

## **1. Ogólne informacje o badaniach i charakterystyka próby**

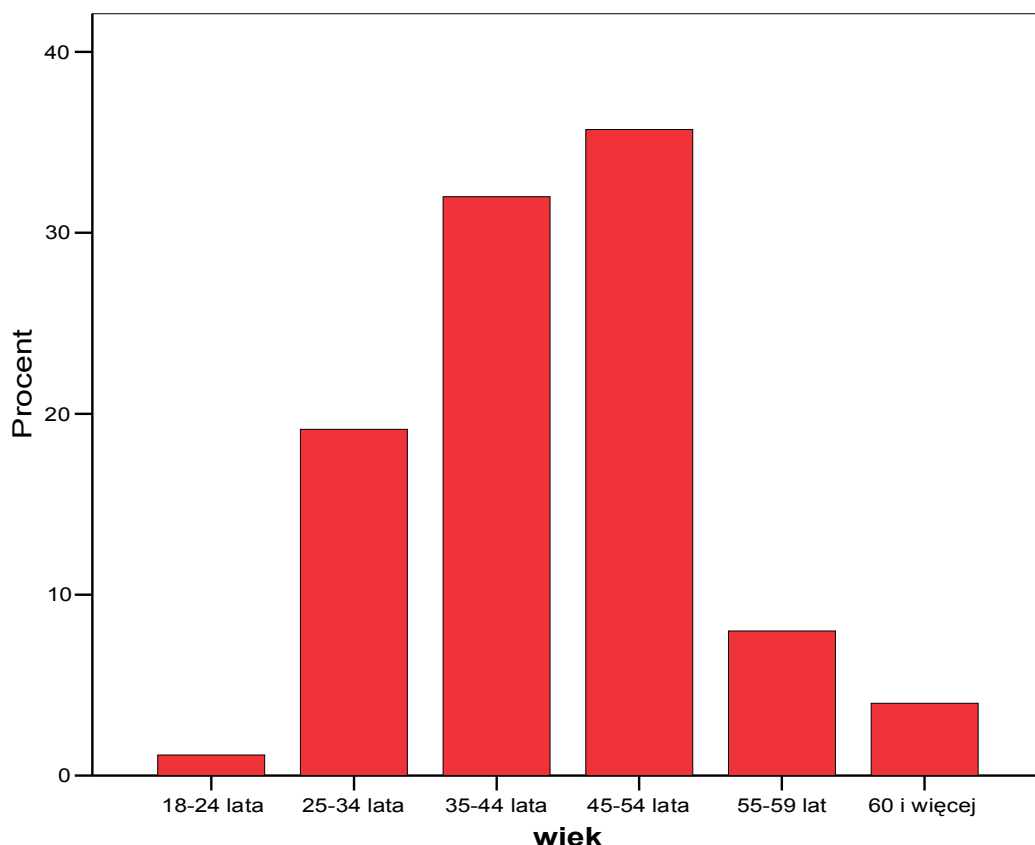
Prezentowane w niniejszym raporcie wyniki pochodzą z badań socjologicznych poświęconych zmianom na rynku pracy w powiecie kłodzkim. Zrealizowane zostały one we wrześniu i październiku 2006 r. przez Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego przy współpracy Powiatowego Urzędu Pracy w Kłodzku. W badaniach wykorzystano metodę wywiadów z kwestionariuszem, które przeprowadzono na reprezentatywnej, 350 osobowej próbie przedsiębiorców operujących na terenie Ziemi Kłodzkiej. Nadzór merytoryczny nad projektem badawczym sprawował prof. dr hab. M. Surmaczyński.

Jako respondentów do badań dobrano osoby prowadzące działalność gospodarczą bądź kierujące zakładami pracy zlokalizowanymi na terenie powiatu kłodzkiego. Przedsiębiorstwa do badań wylosowano korzystając z operatów pochodzących z bazy REGON prowadzonej przez Wojewódzki Urząd Statystyczny. Z ogólnej liczby 24168 podmiotów znajdujących się w rejestrach REGON (stan na marzec 2006 r.) w powiecie wyłączono te, które nie generują miejsc pracy, to jest będące w zawieszeniu, w likwidacji, gospodarstwa rolne, wspólnoty mieszkaniowe, związki wyznaniowe itd. Badaną populację stanowiły zatem takie podmioty, które zatrudniają pracowników i które mogą tworzyć miejsca pracy. Ogółem według danych z operatów podmiotów takich było 15788.

Doboru próby dokonano posługując się schematem doboru systematycznego zachowując proporcję między ilością podmiotów w próbie i w populacji w poszczególnych rejonach powiatu (wyodrębnionych obszarów wiejskich i miejskich w gminach powiatu kłodzkiego). Wielkość próby ustalona została na 350 przedsiębiorców, co daje margines błędu nie większy niż 5% przy 94% poziomie ufności uzyskanych wyników. Przy realizacji wylosowanej próby okazało się jednak, że w niektórych przypadkach z różnych przyczyn (głównie z powodu nieaktualności danych REGON) wykonanie wywiadu nie jest możliwe. W takich przypadkach sięgano do dodatkowo wybranej próby rezerwowej, która uzupełniała próbę podstawową.

W zrealizowanej próbie większość respondentów (53%) stanowili mężczyźni. Największy udział w próbie – 2/3 ogółu respondentów – mieli przedsiębiorcy w wieku 35-54 lat. Co piąty badany nie ukończył 34 roku życia, 12% ukończyło 55 lat.

*Rysunek 1. Wiek badanych przedsiębiorców.*

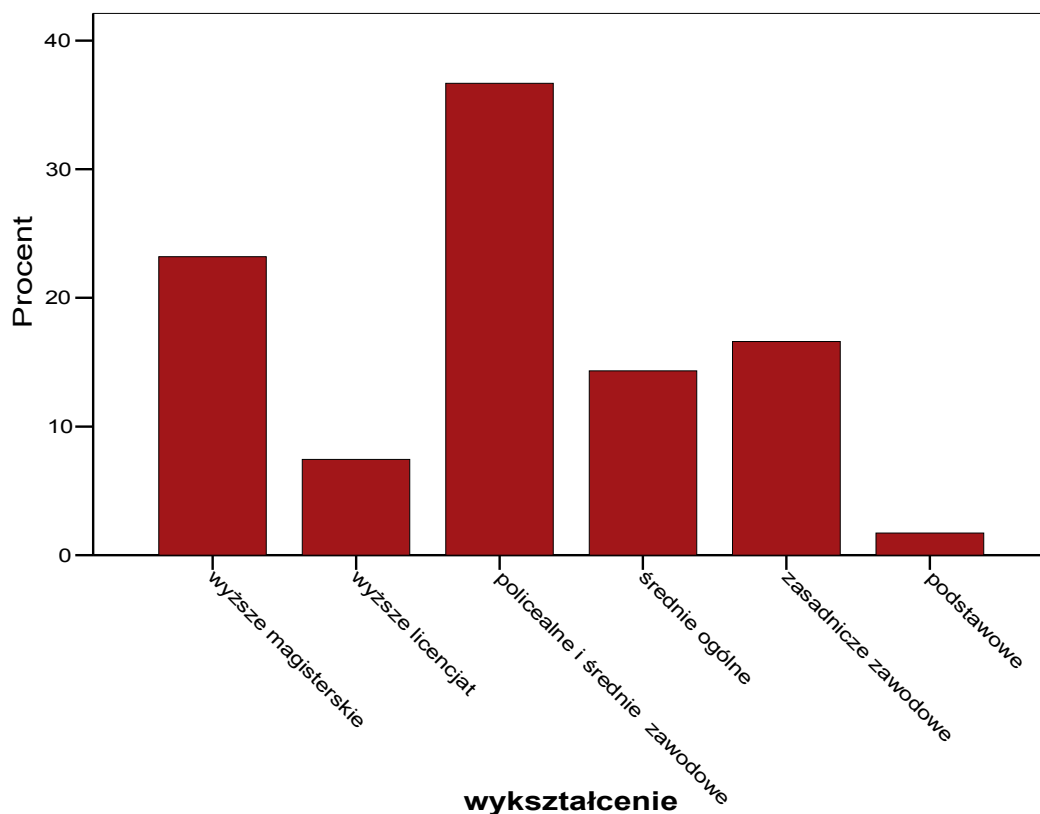


Źródło: badania zespołu.

Ponad 30% przedsiębiorców legitymowało się dyplomem wyższej uczelni, a niemal ¼ respondentów miała ukończone studia magisterskie. Kolejne 51% informatorów skończyło edukację na poziomie szkoły średniej. Tylko 17% respondentów miało wykształcenie zasadnicze zawodowe a 2% - podstawowe.

Generalnie rzecz biorąc uzyskane wyniki wskazują, że skład ze względu na wykształcenie kłodzkich przedsiębiorców jest korzystniejszy, niż ogółu mieszkańców powiatu. Tak więc przedsiębiorców uznać można za elitę kompetencji w lokalnych społecznościach.

Rysunek 2. Wykształcenie przedsiębiorców.



Źródło: badania zespołu.

Wśród objętych badaniem przedsiębiorców zdecydowana większość (80%) miała małe firmy, zatrudniające do 5 osób, 16% firmy liczące od 6 do 50 pracowników, zaś pozostałe 4% większe przedsiębiorstwa. Tylko 2 firmy miały zatrudnienie większe niż 250 osób.

Analizując rozkład ze względu na formę organizacyjno-prawną zauważyć można, że w próbie dominują firmy prowadzące działalność gospodarczą jako osoby fizyczne. Tego typu przedsiębiorstw było aż 85%, natomiast 7% przedsiębiorstw miało osobowość prawną, a pozostałe 8% to jednostki organizacyjne nie mające osobowości prawnej. Wielkość firmy pozostaje w ścisłym związku z jej formą organizacyjno prawną.

**TABELA 1: Zależność między wielkością firmy a formą prawną przedsiębiorstw.**

Podstawowa forma prawna		wielkość firmy			Ogółem
		małe firmy (do 5 osób)	średnie firmy (od 6 do 50 osób)	duże firmy (ponad 50 osób)	
osoba prawna	Liczebność	5	14	5	24
	% z Podstawowa forma prawna	20,8%	58,3%	20,8%	100,0%
jednostka organizacyjna nie mająca osobowości prawnej	Liczebność	10	12	6	28
	% z Podstawowa forma prawna	35,7%	42,9%	21,4%	100,0%
osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	Liczebność	266	30	2	298
	% z Podstawowa forma prawna	89,3%	10,1%	0,7%	100,0%
Ogółem	Liczebność	281	56	13	350
	% z Podstawowa forma prawna	80,3%	16,0%	3,7%	100,0%

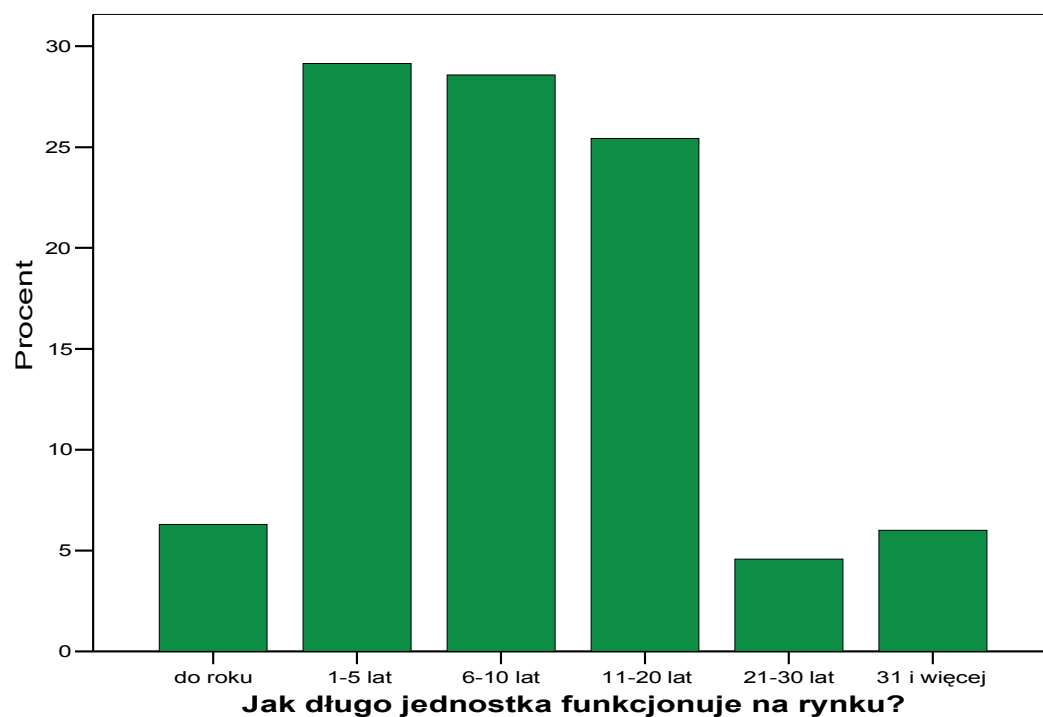
$\chi^2=116,57$ ;  $df=4$ ;  $p<0,001$ . 44,4% komórek (4) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 0,89.

Źródło: obliczenia na podstawie badań zespołu.

Przede wszystkim osoby prowadzące działalność gospodarczą w zdecydowanej większości są właścicielami małych firm, nie zatrudniających więcej niż 5 pracowników. Tylko dwa przedsiębiorstwa osób fizycznych tworzyły więcej niż 50 miejsc pracy. Z drugiej strony wśród przedsiębiorstw będących osobami prawnymi tylko co piąte miało mniej niż 5 pracowników, wśród jednostek organizacyjnych bez osobowości prawnej odsetek ten sięgał 36%.

Stosunkowo zróżnicowany był staż na rynku objętych badaniem przedsiębiorstw. Ponad 1/3 (35%) badanych przedsiębiorstw funkcjonuje krócej niż 5 lat, w tym ok. 6% ogółu to firmy nowe, o stażu nie przekraczającym 1 roku. Z drugiej strony podobny odsetek stanowią firmy działające na rynku ponad 30 lat, a kolejne 5% między 20 a 30 lat. Zwrócić należy uwagę, że firmy o najdłuższym stażu na rynku to niemal wyłącznie duże przedsiębiorstwa, liczące ponad 50 pracowników. Z kolei wśród firm, które powstały dopiero w tym tysiącleciu to przedsiębiorstwa zatrudniające nie więcej niż 5 osób: na 124 przedsiębiorstwa funkcjonujące na rynku krócej niż 5 lat tylko 8 to te, które zatrudniają 6 lub więcej pracowników.

Rysunek 3. Czas funkcjonowania jednostki na rynku.



Źródło: badania zespołu.

Informacje o lokalizacji przedsiębiorstwa (miejscu prowadzonej działalności) przedstawia zamieszczona poniżej tabela. Dane te pokazują strukturę przestrzenną działalności gospodarczej w powiecie kłodzkim.

**TABELA 2: Lokalizacja prowadzonej działalności**

Lokalizacja	Częstość	Procent
Bystrzyca Kłodzka - miasto	27	7,7
Bystrzyca Kłodzka - obszar wiejski	12	3,4
Duszniki Zdrój - gmina miejska	13	3,7
Kudowa Zdrój - gmina miejska	25	7,1
Kłodzko - gmina miejska	102	29,1
Kłodzko - gmina wiejska	21	6,0
Lewi Kłodzki	4	1,1
Łądek Zdrój - miasto	16	4,6
Łądek Zdrój - obszar wiejski	5	1,4
Międzylesie - miasto	3	0,9
Międzylesie - obszar wiejski	4	1,1
Nowa Ruda - gmina miejska	44	12,6
Nowa Ruda - gmina wiejska	16	4,6

Lokalizacja	Częstość	Procent
Polanica Zdrój - gmina miejska	21	6,0
Radków - miasto	3	0,9
Radków - obszar wiejski	8	2,3
Stronie Śląskie - miasto	11	3,1
Stronie Śląskie - obszar wiejski	4	1,1
Szczytna - miasto	8	2,3
Szczytna - obszar wiejski	3	0,9
Ogółem	350	100,0

Źródło: badania zespołu.

