



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy

**Obraz gospodarki
województwa zachodniopomorskiego
w świetle badań**

**Raport z badań realizowanych w ramach projektu
„Regionalny Barometr Gospodarki”**



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy

Obraz gospodarki województwa
zachodniopomorskiego w świetle badań

Tomasz Okupski

Szczecin 2009



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Niniejsza publikacja została sfinansowana ze środków projektu „Regionalny Barometr Gospodarki” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Poddziałanie 8.1.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Autor: Tomasz Okupski

Recenzja: dr Andrzej Sobczyk

Copyright 2009, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
Wydanie I

Nakład 150 egzemplarzy
ISBN: 978-83-927148-5-9

Wydawca:
Wojewódzki Urząd Pracy
Ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin
www.wup.pl
e-mail: sekretariat@wup.pl

Skład, oprawa graficzna i druk:
Drukarnia Sparta
Radosław Kuriata
Ul. Ułańska 18A, 71-750 Szczecin
www.sparta.szczecin.pl

Spis treści

Przedmowa	6
Badanie. Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego	7
Wstęp	7
Sytuacja gospodarcza województwa zachodniopomorskiego w 2008 roku	7
Podstawowe dane o regionie	7
Ogólna charakterystyka	7
Demografia	9
Gospodarka	11
Sytuacja przedsiębiorców	16
Badanie ankietowe przedsiębiorców „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego” 2008 r.	19
Charakterystyka przedsiębiorstw	20
Płace	23
Plany zatrudnieniowe	23
Prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego	30
Podsumowanie	32
Badanie: Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych	33
Wstęp	33
Charakterystyka badanej grupy	33
Struktura respondentów	34
Czynniki determinujące zatrudnienie	36
Rekrutacja pracowników	37
Pracodawcy, a absolwenci szkół wyższych	39
Współpraca przedsiębiorców z Powiatowym Urzędem Pracy	42
Zmiany zatrudnienia w przedsiębiorstwie	44
Rozwój działalności przedsiębiorstw	45
Rozwój zawodowy pracowników	47
Podsumowanie	49

Przedmowa

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy (ZORP), funkcjonuje w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie (WUP) już od 2005 roku. Z powodzeniem tworzy, gromadzi oraz rozpowszechnia badania, analizy i opracowania dotyczące szeroko pojętego rynku pracy województwa zachodniopomorskiego. Od 2008 roku, działania badawcze ZORP realizowane są m.in. w ramach projektu „Regionalny Barometr Gospodarki” (współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa, poddziałania 8.1.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013). Uważam, że w związku z dynamicznie postępującymi zmianami w zachodniopomorskiej gospodarce, niezbędne jest podejmowanie działań ułatwiających przedsiębiorcom funkcjonowanie na lokalnym rynku pracy. WUP dokonuje starań, aby stanowić źródło rzetelnej, kompleksowej i aktualnej informacji w zakresie zmiany gospodarczej w regionie.

Niniejsza publikacja stanowi w głównej mierze szczegółową analizę wyników następujących badań dotyczących gospodarki województwa zachodniopomorskiego, przeprowadzonych w 2008 roku:

1. Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego;
2. Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych.

Oddaję w Państwa ręce niniejszą publikację z nadzieją, iż treści w niej zawarte ułatwią dostosowanie działań inwestycyjnych i rozwojowych podejmowanych nie tylko przez przedsiębiorców, ale także jednostki samorządowe w odpowiedzi na aktualne potrzeby rynku.

Andrzej Przewoda

Dyrektor

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie

Badanie. Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego

Wstęp

Niniejszy raport został opracowany przez zespół Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy i przedstawia dane dotyczące aktualnego stanu i prognoz rozwoju województwa zachodniopomorskiego. Prezentowane dane mają charakter zbiorczy. Podstawę analityczną raportu stanowią głównie dane dla lat 2007-2008 na podstawie badań własnych ZORP oraz dane uzyskane z analizy raportów opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny.

W raporcie przedstawiono sytuację gospodarczą województwa zachodniopomorskiego, dokonując analizy czynników makroekonomicznych oraz przedstawiono wyniki badania ankietowego przedsiębiorców.

Najważniejszym celem badawczym była diagnoza stanu zatrudnienia i sformułowanie średniookresowej prognozy dla badanego obszaru - województwa zachodniopomorskiego. Sama diagnoza oraz prognozy zostały opracowane w oparciu o dostępne dane, na temat stanu gospodarki i koniunktury, publikowane w ogólnodostępnych publikacjach. Dodatkowo raport ma na celu wskazanie możliwych kierunków zmian i działań mogących wpłynąć na zmianę zatrudnienia na terenie obszaru objętego badaniem oraz określenie potencjalnych związków występujących pomiędzy stanem gospodarczo – ekonomicznym firm w Polsce, a stanem gospodarczo – ekonomicznym firm w województwie zachodniopomorskim.

Sytuacja gospodarcza województwa zachodniopomorskiego w 2008 roku

Podstawowe dane o regionie

Dane o województwie zachodniopomorskim:

- Ludność (30 IX 2008r.) - 1 692,9 tys;
- Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (I-XII 2008 r.) - 1 03,4 tys;
- Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy (grudzień 2008 r.) - 82,5 tys;
- Stopa bezrobocia rejestrowanego (grudzień 2008 r.) - 13,4%;
- Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw (I-XII 2008 r.) - 2 869,57 zł;
- Podmioty gospodarki narodowej (grudzień 2008 r.) - 2 13,1 tys;
- Obroty ładunkowe w portach morskich (I-XII 2008 r.) - 1 8899,9 tys. ton;
- Mieszkania oddane do użytkowania (I-XII 2008 r.) – 7 037;
- Dynamika produkcji sprzedanej przemysłu (I-XII 2008 r.) - 96,9%.

* Analogiczny okres roku poprzedniego = 100

Ogólna charakterystyka

Województwo zachodniopomorskie położone jest w północno-zachodniej części Polski i zajmuje 22,9 tys. kilometrów kwadratowych, co oznacza, że obszar województwa zajmuje 7,3% powierzchni kraju. Podzielone jest na 21 powiatów, z czego 18 to powiaty ziemskie, a 3 to powiaty grodzkie. W województwie znajduje się 114 gmin: 52 gminy wiejskie, 51 gmin miejsko-wiejskich oraz 11 gmin miejskich. Gęstość zaludnienia w województwie wynosi 74 mieszkańców na km². Pod względem wielkości jest piątym województwem w kraju. Największy obszar zajmuje województwo mazowieckie (11% obszaru Polski), najmniej województwo opolskie (3%).

Rysunek 1. Podział administracyjny województwa zachodniopomorskiego.

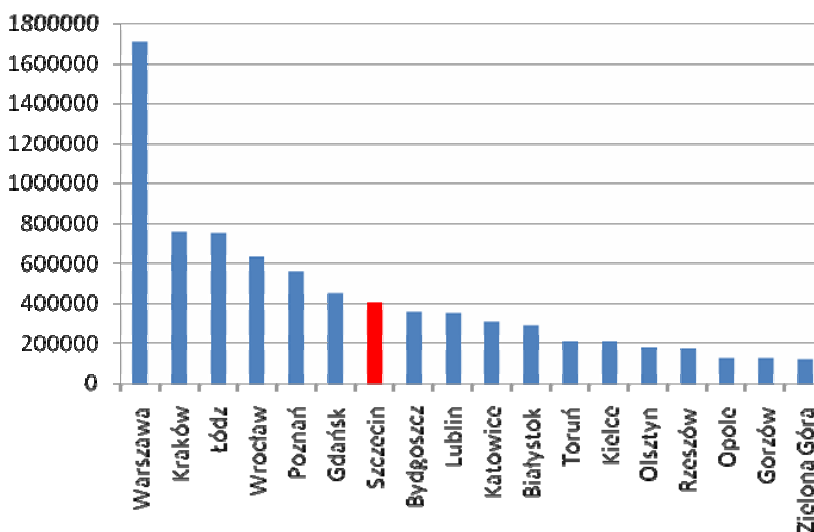


Źródło: GUS.

Demografia

Na obszarze województwa można wyróżnić dwa duże ośrodki przemysłowe, które determinują rozwój obszarów przyległych i wpływają na ich sytuację społeczno-ekonomiczną. Na zachodzie regionu głównym ośrodkiem ekonomiczno-gospodarczym jest miasto Szczecin (407 260 tys. mieszkańców), będące stolicą regionu, natomiast na wschodzie miasto Koszalin (107 307 mieszkańców). Miasto Szczecin wg danych GUS z dnia 30.VI.2008 było na 7 miejscu wśród miast Polski (Rys. 2) pod względem liczby mieszkańców.

Rysunek 2. Liczba mieszkańców miast wojewódzkich.



Źródło: Miasta wojewódzkie - podstawowe dane statystyczne, GUS Listopad 2008.

Najwięcej osób w województwie zachodniopomorskim zamieszkuje powiat - miasto Szczecin. Na terenie tego powiatu mieszka blisko co czwarty mieszkaniec województwa zachodniopomorskiego. W drugiej kolejności pod względem liczby mieszkańców, znajduje się powiat stargardzki (7% całości mieszkańców zachodniopomorskiego) oraz powiat-miasto Koszalin (6,3%). Najmniejsza ilość mieszkańców województwa zamieszkuje powiat łobeski (tylko 2,3%). Duży udział w populacji wojewódzkiej mają osoby w wieku 40-49 lat, które w zależności od roku, stanowią od 13% do 15% wszystkich mieszkańców. Liczną grupę tworzą również osoby w wieku 50-59 lat (od 14% do 16%). Pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że osoby dopiero wchodzące na rynek pracy (w wieku od 20 do 29 lat) stanowią aż 17% ogółu.

Najmniej liczną grupę stanowią osoby najstarsze - powyżej 70 roku życia - średnio 8% oraz osoby najmłodsze, stanowiące około 10% populacji województwa w każdym analizowanym roku (Rys. 3).

Rysunek 3. Struktura ludności województwa zachodniopomorskiego w latach 2004-2008.

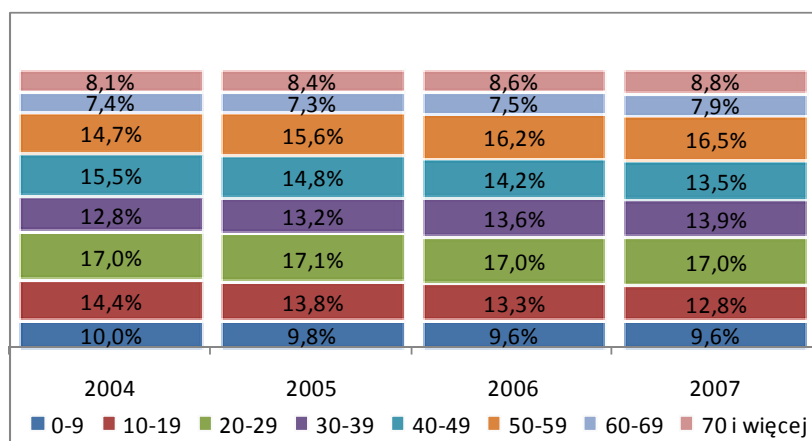


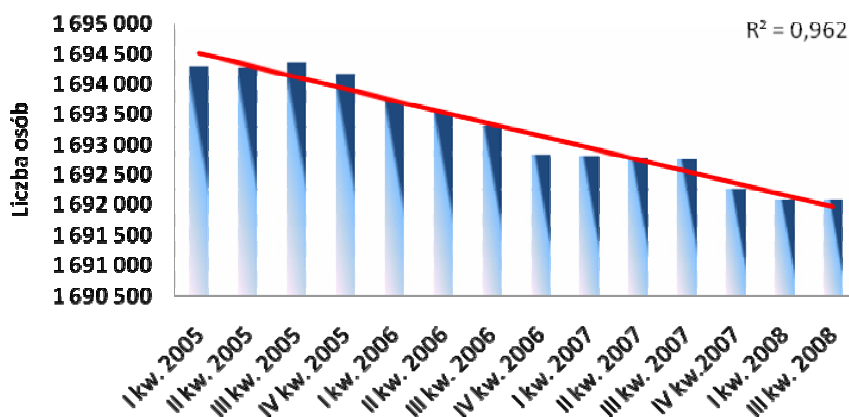
Tabela 1. Liczba ludności województwa zachodniopomorskiego na tle Polski.

Województwa	Ludność w tysiącach stan w dniu 31 XII				Średnioroczne tempo przyrostu (ubytku) ludności w %			
	2000	2005	2007	2008	2000	2005	2007	2008
Polska	38254	38157,1	38115,6	38135,5	-0,02	-0,04	-0,03	0,05
Dolnośląskie	2912,2	2888,2	2878,4	2877,3	-0,17	-0,17	-0,14	-0,04
Kujawsko-pomorskie	2067,8	2068,3	2066,1	2067,6	-0,05	0	-0,01	0,07
Lubelskie	2206,2	2179,6	2166,1	2163	-0,13	-0,25	-0,3	-0,15
Lubuskie	1008,5	1009,2	1008,5	1009,3	0,05	0	0	0,08
Łódzkie	2627,8	2577,5	2555,9	2550,7	-0,36	-0,4	-0,4	-0,2
Małopolskie	3222,4	3266,2	3279	3286,4	0,35	0,18	0,24	0,22
Mazowieckie	5115	5157,7	5188,5	5201,8	0,05	0,23	0,32	0,26
Opolskie	1070,6	1047,4	1037,1	1033,9	-0,34	-0,39	-0,47	-0,31
Podkarpackie	2101,4	2098,3	2097,3	2098,7	0,12	0,01	-0,01	0,07
Podlaskie	1210,7	1199,7	1192,7	1191,8	-0,13	-0,23	-0,29	-0,07
Pomorskie	2172,3	2199	2010,9	2218,1	0,28	0,23	0,33	0,32
Śląskie	4768,7	4685,8	4654,1	4648,6	-0,37	-0,32	-0,32	-0,12
Świętokrzyskie	1302,7	1285	1275,6	1273	0,01	-0,29	-0,34	-0,2
Warmińsko-mazurskie	1427,5	1428,6	1426,2	1426,7	0,19	-0,01	-0,05	0,03
Wielkopolskie	3345,3	3372,4	3386,9	3395,7	0,17	0,21	0,25	0,26
Zachodniopomorskie	1697,9	1694,2	1692,3	1692,9	0,06	-0,04	-0,03	0,04

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Warszawa 2009 „Prognoza ludności na lata 2008-2035.”

Analizując zachodzące na przestrzeni lat zmiany dotyczące liczby ludności zamieszkującej obszar województwa zachodniopomorskiego (Rys. 4), widoczna jest wyraźna tendencja degresywna, a na podstawie analizy funkcji regresji można wnioskować, iż ta tendencja będzie się utrzymywać, co oznacza dalszy spadek liczby mieszkańców.

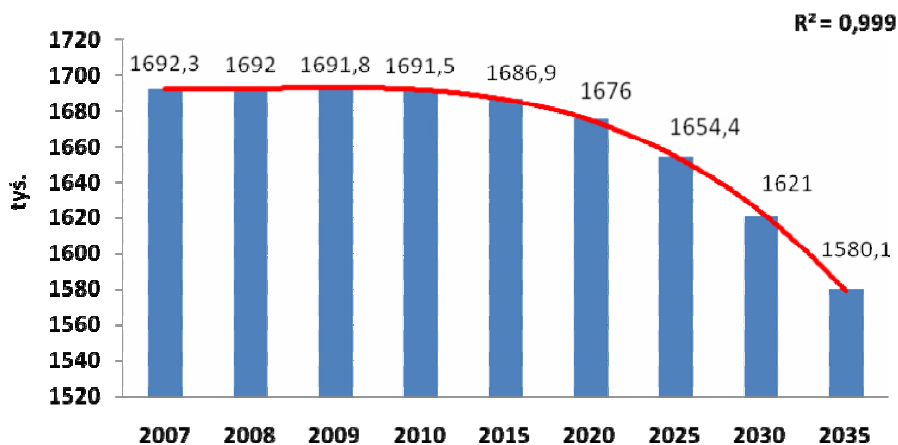
Rysunek 4. Liczba mieszkańców województwa zachodniopomorskiego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Warszawa 2009 „Prognoza ludności na lata 2008-2035”.

Według prognoz GUS, liczba mieszkańców naszego regionu do roku 2009 pozostanie na poziomie 1 692 tys., a następnie zacznie spadać i w roku 2035 będzie wynosić 1 580 tys. (Rys. 5).

Rysunek 5. Prognoza ludności na lata 2008-2035.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS Warszawa 2009 „Prognoza ludności na lata 2008-2035”.

Gospodarka

Gospodarkę województwa zachodniopomorskiego charakteryzuje funkcjonalne i przestrzenne zróżnicowanie. Znaczna większość potencjału gospodarczego skupia się na dwóch obszarach, tj. aglomeracji szczecińskiej oraz koszalińskim obszarze węzłowym.

Głównym obszarem gospodarczym województwa jest aglomeracja szczecińska ze Szczecinem oraz Policami, Gryfinem, Stargardem Szczecińskim, Goleniowem, a także Świnoujściem, które jest z nimi gospodarczo i funkcjonalnie powiązane. Jest to główny obszar gospodarczy, na którym jest blisko 50% potencjału

podmiotów gospodarczych zarejestrowanych na terenie naszego województwa. Główną rolę na obszarze aglomeracji szczecińskiej odgrywa gospodarka morska, przemysł i usługi. Przygraniczne usytuowanie aglomeracji stworzyło sprzyjające warunki do obsługi ruchu tranzytowego osób i towarów oraz infrastruktury granicznej.

