



Powiatowy Urząd Pracy  
w Aleksandrowie Kujawskim



# **Bezrobocie w powiecie aleksandrowskim – przyczyny, struktura i skutki**

autor: dr hab. Wojciech Knieć, prof. UMK

Raport z badań

Aleksandrów Kujawski – Toruń, październik 2019

## Spis treści

Wstęp – cel opracowania .....	3
Krótką charakterystyka rynku pracy w powiecie aleksandrowskim.....	5
Kontekst społeczno-demograficzny .....	5
Kontekst gospodarczy .....	13
Dojazdy do pracy .....	15
Rynek pracy i zarobki.....	16
Struktura zatrudnienia.....	16
Wynagrodzenia.....	17
Aktywność zawodowa mieszkańców .....	19
Bezrobocie i jego struktura .....	20
Metodologia badań terenowych.....	28
Analiza wyników badań terenowych.....	30
Przyczyny pozostawania bez pracy – stanowisko bezrobotnych .....	30
Gotowość do podjęcia zatrudnienia – za ile „na rękę” bezrobotni są gotowi pójść do pracy? .....	33
„Praca na czarno” .....	36
Lokalny rynek pracy w oczach bezrobotnych.....	39
Bezrobocie frykcyjne. „Socjal” a rynek pracy. ....	41
Lokalne bezrobocie w soczewce pracodawców .....	44
Deficyty siły roboczej – „brakuje pracowników” .....	45
Jakość siły roboczej - „brakuje specjalistycznie wykwalifikowanych pracowników” .....	46
Jakość siły roboczej – „brakuje dobrych pracowników”, .....	47
Strategie radzenia sobie pracodawców z problemami rynku pracy .....	49
Po drugiej stronie barykady – Urząd Pracy i jego kadra a lokalne bezrobocie.....	51
Wnioski i rekomendacje .....	54

## Wstęp – cel opracowania

Sytuacja na rynku pracy w Polsce od ponad pięciu lat poprawia się w sposób, który określić można jako systematyczny i ciągły. Z roku na rok, poza fluktuacjami sezonowymi, spada stopa bezrobocia, rośnie wskaźnik aktywności zawodowej mieszkańców, a z drugiej strony rośnie oferta nowych miejsc pracy. Trend ten jest na tyle trwały, iż we współczesnej Polsce notowane są na rynku pracy problemy i wyzwania nieznane od 1989 roku. Mowa tu chociażby o deficycie siły roboczej występującym jednocześnie w wielu kluczowych dla gospodarki branżach, a także o znaczącej w swej skali imigracji zarobkowej do Polski. Rynek pracy w stopniu nieznanym do tej pory w naszym kraju kształtowany jest także przez zjawiska wywoływane niespotykanym w historii post-transformacyjnej rozrostem oferty socjalnej dla Polaków.

Trend ten jednak nie musi być ani stały, ani tym bardziej trwały. Historia zmian na rynku pracy w Polsce, a także w rozwiniętych demokracjach zachodnich daje liczne świadectwa gwałtownych wahań stopy bezrobocia jako rezultatu niespodziewanych procesów gospodarczych, społecznych, a ostatnio także klimatycznych.

Wszystko to sprawia, że stała diagnoza rynku pracy jest konieczna, a ze względu na zakres i skalę zmian na nim występujących powinna ona zakładać pogłębione studia społeczne, a nie poprzestawać jedynie na analizie zastanego materiału statystycznego. Nie da się bowiem zrozumieć współczesnego rynku pracy, w tym – współczesnego bezrobocia, jego przyczyn, struktury oraz skutków – bez wejścia w głąb świadomości samych bezrobotnych, ich pracodawców oraz polityków i urzędników kształtujących i realizujących politykę zatrudnienia. To z kolei nie jest możliwe bez wykorzystania metod jakościowej analizy danych, takich jak wywiady indywidualne, czy wywiady grupowe (zogniskowane).

Celem tego badania była więc próba pogłębionego przeanalizowania bezrobocia w powiecie aleksandrowskim, z użyciem ilościowych i jakościowych metod zbierania danych. Dzięki uzyskanemu materiałowi badawczemu chcieliśmy bowiem **nie tylko opisać** tutejsze bezrobocie, **ale zrozumieć i wyjaśnić** jego przyczyny, zjawiska kształtujące jego strukturę, wreszcie – skutki, które ono niesie dla samych bezrobotnych.

Niniejszy raport jest więc zestawem wiedzy, która może być skutecznym narzędziem w walce ze strukturalnym bezrobociem tu panującym – poprzez zrozumienie jego istoty wśród przeróżnych aktorów uwikłanych w walkę z nim, właściwe zorientowanie strategii polityki społecznej szczebla powiatowego i gminnego, a także uwrażliwienie wszystkich stron polityki społecznej na swoje racje i racjonalności.

Przeprowadzone w powiecie aleksandrowskim badania pokazały, że bezrobotni, przedsiębiorcy, lokalni politycy oraz służby rynku pracy funkcjonują w odmiennych niszach kulturowych, nierzadko niewiele wiedząc o innych uczestnikach gry, która toczy się na rynku pracy. Bezrobotni nie dostrzegają racji przedsiębiorców, ci zaś nie zawsze rozumieją lub

tolerują strategie życiowych bezrobotnych. Politycy i urzędnicy, uwikłani w meandry biurokracji, nie są w stanie odpowiednio reagować na nieformalne procesy kształtujące społeczny wymiar pracy i bezrobocia. To wszystko sprawia, że pogłębiona wiedza o wszystkich tych zjawiskach jest dziś kardynalnie ważna dla właściwego projektowania polityki zatrudnienia na szczeblu powiatu i nie tylko.

Raport składa się z dwóch zasadniczych części. W pierwszej z nich przedstawione zostały podstawowe informacje statystyczne na temat różnych kontekstów kształtujących rynek pracy w powiecie aleksandrowskim. Tu też zaprezentowano najnowsze informacje o strukturze tutejszego bezrobocia. W drugiej części raportu znalazły się analizy miejscowego bezrobocia z perspektywy samych bezrobotnych, przedsiębiorców oraz pracowników PUP. Ta część oparta została na wynikach badań terenowych – zarówno ilościowych jak i jakościowych - przeprowadzonych na terenie powiatu aleksandrowskiego w okresie od lipca do końca września 2019 roku.

## Krótką charakterystyka rynku pracy w powiecie aleksandrowskim

### Kontekst społeczno-demograficzny

Powiat Aleksandrowski zamieszkuje obecnie nieco ponad 55 tysięcy osób, a więc należy on do średnio ludnych JST szczebla powiatowego w naszym regionie. W jego skład wchodzi trzy miasta-gminy (Aleksandrów Kujawski, Ciechocinek, Nieszawa) oraz gminy wiejskie Aleksandrów Kujawski, Bądkowo, Koneck, Raciążek, Waganiec i Zakrzewo. Stopa urbanizacji (czyli odsetek ludności zamieszkującej miasta) jest stosunkowo wysoka (na tle regionu) i wynosi 45%.

Mapa 1. Podział administracyjny Powiatu Aleksandrowskiego

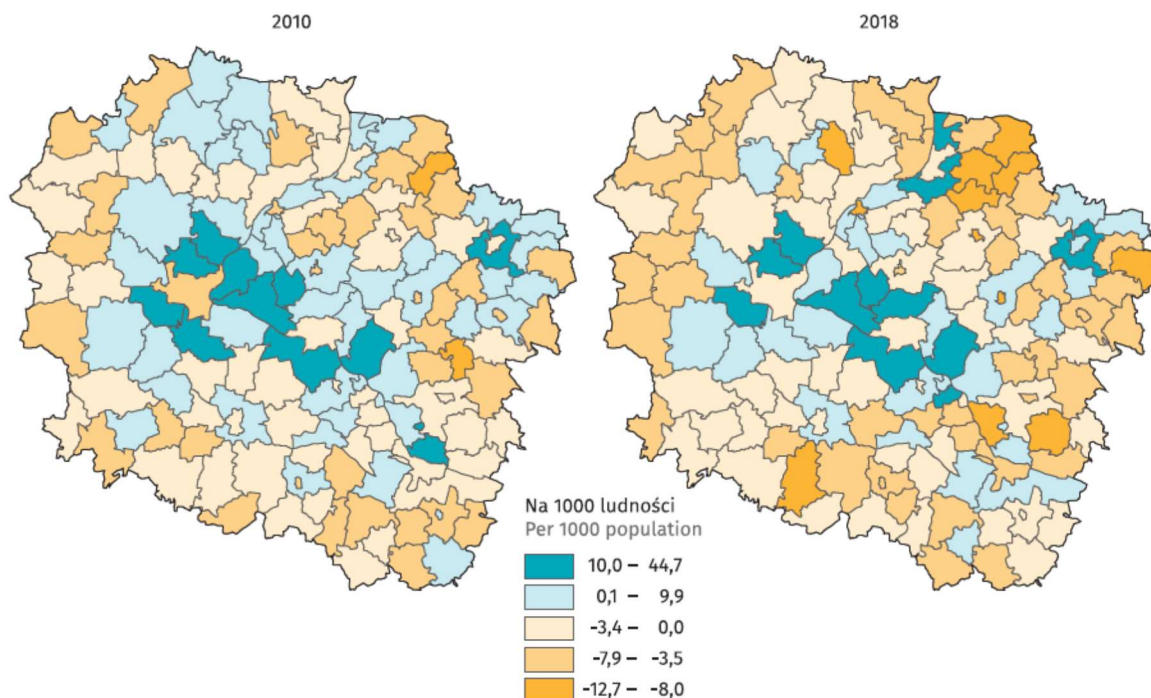


Źródło: [www.aleksandrow.pl](http://www.aleksandrow.pl)

Liczba mieszkańców powiatu od niemalże 20 lat pozostaje mniej więcej na tym samym poziomie (55-57 tys.), aczkolwiek wykazuje niewielkie tempo malejące. Trzeba jednak zwrócić uwagę na to, iż wg prognoz GUS do 2050 **liczba ludności powiatu będzie drastycznie spadać** i może zmniejszyć się do poziomu ok. 47-48 tys. osób (a więc spadnie o niemalże 1/5!). Będzie to miało poważne konsekwencje także dla lokalnego rynku pracy, gdzie podaż siły roboczej znacznie spadnie, a społeczeństwo zestarzeje się.

Ogólne saldo migracji liczone w okresie jednorocznym w 2010 oraz w 2018 w poszczególnych gminach uległo dość poważnym zmianom. I tak Ciechocinek oraz gmina Waganiec z JST od lat tracących mieszkańców stały się obecnie gminami, w którym mieszkańców przybywa. Odwrotnie rzecz ma się z gminą Koneck, gdzie niewielki wzrost liczby mieszkańców w 2010 został zastąpiony ich utratą w 2018. Podobnie rzecz wygląda w Nieszawie.

**Mapa 2. Ogólne saldo migracji wg gmin regionu kujawsko-pomorskiego (2010 i 2018)**



Źródło: GUS, *Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie kujawsko-pomorskim w 2018 roku*, Bydgoszcz 2019, s. 57

Saldo migracji w ujęciu od 2010 do 2018 roku, gdzie podsumowane zostały bilanse roczne z tego okresu wygląda nieco inaczej. W omawianym czasie tylko Aleksandrów Kujawski, notując stały wzrost liczby mieszkańców zanotował wysoki korzystny bilans salda ruchów migracyjnych ludności. Równie pozytywnie wypadła gmina Waganiec. W pozostałych JST, nawet jeśli niektóre z nich w ostatnim czasie notowały wzrost liczby ludności, bilans ostatnich 10 lat jest na minusie. Ciechocinkowi per saldo ubyło 274 mieszkańców, choć, jak pokazuje to mapa 2, trend ten uległ ostatnio radykalnemu odwróceniu. Jak się wydaje największy problem z odpływem ludności ma gmina Koneck, notujący stały, systematyczny i relatywnie wysoki ubytek mieszkańców.

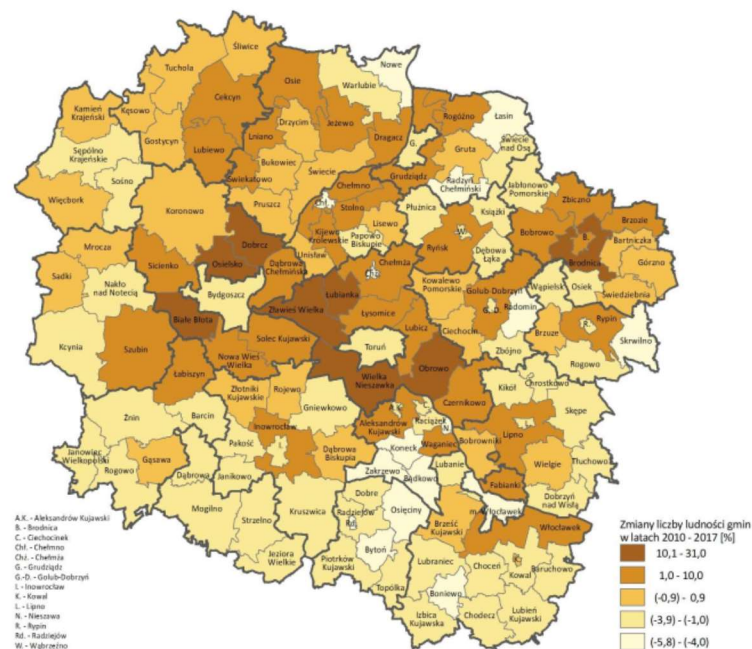
**Liczba ludności powiatu aleksandrowskiego w podziale na miasta i gminy  
(porównanie 2010 i 2018)**

Gmina / miasto	Ludność 31.12.2010	Ludność 31.12.2018	Saldo 2010-2018
Aleksandrów Kujawski miasto	12 275	12 270	-5
Aleksandrów Kujawski wiejska	11 266	11 799	+533
Bądkowo	4 488	4311	-177
Ciechocinek miasto	10 841	10 567	-274
Koneck	3 347	3 177	-170
Nieszawa miasto	1 990	1 914	-76
Raciążek	3 158	3135	-23
Waganiec	4 410	4604	+194
Zakrzewo	3 551	3541	-10
łącznie	55326	55318	-8

*Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS*

W powiecie w miarę stabilne jest tempo migracji – od niemalże 15 lat rokrocznie notuje się sumaryczny ubytek ok. 100 osób. Jednakże w podziale na jednostki gminne sytuacja jest zgoła różna. Wyraźnie widać tu **podział na demograficznie różne od siebie północną i południową część powiatu**, gdzie w północnych gminach (miasto i gmina Aleksandrów Kujawski, Waganiec, częściowo Ciechocinek) –saldo migracji jest dodatnie (czyli ludności przybywa), zaś w południowych gminach (Bądkowo, Koneck, Zakrzewo) jest zdecydowanie ujemne (ludności ubywa).

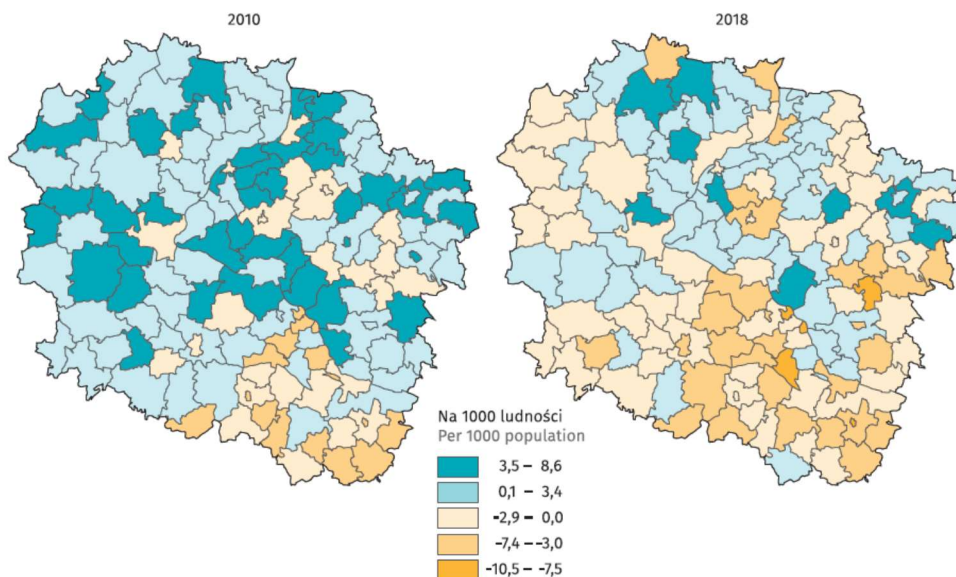
**Mapa 3. Zmiany liczby ludności gmin w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2010-2017**



Źródło: *Analiza sytuacji społeczno-demograficznej województwa kujawsko-pomorskiego w obszarach oddziaływania EFS, Toruń 2018, s. 17*

Analizując przyrost naturalny ludności (różnice pomiędzy liczbą urodzeń a liczbą zgonów) nie da się nie zauważyć pozytywnej tendencji wzrostowej w całym województwie. Podobnie rzecz ma się w powiecie aleksandrowskim. W 2018 wszystkie (!) gminy i miasta powiatu notowały dodatni przyrost naturalny. Tymczasem w 2010 roku w mieście Aleksandrów Kujawski oraz gminy wiejskie Aleksandrów Kujawski, Waganiec i Bądkowo wskaźnik ten był ujemny.

**Mapa 4. Przyrost naturalny wg gmin w regionie kujawsko-pomorskim (2010 i 2018)**

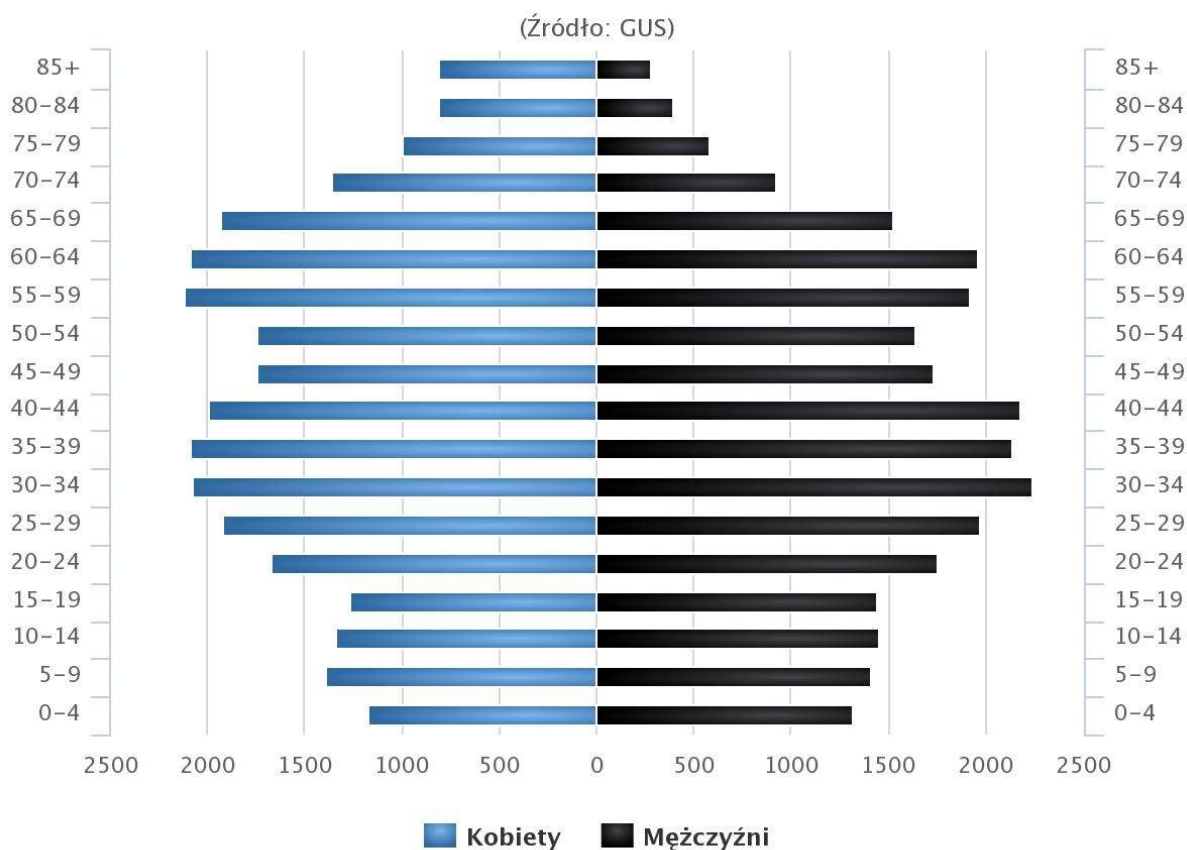




Źródło: GUS, *Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie kujawsko-pomorskim w 2018 roku*, Bydgoszcz 2019, s. 53

Piramida wieku mieszkańców pokazuje, że dominuje ludność w wieku 25-44a, eli znaczna część populacji to osoby w wieku powyżej 55 lat. Ogólnie w wieku poprodukcyjnym znajduje się ok. Spośród wszystkich gmin powiatu najstarszą populację ma miasto Ciechocinek (ponad 27% to osoby w wieku emerytalnym).

### Piramida wieku mieszkańców powiatu aleksandrowskiego, 2017



[www.polskawliczbach.pl](http://www.polskawliczbach.pl)

Średnia wieku mieszkańców powiatu to 41,8 lat i jest niemalże tożsama z średnią dla całego województwa (ok. 40 lat).