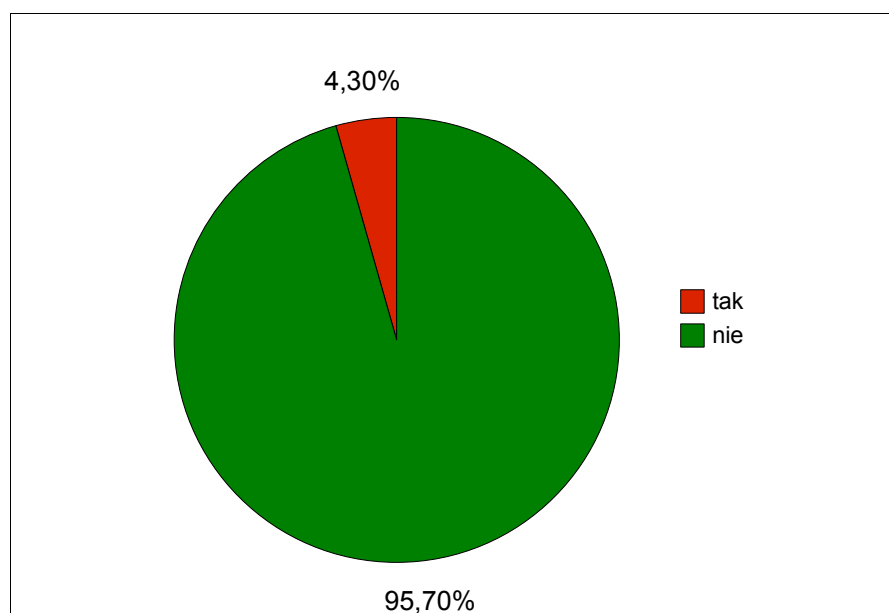
## **2. Plany przedsiębiorstw dotyczące zatrudnienia**

Przeobrażenia zachodzące na rynku pracy są w oczywisty sposób odzwierciedleniem polityk kadrowych realizowanych przez przedsiębiorstwa funkcjonujące na lokalnym rynku. W końcu to przede wszystkim podmioty gospodarcze tworzą bądź likwidują miejsca pracy. Formułowanie prognoz zmian na rynku pracy najprościej przeprowadzić można na podstawie pomiarów dotyczących planów związanych z zatrudnieniem: przyjmowaniem nowych pracowników bądź zwalnianiem już pracujących.

W przeprowadzonych badaniach pracodawców pytano między innymi o to, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy chcą zwiększyć bądź zmniejszyć zatrudnienie w firmie, na jakie stanowiska planują przyjmować pracowników oraz jakie stanowiska będą likwidowane? Dodatkowo podjęta została próba ustalenia powodów, dla których przedsiębiorstwa decydują się przeprowadzić ewentualne zwolnienia.

Uzyskane informacje świadczą, że w ciągu najbliższego roku tylko niewielka część objętych badaniem firm zdecyduje się dokonać redukcji wśród zatrudnianej kadry pracowniczej. Na pytanie, czy planowane jest zwolnienie pracowników tylko 15 pracodawców (4% ogółu) odpowiedziało twierdząco.

Rysunek 4. Planowane zwolnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.



Źródło: badania zespołu.

Na podstawie zebranych uzasadnień przyczyn zwolnienia pracowników rysują się pewne dwa zasadnicze typy powodów. Do pierwszego z nich należą przyczyny związane z naturalną rotacją wśród pracowników, wygaśnięciem umów bądź np. sezonowością prac wykonywanych w przedsiębiorstwie. Zacytować można tu charakterystyczne wypowiedzi respondentów, które dobrze obrazują powody zwalniania pracowników: “Zakończy się umowa na czas określony. Nie ponawiamy jej, ponieważ w okresie zimowym nie mamy takiego zapotrzebowania. Jesteśmy jednostką działającą sezonowo, w związku z tym zatrudnimy ponownie dopiero wiosną”, “[zwolnienia następują] w związku z reorganizacją stanowisk pracy: zwolnienie dyscyplinarne, macierzyństwo”, “w naszej firmie jest ciągła rotacja pracowników. Przy liczbie zatrudnionych ok. 560 [osób] taki proces samoistnie postępuje”.

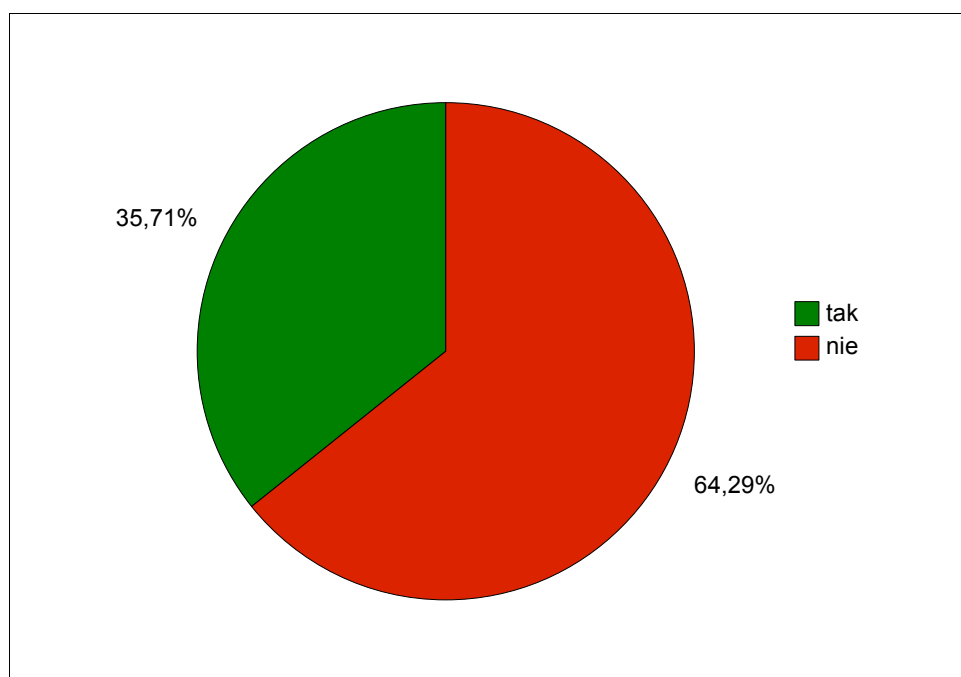
Drugi typ uzasadnień dotyczy przyczyn stricte ekonomicznych, świadczących o złej sytuacji firmy, dekoniunkturze na rynku czy podobnych powodów: “Pracownik rezygnuje, ponieważ firma nasza proponuje zbyt niskie wynagrodzenie. Nie mamy możliwości zaproponowania większej stawki, bo działalność nasza nie funkcjonuje na pełnych obrotach – zbyt mało zleceń”, “Koszty utrzymania pracowników są zbyt duże”, “Jest coraz mniej podmiotów

gospodarczych i coraz gorzej ze zleceniami”, “Działalność, którą prowadzę jest jednoosobowa, z dniem 01.01.2007 r. nastąpi jej likwidacja z przyczyn ekonomicznych” czy też “Względy ekonomiczne – państwo polskie wpuściło obcy kapitał na teren Polski”.

Z uwagi jednak na marginalność zjawiska zwalniania pracowników wśród objętych badaniem przedsiębiorstw nie da się na podstawie uzyskanych wyników empirycznych opisać struktury tego zjawiska, wskazując choćby jaki odsetek stanowią zwolnienia z przyczyn ekonomicznych, jakie są to przedsiębiorstwa, w jakich branżach przede wszystkim prognozowane są redukcje zatrudnienia, czy w końcu jakiego typu pracowników będą one dotyczyły?

Zdecydowanie więcej przedsiębiorstw ma w planach zwiększenie zatrudnienia – ponad 1/3 badanych firm stwierdziła, że przyjmie nowych pracowników w ciągu najbliższych 24 miesięcy.

*Rysunek 5. Planowane zatrudnienie nowych osób w ciągu najbliższych 2 lat.*



Źródło: badania zespołu.

Zdecydowana większość przedsiębiorstw planujących zatrudnić nowych pracowników (ponad połowa) chce przyjąć tylko jedną osobę. Są jednak przedsiębiorstwa, które organizować będą stosunkowo duże zaciągi, poszukując nawet do 70 nowych pracowników. Jednakże wśród firm planujących zatrudnienie



nowych pracowników w ciągu najbliższego roku, odsetek tych, które przyjmą więcej niż trzy osoby nie przekraczał 25%. Z uzyskanych danych wynika, że średnio przedsiębiorstwa takie przyjmą 3 nowe osoby. Jeśli jednak wskaźnik ten wyliczymy dla całej próby, a więc także włączymy przedsiębiorstwa, które na razie nie planują zwiększenia zatrudnienia, to wyniesie on 1,3. Innymi słowy spodziewać się można, że w ciągu nadchodzących dwóch lat przeciętnie rzecz biorąc każda firma w powiecie kłodzkim wygeneruje średnio jedno nowe miejsce pracy.

Zwrócić jednak należy uwagę, że skłonność do przyjmowania nowych pracowników idzie w parze z wielkością przedsiębiorstwa: im większa firma, tym chętniej będzie zatrudniać. Wśród firm zatrudniających do 5 osób stosunek tych, które deklarują stworzenie nowych miejsc pracy względem wszystkich objętych badaniem przedsiębiorstw z tej kategorii wynosi tylko nieco ponad ¼, podczas gdy wśród firm średnich i dużych przekracza 66%.

**TABELA 3: Zależność między wielkością przedsiębiorstwa a planami zwiększenia zatrudnienia w ciągu najbliższych dwóch lat.**

wielkość firmy			Czy planuje P. zatrudnienie nowych osób w ciągu najbliższych 2 lat?		Ogółem
			tak	nie	
małe firmy (do 5 osób)	Liczebność		78	203	281
	% z wielkość firmy		27,8%	72,2%	100,0%
średnie firmy (od 6 do 50 osób)	Liczebność		38	18	56
	% z wielkość firmy		67,9%	32,1%	100,0%
duże firmy (ponad 50 osób)	Liczebność		9	4	13
	% z wielkość firmy		69,2%	30,8%	100,0%
Ogółem	Liczebność		125	225	350
	% z wielkość firmy		35,7%	64,3%	100,0%

$\chi^2=39,308$ ;  $df=2$ ;  $p<0,001$ . 16,7% komórek (1) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 4,64.

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

Omawianą prawidłowość widać jeszcze wyraźniej, kiedy analizie poddane zostaną dane dotyczące średniego wzrostu zatrudnienia w danym typie przedsiębiorstw.

**TABELA 4: Planowany wzrost zatrudnienia – statystyki opisowe**

wielkość firmy	Planowany wzrost zatrudnienia (liczba osób)		
	Średnia	N	Odchylenie standardowe
małe firmy (do 5 pracowników)	0,5658	281	1,20865
średnie firmy (6-50 pracowników)	2,7321	56	4,30852
duże firmy (powyżej 50 pracowników)	10,3846	13	19,86428
Ogółem	1,2771	350	4,63700

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

Uzyskane dane sugerują, że nie tylko to, że większe firmy relatywnie częściej będą zatrudniały nowych pracowników, ale też przyjmować będą ich więcej. O ile, jeśli można się tak wyrazić, wśród najmniejszych przedsiębiorstw, jeden nowozatrudniony pracownik przypadać będzie mniej więcej na dwie firmy, to każda z największych (liczących ponad 50 pracowników) firma, objęta badaniem, przyjmie w nadchodzących latach przeciętnie 10 nowych osób.

Bazując na prezentowanych tu danych pokusić można się na wykonanie małej symulacji wzrostu rynku pracy w najbliższym okresie. Z deklaracji przedsiębiorstw objętych badaniem wynika, że firmy te w ciągu najbliższych dwóch lat stworzą niemal 450 nowych miejsc pracy. Interesujące jest, że największa ich ilość powstanie w najmniejszych firmach – zatrudniających do 5 pracowników. Mimo, że w poszczególnych przedsiębiorstwach z tej kategorii – jak wskazały wcześniej przytoczone ustalenia empiryczne – będą powstawały tylko pojedyncze nowe etaty, a ponadto relatywnie niewielka ich część w ogóle planuje przyjęcia pracowników, to z uwagi na ilość tego typu firm sektor mikroprzedsiębiorstw wygeneruje ok. 36% wszystkich nowo powstających miejsc pracy. Podobny odsetek pracobiorców – 34% - będzie miał szanse znaleźć pracę w firmach małych i średniej wielkości, zatrudniających obecnie od 6 do 50 pracowników. Pozostałe 30% nowych miejsc pracy powstawać będzie w największych przedsiębiorstwach (powyżej 50 pracowników). Mimo, że przedsiębiorstwa takie stanowiły tylko 4% próby, to jednak zdecydowana większość z nich planuje przyjmować nowych pracowników i to w stosunkowo dużej ilości. Warto tu dodać, że pojawienie się nowych, dużych inwestorów przemysłowych prowadzić może łatwo do “odwrócenia” tych proporcji. Niemniej jednak przeprowadzona tu analiza pokazuje znaczenie mikroprzedsiębiorstw

oraz sektora małych i średnich firm na rynku pracy. Dodać tu należy jeszcze, że uzyskane w badaniach dane nie uwzględniają kwestii samozatrudnienia w nowopowstających firmach opartych o indywidualną działalność gospodarczą (a takich wedle danych z bazy REGON jest najwięcej), które dodatkowo przyczynią się do ograniczenia bezrobocia.

Aby dopełnić obraz rysowanej tu perspektywy zmian zachodzących na rynku pracy, zadać należy jeszcze pytanie o to, na jakie typy zawodów i kwalifikacji pojawi się zapotrzebowanie? W badaniach pytano respondentów o to, jakie zawody (specjalności) i ilu pracowników mają zamiar zatrudniać? Wymienione przez respondentów zawody/specjalności posegregowano – nawiązując do Polskiej Klasyfikacji Zawodów – na 8 głównych typów:

- pracowników do prac prostych i robotników niewykwalifikowanych;
- robotników wykwalifikowanych, monterów i operatorów maszyn i urządzeń;
- pracowników fizyczno-umysłowych, techników, pracowników dozoru;
- pracowników administracyjno-biurowych;
- specjalistów w zawodach nietechnicznych;
- inżynierów;
- kadrę kierowniczą;
- pracowników sektora handlu i usług oraz obsługi klienta.

Wśród 151 przedsiębiorstw, które określiły, jakich pracowników będą poszukiwać na rynku pracy, najwięcej, bo aż 38%, zainteresowane będzie pracownikami usług i obsługi klienta, głównie sprzedawcami. Blisko ¼ z tych firm planuje przyjmować pracowników fizycznych i do prac prostych (24%) i wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych (23%). Na mniejszy wybór na znalezienie pracy liczyć mogą specjaliści w zawodach nietechnicznych, jak np. księgowi, ekonomiści, nauczyciele itp.; tego typu pracowników przyjmować planuje 13% wśród firm, które będą w nadchodzących latach zatrudniać nowy personel. Mniej więcej co dziesiąte przedsiębiorstwo, które planuje sięgnąć po nowych pracowników zatrudniać będzie na stanowiska fizyczno-umysłowe (11%) oraz administracyjno-biurowe (9%). Nowi inżynierowie i specjaliści w zawodach technicznych poszukiwani będą tylko przez 3% przedsiębiorstw z omawianej kategorii<sup>1</sup>. Ani jedna firma nie deklarowała, że zatrudni osoby do pełnienia funkcji

---

1 Odsetki nie sumują się do 100 gdyż poszczególne przedsiębiorstwa mogą przyjmować

kierowniczych.

