



Anetta Barska*

Janina Jędrzejczak-Gas**

Joanna Wyrwa***

Uniwersytet Zielonogórski, Wydział Ekonomii i Zarządzania

RYNEK PRACY OBSZARU FUNKCJONALNEGO GMIN NADODRZAŃSKICH

Streszczenie

Szybki postęp i dyfuzja nowych rozwiązań technologicznych przyczyniają się do zmian jakościowych i ilościowych popytu na kadry. Jednak dostępne dane wskazują, że bardzo często podaż siły roboczej nie jest dostosowana do rzeczywistych potrzeb rynku. Mimo istniejącego bezrobocia w niektórych regionach trudno jest znaleźć osoby o odpowiednich kwalifikacjach gotowe podjąć pracę. Na sytuację na rynku pracy niekorzystnie wpływają również obserwowane przemiany demograficzne oraz zbyt słabe powiązanie oferty edukacyjnej z potrzebami rynku. Celem artykułu jest ocena sytuacji na rynku pracy Obszaru Funkcjonalnego Gmin Nadodrzańskich. Artykuł jest wynikiem doświadczeń wynikających z prac w zespole ds. opracowania Zintegrowanej Strategii Rozwoju Edukacji i Rynku Pracy dla tego obszaru. Wykorzystano w nim zarówno dane pierwotne, jak i wtórne.

Słowa kluczowe: rynek pracy, obszar funkcjonalny, niedobór kadr

* Adres e-mail: a.barska@wez.uz.zgora.pl.

** Adres e-mail: j.jedrzejczak-gas@wez.uz.zgora.pl.

*** Adres e-mail: j.wyrwa@wez.uz.zgora.pl.

Wprowadzenie

W erze narastającej globalizacji oraz rozwoju gospodarki opartej na wiedzy systematycznie wzrasta znaczenie kadry pracowniczej w rozwoju przedsiębiorstw. Liczne analizy wskazują na niedobór wykwalifikowanych pracowników, co może stanowić zagrożenie dla wzrostu gospodarczego i rozwoju naszego kraju. Wiedza, doświadczenie, umiejętności i inne składniki kapitału ludzkiego są źródłem konkurencyjności przedsiębiorstw, regionów oraz gospodarki jako całości (Smolarek, Dzieńdziora, 2014, s. 79–90). Dach (2008, s. 280) twierdzi, że „szybki postęp i dyfuzja nowych rozwiązań technologicznych (...) prowadzą do zmiany wielkości i struktury jakościowej popytu na pracę. Zmniejsza się radykalnie zapotrzebowanie na kadry nisko- i niewykwalifikowane, rośnie zaś popyt na pracę wysoko wykwalifikowaną, co jest stałym elementem przemian na rynku pracy”. Celem artykułu jest ocena sytuacji na rynku pracy Obszaru Funkcjonalnego Gmin Nadodrzańskich¹. W postępowaniu badawczym wykorzystano dane wtórne w postaci literatury przedmiotu, danych Głównego Urzędu Statystycznego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz opracowania Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Zastosowanie miały również dane pierwotne pochodzące z badań ankietowych. Ze względu na ograniczone ramy opracowania zostały przedstawione jedynie niektóre wyniki badań.

1. Zmienne kształtujące sytuację na rynku pracy

W gospodarce rynkowej sytuacja na rynku pracy kształtowana jest przez szereg zmiennych, takich jak: obowiązujące na danym rynku warunki płacowe, stopa podatkowa, koszty pracy, wysokość zasiłku dla bezrobotnych i jego relacji w stosunku do obowiązującej minimalnej stawki płac, wydajność i mobilność siły roboczej, zapotrzebowanie na produkty będące wynikiem pracy, liczba osób o określonych

¹ Artykuł powstał na bazie własnych doświadczeń i refleksji autorek wynikających z prac w zespole ds. opracowania Zintegrowanej Strategii Rozwoju Edukacji i Rynku Pracy na terenie Obszaru Funkcjonalnego Gmin Nadodrzańskich. Prace nad zbudowaniem koncepcji zintegrowanej strategii realizowane były w ramach projektu *Rozwój społeczno-gospodarczy Gmin Nadodrzańskich*, współfinansowanego z Programu Ministerstwa Rozwoju Regionalnego *Rozwój miast poprzez wzmocnienie kompetencji jednostek samorządu terytorialnego, dialog społeczny oraz współpracę z przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego* oraz Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego i/lub Norweskiego Mechanizmu Finansowego.

