Pracodawcy Podkarpacia 2011

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W RZESZOWIE

RZESZÓW 2012

Autorzy
Dr Marek Wigier
Agnieszka Rudolf
Jarosław Chojecki
Konrad Czapiewski
Krzysztof Janc
Maria Pacuska
Wojciech Pieniążek
Paweł Pijanowski
Cezary Przybył

Recenzent
Dr Iwona Kukulak-Dolata, Uniwersytet Łódzki

Korekta językowa
Magdalena Motyl

Konsultacje merytoryczne PORP
Dr Hubert Kotarski
Robert Chrząstek
Marcin Dygoń
Daniel Szydło

Opracowanie:
Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy
35-061 Rzeszów, ul. Króla Kazimierza 7, tel./fax (17) 747 06 66
www.porp.wup-rzeszow.pl

Skład i przygotowanie do druku:
Eureka Plus Agencja Reklamy, ul. 3-go Maja 11, 35-030 Rzeszów

ISBN 978-83-933854-3-0

Publikacja bezpłatna
Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Przedruk opracowania w całości lub części oraz wykorzystanie danych dozwolone jest wyłącznie z podaniem źródła.

Spis treści

Wykaz skrótów 6

1. Wprowadzenie 8

2. Opis zastosowanej metodyki 10

3. Charakterystyka grup objętych badaniem PAPI 14

3.1. Pracodawcy 14

3.2. Pracownicy 17

4. Diagnoza i ocena pozycji konkurencyjności województwa podkarpackiego na tle innych województw w kraju 21

4.1. Założenia wstępne 21

4.2. Potencjał ludnościowy i struktury demograficzne 23

4.3. Struktury społeczno-zawodowe mieszkańców 27

4.4. Sytuacja gospodarcza województw 30

4.5. Potencjał innowacyjny województw 33

4.6. Struktura funkcjonalna województwa 49

4.7. Infrastruktura techniczna i społeczna 52

4.8. Aktywność społeczna mieszkańców 57

4.9. Podsumowanie 60

5. Określenie aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu, a także przewidywane kierunki rozwoju 64

5.1. Założenia wstępne 64

5.2. Postępowanie badawcze 65

5.3. Poziom rozwoju społeczno-gospodarczego w regionie 67

5.4. Wyniki modelowania – Polska 71

5.5. Wyniki modelowania – Podkarpacie 75

5.6. Przewidywane kierunki rozwoju 77

5.7. Podsumowanie 78

6. Określenie aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, czynników mających wpływ na tę sytuację, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju 81

6.1. Wstęp 81

6.2. Diagnoza sytuacji ekonomicznej pracodawców 81

6.3. Prognozy sytuacji ekonomicznej pracodawców 83

6.4. Wpływ kondycji ekonomicznej pracodawców na ich politykę personalną 85

6.5. Czynniki wpływające na sytuację pracodawców 86

6.6. Analiza dotychczasowych i planowanych kierunków rozwoju pracodawców 92

6.7. Przewidywane kierunki rozwoju poszczególnych branż 101

6.8. Analiza ukierunkowania pracodawców na innowacje 111

6.9. Czynniki atrakcyjności inwestycyjnej gmin 115

6.10. Podsumowanie 118

7. Określenie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników 120

7.1. Wstęp 120
7.2. Diagnoza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach 120
7.3. Staż pracy pracowników oraz ich sytuacja społeczna i ekonomiczna 123
7.4. Zmiany w polityce personalnej w ostatnim roku 126
7.5. Plany zatrudnieniowe podmiotów 127
7.6. Diagnoza kwalifikacji pracowników 130
7.7. Ocena przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy 139
7.8. Analiza potencjału kadrowego pracodawców 144
7.9. Podsumowanie 145

8. Określenie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych 148

8.1. Wstęp 148
8.2. Diagnoza polityki szkoleniowej pracodawców 148
8.3. Motywacje do podnoszenia kwalifikacji 153
8.4. Ocena dostępnej oferty szkoleniowej 159
8.5. Podsumowanie 160

9. Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn 163

9.1. Wstęp 163
9.2. Diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie podkarpackim 163
9.3. Analiza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach z uwzględnieniem płci 165
9.4. Zidentyfikowanie i zbadanie natężenia występujących nierówności między kobietami i mężczyznami na rynku pracy 169
9.5. Przyczyny nierówności ze względu na płeć 183
9.6. Podsumowanie 185

10. Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji 187

10.1. Wstęp 187
10.2. Skala współpracy z instytucjami rynku pracy i sektorem edukacji 188
10.3. Zakres współpracy z instytucjami rynku pracy i sektorem edukacji 189
10.4. Bariery i powody braku współpracy pracodawców z instytucjami rynku pracy i sektorem edukacji 197
10.5. Oczekiwania wobec instytucji rynku pracy 200
10.6. Podsumowanie 201

11. Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników 203

11.1. Wstęp 203
11.2. Zakres terytorialny poszukiwania pracowników 203
11.3. Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców 206
11.4. Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr 208

11.5. Skuteczność poszczególnych metod poszukiwania pracowników 211
11.6. Podsumowanie 213

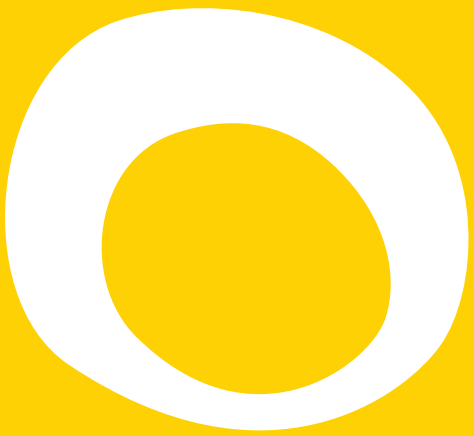
12. Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców 215
12.1. Wstęp 215
12.2. Zatrudnianie absolwentów 215
12.3. Ocena potencjału zawodowego absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych 220
12.4. Koszty zatrudnienia absolwenta 224
12.5. Podsumowanie 225

13. Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach 228
13.1. Wstęp 228
13.2. Czynniki decydujące o atmosferze w pracy 228
13.3. Znaczenie stosunków przełożonego do pracownika i pracownika do przełożonego 230
13.4. Systemy motywacyjne pracowników 231
13.5. Trwałość pracy 232
13.6. Podsumowanie 233

14. Wnioski i rekomendacje 235

Wykaz skrótów

BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BDR	Bank Danych Regionalnych GUS
B+R	Badanie i rozwój
CIT	Podatek dochodowy od osób prawnych
CV	Curriculum Vitae
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
ESPON	Europejska Sieć Obserwacyjna Rozwoju Terytorialnego i Spójności Terytorialnej
FGI	Zogniskowany wywiad grupowy (ang. *Focus Group Interviews*)
GOW	Gospodarka oparta na wiedzy
GUS	Główny Urząd Statystyczny
HACCP	System Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli (ang. *Hazard Analysis and Critical Control Points*)
ICT	Technologie Informacyjno-Komunikacyjne (ang. *Information and Communication Technologies*)
IDI	Indywidualny Wywiad Pogłębiony (ang. *Individual In-Depth Interview*)
IRP	Instytucja Rynku Pracy
ISO	Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna
IT	Technologia informacyjna (ang. *Information Technology*)
JST	Jednostka Samorządu Terytorialnego
KSI SIMIK	Krajowy System Informatyczny System Informatyczny Monitoringu i Kontroli
LISA	Lokalne wskaźniki zależności przestrzennej (ang. *Local Indicators of Spatial Association*)
LO	Liceum Ogólnokształcące
MŚP	Małe i średnie przedsiębiorstwa
MRR	Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
NBP	Narodowy Bank Polski
NSRO	Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia
OHP	Ochotnicze Hufce Pracy
PAN	Polska Akademia Nauk
PAPI	Wywiad kwestionariuszowy realizowany bezpośrednio (ang. *Paper Assisted Personal Interview*)
PIT	Podatek dochodowy od osób fizycznych
PKB	Produkt krajowy brutto
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności
PO IG	Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka
PO IiŚ	Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PORP	Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy
PSZK	Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
RPO	Regionalny Program Operacyjny
RPO WP	Regionalny Program Operacyjny Województwa Podkarpackiego
RSI	Regionalna Strategia Innowacyjności
SSE	Specjalna strefa ekonomiczna
TSSE	Tarnobrzeska Specjalna Strefa Ekonomiczna
UE	Unia Europejska
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy



WPROWADZENIE

1. Wprowadzenie

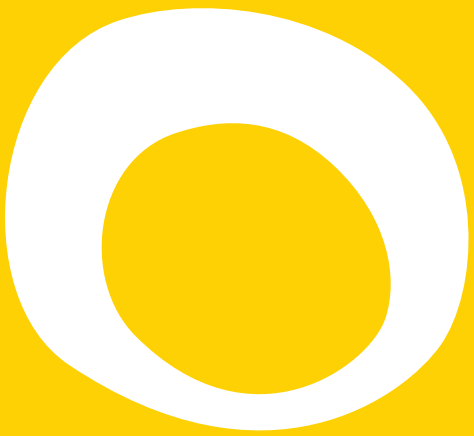
Niniejszy raport prezentuje wyniki z pierwszej serii badań przeprowadzonych w ramach badania pt. „Pracodawcy Podkarpacia" zleconego przez Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w Rzeszowie. Badanie stanowi jedno z wielu realizowanych przez WUP w ramach projektu Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, którego celem jest zwiększenie poziomu wiedzy na temat trendów rozwojowych i sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego.

Badanie „Pracodawcy Podkarpacia" to badanie panelowe. Tego typu projekty polegają na poddaniu badanych zjawisk lub tej samej grupy respondentów następującym po sobie analizom po ściśle określonym odstępie czasu z wykorzystaniem założonej metodologii badawczej. Badania panelowe pozwalają śledzić dynamikę postaw i zachowań respondentów, diagnozować specyfikę zmian ich opinii i wskazywać motywacje tych zmian. Kolejne fale badania będą powtarzane co roku, począwszy od roku 2011.

Głównym celem badań jest diagnoza trendów rozwojowych podkarpackich pracodawców (firm i instytucji) i określenie ich potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego. Zgodnie z powyżej nakreślonym celem, prowadzone analizy nie mogły zostać ograniczone wyłącznie do zbadania pracodawców oraz pracowników, dlatego Wykonawca skoncentrował się na szerszym ujęciu całego zagadnienia, jakim jest rozwój podkarpackich pracodawców, identyfikacja zewnętrznych i wewnętrznych czynników mających wpływ na ich kondycję ekonomiczną, a także umiejscowienie wymienionych kwestii w kontekście sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu i kraju.

Realizacja celu głównego badania wiązała się z osiągnięciem następujących celów szczegółowych:

- Cel szczegółowy 1 – Diagnoza i ocena pozycji konkurencyjności województwa podkarpackiego na tle innych województw w kraju,
- Cel szczegółowy 2 – Określenie aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu, a także przewidywane kierunki rozwoju,
- Cel szczegółowy 3 – Określenie aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, czynników mających wpływ na tę sytuację, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju,
- Cel szczegółowy 4 – Określenie potencjału badanych pracodawców, rodzaju działalności oraz planów rozwojowych,
- Cel szczegółowy 5 – Sprawdzenie stopnia przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy,
- Cel szczegółowy 6 – Poznanie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników, którzy zostaną zatrudnieni w najbliższym okresie (także w perspektywie do 10 lat),
- Cel szczegółowy 7 – Poznanie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych,
- Cel szczegółowy 8 – Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn,
- Cel szczegółowy 9 – Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji,
- Cel szczegółowy 10 – Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników,
- Cel szczegółowy 11 – Poznanie i opracowanie listy zawodów przyszłościowych i schyłkowych,
- Cel szczegółowy 12 – Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców,
- Cel szczegółowy 13 – Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach,
- Cel szczegółowy 14 – Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr.



OPIS ZASTOSOWANEJ METODYKI

2. Opis zastosowanej metodyki

W toku całego badania zrealizowano następujące metody badawcze:

- **Analiza danych statystycznych** (dane wtórne)

W badaniu wykorzystane zostały źródła danych statystycznych: dane statystyczne GUS, dane Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, dane Instytutu Geografii i Zagospodarowania Przestrzennego PAN.

- **Analiza dokumentów** (dane wtórne)

W ramach tej metody analizie poddano m.in. dokumenty strategiczne, opracowania dotyczące rynku pracy i sytuacji społeczno-gospodarczej, raporty z innych badań na temat rynku pracy i sytuacji społeczno-gospodarczej w regionie podkarpackim, raporty z innych badań odnoszących się do rynku pracy i sytuacji społeczno-gospodarczej.

- **Badanie ilościowe PAPI** (dane pierwotne)

W niniejszym badaniu technika PAPI, tj. badanie kwestionariuszowe prowadzone przez ankietera bezpośrednio u respondenta, została zastosowana w odniesieniu do następujących grup respondentów: pracodawców oraz pracowników w województwie podkarpackim.

Badaniem kwestionariuszowym objęto próbę 540 pracodawców – w jej skład wchodziły zarówno firmy, jak i instytucje zaliczające się pod względem zatrudnienia do podmiotów małych, średnich oraz dużych. Operat do badania objął wszystkie sekcje PKD, z wyłączeniem tych sekcji, w których przypadku zdecydowanie dominuje samozatrudnienie, ewentualnie zatrudnienie sezonowe, często jako tzw. szara strefa gospodarki. Zgodnie z klasyfikacją PKD z 2007 roku, z badań zostały wyłączone sekcje: A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo, T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników – gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz U – organizacje i zespoły eksterytorialne[1]. Badanie PAPI wśród pracodawców polegało na przeprowadzeniu wywiadu kwestionariuszowego z osobą z kadry zarządzającej – właścicielem bądź członkiem głównej kadry zarządzającej odpowiedzialnym za politykę zatrudnienia. Ze względu na złożoną tematykę badania zdarzały się sytuacje, iż kwestionariusz dla pracodawców realizowano z więcej niż jedną osobą (np. był to właściciel oraz osoba ds. zarządzania zasobami ludzkimi). Przyjęto, iż kwestionariusz skierowany do pracodawców będzie miał charakter „bezosobowy", tj. będzie badał zjawiska w firmie/instytucji oraz opinie pracodawców jako reprezentantów podmiotu, ale nie będzie zawierał pytań dotyczących samej osoby pracodawcy (jako prezesa, właściciela). Uszczegółowioną charakterystykę pracodawców objętych badaniem PAPI prezentuje kolejny rozdział niniejszego raportu (rozdział 3.1).

