

Dr Krystyna Leszczewska

Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości im. B. Jańskiego w Łomży

Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku

Potencjał osób poszukujących pracy – szansa czy bariera rozwoju regionów?

KAPITAŁ LUDZKI A RYNEK PRACY

W teorii ekonomii coraz większą rolę przypisuje się czynnikowi ludzkiemu. Wyniki badań prowadzonych w wielu krajach w drugiej połowie XX wieku wskazują na wpływ tego czynnika na wzrost gospodarczy¹. Przełomowe znaczenie teoretyczne dla analiz związków pomiędzy jakością zasobów pracy a wzrostem gospodarczym miało powstanie koncepcji kapitału ludzkiego i inwestycji w człowieka jako sposobu zwiększania kapitału ludzkiego. Użyty po raz pierwszy przez T. W. Schultza w 1961 roku termin *human capital* odnosił się do zasobów wiedzy i umiejętności o określonej wartości, które są źródłem przyszłych zarobków czy satysfakcji². Współcześnie ekonomiści dodają nowe czynniki wpływające na jego wartość, takie jak: osobowość, wygląd, reputacja, uwzględnienie kręgu kulturowego i systemu wartości uznawanego w danym otoczeniu³. Jednym z ciekawszych modeli definiujących pojęcie kapitału ludzkiego jest model T. Davenporta przedstawiający inwestycje w kapitał ludzki jako iloczyn trzech czynników: zdolności połączonej z zachowaniem, wysiłku i czasu. Zdolność zaś rozumiana jest jako połączenie wiedzy, zręczności i talentu⁴.

Z czasem zaczęto wiązać kapitał ludzki z rynkiem pracy i sytuacją materialną poszczególnych jednostek, rozwijając koncepcję inwestycji w ten rodzaj kapitału, gdzie motywem przy ich ponoszeniu są przewidywane przyszłe dochody. Rozpatrując kapitał ludzki jako czynnik określający pozycję jednostki na rynku pracy należy uwzględnić stronę popytową i podażową tej zależności. Kwalifika-

¹ J. Grodzicki, *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2003, s. 42.

² S. R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993, s. 14.

³ Por. J. Fitz-enz, *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 17; H. Meyer, *Humankapitalabschreibung und Arbeitslosigkeit*, Deutscher Universitäts Verlag, s. 76.

⁴ Za: J. Grodzicki, *Rola kapitału...*, wyd. cyt., s. 48.

cje, zdolności, wiedza są determinantami określającymi podaż zasobów pracy. Im wyższy poziom kapitału ludzkiego, tym pewniejsza pozycja jednostki na rynku pracy. Podkreślić należy jednak, iż nie zawsze wysoki poziom *human capital* gwarantuje otrzymanie satysfakcjonującego zatrudnienia, bowiem na rynku następuje jego konfrontacja z popytem na pracę zgłaszanym przez przedsiębiorców. Niski poziom zagregowanego popytu powoduje z jednej strony niską cenę, jaką pracodawcy są skłonni płacić za jednostkę kapitału ludzkiego, z drugiej strony wzmacnia pozycję wykształconej jednostki na rynku pracy.

Problemem podjętym w niniejszym referacie jest analiza potencjału ludzkiego osób bezrobotnych i próba odpowiedzi na pytanie, czy stanowi on szansę rozwoju regionu? Badania przeprowadzono w powiecie łomżyńskim zaliczanym do regionów słabo rozwiniętych gospodarczo. Makroekonomiczne wskaźniki charakteryzujące poziom gospodarczy regionu (PKB na 1 mieszkańca, struktura podmiotowa gospodarki, struktura zatrudnienia w trzech sektorach gospodarki, wielkość nakładów inwestycyjnych na 1 mieszkańca) ukazują zapóźnienia gospodarcze regionu na tle kraju. Przekształcenia społeczno-gospodarcze lat 90. XX wieku, związane z wprowadzeniem gospodarki rynkowej, spowodowały upadek największych przedsiębiorstw w mieście, a tym samym lawinowy wzrost liczby bezrobotnych.