kwalifikacjach, struktura demograficzna siły roboczej, pozapłacowe korzyści z pracy i alternatywnych zajęć oraz społeczno-kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej społeczeństwa, polityka prowadzona przez państwo na rynku pracy, a także ogólna koniunktura gospodarcza (Sloman, 2006; Blanchard i Johnson, 2012).

Obecnie rynek pracy ulega transformacji i można zaobserwować kilka charakterystycznych dla niego cech: wzrost liczby osób z wyższym wykształceniem oraz rozwój sektora usług generującego zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach (Juchnowicz, 2012, s. 25–32; Grycuk, 2013, s. 9–25). Jednocześnie wskaźnik urodzeń spada poniżej poziomu odtworzenia, dzięki lepszej opiece zdrowotnej i warunkom bytowym wzrasta długość życia. Zmiany te mogą w przyszłości przyczynić się do nierównowagi – osoby zatrudnione nie będą w stanie zaspokajać potrzeb ekonomicznych osób niepracujących. W wielu regionach na rynku pracy występują niedobory mające swoje źródła nie tylko w zmianach demograficznych, ale też w braku osób posiadających umiejętności i kwalifikacje wymagane przez pracodawców (Kopycińska, 2003, s. 126). Dodatkowym czynnikiem komplikującym jest rozbieżność oczekiwań pracodawców i absolwentów poszukujących pracy. Bariery kadrowe są często wskazywane jako najpoważniejsze, zewnętrzne ograniczenia rozwoju zidentyfikowane w różnych fazach cyklu życia firmy (Matejuk, 2010, s. 243–254). Dla pracodawców ważne są nie tylko „twarde” kwalifikacje zawodowe, ale też umiejętności o charakterze ogólnym, tzw. kompetencje społeczne. Warto zauważyć, że edukacja i gospodarka winny tworzyć układ naczyń połączonych, a przemiany w gospodarce i zmienne zapotrzebowanie na określone kwalifikacje wyznaczać drogę zmian w edukacji (Bogaj, 2000).

2. Metodyka badań

Motywy powstania Obszaru Funkcjonalnego Gmin Nadodrzańskich (OFGN) było wypracowanie modelu działania partnerstwa nadodrzańskich gmin, które pozwoliłoby wdrożyć przedsięwzięcia przyczyniające się do rozwoju społeczno-gospodarczego zdefiniowanego obszaru funkcjonalnego oraz wzmocnienia lokalnych więzi społecznych. W toku postępowania badawczego dotyczącego empirycznej analizy zasobów rynku przeprowadzono analizę dostępnych danych statystycznych oraz badania ankietowe wśród przedstawicieli firm funkcjonujących na badanym terenie. Jako operat posłużył rejestr podmiotów gospodarki narodowej REGON. Przeba-

dano 10% spośród wszystkich zlokalizowanych na terenie OFGN podmiotów gospodarczych. Badana próba została podzielona na warstwy według ich wielkości. Przed rozpoczęciem badań właściwych zostały przeprowadzone badania pilotażowe, które umożliwiły weryfikację narzędzia pomiarowego oraz wyeliminowanie ewentualnych nieprawidłowości². Statystyczna analiza powiązań między parami zmiennych została wykonana testem niezależności chi-kwadrat Pearsona. Przyjęty został poziom istotności 0,05. Siłę związku między parami zmiennych określono za pomocą skorygowanego współczynnika kontyngencji C Pearsona.

3. Potrzeby rynku pracy obszaru funkcjonalnego w zakresie kwalifikacji pracowników

Obszar Funkcjonalny Gmin Nadodrzańskich jest przykładem inicjatywy partnerskiej, ukierunkowanej na wykorzystanie potencjałów endogenicznych i specyfiki poszczególnych terytoriów (Barska, Jędrzejczak-Gas, 2015, s. 25–34). Znajduje się on na terenie województwa lubuskiego, tworzą go trzy gminy: miejsko-wiejska Czerwieńsk, miejsko-wiejska Sulechów i wiejska Dąbie. Podstawowe dane zostały zaprezentowane w tabeli 1.