Kwestionariuszem objęto 1180 pracowników zatrudnionych w tych samych podmiotach, które były objęte kwestionariuszem skierowanym do pracodawców. Tysiąc osiemdziesiąt wywiadów kwestionariuszowych przeprowadzono wśród pracowników stałych, tj. zatrudnionych na umowę o pracę (na czas określony i nieokreślony), po 2 osoby w każdej firmie lub instytucji. Pozostałych 100 wywiadów zrealizowano wśród pracowników zatrudnionych na inne formy umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło, samozatrudnienie). Objęcie badaniem dodatkowej grupy pracowników wynika ze specyfiki polskiego rynku pracy – dotyczy to szczególnie niektórych branż, gdzie występuje niechęć do zatrudniania osób na umowę o pracę. Pracownicy zatrudnieni na inne formy umów niż umowa o pracę stanowią coraz większy odsetek wśród pracujących.

1. Sekcje A i T to praktycznie tylko firmy mikro, niebędące pracodawcami (dominują w nich samozatrudnienie lub rodzinny charakter działalności, często w tzw. szarej strefie, a liczba pracujących osób nie przekracza 9). Liczba takich jednostek (gospodarstw rolnych i gospodarstw domowych) jest bardzo wysoka, znacznie przekracza liczbę przedsiębiorstw z innych sektorów, a uwzględnienie jej w metodyce prowadziłoby do uzyskania błędnych wyników. Sekcję U tworzą misje i organizacje dyplomatyczne itd. niegenerujące zatrudnienia na Podkarpaciu.

- **Badania jakościowe** (dane pierwotne)

Uzupełnienie i pogłębienie badań ilościowych stanowiły badania jakościowe oparte na realizacji indywidualnych i grupowych wywiadów pogłębionych.

Do badania jakościowego wybrano cztery powiaty w województwie podkarpackim reprezentujące cztery typy rynków pracy: powiat stalowowolski (w którym rynek pracy w dużej mierze opiera się na przemyśle), powiat leski (w którym istnieje największy potencjał rozwoju funkcji turystycznej), powiat przemyski (gdzie dominuje funkcja rolnicza, z perspektywami rozwoju funkcji turystycznej) oraz miasto Rzeszów (w którym można zaobserwować rozwój branż innowacyjnych i wysokich technologii, dysponujący też największym potencjałem edukacyjnym i naukowo-badawczym). W każdym powiecie zrealizowano szereg wywiadów z przedstawicielami: władz lokalnych, administracji oświatowej, instytucji rynku pracy, sektora edukacji (dyrektorzy, nauczyciele, uczniowie), a także wybranymi pracodawcami i pracownikami.

Ponadto przeprowadzono szereg wywiadów na poziomie regionalnym (przedstawiciele władz samorządowych i wojewódzkich, WUP, ośrodków akademickich) oraz tzw. wywiady tematyczne (eksperci ds. rynku pracy, przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu). W sumie badaniem pogłębionym objęto ponad 140 osób.

- **Moderowana dyskusja ekspertów** (dane pierwotne)

Pod koniec realizacji badania została przeprowadzona moderowana dyskusja ekspertów, podczas której zaprezentowano pierwsze wyniki analiz oraz propozycje wniosków. W dyskusji wzięli udział przedstawiciele instytucji rynku pracy oraz uczelni wyższej.

- **Modelowanie makroekonomiczne** (metoda analizy)

W badaniu wykorzystano modelowanie makroekonomiczne, które umożliwiło nie tylko prognozowanie zmian w strukturach społeczno-ekonomicznych województwa podkarpackiego, ale również wskazanie potencjalnych obszarów wzrostu i stagnacji (również w odniesieniu do obszaru całego kraju). Wyniki analiz przedstawia rozdział 3.2.

Opis prowadzonych analiz

Podstawowym sposobem analiz było przedstawienie zebranych wyników w postaci rozkładów częstości. Pokazują one częstość (w ujęciu procentowym) występowania danych odpowiedzi w analizowanej grupie. Badane zmienne prezentowane są w raporcie w postaci wykresów lub tabel.

W przypadku potrzeby porównania odpowiedzi stosowane były rozkłady krzyżowe. W raporcie prezentowane są one, podobnie jak rozkłady częstości, w postaci wykresów lub tabel. Dzięki nim uzyskujemy informacje, jak odpowiadała każda z wyodrębnionych w badaniu grup respondentów, a co za tym idzie – mamy możliwość ich łatwego porównania.

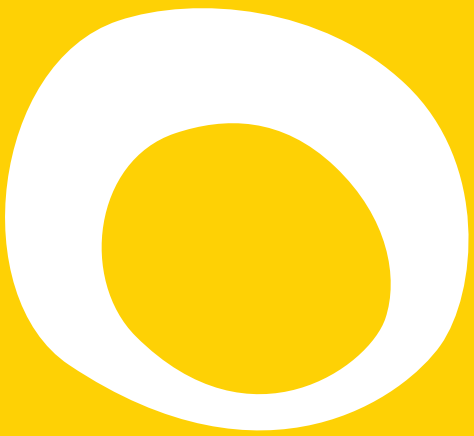
W raporcie pojawiają się też informacje o istotności statystycznej. Tam, gdzie było to możliwe, określano, czy zaobserwowane różnice można określić jako istotne statystycznie (na poziomie $p < 0,05$). Jeśli umieszczamy informacje o istotności statystycznej, oznacza to, że została ona zweryfikowana. Jeżeli zaś takiej informacji nie ma, oznacza to, że odwołujemy się do opisu faktu występującego częściej w jednej niż w innej grupie, a to jest wynikiem udzielania przez respondentów odpowiedzi na pytania w kwestionariuszu.

W przypadku dwóch zmiennych dychotomicznych korzystaliśmy ze współczynnika **Phi**, który można stosować w przypadku zarówno zmiennych nominalnych, jak i porządkowych. Pozwala on na określenie zarówno siły związku, jak i jego kierunku. Przyjmuje on wartości od -1 do +1, przy czym 0 oznacza brak związku.

W przypadku zmiennych nominalnych, w których przynajmniej jedna zmienna posiadała więcej niż dwie wartości, korzystaliśmy ze **współczynnika lambda Goodmana i Kruskala**, który przyjmuje wartości od -1 do 1, przy czym 0 nie wyklucza zależności (konieczna jest wtedy weryfikacja z tabelą wynikową).

W przypadku zmiennych porządkowych korzystaliśmy ze **współczynnika tau-b Kendalla**, który przyjmuje wartości od -1 do 1 (0 oznacza brak związku).

W treści raportu zostało określone, jakie analizy współzależności były wykonywane w konkretnych przypadkach, oraz umieszczone zostały tylko te współzależności, które są istotne statystycznie $p < 0,05$).



CHARAKTERYSTYKA GRUP OBJĘTYCH BADANIEM PAPI

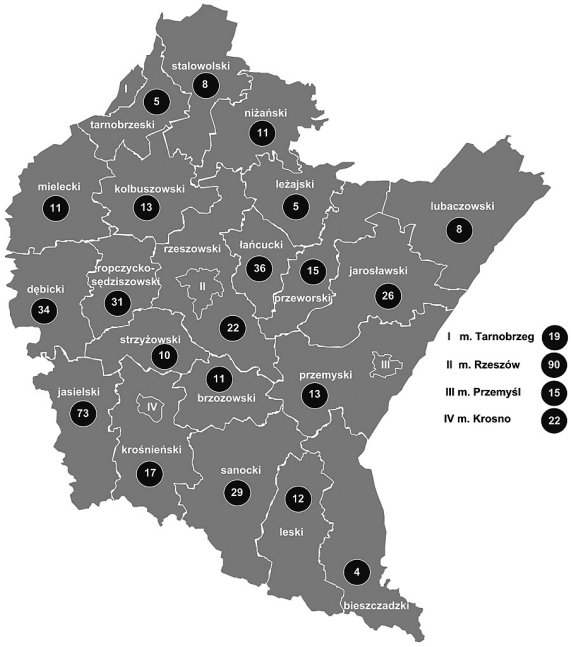
3. Charakterystyka grup objętych badaniem PAPI

3.1. Pracodawcy

W ramach badania zostało zrealizowanych 540 efektywnych wywiadów PAPI z pracodawcami z terenu województwa podkarpackiego. Najwięcej wywiadów przeprowadzono w miastach od 20 do 50 tys. mieszkańców (30,2%) oraz na wsiach (25,7%). Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według miejscowości, w której zlokalizowana jest siedziba pracodawcy, znajdują się w tabeli 1.

Najwięcej wywiadów zostało przeprowadzonych w mieście Rzeszów (90), powiecie jasielskim (73) i łańcuckim (36), natomiast najmniej w powiatach bieszczadzkim (4), tarnobrzeskim i leżajskim (po 5). Szczegółowe dane na temat liczby wywiadów w poszczególnych powiatach zostały przedstawione na kartogramie poniżej (mapa 1).

Mapa 1. Liczba zrealizowanych wywiadów PAPI z pracodawcami wg powiatów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 540

Tab. 1. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracodawcami wg miejscowości

Miejscowość	N	%
Miasto powyżej 100 do 200 tys.	90	16,7%
Miasto powyżej 50 do 100 tys.	34	6,3%
Miasto powyżej 20 do 50 tys.	163	30,2%
Miasto do 20 tys.	114	21,1%

Wieś	139	25,7%
Ogółem	**540**	**100,0%**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 540

Analizując strukturę zrealizowanej próby według wielkości zatrudnienia (liczba stałych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę), należy stwierdzić, że zdecydowanie najwięcej wywiadów zostało przeprowadzonych w firmach/instytucjach, w których pracuje od 10 do 49 pracowników (76,7%). Szczegółowe dane na temat struktury próby według wielkości zatrudnienia przedstawia tabela poniżej (tab. 2).

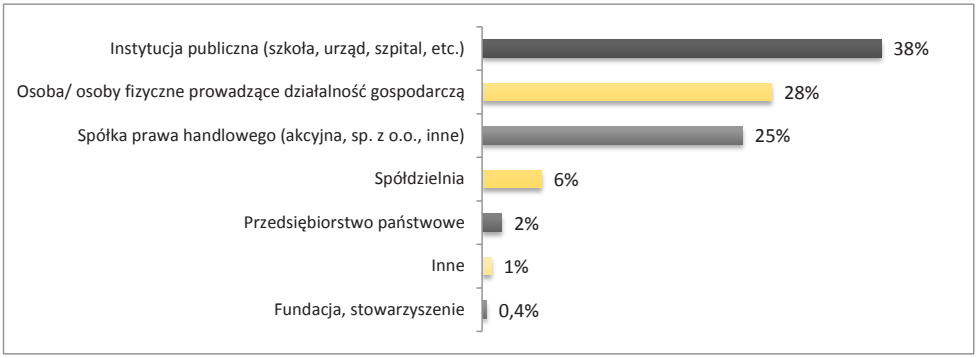
Tab. 2. Liczba zrealizowanych wywiadów PAPI z pracodawcami wg wielkości zatrudnienia

Wielkość zatrudnienia	Liczba wywiadów (N)	%
10–49	414	76,7%
50–249	109	20,2%
250–999	14	2,6%
1000 i więcej	3	0,5%
Ogółem	**540**	**100,0%**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 540

Biorąc pod uwagę formę prawną badanych pracodawców, najwięcej wywiadów zostało zrealizowanych w instytucjach publicznych (38%), najmniej natomiast wśród przedstawicieli fundacji i stowarzyszeń (0,4%). Szczegółowe dane przedstawione są na wykresie 1.

Wykres 1. Struktura zrealizowanej próby wg formy prawnej pracodawcy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 540

OPIS KATEGORII PRACODAWCÓW

Kategoria	Opis
Działalność dochodowa	Do kategorii pracodawców prowadzących działalność dochodową zostały zaliczone: osoba/osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, spółki prawa handlowego (akcyjna, sp. z o.o., inne), przedsiębiorstwa państwowe i spółdzielnie
Działalność niedochodowa	Do kategorii pracodawców prowadzących działalność niedochodową zostały zaliczone: instytucje publiczne (szkoła, urząd, szpital etc.), fundacje i stowarzyszenia

Agregując powyższe dane na ogólniejszy poziom (dochodowość – niedochodowość pracodawcy), należy uznać, że 60,9% wywiadów zostało zrealizowanych w podmiotach prowadzących działalność dochodową, zaś 39,1% w podmiotach, których celem nie jest stricte przynoszenie dochodu. W dalszej części raportu występuje rozróżnienie: działalność dochodowa (firmy, przedsiębiorstwa) oraz niedochodowa (urzędy, instytucje).

Analiza struktury zrealizowanej próby badawczej według sekcji PKD pokazuje, że najwięcej wywiadów zostało przeprowadzonych z pracodawcami sekcji P – Edukacja (28,9%), natomiast najmniej z pracodawcami sekcji J – Informacja i komunikacja oraz sekcji D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze (po 1 wywiadzie). Szczegółowe dane zawarto w tabeli poniżej (tab. 3). Proporcje liczebności w próbie odzwierciedlają proporcje w liczebności podmiotów w poszczególnych sekcjach PKD w regionie.

Tab. 3. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracodawcami wg sekcji PKD

Sekcja PKD	N	%
B – Górnictwo i wydobywanie	2	0,4%
C – Przetwórstwo przemysłowe	100	18,5%
D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze	1	0,2%
E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	12	2,2%
F – Budownictwo	36	6,7%
G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	95	17,6%
H – Transport i gospodarka magazynowa	16	3,0%
I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	12	2,2%
J – Informacja i komunikacja	1	0,2%
K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8	1,5%
L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	8	1,5%
M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7	1,3%
N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	7	1,3%
O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	32	5,9%
P – Edukacja	156	28,9%
Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25	4,6%
R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	16	3,0%
S – Pozostała działalność usługowa	6	1,1%
Ogółem	**540**	**100,0%**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 540

3.2. Pracownicy

W ramach badania zostało zrealizowanych 1180 efektywnych wywiadów PAPI z osobami zatrudnionymi przez pracodawców z województwa podkarpackiego. Najwięcej wywiadów przeprowadzono z pracownikami mieszkającymi na wsiach (38,2%) oraz w miastach od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców (21,9%), najmniej natomiast z pracownikami mieszkającymi w miastach od 50 tys. do 100 tys. mieszkańców (6%). Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według miejscowości, w której mieszka pracownik, znajdują się w tabeli poniżej.

