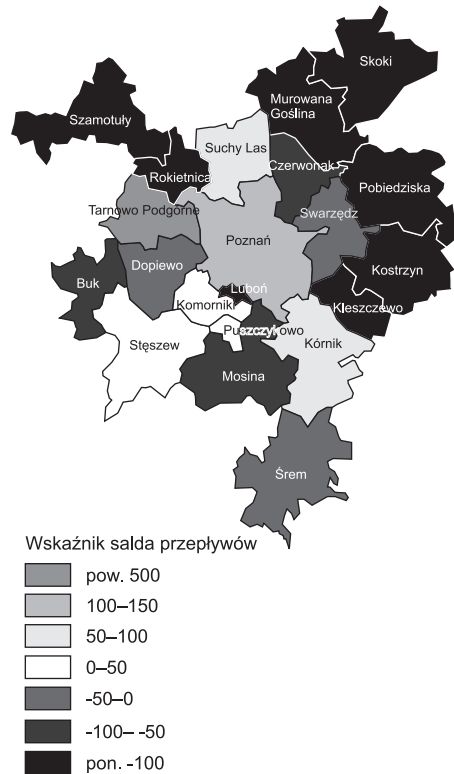


Ryc. 6. Dojazdy do pracy w aglomeracji poznańskiej w 2006 r. wg GUS – wskaźniki wyjazdów i przyjazdów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych GUS 2009.

### 3. Dojazdy do pracy mieszkańców Poznania i powiatu poznańskiego – badania ankietowe w miejscu zamieszkania

W wyniku badań ankietowych w miejscu zamieszkania zgromadzone zostały informacje o 978 respondentach z obszaru aglomeracji poznańskiej oraz o 1325 członkach ich rodzin, mieszkających w tym samym gospodarstwie domowych. Ponieważ badania ankietowe miały dostarczyć informacji na szereg tematów innych niż same dojazdy do pracy (m.in. opinie na temat funkcjonowania samorządu terytorialnego i integracji metropolitalnej, dojazdy dzieci i młodzieży do szkół) pojawiła się konieczność wyselekcjonowania spośród 2303 osób, o których zebrano informacje, grupy osób aktywnych na rynku pracy. Łącznie zaliczono do niej 1460 osób. Informacje o dojazdach do pracy (miejsce pracy, średni czas dojazdu, środek komunikacji) zebrane zostały zarówno dla ankietowanych, jak i członków ich rodzin. Bar-



Ryc. 7. Dojazdy do pracy w aglomeracji poznańskiej w 2006 r. wg GUS – wskaźnik salda przepływów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych GUS 2009.

dziej szczegółowe informacje osobowe (m.in. wykształcenie, staż zamieszkania w gminie, poprzednie miejsce zamieszkania) odnoszą się tylko do osób ankietowanych.

Podstawową informacją dotyczącą mobilności na rynku pracy możliwą do uzyskania na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych jest określenie codziennych przepływów pomiędzy miastem Poznaniem a powiatem poznańskim. Udziały osób dojeżdżających do pracy w ogólnej liczbie pracujących przedstawia rycina 10.

Należy dodać, iż udział dojazdów do miejsca pracy znajdującego się poza aglomeracją (tj. poza zewnętrzną granicą powiatu poznańskiego) był marginalny i wynosił zarówno dla Poznania, jak i dla powiatu poznańskiego poniżej 1%. Stosunkowo niewielkie były również przepływy pomiędzy gminami powiatu poznańskiego, które dotyczyły 5% osób pracujących w powiecie. Przedstawione na rycinie 10 liczby wyraźnie wskazują na zróżnicowanie roli dojazdów międzygminnych (a w zasadzie międzypowiatowych) na rynku pracy dla mieszkańców miasta Poznania i powiatu poznańskiego. Codzienne dojazdy do pracy w innej gminie (w tym w zdecydowanej większości – do Poznania) dotyczą około połowy pracujących



Ryc. 8. Iloraz przepływów dojazdów do pracy w aglomeracji poznańskiej w 2006 r.  
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych GUS 2009.

mieszkańców powiatu, natomiast w przypadku Poznania udział ten jest mniej więcej 5-krotnie niższy. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż w liczbach bezwzględnych dysproporcja ta jest odpowiednio mniejsza. Biorąc pod uwagę liczbę osób w wieku produkcyjnym dla miasta Poznania (371 tys. w 2008 r.) i powiatu poznańskiego (207 tys.) i wykorzystując dane zebrane w badaniach ankietowych, można oszacować podstawową relację przepływów pomiędzy powiatem a miastem jako zbliżoną do 3:1, tj. na 1 pracownika dojeżdżającego z Poznania do powiatu ziemskiego przypada 3 pracowników dojeżdżających w przeciwnym kierunku.

Dane zebrane w badaniach ankietowych w miejscu zamieszkania pozwalają na określenie natężenia dojazdów do pracy w różnych grupach społecznych, wyróżnionych na podstawie następujących kryteriów: płeć, wiek, wykształcenie, staż zamieszkania w gminie, poprzednie miejsce zamieszkania. Odpowiednie dane przedstawione zostały na rycinach 11–14.

W dojazdach do pracy z Poznania do powiatu ziemskiego w wyraźnie większym stopniu uczestniczą mężczyźni niż kobiety, natomiast w przypadku dojazdów w przeciwnym kierunku dysproporcja ta jest mniej widoczna. Przepływy pracowników pomiędzy Poznaniem a powiatem poznańskim wykazują także pewne uzależnienie od ich struktury wiekowej. Natężenie dojazdów z miasta do powiatu najwyższe jest w grupie wiekowej 31–50 lat, podczas gdy dojazdy do Poznania ze strefy podmiejskiej są najbardziej rozpowszechnione wśród najmłodszych pracow-



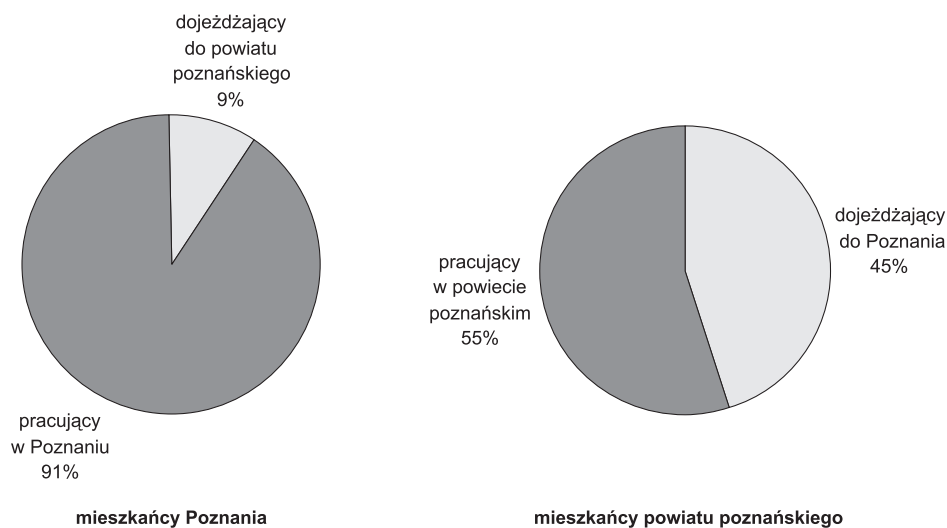
Ryc. 9. Dojazdy do pracy w aglomeracji poznańskiej w 2006 r. – wskaźnik przyjazdów na 1000 miejsc pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych GUS 2009.

ników (18–30 lat) i spadają wraz ze wzrostem wieku. Należy jednak zauważyć, iż w szczególnie narażonej na wykluczenie z rynku pracy grupie osób powyżej 50. roku życia natężenie dojazdów do pracy z powiatu do miasta jest nadal relatywnie wysokie i wynosi ponad 40%.

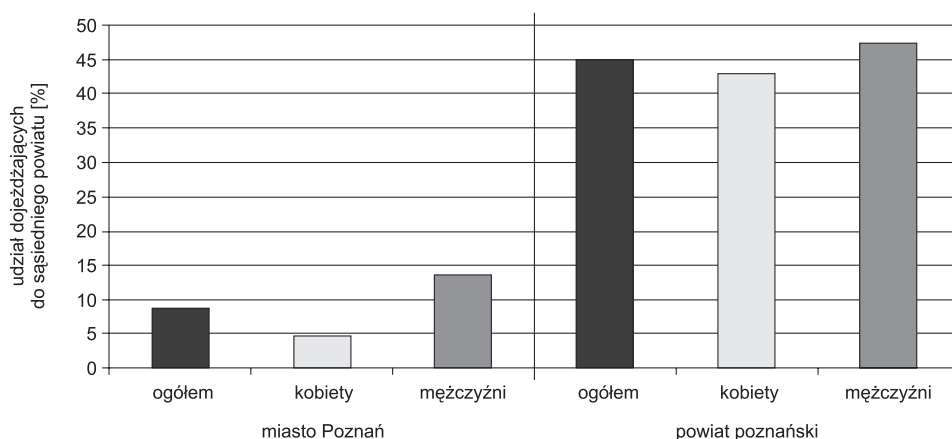
Dojazdy do pracy w aglomeracji poznańskiej wykazują silne zróżnicowanie, jeśli chodzi o wykształcenie pracowników. Udział dojeżdżających do pracy do innej gminy wyraźnie rośnie wraz z poziomem wykształcenia pracowników (ryc. 13). Rynek pracy jest więc najbardziej „zintegrowany aglomeracyjnie” dla najwyższej wykwalifikowanych osób, dla których uciążliwość dojazdu jest rekompensowana przez atrakcyjność pracy i możliwości z nią związane. Z kolei rynek pracy dla osób z wykształceniem zawodowym ma wymiar znacznie bardziej lokalny. Niskie wskaźniki bezrobocia wskazują jednak na to, iż gminne rynki pracy w aglomeracji są w stanie zapewnić zatrudnienie dla osób o najniższych kwalifikacjach. Warto zauważyć, iż zróżnicowanie natężenia dojazdów do pracy ze strefy podmiejskiej do Poznania według poziomu wykształcenia jest znacznie silniejsze niż w przypadku kryteriów płci i wieku.

Interesująco przedstawiają się charakterystyki dojeżdżających do Poznania mieszkańców powiatu poznańskiego pod względem długości zamieszkania w gmi-

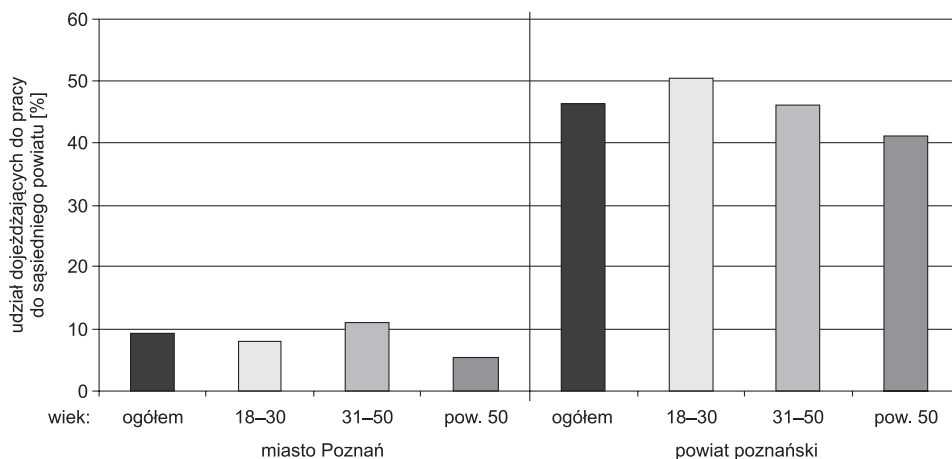


Ryc. 10. Pracujący w Poznaniu i powiecie poznańskim wg dojazdów do pracy w sąsiednim powiecie  
 Źródło: Wyniki badań ankietowych.

nie i poprzedniego miejsca zamieszkania (ryc. 14). Udział dojeżdżających jest najniższy wśród osób mieszkających w swojej gminie od urodzenia. Natomiast najwyższy odsetek nie występuje wcale, jak można byłoby się spodziewać, wśród mieszkańców z najkrótszym stażem zamieszkania, lecz w grupie osób mieszkających w gminie od 5 do 10 lat. Wyraźna jest natomiast zależność pomiędzy natężeniem dojazdów a poprzednim miejscem zamieszkania. Osoby, które przeprowa-



Ryc. 11. Dojazdy do pracy w sąsiednim powiecie (m. Poznań i powiat poznański) według płci  
 Źródło: Wyniki badań ankietowych.

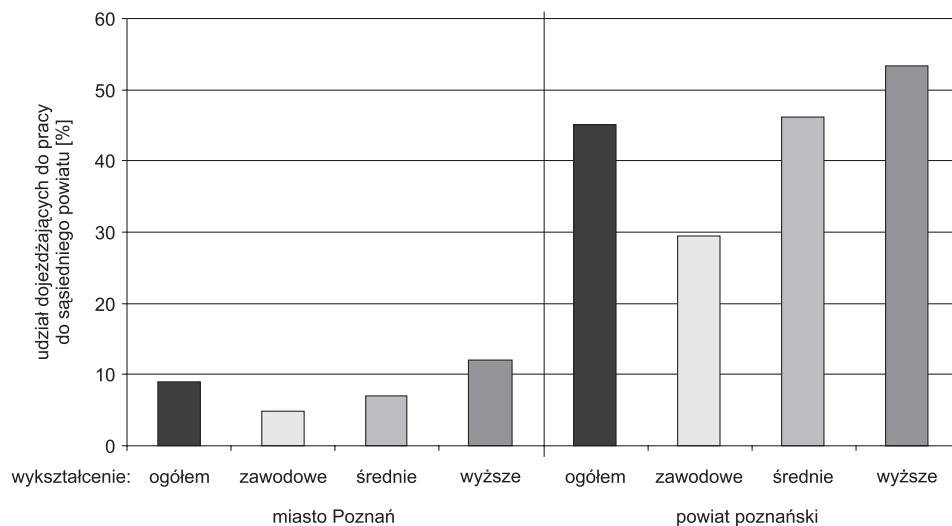


Ryc. 12. Dojazdy do pracy w sąsiednim powiecie (m. Poznań i pow. poznański) według wieku

Źródło: Wyniki badań ankietowych.

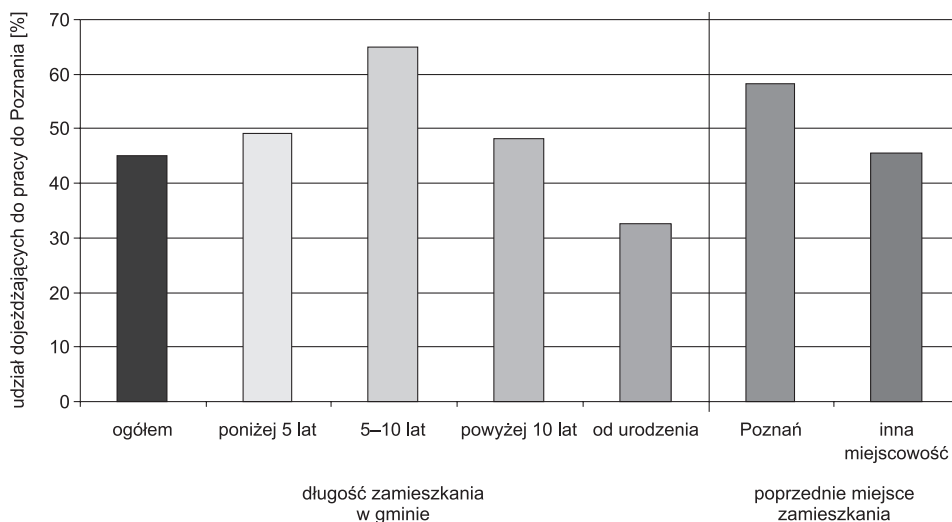
dziły się do powiatu poznańskiego z Poznania wykazują znacznie większy udział dojazdów pracowniczych do miasta niż mieszkańcy, którzy wcześniej mieszkali w innych miejscowościach.

Informacje z badań ankietowych pozwoliły również na określenie średniego czasu dojazdu do pracy (ryc. 15) oraz używanego w tym celu środka komunikacji (ryc. 16). Średni czas dojazdu do pracy jest zbliżony dla mieszkańców miasta Poznania i powiatu poznańskiego i wynosi ok. 25–27 min. Istotne różnice występują natomiast pomiędzy dojazdami w układzie miasto centralne – powiat ziemski a do-



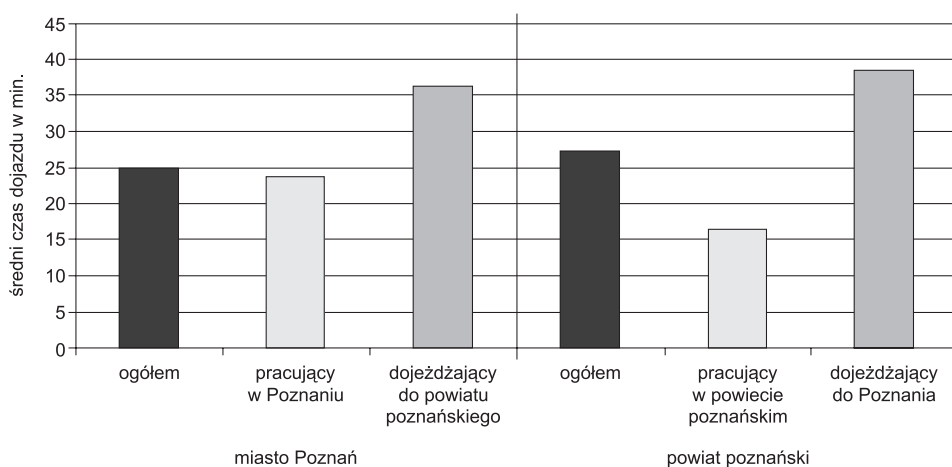
Ryc. 13. Dojazdy do pracy w sąsiednim powiecie (m. Poznań i pow. poznański) według wykształcenia

Źródło: Wyniki badań ankietowych.



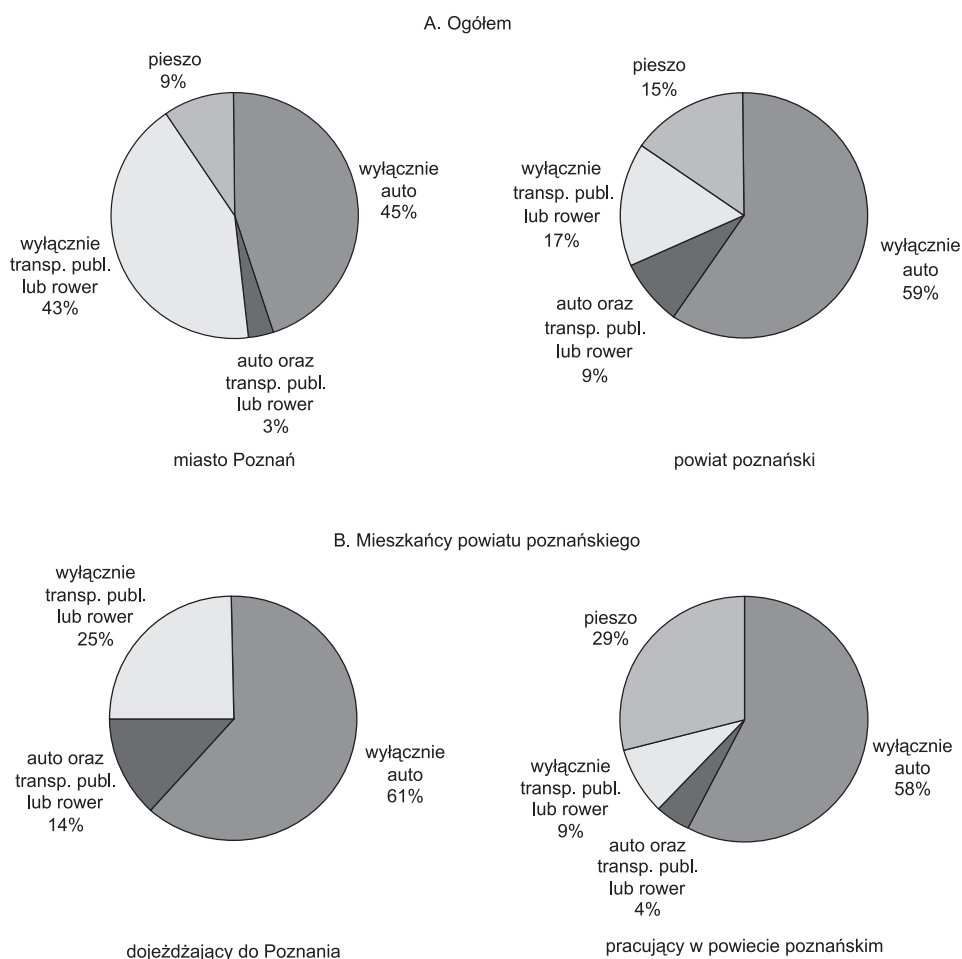
Ryc. 14. Dojazdy mieszkańców powiatu poznańskiego do pracy w Poznaniu według długości zamieszkania w gminie i poprzedniego miejsca zamieszkania  
Źródło: Wyniki badań ankietowych.

jazdami wewnątrzmijskimi i wewnątrzpowiatowymi. W tym pierwszym przypadku średni czas dojazdu wynosi 36–38 min. (znow brak większych różnic między miastem a powiatem). Istnieje natomiast wyraźne zróżnicowanie pomiędzy przeciętnym czasem dojazdu do pracy wewnątrz miasta Poznania (24 min.) i wewnątrz powiatu ziemskiego (16 min.). Z punktu widzenia mieszkańców powiatu poznańskiego dojazd do pracy w Poznaniu jest średnio ponad dwukrotnie dłuższy niż w przypadku, gdy miejsce pracy znajduje się w strefie podmiejskiej.



Ryc. 15. Średni czas dojazdów do pracy w aglomeracji poznańskiej  
Źródło: Wyniki badań ankietowych.

Wyraźne różnice pomiędzy Poznaniem a strefą podmiejską występują w strukturze dojazdów według środka komunikacji. W powiecie poznańskim zdecydowanie dominuje indywidualny transport samochodowy, podczas gdy w mieście jest on równoważony przez duży udział transportu publicznego. Co wydaje się istotne, wysoki udział transportu samochodowego w strefie podmiejskiej nie zależy od kierunku dojazdów do pracy. Jest on mniej więcej na tym samym poziomie (ok. 60%) zarówno w przypadku dojazdów do Poznania, jak i dojazdów do miejsc pracy zlokalizowanych w powiecie poznańskim.



Ryc. 16. Środki komunikacji wykorzystywane w dojazdach do pracy w aglomeracji poznańskiej

Źródło: Wyniki badań ankietowych.

## 4. Dojazdy do pracy w Poznaniu w świetle danych kadrowych pracodawców

Na podstawie zbiorczych zestawień kadrowych dotyczących miejsca zamieszkania pracowników 3 dużych pracodawców z obszaru miasta Poznania możliwe było ustalenie natężenia dojazdów do pracy do Poznania z poszczególnych gmin. Ogółem spisy objęły 6867 pracowników poznańskich zakładów pracy, reprezentujących sektor administracyjny (Urząd Miasta Poznania), naukowo-dydaktyczny (UAM) oraz przemysłowy (NN – podmiot zastrzegł możliwość publikacji nazwy). Zebrane dane wskazują, że w dwóch pierwszych instytucjach dojeżdżający do pracy stanowią ponad 20% ogółu zatrudnionych (tab. 2). Prawie dwukrotnie większą skalą dojazdów do pracy charakteryzuje się przedsiębiorstwo przemysłowe. Na podstawie przedstawionych danych można ostrożnie wnioskować, iż dojazdy do pracy w przemyśle są częstsze niż do pracy w usługach. Mogłoby to potwierdzać tezę przedstawioną przez autorów raportu MPiPS *Zatrudnienie w Polsce 2006*, iż „generalnie rzecz biorąc wyższą skłonnością do długich dojazdów do pracy cechują się osoby o wykształceniu średnim. Ponieważ nie dotyczy to osób o wykształceniu podstawowym, można sądzić, że względnie intensywniejsze dojazdy pracowników o wykształceniu średnim polegają przede wszystkim na dojazdach z małych miejscowości do miast, gdzie skupione są miejsca pracy w transporcie oraz przemyśle”. Co ciekawe, udział gmin powiatu poznańskiego w dojazdach do pracy do Poznania wynosi średnio 74%, ale w przypadku dojazdów do pracy w zakładzie przemysłowym jest on niższy i stanowi zaledwie 64%. Zatem większej skali dojazdów do pracy w przemyśle towarzyszy bardziej rozległy zasięg tych dojazdów.

Uzupełnieniem danych pracodawców dotyczących dojazdów do pracy były wykonane w 2009 roku badania ankietowe wśród pracowników placówek handlowych w Poznaniu (łącznie 1203 osoby). Wyniki tych ankiet zawiera tabela 2. Pomimo innej metody pozyskania informacji, również w tym przypadku wykazany został podobny poziom dojazdów do pracy do Poznania, sięgający 20% ogółu ankietowanych pracowników. Przyjmując zatem, że co piąty zatrudniony w Poznaniu mieszka poza jego granicami, można stwierdzić silne oddziaływanie miasta jako rynku pracy aglomeracji (głównie dla powiatu poznańskiego). Odnosząc się do danych GUS, dotyczących osób dojeżdżających do pracy do Poznania (61,5 tys.)

Tabela 2. Wielkość dojazdów do pracy do Poznania w wybranych zakładach pracy (2009)

Przedsiębiorstwo	Liczba pracowników	Liczba dojeżdżających	Udział dojeżdżających w ogólnej liczbie pracowników
UM	1510	303	20,1
UAM	4960	999	20,1
NN	397	168	42,3
Placówki handlowe	1203	230	19,1
Razem	8070	1700	21,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych kadrowych pracodawców.



Ryc. 17. Kierunki dojazdów do pracy do Poznania w 2009 roku wg danych kadrowych trzech dużych pracodawców oraz badań ankietowych  
 Źródło: Opracowanie własne na podstawie spisów kadrowych i badań ankietowych przedsiębiorstw w Poznaniu.

i przyjmując założenie, iż stanowią oni mniej więcej 20% całego rynku pracy miasta, można oszacować jego globalną wielkość na około 300 tys. miejsc pracy.

Mimo szacunkowego charakteru zebranych danych wyznaczono na ich podstawie natężenie dojazdów do pracy w Poznaniu z poszczególnych gmin (ryc. 17). Najwięcej osób dojeżdża z gmin Czerwonak i Swarzędz. I chociaż intensywność dojazdów maleje wraz z odległością od Poznania, to w obrębie najbliższego pierścienia gmin wokół miasta dojazdy nie są istotnie skorelowane z poziomem bezrobocia czy innymi cechami społeczno-ekonomicznymi gmin. Na wysoką pozycję Czerwonaka może mieć wpływ usytuowanie w Koziegłowach hotelu asystenta UAM, chociaż wysoki poziom dojazdów z Czerwonaka dotyczy każdego ankietowanego zakładu, bez względu na jego branżę.

## 5. Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonej analizy mobilności siły roboczej na obszarze aglomeracji poznańskiej prowadzą do wniosku, że ze strategicznego punktu widzenia najbardziej korzystnym scenariuszem dla aglomeracji byłby przede wszystkim trwały i dynamiczny wzrost liczby miejsc pracy w strefie podmiejskiej – szybszy niż wzrost

jej liczby mieszkańców. W takim przypadku korzyści dla aglomeracji pojawiałyby się niezależnie od tego, kto faktycznie objąłby nowo stworzone stanowiska. Jeżeli byłiby to:

- 1) mieszkańcy powiatu poznańskiego – obniżyłaby się presja komunikacyjna codziennych dojazdów do Poznania,
- 2) mieszkańcy Poznania – nastąpiłoby równoważenie przepływów w układzie miasto-powiat, co pozwoliłoby na racjonalizację zarządzania transportem publicznym,
- 3) mieszkańcy spoza obszaru aglomeracji – wzmocniłoby to impulsy rozwojowe z aglomeracji do pozostałej części regionu bez zwiększenia presji dojazdowej na zatłoczone miasto centralne.

Ponieważ udział gmin w podatku PIT zależy od miejsca zamieszkania podatnika, a nie od jego miejsca pracy, wzrost relatywnego udziału strefy podmiejskiej w ogólnej liczbie miejsc pracy w aglomeracji nie jest tak niekorzystny dla miasta Poznania jak suburbanizacja rezydencjonalna. Samo miasto centralne, w interesie całej aglomeracji, powinno z kolei podjąć działania na rzecz zmniejszenia liczby osób, które faktycznie w nim mieszkają i pracują, natomiast podatek dochodowy odprowadzają do urzędów skarbowych znajdujących się poza aglomeracją.

## Wnioski

- Mobilność zasobów pracy odgrywa niezwykle ważną rolę w równoważeniu aglomeracyjnego rynku pracy. Pomimo, iż w powiecie poznańskim znajduje się znacznie mniej miejsc pracy niż w samym Poznaniu (nie tylko w liczbach bezwzględnych, ale także w ujęciu relatywnym), to jednak wskaźniki bezrobocia dla miasta (3,3% w X 2010) i powiatu (3,4%) są w zasadzie identyczne. Stanowi to istotny element spójności społecznej aglomeracji.
- Dojazdy do pracy tworzą bardzo silny związek funkcjonalny powiatu z miastem, w mniejszym stopniu miasta z powiatem. Duża nierównowaga przepływów w liczbach bezwzględnych (3 do 1) utrudnia racjonalne zarządzanie infrastrukturą transportową i taborom komunikacji publicznej.
- W aglomeracji tworzą się alternatywne dla Poznania obszary koncentracji miejsc pracy, generujące duże dojazdy. W pełni ukształtowanym ośrodkiem tego rodzaju jest gmina Tarnowo Podgórne. Zjawisko to można zaobserwować także w innych gminach leżących przy głównych drogach wylotowych z Poznania.
- Z perspektywy mieszkańców Poznania i powiatu poznańskiego aglomeracyjny rynek pracy jest układem stosunkowo domkniętym. Dojazdy do pracy z terenu aglomeracji do gmin znajdujących się poza jej obrębem są marginalne. Rynek pracy aglomeracji jest z kolei stosunkowo otwarty dla osób spoza jej zasięgu, jednak rzeczywista skala dojazdów z regionu do aglomeracji oraz ich kierunki wydają się w chwili obecnej trudne do precyzyjnego oszacowania.
- Dojazdy do pracy w układzie miasto-powiat generują także poważne koszty w skali aglomeracji. Przekładają się na wyższy przeciętny czas dojazdu niż w przypadku dojazdów wewnątrzmięjskich i wewnątrzpowiatowych oraz wpły-

wają na zatłoczenie komunikacyjne Poznania, szczególnie na trasach wlotowych do miasta. To ostatnie zjawisko wynika przede wszystkim z dominacji transportu samochodowego w dojazdach do pracy mieszkańców strefy podmiejskiej.

## Literatura

- Gawryszewski A. 1989. Przestrzenna ruchliwość ludności Polski 1952–1985. Prace Habiliacyjne, 5, IGiPZ PAN. Warszawa.
- Zatrudnienie w Polsce 2006. Produktywność dla pracy, cz. III Mobilność przestrzenna, praca zbiorowa pod red. M. Bukowskiego, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

**Dr Urszula Kaczmarek**

Zakład Gospodarki Żywnościowej i Wsi  
Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej  
Wydział Nauk Geograficznych i Geologicznych  
Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu  
e-mail: ulka@amu.edu.pl

**Dr Łukasz Mikula**

Zakład Systemów Osadniczych i Organizacji Terytorialnej. Instytut Geografii  
Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej  
Wydział Nauk Geograficznych i Geologicznych  
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
e-mail: mikula@amu.edu.pl

Paweł Churski

# Polityka rynku pracy aglomeracji poznańskiej w kontekście możliwości i ograniczeń samorządu lokalnego

## 1. Wprowadzenie

Współczesny rynek pracy funkcjonujący w warunkach gospodarki mieszanej wymaga stosowania stałej interwencji ograniczającej z jednej strony negatywne społecznie konsekwencje funkcjonowania mechanizmu rynkowego, a z drugiej strony zwiększającej możliwość osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia. Podstawowymi instrumentami stosowanym w ramach tej interwencji jest polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy.

## 2. Polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy

Granica między polityką zatrudnienia a polityką rynku pracy jest zdaniem wielu autorów nieprzejrzysta i trudna do wyznaczenia. Niektórzy autorzy zaliczają politykę rynku pracy do działań podejmowanych w ramach polityki zatrudnienia. Inni traktują ją jako specjalne narzędzia i mechanizmy wykorzystywane bezpośrednio do równoważenia rynku pracy. Granice między polityką zatrudnienia i polityką rynku pracy wyznaczają stosowane instrumenty i obszary ich oddziaływania.

### 2.1. Polityka zatrudnienia i jej cele

Podstawowym celem polityki zatrudnienia jest pełne zatrudnienie. Do realizacji tego celu polityka zatrudnienia wykorzystuje narzędzia polityki pieniężno-finansowej i za ich pomocą wpływa na popyt i podaż w gospodarce. Środki polityki zatrudnienia stosowane na rynku towarowym lub pieniężnym wpływają pośrednio na rynek pracy, ale przynoszą trwalsze efekty niż działania podejmowane w ramach polityki rynku pracy. Można więc stwierdzić, że jest to polityka realizowana w skali makroekonomicznej przy zastosowaniu makroekonomicznych instrumentów oddziaływania na gospodarkę.

Osiągnięcie głównego celu, jakim jest pełne zatrudnienie bywa niezwykle trudne. Samo pojęcie pełnego zatrudnienia jest pojęciem umownym. Według Kabaja (1990), pełne zatrudnienie można ujmować jako stan pełnego i produktywnego wykorzystania zasobów siły roboczej lub jako stan równowagi na rynku pra-

cy, tj. taką sytuację, w której każdy człowiek zdolny do pracy i chcący ją podjąć może ją znaleźć w relatywnie krótkim czasie. Miernikiem pełnego zatrudnienia jest najczęściej wartość stopy bezrobocia, która nie powinna w takim stanie rynku pracy przekraczać 5%. Głównym celem polityki zatrudnienia jest więc zapewnienie pełnego wykorzystania zasobów pracy przy jednoczesnym racjonalnym zatrudnieniu<sup>1</sup>. Według Francik i Poczrowskiego (1993, s. 62): „poziom zatrudnienia racjonalnego uzyskujemy wówczas, gdy spełnione zostaną cztery podstawowe warunki:

- 1) struktura zatrudnienia jest strukturą optymalną, tzn. nie ma dysproporcji zawodowych i kwalifikacyjnych pracowników między działami gospodarki narodowej, regionami, zakładami itp., zaś struktura zatrudnienia odpowiada strukturze gospodarki narodowej, która z kolei gwarantuje zaspokojenie potrzeb społeczeństwa,
- 2) kwalifikacje pracowników są wykorzystywane odpowiednio do wymogów wykonywanej przez nich pracy, praca odpowiada kwalifikacjom, ale i zainteresowaniom pracowników, pozwala na rozwój ich osobowości, stymuluje ich doskonalenie zawodowe i aktywność społeczną,
- 3) praca wykonywana jest na poziomie intensywności uznanej za „normalną” dla pracownika, co oznacza, że granice możliwości organizmu ludzkiego nie są przekroczone, osiągnięta jest też optymalna w danych warunkach wydajność pracy; innymi słowy, wzrost wydajności pracy może być wtedy osiągnięty tylko wskutek postępu techniczno-organizacyjnego czy zmniejszenia czasu pracy, zapewniającego regenerację sił psychofizycznych człowieka; wszystkie inne rozwiązania prowadzą do biologicznego wyniszczenia organizmu,
- 4) czas pracy wykorzystywany jest optymalnie w wyniku dobrej organizacji procesów pracy.