Co jednak dość frapujące – średnia wieku kobiet na tym terenie to 43,6 lat, zaś mężczyzn – to tylko 39,8 lat. Oznacza to, że **powiat dotknięty jest poważnym społecznym problemem odpływu stąd młodych kobiet.**

W efekcie więc, mimo, że od wielu lat liczba ludności powiatu pozostaje stała, to od co najmniej 10 lat **systematycznie spada liczba zawieranych tu małżeństw**. Jeszcze w 2008 roku było to ponad 360 zawartych związków małżeńskich, to w 2018 roku było ich już tylko 260.

Koresponduje z tym kolejna istotna społecznie kwestia. W powiecie aleksandrowskim w całej populacji 30,3% to kawalerowie i panny, aczkolwiek aż 39% mężczyzn to kawalerowie, wobec 25% kobiet ze statusem panny. Wśród mężczyzn powyżej 40 roku życia aż 35% to kawalerowie (średnia dla kraju to 28%). Kolejnym zatem problemem społecznym powiatu jest **wysoki poziom starokawalerstwa**.

Co bardzo niepokojące – w powiecie, podobnie jak w ościennych powiatach peryferyjnych (radziejowskim, włocławskim, lipnowskim) – **rośnie poziom samotności starszych mieszkańców**. W przeciągu ostatnich 20 lat niemalże dwukrotnie wzrósł odsetek osób powyżej 60 roku życia, które są wdowami, wdowcami lub nigdy nie zawarły związku małżeńskiego.

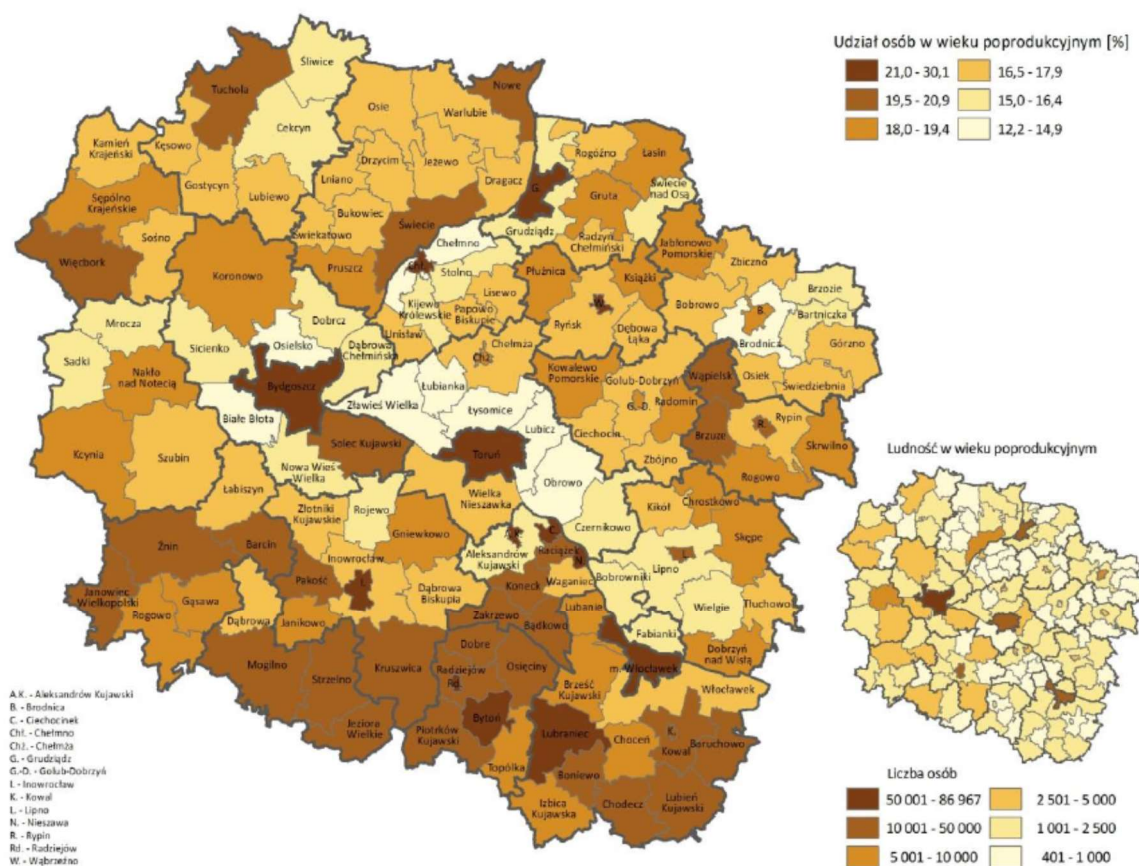
Ogólnie rzecz biorąc w tak zarysowanej południowej części powiatu dochodzi do częstszego kumulowania się negatywnych (z perspektywy rozwoju społeczno-gospodarczego) zjawisk społecznych:

- jest tam znacznie mniej młodych kobiet i więcej starych kawalerów
- jest tam znacznie więcej starszych kobiet
- średnia liczba zawieranych małżeństw jest niższa o ok. 20% w stosunku do gmin północnych
- jest tam niemalże 20% mniej osób w wieku przedprodukcyjnym na 1000 mieszkańców (czyli nie następuje wymiana pokoleń)
- rodzi się tu nieco mniej dzieci w przeliczeniu na 1 000 mieszkańców
- wskaźnik obciążenia demograficznego jest tam średnio o 1/3 gorszy (oznacza on stosunek osób w wieku produkcyjnym do osób w wieku poprodukcyjnym)

Mimo, że społeczeństwo powiatu, jak już wspomniano nie należy do najstarszych w regionie, to wewnątrz niego występują bardzo duże różnice. W gminie Aleksandrów Kujawski tylko 12-13% to osoby w wieku poprodukcyjnym. W gminie Waganiec jest to ok. 17%, tymczasem w gminach Bądkowo, Zakrzewo i Koneck wartość ta oscyluje już wokół 19-20%, a Ciechocinku, Nieszawie i mieście Aleksandrów Kujawski – wynosi 21-30%. W gminie Koneck oraz w Ciechocinku łączna liczba seniorów w wieku 75 lat i więcej stanowi niemalże 12% całej populacji. Oznacza to, że **co siódmy mieszkaniec tych gmin ukończył 75 lat!**

Trzeba zauważyć, iż wg prognoz GUS choć sytuacja demograficzna w północnej części powiatu jest dziś dość korzystna (przewaga młodych nad starszymi), to do 2030 roku ulegnie ona znacznemu pogorszeniu. W południowej części zaś dojdzie do pogłębienia już dziś występujących negatywnych trendów demograficznych.

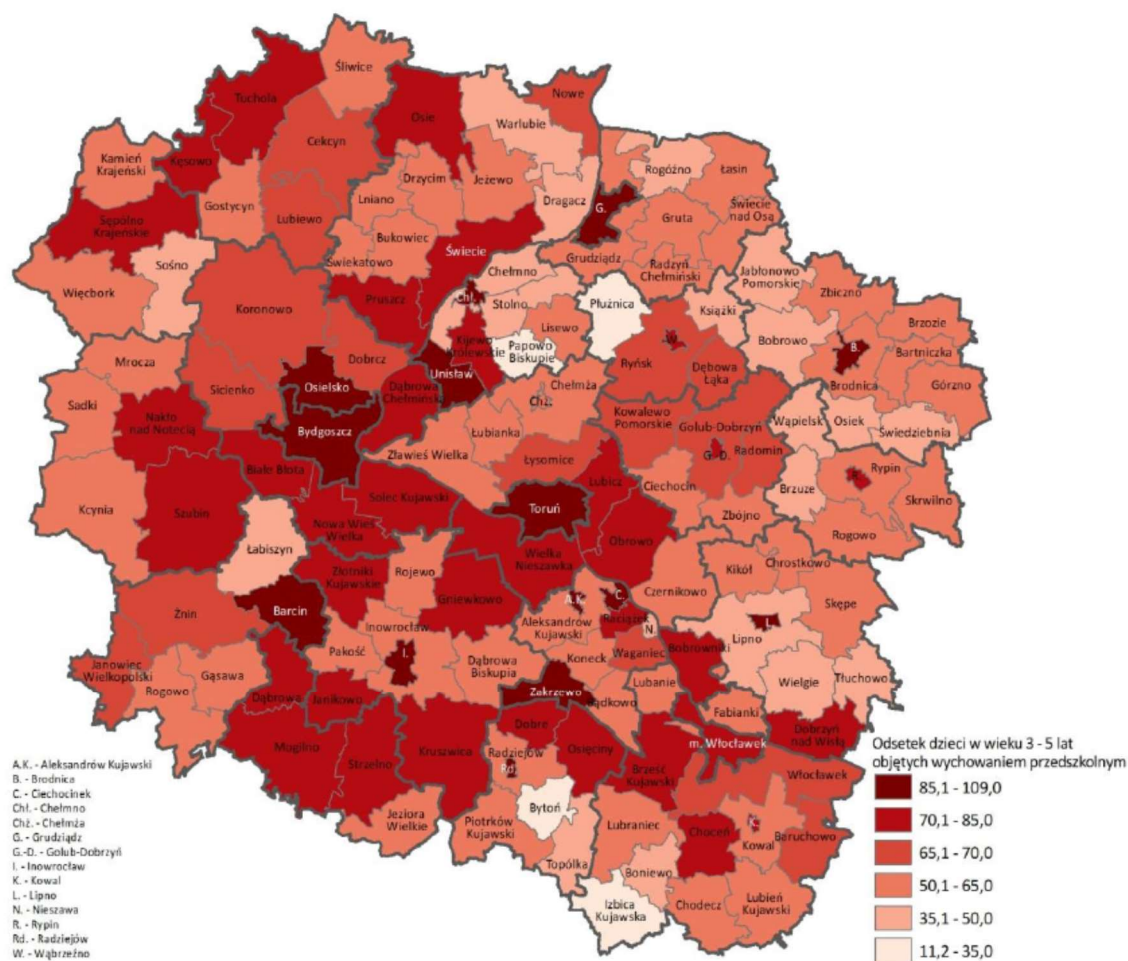
**Mapa 5. Ludność w wieku poprodukcyjnym jako % całej ludności w województwie kujawsko-pomorskim**



Źródło: Opracowanie własne WAIE DRR UMWK-P na podstawie danych z BDL GUS pobranych w dniu 31.07.2018 r.

Nienajlepszy jest tu poziom nasycenia infrastrukturą wychowania przedszkolnego. W gminie Zakrzewo oraz w miastach Aleksandrów i Ciechocinek można powiedzieć, że potrzeby w tym zakresie są bardzo dobrze zaspokojone. W gminie Raciążek sytuacja jest dobra, bo prawie 85% dzieci ma miejsca w przedszkolach. W pozostałych gminach zapewniono miejsca dla 50-70% przedszkolaków. Z pewnością utrudnia to kobietom sytuację na rynku pracy, w szczególności – powrót nań po okresie macierzyństwa.

**Mapa 6. Odsetek dzieci w wieku >3 lat objętych wychowaniem przedszkolnym**

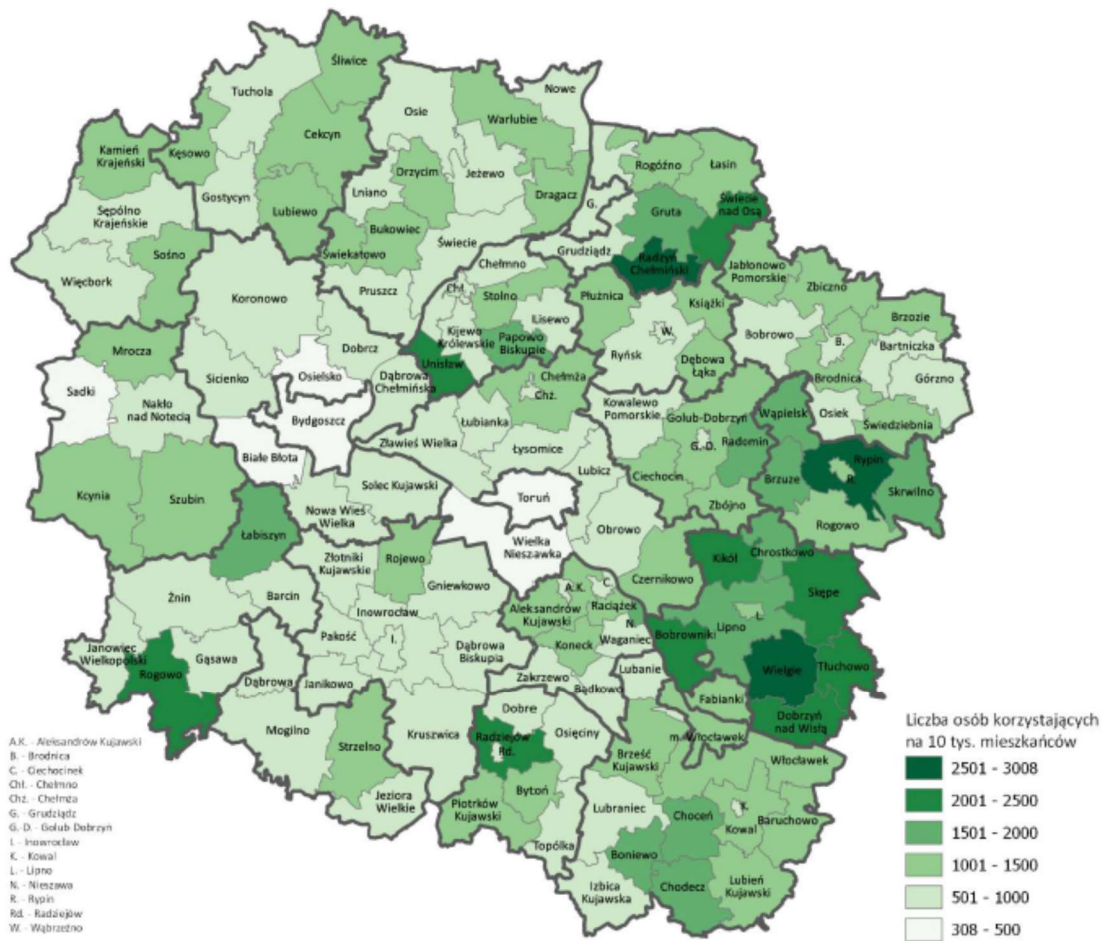


Źródło: Opracowanie własne WAiE DRR UMWK-P na podstawie danych z BDL GUS pobranych w dniu 22.10.2018 r.

W 2017 roku w powiecie aleksandrowskim oddano do użytku 230 mieszkań. Na każdych 1000 mieszkańców oddano więc do użytku 4,16 nowych lokali. Jest to wartość znacznie większa od wartości dla województwa kujawsko-pomorskiego oraz znacznie mniejsza od średniej dla całej Polski. W konsekwencji obniża to jakość życia, w szczególności z perspektywy młodych ludzi planujących usamodzielnienie się i założenie rodziny.

W skali regionu powiat cechuje umiarkowane uzależnienie ludności od wsparcia socjalnego państwa. Średnio w powiecie dotyczy to ok.10-12% populacji, będąc najwyższe w gminach Aleksandrów Kujawski (wiejskiej), gdzie sięga ok. 15% i Koneck oraz Raciążek (12%). Nieco wyższe jest on w gminie Nieszawa, gdzie sięga nawet 20%. W pozostałych gminach kształtuje się on na poziomie 5-10%. W sąsiednich powiatach wskaźnik ten jest znacząco wyższy, osiągając nawet 25% populacji zależnej od świadczeń socjalnych (np. w wielu gminach powiatu lipnowskiego).

Mapa 7. Korzystający z pomocy społecznej (2017)



Źródło: opracowanie własne ROPS w Toruniu na podstawie OZPS za rok 2017 i danych BDL GUS (w zakresie liczby ludności za 2016 r.), opracowanie graficzne KPBPPiR Oddział w Bydgoszczy

Istnieje ciekawa i nieoczywista prawidłowość między cechami demograficzno-społecznymi wybranych części powiatu a stopniem uzależnienia ludności od pomocy socjalnej. Mianowicie tam, gdzie dominują negatywne cechy demograficzne (starzenie się populacji, starokawalerstwo, odpływ młodych kobiet itp. notowany jest niższy poziom zależności od pomocy socjalnej. I odwrotnie- **tam, gdzie cechy demograficzne ludności są raczej pozytywne i rozwojowe obserwujemy jednocześnie wyższy poziom uzależnienia od pomocy społecznej.** Wygląda więc na to, że w gminach typowo rolniczych, ze starzejącą się populacją, z niskim przyrostem naturalnym i nagromadzeniem wielu innych problemów społecznych skłonność ludności do sięgania po pomoc socjalną państwa jest zdecydowanie niższa.

## Kontekst gospodarczy

Na wstępie analizy kontekstu gospodarczego funkcjonowania rynku pracy w powiecie aleksandrowskim należy zauważyć, że **wciąż wysokie jest tu zatrudnienie w rolnictwie.** W

poszczególnych gminach sytuacja ta wygląda dość różnie. Do typowo rolniczych gmin należy zaliczyć Zakrzewo (35% pracuje w rolnictwie), Bądkowo, Koneck, Waganiec. Aż 82% powierzchni Powiatu zajmują użytki rolne. Powiat cechuje zatem archaiczna struktura gospodarki.

**Ogólnie jest tu obecnych bardzo mało przedsiębiorstw.** Liczba przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie jest stosunkowo niewielka na tle średniej dla regionu oraz na tle powiatów toruńskiego i inowrocławskiego. W najsłabszej pod tym względem gminie Zakrzewo jest jedynie 187 podmiotów gospodarczych, co oznacza tylko ok. 50 firm na 1000 mieszkańców. Najlepiej sytuacja wygląda w Ciechocinku, gdzie zarejestrowanych jest prawie 1600 firm, czyli 150 na 1000 mieszkańców.

Gmina/miasto	Łączna liczba podmiotów w bazie REGON	z tego osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	Liczba przedsiębiorstw na 1000 mieszkańców (średnia dla regionu = 94)
Aleksandrów Kujawski miasto	1136	806	93
Aleksandrów Kujawski wiejska	897	754	76
Bądkowo	322	250	75
Ciechocinek miasto	1589	1225	150
Koneck	240	177	76
Nieszawa miasto	170	109	89
Raciążek	207	165	66
Waganiec	240	182	52
Zakrzewo	187	139	53
łącznie	4988	3807	90

*Opracowanie własne na bazie Banku Danych Lokalnych 2018*

Spośród tych prawie 5 tys. firm aż 4,7 tys. to mikroprzedsiębiorstwa. Jest tu obecna jedna firma zatrudniająca ponad 1 000 osób (Uzdrowisko Ciechocinek), zaledwie dwie firmy zatrudniające od 250 do 1000 osób i tylko 36 firm zatrudniających od 50 do 250 osób. **Gospodarka powiatu ma więc charakter wybitnie rozproszony na drobne podmioty gospodarcze.**

Analizując strukturę gospodarki powiatu na bazie rejestru PKD zwraca uwagę fakt, że wśród obecnych tu firm dominują te zajmujące się drobnym handlem oraz firmy związane z szeroko rozumianą branżą motoryzacyjną (głównie naprawa aut i handel częściami zamiennymi). W następnej kolejności występują firmy z branży budowlanej, a w trzeciej- firmy związane z przetwórstwem przemysłowym, w tym – rolno-spożywczym.

Przyglądając się największym pracodawcom powiatu trzeba mocno zaakcentować znaczenie sektora zdrowia i usług sanatoryjnych, co w szczególności dotyczy Ciechocinka. W powiązaniu z nią rozwija się tu sektor usług turystycznych i gastronomicznych.

Powiat i gminy w ostatnim czasie próbują wykorzystać przewagę konkurencyjną w postaci autostrady A1 i zlokalizowanego na terenie powiatu węzła autostradowego

„Ciechocinek”. Mowa tu przede wszystkim o Specjalnym Obszarze Gospodarczym SOGO w Ośnie, w gminie Aleksandrów Kujawski, gdzie przedsiębiorcom zaoferowano 83 ha terenów inwestycyjnych. Grunty te są bardzo dobrze skomunikowane z autostradą A1 oraz drogą krajową nr 91. W Strefie wybudowany został zakład firmy „Morze mleka”.

Największe firmy w powiecie to m.in.:

- Uzdrowisko Ciechocinek
- Drobalex, zakład przetwórstwa mięsnego w Aleksandrowie Kujawskim
- Art-View, producent zniczy w Aleksandrowie Kujawskim
- Martin Braun w Aleksandrowie Kujawskim
- Form-Plastic z Ciechocinka

### Dojazdy do pracy

O potencjale danego powiatu w dużej mierze decyduje jego położenie względem strategicznych miejsc województwa. Odległości pomiędzy centrami gmin wchodzących w skład Powiatu Aleksandrowskiego a czterema największymi miastami Województwa Kujawsko – Pomorskiego przedstawia poniższa tabela.

#### **Odległości ośrodków miejskich i gminnych Powiatu Aleksandrowskiego od największych miast województwa**

Jednostka terytorialna	Odległość od Bydgoszczy w km	Odległość od Torunia w km	Odległość od Włocławka w km	Odległość od Grudziądza w km
Aleksandrów Kujawski (m.)	63	27	46	82
Aleksandrów Kujawski (w.)	63	27	46	82
Bądkowo	98	55	22	108
Ciechocinek	71	25	45	81
Koneck	71	36	33	90
Nieszawa	79	33	27	89
Raciążek	75	29	34	85
Waganiec	82	36	24	93
Zakrzewo	72	38	35	95

Źródło: *Strategia OSRG Powiatu Aleksandrowskiego, 2017 s. 12*

Co oczywiste – im bliżej centrów wielkomiejskich, tym wyższy jest odsetek mieszkańców danej gminy dojeżdżających tam do pracy oraz w konsekwencji – niższa stopa bezrobocia. Ciekawa sytuacja występuje w Ciechocinku, gdzie średniorocznie aż 1150 osób przyjeżdża tu do pracy, tymczasem bezrobocie znajduje się tu na wcale nie najniższym w

powiecie poziomie. W Ciechocinku więc specyficzny rynek pracy (z dominacją usług zdrowotnych i opiekuńczych) wymaga „importu” siły roboczej, gdyż miejscowi bezrobotni nie posiadają kwalifikacji przydatnych w mieście.