Tabela 1. Dane dotyczące Obszaru Funkcjonalnego Gmin Nadodrzańskich

Charakterystyka obszaru funkcjonalnego	
powierzchnia* [w ha]	60 216
miejsowości podstawowe	58
sołectwa	49
liczba mieszkańców	41 683
mieszkańcy obszarów wiejskich	20 022
ludność na 1 km ²	69
kobiety na 100 mężczyzn	103
Na 1000 ludności:	
zgony	9,33
przyrost naturalny	0,46
urodzenia żywe	9,79
małżeństwa zawarte w ciągu roku	4,53

² Do oceny rzetelności skal pomiarowych został wykorzystany test Alfa-Cronbacha. W badaniu przyjął on wartość 0,876, co oznacza prawidłową rzetelność skal (Hinton i in., 2014).

Saldo migracji na pobyt stały	
saldo migracji gminnych wewnętrznych	17
saldo migracji zagranicznych	-60
Wskaźniki obciążenia demograficznego [osoby]	
ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	51,4
ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym	79,0
ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	22,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, stat.gov.pl.

Popyt na pracę na terenie obszaru funkcjonalnego jest generowany przez 3746 podmiotów gospodarczych – z czego zdecydowaną większość (blisko 96%) stanowią małe podmioty. Duże przedsiębiorstwa to w większości jednostki budżetowe (administracja publiczna, wojsko oraz edukacja). OFGN charakteryzuje niski na tle powiatów macierzystych wskaźnik przedsiębiorczości (mierzony liczbą podmiotów gospodarczych przypadających na 1000 mieszkańców) wynoszący odpowiednio dla gminy Dąbie 73 (przy średniej dla powiatu krośnieńskiego 98) oraz dla gminy Czerwieńsk 74 i gminy Sulechów 99 (przy średniej dla powiatu zielonogórskiego 95), co również niekorzystnie wpływa na rynek pracy.

Analizując rozkład przedsiębiorstw w poszczególnych sekcjach Polskiej Klasyfikacji Działalności, można zauważyć, że największe różnice występują w sekcji Q opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Gminy Dąbie i Czerwieńsk charakteryzują się udziałem firm z tej sekcji odpowiednio cztero- i dwukrotnie niższym niż średnia województwa, jedynie w gminie Sulechów udział ten jest podobny do średniej. W sekcji F budownictwo oraz sekcji C przetwórstwo przemysłowe największy odsetek firm o tym profilu w ogólnej ich liczbie zarejestrowano w gminie Dąbie, jest on również wyższy niż wartości średnie tego wskaźnika dla województwa i powiatów. W gminie Dąbie notuje się najniższy odsetek firm prowadzących działalność w ramach sekcji J informacja i komunikacja. Natomiast w gminie Czerwieńsk odnotowano większy odsetek firm reprezentujących sekcję H transport i gospodarka magazynowa w stosunku do pozostałych gmin, jak również średniej powiatu macierzystego³.

Studiując sytuację demograficzną i społeczno-ekonomiczną obszaru funkcjonalnego, należy zauważyć:

³ Ustalona na podstawie liczby podmiotów wg sekcji PKD 2007 (stat.gov.pl).

- spadek udziału osób w wieku produkcyjnym, a wzrost w wieku poprodukcyjnym;
- niski udział osób z wykształceniem wyższym w stosunku do ludności aktywnej zawodowo, w szczególności niewystarczająca jest liczba osób z wykształceniem technicznym;
- trwale wysoki na tle kraju poziom bezrobocia o charakterze strukturalnym i długotrwałym, poważny problem stanowi tutaj tzw. bezrobocie ukryte na terenach wiejskich;
- znaczny udział bezrobotnych pozostających bez pracy przynajmniej rok (ponad 50% bezrobotnych);
- niewielką aktywność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy oraz wysoką liczbę osób korzystających z pomocy społecznej;
- wysoki udział osób nieposiadających zawodu wśród bezrobotnych;
- niewystarczający poziom zaradności na rynku pracy – niechęć do zmiany profilu zawodowego oraz nabywania nowych kwalifikacji;
- młode osoby posiadające wysokie kwalifikacje zawodowe oraz osoby z wyższym wykształceniem migrują i szukają pracy w innych regionach, a przede wszystkim za granicą, co wyraźnie odzwierciedla rosnące ujemne saldo migracji zagranicznych;
- obszary długotrwałego bezrobocia często pokrywają się z obszarami ubóstwa, a to z kolei wiąże się z licznymi patologiami społecznymi;
- przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej jest znacznie niższe i wynosiło w powiecie zielonogórskim 85,6% oraz krosnieńskim 83,6% średniej w kraju (stat.gov.pl; www.wup.zgora.pl).