Jak widać, warunki racjonalnego zatrudnienia są ściśle ze sobą powiązane i komplementarne względem siebie. Spełnienie wszystkich oznacza stan idealny, do którego dążymy”.

Cele szczegółowe polityki zatrudnienia w sposób kompleksowy zawiera Konwencja nr 122 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1964 r. Głównym celem jest aktywna polityka zmierzająca do popierania pełnego, produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia. Polityka ta powinna zmierzać do tego, aby:

- 1) istniała praca dostępna dla wszystkich osób zdolnych do pracy i jej poszukujących,
- 2) praca ta była najbardziej produktywna,

<sup>1</sup> Pełne zatrudnienie w gospodarce kapitalistycznej postrzegane jest w kontekście modelu wzrostu gospodarczego. Idealny model wzrostu zakłada pełne wykorzystanie zasobów pracy i zdolności wytwórczych. Ta sytuacja jednak nie występuje w praktyce, prowadząc w efekcie albo do wzrostu gospodarczego osiąganego przy pełnym wykorzystaniu zdolności wytwórczych, co prowadzi do wzrostu bezrobocia, albo do wzrostu gospodarczego realizowanego przy pełnym zatrudnieniu, ale niepełnym wykorzystaniu zdolności produkcyjnych, co może prowadzić do nadmiernego zatrudnienia. Pełne zatrudnienie w gospodarce socjalistycznej, znane z powojennej gospodarki w Polsce prowadzi do nieracjonalnego zatrudnienia i związanego z nim braku poszanowania oraz marnotrawienia pracy.

- 3) istniał swobodny wybór zatrudnienia i aby każdy pracownik miał wszelkie możliwości zdobywania kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy, która mu odpowiada oraz wykorzystania swoich umiejętności i zdolności w tej pracy, bez względu na rasę, kolor skóry, płeć, wyznanie, poglądy polityczne, przynależność narodową i pochodzenie.

Polityka zatrudnienia powinna uwzględniać stadium i poziom rozwoju gospodarczego, jak również związki między jej celami a obranymi celami polityki gospodarczej. Cele polityki powinny być określone wyraźnie i publicznie. Przy określaniu celów polityki zatrudnienia należy konsultować się z pracodawcami i pracownikami oraz organizacjami ich reprezentującymi. Polityka zatrudnienia programowana jest przy zachowaniu następujących zasad (por. Francik, Poczowski 1993, Orczyk 2007):

- 1) Politykę zatrudnienia należy koordynować z ogólną polityką gospodarczą, a przede wszystkim z decyzjami dotyczącymi środków:
  - a) inwestycji, produkcji i wzrostu gospodarczego,
  - b) wzrostu i podziału dochodów,
  - c) zabezpieczenia socjalnego,
  - d) polityki podatkowej i pieniężnej, łącznie z polityką antyinflacyjną i polityką wymiany z zagranicą,
  - e) przeznaczanych na liberalizację wymiany towarowej, kapitałów i siły roboczej między krajami.
- 2) Należy badać zależności między środkami polityki zatrudnienia a decyzjami podejmowanymi w zakresie polityki gospodarczej i społecznej,
- 3) Podstawowe znaczenia ma rozbudowa środków produkcji i pełne rozwijanie zdolności ludzkim, m.in. poprzez oświatę, poradnictwo i szkolenia zawodowe,
- 4) W celu przeciwdziałaniu masowemu bezrobociu oraz niedopuszczaniu do niepełnego zatrudnienia należy wykorzystywać środki o charakterze krótkoterminowym – aktywną politykę rynku pracy,
- 5) Przedsiębiorstwa powinny podejmować działania w celu zwalczania bezrobocia, pomagać pracownikom w znalezieniu nowej pracy, zwiększać liczbę stanowisk pracy i ograniczać skutki bezrobocia – pakiety socjalne,
- 6) Należy zwracać uwagę na możliwość większego wykorzystania środków fiskalnych i quasi-fiskalnych, które wpływają na utrzymanie stabilizacji i zadawalającego poziomu dochodów konsumentów i inwestycji.

Z polityką zatrudnienia wiąże się bezpośrednio model makroekonomicznej polityki prozatrudnieniowej, który jako priorytetowe traktuje promowanie zatrudnienia i ograniczanie przyczyn ekonomicznych powodujących destrukcję miejsc pracy. W tym modelu wszelkie działania przeciwdziałające bezrobociu pełnią funkcję uzupełniających. Podstawą jest prozatrudnieniowa polityka społeczno-gospodarcza państwa. Tak więc polityka makroekonomiczna sprzyjająca utrzymaniu i rozwojowi miejsc pracy jest uzupełniana działaniami, które można określić mianem programów rynku pracy.

## 2.2. Polityka rynku pracy i jej cele

Polityka rynku pracy jest zorientowana na osiągnięcie innych celów niż polityka zatrudnienia. Koncentruje się ona na rozwiązywaniu problemów strukturalnych i społecznych rynku pracy. Obejmuje ogół środków zmierzających do takiego ukształtowania rynku pracy i możliwości zatrudnieniowych pracobiorców, które pozwalają na osiągnięcie celów społeczno-gospodarczych. Jest ona z natury komplementarna i odgrywa rolę quasi-amortyzatora łagodzącego konflikty pomiędzy różnymi politykami lub przyczynia się do zwiększania ich skuteczności.

Polityka rynku pracy oddziałuje na pracobiorców wyspecjalizowanymi instrumentami dostosowującymi strukturę podaży pracy do popytu i przeciwdziałając nierównowadze na poszczególnych segmentach rynku pracy. Polityka rynku pracy nie tworzy jednak trwałych miejsc pracy na tzw. „pierwszym rynku pracy”. Miejsca te powstają dzięki prywatnym i publicznym inwestycjom, a te zależą od oddziaływania związanego z podejmowaniem decyzji w ramach polityki zatrudnienia.

Należy podkreślić istotną różnicę. Celem polityki rynku pracy jest aktywne wspieranie polityki koniunkturalnej specjalnymi instrumentami dostosowującymi strukturę podaży pracy do popytu oraz zabezpieczającymi pracobiorców na wypadek bezrobocia. Celem polityki zatrudnienia jest natomiast dążenie do pełnego zatrudnienia i stabilizacji na rynku pracy.

Stosowanie polityki rynku pracy lansowane jest przede wszystkim przez neoklasyków, którzy rozwiązywanie średniookresowych problemów zatrudnienia sprowadzają do procesów dostosowawczych na rynku pracy, które wiążą się z:

- 1) polepszeniem informacji o popycie i podaży siły roboczej,
- 2) rozwijaniem poradnictwa zawodowego,
- 3) stymulowaniem sektorowej, regionalnej, zawodowej i kwalifikacyjnej ruchliwości pracowniczej,
- 4) stymulowaniem obniżki płacy realnej podczas rokowań taryfowych w celu pobudzenia koniunktury.

Główny cel działań związanych z polityką rynku pracy należy podzielić na trzy wymiary:

- 1) cel zatrudnieniowy – polityka rynku pracy powinna prowadzić do szybkiego zmniejszania bezrobocia,
- 2) cel strukturalny – polityka rynku pracy powinna prowadzić do poprawy funkcjonowania rynku pracy przez promocję ruchliwości zawodowej i przestrzennej, likwidację sektorowych i regionalnych nierównowag oraz zapobieganie niepełnowartościowemu zatrudnieniu,
- 3) cel socjalny – polityka rynku pracy powinna gwarantować zabezpieczenie socjalne osób dotkniętych zwolnieniami w wyniku zmian strukturalnych w gospodarce i integrację zawodową pracobiorców mających szczególne problemy na rynku pracy.

W procesie realizacji wymienionych celów stosuje się wiele środków, które zgodnie z klasyfikacją Międzynarodowej Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) można pogrupować następująco:

## A. Środki aktywne

1. Usługi publicznych służb zatrudnieniowych:
  - badania rynku pracy i zawodów,
  - pośrednictwo pracy,
  - poradnictwo zawodowe,
  - promocja ruchliwości pracowniczej,
  - doradztwo w poszukiwaniu pracy i szkolenia z tym związane.
2. Szkolenia zawodowe:
  - szkolenia i przekwalifikowania zawodowe bezrobotnych oraz pracobiorców zagrożonych bezrobociem,
  - doskonalenie zawodowe pracujących.
3. Programy dla młodzieży – czyli specjalne programy dla młodzieży przechodzącej ze szkoły do pracy, które obejmują:
  - środki dla osób bezrobotnych i znajdujących się w niekorzystnej sytuacji przeznaczone na przygotowanie zawodowe,
  - pomoc finansową dla młodzieży uczestniczącej w kursach przygotowania zawodowego.
4. Subwencjonowanie zatrudnienia:
  - dotacje do płac w celu uregulowania zatrudnienia w przedsiębiorstwach prywatnych,
  - wspieranie podejmowania działalności gospodarczej przez bezrobotnych w formie przedłużonego okresu pobierania zasiłku, grantu lub pożyczki,
  - bezpośrednie tworzenie miejsc pracy w sektorze publicznym i organizacjach nie zorientowanych na zysk (non-profit).
5. Środki dla inwalidów:
  - rehabilitacja zawodowa,
  - tworzenie miejsc pracy dla inwalidów.

## B. Środki pasywne

1. Zasiłki dla bezrobotnych
2. Wcześniejsze emerytury spowodowane sytuacją na rynku pracy

Przedstawiony podział instrumentów polityki rynku pracy jest podstawą podziału na aktywną politykę rynku pracy oraz pasywną politykę rynku pracy. Udział poszczególnych działań nie powinien być przypadkowy. Warto w tym miejscu przypomnieć prostą prawidłowość: polityka rynku pracy nie powinna nigdy zastępować polityki zatrudnienia, natomiast w ramach polityki zatrudnienia działania pasywne nie powinny dominować nad aktywnymi. Należy jednak pamiętać, że w sytuacji kiedy powstaje za mało miejsc pracy, a bezrobocie wzrasta w sposób bardzo gwałtowny, aktywna polityka rynku pracy jest lepszą alternatywą niż bezrobocie. Pełni ona rolę pomostu w okresie transformacji, który może prowadzić do stałego zatrudnienia.

Podsumowując można stwierdzić, że każde państwo niezależnie od funkcjonującego w nim systemu gospodarczego prowadzi politykę zatrudnienia i politykę rynku pracy, które:

- 1) zmierzają do równoważenia popytu i podaży na rynku pracy,
- 2) ułatwiają podejmowanie „właściwych” decyzji przez osoby poszukujące pracy<sup>2</sup>,
- 3) ochraniają tych których pozycja na rynku pracy jest defaworyzowana (np. inwalidów, osoby w wieku przedemerytalnym itp.).

W ten sposób realizowana polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy zapewnia zrównoważony rozwój gospodarczy.

W literaturze przedmiotu dyskusja na temat zasadności prowadzenia polityki zatrudnienia oraz polityki rynku pracy wyróżnia dwa skrajne podejścia. Pierwsze podejście opiera się na liberalizmie gospodarczym, w którym rezygnuje się całkowicie z interwencjonizmu państwowego, a funkcje jedyne regulatora gospodarki w tym również rynku pracy spełnia mechanizm rynkowy. Drugie podejście wiąże się z gospodarką centralnie sterowaną, gdzie większość decyzji, w tym również dotyczących rynku pracy, podejmowanych jest w formie centralnych rozporządzeń i okólników. Istotne wady tych dwóch skrajnych ujęć prowadzą do sformułowania rozwiązania pośredniego. Najczęściej praktykowanym podejściem jest polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy charakterystyczne dla gospodarki mieszanej. Cechuje się ona powszechnym stosowaniem mechanizmu rynkowego, którego jednak „braki regulacyjne” wymuszają interwencje państwa przybierającą w aspekcie rynku pracy formę polityki zatrudnienia uzupełnianej przez politykę rynku pracy<sup>3</sup>. Na podkreślenie zasługują deklaracje zawarte w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i założeniach Międzynarodowej Organizacji Pracy, które stosowane są w państwach Unii Europejskiej zawierają założenia o zapewnieniu przez państwo swobodnego dostępu do miejsc pracy i realizacji zasady pełnego zatrudnienia. Z zasady pełnego zatrudnienia nie wynikają jednak w tym wypadku roszczenia o pracę, czy też żądania o ochronę przed konkurencją. Prawo to tworzy jedynie system gwarancji, nie zapewniając jednocześnie pracy każdemu obywatelowi. Realizacja polityki zatrudnienia i polityki rynku pracy odnosi się do elementarnych składników i relacji występujących na rynku pracy: podaży pracy, popytu na pracę oraz bezrobocia. Państwo może kształtować wielkość i strukturę podaży pracy poprzez m.in. decyzje dotyczące granic wieku produkcyjnego, określanie kierunków i warunków systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego, czy też decyzje ustalające czas pracy zarówno tygodniowy, jak i miesięczny i roczny. Wpływ polityki zatrudnienia na kształtowanie popytu na pracę najczęściej przybiera postać oddziaływań podażowych. Najprostszy przykład stanowi znana z (neo)klasycznego modelu rynku pracy zasada: im większy popyt na dobra czy usługi, tym większy popyt na pracę służącą do ich wytwarzania. Większość decyzji związanych z polityką zatrudnienia ma na celu ograniczanie bezrobocia. Decyzje te powinny przeciwdziałać rozwojowi bezrobocia, a nie jedynie łagodzić jego skutki społeczne. Istotne jest więc prowadzenie właściwego monitoringu rynku pracy pozwalającego prognozować okresy recesji i zagrożeń związanych z cyklami rozwoju gospodarczego. Innym rodzajem

<sup>2</sup> Z punktu widzenia rozwoju rynku pracy, np. podejmowanie pracy w określonych, poszukiwanych na tym rynku zawodach i stanowiskach pracy.

<sup>3</sup> Mechanizm rynkowy nie wymusza m.in. działań długoterminowych np. zapotrzebowania na określone kadry i ich kształcenie.

działań jest aktywizacja gospodarcza obszarów cechujących się szczególnym zagrożeniem bezrobociem, często o charakterze strukturalnym, jak również aktywizacja bezrobotnych na tych rynkach. Są to działania odpowiadające aktywnej polityce rynku pracy. Najczęściej jednak stosowane narzędzia ograniczają jedynie skutki bezrobocia nie powodując trwałej poprawy stanu rynku pracy. Przykład stanowią zasiłki dla bezrobotnych i wcześniejsze emerytury. Działania te cechują pasywną politykę rynku pracy (Bednarski 1996).

Zadanie realizacji polityki zatrudnienia, a tym samym prawa do pracy, przyjmuje na siebie państwo poprzez ustanawianie norm: ustaw i rozporządzeń oraz powoływanie instytucji zobowiązanych do ich realizacji: urzędy pracy, pośrednictwo, poradnictwo zawodowe, ochrona socjalna itp. Na bazie polityki zatrudnienia i polityki rynku pracy są budowane współczesne programy przeciwdziałania bezrobociu, których celem jest (Kabaj 1996):

- łagodzenie skutków bezrobocia poprzez ochronę socjalną bezrobotnych (zasiłki, pomoc społeczna),
- łagodzenie skutków bezrobocia poprzez czasową aktywizację bezrobotnych w ramach aktywnych programów rynku pracy (roboty publiczne, prace interwencyjne, szkolenia, itp.)
- analiza i eliminacja czynników generujących bezrobocie, prowadzących do destrukcji miejsc pracy
- tworzenie strategii promowania produktywnego zatrudnienia, jako integralnego elementu polityki społeczno-gospodarczej, poprzez wzrost efektywnego popytu, inwestycje, zwiększanie eksportu, lepsze wykorzystanie zdolności wytwórczych, rozwój małych przedsiębiorstw, itp.

Jeżeli działania ograniczają się głównie do realizacji tylko dwóch pierwszych celów to mówimy o przeciwdziałaniu bezrobociu poprzez politykę rynku pracy – model polityki rynku pracy, jeżeli realizowane są wszystkie cztery cele mówimy o przeciwdziałaniu bezrobociu poprzez stosowanie modelu makroekonomicznej polityki prozatrudnieniowej.

### 3. Polityka rynku pracy na obszarze aglomeracji poznańskiej

Zgodnie z europejskimi i krajowymi uwarunkowaniami prawnymi oraz instytucjonalnym polityka rynku pracy na obszarze aglomeracji poznańskiej jest koordynowana w wymiarze ogólnoregionalnym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, a w wymiarze lokalnym przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> W przypadku miasta i gminy Skoki jest to Powiatowy Urząd Pracy w Wągrowcu, w przypadku miasta i gminy Szamotuły jest to PUP w Szamotulach, a w przypadku miasta i gminy Śrem jest to PUP w Śremie.

### 3.1. Wymiar regionalny

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu wypełniając ustawowy obowiązek planowania i koordynacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy przygotowuje i realizuje wieloletnie dokumenty strategiczne oraz regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia. Zarówno regionalne strategie zatrudnienia, jak i regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia stanowią podstawę dla prowadzenia polityki rynku pracy na poziomie lokalnym, w tym na obszarze aglomeracji poznańskiej. Określają one cele i źródła finansowania możliwych do podjęcia na poziomie lokalnym działań interwencyjnych.

Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007–2013 (2007) jest dokumentem precyzującym priorytety i podstawowe działania jakie planuje się podjąć na obszarze regionalnego rynku pracy Wielkopolski do 2013 r. Strategia Zatrudnienia jest regionalną strategią sektorową i stanowi uzupełnienie Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 r. (2005), wyznaczając kierunki polityki rynku pracy w regionie. Strategia Zatrudnienia jest także podstawą wdrażania na obszarze województwa regionalnych priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, który stanowi w Polsce jeden z instrumentów realizacji Strategii Lizbońskiej zakładającej, jak już wspomniano, uczynienie z Europy bardziej atrakcyjnego miejsca do lokowania inwestycji i podejmowania pracy, rozwijanie wiedzy i innowacji dla wzrostu gospodarczego oraz tworzenie większej ilości trwałych miejsc pracy. Działania przewidywane do realizacji w ramach tego programu, w dużej części są wspierane ze środków strukturalnych, w ramach perspektywy finansowej 2007–2013. Należy podkreślić, że Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007–2013 powstała w szerokim partnerstwie społecznym z udziałem reprezentantów samorządów lokalnych, co pozwoliło na uwzględnienie specyfiki lokalnych rynków pracy Wielkopolski. Jest to szczególnie ważne w województwie, w przypadku którego nie można mówić o jednym regionalnym rynku pracy, a raczej o wielu mniejszych, bardzo zróżnicowanych rynkach subregionalnych. Celem generalnym Strategii jest poprawa jakości zasobów ludzkich, która traktowana jest jako warunek rozwoju społeczno-gospodarczego Wielkopolski. Osiągnięcie tak wyznaczonego celu przewiduje realizację następujących **Priorytetów i Działań** (Strategia Zatrudnienia... 2007):

**Priorytet 1.** Wzrost zatrudnienia i aktywności zawodowej mieszkańców

*Działanie 1.1.* Wspieranie aktywności zawodowej mieszkańców regionu

*Działanie 1.2.* Aktywizacja zawodowa młodzieży

*Działanie 1.3.* Promocja oraz wspieranie przedsiębiorczości i samozatrudnienia

*Działanie 1.4.* Promocja mobilności i aktywnych postaw na rynku pracy

*Działanie 1.5.* Wspieranie instytucji i organizacji działających na rzecz aktywizacji zawodowej w regionie

**Priorytet 2.** Równy dostęp do zatrudnienia oraz promocja integracji społecznej

*Działanie 2.1.* Aktywizacja zawodowa osób dyskryminowanych na rynku pracy

*Działanie 2.2.* Wspieranie aktywnej integracji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

*Działanie 2.3. Wspieranie wysokiej jakości usług społecznych*

*Działanie 2.4. Wzmocnienie i rozwój instytucji pomocy i integracji społecznej*

**Priorytet 3.** Rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności w regionie

*Działanie 3.1. Doskonalenie kadr przedsiębiorstw*

*Działanie 3.2. Doradztwo dla małych, średnich i restrukturyzowanych przedsiębiorstw*

*Działanie 3.3. Transfer wiedzy*

**Priorytet 4.** Podniesienie poziomu oraz dostępności kształcenia mieszkańców

*Działanie 4.1. Wyrównywanie szans edukacyjnych*

*Działanie 4.2. Upowszechnianie kształcenia ustawicznego*

*Działanie 4.3. Dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do potrzeb rynku pracy*

*Działanie 4.4. Podnoszenie jakości kadr systemu oświaty*

**Priorytet 5.** Partnerstwo na rzecz rozwoju obszarów wiejskich

*Działanie 5.1. Wspieranie inicjatyw i paktów lokalnych na rzecz rozwoju obszarów wiejskich*

*Działanie 5.2. Rozwój kapitału ludzkiego i społecznego na obszarach wiejskich*

Uzgodniono, że dokumentem wykonawczym dla Strategii będą przyjmowane corocznie przez samorząd województwa regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia w województwie wielkopolskim. Realizacja Strategii wymaga współpracy samorządu wojewódzkiego z szerokim gremium partnerów społecznych. Co istotne z punktu widzenia działań podejmowanych na obszarze aglomeracji poznańskiej, w przypadku każdego z **Priorytetów** uwzględnia się udział partnerów lokalnych, takich jak samorząd gminny lub/i samorząd powiatowy lub/i lokalne instytucje rynku pracy, lub/i pracodawcy lub/i pracownicy.

Aktualnie obowiązującym dokumentem wykonawczym do Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007–2013 jest Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na 2009 r. (2009). Plan wdrażany jest w strukturze zgodnej z **Priorytetami** i **Działaniami** Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007–2013 i zakłada wydatkowanie kwoty ponad 1 mld złotych na działania skierowane na poprawę funkcjonowania regionalnego rynku pracy Wielkopolski. Udział poszczególnych **Priorytetów** w tych nakładach ogółem jest następujący:

**Priorytet 1.** Wzrost zatrudnienia i aktywności zawodowej mieszkańców – 21,5%

**Priorytet 2.** Równy dostęp do zatrudnienia oraz promocja integracji społecznej – 8,8%

**Priorytet 3.** Rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności w regionie – 7,9%

**Priorytet 4.** Podniesienie poziomu oraz dostępności kształcenia mieszkańców – 9,2%

**Priorytet 5.** Partnerstwo na rzecz rozwoju obszarów wiejskich – 52,6%

Struktura nakładów określająca kierunki działań w ramach polityki rynku pracy na poziomie regionalnym, jest zgodna z celami Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia przygotowanego przez rząd na lata 2009–2011. Planowane działania ukierunkowane są na tworzenie nowych miejsc pracy, co ma przyczyniać się do tworzenia warunków dla pełnego zatrudnie-

nia – cel pierwszy Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Inny kierunek działań dotyczy podnoszenia jakości kapitału ludzkiego, co ma służyć poprawie jakości i produktywności pracy – cel drugi Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Zakłada się również udzielanie aktywnej pomocy grupom defaworyzowanym na rynku pracy (np. osoby w wieku powyżej 45 lat, osoby bez wykształcenia, długotrwale bezrobotni, zagrożeni patologiami społecznym, itp.), co ma sprzyjać wzmocnieniu spójności społecznej i integracji – cel trzeci Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Duży udział **Priorytetu 5. Partnerstwo na rzecz rozwoju obszarów wiejskich** wynika z uwzględniania w Planie Działań również środków Europejskiego Funduszu Rolnego Rozwoju Obszarów Wiejskich, który w perspektywie 2007–2013 została wyłączony z systemu funduszy strukturalnych i stanowi źródło finansowania Europejskiej Polityki Rolnej. Z środków tego funduszu planuje się wydatkowanie ponad 520 mln zł w celu wspierania działania Lokalnych Grup Działania na obszarach wiejskich, których jednym z zadań będzie przygotowywanie Lokalnych Strategii Rozwoju tych obszarów<sup>5</sup>. Działanie to ma przyczynić się do budowania kapitału społecznego na wsi, co z kolei ma służyć pobudzaniu zaangażowanie społeczności lokalnej w działania na rzecz rozwoju lokalnego i pełnego wykorzystania potencjału obszarów wiejskich. Drugim źródłem finansowania działań w ramach **Priorytetu 5.2** jest budżet Poakcesyjnego Programu Wsparcia Obszarów Wiejskich w latach 2008–2009 tworzony ze środków Banku Światowego, którego celem jest rozwój usług społecznych w celu rozwoju integracji społecznej na obszarach wiejskich. W przypadku tego programu działania na terenie województwa wielkopolskiego są jednak ograniczone do wybranych 16 gmin. Żadna z nich nie jest położona w granicach aglomeracji poznańskiej. Łączne nakłady przewidywane w Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim w 2009 r. są efektem szerokiego montażu finansowego i obejmują zarówno krajowe, jak i europejskie środki publiczne. Po stronie środków krajowych są to m.in.:

- Budżet Państwa,
- Fundusz Pracy,
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- budżet Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
- budżet Kuratorium Oświaty w Poznaniu,
- budżet Wojewódzkiego Urzędu Pracy,
- budżety jednostek samorządu terytorialnego,
- budżet Wielkopolskiej Komendy Wojewódzkiej OHP,
- a po stronie środków europejskich:
  - Europejski Fundusz Społeczny,
  - Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego,
  - krajowe i wojewódzkie granty EURES,
  - Europejski Fundusz Rolny Rozwoju Obszarów Wiejskich,
  - Bank Światowy.

Dużym walorem przygotowywanego przez Wojewódzki Urząd Pracy Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia jest fakt, że uwzględnia on wszystkie działania jakie

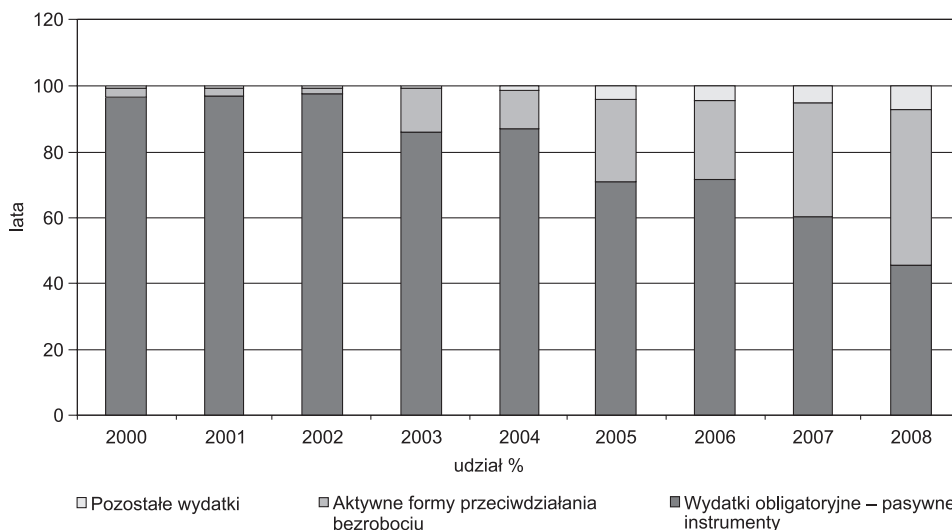
<sup>5</sup> Działanie jest zgodne z Osią 4 Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich 2007–2013.

planuje się podjąć na terenie województwa w stosunku do rynku pracy, zarówno w kontekście ich zapisów programowych, jak i źródeł finansowania. W rezultacie Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia powinien być postrzegany przez samorząd lokalny aglomeracji poznańskiej oraz działające na jej obszarze instytucje rynku pracy jako swoisty dokument systematyzujący informujące o możliwościach formalnych oraz źródłach finansowania przedsięwzięć, w zakresie interwencji na lokalnym rynku pracy. Jest on tym bardziej cenny, że jak już wspomniano, samorząd lokalny uczestnicząc w konsultacjach na etapie tworzenia Planu Działań ma wpływ na jego ostateczny kształt.

### 3.2. Wymiar lokalny

Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu zgodnie z wymogami ustawowymi obok innych zadań jest zobowiązany do inicjowania i realizacji polityki rynku pracy na poziomie lokalnym. Działania Urzędu w tym zakresie dotyczą zarówno uczestnictwa w ramach partnerstwa społecznego w tworzeniu podstaw polityki rynku pracy w województwie, jak również inicjowania działań na obszarze jego funkcjonowania, tj. w granicach powiatu poznańskiego<sup>6</sup>.

Realizując politykę rynku pracy na poziomie lokalnym Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu wykorzystuje zarówno pasywne, jak i aktywne instrumenty tej polityki. Znaczenie tych instrumentów zmienia się w czasie. Należy podkreślić, że udział



Ryc. 1. Polityka rynku pracy – struktura wydatków PUP w Poznaniu w latach 2000–2008

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

<sup>6</sup> Na terenie aglomeracji poznańskiej obok PUP w Poznaniu, w przypadku pojedynczych gmin działają jeszcze trzy inne urzędy tej rangi: PUP w Wągrowcu – miasto i gmina Skoki, PUP w Szamotułach – miasto i gmina Szamotuły oraz PUP w Śremie – miasto i gmina Śrem. Dalsza Analiza ogranicza się do działań PUP w Poznaniu.

wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu systematycznie wzrasta, co jest tendencją bardzo korzystną z punktu widzenia skuteczności oddziaływania na procesy zachodzące na rynku pracy aglomeracji poznańskiej (ryc. 1).

Udział wydatków obligatoryjnych, związanych przede wszystkim z pasywnymi instrumentami oddziaływania na lokalny rynek pracy w analizowanym okresie zmniejszył się z 96,5% w 2000 r. do 45,4% w 2008 r. Bardzo istotną tendencją jest również zmniejszenie udziału wydatków związanych z zabezpieczeniem socjalnym bezrobotnych. Wydatki związane z wypłatą zasiłków dla bezrobotnych zmniejszyły swój udział w wydatkach pasywnych Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu, w badanym okresie 2000–2008, z 34,7% do 33,5%, udział świadczeń przedemerytalnych uległ obniżeniu z 22,9% do 0,03%, a świadczenia przedemerytalne, które w 2000 r. stanowiły 20,5% od 2007r. nie stanowią obciążenia Funduszu Pracy (tab. 1). Oznacza to że dzięki krajowym regulacjom legislacyjnym ograniczającym prawo do uzyskiwania tych świadczeń, zmniejsza się obciążenie budżetów powiatowych urzędów pracy wynikające z ich wypłacania. Zmiany podejmowane w tym zakresie mają służyć większej aktywizacji osób pozostających bez pracy. Celem tych działań jest takie kształtowanie przymusu ekonomicznego wynikającego z ograniczonych świadczeń socjalnych na takim poziomie, który zapewni większą mobilizację bezrobotnych do poszukiwania pracy.

Analizując zmiany wielkości i struktury wydatków związanych z aktywną polityką rynku pracy zwraca uwagę duża zmienność ich wielkości. Wydatki z tego tytułu kształtowały się w przedziale od poniżej 2 mln złotych w latach 1995 – 2000, aż po blisko 16 mln złotych w 2008 r. (tab. 2). O ile fluktuacja tych wartości w latach dziewięćdziesiątych w dużym stopniu była spowodowana zmiennością stanu rynku pracy oraz bardzo poważnymi problemami budżetowymi, które doprowadziły do drastycznych ograniczeń aktywnej polityki rynku pracy, to w ostatnich latach zmienność wydatków na aktywną politykę rynku pracy związana jest z wyraźnie zarysowującą się pozytywną tendencją. Można powiedzieć, że polityka rynku pracy zostaje zrównoważona w zakresie pasywnych i aktywnych form, na co duży wpływ posiada dostęp do środków strukturalnych, jaki uzyskaliśmy wraz z wejściem do Unii Europejskiej w 2004 r.<sup>7</sup> Na podkreślenie zasługuje fakt, że 2008 r. jest pierwszym, w którym w strukturze wydatków Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu większą część środków przeznacza się na aktywną politykę rynku pracy (47,4%) niż na wydatki pasywne (45,2%).

W strukturze instrumentów aktywnych polityki rynku pracy zarówno w pod względem wielkości wydatków, jak również liczby uczestników dominują: szkolenia i staże. W pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych, charakteryzujących się dynamicznym wzrostem liczby bezrobotnych, zaznacza się również istotny udział robót publicznych i prac interwencyjnych, czyli instrumentów zapewniających bezrobotnych natychmiastową, ale tylko czasową, aktywizację zawodową (ryc. 2, 3).

<sup>7</sup> Pomoc w zakresie rozwoju aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu była również udzielana w okresie przedakcesyjnym, w postaci m.in. wspierania szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje i umiejętności pracowników oraz osób pozostających bez pracy.