RYNEK PRACY W POWIECIE ŁOMŻYŃSKIM

Rozmiary bezrobocia rejestrowanego w powiecie łomżyńskim stanowią poważny problem ekonomiczny i społeczny regionu, miasta Łomży, a przede wszystkim dla osób pozostających bez pracy. Cechą łomżyńskiego rynku pracy jest niska dynamika zmian w kształtowaniu się strumieni bezrobocia. Spowolnienie gospodarcze powoduje relatywnie małe wzrosty liczby bezrobotnych, ale również ożywienie koniunktury gospodarczej nie prowadzi do znaczących spadków bezrobocia⁵. Taka cecha rynku pracy świadczy o wysokim poziomie bezrobocia strukturalnego. Analiza popytu na pracę w powiecie łomżyńskim ukazuje spadek liczby miejsc pracy w latach 1995–2001 we wszystkich sektorach o ponad 12%. Towarzyszy temu zmiana struktury popytu na pracę – zwiększa się zapotrzebowanie na pracowników o wyższych kwalifikacjach⁶. Podaż pracy w regionie w okresie transformacji charakteryzowała natomiast zmiana struktury wiekowej ludności – na rynek pracy wchodziły liczne roczniki wyżu demograficznego, przy jednocześnie niższych odpiływach ludności poza wiek produk-

⁵ S. Golinowska, A. Radziwiłł, M. Sobolewski, M. Walewski, *Lokalny rynek pracy w Łomży i powiecie łomżyńskim – stan obecny i perspektywy rozwoju*, CASE, Warszawa 2003, s. 9.

⁶ Dane statystyczne pochodzą z Banku Danych Regionalnych GUS za lata 1995–2001.

cyjny. W rezultacie w analizowanym okresie liczba osób w wieku produkcyjnym zwiększyła się o około 9%. Ruchy migracyjne ludności w zdecydowany sposób nie rozwiązały problemu nadwyżki osób poszukujących zatrudnienia w porównaniu do liczby oferowanych miejsc pracy. Zjawiska demograficzne, gospodarcze, jak i uwarunkowania regionalne kształtują niekorzystną sytuację na łomżyńskim rynku pracy. Stopa bezrobocia rejestrowanego dla PUP w Łomży w 1998 roku wynosiła 14,2%, a w kolejnych latach, do 2001 r. zwiększyła swą wielkość (19,1% w 2001 r.). W latach 2002–2003 odnotowano spadek stopy bezrobocia dla PUP odpowiednio do 18,6% i 17,2%. Zdecydowanie bardziej nasilony jest problem bezrobocia w mieście Łomży niż w powiecie łomżyńskim – w 2003 r. stopa bezrobocia w Łomży wyniosła 21,6%, a w powiecie łomżyńskim 13,1%⁷. Analiza populacji osób pozostających bez pracy w łomżyńskim uwidacznia następujące problemy:

- wysokie bezrobocie osób młodych,
- zwiększanie się populacji osób długotrwale bezrobotnych,
- stagnacyjny charakter bezrobocia wynikający z niskich odpływów z zasobów bezrobocia.

Wysokie koszty indywidualne i społeczne pozostawania bez pracy licznej grupy osób, takie jak: pogarszanie się sytuacji materialnej gospodarstw domowych osób bezrobotnych, dezaktualizacja kwalifikacji zawodowych, wysokie nakłady finansowe przeznaczane z budżetu państwa na rozwiązywanie problemu bezrobocia skłaniają wielu badaczy do wnikliwej analizy zjawiska bezrobocia i jego skutków. Mając powyższe na uwadze podjęto próbę sondażowego badania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Łomży.

AKTYWNOŚĆ OSÓB BEZROBOTNYCH W POSZUKIWANIU ZATRUDNIENIA

Celem przeprowadzonych badań było rozpoznanie potencjału osób pozostających bez pracy, ich aktywności w poszukiwaniu pracy, w podnoszeniu kwalifikacji, skłonności do mobilności oraz preferencji co do przyszłego miejsca pracy. Dla realizacji zamierzonych celów zastosowano kwestionariusz ankiety. W badaniu wzięło udział 360 losowo wybranych bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Łomży. Wywiady z osobami poszukującymi pracy przeprowadzono w miesiącach kwiecień–maj 2004 roku. Wśród respondentów 55,1% stanowiły kobiety, a 44,9% mężczyźni. Struktura ankietowanych według wieku odzwierciedla charakterystyczną prawidłowość polskiego rynku pracy – dominację osób