Tab. 4. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg miejscowości zamieszkania

Miejscowość	N	%
Miasto powyżej 100 do 200 tys.	190	16,1%
Miasto powyżej 50 do 100 tys.	71	6,0%
Miasto powyżej 20 do 50 tys.	258	21,9%
Miasto do 20 tys.	209	17,7%
Wieś	451	38,2%
Brak danych	1	0,1%
Ogółem	**1180**	**100,0%**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1180

Analiza struktury poziomu wykształcenia pracowników biorących udział w wywiadach PAPI pozwala stwierdzić, że najwięcej wywiadów przeprowadzono z pracownikami posiadającymi wykształcenie wyższe magisterskie (41,5%) oraz średnie techniczne (29,1%). Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według wykształcenia pracownika znajdują się w tabeli poniżej.

Tab. 5. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg poziomu wykształcenia pracownika

Poziom wykształcenia	N	%
Podstawowe	11	0,9%
Zawodowe	173	14,7%
Średnie ogólne	57	4,8%
Średnie techniczne	343	29,1%
Licencjat	67	5,7%
Inżynier	27	2,3%
Magister	490	41,5%
Inne	7	0,6%
Brak danych	5	0,4%
Ogółem	**1180**	**100,0%**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1180

Najwięcej spośród pracowników, którzy uczestniczyli w badaniu PAPI (74,2%), było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według formy zatrudnienia pracownika znajdują się w tabeli 6.

Tab. 6. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg formy zatrudnienia

Forma zatrudnienia pracownika	N	%
Umowa o pracę na czas nieokreślony	875	74,2%
Umowa o pracę na czas określony	205	17,4%
Stałe umowy zlecenia lub o dzieło	44	3,7%
Okresowe umowy zlecenia lub o dzieło	38	3,2%
Świadczący pracę na zasadzie samozatrudnienia	7	0,6%
Umowa na czas próbny	4	0,3%
Inne	4	0,3%
Brak danych	3	0,3%
Ogółem	**1180**	**100,0%**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1180

OPISY STANOWISK Typy stanowisk	
Kategoria	Opis
Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)	Do tej grupy zostały zaliczone osoby bezpośrednio odpowiedzialne za kierowanie badanym podmiotem lub/i ze względu na stosunek własności do badanego podmiotu
Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy	Do tej grupy zaliczono osoby zajmujące stanowiska związane z zarządzaniem danym podmiotem na poziomie wykonawczym
Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie	Do tej grupy zaliczono osoby zajmujące się zarządzaniem częściami podmiotów wyodrębnionymi organizacyjnie lub zadaniowo
Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści	Do tej grupy zaliczono samodzielnych pracowników, ekspertów w określonych dziedzinach, często kierujących małymi zespołami ludzi
Pracownicy administracyjno-biurowi	Do tej grupy zaliczono osoby zajmujące się pracą kancelaryjną, obsługą administracyjną innych pracowników, niekierujących zespołami
Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni	Do tej grupy zaliczono szeregowych pracowników posiadających specjalistyczne wykształcenie lub/i umiejętności potwierdzone certyfikatami
Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni	Do tej grupy zaliczono pracowników wykonujących prace, które nie wymagają specjalistycznego wykształcenia lub/i umiejętności potwierdzonych certyfikatami

Biorąc pod uwagę stanowisko, na jakim jest zatrudniony pracownik, najwięcej wywiadów zostało przeprowadzonych z pracownikami merytorycznymi, wykonawczymi, specjalistami (36%), najmniej zaś z najwyższą kadrą zarządzającą, prezesami i właścicielami (1%). Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według stanowiska zatrudnionego pracownika – por. wykres 2.

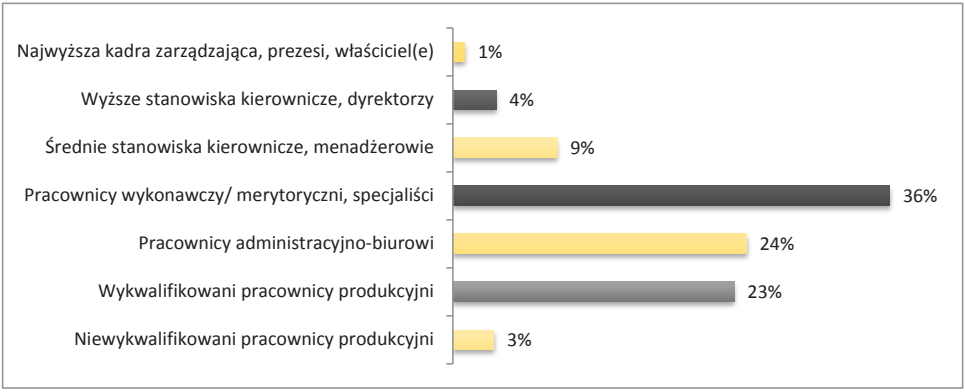
Tab. 7. Struktura próby wg typu pracownika i płci[2]

			Typ pracownika		Ogółem
			Kadra zarządzająca / specjaliści (n = 532)	Pracownicy szeregowi (n = 548)	
Płeć	Kobieta (n = 591)	% z płci	49,1%	50,9%	**100%**
		% z typu pracownika	54,5%	54,9%	**54,7%**
	Mężczyzna (n = 489)	% z płci	49,5%	50,5%	**100%**
		% z typu pracownika	45,5%	45,1%	**45,3%**
	Ogółem	**% z płci**	**49,3%**	**50,7%**	**100%**
		% z typu pracownika	**100%**	**100%**	**100%**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1080

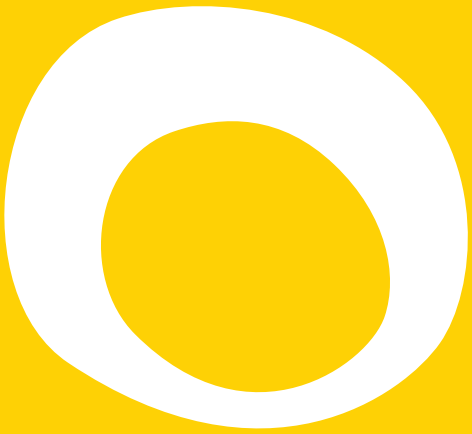
2. W niniejszym zestawieniu nie uwzględniono próby 100 pracowników zatrudnionych na inne formy umów niż umowa o pracę ze względu na to, iż przy doborze tej próby nie kontrolowano kryterium płci respondenta ani zajmowanego przez niego stanowiska. W przypadku próby 100 pracowników kryterium wyboru była jedynie forma zatrudnienia.

Wykres 2. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg stanowiska, na którym zatrudniony jest pracownik



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1180

Analizując typ i płeć pracowników, którzy uczestniczyli w badaniu PAPI (kadra zarządzająca, specjaliści versus pracownicy szeregowi), należy stwierdzić, że przeprowadzono więcej wywiadów z kobietami, zarówno z kadry zarządzającej / specjalistów, jak i spośród pracowników szeregowych. Szczegółowe dane na temat struktury zrealizowanej próby według typu pracownika i płci znajdują się w tabeli 7.



DIAGNOZA I OCENA POZYCJI KONKURENCYJNOŚCI WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO NA TLE INNYCH WOJEWÓDZTW W KRAJU

4. Diagnoza i ocena pozycji konkurencyjności województwa podkarpackiego na tle innych województw w kraju

4.1. Założenia wstępne

Rozwój każdego regionu stanowi pochodną istniejących uwarunkowań o charakterze ekonomicznym, ludzkim, instytucjonalnym, ekologicznym, infrastrukturalnym i finansowym. Struktury przestrzenne i dynamika przekształceń każdego z tych uwarunkowań ulegają istotnym przeobrażeniom w procesie rozwoju społeczno-gospodarczego. Zmieniają się również stosowane mierniki i wskaźniki określające poziom rozwoju poszczególnych uwarunkowań. Istotną determinantą wykorzystania danych atrybutów jest zatem nie tylko ich dostępność, ale przede wszystkim użyteczność przy opisie i wyjaśnianiu analizowanych zagadnień. Równie ważny wydaje się też cel, dla którego wykonuje się ocenę sytuacji społeczno-gospodarczej regionów, gdyż on w dużej mierze warunkuje zasadność doboru poszczególnych mierników i wskaźników.

Wykonawca, opracowując diagnozę sytuacji województwa podkarpackiego na tle innych regionów w Polsce, skupił się wyłącznie na zagadnieniach kluczowych dla powyżej przytoczonego celu głównego projektu, jakim jest diagnoza trendów rozwojowych podkarpackich pracodawców i określenie ich potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego. Diagnoza stanowi tło dla uzyskanych wyników ze szczegółowych badań kwestionariuszowych wśród pracodawców i pracowników.

Sytuacja w województwie podkarpackim została zobrazowana za pomocą wielokryterialnego zestawu zmiennych ukazujących przede wszystkim potencjał endogeniczny regionu. Oprócz szczegółowych analiz pojedynczych zmiennych została dokonana syntetyczna ocena pozycji województwa na tle kraju (przyjęto jednakowe wagi dla użytych wskaźników cząstkowych przy konstrukcji wskaźnika syntetycznego). W tym celu zastosowano analizy z grupy metod wzorcowych – opierają się one na określeniu obiektu wzorcowego (modelowego), względem którego wyznacza się dystans dla wszystkich obiektów badania poprzez obliczenie odległości taksonomicznej. Umożliwiło to określenie w sposób przejrzysty pozycji województwa podkarpackiego, poprzez wskazanie różnicy jego poziomu rozwoju w stosunku do innych regionów w kraju[3].

3. Z grupy metod wzorcowych postanowiono posłużyć się miarą rozwoju Hellwiga. Metoda ta pierwotnie została wykorzystana do typologicznego podziału krajów ze względu na ich poziom rozwoju oraz zasoby i strukturę wykwalifikowanych kadr (Hellwig 1968), jednakże współcześnie jest powszechnie stosowana w analizach ekonomicznych, społecznych oraz przestrzennych. Metoda polega na rzutowaniu punktów przestrzeni wielowymiarowej na prostą, przez co proces interpretacyjny staje się bardzo ułatwiony, gdyż w porządkowaniu liniowym występuje element pierwszy i ostatni. Jedynym wymogiem formalnym stosowania miary rozwoju Hellwiga jest podział stosowanych mierników na grupę stymulant i destymulant, ze względu na konieczność wskazania dla nich dodatniego bądź ujemnego kierunku w porządkowaniu liniowym (Ilnicki 2002). Jednocześnie należy podkreślić, iż metodę Hellwiga ocenia się jako jedną z najbardziej wiarygodnych procedur porządkowania obiektów wielocechowych (Ślusarz 2005).
Na początku postępowania taksonomicznego należy wyznaczyć wzorzec rozwoju, względem którego uporządkowane zostaną wszystkie obiekty badania. Najczęściej stosowany jest wzorzec abstrakcyjny (określa się wartość z analizowanej macierzy informacji poprzez wybór wartości maksymalnej dla zbioru stymulant oraz wartości minimalnej dla zbioru destymulant), gdyż umożliwia on wyznaczenie dystansu względem rzeczywistych wartości występujących w zbiorze jednostek analizy, a nie zmusza do określeń a priori wartości pożądanych bądź dokonywania relatywnego wyboru jednostki najlepszej (Ilnicki 2002).
Abstrakcyjny obiekt, nazwany wzorcem rozwoju, przyjmuje następujące współrzędne (z_{01}, z_{02}, …, z_{0p}):
$z_{0j} = \max(z_{ij})$, jeżeli $j \in I$ ($j = 1, 2, \ldots, p$) i $z_{0j} = \min(z_{ij})$, jeżeli $j \notin I$
gdzie:
z_{ij} – znormalizowana wartość cechy j w jednostce i,
I – zbiór stymulant.
Kolejnym etapem postępowania jest obliczenie odległości (c_{i0}) pomiędzy przyjętym wzorcem rozwoju dla danego miernika a wszystkimi pozostałymi obiektami zbioru przy wykorzystaniu metryki odległości euklidesowej:

$$c_{i0} = \sqrt{\sum_{j=1}^{p} (z_j - z_{0j})^2}$$

Natomiast miarę rozwoju Hellwiga (d_i) oblicza się w następujący sposób:

$$d_i = 1 - \frac{c_{i0}}{c_0}$$

W analizach wykorzystano również metody kartograficzne, dzięki którym możliwe było pokazanie przestrzennego zróżnicowania wszystkich analizowanych zagadnień. Na mapach przedstawiono zarówno pozycję Podkarpacia w porównaniu z innymi regionami, jak również dodatkowo zobrazowano zróżnicowanie wewnętrzne województwa podkarpackiego względem analizowanych zagadnień.

Różni autorzy – m.in. G. Gorzelak i B. Jałowiecki (2000), A. Sobala-Gwosdz (2005), G. Ślusarz (2005) – upatrują rozwój Podkarpacia w strategii rozwoju endogennego. Rozwój regionalny to proces pozytywnie ukierunkowanych zmian wszystkich elementów danego układu przestrzennego, czyli potencjału i struktury gospodarczej, środowiska przyrodniczego, wyposażenia infrastrukturalnego, poziomu życia mieszkańców oraz ładu i zagospodarowania przestrzennego. Podstawowym czynnikiem rozwoju jest zatem aktywizacja potencjału wewnętrznego regionu determinowanego przez wyjściowo posiadane zasoby. Do czynników endogenicznych najczęściej zalicza się: zasoby lokalne, którymi dysponuje dana jednostka terytorialna i które mogą być przez nią kształtowane – poziom rozwoju infrastruktury technicznej i społecznej (wyposażenie w media, jakość i dostępność systemu komunikacyjnego, dostępność do edukacji, opieki medycznej, kultury), położenie w przestrzeni geograficznej (lokalnej, regionalnej, krajowej, międzynarodowej), uwarunkowania środowiska przyrodniczego, aktywność i efektywność działań samorządów lokalnych (polityka lokalna), przedsiębiorczość i innowacyjność społeczności lokalnej oraz jej charakterystyka społeczna, demograficzna i kulturowa.