### Bilans dojazdów do pracy w gminach powiatu aleksandrowskiego

Gmina / miasto	dojeżdża do pracy poza swoją gminę	przyjeżdża tu do pracy	Saldo
Aleksandrów Kujawski miasto	958	981	23
Aleksandrów Kujawski wiejska	1102	82	-1020
Bądkowo	310	40	-270
Ciechocinek miasto	481	1149	668
Koneck	223	65	-158
Nieszawa miasto	181	119	-62
Raciążek	308	90	-218
Waganiec	434	87	-347
Zakrzewo	148	162	14
<b>średnia dla powiatu</b>	<b>4145</b>	<b>2775</b>	<b>-1370</b>

Źródło: opracowanie własne na bazie danych z GUS, czerwiec 2019

Warto zauważyć, że wśród dużych miast największy wpływ na sytuację na rynku pracy w powiecie mają Toruń i Włocławek, do którego ciężą siła robocza z gminy Bądkowo, w efekcie jest tam najmniejsze bezrobocie. Do Torunia z kolei dojeżdża do pracy spora część pracowników z terenu miasta oraz gminy wiejskiej Aleksandrów Kujawski

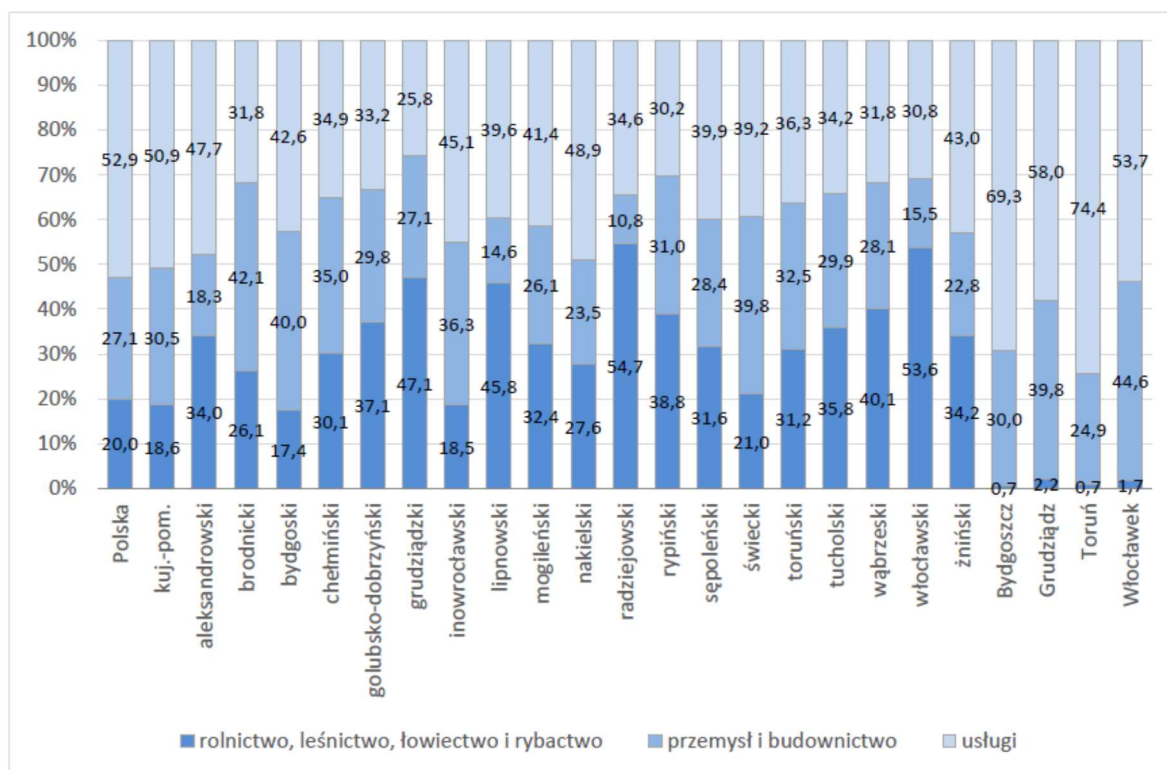
## Rynek pracy i zarobki

### Struktura zatrudnienia

Powiat aleksandrowski w swej strukturze zatrudnienia cechuje wciąż wysoki poziom zależności od rolnictwa. W powiecie aleksandrowskim 48% siły roboczej pracuje w usługach, 18% w przemyśle i budownictwie, zaś 34% w rolnictwie. W relacji do średniej ogólnopolskiej i dla regionu jest to **struktura zatrudnienia wciąż archaiczna**, z nadreprezentacją sektora rolnego. Jednakże w sąsiednich powiatach o charakterze peryferyjnym – lipnowskim, radziejowskim i włocławskim – struktura ta cechuje się gorszymi parametrami. Jest ona natomiast znacznie bardziej korzystna w sąsiednim powiecie toruńskim, zaś zupełnie inna w powiecie inowrocławskim (gdzie rolników ubyło na korzyść przemysłu).



## Struktura pracujących wg sektorów w podziale na powiaty regionu kujawsko-pomorskiego (2017)



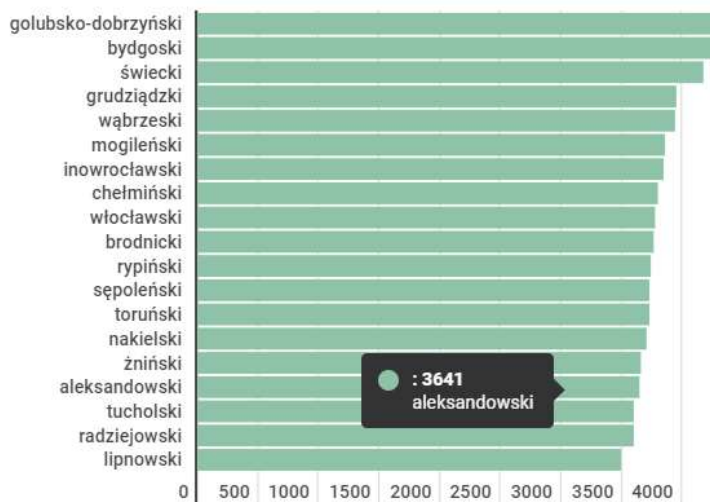
Źródło: opracowanie własne WUP w Toruniu na podstawie danych z BDL GUS pobranych w dniu 26.11.2018 r.

**Wskaźnik aktywności zawodowej ludności w całym powiecie jest zastraszająco niski.** Na 1000 mieszkańców powiatu pracuje zaledwie 158, przy średniej dla regionu 227 i średniej dla Polski 247! Co gorsza – dla niektórych gmin w obrębie powiatu dane te są jeszcze niższe! W gminie Zakrzewo na 1000 mieszkańców pracuje zaledwie 116 osób, a w gminie wiejskiej Aleksandrów Kujawski jedynie 72 osoby, zaś w gminie Bądkowo zaledwie ...46 osób!

### Wynagrodzenia

**Sytuacja w wynagrodzeniach pracowników w powiecie jest zła.** Przeciętne wynagrodzenia w powiecie aleksandrowskim są niskie i należą do najniższych w regionie (przypomnijmy też, że zarobki w kujawsko-pomorskim należą do najniższych w kraju). W regionie gorzej jest jedynie w dwóch sąsiednich powiatach – radziejowskim i lipnowskim oraz w oddalonym powiecie tucholskim. Przeciętna płaca kształtuje się tu w ostatnich latach na poziomie 3200-3650 zł brutto, wobec wartości znacznie przekraczających 4 000 zł w powiatach golubsko-dobrzyńskim, bydgoskim i świeckim.

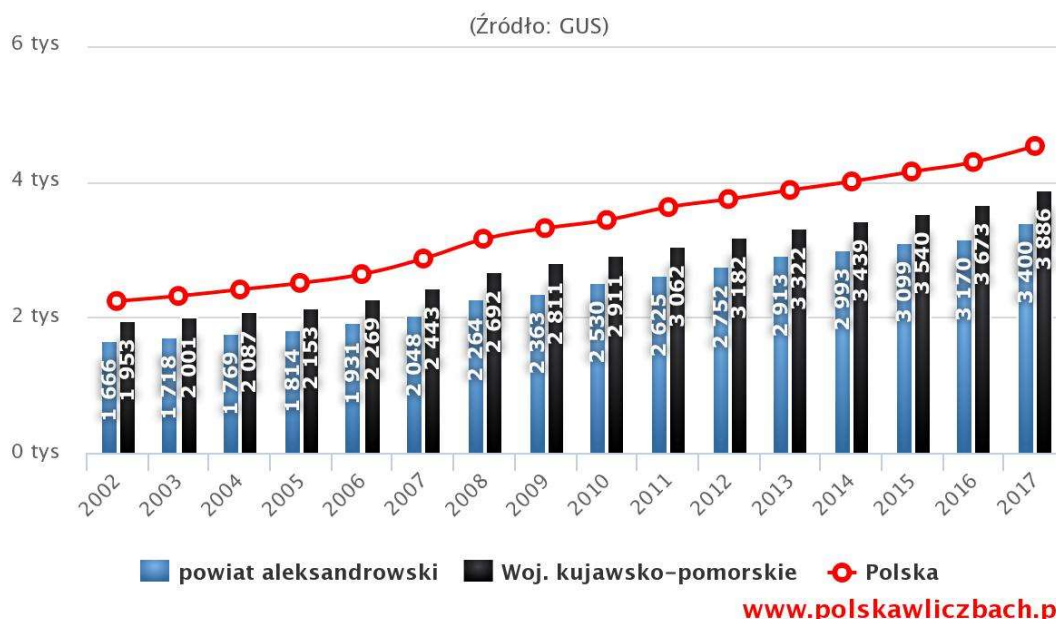
## Przeciętne zarobki w kujawsko-pomorskich powiatach



Źródło: GUS 2019

Poziom średnich wynagrodzeń w powiecie systematycznie się podnosi, ale nigdy nie przekroczył on średniej wojewódzkiej, nie mówiąc o średniej dla kraju. Właściwie od 2002 roku mamy tu do czynienia ze zjawiskiem „gonienia króliczka”, czyli sytuacji, kiedy to pensje w powiecie rosną, ale w tym samym czasie pensje w ośrodkach miejskich i najbardziej zasobnych powiatach w województwie rosną jeszcze szybciej, a regionowi w tym czasie uciekają najbardziej zasobne województwa w Polsce. Nic dziwnego, że taka sytuacja generuje stały wzrost migracji zarobkowych poza powiat, a co gorsza – przyczynia się do stałego odpływu ludności z tego terenu.

## Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (PLN) w powiecie aleksandrowskim w latach 2002 – 2017



### Aktywność zawodowa mieszkańców

Aktywność zawodowa mieszkańców to wskaźnik pokazujący jaki odsetek ludności pracuje (etat, własna firma, inne formy pracy), w relacji do tych, którzy są bezrobotni, albo pracy nie poszukują, albo też zeszli z rynku pracy jako emeryci lub renciści, wreszcie tych, którzy jeszcze nie weszli na rynek pracy ze względu na młody wiek.

Wskaźnik ten de facto pokazuje „obciążenie” populacji pracujących tymi, którzy nie pracują. Daje on obraz tego, na ile w danej społeczności na poziomie gminy, czy powiatu lokalna gospodarka opiera się na tych, którzy coś wytwarzają, a na ile, na tych, którzy żyją na bazie transferów socjalnych. Im wyższy jest wskaźnik zatrudnienia, tym można powiedzieć, że lokalna gospodarka jest w stanie generować rozwój ekonomiczny i sprzyjać dobrobytowi.

W powiecie aleksandrowskim średni wskaźnik aktywności mieszkańców wynosi aktualnie 158 pracujących na 1000 mieszkańców. Są to dane bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, osób pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie, duchownych oraz pracujących w organizacjach, fundacjach i związkach; bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, wg faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności.

Mimo to poziom ten jest zatrważająco niski w relacji do średniej dla województwa kujawsko-pomorskiego, gdzie wynosi on 227 osób na 1000 mieszkańców. Średni wskaźnik dla Polski w tym czasie wynosił 247 pracujących na 1000 mieszkańców. W sąsiednich powiatach sytuacja nie wyglądała lepiej: w powiecie radziejowskim wskaźnik ten wynosił jedynie 120 pracujących na 100 osób, a w lipnowskim – 132 na 1000.



Źródło: opracowanie własne na bazie Banku Danych Lokalnych GUS, 2019

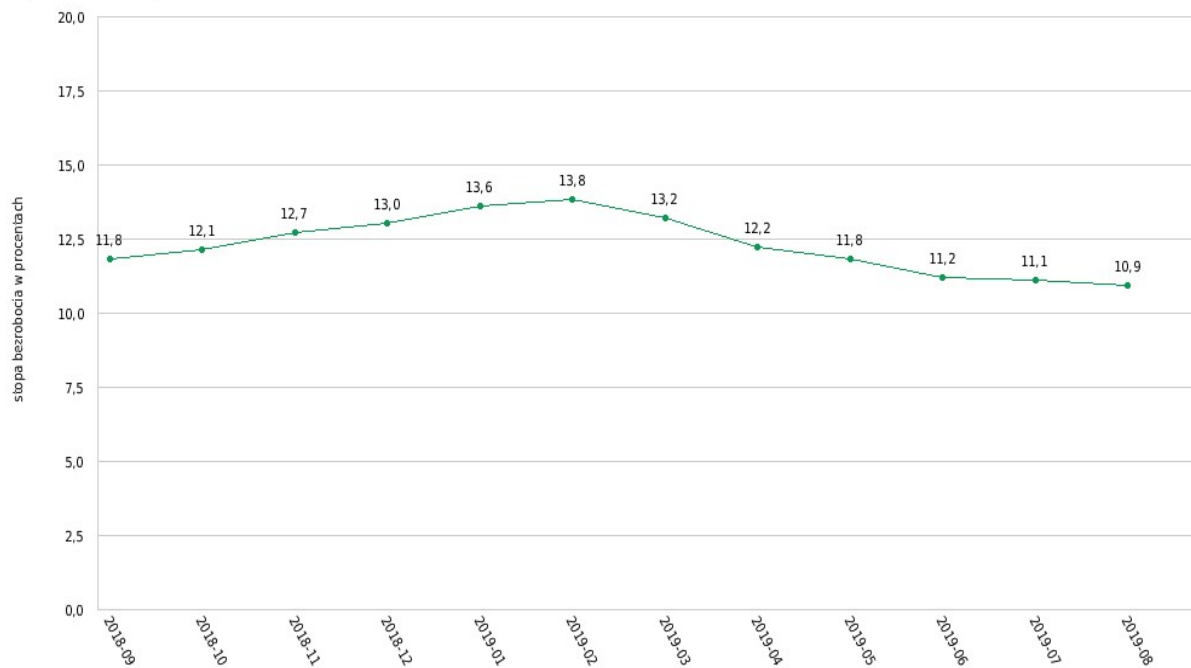
*Uwaga: dane bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, osób pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie, duchownych oraz pracujących w organizacjach, fundacjach i związkach; bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, wg faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności.*

Najwyraźniej więc w powiecie normą jest pozostawania poza rynkiem pracy – nie tylko jako osoba bezrobotna, a częściej jako emeryt lub osoba nie poszukująca pracy.

### Bezrobocie i jego struktura

Na koniec września 2019 roku w powiecie aleksandrowskim było 2 162 bezrobotnych, w tym – 1 198 kobiet (55%). Stopa bezrobocia wynosiła na koniec sierpnia 10,9% i była wyższa o średniej dla regionu o ponad 3 punkty procentowe (wobec 7,7%). W stosunku do analogicznego okresu ubiegłego roku bezrobocie w powiecie spadło o 6%, nominalnie liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 138 osób (z 2 300 do 2 162). Od wielu lat stopa bezrobocia w powiecie wykazuje tendencję malejącą (z okresowymi, sezonowymi wzrostami), choć wciąż jest ona wyższa od średniej dla regionu o 3-6 punktów procentowych.

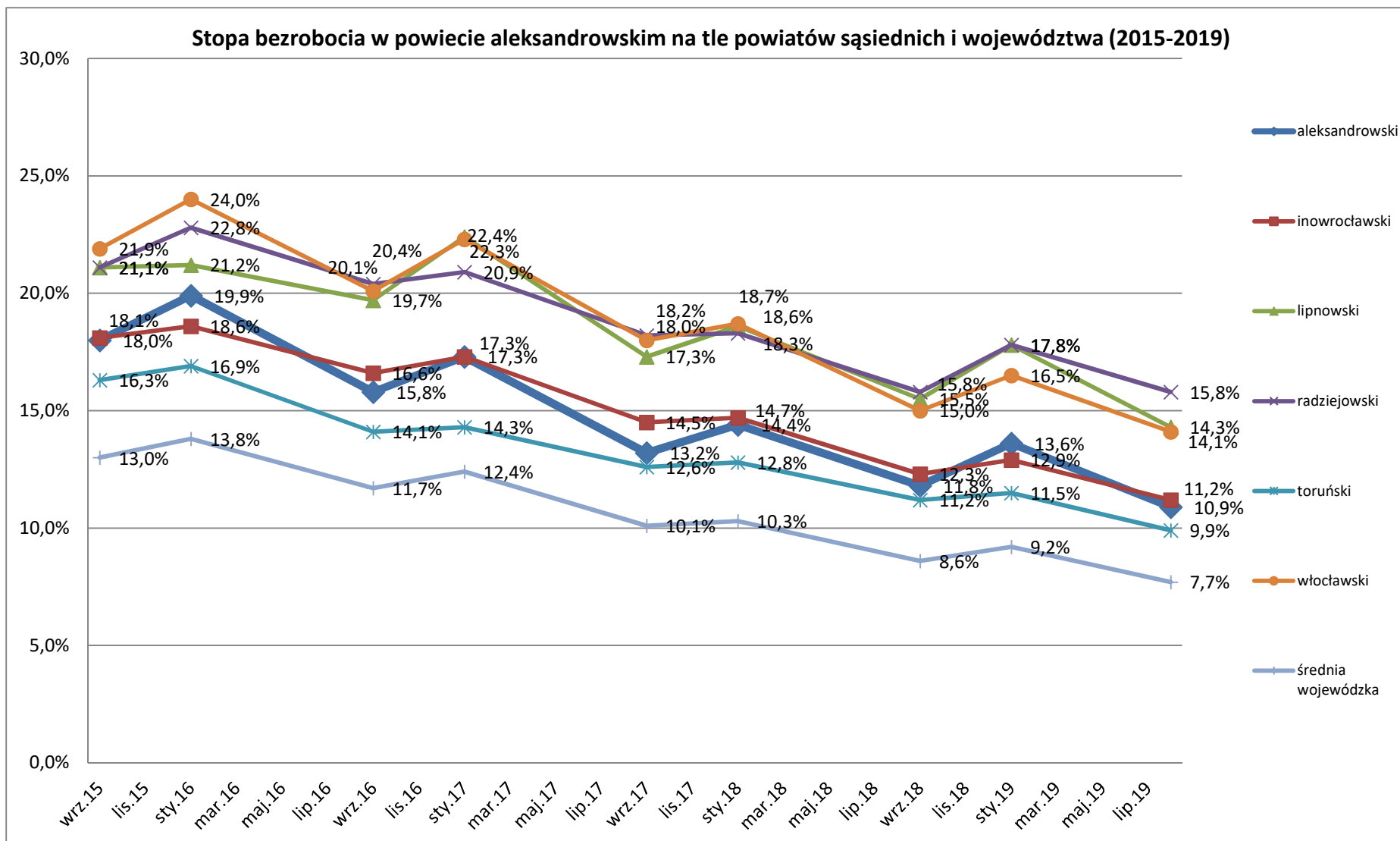
Stopa bezrobocia w powiecie aleksandrowskim



Opracowanie własne na podstawie danych z GUS

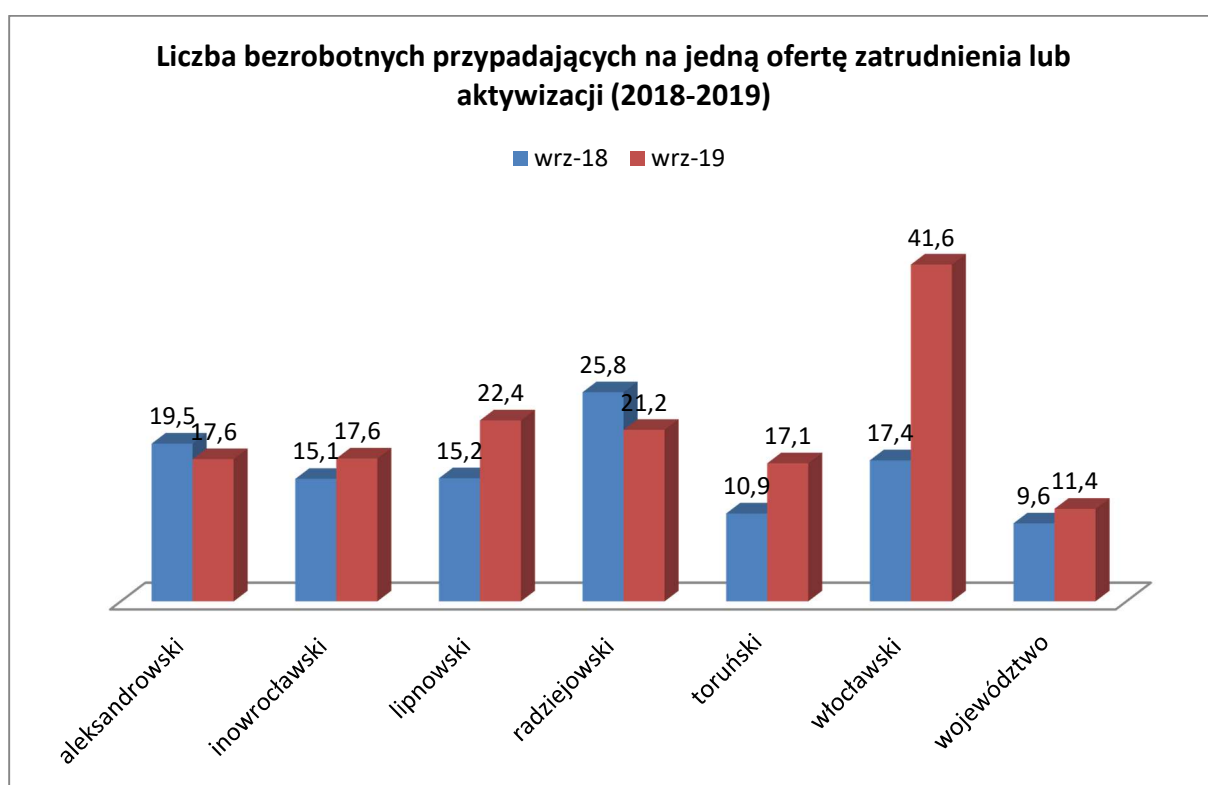
Na tle sąsiadujących JST stopa bezrobocia w powiecie aleksandrowskim od wielu lat cechuje się niższym poziomem, aniżeli w powiatach radziejowskim, lipnowskim i szczególnie włocławskim, jest zbliżona do stopy w powiecie inowrocławskim i wyższa, niż w powiecie toruńskim. Innymi słowy – im bardziej peryferyjne są JST w relacji do metropolii toruńsko-bydgoskiej (oraz częściowo – do poznańskiej) – tym gorsza tam sytuacja na rynku pracy.