Tabela 1. Struktura wydatków Funduszu Pracy – PUP Poznań w okresie 2000–2008

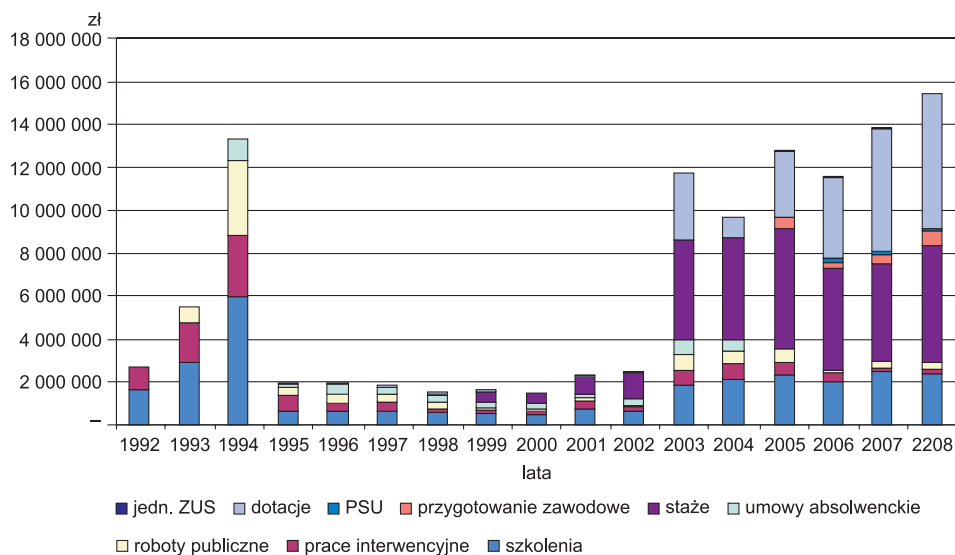
	2000 (zł)	%	2001 (zł)	%	2002 (zł)	%	2003 (zł)	%	2004 (zł)	%	2005 (zł)	%	2006 (zł)	%	2007 (zł)	%	2008 (zł)	%	
Wydatki obowiązkowe	48259001	96,52	85829990	96,84	118604853	97,39	114574119	85,95	9789724687,14	401,69	112 70,98	3572962871,73	25409500	60,28	15110500	45,42			
zasiłki dla bezrobotnych	17348025	34,72	5121044	28,34	339 723,38	31032 758	27,38	23,29	29082984	25,88	29936695	52,9	26231549	52,66	18653362	44,25	11158100	33,54	
zasiłki przedemerytalne	11454121	22,91	18315175	20,67	25677298	21,08	24347254	18,26	15019561	13,37	37202	0,07	443	0	1411	0	10000	0,03	
świadczenia przedemerytalne	10252100	20,52	20494300	23,12	35981242	29,54	48776540	36,59	4521624640,25	25424	0,04	29885	0,06	0	0	0	0	0	
refundacja wynagrodzeń młodocianych i premii dla opiekunów praktyk	4586359	9,17	13639981	15,39	12655001	10,39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
refundacja dodatków i premii dla opiekunów praktyk	19349	0,04	106950	0,12	57229	0,05	16250	0,01	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
świadczenia integracyjne	4599047	9,2	8152540	9,2	10894360	8,95	10401317	7,8	8578455	7,64	9396992	16,61	8380883	16,83	5884430	13,97	2879000	8,66	
stypendia za okres nauki											370419	0,65	659115	1,32	494251	1,17	553200	1,66	
dodatki aktywizacyjne											18890	0,03	0	0	0	0	6600	0,02	
Pozostałe wydatki	218383	0,44	521809	0,58	699519	0,57	1076197	0,81	1548489	1,38	2216366	3,92	2270376	4,56	2141120	5,08	2395700	7,2	
Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu	1522889	3,04	2281999	2,58	2484819	2,04	17651672	13,24	1289127311,48	14205716	25,1	11809447	23,71	14604765	34,64	15763800	47,38		
Razem	50000273	100	88633798	100	121789191	100	133301988	100	112337008	100	56591194	100	49809451	100	42155385	100	33270000	100	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

Tabela 2. Struktura wydatków w ramach aktywnej polityki rynku pracy – PUP Poznań w okresie 1992–2008

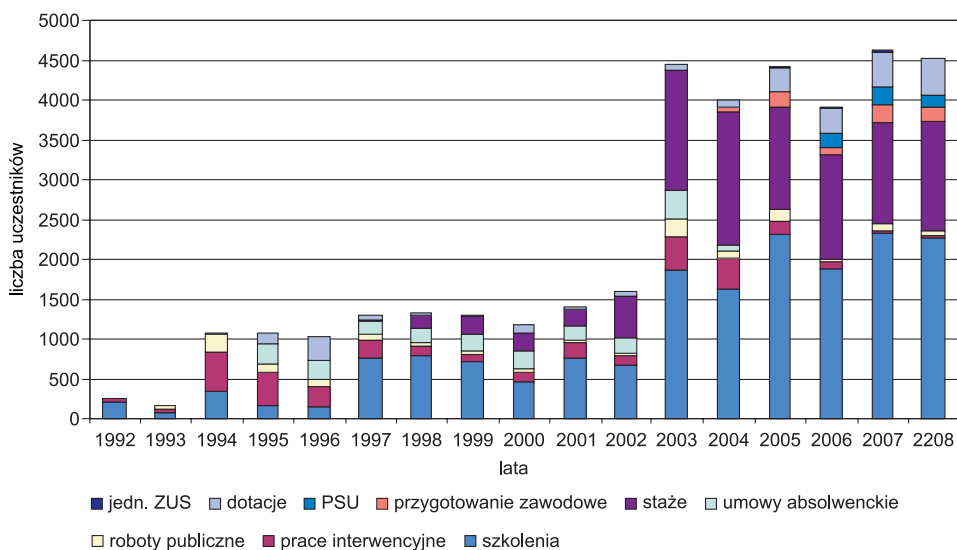
Rok	Szkolenia		Prace interwencyjne		Roboty publiczne		Umowy absolwenckie		Stáže		Przygotowanie zawodowe		PSU		Dotacje		jedn. ZUS		Razem	
	wydatki (w)	uczest.	wydatki (w zł)	uczest.	wydatki (w zł)	uczest.	wydatki (w zł)	uczest.	wydatki (w zł)	uczest.	wydatki (w zł)	uczest.	wydatki (w zł)	uczest.	wydatki (w zł)	uczest.	wydatki (w zł)	uczest.	wydatki (w zł)	uczest.
1992	1629000	190	1104000	61	-	0	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	2733000	251
1993	2894000	70	1857000	46	773000	49	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	5524000	165
1994	5945000	343	2908000	497	3451000	217	1011000	10	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	13315000	1067
1995	665 000	170	700100	409	351900	108	206700	242	0	-	0	-	0	-	0	25400	142	0	1949100	1071
1996	622 500	147	388200	254	460300	89	417500	230	0	-	0	-	0	-	0	68500	320	0	1957000	1040
1997	659 500	746	363100	236	449000	74	284500	158	7500	15	0	-	0	-	0	109500	60	0	1873 00	1289
1998	550 817	780	212705	126	252447	47	373297	184	69132	161	0	-	0	-	0	120762	25	0	1579160	1323
1999	545 387	707	128573	98	163223	43	193773	193	528328	237	0	-	0	-	0	66320	25	0	1625604	1303
2000	461 513	451	178507	129	139892	35	225389	233	475121	210	0	-	0	-	0	42467	117	0	1522889	1175
2001	740 289	758	366062	193	157781	35	191088	180	779743	213	0	-	0	-	0	56083	9	0	2291046	1388
2002	615 697	664	223973	131	94781	23	270862	192	1245054	531	0	-	0	-	0	34481	46	0	2484848	1587
2003	1878905	1868	675983	406	741549	227	715148	367	4587758	1512	0	-	0	-	0	3137280	76	0	11736623	4456
2004	2141312	1623	703131	390	554344	89	575885	76	474943	1682	50	-	0	-	0	948035	85	0	9670650	3995
2005	233 1160	2318	557960	155	618730	147	-	0	5638830	1304	490620	189	-	0	3122700	298	4360	12764360	4420	
2006	1998207	1886	436161	80	98435	30	-	0	4758599	1320	314574	88	126757	193	3809537	310	23740	11566010	3919	
2007	2494948	2335	157995	26	284193	77	-	0	4601605	1282	411146	234	150164	206	5702381	445	50708	13853140	4634	
2008	2399000	2268	181500	32	329200	68	-	0	5417700	1366	680500	192	113800	145	6310600	446	19000	15451300	4525	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.



Ryc. 2. Aktywna polityka rynku pracy – PUP w Poznaniu w latach 1992–2008 (wydatki w złotych)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.



Ryc. 3. Aktywna polityka rynku pracy – PUP w Poznaniu w latach 1992–2008 (liczba uczestników)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

Udział tych instrumentów w ostatnich latach był relatywnie niższy. Wynikało to z niższego poziomu bezrobocia, które na terenie rynku pracy aglomeracji poznańskiej było dodatkowo jednym z najniższych w skali innych lokalnych rynków pracy w regionie i kraju oraz uzupełnienia instrumentów aktywnych od 2006 r. nowym instrumentem – wsparciem prac użytecznych społecznie (PSU), którego zakres funkcjonowania wiąże się z dotychczas stosowanymi formami aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Sytuacja ta każe podkreślić fakt, że nie wszystkie z analizowanych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy były dostępne w całym okresie 1992–2008. Przykładowo umowy absolwenckie zostały zlikwidowane na mocy ustawy od 2005 r., a tak powszechnie wykorzystywane staże zostały wprowadzone do systemu instrumentów aktywnej polityki rynku pracy dopiero od 1997 r.

Bieżąca polityka rynku pracy realizowana przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu obejmuje cztery zasadnicze obszary: (1) przeciwdziałanie bezrobociu, (2) wspieranie przedsiębiorczości, (3) działania na rzecz osób niepełnosprawnych, (4) dodatkowe formy wsparcia. Na te działania Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu otrzymał w 2008 r. kwotę ponad 9,5 mln zł. Dzięki działaniom Urzędu kwota ta zwiększyła się o dodatkowe 6,3 mln zł, co w sumie pozwoliło zarządzić budżetem w kwocie 15,8 mln zł.

Wszystkie dodatkowe środki, uzyskane przez Urząd poza limitem zostały przeznaczone na przeciwdziałanie bezrobociu poprzez realizację programów rynku pracy: *Nie jesteś sam* – organizacja robót publicznych, *Dodatkowa szansa* – działania na rzecz podejmowania pracy i utrzymania miejsc pracy na lokalnym rynku, *45/50 PLUS* – aktywizacja bezrobotnych w wieku powyżej 45 lat, *Lepsze jutro* – aktywizacja zawodowa bezrobotnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Poddziałanie 6.1.3. (Rynek pracy... 2008). Ponadto w ramach działań związanych z przeciwdziałaniem bezrobociu zorganizowano kursy i szkolenia. Łącznie w okresie 2008 r. zorganizowano 267 szkoleń zawodowych, w tym 155 grupowych a 112 indywidualnych. Ponadto przygotowano 29 szkoleń z zakresu aktywnego poszukiwania pracy. W tych formach kształcenia uczestniczyło 2268 bezrobotnych. Tematyka szkoleń zawodowych dotyczyła głównie branż:: mechanicznej, metalurgicznej, transportowej i budowlanej. Dużym zainteresowaniem cieszyły się również szkolenia dotyczące problematyki humanistycznej, ekonomicznej i medycznej. Uczestnicy szkoleń to głównie osoby w wieku powyżej 45 lat (38,3%) posiadające wykształcenie policealne i średnie zawodowe (28,5%) oraz wyższe (26,7%). Świadczy to o konieczności praktycznej realizacji na obszarze aglomeracji poznańskiej zasady kształcenia przez całe życie. Sytuacja na rynku pracy nie gwarantuje obecnie osobom posiadającym wyższe wykształcenie bezproblemowego znalezienia pracy. W trudnej sytuacji na rynku są osoby w wieku powyżej 45 lat, które muszą podnosić swoje kwalifikacje aby elastycznie dostosowywać się do zmian na rynku pracy. Dodatkowo bezrobotni korzystali z możliwości sfinansowania przez Fundusz Pracy kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie uprawnień zawodowych (395 osób), dofinansowania kosztów studiów podyplomowych (10 osób) oraz pożyczki szkoleniowej (1 osoba). Inną aktywną formą przeciwdziałania bezrobociu były staże zapewniające bezrobotnym możliwość nabywania umiejętności potrzebnych do podjęcia pracy, poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez

nawiązywania stosunku pracy (Rynek Pracy... 2008). Łącznie z tej formy aktywizacji skorzystało w 2008r. 1366 osób, w tym 660 z terenu Poznania i 370 z terenu powiatu poznańskiego. 336 osób kontynuowało staże z roku poprzedniego. Co istotne 69,1% stażystów po stażu otrzymało zatrudnienie. Kolejną formą aktywizacji bezrobotnych było przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Różni się ono od staży przede wszystkim faktem, że z tej formy aktywizacji korzystają grupy defaworyzowane na rynku pracy: długotrwale bezrobotni, bezrobotni bez kwalifikacji, bezrobotni po odbyciu kary pozbawienia wolności oraz bezrobotni w wieku powyżej 50 lat. Łącznie z tej formy aktywizacji skorzystało 185 osób oraz 192 osoby kontynuowały swoje przygotowanie zawodowe, rozpoczęte w 2007 r. Zatrudnienie po przygotowaniu zawodowym otrzymało 59,3% uczestników. Bezrobotni z obszaru aglomeracji poznańskiej korzystali również z prac interwencyjnych (zatrudnienie osoby bezrobotnej przez pracodawcę zawarte w wyniku umowy między pracodawcą a urzędem pracy) oraz robót publicznych (zatrudnienie bezrobotnego przy wykorzystaniu prac organizowanych przez gminę, organizację pozarządową o ograniczony zakresie działalności statutowej). W 2008 r. w ramach prac interwencyjnych wsparcia finansowego udzielono 25 pracodawcom, którzy zatrudnili 32 osoby (20 z terenu Poznania i 12 z terenu powiatu). W przypadku robót publicznych zawarto 6 umów z organizatorami robót, które dotyczyły zaangażowania 32 bezrobotnych (18 pracowało na terenie Poznania, a 14 na obszarze gmin Kostrzyn, Buk i Murowana Goślina). Dodatkowo w 2008r zawarto 11 porozumień w sprawie organizacji prac społecznie użytecznych, z których skorzystało 145 osób. Bardzo ważnym elementem przeciwdziałania bezrobociu jest realizacja projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Od roku 2008 na obszarze aglomeracji poznańskiej realizowane są projekty w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, który stanowi kontynuację wcześniej udzielonej interwencji w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006. W 2008 r. realizowano dwa projekty:

#### ***Nowa Szansa***

**Kwota dofinansowania:** 234 506,27 zł

**Beneficjenci:** osoby bezrobotne z gmin powiatu poznańskiego zarejestrowane w PUP w Poznaniu, pracodawcy funkcjonujący na terenie powiatu poznańskiego, kluczowi pracownicy PUP w Poznaniu.

**Zakres działań:** bezpośrednia obsługa bezrobotnych, diagnoza aktualnej sytuacji i przyszłych potrzeb kadrowych lokalnych rynków pracy gmin powiatu poznańskiego, badanie osób bezrobotnych z terenu powiatu poznańskiego celem określenia barier ich dostępu do rynku pracy, szkolenie kluczowych pracowników PUP w Poznaniu.

**Efekty:** 1631 usług w zakresie pośrednictwa pracy, 139 indywidualnych porad oraz opracowanie raportu: *Bariery ograniczające dostęp do rynku pracy bezrobotnym mieszkańcom powiatu poznańskiego. Diagnoza aktualnej sytuacji i przyszłych potrzeb kadrowych lokalnych rynków pracy gmin powiatu poznańskiego.*

#### ***Nowa Szansa***

**Kwota dofinansowania:** 4 825 327,64 zł

**Beneficjenci:** osoby bezrobotne z gmin powiatu poznańskiego zarejestrowane w PUP w Poznaniu.

**Zakres działań:** aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych z terenu powiatu poznańskiego i miasta Poznania zarejestrowanych w PUP w Poznaniu, poprzez zwiększenie szans na uzyskanie zatrudnienia, dostosowanie kwalifikacji bezrobotnych do potrzeb rynku pracy oraz wsparcie tworzenia nowych miejsc pracy.

**Efekty:** 660 osób odbyło szkolenia i kursy zawodowe (487 z Poznania i 173 z terenu powiatu), 61 osób skierowanych do przygotowania zawodowego w miejscu pracy (43 z Poznania i 18 z powiatu), 317 osób skorzystało ze staży zawodowych (201 z Poznania i 116 z powiatu), 166 osób otrzymało wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej (113 z Poznania i 53 z powiatu).

Drugim obok przeciwdziałania bezrobociu obszarem aktywnej polityki rynku pracy było wspieranie przedsiębiorczości. W ramach wspierania przedsiębiorczości Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu w 2008 r., w ramach różnych programów, udzielił 433 dotacji na podjęcie działalności gospodarczej w kwocie 6 131 582, 64 zł. W tej liczbie 224 dotacje finansowano z Funduszu Pracy, 166 dotacji sfinansowano z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu *Lepsze jutro*, a pozostałe 43 dotacje zostały udzielone w ramach rezerwy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej poprzez programy *Dodatkowa szansa* oraz *45/50 PLUS*. Efektem tych działań było utworzenie 339 podmiotów gospodarczych w sektorze usług, 85 w handlu i 9 przedsiębiorstw produkcyjnych. Większość z nich powstała w Poznaniu, a wśród gmin powiatu poznańskiego najwięcej w Luboniu, Mosinie i Pobiedziskach. W ramach wspierania przedsiębiorczości na terenie lokalnego rynku pracy aglomeracji poznańskiej w 2008 r. udzielono również refundacji pracodawcom, którzy tworzyli nowe miejsca pracy. Refundacje tego rodzaju otrzymało 7 podmiotów, a w ich ramach utworzone zostało 13 stanowisk pracy. Elementem wspierania przedsiębiorczości na lokalnym rynku pracy jest również działalność Poznańskiego Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości w Poznaniu. W 2008 r. z usług Ośrodka skorzystało 1028 osób.

Trzecim istotnym elementem aktywnej polityki rynku pracy są działania na rzecz osób niepełnosprawnych. Należy zaznaczyć, że osoby niepełnosprawne w 2008 r. stanowiły jedynie 11,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Większość niepełnosprawnych to osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (78,5%). Do tej grupy osób skierowano działania polegające na:

- udzieleniu dotacji na podjęcie działalności gospodarczej (PFRON) – 7 osób,
- refundacji kosztów pracodawcy związanych z utworzeniem stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej (PFRON) – 3 pracodawców, 6 stanowisk pracy,
- staże – 4 osoby,
- szkolenia zawodowe – 71 osób.

Obok wyżej wymienionych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu oferował dodatkowe formy wsparcia w postaci<sup>8</sup>:

- poradnictwa i doradztwa zawodowego,

<sup>8</sup> Dokładną analizę podejmowanych działań zawiera opracowanie: Rynek pracy w Poznaniu i powiecie poznańskim w 2008 r. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu. 2009. Poznań.

Tabela 3. Polityka rynku pracy na obszarze powiatu poznańskiego Projekty Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu w latach 1999–2008

Nazwa programu	Działania
2002	
Pierwsza Praca	Działania aktywizacyjne na rzecz absolwentów szkół ponadpodstawowych, wchodzących na rynek pracy Formy pomocy: – zajęcia informacyjno-doradcze „Samodzielność w poszukiwaniu pierwszej pracy” 3341 absolwentów, – staże absolwenckie – 299 osób, – umowy absolwenckie – 150 osób, – warsztaty poszukiwania pracy – 215 absolwentów, – giełdy i targi pracy – 216 absolwentów, – szkolenia – 84 absolwentów, – porady indywidualnych doradców zawodowych – 27 absolwentów Kwota wydatków: 668 800,00 PLN
2003	
Pierwsza Praca	Działania aktywizacyjne na rzecz absolwentów szkół ponadpodstawowych, wchodzących na rynek pracy Formy pomocy: – zajęcia informacyjno-doradcze „Samodzielność w poszukiwaniu pierwszej pracy” – 4176 absolwentów, – warsztaty aktywnego poszukiwania pracy – 245 absolwentów, – giełdy i targi pracy – 86 absolwentów, – szkolenia i przekwalifikowania – 228 absolwentów, – porady indywidualne doradców zawodowych – 55 absolwentów – zajęcia w Klubie Pracy – 47 absolwentów
2004	
Szansa dla aktywnych	Lokalny program, w ramach, którego finansowane były staże zawodowe dla 74 osób Kwota wydatków: 250 000,00 PLN
Rowy	Program na zatrudnienie w okresie 26.04–26.10.2004 r. w ramach robót publicznych 20 bezrobotnych przy pracach na rzecz ochrony środowiska Kwota wydatków: 115 900,00 PLN
Zielone wakacje	Program, w ramach, którego w okresie 15.06–15.09.2004 r. odbywające staż 3 bezrobotne opiekowały się w czasie wakacji dziećmi w gminie Dopiewo Kwota wydatków: 18 700,00 PLN
Program realizowany wspólnie z Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa	Program na zatrudnienie w okresie 01.04–31.07.2004 r. 22 bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych Kwota wydatków: 52 100,00 PLN
Rolnik w Unii	Program na finansowanie staży dla 18 bezrobotnych, w ramach, których udzielana była rolnikom pomoc w pozyskiwaniu środków z funduszy Unii Europejskiej Kwota wydatków: 100 900,00 PLN
Pierwsza Praca	Działania aktywizacyjne (w tym staże i przygotowania zawodowe) na rzecz absolwentów szkół ponadpodstawowych, wchodzących na rynek pracy

Nazwa programu	Działania
2005	
Pierwszy biznes	Sfinansowanie dla 7 bezrobotnych szkolenia oraz udzielanych jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej Kwota wydatków: 96 662,00 PLN
Rowy	W ramach programu 44 bezrobotnych mieszkańców Powiatu Poznańskiego zatrudnionych w okresie od maja do października 2005 roku wykonywało prace na rzecz ochrony środowiska Kwota wydatków: 231 270,00 PLN
Pomagamy aktywnym	Udzielenie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej osobom bezrobotnym Kwota wydatków: 700 000,00 PLN
Przedsiębiorczość	Program adresowany był do osób pragnących stworzyć dla siebie stanowiska pracy poprzez podjęcie działalności gospodarczej oraz do osób, które po przeszkoleniu w Centrum Integracji Społecznej poprzez utworzenie spółdzielni socjalnej dążyły do zmiany swojej sytuacji na rynku pracy Kwota wydatków: 796 000,00 PLN
Pierwsza praca	Działania aktywizacyjne na rzecz absolwentów szkół ponadpodstawowych, wchodzących na rynek pracy Formy pomocy: <ul style="list-style-type: none"> <li>- zajęcia informacyjno-doradcze „Samodzielność w poszukiwaniu pierwszej pracy” – 2966 absolwentów,</li> <li>- warsztaty aktywnego poszukiwania pracy – 70 absolwentów,</li> <li>- giełdy i targi pracy – 113 absolwentów,</li> <li>- szkolenia i przekwalifikowania – 267 absolwentów,</li> <li>- porady indywidualne doradców zawodowych – 332 absolwentów</li> <li>- zajęcia w Klubie Pracy – 40 absolwentów</li> </ul>
2006	
Wspieramy aktywnych	Przeznaczenie pozyskanych środków na podjęcie działalności gospodarczej dla osób bezrobotnych Kwota wydatków: 1 026 800,00 PLN
Pomagamy przedsiębiorczym	Program adresowany był do osób pragnących stworzyć dla siebie stanowiska pracy poprzez podjęcie działalności gospodarczej Kwota wydatków: 500 000,00 PLN
e-Sołtys	Program skierowany do osób młodych do 35 roku życia. W ramach programu organizowano szkolenia przygotowujące do rozpoczęcia działalności gospodarczej dla 17 osób oraz udzielono jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej Kwota wydatków: 232 100,00 PLN
Rowy – jesień 2006	Program zaadresowany do długotrwale bezrobotnych mieszkańców gmin powiatu, w ramach którego w 7 gminach Powiatu Poznańskiego (Kostrzyn, Komorniki, Swarzędz, Kórnik, Kleszczewo, Stęszew, Mosina) były prowadzone prace melioracyjne Kwota wydatków: 107 500,00 PLN
2007	
Praca dla młodych – Dobry start	Pozyskane środki przeznaczono na staże, szkolenia w zakresie umiejętności poszukiwania pracy, szkolenia dla podejmujących działalność gospodarczą oraz na zwiększenie planowanej liczby udzielonych bezrobotnym środków na podjęcie działalności gospodarczej Kwota wydatków: 117 700,00 PLN

Nazwa programu	Działania
2007	
Inwestycje w kwalifikacje deficytowe na rynku pracy	Pozyskane środki zaadresowano do osób pragnących stworzyć dla siebie stanowiska pracy poprzez podjęcie działalności gospodarczej i utworzenie spółdzielni socjalnych oraz na refundację pracodawcom kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego Kwota wydatków: 317 000,00 PLN
Nie jesteś sam	Program skierowany do osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W ramach programu zorganizowano przygotowania zawodowe w miejscu pracy oraz roboty publiczne Kwota wydatków 94 000,00 PLN
Aktywna kobieta	W ramach programu zorganizowano szkolenia, w tym szkolenia przygotowujące do prowadzenia własnej firmy oraz przyznano jednorazowo środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej Kwota wydatków: 97 400,00 PLN
2008	
Nie jesteś sam	Środki przeznaczono na organizację robót publicznych Kwota wydatków: 46 000,00 PLN
Dodatkowa szansa	Celem programu było przygotowanie do pojęcia i utrzymania zatrudnienia przez osoby bezrobotne. W ramach programu zorganizowano: staże, przygotowania zawodowe w miejscu pracy, roboty publiczne, szkolenia zawodowe, szkolenia dla osób podejmujących działalność gospodarczą, udzielane jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej Kwota wydatków: 940 000,00 PLN
45/50 plus	Program objął działaniami aktywizującymi oraz umożliwił podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez osoby bezrobotne powyżej 45 roku życia, ze szczególnym uwzględnieniem osób po 50 roku życia, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Podjęto następujące działania: szkolenia zawodowe, szkolenia dla osób podejmujących działalność gospodarczą, udzielenie jednorazowo środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, Indywidualne Plany Działania, szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy Kwota wydatków: 510 400,00 PLN

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

- Kluby Pracy – w PUP w Poznaniu, przy Centrum Edukacji i Pracy OHP, w Murowanej Goślinie, w Czerwonaku oraz w Pobiedziskach,
- świadczeń integracyjnych,
- dodatków aktywizacyjnych,
- stypendiów z tytułu podjęcia dalszej nauki,
- refundacji kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną,
- refundacji kosztów dojazdu.

Należy podkreślić, że aktywność Powiatowego Urzędu Pracy jest bardzo znaczna. Pomimo relatywnie niskiego poziomu bezrobocia na obszarze rynku pracy aglomeracji poznańskiej działania Urzędu mają charakter bardzo szeroki i przynoszą wymierne rezultaty. O aktywności Urzędu świadczy również fakt współpracy z innymi instytucjami realizującymi na terenie aglomeracji poznańskiej projekty, których celem jest poprawa sytuacji na lokalnym rynku pracy: *Pomoc-Aktywizacja-Wsparcie* – projekt koordynowany przez Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie; *Po-*

Tabela 4. Polityka rynku pracy na obszarze powiatu poznańskiego Projekty współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w latach 2004–2008

Nazwa projektu i źródło dofinansowania	Cel, zakres oraz okres realizacji projektu	Kwota Dofinansowania (w zł)	Wartość projektu (w zł)
<b>Projekt „Lepszy start”</b> <b>Działanie 1.2</b> Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich	Projekt adresowany był do osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia, zarejestrowanych w PUP w Poznaniu przez okres do 24 miesięcy lub absolwentów wszystkich typów szkół. Projektem objęto 612 osób, w tym 246 mężczyzn, 366 kobiet. Projekt realizowany od 1 czerwca 2005 r. do 31 maja 2006 r.	1418408,22	1954538,00
<b>Projekt „Powrót do pracy”</b> <b>Działanie 1.3</b> Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich	Projekt adresowany był do osób bezrobotnych powyżej 25 roku życia, zarejestrowanych w PUP w Poznaniu przez okres od 12 do 24 miesięcy oraz w okresie do 12 miesięcy zagrożonych długotrwałym bezrobociem. Projektem objęto 273 osoby, w tym 106 mężczyzn, 77 kobiet. Projekt realizowany od 1 czerwca 2005 r. do 31 maja 2006 r.	499796,47	677782,00
<b>Projekt „Być Aktywną”</b> <b>Działanie 1.6</b> Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich	Projekt adresowany był do kobiet powyżej 25 roku życia, zarejestrowanych w PUP w Poznaniu przez okres powyżej 24 miesięcy. Projektem objęto 287 kobiet, w tym 225 beneficjentek projektu pochodziło z Miasta Poznania, a 62 z Powiatu Poznańskiego. Projekt realizowany od 1 sierpnia 2005 r. do 31 lipca 2007 r.	662194,15	827742,69
<b>Projekt „Twój debiut”</b> <b>Działanie 1.2</b> Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich	Projekt adresowany był do osób bezrobotnych w wieku poniżej 25 roku życia, zarejestrowanych w PUP w Poznaniu jako bezrobotne w okresie do 24 miesięcy oraz bezrobotnych absolwentów wszystkich typów szkół. Projektem objęto 807 osób, w tym 259 mężczyzn, 548 kobiet. Projekt realizowany od 3 kwietnia 2006 r. do 30 listopada 2007 r.	2278103,40	3139180,66
<b>Projekt „Moja szansa”</b> <b>Działanie 1.3</b> Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich	Projekt adresowany był dla osób powyżej 25 roku życia, bezrobotnych przez okres od 12 do 24 miesięcy oraz w okresie do 12 miesięcy zagrożonych długotrwałym bezrobociem. Projektem objęto 293 osoby, w tym 144 mężczyzn, 149 kobiet. Projekt realizowany od 1 maja 2006 r. do 30 maja 2007 r.	910000,00	1234065,64

<b>Projekt „Czas na nas”</b> <b>Działanie 1.3</b> Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich	Projekt adresowany był do osób bezrobotnych w wieku powyżej 25 roku życia, zamieszkujących teren powiatu poznańskiego i miasta Poznania, zarejestrowanych w PUP w Poznaniu jako bezrobotne w okresie do 24 miesięcy. Projektem objęto 316 osób, w tym 117 mężczyzn, 199 kobiet. Projekt realizowany od 1 marca 2007 do 30 listopada 2007.	1021990,00	1385937,08
<b>Projekt „Dobry początek”</b> <b>Działanie 1.2 SPO</b> Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich	Projekt adresowany był do osób bezrobotnych w wieku poniżej 25 roku życia, zarejestrowanych w PUP w Poznaniu jako bezrobotne w okresie do 24 miesięcy oraz bezrobotnych absolwentów wszystkich typów szkół. Projektem objęto 211 osób, w tym 84 mężczyzn, 127 kobiet. Projekt realizowany od 26 marca 2007 do 30 listopada 2007.	690000,00	950806,12
<b>Projekt „Gotowi do zmian”</b> <b>Działanie 1.3</b> Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich	Projekt adresowany był do osób bezrobotnych w wieku powyżej 25 roku życia, zarejestrowanych w PUP w Poznaniu w okresie do 24 miesięcy z wyłączeniem bezrobotnych absolwentów wszystkich typów szkół. Projektem objęto 87 osób, w tym 32 mężczyzn, 55 kobiet. Projekt realizowany od 2 maja 2007 do 30 listopada 2007.	310000,00	420395,98
Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich – razem		7790492,24	10590448,17
<b>Projekt „Lepsze jutro”</b> <b>Program Operacyjny</b> Kapitał Ludzki <b>Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich</b> <b>Działanie 6.1</b> Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie <b>Poddziałanie 6.1.3</b> Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych	Głównym założeniem projektu jest aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych z terenu miasta Poznania i powiatu poznańskiego zarejestrowanych w PUP w Poznaniu, celem zwiększenia szans na uzyskanie zatrudnienia i dostosowania kwalifikacji bezrobotnych do potrzeb rynku pracy oraz wsparcie tworzenia nowych miejsc pracy. Projekt adresowany jest do osób bezrobotnych do 25 roku życia, bezrobotnych długotrwale lub kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, bezrobotnych powyżej 50 roku życia, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego, bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia, bezrobotnych którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia, bezrobotnych niepełnosprawnych.	2008 r. 4825327,64 2009 r. 5517306,00	2008 r. 4825327,64 2009 r. 5517306,00

	<p>W 2009 r. planuje się przeprowadzić działania dla grupy 857 osób poprzez aktywizację:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 586 osób w ramach szkoleń i kursów zawodowych (w tym 129 osób kurs „Własna firma”),</li> <li>– 12 osób w ramach przygotowań zawodowych w miejscu pracy,</li> </ul> <p>259 osób w ramach staży zawodowych, 129 osób poprzez przyznanie jednorazowo środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.</p> <p>Projekt jest realizowany od 1 kwietnia 2008 r. do 31 grudnia 2013 r.</p>		
<p><b>Projekt „Nowa szansa”</b> <b>Program Operacyjny Kapitał Ludzki</b> <b>Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich</b> <b>Działanie 6.1</b> Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie <b>Poddziałanie 6.1.2</b> Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie</p>	<p>Głównym założeniem projektu jest zwiększenie dostępności usług w zakresie pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego w miejscu zamieszkania osób bezrobotnych. Beneficjentami projektu są osoby bezrobotne z gmin powiatu poznańskiego zarejestrowane w PUP w Poznaniu, pracodawcy funkcjonujący na terenie powiatu poznańskiego oraz kluczowi pracownicy PUP.</p> <p>Partnerami projektu są gminy powiatu poznańskiego: Buk, Czerwonak, Dopiewo, Kleszczewo, Komorniki, Kostrzyn, Kórnik, Luboń, Mosina, Pobiedziska, Puszczykowo, Rokietnica, Stęszew, Suchy Las, Swarzędz, Tarnowo Podgórne.</p> <p>Projekt jest realizowany od 1 lipca 2008 r. do 31 grudnia 2009 r.</p>	199330,33	234506,27
Program Operacyjny Kapitał Ludzki – razem		10541963,97	10577139,91
Łącznie		18332456,21	21167588,08

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu.

*trzeby kadrowe przedsiębiorców Aglomeracji poznańskiej na tle kierunków społeczno-gospodarczego rozwoju regionu – diagnoza, prognoza, monitoring* – projekt koordynowany przez Urząd Miasta w Poznaniu; *Poznańska młodzież na rynku pracy – kompleksowe wsparcie usług edukacyjnych szkół ponadgimnazjalnych w Poznaniu* – projekt koordynowany przez Urząd Miasta w Poznaniu; *Zaczynij jak Bill Gates – od pomysłu na własną firmę – podwyższanie kwalifikacji w zakresie przedsiębiorczości słuchaczy szkół dla dorosłych Zespołu Szkół Handlowych w Poznaniu* – projekt koordynowany przez Zespół Szkół Handlowych w Poznaniu; *Mój pierwszy biznes Poznaniu* – projekt koordynowany przez Zespół Szkół Handlowych w Poznaniu; *Reintegracja społeczno-zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w Poznaniu* – projekt koordynowany przez

Urząd Miasta w Poznaniu. Wszystkie te działania świadczą o dużej aktywności i właściwym ukierunkowaniu interwencji. Dotychczasowe wybrane osiągnięcia w zakresie działań na rynku pracy aglomeracji poznańskiej przedstawiają dwa zestawienia tabelaryczne systematyzujące programy rynku pracy organizowane z inicjatywy Powiatowego Urzędu Pracy, które były lub są finansowane z Funduszu Pracy oraz środków europejskich<sup>9</sup> (tab. 3, 4).

## 4. Podsumowanie

Relatywnie dobra sytuacja na rynku pracy aglomeracji poznańskiej nie powinna zwalniać samorządów lokalnych tego obszaru z dążenia do wzrostu zatrudnienia na szczeblu lokalnym. Można nawet zakładać, że wzrost zatrudnienia przy relatywnie dobrym stanie rynku pracy stanowi większe wyzwanie, niż na obszarach charakteryzujących się wysokim poziomem bezrobocia. Tym bardziej działania na rzecz wzrostu zatrudnienia na obszarze aglomeracji poznańskiej powinny angażować lokalne podmioty w proces opracowania, zarządzania i realizacji polityk rynku pracy. Proces ten obejmuje szeroki zakres działań, których celem jest lokalny rozwój zatrudnienia (Local Employment Development – LED) poprzez:

- tworzenie miejsc pracy,
- walkę z bezrobociem,
- promowanie rozwoju przystosowalności (adaptability),
- promowanie inicjatyw lokalnych i reintegracji społeczności lokalnych,
- eliminowanie nierówności społeczny.

Dla organów administracji samorządowej na obszarze aglomeracji poznańskiej, głównym przesłaniem w związku z działaniem na rzecz wzrostu zatrudnienia na szczeblu lokalnym będzie znaczenie partnerstwa, obejmującego różne szczeble i instytucje oraz organizacje, w pokonywaniu problemów wynikających z gwałtownie zmieniającej się gospodarki globalnej. Szczebel lokalny jest tym, na którym skutki takich zmian są odczuwalne najmocniej. Solidny system partnerstwa lokalnego, które łączy wszystkie konieczne perspektywy i zasoby, jest istotnym elementem sprawnie funkcjonującej i skuteczniej administracji oraz samorządów lokalnych.