Ponadto gminy wchodzące w struktury obszaru funkcjonalnego charakteryzuje niski kapitał społeczny i ludzki. Według *Atlasu obszarów wiejskich w Polsce* syntetyczny wskaźnik poziomu kapitału ludzkiego mieszkańców i władz samorządowych na obszarze gminy Dąbie znajduje się w przedziale między $-0,6$ a $-0,4$, a kapitału społecznego między $-1,2$ a $-0,6$, dla gminy Czerwieńsk odpowiednio między $-0,4$ a $-0,2$ oraz między $-0,6$ a $-0,4$, natomiast dla gminy Sulechów między $0,2$ a $0,6$ oraz między $-0,2$ a $0,0$ (Bański, 2016)⁴. Na terenie powiatów, do których przynależą

⁴ W klasyfikacji opracowanej przez Zakład Geografii Wsi i Rozwoju Lokalnego syntetyczny wskaźnik poziomu kapitału ludzkiego mieszkańców i władz samorządowych mieścił się w przedziale od -2 do $2,9$, a kapitału społecznego od $-1,2$ do $0,7$ (Bański, 2016).

gminy obszaru funkcjonalnego, występuje niedopasowanie popytu i podaży na pracę, co znajduje potwierdzenie w badaniach PARP oraz WUP (tab. 2).

Tabela 2. Udział zawodów deficytowych, zrównoważonych oraz nadwyżkowych w powiatach obszaru funkcjonalnego

Powiat	Udział zawodów		
	deficytowych	zrównoważonych	nadwyżkowych
zielonogórski	18,8%	6,2%	75,0%
krośnieński	24,2%	6,3%	69,5%

Źródło: *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubuskim*, 2014.

Badania PARP wskazują na wysoki wskaźnik niedopasowania strukturalnego⁵, tutejszy rynek pracy charakteryzuje względnie niski popyt na specjalistów, wyższy na pracowników średniego szczebla, co może być rezultatem słabszego rozwoju technologicznego regionu (*Kompetencje...*, 2014) (tab. 3).

Tabela 3. Bilans rynku pracy dla województwa lubuskiego (w osobach)

Wyszczególnienie	Kategorie zawodowe z pierwszego poziomu klasyfikacji ISCO						
	specjaliści*	średni personel	pracownicy biurowi	pracownicy sektora usług	robotnicy wykwalifikowani	operatorzy	robotnicy niewykwalifikowani
struktura zawodowa bezrobotnych	8,1	8,9	14,1	25,3	21,1	9,1	13,4
struktura zawodowa popytu na pracowników	6,6	16,5	6,5	16,3	30,3	20,0	3,8
bilans rynku pracy	1,52	-7,6	7,6	9,0	-9,2	-10,9	9,6
szacunkowa liczba bezrobotnych szukających pracy w danym zawodzie przypadająca na jeden wakat	4,7	2,1	8,4	6,0	2,7	1,8	13,5

Uwaga: Wartości dodatnie oznaczają, że względna podaż rąk do pracy w danym zawodzie przewyższa względne zapotrzebowanie, wartości ujemne – przeciwnie, że chętnych do pracy jest relatywnie mniej niż ofert pracy.