Można więc pokusić się o sformułowanie, że to położenie w relacji do ośrodków przemysłowo- usługowych determinuje stopę bezrobocia w powiatach regionu. W tym świetle powiat aleksandrowski jawi się jako **JST przejściowa pomiędzy metropolią a peryferiami. Na to nakładają się następnie kwestie historycznego kształtowania się trendów gospodarczych i osadniczych, które przekładają się bardziej na wewnętrzne zróżnicowania wewnątrz powiatów.**



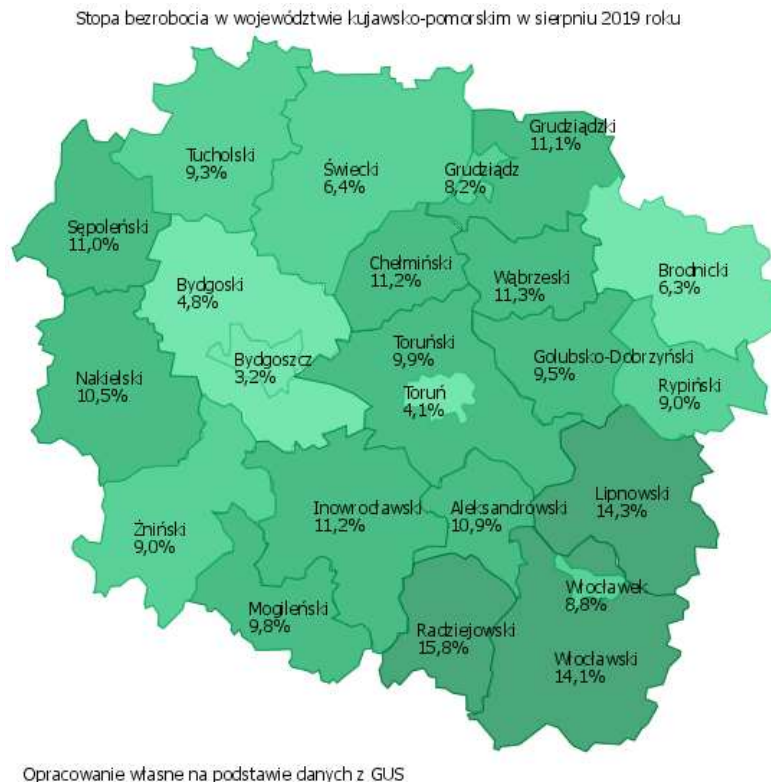
Źródło: opracowanie własne na bazie danych WUP w Toruniu z lat 2015-2019

**Przy spadającym bezrobociu rośnie systematycznie liczba oferowanych miejsc pracy.** We wrześniu 2019 roku pracodawcy zgłosili do PUP w Aleksandrowie Kujawskim 123 wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej. W analogicznym czasie w 2018 roku było to 118. W powiecie aleksandrowskim, w przeciwieństwie do wszystkich sąsiednich powiatów i średnio dla województwa – **wraz ze spadkiem bezrobocia relatywnie rośnie liczba oferowanych miejsc pracy, co daje nadzieję na dalszy, szybki spadek stopy bezrobocia.** W 2018 na jedną ofertę pracy przypadało tu prawie 20 bezrobotnych, w 2019 – już 17 bezrobotnych. W powiatach sąsiednich (poza radziejowskim) bezrobocie spada, ale jednocześnie zmniejsza się podaż oferowanych miejsc pracy. Oznaczać to może wyhamowywanie tam trendu spadku stopy bezrobocia. Przykładowo w powiecie lipnowskim pomimo spadku bezrobocia liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy zwiększyła się z 15 aż do 22.

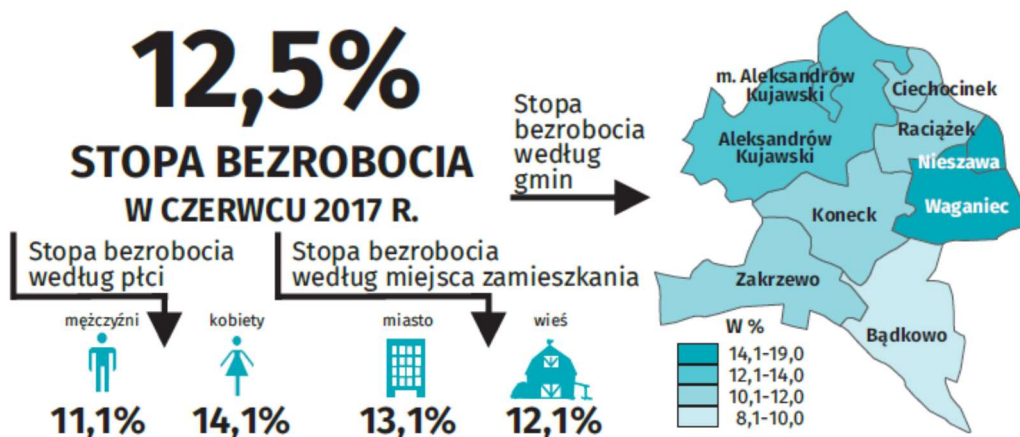


Źródło – opracowanie własne na bazie informacji wstępnej o sytuacji na rynku pracy WUP w Toruniu – dane z września 2018 i września 2019

## Mapa 8. Stopa bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim (sierpień 2019)



Bezrobocie w powiecie aleksandrowskim to **bezrobocie małomiasteczkowych kobiet w szczycie wieku produkcyjnego (25-44 lata)**. Jak pokazuje to poniższa infografika w strukturze obecnego tu bezrobocia dominują kobiety zamieszkujące miasta Nieszawa, Aleksandrów Kujawski oraz w mniejszym stopniu Ciechocinek. Wśród bezrobotnych aż 51% to osoby wieku 25-44 lata.



Źródło: infografika GUS Bydgoszcz, 2018

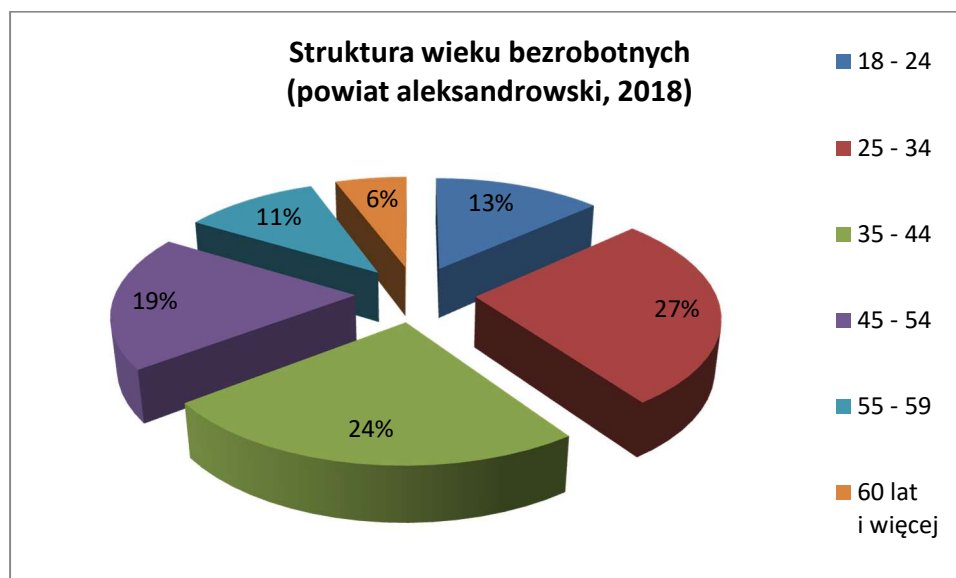


Aż 84% bezrobotnych to osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Badając te osoby pod kątem poszczególnych kryteriów uznawania szczególnej sytuacji na rynku pracy ustalono, że 26% bezrobotnych to osoby poniżej 30 roku życia, z których połowa to osoby poniżej 25 roku życia. Ponad 56% to osoby długotrwale bezrobotne. 26% to bezrobotni powyżej 50. roku życia, zaś 22% bezrobotnych to osoby posiadające dziecko do 6 roku życia lub niepełnosprawne dziecko do 18 roku życia.

<b>Bezrobotni znajdujący się w szczególnej sytuacji na rynku pracy</b>	
<b>Struktura</b>	
Bezrobotni do 30 roku życia	26%
w tym do 25 roku życia	13%
bezrobotny długotrwale	56%
bezrobotny powyżej 50. roku życia,	26%
bezrobotny korzystający ze świadczeń pomocy społecznej,	0,01%
bezrobotny posiadający co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia,	22%
bezrobotny niepełnosprawny,	0,01%
poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów.	4%

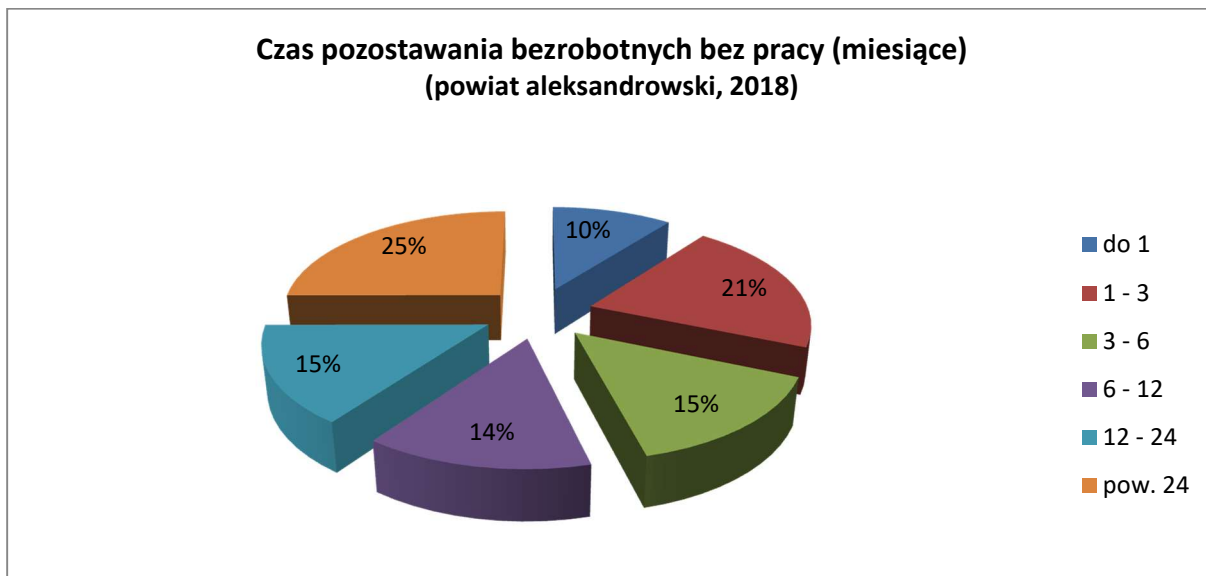
Źródło: opracowanie własne na bazie danych PUP Aleksandrów Kujawski

W strukturze bezrobotnych w powiecie aleksandrowskim dominują osoby w wieku 25-55 lat, aczkolwiek spora jest też grupa osób bezrobotnych, które przekroczyły 55 lat, bo stanowią one aż 17% wszystkich bezrobotnych.



Źródło: PUP Aleksandrów Kujawski, załącznik 1 do sprawozdania MRPiPS -01, grudzień 2018

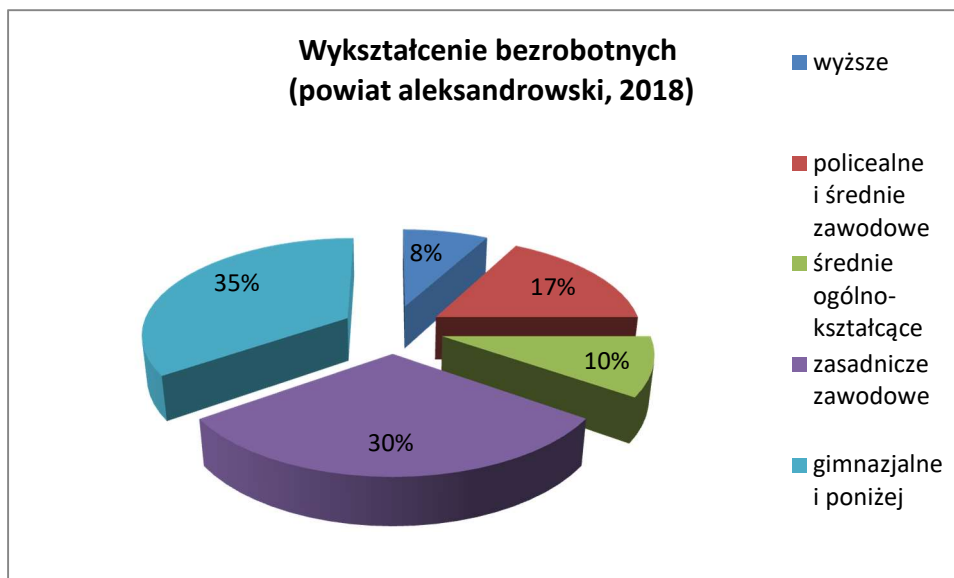
Jeżeli chodzi o czas pozostawania bez pracy w strukturze bezrobocia w tym powiecie zdecydowanie dominują średniookresowo i długotrwale bezrobotni. 40% z nich jest bez pracy ponad rok, a 25% - ponad 2 lata. Trzeba jednak zauważyć, że struktura tutejszego bezrobocia pod omawianym względem nie należy do najgorszych. W sąsiednich powiatach: lipnowskim, radziejowskim i inowrocławskim długotrwale bezrobotnych jest nieco więcej.



*Źródło: PUP Aleksandrów Kujawski, załącznik 1 do sprawozdania MRPiPS -01, grudzień 2018*

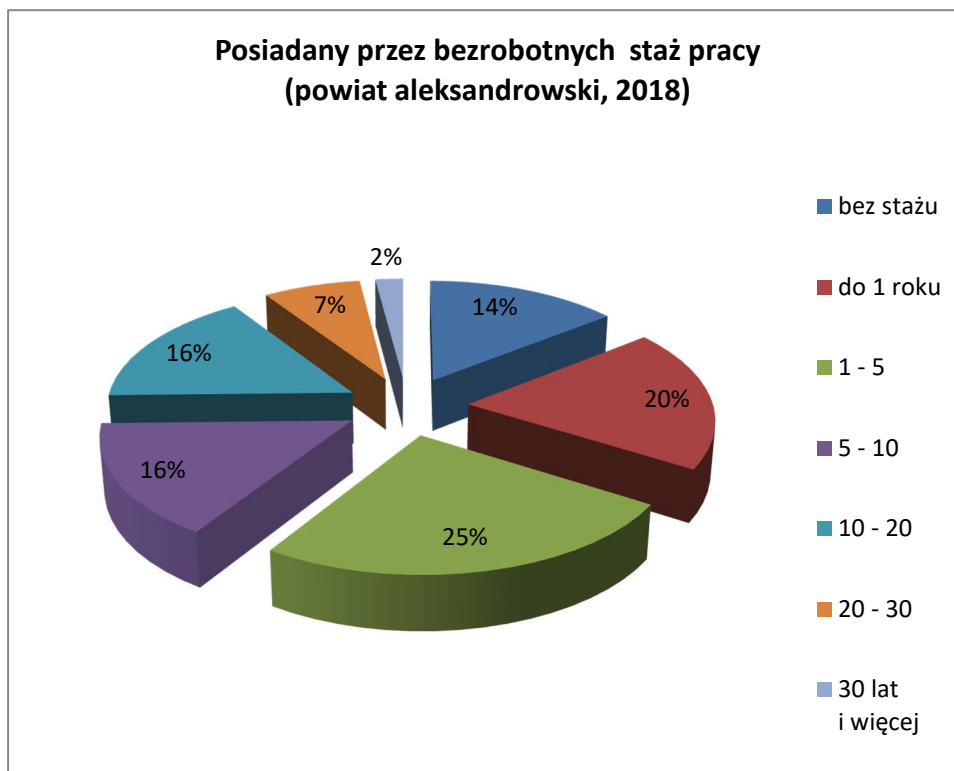
Bezrobotni z powiatu aleksandrowskiego są najogólniej rzecz biorąc słabo wykształceni. To potwierdzenie oczywistego faktu, iż od lat w Polsce istnieje ścisła korelacja pomiędzy poziomem wykształcenia a ryzykiem bezrobocia - taka, że im wyższe wykształcenie, tym ryzyko to spada, a na poziomie wykształcenia wyższego – spada radykalnie. Tak więc zaledwie 8% tutejszych bezrobotnych to osoby z wyższym wykształceniem, a 17% - to osoby z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym. Najwięcej bezrobotnych, bo aż 35%, to osoby z najniższym poziomem wykształcenia.

Jednak w trakcie wywiadów z pracownikami PUP zwracano naszą uwagę na fakt, iż od kilku lat, pomimo spadku bezrobocia, rośnie liczba dobrze wykształconych, młodych ludzi, którzy stają się bezrobotnymi i pozostają nimi dłużej, aniżeli jeden rok. To bardzo niepokojący trend, pokazujący **chybione trajektorie życiowe zdolnych, młodych ludzi**, którzy nieumiejętnie kierowali wyborem kierunku studiów, który nie gwarantuje pracy w okolicy, ani też w okolicznych ośrodkach miejskich.



*Źródło: PUP Aleksandrów Kujawski, załącznik 1 do sprawozdania MRPiPS -01, grudzień 2018*

Nie można za to powiedzieć, że bezrobocie w powiecie aleksandrowskim to bezrobocie osób, które pracowały latami, a obecnie nie mogą odnaleźć się na rynku pracy. Fala tego rodzaju bezrobocia zdaje się już przeminęła także tutaj. Obecnie największa grupa bezrobotnych to ci, którzy legitymują się stażem pracy do 5 lat. Jest ich 59% w całej populacji osób bez pracy. Aż 14% bezrobotnych nigdy nie pracowało, a kolejnych 20% pracowało łącznie we wszystkich miejscach swojego zatrudnienia nie dłużej, niż rok. Mamy tu więc do czynienia z bezrobociem osób, które mają stosunkowo słabe doświadczenie na rynku pracy. Są one być może ofiarami **tzw. bezrobocia neoklasycznego**, to jest takiego, gdy rynek pracy oferuje słabą pracę tym, którzy mają niewielkie doświadczenie zawodowe. Oferta ta jest odrzucana i powoduje nakręcanie się nowej spirali bezrobocia.



Źródło: PUP Aleksandrów Kujawski, załącznik 1 do sprawozdania MRPiPS -01, grudzień 2018

## Metodologia badań terenowych

Badania terenowe przeprowadzone zostały w okresie od lipca do września 2019 roku i objęły następujące etapy, z wykorzystaniem odmiennych technik badawczych:

- badania bezrobotnych, wykonane techniką bezpośrednich wywiadów telefonicznych, z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety
- badania przedsiębiorców, wykonane techniką bezpośredniego wywiadu zogniskowanego (tzw. *focus group interview* – FGI)
- badania pracowników PUP w Aleksandrowie Kujawskim, również wykonane techniką bezpośredniego wywiadu zogniskowanego (tzw. *focus group interview* – FGI)
- badania dyrektorów szkół zawodowych z terenu powiatu, wykonane techniką bezpośredniego wywiadu telefonicznego.