Polityka lokalnego wzrostu zatrudnienia powinna obejmować m.in. następujące obszary:

- budowa środowiska przyjaznego dla przedsiębiorczości i inwestycji,
- dostosowanie systemu edukacji i kwalifikacji do potrzeb rynku pracy,
- poprawa zatrudnialności (employability) osób znajdujących się poza rynkiem pracy,
- poprawa zdolności społeczności lokalnych do przystosowywania się do zmian,
- zwiększanie udziału społeczeństwa obywatelskiego w procesie podejmowania decyzji,

<sup>9</sup> Opis szczegółowy zakresu działań podejmowanych w ramach polityki regionalnej na obszarze aglomeracji poznańskiej zawiera podrozdział 2.2.

- zwalczanie ubóstwa i społecznej marginalizacji,
  - rozwiązywanie problemów nierówności terytorialnych.
- Polityka lokalnego wzrostu zatrudnienia powinna być sformalizowana w postaci Strategii Lokalnego Rozwoju Zatrudnienia (SLRZ) będącej Strategią Sektorową Strategii Rozwoju Aglomeracji Poznańskiej.
- SLRZ powinna podnosić wartość krajowej i regionalnej polityki zatrudnienia poprzez zaangażowanie lokalnych podmiotów oraz lepsze dostosowanie działań do potrzeb lokalnego rynku pracy i potencjału społeczności lokalnej.
- Realizacja SLRZ musi opierać się na Programie Operacyjnym przygotowanym i wykonywanym w zgodzie z zasadą partnerstwa wynikającą z koncepcji *multilevel & good governance*.

## Wnioski

- Polityka rynku pracy realizowana na poziomie regionalnym daje możliwość podejmowania działań na lokalnych rynkach pracy, w tym na obszarze aglomeracji poznańskiej. Zakres tych działań może być relatywnie szeroki dzięki wsparciu środkami strukturalnymi.
- Polityka rynku pracy realizowana na poziomie lokalnym właściwie wykorzystuje możliwości podejmowania aktywnych działań w celu ograniczania bezrobocia i tworzenia nowych miejsc pracy.
- Aktywna polityka rynku pracy dominuje na obszarze aglomeracji poznańskiej. Jej ukierunkowanie odpowiada potrzebom rynku pracy:
  - poprawa jakości kapitału ludzkiego,
  - aktywizacja i przekwalifikowanie osób powyżej 45 roku życia,
  - pomoc grupom defaworyzowanym na rynku pracy.
- Zakres działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu pomimo relatywnie niskiego poziomu bezrobocia jest bardzo szeroki. Skuteczność tych działań jest znaczna i każdym przypadku przynosi przynajmniej 50% zatrudnienie osób objętych aktywnymi instrumentami polityki rynku pracy.

## Literatura

- Bednarski M. 1996. Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w Polsce. Narzędzia i instytucje. Studia i Materiały. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Warszawa.
- Francik A., Pochtowski A. 1993. Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy. Akademia Ekonomiczna w Krakowie. Kraków.
- Kabaj M. 1990. Aktywna polityka zatrudniani i środki walki z bezrobociem. Studia i Materiały. z. 11/334/90. Instytut pracy i Polityki Socjalnej. Warszawa.
- Kabaj M. 1996. Efektywność makroekonomicznych programów przeciwdziałania bezrobociu. Elementy prozatrudnieniowej dualnej strategii rozwoju gospodarczego do 2000 r. [W:] M. Bednarski (red.), Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w Polsce. Narzędzia i instytucje. Studia i Materiały. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Warszawa.

- Orczyk J. 2007. Senspracy a jakość kapitału ludzkiego. [W:] A. Poczowski (red.), W kierunku jakości kapitału ludzkiego. Studia i Monografie. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Warszawa.
- Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na 2009 rok. Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego. 2009. Poznań.
- Rynek pracy w Poznaniu i powiecie poznańskim w 2008 roku. Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu. 2009. Poznań.
- Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2007–2013. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu. Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego. Styczeń 2007. Poznań.
- Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 r. Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego. Grudzień 2005. Poznań.

**Prof. UAM, dr hab. Paweł Churski**

Zakład Analizy Regionalnej. Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej  
i Gospodarki Przestrzennej. Wydział Nauk Geograficznych  
i Geologicznych. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
e-mail: [chur@amu.edu.pl](mailto:chur@amu.edu.pl)

Paweł Churski, Robert Perdał

# Wrażliwość rynku pracy aglomeracji poznańskiej na zjawisko globalizacji i stopień jego elastyczności

## 1. Wprowadzenie

Współczesna gospodarka, w tym rynek pracy funkcjonują w bardzo złożonych uwarunkowaniach zewnętrznych. W przypadku rynku pracy najistotniejsze znaczenie mają dwa z nich. Są nimi uwarunkowania demograficzne i uwarunkowania ekonomiczne.

Uwarunkowania demograficzne wynikają z konsekwencji procesów rozwoju demograficznego ludności na danym obszarze, stanowiących rezultat przyrostu naturalnego i migracji. Zmniejszająca się liczba urodzeń w krajach wysokorozwiniętych, którą postrzega się jako rezultat zmiany stylu życia, a nawet kryzys rodziny powoduje, że udział roczników w wieku przedprodukcyjnym ulega systematycznemu zmniejszaniu. Z drugiej strony, ze względu na poprawiające się warunki życia ludności oraz wzrost poziomu usług zdrowotnych wydłuża się średnie trwanie życia, co skutkuje wzrostem udziału roczników w wieku poprodukcyjnym. Konsekwencje tych uwarunkowań mogą być bardzo groźne dla rynku pracy. Prowadzą one bowiem do sytuacji w której zmniejszać się będzie liczba osób w wieku produkcyjnym, czyli zmniejszać się będzie wielkość zasobów pracy. Jednocześnie osoby aktywne zawodowo będą funkcjonowały w warunkach wzrastającego obciążenia demograficznego spowodowanego dużą liczbą osób w wieku poprodukcyjnym. Sytuacja ta będzie bardzo niebezpieczna dla systemów ubezpieczeń społecznych, które znacznie obciążone będą dążyły do wzrostu obciążeń pracodawców i pracowników składkami na rzecz koniecznych do wypłacenia świadczeń. Rezultat tej presji może prowadzić do sytuacji, w której wzrastać będą koszty pracy, co zawsze zmniejsza skłonność pracodawców do zwiększania zatrudnienia. Należy podkreślić, że wskazane negatywne tendencje demograficzne, w krajach Europy Zachodniej są w znacznym stopniu ograniczane poprzez społeczności imigrantów, charakteryzujące się korzystnymi cechami ruchu naturalnego ludności (wysokie wartości przyrostu naturalnego). Zjawiska tego nie obserwuje się jeszcze w Polsce, która nie jest jeszcze krajem docelowym dla imigrantów, a bardziej pełni rolę państwa tranzytowego. Ponadto w Polsce obserwowany jest proces emigracji siły roboczej do państw członkowskich Unii Europejskiej, oferujących lepsze warunki pracy. Tym bardziej negatywne tendencje demograficzne wymagają podjęcia właściwych działań w zakresie polityki społecznej, które muszą mieć charakter prorodzinny i po-

winy poprawiać warunki życia i pracy (Turnowiecki 2006; Kotowska, Sztandersja 2007; Gilejko, Błaszczuk 2008; Jarmołowicz 2008). Stanowi to obszar działań możliwych i koniecznych do podjęcia na poziomie lokalnym, w tym na obszarze Aglomeracji Poznańskiej. Skalę zagrożenia oraz jego zróżnicowanie w skali globalnej przedstawiają przykładowe wyniki badań.

Uwarunkowania ekonomiczne wynikają z funkcjonowania rynku pracy w gospodarce podlegającej ciągłym przemianom, w której równoległe zachodzą bardzo złożone procesy ekonomiczne związane z: postmodernizacją, globalizacją, transformacją i integracją. Główną uwagę koncentruje się na dwóch pierwszych procesach.

Postmodernizacja związana jest z ujawnianiem się nowych zjawisk gospodarczych, politycznych i kulturowych w wysoko rozwiniętych krajach świata. Występują one w sferze: organizacji pracy, produkcji i zarządzania, funkcjonowania władzy i zachowań politycznych, podziałów społeczeństwa i jego mobilności, charakteru kultury i innych (Chojnicki 1999). W zakresie związanym bezpośrednio z funkcjonowaniem rynku pracy zmiany te dotyczą przede wszystkim nowej organizacji działalności gospodarczej, która opiera się na trzech podstawowych tendencjach:

- 1) postindustrializacji – proces zmniejszania się dominacji sektora przemysłowego w strukturze gospodarki na rzecz rozwoju sektora usług. Może on odbywać się poprzez redystrybucję siły roboczej z sektora pierwszego (rolnictwo) i drugiego (przemysł) do sektora trzeciego (usługi), jak również poprzez redystrybucję zawodową oznaczającą wzrost liczby pracowników umysłowych oraz osób pracujących w wolnych zawodach. Postindustrializacja zachodzi również w konsekwencji postępującej elastycznej organizacji działalności gospodarczej.
- 2) małej przedsiębiorczości – proces wzrostu udziału w strukturze gospodarki małych i średnich przedsiębiorstw, stanowiący rezultat zwiększającego się samozatrudnienia. Małe i średnie przedsiębiorstwa są obecnie podstawą gospodarki większości państw świata. Ich rozwój jest rezultatem wzrostu jakości kapitału ludzkiego i społecznego i zdolności pracowników do samodzielnego tworzenia miejsc pracy. Odpowiada on również tendencji do elastycznej organizacji działalności gospodarczej.
- 3) elastyczna organizacja działalności gospodarczej – to taka forma produkcji, która odznacza się dobrze rozwiniętą zdolnością do szybkiego przechodzenia od jednego sposobu wytwarzania lub asortymentu wyrobów do innych oraz do błyskawicznego zmniejszania lub zwiększania produkcji bez ujemnych konsekwencji dla poziomu efektywności. Tak więc jej działanie polega na szybkiej reakcji na zmiany popytu (Domański 1992). Koncepcja elastyczności działalności gospodarczej opiera się na trzech wymiarach elastyczności: elastycznej technologii – technologii, którą łatwo dostosować do zmian potrzeb wynikających ze zmian popytu, elastycznej organizacji – organizacji opartej na funkcjonowaniu wielu niezależnych komórek, które szybciej i łatwiej dostosowują się do nowych potrzeb niż zintegrowane systemy organizacyjne oraz elastycznej pracy – rozumianej jako zdolność szybkiego dostosowywania się podaży pracy i popytu na pracę na rynku pracy do zmian wynikających z kształtowania się popytu na rynku towarów i usług.

Zwracając uwagę na elastyczność pracy, należy podkreślić, że u jej podstaw leży założenie o konieczności tworzenia warunków umożliwiających szybkie dostosowywanie podaży i popytu na pracę do zmieniającej się sytuacji rynkowej. Stoi to w dużej sprzeczności z koncepcją państwa opiekuńczego, która jest podstawą gospodarki mieszanej większości państw wysokorozwiniętych. Oznacza bowiem liberalizację prawa i mniejszą ochronę pracowników. Możemy wyróżnić dwa rodzaje elastyczności:

- 1) elastyczność numeryczną lub zewnętrzną, czyli możliwość dokonywania przez pracodawców zmiany ilości zatrudnionej siły roboczej i jej doboru pod względem umiejętności i kwalifikacji w zależności od popytu na rynku
- 2) elastyczność funkcjonalną lub wewnętrzną, czyli umiejętność dostosowywania się pracowników zarówno do szerokiego zakresu zadań, jak i wysiłku spowodowanego falami wzmożonego popytu.

Identyfikacja powyższych dwóch rodzajów elastyczności na rynku pracy wymaga powiązania ich z poszczególnymi segmentami rynku pracy. Elastyczność funkcjonalna związana jest przede wszystkim z pierwotnym rynkiem pracy, natomiast elastyczność numeryczna odnosi się do rynku wtórnego. Przykładem, który dobrze obrazuje powyższe zależności jest model struktury rynku pracy w warunkach elastyczności opracowany przez British Institute of Management Studies przedstawiony w pracy Chojnickiego (1993). Zakłada on podział rynku pracy na dwa segmenty, które podlegają różnym rodzajom elastyczności:

- 1) grupa zasadnicza składa się z pracowników pełnoetatowych o stałym i pewnym statusie, którzy zaangażowani są w podstawowe działalności firmy. Mają oni dobre perspektywy na awans. Pracownicy tej grupy są elastyczni funkcjonalnie tj. są przystosowani do wykonywania różnych zadań. W sytuacji, w której zmieniają się potrzeby pracodawcy są skłonni przekwalifikowywać tych pracowników, dostosowując ich do nowej sytuacji rynkowej niż zwalniać i poszukiwać nowych,
- 2) grupa peryferyjna składa się z dwóch podgrup.

Pierwszej obejmującej pracowników pełnoetatowych o kwalifikacjach łatwo dostępnych na rynku pracy do których zalicza się m.in. urzędników, sekretarki oraz pracowników fizycznych wykonujących pracę rutynową wymagającą mniejszych umiejętności. Są to pracownicy wykonujący pomocnicze działalności, podatni na redukcje zatrudnienia.

Drugiej składającej się z pracowników na niepełnym etacie, zatrudnianych dorywczo, zatrudnianych na czas określony lub tymczasowo, subkontrahentów, osoby szkolone z subsydiów państwowych, których stanowiska pracy są jeszcze mniej pewne niż w pierwszej grupie peryferyjnej.

Pracownicy grupy peryferyjnej są elastyczni ilościowo. Pracodawcy w sytuacji zmiany popytu na rynku towarów i usług podejmują decyzje o redukcji liczby tych pracowników. Gdy popyt wzrasta podejmowane są decyzje o zatrudnieniu. Bardzo często podstawą stosunku pracy w tym segmencie rynku są umowy na czas określony lub umowy cywilno-prawne.

Ponieważ zjawisko elastyczności rynku pracy, będące cechą charakterystyczną współczesnej gospodarki, jest bardzo groźne dla bezpieczeństwa socjalnego osób

aktywnych zawodowo poszukuje się nowych rozwiązań, które uwzględniając tendencje ekonomiczne zapewniałyby minimalne bezpieczeństwo pracownikom. Bardzo popularną aktualnie staje się koncepcja Flexicurity, będąca nowym spojrzeniem na funkcjonowanie rynku pracy. Koncepcja ta łącząca w sobie elementy elastyczności zatrudnienia z bezpieczeństwem jest szeroko promowana w Unii Europejskiej (Wspólne zasady... 2007). Praktyczne jej wykorzystanie, skutkujące bardzo dobrymi rezultatami w postaci ograniczenia poziomu bezrobocia miało miejsce w Danii. W Polsce tego rodzaju sposób funkcjonowania rynku pracy jest dopiero na etapie planowania i dyskusji. Pomysł wdrożenia w Polsce „elastycznego bezpieczeństwa” jest zgodny z bieżącą strategią zatrudnienia Unii Europejskiej oraz mocno promowany przez organizacje zrzeszające pracodawców. Powinien on być również promowany przez partnerów społecznych na poziomie lokalnym. Stanowi on bowiem gwarancję poprawy sytuacji na rynku pracy (Boni 2004, Belczyk 2008, Marchlewska 2008). Wskazane uwarunkowania i prawidłowości dowodzą znaczenia problemu elastyczności dla funkcjonowania rynku pracy aglomeracji poznańskiej.

Globalizacja to proces zmian zachodzący w gospodarce światowej, który wynika z gwałtownie wzrastającej międzynarodowej wymiany handlowej i kulturowej. Znoszenie barier i wzrastający stopień współzależności między państwami prowadzi do zwiększenia wymiany informacyjnej, przyspieszenia i spadku cen transportu, a także wzrost handlu międzynarodowego oraz inwestycji zagranicznych. Globalizacja gospodarki światowej polega na tworzeniu się całościowego systemu gospodarczego w skali światowej, czego zasadniczym przejawem jest powstanie sieci współzależności ekonomicznych między rozwojem większości krajów i regionów oraz rosnące umiędzynarodowienie produkcji i handlu (Klich 2001, Stonehouse i inni 2001). Wpływ globalizacji na rynek pracy dotyczy przede wszystkim (Kryńska 2004, Rydlewska 2005):

- 1) segmentacji rynku pracy – wbrew powszechnej opinii wpływ globalizacji na segmentację rynku pracy nie jest pozytywny. Globalizacja prowadzi do utrwalania się podziału na segmenty dobre i złe. Korzyści jakie z niej wynikają nie są bowiem równo dostępne dla poszczególnych obszarów, zawodów, podmiotów gospodarczych.
- 2) zmian organizacji miejsc pracy – poprzez funkcjonowanie korporacji transnarodowych oraz globalny rozwój technologiczny (ICT) dochodzi do zmian form zatrudnienia pracowników. Coraz bardziej popularnymi stają się: praca czasowa, praca nakładcza, telepraca, leasing pracowniczy.
- 3) zmian popytu na pracę – popyt na pracę przestaje być wypadkową popytu na lokalnym rynku towarów i usług. Staje się on zależny od popytu globalnego. W konsekwencji dochodzi do sytuacji, w której stan bardzo często odległych rynków może mieć wpływ na lokalny rynek pracy, powodować na nim albo wzmożony popyt na pracę albo gwałtowny spadek tego popytu i wzrost bezrobocia.

Koncentrując uwagę na uwarunkowaniach ekonomicznych można stwierdzić, że przedstawione powyżej trendy i siły globalne przejawiające się m.in. procesami postmodernizacji i globalizacji mają również wpływ na zachowania uczestników

rynku pracy aglomeracji poznańskiej. Procesy te wpływają na kształtowanie dwóch stron rynku pracy, tym samym można je zidentyfikować po stronie pracodawców i po stronie pracowników zlokalizowanych na obszarze aglomeracji poznańskiej. W celu określenia wrażliwości rynku pracy aglomeracji na zjawiska globalizacji i stopień jego elastyczności przeprowadzono badania terenowe w dwóch układach odpowiadającym dwóm stronom rynku pracy: 1) zasobom pracy – pracownicy i 2) popytowi na pracę – pracodawcy.

W pierwszym układzie – zasobów pracy – pracowników, badanie przeprowadzono wśród osób pracujących na obszarze aglomeracji poznańskiej. W celu określenia stopnia elastyczności zasobów pracy oraz wpływu tego procesu na kształtowanie się stanu rynku pracy przygotowano kwestionariusz ankiety. Składał się on z dwóch zasadniczych części, z których pierwsza dotyczyła pytań identyfikujących skalę i kierunki podjętych działań związanych z elastycznością funkcjonalną jak również stopnia zagrożenia elastycznością numeryczną. Drugą część ankiety stanowiła metryka respondenta. Badanie przeprowadzono techniką ankiety w okresie: VIII–X 2009 r. Badaniem objęto 395 respondentów, których dobrano w dwojaki sposób. Część respondentów stanowili pracownicy czterech przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie aglomeracji, które wyraziły zgodę na udział w badaniu i objęcie nim swoich pracowników – Zarząd Dróg Miejskich, Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne w Poznaniu, Wojewódzki Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Poznaniu oraz Wydawnictwo FORUM. Pozostałą grupę respondentów dobrano w sposób losowy z populacji aktywnych zawodowo mieszkańców aglomeracji.

W drugim układzie – popytu na pracę – pracodawców, badanie przeprowadzono na grupie przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie aglomeracji poznańskiej zatrudniających więcej niż 49 pracowników. Przyjęcie takiego kryterium wynika z wskazanej wcześniej prawidłowości zgodnie z którą małe i średnie przedsiębiorstwa cechuje wyższa skłonność do elastycznego dostosowywania się do zmieniającej się sytuacji rynkowej. W przypadku dużych przedsiębiorstw możliwość elastycznego dostosowywania popytu na pracę do zmieniającej się sytuacji rynkowej jest warunkowana bardziej skomplikowanymi procesami decyzyjnymi obwarowanymi przepisami prawa, które powinny być zorganizowane w postaci skoordynowanej polityki kadrowej. W celu identyfikacji stopnia elastyczności miejsc pracy oraz wrażliwości popytu na pracę na zjawisko globalizacji przygotowano kwestionariusz wywiadu. Składał się on z czterech części. Część pierwsza zawierała pytania odnoszące się do zjawiska elastyczności zasobów pracy. Jej celem była identyfikacja wielkości elastyczności funkcjonalnej jaka ma miejsce w podmiotach gospodarczych na terenie aglomeracji. Próbowano również określić w jakim stopniu elastyczność funkcjonalna zasobów pracy jest wspierana finansowo przez pracodawców. Część druga kwestionariusza obejmowała pytania dotyczące stanu i zmian liczby miejsc pracy. Jej celem była identyfikacja wrażliwości popytu na pracę generowanego przez przedsiębiorstwa aglomeracji poznańskiej na zjawiska będące konsekwencją globalizacji gospodarki. Część trzecia kwestionariusza, najbardziej rozbudowana, odnosiła się do elastyczności miejsc pracy. Dzięki pytaniom zawartym w tej części próbowano uzyskać informacje na temat skali i kierunków działań podejmowanych przez pracodawców, które wiążą się z uelastycznieniem miejsc

pracy. Pytania dotyczyły zarówno zmian w zakresie wymogów kwalifikacyjnych jakie zostały wprowadzone przez pracodawców na poszczególnych stanowiskach pracy, jak również tworzenia nowych stanowisk w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia np. telepraca. Pytano również o przedsięwzięcia o charakterze organizacyjnym, które miały wpływ na restrukturyzację stanowisk pracy, w tym m.in. informatyzacja, zarządzanie zgodne z normami ISO. Czwartą część kwestionariusza stanowiła metryka przedsiębiorstwa, w którym przeprowadzono wywiad. Badanie pracodawców aglomeracji poznańskiej przeprowadzono w okresie: VIII–X 2009 r. Kwestionariusz wywiadu dostarczono do ok. 400 przedsiębiorstw tej wielkości z obszaru aglomeracji poznańskiej. Zakładano, że minimalna liczba wywiadów kwestionariuszowych nie będzie mniejsza niż 60, tj. 5% ogólnej liczby przedsiębiorstw tej wielkości aglomeracji poznańskiej. Niestety przyjęte założenia okazały się niemożliwe do zrealizowania. W sumie przeprowadzono 47 wywiadów kwestionariuszowych, w strukturze 23 z Poznania i 24 z pozostałego terenu aglomeracji. Stawia to przesłankę do ostrożnego wnioskowania uwzględniającego fakt, iż uzyskane wyniki nie są w pełni reprezentatywne.

## 2. Elastyczność zasobów pracy

Informacje na temat elastyczności zasobów pracy uzyskano od 395 respondentów. Badaniem objęto równą liczbę mężczyzn i kobiet. Większość respondentów stanowiły osoby w wieku do 40 lat posiadające wykształcenie wyższe lub średnie techniczne. Ponad połowa respondentów to osoby pozostające w związku małżeńskim posiadające przynajmniej jedno dziecko. Wynagrodzenie ponad 3/4 respondentów nie przekracza 3 tys. zł.

Uzyskane wyniki odnoszą się do trzech zagadnień identyfikujących elastyczność funkcjonalną i numeryczną zasobów pracy. Pierwszym zagadnieniem jest identyfikacja aktywności pracowników związanej z podnoszeniem ich kwalifikacji i umiejętności. Drugim zagadnieniem jest problem źródeł finansowania tej aktywności. W ten sposób określa się skalę elastyczności funkcjonalnej zasobów pracy oraz źródła jej finansowania. Trzecim zagadnieniem jest identyfikacja skali zagrożenia elastycznością numeryczną. Respondenci odpowiadając na pytania zawarte w ankiecie dokonują oceny swoich kwalifikacji i umiejętności pod kątem zagrożenia utratą pracy.

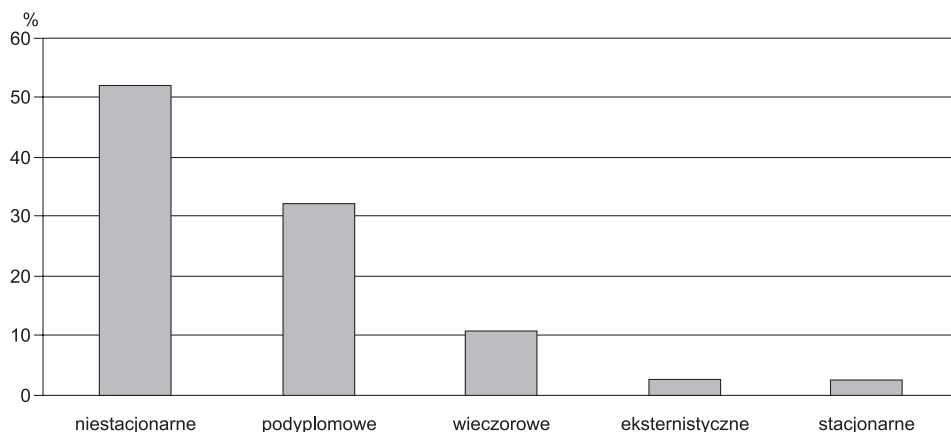
Ponad połowa respondentów potwierdziła fakt podnoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności podczas okresu zatrudnienia. Najczęściej były to kursy i szkolenia kwalifikacyjne. Dotyczyły one przede wszystkim nabywania nowych umiejętności niezbędnych, zdaniem pracodawcy, do dalszego wykonywania pracy na danym stanowisku. W strukturze kierunków szkoleń na pierwszym miejscu uplasowały się kursy komputerowe (11%) a następnie kursy językowe (8,5%) i kursy z zakresu obsługi klienta (7%). Bardzo dużą część szkoleń stanowią kursy i szkolenia wyspospecjalizacyjne, w których uczestniczyli pojedynczy respondenci (zgodnie profilem działalności podmiotu gospodarczego i zakresem obowiązków na danym stanowisku pracy). Blisko 60% respondentów uczestnicząc w kursach i szkoleniach

kwalifikacyjnych korzystała z pełnego finansowania udzielanego ze strony pracodawcy. Pozostali uczestniczyli w tych kursach przy częściowej odpłatności ze środków prywatnych lub finansowali te koszty w 100% (35,3%). Należy podkreślić, że pomimo rozbudowanego systemu szkoleń współfinansowanych ze środków europejskich ponad 80% respondentów, którzy podnosili swoje kwalifikacje i umiejętności nie korzystała z tej formy wsparcia finansowego swojej edukacji. Jedynie 14% w całości pokryło koszty szkolenia ze środków europejskich.

Blisko 30% respondentów w okresie swojego zatrudnienia podjęło studia wyższe lub podyplomowe (ryc. 1). Ze względu na aktywność zawodową ankietowanych w strukturze studiów dominują studia niestacjonarne (52,3%) oraz studia podyplomowe (32,4%). Analiza struktury szkół wyższych, w których respondenci odbywali studia prowadzi do wniosku, że ankietowani częściej wybierali szkoły państwowe niż niepaństwowe. W grupie szkół państwowych najwięcej respondentów odbyło studia w: Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (18%), Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu (14,4%), Politechnika Poznańska (13,5%). Wśród szkół niepaństwowych zdecydowanie pierwsze miejsce zajmuje Wyższa Szkoła Bankowa (12,6%), która przygotowała najbardziej zróżnicowaną ofertę studiów podyplomowych.

W strukturze kierunków podejmowanych studiów dominują kierunki ekonomiczne w tym: zarządzanie (17%) oraz finanse i bankowość (11,7%). Relatywnie dużym udziałem charakteryzują się również informatyka (10%) i administracja (9%) (tab. 1).

W przeciwieństwie do kursów i szkoleń w przypadku studiów jedynie 13,5% respondentów korzysta ze 100% finansowania tej formy podnoszenia kwalifikacji przez pracodawcę. Ten fakt może wynikać ze zdecydowanie różnych kosztów kursów i studiów. W przypadku tych pierwszych są to krótkoterminowe formy kształcenia o relatywnie niższych kosztach. W przypadku studiów, dłuższy okres kształcenia, powoduje generowanie wyższych kosztów co stanowi przeszkodę w podejmowaniu przez pracodawców deklaracji dotyczących ponoszenia tych



Ryc. 1. Typy studiów podjęte przez respondentów podczas zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

obciążeń. 18% respondentów stwierdziło, że w 100% finansuje samemu studia. Podobnie jak w przypadku kursów i szkoleń udział środków europejskich we współfinansowaniu studiów utrzymuje się na bardzo niskim poziomie. Jedynie 2% respondentów oświadczyło, że korzysta ze środków europejskich jako źródła finansowania swoich studiów. Należy jednak podkreślić, że 45% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie w tym punkcie. Nie pozwala to potraktować powyższych wartości jako ostatecznych.

Odpowiadając na pytanie dotyczące inicjatywy podjęcia studiów lub kursów respondenci w większości (51,4%) stwierdzali, że była to ich własna decyzja. Wśród powodów jej podjęcia najczęściej wskazywali potrzebę podniesienia swoich kwalifikacji i umiejętności (68,5%). Jedynie 4% respondentów stwierdziło, że podjęcie kształcenia stało się warunkiem przedłużenia stosunku pracy jaki został sformułowany przez pracodawcę. Taki rozkład odpowiedzi pozwala wnioskować, że elastyczność funkcjonalna zasobów pracy na obszarze aglomeracji poznańskiej jest w dużym stopniu konsekwencją decyzji pracowników, którzy widzą potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności. Nie zmienia to faktu, że 1/4 badanych nie widzi potrzeby dalszego podnoszenia kwalifikacji. Oznacza to, że pomimo promowania idei kształcenia przez całe życie nadal na obszarze aglomeracji poznańskiej występuje znaczna populacja pracowników, którzy nie widzą związku między swoimi kwalifikacjami i umiejętnościami a stabilnością zatrudnienia.

Elastyczność zasobów pracy była również przedmiotem analizy podczas wywiadu kwestionariuszowego z pracodawcami. Sformułowano trzy problemy. Pierwszy dotyczył inicjowania przez pracodawców elastyczności funkcjonalnej pracowników poprzez kierowanie ich na studia i inne formy kształcenia. Drugi problem odnosił się do źródeł finansowania tego typu działań z uwzględnieniem środków własnych pracodawcy, środków własnych pracownika oraz środków europejskich. Trzeci problem odnosił się do warunkowania przedłużenia zatrudnienia przez pracodawcę podniesieniem przez pracownika kwalifikacji i umiejętności zawodowych.

Tabela 1. Kierunki studiów najczęściej wybierane przez pracowników

Kierunek	% pracowników
zarządzanie	17,1
bankowość i finanse, rachunkowość	11,7
informatyka	9,9
administracja	9,0
budownictwo	4,5
budowa maszyn i mechanika	3,6
pedagogika	3,6
gospodarka przestrzenna	2,7
promocja i reklama	2,7

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Kierunki studiów podejmowane przez pracowników kierowanych na studia przez pracodawców

Kierunek	% przedsiębiorstw
ekonomia (w tym rachunkowość, księgowość, finanse i bankowość)	45,5
zarządzanie	45,5
logistyka	22,7
prawo i administracja	18,2
marketing	13,6
chemia	13,6
budownictwo	9,1
komunikacja i transport	9,1

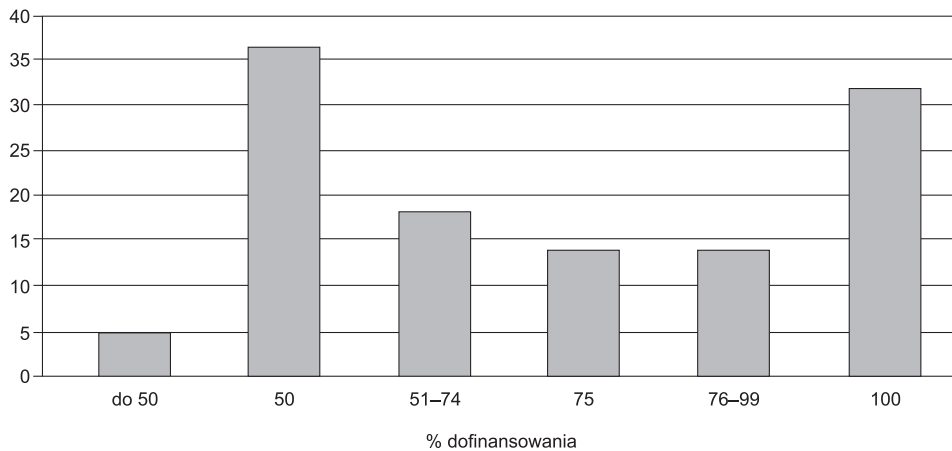
Źródło: opracowanie własne.

Wyniki przeprowadzonych badań dowodzą, że blisko 50% pracodawców kieruje swoich pracowników na studia. Świadczy to o wysokiej świadomości pracodawców, którzy widzą potrzebę podnoszenia kwalifikacji pracowników widząc zależność między poziomem wykształcenia zasobów pracy a produktywnością oraz umiejętnością dostosowywania się do zmian na rynku.

Pracodawcy najczęściej kierują pracowników na studia podyplomowe (72,7%) oraz studia niestacjonarne (59,1%). Oznacza to, że podobnie jak w przypadku odpowiedzi pracowników dominują dwie formy studiów: podyplomowe oraz niestacjonarne. Większa skłonność pracodawców do kierowania pracowników na studia podyplomowe może wiązać się z niższymi kosztami oraz krótszym okresem kształcenia. Ponadto studia podyplomowe mają charakter bardziej specjalistyczny. Pracodawcy preferują podnoszenie kwalifikacji specjalistycznych pracowników nad rozwijaniem ich kwalifikacji ogólnych. Pracownicy odbywają studia głównie w uczelniach państwowych, wśród których dominuje Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu oraz Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Wśród uczelni niepaństwowych na pierwszym miejscu uplasowała się Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, co może być efektem bardzo rozbudowanej oferty studiów podyplomowych w tej placówce. Kierunki podejmowanych studiów są zróżnicowane (tab. 2).

Zainteresowanie pracodawców koncentruje się jednak wyraźnie na kształtowaniu umiejętności praktycznych pracowników związanych z kierunkami ekonomicznymi, zarządzaniem oraz prawem i administracją. Ponad 30% pracodawców, którzy kierują pracowników na studia finansuje im tą formę zdobywania wiedzy i kwalifikacji w 100%. Pozostali stosują zasadę częściowej odpłatności pracownika, zwykle w granicach do 50%. Tylko jeden z pracodawców kierujących pracowników na studia nie partycypuje w ich kosztach (ryc. 2).

Niestety podobnie jak w przypadku pracowników udział pracodawców korzystających ze środków europejskich w finansowaniu podnoszenia kwalifikacji pracowników jest relatywnie niski (15%). Pomimo faktu, że konieczność podnoszenia



Ryc. 2. Partycypacja pracodawców w kosztach studiów swoich pracowników

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 3. Warunki podnoszenia kwalifikacji przez pracowników

Warunki podnoszenia kwalifikacji przez pracowników	% przedsiębiorstw
przedłużenie jego zatrudnienia	8,5
podniesienie wynagrodzenia	19,1
zwiększenie stabilności zatrudnienia	25,5
wzrost efektywności pracy	51,1
inne	6,4

Źródło: opracowanie własne.

kwalifikacji i umiejętności przez pracowników została wskazana przez 20% pracodawców, czyli relatywnie więcej niż w przypadku odpowiedzi pracowników (4%) to nadal nie jest to jeszcze powszechnie stosowany warunek przedłużenia zatrudnienia na obszarze aglomeracji poznańskiej. Nie zmienia to jednak bardzo pozytywnej opinii pracodawców na temat podejmowania przez pracowników działań w kierunku poprawy ich kwalifikacji i umiejętności (tab. 3). Najwięcej z tych opinii wskazuje na poprawę efektywności pracy, wzrost stabilności zatrudnienia, w tym również większe przywiązanie pracownika do zakładu pracy oraz możliwość dalszego awansu zawodowego.