⁷ Na podstawie Biuletynów Informacyjnych PUP w Łomży za lata 1999, 2000, 2001, 2002, 2003.

młodych w populacji bezrobotnych. Najliczniejszą grupę respondentów stanowiły osoby w wieku 18–24 lat (39,1%) oraz osoby w przedziale wiekowym 25–34 lat (27,8%). Najmniej liczną grupę stanowili bezrobotni powyżej 55 lat (2,8%). Prawie połowa respondentów (46,7%) to mieszkańcy Łomży, pozostała część to mieszkańcy gmin miejsko-wiejskich (23,2%) oraz gmin wiejskich (30,1%).

Czynnikami determinującym w znacznym stopniu sytuację poszczególnych grup osób na rynku pracy jest poziom i rodzaj posiadanych kwalifikacji. Wśród badanych ma miejsce zależność obserwowana w całym kraju – im wyższy poziom wykształcenia, tym mniejszy odsetek osób mających kłopoty ze znalezieniem zatrudnienia. Osoby z wykształceniem wyższym stanowiły 8,6% ogółu ankietowanych. Bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz podstawowym w populacji badanych to odpowiednio: 36,2% i 21,1%. Stosunkowo liczną grupę prezentowali absolwenci średnich i politechnicznych szkół zawodowych (23,5%). Wśród ankietowanych dominują byli pracownicy prywatnych firm polskich (53,3%), drugą co do wielkości grupę stanowią byli pracownicy sektora publicznego (15,4%). Własną działalność gospodarczą prowadziło wcześniej 12,5% respondentów. Pozostali ankietowani pracowali uprzednio w przedsiębiorstwach zagranicznych, bądź nie pracowali dotychczas w ogóle. Respondenci charakteryzowali się na ogół małą mobilnością, gdyż odsetek badanych, którzy ani razu nie zmieniali pracy wynosił 32,6%. Osób zmieniających miejsce pracy wielokrotnie (trzy, cztery i więcej razy) było 28,3% i zdecydowanie przeważali w tej grupie mężczyźni. Struktura respondentów według przyczyn pozostawania bez pracy wskazuje, iż najliczniejszą grupą w populacji badanej są osoby, które utraciły pracę z powodu upływu terminu zawartej umowy o pracę (36,7%). Następną grupę stanowią absolwenci, którzy po ukończeniu edukacji nie podjęli żadnego zatrudnienia (28,3%). Osób zwolnionych grupowo przebadano 6,7%. Najmniejszy odsetek respondentów (2,7%) reprezentowały osoby, które zwolniły się z dotychczasowego miejsca pracy na własną prośbę.

Dla oceny nierównowagi na rynku pracy istotny jest czas poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne. Długość okresu poszukiwania pracy wskazuje na stały lub przejściowy charakter nierównowagi na rynku pracy. Im dłuższy jest czas pozostawania bez pracy, tym mniejsza staje się możliwość ponownej aktywizacji bezrobotnych⁸. Za przejaw długotrwałego bezrobocia przyjmuje się ponadroczny okres bezskutecznego poszukiwania pracy. Spośród ankietowanych aż 49,8% to osoby długotrwale bezrobotne. Udział osób pozostających bez pracy od 6 do 12 miesięcy w grupie badanej wynosi 29,7%, pozostali ankietowani uzyskali sta-