W przeliczeniu na jedną firmę (przypomnijmy raz jeszcze – interesują nas tu tylko przedsiębiorstwa, w których odpowiedziano, że zatrudniłyby pracowników) uzyskano następujące wskaźniki zatrudnienia w danych kategoriach zawodowych:

**TABELA 5: Plany zwiększenia zatrudnienia według kategorii zawodowych. Statystyki opisowe.**

Kategoria zawodowa	Planowana liczba zatrudnionych				
	N	Maksimum	Suma	Średnia	Odchylenie standardowe
pracownicy fizyczni i do prac prostych	151	22,0	130,0	0,861	2,9755
wykwalfikowani robotnicy, operatorzy maszyn i urządzeń	151	43,0	141,0	0,934	3,9961
pracownicy fizyczno-umysłowi, technicy, średni dozór techniczny	151	5,0	28,0	0,185	0,6261
pracownicy administracyjno-biurowi	151	10,0	25,0	0,166	0,8751
specjaliści w zawodach nietechnicznych	151	5,0	26,0	0,172	0,5509
inżynierowie, specjaliści w zawodach technicznych	151	15,0	20,0	0,132	1,2365
kadra kierownicza	151	0,0	0,0	0,000	0,0000
pracownicy handlu i usług	151	8,0	77,0	0,510	0,9228

Uwzględniono tylko przedsiębiorstwa planujące zatrudnić pracowników na jakiekolwiek stanowisko.  
Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

W porównaniu z danymi omówionymi we wcześniejszych akapitach widać, że na czele prezentowanego tu rankingu są robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy fizyczni i do prac prostych. Pracownicy handlu i usług lokują się dopiero na trzecim miejscu. Świadczy to o tym, że “zapotrzebowanie” na tego typu pracowników jest mniejsze, niż na pracowników zatrudnianych przy produkcji, chociaż mają oni większy wybór potencjalnych pracodawców. Po prostu większa ilość przedsiębiorstw poszukiwać będzie pracowników handlu i usług, ale chcą obsadzać nimi tylko pojedyncze etaty w firmie – najwięcej 8 osób w jednej firmie. Z kolei pracowników produkcyjnych potrzebować będzie mniejsza ilość przedsiębiorstw, ale deklarują one chęć przyjęcia znacznie większej ich ilości. Przedsiębiorstwa objęte pomiarem w sumie deklarują możliwość zatrudnienia 141 pracowników na stanowiska wykwalifikowanych robotników oraz operatorów maszyn i urządzeń, 130 pracowników fizycznych i do prac prostych, 77

---

pracowników na różne stanowiska.

pracowników handlu i usług, 28 pracowników fizyczno-umysłowych, techników i na stanowiska średniego dozoru technicznego, 51 pracowników w biurach, zarówno na stanowiska administracyjno-biurowe jak i specjalistów nietechnicznych (kadrowych, księgowych, marketingu itp.) oraz 20 inżynierów.

**TABELA 6: Zapotrzebowanie na poszczególne typy zawodów według deklaracji przedsiębiorców.**

Rodzaj pracowników	Ilość	Procent
Pracownicy fizyczni i do prac prostych	130	29
Wykwalifikowani robotnicy, operatorzy maszyn i urządzeń	141	32
Pracownicy fizyczno-umysłowi, technicy, średni dozór techniczny	28	6
Pracownicy administracyjno-biurowi	25	6
Specjaliści w zawodach nietechnicznych	26	6
Inżynierowie, specjaliści w zawodach technicznych	20	4
Kadra kierownicza	0	0
Pracownicy handlu i usług	77	17

Źródło: badania zespołu.

Powyższe dane interpretować można jako swoiste odzwierciedlenie procesów rozwoju ekonomicznego zachodzących na lokalnych rynkach. Można sądzić, że ożywienie gospodarcze owocujące zwiększeniem zapotrzebowania na pracę wynika głównie z rozwoju działalności produkcyjno-przemysłowej. Stosunkowo niewielkie zainteresowanie pracownikami średniego dozoru technicznego i technikami oraz inżynierami sugeruje, że miejsca pracy przede wszystkim w zakładach stanowiących li tylko zaplecze produkcyjne firm, które swoje centra operacyjne, rozwojowe czy administracyjno-decyzyjne (zarządcze) lokują gdzie indziej. Rozwój działalności przemysłowej przekłada się jednak na wzrost gospodarczy, którego efektem jest większe zapotrzebowanie na różnego rodzaju usługi – stąd też rosnące zapotrzebowanie na pracowników sektora handlu i usług.

Zapotrzebowanie na określone typy zawodów jest w dość oczywisty sposób zależne od rodzaju, wielkości czy typu działalności przedsiębiorstw. Analiza wariancji ANOVA pozwala ujawnić te związki.

Po pierwsze zauważyć należy, że zapotrzebowanie na pracowników produkcyjnych, zarówno robotników wykwalifikowanych jak i do prac prostych jest przede wszystkim generowane przez największe przedsiębiorstwa. Małe firmy (do 5 pracowników) “średnio” zdecydowane są przyjąć 0,3 pracownika fizycznego i 0,2

wykwalifikowanego robotnika<sup>2</sup>. W przypadku firm średnich (od 6 do 50 zatrudnionych) wskaźniki te wynoszą odpowiednio 1,3 i 1,4 pracownika, a wśród firm największych (powyżej 50 zatrudnionych) osiągają wartości 4,8 dla pracowników do prac prostych i 6,8 dla robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Takie zróżnicowanie jednoznacznie wskazuje, że relatywnie więcej dużych firm będzie przyjmować pracowników na te stanowiska oraz że nabory te będą większe niż w przypadku przedsiębiorstw mniejszych. Generalnie stwierdzić można, iż zdecydowana większość miejsc pracy dla tych kategorii zawodów powstanie właśnie w dużych firmach (których, jak już wcześniej powiedziano, stanowią pod względem ilości najmniejszą część bazy ekonomicznej powiatu). Zróżnicowania dotyczące dyspozycji do zatrudniania pozostałych kategorii zawodów w zależności od wielkości firmy nie są statystycznie istotne<sup>3</sup>. Tak więc przeciętnie rzecz biorąc, niezależnie od ilości obecnie zatrudnionych, przedsiębiorstwa przyjmą podobne ilości pracowników biurowych, specjalistów czy pracowników handlu i usług. Ujawnione tu związki prowadzić mogą do następującej konkluzji: o ile pracownicy produkcyjni (pracownicy do prac prostych i robotnicy wykwalifikowani) w zasadzie “skazani” są na pracę w dużych zakładach produkcyjnych, to przedstawiciele pozostałych zawodów z równym powodzeniem ubiegać mogą się o pracę w przedsiębiorstwach dużych, średnich jak i małych, przy czym większa ich ilość znajdzie zatrudnienie właśnie w tych ostatnich – co jest po prostu następstwem większego udziału mniejszych firm w ogóle przedsiębiorstw operujących w powiecie.

Duży wpływ na pojawiające się potrzeby kadrowe objętych badaniem przedsiębiorstw ma ich forma prawna. Generalnie rzecz biorąc osoby fizyczne, prowadzące działalność gospodarczą, w najmniejszym stopniu skłonne są przyjmować pracowników na stanowiska pracowników fizycznych, fizyczno-umysłowych, specjalistów czy też zawodach nietechnicznych. W pozostałych kategoriach przeprowadzone testy statystyczne nie wykazały istotnych różnic, choć wynikać może to po części z małych liczebności pozostałych typów firm oraz dużych zróżnicowań wewnątrz poszczególnych kategorii.

---

2 Omawiane tu wskaźniki obliczone zostały względem ilości przedsiębiorstw, w których deklarowano potencjalną możliwość zatrudnienia nowych pracowników o jakiegokolwiek specjalności / na dowolne stanowiska (n=151).

3 Przyjęto poziom istotności  $\alpha=0,05$ .

**TABELA 7: Zależność między deklarowaną wielkością zatrudnienia nowych pracowników na dane stanowisko a formą prawną przedsiębiorstwa - analiza ANOVA**

			Suma kwadratów	df	Średni kwadrat	F	Istotność
pracownicy fizyczni i do prac prostych * Podstawowa forma prawna	Między grupami	(Połączone)	99,467	2	49,733	5,991	0,003
	Wewnątrz grup		1228,613	148	8,301		
	Ogółem		1328,079	150			
wykwalifikowani robotnicy, operatorzy maszyn i urządzeń * Podstawowa forma prawna	Między grupami	(Połączone)	111,159	2	55,580	3,601	0,030
	Wewnątrz grup		2284,179	148	15,434		
	Ogółem		2395,338	150			
pracownicy fizyczno-umysłowi, technicy, średni dozór techniczny * Podstawowa forma prawna	Między grupami	(Połączone)	4,249	2	2,124	5,763	0,004
	Wewnątrz grup		54,559	148	0,369		
	Ogółem		58,808	150			
pracownicy administracyjno-biurowi * Podstawowa forma prawna	Między grupami	(Połączone)	4,906	2	2,453	3,302	0,040
	Wewnątrz grup		109,955	148	0,743		
	Ogółem		114,861	150			
specjaliści w zawodach nietechnicznych * Podstawowa forma prawna	Między grupami	(Połączone)	9,145	2	4,572	18,602	0,000
	Wewnątrz grup		36,379	148	0,246		
	Ogółem		45,523	150			
inżynierowie, specjaliści w zawodach technicznych * Podstawowa forma prawna	Między grupami	(Połączone)	0,310	2	0,155	0,100	0,905
	Wewnątrz grup		229,041	148	1,548		
	Ogółem		229,351	150			
pracownicy handlu i usług * Podstawowa forma prawna	Między grupami	(Połączone)	4,700	2	2,350	2,827	0,062
	Wewnątrz grup		123,035	148	0,831		
	Ogółem		127,735	150			

Nie ma wariancji wewnątrzgrupowych - statystyki dla kadra kierownicza \* Podstawowa forma prawna nie mogą być obliczone.

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

**TABELA 8: Deklarowana wielkość zatrudnienia w poszczególnych kategoriach zawodowych a forma organizacyjno-prawna przedsiębiorstwa.**

Podstawowa forma prawna		pracownicy fizyczni i do prac prostych	wykwalifikowani robotnicy, operatorzy maszyn i urządzeń	pracownicy fizyczno-umysłowi, technicy, średni dozór techniczny	pracownicy administracyjno-biurowi	specjaliści w zawodach nietechnicznych	inżynierowie, specjaliści w zawodach technicznych
osoba prawna	Średnia	1,833	3,833	0,750	0,250	0,250	0,000
	N	12	12	12	12	12	12
	Odchylenie standardowe	6,3509	12,3497	1,5448	0,4523	0,4523	0,0000
jednostka organizacyjna nie mająca osobowości prawnej	Średnia	3,143	1,000	0,214	0,714	0,929	0,071
	N	14	14	14	14	14	14
	Odchylenie standardowe	6,8597	2,0755	0,5789	2,6726	1,3848	0,2673
osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	Średnia	0,512	0,648	0,128	0,096	0,080	0,152
	N	125	125	125	125	125	125
	Odchylenie standardowe	1,1820	2,1070	0,4395	0,3460	0,2724	1,3563
Ogółem	Średnia	0,861	0,934	0,185	0,166	0,172	0,132
	N	151	151	151	151	151	151
	Odchylenie standardowe	2,9755	3,9961	0,6261	0,8751	0,5509	1,2365

Uwzględniono tylko te kategorie zawodowe, które są w statystycznie istotny sposób różnicowane ze względu na formę prawną przedsiębiorstw na poziomie istotności  $\alpha=0,05$ .

Źródło: badania zespołu.

Przedstawione tu zróżnicowania dowodzą głównie specyfiki struktury bazy ekonomicznej w powiecie. Firmy prowadzone przez osoby fizyczne po prostu nie prowadzą działalności wymagającej dużych zasobów kadrowych pracowników fizycznych czy też techników, średniego dozoru technicznego i pracowników fizyczno-umysłowych – a więc związanych z przetwórstwem przemysłowym na dużą skalę. Tego typu działalność zazwyczaj wymaga innego rodzaju formuły prawnej, takiej jak na przykład spółka, co między innymi ułatwia finansowanie działalności firmy i prowadzenie działań biznesowych. Zwrócić też należy uwagę na fakt, że firmy osób fizycznych to zazwyczaj małe przedsiębiorstwa, o względnie precyzyjnie kreślonym przedmiocie działalności. Nie stać ich zazwyczaj (i nie też takiej potrzeby) na utrzymywanie specjalistów nie związanych z głównym profilem funkcjonowania firmy, stąd też mniejsze zainteresowanie specjalistami w zawodach nietechnicznych (jak np. księgowi i finansiści, kadrowi, specjaliści od marketingu itp.). Zamiast zatrudniać i utrzymywać takich pracowników łatwiej i taniej zadania związane z tymi specjalnościami zlecić na zewnątrz, wyspecjalizowanym w

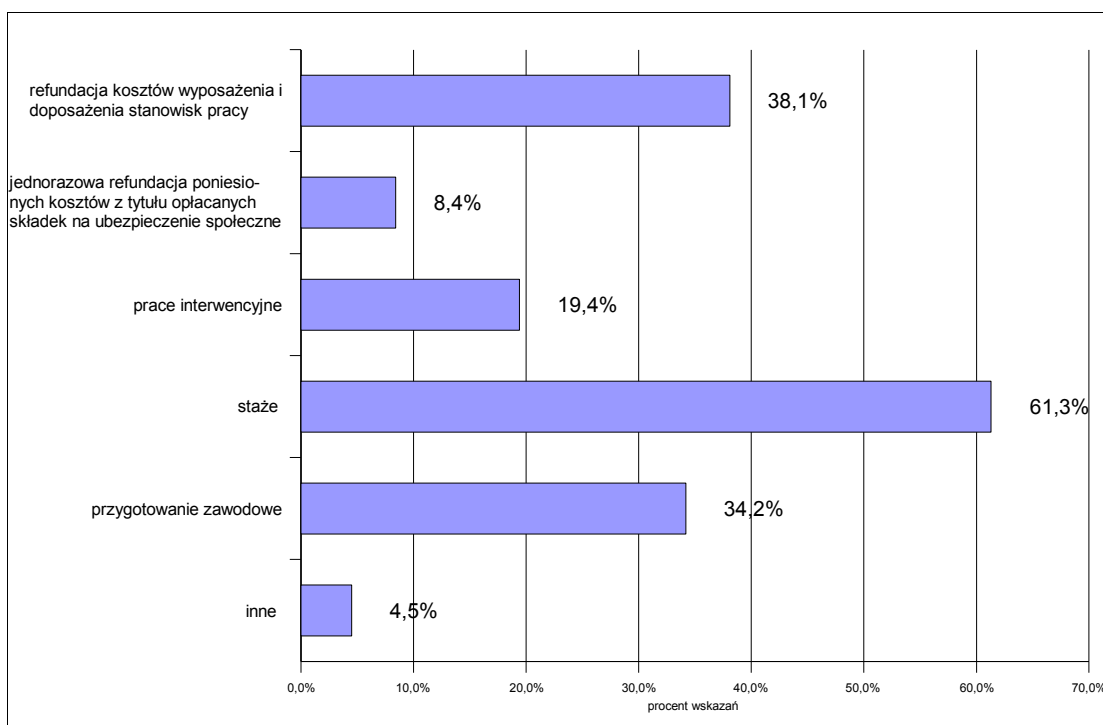


świadczeniu tego typu usług firmom outsourcingowym.