### 3. Elastyczność miejsc pracy

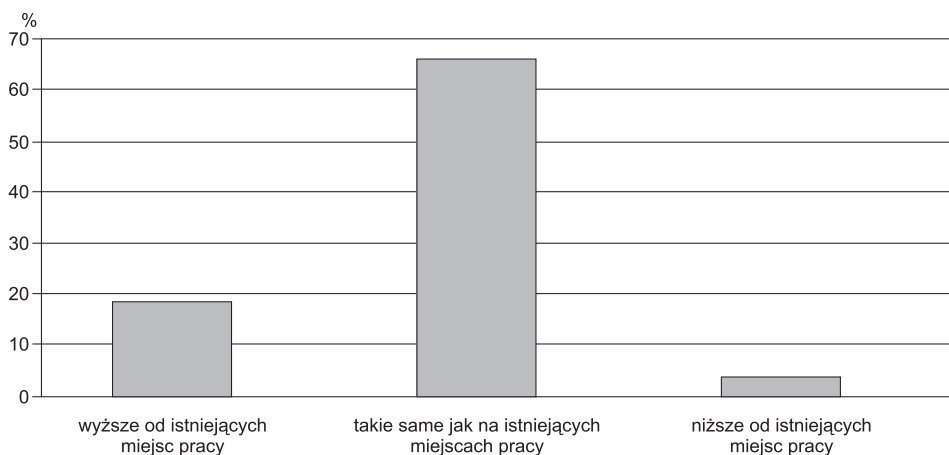
Diagnoza elastyczności miejsc pracy na obszarze aglomeracji poznańskiej została przeprowadzona w oparciu o wyniki wywiadu kwestionariuszowego jaki zrealizowano w 47 przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 49 pracowników. Większość badanych przedsiębiorstw została utworzona w latach 1990–2000 i w klasyfikacji PKD zaliczana jest do działalności przemysłowej. Dominującą formą prawno-organizacyjną jest spółka z o. o. W większości podmiotów gospodarczych dominuje kapitał polski, jedynie 21,3% badanych przedsiębiorstw posiadało w całości kapitał zagraniczny. Był to głównie kapitał niemiecki, belgijski i duński. W większości badanych przedsiębiorstw zanotowano wzrost liczby zatrudnionych. Przeciętny poziom wynagrodzeń w tych przedsiębiorstwach kształtował się w przedziałach od 2000 zł do 3000 zł – 38,3% oraz od 3000 zł do 4000 zł – 31,9%.

Analiza elastyczności miejsc pracy obejmowała trzy problemy. Pierwszy dotyczył zmian jakich dokonywali pracodawcy w zakresie wymogów dotyczących kwalifikacji i umiejętności na istniejących i nowotworzonych miejscach pracy. Drugi problem wiązał się z analizą rozwoju elastycznych form zatrudnienia na przykładzie telepracy. Trzeci problem stanowiła analiza zmian organizacyjnych w wyniku których pracodawcy dokonywali restrukturyzacji stanowisk pracy. W tym zakresie pytano zwłaszcza o konsekwencje informatyzacji oraz wdrażania nowych form organizacji pracy dla zmiany wymagań związanych z kwalifikacjami i umiejętnościami pracowników.

Nieco ponad połowa przedsiębiorców potwierdziła wprowadzenie zmian w zakresie kwalifikacji i umiejętności na istniejących miejscach pracy. Głównymi przy-

czynami tych działań były podnoszenie jakości wyrobów i usług (75%), wprowadzenie do produkcji nowych wyrobów / świadczenie nowych usług (54%) oraz próba wejścia na nowy rynek (46%). Uzyskane wyniki potwierdzają powszechną opinię dotyczącą występowania istotnej zależności między elastycznością miejsc pracy a konkurencyjnością przedsiębiorstw. Należy podkreślić, że badani przedsiębiorcy tworząc nowe miejsca pracy w większości przypadków nie zmieniają na nich wymogów kwalifikacyjnych w stosunku do istniejących miejsc pracy (66%) (ryc. 3). Oznacza to, że elastyczność miejsc pracy zachodzącą w przedsiębiorstwach należy interpretować w dwóch jej wymiarach. Elastyczność funkcjonalna związana z podnoszeniem wymogów kwalifikacyjnych na stanowiskach pracy wiąże się najczęściej z chęcią zachowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa i dotyczy istniejących miejsc pracy. Elastyczność numeryczna związana z tworzeniem nowych miejsc pracy jest najczęściej efektem wzrostu sprzedaży i wynikającej z tego faktu wzrostu produkcji. Oznacza to konieczność zwiększenia liczby stanowisk pracy a nie koniecznie wzrost wymogów kwalifikacyjnych na tych stanowiskach.

Badani przedsiębiorcy w większości przypadków nie wykorzystują telepracy jako elastycznej formy zatrudnienia. Większość z nich stwierdziła, że nie ma takiej potrzeby zwracając uwagę, że profil działalności przedsiębiorstwa w sposób istotny ogranicza zakres zastosowań tej formy zatrudnienia. Większość badanych przedsiębiorstw należy do sektora przemysłowego, w którym zastosowanie telepracy ogranicza się właściwie do działów finansowo-administracyjnych. Respondenci wskazywali jednak na zalety wynikające z tej formy zatrudnienia, m.in.: możliwość elastycznej organizacji pracy, w szczególności przy pracach samodzielnych i projektach z wykorzystaniem systemów IT, możliwość zdalnej obsługi infromacyjnej, oszczędności wynikające z faktu zmniejszenia zapotrzebowania na powierzchnię dla potrzeb biur, elastyczny czas pracy. Badani przedsiębiorcy w większości przypadków byli zdania, iż wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w



Ryc. 3. Wymogi kwalifikacji i umiejętności pracowników na nowotworzonych stanowiskach pracy

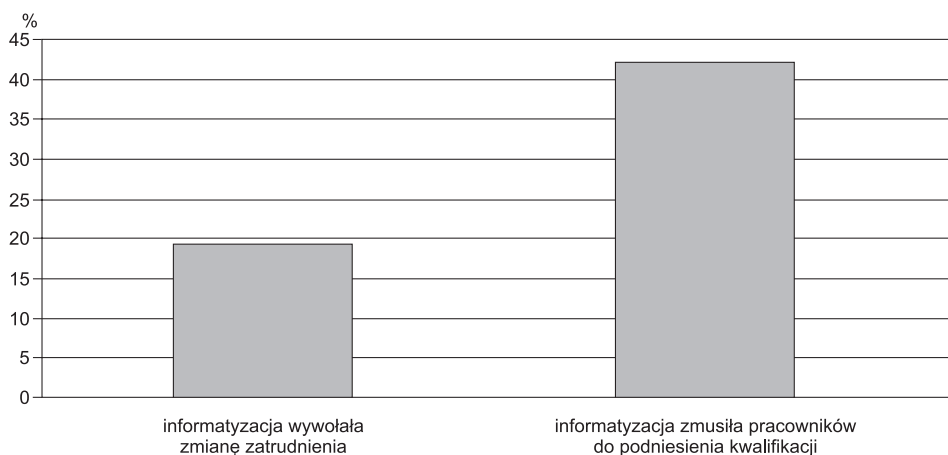
Źródło: opracowanie własne.

systemie telepracy nie powinno się różnić od wynagrodzenia pracownika pracującego w siedzibie firmy. Wyniki tej części badania ze względu na wskazane we wstępie uwarunkowania należy interpretować z dużą ostrożnością.

Nieco ponad 1/4 przedsiębiorców wprowadziła reorganizację stanowisk pracy będącą efektem wdrożeń rozwiązań informatycznych. Głównymi powodami tej decyzji była chęć poprawy organizacji pracy. Wdrożenia dotyczyły przede wszystkim: uruchomienia kompleksowych systemów informatycznych w tym komputerowych systemów zarządzania produkcją, komputerowych systemów zarządzania kadrami, systemów CRM, systemów elektronicznego obiegu dokumentów. Reorganizacja stanowisk pracy będąca efektem wdrożeń rozwiązań informatycznych w przypadku 20% badanych przedsiębiorstw skutkowałą ograniczeniem liczby miejsc pracy. Pracodawcy jako przyczynę tego stanu rzeczy najczęściej wskazywali wzrost efektywności pracy uzyskany dzięki wdrożeniu rozwiązań informatycznych (ryc. 4). Drugą konsekwencją tego typu reorganizacji stanowisk pracy była konieczność podniesienia kwalifikacji przez pracowników. Sytuacja taka wystąpiła w 42,6% badanych przedsiębiorstw. Należy podkreślić, że w każdym z tego typu przypadków pracodawca pokrywał pełne koszty związane ze szkoleniem pracownika.

Znaczna część badanych przedsiębiorstw wdrożyła nowe formy organizacji pracy. Wynikało to albo z chęci poprawy produktywności i efektywności prowadzonej działalności (42,6%) albo z chęci poprawy jakości prowadzonej działalności (38,3%).

Przedsiębiorstwa, które zdecydowały się na dokonanie zmian organizacyjnych w celu poprawienia produktywności i efektywności dokonywały zarówno zmian organizacyjnych wewnątrz przedsiębiorstwa jak i w zakresie jego funkcjonowania w relacjach z kontrahentami (tab. 4). Pracodawcy którzy podnosili jakość prowadzonej działalności i w związku z tym dokonali zmian organizacji pracy najczęściej wdrażali: normy ISO, system HACCP, Zintegrowany System Zarządzania oparty o normy PN-EN oraz mechanizmy kontroli wewnętrznej. Podobnie jak w przypadku



Ryc. 4. Reorganizacja stanowisk pracy wywołana wdrożeniem rozwiązań informatycznych  
Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4. Rezultaty wdrażania nowych form organizacji pracy

Rezultaty wdrażania nowych form organizacji pracy w celu poprawy produktywności	% przedsiębiorstw
poprawa organizacji i efektywności pracy	35,0
zmiany struktury organizacyjnej/regulaminu organizacyjnego	30,0
wspomaganie zarządzania przedsiębiorstwem	15,0
zarządzanie jakością	15,0
poprawa łańcucha dostaw	10,0
poprawa komunikacji między wydziałami	10,0
zarządzanie bezpieczeństwem informacji	5,0
outsourcing usług	5,0

Źródło: opracowanie własne.

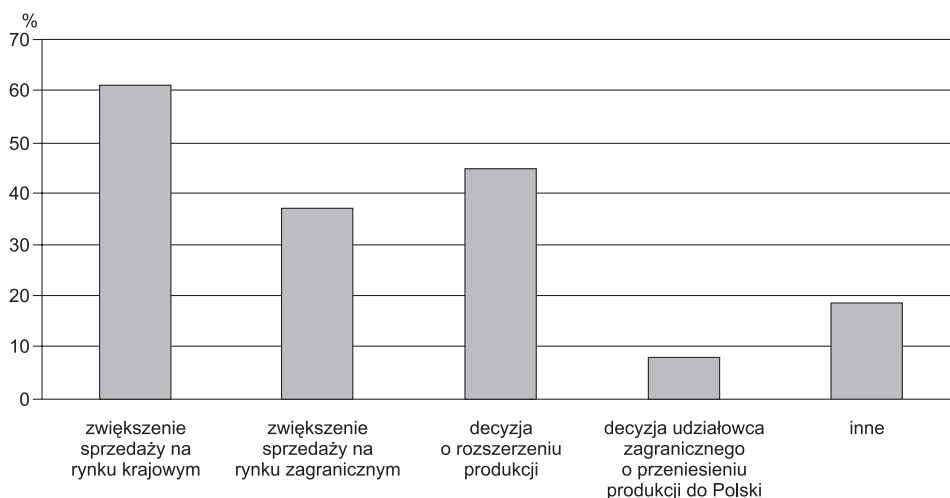
reorganizacji stanowisk pracy będących efektem wdrożeń rozwiązań informatycznych zmiany organizacji pracy dokonane w celu poprawy produktywności, efektywności i jakości działalności skutkowały w większości przypadków koniecznością podniesienia kwalifikacji i umiejętności przez pracowników (55,3%). Koszty wynikające ze zmian kwalifikacji były ponoszone przede wszystkim przez pracodawców (89%), którzy w tym zakresie korzystali również ze wsparcia środków europejskich (16,7%).

#### 4. Globalizacja a liczba i struktura miejsc pracy

W celu identyfikacji wpływu globalizacji na liczbę i strukturę miejsc pracy zapytano badanych przedsiębiorców czy podejmowali decyzję o zmianie poziomu zatrudnienia w okresie 2000–2009 oraz o przyczyny tych decyzji w kontekście ich funkcjonowania na rynku globalnym. Ponad 80% przedsiębiorców w analizowanym okresie podjęła decyzję o zwiększeniu stanu zatrudnienia. Jako przyczynę tej decyzji wskazywali oni najczęściej na chęć zwiększenia sprzedaży (97,5%). Należy podkreślić, że większość przedsiębiorców upatrywała swojego sukcesu rynkowego w zaspokojeniu popytu krajowego (60,5%), a jedynie 36,8% – w zaspokojeniu popytu na rynku zagranicznym (ryc. 5).

W przypadku 8% badanych przedsiębiorstw decyzja o zwiększeniu stanu zatrudnienia była konsekwencją decyzji udziałowca zagranicznego o przeniesieniu produkcji do Polski. Sytuacja taka dotyczyła udziałowców pochodzących z Wielkiej Brytanii, Niemiec i Belgii. Blisko 84% przedsiębiorstw zwiększających stan zatrudnienia w wyniku wskazanych wyżej decyzji tworzyło nowe miejsca pracy. Pozostali zatrudniali pracowników na istniejących miejscach pracy, które wcześniej nie były obsadzone (ryc. 6).

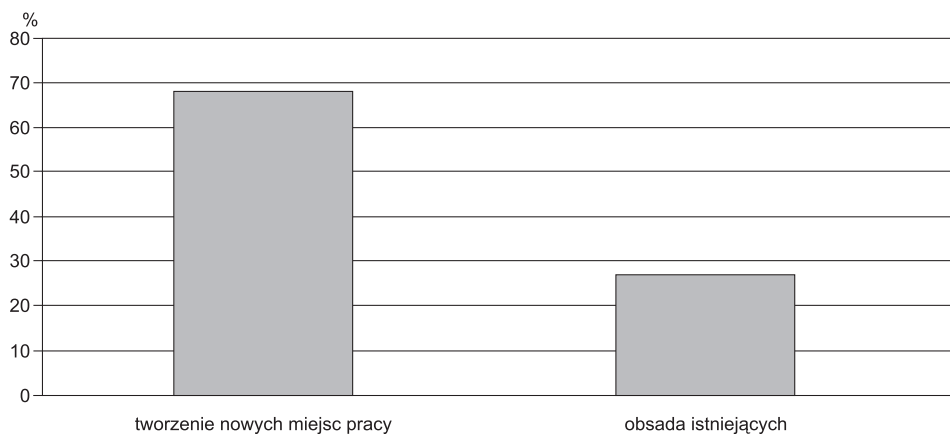
W tym samym okresie 2000–2009 51% badanych przedsiębiorców zmniejszyło zatrudnienie. Uzasadnienie tej decyzji jest identyczne jak w przypadku decyzji o wzroście stanu zatrudnienia. Przedsiębiorcy zmniejszali stan zatrudnienia w związku ze spadkiem poziomu sprzedaży. Ponownie zaznaczył się silniejszy wpływ relacji między stanem rynku pracy a stanem krajowego rynku towarów i usług. Ponad 60%



Ryc. 5. Przyczyny zwiększenia zatrudnienia w okresie 2000–2009

Źródło: opracowanie własne.

badanych przedsiębiorców, którzy podjęli decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia uzasadniała ten fakt zmniejszeniem popytu na rynku krajowym. Jedynie 37,5% przedsiębiorstw wskazywało na zmniejszenie popytu na rynku zagranicznym. Nikt z badanych nie wskazał jako przyczynę ograniczenia zatrudnienia na decyzję udziałowca zagranicznego o przeniesieniu produkcji z Polski. Znaczna część pracodawców, którzy ograniczyli zatrudnienie dokonała trwałej likwidacji miejsc pracy (40%). Głównym uzasadnieniem tego działania był brak opłacalności ekonomicznej utrzymania miejsca pracy, które czasowo jest nie obsadzone. Jedynie 10% badanych przedsiębiorstw w analizowanym okresie dokonało zwolnień grupowych. Ich przyczyną były albo zmiany związane z restrukturyzacją miejsc pracy albo gwałtowne zmniejszenie zamówień wynikające z załamania koniunktury światowej.



Ryc. 6. Struktura sposobów zwiększania miejsc pracy przez przedsiębiorców

Źródło: opracowanie własne.

## 5. Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonej analizy prowadzą do wniosku, że lokalny rynek pracy aglomeracji poznańskiej wykazuje jeszcze dużą odporność na zmiany wynikające z procesów globalizacji. Rynek ten w większym stopniu uzależniony jest od stanu krajowego rynku towarów i usług niż od stanu koniunktury na rynkach światowych. Relatywnie dużej odporności na wpływ procesów globalizacji towarzyszy zróżnicowana sytuacja w zakresie elastyczności. Zasoby pracy wykazują znaczną tendencję do elastyczności funkcjonalnej. Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności pracowników w większym stopniu jest jednak wynikiem decyzji indywidualnych niż warunków stawianych przez pracodawców. Co ważne w przypadku konieczności podniesienia kwalifikacji i umiejętności przez pracowników, pracodawcy w dużym stopniu finansują te działania, relatywnie rzadko korzystając ze wsparcia środków europejskich. Niski poziom zaangażowania środków strukturalnych uwidacznia się jeszcze bardziej w przypadku pracowników, którzy podnoszą swoje kwalifikacje na własny koszt. Zidentyfikowane prawidłowości powinny być pomocne dla ukierunkowania działań podejmowanych w ramach aktywnych instrumentów rynku pracy, jak również polityki gospodarczej. Szczególną uwagę należy zwrócić na lepsze wykorzystanie środków europejskich poprzez udostępnienie ich obok bezrobotnym również osobom aktywnym zawodowo.

## Wnioski

### Elastyczność zasobów pracy

- Na lokalnym rynku pracy aglomeracji poznańskiej obserwuje się znaczny udział pracowników podnoszących swoje kwalifikacje i umiejętności. Można więc stwierdzić, że poziom elastyczności funkcjonalnej zasobów pracy jest relatywnie wysoki.
- Pracownicy preferują odbywanie studiów wyższych rozwijających ich umiejętności ogólne.
- Pracodawcy preferują podnoszenie kwalifikacji specjalistycznych pracowników nad rozwijaniem ich kwalifikacji ogólnych.
- W strukturze kierunków wybieranych przez pracowników w ramach podejmowanych studiów dominują kierunki ekonomiczne np. rachunkowość, finanse, bankowość, zarządzanie. W strukturze kursów i szkoleń dominują kursy komputerowe, nauki języków obcych oraz profesjonalnej obsługi klienta.
- Pomimo rozbudowanego systemu wsparcia ze środków europejskich nie potwierdzono roli tego źródła dla podnoszenia kwalifikacji i umiejętności pracowników na obszarze aglomeracji poznańskiej. Może to oznaczać, że większość tych środków kierowana jest do osób bezrobotnych a nie do osób posiadających pracę.
- Elastyczność funkcjonalna zasobów pracy nie jest warunkiem stawianym przez pracodawców przy przedłużaniu stosunku pracy. Potwierdzają to zarówno opinie pracodawców jak i pracowników.

### Elastyczność miejsc pracy

- Elastyczność numeryczna związana z tworzeniem nowych miejsc pracy jest najczęściej efektem wzrostu sprzedaży i wynikającej z tego faktu wzrostu produkcji. Oznacza to konieczność zwiększenia liczby stanowisk pracy a nie koniecznie wzrost wymogów kwalifikacyjnych na tych stanowiskach.
- Badani przedsiębiorcy nie wykorzystują telepracy jako elastycznej formy zatrudnienia. Wynika to przede wszystkim ze specyfiki ich działalności gospodarczej. Nie zmienia to jednak faktu o ich pozytywnej opinii na temat elastycznych form zatrudnienia.
- Reorganizacja stanowisk pracy będąca efektem wdrożenia rozwiązań informatycznych prowadzi z jednej strony do ograniczenia liczby miejsc pracy (wzrost wydajności), a z drugiej strony do podniesienia wymagań kwalifikacyjnych na istniejących stanowiskach pracy (konieczność podniesienia kwalifikacji).
- Blisko połowa badanych pracodawców z obszaru aglomeracji poznańskiej wdrażała nowe formy organizacji pracy, których celem była poprawa produktywności, efektywności oraz jakości działalności. W większości przypadków zmiany te wymagały podniesienia kwalifikacji i umiejętności pracowników, których koszty ponosili sami pracodawcy.

### Globalizacja a zmiany rynku pracy

- Przedsiębiorstwa aglomeracji poznańskiej charakteryzują się dużą odpornością na zjawiska globalizacji. Wynika to z ich relatywnie małego powiązania z rynkiem światowym.
- Zmiany stanu zatrudnienia w przedsiębiorstwach aglomeracji poznańskiej w większym stopniu zależą od zmian koniunktury na krajowym rynku towarów i usług niż od zmian koniunktury na rynku światowym.
- Decyzje udziałowców zagranicznych w badanej grupie przedsiębiorstw skutkowały wzrostem stanu zatrudnienia w związku z przenoszeniem produkcji do Polski. W badanej grupie nie zidentyfikowano sytuacji odwrotnej która powodowałaby zmniejszenie zatrudnienia jako rezultat decyzji o przeniesieniu produkcji z Polski do kraju trzeciego.

## Literatura

- Belczyk K. 2008. Flexicurity – elastyczne bezpieczeństwo na rynku pracy. Sedlak&Sedlak.pracy.pl.
- Boni M. (red.) 2004. Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu? CASE. Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych. BRE-Bank. Warszawa.
- Chojnicki Z. 1993. Postmodernistyczne zmiany globalnego porządku społeczno-gospodarczego. [W:] *Polonia quo vadis ? Studia Regionalne i Lokalne*, 45. Warszawa, s. 166–204.
- Chojnicki Z. 1999. Podstawy metodologiczne i teoretyczne geografii, Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań.
- Domański B. 1992. Postfordowski elastyczny model produkcji a jej przestrzenna organizacja. [W:] Z. Chojnicki (red.), *Studia geograficzne przemian społeczno-gospodarczych. Biuletyn Komitetu Przestrzennego Zagospodarowania Kraju PAN* z. 159. Warszawa.

- Gilejko L.K., Błaszczuk B. 2008. Polityka rynku pracy. Doświadczenia europejskie i polskie. Akademia Humanistyczna in. A. Gieysztora. Pułtusk.
- Jarmołowicz W. (red.) 2008. Przemiany na współczesnym rynku pracy. Wydawnictwo Forum Naukowe. Poznań.
- Klich J. (red.) 2001. Globalizacja, Kraków 2001.
- Kotowska I.E., Sztanderska U. 2007. Zmiany demograficzne a zmiany na rynku pracy w Polsce. [W:] I.E. Kotowska, U.Sztanderska, I. Wóycicka (red.), Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych, Wydawnictwo SCHOLAR, s. 13–46.
- Kryńska E. 2004. Globalizacja a rynek pracy. [W:] Z. Wiśniewski, A. Pocztowski (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki. Kraków 2004.
- Marchlewska K., 2008. Flexicurity, czyli elastyczność i bezpieczeństwo w ramach unijnego rynku pracy. Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy.
- Rydlewska D. 2005. Wpływ globalizacji na rynek pracy. Portal spraw zagranicznych: <http://www.psz.pl>.
- Stonehouse G., Hamill J., Campbell D., Purdie T. 2001. Globalizacja. Strategia i zarządzanie, Warszawa.
- Turnowiecki W. 2006. Zmiany na regionalnym rynku pracy związane z przemianami demograficznymi. Towarzystwo Edukacyjne „Wiedza Powszechna”. Gdańsk.
- Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. KOM (2007) 359 z dn. 27.6.2007. Bruksela. SEK(2007) 861, 862.

**Prof. UAM dr hab. Paweł Churski**

Zakład Analizy Regionalnej. Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej  
i Gospodarki Przestrzennej. Wydział Nauk Geograficznych  
i Geologicznych. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,  
e-mail: [chur@amu.edu.pl](mailto:chur@amu.edu.pl)

**mgr Robert Perdał**

Zakład Analizy Regionalnej. Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej  
i Gospodarki Przestrzennej. Wydział Nauk Geograficznych  
i Geologicznych. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,  
e-mail: [r.perdal@amu.edu.pl](mailto:r.perdal@amu.edu.pl)

Robert Perdał

# Rynek pracy aglomeracji poznańskiej na tle wybranych aglomeracji miejskich w Polsce

## 1. Wprowadzenie

Współcześnie jednymi z podstawowych czynników rozwoju lokalnego i regionalnego jest kapitał ludzki oraz stan i struktura gospodarki, które determinują funkcjonowanie rynku pracy. Podstawowymi elementami rynku pracy są podaż pracy i popyt na pracę. Podaż pracy rozumiana jest jako zasoby pracy, czyli osoby zdolne do pracy, a popyt na pracę jako zapotrzebowanie na pracę w sensie ilościowym i jakościowym. Brak dopasowania obu tych elementów rynku pracy doprowadza do stanu nierównowagi rynku pracy. Nierównowaga ta przejawiać się może nadwyżką miejsc pracy lub ich niedoborem czyli bezrobociem (por. Churski 1999).

Analizę sytuacji rynku pracy aglomeracji poznańskiej na tle pozostałych aglomeracji miejskich w Polsce przeprowadzono w układzie trzech elementów rynku pracy: 1) podaży pracy, 2) popytu na pracę oraz 3) nierównowagi rynku pracy – bezrobocia.

Podstawowym układem przestrzennym analizowanym w niniejszej części pracy są wybrane aglomeracje miejskie w Polsce. Problem delimitacji aglomeracji miejskich w Polsce jest szeroko dyskutowany w literaturze (por. Markowski, Marszał 2006; Kaczmarek, Mikuła 2007; Kaczmarek 2008, Smętkowski i in. 2008). Na potrzeby niniejszej pracy w celu zapewnienia największej porównywalności przyjęto, że aglomeracje miejskie utożsamia się z jednostkami NUTS3 okalającymi największe ośrodki miejskie w Polsce. Taka metoda delimitacji aglomeracji miejskich nie w pełni odzwierciedla realny układ aglomeracji miejskich w Polsce. Jednakże ze względu na ograniczony dostępny materiał statystyczny oraz trudności w delimitacji rzeczywistych obszarów aglomeracji miejskich wykorzystano układ jednostek NUTS3 (podregionów). Tego typu układ aglomeracji miejskich wykorzystywany jest w badaniach porównawczych np. Unii Metropolii Polskich (por. Kaczmarek, Mikuła 2007). W niniejszej pracy wydzielono osiem aglomeracji miejskich: poznańską, wrocławską, łódzką, krakowską, warszawską, gdańską, górnośląską oraz szczecińską.

Przeprowadzona analiza wykorzystuje publikowane materiały statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego. Podstawowym okresem analizy jest rok 2008 z pewnymi, tam gdzie to było możliwe, odniesieniami do roku 1999, czyli momentu reformy administracyjnej kraju.

## 2. Charakterystyka aglomeracji miejskich w Polsce

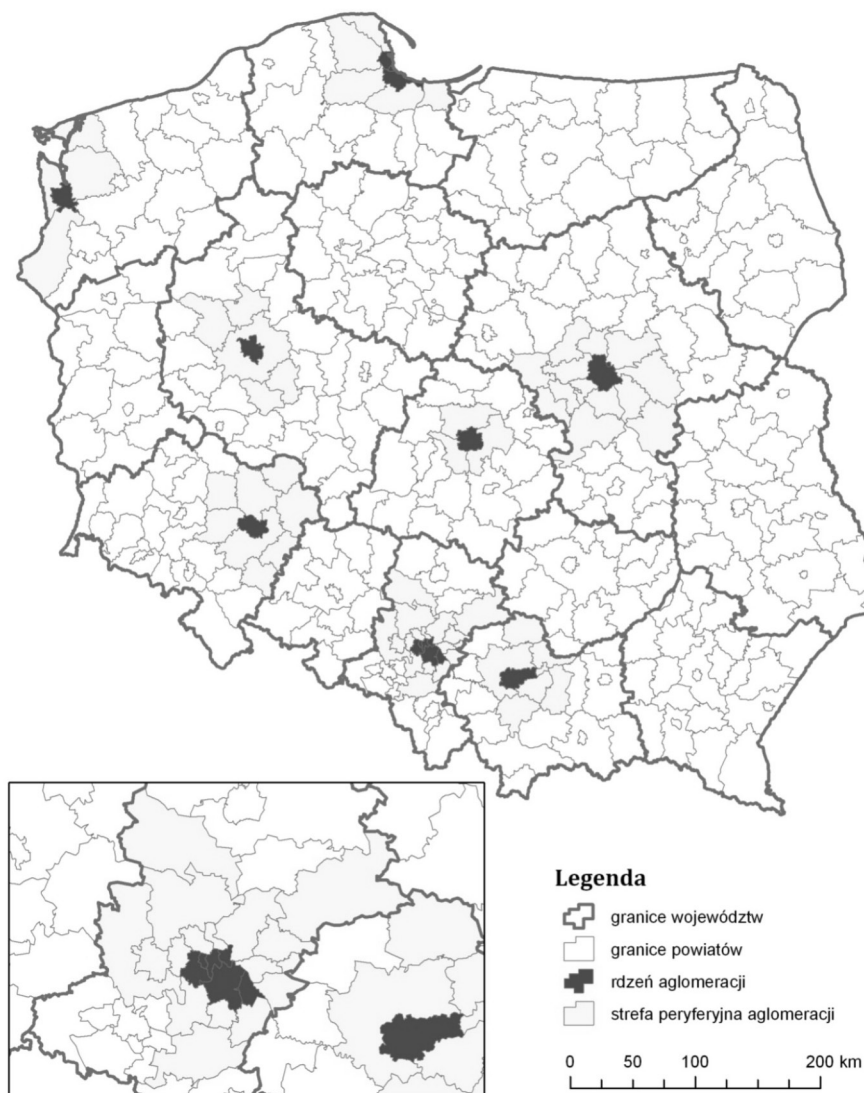
Aglomeracje miejskie w Polsce stanowią jednostki typu NUTS3 – podregiony. Każda z aglomeracji miejskich składa się z rdzenia aglomeracji – miasta centralnego i obszaru peryferyjnego aglomeracji. W pięciu przypadkach rdzeń aglomeracji stanowią miasta będące jednocześnie jednostkami NUTS3 – Poznań, Warszawa, Łódź, Kraków, Wrocław. W przypadku dwóch aglomeracji miejskich: gdańskiej i górnośląskiej, ich rdzeń stanowią również jednostki NUTS3 ale będące zbiorem kilku miast. W przypadku aglomeracji gdańskiej rdzeń stanowią trzy miasta Gdańsk, Gdynia i Sopot (podregion trójmiejski), natomiast w przypadku śląskiej sześć – Katowice, Mysłowice, Chorzów, Siemianowice Śląskie, Świętochłowice, Ruda Śląska (podregion katowicki) (ryc. 1). Obszar peryferyjny aglomeracji miejskich stanowią jednostki NUTS3 sąsiadujące lub okalające rdzeń aglomeracji. W przypadku aglomeracji poznańskiej, wrocławskiej, łódzkiej, krakowskiej, gdańskiej i szczecińskiej jednostki NUTS3 (podregiony) okalają rdzeń aglomeracji. W przypadku aglomeracji warszawskiej obszar peryferyjny aglomeracji stanowią dwa sąsiadujące z Warszawą podregiony – warszawski wschodni i warszawski zachodni. Natomiast w przypadku aglomeracji śląskiej – podregiony bytomski, sosnowiecki, gliwicki i tyski.

Agglomeracja miejska Poznania składa się z miasta Poznania oraz pięciu powiatów tworzących podregion poznański. Są to powiaty poznański (ziemski), obornicki, szamotulski, śremski i wrzesiński. Spośród pozostałych aglomeracji miejskich w Polsce najbardziej zbliżone pod względem liczby powiatów są aglomeracje szczecińska (Szczecin + 5 powiatów), krakowska (Kraków + 6 powiatów), wrocławska (Wrocław + 8 powiatów) oraz częściowo gdańska (Trójmiasto + 5 powiatów). Natomiast znacznie odbiegają od pozostałych aglomeracji miejskich aglomeracje warszawska i górnośląska, składające się z ponad 12 powiatów (w przypadku aglomeracji górnośląskiej są to głównie miasta na prawach powiatu).

Agglomeracje miejskie w Polsce odpowiadające jednostkom NUTS3 są zróżnicowane, zarówno pod względem powierzchni jak i liczby ludności (tab. 1). Agglomeracja miejska Poznania z liczbą ludności 1,1 mln znajduje się na szóstej pozycji w kraju. Zbliżoną liczbę ludności posiadają aglomeracje wrocławska i łódzka (1,1 mln osób). Największą liczbą ludności charakteryzują się aglomeracje warszawska i górnośląska (po ok. 3 mln osób). Aglomeracja poznańska pod względem powierzchni zajmuje piątą pozycję w kraju. Posiada powierzchnię zbliżoną do aglomeracji górnośląskiej i szczecińskiej. Natomiast większą powierzchnią charakteryzują się aglomeracje wrocławska i warszawska.

Znaczne dysproporcje pomiędzy aglomeracjami miejskimi w Polsce występują w układzie rdzeń – obszar peryferyjny. Dysproporcje te głównie dotyczą liczby ludności, gdyż powierzchnia rdzenia aglomeracji waha się od 5 do 10% aglomeracji. Aglomeracja poznańska obok aglomeracji górnośląskiej cechuje się większą liczbą ludności obszaru peryferyjnego aniżeli rdzenia. W przypadku aglomeracji poznańskiej udział ludności obszaru peryferyjnego wynosi 51%, natomiast w przypadku aglomeracji górnośląskiej aż 73%. W pozostałych aglomeracjach miejskich to rdzeń aglomeracji cechuje się większą liczbą ludności (od 52% w aglomeracji krakowskiej do 66% w aglomeracji łódzkiej).

Ze względu na charakterystyczne uwarunkowania poszczególnych aglomeracji miejskich w Polsce pozycjonowanie aglomeracji poznańskiej pod względem sytuacji rynku pracy powinno odnosić się głównie do aglomeracji wrocławskiej, krakowskiej, łódzkiej i szczecińskiej. Natomiast w mniejszym stopniu do aglomeracji gdańskiej, a przede wszystkim do aglomeracji warszawskiej i górnośląskiej. Wynika to z faktu, nie tylko wielkości aglomeracji mierzonej liczbą ludności ale przede wszystkim dotyczy to cech związanych ze specyfiką niektórych aglomeracji, a w szczególności uwarunkowaniami strukturalnymi. Aglomeracja gdańska wraz z górnośląską bardzo



Ryc. 1. Aglomeracje miejskie w Polsce w 2008 r.

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 1. Aglomeracje miejskie w Polsce w 2008 r.