Poprzez konkurencyjność regionu rozumie się w niniejszej analizie *zespół cech decydujących o atrakcyjności regionu z punktu widzenia lokowania inwestycji lub jako miejsca zamieszkania* (www.funduszeeuropejskie.gov.pl). Definicja ta w pełni wpisuje się w cel strategiczny rozwoju regionu zapisany w *Strategii Rozwoju na lata 2007–2020*, którym jest *podniesienie krajowej i międzynarodowej konkurencyjności gospodarki regionu poprzez wzrost jej innowacyjności, a tym samym efektywności, która stworzy warunki do zrównoważenia rynku pracy oraz wzrostu dochodów i poziomu życia ludności* (*Strategia rozwoju…* 2006). Konkurencyjność regionów może być analizowana poprzez szereg różnych wskaźników. Jednakże, jak już wspomniano wcześniej, wykorzystane zostaną te, które w sposób bezpośredni łączą się z głównym celem badania oraz wchodzą w zakres czynników endogenicznych. Analizie poddane zatem zostaną: (1) potencjał ludnościowy i struktury demograficzne, (2) struktury społeczno-zawodowe mieszkańców, (3) sytuacja gospodarcza województw, (4) potencjał innowacyjny województw, (5) struktura funkcjonalna, (6) rozwój i dostępność infrastruktury technicznej i społecznej oraz (7) aktywność społeczna mieszkańców.

Zaprezentowany zestaw zagadnień jest w pełni wystarczający, aby odpowiedzieć na pytania badawcze postawione w odniesieniu do niniejszego celu badawczego, tj.

1. Jakie są tendencje rozwojowe województwa na tle innych województw?
2. Czy tendencje demograficzne znajdują odzwierciedlenie we wskaźnikach rozwoju gospodarczego?
3. Jak kształtują się tendencje wzrostu płac na tle tendencji w innych województwach?
4. Jak kształtują się na tle innych województw wskaźniki związane z potencjałem ludnościowym i strukturami demograficznymi?
5. Jak można ocenić zasoby kapitału ludzkiego?

---

gdzie:

$$c_0 = \bar{c}_0 + 2s_0 \qquad \bar{c}_0 = \frac{1}{m}\sum_{i=1}^{m} c_{i0} \qquad s_0 = \sqrt{\frac{1}{m}\sum_{i=1}^{m}(c_{i0} - \bar{c}_0)^2}$$

Efektem jest unormowanie wartości wszystkich obiektów ze zbioru poprzez obliczenie ich ilorazów odległości od wzorca (c_{i0}) i wartości c_0, a następnie – poprzez obliczenie różnicy pomiędzy jednością i tymi ilorazami – otrzymuje się wartości miary rozwoju Hellwiga (d_i) dla wszystkich badanych jednostek (Ślusarz 2005). Zastosowanie tej metody skutkuje normalizacją zbioru wartości miary z zamkniętego przedziału ($0 \leq d_i \leq 1$). Dzięki porządkowaniu liniowemu można stwierdzić, że im wartości są bliższe jedności, tym obiekt jest bardziej rozwinięty w zakresie analizowanych atrybutów, z kolei im wartości są bliższe zeru, tym obiekt jest gorzej rozwinięty. W sporadycznych przypadkach mogą się pojawić również wartości ujemne wskaźnika, wskazujące na ponadprzeciętnie niekorzystną sytuację jednostek w danym zbiorze (Ilnicki 2002).

6. Jak można ocenić sytuację gospodarczą województw (struktury PKB i poziom wynagrodzeń)?
7. Jak można ocenić potencjał innowacyjny województw, w tym potencjał akademicki?

4.2. Potencjał ludnościowy i struktury demograficzne

Sytuacja demograficzna stanowi jedno z podstawowych wewnętrznych uwarunkowań rozwoju, gdyż ludzie są twórcami i realizatorami działań, jak również odbiorcami ich efektów. Człowiek występuje więc w procesach rozwoju w podwójnej roli: jako cel podejmowanych działań i jednocześnie środek do ich realizacji (Ślusarz 2005). Zakładając, iż rozwój *z zewnątrz* wielu obszarów jest trudny, kluczowa staje się *wewnętrzna* mobilizacja mieszkańców (Sobala-Gwosdz 2005). Dlatego wysoka jakość zasobów ludzkich, wyrażająca się optymalną strukturą demograficzną względem płci i wieku, tworzy kluczowy zestaw do prawidłowego rozwoju obszarów. *Struktura ludności według płci i wieku stanowi podstawę oceny potencjału demograficznego i umożliwia przewidywanie przyszłych trendów rodności i umieralności* (Gawryszewski 2005, s. 207).

Charakterystyka wiekowa mieszkańców danego regionu czy danej miejscowości dostarcza podstawowych informacji o możliwościach ich dalszego rozwoju lub stagnacji. Powszechnie wyróżniane są trzy podstawowe typy struktury wieku ludności: progresywny (młoda struktura ludności, wzrost liczby ludności), stacjonarny oraz regresywny (stara struktura wieku, zmniejszanie się liczby ludności) (Gawryszewski 2005). Odpowiednia struktura wieku mieszkańców, cechująca się brakiem wartości ekstremalnych (np. bardzo duża liczba osób w wieku przedprodukcyjnym lub poprodukcyjnym), stanowi jeden z głównych wskaźników rozwoju poszczególnych obszarów.

Sytuacja województwa podkarpackiego w zakresie charakterystyki demograficznej wydaje się **korzystna na tle innych regionów**. W związku z relatywnie wysokim poziomem dzietności kobiet (choć znacznie spadającym w porównaniu z początkiem lat 90.) **udział osób w wieku poprodukcyjnym w stosunku do osób w wieku przedprodukcyjnym jest niższy niż w większości województw kraju**. Sytuacja ta wynika ze znacznego poszanowania tradycyjnych wartości na Podkarpaciu oraz wysokiego poziomu kapitału społecznego ich mieszkańców (Janc 2009). W zakresie zróżnicowań wewnątrzregionalnych, najmniej korzystna sytuacja panuje w miastach. Jest to zjawisko powszechne w całym kraju i wynika przede wszystkim z obserwowanych w największym nasileniu w ciągu ostatnich 20 lat intensywnych procesów suburbanizacyjnych – dobrze wykształcona ludność w wieku produkcyjnym wraz ze swoimi dziećmi wyprowadza się do stref podmiejskich. Co charakterystyczne, województwo podkarpackie odznacza się jednym z **najwyższych w Polsce wskaźników przeciętnego dalszego trwania życia**.

Kolejnym istotnym elementem sytuacji demograficznej jest współczynnik feminizacji w grupie wiekowej 20–34 lata. **Relacja liczby kobiet do liczby mężczyzn** w tym przedziale wiekowym okazuje się istotna, gdyż w znacznej mierze od osób w tym wieku zależy rozwój demograficzny danego obszaru (w 2010 r. w województwie podkarpackim 84% dzieci urodziły kobiety w wieku od 20 do 34 lat). Niedobór liczebny osób jednej lub drugiej płci przyczynia się do spadku liczby zawieranych małżeństw, lecz przede wszystkim powoduje spadek wskaźników przyrostu naturalnego. Województwo podkarpackie charakteryzuje się jedną z **najsłabszych sytuacji w tym zakresie w kraju**, choć jednocześnie najlepszą ze wszystkich województw Polski Wschodniej. Z kolei wewnątrz regionu najgorsza sytuacja pod tym względem występuje w powiatach graniczących z Ukrainą i z województwem lubelskim. W niektórych gminach województwa na 100 mężczyzn przypadało w 2010 roku mniej niż 80 kobiet w wieku 20–34 lata. Przyczyny zwiększonego odpływu kobiet ze wsi są zróżnicowane, ale wśród nich najistotniejszą rolę odgrywają: bariery socjalne, brak perspektyw i chęć poprawy jakości życia, uciążliwość pracy, trudność znalezienia zatrudnienia poza rolnictwem. Ponadto selektywny proces migracyjny kobiet z peryferyjnie położonych miejscowości wiejskich do miast i stref podmiejskich

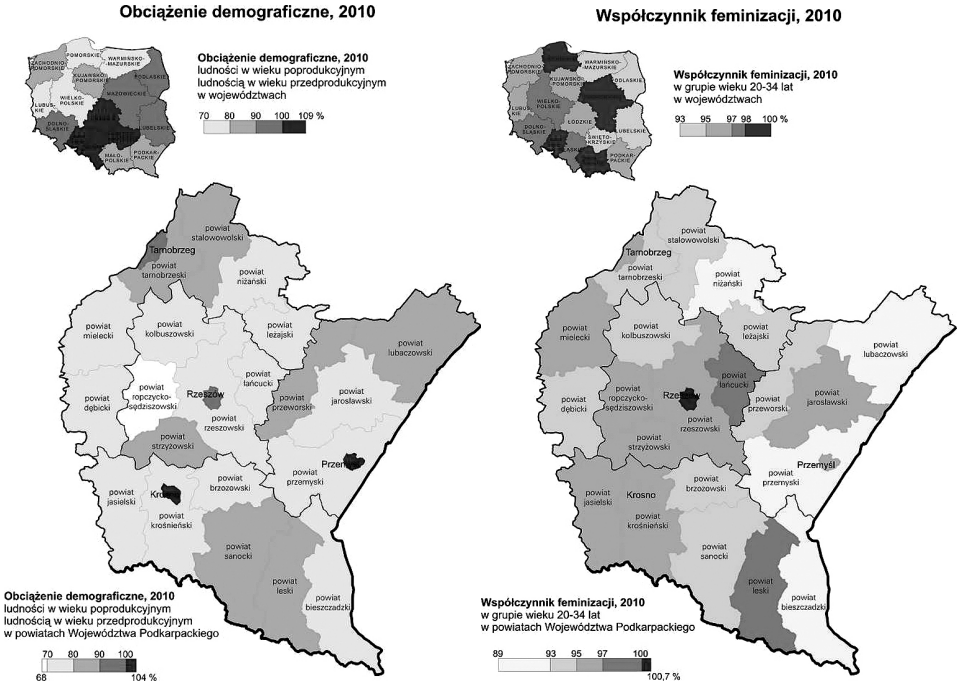
motywowany jest chęcią odbycia studiów wyższych (o ile jeszcze na początku lat 90. udział kobiet w ogólnej liczbie studiujących wynosił 50%, to aktualnie w skali kraju wzrósł on do ponad 59%, a w województwie podkarpackim wynosi 57%).

Procesy koncentracji i dekoncentracji przestrzennej ludności stanowią jeden z fundamentalnych czynników określających kierunki trendów rozwoju regionalnego, dlatego uwzględniono je w przeprowadzonej analizie. Trudno jest jednoznacznie oddzielić efekty decydujące o podjęciu decyzji o migracji (zależność: korzystna sytuacja gospodarcza regionu determinuje przemieszczanie się ludności) od wpływu, jaki migranci mają na rozwój danych obszarów (zależność: przybywające przedsiębiorcze i wykształcone osoby indukują pozytywne trendy rozwojowe w regionie). Wydaje się, że w pierwszym etapie to korzystna sytuacja społeczno-gospodarcza obszarów implikuje napływ do nich ludności, a dopiero w następnym etapie, w wyniku selektywnego procesu migracji, wzrasta ich potencjał społeczno-demograficzny i wiążący się z nim potencjał gospodarczy.

Ludność Podkarpacia cechuje dość wysoki poziom przyrostu naturalnego, tj. różnicy między liczbą urodzeń żywych i zgonów. W przeliczeniu na 1000 mieszkańców województwa, w 2010 r. wskaźnik ten wyniósł 1,75 i znacznie odbiegał od wskaźnika krajowego (wynoszącego 0,91). Średnia gęstość zaludnienia też jest stosunkowo wysoka i w 2010 r. wyniosła 118 osób na 1 km^2 powierzchni województwa (największa występuje w powiatach zachodnich, centralnych oraz w miastach – powyżej 135).

Ze względu na wysokie wskaźniki przyrostu naturalnego, rozdrobnioną strukturę agrarną oraz niewielki rozwój przemysłu, Podkarpacie już od ponad 100 lat charakteryzuje się **wysoką emigracją mieszkańców** – zarówno zagraniczną, jak i krajową. Średnioroczne saldo migracji w województwie w okresie 2006–2010 kształtowało się na poziomie -1‰ (co oznacza odpływ jednej osoby na 1000 mieszkańców w ciągu roku). Wartość ta była jednakże ponad dwukrotnie niższa niż w województwie lubelskim (-2,2‰). Z kolei w skali wewnątrzwojewódzkiej największym odpływem ludności charakteryzowały się obszary zlokalizowane peryferyjnie (powiat bieszczadzki, lubaczowski, leżajski) oraz ośrodki subregionalne (Przemyśl, Krosno i Tarnobrzeg). O ile odpływ ludności z miast wynika z zasygnalizowanych już wcześniej procesów suburbanizacyjnych (por. przyrost migracyjny w odpowiednich powiatach ziemskich, oprócz tarnobrzeskiego), o tyle z obszarów peryferyjnych wiąże się z ich sytuacją społeczno-gospodarczą.