* Uwzględniono kategorie zawodowe z pierwszego poziomu klasyfikacji ISCO

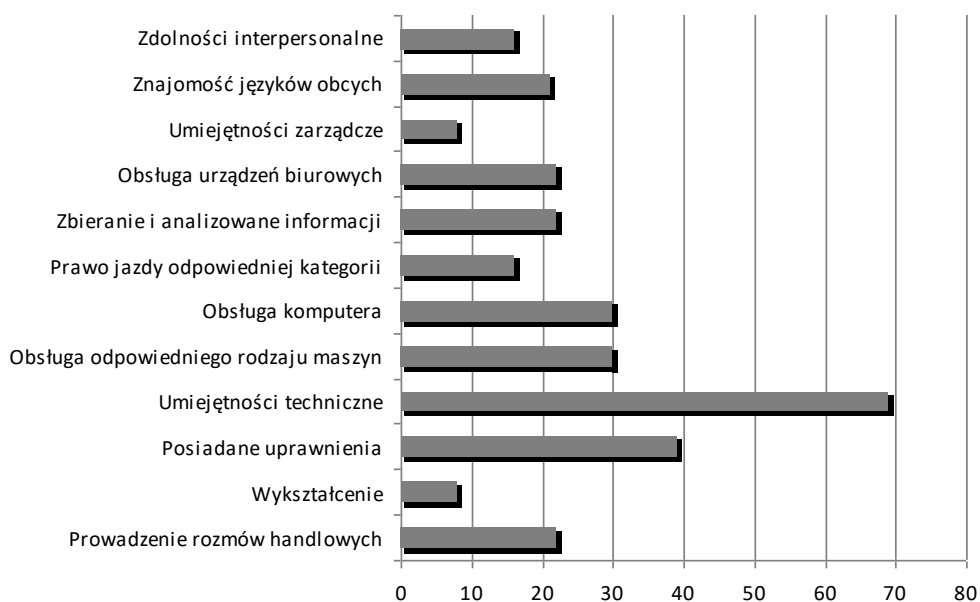
Źródło: Górniak (2014).

⁵ Wskaźnik niedopasowania strukturalnego – mierzony jako rozbieżności między procentową strukturą podaży i popytu na pracę – w województwie lubuskim jest jednym z najwyższych w kraju i wynosi 0,28 (czwarta wielkość w Polsce po warmińsko-mazurskim, podkarpackim, świętokrzyskim) (Górniak, 2014).

Na terenie woj. lubuskiego występuje deficyt w zakresie zawodów: operator maszyn i urządzeń, monter, kierowca i operator pojazdów, średni personel ds. zdrowia, średni personel ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych, robotnik budowlany, robotnik obróbki met./mech., rzemieślnik, pracownik poligrafii (Kocór, Strzebońska, 2014).

Dokładniejsza ocena rynku pracy OFGN wymagała przeprowadzenia badań ankietowych wśród przedsiębiorców. Wynika z nich, że najbardziej cenione są umiejętności techniczne (rys. 1). Badania wskazują istnienie zależności statystycznej pomiędzy profilem działalności przedsiębiorstwa a szczególnie cenionymi przez pracodawców umiejętnościami. Siłę związku między parami zmiennych ustalono za pomocą skorygowanego współczynnika kontyngencji C Pearsona, była ona największa dla zmiennych: rodzaj firmy – usługowa a umiejętność – znajomość języków obcych (Ckor = 0,476, $p < 0,05$).

Rysunek 1. Oczekiwane przez przedsiębiorców umiejętności kandydatów do pracy (procent wskazań)



Źródło: na podstawie badań ankietowych.