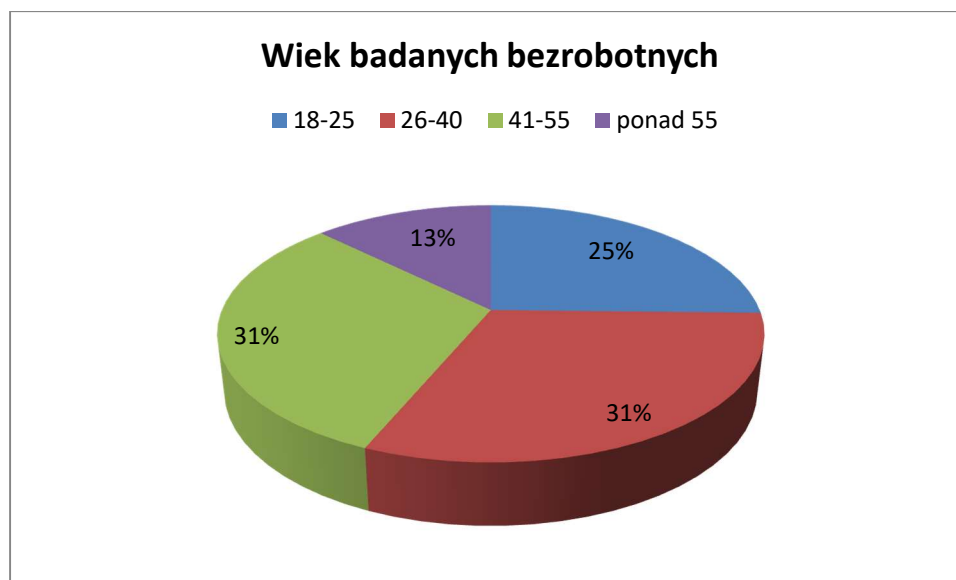
W badaniu ankietowym bezrobotnych łącznie wykonano 71 wywiadów telefonicznych, a podjęto łącznie 171 prób wykonania wywiadów. Oznacza to, że ankieterzy wykonali 171 telefonów, gdzie jedynie 71 osób zgodziło się na badanie. Wśród 100 osób, które odmówiły badania:

- 40 odmówiło, nie podając przyczyny
- 19 stwierdziło, że badanie jest formą kontroli i dlatego odmówiło wzięcia w nim udziału
- 19 po pierwszym pozytywnym kontakcie poprosiło o telefon w innym terminie i już nie odebrało kolejnego połączenia
- 22 oświadczyły, że pracują i nie są już bezrobotne. To kuriozalna sytuacja, gdyż przekazane ankieterom bazy danych z PUP były bardzo aktualne (maksymalnie miesięczne).

W badanej ankietero próbie znaleźli się odpowiednio:

- 42 kobiety (59%) i 29 mężczyzn (41%)
- 39 osób długotrwale bezrobotnych (56% badanych)

Struktura wiekowa badanych ankietero bezrobotnych wyglądała następująco:



W badaniu przedsiębiorców w wywiadzie zogniskowanym, zorganizowanym w siedzibie PUP w Aleksandrowie Kujawskim (8 sierpnia br.) wzięło udział 10 przedsiębiorców, reprezentujących różne grupy wielkości firm oraz kluczowe dla powiatu branże (uzdrowiskowa, budowlana, agro-biznes, usługi, handel).

W badaniu pracowników PUP udział wzięło 6 urzędników, zajmujących się bezpośrednio obsługą osób bezrobotnych.

W badaniu placówek kształcenia branżowego wzięło udział 2 dyrektorów szkół zawodowych.

## Analiza wyników badań terenowych

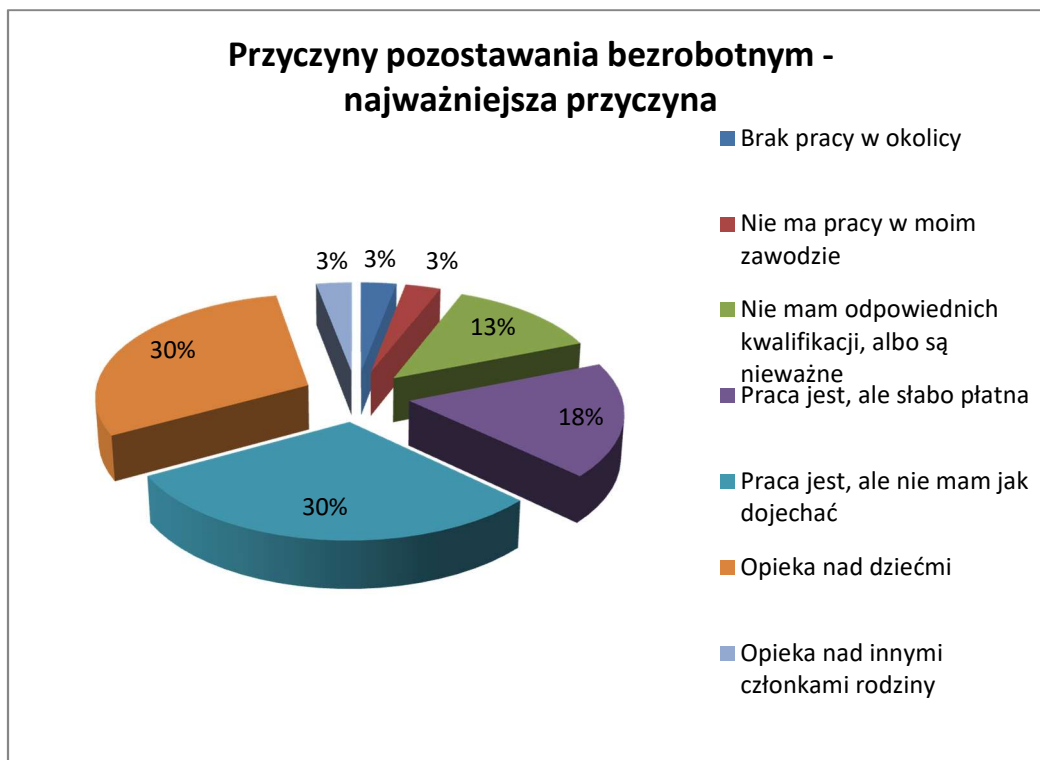
Analiza wyników uzyskanych w trakcie badań terenowych podzielona została na trzy zasadnicze części:

- przyczyny pozostawania bez pracy oraz skutki społeczne bezrobocia w opinii bezrobotnych
- opinie pracowników PUP o lokalnym bezrobociu
- stanowisko przedsiębiorców wobec lokalnego bezrobocia, obecnego w badanym powiecie

W każdej z tych części pojawiały się jednak opinie różnych stron badania.

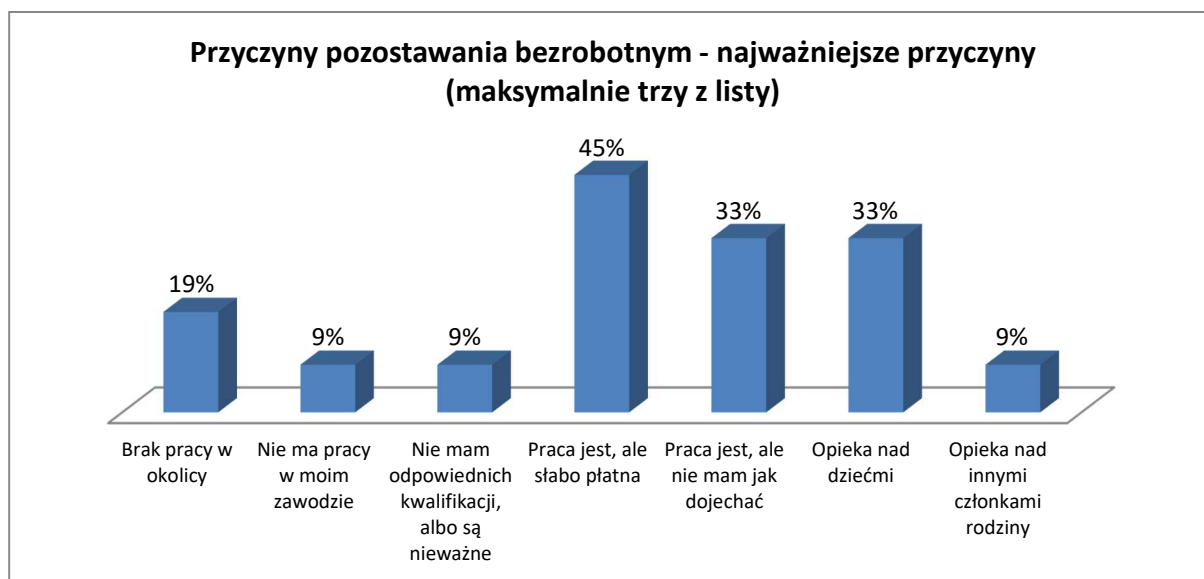
### Przyczyny pozostawania bez pracy – stanowisko bezrobotnych

W opinii bezrobotnych **ich własne bezrobocie to przede wszystkim efekt utrudnień o charakterze obiektywnym, które pośrednio tylko są powiązane z sytuacją na rynku pracy.** Poproszeni o podanie najważniejszej (jednej) przyczyny własnego bezrobocia w 30% wskazywali na utrudnienia w dojazdach do pracy, zaś kolejna grupa 30% jako przyczynę wskazywała konieczność opieki nad dziećmi i związaną z tym niemożność podjęcia pracy. Dla 18% główną przyczyną bezrobocia są zbyt niskie pensje, które zniechęcają do podejmowania pracy. Tylko 13% uważa, że ich bezrobocie to skutek zbyt niskiego wykształcenia, wykształcenia nie powiązanego z potrzebami rynku pracy lub kwalifikacji nieodpowiednich dla potencjalnych pracodawców w okolicy. **Tylko 3% uważa, że za bezrobocie odpowiada brak pracy. ŻADEN z badanych nie wskazał na przyczyny powiązane z tzw. „kulturą bezrobocia” (przyzwyczajenie do stylu życia bezrobocia, wygody z bezrobocia itp.).**



*Uwaga – badani mogli wybrać jedną, najważniejszą przyczynę pozostawania bez pracy*

W kolejnym pytaniu poprosiliśmy o wskazanie przez bezrobotnych respondentów trzech głównych przyczyn pozostawania bez pracy. Chcieliśmy w ten sposób dokonać kontrolnego sprawdzenia powiązania ze sobą różnych subiektywnych przyczyn bezrobocia. Jak się okazało, był to zabieg z wszech miar słuszny, gdyż pokazał on interesujące prawidłowości. Okazało się, że w wielu przypadkach, bo aż 45% bezrobotnych, to brak dobrze płatnej pracy jest kolejną przyczyną ich bezrobocia. Tak więc choć wielu badanych jako pierwszą przyczynę bezrobocia podawało opiekę nad dzieckiem oraz brak możliwości dojazdów, to jednak w drugiej i trzeciej kolejności to słabo płatna praca zniechęca ich do podejmowania zatrudnienia.



*Uwaga – badani mogli wybrać maksymalnie trzy najważniejsze ich zdaniem przyczyny pozostawania bez pracy*

Ciekawych informacji dostarcza również analiza geograficzna uzyskanych danych w tym zakresie. Słabo płatna praca to w opinii samych bezrobotnych główna przyczyna bezrobocia w mieście Aleksandrów Kujawski oraz w gminie Raciążek. W gminie Raciążek również, ale i w gminach Koneck, Waganiec i Zakrzewo to utrudniony dojazd powoduje brak pracy. Wyraźnie widać również, że tam, gdzie są miejsca w przedszkolach (np. W gminie Bądkowo) – bezrobocie nie bierze się z konieczności opieki nad dziećmi.

	Brak pracy w okolicy	Nie ma pracy w moim zawodzie	Nie mam odpowiednich kwalifikacji, albo są nieważne	Praca jest, ale słabo płatna	Praca jest, ale nie mam jak dojechać	Opieka nad dziećmi	Opieka nad innymi członkami rodziny
Aleksandrów Kujawski miasto	3%	0%	6%	60%	6%	22%	6%
Aleksandrów Kujawski wiejska	3%	17%	29%	26%	10%	19%	10%
Bądkowo	33%	6%	5%	39%	3%	19%	5%
Ciechocinek miasto	26%	21%	21%	21%	6%	16%	10%
Koneck	30%	3%	3%	33%	41%	13%	9%
Nieszawa miasto	23%	6%	6%	23%	15%	33%	9%
Raciążek	16%	3%	6%	44%	40%	13%	13%
Waganiec	36%	0%	0%	23%	36%	39%	6%
Zakrzewo	19%	5%	8%	21%	36%	33%	16%

*Uwaga – badani mogli wybrać maksymalnie trzy najważniejsze ich zdaniem przyczyny pozostawania bez pracy*

Można więc stwierdzić, że często bezrobotni zapytani o to, dlaczego nie pracują „wymawiają się” powinnościami rodzinnymi (opieka nad dziećmi, opieka nad schorowanymi członkami rodziny) oraz zrzucają winę za swoje bezrobocie na braki infrastrukturalne (brak komunikacji publicznej). Faktycznie zaś znaczna część z tych osób pozostaje na bezrobociu, gdyż nie opłaca im się (finansowo i społecznie) podejmować zatrudnienia. Trwa tu więc, typowa ostatnio dla polskiego bezrobocia, gra pomiędzy rozbudowanym systemem wsparcia socjalnego państwa a rynkiem pracy. Bezrobotni ostrożnie i precyzyjnie ważą zyski i straty związane z podjęciem legalnej pracy a dostępem do profitów socjalnych.

Warto w tym miejscu przytoczyć jednak opinie na temat przyczyn bezrobocia oraz takich, a nie innych opinii bezrobotnych wyrażane przez innych aktorów lokalnego rynku pracy.

Pracownicy PUP uważają, że przynajmniej w pewnej części bezrobotni poszukują zewnętrznych usprawiedliwień własnego bezrobocia, a niżeli są skłonni widzieć je własnej stronie. Stąd wskazują najczęściej na trudności w dojeździe do pracy, czy obowiązki rodzinne, albo zwalają winę na „złych przedsiębiorców, którzy źle płacą”. Potwierdzili oni

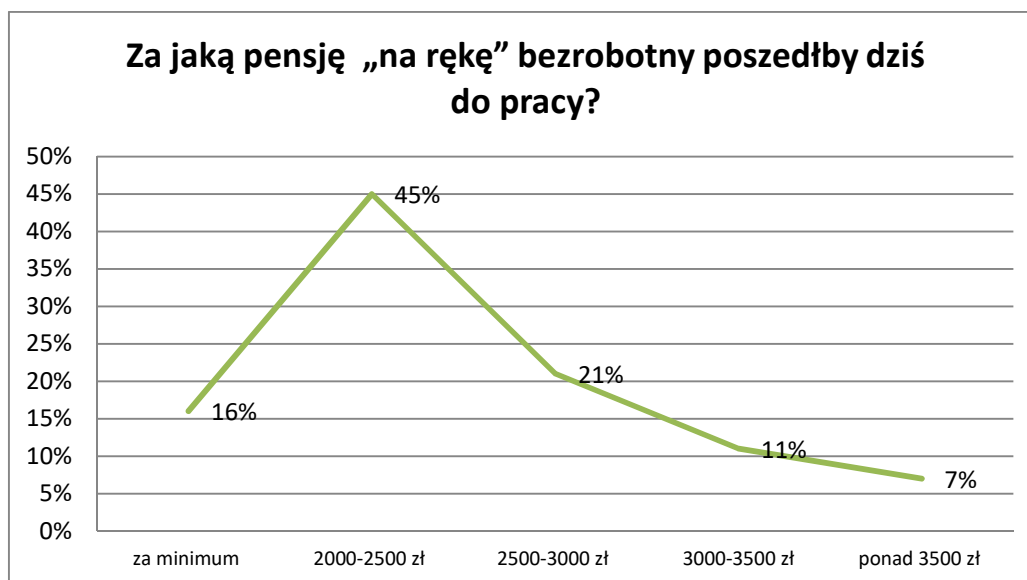


ujawnione w naszym badaniu informacje, że bezrobotni zapytani o swoje bezrobocie zupełnie nie poszukują winy w sobie.

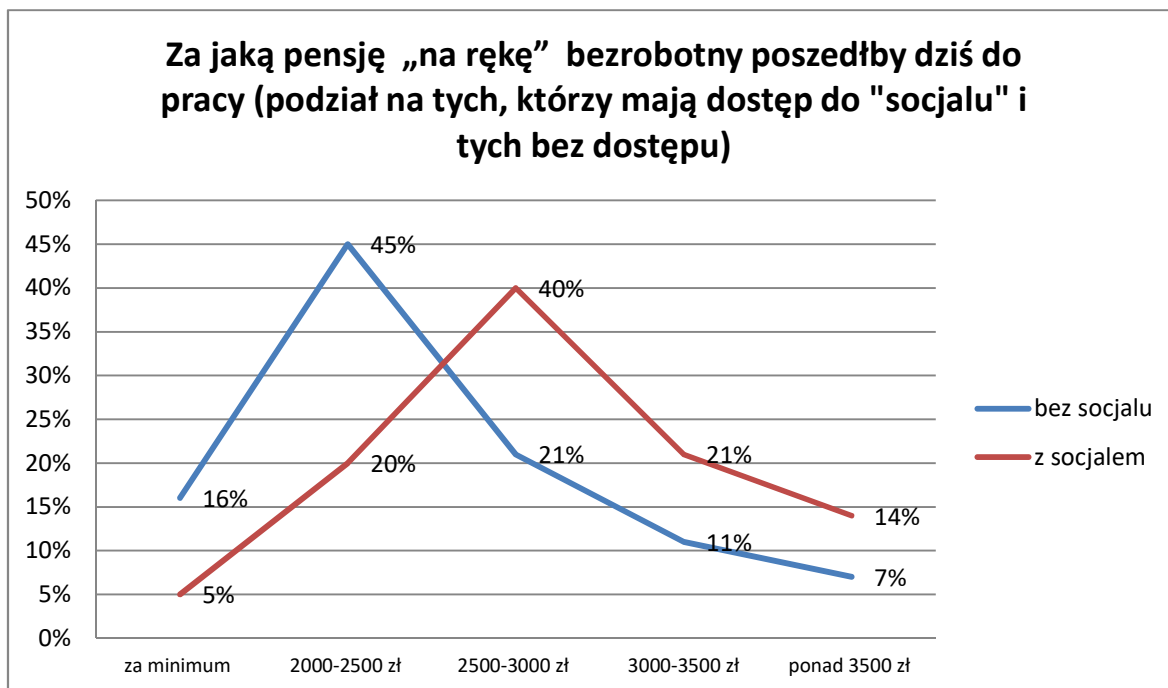
## Gotowość do podjęcia zatrudnienia – za ile „na rękę” bezrobotni są gotowi pójść do pracy?

W związku z ustalonym powyżej faktem, iż to słabo płatna praca jest dla bezrobotnych powszechnym problemem w podjęciu zatrudnienia zapytaliśmy ich o to, za jaką pensję „na rękę” byliby oni skłonni pójść do pracy. Zakładaliśmy tu, że respondenci wezmą pod uwagę ewentualne straty społeczne oraz koszty związane z podjęciem zatrudnienia (np. wynajęcie opiekunki do dziecka, czy poniesienie kosztów dojazdów).

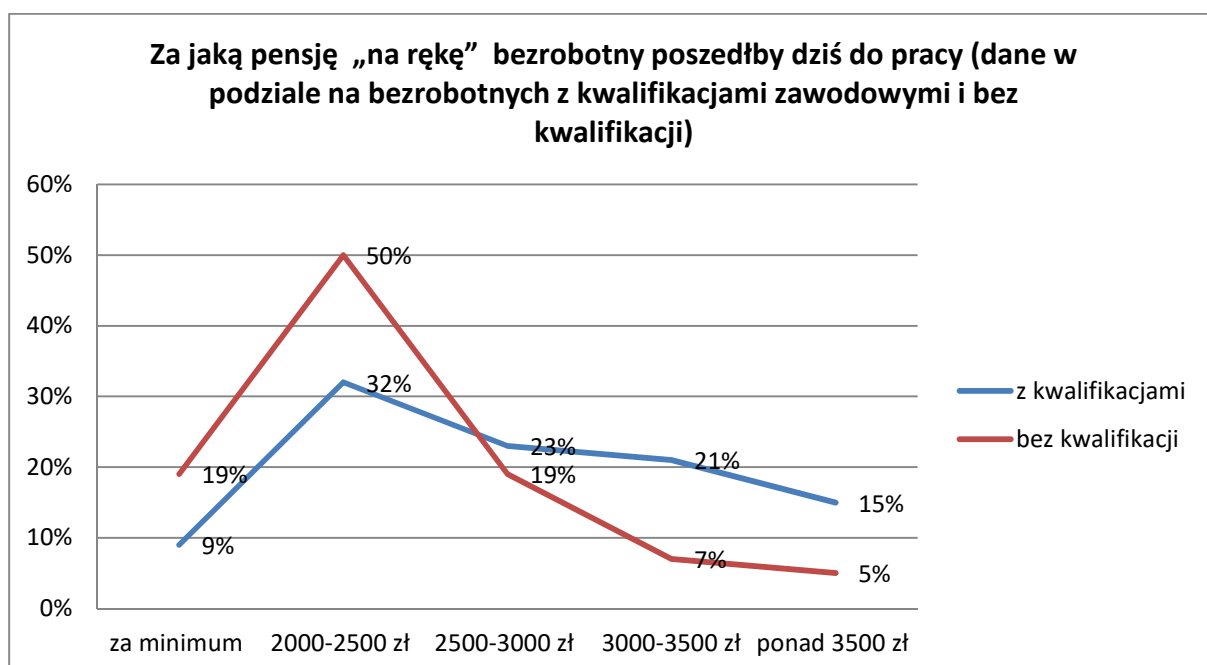
Najogólniej rzecz biorąc oczekiwania płacowe bezrobotnych przedstawiają obraz raczej umiarkowanych roszczeń. Grubo ponad połowa (61%) poszłaby do pracy za mniej, niż 2 500 zł „na rękę”. Tylko 7% zaś nie poszłoby do pracy za mniej, niż 3 500 zł.