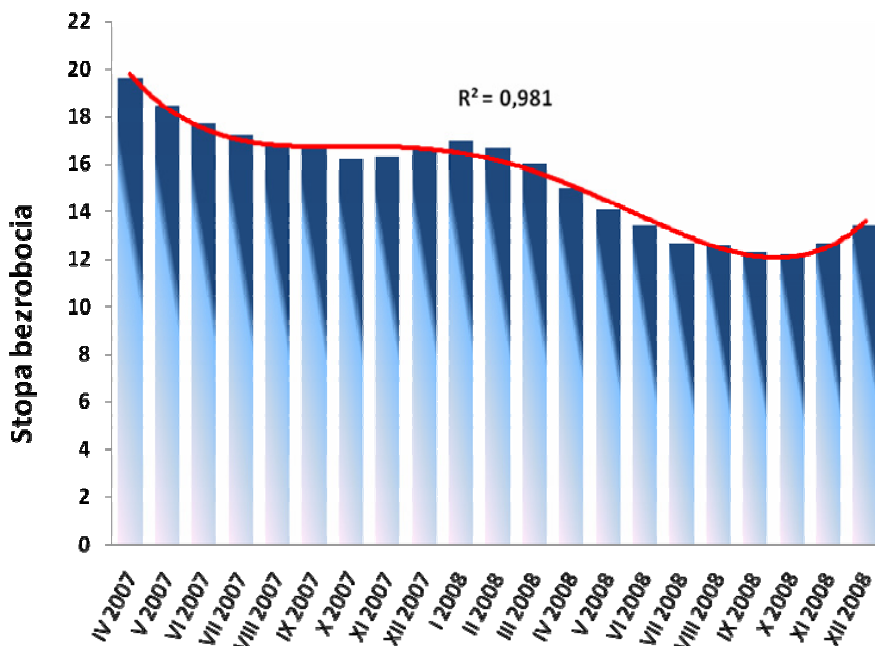
Koszaliński obszar węzłowy, w skład którego wchodzi Koszalin, Kołobrzeg oraz okoliczne powiaty (Białogard, Sławno, Szczecinek), pełni funkcję administracyjną, usługową oraz przemysłową.

Potencjał rozwojowy, zwłaszcza dla małych przedsiębiorstw, znajduje się na obszarze pojezierzy. Obejmuje on powiaty leżące na południu i południowym-wschodzie województwa ze względu na ich walory przyrodnicze i zasobność w surowce naturalne. Środkowa i wschodnia część województwa to obszary o dominującej funkcji rolniczej, z przemysłem rolno-spożywczym jako głównym sektorem działalności lokalnych przedsiębiorców.

Widoczna stagnacja gospodarcza tych obszarów jest efektem restrukturyzacji gospodarki rolnej oraz deficytu czynników rozwoju. Jedynie powiat pyrzycki jest predestynowany do utrzymania i rozwoju funkcji rolniczej, dzięki występującym tam glebom bardzo dobrej jakości.

W okresie trzech kwartałów 2008 roku w gospodarce województwa zachodniopomorskiego przeważała tendencja rosnąca, co było efektem sprzyjającej ogólnopolskiej koniunktury gospodarczej. Ta sprzyjająca zwiększeniu zatrudnienia tendencja sprawiła, iż liczba osób bezrobotnych systematycznie spadała, a stopa bezrobocia w październiku 2008 r. osiągnęła wartość 12,2%. Pomimo, iż poziom bezrobocia w województwie zachodniopomorskim sukcesywnie się zmniejszał od blisko trzech lat, to i tak jest on jednym z najwyższych wskaźników bezrobocia w Polsce. Stopa bezrobocia jest większa o około 5% od średniej dla Polski. Większa liczba osób pozostających bez pracy jest tylko w województwie warmińsko-mazurskim. Należy również podkreślić, że mniejszą stopę bezrobocia od średniej krajowej (10,9%) ma sześć województw: wielkopolskie, małopolskie, śląskie, mazowieckie, pomorskie i podlaskie.

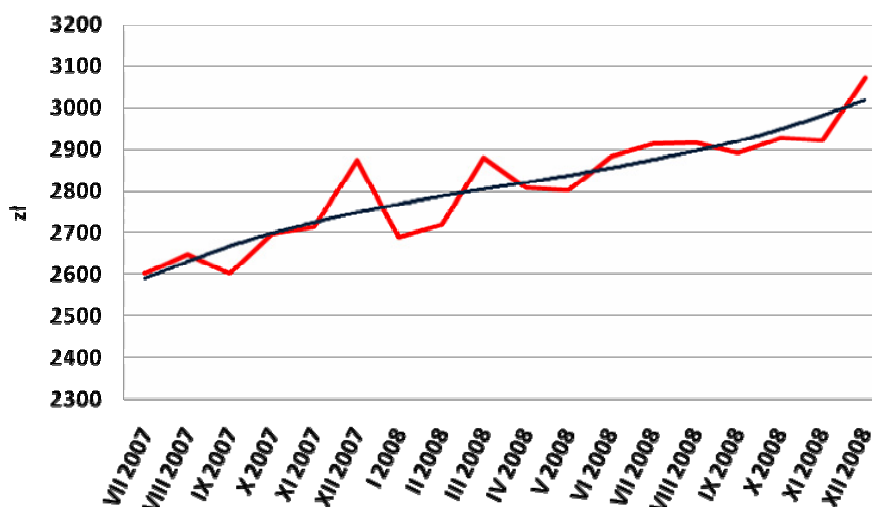
Rysunek 6. Stopa bezrobocia w województwie zachodniopomorskim.



Źródło : GUS, Biuletyn Statystyczny Woj. Zachodniopomorskiego III kw. 2008.

Sprzyjająca rozwojowi przedsiębiorczości na początku 2008 roku hossa gospodarcza w naszym regionie, będąca efektem sprzyjającej, ogólnopolskiej koniunktury gospodarczej sprawiła, iż liczba podmiotów gospodarczych od początku 2008 roku systematycznie wzrastała. Według stanu na koniec 2008 r., rejestr REGON obejmował 213,1 tys. podmiotów gospodarki narodowej (bez osób prowadzących wyłącznie gospodarstwa rolne), tj. o 1,1% więcej niż przed rokiem (w 2007 r. – odpowiednio o 0,6% więcej). Liczba jednostek sektora prywatnego wyniosła 206,1 tys. (co stanowiło 96,7% zbiorowości REGON) i wzrosła w skali roku o 1,9% (wobec wzrostu o 0,6% przed rokiem), zaś sektora publicznego – 7,0 tys. i zmniejszyła się o 18,1% (wobec wzrostu o 0,4% w 2007 r.). Przyczyniło się to do powstania nowych miejsc pracy, a pozytywne nastroje konsumenckie sprawiły, że przedsiębiorcy nie mieli problemów ze zbytem swoich towarów. Dzięki temu, średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw (rys. 7) również systematycznie wzrastało osiągając wartość 3071,13 zł. w grudniu 2008 roku (+ 6,9% w porównaniu z rokiem 2007).

Rysunek 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw.



Źródło: GUS, Biuletyn Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2008.

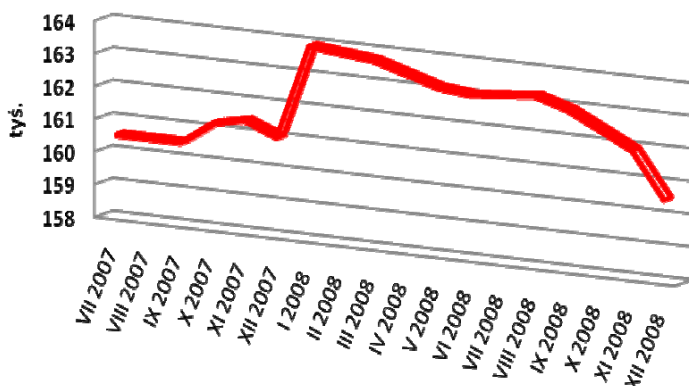
Pesymistyczne sygnały dotyczące stanu polskiej gospodarki w III kwartale 2008 roku (mniejszy niż planowany wzrost PBK, trudności na rynkach finansowych, wolniejszy niż spodziewano wzrost gospodarczy) sprawiły, że pojawiły się trudności z rynkiem zbytu. Kumulacja niekorzystnych zjawisk na globalnych rynkach finansowych oraz pogarszająca się koniunktura w gospodarce światowej, wpływały na stopniowe osłabienie dynamiki popytu zagranicznego, a pośrednio oddziaływały na postawy przedsiębiorców. Niekorzystny kurs walutowy spowodował trudności z importem towarów, a jednocześnie opłacalność eksportu wytworzonych przez lokalnych przedsiębiorców dóbr, uległa zmniejszeniu. Od połowy ub. roku obniżała się dynamika produkcji w przemyśle, a w IV kwartale produkcja sprzedana ukształtowała się poniżej poziomu sprzed roku.

Po wysokim wzroście, notowanym w I połowie ub. roku, w kolejnych okresach obserwowano spowolnienie dynamiki sprzedaży detalicznej. Nadal wysoki, ale również wolniejszy niż w latach poprzednich był wzrost produkcji budowlano-montażowej.

W ostatnich miesiącach ub. roku na rynku pracy nastąpiło osłabienie obserwowanych dotychczas pozytywnych tendencji. W IV kwartale zwolnieniu uległa dynamika cen towarów i usług konsumpcyjnych, jednak w całym 2008 r. wzrosły one bardziej niż przed rokiem. W rezultacie, mimo szybszego niż w 2007 r. nominalnego wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw, nieco mniejszy

niż przed rokiem był wzrost ich siły nabywczej. Efekt tego stanu rzeczy był widoczny w postaci zmniejszenia zatrudnienia w firmach prowadzących działalność na terenie naszego województwa, gdyż pracodawcy byli zmuszeni przedsięwziąć środki zapobiegawcze decydując się na zmniejszenie zatrudnienia (rys. 8).

Rysunek 8. Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw.



Źródło: GUS, Biuletyn Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego 2008.

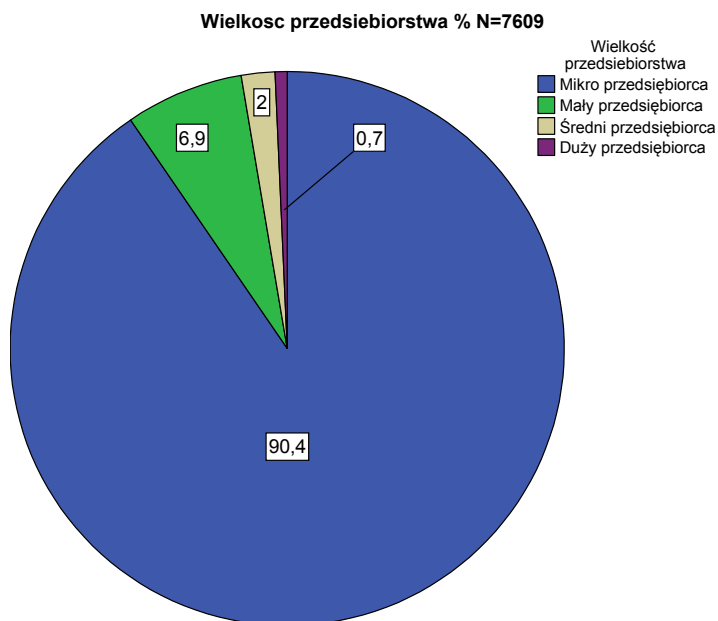
Analizując profil działalności firm funkcjonujących na obszarze naszego regionu można zauważyć, iż są to głównie firmy działające w sekcji handlu i napraw, a także firmy, które zajmują się obsługą nieruchomości oraz obsługą już istniejących podmiotów. Z racji profilu prowadzonej głównej formy działalności, są to zwykle zakłady osób fizycznych, prowadzących działalność gospodarczą, zatrudniających średnio ok. 9 osób. Tego typu działalność, będąca ściśle powiązana i uzależniona od koniunktury gospodarczej oraz ogólnych nastrojów konsumenckich, jest bardzo podatna na wszelkie wahania sytuacji gospodarczej. W porównaniu z 2007 rokiem, największy wzrost liczby podmiotów wystąpił w sekcji budownictwo (o 1772 , tj. o 7,5%), natomiast najwięcej ubyło firm prowadzących działalność właśnie w sekcji handlu i napraw (1334, tj. 2,2%). Wciąż zmniejsza się liczba przedsiębiorstw państwowych. W końcu 2008 roku, zarejestrowanych było 15 firm państwowych, tj. o 14 mniej niż przed rokiem (wobec spadku o 33 przedsiębiorstwa w 2007 r.).

Tabela 2. Wg badania „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego” ZORP 2009.

Wielkość przedsiębiorstwa		Częstość N	Procent z N	Procent ważnych	Procent skumulo- wany
Ważne	Mikro przedsiębiorca	6881	90,4	90,4	90,4
	Mały przedsiębiorca	525	6,9	6,9	97,3
	Średni przedsiębiorca	149	2,0	2,0	99,3
	Duży przedsiębiorca	54	0,7	0,7	100,0
	Ogółem	7609	100,0	100,0	

Źródło: "Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego" Badanie własne - Szczecin 2009.

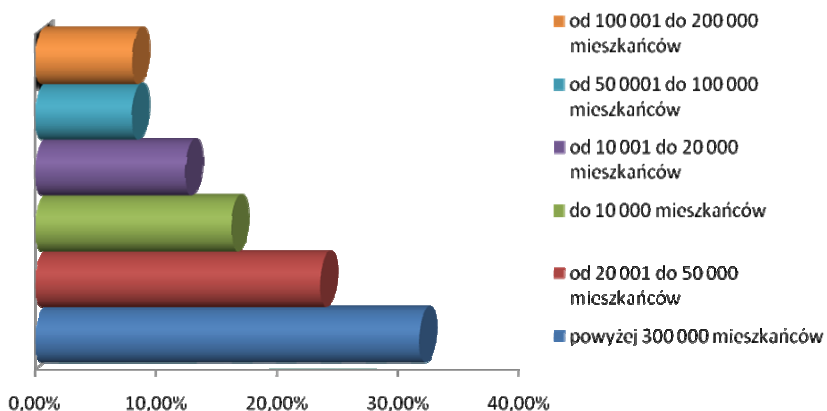
Rysunek 9. Podmioty gospodarki narodowej w województwie zachodniopomorskim.



Źródło: „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego” Badanie własne - Szczecin 2009.

Blisko co trzecia firma i/lub instytucja (32%) znajduje się w miejscowościach, które zamieszkuje powyżej 300 tys. mieszkańców. Nieco mniej firm i instytucji – 23%, ma swoją siedzibę w miejscowości liczącej od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców. Z kolei 16% firm i/lub instytucji mieści się w miejscowościach liczących powyżej 10 tys. mieszkańców. Najmniej firm i instytucji, bo tylko 8%, działa w miejscowościach liczących od 100 do 200 tys. mieszkańców.

Rysunek 10. Wielkość miasta, w którym znajduje się główna siedziba firmy.



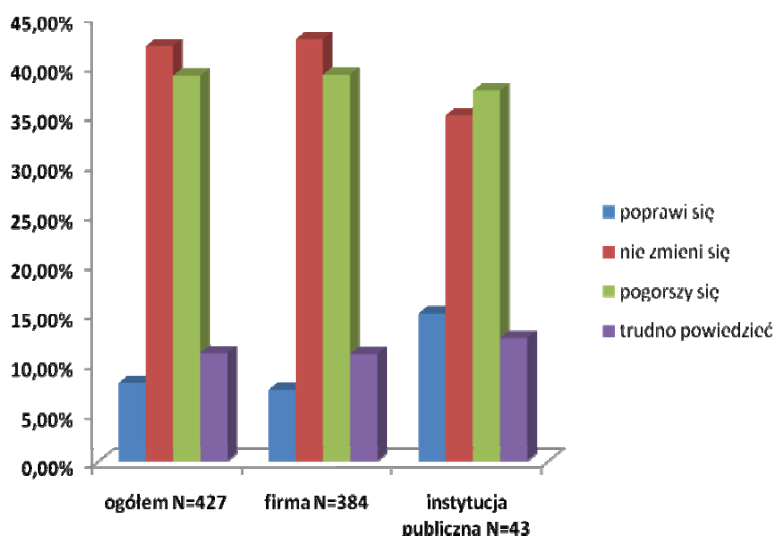
Źródło: „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego” Badanie własne - Szczecin 2009.

Powodem, dla którego przedsiębiorcy decydują się prowadzić swoją działalność na terenie przyległym do dużych aglomeracji miejskich jest dostępność rynku zbytu oraz możliwość dostarczenia swoich towarów do odbiorców przy jednocześnie jak najmniejszych kosztach. Małe firmy, prowadzone zwykle przez osoby fizyczne, czerpią zyski głównie z obsługi lokalnych, dużych przedsiębiorstw, handlu lub w przypadku firm remontowo-budowlanych, z prac zleconych. Upadek dużego zakładu o znaczeniu strategicznym dla regionu, generującym duże zatrudnienie, powoduje przerwanie łańcucha dostawca-odbiorca, a tym samym firmy, które nie posiadają innych, alternatywnych rynków zbytu, upadają (przypadek Stoczni Szczecińskiej Nowa i podmiotów zależnych).

Sytuacja przedsiębiorców

Według badań przeprowadzonych przez PENTOR Research International w 2008 roku, ponad połowa (60%) przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa zachodniopomorskiego uważa, iż sytuacja gospodarcza w Polsce w II półroczu 2008 roku nie uległa znaczącym zmianom. Co czwarty (25%) uważa, iż sytuacja polskiej gospodarki pogorszyła się. Wyraźne spowolnienie koniunktury gospodarczej oraz kryzys gospodarczy na koniec 2008 roku sprawił, iż przedsiębiorcy raczej pesymistycznie postrzegają przyszłość gospodarczą regionu (Rys. 10). Blisko 40% badanych uważa, iż sytuacja ulegnie pogorszeniu, a co za tym idzie, nie wykluczają konieczności cięć wydatków oraz kadry pracowniczej.

Rysunek 11. Ocena sytuacji gospodarczej wg przedsiębiorców.