W końcu wspomnieć należy o wpływie branży na deklarowane zapotrzebowanie na nowych pracowników. Ujawnione tu zależności między typem poszukiwanych pracowników a branżą, w jakiej operuje przedsiębiorstwo są dość oczywiste i wskazują na powiązanie między określonymi typami kwalifikacji zawodowych a specyfiką prowadzonej działalności. Tak więc pracowników produkcyjnych potrzebować będą przede wszystkim firmy związane z przemysłem i budownictwem. Pracownicy umysłowi i biurowi stosunkowo najłatwiej pracę znajdują w przedsiębiorstwach tak zwanego otoczenia biznesu oraz instytucjach świadczących szeroko rozumiane usługi społeczne. Z kolei pracownicy handlu i usług, jak sama nazwa wskazuje, poszukiwani będą zwłaszcza przez firmy z branży gastronomicznej i hotelarskiej, handlu i usług naprawczych oraz usług społecznych, indywidualnych i komunalnych.

W toku wywiadu pytano także respondentów o oczekiwane względem kandydatów kwalifikacje i cechy. Zamieszczona poniżej tabela przedstawia zestawienie uzyskanych odpowiedzi według częstości wskazań.

*Rysunek 6. Kwalifikacje pożądane przez pracodawców.*



Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż ankietowani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.  
Źródło: badania zespołu.

Przed wszystkim pracodawcy cenią sobie fachową wiedzę, doświadczenie zawodowe oraz dyspozycyjność – na te cechy wskazano w ponad połowie z objętych badaniem przedsiębiorstw. Mniej istotne są takie kwestie, jak zdolność organizacji pracy, umiejętność pracy zespołowej, lojalność czy chęć podnoszenia kwalifikacji. Odpowiedzi te wybrane zostały przez ok. 30% badanych. Najrzadziej wskazywano na takie cechy, jak mobilność oraz umiejętność tworzenia dobrego wizerunku firmy.

Przedstawionych tu rozkładów nie modyfikują w znaczącym statystycznie istotny sposób takie cechy przedsiębiorstw, jak ich wielkość, forma prawna czy lokalizacja. W przedsiębiorstwach długo utrzymujących się na rynku (ponad 10 lat, zwłaszcza zaś w tych z ponad 20-letnim stażem) większą uwagę zwraca się na wiedzę fachową oraz chęć podnoszenia kwalifikacji. Niestety, z uwagi na duże rozproszenie obserwacji, a przez to małe liczebności w poszczególnych kategoriach, nie da się przedstawić zależności względem sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

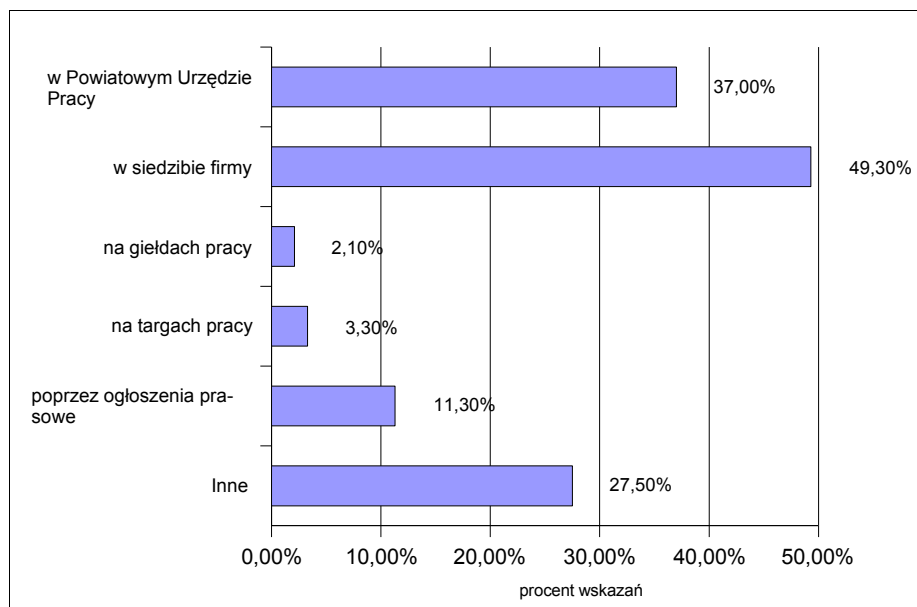
### ***3. Rekrutacja pracowników i współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy***

Jednym z problemów podejmowanych w badaniach była kwestia współpracy między przedsiębiorstwami a Powiatowym Urzędem Pracy. Instytucja ta służy obsłudze i udzielaniu pomocy bezrobotnym, ale swoimi działaniami również wpływa na rozwój rynku pracy, między innymi poprzez realizację różnych funkcji wobec przedsiębiorstw kreujących miejsca pracy. Jedną z zasadniczych funkcji realizowanych przez Urząd Pracy w tym zakresie jest pośrednictwo pracy, a więc kojarzenie ofert potencjalnych pracobiorców z zapotrzebowaniem na pracę zgłaszanym przez firmy. Skuteczność tych działań w oczywisty sposób zależy od relacji między PUP a pracodawcami – zwłaszcza od dostarczanych przez przedsiębiorstwa ofert pracy. Z drugiej jednak strony szukanie pracowników za pośrednictwem Urzędów Pracy warunkowane jest szeroko rozumianą efektywnością działań tej instytucji. Korzystanie z usług UP przy rekrutacji nowych pracowników można zatem interpretować w kategoriach oceny skuteczności realizacji funkcji

pośrednictwa przez Urzędy.

W przeprowadzonych badaniach pytano przedsiębiorców o formy prowadzenia naboru pracowników. Rozkłady uzyskanych odpowiedzi przedstawia wykres:

Rysunek 7. Sposób naboru pracowników przez firmę.



Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż ankietowani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: badania zespołu.

Najpopularniejszą formą rekrutacji nowych pracowników, wskazaną przez połowę respondentów, jest poszukiwanie ich “w *siedzibie firmy*”, czyli poprzez znajomości, polecenia, wybierając spośród kandydatów, którzy sami zgłosili się do firmy itp. - w każdym razie bez użycia pośredników i ogłaszania otwartego naboru. Niemniej jednak 37% korzysta tu z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy. Niektóre firmy ogłaszają nabory w lokalnych środkach masowego przekazu, duża liczba przedsiębiorstw (ponad ¼ badanych) korzysta także z innych form poszukiwania pracowników. Mało popularne są nabory poprzez giełdy czy targi pracy – na takie formy rekrutacji pracowników decydują się tylko nieliczne przedsiębiorstwa (odpowiednio 2% i 3% wskazań).

Powyższe dane sugerują, że na lokalnym rynku pracy Powiatowy Urząd Pracy pełni dość istotną rolę jako instytucja kojarząca poszukujących pracy bezrobotnych z pracodawcami, choć nie wydaje się, że wykorzystany jest tu pełny potencjał tej instytucji.

Nie wszystkie jednak rodzaje firm w jednakowym stopniu korzystają przy rekrutacji pracowników z pośrednictwa PUP. Zapotrzebowanie na usługi PUP w tej kwestii różnicuje wiele różnych charakterystyk przedsiębiorstw. Najważniejsze wydaje się tu empiryczne ustalenie, z którego wynika, że z usług PUP bardzo chętnie skorzystają firmy, które w najbliższych latach mają zamiar zatrudniać nowych pracowników.

**TABELA 9: Zależność między chęcią zatrudnienia nowych pracowników a prowadzeniem naboru w PUP.**

Plany zwiększenia zatrudnienia			nabór pracowników w Powiatowym Urzędzie Pracy		Ogółem
			nie	tak	
Czy planuje P. zatrudnienie nowych osób w ciągu najbliższych 2 lat?	tak	Liczebność % w wierszu	52 41,9%	72 58,1%	124 100,0%
	nie	Liczebność % w wierszu	159 75,4%	52 24,6%	211 100,0%
Ogółem		Liczebność	211	124	335
		% w wierszu	63,0%	37,0%	100,0%

$\chi^2=37,416$ ;  $df=1$ ;  $p<0,00$ . 0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 45,90.

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

Odsetek przedsiębiorstw, które zdecydują się poszukiwać nowych pracowników przez PUP wśród firm deklarujących zatrudnienie nowych osób w ciągu 2 nadchodzących lat wynosi blisko 60%. Tylko 4 na 10 przedsiębiorstw będzie szukać kandydatów do obsadzenia wakujących stanowisk z pominięciem PUP. Wyniki te wskazują na żywotną rolę Urzędu Pracy na lokalnym rynku pracy oraz stosunkowo duże zaufanie do tej instytucji wyrażane przez pracodawców.

Stosunkowo rzadko - przynajmniej rzadziej niż w przypadku firm dużych, a zwłaszcza średnich - na pośrednictwo PUP decydują się najmniejsze przedsiębiorstwa, zatrudniające do 5 osób. Wśród najmniejszych firm odsetek tych, które decydują się na współpracę przy rekrutacji z urzędem wynosi 31%, podczas gdy wśród przedsiębiorstw średniej wielkości jest ponad dwa razy większy i sięga 64%.

**Tabela 10: Zależność między prowadzeniem naboru pracowników w PUP a wielkością firmy.**

wielkość firmy		nabór pracowników w Powiatowym Urzędzie Pracy		Ogółem
		nie	tak	
małe firmy (do 5 osób)	Liczebność	184	82	266
	% z wielkość firmy	69,2%	30,8%	100,0%
średnie firmy (od 6 do 50 osób)	Liczebność	20	36	56
	% z wielkość firmy	35,7%	64,3%	100,0%
duże firmy (ponad 50 osób)	Liczebność	7	6	13
	% z wielkość firmy	53,8%	46,2%	100,0%
Ogółem	Liczebność	211	124	335
	% z wielkość firmy	63,0%	37,0%	100,0%

$\chi^2=22,698$ ;  $df=2$ ;  $p<0,001$ . 16,7% komórek (1) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 4,81.

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

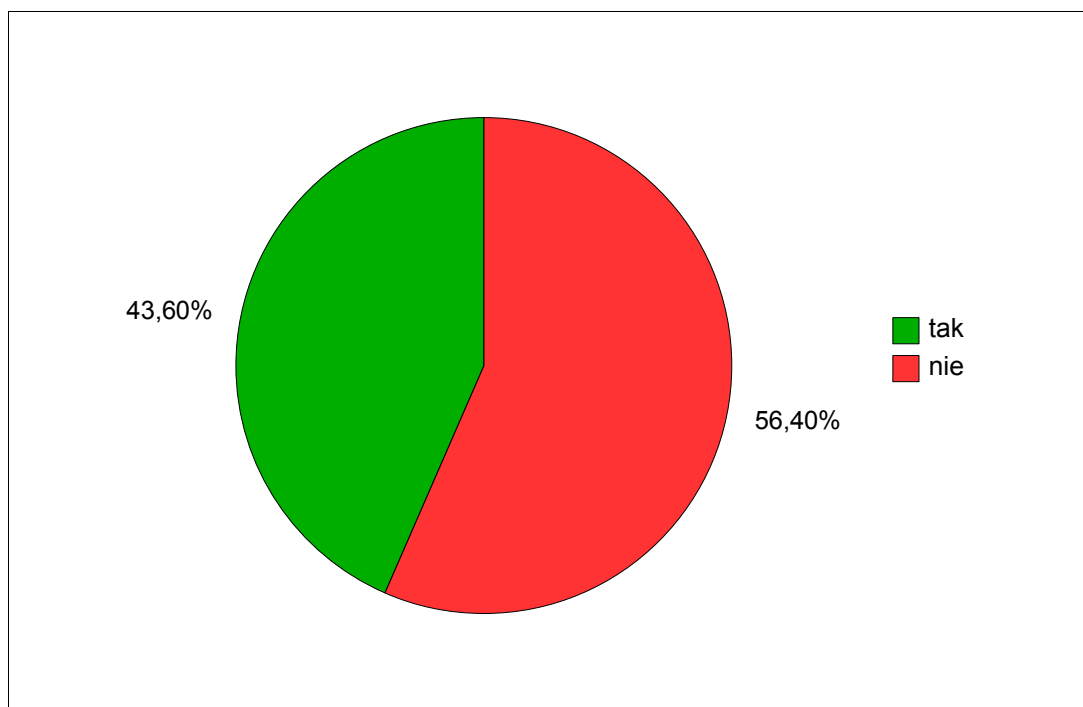
Można sądzić, że małe firmy, choćby z uwagi na kulturę organizacyjną w nich panującą, preferują samodzielne poszukiwania odpowiednich pracowników, którzy oprócz odpowiednich kwalifikacji formalnych, będą posiadali rekomendacje potwierdzające ich przydatność w pracy i redukujące ryzyko przyjęcia “niewłaściwych” osób. Być może – ze względu na specyfikę rynków, na których małe firmy operują – przedsiębiorcy podzielają przekonanie, że nie znajdą odpowiednich pracowników wśród klientów PUP. Znamienny w tym kontekście jest fakt, że z pośrednictwem Urzędu Pracy częściej zainteresowane są przedsiębiorstwa, które poszukiwać będą robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. W końcu mogą tu także wystąpić pewne bariery strukturalno-świadomościowe, które utrudniają podjęcie takim przedsiębiorstwom współpracę z PUP. Wyrażać mogą one się na przykład w niechęci lub obawie w podejmowaniu współpracy z instytucjami aparatu państwowego czy też braku możliwości (organizacyjnych, kadrowych), czasu czy wiedzy niezbędnych dla podjęcia takiej współpracy.

Uzyskane wyniki mogą wskazywać, że Powiatowy Urząd Pracy jest postrzegany jako pośrednik na rynku pracy ukierunkowany głównie na obsługę większych przedsiębiorstw, które poszukują na rynku przede wszystkim pracowników linii produkcyjnych o niezbyt wysokich kwalifikacjach. Oferta pracobiorców, którą mogą przedstawić pozostałym pracodawcom (tak pod względem zasobu kadrowego, który pozostaje w jej dyspozycji, jak i np. organizacji obsługi

przedsiębiorców) nie do końca odpowiada innym typom podmiotów gospodarczych.

Urzędy Pracy realizują obok pośrednictwa pracy także inne funkcje wspierające rozwój rynku pracy. W badaniach pytano przedsiębiorców, czy są zainteresowani pomocą, jaką PUP może udzielić pracodawcom?

*Rysunek 8. Zainteresowanie pomocą z Powiatowego Urzędu Pracy.*



Źródło: badania zespołu.

Zainteresowanych różnego rodzaju wsparciem ze strony PUP było 43% objętych badaniem, a więc więcej niż interesujących się tylko pośrednictwem Urzędu przy rekrutacji.

Aż 70% przedsiębiorstw, które zamierzają skorzystać z pośrednictwa Urzędu Pracy przy rekrutacji pracowników oczekuje także innych form wsparcia w tej instytucji. Dodatkowo można wskazać na kategorię firm (obejmuje ona około 1/5 ogółu badanych przedsiębiorstw), które co prawda nie współpracują z PUP przy naborze pracowników, ale chętnie skorzystają z innych form pomocy oferowanych przedsiębiorcom.

**Tabela 11: Zależność między zainteresowaniem pomocą z PUP a prowadzeniem naboru pracowników w urzędzie.**

nabór pracowników Powiatowym Urzędzie Pracy		Czy P. firma jest zainteresowana pomocą z Powiatowego Urzędu Pracy?		Ogółem
		tak	nie	
nie	Liczebność	63	148	211
	% w wierszu	29,9%	70,1%	100,0%
tak	Liczebność	86	37	123
	% w wierszu	69,9%	30,1%	100,0%
Ogółem	Liczebność	149	185	334
	% w wierszu	44,6%	55,4%	100,0%

$\chi^2=50,468$ ;  $df=1$ ;  $p<0,001$ . 0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 54,87.

Źródło: badania zespołu.

Wśród przedsiębiorstw zainteresowanych różnego rodzaju wsparciem ze strony PUP dominują te, które przygotowują się do przyjmowania nowych pracowników. Chętnie skorzystają z pomocy Urzędu także przedsiębiorstwa, które w ciągu najbliższych dwóch lat nie przewidują zatrudniania nowych pracowników. Korzystaniem ze wsparcia PUP jest co czwarta firma tej kategorii.