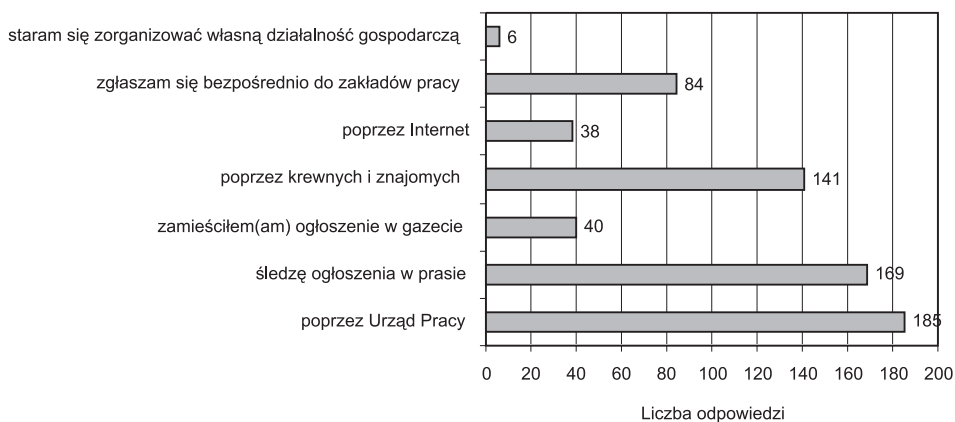
⁸ *Badanie bezrobocia długookresowego*, M. Kabaj (red.), IPiSS, Warszawa 2001, s. 13.

tus bezrobotnego w okresie ostatnich 3 miesięcy. Długotrwałe pozostawanie bez pracy, poza wieloma negatywnymi skutkami, wywołuje też znaczne pogorszenie sytuacji materialnej bezrobotnych. Zaledwie 14,4% uczestników badania to osoby otrzymujące zasiłek dla bezrobotnych, pozostali utracili do niego prawo bądź w ogóle nie otrzymywali tego świadczenia. Ponad połowa respondentów (50,9%) przyznała, iż otrzymuje wsparcie finansowe z innych źródeł, najczęściej wskazywano na wsparcie ze strony rodziny z kraju i zagranicy. Ocena własnej sytuacji materialnej w oczach respondentów przedstawia się następująco: tragiczna – 23,3%, ciężka – 31,7%, taka sobie, można żyć – 28,3%, dobra – 15,0%, bardzo dobra 1,7%.

W celu rozpoznania aktywności bezrobotnych na rynku pracy zadano respondentom jako pierwsze pytanie: Czy szuka Pan(i) pracy aktywnie? W rezultacie uzyskano 93,1% odpowiedzi twierdzących i tylko 6,9% odpowiedzi nie potwierdzających zaangażowania w zmianę własnego statusu na rynku pracy. Rozpoznanie form tej aktywności miało służyć weryfikacji deklaracji ankietowanych z faktycznym aktywnym poszukiwaniem pracy. Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów prezentuje wykres 1. Wyniki uzyskane w badaniu świadczą o tym, iż bezrobotni w większości ograniczają się do standardowych działań w celu pozyskania zatrudnienia: odwiedzają Urząd Pracy, śledzą ogłoszenia prasowe, liczą na pomoc krewnych i znajomych. Aktywną postawę na rynku pracy, którą obrazuje bezpośredni kontakt w zakładzie pracy, zamieszczanie własnych ogłoszeń w prasie, czy też zamiar podjęcia działalności gospodarczej prezentowało niewielu, spośród 360 respondentów. Szczególnie ta ostatnia forma aktywności okazała się niepopularna – tylko 6 badanych planuje własne przedsięwzięcie, co w kontekście tendencji na współczesnym rynku, gdzie wzrasta rola samozatrudnienia jako sposobu na aktywność zawodową i niezależność materialną, jest niepokojące. Podkreślić należy, iż uzyskano 28 odpowiedzi „nie podejmuję żadnych działań”, wskazujących na bierność w poszukiwaniu pracy.

Intensywność poszukiwania pracy oceniana na podstawie częstotliwości odwiedzania Urzędu Pracy i śledzenia ogłoszeń prasowych przedstawia się następująco: najliczniejsza grupa (45,5%) ankietowanych odwiedza PUP raz w miesiącu, najwięcej respondentów (31,6%) odpowiedziało, że raz w tygodniu szuka ofert pracy w gazetach.

Działania podejmowane wobec bezrobotnych przez Urzędy Pracy mają charakter aktywny, gdy ich celem jest tworzenie możliwości zatrudnienia, bądź pasywny, gdy stanowią osłonę materialną dla osób pozostających bez pracy.