Mapa 2. Przestrzenne zróżnicowanie wskaźnika obciążenia demograficznego i współczynnika feminizacji w kraju oraz w województwie podkarpackim[4]

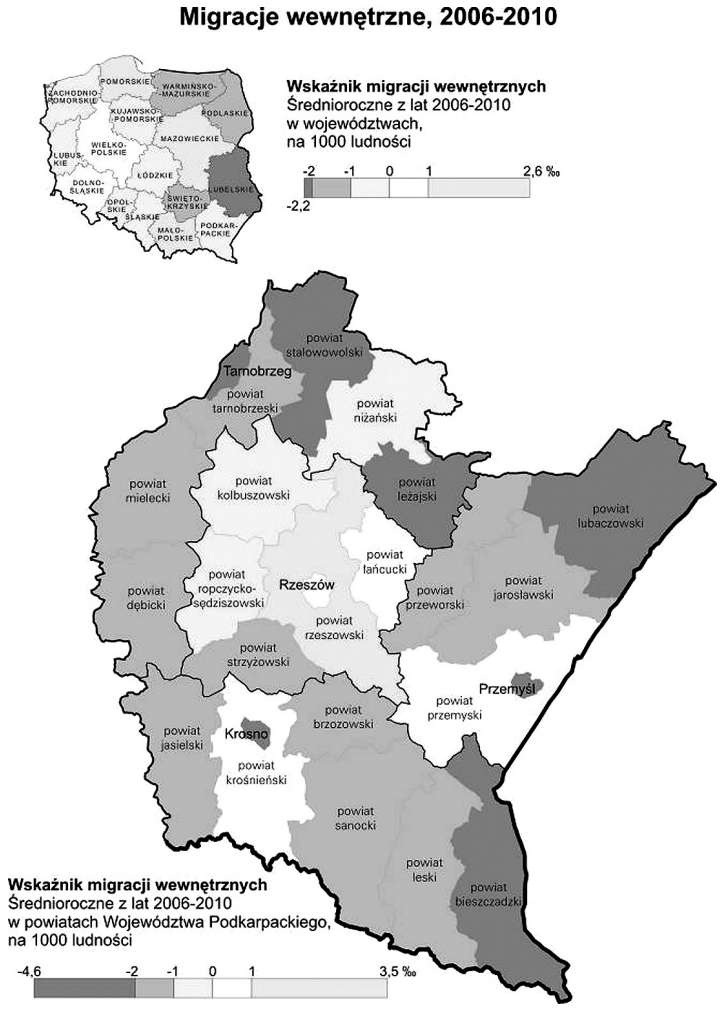


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W. Gorzym-Wilkowski (2006) stwierdza, iż proces koncentracji przestrzennej jest procesem samoczynnym, a u jego źródeł leży dążność do maksymalizacji indywidualnych korzyści przez poszczególne osoby czy podmioty gospodarcze. Migranci opuszczają miejsca nieatrakcyjne, w których bodźce wypychające są relatywnie silne, a kierują się do miejsc charakteryzujących się występowaniem bodźców przyciągających. Stąd też rzeczą jak najbardziej oczekiwaną staje się zjawisko, iż obszarami największego napływu ludnościowego są miejscowości oferujące migrantom znacznie lepsze warunki życia oraz charakteryzujące się wyższym potencjałem gospodarczym. Najistotniejszym wnioskiem wydaje się stwierdzenie, iż następuje koncentracja osób na najgęściej zaludnionych obszarach regionu i wyludnianie obszarów o niskim zaludnieniu. Procesy te implikują istotne zmiany w przestrzennym rozmieszczeniu ludności, które z kolei warunkuje kierunki rozwoju usług publicznych i infrastruktury technicznej oraz istotne zmiany na lokalnych rynkach pracy.

4. Na wszystkich mapach celowo zastosowano tożsame skale w podziale na klasy kartogramu dla Polski i województwa podkarpackiego, dzięki czemu łatwiejsze stają się porównania poszczególnych powiatów regionu z przeciętnymi wartościami dla wszystkich województw w kraju. Taka metodyka konstrukcji opracowań kartograficznych powinna znacznie ułatwić Czytelnikom interpretację zróżnicowań przestrzennych.

Mapa 3. Przestrzenne zróżnicowanie wskaźnika migracji wewnętrznych w kraju oraz w województwie podkarpackim

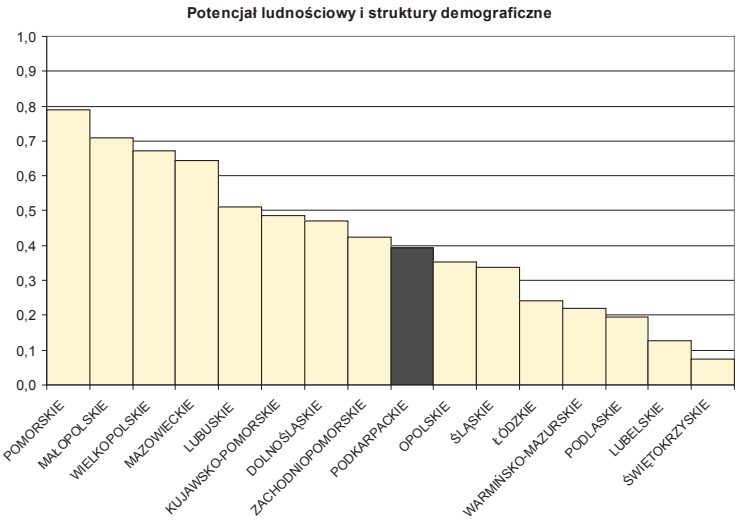


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na podstawie trzech mierników[5] (*współczynnik obciążenia demograficznego*, *współczynnik feminizacji w grupie wiekowej 20–34 lata* oraz *wskaźnik salda migracji*), korzystając z miary rozwoju Hellwiga, obliczono **syntetyczny wskaźnik obrazujący potencjał demograficzny i struktury ludnościowe regionów**. Województwo podkarpackie charakteryzuje się **średnią wartością wskaźnika** w relacji do innych regionów w kraju.

5. Każdorazowo konstrukcja syntetycznego wskaźnika opiera się na danych i wskaźnikach cząstkowych szczegółowo opisanych w początkowych częściach kolejnych podrozdziałów (rok i definicja).

Wykres 3. Ranking województw według „potencjału demograficznego i struktur demograficznych" (wartość maksymalna – 1,0, wartość minimalna – 0,0)



Źródło: Opracowanie własne

4.3. Struktury społeczno-zawodowe mieszkańców

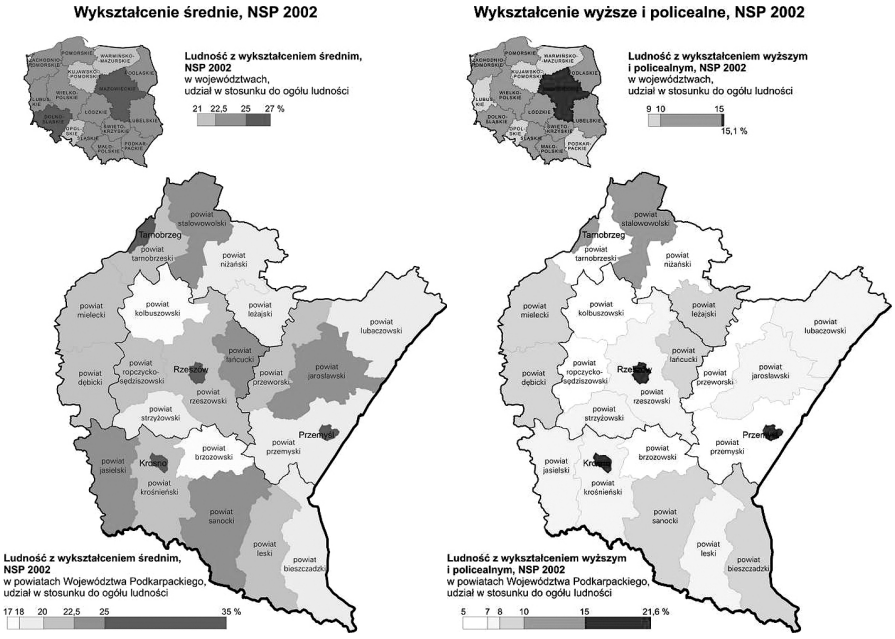
Zgodnie ze współczesnymi koncepcjami rozwoju regionalnego, do najistotniejszych czynników rozwoju społeczno-gospodarczego zalicza się jakość zasobów ludzkich i umiejętność współpracy. Szczególnie wykształcenie oraz ciągłe podnoszenie kwalifikacji są ważnymi czynnikami i generatorami rozwoju regionów i kraju. Jak zauważa P. Romer (1990), dla wzrostu gospodarczego znaczenie ma gospodarka nie o dużej liczbie ludzi, ale o znacznych zasobach dobrze wykształconych pracowników. Ponadto do osiągnięcia sukcesu gospodarczego niezbędny staje się pewien zasób wiedzy, który ułatwia racjonalną ocenę sytuacji i realistyczne kształtowanie własnych celów. Wiedza jest tym większa, im wyższy poziom wykształcenia człowieka. Uwzględniając procesy zachodzące we współczesnej gospodarce i społeczeństwie, za poziom wykształcenia zapewniający największe możliwości rozwoju i zapewnienia dobrobytu uznaje się **wykształcenie wyższe oraz średnie**.

Wiedza zdobyta bądź na drodze formalnej edukacji, bądź poprzez praktykę stanowi fundament sukcesu w sferze społecznej i ekonomicznej – dotyczy to zarówno jednostek, jak i całych społeczności. Jak wykazały wcześniejsze badania, na poziomie lokalnym wraz ze wzrostem odsetka osób z wykształceniem wyższym odnotowany był wyższy wskaźnik potencjału gospodarczego – obszary o wyższym udziale osób dobrze wykształconych cechowały się większą liczbą podmiotów gospodarczych, niższą stopą bezrobocia oraz wyższymi dochodami budżetów lokalnych (Janc, Czapiewski 2005).

Mieszkańcy województwa podkarpackiego mają podobny udział ludności z wykształceniem wyższym, co większość regionów w kraju (w 2002 roku było to 9,5%). Podobne jest też zróżnicowanie w zakresie wykształcenia średniego. Okres transformacji ustrojowej przyniósł znaczące zmiany w postrzeganiu wartości wykształcenia i aspiracjach młodzieży – aktualnie połowa osób w wieku od 19 do 24 lat studiuje. W okresie 1988–2002 liczba osób w regionie z wykształceniem wyższym i średnim wzrosła dwukrotnie, ale w dalszym ciągu istnieje duże zróżnicowanie pomiędzy obszarami miejskimi

i wiejskimi. W związku z tym zauważalne są duże zróżnicowania wewnętrzne. Zdecydowanie najlepszym poziomem wykształcenia charakteryzują się mieszkańcy miast oraz obszarów z rozwiniętymi działami pozarolniczymi. Z kolei mieszkańcy powiatów stanowiących wewnątrzregionalne peryferie rozwoju – np. powiat brzozowski, strzyżowski, kolbuszowski – posiadają relatywnie najniższy poziom wykształcenia. Można wyróżnić kilka przyczyn słabości peryferyjnie położonych obszarów względem poziomu wykształcenia mieszkańców. Odpływ młodych, najlepiej wykształconych mieszkańców do miast powoduje, że na wsi pozostają osoby starsze i słabiej wykształcone. Ponadto w dalszym ciągu dominujący pierwszy sektor gospodarki nie wymaga dużego udziału wykształconej ludności. Bardzo ważnymi czynnikami wpływającymi na obserwowaną zależność są bariery w dostępie do edukacji na wyższym szczeblu –finansowe, jak również społeczne i przestrzenne.

Mapa 4. Przestrzenne zróżnicowanie poziomu wykształcenia mieszkańców (z wykształceniem średnim i wyższym) w kraju oraz w województwie podkarpackim

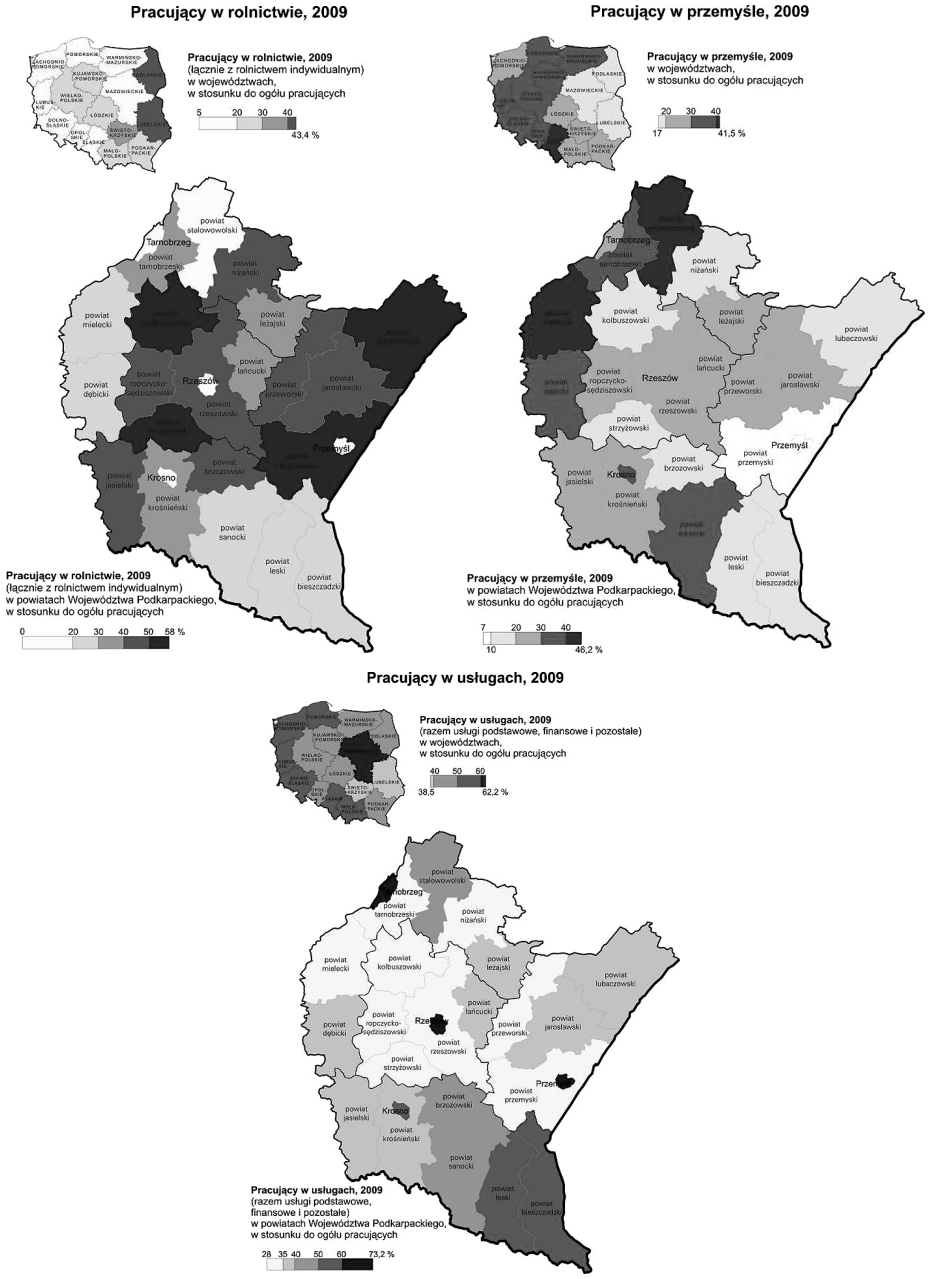


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Bardzo ważny czynnik wpływający na konkurencyjność regionów oraz warunkującym działania podejmowane na lokalnym i regionalnym rynku pracy stanowi **struktura zatrudnienia mieszkańców**[6]. We współczesnej gospodarce największe znaczenie odgrywa zatrudnienie w usługach, szczególnie w usługach rynkowych. Te działy gospodarki przynoszą aktualnie największy wkład do PKB. Województwo podkarpackie jest bardzo zrównoważone, jeśli chodzi o udział ludności pracującej w poszczególnych sektorach gospodarki. W rolnictwie w 2009 roku zatrudnienie znalazło ponad 28% mieszkańców, jednakże rolnictwo na Podkarpaciu charakteryzuje się bardzo niewielkim stopniem towarowości, wysokim poziomem rozdrobnienia struktury agrarnej, niewielką powierzchnią gospodarstw rolnych oraz relatywnie niską przydatnością gleb na potrzeby rolnictwa.