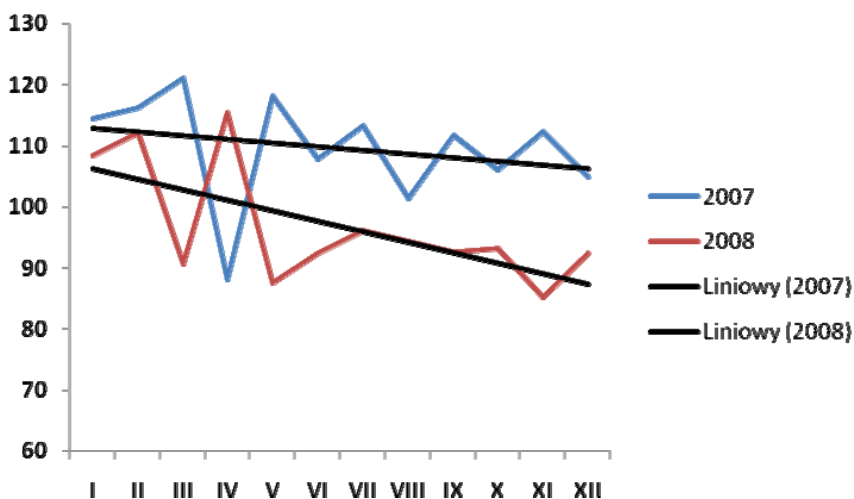


Źródło: „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego” Badanie własne - Szczecin 2009.

Te pesymistyczne nastroje wśród przedsiębiorców są efektem ogólnej sytuacji na rynku. Produkcja sprzedana przemysłu w grudniu 2008 r. wyniosła 1904,4 mln zł. (w bieżących cenach bazowych). W cenach stałych była wyższa o 6,2% w stosunku do poprzedniego miesiąca, a w skali roku – obniżyła się o 7,6% (przed rokiem wzrost wyniósł 4,8%). Trudności finansowe firm wywołane kłopotami z pozyskaniem odbiorców towarów sprawiły, iż przedsiębiorcy mieli trudności ze zbytem, a niekorzystny kurs złotówki w stosunku do waluty euro dodatkowo utrudnił funkcjonowanie przedsiębiorstw.

²⁴ Por. R. Chyszkievicz, Samorządność w cieniu bezrobocia, WUP Szczecin, Szczecin 1996., s.8.
²⁵ Podstawą obliczeń był Narodowy Spis Powszechny przeprowadzony w grudniu 1988 roku.

Rysunek 12. Produkcja sprzedana przedsiębiorstw w 2008 roku.



Źródło: „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego” Badanie własne - Szczecin 2009.

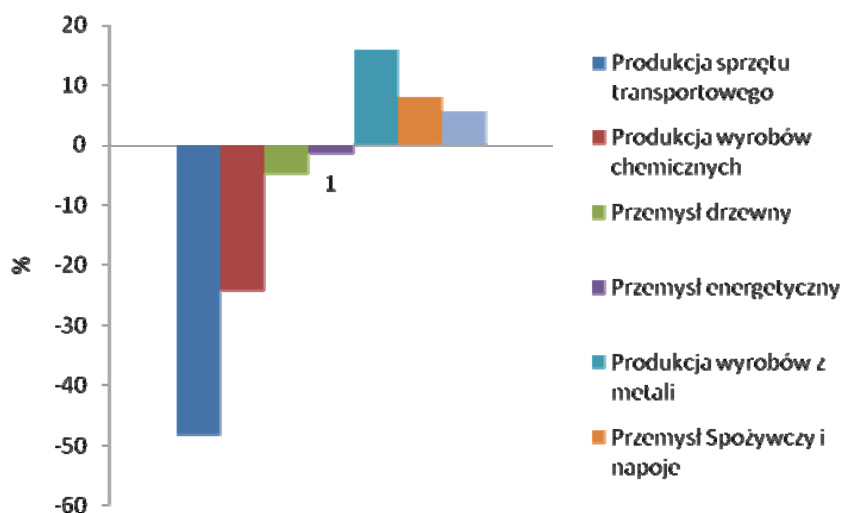
Porównując rok 2007 i 2008 można zauważyć, iż wartość produkcji sprzedanej w 2008 roku była niższa o około 12%. Spadek produkcji sprzedanej w porównaniu z 2007 r. odnotowano w 13 działach przemysłu (spośród 26), których łączny udział w wartości produkcji sprzedanej przemysłu ogółem wyniósł 46,2%.

Spośród działów o znaczącym udziale w produkcji sprzedanej przemysłu, spadek odnotowano m.in. w produkcji pozostałego sprzętu transportowego (o 48,4%), wyrobów chemicznych (o 24,4%), drewna i wyrobów z drewna oraz słomy i wikliny (o 5,0%), w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, wodę (o 1,6%). Większą sprzedaż niż przed rokiem osiągnięto w produkcji wyrobów z metali (o 15,9%), artykułów spożywczych i napojów (o 7,9%), mebli; pozostałej działalności produkcyjnej (o 5,5%).

Z wyrobów objętych badaniem w jednostkach o liczbie pracujących powyżej 49 osób, spadek w skali roku odnotowano m.in. w produkcji: mleka płynnego przetworzonego (o 44,5%), nawozów fosforowych (o 21,6%), mąki żytniej i pszennej (odpowiednio o 21,1% i 14,6%), tarcicy liściastej (o 13,9%), tarcicy iglastej (o 8,2%), kontenerów specjalnych (o 7,4%), wody mineralnej i wody gazowanej (o 4,9%), oklein (o 4,6%). Wzrost w porównaniu do ubiegłorocznego poziomu wystąpił m.in. w produkcji: ryb morskich mrożonych (o 10,3%), betonowej masy prefabrykowanej (o 4,0%), wędlin (o 10,0%), produktów uboju trzody chlewnej (o 7,1%), energii elektrycznej (o 2,2%).

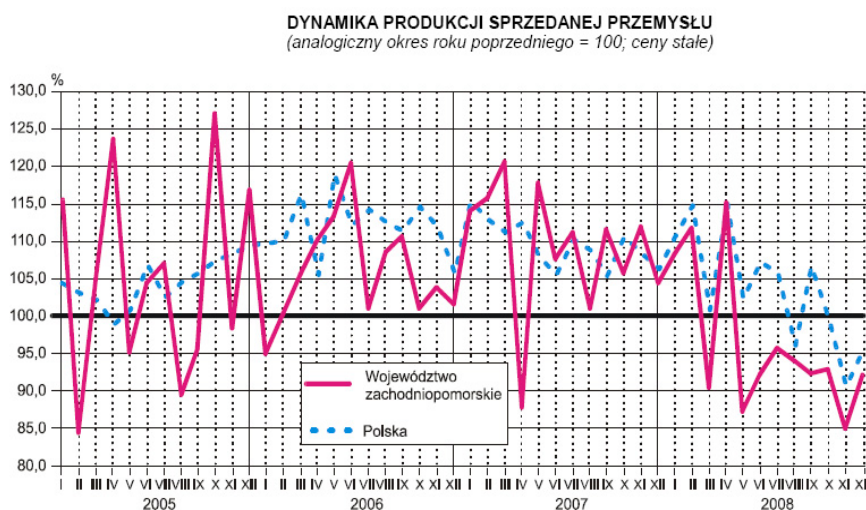
W efekcie część zakładów musiała zostać zlikwidowana lub udziały firmy zostały sprzedane zachodnim inwestorom. Od początku roku 2008 liczba firm z udziałem kapitału zagranicznego systematycznie wzrastała. Na początku stycznia 2008 r. było ich 3994, a w grudniu 2008 r. – 4090, co stanowi wzrost o blisko 2,5% w skali roku.

Rysunek 13. Wartość produkcji sprzedanej wśród działów przemysłu w 2008 roku.



Źródło: „Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa zachodniopomorskiego” Urząd Statystyczny w Szczecinie Grudzień 2008” Szczecin 2008.

Rysunek 14.



Źródło: „Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa zachodniopomorskiego” Urząd Statystyczny w Szczecinie Grudzień 2008.

Jaki widać, spadek dynamiki produkcji sprzedanej przemysłu jest tendencją ogólnopolską, co potwierdza, iż sytuacja przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim jest uzależniona od ogólnopolskiej koniunktury gospodarczej. Spadek dynamiki produkcji sprzedanej wymusił na przedsiębiorcach zmniejszenie zatrudnienia, przy czym często były to zwolnienia grupowe, które są największą przyczyną spadku wskaźnika zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim.

W ciągu trzech pierwszych kwartałów 2008 roku, redukcję przeprowadziło 20 firm działających na terenie województwa zachodniopomorskiego (wszystkie z sektora prywatnego). Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, w tym okresie zwolnienia dotknęły łącznie 1136 osób. Przyczyny takiego stanu należy upatrywać w światowym kryzysie finansowym, gdyż aż 11 zakładów zadeklarowało zwolnienia w trzecim kwartale 2008 roku, gdy skutki kryzysu na rynkach światowych dotarły do Europy. Najwięcej firm zwalniających grupowo pracowników jest w powiecie koszalińskim (11). Przedsiębiorstwem, które zwolniło najwięcej pracowników (600 osób) jest Telefonika, której 80% produkcji przeznaczona była na eksport (głównie do Niemiec i Anglii).

Z analizy danych makroekonomicznych województwa zachodniopomorskiego wynika, że osłabienie ogólnopolskiej koniunktury gospodarczej jest zauważalne, lecz nie stanowi bezpośredniego zagrożenia dla firm funkcjonujących na obszarze województwa zachodniopomorskiego. Należy podkreślić, że analizy makroekonomiczne publikowane przez GUS bazują zwykle na dużych podmiotach gospodarczych, których na obszarze województwa jest stosunkowo niewiele (w porównaniu do mikro i małych przedsiębiorstw). Zauważalny spadek wskaźników zatrudnienia jest efektem wymuszonych oszczędności, lecz nie stanowi zagrożenia upadłością, co ma odzwierciedlenie w badaniu ankietowym przeprowadzonym w III kw. 2008 roku wśród mikro oraz makroprzedsiębiorstw pt. „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego”.

Badanie ankietowe przedsiębiorców „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego” 2008 r.

W październiku 2008 roku firma Pentor Research International przeprowadziła na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie badanie ankietowe instytucji oraz przedsiębiorców prowadzących działalność na terenie województwa zachodniopomorskiego. Głównym celem badania była diagnoza stanu zatrudnienia oraz stworzenie średniookresowej prognozy rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego. Dodatkowym celem badania było wskazanie możliwych kierunków zmian i działań mogących wpłynąć na zmianę zatrudnienia oraz związków pomiędzy stanem gospodarczo-ekonomicznym firm w Polsce, a stanem gospodarczo - ekonomicznym firm w województwie zachodniopomorskim.

Badaniu poddano 427 firm prowadzących działalność na obszarze województwa zachodniopomorskiego. Rozkład populacji badanej był dobierany z uwzględnieniem podziału administracyjnego województwa. Dodatkowo firmy zostały sklasyfikowane wg sekcji PKD.

Wszystkie dane zawarte w tej części raportu są opracowane na podstawie w/w badania, obejmującego pierwsze trzy kwartały 2008 roku.

Tabela 3. Rozkład próby w badaniu przedsiębiorców.

Nazwa powiatu	razem do realizacji w powiecie	przedział zatrudnienia			instytucje
		0-9	10-49	50+	
Powiat białogardzki	9	4	3	1	1
Powiat choszczeński	7	3	2	1	1
Powiat drawski	12	6	4	1	1
Powiat goleniowski	16	7	5	2	2
Powiat gryficki	16	7	5	2	2
Powiat gryfiński	16	7	5	2	2
Powiat kamieński	12	6	4	1	1
Powiat kołobrzeski	28	13	9	3	3
Powiat koszaliński	12	6	4	1	1

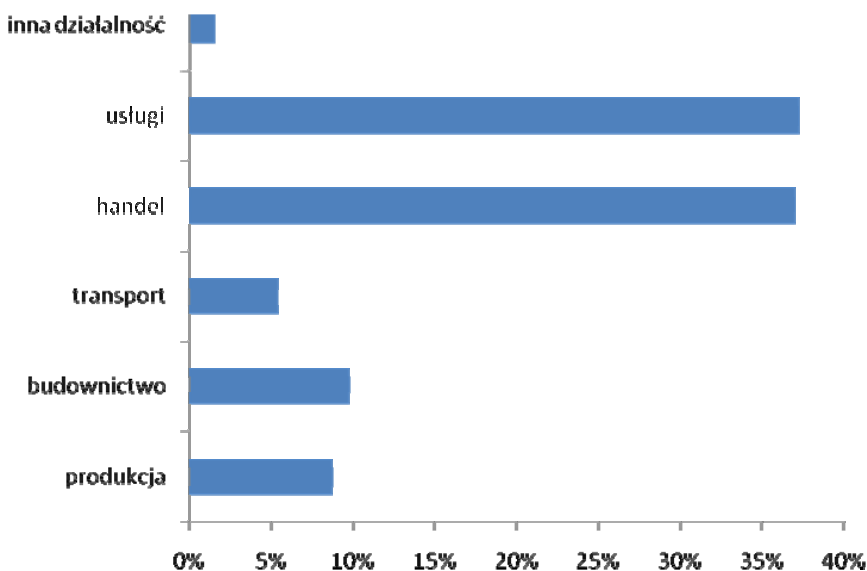
Powiat łobeski	7	3	2	1	1
Powiat m. Koszalin	38	17	12	4	5
Powiat m. Szczecin	136	64	45	15	12
Powiat m. Świnoujście	12	6	4	1	1
Powiat myśliborski	12	6	4	1	1
Powiat policki	15	7	5	2	1
Powiat pyrzycki	7	3	2	1	1
Powiat sławieński	12	6	4	1	1
Powiat stargardzki	22	11	7	2	2
Powiat szczecinecki	17	8	5	2	2
Powiat świdwiński	9	4	3	1	1
Powiat walecki	12	6	4	1	1
suma	427	200	138	46	43

Źródło: Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego.

Charakterystyka przedsiębiorstw

Najliczniejszą grupę wśród badanych firm, stanowiły przedsiębiorstwa świadczące usługi w branży handlowo-usługowej. Zgodnie z ogólnie dostępnymi danymi dotyczącymi województwa zachodniopomorskiego, ta właśnie branża stanowi blisko 95% wszystkich podmiotów działających na terenie województwa. Pozostałe branże to: budownictwo, produkcja, transport, a ich udział procentowy został przedstawiony na rysunku poniżej.

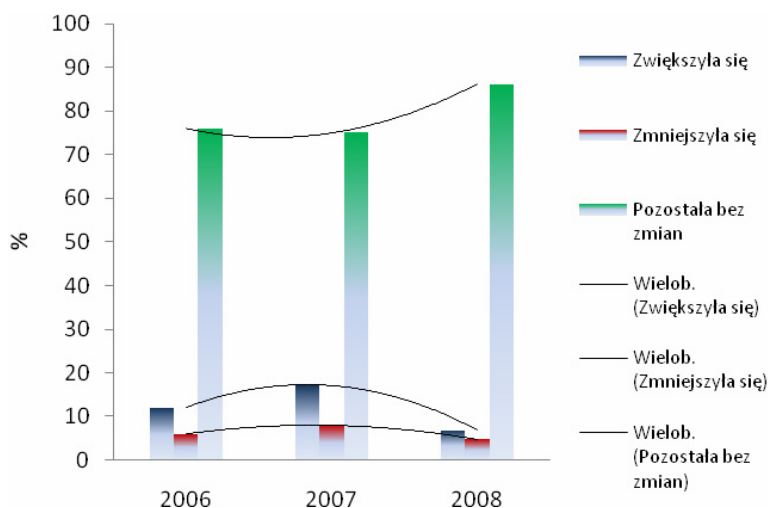
Rysunek 15. Główna działalność firmy.



Źródło: Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego, opracowanie własne (N=384).

Znaczna część firm objętych badaniem istniała na rynku od 6 do 10 lat i stanowiła 38% populacji badanych podmiotów gospodarczych. Co czwarta firma działała na rynku od 11 do 15 lat (26,4%), natomiast obecność na rynku dłużej niż 15 lat deklarowało 16% badanych. Blisko 20% badanych firm istniała na rynku krócej niż 5 lat. Zadowalającym jest fakt, iż w okresie realizacji badania (październik 2008 r.), większość podmiotów gospodarczych, jak i instytucji w ostatnim półroczu nie odnotowała zmian w zatrudnieniu. Nie zatrudniano, ani nie zwalniano pracowników w 86% firm i 82% instytucji. Zatrudnienie w ostatnim półroczu zwiększyło jedynie niecałe 7% przedsiębiorstw oraz 12% instytucji. Zmniejszenie liczby osób pracujących w województwie zachodniopomorskim w ostatnich sześciu miesiącach miało miejsce w 5% firm oraz 12% instytucji.

Rysunek 16. Zmiany w zatrudnieniu w ciągu ostatnich 6 m-cy.



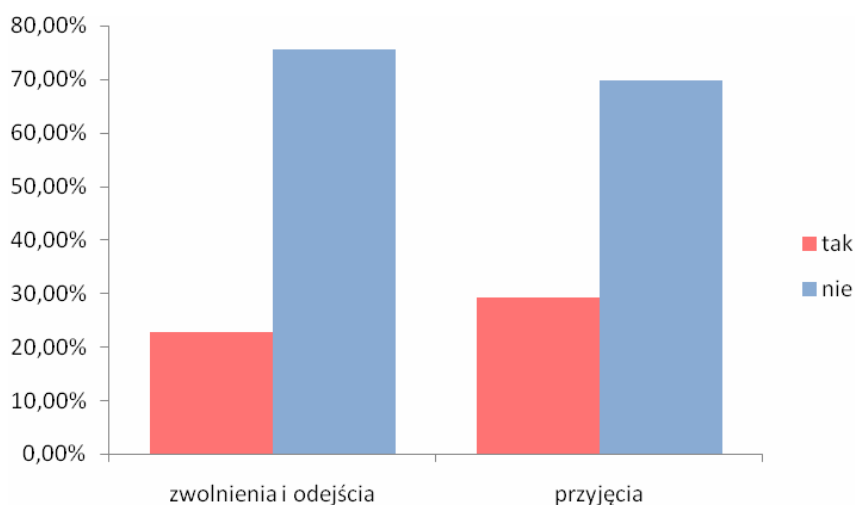
Źródło: „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego” opracowanie własne.