Aglomeracja miejska	Liczba ludności					Powierzchnia (w km <sup>2</sup> )				
	ogółem	rdzeń aglomeracji		obszar peryferyjny		ogółem	rdzeń aglomeracji		obszar peryferyjny	
		liczby bezwzgl.	%	liczby bezwzgl.	%		liczby bezwzgl.	%	liczby bezwzgl.	%
warszawska	3196186	1703248	53,3	1492938	46,7	9925	517	5,2	9408	94,8
górnosłaska	2826034	767857	27,2	2058177	72,8	5577	380	6,8	5197	93,2
krakowska	1407461	734815	52,2	672646	47,8	4382	327	7,5	4055	92,5
gdańska	1242300	738016	59,4	504284	40,6	4858	414	8,5	4444	91,5
wrocławska	1163585	622908	53,5	540677	46,5	6725	293	4,4	6432	95,6
<b>poznańska</b>	<b>1115172</b>	<b>547776</b>	<b>49,1</b>	<b>567396</b>	<b>50,9</b>	<b>5191</b>	<b>262</b>	<b>5,0</b>	<b>4929</b>	<b>95,0</b>
łódzka	1119205	742732	66,4	376473	33,6	2499	293	11,7	2206	88,3
szczecińska	719490	399186	55,5	320304	44,5	5652	301	5,3	5351	94,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

dotkliwie przeszły okres transformacji ustrojowej. Procesy restrukturyzacyjne gospodarek tych obszarów w znacznym stopniu niekorzystnie wpłynęły na sytuację ich rynków pracy. Przemysły ciężkie, w tym górnictwo i przemysł stoczniowy, dominujący w tych regionach przeżywał i przeżywa kryzys, który niekorzystnie wpływa na sytuację rynku pracy tych aglomeracji miejskich. Procesy te wywołały znaczne zaburzenia równowagi pomiędzy podażą a popytem na pracę, co w efekcie doprowadziło do znacznego bezrobocia. Z kolei w opozycji do tych aglomeracji znajduje się aglomeracja warszawska. Jako aglomeracja stołeczna, a wręcz przez wielu uznawana za jedyny obszar metropolitalny w Polsce, skupia działalności o zasięgu ponadregionalnym, krajowym i europejskim. Warszawa odznacza się wysoką koncentracją największych przedsiębiorstw kraju, zwłaszcza usługowych. Dodatkowo koncentracja ta narasta, częściowo kosztem regionów sąsiednich (por. Lista 500, 1998, 2003, 2008). Zatem sytuacja rynku pracy aglomeracji warszawskiej jest znacznie lepsza i wiąże się z wyższym popytem na pracę od popytu w pozostałych aglomeracjach miejskich w Polsce. Stąd też w niniejszej analizie większą uwagę skupiono na określeniu pozycji aglomeracji poznańskiej względem aglomeracji krakowskiej, wrocławskiej, łódzkiej oraz szczecińskiej.

### 3. Podaż pracy w aglomeracjach miejskich w Polsce

Podaż pracy ujmowaną jako zasoby pracy, czyli osoby zdolne do pracy i wyrażające chęć jej podjęcia rozpatrywano w dwóch układach: (1) uwarunkowań demograficznych – obejmujących analizę podstawowych cech demograficznych ludności opisujących strukturę zasobów pracy (liczba ludności i jej zmiany, ekonomiczne grupy ludności, obciążenie demograficzne) oraz (2) kapitału ludzkiego i kapitału społecznego – obejmujących analizę cech jakościowych zasobów pracy (wykształcenie ludności oraz radnych, aktywność zawodowa oraz aktywność kulturalna mieszkańców).

### 3.1. Uwarunkowania demograficzne

W 2008 r. liczba ludności aglomeracji poznańskiej wynosiła 1115 tys. osób, z czego w Poznaniu – 547,8 tys. (49% mieszkańców aglomeracji), natomiast strefę peryferyjną – 567,4 tys. W latach 1999–2008 liczba ludności aglomeracji poznańskiej wzrosła o 40 tys. osób (tab. 2). Wskaźnik dynamiki liczby mieszkańców aglomeracji w tym okresie wynosił 104% (1999=100%). Proces wzrostu liczby ludności dotyczy jedynie sfery peryferyjnej aglomeracji, w której nastąpił wzrost liczby ludności o 60,5 tys. osób (z 506,8 tys. w 1999 r. do 567,4 tys. w 2008 r.). Natomiast w analizowanym okresie miasto Poznań charakteryzuje się spadkiem liczby mieszkańców o 20 tys. osób (z 568,1 tys. do 547,8 tys.).

Podobne zmiany dotyczące liczby ludności charakteryzują aglomeracje miejskie Wrocławia, Szczecina i Gdańska. Natomiast aglomeracje łódzka i górnośląska od-

Tabela 2. Stan i struktura ludności aglomeracji miejskich w Polsce

Jednostka przestrzenna	1999		2008		Dynamika liczby ludności 1999=100
	ogółem	w tym % kobiet	ogółem	w tym % kobiet	
łódzka	1171163	53,6	1119205	53,8	95,6
Łódź	797757	54,2	742732	54,5	93,1
strefa peryferyjna	373406	52,3	376473	52,5	100,8
warszawska	3065668	52,7	3196186	53,0	104,3
Warszawa	1659835	53,7	1703248	54,0	102,6
strefa peryferyjna	1405833	51,5	1492938	51,7	106,2
krakowska	1372467	52,1	1407461	52,3	102,5
Kraków	730714	53,1	734815	53,4	100,6
strefa peryferyjna	641753	51,0	672646	51,1	104,8
górnośląska	2934060	51,6	2826034	51,8	96,3
podregion katowicki	812336	51,9	767857	52,1	94,5
strefa peryferyjna	2121724	51,5	2058177	51,8	97,0
<b>poznańska</b>	<b>1074907</b>	<b>52,2</b>	<b>1115172</b>	<b>52,3</b>	<b>103,7</b>
<b>Poznań</b>	<b>568141</b>	<b>53,2</b>	<b>547776</b>	<b>53,5</b>	<b>96,4</b>
strefa peryferyjna	<b>506766</b>	<b>51,0</b>	<b>567396</b>	<b>51,2</b>	<b>112,0</b>
szczecińska	718449	51,4	719490	51,8	100,1
Szczecin	405625	52,1	399186	52,5	98,4
strefa peryferyjna	312824	50,7	320304	50,9	102,4
wrocławska	1149984	51,9	1163585	52,2	101,2
Wrocław	628832	52,8	622908	53,3	99,1
strefa peryferyjna	521152	50,8	540677	51,0	103,7
trójmiejska	1200471	51,6	1242300	51,8	103,5
podregion trójmiejski	749985	52,3	738016	52,6	98,4
strefa peryferyjna	450486	50,3	504284	50,5	111,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

notowują spadek liczby ludności (zarówno rdzeń aglomeracji jak i strefa peryferyjna). Jedynie aglomeracje miejskie warszawska i krakowska cechują się wzrostem liczby ludności w rdzeniu aglomeracji.

Struktura demograficzna ludności aglomeracji miejskich rozpatrywana pod względem podziału mieszkańców wg kryterium ekonomicznego jest znacznie zróżnicowana i wykazuje duże zmiany w analizowanym okresie (por. tab. 3). W aglomeracji poznańskiej 66% ludności stanowi ludność w wieku produkcyjnym, natomiast ludność w wieku przedprodukcyjnym stanowi 18,5%, a w poprodukcyjnym 15,5%. W porównaniu do 1999 r. nastąpił wzrost udziału osób w wieku produkcyjnym (4 pp) i poprodukcyjnym (1 pp). W przypadku osób w wieku przedprodukcyjnym nastąpił spadek o 5 pp. Oznacza to, że społeczeństwo aglomeracji poznańskiej wkracza w fazę starzenia się. Pomiędzy rdzeniem aglomeracji a strefą peryferyjną aglomeracji różnice te są jeszcze bardziej wyraźne. Strefa peryferyjna Poznania cechuje się

Tabela 3. Ekonomiczne grupy ludności w aglomeracjach miejskich w Polsce (w %)

Jednostka przestrzenna	Wiek przedprodukcyjny		Wiek produkcyjny		Wiek poprodukcyjny	
	1999	2008	1999	2008	1999	2008
łódzka	19,3	15,3	62,7	64,9	18,0	19,8
Łódź	17,9	14,0	63,3	65,1	18,9	20,8
strefa peryferyjna	22,5	17,8	61,3	64,4	16,2	17,8
warszawska	21,0	17,4	62,0	64,4	17,0	18,2
Warszawa	17,6	14,7	63,5	64,8	19,0	20,6
strefa peryferyjna	25,0	20,5	60,2	64,1	14,8	15,5
krakowska	23,3	18,3	61,1	64,7	15,6	17,0
Kraków	19,9	15,5	64,1	66,0	16,0	18,5
strefa peryferyjna	27,4	21,5	57,5	63,2	15,2	15,3
górnśląska	22,8	16,9	63,4	65,9	13,8	17,1
podregion katowicki	22,1	16,8	63,7	65,0	14,2	18,2
strefa peryferyjna	23,1	17,0	63,3	66,3	13,6	16,8
<b>poznańska</b>	<b>23,5</b>	<b>18,4</b>	<b>62,4</b>	<b>66,3</b>	<b>14,1</b>	<b>15,3</b>
<b>Poznań</b>	<b>20,0</b>	<b>15,3</b>	<b>64,2</b>	<b>66,5</b>	<b>15,8</b>	<b>18,2</b>
<b>strefa peryferyjna</b>	<b>27,5</b>	<b>21,5</b>	<b>60,5</b>	<b>66,0</b>	<b>12,0</b>	<b>12,5</b>
szczecińska	22,9	17,7	63,4	66,6	13,7	15,7
Szczecin	20,1	15,9	64,4	66,3	15,5	17,9
strefa peryferyjna	26,6	20,1	62,0	66,9	11,4	13,0
wrocławska	22,5	17,1	62,3	66,2	15,3	16,7
Wrocław	19,3	14,7	64,0	66,5	16,7	18,8
strefa peryferyjna	26,4	19,9	60,1	65,8	13,5	14,3
trójmiejska	24,2	19,4	62,1	64,6	13,8	16,0
podregion trójmiejski	20,4	16,2	63,9	64,9	15,7	18,9
strefa peryferyjna	30,5	24,2	59,0	64,1	10,5	11,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

znacznie szybszym wzrostem udziału osób w wieku produkcyjnym aniżeli miasto Poznań. W przypadku liczby osób w wieku poprodukcyjnym w Poznaniu występuje bardziej wyraźny wzrost udziału tych osób w ogólnej liczbie ludności niż w strefie peryferyjnej. Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym, zarówno w Poznaniu, jak i w strefie peryferyjnej charakteryzuje się spadkiem o około 5 pp.

W pozostałych aglomeracjach zmiany ilościowe w ekonomicznych grupach ludności kształtowały się na zbliżonym do aglomeracji poznańskiej poziomie. Dotyczy to zarówno układu całej aglomeracji jak i w rozbiciu na miasto główne (rdzeń) i obszar peryferyjny.

Nie mniej jednak struktura grup ekonomicznych ludności poszczególnych aglomeracji jest zróżnicowana. Największym odsetkiem ludności w wieku przedprodukcyjnym (pow. 20%) charakteryzują się strefy peryferyjne prawie wszystkich aglomeracji miejskich w Polsce (poza Łódzką i górnośląską). Co w połączeniu ze wzrostem w tych obszarach liczby ludności w wieku produkcyjnym może świadczyć o większej koncentracji osób z dziećmi w strefach peryferyjnych aglomeracji oraz ich większej atrakcyjności do zamieszkania dla tego typu osób. Najniższym udziałem osób w wieku przedprodukcyjnym charakteryzują się miasta Kraków, Poznań, Warszawa, Wrocław, Łódź oraz aglomeracja górnośląska (15% i mniej).

W przypadku udziału osób w wieku produkcyjnym różnice pomiędzy poszczególnymi układami są niewielkie i wahają się od 67% w strefie peryferyjnej aglomeracji szczecińskiej do 63% w strefie peryferyjnej aglomeracji krakowskiej.

Znacznie większe różnice występują w aglomeracjach miejskich w przypadku udziału osób w wieku poprodukcyjnym w ogólnej liczbie ludności. Ponad 18% (do 21%) udziałem tej grupy ludności charakteryzują się przede wszystkim miasta centralne aglomeracji (Łódź, Warszawa, Trójmiasto, Wrocław, Kraków, Poznań, podregion katowicki). Z kolei najmniejszy udział osób w wieku poprodukcyjnym występuje w strefach peryferyjnych aglomeracji miejskich Wrocławia, Szczecina, Poznania i Gdańska.

Struktura grup ekonomicznych ludności wpływa na tzw. obciążenie demograficzne i ekonomiczne. Jest to obciążenie świadczeniami na rzecz osób w wieku nieprodukcyjnym osób w wieku produkcyjnym. Wartość wskaźnika obciążenia demograficznego mierzonego liczbą osób w wieku nieprodukcyjnym przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym w aglomeracji poznańskiej wynosi 51 (tab. 4). Wartość ta w porównaniu do 1999 r. jest o blisko 10 punktów niższa, co świadczy o spadku obciążenia osób w wieku produkcyjnym świadczeniami na rzecz osób w wieku nieprodukcyjnym. Przy czym warto podkreślić, że proces ten bardziej wyraźnie zaznacza się w strefie peryferyjnej aglomeracji aniżeli w samym Poznaniu (tab. 4).

Najbardziej korzystnymi wartościami wskaźnika obciążenia demograficznego charakteryzują się aglomeracje poznańska, szczecińska, górnośląska i wrocławska a zwłaszcza ich strefy peryferyjne. Natomiast z miast rdzeniowych najbardziej korzystnie sytuacja przedstawia się w przypadku Szczecina, Wrocławia i Poznania. W jednostkach tych przypada 50–51 osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Najmniej korzystna sytuacja występuje w strefach peryferyjnych Krakowa, Warszawy i Trójmiasta, gdzie wartość wskaźnika obciążenia demo-

Tabela 4. Obciążenie demograficzne w aglomeracjach miejskich w Polsce

Jednostka przestrzenna	1999	2008
łódzka	59,6	54,1
Łódź	58,0	53,5
strefa peryferyjna	63,1	55,4
warszawska	62,8	55,5
Warszawa	57,6	54,4
strefa peryferyjna	66,1	56,1
krakowska	63,7	54,6
Kraków	56,0	51,5
strefa peryferyjna	73,9	58,2
górnosląska	58,1	50,9
podregion katowicki	57,0	53,8
strefa peryferyjna	58,1	50,9
poznańska	60,2	50,9
Poznań	55,9	50,3
strefa peryferyjna	65,4	51,5
szczecińska	57,8	50,3
Szczecin	55,2	50,9
strefa peryferyjna	61,3	49,4
wrocławska	60,6	51,1
Wrocław	56,2	50,3
strefa peryferyjna	66,4	52,0
trójmiejska	61,1	54,9
podregion trójmiejski	56,4	54,1
strefa peryferyjna	69,6	56,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

graficznego przekracza wartość 55 osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym.

### 3.2. Kapitał ludzki i kapitał społeczny

Blisko 15% mieszkańców aglomeracji poznańskiej posiadało wykształcenie wyższe. Wyższą wartością udziału osób z tego typu wykształceniem charakteryzowała się jedynie aglomeracja warszawska (19%), natomiast zbliżoną wartością do aglomeracji poznańskiej – aglomeracje: krakowska, gdańska i wrocławska. Najniższą wartością udziału osób z wykształceniem wyższym charakteryzowała się aglomeracja górnośląska (poniżej 10%) (tab. 5). Najwyższy udział ludności z wyższym wykształceniem występował w miastach (zwłaszcza w Warszawie – 25%), z kolei najniższy w strefach peryferyjnych – poniżej 10% (zwłaszcza w strefach peryferyjnych Wrocławia i Krakowa ok. 6%).

Tabela 5. Struktura wykształcenia ludności aglomeracji miejskich w Polsce (wg stanu z 2002 r. – Narodowy Spis Powszechny) (w %)

Jednostka przestrzenna	Wyższe	Średnie i policealne	Zawodowe	Podstawowe ukończone	Podstawowe nie ukończone i bez wykształcenia
łódzka	12,6	37,4	18,3	28,5	3,2
Łódź	14,8	40,1	16,7	25,9	2,6
strefa peryferyjna	7,8	31,6	21,8	34,1	4,6
warszawska	18,5	40,6	15,7	22,7	2,5
Warszawa	25,3	46,1	10,5	16,6	1,4
strefa peryferyjna	10,3	34,1	21,8	30,0	3,9
krakowska	14,4	35,0	23,1	24,9	2,6
Kraków	21,0	42,1	17,1	18,2	1,6
strefa peryferyjna	6,3	26,6	30,2	33,0	3,9
górnosląska	9,7	34,3	26,9	26,8	2,3
podregion katowicki	11,1	34,2	26,5	26,3	1,9
strefa peryferyjna	9,2	34,3	27,1	27,0	2,4
<b>poznańska</b>	<b>14,6</b>	<b>35,0</b>	<b>24,7</b>	<b>23,8</b>	<b>1,9</b>
Poznań	19,9	41,0	19,3	18,4	1,3
strefa peryferyjna	8,3	28,0	31,1	30,1	2,5
szczecińska	13,2	35,7	20,8	27,0	3,2
Szczecin	17,1	40,3	17,9	22,5	2,2
strefa peryferyjna	7,9	29,5	24,8	33,3	4,5
wrocławska	14,2	36,2	20,8	25,7	3,0
Wrocław	20,3	41,7	15,6	20,6	1,8
strefa peryferyjna	6,5	29,2	27,5	32,2	4,5
gdańska	14,3	36,4	21,7	25,5	2,1
podregion trójmiejski	18,3	42,1	17,9	20,0	1,7
strefa peryferyjna	7,3	26,4	28,3	35,1	3,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

Aglomeracja poznańska wyróżnia się najniższym udziałem ludności z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym nieukończonym oraz bez wykształcenia. Sytuacja ta dotyczy przede wszystkim Poznania, które wśród miast rdzeniowych aglomeracji miejskich w Polsce charakteryzuje się najniższym udziałem tego typu osób w strukturze ludności.

Korzystną sytuację aglomeracji poznańskiej pod względem poziomu rozwoju kapitału ludzkiego potwierdza wskaźnik – odsetek radnych rad gmin i powiatów oraz miast na prawach powiatu z wykształceniem wyższym. Połowa radnych w aglomeracji poznańskiej posiada wykształcenie wyższe. Nieco wyższym odsetkiem cechują się aglomeracje gdańska, łódzka i szczecińska ale różnica ta jest niewielka (2 pp). Najwyższym odsetkiem radnych z wykształceniem wyższym cechuje się aglomeracja górnośląska (58%) (tab. 6).

Miasto Poznań charakteryzuje się najwyższym udziałem radnych z wykształceniem wyższym ze wszystkich analizowanych układów – 95%. Natomiast najmniej radnych z wykształceniem wyższym występuje w aglomeracji krakowskiej oraz w strefie peryferyjnej Krakowa – poniżej 38%.

Miasto Poznań podobnie jak Łódź i Warszawa charakteryzuje się największą dynamiką wzrostu liczby radnych z wykształceniem wyższym w latach 1999–2008. W przypadku Poznania i Łodzi wzrost wynosił 15 pp, a w przypadku Warszawy aż 25 pp. Niestety niekorzystnie przedstawia się sytuacja w strefie peryferyjnej aglomeracji poznańskiej gdzie odnotowano minimalny spadek udziału liczby radnych z wykształceniem wyższym. Sytuacja taka miała również miejsce w aglomeracji szczecińskiej oraz w podregionie katowickim stanowiącym rdzeń aglomeracji górnośląskiej.

Tabela 6. Odsetek radnych rad gmin i powiatów oraz miast na prawach powiatu z wykształceniem wyższym (w %)

Jednostka przestrzenna	1999	2008
łódzka	48,5	51,5
Łódź	68,8	83,7
strefa peryferyjna	43,9	46,2
warszawska	44,1	44,1
Warszawa	66,1	91,7
strefa peryferyjna	38,3	41,2
krakowska	36,1	37,9
Kraków	70,7	79,1
strefa peryferyjna	32,2	34,3
górnośląska	56,2	57,9
podregion katowicki	69,6	65,3
strefa peryferyjna	53,3	56,5
<b>poznańska</b>	<b>49,3</b>	<b>49,7</b>
Poznań	<b>80,0</b>	<b>94,6</b>
strefa peryferyjna	<b>45,1</b>	<b>45,0</b>
szczecińska	51,8	51,5
Szczecin	83,3	87,1
strefa peryferyjna	46,4	47,2
wrocławska	45,5	47,2
Wrocław	88,6	89,2
strefa peryferyjna	40,3	43,5
gdańska	47,7	50,7
podregion trójmiejski	81,6	89,2
strefa peryferyjna	37,7	41,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

W 2002 r.<sup>1</sup> udział ludności aktywnej zawodowo w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w aglomeracji poznańskiej wynosił 57% (tab. 7). Wyższym odsetkiem aktywności zawodowej ludności charakteryzowała się jedynie aglomeracja warszawska (58,5%), natomiast najniższym – aglomeracje łódzka i górnośląska (poniżej 54%). Strefy peryferyjne aglomeracji poznańskiej oraz aglomeracji warszawskiej cechowały się najwyższym udziałem ludności aktywnej zawodowo – odpowiednio 59% i 60%. Najniższą aktywnością zawodową cechowała się aglomeracja górnośląska (zarówno rdzeń aglomeracji jak i strefa peryferyjna – poniżej 54%).

Tabela 7. Aktywność zawodowa mieszkańców aglomeracji miejskich w Polsce (wg stanu z 2002 r. – Narodowy Spis Powszechny) (w %)

Jednostka przestrzenna	% ludności aktywnej zawodowo	% aktywnych zawodowo		% biernych zawodowo
		pracujących	bezrobotnych	
łódzka	54,2	77,9	22,1	45,8
Łódź	53,7	77,8	22,2	46,3
strefa peryferyjna	55,3	78,1	21,9	44,7
warszawska	58,6	85,3	14,7	41,4
Warszawa	57,6	86,5	13,5	42,4
strefa peryferyjna	59,9	83,9	16,1	40,1
krakowska	54,8	82,9	17,1	45,2
Kraków	53,4	82,5	17,5	46,6
strefa peryferyjna	56,4	83,4	16,6	43,6
górnośląska	52,7	78,7	21,3	47,3
podregion katowicki	52,3	79,6	20,4	47,7
strefa peryferyjna	52,8	78,3	21,7	47,2
poznańska	57,2	84,4	15,6	42,8
Poznań	56,0	85,3	14,7	44,0
strefa peryferyjna	58,7	83,3	16,7	41,3
szczecińska	56,1	77,1	22,9	43,9
Szczecin	54,9	79,7	20,3	45,1
strefa peryferyjna	57,7	73,7	26,3	42,3
wrocławska	55,5	78,9	21,1	44,5
Wrocław	54,8	81,7	18,3	45,2
strefa peryferyjna	56,4	75,4	24,6	43,6
gdańska	56,3	81,8	18,2	43,7
trójmiejski	55,6	82,9	17,1	44,4
strefa peryferyjna	57,4	80,0	20,0	42,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS (www.stat.gov.pl/bdr/).

<sup>1</sup> Podobnie jak poziom wykształcenia mieszkańców dane dotyczące aktywności zawodowej są dostępne jedynie dla 2002 r. – Narodowy Spis Powszechny Ludności.

Aglomerację poznańską i warszawską oraz miasta rdzeniowe tych aglomeracji cechował najwyższy udział pracujących wśród ludności aktywnej zawodowo – ponad 84%. Sytuacja ta dotyczy również stref peryferyjnych tych aglomeracji ale w nieco mniejszej skali – 83%. Wartości te jednocześnie wpływały na najniższy udział bezrobotnych w ludności aktywnej zawodowo w tych aglomeracjach miejskich. Najmniej pracujących wśród aktywnych zawodowo występowało w aglomeracjach łódzkiej i szczecińskiej, a zwłaszcza w ich strefach peryferyjnych – poniżej 78%, czego skutkiem było ponad 25% bezrobotnych wśród ludności aktywnej zawodowo.

Jedynym możliwym do wykorzystania w niniejszym opracowaniu wskaźnikiem świadczącym o kapitale społecznym aglomeracji miejskich w Polsce jest aktywność ludności w działalności społecznej w zakresie kultury.

W 2007 r. w aglomeracji poznańskiej znajdowało się 109 domów i ośrodków kultury, klubów i świetlic co sprawia, że na 10 tys. mieszkańców przypadała jedna tego typu placówka. Wyższymi wartościami tego wskaźnika cechowały się jedynie aglomeracje szczecińska i krakowska, natomiast najniższymi – aglomeracje gdańska i warszawska. Aglomeracja poznańska cechowała się przeciętnym poziomem liczby imprez kulturalno-oświatowych (50 na 10 tys. mieszkańców) (tab. 8). Znacznie więcej (ponad 100 na 10 tys. ludności) tego typu wydarzeń miało miejsce w aglomeracji krakowskiej (w samym Krakowie 168) oraz w strefie peryferyjnej aglomeracji wrocławskiej. Z kolei, co ciekawe Wrocław cechował się najmniejszą liczbą tego typu imprez w 2007 r. (28 na 10 tys. ludności).

Agglomeracja poznańska charakteryzuje się przeciętnym poziomem liczby członków zespołów artystycznych. Na 10 tys. mieszkańców aglomeracji 60 należy do zespołu artystycznego. Największą aktywnością w tym zakresie cechują się mieszkańcy aglomeracji krakowskiej, zarówno Krakowa jak i strefy peryferyjnej (ponad 110 osób na 10 tys. mieszkańców). Liczba mieszkańców należąca do zespołów artystycznych wpływa również na liczbę tego typu zespołów. W aglomeracji poznańskiej istniało 384 zespołów artystycznych (na 10 tys. mieszkańców przypadały trzy zespoły artystyczne). Natomiast największą liczbą tego typu zespołów cechowała się aglomeracja krakowska (siedem na 10 tys. ludności). Tak wysoka aktywność kulturalna mieszkańców aglomeracji krakowskiej uwarunkowana jest wielowiekową tradycją tego ośrodka jako ośrodka kultury. Najmniejszą aktywnością w zakresie działalności w zespołach artystycznych charakteryzują się mieszkańcy aglomeracji gdańskiej i warszawskiej oraz miast centralnych tych aglomeracji a także Wrocławia.

W przypadku pozostałych wskaźników – liczby klubów i kół oraz liczby ich członków sytuacja przedstawia się bardzo podobnie. Aglomeracja poznańska charakteryzuje się przeciętnymi wartościami – zbliżonymi do pozostałych aglomeracji miejskich. Natomiast na tle wszystkich aglomeracji miejskich w Polsce znacznie wyróżnia się aglomeracja krakowska z bardzo wysokimi wartościami poszczególnych wskaźników.

Tabela 8. Uczestnictwo w kołach i zespołach artystycznych ludności aglomeracji miejskich w Polsce w 2007 r.

Jednostka przestrzenna	Liczba domów i ośrodków kultury, klubów, imprez kulturalno-swiecic		Liczba organizowanych imprez kulturalno-oswiatowych		Liczba uczestników imprez kulturalnych i oświatowych		Liczba zespołów artystycznych		Liczba członków zespołów artystycznych		Liczba kół i klubów		Liczba członków kół i klubów	
	na 10 tys. ludności	liczba	na 10 tys. ludności	liczba	na 10 tys. ludności	liczba	na 10 tys. ludności	liczba	na 10 tys. ludności	liczba	na 10 tys. ludności	liczba	na 10 tys. ludności	liczba
Łódzka	71	0,6	5536	49,3	509020	4529	465	4,1	7421	66	335	3,0	8488	76
Łódź	34	0,5	3833	51,2	287158	3836	213	2,8	3523	47	232	3,1	6300	84
strefa peryferyjna warszawska	37	1,0	1703	45,4	221862	5909	252	6,7	3898	104	103	2,7	2188	58
Warszawa	125	0,4	10979	34,6	2214813	6971	863	2,7	14866	47	702	2,2	18996	60
strefa peryferyjna krakowska	44	0,3	5687	33,5	1576660	9282	405	2,4	7177	42	435	2,6	9688	57
Kraków	81	0,5	5292	35,8	638153	4316	458	3,1	7689	52	267	1,8	9308	63
strefa peryferyjna górnosląska	202	1,4	15647	111,6	2003325	14285	907	6,5	15792	113	1152	8,2	21577	154
Podregion katowicki	78	1,1	12332	167,9	1616785	22013	508	6,9	8387	114	1019	13,9	18300	249
strefa peryferyjna poznańska	124	1,9	3315	49,6	386540	5787	399	6,0	7405	111	133	2,0	3277	49
Poznań	218	0,8	10302	36,3	1728186	6096	1223	4,3	19892	70	907	3,2	20187	71
strefa peryferyjna wrocławska	60	0,8	3889	50,4	731617	9487	354	4,6	4330	56	330	4,3	7699	100
Wrocław	158	0,8	6413	31,1	996569	4829	869	4,2	15562	75	577	2,8	12488	61
strefa peryferyjna poznańska	109	1,0	5164	46,6	798965	7204	384	3,5	6632	60	291	2,6	8863	80
Poznań	27	0,5	2743	49,8	330747	6008	160	2,9	2575	47	171	3,1	5189	94
strefa peryferyjna szczecińska	82	1,5	2421	43,3	468218	882	224	4,0	4057	73	120	2,1	3674	66
Szczecin	112	1,6	4855	67,6	865564	12046	306	4,3	4232	59	204	2,8	4607	64
strefa peryferyjna wrocławska	19	0,5	1705	42,6	202225	5053	122	3,0	1630	41	101	2,5	2179	54
Wrocław	93	2,9	3150	98,9	663339	20837	184	5,8	2602	82	103	3,2	2428	76
strefa peryferyjna gdańska	76	0,7	10067	86,8	733216	6320	396	3,4	5863	51	363	3,1	8120	70
Gdańsk	18	0,3	1752	28,1	253357	4067	159	2,6	2249	36	221	3,5	3886	62
strefa peryferyjna podregioni trójmiejski	58	1,1	8315	154,8	479859	8933	237	4,4	3614	67	142	2,6	4234	79
strefa peryferyjna	76	0,6	4553	36,8	449870	3641	201	1,6	3945	32	285	2,3	5590	45
strefa peryferyjna	33	0,4	3030	41,0	226449	3065	119	1,6	2447	33	238	3,2	4323	59
strefa peryferyjna	43	0,9	1523	30,7	223421	4498	82	1,7	1498	30	47	0,9	1267	26

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdrr/](http://www.stat.gov.pl/bdrr/)).

## 4. Popyt na pracę w aglomeracjach miejskich w Polsce

Popyt na pracę ujmowany jako zapotrzebowanie na pracę w sensie ilościowym i jakościowym można analizować w dwóch układach: 1) stan i struktura pracujących – obejmuje analizę liczby pracujących i jej zmiany oraz 2) stan i struktura przedsiębiorstw – analiza liczby i struktury funkcjonujących przedsiębiorstw.

Ze względu na brak właściwych materiałów statystycznych w niniejszej analizie wykorzystano jedynie układ drugi czyli dotyczący stanu i struktury przedsiębiorstw. Powodem rezygnacji z analizy stanu i struktury pracujących jest nieuwzględnienie w publikowanych materiałach GUS pracujących w przedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracujących, które stanowią ponad 90% wszystkich przedsiębiorstw w Polsce. Nieuwzględnienie pracowników tego typu podmiotów powoduje daleko idące zniekształcenia liczby i struktury pracujących w aglomeracjach miejskich w Polsce. Przykładowo w 2008 r. w Poznaniu liczba pracujących bez uwzględnienia pracujących w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników wynosiła 228 tys. osób (BDR GUS), natomiast po uwzględnieniu pracujących w podmiotach zatrudniających do 9 osób liczba pracujących wynosiła 454 tys. Zatem w tym przypadku niedoszacowanie liczby pracujących wynosi ponad 50% co oczywiście istotnie wpływa na wartości wskaźników i niewłaściwą ich interpretację.

Stan i strukturę przedsiębiorstw scharakteryzowano za pomocą następujących wskaźników: liczba i struktura podmiotów gospodarczych i ich zmiany oraz liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych na 1000 osób w wieku produkcyjnym.

W aglomeracji poznańskiej w 2008 r. zarejestrowanych w rejestrze REGON było 160 tys. podmiotów gospodarczych, z czego w samym Poznaniu 93 tys. (58%) (tab. 9). Podobną liczbą podmiotów gospodarczych charakteryzowała się również aglomeracja gdańska, jednakże rdzeń aglomeracji – Trójmiasto – koncentrowało 67% podmiotów gospodarczych aglomeracji. Najwięcej podmiotów gospodarczych zlokalizowanych jest w aglomeracjach warszawskiej i górnośląskiej, natomiast najmniej w aglomeracjach łódzkiej i szczecińskiej.

W porównaniu do 2002 r. w aglomeracji poznańskiej nastąpił wzrost liczby podmiotów gospodarczych o 115%. Przy czym większy przyrost podmiotów gospodarczych nastąpił w strefie peryferyjnej aglomeracji aniżeli w Poznaniu – odpowiednio 121% i 111%. Spośród analizowanych układów w okresie 2002–2008 największym przyrostem liczby podmiotów gospodarczych charakteryzowały się strefy peryferyjne aglomeracji, zwłaszcza aglomeracji gdańskiej, poznańskiej i warszawskiej oraz miasto stołeczne Warszawa (ponad 120%).

Pod względem liczby podmiotów gospodarczych aglomerację poznańską, zaraz po aglomeracji górnośląskiej, wyróżnia największa koncentracja podmiotów gospodarczych w strefie peryferyjnej aglomeracji – 42%. W pozostałych aglomeracjach udział strefy peryferyjnej w koncentracji podmiotów gospodarczych wahał się od 30% w aglomeracji łódzkiej do 37% w aglomeracji szczecińskiej.