Jednak bardziej dogłębna analiza powyższych danych w rozbiciu na pewne zmienne różnicujące pokazuje nieco inny obraz roszczeń płacowych bezrobotnych. Po pierwsze **ewidentnie widać wpływ „socjalu” na roszczenia płacowe bezrobotnych**. Respondenci, którzy są bezrobotnymi z dostępem do bogatych świadczeń socjalnych posiadają wyraźnie wyższe oczekiwania płacowe. Aż 61% z nich pójdzie do pracy za 2 500-3500 zł „na rękę”, wobec 32% bezrobotnych bez dostępu do „socjalu”. Aż 35% bezrobotnych z dostępem do „socjalu” nie pójdzie do pracy za mniej, niż 3 000 zł (w grupie tych bez „socjalu” to tylko 18%). I odwrotnie – tylko 5% „bezrobotnych socjalnych” zgodziłoby się pracować za minimalną pensję...



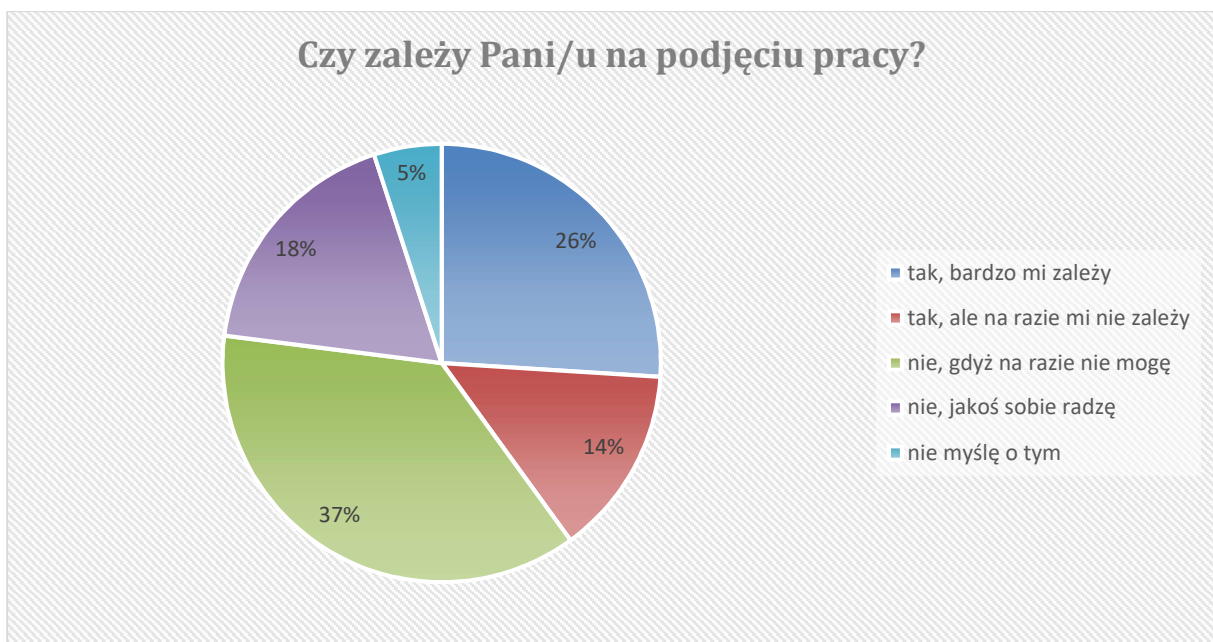
Za to nie tak bardzo wyraźna jest korelacja pomiędzy roszczeniami płacowymi bezrobotnych z certyfikowanymi kwalifikacjami zawodowymi i tymi bez kwalifikacji zawodowych. Owszem – bezrobotni z kwalifikacjami mają wyższe oczekiwania płacowe, co jest zrozumiałe. Natomiast należy zwrócić uwagę na fakt, że aż 31% bezrobotnych będących pracownikami niewykwalifikowanymi chce zarabiać ponad 2 500 zł „na rękę”.



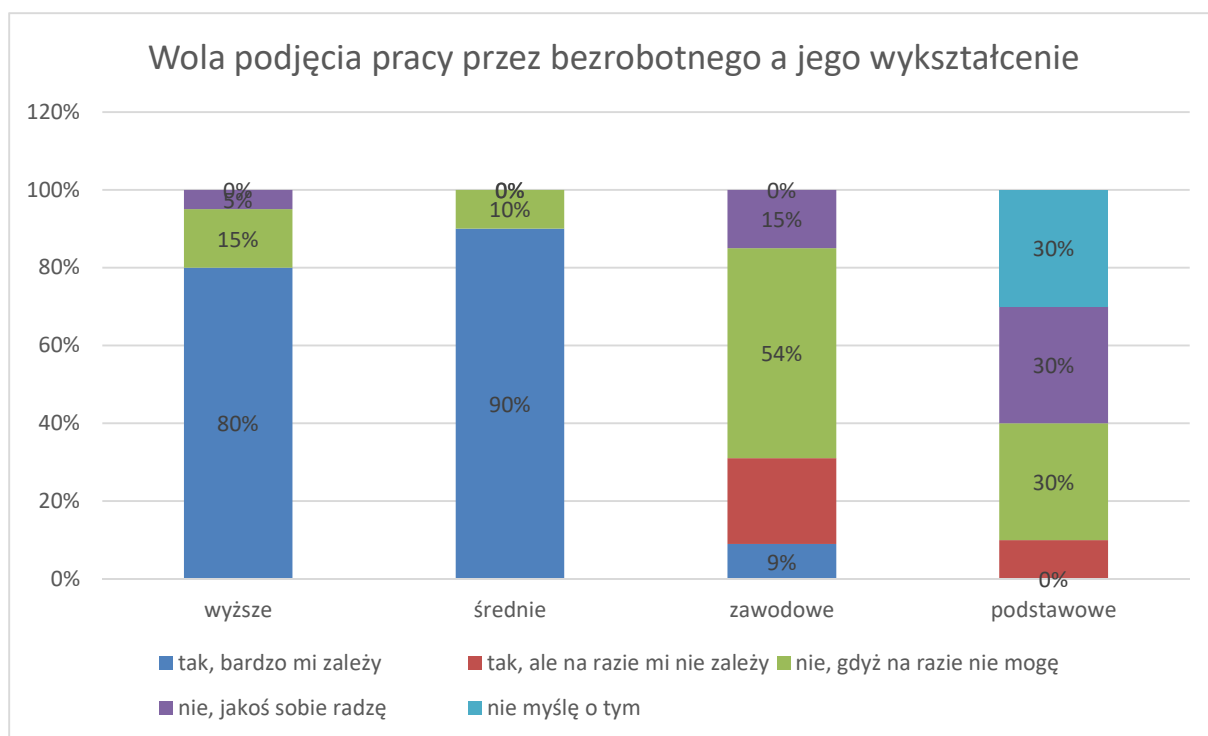
Na koniec oczywiście zapytaliśmy bezrobotnych na ile są oni zdeterminowani do podjęcia zatrudnienia w ogóle. Innymi słowy interesowało nas, czy interesuje ich podjęcie

pracy kiedykolwiek, czy raczej uznali oni swój status osoby bez pracy jako normę długookresową lub też pomysł na całe życie.

Dla 26% bezrobotnych podjęcie pracy jest dla nich sprawą ważną w ich życiu. Mówią, że im bardzo zależy na szybkim znalezieniu dobrej pracy. Dla kolejnej grupy 14% bezrobotnych znalezienie pracy jest ważne, ale odsuwają potrzebę jej poszukiwania na bliżej nie określoną przyszłość. Największa grupa, bo 37% bezrobotnych twierdzi, że na obecną chwilę poszukiwanie przez nich pracy jest niemożliwe, gdyż mają na głowie inne, bardziej istotne sprawy, jak np. wychowanie dzieci. Najbardziej kontrowersyjne są jednak dwie ostatnie grupy bezrobotnych. 18% z nich uważa, że na bezrobociu można jakoś żyć i że oni aktualnie sobie nieźle radzą nie mając pracy. Niewielka grupa zaś, bo 5%, w ogóle nie rozważa podjęcia zatrudnienia, gdyż jest to kwestia, o której nie myślą.



Bezrobotni diametralnie różnili się między sobą co do woli podjęcia zatrudnienia i wyjścia z bezrobocia, gdy weźmie się pod uwagę ich wykształcenie. **To właśnie wykształcenie zdaje się najbardziej różnicować bezrobotnych jeśli chodzi o stosunek do pozostawania bez pracy.** Osoby z wyższym i średnim wykształceniem w olbrzymiej większości chcą pilnie znaleźć dobrą pracę. Praca dla nich wydaje się uzupełnieniem ich aspiracji o dobrym życiu, realizowanych do tej pory przez uzyskanie dobrego wykształcenia. Odwrotnie jest w grupie osób z najniższym wykształceniem. Tam aż 1/3 w ogóle nie zadaje sobie trudu myśleniem o podjęciu zatrudnienia. W tej grupie kolejnych 30% uważa, że na bezrobociu można spokojnie żyć.



## „Praca na czarno”

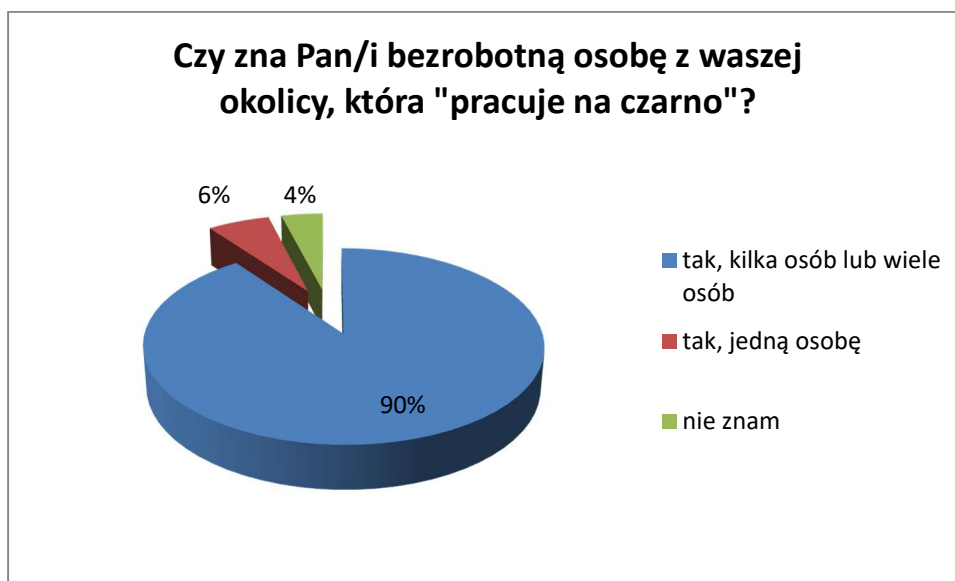
Nieodłączną cechą rynku pracy w Polsce niemalże od 1989 roku jest stała obecność obok niego tzw. szarej strefy zatrudnienia, gdzie funkcjonują pracownicy wykonujący swoje obowiązki bez sformalizowanej umowy. Nieformalne zatrudnienie („praca na czarno”) jest skutkiem przeróżnych sytuacji, motywacji oraz ma swoje rozliczne przyczyny strukturalne. Można śmiało stwierdzić, że jego skala skorelowana jest ze skalą obciążeń fiskalnych państwa (więcej podatków i składek – większa skłonność do przesuwania zatrudnienia do szarej strefy), ale i wynika z różnych motywacji pracodawców i pracowników.

W naszych badaniach bezrobotnych uznaliśmy za bardzo ważne wprowadzenie do wywiadów telefonicznych szeregu pytań o obecność szarej strefy zatrudnienia w ich otoczeniu i życiu. W ten sposób można ustalić relacje pomiędzy doświadczaniem bezrobocia i jednoczesnym funkcjonowaniem na rynku pracy, tyle że w sposób nieformalny.

Oczywiście każdy badacz bezrobocia ma świadomość, że zadawanie respondentom pytań wprost o ich funkcjonowanie w „szarej strefie” nie ma sensu z oczywistych względów. Dotyczy to zarówno bezrobotnych, jak i pracodawców. Trzeba zatem stosować w takim przypadku bardziej zawoalowane i pośrednie sposoby uzyskiwania wiedzy na ten temat. W naszym przypadku zadaliśmy pytania o znajomość bezrobotnych osób, które pracują w „szarej strefie” w okolicach respondenta.

Okazało się, że w badanym powiecie funkcjonowanie bezrobotnych poza formalnym rynkiem pracy jest powszechne. Aż 90% badanych zna kilku bezrobotnych, którzy pracują

„na czarno”, a kolejnych 6% zna co najmniej jedną taką osobę. Można zatem stwierdzić, że „szara strefa” na rynku pracy w badanym powiecie jest powszechnie znana i równie powszechnie doświadczana.



Następnie zapytaliśmy bezrobotnych, czy w ich opinii „praca na czarno” w określonych przypadkach może być w jakikolwiek sposób usprawiedliwiana. W ten sposób zamierzaliśmy sprawdzić jak, prócz dostrzegania skali szarej strefy na rynku pracy w swej okolicy, bezrobotni wartościują fakt posiadania przez kogoś nieformalnego zatrudnienia. Tu aż 77% w różny sposób potrafiło ten fakt usprawiedliwić. Można więc stwierdzić, że nieformalne zatrudnienie jest tu powszechne i równie powszechnie tolerowane i usprawiedliwiane jako konieczność.

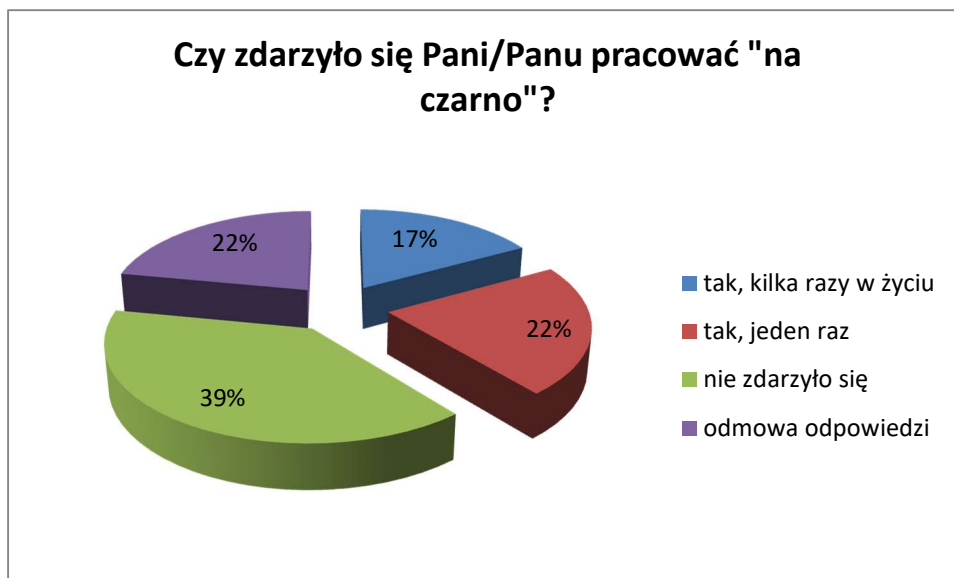


W zebranych opiniach bezrobotnych usprawiedliwiających pracę „na czarno” dominują dwa typy: pierwsze, gdy nieformalne zatrudnienie jest usprawiedliwione przez brak legalnej pracy w okolicy, drugie – gdy bezrobotni zatrudniają się „na czarno” pragną zachować swoje przywileje socjalne. W dalszej kolejności bezrobotni jako konieczne

uznawali zatrudnienie nieformalne, gdy przedsiębiorcy niejako wymuszali to na nich, tnąc własne koszty (tak uważa 21% badanych). Wg 19% respondentów bezrobotni zatrudniają się bez umowy chcąc unikać płacenia podatków, a tym samym – podnosząc swoje uposażenie „na rękę”. Dla 7% badanych praca „na czarno” to efekt niechęci wiązania się bezrobotnych umową o pracę, w sytuacji, kiedy chcą oni zachować margines swobody w dysponowaniu swoim czasem. Chodzi to także o zwykłą niechęć do pracy na dłuższą metę, o czym w swoich wywiadach wspominali przedsiębiorcy. Twierdzili oni, że wielu bezrobotnych proponuje zatrudnienie bez umowy tylko po to, aby potem z czystym sumieniem w dowolnym momencie, często z nagłą nie pojawić się w pracy.



Na koniec tej części badania pokusiliśmy się jednak o zapytanie respondentów wprost czy zdarzyło się im osobiście kiedykolwiek pracować „na czarno”. Co nas zaskoczyło jedynie 22% odmówiło odpowiedzi na to pytanie. 39% za to przyznało, że zdarzyło się im podejmować nielegalne zatrudnienie, z czego niemalże połowa w tej grupie miała w życiu kilka takich epizodów. W całej grupie badanych 7% przyznało z rozbijającą szczerością, że jeszcze nigdy nie pracowali legalnie.



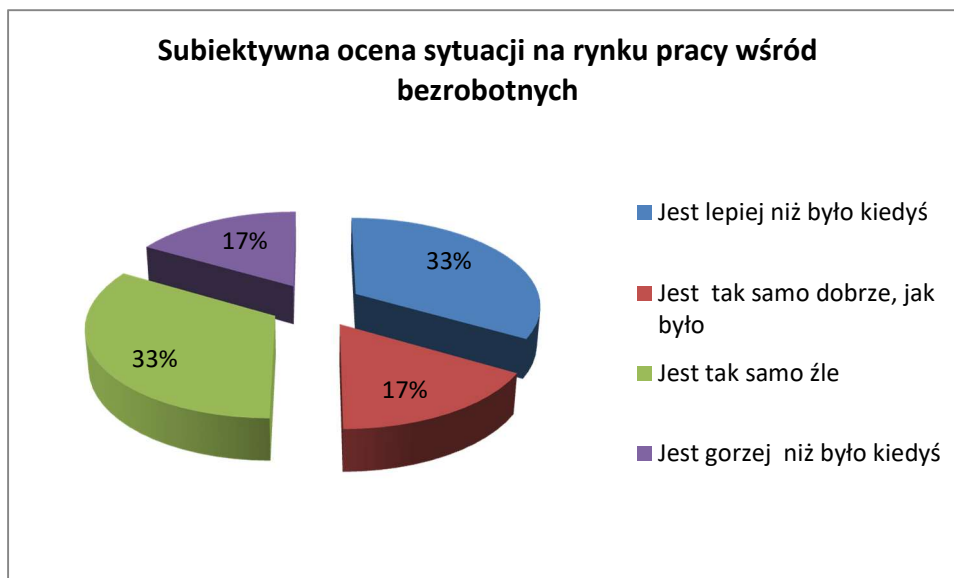
Spośród bezrobotnych deklarujących pracę „na czarno” niemal 60% to osoby długotrwale bezrobotne, a ponad 60% to mężczyźni.

Oczywiście powyższe dane należy traktować z wielką ostrożnością, gdyż zapewne odsetek osób mających doświadczenia w pracy „na czarno” jest zaniżony. Biorąc pod uwagę wcześniejsze opinie i deklaracje śmiało można stwierdzić, że co najmniej połowa z wszystkich bezrobotnych w powiecie miała jakiegokolwiek doświadczenia w pracy „na czarno”.

## Lokalny rynek pracy w oczach bezrobotnych

W następnej kolejności zainteresowało nas na ile pozytywne zmiany na lokalnym, aleksandrowskim rynku pracy (np. spadek stopy bezrobocia) mają przełożenie na wzrost optymizmu bezrobotnych w zakresie oceny tegoż rynku z własnej perspektywy.

Okazało się, że przełożenie takie jest, ale tylko częściowe. Faktem jest, że aż 1/3 badanych uważa, że sytuacja na lokalnym rynku pracy obiektywnie rzecz biorąc uległa poprawie, a połowa wszystkich badanych ogólnie widzi, że sytuacja na rynku pracy jest dobra lub poprawiła się. Oda razu prosiliśmy respondentów o podanie uzasadnienia swojej opinii. W przypadku wspomnianych wyżej pozytywnych opinii bezrobotni uważali, że wprawdzie oni dalej pracy nie mają, ale widać, że pracy w okolicy przybyło, a także widać tworzone tu nowe miejsca pracy. Kolejna grupa 17% bezrobotnych uważa, że od jakiegoś czasu już miejscowy rynek pracy cechują pozytywne zmiany i w tym względzie sytuacja dalej jest dobra. W ich opiniach najczęściej pojawiała się (pozornie) samokrytyczna uwaga, że „*кто chce, ten pracuje*”. W tej grupie jednak najwięcej było osób, które popierały pracę „na czarno”. Można więc dokonać ryzykownego, ale chyba jednak uprawnionego powiązania tych dwóch opinii i stwierdzić, że w opinii ok 10-15% bezrobotnych na rynku pracy jest dobrze, bo można pracować „na czarno”.