6. W analizach wykorzystano dane z 2009 roku. Aktualnie dostępne dane za 2010 rok nie wskazują na jakiekolwiek przemiany w strukturze przestrzennej analizowanych cech (w układzie zarówno ogólnopolskim, jak i regionalnym).

Mapa 5. Przestrzenne zróżnicowanie struktur zawodowych mieszkańców (odsetek pracujących w rolnictwie, przemyśle i usługach) w kraju oraz w województwie podkarpackim

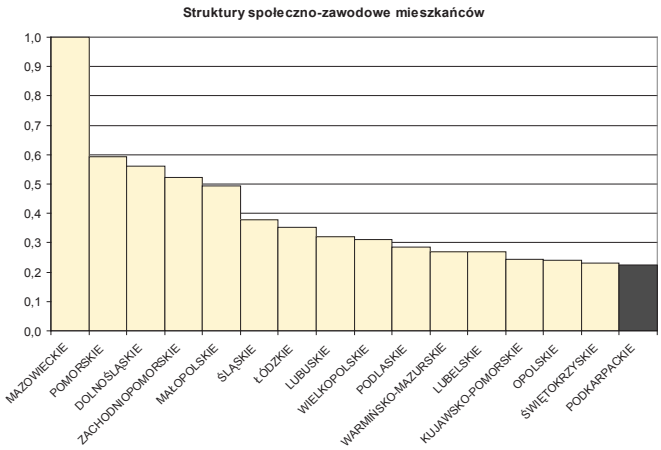


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

O ile przeciętnie w Polsce mniej niż 20% zatrudnionych jest w rolnictwie, o tyle w niektórych powiatach regionu (strzyżowski, kolbuszowski, przemyski, lubaczowski) przekracza połowę zatrudnionych. Kolejne 28% mieszkańców pracuje w przemyśle – w zakładach zlokalizowanych przede wszystkim w zachodniej części regionu (powiaty: stalowowolski, tarnobrzeski, mielecki i dębicki). Są to tradycyjne obszary przemysłowe, których rozwój sięga okresu przedwojennego związanego z realizacją koncepcji Centralnego Okręgu Przemysłowego. Aktualnie intensywny rozwój przemysłu obserwowany jest szczególnie w SSE Euro-Park Mielec (Domański, Gwosdz 2005). Z kolei 44% osób znajduje zatrudnienie w usługach – jest to jedna z najniższych wartości w kraju. Koncentracja zatrudnienia w usługach występuje przede wszystkim w dużych ośrodkach miejskich – w Rzeszowie, Przemyślu i Tarnobrzegu, gdzie około 70% mieszkańców pracuje w sektorze usługowym. Wysokie wskaźniki dla powiatów leskiego i bieszczadzkiego wynikają z bardzo niskiej gęstości zaludnienia na tych terenach, braku rozwiniętego przemysłu i rolnictwa, przy jednoczesnym funkcjonowaniu tam różnych instytucji samorządowych, usługowych, handlowych, turystycznych i innych – stąd też przy niewielkiej populacji jest obserwowalny relatywnie duży udział pracujących w usługach.

Na podstawie dwóch mierników (*udział ludności z wykształceniem wyższym i policealnym* oraz *udział pracujących w usługach*) obliczono **syntetyczny wskaźnik obrazujący struktury społeczno-zawodowe mieszkańców**. Województwo podkarpackie charakteryzuje się **najniższą wartością wskaźnika** w relacji do innych regionów w kraju, choć różnica w stosunku do województwa lubuskiego (8. pozycja) jest bardzo niewielka.

Wykres 4. Ranking województw według „struktur społeczno-zawodowych mieszkańców" (wartość maksymalna – 1,0, wartość minimalna – 0,0)



Źródło: Opracowanie własne

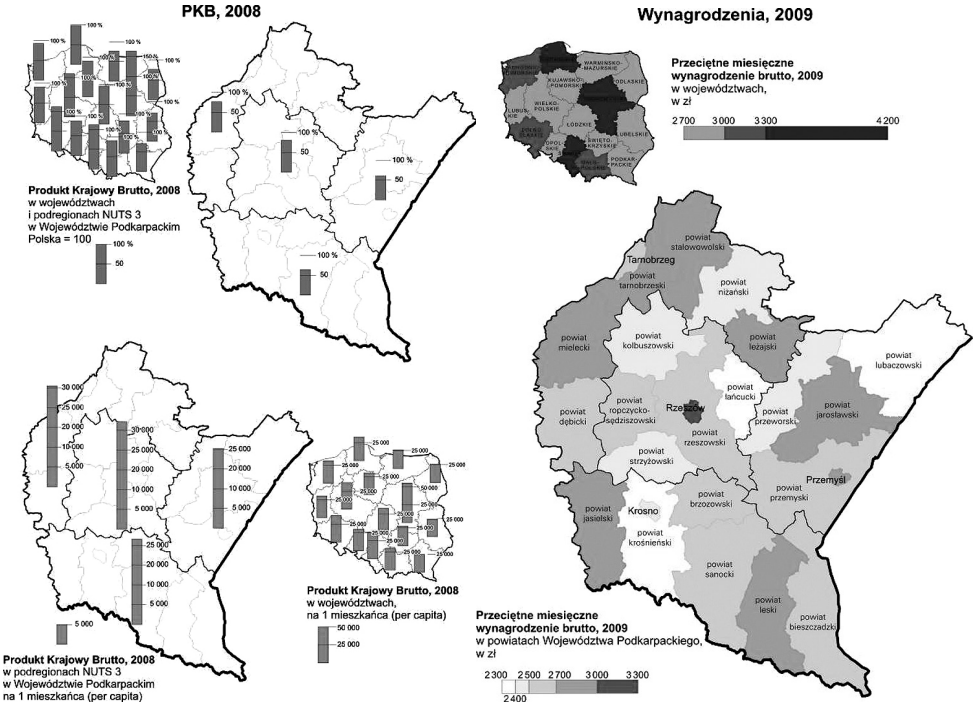
4.4. Sytuacja gospodarcza województw

Uwarunkowania gospodarczo-finansowe w znacznej mierze wpływają na przebieg procesów społecznych oraz na tempo przemian infrastrukturalnych. Charakter, struktura i poziom **rozwoju gospodarczego** decydują o kształcie przestrzeni lokalnej lub regionalnej oraz o kierunkach, mechanizmach i tempie przekształceń tej przestrzeni (Gorzym-Wilkowski 2006). Jednakże należy mieć na względzie, iż równocześnie zachodzi relacja zwrotna i uwarunkowania społeczne, demograficzne,

przestrzenne oraz infrastrukturalne także wpływają na potencjał ekonomiczny regionu oraz dynamikę jego przemian. Wysokie endogeniczne zdolności rozwoju gospodarczego obszaru, wyrażające się korzystną strukturą PKB, wysokim nasyceniem podmiotami gospodarczymi, niskim poziomem bezrobocia, stanowią podstawowy element przy zdobywaniu przewagi konkurencyjnej w skali regionalnej i krajowej oraz pozyskiwaniu zewnętrznych środków finansowych.

Podstawowym miernikiem ekonomicznym wykorzystywanym do analiz sytuacji gospodarczej państw i regionów jest wartość produktu krajowego brutto. Pomimo pewnych zastrzeżeń czynionych względem tej miary, w najbardziej zagregowany sposób opisuje on wartość dóbr i usług wytworzonych w danym kraju lub regionie. Województwo podkarpackie charakteryzuje **najniższy wskaźnik PKB w kraju**, choć zarazem cechujący się bardzo wysoką dynamiką wzrostu (w okresie 2003–2008 nastąpił wzrost wskaźnika o 33%, co było najlepszym wynikiem wśród regionów z Polski Wschodniej oraz trzecim wynikiem w kraju). Na poziomie podregionów nie obserwuje się dużych zróżnicowań wewnętrznych w województwie – nieznacznie lepsza sytuacja panuje w podregionach z rozwiniętym przemysłem i usługami, czyli tarnobrzeskim i rzeszowskim.

Mapa 6. Przestrzenne zróżnicowanie wartości wskaźnika PKB (w wartościach nominalnych i w relacji do średniej krajowej) oraz poziomu wynagrodzeń w kraju oraz w województwie podkarpackim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Przeciętne miesięczne wygrodzenie brutto w województwie podkarpackim jest na najniższym poziomie w kraju. Co prawda, w województwie, podobnie jak w całym kraju, po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej wynagrodzenie stale i systematycznie wzrasta, jednak od ostatnich kilku lat utrzymuje się na takim samym poziomie w relacji do przeciętnej płacy w Polsce (od 2002 roku

niezmiennie jest to 83–84%). To niski rozwój przedsiębiorczości oraz wyższa niż przeciętnie w kraju stopa bezrobocia przyczyniają się do oferowania przez pracodawców niskich płac. Za korzystne należy uznać **niewielkie zróżnicowanie wewnątrzregionalne** w tym zakresie – różnica pomiędzy zarobkami w powiecie krośnieńskim (2364 zł) i Rzeszowie (3258 zł) okazuje się znacznie mniejsza niż w większości regionów Polski (przykładowo, w województwie mazowieckim jest prawie dwukrotna). Najwyższy poziom wynagrodzeń istnieje w ośrodkach miejskich oraz w „przemysłowych" powiatach zachodniej części województwa. Co charakterystyczne, przeciętne wynagrodzenie w żadnym z powiatów nie przekroczyło wartości ogólnopolskiej – w Rzeszowie w 2010 roku osiągnęło 99,8% tego poziomu.

Aktywność ekonomiczna ludności w zasadniczym stopniu wpływa na przekształcenia przestrzeni społeczno-gospodarczej obszarów i przyczynia się do podnoszenia ich pozycji konkurencyjnej. Wskaźnikiem aktywności ekonomicznej ludności jest m.in. współczynnik aktywności zawodowej liczony jako procentowy udział aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie ludności, który w IV kwartale 2010 roku wyniósł 56,1% (przy średniej dla Polski 55,8%), przy czym wśród kobiet było to 50,4%, a mężczyzn 62,1%[7]. Innym wskaźnikiem jest wskaźnik zatrudnienia liczony jako procentowy udział pracujących w ogólnej liczbie ludności. Wskaźnik ten wyniósł w 2010 r. 45,1% wśród kobiet oraz 55,3% wśród mężczyzn (dane dla Polski to odpowiednio 43,4% oraz 58,6%). Rozwój przedsiębiorczości wiąże się z korzystnymi warunkami dla prowadzenia prywatnej działalności (uwarunkowania naturalne, instytucjonalne oraz przestrzenne) oraz wynika z zasobów wiedzy i umiejętności mieszkańców. Korzystna lokalizacja stanowi zazwyczaj katalizator umożliwiający wykorzystanie tkwiącego w społeczeństwie potencjału i inicjatywy do działania (Janc 2009). Wspomina się wręcz o kapitale przedsiębiorczości, jako części kapitału ludzkiego i społecznego, który określa zdolność społeczeństw do tworzenia nowych przedsiębiorstw. Stąd też jednym z bardziej istotnych elementów struktury gospodarczej i rynku pracy są małe i średnie przedsiębiorstwa, zazwyczaj zakłady osób fizycznych. Pełnią one ważną rolę ekonomiczną – aktywizują lokalne rynki oraz społeczną – sprzyjają powstawaniu klasy średniej. Rozwój pojedynczego zakładu, który zatrudnia kilkudziesięciu pracowników, ma duże znaczenie dla gospodarki lokalnej, nawet gdy nie wpływa on bezpośrednio na innych producentów w regionie, gdyż generuje konsumpcyjne efekty mnożnikowe.

Województwo podkarpackie cechuje **najniższe nasycenie podmiotami gospodarczymi** z systemu REGON na 10 tys. mieszkańców, choć porównywalne ze wskaźnikami z innych województw ze wschodniej części kraju – lubelskiego i podlaskiego. Ponadto w strukturze podmiotów gospodarczych przeważają małe przedsiębiorstwa rodzinne o niskim poziomie sprzedaży oraz niewielkiej konkurencyjności i innowacyjności. Małe i średnie przedsiębiorstwa mają wciąż jeszcze nie w pełni wykorzystany potencjał rozwojowy. Udział sektora MSP w przychodach ze sprzedaży jest mniejszy niż jego udział w liczbie zatrudnionych ogółem, co świadczy o mniejszej wydajności tego sektora (*Strategia rozwoju*... 2006). Największym nasyceniem podmiotami gospodarczymi w regionie charakteryzują się miasta (sprzyja temu poziom wykształcenia kadr, dostępność do źródeł innowacji i kapitału, zdolność przemysłu do absorbowania innowacji technicznych i technologicznych). Poza miastami największe nasycenie podmiotami gospodarczymi występuje w powiatach bieszczadzkich, co należy tłumaczyć bardzo niewielkim zaludnieniem tych terenów. Charakterystyczne jest, iż największą dynamiką w zakresie rozwoju przedsiębiorczości charakteryzują się przeważnie obszary o relatywnie już wysokim w skali województwa nasyceniu podmiotami gospodarczymi, czyli następuje dywergencja rozwojowa pogłębiająca polaryzację wewnątrzregionalną.