W 2008 r. w aglomeracji poznańskiej, podobnie jak w pozostałych, dominowały małe podmioty gospodarcze zatrudniające do 9 pracowników. W aglomeracji poznańskiej stanowiły 95% wszystkich podmiotów gospodarczych. W porównaniu

Tabela 9. Struktura podmiotów gospodarczych wg wielkości w aglomeracjach miejskich w Polsce

Jednostka przestrzenna	Liczba podmiotów gospodarczych ogółem																	
	0-9		10-49		50-249		250 i więcej											
	2002	2008	2002	2008	2002	2008	2002	2008	2002	2008	2002	2008						
Łódźka	125720	135004	119225	94,8	127854	94,7	5262	4,2	5937	4,4	1032	0,8	1066	0,8	229	0,2	174	0,1
Łódź	89387	94578	84701	94,8	89601	94,7	3748	4,2	4101	4,3	774	0,9	754	0,8	189	0,2	148	0,1
strefa peryferyjna warszawska	36333	40426	34524	95,0	38253	94,6	1514	4,2	1836	4,5	258	0,7	312	0,8	40	0,1	26	0,1
Warszawa	404235	496911	384083	95,0	473578	95,3	15717	3,9	18555	3,7	3469	0,9	3813	0,8	1196	0,2	1202	0,2
strefa peryferyjna krakowska	262431	324282	248321	94,6	308138	95,0	10823	4,1	12560	3,9	2489	0,9	2771	0,9	1007	0,3	1030	0,3
Kraków	141804	172629	135762	95,7	165440	95,8	4894	3,5	5995	3,5	980	0,7	1042	0,6	189	0,1	172	0,1
strefa peryferyjna górnosłaska	146979	160892	139724	95,1	152336	94,7	5786	3,9	7076	4,4	1210	0,8	1244	0,8	303	0,2	276	0,1
Podregion katowicki	99133	105610	93968	94,8	99753	94,5	4046	4,1	4756	4,5	898	0,9	902	0,9	261	0,2	235	0,2
strefa peryferyjna podregion katowicki	47846	55282	45756	95,6	52583	95,1	1740	3,6	2320	4,2	312	0,7	342	0,6	42	0,1	41	0,1
strefa peryferyjna poznańska	255723	266984	241517	94,4	251511	94,2	11429	4,5	12808	4,8	2292	0,9	2266	0,8	575	0,2	455	0,1
Poznań	75889	78088	71173	93,8	73045	93,5	3780	5,0	4122	5,3	762	1,0	761	1,0	211	0,2	185	0,2
strefa peryferyjna poznańska	179834	188896	170344	94,7	178466	94,5	7649	4,3	8686	4,6	1530	0,9	1505	0,8	364	0,2	270	0,1
<b>Poznań</b>	<b>138798</b>	<b>160368</b>	<b>131719</b>	<b>94,9</b>	<b>151653</b>	<b>94,6</b>	<b>5636</b>	<b>4,1</b>	<b>7148</b>	<b>4,5</b>	<b>1230</b>	<b>0,9</b>	<b>1314</b>	<b>0,8</b>	<b>256</b>	<b>0,2</b>	<b>305</b>	<b>0,2</b>
<b>strefa peryferyjna szczecińska</b>	<b>83813</b>	<b>93250</b>	<b>79570</b>	<b>94,9</b>	<b>88329</b>	<b>94,7</b>	<b>3369</b>	<b>4,0</b>	<b>4016</b>	<b>4,3</b>	<b>721</b>	<b>0,9</b>	<b>730</b>	<b>0,8</b>	<b>189</b>	<b>0,2</b>	<b>213</b>	<b>0,2</b>
Szczecin	54985	67118	52149	94,8	63324	94,3	2267	4,1	3132	4,7	509	0,9	584	0,9	67	0,1	92	0,1
strefa peryferyjna wrocławska	96193	102484	92374	96,0	98561	96,2	3023	3,1	3162	3,1	670	0,7	666	0,6	151	0,1	111	0,1
Wrocław	62516	64098	60122	96,2	61706	96,3	1882	3,0	1903	3,0	420	0,7	415	0,6	112	0,1	87	0,1
strefa peryferyjna wrocławska	33677	38386	32252	95,8	36855	96,0	1141	3,4	1259	3,3	250	0,7	251	0,7	39	0,1	24	0,1
Wrocław	134664	143476	129751	96,4	137543	95,9	3755	2,8	4716	3,3	942	0,7	1001	0,7	252	0,2	250	0,2
strefa peryferyjna gdańska	93053	95602	90037	96,8	91951	96,2	2239	2,4	2850	3,0	608	0,7	641	0,7	202	0,2	191	0,2
Podreg. trójmiejski	41611	47874	39714	95,4	45592	95,2	1516	3,6	1866	3,9	334	0,8	360	0,8	50	0,1	59	0,1
strefa peryferyjna gdańska	135557	149927	129186	95,3	142511	95,1	5149	3,8	6138	4,1	1033	0,8	1110	0,7	222	0,1	195	0,1
Podreg. trójmiejski	94401	100709	90030	95,4	95710	95,0	3461	3,7	4080	4,1	748	0,8	773	0,8	192	0,2	171	0,1
strefa peryferyjna gdańska	41156	49218	39156	95,1	46801	95,1	1688	4,1	2058	4,2	285	0,7	337	0,7	30	0,1	24	0,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdtr/](http://www.stat.gov.pl/bdtr/)).

do 2002 r. sytuacja ta nie uległa zmianie choć przybyło około 20 tys. podmiotów tego typu.

Analizując strukturę podmiotów gospodarczych należy zauważyć, że aglomeracja poznańska, zaraz po aglomeracjach warszawskiej i górnośląskiej charakteryzuje się największą liczbą wielkich przedsiębiorstw zatrudniających ponad 250 osób. W aglomeracji poznańskiej zarejestrowanych było 305 tego typu podmiotów (w warszawskiej – 1202, śląskiej – 455). Najmniej wielkich przedsiębiorstw znajdowało się w strefach peryferyjnych aglomeracji – zwłaszcza aglomeracji łódzkiej, gdańskiej i szczecińskiej (poniżej 25). W odniesieniu do 2002 r. w aglomeracji poznańskiej nastąpił wzrost liczby wielkich przedsiębiorstw z 256 do 305. Warto zaznaczyć, że w analizowanym okresie jedynie w aglomeracji poznańskiej i warszawskiej nastąpił wzrost liczby wielkich przedsiębiorstw. Pozostałe aglomeracje cechowały się spadkiem liczby wielkich przedsiębiorstw – największy spadek odnotowano w

Tabela 10. Liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych na 1000 osób w wieku produkcyjnym w aglomeracjach miejskich w Polsce

Jednostka przestrzenna	2002	2008
łódzka	169	185
Łódź	175	194
strefa peryferyjna	154	167
warszawska	204	240
Warszawa	240	293
strefa peryferyjna	160	180
krakowska	166	174
Kraków	199	212
strefa peryferyjna	123	130
górnos Śląska	136	143
Podregion katowicki	147	157
strefa peryferyjna	132	138
<b>poznańska</b>	<b>195</b>	<b>215</b>
Poznań	<b>219</b>	<b>252</b>
strefa peryferyjna	<b>166</b>	<b>179</b>
szczecińska	203	212
Szczecin	229	238
strefa peryferyjna	169	180
wrocławska	180	185
Wrocław	221	227
strefa peryferyjna	127	135
gdańska	174	186
podregion trójmiejski	191	209
strefa peryferyjna	145	152

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

aglomeracji górnośląskiej z 575 do 455 przedsiębiorstw, co należy wiązać z procesem restrukturyzacji gospodarki Górnego Śląska.

Miernikiem poziomu rozwoju przedsiębiorczości w aglomeracjach miejskich w Polsce jest wskaźnik liczby zarejestrowanych podmiotów gospodarczych na 1000 osób w wieku produkcyjnym. Wskaźnik ten można potraktować również jako wskaźnik kreatywności i klimatu społecznego.

W 2008 r. aglomeracja poznańska, zaraz po aglomeracji warszawskiej, charakteryzowała się najwyższą liczbą podmiotów gospodarczych przypadających na 1000 osób w wieku produkcyjnym. W aglomeracji poznańskiej wskaźnik ten osiągnął wartość 215, natomiast w aglomeracji warszawskiej 240 podmiotów na 1000 osób w wieku produkcyjnym. Znacznie więcej podmiotów gospodarczych przypadało na mieszkańców Poznania niż na mieszkańców strefy peryferyjnej – odpowiednio 252 i 179 (tab. 10). Poznań wraz z Warszawą należał do miast o najwyższym poziomie rozwoju przedsiębiorczości wśród miast rdzeniowych aglomeracji miejskich w Polsce.

Najniższym poziomem rozwoju przedsiębiorczości, a zarazem kreatywności cechowały się strefy peryferyjne aglomeracji, zwłaszcza aglomeracji górnośląskiej, wrocławskiej i krakowskiej (poniżej 150 podmiotów gospodarczych na 1000 osób w wieku produkcyjnym).

W porównaniu do 2002 r. aglomeracja poznańska wraz z aglomeracją warszawską charakteryzuje się największym wzrostem liczby podmiotów gospodarczych przypadających na 1000 osób w wieku produkcyjnym. Sytuacja ta dotyczy przede wszystkim rdzeni aglomeracji – Poznania i Warszawy. Najmniejszą dynamiką wzrostu poziomu rozwoju przedsiębiorczości charakteryzowały się aglomeracje wrocławska, szczecińska, krakowska i górnośląska (zwłaszcza w przypadku stref peryferyjnych) – poniżej 105 podmiotów gospodarczych na 1000 osób w wieku produkcyjnym.

## 5. Stan rynku pracy w aglomeracjach miejskich w Polsce

Nierównowaga pomiędzy podażą pracy a popytem na pracę objawiać się może nadwyżką miejsc pracy lub bezrobociem. W Polsce niezrównoważenie i niedopasowanie obu elementów rynku pracy skutkuje bezrobociem. W analizie bezrobocia uwzględniono stan i strukturę bezrobocia, a w szczególności: zmiany liczby bezrobotnych, stopę bezrobocia, podstawowe cechy bezrobotnych takie jak: płeć, wiek, wykształcenie oraz długość pozostawania bez pracy.

## 5.1. Stan i struktura bezrobocia w aglomeracjach miejskich w Polsce

### 5.1.1. Zróżnicowanie poziomu bezrobocia

W aglomeracji poznańskiej w 2008 r. było 14,6 tys. osób bezrobotnych z czego blisko 9 tys. (60%) w strefie peryferyjnej aglomeracji. W porównaniu do 2000 r. liczba bezrobotnych w aglomeracji poznańskiej spadła o połowę, zarówno w Poznaniu jak i strefie peryferyjnej (tab. 11). Niemniej jednak należy podkreślić, że w latach 2002–2004 nastąpił gwałtowny wzrost liczby bezrobotnych w aglomeracji poznańskiej do ponad 51 tys. osób. W tym czasie liczba bezrobotnych w Poznaniu sięgnęła

Tabela 11. Zmiany liczby bezrobotnych w aglomeracjach miejskich w Polsce

Jednostka przestrzenna	2000		2002		2004		2006		2008		Dynamika zmian liczby bezrobotnych 2000=100
	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	liczba osób	%*	
łódzka	86419		100746		95524		65073		38476		44,5
Łódź	55478	64,2	65137	64,7	61700	64,6	38658	59,4	22548	58,6	40,6
strefa peryferyjna	30941	35,8	35609	35,3	33824	35,4	26415	40,6	15928	41,4	51,5
warszawska	97630		148393		144842		113407		56208		57,6
Warszawa	33972	34,8	65087	43,9	64567	44,6	49409	43,6	20682	36,8	60,9
strefa peryferyjna	63658	65,2	83306	56,1	80275	55,4	63998	56,4	35526	63,2	55,8
krakowska	57347		66849		60753		43753		26782		46,7
Kraków	24454	42,6	30132	45,1	26905	44,3	20308	46,4	10628	39,7	43,5
strefa peryferyjna	32893	57,4	36717	54,9	33848	55,7	23445	53,6	16154	60,3	49,1
górnosląska	161816		214332		199377		146021		72527		44,8
podreg. katowicki	38857	24,0	53777	25,1	49226	24,7	34509	23,6	14991	20,7	38,6
strefa peryferyjna	122959	76,0	160555	74,9	150151	75,3	111512	76,4	57536	79,3	46,8
poznańska	28279		51002		51164		36826		14595		51,6
Poznań	10950	38,7	21725	42,6	21544	42,1	15803	42,9	5612	38,5	51,3
strefa peryferyjna	17329	61,3	29277	57,4	29620	57,9	21023	57,1	8983	61,5	51,8
szczecińska	40708		61008		60386		45823		23861		58,6
Szczecin	16365	40,2	28162	46,2	27605	45,7	21550	47,0	7394	31,0	45,2
strefa peryferyjna	24343	59,8	32846	53,8	32781	54,3	24273	53,0	16467	69,0	67,6
wrocławska	62549		84924		81009		53913		28923		46,2
Wrocław	21731	34,7	35412	41,7	35425	43,7	23287	43,2	10614	36,7	48,8
strefa peryferyjna	40818	65,3	49512	58,3	45584	56,3	30626	56,8	18309	63,3	44,9
gdańska	46421		74272		69038		41190		19523		42,1
podreg. trójmiejski	22174	47,8	38813	52,3	33934	49,2	18824	45,7	7449	38,2	33,6
strefa peryferyjna	24247	52,2	35459	47,7	35104	50,8	22366	54,3	12074	61,8	49,8

\*odsetek bezrobotnych aglomeracji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

21 tys. osób. Sytuacja gwałtownego wzrostu liczby bezrobotnych w latach 2002–2004 występowała we wszystkich aglomeracjach miejskich.

W 2008 r. Poznań należał do miast o najmniejszej liczbie bezrobotnych spośród wszystkich miast rdzeniowych aglomeracji miejskich w Polsce (5,5 tys.). Do grupy tych miast należały również Szczecin oraz Trójmiasto (po 7,5 tys. bezrobotnych). Natomiast miastami o największej liczbie bezrobotnych były Łódź i Warszawa (ponad 20 tys.).

Spadek liczby bezrobotnych w poszczególnych aglomeracjach był zróżnicowany. W latach 2000–2008 największy spadek liczby bezrobotnych odnotowano w

Tabela 12. Stopa bezrobocia w aglomeracjach miejskich w Polsce (w %)

Jednostka przestrzenna	2004	2005	2006	2007	2008
<b>łódzka</b>					
Łódź	18,4	16,4	11,7	8,5	6,7
podregion łódzki*	22,9	21,8	18,0	13,1	11,0
<b>warszawska</b>					
Warszawa	6,2	5,6	4,6	2,9	1,9
podregion warszawski wschodni*	19,1	17,8	15,8	10,6	8,3
podregion warszawski zachodni*	12,3	11,0	9,1	6,7	5,4
<b>krakowska</b>					
Kraków	7,5	7,0	5,5	3,8	2,8
podregion krakowski*	14,8	13,3	10,3	7,7	7,0
<b>górnśląska</b>					
podregion katowicki	13,5	12,3	9,6	6,3	4,2
podregion bytomski*	20,9	19,1	16,3	12,4	9,8
podregion gliwicki*	17,8	16,1	13,1	8,8	6,4
podregion sosnowiecki*	22,7	20,5	17,3	13,8	9,7
podregion tyski*	12,9	11,9	9,7	6,5	3,9
<b>poznańska</b>					
<b>Poznań</b>	<b>6,7</b>	<b>6,2</b>	<b>5,0</b>	<b>2,9</b>	<b>1,7</b>
<b>podregion poznański*</b>	<b>13,6</b>	<b>12,3</b>	<b>9,4</b>	<b>5,3</b>	<b>3,9</b>
<b>szczecińska</b>					
Szczecin	15,3	14,1	11,8	6,5	4,2
podregion szczeciński*	28,7	27,1	22,3	17,2	15,5
<b>wrocławska</b>					
Wrocław	12,3	10,9	8,0	4,5	3,5
podregion wrocławski*	23,9	21,5	16,3	10,8	9,4
<b>gdańska</b>					
podregion trójmiejski	10,7	9,0	6,0	3,2	2,4
podregion gdański*	23,6	20,3	15,5	10,8	8,4

\*podregion (jednostka NUT3) stanowiący strefę peryferyjną aglomeracji miejskiej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

Łodzi i podregionie katowickim oraz strefie peryferyjnej aglomeracji gdańskiej (o 60%). Natomiast najmniejszym spadkiem liczby bezrobotnych cechowały się Warszawa i strefa peryferyjna aglomeracji szczecińskiej (o 35%).

Spadek liczby bezrobotnych spowodował zmiany stopy bezrobocia. Niestety ze względu na brak danych potrzebnych do obliczenia stopy bezrobocia w układzie aglomeracji miejskich stanowiących agregaty podregionów (NUTS3) stopę bezrobocia można przedstawić jedynie dla podregionów i to jedynie w latach 2004–2008.

W 2008 r. w Poznaniu stopa bezrobocia wynosiła 1,7%, a w strefie peryferyjnej 3,9%. Wartości te były najniższymi spośród wszystkich aglomeracji miejskich w Polsce (tab. 12). Równie niską stopą bezrobocia, wśród miast rdzeniowych aglomeracji, charakteryzowała się Warszawa (poniżej 2%), natomiast najwyższą – Łódź (blisko 7%).

Tabela 13. Udział bezrobotnych zarejestrowanych w ludności w wieku produkcyjnym w aglomeracjach miejskich w Polsce (w %)

Jednostka przestrzenna	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
łódzka	11,7	13,0	13,5	13,5	12,7	11,6	8,8	6,5	5,3
Łódź	10,9	12,1	12,8	12,8	12,1	10,8	7,7	5,8	4,6
strefa peryferyjna	13,4	14,8	15,1	15,1	14,1	13,2	10,9	8,0	6,6
warszawska	5,0	6,8	7,5	7,3	7,2	6,5	5,5	3,7	2,7
Warszawa	3,2	5,0	5,9	5,7	5,8	5,2	4,4	2,9	1,9
strefa peryferyjna	7,4	8,9	9,4	9,3	8,8	8,1	6,8	4,7	3,7
krakowska	6,6	7,7	7,5	7,4	6,7	6,1	4,8	3,5	2,9
Kraków	5,0	6,0	6,0	6,0	5,3	5,0	4,0	2,9	2,1
strefa peryferyjna	8,8	9,9	9,5	9,2	8,4	7,4	5,7	4,3	3,8
górnśląska	8,7	10,6	11,4	11,2	10,6	9,6	7,8	5,6	3,9
podregion katowicki	7,5	9,4	10,4	10,4	9,6	8,7	6,8	4,5	3,0
strefa peryferyjna	9,1	11,0	11,8	11,4	10,9	9,9	8,1	6,0	4,2
poznańska	4,1	6,1	7,1	7,2	7,0	6,3	5,0	2,9	2,0
Poznań	2,9	4,5	5,7	5,7	5,6	5,1	4,2	2,5	1,5
strefa peryferyjna	5,5	7,9	8,9	9,0	8,5	7,6	5,8	3,3	2,4
szczecińska	8,7	10,9	12,9	13,3	12,6	11,6	9,5	6,2	4,9
Szczecin	6,1	7,9	10,3	10,7	10,1	9,3	7,9	4,2	2,7
strefa peryferyjna	12,4	15,0	16,4	16,7	15,9	14,6	11,5	8,7	7,7
wrocławska	8,5	10,4	11,3	11,4	10,6	9,4	7,0	4,5	3,7
Wrocław	5,2	6,8	8,4	8,7	8,3	7,4	5,5	3,2	2,5
strefa peryferyjna	12,9	15,0	15,1	14,7	13,4	11,8	8,8	6,0	5,1
gdańska	6,1	8,0	9,6	9,5	8,7	7,3	5,1	3,2	2,4
podregion trójmiejski	4,5	6,4	7,9	7,7	6,9	5,7	3,8	2,1	1,5
strefa peryferyjna	8,9	11,0	12,5	12,6	11,8	9,8	7,2	4,9	3,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

Najniższa stopa bezrobocia występowała w strefach peryferyjnych aglomeracji poznańskiej i górnośląskiej – podregionie tuskim (poniżej 4%). Natomiast najwyższa w strefach peryferyjnych aglomeracji łódzkiej (11%) oraz szczecińskiej (15%).

Ze względu na brak wartości stopy bezrobocia dla aglomeracji miejskich do porównania zróżnicowania poziomu bezrobocia w aglomeracjach miejskich wykorzystano wskaźnik udziału bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym. Wskaźnik ten można interpretować jako uproszczoną wersję wskaźnika stopy bezrobocia.

W 2008 r. pod względem udziału bezrobotnych w ludności w wieku produkcyjnym aglomeracja poznańska z wartością 2% zajmuje pierwszą pozycję spośród wszystkich aglomeracji miejskich w Polsce (tab. 13). Największy udział bezrobotnych w ludności w wieku produkcyjnym występował w aglomeracjach łódzkiej i szczecińskiej (po 5%).

Zarówno miasto Poznań (wśród miast rdzeniowych) jak i strefa peryferyjna aglomeracji poznańskiej (wśród stref peryferyjnych) charakteryzowały się najniższym udziałem bezrobotnych w ludności w wieku produkcyjnym. Z kolei najwyższymi udziałami charakteryzowały się: wśród miast rdzeniowych – Łódź (4,5%), wśród stref peryferyjnych: strefy łódzka i szczecińska (7–8%).

W latach 2000–2008 aglomeracja poznańska cechowała się blisko 50% spadkiem udziału bezrobotnych w ludności w wieku produkcyjnym. Podobnie sytuacja przedstawiała się w przypadku pozostałych aglomeracji. Przy czym wyraźnie zaznacza się okres 2002–2004 charakteryzujący się znacznym wzrostem wartości tego wskaźnika. W przypadku aglomeracji poznańskiej wskaźnik ten przekroczył 7%. Największy udział bezrobotnych w ludności w wieku produkcyjnym w latach 2002–2004 charakteryzował przede wszystkim strefy peryferyjne aglomeracji łódzkiej i szczecińskiej (15–16%) oraz w mniejszym stopniu aglomeracji wrocławskiej (14–15%).

### 5.1.2. Zróżnicowanie struktury bezrobocia według wybranych cech

#### A. Zróżnicowanie pod względem płci

W 2008 r. w aglomeracji poznańskiej 60% bezrobotnych stanowiły kobiety. Większym udziałem bezrobotnych kobiet charakteryzowała się strefa podmiejska aglomeracji (62%) aniżeli miasto Poznań (54%). Co ciekawe w latach 2001–2003 udział bezrobotnych kobiet w aglomeracji poznańskiej wynosił 53% (tab. 14).

Najwięcej bezrobotnych kobiet w 2008 r. występowało w aglomeracjach gdańskiej i górnośląskiej (ponad 60%), natomiast najmniej w aglomeracjach łódzkiej i warszawskiej (51%). Największy udział bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych występował w strefach peryferyjnych aglomeracji gdańskiej, poznańskiej, szczecińskiej i górnośląskiej (ponad 60%). Natomiast najmniejszy udział bezrobotnych kobiet cechował strefy peryferyjne aglomeracji łódzkiej i warszawskiej (poniżej 50%).

W latach 2000–2008 w aglomeracji poznańskiej utrzymuje się stały udział bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych. Natomiast wzrost udziału bezrobotnych kobiet występuje w aglomeracjach gdańskiej (4 pp), górnośląskiej i szcze-

Tabela 14. Udział bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych w aglomeracjach miejskich w Polsce (w %)

Jednostka przestrzenna	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
łódzka	52,2	50,4	49,7	49,3	48,8	49,2	50,7	51,1	50,8
Łódź	53,2	51,3	50,4	49,8	49,3	49,7	51,8	52,5	52,0
strefa peryferyjna	50,4	48,8	48,4	48,4	47,9	48,3	49,2	48,9	49,1
warszawska	53,7	50,2	48,8	49,3	48,7	49,2	50,7	51,2	50,7
Warszawa	53,7	50,3	49,5	51,2	50,6	51,6	52,8	53,3	52,9
strefa peryferyjna	53,6	50,2	48,4	47,9	47,1	47,4	49,1	49,8	49,4
krakowska	56,6	53,2	50,9	50,7	52,3	53,7	56,9	59,3	55,7
Kraków	58,1	54,8	53,0	53,2	54,9	55,2	57,1	59,8	55,7
strefa peryferyjna	55,6	51,9	49,3	48,7	50,2	52,4	56,7	59,0	55,7
górnśląska	58,1	56,2	54,4	54,9	56,0	57,3	60,5	61,9	60,3
podregion katowicki	57,4	55,6	53,7	54,3	55,4	56,5	60,5	61,2	61,5
strefa peryferyjna	58,3	56,4	54,6	55,1	56,2	57,6	60,5	62,2	60,1
poznańska	<b>59,4</b>	<b>53,5</b>	<b>51,5</b>	<b>53,1</b>	<b>55,1</b>	<b>57,9</b>	<b>62,0</b>	<b>64,0</b>	<b>59,4</b>
Poznań	<b>58,5</b>	<b>52,6</b>	<b>50,9</b>	<b>52,9</b>	<b>53,7</b>	<b>55,8</b>	<b>58,3</b>	<b>60,0</b>	<b>54,4</b>
strefa peryferyjna	<b>60,0</b>	<b>54,1</b>	<b>51,9</b>	<b>53,3</b>	<b>56,1</b>	<b>59,5</b>	<b>64,9</b>	<b>67,0</b>	<b>62,5</b>
szczecińska	57,7	54,2	51,6	51,6	53,5	54,4	57,5	60,9	59,7
Szczecin	54,6	52,1	49,5	49,6	50,9	51,8	54,6	58,0	54,6
strefa peryferyjna	59,8	55,7	53,5	53,3	55,6	56,6	60,2	62,6	62,0
wrocławska	58,5	53,7	51,9	51,9	52,9	54,9	57,4	59,0	57,8
Wrocław	58,7	53,4	51,8	51,4	52,1	53,7	55,9	56,7	56,5
strefa peryferyjna	58,3	53,9	51,9	52,2	53,5	55,8	58,6	60,4	58,6
gdańska	58,8	54,9	51,5	52,2	54,4	58,0	63,7	66,1	62,6
podregion trójmiejski	59,9	55,6	51,6	52,7	55,3	58,7	63,5	64,4	59,1
strefa peryferyjna	57,8	54,1	51,3	51,6	53,5	57,3	63,8	67,2	64,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

cińskiej (po 2 pp). W pozostałych aglomeracjach miejskich w Polsce w analizowanym okresie odnotowano spadek liczby bezrobotnych kobiet w stosunku do liczby bezrobotnych ogółem.

Warto podkreślić, że w porównaniu do 2002 r. udział bezrobotnych kobiet w liczbie bezrobotnych ogółem wzrósł we wszystkich aglomeracjach, zarówno w miastach centralnych jak i strefach peryferyjnych.

## B. Zróżnicowanie pod względem wieku

Charakterystykę zróżnicowania bezrobotnych pod względem wieku przeprowadzono w odniesieniu do dwóch grup bezrobotnych (1) w wieku 24 lata i mniej oraz (2) w wieku 55 lat i więcej. Wybór tych dwóch grup wiekowych uzasadniony jest obiektywnymi trudnościami w poszukiwaniu pracy. W przypadku pierwszej grupy trudności w znalezieniu pracy posiadają osoby kończące edukację (na poziomie gimnazjalnym, średnim lub wyższym) niedopasowaną profilem do realnych

potrzeb rynku pracy. Trudności drugiej grupy wiążą się z brakiem zarówno nowoczesnych kwalifikacji jak i z brakiem nowoczesnych umiejętności – obsługi specjalistycznych programów komputerowych czy zelektronizowanych procesów produkcyjnych.

W latach 2000–2007 w aglomeracji poznańskiej obserwowano systematyczny spadek bezrobotnych w wieku 24 lata i mniej z 34% do 15%. Natomiast 2008 r. udział bezrobotnych w tym wieku wzrósł do 20%. Blisko połowę mniej „młodych” bezrobotnych występowało w Poznaniu (12,5%) niż w strefie peryferyjnej aglomeracji poznańskiej (25%) (tab. 15).

W aglomeracji poznańskiej, podobnie jak i w aglomeracjach gdańskiej i krakowskiej udział bezrobotnych w wieku 24 lata i mniej był najwyższy (ponad 20%). Natomiast najniższym udziałem bezrobotnych w tym wieku cechowały się aglomera-

Tabela 15. Struktura bezrobotnych pod względem wieku w aglomeracjach miejskich w Polsce

Jednostka przestrzenna	24 lata i mniej					55 lat i więcej				
	2000	2002	2004	2006	2008	2000	2002	2004	2006	2008
Łódzka	22,1	20,3	16,7	12,4	12,9	3,2	4,5	6,3	11,2	13,7
Łódź	19,8	18,2	14,8	9,8	11,1	3,7	5,2	7,2	13,0	15,4
strefa peryferyjna	26,3	24,3	20,1	16,1	15,5	2,4	3,1	4,7	8,5	11,2
warszawska	25,8	23,3	19,1	15,0	14,1	4,3	5,2	7,2	11,4	14,4
Warszawa	20,0	18,6	14,3	9,8	7,5	6,2	6,6	8,8	13,7	17,3
strefa peryferyjna	28,9	27,0	23,0	19,1	18,0	3,3	4,1	5,9	9,5	12,8
krakowska	33,9	29,2	25,9	20,2	22,5	1,2	2,1	3,6	7,1	9,2
Kraków	26,2	20,9	16,6	12,9	12,9	1,7	2,9	4,7	9,2	12,2
strefa peryferyjna	39,6	36,1	33,3	26,5	28,8	0,8	1,5	2,7	5,3	7,3
górnśląska	31,2	28,6	23,4	18,4	17,6	1,9	2,5	4,0	7,2	10,1
podregion katowicki	29,3	28,7	23,3	17,8	18,3	2,4	2,6	4,0	7,5	9,7
strefa peryferyjna	31,7	28,6	23,4	18,6	17,4	1,7	2,5	4,0	7,1	10,2
<b>poznańska</b>	<b>33,8</b>	<b>30,7</b>	<b>23,9</b>	<b>17,9</b>	<b>20,2</b>	<b>1,4</b>	<b>2,2</b>	<b>4,4</b>	<b>7,9</b>	<b>10,4</b>
<b>Poznań</b>	<b>29,2</b>	<b>26,1</b>	<b>18,7</b>	<b>12,0</b>	<b>12,6</b>	<b>2,1</b>	<b>2,8</b>	<b>5,6</b>	<b>9,8</b>	<b>13,2</b>
<b>strefa peryferyjna</b>	<b>36,7</b>	<b>34,0</b>	<b>27,6</b>	<b>22,3</b>	<b>24,9</b>	<b>1,0</b>	<b>1,7</b>	<b>3,4</b>	<b>6,5</b>	<b>8,6</b>
szczecińska	26,8	23,5	19,8	16,4	17,5	2,5	3,1	5,0	8,3	10,8
Szczecin	22,7	19,8	15,4	12,3	13,5	3,3	3,7	6,0	9,5	13,0
strefa peryferyjna	29,5	26,5	23,5	20,0	19,3	1,9	2,5	4,1	7,2	9,8
wrocławska	28,2	24,6	20,1	14,2	16,2	2,3	3,4	5,8	11,0	14,8
Wrocław	23,9	19,7	14,8	6,8	7,8	3,5	4,5	7,3	14,1	21,1
strefa peryferyjna	30,6	28,0	24,2	19,9	21,1	1,7	2,6	4,7	8,6	11,1
gdańska	29,0	26,0	22,0	18,1	21,1	2,4	3,3	5,0	8,9	10,4
podregion trójmiejski	24,7	20,8	16,2	11,2	13,5	3,3	4,4	6,5	11,7	13,8
strefa peryferyjna	33,0	31,6	27,7	23,9	25,8	1,6	2,1	3,4	6,5	8,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

cje łódzka i warszawska (poniżej 14%). W większości aglomeracji miejskich większym udziałem „młodych” bezrobotnych cechowały się strefy peryferyjne aglomeracji. Niestety w grupie tej znalazła się również strefa peryferyjna aglomeracji poznańskiej, gdzie podobnie jak w strefach aglomeracji gdańskiej i krakowskiej udział bezrobotnych w wieku 24 lata i mniej wynosił ponad 25% bezrobotnych. Poznań wśród miast rdzeniowych aglomeracji miejskich plasował się na czwartej pozycji pod względem udziału młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych. Mniejszym udziałem „młodych” bezrobotnych cechowały się Łódź oraz Wrocław i Warszawa (po 8%).

W porównaniu do 2000 r. we wszystkich aglomeracjach miejskich, zarówno miastach rdzeniowych, jak i w strefach peryferyjnych, nastąpił spadek liczby bezrobotnych w wieku 24 lata i mniej od 7 do 16 pp. Największy spadek odnotowały miasta, zwłaszcza Poznań i Wrocław (ponad 16 pp), natomiast najmniejszy strefa peryferyjna aglomeracji gdańskiej oraz Łódź (7–8 pp).

Aglomeracja poznańska wraz z aglomeracjami szczecińską gdańską i górnośląską charakteryzują się 10% udziałem osób bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej w ogólnej liczbie bezrobotnych. Nieco mniejszym udziałem cechuje się wyłącznie aglomeracja krakowska 9%, natomiast znacznie większym – aglomeracje warszawska i wrocławska (ponad 14,5%) (tab. 15).

W Poznaniu udział bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej w liczbie bezrobotnych ogółem jest o ponad 4,5 pp wyższy od wartości dla strefy peryferyjnej aglomeracji. Spośród miast rdzeniowych aglomeracji największym udziałem tej grupy wiekowej w bezrobotnych ogółem charakteryzują się Warszawa, Łódź oraz Wrocław (odpowiednio 15%, 17%, 21%). Strefa peryferyjna aglomeracji poznańskiej (wraz ze strefami peryferyjnymi gdańską i krakowską) cechuje się jedną z najniższych wartości udziału bezrobotnych analizowanej grupy wiekowej (poniżej 8,5%).

W latach 2000–2008 w aglomeracji poznańskiej, podobnie jak we wszystkich pozostałych aglomeracjach miejskich nastąpił przyrost liczby bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej. Największym przyrostem cechowały się aglomeracje warszawska, wrocławska i łódzka, a najmniejszym – krakowska, górnośląska i poznańska. Wśród miast największym wzrostem liczby bezrobotnych w wieku 55 lat i więcej cechował się Wrocław (17,5 pp) natomiast najmniejszym – Szczecin (10 pp).

### C. Zróżnicowanie pod względem wykształcenia

Analizę zróżnicowania bezrobotnych pod względem wykształcenia przeprowadzono pod względem udziału bezrobotnych z wykształceniem wyższym oraz z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym lub bez wykształcenia (w dalszej części opracowania określamy jako poniżej średnim).

W latach 2000–2008 w aglomeracji poznańskiej nastąpił wzrost udziału bezrobotnych z wykształceniem wyższym z 4,5% do 14,5%. Pozostałe aglomeracje miejskie w Polsce cechowały się również wzrostem udziału bezrobotnych z wykształceniem wyższym (tab. 16). Przy czym należy podkreślić, że to właśnie aglomeracja poznańska wraz z aglomeracją krakowską cechowała się największym wzrostem liczby bezrobotnych z wyższym wykształceniem. Najniższe bezrobocie wśród osób z wykształceniem wyższym występuje w aglomeracji górnośląskiej (9%).

Poznań spośród miast rdzeniowych aglomeracji charakteryzuje się najwyższym udziałem bezrobotnych z wykształceniem wyższym (23,5%). Nieco mniej (ale ponad 20%) bezrobotnych z wykształceniem wyższym wśród wszystkich bezrobotnych występuje w Warszawie, Krakowie, Trójmieście i Szczecinie. Najmniej bezrobotnych z tego typu wykształceniem występuje w podregionie katowickim (9%) oraz w Łodzi (11%). Z kolei w strefach peryferyjnych najwyższym udziałem bezrobotnych z wykształceniem wyższym charakteryzują się strefy aglomeracji górnośląskiej, poznańskiej i krakowskiej (ponad 8%), a najmniejszym – szczecińskiej i wrocławskiej (6%). Taka sytuacja poszczególnych aglomeracji miejskich w Polsce i ich części składowych utrzymuje się od 2000 r.