**Tabela 12: Zależność między zainteresowaniem pomocą z PUP a planami zwiększenia zatrudnienia.**

Plany zwiększenia zatrudnienia			Czy P. firma jest zainteresowana pomocą z Powiatowego Urzędu Pracy?		Ogółem
			tak	nie	
Czy planuje P. zatrudnienie nowych osób w ciągu najbliższych 2 lat?	tak	Liczebność	98	26	124
		% w wierszu	79,0%	21,0%	100,0%
	nie	Liczebność	54	171	225
		% w wierszu	24,0%	76,0%	100,0%
Ogółem		Liczebność	152	197	349
		% w wierszu	43,6%	56,4%	100,0%

$\chi^2=98,481$ ;  $df=1$ ;  $p<0,001$ . 0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 54,01.

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

Zdecydowanie chętniej na pomoc z Urzędu Pracy zapatrują się firmy średnie i duże. Relatywnie w najmniejszym stopniu są nią zainteresowane przedsiębiorstwa zatrudniające do 5 pracowników.

Podczas gdy wśród małych firm odsetek deklarujących zainteresowanie różnego typu formami pomocy adresowanymi do firm ze strony Urzędu Pracy sięga 36%, to wśród pozostałych przedsiębiorstw jest dwa razy większy. Takie wyniki zdają się potwierdzać postawioną wcześniej tezę, że instytucjonalnymi klientami PUP są przede wszystkim większe przedsiębiorstwa i to pod zaspokojenie ich potrzeb zorganizowana jest działalność Urzędu.

**Tabela 13: Zależność między zainteresowaniem pomocą ze strony PUP a wielkością przedsiębiorstwa.**

wielkość firmy		Czy P. firma jest zainteresowana pomocą z Powiatowego Urzędu Pracy?		Ogółem
		tak	nie	
małe firmy (do 5 osób)	Liczebność	102	179	281
	% z wielkość firmy	36,3%	63,7%	100,0%
średnie firmy (od 6 do 50 osób)	Liczebność	39	16	55
	% z wielkość firmy	70,9%	29,1%	100,0%
duże firmy (ponad 50 osób)	Liczebność	11	2	13
	% z wielkość firmy	84,6%	15,4%	100,0%
Ogółem	Liczebność	152	197	349
	% z wielkość firmy	43,6%	56,4%	100,0%

$\chi^2=31,672$ ;  $df=2$ ;  $p<0,001$ . 0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 5,66.

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

Do podobnych wniosków prowadzi analiza zależności między zainteresowaniem pomocą z PUP a formą prawną podmiotów gospodarczych. Na korzystanie z usług PUP nastawione są przede wszystkim instytucje i przedsiębiorstwa posiadające osobowość prawną oraz jednostki organizacyjne jej nie posiadające. Stosunkowo małe jest z kolei zainteresowanie osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą.



**Tabela 14: Zależność między zainteresowaniem pomocą ze strony PUP a formą prawną przedsiębiorstwa.**

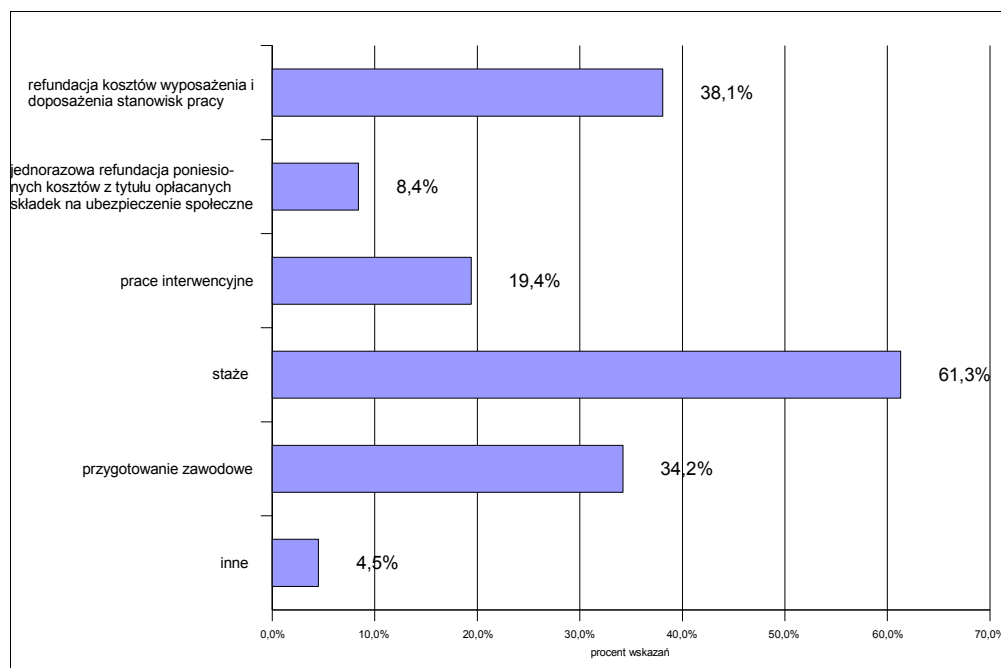
Podstawowa forma prawna			Czy P. firma jest zainteresowana pomocą z Powiatowego Urzędu Pracy?		Ogółem
			tak	nie	
osoba prawna	Liczebność		18	6	24
	% w wierszu		75,0%	25,0%	100,0%
	Liczebność		18	9	27
	% w wierszu		66,7%	33,3%	100,0%
	Liczebność		116	182	298
osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	% w wierszu		38,9%	61,1%	100,0%
	Liczebność		152	197	349
	% w wierszu		43,6%	56,4%	100,0%
Ogółem					

$\chi^2=18,116$ ;  $df=2$ ;  $p<0,001$ . 0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 10,45.

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

Kolejnym pytaniem, które należy sobie w tym miejscu zadać jest pytanie o preferowane formy pomocy, których od Urzędu Pracy oczekują przedsiębiorcy? W trakcie realizacji wywiadów ankietowanym wskazano listę instrumentów, które może stosować PUP w celu pobudzania lokalnego rynku pracy i aktywizacji zawodowej bezrobotnych i poproszono o wskazanie, z których chcieliby sami skorzystać. Wyniki prezentuje poniższy wykres:

*Rysunek 9. Formy pomocy, którymi zainteresowani są przedsiębiorcy.*



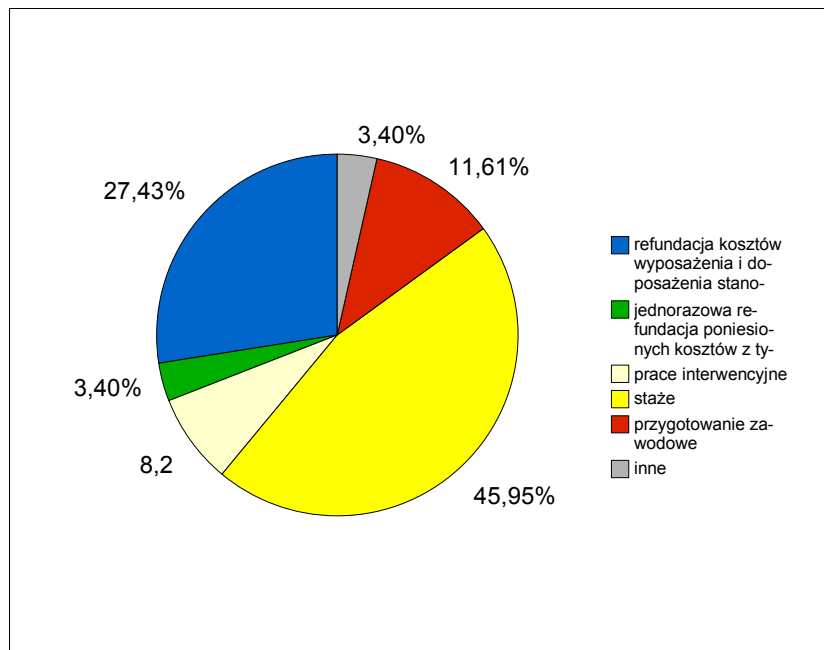
Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż ankietowani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Źródło: badania zespołu.

Największym uznaniem respondentów cieszą się staże. Przyjęcie stażysty skierowanego przez PUP interesowałoby ponad 60% pytanych. Przedsiębiorcy chętnie skorzystaliby z pomocy w formie refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy oraz przygotowania zawodowego pracowników. Na te odpowiedzi wskazało więcej niż 1/3 przedsiębiorców objętych badaniem. Mniej więcej co piąty respondent wskazywał, że zainteresowany byłby pracami interwencyjnymi. Stosunkowo niewiele – tylko 8% – osób wykazywało zainteresowanie refundacją kosztów pracy poniesionych z tytułu opłacania składek na ubezpieczenie społeczne.

Powyższe wyniki dotyczą tylko tych przedsiębiorstw, które w ogóle zainteresowane były pomocą świadczoną przez Urzędy Pracy i wskazały przynajmniej jedną formę oczekiwanego wsparcia (n=155).

Podobny rozkład preferencji dotyczących oczekiwanej pomocy od Powiatowego Urzędu Pracy ujawniają odpowiedzi na pytanie o najbardziej korzystną formę wsparcia.

*Rysunek 10. Najbardziej korzystna forma wsparcia.*



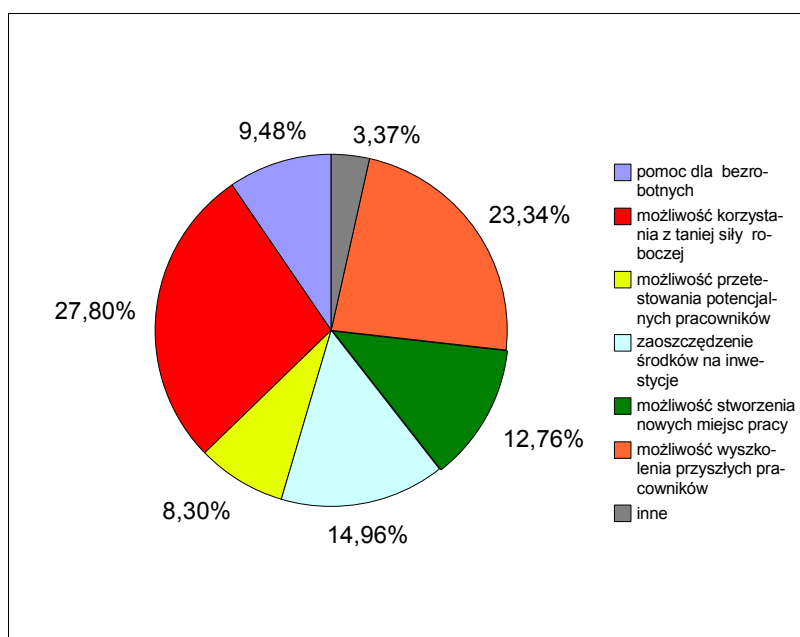
Źródło: badania zespołu.

Prawie połowa odpowiadających (pominięto tych przedsiębiorców, którzy nie są zainteresowani pomocą z PUP) wskazała na staże, ponad ¼ na refundację

kosztów organizacji stanowisk pracy, a co dziewiąty pracodawca uznał, że najbardziej korzystną formą pomocy dla przedsiębiorców jest przygotowanie zawodowe organizowane przez Urząd Pracy przyszłym pracownikom.

Argumentując swoje wybory respondenci wskazywali na kilka różnych aspektów świadczonej pomocy.

Rysunek 11. Uzasadnienia wyboru preferowanej formy pomocy z PUP.



Źródło: badania zespołu.

Przede wszystkim wskazywano na korzyści związane z pozyskaniem taniej (a nawet darmowej) siły roboczej. Do tej kategorii zaliczono też odpowiedzi mówiące o obniżaniu kosztów pracy oraz wniesieniu do firmy pewnego kapitału kulturowego (kompetencji) przez pracowników pozyskiwanych np. do odbycia w przedsiębiorstwie stażu z Powiatowego Urzędu Pracy. “Staże – jest to pomoc z tytułu której nie ponosi się kosztów związanych z wynagrodzeniem i ZUS-em”, “Dobre strony przyjęcia stażysty to to, że nie płacimy mu wynagrodzenia. Wynagrodzenia za staż wypłaca Powiatowy Urząd Pracy”, “Nie stać mnie na zatrudnienie pracowników, a przydałaby się osoba do pomocy”, “Bez ponoszenia kosztów otrzymujemy wykwalifikowanych pracowników w ramach prac interwencyjnych”, “Staż jest najkorzystniejszy finansowo dla pracodawcy i pozwala na zatrudnienie pracownika o wymaganym wykształceniu”, “Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy obniża koszty pracy”. I jeszcze jedna wypowiedź

podkreślając nieco inny aspekt korzyści, jakie czerpie przedsiębiorstwo “Na staże kierowane są osoby młode, chętne do pracy, łatwo nawiązujące kontakt. Ludzie młodzi znają języki obce, co w naszej pracy jest bardzo ważne. Młodzież dodatkowo chętnie podejmuje nowe wyzwania. Często też przedstawia nowe pomysły, z których korzystam”.

Innym ważnym elementem pomocy z PUP, który w swoich odpowiedziach podkreślają ankietowani to możliwość wyszkolenia i (często bezpłatnie) przygotowania pracownika do pełnienia ról zawodowych w przedsiębiorstwie. “Przygotowanie zawodowe pozwala nabyć umiejętności do wykonywania pracy na danym stanowisku”, “Staż może trwać dwanaście miesięcy. Przez ten czas pracodawca ma możliwość rzetelnego przygotowania przyszłego pracownika do wykonywania zawodu”, “stawiam na młodych, aby ich nauczyć pracy w wyuczonym zawodzie, gdyż mają za mało wiedzy i praktyki”, “Można wyuczyć młodego człowieka a później z czystym sumieniem go zatrudnić”, “Staże pozwolą przygotować pracownika do stanowiska pracy, nauczyć podstawowych czynności bez zwiększania kosztów utrzymania pracownika”.

Co piąty respondent spodziewa się, że dzięki pomocy z PUP uda mu się zaoszczędzić środki, które będzie można przeznaczyć na inwestycje w firmę i jej rozwój. “Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy pozwala unowocześnić park maszynowy w mojej firmie”, “[...] pozwoli częściowo sfinansować zakup samochodu ciężarowego”, “Chcielibyśmy w 2007 rozbudować sklep, w związku z tym potrzebne będzie nowe wyposażenie i nowy pracownik”, “Dzięki takiej formie jak refundacja kosztów [...] będę mógł podnieść standard zakładu oraz usług”, “[...] ponieważ potrzebuję większych jednorazowych środków na zakup sprzętu”, “prace interwencyjne – dzięki zaoszczędzonym finansom mogę wesprzeć swój budżet, poświęcić więcej środków na promocje, obniżyć koszty”, “Z powodu bezrobocia w powiecie kłodzkim i złej sytuacji materialnej mieszkańców firma nie przynosi dochodów pozwalających na wyposażenie i doposażenie stanowisk pracy. Wymiana urządzeń, maszyn pozwoliłaby na podniesienie jakości usług dla klientów zakładu i tym samym zwiększenie liczby klientów korzystających z usług w innych miastach”, “Chcę zatrudnić nową osobę, ale najpierw chciałabym zwiększyć asortyment sklepu [...]. Pomoc z Urzędu Pracy w tej kwestii znacznie

ułatwi mi realizację przedsięwzięcia. Mogłabym zrealizować o wiele szybciej, niż gdybym chciała to zrobić tylko ze swoich środków”.

Dla 16% odpowiadających ważnym aspektem pomocy z PUP jest możliwość tworzenia nowych miejsc pracy i stwarzanie warunków dla zatrudnienia nowych pracowników. “Po przyuczeniu wzrasta realna szansa na zatrudnienie”, “[...] mógłby później pracować u nas i poszerzać swoją wiedzę praktyczną”, “Nasza firma zatrudniała osoby młode skierowane przez Urząd Pracy. Bezrobotna ta zdobyła zawód, została po stażu zatrudniona”, “Jednorazowa refundacja wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy daje możliwość zejścia ze zbyt dużych kosztów tworzenia miejsc pracy”, “Refundacja kosztów pomoże wyposażyć nowe stanowisko pracy dla kolejnej osoby”.