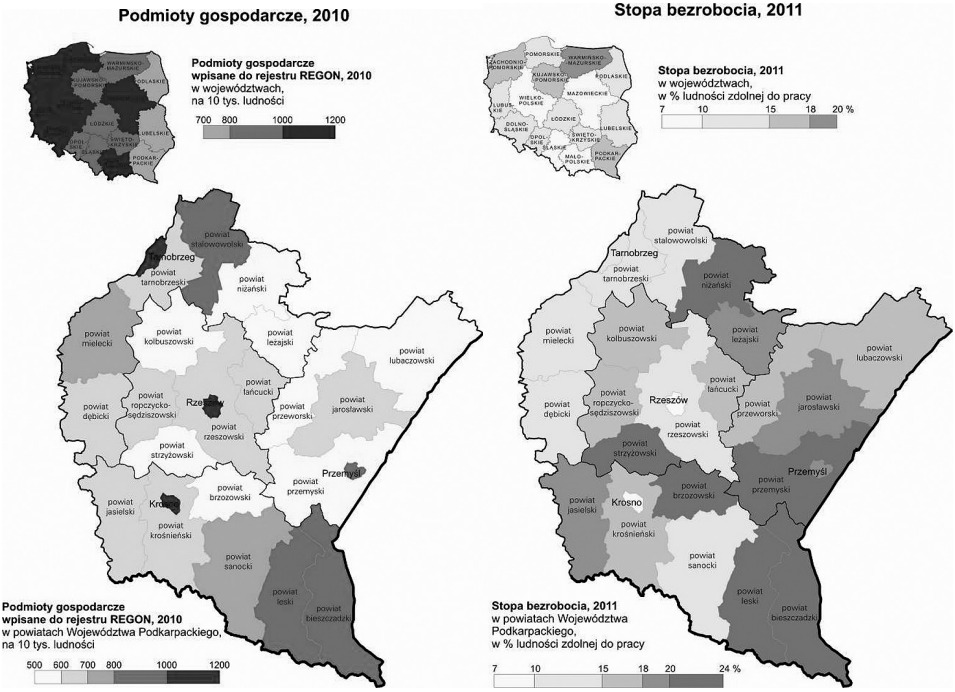
Stopa bezrobocia w województwie podkarpackim w połowie 2011 roku wyniosła 15,0% i był to jeden z najwyższych wskaźników w kraju. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiatach: niżańskim, leskim, bieszczadzkim, strzyżowskim, przemyskim i brzozowskim – wszędzie powyżej 20%. Są to obszary stanowiące wewnątrzregionalne peryferia rozwoju (strzyżowski, brzozowski) bądź

7. Dane GUS BDL.

zewnętrzne peryferia położone przy granicy z Ukrainą (pas powiatów we wschodniej części). Zdecydowana większość bezrobotnych województwa podkarpackiego mieszka na wsi, co wprost wynika z niskiego wskaźnika urbanizacji oraz braku możliwości rozwojowych gmin w oparciu o rolnictwo. Niekorzystnym zjawiskiem wydaje się fakt, iż ponad połowę stanowią bezrobotni w wieku od 18 do 34 lat, jednakże jest to zjawisko charakterystyczne dla całego kraju. Zdecydowana większość bezrobotnych ma wykształcenie poniżej średniego.

W 2010 roku pracodawcy zgłosili do powiatowych urzędów pracy łącznie 57 481 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (ofert pracy). Jak się okazuje, rozłożenie liczby ofert w powiatach jest nierównomierne – co czwarta oferta została zgłoszona w mieście Rzeszów i w powiecie rzeszowskim, podczas gdy w powiatach, takich jak tarnobrzeski, kolbuszowski, przemyski, bieszczadzki, leski, oferty stanowiły tylko 1–2% wszystkich w skali województwa. Tak duże zróżnicowanie wewnątrzregionalne pozwala w części wytłumaczyć przywoływane wcześniej procesy migracyjne (koncentracja w Rzeszowie i wyludnianie peryferii). Rozwój aglomeracji rzeszowskiej skutkuje powstawaniem tam relatywnie większej (w porównaniu z innymi obszarami) aktywności ekonomicznej i większej liczby ofert pracy, co z kolei przekłada się na sygnalizowane już procesy migracyjne.

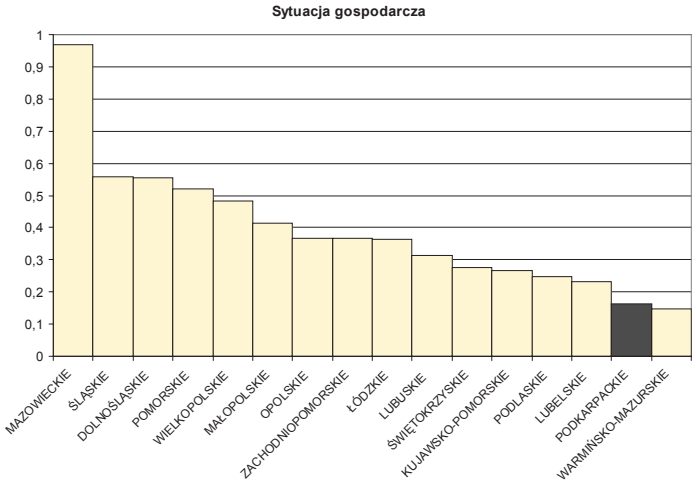
Mapa 7. Przestrzenne zróżnicowanie nasycenia podmiotami gospodarczymi oraz poziomu stopy bezrobocia w kraju i w województwie podkarpackim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na podstawie czterech mierników (*PKB per capita*, *przeciętne miesięczne wynagrodzenie*, *liczba podmiotów gospodarczych na 10 tys. mieszkańców* oraz *stopa bezrobocia*) obliczono **syntetyczny wskaźnik obrazujący sytuację gospodarczą regionów**. Województwo podkarpackie charakteryzuje się **bardzo niską wartością wskaźnika** w relacji do innych regionów w kraju.

**Wykres 5. Ranking województw według „sytuacji gospodarczej"
(wartość maksymalna – 1,0, wartość minimalna – 0,0)**



Źródło: Opracowanie własne

4.5. Potencjał innowacyjny województw

Współcześnie innowacje i innowacyjność są uznawane za jeden z najbardziej progresywnych czynników rozwoju i wzrostu społeczno-gospodarczego, także w wymiarze terytorialnym, regionalnym i lokalnym.

Innowacyjność regionu stanowi wypadkową wielu procesów i zjawisk o charakterze społeczno-gospodarczo-przestrzennym. Jest pochodną między innymi innowacyjności podmiotów gospodarczych, sektora naukowo-badawczego, kapitału ludzkiego i społecznego czy polityki innowacyjnej.

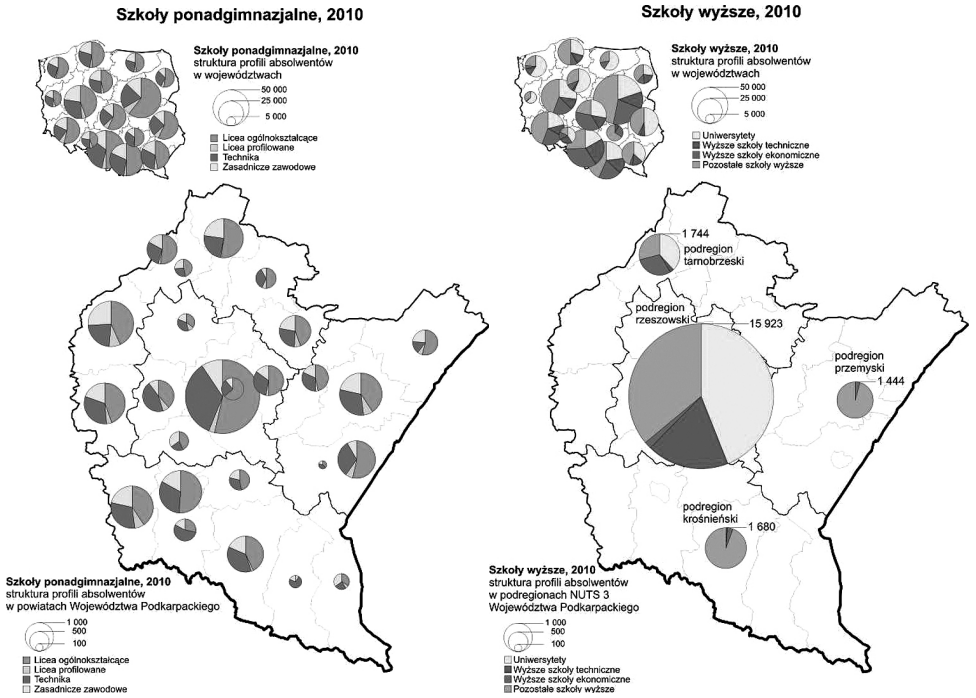
Do stworzenia istotnych przewag innowacyjnych w regionach niezbędne stają się odpowiednie kadry, stąd też dla zobrazowania sytuacji w województwie zdiagnozowany został **profil absolwenta szkół średnich i wyższych w regionie**.

Ogółem do liceów ogólnokształcących uczęszcza 47% młodzieży, co jest wartością niższą niż przeciętna w kraju. Z kolei do techników i liceów profilowanych 36% (w Polsce 32%). Większy udział uczniów w liceach ogólnokształcących zauważalny jest w miastach na prawach powiatu (np. w Rzeszowie – 54%). Bardzo symptomatyczne, iż największy odsetek uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych istnieje w podregionie tarnobrzeskim, co wynika ze struktury funkcjonalnej tego obszaru. Do liceów udają się zazwyczaj osoby kontynuujące potem naukę na studiach wyższych. Z kolei ukończenie technikum nie zamyka możliwości studiowania na uczelni, ale równocześnie przysposabia młodzież do konkretnego zawodu.

W roku 2009 na obszarze województwa podkarpackiego działało 15 szkół wyższych. Największe jednostki – Uniwersytet Rzeszowski i Politechnika Rzeszowska oraz kilka prywatnych szkół wyższych – zlokalizowane były w stolicy regionu. Usytuowanie dużych uczelni w Rzeszowie powoduje, iż region cechuje się bardzo monocentryczną strukturą szkolnictwa wyższego – trzech na czterech studentów kształci się w Rzeszowie. Pewną rolę w strukturze akademickiej województwa pełnią również ośrodki subregionalne – Przemyśl, Tarnobrzeg, Krosno oraz Jasło i Jarosław, w których zlokalizowane są Państwowe Wyższe Szkoły Zawodowe. Ośrodek rzeszowski posiada relatywnie niewielki potencjał

edukacyjny w porównaniu z innymi miastami w kraju, ale jego rozwój rozpoczął się w zasadzie dopiero po II wojnie światowej, a w ostatnich latach odnotowuje dynamiczny wzrost liczby studentów. W województwie podkarpackim, wyższa niż przeciętnie w kraju, jest liczba studentów uniwersytetów i politechnik, a zdecydowanie niższa szkół ekonomicznych. Istotne znaczenie dla rozwoju gospodarczego regionu ma profil absolwenta. W Rzeszowie **struktura osób kończących studia** w 2010 roku była prawie identyczna do sytuacji ogólnopolskiej, co oznacza, że 14% kończy kierunki pedagogiczne, 9% humanistyczne, 17% społeczne, 8% medyczne, 7% ścisłe, 10% inżynieryjno-techniczne oraz 35% ekonomię i administrację. Absolwentem takich kierunków, jak ścisły i inżynieryjno-techniczny, staje się zaledwie co szósta osoba kończąca studia – a są to kierunki najbardziej pożądane z punktu widzenia rynku pracy.

Mapa 8. Przestrzenne zróżnicowanie struktury oraz liczby absolwentów szkół średnich i wyższych w kraju oraz w województwie podkarpackim

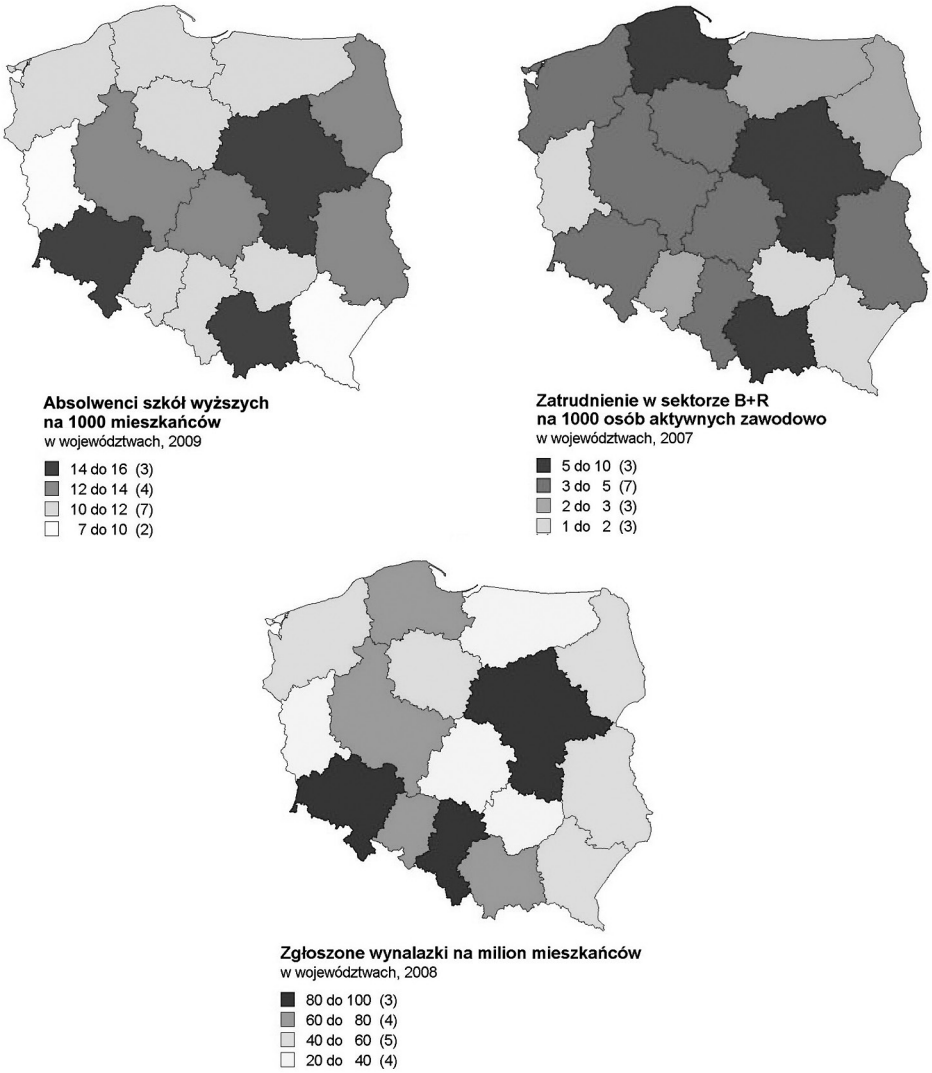


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Potencjał innowacyjny województw oprócz liczby i struktury absolwentów określa także **zatrudnienie w sektorze badawczo-rozwojowym oraz zgłoszone wynalazki do opatentowania**. W województwie podkarpackim w roku 2010 działało 67 jednostek prowadzących działalność B + R. Zatrudnienie w strefie B + R pozostaje na jednym z najniższych poziomów w kraju, jednakże w ostatnich kilkunastu latach obserwuje się znaczny wzrost liczby placówek (z 41 w 2000 roku) i tym samym liczby osób w nich zatrudnionych. Do pozytywnych cech tego sektora należy zaliczyć korzystną strukturę nakładów na jego działalność, gdyż znacznie ponad połowa środków pochodzi z sektora gospodarczego, a mniejszość z budżetu państwa. Politechnika Rzeszowska odgrywa wiodącą rolę w badaniach innowacyjnych – np. prowadzi badania w zakresie budowy maszyn i lotnictwa, wdrożenia nowoczesnych technologii

tworzyw sztucznych, nowych rozwiązań z dziedziny automatyki i sterowania. Własną działalność badawczą prowadzą również niektóre zakłady produkcyjne w województwie (*Strategia rozwoju*... 2006). Pod względem wynalazczości województwo podkarpackie plasuje się na 10. miejscu w kraju, z 40 opatentowanymi wynalazkami na milion mieszkańców (przeciętna w kraju: 63).