Tabela 16. Struktura bezrobotnych pod względem wykształcenia w aglomeracjach miejskich w Polsce (w %)

Jednostka przestrzenna	% bezrobotnych z wykształceniem wyższym					% bezrobotnych z wykształceniem podstawowym i niższym (2000–2002) oraz gimnazjalnym i niższym (2004–2008)				
	2000	2002	2004	2006	2008	2000	2002	2004	2006	2008
łódzka	4,0	5,7	6,4	7,6	9,9	39,7	38,1	38,1	38,3	36,6
Łódź	4,8	6,7	7,4	9,3	11,8	41,1	38,9	38,6	38,6	37,2
strefa peryferyjna	2,5	3,9	4,6	5,1	7,1	37,1	36,7	37,1	37,8	35,6
warszawska	4,1	6,2	7,3	8,8	12,9	33,4	32,3	32,2	32,0	29,1
Warszawa	8,0	9,8	11,2	13,5	21,7	30,7	29,6	29,0	28,1	24,2
strefa peryferyjna	2,0	3,3	4,2	5,2	7,8	34,9	34,4	34,7	35,1	31,9
krakowska	5,0	6,9	8,2	10,4	14,3	26,5	26,5	26,6	25,7	21,8
Kraków	9,1	11,5	13,0	15,4	23,2	27,7	27,5	26,9	26,9	20,7
strefa peryferyjna	2,0	3,0	4,3	6,0	8,5	25,6	25,7	26,4	24,7	22,5
górnośląska	2,6	4,0	5,1	6,0	9,1	35,6	34,5	34,2	34,9	32,0
podregion katowicki	2,8	4,0	4,7	5,8	8,8	39,6	38,9	38,6	40,1	35,7
strefa peryferyjna	2,6	4,0	5,2	6,0	9,1	34,3	33,0	32,7	33,2	31,0
<b>poznańska</b>	<b>4,4</b>	<b>5,8</b>	<b>6,7</b>	<b>8,1</b>	<b>14,4</b>	<b>40,5</b>	<b>36,5</b>	<b>37,1</b>	<b>35,7</b>	<b>26,8</b>
<b>Poznań</b>	<b>8,2</b>	<b>9,9</b>	<b>11,0</b>	<b>12,5</b>	<b>23,6</b>	<b>40,8</b>	<b>36,4</b>	<b>38,3</b>	<b>37,4</b>	<b>24,1</b>
<b>strefa peryferyjna</b>	<b>1,9</b>	<b>2,7</b>	<b>3,5</b>	<b>4,8</b>	<b>8,6</b>	<b>40,4</b>	<b>36,7</b>	<b>36,2</b>	<b>34,5</b>	<b>28,4</b>
szczecińska	3,4	5,4	6,1	7,7	10,5	40,5	38,3	39,0	39,2	36,1
Szczecin	6,1	8,5	9,0	10,8	20,2	39,1	36,7	39,5	39,2	31,4
strefa peryferyjna	1,6	2,7	3,7	4,9	6,1	41,5	39,7	38,6	39,2	38,3
wrocławska	3,7	5,4	6,2	7,6	10,8	34,8	35,0	35,7	35,1	31,1
Wrocław	7,7	9,8	10,2	12,3	19,1	34,8	36,0	37,3	36,4	29,3
strefa peryferyjna	1,5	2,2	3,2	3,9	6,0	34,8	34,3	34,4	34,1	32,1
gdańska	4,6	6,0	7,1	8,5	12,9	31,4	33,0	32,0	29,7	26,8
podregion trójmiejski	7,8	9,1	11,2	13,7	22,0	27,5	31,1	29,6	26,6	22,4
strefa peryferyjna	1,6	2,5	3,2	4,2	7,2	35,0	35,0	34,4	32,4	29,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

W 2008 r. aglomeracja poznańska cechowała się poniżej przeciętnym poziomem udziału bezrobotnych z wykształceniem poniżej średnim (27%). Podobna sytuacja występowała w aglomeracji gdańskiej oraz warszawskiej. Najmniej bezrobotnych z tego typu wykształceniem występowało w aglomeracji krakowskiej (22%), a najwięcej w aglomeracjach łódzkiej i szczecińskiej (ponad 36%).

W porównaniu do 2000 r. w aglomeracji poznańskiej i samym Poznaniu nastąpił największy w kraju spadek liczby bezrobotnych z wykształceniem niższym niż średnie. W przypadku aglomeracji był to spadek z 40,5% do 27%, a w przypadku Poznania z 41% do 24% (odpowiednio 14 pp i 16,5 pp). W pozostałych aglomeracjach miejskich spadki udziału bezrobotnych z tego typu wykształceniem były znacznie mniejsze i wahały się od 3 pp w aglomeracji łódzkiej do 4,5 pp w aglomeracjach gdańskiej i krakowskiej.

Tabela 17. Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w aglomeracjach miejskich w Polsce (w %)

Jednostka przestrzenna	2003	2004	2005	2006	2007	2008
łódzka	34,4	35,9	34,4	34,2	29,2	18,6
Łódź	34,5	36,2	34,6	34,7	28,0	17,6
strefa peryferyjna	34,2	35,4	34,1	33,4	30,9	19,9
warszawska	29,0	32,0	34,2	34,7	32,5	21,9
Warszawa	26,8	30,0	33,5	34,3	32,7	20,9
strefa peryferyjna	30,6	33,6	34,8	34,9	32,4	22,4
krakowska	29,3	32,0	31,4	31,5	30,6	21,0
Kraków	27,8	31,8	31,3	32,2	34,2	23,7
strefa peryferyjna	30,6	32,1	31,5	30,9	27,6	19,2
górnśląska	31,3	33,4	34,0	34,2	30,2	19,0
podregion katowicki	28,6	30,4	30,4	29,3	22,1	12,5
strefa peryferyjna	32,2	34,4	35,1	35,8	32,3	20,7
<b>poznańska</b>	<b>23,5</b>	<b>28,0</b>	<b>30,2</b>	<b>32,1</b>	<b>29,4</b>	<b>15,8</b>
<b>Poznań</b>	<b>21,6</b>	<b>27,0</b>	<b>30,0</b>	<b>31,8</b>	<b>28,7</b>	<b>15,0</b>
<b>strefa peryferyjna</b>	<b>24,8</b>	<b>28,7</b>	<b>30,3</b>	<b>32,4</b>	<b>29,8</b>	<b>16,2</b>
szczecińska	30,1	33,8	34,6	32,8	27,5	17,9
Szczecin	27,9	33,7	35,8	35,6	29,2	11,9
strefa peryferyjna	32,1	33,9	33,6	30,4	26,4	20,6
wrocławska	29,9	34,6	35,9	37,2	35,1	24,7
Wrocław	28,9	36,7	39,6	43,7	43,9	33,1
strefa peryferyjna	30,6	33,0	33,0	32,2	29,4	19,8
gdańska	27,2	31,8	31,8	28,4	22,4	11,8
podregion trójmiejski	24,0	29,6	28,8	24,7	17,1	6,8
strefa peryferyjna	30,5	33,9	34,6	31,4	25,9	14,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BDR GUS ([www.stat.gov.pl/bdr/](http://www.stat.gov.pl/bdr/)).

#### D. Zróżnicowanie pod względem czasu pozostawania bez pracy

Wskaźnikiem ukazującym poziom zróżnicowania bezrobocia pod względem liczby bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy jest udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych. Za długotrwale bezrobotnego uznaje się osobę pozostającą bez pracy powyżej 24 miesięcy.

W aglomeracji poznańskiej w 2008 r. długotrwale bezrobotni stanowili 16% wszystkich bezrobotnych. W porównaniu do 2003 r. udział tego typu bezrobotnych spadł o 7,5 pp (tab. 17). Najwięcej długotrwale bezrobotnych występowało w aglomeracji wrocławskiej (25%), a najmniej w gdańskiej (12%). Natomiast największym spadkiem udziału tego typu bezrobotnych w porównaniu z 2003 r. cechowały się aglomeracje łódzka i gdańska (ponad 15 pp), a najmniejszym – wrocławska (5%).

Poznań, obok Łodzi i podregionu katowickiego charakteryzował się przeciętnym poziomem udziału długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych. Najmniej tego typu bezrobotnych występowało w Trójmieście – jedynie 7%, a najwięcej we Wrocławiu – 33%.

## 6. Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonej analizy prowadzą do wniosku, że sytuacja rynku pracy aglomeracji poznańskiej w stosunku do rynków pracy pozostałych aglomeracji miejskich w Polsce cechuje się wieloma korzystnymi cechami. W porównaniu do podobnych aglomeracji miejskich (przede wszystkim Wrocławia, Łodzi czy Szczecina) aglomeracja poznańska wyróżnia się relatywnie korzystnymi uwarunkowaniami demograficznymi zasobów pracy oraz relatywnie wysoką liczbą działających podmiotów gospodarczych, czyli strukturą podaży pracy. W efekcie stan nierównowagi rynku pracy aglomeracji poznańskiej na tle innych aglomeracji miejskich charakteryzuje się relatywnie korzystnie. Aglomeracja poznańska cechuje się najniższym udziałem bezrobotnych w wieku produkcyjnym, a Poznań spośród miast rdzeniowych aglomeracji miejskich cechuje się najniższą stopą bezrobocia.

### Wnioski

#### Kapitał ludzki i kapitał społeczny

- Aglomeracja poznańska cechuje się korzystnymi uwarunkowaniami demograficznymi zasobów pracy. W aglomeracji poznańskiej rośnie liczba ludności, a wraz z nią liczba osób w wieku produkcyjnym (w latach 1999–2008 udział ludności w wieku produkcyjnym wzrósł z 62% do 66%). Aglomeracja poznańska cechuje się jednym z najniższych udziałów ludności w wieku poprodukcyjnym (15%) oraz jednym z wyższych udziałów ludności w wieku przedprodukcyjnym.
- Aglomerację poznańską wyróżnia wysokiej jakości kapitał ludzki. Aglomeracja cechuje się jednym z najwyższych (zaraz po aglomeracji warszawskiej) udziałem ludności z wykształceniem wyższym i najniższym udziałem ludności z naj-

niższym wykształceniem. Najwyższy w Poznaniu i ponadprzeciętny w strefie peryferyjnej udział radnych z wykształceniem wyższym stanowi również istotny element kapitału ludzkiego i społecznego aglomeracji poznańskiej.

- Uwarunkowania demograficzne i jakość kapitału ludzkiego aglomeracji poznańskiej wpływają na najwyższą (po aglomeracji warszawskiej) pozycję pod względem aktywności zawodowej ludności oraz udziału pracujących w ludności aktywnej zawodowo (odpowiednio 57% i 84%).

### **Popyt na pracę**

- Aglomeracja poznańska charakteryzuje się wysoką liczbą podmiotów gospodarczych – najwięcej po aglomeracjach warszawskiej i górnośląskiej, a zwłaszcza największych podmiotów gospodarczych – zatrudniających ponad 250 osób. Dodatkowo w aglomeracji poznańskiej w latach 2002–2008 nastąpił znaczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych, a wraz z aglomeracją warszawską jako jedyne w kraju – odnotowały wzrost liczby wielkich przedsiębiorstw.
- Aglomeracja poznańska cechuje się najwyższym (po aglomeracji warszawskiej) wskaźnikiem poziomu rozwoju przedsiębiorczości oraz kreatywności wyrażonym liczbą podmiotów gospodarczych przypadających na 1000 osób w wieku produkcyjnym.
- Uwarunkowania popytu na pracę przedstawiają się korzystnie w porównaniu z pozostałymi aglomeracjami miejskimi w Polsce.

### **Stan i struktura bezrobocia**

- Korzystne uwarunkowania zasobów pracy i popytu na pracę wpływają na korzystne uwarunkowania bezrobocia. Niemniej jednak sytuacja ta dotyczy jedynie poziomu bezrobocia a nie struktury bezrobotnych.
- Aglomeracja poznańska charakteryzuje się najniższym udziałem bezrobotnych w ludności w wieku produkcyjnym (2%). Poznań cechuje się najniższą stopą bezrobocia wśród miast rdzeniowych aglomeracji miejskich, a podregion poznański – jako strefa peryferyjna – jedną z najniższych wartości stopy bezrobocia wśród podregionów stanowiących strefy peryferyjne aglomeracji.
- Niekorzystnym zjawiskiem w aglomeracji poznańskiej jest struktura bezrobotnych. Ponad 20% bezrobotnych stanowią osoby w wieku 24 lata i mniej – co stawia aglomerację poznańską na 3 pozycji w kraju (po krakowskiej i gdańskiej). Dodatkowo w aglomeracji poznańskiej występuje najwyższy udział bezrobotnych posiadających wykształcenie wyższe (14,5%), ale z kolei jedna z niższych wartości udziału bezrobotnych z najniższym wykształceniem wśród ogółu bezrobotnych.

## **Literatura**

- Churski P. 1999. Lokalne rynki pracy w województwie poznańskim w okresie transformacji społeczno-gospodarczej. Wydawnictwo Naukowe Bogucki. Poznań.
- Kaczmarek T., Mięka Ł. 2007. Ustroje terytorialno-administracyjne obszarów Metropolitalnych w Europie. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań.

- Kaczmarek T. 2008. Aglomeracja poznańska jako region badania i działania. [W:] T. Kaczmarek, A. Mizgajski (red.), Powiat poznański. Jakość przestrzeni i jakość życia. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań, s. 15–36.
- Markowski T., Marszał T. 2006. Metropolie. Obszary metropolitalne. Metropolizacja. Problemy i pojęcia podstawowe. KPZK PAN, Warszawa.
- Smętkowski M., Jałowiecki B., Gorzelak G. 2008. Obszary metropolitalne w Polsce: problemy rozwojowe i delimitacja. Raporty i analizy EUROREG Nr 1/2009. Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych EUROREG, Warszawa.

**mgr Robert Perdał**

Zakład Analizy Regionalnej. Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej  
i Gospodarki Przestrzennej. Wydział Nauk Geograficznych  
i Geologicznych. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
e-mail: r.perdal@amu.edu.pl

**Paweł Churski**

## **Podsumowanie – analiza swot rynku pracy aglomeracji poznańskiej**

Przeprowadzona analiza stanu i przemian rynku pracy aglomeracji poznańskiej pozwala na określenie zarówno silnych i słabych stron tego rynku, jak również szans i zagrożeń dla kształtowania jego stanu w najbliższych latach.

### **Silne strony**

#### **Zasoby pracy**

- stosunkowo młoda struktura wieku mieszkańców gmin strefy peryferyjnej aglomeracji, wysoki odsetek ludności w wieku produkcyjnym (wyższy niż przeciętnie w województwie wielkopolskim),
- wzrost udziału ludności w wieku produkcyjnym z 58 o 67%, powodujący stałe systematyczne zwiększanie zasobów pracy, związany z tym spadek wskaźnika obciążenia demograficznego,
- wysoki poziom wykształcenia mieszkańców aglomeracji (poziom wykształcenia mieszkańców aglomeracji był znacznie wyższy niż mieszkańców całego województwa), w szczególności Poznania i gminy wiejskiej Suchy Las, wzrost odsetka osób z wykształceniem wyższym oraz średnim w całej aglomeracji,
- relatywnie wysoki poziom elastyczności funkcjonalnej zasobów pracy – relatywnie duża liczba pracowników z obszaru aglomeracji poznańskiej podnosi swoje kwalifikacje i umiejętności (głównie poprzez studia i kursy specjalistyczne).

#### **Popyt na pracę**

- dynamika przyrostu miejsc pracy na obszarach wiejskich, w tym na obszarach wiejskich powiązanych z małymi miastami,
- wzrost roli przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego, przemysłu wysokiej techniki oraz sektora małych i średnich przedsiębiorstw w tworzeniu popytu na pracę,
- efektywność rozwoju strukturalnego (względnie wysoki stopień dywersyfikacji struktury gospodarki, występujące obok siebie dwa rodzaje korzyści – specjalizacji i zróżnicowania).

## Stan rynku pracy

- duży, zróżnicowany i dynamiczny rynek pracy o dobrej dostępności komunikacyjnej,
- relatywnie niski poziom bezrobocia w porównaniu z całym województwem wielkopolskim z nadwyżką dobrze wykształconej siły roboczej,
- spadek udziału długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych bez kwalifikacji, bezrobotnych w wieku 24 lat i mniej oraz bezrobotnych z najniższym wykształceniem, tj. gimnazjalnym i podstawowym,
- przedsiębiorstwa z obszaru aglomeracji poznańskiej charakteryzują się relatywnie wysoką odpornością na zjawiska globalizacji, co wpływa na stabilizację stanu rynku pracy.

## Pozycja na tle pozostałych aglomeracji

- najniższy udział ludności w wieku poprodukcyjnym (15%) oraz jeden z wyższych udziałów ludności w wieku przedprodukcyjnym,
- jeden z najwyższych (zaraz po aglomeracji warszawskiej) udział ludności z wykształceniem wyższym i najniższym udziałem ludności z najniższym wykształceniem; najwyższy w Poznaniu i ponadprzeciętny w strefie peryferyjnej udział radnych z wykształceniem wyższym,
- najwyższy (po aglomeracji warszawskiej) wskaźnik poziomu rozwoju przedsiębiorczości oraz kreatywności wyrażony liczbą podmiotów gospodarczych przypadających na 1000 osób w wieku produkcyjnym,
- najniższy udział bezrobotnych w ludności w wieku produkcyjnym, Poznań cechuje się najniższą stopą bezrobocia wśród miast rdzeniowych aglomeracji miejskich, a podregion poznański – jako strefa peryferyjna – jedną z najniższych wartości stopy bezrobocia wśród podregionów stanowiących strefy peryferyjne aglomeracji.

## Słabe strony

### Zasoby pracy

- zmiany w strukturze wieku ludności aglomeracji (spadek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym, wzrost udziału grupy poprodukcyjnej) świadczące o postępującym procesie starzenia się społeczeństwa,
- niski przyrost naturalny, w szczególności w przypadku Poznania i Puszczykowa,
- ujemne saldo migracji Poznania oraz gmin tzw. drugiego pierścienia aglomeracji (Buk, Śrem, Szamotuły, Skoki) oraz niski poziom wykształcenia w gminach drugiego pierścienia – szczególnie na terenach wiejskich (Skoki, Buk, Szamotuły, Śrem),

- relatywnie niski stopień wykorzystania środków europejskich na podnoszenie swoich kwalifikacji i umiejętności przez pracowników z obszaru aglomeracji poznańskiej.

## **Popyt na pracę**

- wzrost koncentracji miejsc pracy (pięć gmin: Poznań, Komorniki, Kórnik, Suchy Las oraz Tarnowo Podgórne koncentrowało 80% przyrostu liczby pracujących w latach 2000–2008),
- bardzo duży zakres zmienności wskaźnika liczby pracujących na 100 osób w wieku produkcyjnym w układzie gmin (w 2000 r. r. od 30,3 w gminie Skoki do 127,5 w gminie Tarnowo Podgórne, a w 2008 r. odpowiednio: 31,9 i 212,9),
- małe znaczenie usług wysokiej techniki w tworzeniu popytu na pracę,
- bardzo małe zainteresowanie i zastosowanie innowacyjnych oraz elastycznych form zatrudnienia, w tym przede wszystkim telepracy przez pracodawców z obszaru aglomeracji poznańskiej.

## **Stan rynku pracy**

- duże zróżnicowanie przestrzenne (w układzie gmin aglomeracji poznańskiej) poziomu bezrobocia i struktury bezrobotnych w wybranych kategoriach bezrobocia,
- niewystarczająca i niedostosowana do potrzeb rynku pracy oferta edukacyjna oraz wzrost udziału bezrobotnych z wykształceniem wyższym,
- brak pracowników o kwalifikacjach dopasowanych do rynku pracy,
- pozycja na tle pozostałych aglomeracji,
- jedna z najmniej korzystnych struktur bezrobotnych – ponad 20% bezrobotnych stanowią osoby w wieku 24 lata i mniej – co stawia aglomerację poznańską na 3 pozycji w kraju (po krakowskiej i gdańskiej),
- najwyższy udział bezrobotnych posiadających wykształcenie wyższe (14,5%).

## **Szanse**

### **Podstawy prawne i polityka rynku pracy**

- włączenie się samorządu lokalnego w prowadzenie polityki rynku pracy na obszarze aglomeracji poznańskiej pomimo braku obowiązku ustawowego w tej dziedzinie,
- bardzo aktywna i szeroka działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu w zakresie skutecznego wykorzystania aktywnych instrumentów polityki rynku pracy.

## Zasoby pracy

- wzrost poziomu kapitału ludzkiego i społecznego, w szczególności aktywności działalności w organizacjach społecznych, dzięki uzyskaniu dofinansowania działań w tym zakresie ze środków UE,
- wzrost zainteresowania władz administracji rządowej i samorządowej rozwojem kapitału ludzkiego i kapitału społecznego, który coraz częściej jest postrzegany jako jeden z podstawowych czynników rozwoju społeczno-gospodarczego i rozwoju nowoczesnej gospodarki,
- znaczny udział pracowników podnoszących swoje kwalifikacje i umiejętności – relatywnie wysoki poziom elastyczności funkcjonalnej zasobów pracy,
- wzrost aktywności ekonomicznej mieszkańców cechujący się wysokim poziomem przedsiębiorczości – wzrost liczby podmiotów osób fizycznych na 1 tys. mieszkańców,
- duża aktywność pracowników z obszaru aglomeracji poznańskiej w zakresie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności świadcząca o wysokiej elastyczności funkcjonalnej zasobów pracy.

## Popyt na pracę

- członkostwo w Unii Europejskiej skutkujące otwarciem na gospodarkę światową, uczestnictwem we wspólnym rynku oraz możliwością pozyskania wsparcia ze środków strukturalnych na tworzenie nowych miejsc pracy,
- wykorzystanie potencjału naukowego i badawczego oraz proinnowacyjna polityka władz lokalnych na obszarze aglomeracji poznańskiej,
- kształtujące się bieguny technologii (m.in. Poznański Park Naukowo-Technologiczny, Poznański Inkubator Technologiczno-Przemysłowy, Technologiczna Strefa Przemysłowa),
- pracodawcy wdrażają nowe formy organizacji pracy, których celem jest poprawa produktywności, efektywności oraz jakości działalności – zmiany te wymagają podniesienia kwalifikacji i umiejętności pracowników, których koszty ponoszą sami pracodawcy. Zakres tych zmian zgodny z tendencjami ogólnymi jest większy na obszarze aglomeracji poznańskiej niż średnio obserwowany w kraju,
- relatywnie wysoka odporność podmiotów gospodarczych z obszaru aglomeracji poznańskiej na zjawiska globalizacji i związane z nimi zmiany liczby miejsc pracy,
- wysokie zainteresowanie pracodawców z obszaru aglomeracji poznańskiej wdrażaniem nowych form organizacyjnych i rozwiązań informatycznych.

## Stan rynku pracy

- możliwość wykorzystania środków funduszy strukturalnych Unii Europejskiej rozwijaniu aktywnej polityki rynku pracy,
- wykorzystanie dobrych praktyk w zakresie stosowania flexicurity w państwach członkowskich Unii Europejskiej dla równoważenia rynku pracy aglomeracji poznańskiej.

## Mobilność zasobów pracy

- możliwość poprawy powiązań funkcjonalnych miasta z obszarem aglomeracji poprzez dojazdy do pracy.

## Pozycja na tle pozostałych aglomeracji

- relatywnie korzystne uwarunkowania demograficzne w stosunku do sytuacji występującej w pozostałych aglomeracji miejskich w Polsce,
- wysoki poziom przedsiębiorczości mieszkańców aglomeracji poznańskiej.

## Zagrożenia

### Podstawy prawne

- duża zmienność podstaw prawnych funkcjonowania rynku pracy w Polsce utrudnia, a niekiedy uniemożliwia podejmowanie działań długookresowych zmierzających do poprawy sytuacji na rynku pracy aglomeracji poznańskiej.

### Zasoby pracy

- pogłębianie się procesu starzenia się społeczeństwa na skutek zmian w modelu rodziny, stylu życia,
- związany z tym prognozowany wzrost obciążenia demograficznego ze względu na zmiany w strukturze wieku mieszkańców aglomeracji,
- pomimo rozbudowanego systemu wsparcia ze środków europejskich relatywnie małe znaczenie tego źródła dla podnoszenia kwalifikacji i umiejętności pracowników na obszarze aglomeracji poznańskiej. Może to oznaczać, że większość tych środków kierowana jest do osób bezrobotnych a nie uwzględnia osób posiadających pracę a wymagających przekwalifikowania bądź podnoszenia kwalifikacji.

### Popyt na pracę

- wpływ sytuacji na rynku globalnym na kondycję ekonomiczną przedsiębiorstw (w przypadku wzrostu powiązania przedsiębiorstw z obszaru aglomeracji poznańskiej z rynkiem światowym),
- niski stopień wykorzystania elastycznych form zatrudnienia przez pracodawców z obszaru aglomeracji poznańskiej co w przypadku wzrostu powiązania przedsiębiorstw z rynkiem światowym może stanowić poważne zagrożenie skutkujące gwałtownymi zmianami popytu na pracę,
- silny związek koniunktury gospodarczej z rynkiem pracy – elastyczność numeryczna (tworzenie nowych miejsc pracy) kształtowana jest przez wzrost sprzedaży i produkcji.

## Stan rynku pracy

- wzrost bezrobocia oraz regres liczby ofert pracy wywołany złą koniunkturą gospodarczą,
- marginalizacja osób o najniższym wykształceniu, bez kwalifikacji,
- coraz trudniejsza sytuacja osób w wieku powyżej 45 roku życia. Brak podnoszenia kwalifikacji w tej grupie osób prowadzi do zagrożenia długotrwałym bezrobociem,
- wzrastająca liczba osób z wyższym wykształceniem, których kierunek kwalifikacje są niezgodne z potrzebami rynku pracy i skutkują wzrostem bezrobocia,
- możliwość pogorszenia stanu rynku pracy aglomeracji poznańskiej poprzez spadek zatrudnienia w przedsiębiorstwach związany z zahamowaniem procesu przenoszenia przez zagranicznych udziałowców produkcji do Polski – konsekwencja wzrostu kosztów pracy w Polsce.

## Pozycja na tle pozostałych aglomeracji

- Nadwyżka osób z wykształceniem wyższym i brak dla nich miejsc pracy – potencjalny odpływ wykwalifikowanych zasobów pracy do innych aglomeracji miejskich.

Przedstawiona analiza SWOT prowadzi do wniosku, że najważniejszymi do realizacji **zagadnieniami strategicznym** z punktu widzenia funkcjonowania rynku pracy aglomeracji poznańskiej są:

- Stworzenie **systemu monitoringu podaży i popytu na pracę aglomeracji poznańskiej** umożliwiającego zapewnienie pełnego zatrudnienia na obszarze aglomeracji wynikającego z optymalnego zagospodarowania zasobów pracy poprzez wykorzystanie istniejących oraz nowo tworzonych miejsc pracy.

### Uzasadnienie

Cechą charakterystyczną obligatoryjnego monitoringu rynku pracy w Polsce jest zbieranie wszechstronnych informacji na temat poziomu nierównowagi tego rynku. Prowadzi to do sytuacji cyklicznego gromadzenia bardzo dokładnych danych dotyczących poziomu i struktury bezrobocia. Niestety monitoring stanu rynku pracy odbywa się bez równoległego monitoringu wielkości i struktury stron tego rynku tj. podaży i popytu na pracę. Prowadzi to w konsekwencji do gromadzenia informacji o rezultatach a nie o przyczynach procesów zachodzących na rynku pracy. Sytuacji nie poprawia fakt rejestrowania przez urzędy pracy danych dotyczących ofert pracy. Dane te ze względu na brak przepisów związanych z koniecznością prowadzenia przez pracodawców sprawozdawczości w zakresie przygotowywanych ofert pracy są całkowicie nie reprezentatywne.

Poziom lokalny funkcjonowania rynku pracy wydaje się być predysponowany do budowy lokalnych systemów monitoringu popytu i podaży na pracę. Monitoring dwóch stron rynku pracy zwiększa szanse na poprawę stanu rynku pracy oraz

większe jego zrównoważenie. Informacja na temat wielkości i struktury podaży pracy pozwala z jednej strony pracodawcom wybrać poszukiwanych pracowników, a z drugiej strony stanowi informację na temat skali niedostosowania kwalifikacji i umiejętności mieszkańców aglomeracji poznańskiej w stosunku do potrzeb lokalnego rynku pracy. Zbieranie danych dotyczących wielkości i struktury popytu na pracę zwiększa szanse osób poszukujących pracy na podjęcie zatrudnienia, ale również pozwala ocenić wrażliwość lokalnego rynku pracy na uwarunkowania zewnętrzne, w tym zmiany jego elastyczności numerycznej i funkcjonalnej wywołane oddziaływaniem globalnych procesów ekonomicznych. Rozpoznanie poziomu i struktury popytu na pracę, a zwłaszcza jego zmian w przyszłości powinno stanowić istotny czynnik kształtujący wielkość i strukturę oferty kształcenia oferowanego przez placówki edukacyjne, zwłaszcza o charakterze zawodowym, na obszarze aglomeracji poznańskiej.

Opracowanie i uruchomienie monitoringu podaży i popytu na pracę w aglomeracji poznańskiej powinno zakładać włączenie tego lokalnego systemu w sieć EURES – europejskiego pośrednictwa pracy działającego na obszarze państw członkowskich Unii Europejskiej. Zwiększy to zarówno efektywność systemu lokalnego, jak i zasób informacji o potrzebach rynku pracy aglomeracji poznańskiej udostępnianych na poziomie europejskiego rynku pracy.

Realizacja zagadnienia strategicznego: Rozszerzenie monitoringu podaży i popytu na pracę w aglomeracji poznańskiej zapewnia korzyści trzem zasadniczym grupom Interesariuszy:

- pracownikom – dostęp do informacji na temat ofert pracy, możliwość bieżącego monitorowania zmian w zakresie liczby i struktury ofert pracy; dostęp do bônów edukacyjnych na podnoszenie kwalifikacji zgodne z potrzebami na lokalnym rynku pracy,
- pracodawcom – dostęp do informacji na temat osób poszukujących pracy, możliwość bieżącego monitorowania zmian w zakresie liczby i struktury osób poszukujących pracy, dostęp do instrumentów aktywnej polityki rynku pracy związanych z dofinansowywaniem nowych miejsc pracy,
- samorządowcom – możliwość bieżącego monitorowania zmian popytu i podaży na pracę na obszarze aglomeracji poznańskiej, lepsze dopasowanie popytu i podaży na pracę skutkujące niższym poziomem bezrobocia i prowadzące do stanu pełnego zatrudnienia, wzrost poziomu i warunków życia ludności skutkujący wzrostem podatków lokalnych, tworzenie warunków dla rozwoju gospodarczego poprzez ukierunkowane działania poprawiające jakość kapitału ludzkiego oraz
- Stworzenie **modelu współpracy edukacji z gospodarką aglomeracji poznańskiej** zapewniającego lepsze dopasowanie struktury oferty edukacyjnej do struktury kwalifikacji i umiejętności oczekiwanych przez pracodawców na wolnych i nowo tworzonych miejscach pracy.

#### Uzasadnienie

Jedną z podstawowych potrzeb polskiego rynku pracy jest konieczność dostosowania struktury oferty edukacyjnej do struktury kwalifikacji i umiejętności oczekiwa-

nych przez pracodawców na oferowanych i nowo tworzonych miejscach pracy. Brak korelacji między strukturą kierunków kształcenia a potrzebami rynku pracy prowadzi do rosnącego bezrobocia strukturalnego, którego ograniczanie przy pomocy aktywnej polityki rynku pracy przynosi bardzo ograniczone rezultaty.

Obok braku dopasowania struktury kształcenia do struktury potrzeb rynku pracy, bardzo istotną potrzebą, w polskich uwarunkowaniach, staje się również realizacja działań aktywizujących społeczeństwo w celu budowania jego kapitału społecznego, w tym przede wszystkim poprawy kreatywności. Brak takich działań przy istniejących ograniczeniach formalnych oraz błędnych założeniach programowych polskiego systemu edukacji prowadzi w wielu przypadkach do zmniejszenia naturalnej kreatywności człowieka, która osiąga swoje maksimum na etapie edukacji wczesnoszkolnej i podstawowej. Właściwe wykorzystanie i ukierunkowanie tej kreatywności na tym etapie kształcenia zwiększa szanse na wzrost innowacyjności społeczeństwa. Innowacyjność jest bowiem efektem kreatywności. Trudno oczekiwać wzrostu poziomu innowacyjności społeczeństwa i gospodarki bez stworzenia właściwych warunków dla rozwoju kreatywności.

Wskazane tendencje i zależności odnoszą się w szczególności do obszaru aglomeracji poznańskiej. Poziom lokalnego rynku pracy, na którym działają upodmiotowione prawnie samorządy lokalne, posiadające w swoim zakresie kompetencji zarówno koordynację działalności wybranych placówek edukacyjnych oraz koordynację funkcjonowania lokalnego rynku pracy, wydaje się szczególnie predysponowany do budowy modelu współpracy systemu edukacji z gospodarką.

Realizacja zagadnienia strategicznego: Konieczność wypracowania modelu współpracy systemu edukacji z gospodarką w aglomeracji poznańskiej zapewni korzyści trzem zasadniczym grupom Interesariuszy:

- dla uczniów i studentów – nabycie umiejętności do działań kreatywnych i zespołowych, lepsza preorientacja zawodowa uczniów i studentów w kontekście potrzeb rynku pracy aglomeracji poznańskiej, kształtowanie kwalifikacji i umiejętności praktycznych w powiązaniu z potrzebami gospodarki, stworzenie warunków do podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w powiązaniu ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy aglomeracji poznańskiej
- dla pracodawców – lepsze przygotowanie przyszłych pracowników, zwłaszcza w zakresie posiadanych przez nich kwalifikacji i umiejętności praktycznych; możliwość wpływu na zmiany kierunków kształcenia na poziomie szkolnictwa zawodowego i wyższego, aktywny udział w procesie ewaluacji absolwentów zwłaszcza w zakresie oceny ich kwalifikacji i umiejętności praktycznych
- dla samorządów – możliwość bieżącego dostosowywania struktury systemu edukacji i kierunków kształcenia do potrzeb gospodarki na obszarze aglomeracji poznańskiej, lepsze dopasowanie popytu i podaży na pracę skutkujące niższym poziomem bezrobocia i prowadzące do stanu pełnego zatrudnienia, wzrost poziomu i warunków życia ludności skutkujący wzrostem podatków lokalnych, tworzenie warunków dla rozwoju gospodarczego poprzez ukierunkowane działania poprawiające jakość kapitału ludzkiego

Sposób realizacji działań zmierzających do rozwiązania powyższych zagadnień w formie programów strategicznych zostanie przedstawiony na kolejnych etapach

tworzenia Strategii Rozwoju aglomeracji poznańskiej, tj. zgodnie z przyjętą metodologią, podczas opracowania Zielonej i Białej Księgi.

**Prof. UAM dr hab. Paweł Churski**

Zakład Analizy Regionalnej. Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej  
i Gospodarki Przestrzennej. Wydział Nauk Geograficznych  
i Geologicznych. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
e-mail: [chur@amu.edu.pl](mailto:chur@amu.edu.pl)



**W serii Biblioteka Aglomeracji Poznańskiej ukazały się dotychczas:**

2010

1. Leśnictwo i gospodarka leśna na obszarze aglomeracji poznańskiej
2. Zasoby przyrodnicze i ich ochrona w aglomeracji poznańskiej
3. Krajobraz i dziedzictwo kulturowe wsi w aglomeracji poznańskiej
4. Wyzwania i kierunki rozwoju aglomeracji poznańskiej
5. Rynek pracy i mobilność siły roboczej w aglomeracji poznańskiej
6. Marketing terytorialny w aglomeracji poznańskiej
7. Sport w aglomeracji poznańskiej
8. Transport w aglomeracji poznańskiej