Co dziesiąty respondent podkreślał, że dzięki pewnym formom pomocy otrzymanej z Urzędu Pracy będzie mógł bez ponoszenia specjalnych nakładów przetestować kandydatów, sprawdzić efektywność czy przydatność potencjalnych przyszłych zatrudnionych. “Staże pozwalają lepiej poznać przyszłego pracownika”, “Staż jest formą dla młodych po szkole, można sprawdzić ich umiejętności”, “Jeśli trafi się na odpowiednich ludzi to można nawiązać współpracę na długo po zakończeniu staży czy przygotowania zawodowego”, “Przygotowanie zawodowe jest szansą dla mnie na wypróbowanie pracownika”.

Warto też zwrócić uwagę, że 12% respondentów w swoich argumentacjach podkreślało pewne korzyści, które dotyczą nie tyle pracobiorców, ale zwłaszcza bezrobotnych. Dotyczą one głównie możliwości zdobycia wymaganego na rynku pracy doświadczenia czy podniesienia kwalifikacji. “Forma ta [...] przynosi korzyści także bezrobotnemu, który doskonali znajomość praktyczną zawodu”, “[...] szansa dla pracownika na naukę nowego zawodu, a z czasem może na pracę”, “Pracownik zdobędzie dodatkowe kwalifikacje”, “Staż to forma, w której mogę pomóc młodym osobom chętnym do pracy”, “Staże mogą pomóc ludziom młodym, dobrze wykształconym”.

Sposoby argumentacji i uzasadniania preferowanych form wsparcia wskazują na dostrzegane przez respondentów korzyści, które wynikają dla przedsiębiorstw z oferowanej przez PUP pomocy. Korzyści te są dość ściśle związane z pożądanymi rodzajami pomocy. Szczególnie wyraźne są one w

przypadku dwóch najczęściej uznawanych za atrakcyjne form wsparcia: refundacji kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy oraz staży<sup>4</sup>.

**TABELA 15: Korzyści płynące ze stosowania najbardziej preferowanych form pomocy oferowanej przez PUP.**

uzasadnienie		preferowana forma wsparcia z PUP	
		refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy	staże
pomoc dla bezrobotnych	Liczebność	0	14
	% w wierszu	0,0	87,5
możliwość korzystania z taniej siły roboczej	Liczebność	3	33
	% w wierszu	6,1	67,3
możliwość przetestowania potencjalnych pracowników	Liczebność	0	10
	% w wierszu	0,0	66,7
zaoszczędzenie środków na inwestycje	Liczebność	23	1
	% w wierszu	85,2	3,7
możliwość stworzenia nowych miejsc pracy	Liczebność	14	8
	% w wierszu	60,9	34,8
możliwość wykształcenia przyszłych pracowników	Liczebność	1	28
	% w wierszu	2,4	66,7
inne	Liczebność	2	0
	% w wierszu	40,0	0,0
Ogółem	Liczebność	37	67
	% w wierszu	26,6	48,2

Odsetki nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wymienić więcej niż jedną korzyść płynącą z danej formy pomocy.

Źródło: badania zespołu.

Refundacja kosztów wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy pozwala, zdaniem badanych, przede wszystkim zaoszczędzić środki na inwestycje oraz umożliwić tworzenie nowych miejsc pracy. Z kolei staże to dla pracodawców przede wszystkim oszczędności na pracownikach, za których nie muszą płacić. Dodatkowo traktowane są jako forma szkolenia, czy raczej przygotowania i wdrożenia pracownika do obowiązków, jakie będzie wypełniał na stanowisku pracy po zatrudnieniu. Tak więc pracodawcy uważają, że dzięki stażom mogą bezpłatnie ukształtować, zgodnie ze swoimi oczekiwaniami, przyszłych pracowników. Dodatkowo staże dają pracodawcom możliwość “wypróbowania” pracowników przed ich zatrudnieniem. Tym samym minimalizuje się ryzyko popełnienia błędów kadrowych oraz ogranicza trudności i koszty związane z rekrutacją. W przypadku, gdyby pracownik się nie sprawdził mogą nie podejmować z nim trwałej współpracy

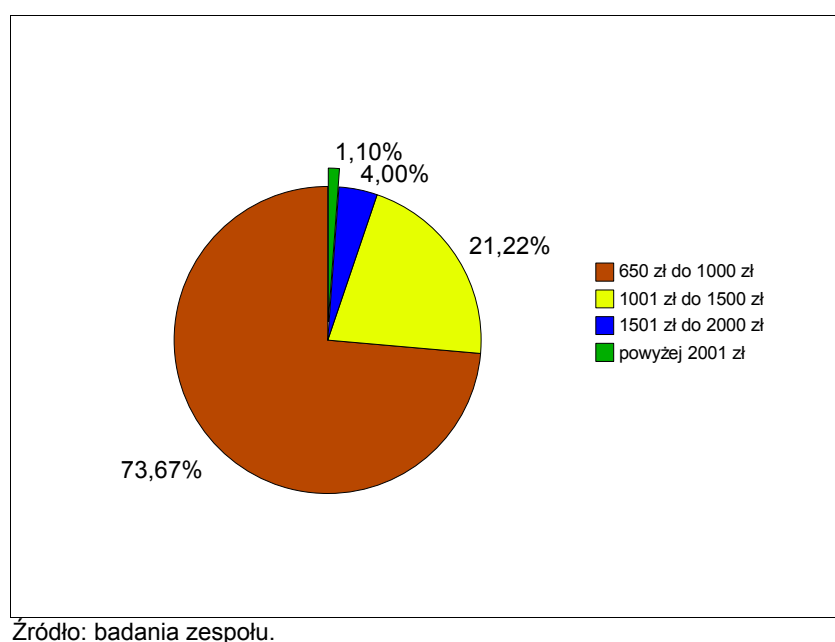
<sup>4</sup> Z uwagi na małą liczbę wskazań pozostałych odpowiedzi nie mogą zostać one poddane szczegółowej analizie statystycznej.

tylko przyjąć na jego miejsce kolejnego stażystę, którego będzie można wyszkolić i sprawdzić, jak sobie radzi w pracy.

Zauważyć można jeszcze, że zainteresowania oferowanymi przez PUP formami pomocy nie różnicują w statystycznie istotny sposób zmienne charakteryzujące przedsiębiorstwa. Innymi słowy powiedzieć można, że niezależnie od wielkości, formy organizacyjnej, długości stażu na rynku itp. przedsiębiorstwa mają podobne preferencje dotyczące wsparcia z Urzędu Pracy i w podobny sposób postrzegają korzyści z niego płynące.

Warto się przyjrzeć jeszcze warunkom, jakie pracodawcy mogą proponować swoim przyszłym pracownikom. Najprostszym i najlepszym wskaźnikiem wydaje się być tutaj poziom oferowanych wynagrodzeń. W badaniach pytano o to, na jakiej wysokości płace netto mógłby liczyć ewentualny nowy pracownik w firmie.

Rysunek 12. Poziom płac netto proponowany nowym pracownikom.



Okolo  $\frac{3}{4}$  respondentów wskazało na odpowiedź z najniższą ofertą płacową (650-1000zł netto). Co piąty pracodawca, objęty badaniem, jest skłonny płacić nowym pracownikom nieco więcej – od 1001 do 1500 zł miesięcznie “na rękę”. W co 20 firmie przyszli pracownicy mogą liczyć na wynagrodzenie netto wyższe niż 1500 zł miesięcznie.

Wygląda na to, że obciążenia finansowe, wynikające ze zobowiązań płacowych (wraz z pochodnymi), są jednym z zasadniczych kosztów funkcjonowania firmy i na tym polu przedsiębiorstwa najchętniej szukałyby oszczędności. Dlatego też największym zainteresowaniem cieszą się te formy wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy, które przekładają się bezpośrednio na efekty finansowe. Stosunkowo niski poziom deklarowanych płac wynikać może także z faktu, że pracodawcy poszukiwać będą przede wszystkim stosunkowo nisko kwalifikowanej siły roboczej – głównie na stanowiska robotnicze, do prac fizycznych i pracowników handlu i usług – którzy są raczej łatwo dostępni na rynku pracy i ich wartość (wyrażana choćby właśnie poziomem wynagrodzeń) jest relatywnie niska.

Potwierdzenie tezy, że postrzegane jako wysokie koszty pracy wpływają na ograniczenie zatrudnienia i stanowią przez to pewną barierę w rozwoju przedsiębiorstw, znaleźć można analizując zależność między poziomem oferowanych wynagrodzeń a planami zwiększenia zatrudnienia w ciągu 2 najbliższych lat.

**Tabela 16: Zależność między oferowanym poziomem płac a planami zwiększenia zatrudnienia.**

Plany zwiększenia zatrudnienia			Jaki poziom płac netto mógłby (mogłaby) P. zaproponować nowym pracownikom?				Ogółem
			650 zł do 1000 zł	1001 zł do 1500 zł	1501 zł do 2000 zł	powyżej 2001 zł	
Czy planuje P. zatrudnienie nowych osób w ciągu najbliższych 2 lat?	tak	Liczebność	76	40	6	3	125
		% w wierszu	60,8%	32,0%	4,8%	2,4%	100,0%
	nie	Liczebność	181	34	8	1	224
		% w wierszu	80,8%	15,2%	3,6%	0,4%	100,0%
	Ogółem	Liczebność	257	74	14	4	349
		% w wierszu	73,6%	21,2%	4,0%	1,1%	100,0%

$\chi^2=18,040$ ;  $df=3$ ;  $p<0,001$ . 25,0% komórek (2) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 1,43.

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

Porównując przedsiębiorstwa planujące zwiększenie zatrudnienia z firmami, które nie zamierzają przyjmować nowych pracowników zauważyć można, że w tej pierwszej kategorii dwa razy większy jest udział przedsiębiorstw gotowych nowym pracownikom zaoferować płace wyższe, niż 1000 zł netto. Tak więc przypuszczać można, że na zatrudnienie nowych pracowników pozwolić mogą sobie przedsiębiorstwa w relatywnie lepszej sytuacji finansowej, które stać na



pracowników i mogą im zaproponować lepsze warunki płacowe.

Na poziom oferowanych płac ma także wpływ wielkość przedsiębiorstwa:

**Tabela 17: Zależność między oferowanym poziomem wynagrodzeń a wielkością przedsiębiorstwa.**

wielkość firmy			Jaki poziom płac netto mógłby (mogłaby) P. zaproponować nowym pracownikom?				Ogółem
			650 zł do 1000 zł	1001 zł do 1500 zł	1501 zł do 2000 zł	powyżej 2001 zł	
małe firmy (do 5 osób)	Liczebność		223	45	9	3	280
	% z wielkość firmy		79,6%	16,1%	3,2%	1,1%	100,0%
średnie firmy (od 6 do 50 osób)	Liczebność		28	22	5	1	56
	% z wielkość firmy		50,0%	39,3%	8,9%	1,8%	100,0%
duże firmy (ponad 50 osób)	Liczebność		6	7	0	0	13
	% z wielkość firmy		46,2%	53,8%	0,0%	0,0%	100,0%
Ogółem	Liczebność		257	74	14	4	349
	% z wielkość firmy		73,6%	21,2%	4,0%	1,1%	100,0%

$\chi^2=30,303$ ;  $df=6$ ;  $p<0,001$ . 50,0% komórek (6) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 0,15.

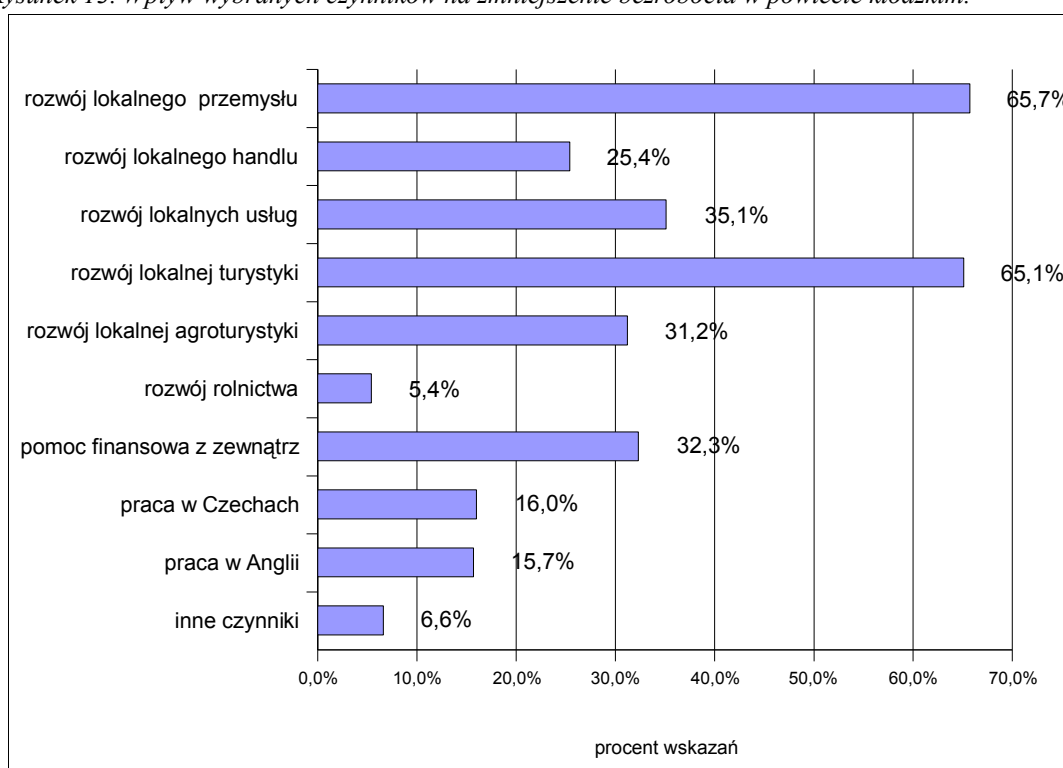
Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

Wynika z powyższego, że im większe przedsiębiorstwo, tym wyższe płace może zaproponować swoim pracownikom. Wśród dużych (zatrudniających więcej niż 50 osób) odsetek tych, które skłonne są proponować wynagrodzenie na poziomie 1001-1500 zł, wynosił ponad 50%, podczas gdy wśród firm średnich (6-50 zatrudnionych) osiąga 40%, a w kategorii najmniejszych przedsiębiorstw (liczących do 5 pracowników) tylko 16%. Jednakże największe firmy objęte badaniem nie mają zamiaru proponować płacy wyższych niż 1500 zł netto. Na takie zarobi przyszli pracownicy mogą liczyć głównie w zakładach pracy zatrudniających 6-50 osób – ponad 10% firm z tej kategorii jest skłonna zaproponować takie zarobki nowym pracownikom. Można sądzić, że obserwowane tu zróżnicowanie jest pochodną zapotrzebowania na kadry, które planują przyjmować takie firmy. W średnich przedsiębiorstwach większe jest zapotrzebowanie na specjalistów z wysokimi kwalifikacjami, którym trzeba zaoferować lepsze warunki płacowe. Z kolei w dużych przedsiębiorstwach poszukuje się przede wszystkim wykwalifikowanych robotników, których podaż na lokalnym rynku pracy jest względnie wysoka, co wpływa na niższy “koszt” tego typu siły roboczej.