Trzeba jednak zauważyć, że druga połowa badanych nie widzi pozytywnych zmian na lokalnym rynku pracy. 33% badanych uważa, że „*jest tak samo źle, jak było*”, a 17% uważa wręcz, że sytuacja w omawianym zakresie uległa pogorszeniu. W tej pierwszej grupie badani twierdzili, że winę za permanentnie złą sytuację na rynku pracy ponoszą braki infrastrukturalne, które powodują zły stan komunikacji publicznej oraz niechęć inwestorów do lokowania tu swych biznesów. W efekcie albo pracy nie ma i trudno dojechać tam, gdzie ona jest. W tej grupie aż połowa badanych (czyli ok. 17% całej próby!) uważa, że pracę tu mają jedynie ci, którzy mają znajomości. Znowu pokutuje więc myślenie o własnym bezrobociu w kategoriach niesprawiedliwego potraktowania przez los, który szczerzy mi znajomości, kazał mi żyć w miejscu źle skomunikowanym ze światem, gdzie nie ma w okolicy zatrudnienia. Innymi słowy - winę za własne bezrobocie zrzuca się tu na zewnątrz. Wreszcie w grupie osób, które uważają, że na miejscowym rynku pracy jest gorzej, niż było, pojawiały się elementy apatii, zniechęcenia, a także ogólnie bardzo pesymistycznego spojrzenia na świat i własną okolicę.

### Subiektywna ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w oczach bezrobotnych

Subiektywna ocena sytuacji na rynku pracy	Typowe uzasadnienie oceny
Jest lepiej niż było kiedyś	są nowe miejsca pracy, powstają nowe sklepy teraz firmy szukają ludzi teraz nie trzeba pracować i można żyć
Jest tak samo dobrze, jak było	kto chce, ten pracuje
Jest tak samo źle	jest problem z dojazdami, nie powstają nowe zakłady pracy pracy nie ma, jak się nie ma znajomości
Jest gorzej niż było kiedyś	nasza gmina upada życie droższe, pensje niższe - nie opłaca się pracować niby jest lepiej, ale tu jest coraz gorzej



W rozbiciu na poszczególne JST opinie odnośnie oceny obecnej sytuacji na rynku pracy wyglądały interesująco różnie. Największy optymizm w tym względzie panuje w gminie wiejskiej Aleksandrów Kujawski, gdzie aż 70% bezrobotnych uważa, że sytuacja poprawiła się. Najgorsze nastroje panują wśród bezrobotnych w Ciechocinku, Konecku i Nieszawie.

### Subiektywna ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w oczach bezrobotnych- w podziale na gminy

Gmina	Jest lepiej niż było kiedyś	Jest tak samo dobrze, jak było	Jest tak samo źle	Jest gorzej niż było kiedyś
Aleksandrów Kujawski miasto	50%	30%	20%	0%
Aleksandrów Kujawski wiejska	70%	20%	10%	0%
Bądkowo	50%	10%	30%	10%
Ciechocinek miasto	25%	25%	50%	0%
Koneck	27%	0%	40%	33%
Nieszawa miasto	25%	0%	50%	25%
Raciążek	41%	9%	33%	17%
Waganiec	39%	16%	36%	9%
Zakrzewo	25%	33%	9%	33%

### Bezrobocie frykcyjne. „Socjal” a rynek pracy.

W założeniach badawczych przypuszczaliśmy, że rozbudowany w ostatnich latach system wsparcia socjalnego Polaków będzie miał spory wpływ na strategię życiową bezrobotnych. Wydawało się to oczywiste i zostało to potwierdzone. Jednak zróżnicowanie tego wpływu mocno nas zaskoczyło.

W pierwszej kolejności ustaliliśmy, jak duża grupa bezrobotnych znajduje się obecnie pod wpływem rozbudowanego w ostatnich latach w Polsce „socjalu”. Było to 48% wszystkich bezrobotnych, którzy otrzymali dostęp do różnego rodzaju benefitów socjalnych nowego typu lub poszerzonych benefitów już istniejących. Dla pozostałych 52% wpływ ten był znikomy lub żaden. To osoby nie kwalifikujące się np. do programu 500+.

Jest tu więc obecna liczna grupa osób, które **system socjalny z rynku pracy wciąga do grupy bezrobotnych**. To niekorzystny trend, który pozbawia gospodarki cennych pracowników, często z niemałymi kwalifikacjami. Dotyczy on, jak stwierdzono to na badanym terenie, przede wszystkim:

- młodych kobiet, w szczególności tych, które zdecydowały się nie wrócić na rynek pracy po macierzyństwie

- osób, które nie miały żadnej styczności z rynkiem pracy (absolwenci)

Na skutek zwiększenia skali wsparcia socjalnego w Polsce na badanym obszarze obserwuje się interesujący proces **odpływu bezrobotnych nieformalnie pracujących w „szarej strefie” do grupy „prawdziwych” bezrobotnych**, czyli niepracujących bezrobotnych. Mowa tu o bezrobotnych, którzy do tej pory de facto pracowali, tyle, że nieformalnie. Wraz z pracą podtrzymywali nawyki typowe dla osób zatrudnionych i de facto podtrzymywali wartości pracy. Aktualnie osoby w tej grupie rezygnują z pracy „na czarno”, mając do dyspozycji równoważny przychód ze źródeł socjalnych. Stają się „prawdziwymi bezrobotnymi”. Trend ten należy ocenić ambiwalentnie. Z jednej strony osoby te MOGĄ opuścić wreszcie „szarą strefę” zatrudnienia, gdyż mając zabezpieczenie finansowe ze strony państwa nie muszą poszukiwać nieformalnych źródeł dochodów z braku dobrej pracy. Jest to więc zjawisko sprzyjające sprawiedliwości społecznej. Z drugiej jednak strony osoby te tracą kontakt z pracą jako czynnością wytwarzającą inne wartości (aktywność życiowa, systematyczność, zaradność), co może prowadzić do trwałej utraty kontaktu z rynkiem pracy.

Są jednocześnie tu osoby bezrobotne, dla których zmiany w systemie socjalnym **utwierdziły** tylko ich strategie życiowe polegające na **byciu bezrobotnymi, z możliwością np. dalszego dorabiania sobie „na czarno”**. Mówiąc szerzej - dostęp do świadczeń socjalnych pozostaje bez wpływu na ich dotychczasowe strategie życiowe jako osoby bezrobotnej. „Socjal” stanowi dla nich dodatkowe źródło przychodów

Trzeba wreszcie zauważyć trend o kierunku przeciwnym , gdzie **rozbudowany „socjal” w Polsce pozwala bezrobotnym wracać na rynek pracy**. Przykładowo środki z Programu 500+ są przez bezrobotnych wykorzystywane do sfinansowania opieki nad dziećmi i umożliwiają kobietom powrót na rynek pracy. W trakcie naszych badań zidentyfikowaliśmy kilka osób, które w bazie bezrobotnych wciąż funkcjonowały, ale rozważały powrót na rynek pracy wraz z otrzymaniem świadczeń socjalnych. Były również tam osoby, które świadczenia te wykorzystywały do tego, aby ktoś inny z ich rodziny mógł powrócić na rynek pracy. W całej zbadanej grupie zidentyfikowaliśmy następujące pozytywne przykłady wpływu „socjalu” na sytuację bezrobotnych względem rynku pracy:

- powrót do pracy, gdy środki socjalne wykorzystywane są do finansowania opieki nad dziećmi
- sfinansowanie z „socjalu” opieki nad chorymi niepełnymi rodzicami w celu powrotu na rynek pracy
- na rynek pracy mogą wracać rodzice, dotychczas zaangażowani w opiekę nad wnukami – obecnie „zwolnieni” z niej, gdy ich dzieci otrzymały profity socjalne wykorzystywane do opłacenia opiekunów lub umożliwiające pozostanie w domu jednego z nich
- sfinansowanie ze środków socjalnych zakupu używanego auta. Dzięki możliwości dojazdu do zakładu bezrobotny wraca na rynek pracy.
- powrót do pracy jednego z członków rodziny, dotychczas bezrobotnego, w sytuacji, gdy rodzina otrzymała zastrzyk „socjalu”

# "Socjal"

## Wpływ negatywny

"Wciągani w bezrobocie"

"Utwierdzani w bezrobociu"

"Wyciągani z szarej strefy w prawdziwe bezrobocie"

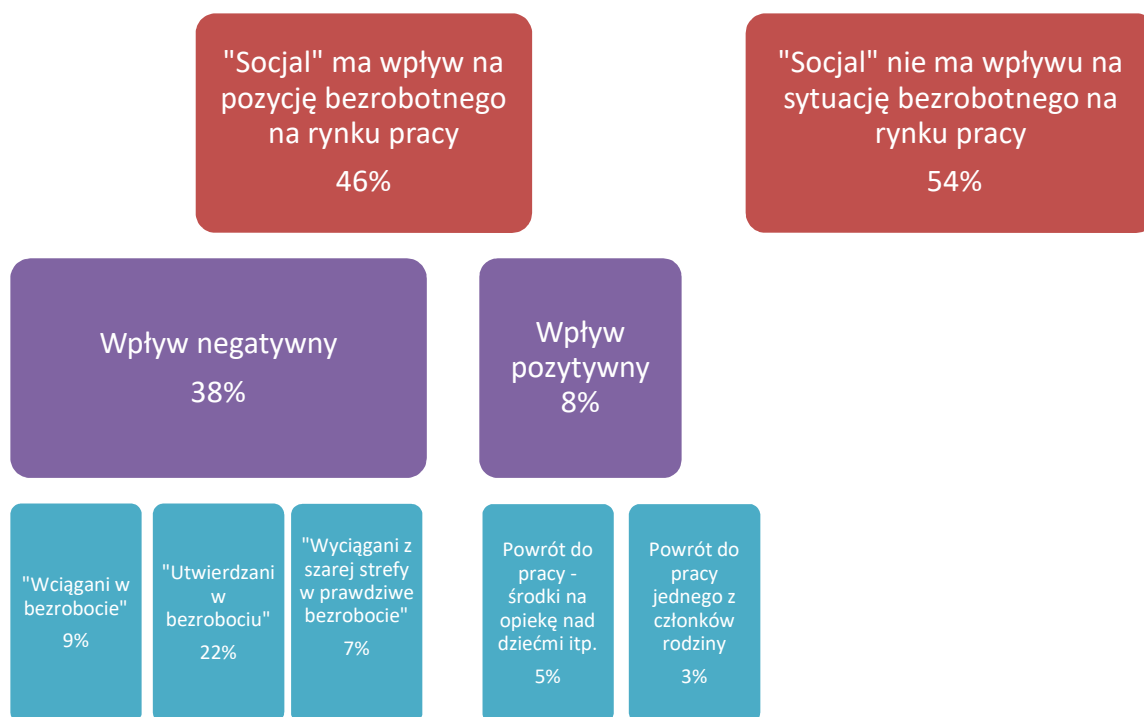
## Wpływ pozytywny

Powrót do pracy jednego z członków rodziny

Powrót do pracy - środki na opiekę nad dziećmi itp.

Na bazie przeprowadzonych analiz mogliśmy oszacować wielkość poszczególnych grup bezrobotnych, dla których otrzymanie dostępu do znacznie wyższych benefitów socjalnych oznaczało negatywne lub pozytywne zmiany w relacji do rynku pracy, albo też było bez wpływu na nią. Jak już zostało stwierdzone powyżej ustaliliśmy, że 42% ze zbadanych bezrobotnych w różny sposób (bezpośrednio lub pośrednio) wykazywało cechy wpływu oferty socjalnej na swoją sytuację na rynku pracy.

W grupie tych respondentów, dla których bezrobocie w istotny sposób wiązało się z ofertą socjalną państwa aż 35% poprzez „socjal” wyszło z rynku pracy, utwierdziło się w swym bezrobociu lub też przestało podejmować pracę w szarej strefie, stając się „pełnymi bezrobotnymi”. Z kolei dla jedynie 7% „socjal” de facto przyczynił się do zmotywowania bezrobotnych lub członków ich rodzin do powrotu na rynek pracy.



**Nasze analizy pokazują, że niemalże tyle samo bezrobotnych jest wciąganych w bezrobocie przez rozbudowany „socjal”, co dzięki „socjalowi” ma szansę z niego wyjść lub właśnie z niego wychodzi.**

Koniecznym wreszcie trzeba zwrócić uwagę na jeszcze jeden fakt związany z poszerzeniem oferty socjalnej państwa wobec obywateli. Nie dotyczy on bezrobotnych, a sytuacji wewnątrz zakładów pracy. W trakcie wywiadu z pracodawcami wielu z nich pochlebnie wyrażało się o programach socjalnych w rodzaju „500+”, uważając, że **nowa oferta socjalna państwa ma pozytywny wpływ na pracowników**. Pracownicy mają bowiem dodatkowe środki pozwalające im na spędzanie czasu wolnego w sposób odbiegający od patologicznych norm. Sami pracownicy stają się bardziej ubogaceni kulturowo, rozwijają swoje zainteresowania. Są w rezultacie bardziej wypoczęci i efektywni w pracy. Co ważne na przyszłość - socjalizują swoje dzieci do innych norm spędzania czasu wolnego, aniżeli tych znanych z gett biedy.

## Lokalne bezrobocie w soczewce pracodawców

Analizując przyczyny, strukturę, a w szczególności – skutki bezrobocia dla lokalnych społeczności nie sposób pominąć opinii przedsiębiorców tu obecnych. W przypadku niniejszych badań w szczególności interesowały te z opinii środowiska biznesu, które odnoszą się do relacji między specyfiką aleksandrowskiego bezrobocia a specyfiką miejscowego rynku pracy.

Analizy w tej części raportu podzielone zostały na trzy zasadnicze części:

- wpływ bezrobocia strukturalnego i frykcyjnego (tu jednocześnie obecnych) na skalę podaży siły roboczej
- wpływ lokalnego bezrobocia na jakość dostępnej siły roboczej (etos pracy i kwalifikacje specjalistyczne, dostosowane do lokalnych specyfik rynku pracy)
- strategie radzenia sobie przedsiębiorców z powyższymi wyzwaniami

### Deficyty siły roboczej – „brakuje pracowników”

W powszechnej opinii przedsiębiorców sytuacja na rynku pracy zmieniła się w ostatnich 2-3 latach w sposób diametralny. Mowa jest tu głównie o niespotykanych deficytach siły roboczej. W efekcie musieli oni przeformułować swoje strategie zarządzania zasobami ludzkimi - wprowadzić bardziej elastyczne formy pracy, szukając robotników za granicą, czy też przyciągając do siebie pracowników poprzez podwyżki pensji, programy socjalne.

W opinii lokalnych biznesmenów w chwili obecnej można wyróżnić kilka przyczyn radykalnych zmian na lokalnym rynku pracy, z których najważniejsze i prawie wszystkie mają swoje źródła poza regionem, a wynikają z polityki państwa, globalnych trendów gospodarczych, politycznych, kulturowych i społecznych. Należą do nich:

- niespotykany rozrost świadczeń socjalnych, który w opinii wszystkich uczestników wywiadu posiada raczej wymiar demoralizujący w odniesieniu do pracy

- odpływ siły roboczej za granicę (emigracja)

- demoralizacja bezrobotnych poprzez system socjalny, ale również przez długotrwałe pozostawanie bez pracy („kultura bezrobocia”).

Pracodawcy są rozżaleni przesunięciem się priorytetów państwa z rozwoju gospodarki w kierunku „bezpieczeństwa socjalnego”. Jak mówi jeden z nich”:

*„wolałbym, żeby państwo tak to załatwiło, że zamiast 500+ ja musiałbym wypłacić te 500 zł na rękę w pensji. Wszyscy byliby wtedy zadowoleni”*

Jak zauważają przedsiębiorcy – **siła robocza krąży**, to znaczy, że pracownicy znacznie częściej, niż to bywało wcześniej, zmieniają miejsce pracy. Oznacza to poważne problemy z rotacją pracowników, zaburzenia procesu produkcyjnego, logistyki etc. Istotne z tej perspektywy kłopoty pojawiają się, gdy pracodawcy inwestują poważne środki w szkolenia pracownicze, po czym pracownicy opuszczają firmy, często wzmacniając konkurencję.

## Jakość siły roboczej - „brakuje specjalistycznie wykwalifikowanych pracowników”

Lokalni biznesmeni wielokrotnie podkreślali, że deficytowi siły roboczej w ogóle towarzyszą **braki osób posiadających specjalistyczne kwalifikacje**.

Po części jest to skutek, jak mówią pracodawcy, wręcz **upadku szkolnictwa zawodowego w Polsce**. Szkoły, w tym – także szkoły podstawowe – nie przygotowują pracowników pod kątem wyrabiania u nich wartości pracy, to jest: szacunku do pracy, systematyczności w jej wykonywaniu, jej znaczenia dla innych wartości życiowych itp. Szkoła nie dostarcza uczniom wiedzy o tym, czym jest wolny rynek, rynek pracy, ale i szerzej – jak funkcjonuje państwo i demokracja. Te braki idą w parze z brakiem wyrobionych nawyków jeśli chodzi o kształcenie całożyciowe. Studenci i uczniowie szkół branżowych nie są zainteresowani odbywaniem praktyk w przedsiębiorstwach – przykładowo fałszują dzienniczki praktyk.

Wraz z deficytem wykwalifikowanej siły roboczej w powiecie pojawiło się zjawisko **„podbierania sobie pracowników”**. Pracodawcy w bardziej lub mniej elegancki sposób powodują przemieszczanie się siły roboczej wyrywając innym co cenniejszych pracowników. Niektóre z firm wypadają z tego „wyścigu o najlepszych pracowników” – nie są w stanie zaoferować tak wysokich pensji, jak ich konkurenci, albo też warunków pracy, dojazdu itp.

Pracodawcy wiedzą doskonale, że na rynku pracy zaburzona została dotychczasowa ich przewaga nad pracownikami, gdy pracy było niewiele. Obecnie pracownicy są świadomi tego, iż w związku z deficytami siły roboczej mogą oni wywalczyć u pracodawców wiele nowych przywilejów, albo po prostu mogą **żądać respektowania ich praw, które do tej pory były nieformalnie zawieszane**. Chodzi np. o wymuszone i niepłatne nadgodziny.

Przedsiębiorcy oczywiście starają się podnosić jakość kadry pracowniczej poprzez system szkoleń zakładowych. Stało się normą i dobrą praktyką. Zauważają jednak gremialnie, że **koszty specjalistycznych szkoleń wzrosły do horrendalnego poziomu, gdyż są sztucznie zawyżane**. Odpowiada za to z jednej strony zniknięcie z rynku wielu firm szkoleniowych, a firmy oferujące produkty zaczęły za szkolenia pobierać opłaty, co kiedyś było nie do pomyślenia.

Oczywistą strategią radzenia sobie w przypadku braku pracowników, w tym tych wykwalifikowanych jest **zatrudnianie imigrantów**, głównie z Ukrainy. Także w powiecie aleksandrowskim stało się to normą. Pracodawcy zauważają jednak **poważne utrudnienia w zatrudnianiu wysoce wykwalifikowanych specjalistów**, które pojawiają się ze strony państwa oraz korporacji zawodowych. W powiecie aleksandrowskim mowa jest przede wszystkim o lekarzach i specjalistach medycznych. Nostryfikacja dyplomów lekarzy ze Wschodu Europy natrafia na poważne utrudnienia ze strony uczelni medycznych i korporacji lekarskich. Przykładowo Collegium Medicum UMK rocznie umożliwia imigrantom 3-4 nostryfikacje lekarskie.

## Jakość siły roboczej – „brakuje dobrych pracowników”,

Zauważalne są **braki w etosie pracy**. Brakuje pracowników, których cechuje lojalność, punktualność, chęć doszkalania się i podnoszenia kwalifikacji, czy też szeroko pojęta kultura osobista. Jak już wspomniano powyżej – wielu badanych przedsiębiorców uważa, że winę za to ponosi głównie **szkoła, która nie wyrabia wysokiej wartości pracy** – co więcej spycha ją na margines innych wartości, jak samorealizacja, czas wolny, rozrywka, konsumpcja itp. W efekcie młody człowiek po raz pierwszy meldujący się w zakładzie pracy nie wie, jakie ma prawa, a co jeszcze ważniejsze – nie zdaje sobie sprawy, że kodeks pracy wymusza na nim szereg obowiązków.

Jednakże braki w etyce i etosie pracy wśród pracowników i bezrobotnych to w opinii pracodawców głównie **wynik deficytów kapitału kulturowego**. Bezrobotni pochodzą głównie ze środowisk, gdzie praca, kształcenie, sumienność, solidność, punktualność nie należą do wartości i norm przekazywanych z pokolenia na pokolenie jako istotne dla dobrego życia. Bezrobotni, których udało się zatrudnić (co samo w sobie w opinii pracodawców jest już sukcesem!) w większości niestety nie są dobrymi pracownikami.

*„Czy wiecie państwo, że rocznie u nas przyjmujemy około 5-10 bezrobotnych do pracy i w ostatnich trzech latach nikt, żaden z nich nie został na stałe zatrudniony? To jest dramat. Praca jest dla wielu z nich autentycznym nieszczęściem, jest koszmarem. Ja wiem – u nas ciężko czasem jest dojechać, ludzie mają dzieci itp. Ale ja mam ludzi w pracy z tej samej wsi, też z dziećmi na utrzymaniu i oni mogą, chcą pracować. Ale pracują od „małego”*

Normą staje się roszczeniowość pracowników, lecz według pracodawców **nie zawsze roszczeniowość ta jest problemem**. Pracownicy są bardziej świadomi swych praw i metod ich egzekucji. Pracodawcy przyzwyczaili się już do sytuacji, kiedy roszczeniowość taka jest konstruktywna – pozwala na przykład eliminować problemy z BHP, czy działa na rzecz zatrzymania ludzi w firmie.

Normą stało się **nadmierne korzystanie ze zwolnień lekarskich**. Pracownicy psują rytm pracy zakładu przynoszą „lipne” zwolnienia – najczęściej po tzw. długich weekendach. Niestety system opieki zdrowotnej podtrzymuje tę patologię, szafując wydawaniem L4.