Dynamika zwiększenia zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw oraz instytucjach w 2008 roku zdecydowanie zmniejszyła się w porównaniu z rokiem 2007. Jest to zjawisko, które nasiliło się zwłaszcza w IV kwartale 2008 roku, kiedy skutki kryzysu finansowego dotknęły polską gospodarkę. Spadek dynamiki rozwoju przedsiębiorstw sprawił, iż w ponad 80% firm stan osobowy kadry pracowniczej nie uległ zmianie, a w porównaniu z rokiem 2006 i 2007 uległ zwiększeniu.

W firmach i instytucjach, w których nastąpiła redukcja zatrudnienia, pracownicy odchodzili najczęściej na własną prośbę. Działo się tak w 39% przedsiębiorstw oraz w 50% instytucji. W co trzeciej firmie (33%) pracownicy musieli odejść, ponieważ byli zatrudnieni sezonowo. Przejścia na emeryturę lub rentę było przyczyną zmniejszenia liczby pracowników w 17% firm oraz 50% instytucji. W blisko co dziesiątej firmie (11%) redukcja pracowników wynikała z trudności i kłopotów finansowych. Zwiększenie zatrudnienia w firmach w ostatnim półroczu, było przyczyną rozszerzania zakresu działalności. W ten sposób wzrosło zatrudnienie w 30% firm. Do zwiększenia liczby pracowników w przedsiębiorstwach przyczynił się wzrost popytu na produkty i usługi.

W co czwartej firmie (25%) i w co piątej instytucji (20%) liczba pracowników zwiększyła się z powodu sezonowego charakteru pracy. W firmach działających w województwie zachodniopomorskim bilans firm dokonujących zwolnień i zatrudnień jest dodatni. W 23% firm nastąpiły zwolnienia pracowników, jednakże w blisko 30% podmiotów gospodarczych miały miejsca przyjęcia nowych osób. Warto jednak zaznaczyć, że w około 70% przedsiębiorstw nie miała miejsca żadna rotacja kadry.

Rysunek 17. Przyjęcia i zwolnienia pracowników w firmach.

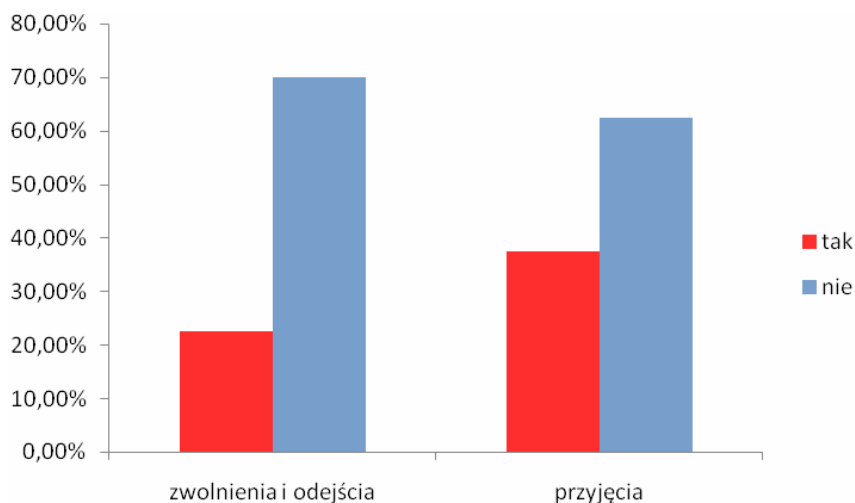


Źródło: Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego, opracowanie własne.

Podobnie jak w przypadku firm, tak i w instytucjach bilans zatrudnieniowy jest dodatni.

W blisko 22% instytucji miały miejsce zwolnienia i/lub odejścia, jednakże w 37% z nich zatrudniano nowe osoby. Podobnie jak w firmach, w około 70% instytucji nie było rotacji pracowniczych.

Rysunek 18. Przyjęcia i zwolnienia pracowników w instytucjach.



Źródło: „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego”, opracowanie własne.

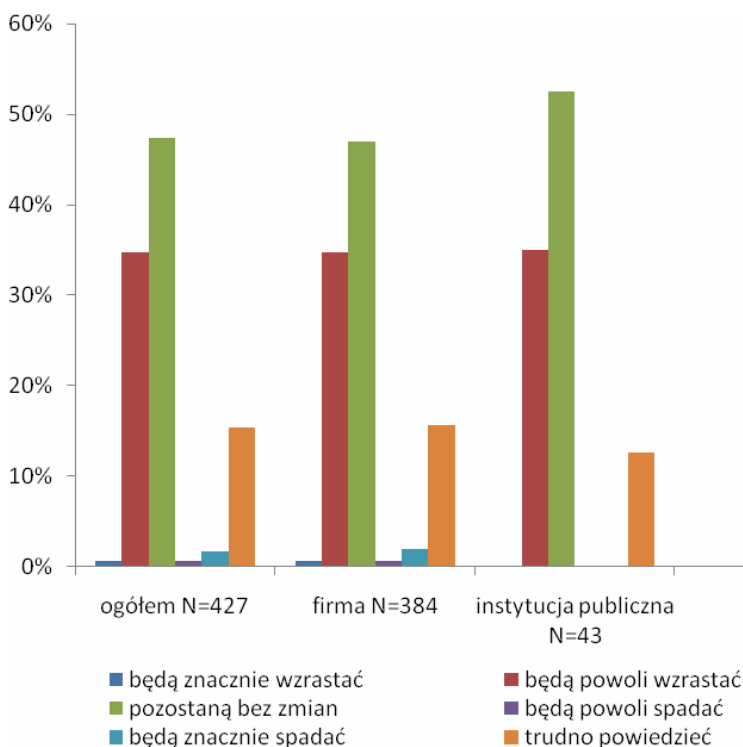
Należy podkreślić, iż zwolnienia dokonywane w przedsiębiorstwach miały zwykle charakter jednostkowy, a nie grupowy. W 34% firm, które redukowały załogę pracowniczą, zwolniono tylko jedną osobę. W około 30% przedsiębiorstw zwolniono od 3 do 5 osób. Redukcja powyżej 10 osób miała miejsce jedynie w co

dziesiątej firmie (9%). W przypadku instytucji, w co trzeciej z nich zwolniono lub odeszły dwie osoby. Duże zwolnienia powyżej 10 osób nie miały miejsca w żadnej instytucji.

Płace

W ciągu najbliższych 6 miesięcy około 35% firm i instytucji ocenia, że wynagrodzenia będą powoli wzrastać. Żadna instytucja i jedynie 0,5% firm przewiduje szybki wzrost wynagrodzeń. Z kolei 47% firm i ponad połowa instytucji nie przewiduje żadnych zmian w zakresie płac pracowników. Tylko 2,3% firm uważa, że najbliższe półrocze przyniesie zmniejszenie wynagrodzeń. O zmniejszeniu wynagrodzenia nie myśli żadna instytucja.

Rysunek 19. Plany płacowe na najbliższe 6 miesięcy.

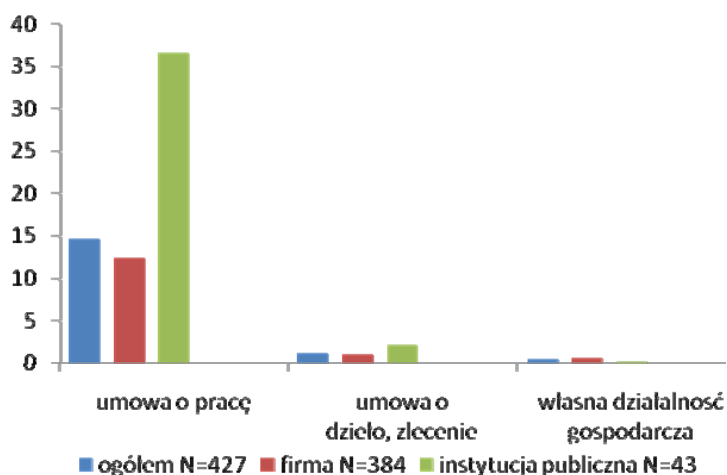


Źródło: „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego”, opracowanie własne.

Plany zatrudnieniowe

Najbardziej popularną formą zatrudnienia w firmach była umowa o pracę. Średnia ilość osób pracujących w ramach tej formy zatrudnienia w firmie to 13,2. Nieco większa średnia osób pracujących na umowę o pracę występuje w instytucjach i wynosi 26,5 osób. Najmniej osób pracujących w firmach i urzędach prowadzi własną działalność gospodarczą.

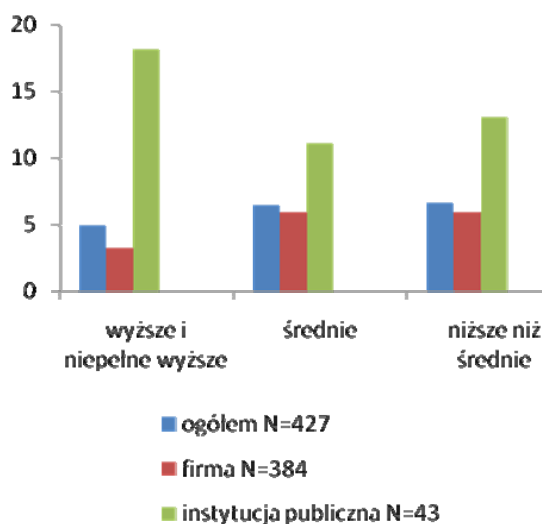
Rysunek 20. Liczba pracowników z uwzględnieniem formy zatrudnienia.



Źródło: Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego, opracowanie własne.

Porównując firmy i instytucje pod względem wykształcenia pracowników, dostrzegalna jest znacząca różnica. Firmy zatrudniają głównie osoby z wykształceniem średnim oraz niższym niż średnim. Z kolei w instytucjach, osoby posiadające wykształcenie wyższe i niepełne wyższe stanowią największą grupę pracowników. Może to wynikać z różnic w zasadach funkcjonowania firmy i przedsiębiorstwa. W przedsiębiorstwach, zwłaszcza usługowo-handlowych najważniejszym czynnikiem branym pod uwagę są kwalifikacje zawodowe (z wyjątkiem stanowisk specjalistycznych). W instytucjach przede wszystkim liczy się wiedza o charakterze administracyjno-biurowym, a większość kadry pracowników instytucji stanowią absolwenci studiów ekonomicznych, humanistycznych, językowych, itd.

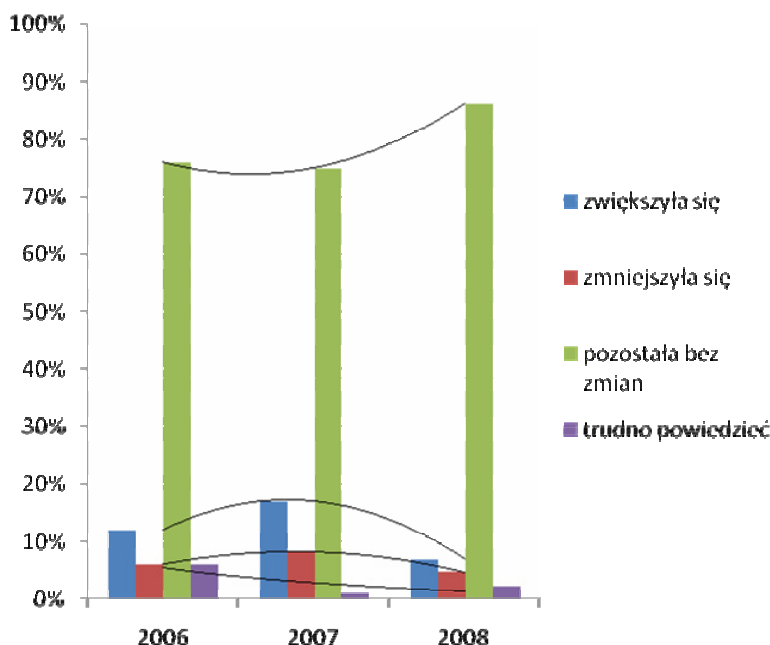
Rysunek 21. Średnia liczba pracowników wg wykształcenia w 2008 roku.



Źródło: „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego”, opracowanie własne.

Znacząca większość podmiotów gospodarczych oraz instytucji w ostatnim półroczu nie odnotowała zmian w zatrudnieniu. Nie zatrudniano ani nie zwalniano pracowników w 86% firm i 82% instytucji. Zatrudnienie w ostatnim półroczu zwiększyło jedynie niecałe 7% przedsiębiorstw oraz 12% instytucji. Zmniejszenie liczby osób pracujących w województwie zachodniopomorskim w ostatnich sześciu miesiącach miało miejsce w 5% firm oraz 12% instytucji. Porównując zmiany w zatrudnieniu z danymi z lat 2006 i 2007 można zauważyć, iż wzrasta ilość firm, w których nie odnotowano zmian zatrudnienia w ciągu ostatnich sześciu miesięcy poprzedzających badanie. Pomimo korzystnego trendu utrzymującego na stałym poziomie liczbę osób zatrudnionych, można zauważyć wyraźną tendencję spadku liczby przyjęć do pracy.

Rysunek 22. Zmiany w zatrudnieniu w firmach w latach 2006-2008.

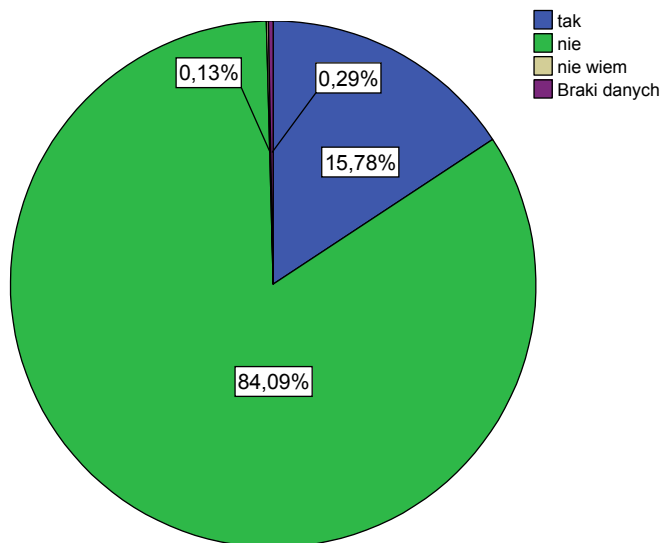


Źródło: „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego”, opracowanie własne.

Jak wykazało badanie przeprowadzone pod koniec 2008 roku przez Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, dotyczące deklarowanej sytuacji przedsiębiorców w województwie zachodniopomorskim (N=7609), pracodawcy nie planują nowych przyjęć. Plany te wyraźnie uzależnione są od wielkości przedsiębiorstwa. W mikropodsiębiorstwach zatrudniających do 9 osób, zdecydowana większość nie planuje zwiększenia zatrudnienia w okresie najbliższych dwóch lat (84% ankietowanych przedsiębiorców nie zwiększy zatrudnienia). Tylko niecałe 16% zadeklarowało chęć stworzenia nowych miejsc pracy.

Rysunek 23. Plany zatrudnieniowy w ciągu najbliższych dwóch lat.

Czy w okresie kolejnych dwóch lat planuje Pani/Pan zwiększyć zatrudnienie w swojej firmie?



Źródło : „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego”, opracowanie własne.

Uzyskane odpowiedzi mogą wskazywać na to, iż pracodawcy nie są w stanie zaplanować stanu zatrudnienia z wyprzedzeniem dwuletnim ze względu na obecną sytuację gospodarczą. Tak długoterminowa prognoza może, w opinii przedsiębiorców, być trudna do określenia.

Tabela 4. Plany zatrudnieniowe w firmie.

Czy w okresie kolejnych dwóch lat planuje Pani/Pan zwiększyć zatrudnienie w swojej firmie?		Czy w okresie kolejnych dwóch lat planuje Pani/Pan zwiększyć zatrudnienie w swojej firmie?			Ogółem
		tak	nie	nie wiem	
Wielkość przedsiębiorstwa	Mikro przedsiębiorca	888	5305	8	6201
	Mały przedsiębiorca	127	347	0	474
	Średni przedsiębiorca	50	84	0	134
	Duży przedsiębiorca	17	29	1	47
Ogółem		1082	5765	9	6856

Źródło : „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego”.

Najczęściej poszukiwanym przez firmy pracownikiem był sprzedawca. Chęć zatrudnienia w tym zawodzie deklarowało 32% przedsiębiorców. Należy zauważyć, iż jest to zawód cieszący się dużym zainteresowaniem głównie w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających do 9 osób. Nieco rzadziej firmy poszukiwały osób do pracy w budownictwie (16%) oraz pracowników fizycznych.

W instytucjach najczęściej szukano osób do pracy na stanowisku kierownika (13%), nauczyciela (13%) oraz psychologa (13%).

Tabela 5. Najczęściej poszukiwani pracownicy.