Wykres 1. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne

* Respondenci mieli możliwość wielokrotnych odpowiedzi

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

W literaturze przedmiotu toczą się dyskusje, na ile skuteczne są poszczególne działania w ramach polityki rynku pracy, na ile państwo winno być odpowiedzialne za sytuację jednostki na rynku pracy⁹. W przeprowadzonym badaniu postawiono kwestię: Jakie formy pomocy zaoferował bezrobotnym Urząd Pracy? Czy skorzystali oni z przedstawionych propozycji?

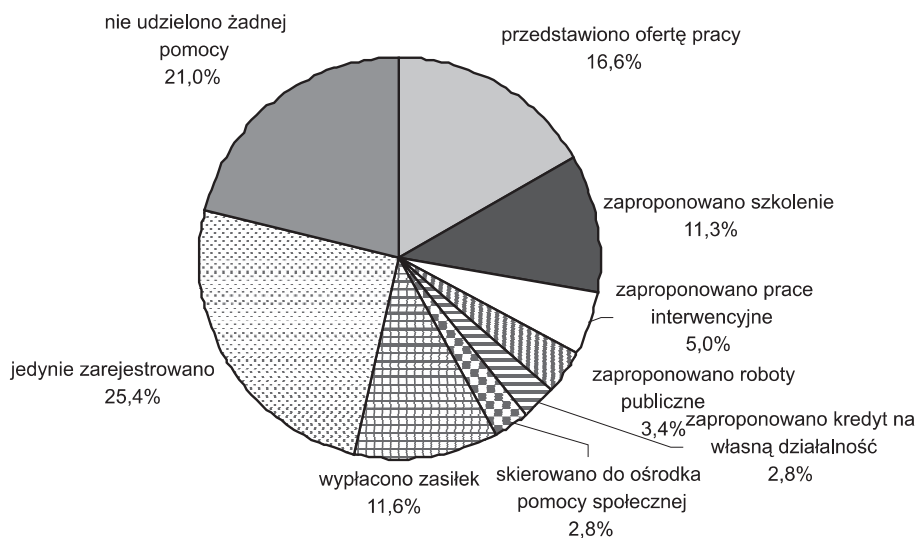
Rezultaty otrzymanych odpowiedzi zawiera wykres 2. Niewielka liczebnie jest populacja bezrobotnych, którym przedstawiono ofertę pracy (16,6%), bądź zaproponowano uczestnictwo w programach aktywnych: szkolenia (11,3%), prace interwencyjne (5,0%), roboty publiczne (3,4%), kredyt na rozpoczęcie własnej działalności (2,8%). Niepokoi odsetek niezadowolonych – tych, którym nie udzielono żadnej pomocy. Większość osób, które otrzymały oferty pracy chciała z nich skorzystać, jednak z różnych powodów to się nie powiodło: dla około 50% respondentów propozycja okazała się nieaktualna, być może zbyt późno na nią zareagowali, 31% badanych stwierdziło, iż mimo podjęcia starań nie zostali zaakceptowani przez pracodawców.

Mając na uwadze główną przyczynę bezrobocia strukturalnego dominującego w regionie – niedopasowania pomiędzy kwalifikacjami siły roboczej a wymogami współczesnej gospodarki podjęto problem skłonności osób poszukujących

⁹ Por. H. J. Bieling, F. Deppe, *Arbeitslosigkeit und Wohlfahrtsstaat in Westeuropa. Neun Landern im Vergleich*, Leske und Budrich, Opladen 1997; *Rynek pracy w wybranych krajach. Metody przeciwdziałania bezrobociu*, E. Kryńska (red.), IPiSS, Warszawa 1999; M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2000; E. Kryńska, K. Leszczewska, *Przeciwdziałanie bezrobociu na regionalnych i lokalnych rynkach pracy*, [w:] A. Ziomek (red.), *Teoretyczne i praktyczne aspekty przeciwdziałania bezrobociu w gminach*, GWSH, Katowice 2002.

pracy do zmiany zawodu, podnoszenia kwalifikacji, migracji w celu zarobkowym. Rozpoznanie postaw osób bezrobotnych wobec tych wyzwań pozwala ocenić ich determinację w poszukiwaniu pracy. Analiza uzyskanych wyników dokonana w podziale na bezrobotnych z prawem do zasiłków i bezrobotnych bez prawa do zasiłków ukazuje zróżnicowane zaangażowanie obu grup w zmianę swojej sytuacji na rynku pracy.