#### 4. Strategie polityki przeciwdziałania bezrobociu

Kwestionariusz wywiadu, w oparciu o który zrealizowane zostały badania, zawierał blok pytań dotyczących postrzegania przez przedsiębiorców działań służących redukcji bezrobocia w powiecie. W pierwszym z tych pytań wymieniono pewne czynniki – odnoszące się do obserwowanych zmian na lokalnym rynku pracy oraz opcji polityk rozwojowych realizowanych przez lokalne władze – i poproszono respondentów o wskazanie, które z nich mogą mieć wpływ na zmniejszenie skali bezrobocia. Uzyskane wyniki zawiera wykres:

Rysunek 13. Wpływ wybranych czynników na zmniejszenie bezrobocia w powiecie kłodzkim.

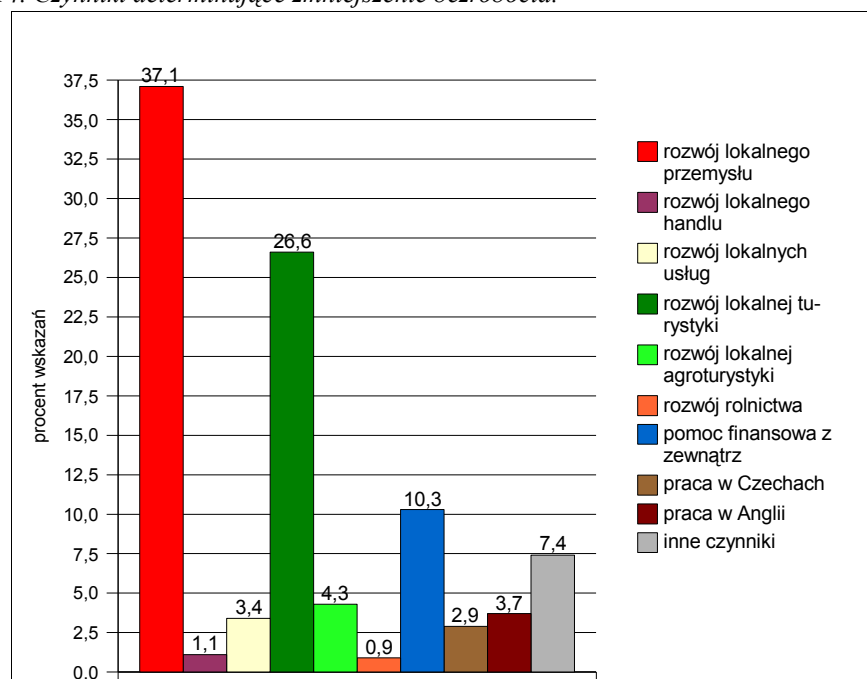


Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż ankietowani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.  
Źródło: badania zespołu.

W swoich odpowiedziach respondenci wskazali na dwa podstawowe czynniki, które ich zdaniem prowadzić będą do pobudzenia lokalnego rynku pracy: *rozwój lokalnego przemysłu* oraz *rozwój turystyki*. Na te kierunki rozwoju lokalnego wskazało bez mała 2/3 biorących udział w badaniu pracodawców. Mniej więcej co trzeci twierdził, że zmniejszenie bezrobocia osiągnięte może zostać dzięki rozwojowi sektora usług, rozwojowi agroturystyki lub dzięki finansowemu wsparciu z zewnątrz. Co czwarty respondent wskazywał na rozwój handlu.

Respondentów proszono też o wybranie jednego, podstawowego czynnika, który mógłby stać się decydujący dla pobudzenia lokalnego rynku pracy. Poniżej zaprezentowano uzyskany rozkład odpowiedzi.

Rysunek 14. Czynniki determinujące zmniejszenie bezrobocia.



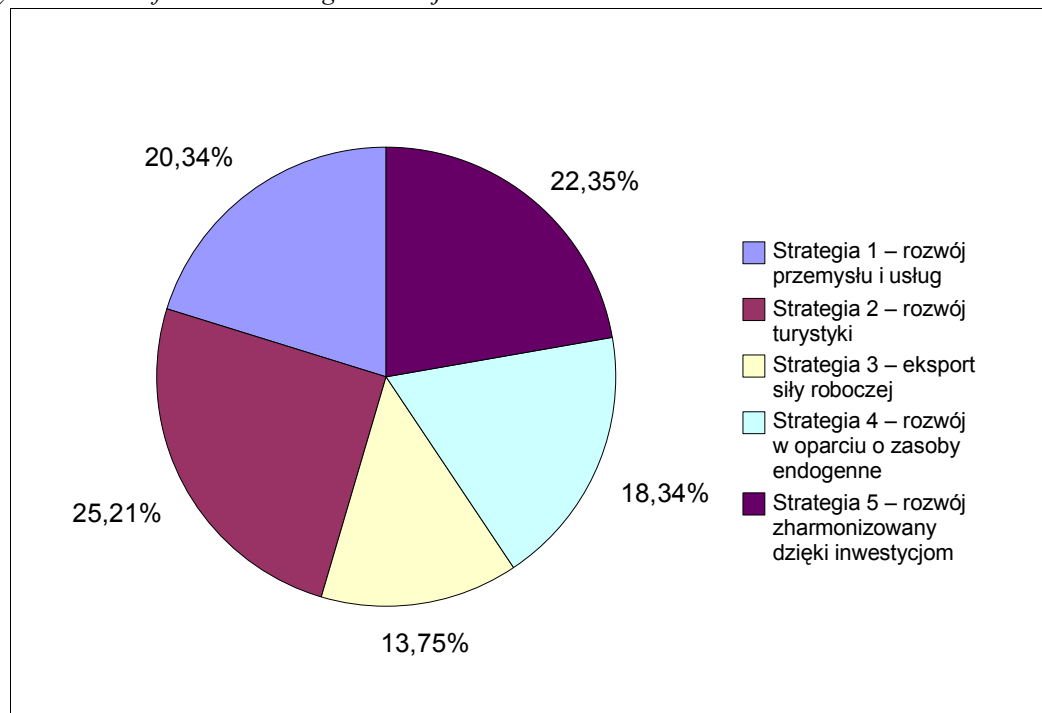
Źródło: badania zespołu.

Uwzględniając tylko główne (preferowane) odpowiedzi zauważyć należy, że największa część respondentów – blisko 40% - uznała rozwój przemysłu za podstawowy element pobudzający rynek pracy. Turystyce rolę taką przypisuje ¼ osób. Co dziesiąty respondent wskazywał, że do rozwiązania problemów rynku pracy w powiecie kłodzkim niezbędna jest interwencja finansowa z zewnątrz. W stosunkowo często wspominatej kategorii „inne” mieściły się głównie odpowiedzi wskazujące na konieczność zmian regulacji prawnych i obniżenia, postrzeganych jako zbyt wysokie, kosztów pracy, które muszą ponosić pracodawcy decydujący się na zatrudnianie pracowników.

Pogłębiona eksploracja uzyskanych danych ukierunkowana na analizę współwystępowania udzielanych odpowiedzi (wskazywanych czynników) na pytanie o sposoby zmniejszania bezrobocia pozwoliła wyróżnić 5 zasadniczych sposobów rozwiązania problemu bezrobocia, jakie funkcjonują w przekonaniach

respondentów<sup>5</sup>. Można je traktować jako pewne preferowane “strategie” rozwiązywania problemów lokalnego rynku pracy, które ujawniają w swoich odpowiedziach respondenci.

Rysunek 15. Preferowana strategia redukcji bezrobocia.



Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

Pierwsza z wyróżnionych w ten sposób strategii kładzie nacisk przede wszystkim na rozwój przemysłu w połączeniu z rozwojem usług. Jednocześnie preferujący tę strategię nie uważają, że panaceum na lokalne problemy może być emigracja “za pracą” - ani do Czech, ani do bogatych krajów, które otworzyły swoje rynki pracy dla Polaków. Ten typ postrzegania sposobów redukcji bezrobocia prezentuje 71 objętych badaniem przedsiębiorców (1/5 ogółu).

Druga strategia szansę na zmianę na lokalnym rynku pracy i pobudzenie lokalnej gospodarki widzi przede wszystkim w rozwoju turystyki i agroturystyki, a nie w przemyśle. Objęci badaniem zakwalifikowani do tej kategorii w ogóle nie wskazują na przemysł jako czynnik redukcji problemów bezrobocia. Jest to najpowszechniej wybierana opcja – prezentuje ją co czwarty pracodawca (25%).

Trzeci ze sposobów na rozwiązanie problemów lokalnego rynku pracy to

<sup>5</sup> Użyto tu metod dwustopniowego grupowania. Szczegóły dotyczące procedury analitycznej oraz pełną charakterystykę statystyczną uzyskanych wyników zawiera załącznik 3.

“eksport” nadwyżki siły roboczej za granicę – do leżących po sąsiedzku Czech bądź dalej, na przykład na Wyspy Brytyjskie. Prawie 40% respondentów z tej kategorii dodatkowo wskazuje na rozwój przemysłu, a 1/3 z nich na potrzebę finansowego “zastrzyku” z zewnątrz. Taka strategia jest stosunkowo najrzadziej prezentowana – dotyczy ona 14% badanych (48 osób).

Czwarta z wyróżnionych strategii to połączenie rozwoju opartego o działalność przemysłową i wykorzystanie potencjału turystycznego regionu. Byłby to więc rozwój w oparciu o zasoby endogenne – prezentujący ten sposób widzenia szans gospodarczych powiatu nie wiąże ze wsparciem finansowym z zewnątrz, ale też jako ważny czynnik w walce z bezrobociem nie znajduje w ich oczach uznania rozwój sektora usług. Tego typu przekonanie prezentuje w sumie 78 objętych badaniem, co daje 22% ogółu.

W końcu ostatnia, piąta strategia zakłada pobudzenie lokalnej gospodarki z zewnętrznych źródeł, przy jednoczesnym prowadzeniu polityki rozwoju produkcji przemysłowej i – jako trzeci filar wzrostu – turystyki. Badani zakwalifikowani do tej kategorii nie widzą potrzeby wysyłania bezrobotnych do pracy za granicą, nie sądzą też, że do rozwiązania problemów lokalnego rynku pracy przyczynić może się rozwój usług.

**TABELA 18: Charakterystyka strategii redukcji bezrobocia. Odsetki osób wybierających poszczególne rodzaje przeciwdziałania bezrobociu w podziale na preferowane strategie redukcji bezrobocia.**

Rodzaje przeciwdziałania	Preferowana strategia redukcji bezrobocia					Ogółem
	strategia 1	strategia 2	strategia 3	strategia 4	strategia 5	
rozwój lokalnego przemysłu	100%	00%	38%	100%	97%	66%
rozwój lokalnego handlu	39%	25%	15%	34%	13%	26%
rozwój lokalnych usług	100%	49%	19%	0%	0%	35%
rozwój lokalnej turystyki	35%	93%	17%	97%	65%	65%
rozwój lokalnej agroturystyki	18%	65%	8%	44%	9%	31%
rozwój rolnictwa	4%	6%	2%	0%	12%	5%
pomoc finansowa z zewnątrz	21%	31%	33%	0%	71%	32%
praca w Czechach	0%	11%	79%	13%	0%	16%
praca w Anglii	0%	14%	79%	8%	0%	16%
inne czynniki	1%	2%	10%	0%	19%	7%

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

Sposobu myślenia o metodach przeciwdziałaniu bezrobociu nie modyfikują badane charakterystyki przedsiębiorstw (jak ich wielkość, forma prawna, czas funkcjonowania na rynku, sekcja PKD) ani cechy demograficzne przedsiębiorców. Analiza danych sugeruje, że może istnieć zależność między preferowanym sposobem zmniejszania bezrobocia a lokalizacja przedsiębiorstwa, niestety – z uwagi na małą liczbę podmiotów w próbie z poszczególnych obszarów powiatu nie da się jej scharakteryzować.

Zadane w wywiadzie pytanie o uzasadnienia preferowanych (czy też uważanych za najskuteczniejsze) czynników wpływających na zmniejszenie bezrobocia w powiecie kłodzkim przyniosło informacje dotyczące spodziewanych efektów postulowanych działań oraz sposobów myślenia o rozwoju kłodzkiego subregionu. Zebrane odpowiedzi zostały skategoryzowane w siedem zasadniczych typów argumentów.

Pierwsza kategoria zawiera odpowiedzi wskazujące na to, że wybrany czynnik stanie się “motorem” napędzającym lokalny wzrost gospodarczy i koniunkturę w innych branżach czy obszarach rynku. Typowe wypowiedzi podkreślały, że pobudzenie wybranej branży czy realizacja określonych działań dadzą ogólniejszy efekt rozwojowy: “Z rozwoju przemysłu są wielokierunkowe korzyści: [...] większe dochody gminy i rozwój sieci lokalnych dostawców i usługodawców na jego rzecz”, “Jak będzie przemysł, to nastąpi rozwój pozostałych gałęzi handlu czy usług”, “Jak nie będzie funduszy, to nie będzie rozwoju”, “Rozwój turystyki powoduje rozwój gospodarki”.

Druga kategoria nazwana została “poprawa warunków życia ludności”. Sklasyfikowane zostały w niej odpowiedzi, które podkreślały korzyści, przede wszystkim finansowe i bytowe, jakie będą płynęły dla mieszkańców, pracobiorców itp. “Praca w Anglii zapewnia pracę i znacznie większe zarobki”, “Przy rozwoju przemysłu [...] będą większe pensje”, “Rozwój przemysłu [...] podniesie standard życia mieszkańców”, “Rozwój lokalnego przemysłu pozwoli wzbogacić się byłym pracownikom zlikwidowanego przemysłu”.

Trzeci typ argumentów serwowanych przez pracodawców odnosi się do różnego rodzaju barier hamujących rozwój, które dzięki wybieranym odpowiedziom

zostaną przełamane. Bariery te występują zarówno na poziomie pojedynczej firmy, ale też w wymiarze całego systemu ekonomicznego i lokalnej gospodarki. Wynikają one ze złej kondycji przedsiębiorstw, braku odpowiednich kadr na rynku pracy, niedostatecznej infrastruktury, regulacji prawnych, wysokich obciążeń podatkowych itp. “Obecnie nie istnieją szkoły, które przygotowują do wykonywania zawodów [...]. Jest praca w w/w zawodach, ale nie ma wykwalifikowanych pracowników”, “Wystarczy zwolnić hamulce ze strony biurokracji w działalności bieżącej oraz odblokować bariery przed przedsiębiorcami sięgającymi po pieniądze z zewnątrz na inwestycje”, “Należy przekwalifikować bezrobotnych, ponieważ brak jest wykwalifikowanych pracowników, którzy mogliby zaspokoić lokalne oferty pracy”, “Brak środków finansowych powoduje zastój we wszystkich dziedzinach, a w szczególności w usługach”, “Uważam, że na trwały spadek bezrobocia może wpłynąć tylko obniżenie kosztów zatrudnienia pracowników”, “Możliwość uzyskania nisko oprocentowanych kredytów lub innych dotacji – najlepiej bezzwrotnych – pomogłoby wielu jednostkom zatrudniającym bezrobotnych”.

Czwarty rodzaj uzasadnień dotyczył bezpośrednio tworzenia nowych miejsc pracy, często wskazując, że preferowany typ działań jest bardzo pracochłonny. “Przemysł generuje największą ilość miejsc pracy”, “Rozwój turystyki, postawienie nowych hoteli, pensjonatów stwarza wiele nowych miejsc pracy”, “Rozwój przemysłu, to oczywiste – przemysł to miejsca pracy”, “Dawniej był przemysł i ludzie mieli pracę”.