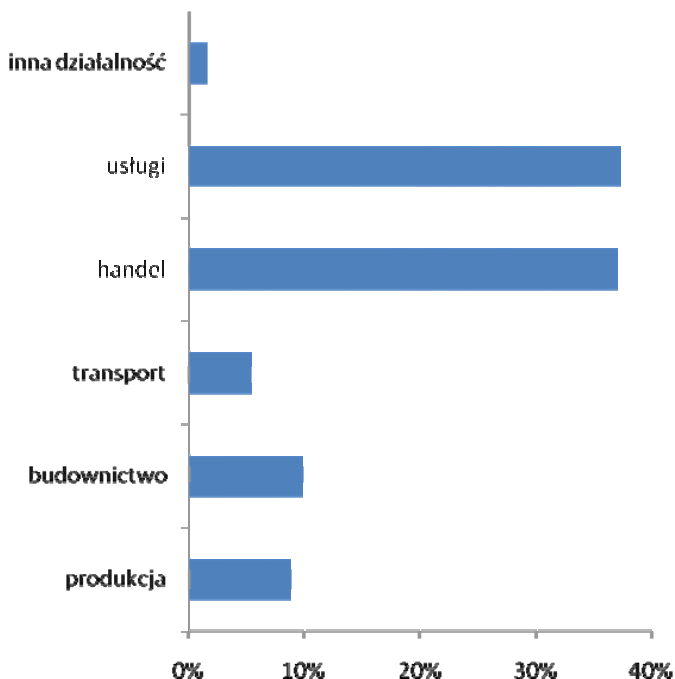
Nazwa stanowiska	Ogółem	Firma N= 108	Instytucja publiczna, N= 15
sprzedawca	28,5%	32,4%	
pracownik budowy	14,6%	15,7%	6,7%
pracownik fizyczny	7,3%	7,4%	6,7%
kucharz	6,5%	7,4%	
pośrednicy	4,1%	4,6%	
asystent	3,3%	3,7%	
sprzątaczką	3,3%	2,8%	6,7%
sekretarka	3,3%	3,7%	
pomoc kuchenna	3,3%	3,7%	
kierowca	3,3%	2,8%	6,7%
kelnerka, kelner	2,4%	2,8%	
recepjonista	2,4%	2,8%	
kierownik	2,4%	0,9%	13,3%
magazynier	1,6%	1,9%	
informatyk	1,6%	1,9%	
ogrodnik	1,6%	1,9%	
pokojówka	1,6%	1,9%	
doradca kredytowy	1,6%	1,9%	
mechanik samochodowy	1,6%	1,9%	
piekarz	1,6%	1,9%	
nauczyciel	1,6%		13,3%
lekarz	1,6%		13,3%
pracownik biurowy	1,6%	1,9%	
psycholog	1,6%		13,3%
tynkarz	1,6%	1,9%	
złotnik	1,6%	1,9%	
plytkarz	1,6%	1,9%	

Źródło : „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego”.

Poszukiwanie na rynku pracy głównie sprzedawców i pracowników budowlanych wynika ze specyfiki funkcjonowania przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim. Głównie są to przedsiębiorstwa działające w sekcji usług i handlu, które stanowią ok. 95% wszystkich zarejestrowanych podmiotów. Pracowników fizycznych (produkcyjnych) poszukują głównie firmy, których profil skierowany jest na działalność typowo produkcyjną i zwykle są to firmy generujące duże zatrudnienie. Firmy te stanowią około 9% wszystkich podmiotów gospodarki narodowej funkcjonujących na obszarze województwa zachodniopomorskiego.

Branża budowlana i usług remontowo-budowlanych stanowi ok. 10% ogólnej liczby zarejestrowanych przedsiębiorstw.

Rysunek 24. Podmioty gospodarki narodowej wg sekcji prowadzonej działalności.



Źródło: GUS, Biuletyn Statystyczny Woj. Zachodniopomorskiego 2008.

Zatrudnienie nakłada na pracownika pewne obowiązki wynikające ze specyfiki wykonywanego zawodu, a także wynikające z zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Od poszukiwanych pracowników wymagano przede wszystkim: doświadczenia (28%), odpowiedniego wykształcenia (25%) oraz znajomości branży, w której firma funkcjonuje (16%). Wśród stawianych wymagań, przedsiębiorcy wymieniali również takie elementy jak: dyspozycyjność, aparycję, czy znajomość języków obcych.

Jeśli chodzi o instytucje, to w ponad połowie z nich (53%) najważniejszym kryterium stawianym potencjalnym pracownikom było posiadanie odpowiedniego wykształcenia. Dodatkowo, część instytucji (38%) wskazywała na odpowiednie doświadczenie jako kryterium przyjęcia do pracy.

Tabela 6. Wymagania pracodawców wobec pracowników.

Stawiane wymagania	Ogółem	Firma N= 108	Instytucja publicz- na N= 15
doświadczenie	28,8%	27,6%	38,5%
odpowiednie wykształcenie	24,6%	21,0%	53,8%
znajomość branży	16,1%	17,1%	7,7%
operatywność	11,0%	11,4%	7,7%

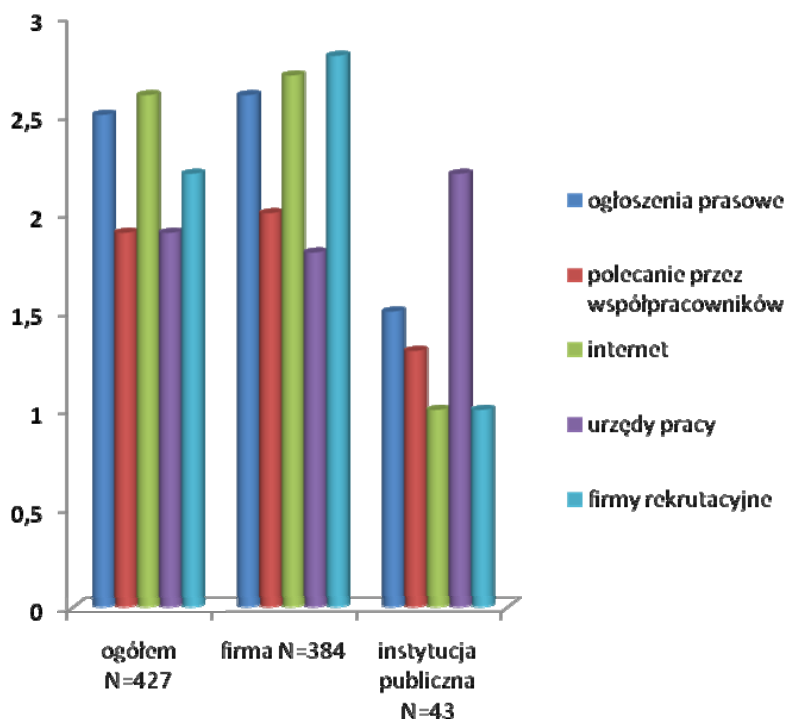
kwalifikacje	6,8%	6,7%	7,7%
dyspozycyjność	5,9%	6,7%	
staż	5,9%	5,7%	7,7%
aparycja	5,1%	4,8%	7,7%
kompetencje	5,1%	5,7%	
znajomość budowy	5,1%	5,7%	
książeczka badań dla celów sanitarno - epidemiologicznych	4,2%	4,8%	
obsługa kasy	4,2%	4,8%	
znajomość obsługi komputera	2,5%	2,9%	
komunikatywność	2,5%	2,9%	
trudno powiedzieć, nie wiem	1,7%	1,0%	7,7%
sumienność	1,7%	1,9%	
kreatywność	1,7%	1,9%	
licencje	1,7%	1,9%	
umiejętność sprzedaży	1,7%	1,9%	
wykształcenie średnie	1,7%	1,9%	
znajomość języków obcych	1,7%	1,9%	
chęć do pracy	1,7%	1,9%	
znajomość przepisów. budowlanych	1,7%	1,9%	

Źródło: GUS, Biuletyn Statystyczny Woj. Zachodniopomorskiego 2008.

Przy poszukiwaniu pracowników, badane firmy najczęściej korzystały z pomocy wyspecjalizowanych firm rekrutacyjnych. Z tej formy wsparcia firmy korzystały w ostatnich 6-ciu miesiącach, średnio 2,8 razy. W nieco mniejszym stopniu (2,7 razy) wykorzystwały internet jako źródło poszukiwania pracowników. Popularnym sposobem poszukiwania pracowników były również ogłoszenia prasowe. Z tej formy korzystano średnio 2,6 razy. Najmniej popularna wśród firm forma wsparcia, to urzędy pracy. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być przeświadczenie przedsiębiorców o niskiej jakości zasobów pracowniczych, czyli o niskich kwalifikacjach zawodowych osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

Nieco inaczej aspekt korzystania ze wsparcia w procesie rekrutacyjnym wygląda w przypadku instytucji. Najczęściej wykorzystywaną formą pomocy w poszukiwaniu pracowników są urzędy pracy. Z tego typu wsparcia, w ostatnim półroczu, instytucje skorzystały średnio 2,2 razy. Najmniej popularną formą pomocy w znalezieniu pracowników, z której korzystają instytucje są firmy rekrutacyjne.

Rysunek 25. Średnia częstotliwość poszukiwania nowych pracowników w ostatnich 6-ciu miesiącach.



Źródło : „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego”.

Prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego.

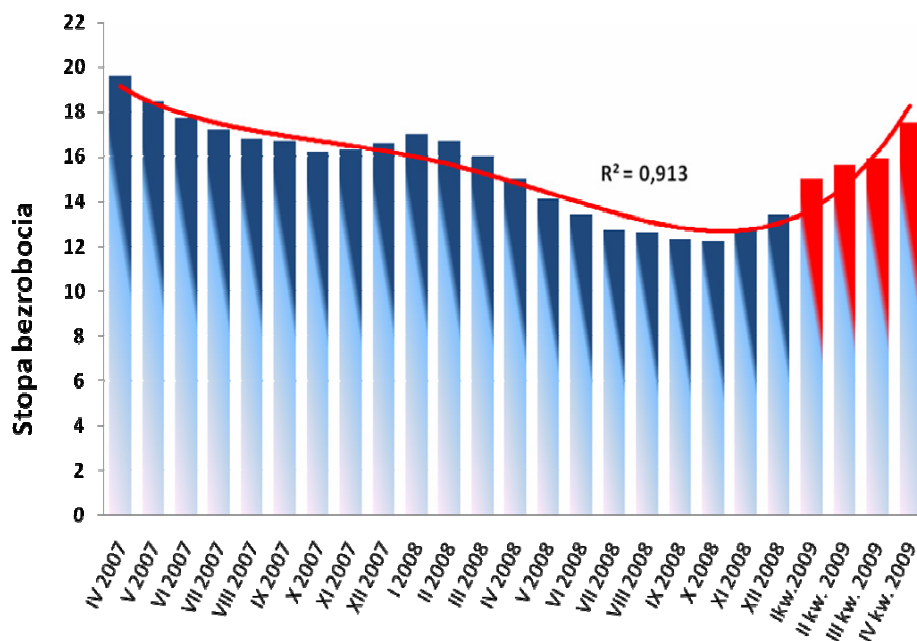
Negatywne efekty globalnego kryzysu gospodarczego mogą mieć wpływ na sferę realną gospodarki województwa zachodniopomorskiego w stopniu ograniczonym. Największe problemy w funkcjonowaniu odczuwają firmy, których działalność jest silnie uwarunkowana handlem zagranicznym, ponieważ w krajach UE nastąpi wyraźne spowolnienie gospodarcze.

Najbardziej niepokojącym skutkiem kryzysu jest nieufność banków oraz ostrzejsze rygory w procesie przyznawania kredytów. Przedsiębiorstwa, które będą starały się o kredyt, mogą dostać znacznie mniejszą kwotę kredytu niż zakładały. Spowoduje to spowolnienie lub wręcz zahamowanie procesów proinwestycyjnych i prorozwojowych, co może mieć przełożenie na lokalny rynek pracy.

Pracodawcy będą zmuszeni do cięć wydatków, w tym również kosztów zatrudnienia, co może spowodować konieczność ograniczenia wielkości zatrudnienia. Wielu przedsiębiorców już teraz odczuwa negatywne skutki osłabienia ogólnopolskiej koniunktury gospodarczej lecz nie będą one stanowiły bezpośredniego zagrożenia upadłością. Efekty kryzysu gospodarczego, utrudniające funkcjonowanie przedsiębiorstw, wpłyną na ograniczenie konsumpcji oraz wydatków inwestycyjnych sektora prywatnego.

Spodziewany jest dalszy wzrost stopy bezrobocia, będący efektem zmniejszenia liczby ofert pracy, redukcją zatrudnienia oraz znacznym spowolnieniem rozwoju lokalnych przedsiębiorstw. Stopa bezrobocia w roku 2009 może osiągnąć poziom bliski 18%.

Rysunek 26. Prognoza stopy bezrobocia w woj. zachodniopomorskim w 2009 roku.



Źródło : Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego.

Rynek pracy zwykle z pewnym opóźnieniem reaguje na zmiany koniunktury gospodarczej. Obecnie można zauważyć dwa podstawowe zagrożenia dla rynku pracy. Pierwszym jest znaczne ograniczenie nakładów inwestycyjnych w sektorze przedsiębiorstw, co może spowodować spadek wskaźnika zatrudnienia, a drugim powrót na szerszą skalę Polaków pracujących za granicą. Perspektywa masowych powrotów może mieć miejsce, gdy nastąpi długotrwała recesja w tych krajach, gdzie przebywa najwięcej Polaków (Anglia, Irlandia). Jednakże, dotychczasowe osłabienie kursu złotówki wywołane sytuacją na rynkach finansowych, zwłaszcza w I kwartale 2009, pozwala przypuszczać, iż nie należy spodziewać się zjawiska masowych powrotów. Osłabienie złotówki w stosunku do walut krajów UE powoduje, iż perspektywa pracy za granicą jest bardzo atrakcyjna.

Kryzys finansowy może stanowić poważne zagrożenie dla rozwoju budownictwa, które jest finansowane z kredytów bankowych. Zmniejszenie podaży oraz utrudnienia w dostępie do świadczeń kredytowych, mogą spowodować ograniczenie w popycie na usługi budowlane, szczególnie w sektorze budownictwa mieszkaniowego i przemysłowego. Należy spodziewać się również spowolnienia rozwoju przemysłu.

W sektorze przemysłowym istnieje wysokie ryzyko spowolnienia eksportu będącego efektem recesji w krajach Unii Europejskiej.

Tabela 7. Zgłoszenia zwolnień z przyczyn dotyczących zakładu pracy

Województwo/ powiat	Nazwa zakładu pracy	Branża/ sekcja PKD	Liczba osób zgłoszonych do zwolnienia	Planowany termin dokonania zwolnień
w miesiącu sprawozdawczym styczeń 2009 r.				
M.Koszalin/ko- szaliń.	PR-Rozgł. Regional	media i infor- macja	33	04.- 07. 2009 r.

myśliborski	Zakł. Urz. Okrę- tów.	30 I I A	113	28.02-31.03.2009 r.
stargardzki	Klippan Safety Pols.	28 I I Z	19	do końca 04.2009 r.

Źródło : Opracowanie własne na podstawie danych Wydziału Polityki Rynku Pracy WUP w Szczecinie.

Podsumowanie

Ogólna sytuacja gospodarcza województwa zachodniopomorskiego w opinii przedsiębiorców jest dobra, a skutki osłabienia ogólnopolskiej koniunktury gospodarczej nie powinny wpłynąć na funkcjonowanie lokalnych przedsiębiorstw. Przedsiębiorcy zauważają negatywne skutki kryzysu, lecz nie postrzegają recesji na rynku jako bezpośredniego zagrożenia dla funkcjonowania swoich przedsiębiorstw. Firmy strategiczne dla regionu, które najbardziej odczuły skutki regresywnych trendów w gospodarce, podjęły działania, które pozwolą ograniczyć skutki recesji (Zakłady Chemiczne Police, PŻM). Gorzej wygląda sytuacja wśród mniejszych przedsiębiorstw, w których pracodawcy zmuszeni byli do oszczędności, w tym do cięć kadrowych. Są to zwykle firmy prywatne, w których wystąpiły zwolnienia indywidualne i grupowe.

W styczniu 2009 roku w porównaniu z poprzednim miesiącem, we wszystkich powiatach odnotowano wzrost liczby bezrobotnych. Największy przyrost liczby bezrobotnych w porównaniu z poprzednim miesiącem nastąpił w mieście Szczecinie (o 24,2% tj. o 1790 osób) oraz w powiecie choszczeńskim (o 18,5% tj. o 602 osoby), w mieście Świnoujściu (o 17,3% tj. o 209 osób) i powiecie koszalińskim (o 16,1% tj. o 682 osoby). Najniższy przyrost liczby bezrobotnych w porównaniu z poprzednim miesiącem odnotowano w powiecie kamieńskim (o 5,0% tj. o 193 osoby) oraz w powiatach: gryfickim (o 6,6%, tj. o 325 osób), polickim (o 7,4%, tj. o 220 osób) i drawskim (o 7,9%, tj. o 382 osoby).

W ciągu najbliższych kilku miesięcy należy oczekiwać znacznego spowolnienia w obszarze inwestycyjnym, a tym samym spowolnienia w rozwoju przedsiębiorstw. Będzie to miało bezpośrednie przełożenie na poziom płac, których wzrost zostanie wstrzymany.

Pesymistyczne prognozy przewidują, iż prawdziwy kryzys gospodarczy i finansowy jeszcze nie nadszedł, prawdziwy efekt kryzysu będzie zauważalny wiosną 2010 roku.

Badanie: Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych

Wstęp

Funkcjonująca na obszarze miasta Koszalin Specjalna Strefa Ekonomiczna jest miejscem alokacji firm, które z racji prowadzonej działalności gospodarczej (głównie produkcyjnej) wykazują duże zapotrzebowanie na zasoby pracownicze. Generowanie dużego zatrudnienia powoduje, że firmy funkcjonujące na obszarach stref ekonomicznych mogą stanowić istotny potencjał zatrudnieniowy dla mieszkańców obszarów przyległych do strefy. Jest to bardzo interesujące, zwłaszcza z punktu widzenia realizacji polityki regionalnego rynku pracy i przeciwdziałania bezrobociu.