Zdecydowaną gotowość do uczestnictwa w szkoleniach, kursach doszkaldających, gdyby wymagała tego otrzymana oferta pracy wyraziło 55,3% bezrobotnych bez prawa do zasiłku i 7,7% osób korzystających z zasiłku dla bezrobotnych (tab. 1). Stwierdzić należy, iż bezpieczeństwo materialne w okresie otrzymywania świadczenia przez osoby bezrobotne znacznie ogranicza ich determinację do zmiany własnej sytuacji.



Wykres 2. Formy pomocy zaoferowane bezrobotnym przez Powiatowy Urząd Pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Wśród osób, które wyraziły gotowość do szkolenia zdecydowana większość (60,9%) chce podjąć szkolenie w nowym zawodzie lub nowej specjalności. Pozostali chcą podnieść kwalifikacje w dotychczas wykonywanym zawodzie. Wynik ten świadczy o właściwym rozumieniu przez część respondentów potrzeb rynku pracy – konieczności podnoszenia i zmiany posiadanych kwalifikacji. Ponieważ Urząd Pracy tylko nielicznym respondentom zaproponował uczestnictwo w szkoleniach, zbadano, czy byli oni zaangażowani w samodzielne poszukiwanie kursów i szkoleń.

Tabela 1

Struktura respondentów według gotowości uczestnictwa w szkoleniach w %

Gotowość do udziału w szkoleniu	Bezrobotni z prawem do zasiłku	Bezrobotni bez prawa do zasiłku
Zdecydowanie tak	7,7	55,3
Raczej tak	15,4	36,2
Zdecydowanie nie	0,5	0,0
Raczej nie	53,3	4,4
Trudno powiedzieć	23,1	4,1
Razem	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Tylko 22% badanych szukało indywidualnie możliwości szkoleń i w nich uczestniczyło, 9% interesowało się dostępnością kursów, ale ich nie podjęło, 69% ankietowanych nie wykazywało aktywności w tym zakresie. Tu także widoczne jest zróżnicowanie postaw bezrobotnych z prawem do zasiłku i bez prawa do zasiłku. Osoby niepobierające świadczenia cechowały się wyższym zaangażowaniem w zmianę swojego statusu.

Elastyczna postawa na rynku pracy wymaga często zmiany miejsca zamieszkania, podjęcia pracy niezgodnej z naszymi pierwotnymi oczekiwaniami, uciążliwej. Mimo barier mobilności przestrzennej, w naszym kraju coraz częstsze stają się migracje międzyregionalne, utrzymują się na wysokim poziomie zarobkowe wyjazdy za granicę¹⁰. Ankietowani prezentowali jednakże niewysoką skłonność do mobilności przestrzennej, podjęcia pracy niewygodnej z powodu dojazdów lub rozkładu czasu pracy (tab. 2). Ponad 5% respondentów wykazywało całkowitą bierność w zakresie mobilności, wielu bezrobotnych udzieliło odpowiedzi „raczej nie” bądź „trudno powiedzieć”, co ilustruje brak zdecydowanej chęci zmiany swojej sytuacji zawodowej. Tu również, jak w poprzednich pytaniach, wyższa determinacja cechowała osoby długotrwale bezrobotne, nie otrzymujące zasiłku dla bezrobotnych.

Analiza preferencji osób bezrobotnych co do przyszłego miejsca i formy zatrudnienia uwidacznia oczekiwanie stabilności i bezpieczeństwa pracy. Zdecydowana większość ankietowanych, gdyby miała możliwość wyboru, najchętniej podjęłaby pracę w zakładzie państwowym (65,6%). Tylko po około 11% uczestników badania chciałoby pracować w prywatnej firmie polskiej bądź zagranicznej, 12% respondentów deklaruje, iż obojętne jest miejsce pracy, byleby tylko mogli ją otrzymać. Badani w swoich opiniach o preferowanych formach zatrudnienia wyraźnie wyróżniają zatrudnienie na umowę o pracę w pełnym wy-

¹⁰ Por. *Rozwój ekonomiczny regionów. Rynek pracy. Procesy migracyjne*, S. Golinowska (red.), IPISS, Warszawa 1998.