Zdecydowana większość pracodawców (ponad 80%) doświadczała trudności w działaniach rekrutacyjnych. W opinii pracodawców głównym źródłem trudności było to, że kandydaci do pracy nie spełniali ich oczekiwań. Słabe strony poszukujących pracy to: brak doświadczenia (opinia 61,5% respondentów), zdaniem prawie co czwartego badanego (23,1%) kandydaci do pracy nie dysponowali satysfakcjonującym poziomem potrzebnych kompetencji i odpowiednim poziomem wykształcenia lub nie mieli odpowiedniej motywacji do pracy. Jako główny sposób rekrutacji respondenci wskazali rekomendacje (blisko 70% wskazań), co trzeci badany (30,8%) wskazywał, że wykorzystuje ogłoszenia na portalach internetowych oraz korzysta z pośrednictwa urzędów pracy. Ogłoszenia w mediach wykorzystywało 15,4% badanych, a agencje pośrednictwa pracy 7,7% respondentów. W opinii blisko połowy badanych (46,3%) trudno jest pozyskać pracownika o odpowiednich kwalifikacjach, co trzeci badany zwrócił uwagę na fakt, że łatwo jest pozyskać pracownika, jednak bardzo często w praktyce okazuje się, że jego wiedza i umiejętności są niewystarczające (38,5%), natomiast 15,4% respondentów było zdania, że trudno jest pozyskać jakiegokolwiek chętnego do pracy. Na lokalnym rynku występuje wyraźny niedobór w przypadku zawodów: spawacze, murarze, dekarze, mechanicy pojazdów samochodowych, mechanizatorzy rolnictwa, operatorzy, zootechnicy, stolarze, sprzedawcy, pracownicy usług, programiści, księgowi, przedstawiciele handlowi, monterzy, kierowcy samochodów ciężarowych i operatorzy sprzętu ciężkiego.

OFGN to teren o zróżnicowanym skomunikowaniu, co istotnie wpływa na rynek pracy analizowanego obszaru. Najkorzystniej w tym obszarze wypada gmina Sulechów, przebiegają przez nią: droga ekspresowa, dwie drogi krajowe, pięć dróg wojewódzkich, 13 dróg powiatowych oraz drogi gminne o łącznej długości 93,9 km. Gminę Dąbie charakteryzuje dobre skomunikowanie zewnętrzne, ma jednak duże problemy w zakresie komunikacji wewnątrz powiatu – bardzo słabą dostępność komunikacyjną znacznej części powiatu, zdegradowaną infrastrukturę drogową. Najtrudniejsza sytuacja w zakresie skomunikowania występuje na terenie gminy Czerwieńsk, gdzie mieszkańcy skarżą się na złą infrastrukturę drogową, brak mostu na Odrze i niewystarczającą częstotliwość przepraw promowych.

Ważną kwestią z punktu widzenia rozwoju obszaru funkcjonalnego jest sytuacja szkolnictwa zawodowego. Strategiczne dokumenty, zarówno unijne, jak i krajowe, podkreślają konieczność ponownego rozwoju przemysłu. Jednak rozwój ten wymaga kompetentnych kadr, które mogą zapewnić zasadnicze szkoły zawodowe. Nie-

stety kolejne reformy systemu edukacyjnego sprawiły, że szkolnictwo zawodowe od lat przeżywa kryzys. Na terenie obszaru funkcjonalnego działa Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Sulechowie, w którym uczniowie mogą zdobyć wykształcenie zawodowe, oraz jedna uczelnia, tj. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa. Niestety niskie jest zainteresowanie kształceniem w zasadniczych szkołach zawodowych i technicach, ponadto występuje niekorzystna struktura absolwentów szkół wyższych – niewystarczająca liczba absolwentów kierunków ścisłych i technicznych, nadmiar absolwentów kierunków humanistycznych, w tym przede wszystkim związanych z pedagogiką. Dużym mankamentem kształcenia na badanym obszarze jest brak odpowiedniego systemu kształcenia ustawicznego, przeznaczonego dla dorosłych, który pomógłby w przekwalifikowaniu się, zdobyciu nowych umiejętności, kwalifikacji i kompetencji.