Kolejny typ argumentacji odwołuje się do obecnych w regionie zasobów i jego potencjału. Kategoria ta zawiera także pewne wskazania porównawcze, ekstrapolacje znanych respondentom doświadczeń itp. “Region powinien wykorzystać swoje walory turystyczne – z tego przecież słynie”, “Z turystyki żyje na przykład Szwajcaria, a tu jest Czarna Góra”, “Tereny te są odwiedzane przez byłych mieszkańców (Niemcy i Czesi) i coraz częściej gości z Europy. Trzeba Ziemię Kłodzką rozreklamować, aby ściągnąć więcej ludzi, a wszyscy na tym zarabiają”, “Są piękne tereny, chętnie odwiedzane przez turystów i można na tym zarobić”, “Mieszkamy w rejonie przesyconym zabytkami i piękną naturą, z których to zasobów można korzystać cały rok”, “Alternatywą na ograniczenie bezrobocia jest rozwijanie usług, w których wiele osób pracuje nielegalnie”, “Praca w Czechach to

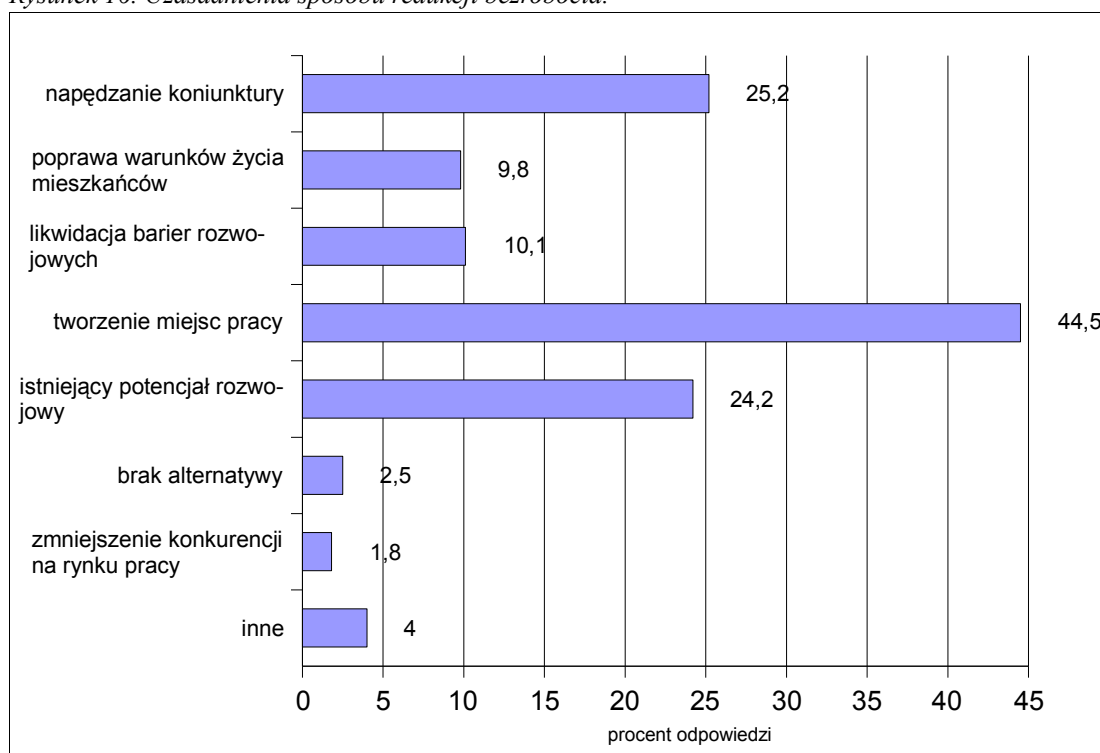
bliska odległość, teren przygraniczny, duże zapotrzebowane sąsiadów południowych na naszych pracowników”.

Szósta kategoria argumentów to swoiste wnioskowanie negatywne – obejmuje ona odpowiedzi, które podkreślają brak alternatywy dla preferowanych rozwiązań. Oto przykład tego typu uzasadnienia dla wskazania czynnika odnoszącego się do pracy za granicą: “Dużo osób nie znajduje zatrudnienia na lokalnym rynku pracy”, “Praca w Anglii, Irlandii, Niemczech – bo jest to fakt: 90% absolwentów nie znajduje pracy na lokalnym rynku pracy”, “Małe szanse są na zmniejszenie bezrobocia w warunkach jakie panują w powiecie. Wyjazd za granicę jest jedyną szansą”. A oto przykłady innych argumentów z tej kategorii: “Niskie kwalifikacje bezrobotnych i mała mobilność, mogą być zaktywizowani tylko w przemyśle na liniach produkcyjnych”, “Rozwój agroturystyki może nastąpić przy relatywnie niskich nakładach finansowych”, “Nie mamy szans na rozwój przemysłu, bo brak nam odpowiednich dróg, a one choć się je planuje od lat nie szybko powstaną. Ani turystyka, ani rolnictwo też nie są w stanie zmniejszyć bezrobocia. Coraz więcej ludzi zaś znajduje zatrudnienie w usługach”.

W końcu ostatni typ uzasadnień, który dotyczy zmniejszenia konkurencji na rynku pracy. W zasadzie dotyczy on tylko argumentacji za eksportem siły roboczej. Taki proces – wedle omawianego tu stanowiska – spowoduje, że zmaleje podaż pracobiorców, a przez to także bezrobocie: “Praca za granicą powoduje zmniejszenie bezrobocia w Polsce na bardzo dużą skalę”, “W dzisiejszych trudnych dla przedsiębiorców czasach ludzie coraz częściej decydują się wyjechać za granicę i tak właściwie to przez te osoby spada bezrobocie”, “Jeżeli wyjeżdżają do pracy do Anglii lub do Czech to u nas są wolne miejsca pracy”.



Rysunek 16. Uzasadnienia sposobu redukcji bezrobocia.



Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż wypowiedź respondenta mogła zostać zakwalifikowana do więcej niż jednej kategorii.

Źródło: badania zespołu.

Najczęstszym argumentem, jakim szermują respondenci uzasadniając swoje stanowisko w sprawie sposobu redukcji bezrobocia jest *“tworzenie miejsc pracy”* - używa go 44% objętych badaniem. Co czwarty wskazywał w swoich odpowiedziach na *“napędzanie koniunktury”*, podobny odsetek respondentów używał argumentów mówiących o istniejących zasobach i korzystnych uwarunkowaniach dla pożądanego sposobu przeciwdziałania bezrobociu. Co dziesiąty przedsiębiorca uczestniczący w badaniach swoje odpowiedzi uzasadniał korzyściami wiążącymi się z poprawą warunków bytowo-ekonomicznych ludności lub też wskazywał na likwidację barier ograniczających możliwości rozwojowe. Pozostałe typy argumentów używane były stosunkowo rzadko.

Sposób argumentacji jest oczywiście ściśle związany z postrzeganymi sposobami redukcji zatrudnienia. Rozwój działalności przemysłowej był przede wszystkim argumentowany wysoką pracochłonnością tego typu działalności, a więc możliwością powstania nowych miejsc pracy – aż 4/5 preferujących rozwój

przemysłu odpowiadało, że dzięki temu zwiększy się w powiecie zapotrzebowanie na pracę. Co trzeci przedsiębiorca optujący przede wszystkim za przemysłem wskazywał też, że stanie się on dźwignią dla wzrostu ekonomicznego i napędzi koniunkturę w innych branżach. Interesujące jest, że tylko dwóch respondentów jako argumentów w tej sprawie uznało istniejący potencjał powiatu, jak na przykład zasoby wykwalifikowanej siły roboczej, tradycje przemysłowe itp.

Za rozwojem turystyki zdaniem pytanych respondentów przemawiają przede wszystkim zasoby krajobrazowo-przyrodnicze i historyczne oraz “potencjał turystyczny” Ziemi Kłodzkiej. Po tego typu uzasadnienia sięgało 2/3 uznających turystykę za główną receptę na problem bezrobocia. Około 30% z nich wskazywało także na możliwości tworzenia miejsc pracy w branży turystycznej, a co piąty uznał, że turystyka może nakręcić koniunkturę na ogólny rozwój powiatu.

Stawiający przede wszystkim na pomoc z zewnątrz uznawali, że dzięki niej możliwe stanie się zlikwidowanie istniejących barier rozwojowych (43% odpowiedzi) tudzież “zastrzyk” dla rozpędzenia wzrostu ekonomicznego (36% odpowiedzi). W pozostałych kategoriach bardziej szczegółowa analiza statystyczna nie jest niemożliwa ze względu na małą liczbę osób, które preferują inne czynniki.

Jeśli prezentowane przez respondentów argumenty interpretować będziemy w kategoriach możliwości i korzyści płynących z preferowanych działań to informacje te staną się pomocne dla lepszego opisanie wyróżnionych wcześniej strategii redukowania problemu bezrobocia. W tym celu należy skonfrontować prezentowane przez respondentów strategie z używanymi przez nich rodzajami argumentacji.

**TABELA 19: Prezentowana strategia redukcji bezrobocia a sposób argumentacji.**

strategia redukcji bezrobocia	uzasadnienia sposobu redukcji bezrobocia								Ogółem
	nape- dzenie koniun- ktury	poprawa warunkó w życia mieszka- ńców	likwida- cja barier rozwojo- wych	tworzenie miejsc pracy	istniejący potencjał rozwo- jowy	brak alterna- tywy	zmniej- szenie konku- rencji na rynku pracy	inne	
strategia 1 Liczebność	23	6	4	45	7	1	0	2	66
% w wierszu	34,8	9,1	6,1	68,2	10,6	1,5	0,0	3,0	100,0
strategia 2 Liczebność	14	4	11	17	42	1	2	2	83
% w wierszu	16,9	4,8	13,3	20,5	50,6	1,2	2,4	2,4	100,0
strategia 3 Liczebność	5	8	5	13	5	3	4	2	42
% w wierszu	11,9	19,0	11,9	31,0	11,9	7,1	9,5	4,8	100,0
strategia 4 Liczebność	16	6	1	36	18	2	0	3	60
% w wierszu	26,7	10,0	1,7	60,0	30,0	3,3	0,0	5,0	100,0
strategia 5 Liczebność	24	7	12	33	7	1	0	4	74
% w wierszu	32,4	9,5	16,2	44,6	9,5	1,4	0,0	5,4	100,0
Ogółem Liczebność	82	31	33	144	79	8	6	13	325
% w wierszu	25,2	9,5	10,2	44,3	24,3	2,5	1,8	4,0	100,0

Odsetki nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli używać różnych typów argumentów. W tabeli nie uwzględniono tych typów argumentacji, które wybrane były przez mniej niż 10% respondentów.  
Źródło: obliczenia własne na podstawie badań zespołu.

Pierwsza strategia, rozwoju przemysłu i usług, w największym stopniu przełożyć ma się na wzrost zatrudnienia. Działalność przemysłowa – zdaniem respondentów – spowoduje rozwój sektora usług, a więc także wywoła pojawienie się tam nowych miejsc pracy. Z kolei rozwój turystyki (strategia 2) to przede wszystkim wykorzystanie istniejącego potencjału. Pozostałe korzyści mają charakter wtórny i są stosunkowo mniej istotne. Ze strategią 3 – eksportem siły roboczej – wiąże się przede wszystkim “zwolnienie” miejsc pracy na lokalnym rynku pracy. Ten model przeobrażeń w większym stopniu niż inne strategie przyczyni się do poprawy warunków bytowych – głównie tych, którzy zdecydują się na emigrację i podjęcie pracy za granicą. Czwarty z postrzeganych trendów przeobrażeń lokalnego rynku pracy, rozwój w oparciu o przemysł i turystykę, to głównie nowe miejsca pracy, ale też po części także wykorzystanie zasobów lokalnych oraz wywołanie koniunktury na lokalnym rynku. W większym jednak stopniu do nakręcenia lokalnej koniunktury przyczynić może się strategia 5 – rozwoju dzięki inwestycjom. W porównaniu do pozostałych modeli rozwojowych pojawienie się nowych miejsc pracy ma tu znaczenie raczej drugoplanowe (choć bardzo istotne), relatywnie ważniejsze jest za to przełamanie pewnych istniejących na lokalnym rynku barier – głównie związanych z małą ilością pieniądza.

## **5. Podsumowanie**

Na zakończenie warto w skrócie podsumować wyniki przeprowadzonych badań i wypunktować ważniejsze wnioski, które z nich wypływają.

1. Badane przedsiębiorstwa w większości osiągnęły pewien stopień stabilizacji na rynku, co przejawia się tym, że tylko nieliczne z nich planują w najbliższym czasie zwolnienia pracowników z powodów ekonomicznych. Jest to pozytywny symptom sugerujący, iż nie należy się spodziewać istotnego pogorszenia sytuacji na lokalnym rynku pracy.
2. Co więcej, uzyskane wyniki sugerują, że na rynku pracy następuje pewne ożywienie, związane z rosnącym popytem na pracę. Około 35% firm planuje przyjąć nowych pracowników w najbliższych dwóch latach. Najczęściej zwiększyć zatrudnienie planują średnie i duże zakłady pracy, w mniejszym stopniu nowe miejsca pracy powstawać będą w sektorze mikroprzedsiębiorstw. Z uwagi jednak na ilość tych firm w ogólnym rozrachunku są one w stanie zagospodarować podobną ilość pracowników jak średnie i duże przedsiębiorstwa.
3. Z przeprowadzonych badań wynika, że największym zainteresowaniem na rynku pracy cieszyć będą się wykwalifikowani robotnicy, operatorzy i monterzy maszyn oraz urządzeń. Porównywalne będzie też zapotrzebowanie na pracowników fizycznych i do prac prostych, nieco zaś mniejsze na pracowników sektora handlu i usług. Popyt na inne typy zawodów będzie znacząco niższy.
4. Od pracowników przedsiębiorcy oczekują przede wszystkim wiedzy fachowej, doświadczenia oraz dyspozycyjności. W mniejszym stopniu zwracają uwagę na takie cechy jak zdolności organizacyjne, umiejętności pracy zespołowej, lojalność czy chęć podnoszenia kwalifikacji.
5. Blisko 40% badanych firm przy rekrutacji pracowników korzysta z usług Powiatowego Urzędu Pracy. Pomocą w tym zakresie szczególnie zainteresowane są przedsiębiorstwa, które w najbliższym okresie planują przyjmować nowych pracowników.
6. Znaczna część badanych przedsiębiorstw zainteresowana jest także innymi formami wsparcia, które zaoferować może PUP. Oczekują przede wszystkim

takiej pomocy, która bezpośrednio przekłada się na wymierne korzyści finansowe – głównie związane ze zmniejszeniem kosztów pracy lub też możliwościami inwestycji w przedsiębiorstwo.

7. Najbardziej preferowaną przez pracodawców formą wsparcia są staże. Duże zainteresowanie wzbudzają też refundacje kosztów związanych z tworzeniem miejsc pracy oraz przygotowanie zawodowe. Zdaniem badanych dzięki tego typu interwencji mogą pozyskać tanią (a nawet darmową) siłę roboczą, przy okazji sprawdzając potencjalnych pracowników i bez dodatkowych nakładów finansowych wyszkolić ich do pełnienia przyszłych ról zawodowych. Ważnym czynnikiem płynącym z tego rodzaju pomocy z PUP także jest możliwość poczynienia inwestycji w firmę – bądź dzięki środkom zaoszczędzonym na kosztach pracy, bądź wygospodarowanym z dotacji na wyposażenie i doposażenie miejsc pracy.
8. Sposobem na zmniejszenie skali bezrobocia w powiecie kłodzkim zdaniem respondentów może być przede wszystkim rozwój przemysłu oraz rozwój turystyki. Te dwa wektory uznać można także za preferowane kierunki polityki rozwojowej subregionu. Rozwój przemysłu, zdaniem badanych, pozwoli przede wszystkim na tworzenie nowych miejsc pracy oraz napędzenie koniunktury w innych dziedzinach gospodarki. O wyborze turystyki jako kierunku działań rozwojowych (a przez to sposobu redukcji bezrobocia) decydowała przede wszystkim możliwość zdyskontowania dostrzeganego potencjału turystycznego powiatu. Zagospodarowanie istniejących tu zasobów pozwoli na pobudzenie wzrostu gospodarczego także w innych dziedzinach – zwłaszcza w handlu i usługach.