Tabela 2

Struktura respondentów według skłonności do mobilności przestrzennej i podejmowania pracy o niekorzystnym rozkładzie czasu pracy w %

Wyszczególnienie	Skłonność do podjęcia pracy		
	w odległej miejscowości	wymagającej uciążliwych dojazdów	o niekorzystnym rozkładzie czasu pracy
Zdecydowanie tak	11,3	10,0	8,5
Raczej tak	36,5	34,6	41,9
Zdecydowanie nie	5,7	5,2	5,9
Raczej nie	24,3	32,5	24,3
Trudno powiedzieć	22,2	17,7	22,4
Razem	100,0	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

miarze czasu pracy (67,5% wskazań). Mniejszą satysfakcję przyniosłoby otrzymanie pracy w niepełnym wymiarze (10,4%), zatrudnienie na umowę o dzieło lub zlecenie (7,6%), a 12,9% respondentów stwierdza że każda forma zatrudnienia ich interesuje.

Zaprezentowane wyniki badania przeprowadzonego wśród bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Łomży świadczą o niskiej przedsiębiorczości tych osób. Deklarowana przez zdecydowaną większość respondentów aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia jest ograniczona w znacznej ilości przypadków do oczekiwania na propozycje z Urzędu Pracy. Postawione na wstępie pytanie w kontekście teorii kapitału ludzkiego, czy potencjał osób poszukujących pracy jest szansą regionów na rozwój, czy cechuje ich postawy dynamizm, determinacja do zmiany swego położenia, akceptacja konieczności elastycznego reagowania na potrzeby rynku pracy, w świetle uzyskanych wyników badania nie upoważnia do odpowiedzi twierdzącej.

LITERATURA

- Grodzicki J., *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2003.
- Domański S. R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993.
- Fitz-enz J., *Rentowność inwestycji w kapitał ludzki*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
- Meyer H., *Humankapitalabschreibung und Arbeitslosigkeit*, Deutscher Universitäts Verlag, 1999.
- Golinowska S., Radziwiłł A., Sobolewski M., Walewski M., *Lokalny rynek pracy w Łomży i powiecie łomżyńskim – stan obecny i perspektywy rozwoju*, CASE, Warszawa 2003.

- Biuletyny Informacyjne PUP w Łomży za lata 1999, 2000, 2001, 2002, 2003.
- Badanie bezrobocia długookresowego*, M. Kabaj (red.), IPiSS, Warszawa 2001.
- Bieling H. J., Deppe F., *Arbeitslosigkeit und Wohlfahrtsstaat in Westeuropa. Neun Landern im Vergleich*, Leske und Budrich, Opladen 1997.
- Rynek pracy w wybranych krajach. Metody przeciwdziałania bezrobociu*, Kryńska E. (red.), IPiSS, Warszawa 1999.
- Socha M., Sztanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Kryńska E., Leszczewska K., *Przeciwdziałanie bezrobociu na regionalnych i lokalnych rynkach pracy*, [w:] Ziomek A. (red.), *Teoretyczne i praktyczne aspekty przeciwdziałania bezrobociu w gminach*, GWSH, Katowice 2002.
- Rozwój ekonomiczny regionów. Rynek pracy. Procesy migracyjne*, Golinowska S. (red.), IPiSS, Warszawa 1998.

The Potential of Job-Hunting People – the Chance or the Barrier in Development of Regions?

Summary

In the theory of economy bigger and bigger part is assigned to the human factor, the meaning of human capital is underlined as a factor determining the position of unit on labour market. The problem undertaken in the report is the analysis of the human potential of unemployed people and attempt to answer the question, if it is the chance in development of region? Researches were conducted among unemployed registered in the labour office in Łomża. The aim of conducted research was the recognition of the unemployed persons' potential, their activity in the job-hunting, in improving their qualifications, susceptibility to mobility and preferences about their future workplace. The results indicate not very big engagement in changing the respondents' position on the labour market. Activity in searching the employment declared by the majority of respondents did not find reflection in real actions of unemployed.