*„lekarze robią wiele złego. Jak chcesz zwolnienie lekarskie od pracy – idziesz i masz. To jest skandal i to jest karygodne! Psują nam robotę, bo po majowym weekendzie na przykład u nas 30% na produkcji się nie pojawiło. No to jest dramat - 15 zwolnień tego samego dnia i od tego samego lekarza. To chyba coś nie tak jest?”*

W opinii pracodawców **skala demoralizacji siły roboczej w powiecie jest problemem**. Jak przyznawali – jest to poważny kłopot w każdym zakładzie, ale skala tego zjawiska jest różna.

*„może ja mam szczęście do ludzi, a może w szpitalu nie zdarzają się przypadkowi ludzie, ale muszę powiedzieć, że u nas takich problemów powiązanych z tzw. olewaniem roboty nie jest wiele”*

Mimo to zgodnie uznali, że etyka pracy, szczególnie wśród siły roboczej wchodzącej dopiero na rynek pracy, jest zastraszająco niska.

*„Etyka pracy odchodzi w przeszłość. Pracownicy są pyskaci, roszczeniowi. Wszystko im wolno, wszystko wiedzą. Studiują kodeksy, regulaminy. Tacy prawi, a potem przynoszą lewe zwolnienia, albo lewizny robią na moim sprzęcie. Szkoda gadać...”*

Niestety złe zdanie mają pracodawcy o miejscowych bezrobotnych. Potwierdzają oni opinie o tym, że bezrobocie w powiecie ma charakter frykcyjny, czyli jest bezrobociem z wyboru. Jak przyznają przedstawiciele lokalnych firm - lokalni bezrobotni pojawiają się u nich głównie po to, aby „**odhaczać się**”, w **nadziei, że pracy nie dostaną**. Przyznawali, że ogólnie rzecz biorąc – **nie szukają oni pracowników wśród bezrobotnych**.

*„kiedyś chciałem ludziom dawać szansę. Myślałem, że nawet przy łopacie, czy z siekierą w rękę sobie jakoś poradzi. Otóż nie! On chce tylko, żebym mu się odhaczył i dalej wraca na swoje bezrobocie. (...) Pytam go o zawód, o doświadczenie i widzę w oczach przerażenie – że nie daj Boże odkryję w tym, o co pytam, jakiś potencjał i mu nie odhaczę tego papierka”*

Pracodawcy zauważyli tym samym, że w ostatnich latach stali się oni **elementem gry prowadzonej przez bezrobotnych z instytucjami opieki społecznej**, a także rynku pracy.

Trzeba także przyznać, że pracodawcy zauważyli też bardzo pozytywny dla rynku pracy trend **powrotu siły roboczej z emigracji do kraju**. Generalnie rzecz biorąc osoby takie są mile widziane w firmach – posiadają bowiem kwalifikacje, a także lepszy etos pracy.

*„wrócił do nas po czterech latach pracownik, po epizodzie w Anglii. (...) Wrócił można powiedzieć odmieniony. Ma lepsze nawyki, umie sobie zorganizować pracę, ma też nawyk słuchania szefa. To teraz wielka rzadkość u młodych....”*

Podsumowanie powyższych rozważań przedstawia poniższy diagram.



## Problemy rynku pracy w powiecie aleksandrowskim w oczach miejscowych pracodawców



### Strategie radzenia sobie pracodawców z problemami rynku pracy

Pracodawcy są przekonani, że w najbliższym czasie koniecznym stanie się **podnoszenie pensji** załogi, ale uważają jednocześnie, że polityka odgórnego dyktowania pensji minimalnych jest chybiona. W ich opinii wymuszone podnoszenie pensji najslabiej wykwalifikowanym pracownikom, często najmniej zmotywowanym, najmniej produktywnym bardzo źle działa na morale pozostałej części załogi, także poprzez to, że **splaycona zostaje piramida płacowa w firmie**.

Istnieje zgodność wśród przedstawicieli firm, że zmianie ulegają i powinny dalej **zmieniać się relacje pomiędzy pracodawcą a pracownikiem**. Zanikać w nich będzie musiał rodzaj feudalnej relacji „pana” i podwładnego na rzecz większego partnerstwa oraz baczniejszego kontrolowania przez pracodawcę swoich wypowiedzi, gestów itp. wobec pracowników.

*„koniec niewolnictwa! Pracodawca musi umieć rozmawiać z pracownikiem. Musi umieć go skłaniać do dobrej pracy, nie da się stosować motywacji z dawnych czasów, gdzie jak się podoba, to za bramę!”*

Jak już zostało to wspomniane w podrozdziale wyżej – pracodawcy wiedzą doskonale, iż pracownicy są bardziej świadomi swoich praw, a przy tym są świadomi przewagi nad pracodawcą w sytuacji deficytów siły roboczej na rynku pracy we współczesnej Polsce, także w tym powiecie. Adaptacja do tej nowej sytuacji oznacza **uznanie wielu praw pracowników, do tej pory traktowanych jako prawa fakultatywne, zależne od dobrej woli pracodawcy**. Przykładowo nie ma więc mowy o wymuszaniu pracy w weekendy.

W chwili obecnej, jak zauważa większość badanych przedsiębiorców, ważnym staje się **testowanie pracowników** poprzez staże, czy też zatrudnianie na czas określony, „na próbę”. Pojawiają się przypadki wdrażania skomplikowanych procedur psychologicznych, poprzez które buduje się profile psychologiczne kandydatów do pracy i stażystów i na tej bazie kwalifikuje się ich do grupy tych, w których firmie warto inwestować.

Bardzo częste stają się **roszady w firmach** – pracownicy niespotykane dotąd często migrują między firmami, często również pracodawcy żegnają się z tymi z pracowników, którzy coraz częściej nie są w stanie utrzymać reżimu pracy (niezmienionego, żeby była jasność!).

Z drugiej strony naturalną strategią przedsiębiorstw staje się budowanie i utrzymywanie za wszelką dostępną cenę tzw. **filarów załogi** w postaci najlepszych, lojalnych i moralnych pracowników.

Owe filary załóg przedsiębiorstw są przez pracodawców traktowane jako podmiot kosztownych, ale niezbędnych działań szkoleniowych. Podnoszenie kwalifikacji w firmie staje się absolutną normą.

Niestety – **filary te kruszeją**. Starzy, sprawdzeni pracownicy odchodzą i odchodzić będą za chwilę na emeryturę. Ich zastępowanie równie wysoko wykwalifikowanymi, a przede wszystkim – równie etycznymi i solidnymi będzie w opinii pracodawców bardzo poważnym problemem w niedalekiej już przyszłości.

W obliczu permanentnych już deficytów siły roboczej kilku przedsiębiorców w trakcie badania wielokrotnie podkreślało gotowość do **zastępowania ludzi przez maszyny** lub inne rozwiązania zakładające automatyzację produkcji lub wprowadzenie autonomicznych i niezależnych od ludzi środków produkcji.

*„u nas na produkcji, gdy odchodzą na emeryturę ci najstarsi, doświadczeni, zaczynamy myśleć o zastąpieniu ich maszyną”*

## Strategie radzenia sobie pracodawców z problemami na lokalnym rynku pracy



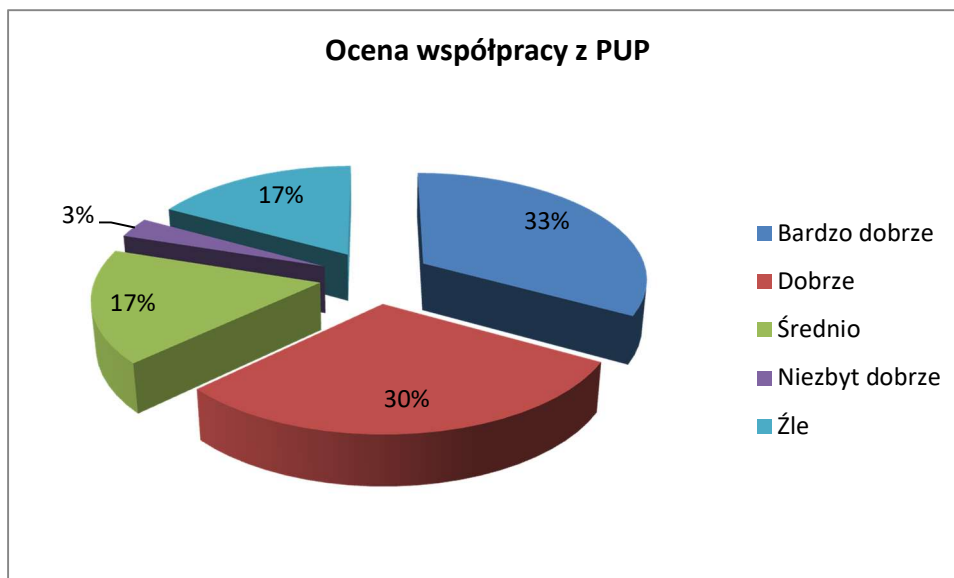
### Po drugiej stronie barykady – Urząd Pracy i jego kadra a lokalne bezrobocie

Ten fragment raportu zaczniemy od przedstawienia opinii bezrobotnych n.t. ich współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Aleksandrowie Kujawskim. Jak widać na poniższym wykresie 63% badanych bezrobotnych współpracę tę uznaje za bardzo dobrą lub dobrą.

*„ja za stara jestem za powrót do roboty, to se siedzę już na tym „kuroniu”. Ale na przykład tam jest taka jedna, co tak nagadała synowi, że on najpierw poszedł do pracy, a potem to już w niej został. I dalej już ma robotę. To chyba dobrze”*

*„widać, że się pozmieniało tam u nich. Ja nie mogę powiedzieć, żeby ktoś był wredny, żeby poniżał biednego. (...) nie mogę nic złego powiedzieć, ani ja, ani nikt z rodziny, a u nas wszyscy są na zasiłku”*

Z drugiej strony – 20% uznaje tę współpracę za niezbyt dobrą lub złą.



Bezrobotni zapytani o to, dlaczego źle oceniają swoją współpracę z PUP w Aleksandrowie Kujawskim zwykle podawali przykłady tzw. „czepiania się”, czyli de facto wymuszania na nich uzupełniania dokumentacji, terminowego zgłaszania się do Urzędu, czy dotrzymywania warunków umów.

*„Urzędnik to urzędnik. On jest od czepiania się, bo z tego ma robotę. A to to, a to tamto. Musi”*

W opinii pracowników PUP ich praca jest niestety dość często źródłem frustracji. Pochodzi ona zasadniczo z dwóch źródeł. Klienci PUP często reprezentują bardzo deprymujący dla urzędników dysonans między oficjalnym statusem bezrobotnego a realnym statusem majątkowym.

*„Są tacy, co zarabiają od nas znacznie więcej na tym bezrobociu. Są lepiej ubrani, wypoczęcie, wyluzowani (...) Ich sprawa, tyle, że przychodzą do mnie po publiczne wsparcie, co jest niestosowne, a przy okazji dla mnie frustrujące (...) Koleżanka moja, bez pracy od wielu lat, śmieje się ze mnie, że ja taka zmęczona, jakaś nieuczesana, wymięta, a ona proszę – luz pełen. To może zmęczyć”*

Po drugie pracowników PUP frustruje obecna od pewnego czasu w mediach masowych oraz w dyskursie publicznym niechęć wielu środowisk politycznych wobec publicznych służb zatrudnienia. Frustracja ta bierze się z przekazywanego w nich niesprawiedliwego obrazu efektywności pracy PUP oraz – szerzej - wątpliwości co do sensu istnienia tych służb (na skutek systematycznego spadku stopy bezrobocia). Rodzi to niepewność utrzymania stanowiska pracy, mimo ciągłej presji na podnoszenie swych kwalifikacji. Z pewnością również negatywnie wpływa na poziom samooceny pracowników oraz na prestiż instytucji, w której pracują.

Frustracji pracowników PUP towarzyszy zmęczenie i wypalenie zawodowe. Po pierwsze jest ono skutkiem wielu lat trudów kontaktów z klientelą roszczeniową, agresywną i zdemoralizowaną, przy oczekiwanym wysokim poziomie kultury urzędniczej, która – w

opinii badanych – zamienia się w spolegliwość i uległość. Jest to praca wymagająca wielkiego opanowania z powodu wysokiego ładunku emocjonalnego pojawiającego się bardzo często w kontaktach z klientami. Rodzi to w oczywisty sposób stres zawodowy i może być źródłem wielu dolegliwości zdrowotnych.

Jeden z badanych, osoba w wieku powyżej 55 lat, stwierdził, że praca urzędnika PUP nie jest łatwa, gdyż:

*„Jestem bezrobotny od ponad 5 lat (...) W „pośredniaku” różne bajery się mówiło, wie pan jak jest, na >>nielegalu<< się robi, nie ujawnia wszystkiego, no wiadomo (...), ale ja domyślałam się, że te kobitki wiedzą o mnie wszystko i ja szanuje, że one nie czepiają się, są ludzkie. I ja dlatego nie rozumiem takich ludzi, co przychodzą do „pośredniaka”, że tak powiem „z ryjem” od razu. Co te biedne dziewczyny im zrobiły? Oni tu przychodzą się wyżywać za wszystko, bo teściowa denerwuje, bo dzieci nie uczą się, bo chłop pije, bo sama głupia - to przychodzą tu wszystko z siebie wylewać, krzykiem, pretensjami. Jakże ważne tu się robią! A we wsi najgorsze cepy. Ja dziękuję za taką robotę, słuchać tego codziennie, no bardzo dziękuję!”*

Wg niektórych z pracowników poddanych badaniu presja emocjonalna ze strony klienteli PUP bierze się również z ich wysokiej roszczeniowości, której towarzyszy wyjątkowo niska ocena prestiżu urzędników.

Tymczasem kadra PUP cechuje się niskim poziomem rotacji i wysoką jakością portfolio kwalifikacji zawodowych. To solidni, doświadczeni urzędnicy, których odejście z zawodu (w przypadku ogromnej większości) byłoby prawdziwą katastrofą dla instytucji.

W takiej sytuacji należałoby postulować wprowadzenie dla pracowników PUP (w szczególności lub głównie dla tych z nich, którzy bezpośrednio pracują z klientami – np. doradców zawodowych) różnych form profilaktyki stresu zawodowego i wypalenia zawodowego. Można tu rozważyć chociażby:

- zwiększenie liczby dni płatnego urlopu wypoczynkowego (na wzór pracowników socjalnych)
- wprowadzenie w uzasadnionych przypadkach możliwości wzięcia urlopu na poratowanie zdrowia np. na 1-3 miesiące (na wzór nauczycieli)

Nie bez znaczenia jest stała waloryzacja prestiżu pracowników służb zatrudnienia (i w ogóle – urzędników w Polsce!). Bez wątpienia jednak podstawowym i pilnym celem polskiego państwa winno być zabezpieczenie godziwych pensji dla pracowników PUP. W innym przypadku ta grupa zawodowa zacznie tracić swoje walory, tworzone mozolnie przez lata budowania zespołów ludzkich, nabywania kwalifikacji oraz doświadczeń

## Wnioski i rekomendacje

W powiecie aleksandrowski mamy do czynienia z **półperyferyjnym rynkiem pracy**. Z jednej strony powiat jest pod dobrodziejским wpływem gospodarczo rozwiniętych miast: Torunia, Włocławka, częściowo także Bydgoszczy oraz ich tzw. gmin obwarzankowych (np. powiat toruński), to z drugiej strony ujawniają się jego cechy typowe dla peryferii, jak archaiczna struktura zatrudnienia oparta m.in. na rolnictwie, niski poziom nasycenia przedsiębiorstwami, wysoki poziom starzenia się populacji, któremu towarzyszy wysoki odpływ mieszkańców w wieku produkcyjnym.

Powiat pod względem społecznym i gospodarczym wyraźnie rozpada się na dwie części: północną (mniej peryferyjną), prezentującą lepsze parametry demograficzne i południową (bardziej peryferyjną), z wyraźnie starszą, gorzej wykształconą, mało aktywną zawodowo populacją.

**Lokalny rynek pracy jest zróżnicowany, ale raczej wąty.** Poziom aktywności zawodowej mieszkańców jest zastraszająco niski. Mało tu firm, a wynagrodzenia są zdecydowanie gorsze, niż średnia dla regionu oraz średnia dla sąsiednich powiatów metropolitalnych. Poszczególne jednostki samorządu terytorialnego jednak różnią się tu od siebie.

**Struktura tutejszego bezrobocia wykazuje cechy raczej negatywne:** sporo jest tu długotrwale bezrobotnych, z drugiej strony dominują w niej osoby bez większego doświadczenia na rynku pracy. Choć per saldo w strukturze bezrobocia osoby z wyższym wykształceniem stanowią niewielką część, to trzeba zauważyć niepokojący trend wzrostu liczby dobrze wykształconych bezrobotnych, pozostających bez pracy 12 miesięcy i dłużej. Wyraźnie dają o sobie znać nietrafione strategie życiowe młodych, zdolnych, którzy źle wybrali kierunki studiów.

Przyczyny pozostawania bez pracy w opinii bezrobotnych leżą raczej poza nimi samymi: są skutkiem zlej komunikacji publicznej, wynikają z powinności rodzinnych oraz niskich pensji oferowanych przez przedsiębiorców na lokalnym rynku. Bezrobotni praktycznie w ogóle nie wskazują na własne braki kwalifikacji, stażu itp. Zupełnie zaś **nie szukają przyczyn własnego bezrobocia w kulturze bezrobocia, w której część z nich tkwi.**

**Powrót na rynek pracy nie jest dla większości bezrobotnych pilną potrzebą.** Większość wymawia się tu problemami i obowiązkami rodzinnymi, ale jednocześnie widać ich uzależnienie od tzw. „nowego socjału”. To wykształcenie najbardziej różnicuje postawy bezrobotnych wobec bezrobocia. Wyższe i średnie wykształcenie idzie w parze z pragnieniem pilnego wyjścia z bezrobocia jako formą realizacji aspiracji życiowych.

Lokalne bezrobocie posiada **wiele cech bezrobocia strukturalnego**, wynikającego ze słabości lokalnej gospodarki (niski poziom nasycenia przedsiębiorstwami, uzależnienie od

rolnictwa), słabości infrastrukturalnych (kulejący transport publiczny) oraz skutków przemian historycznych lokalnego rynku pracy (upadek PGR-ów, likwidacja dużych przedsiębiorstw).

Jednocześnie w powiecie **powszechne jest i rośnie bezrobocie frykcyjne, czyli bezrobocie z wyboru**. Rośnie grupa osób, dla których rozbudowana oferta socjalna w kalkulacji życiowej wygrywa z pracą. Powoduje ona „wciąganie w bezrobocie” pracujących, utwierdza w bezrobociu niepracujących, a także „wciąga w prawdziwe bezrobocie” pracujących „na czarno”. Należy przy tym ostrożnie podchodzić i nie przeceniać negatywnego wpływu tzw. socjału na rynek pracy. W powiecie aleksandrowskim tyle samo osób zostało przez „socjal” wciągniętych w bezrobocie, co dzięki „socjalołowi” z niego wyszło na rynek pracy.

Powiat aleksandrowski to obszar **tzw. bezrobocia neoklasycznego**, to jest takiego, gdy **rynek pracy oferuje słabą pracę tym, którzy mają niewielkie doświadczenie zawodowe**. Oferta ta jest odrzucana (także z racji przewagi oferty socjalnej) i powoduje nakręcanie się nowej spirali bezrobocia. Zjawisko to jest groźne w dłuższej perspektywie – powoduje ono subtelny, ale stały wzrost bezrobocia wśród osób młodych, które nie miały możliwości nabycia stażu na rynku pracy. Tak więc możemy się tu liczyć **wkrótce z nakręcaniem nowej spirali bezrobocia**.

**„Praca na czarno”, czyli nieformalne zatrudnienie jest tu powszechne i równie powszechnie usprawiedliwiane**, jako konieczność w obliczu albo braku dobrej pracy, albo jako strategia podtrzymywania dostępu do świadczeń socjalnych.

Dla lokalnych pracodawców podstawowe problemy rynku pracy związane są z **kompletnym odwróceniem trendów** na nim obecnych do tej pory. Są to: deficyty pracowników z określonymi kwalifikacjami, jak i braki podaży siły roboczej w ogóle, niski poziom kwalifikacji oraz niska etyka zawodowa nowych pracowników, demoralizacja bezrobotnych. W odpowiedzi na te problemy pracodawcy aplikują nowe lub zmieniają strategie radzenia sobie z tymi problemami. Rozważają różne alternatywy, ale już dziś inaczej traktują swoich pracowników. Podnoszą pensje, ale irytuje ich odgórne dyktowanie pensji minimalnych. Poprawiają ofertę socjalną, jak i warunki pracy w zakładzie. Z drugiej strony ostrożnie testują nowo przyjmowanych pracowników, polegając jednak coraz bardziej na filarach załogi: dbają o długoletnich, sprawdzonych pracowników. Oczywiście zatrudniają obcokrajowców, ale powszechnym stało się „podbieranie” pracowników od konkurencji.

Kadra PUP wykazuje wyraźne oznaki zmęczenia pracą, przy frustracji związanej z nieadekwatnymi wynagrodzeniami. Grozi to pojawieniem się na szeroką skalę zjawiska **wypalenia zawodowego, ale również drenażu pracowników** przez inne instytucje oraz podmioty biznesowe.

Rynek pracy, także w powiecie aleksandrowskim, **zmierza w kierunku większej sprawiedliwości społecznej**, poprzez likwidację nieformalnych ograniczeń praw pracowniczych oraz nieformalnego wymuszania dodatkowych obowiązków.