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Filia WUP w Koszalinie w okresie październik 2007 – styczeń 2008 r. przeprowadziło badanie pilotażowe potencjału zatrudnieniowego na obszarach inicjatyw gospodarczych. Zrealizowane badanie pozwoliło poznać profil poszukiwanego przez pracodawców pracownika w aspekcie prowadzonej działalności oraz zbadać potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych.

Badanie przeprowadzono na populacji 100 firm, które prowadzą działalność na obszarze Koszalińskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej oraz na terenie miasta Koszalin. W realizacji badania zastosowano kwestionariusz ankiety (załącznik nr 1), składający się z 17 pytań. Badaniem były objęte wszystkie firmy działające na obszarze strefy ekonomicznej oraz firmy wylosowane spośród pozostałych, działających poza strefą. Badanie ankietowe było w pełni anonimowe.

Zakres prac obejmował zdiagnozowanie lokalnego rynku gospodarczego i potencjału zatrudnieniowego w obszarach inicjatyw gospodarczych poprzez przeprowadzenie badania ankietowego przedsiębiorstw dot. „badania klimatu przedsiębiorczości w zakresie preferencji zawodowych pracodawców wobec potencjalnych, nowych pracowników”. Ponadto, celem badania było poznanie opinii przedsiębiorców z terenu miasta Koszalina na temat ich kondycji gospodarczej oraz klimatu przedsiębiorczości w Koszalinie w kontekście możliwości stworzenia nowych miejsc pracy. Ponadto:

- ocena sytuacji ekonomicznej małych i średnich przedsiębiorstw;
- nastroje przedsiębiorców;
- planowane zmiany i rozwój;
- planowany wzrost zatrudnienia.

W celu zbadania opinii przedstawicieli koszalińskich przedsiębiorstw na temat potencjału zatrudnieniowego w obszarach działalności i inicjatyw gospodarczych, sformułowano następujący problem badawczy: Jakie możliwości zatrudnieniowe istnieją w Koszalinie?

W badaniu przedsiębiorstw zarejestrowanych na terenie miasta Koszalina wykorzystano metodę ankiety bezpośredniej.

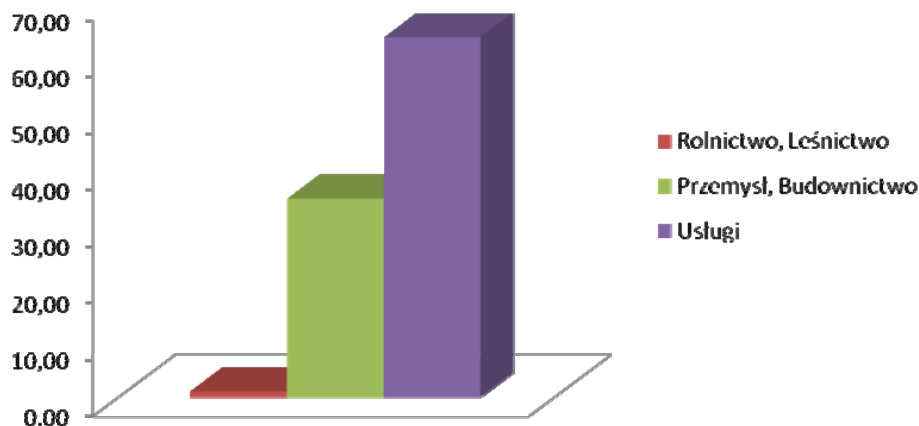
Charakterystyka badanej grupy

W części tej przedstawiono statystyczną analizę badanej grupy przedsiębiorców biorących udział w badaniu. Badane przedsiębiorstwa w trakcie realizacji badania wskazywały sektor i branżę, w której prowadzą działalność oraz deklarowaną wielkość zatrudnienia.

Struktura respondentów

Wśród firm, które zostały objęte badaniem zdecydowana większość (>63%) prowadzi działalność w obszarze usług. Niewiele ponad 35% - w sektorze przemysłowym i budowlanym. Tylko 1% firm zakwalifikowało swoją działalność jako rolniczą lub związaną z przemysłem drzewnym.

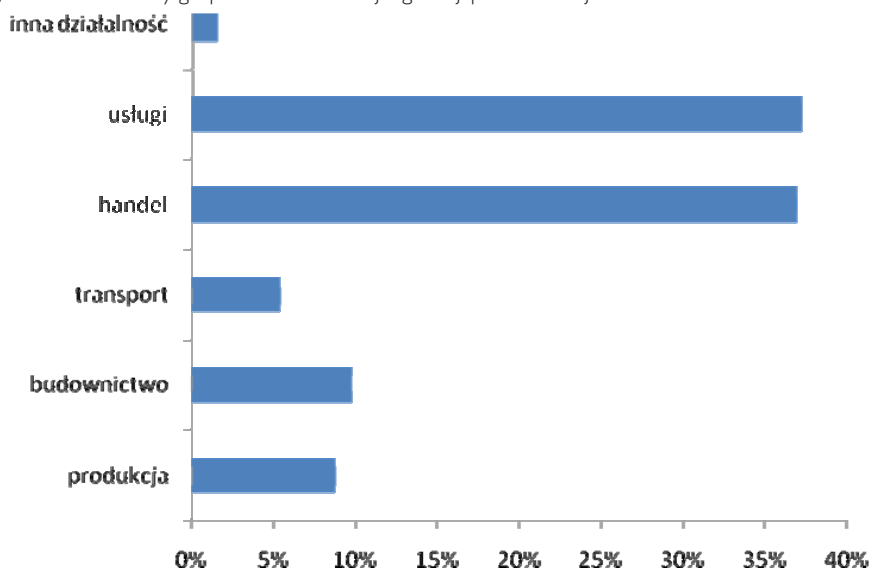
Rysunek 1. Główny sektor działalności przedsiębiorstw N = 100.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

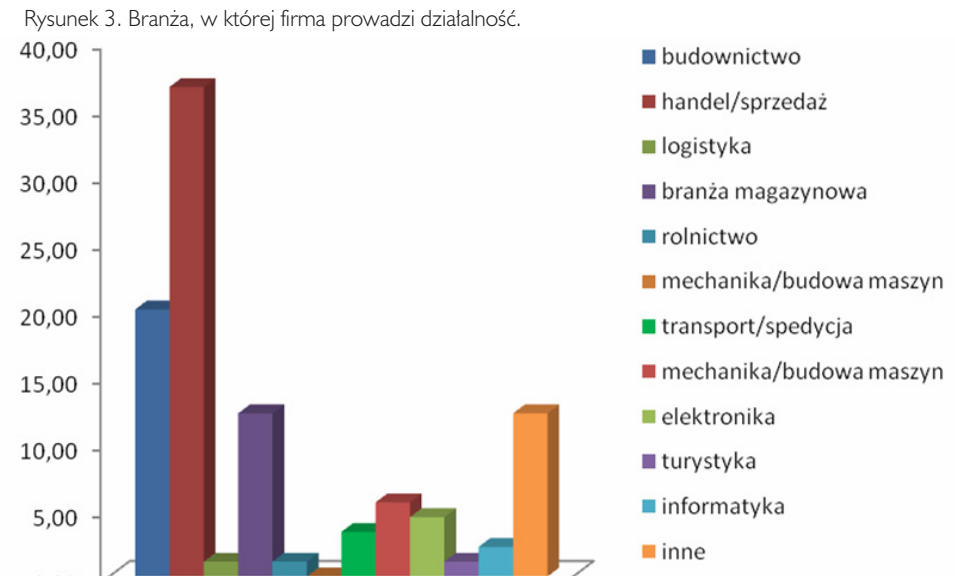
Ten obraz działalności przedsiębiorstw ma odzwierciedlenie w danych GUS (rys. 2), według których ponad 90% firm, to firmy zatrudniające do 9 pracowników, prowadzące działalność w sektorze usługowo-handlowym.

Rysunek 2. Podmioty gospodarki narodowej wg sekcji prowadzonej działalności.



Źródło: GUS, Biuletyn Statystyczny Woj. Zachodniopomorskiego 2008.

Główna forma działalności ankietowanych firm skierowana jest na handel i usługi (37%), natomiast na drugim miejscu znajdują się usługi budowlane (20%). Firmy prowadzące działalność w handlu i usługach należą do firm generujących małe zatrudnienie i charakteryzują się małą rotacją pracowników. Należy podkreślić, iż najmniej firm, bo tylko ok. 1%, zadeklarowało działalność w branży stricte informatycznej, elektronicznej oraz turystycznej. Firmy prowadzące działalność w branży gospodarki magazynowej stanowiły 12% badanej populacji.



Źródło: GUS, Biuletyn Statystyczny Woj. Zachodniopomorskiego 2008.

Pod względem wielkości generowanego zatrudnienia ponad 53% stanowią firmy zatrudniające do 9 osób. Blisko 30% to firmy zatrudniające od 10 do 49 osób, a powyżej 50 osób zatrudnia tylko 12% przedsiębiorstw.

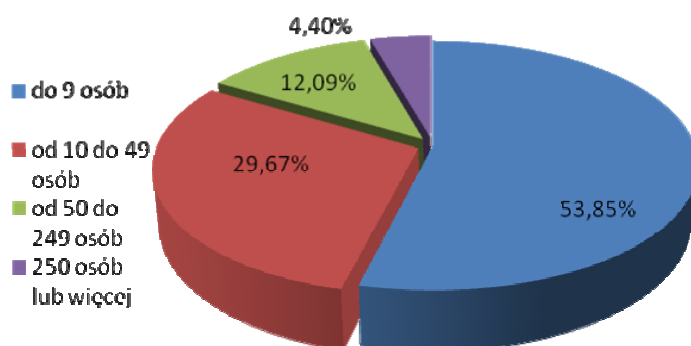
Na obszarze miasta Koszalina niewiele jest firm zatrudniających więcej niż 250 osób. Są to duże przedsiębiorstwa, które prowadzą swoją działalność głównie na obszarze Koszalińskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Przedsiębiorstwa te generują duże zatrudnienie i zazwyczaj cała ich produkcja jest nastawiona na eksport. Niemniej jednak, stanowią bardzo ważny punkt odbioru towarów dla lokalnych małych i średnich przedsiębiorstw.

Tabela 1.

Ile osób średnio zatrudnia Państwa firma?		Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	do 9 osób	53,8	53,8	53,8
	od 10 do 49 osób	29,7	29,7	83,5
	od 50 do 249 osób	12,1	12,1	95,6
	250 osób lub więcej	4,4	4,4	100,0
		100,0	100,0	

Źródło: Opracowanie własne.

Rysunek 4. Deklarowana wielkość zatrudnienia.

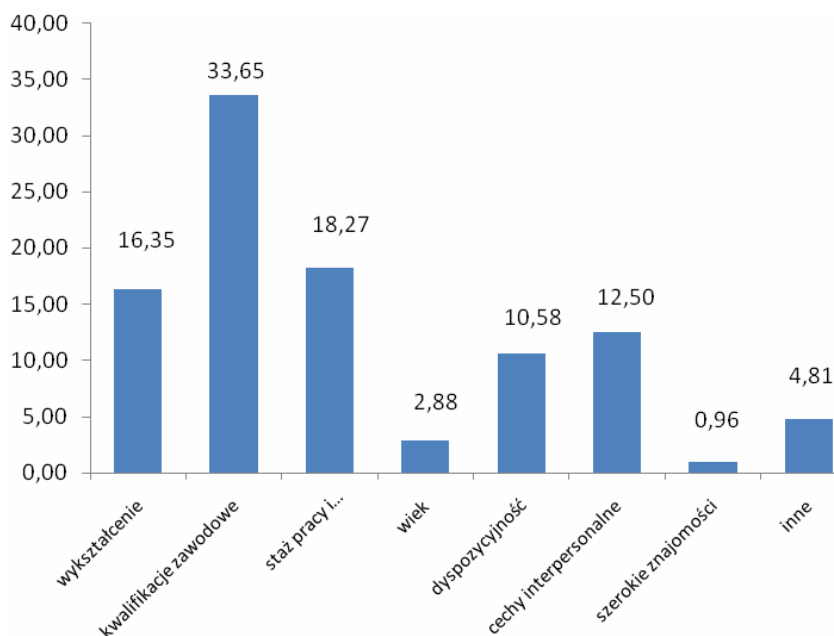


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Czynniki determinujące zatrudnienie

Podczas realizacji badania, głównym obiektem badawczym były firmy funkcjonujące na obszarze specjalnej strefy ekonomicznej. Z reguły są to duże firmy charakteryzujące się szerokim spectrum kwalifikacji zawodowych osób pracujących. Osoby zatrudnione w firmach działających na obszarze strefy, to głównie pracownicy produkcyjni, którzy stanowią zwykle ponad 50% wszystkich osób zatrudnionych. Pozostali to: pracownicy nadzoru technicznego, technolodzy oraz pracownicy administracyjno-biurowi. Na rys. 5 przedstawiono główne cechy, które są brane pod uwagę podczas rekrutacji. Jak widać, kwalifikacje zawodowe stanowią najistotniejszy czynnik brany pod uwagę w trakcie pozyskiwania pracowników. Ten wariant odpowiedzi wskazało ponad 33% ankietowanych. Drugim czynnikiem kwalifikacyjnym wg przedsiębiorców jest staż pracy i doświadczenie (18%), natomiast, wbrew powszechnej opinii, na trzecim miejscu pod względem istotności znalazło się wykształcenie (16%).

Rysunek 5. Czynniki decydujące o zatrudnieniu w firmie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

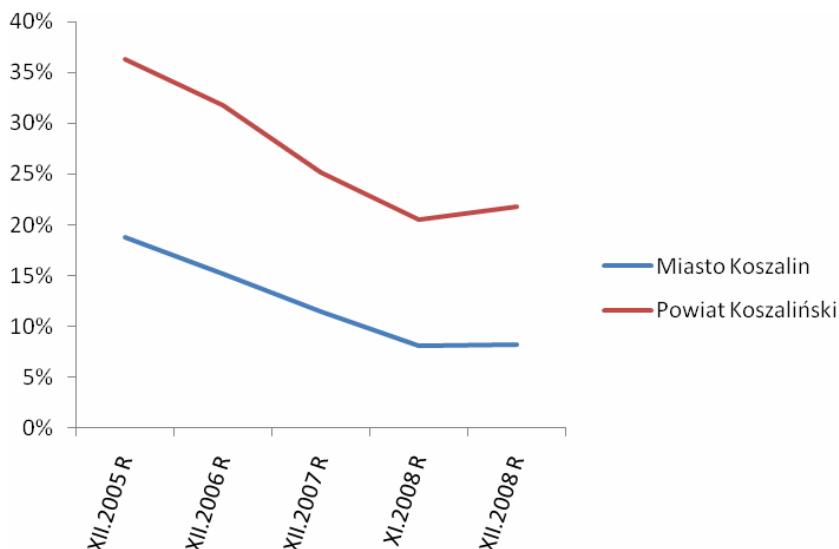
Istotne z punktu widzenia pracodawców są cechy interpersonalne potencjalnego pracownika (12,5%), a także dyspozycyjność. Ciekawym jest fakt, iż pracodawcy nie wskazali wieku, jako czynnika najistotniejszego przy procesie rekrutacji. Ten wariant odpowiedzi wskazało tylko 3% ankietowanych. Pozwala to przypuszczać, iż głównie na terenach specjalnych stref ekonomicznych, istnieje potencjał zatrudnieniowy dla osób z dużym doświadczeniem zawodowym, które z przyczyn od siebie niezależnych (np. likwidacja zakładu pracy, zmiany organizacyjne w firmie) straciły pracę i zmuszone były zarejestrować się jako osoby bezrobotne. Należy podkreślić, iż w firmach, które zostały objęte badaniem, w zależności od kwalifikacji, osoby „starsze zawodowo” pracują jako pracownicy nadzoru technicznego (technolodzy) lub jako pracownicy produkcji. Tak więc obszary stref ekonomicznych mogą stanowić zaplecze potencjału zatrudnieniowego dla osób z dużym stażem zawodowym, w tym dla tzw. osób 50+.

Rekrutacja pracowników

Rekrutacja pracowników w firmach objętych badaniem ankietowym, jest wprost proporcjonalna do wielkości firmy. Oznacza to, że im większa firma, im większe generuje zatrudnienie, tym większa rotacja pracowników i tym częstsze procesy rekrutacji. Należy podkreślić, iż proces rekrutacji dotyczy zwykle pojedynczych osób, a niezwykle rzadko jest to proces rekrutacji zbiorowej związanej np. z tworzeniem nowych działów w efekcie rozwoju przedsiębiorstwa. Duże firmy zatrudniające powyżej 50 osób, których profil działalności skierowany jest na działalność produkcyjną, poszukują pracowników głównie za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy, gdyż nie stawiają wygórowanych oczekiwań co do profilu pożądanego pracownika, a PUP stanowi doskonałe zaplecze rekrutacyjne. W przypadku firm o specjalistycznym profilu działalności (informatyczne, elektroniczne, korzystające z procesów technologicznych sterowanych numerycznie), proces rekrutacji odbywa się zwykle za pośrednictwem mediów, akademickich biur kariery

zawodowej oraz - w mniejszym stopniu – urzędów pracy. Uwarunkowane jest to tym, iż profil tych firm zazwyczaj wymaga wiedzy specjalistycznej, a pracownik powinien posiadać odpowiednie, często wyższe, wykształcenie.

Rysunek 6. Stopa bezrobocia w powiecie koszalińskim.