Podsumowanie

Na badanym rynku pracy zauważa się brak odpowiednich miejsc pracy dla wielu osób z wyższym wykształceniem oraz znaczny deficyt kadry technicznej. Młodzież po zakończeniu edukacji decyduje się na pozostanie w miastach, w których uzyskała wykształcenie, bądź emigruje za granicę, na co wskazuje ujemne saldo migracji zagranicznej (tab. 1). Zauważa się niski poziom dostosowania rodzaju i poziomu kwalifikacji do wymogów rynku pracy, co potwierdzają: wskaźnik niedopasowania strukturalnego oraz przeprowadzone badania ankietowe. Działania ukierunkowane na poprawę sytuacji na rynku pracy wymagają zaangażowania nie tylko samorządów i instytucji rynku pracy, ale także pracodawców. Przeprowadzone analizy wskazują na potrzebę zwiększenia poziomu integracji działań poszczególnych interesariuszy na rynku pracy, m.in. urzędów pracy, instytucji samorządowych, pracodawców, poszukujących pracy, szkół średnich, uczelni wyższych oraz organizacji pozarządowych. Dzięki temu identyfikacja potrzeb może być bardziej efektywna, zintegrowane podejście może się przyczynić do poprawienia sytuacji na lokalnym rynku pracy. Ważnym działaniem jest dostosowanie kierunków kształcenia zawodowego młodzieży do zmieniającej się na terenie obszaru funkcjonalnego gospodarki. Konieczny jest rozwój form kształcenia ustawicznego oraz większa aktywizacja mieszkańców w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej.

Literatura

- Bański, J. (red.). (2016). *Atlas obszarów wiejskich w Polsce*. Warszawa: IGiPZ PAN.
- Barska, A., Barski, R., Jędrzejczak-Gas, J. (2015). *Zintegrowana Strategia Rozwoju Edukacji i Rynku Pracy na terenie Obszaru Funkcjonalnego Gmin Nadodrzańskich*. Czerwińsk: Urząd Gminy. Pobrane z: www.czerwiensk.pl (24.03.2017).
- Barska, A., Jędrzejczak-Gas, J. (2016). The concept for the development of a functional area illustrated by the case of the Functional Area of the Oder Communes. *Economics and Management*, 8 (3), 25–34. DOI: 10.1515/emj-2016-0021.
- Blanchard, O., Johnson, D.R. (2012). *Macroeconomics*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Bogaj, A. (2000). *Kształcenie ogólne. Między tradycją a nowoczesnością*. Warszawa: Wydawnictwo IBE.
- Dach, Z. (2008). Przemiany współczesnych rynków pracy. *Zeszyty Naukowe PTE*, 6, 249–263.
- Górniak, J. (red.). (2014). *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Bilans kapitału ludzkiego*. Warszawa: PARP.
- Grycuk, A. (2013). Najważniejsze tendencje na rynku pracy w krajach rozwiniętych. *Studia BAS*, 4 (36), 9–25.
- Hinton, P.R., McMurray, I., Brownlow, C. (2014). *SPSS explained*. New York: Routledge.
- Juchnowicz, M. (2012). Prognozy zmian na rynku pracy a programy kształcenia. W: D. Kottlorz, A. Rączaszek (red.), *Polityka edukacyjna wobec rynku pracy*. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego*, 115, 25–32.
- Kocór, M., Strzebońska, A. (2014). *Zapotrzebowanie na pracowników*. Warszawa: PARP.
- Kopycińska, D. (red.). (2003). *Kapitał ludzki w gospodarce*. Szczecin: PTE.
- Matejuk, M. (2010). Zewnętrzne bariery rozwoju w cyklu życia małych i średnich przedsiębiorstw. W: A. Kaleta, A. Moszkowicz (red.), *Zarządzanie strategiczne w praktyce i teorii*. *Prace Naukowe UE*, 116, 243–254.
- Słoman, J. (2006). *Economics*. Bibo: Prentice Hall.
- Smolarek, M., Dzieńdziora, J. (2014). Potrzeby rynku pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników MŚP w obszarze zarządzania. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, 1, 79–90.

THE LABOR MARKET OF THE FUNCTIONAL AREA OF ODER COMMUNES

Abstract

Rapid progress and diffusion of new technological solutions aims at contributing to qualitative and quantitative changes in the demand for employees. However, available data can indicate that the supply of labor is very frequently not adjusted to the real needs of the market. In spite of existing unemployment in some regions, it is difficult to find a qualified person ready to work. The situation on the labor market is affected among others by the observed demographic changes and narrow linking the educational offer to the needs of the labor market. The aim of this article is to present the situation on the labor market of the Functional Area of Oder Communes. This article is based on the analysis of the literature and author's experiences and reflections concerning the team-work during the development of a strategy for this area. The research proceeding implemented both secondary and primary sources of information.

Keywords: labor market, the functional area, survey research.

Translated by Anetta Barska

JEL codes: J2, J1, J6