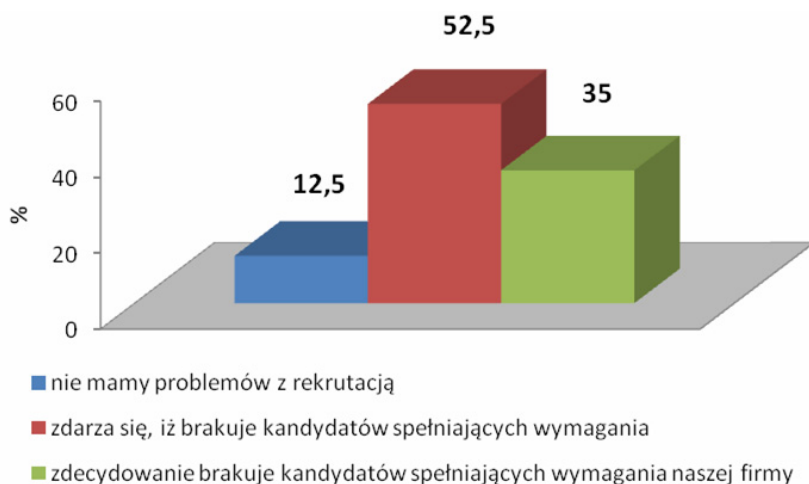


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Analizując dane na rys. 6 widać wyraźną dysproporcję pomiędzy stopą bezrobocia w mieście Koszalin a obszarem powiatu koszalińskiego. Stosunkowo wysoka stopa bezrobocia w powiecie stwarza pesymistyczny obraz potencjału zatrudnieniowego. Różnica ponad 13 punktów procentowych pomiędzy powiatem a miastem Koszalin sprawia, iż dysproporcja ta powoduje trudności przy poszukiwaniu pożądanego pracownika, spełniającego wymagania firmy, w której prowadzony jest proces rekrutacyjny. Ma to odzwierciedlenie w odpowiedziach, których udzielili ankietowani przedsiębiorcy.

Ponad 52,5%, stwierdziła, iż zdarza się, że brakuje kandydatów spełniających wymagania firmy. Niepokojący jest fakt, iż 35% badanych uważa, że zdecydowanie brakuje kandydatów na dane stanowisko pracy. Tylko średnio co ósmy (12%) stwierdził, że nie ma problemów z rekrutacją nowych pracowników.

Rysunek 7. Ocena rynku pracy wg przedsiębiorców.



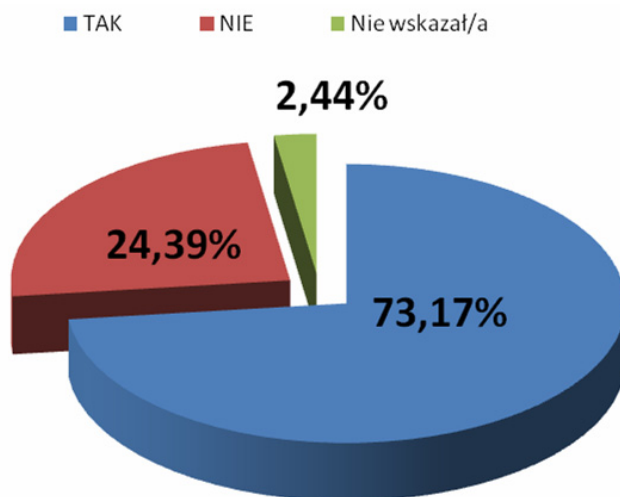
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Sygnaly o trudnościach z rekrutacją pracowników docierają do jednostek Publicznych Służb Zatrudnienia już od jakiegoś czasu. Pracodawcy skarżą się głównie na słabe przygotowanie merytoryczne osób bezrobotnych, skierowanych głównie przez urząd pracy do danego zakładu pracy. Pracodawcy muszą zaangażować dodatkowego, doświadczonego pracownika, który wdroży osobę rozpoczynającą pracę w zasady funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz w zakres prac i obowiązków. Często jest to związane z dodatkowymi kosztami, które musi ponieść pracodawca, aby przeszkolić osobę przyjętą na dane stanowisko na tyle by mogła w pełni wykonywać obowiązki służbowe i stać się samodzielnym pracownikiem.

Pracodawcy, a absolwenci szkół wyższych

Absolwenci szkół wyższych, funkcjonujących na obszarze miasta Koszalin, są potencjalnymi pracownikami w opinii przedsiębiorców. Niestety, absolwenci nie wszystkich kierunków mogą liczyć na znalezienie zatrudnienia. Według odpowiedzi udzielonych przez przedsiębiorców, tylko absolwenci kierunków techniczno-informatycznych mają szansę na szybkie zatrudnienie. Blisko $\frac{3}{4}$ ankietowanych (73%) wyraziło gotowość do zatrudnienia absolwentów szkół wyższych, przy czym były to głównie firmy produkcyjno-handlowe. Niecałe 25% ankietowanych nie wyraziło chęci zatrudnienia absolwenta. Może to być spowodowane m.in. niedostosowaniem profilu kształcenia szkół wyższych do lokalnego rynku pracy. Wśród uczelni wyższych, tylko jedna kształci w kierunkach „stricte” techniczno-informatycznych (Politechnika Koszalińska), natomiast pozostałe, będące głównie filiami uczelni spoza naszego regionu, kształcą w kierunkach: humanistycznych, marketingowych i bankowo-księgowych. Większość firm funkcjonujących na terenie miasta Koszalin, na obszarze którego realizowane było badanie ankietowe, prowadzi działalność w branży budownictwa oraz szeroko rozumianych usług i handlu (rys. 2,3), a więc to absolwenci głównie tych kierunków mają największe szanse na znalezienie zatrudnienia.

Rysunek 8. Gotowość pracodawców do zatrudniania absolwentów szkół wyższych.

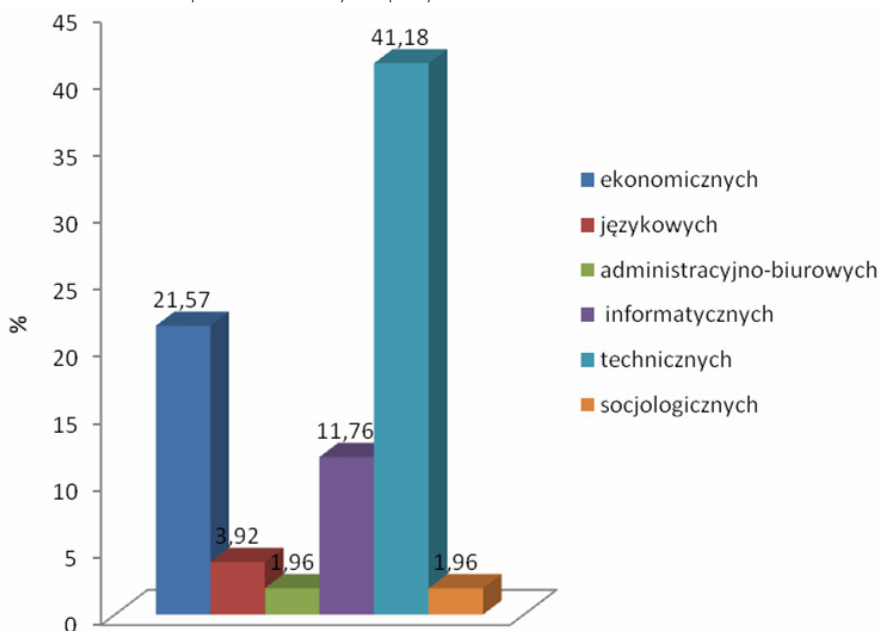


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Wśród najbardziej poszukiwanych absolwentów, na pierwszym miejscu pod względem możliwości zatrudnienia plasują się absolwenci kierunków technicznych. Ponad 40% ankietowanych pracodawców wskazało właśnie ten wariant odpowiedzi.

Ta grupa absolwentów może liczyć na pracę jako: inżynierowie, konstruktorzy, technolodzy oraz pracownicy nadzoru technicznego. Niespełna 22% respondentów poszukuje absolwentów studiów ekonomicznych, którzy w firmie pracują zwykle jako pracownicy działów księgowych lub w działach związanych z sektorem zamówień, zapewniając prawidłowe zaplecze logistyczne. Około 12% przedsiębiorców wykazało zainteresowanie studentami studiów informatycznych, którzy stanowią solidną podstawę właściwego funkcjonowania przedsiębiorstwa, zapewniając obsługę teleinformatyczną i prawidłowy przepływ informacji w wewnętrznych strukturach firmy. Znikomym zainteresowaniem cieszą się absolwenci studiów o kierunkach socjologicznych oraz administracyjno-biurowych (ok. 2%).

Rysunek 9. Absolwenci poszukiwani na rynku pracy.

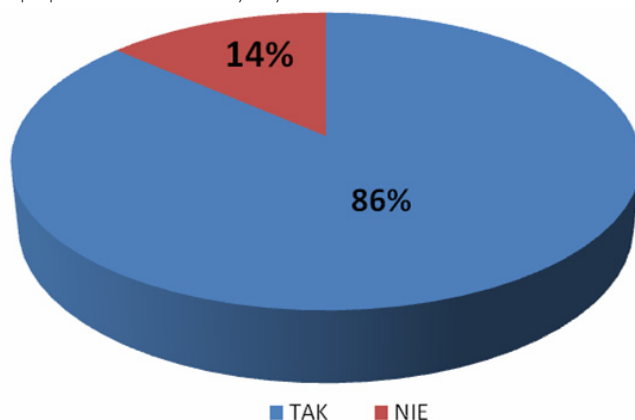


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Należy podkreślić, że wśród firm deklarujących chęć zatrudnienia absolwentów (rys.9), często poszukiwani są studenci łączący wiedzę z kilku dziedzin jednocześnie, np. posiadający kwalifikacje techniczno-informatyczne lub ekonomiczno-managerskie.

Zdecydowana większość pracodawców (86%) deklaruje współpracę z uczelniami wyższymi. Organizuje staże absolwenckie lub zatrudnia absolwentów, co jest zjawiskiem pozytywnym. Tylko 14% zadeklarowało, iż nie współpracuje z uczelniami. Firmami, które organizują staże absolwenckie lub zatrudniają absolwentów, są zwykle firmy duże, zatrudniające powyżej 50 osób, natomiast firmy małe (do 9 osób zatrudnionych) stosują tę formę współpracy raczej sporadycznie. Każda firma, która decyduje się na przyjęcie absolwenta w formie stażu zawodowego, kształci przyszłego potencjalnego pracownika. Niestety obserwuje się tendencję do dobrowolnych odejść młodych pracowników (charakteryzujących się dużą mobilnością), którzy po zdobyciu doświadczenia w zakładzie, w którym odbywali staż zawodowy, odchodzą do innych firm głównie z powodów rosnących oczekiwań finansowych. Nie wszyscy pracodawcy są w stanie sprostać wymaganiom finansowym pracowników, dlatego wśród grupy młodych pracowników występują największe rotacje.

Rysunek 10. Współpraca firm i uczelni wyższych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

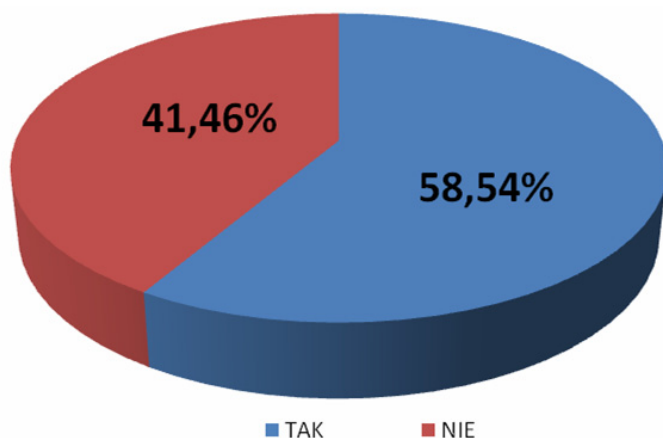
Współpraca przedsiębiorców z Powiatowym Urzędem Pracy

W roku 2008 Ustawa o Promocji Zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy nakładała na pracodawców dodatkowe obowiązki, polegające m.in. na współpracy z organami państwowymi, takimi jak urzędy pracy. Zgodnie z art. 36 ust. 5 wspomnianej ustawy, pracodawcy byli obowiązani na bieżąco informować powiatowe urzędy pracy, (właściwe ze względu na siedzibę pracodawcy) o wolnych miejscach zatrudnienia lub miejscach przygotowania zawodowego. Wypełnianie tych obowiązków miało służyć m.in. rzetelnemu przepływowi informacji o ofertach pracy, jak też przeciwdziałać zjawiskom wykonywania pracy przez osoby zarejestrowane jako bezrobotne. (W 2006 r. służby kontroli legalności zatrudnienia stwierdziły w 5009 jednostkach nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt. 13 Ustawy o Promocji Zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy. Najwięcej z tych jednostek - 2166 zajmowało się handlem hurtowym i detalicznym (dane MPiPS Departament Rynku Pracy - „Zbiornicze wyniki działalności służb kontroli legalności zatrudnienia w 2006 r.”).

Niestety ten stan rzeczy uległ zmianie zgodnie z nowelizacją powyższej ustawy z 19 grudnia 2008 roku. Pracodawcy nie mają już obowiązku informowania o planach zatrudnieniowych, jednak mogą liczyć na pomoc PUP-ów w doborze kandydatów spośród bezrobotnych i poszukujących pracy.

Zadowolający jest fakt, iż ankietowani przedsiębiorcy w większości współpracują z publicznymi służbami zatrudnienia. Zaledwie ponad 58% ankietowanych współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy w zakresie rekrutacji nowych pracowników oraz informuje urząd pracy o zatrudnieniu osoby bezrobotnej lub o wolnych miejscach pracy. Ponad 41% ankietowanych przedsiębiorców nie zadeklarowało współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy.

Rysunek 11. Współpraca przedsiębiorców z Powiatowym Urzędem Pracy.



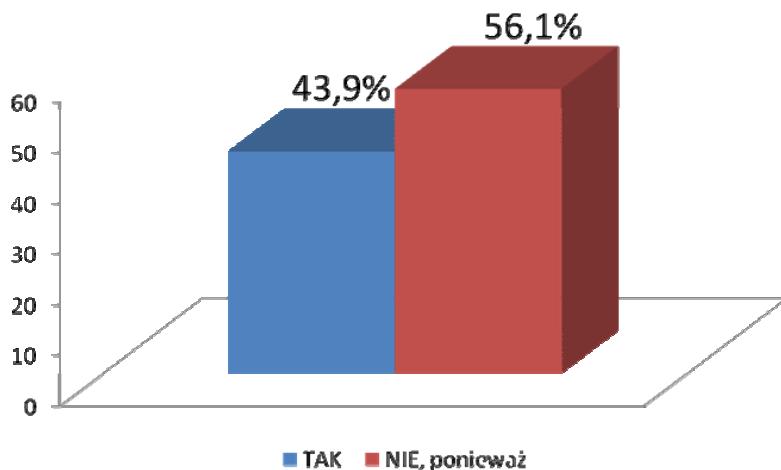
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Przyczyną nie informowania PUP o wolnych stanowiskach pracy oraz nie korzystania z pomocy w procesie rekrutacji pracowników przez ponad 41% ankieterowanych, może być przeświadczenie przedsiębiorców o niskiej jakości zasobów pracowniczych, czyli o niskich kwalifikacjach zawodowych osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

Od początku 2009 roku dorosłe osoby bezrobotne mogą nabyć nowe kwalifikacje u pracodawców w formie szkoleń bezrobotnych, inicjowanych i organizowanych przez starostę, finansowanego z Funduszu Pracy. Bezrobotny, skierowany przez urząd pracy do przygotowania zawodowego w miejscu pracy, za każdy miesiąc takiej praktyki otrzymuje stypendium szkoleniowe. Przygotowanie zawodowe, zgodnie z projektem ustawy, ma odbywać się na podstawie porozumienia między bezrobotnym, urzędem pracy i pracodawcą.

Przedsiębiorcy nie są zainteresowani organizacją staży zawodowych dla osób bezrobotnych w miejscu pracy. Ponad 56% stanowczo stwierdziła, iż nie jest zainteresowana organizacją takich szkoleń. Niespełna 44% ankieterowanych wyraziło chęć i gotowość do organizacji szkoleń zawodowych dla osób bezrobotnych na mocy porozumienia z urzędem pracy.

Rysunek 12. Zainteresowanie przedsiębiorców organizacją szkoleń zawodowych w miejscu pracy.



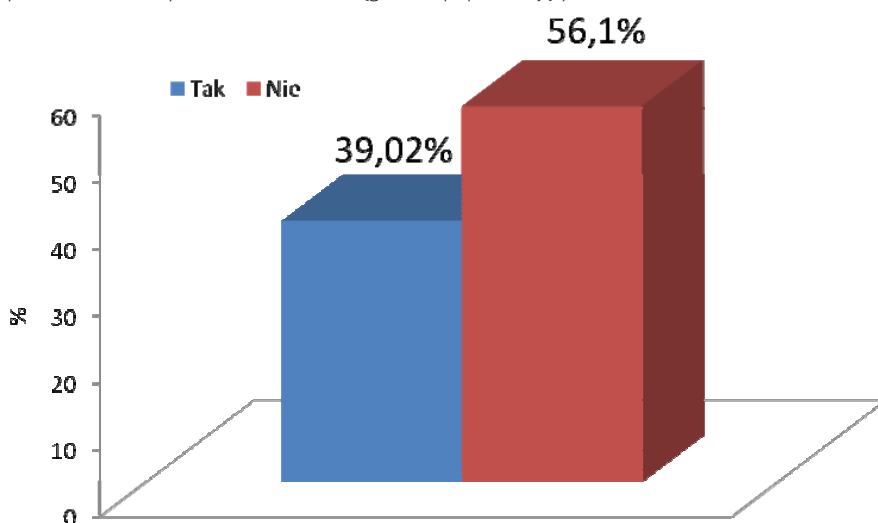
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Zmiany zatrudnienia w przedsiębiorstwie

Zmiany w zatrudnieniu są zjawiskiem wynikającym z zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa. W każdej niemalże firmie miała miejsce rotacja kadry pracowniczej wynikająca z decyzji samego pracownika lub z przyczyn od niego nie zależnych, a związanych ze zmianami struktury przedsiębiorstwa. Obowiązkiem pracodawcy jest utrzymanie produkcji na stałym, niezmiennym poziomie poprzez zapewnienie odpowiedniej liczby wykwalifikowanej kadry pracowniczej. Zapewnia to ciągłość produkcji i umożliwia, pomijając rynek zbytu, prawidłowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Ponad połowa ankietowanych przedsiębiorców w minionym roku poprzedzającym badanie, nie odnotowała zmian stanu zatrudnienia. Takiej odpowiedzi udzieliło 56% ankietowanych. W około 40% badanych firm odnotowano zmiany zatrudnienia.

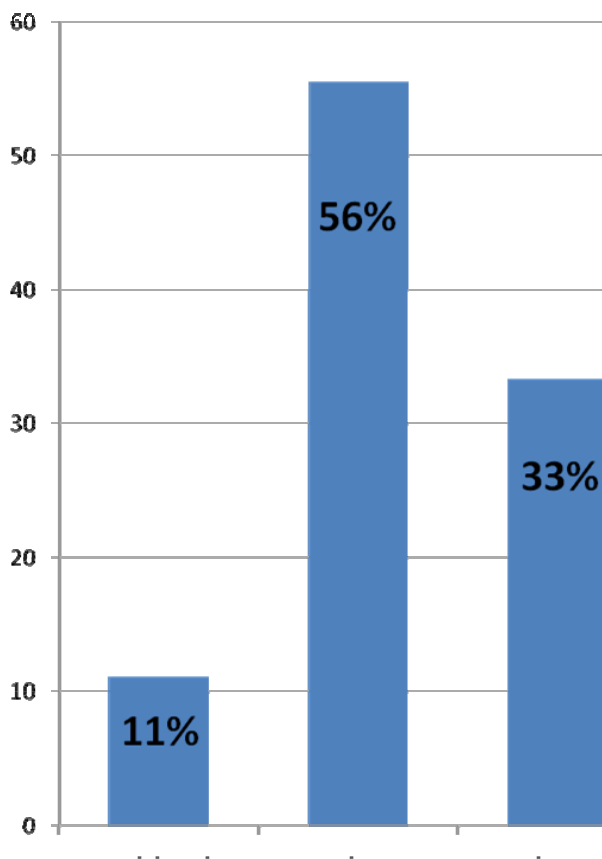
Rysunek 13. Zmiany w zatrudnieniu w ciągu roku poprzedzającym badanie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Wśród firm, które odnotowały w roku poprzedzającym badanie, zmiany zatrudnienia, zdecydowana większość zwolnień spowodowana była zmianami własnościowymi w przedsiębiorstwie. Zmiany te w 56% firm wpłynęły na redukcję zatrudnienia. Zmniejszenie produkcji było powodem redukcji etatów tylko w 11% przedsiębiorstw. Pozostałe przyczyny, które nie zostały przez ankietowanych dokładnie sprecyzowane, były przyczyną zwolnień w 33% firm.

Rysunek 14. Przyczyny zmniejszenia zatrudnienia.

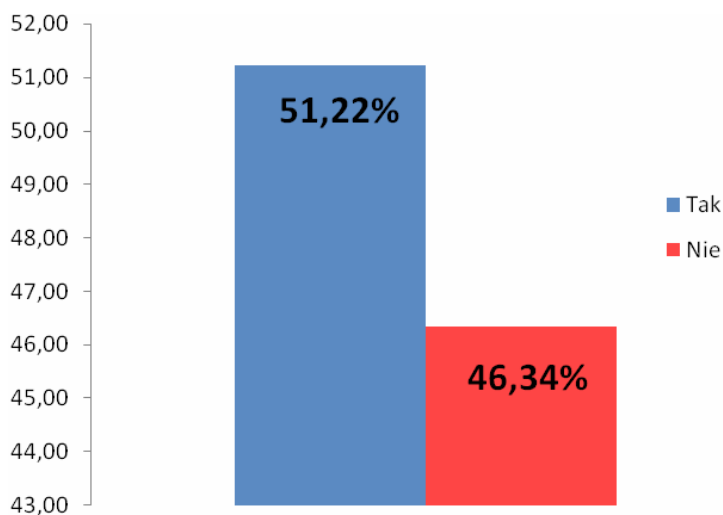


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Rozwój działalności przedsiębiorstw

Poszerzenie zakresu świadczonych przez przedsiębiorstwo usług, wzrost produkcji oraz poszerzenie rynków zbytu, są wyznacznikami stanu funkcjonowania przedsiębiorstwa. Im szerszy asortyment oferowanych produktów, tym większa liczba potencjalnych odbiorców. Każda firma i każde przedsiębiorstwo dąży do rozwoju zaczynając od zwiększenia zakresu świadczonych usług lub asortymentu produkowanych towarów. Ankietowani przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność na terenie KSSE i miasta Koszalin, również deklarują chęć poszerzenia zakresu prowadzonej działalności. Ponad 50% ankietowanych zadeklarowało chęć rozwoju prowadzonej działalności. Tylko 5% mniej odpowiedziało, że nie planuje rozwoju. Takiej odpowiedzi udzieliło 46% ankietowanych.

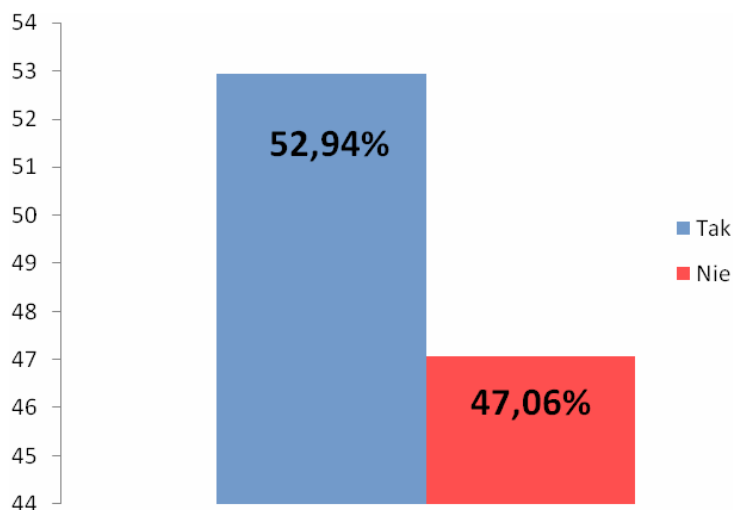
Rysunek 15. Plany rozwoju działalności.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Rozwój prowadzonej działalności pociąga za sobą konieczność stworzenia nowych stanowisk pracy, a co za tym idzie, często zatrudnienie nowych pracowników. Anketowani przedsiębiorcy również widzą potrzebę zwiększenia kadry pracowniczej niezbędnej do poszerzenia zakresu świadczonych usług. Blisko 53% ankietowanych jest gotowa zatrudnić nowych pracowników co jest zjawiskiem bardzo pozytywnym. Oznacza to że, co drugi przedsiębiorca, który wziął udział w badaniu, jest gotowy zwiększyć zatrudnienie w swojej firmie. Ponad 47% nie planuje zwiększenia zatrudnienia.

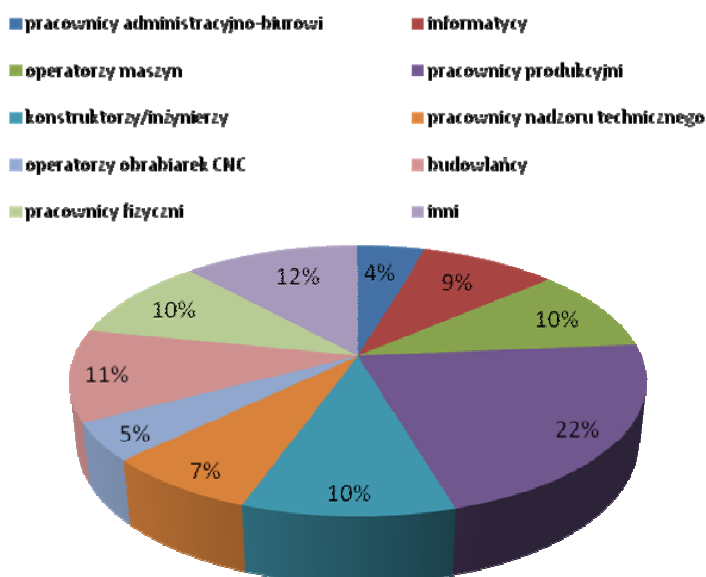
Rysunek 16. Zainteresowanie przedsiębiorców zatrudnieniem nowych pracowników.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Wśród przedsiębiorców, którzy zadeklarowali chęć zwiększenia zatrudnienia, największym zainteresowaniem cieszą się pracownicy produkcyjni. Należy podkreślić, że ta grupa może liczyć na zatrudnienie przede wszystkim na obszarze SSE, gdzie zlokalizowane są duże zakłady produkcyjne. Zatrudnieniem pracowników produkcyjnych zainteresowanych jest 22% ankietowanych. Operatory maszyn, konstruktor-inżynier oraz pracownik fizyczny, to pracownicy, którymi zainteresowanych jest 10% ankietowanych. Nadal istnieje zapotrzebowanie na pracowników branży budowlanej, co jest zapewne efektem masowych wyjazdów przedstawicieli tej grupy zawodowej do krajów zachodnich (spowodowało to recesję na lokalnym rynku pracy). W okresie realizacji badania 11% ankietowanych (badanie objęło tylko niewielką część firm) zadeklarowało chęć zatrudnienia pracowników budowlanych. Istnieje również zapotrzebowanie na: informatyków (9%), pracowników nadzoru technicznego (7%) oraz operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie CNC (5%).

Rysunek 17. Zainteresowanie nowymi pracownikami wg zawodów.

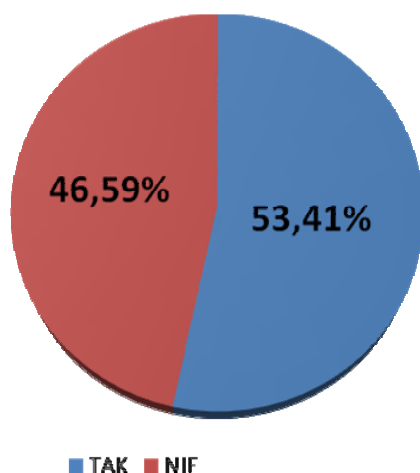


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Rozwój zawodowy pracowników

Rozwój firmy jest przede wszystkim uzależniony od kwalifikacji zawodowych kadry pracowniczej. Przekłada się to na jakość świadczonych usług i wpływa na wizerunek firmy. W związku z tym, większość firm organizuje szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe swoich pracowników, podnosząc tym samym jakość świadczonych usług. Ponadto, szkolący się pracownik popełnia mniej błędów, a tym samym nie naraża firmy na dodatkowe koszty. System szkoleń jest zwykle dostępny tylko w dobrze prosperujących firmach. Badanie ankietowe wykazało, iż jest on stosowany zwykle w średnich i dużych przedsiębiorstwach i bywa traktowany jako forma nagrody za dobrą pracę. W mniejszych przedsiębiorstwach, szkolenia organizowane są niezmiernie rzadko, zazwyczaj stosuje się gratyfikację finansową.

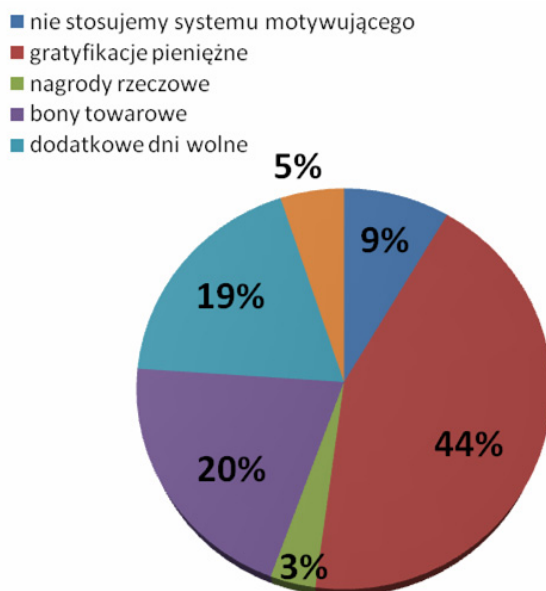
Rysunek 18. Organizacja szkoleń zawodowych dla pracowników.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Wśród różnych form gratyfikacji pracowników, najczęściej występują pieniężne (44%) oraz bony towarowe (20%). W średnio co piątej firmie (19%), pracownicy mogą liczyć na dzień wolny od pracy. Najmniej firm nagradza swoich pracowników nagrodami rzeczowymi (tylko 3% ankietowanych).

Rysunek 19. Formy gratyfikacji dla pracowników.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych”.

Podsumowanie

Na podstawie analizy wyników badania ankietowego można stwierdzić, iż większość firm objętych badaniem prowadzi działalność w branży handlowej i zwykle są to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. Przedsiębiorstwa produkcyjne zatrudniające powyżej 50 osób, w większości zlokalizowane są na obszarze KSSE i jednocześnie są to firmy generujące największe zatrudnienie. Obszary lokalnych inicjatyw gospodarczych (strefy ekonomiczne), są potencjalnymi inkubatorami zatrudnienia i stanowią duży potencjał zatrudnieniowy. Nadal istnieje jednak problem z doбором odpowiedniej, wykwalifikowanej kadry pracowniczej. Pracodawcy deklarują trudności przy rekrutacji pracowników, jako przyczynę podając słabe kwalifikacje zawodowe kandydatów. Największym zainteresowaniem w charakterze potencjalnych pracowników cieszą się pracownicy produkcyjni oraz absolwenci studiów technicznych oraz osoby znające podstawy obsługi maszyn i urządzeń. Absolwenci studiów technicznych mogą liczyć na pracę jako: informatycy, technolodzy, inżynierowie, konstruktorzy oraz operatorzy obrabiarek CNC. Należy więc dopasować system szkoleń organizowanych przez publiczne służby zatrudnienia do potrzeb lokalnych przedsiębiorców poprzez organizację szkoleń technicznych, które mogą okazać się pomocne przy zatrudnieniu.

Jak wynika z raportu, przedsiębiorcy planują rozwój działalności deklarując również zwiększenie zatrudnienia. Koniecznym jest zatem stworzenie przyjaznego klimatu przedsiębiorczości, który umożliwi poszerzenie zakresu świadczonych usług, przekładając się jednocześnie na wzrost wskaźników zatrudnienia.

Podczas realizacji badania zauważono, iż przedsiębiorcy często prowadzą działalność, która zapewnia możliwość uniknięcia konieczności uzależnienia firmy od jednego odbiorcy. Pozwala to uniknąć trudności z rynkiem zbytu na produkowane przez daną firmę dobra i pozwala prowadzić wielopłaszczyznową działalność, a tym samym zintensyfikować zyski ze sprzedaży.

Pracodawcy w większości wywiązują się z ustawowego obowiązku informowania urzędu o miejscach pracy w swojej firmie, jednak nie są zainteresowani organizacją staży zawodowych dla osób bezrobotnych w miejscu pracy. Przyczyną nie informowania PUP o wolnych stanowiskach pracy oraz nie korzystania z pomocy w procesie rekrutacji, może być przeświadczenie przedsiębiorców o niskiej jakości zasobów pracowniczych, czyli o niskich kwalifikacjach zawodowych osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

W związku z powyższym, należy dostosować profil kształcenia szkół wyższych do potrzeb lokalnego rynku pracy poprzez dostarczenie treściwych informacji o profilu działalności firm funkcjonujących na danym obszarze. Uzasadnionym zatem jest, aby usprawnić system wymiany informacji pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia, a pracodawcami. Pozwoli to zintensyfikować działania w kierunku lepszego dopasowania kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych do profilu działalności lokalnych firm.

Większość firm organizuje szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe swoich pracowników, podnosząc tym samym jakość świadczonych usług. System szkoleń jest zwykle dostępny tylko w dobrze prosperujących firmach. Badanie ankietowe wykazało, iż jest on zwykle stosowany w średnich i dużych przedsiębiorstwach, będąc utożsamiany z nagrodą za dobrą pracę. W mniejszych przedsiębiorstwach, szkolenia organizowane są niezwykle rzadko, a dostępną formą gratyfikacji pracowników jest zwykle gratyfikacja pieniężna.

W każdej niemalże firmie miała miejsce rotacja kadry pracowniczej, wynikająca z decyzji samego pracownika lub z przyczyn od niego nie zależnych, a związanych ze zmianami struktury przedsiębiorstwa. Ponad połowa ankietowanych przedsiębiorców, w minionym roku poprzedzającym badanie, nie odnotowała zmian stanu zatrudnienia. Wśród firm, które odnotowały w roku poprzedzającym badanie zmiany zatrudnienia, zdecydowana większość zwolnień spowodowana była zmianami własnościowymi w przedsiębiorstwie oraz zmniejszeniem produkcji. Pozostałe przyczyny nie zostały przez ankietowanych dokładnie sprecyzowane.

Ramy czasowe realizacji badania przypadły na okres osłabienia ogólnopolskiej koniunktury gospodarczej, której efekty przedsiębiorcy mogą odczuć dopiero teraz. Należy więc powtórzyć badanie, aby zbadać czy przedsiębiorstwa odczuły efekty kryzysu gospodarczego. Już podczas realizacji badania dwie firmy prowadzące działalność na obszarze KSSE zadeklarowały brak chęci rozwoju swojej działalności oraz zaprzestania

przyjąć nowych pracowników. Jak się później okazało, na początku 2009 roku firmy te zaprzestały swojej działalności. Dlatego uzasadnionym jest monitorowanie funkcjonowania firm poprzez okresowe badania ankietowe oraz zbadanie większej grupy przedsiębiorców.



Regionalny Barometr Gospodarki

Kontakt:

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
Ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin
Tel. (091) 42 56 179

Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Koszalinie
Ul. Słowiańska 15A
75-846 Koszalin
Tel. (094) 344 50 33
e-mail: zorp@wup.pl