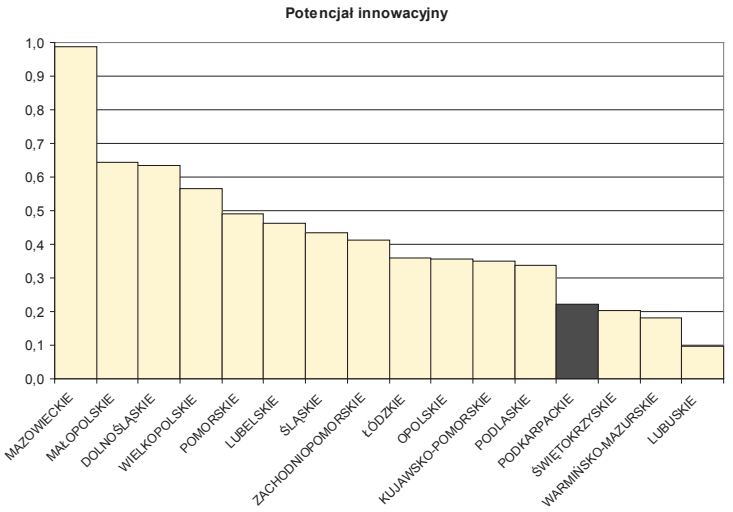
Mapa 9. Przestrzenne zróżnicowanie struktury trzech zmiennych składających się na potencjał innowacyjny województw: liczba absolwentów szkół wyższych na 1000 mieszkańców, zatrudnienie w sektorze B+R na 1000 osób aktywnych zawodowo oraz liczba zgłoszonych wynalazków na milion mieszkańców



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na podstawie trzech mierników (*liczba absolwentów szkół wyższych per capita, zatrudnienie w sektorze B+R na 1000 aktywnych zawodowo* oraz *zgłoszone wynalazki per capita*) obliczono **syntetyczny wskaźnik obrazujący potencjał innowacyjny regionów**. Województwo podkarpackie charakteryzuje się **niską wartością wskaźnika** w relacji do innych regionów w kraju.

Wykres 6. Ranking województw według „potencjału innowacyjnego" (wartość maksymalna – 1,0, wartość minimalna – 0,0)



Źródło: Opracowanie własne

Poziom innowacyjności przedsiębiorstw w regionie jest zróżnicowany w zależności od grupy miar używanych do sporządzenia tej oceny. Jeśli odnosić wskaźniki innowacyjności przedsiębiorstw jedynie do sytuacji obserwowanej w pozostałych regionach kraju (do średniej dla Polski), sytuacja regionu podkarpackiego okazuje się ogólnie przeciętna. Jednak używając do oceny innowacyjności przedsiębiorstw wskaźników zobiektywizowanych wielkościami obrazującymi rozmiary i strukturę gospodarki regionu, sytuacja rysuje się zdecydowanie korzystniej. Udział gospodarki województwa podkarpackiego w budowaniu potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw w skali kraju, z uwagi na niewielkie rozmiary tej gospodarki, nie wyróżnia się szczególnie pozytywnie, jednak analiza wewnętrznej struktury gospodarki regionu pod względem innowacyjności wypada korzystnie[8].

Potwierdzeniem tego wniosku jest dynamika zmian poszczególnych wskaźników pozwalających ocenić potencjał innowacyjny przedsiębiorstw (dane GUS BDL):

- **Liczba jednostek prowadzących działalność B+R wśród przedsiębiorstw** – w roku 2008 były 42 takie jednostki, w 2009 roku 48, a w roku 2010 już 56.
- **Udział podmiotów gospodarczych ponoszących nakłady na działalność B+R w ogólnej liczbie podmiotów** – w roku 2009 nastąpił spadek tego wskaźnika w stosunku do roku 2008 z 59,6% do 44,3%, ale już w kolejnym, 2010 roku nastąpił wzrost do 48,0%.
- **Nakłady na działalność B+R w sektorze przedsiębiorstw** – znaczący wzrost od 2008 roku, kiedy wartość nakładów wyniosła 127 mln zł, do roku 2010, kiedy wartość ta wyniosła 277,9 mln zł.

8. Por. A. Nowakowska (red.), *Zdolności innowacyjne polskich regionów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.

- **Nakłady na działalność B+R w przeliczeniu na 1 mieszkańca** – prawie trzykrotny wzrost nakładów od 2008 roku do 2010 roku, przy czym największy przyrost miał miejsce w 2010 roku (wartość wskaźnika w 2008 roku to 84,6 zł, w 2009 roku – 90,0 zł oraz w 2010 roku – 241,7 zł).
- **Zatrudnieni w działalności B+R w sektorze przedsiębiorstw** – wzrost z 1000 osób w 2008 roku do 1026 w roku 2009 oraz największy wzrost w roku 2010 do poziomu 3418 osób.
- **Udział zatrudnionych w B+R w pracujących ogółem** (w odsetkach) – wzrost wartości wskaźnika z 0,38 w roku 2008 do poziomu 0,70 w 2010 roku.

O potencjale innowacyjnym przedsiębiorstw świadczy również skala wykorzystywania przez nie technologii informatycznych. Analiza poszczególnych wskaźników wskazuje na dynamiczne pozytywne zmiany w tym obszarze:

- **Przedsiębiorstwa wykorzystujące komputery** – odsetek takich przedsiębiorstw wzrósł z 94,2% w roku 2008 do 97,6% w roku 2010 (średnia dla Polski to 97,1% w 2010 r.).
- **Przedsiębiorstwa wykorzystujące komputery mające dostęp do Internetu** – dostęp do Internetu ma 96,5% przedsiębiorstw (w roku 2008 było to 91,4%). Jest to nieco wyższa wartość niż średnia dla Polski (95,8%).
- **Przedsiębiorstwa korzystające z wewnętrznej sieci komputerowej LAN** – wzrost z 55,0% w 2008 roku do 72,6% w roku 2010 (średnia dla Polski to 71,5% w 2010 r.).
- **Przedsiębiorstwa posiadające Intranet** – w roku 2010 takie przedsiębiorstwa stanowiły 41% wśród ogółu przedsiębiorstw zatrudniających więcej niż 10 osób, podczas gdy w 2008 roku odsetek ten wyniósł 21,5%.

Innowacje produktowe, procesowe, organizacyjne i marketingowe

W literaturze przedmiotu funkcjonują cztery rodzaje innowacji:

1. **Innowacje produktowe** dotyczące produktów i usług – są to wszelkiego rodzaju zmiany polegające na udoskonaleniu wyrobu lub usługi już wytwarzanych przez podmiot. W przypadku produktu innowacja musi objąć znaczące ulepszenia parametrów technicznych, komponentów i materiałów oraz funkcjonalności. Należy podkreślić, iż innowacją nie można nazwać zwykłego ulepszenia. Nowy produkt lub usługa pod względem technologicznym jest to produkt lub usługa, którego cechy różnią się znacząco od uprzednio wytwarzanych.
2. **Innowacje procesowe (technologiczne)** to zmiany w stosowanych przez podmiot metodach wytwarzania lub funkcjonowania, a także w sposobach docierania z produktem lub usługą do odbiorców. Innowacje mogą mieć na celu produkcję albo dostarczenie nowych lub udoskonalonych produktów czy usług, które nie mogłyby być wytworzone czy też dostarczone przy pomocy metod konwencjonalnych.
3. **Innowacja organizacyjna** to wdrożenie nowej metody organizacyjnej w przyjętych przez przedsiębiorstwo zasadach działania (w tym w zakresie zarządzania wiedzą – *knowledge management*), w organizacji miejsca pracy lub stosunkach z otoczeniem, która nie była dotychczas stosowana w danym przedsiębiorstwie. Innowacje organizacyjne muszą być wynikiem strategicznych decyzji podjętych przez kierownictwo.
4. **Innowacja marketingowa** to wdrożenie nowej koncepcji lub strategii marketingowej różniącej się znacząco od metod marketingowych dotychczas stosowanych w danym przedsiębiorstwie. Innowacje marketingowe obejmują znaczące zmiany w projekcie bądź konstrukcji produktów (*product design*), opakowaniu, dystrybucji produktów, promocji produktów i kształtowaniu cen.

Ad 1 i 2 Innowacje produktowe i procesowe

Zgodnie z definicją GUS, przedsiębiorstwa innowacyjne według rodzajów wprowadzonych innowacji są to przedsiębiorstwa, które w badanym okresie wprowadziły na rynek przynajmniej jedną innowację produktową lub procesową (nowy lub istotnie ulepszony produkt bądź nowy lub istotnie ulepszony proces).

Według danych GUS BDL, województwo podkarpackie charakteryzuje się wysoką skalą innowacji produktowych i procesowych wprowadzanych w przemyśle, natomiast stosunkowo niską w sektorze usług, co wynika ze struktury gospodarki województwa, gdzie znaczenie sektora przemysłu jest, na tle innych regionów, istotne.

W ostatnich latach odsetek przedsiębiorstw, które wprowadziły innowacje, spada. Tendencja ta dotyczy całego kraju i nie ominęła również województwa podkarpackiego (tab. 8). O ile jednak w sektorze przedsiębiorstw przemysłowych region zajmował odległe, 10. miejsce pod względem wartości tego wskaźnika, o tyle w roku 2010 miał już najwyższe spośród wszystkich województw. Stało się tak mimo spadku odsetka przedsiębiorstw innowacyjnych w stosunku do roku 2009 (o 2,6%), co sprawiło, że województwo znalazło się w grupie dziewięciu regionów, które odnotowały spadek wartości tego wskaźnika (największy miał miejsce w województwach pomorskim i dolnośląskim).

Pozytywną zmianę sytuacji w regionie można zaobserwować, analizując przedsiębiorstwa z sektora usług – pod względem odsetka przedsiębiorstw, które wprowadziły innowacje w roku 2010, województwo podkarpackie zajmowało 2. miejsce, po województwie mazowieckim (w 2008 roku 5. miejsce), przy czym należy zwrócić uwagę na znaczący wzrost odsetka przedsiębiorstw innowacyjnych z poziomu 9,69% w roku 2009 do 13,75% w roku 2010. Tym samym Podkarpacie znalazło się wśród 6 regionów, które odnotowały poprawę sytuacji w tych latach (razem z województwami: łódzkim, świętokrzyskim, lubuskim, dolnośląskim i pomorskim).

Tab. 8. Przedsiębiorstwa w sektorze usług i przemyśle wprowadzające innowacje produktowe lub procesowe (%)

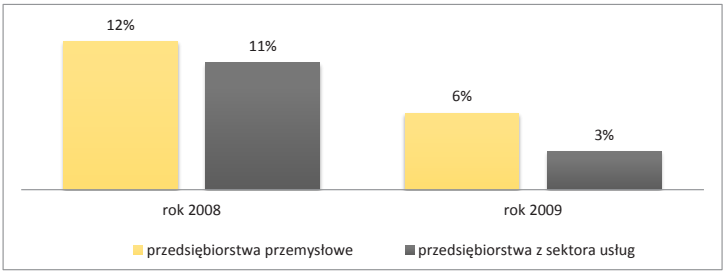
	Przedsiębiorstwa z sektora usług			Przedsiębiorstwa przemysłowe		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
POLSKA	16,12	13,95	12,79	21,39	18,06	17,10
ŁÓDZKIE	9,01	9,07	10,34	14,96	14,11	13,42
MAZOWIECKIE	21,99	18,11	15,56	25,84	16,20	17,31
MAŁOPOLSKIE	14,02	12,94	12,76	22,81	19,25	16,29
ŚLĄSKIE	17,25	15,52	12,42	22,63	20,86	20,32
LUBELSKIE	12,84	13,01	11,98	21,17	18,16	17,14
PODKARPACKIE	17,02	9,69	13,75	22,59	23,33	20,73
PODLASKIE	9,25	10,08	8,33	25,05	19,03	16,98
ŚWIĘTOKRZYSKIE	12,61	5,09	11,40	20,27	16,51	16,52
LUBUSKIE	17,13	8,32	10,90	14,69	15,81	15,90
WIELKOPOLSKIE	13,15	15,24	12,36	18,79	16,04	16,23
ZACHODNIOPOMORSKIE	7,76	14,85	11,08	17,18	16,74	15,52
DOLNOŚLĄSKIE	20,53	12,28	13,27	24,67	20,93	16,55
OPOLSKIE	9,57	19,87	13,67	22,92	17,55	19,33
KUJAWSKO-POMORSKIE	14,57	13,99	9,36	20,60	17,50	17,91
POMORSKIE	16,72	10,84	13,37	25,09	19,89	15,27
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	10,75	12,27	8,74	18,30	17,76	18,55

Źródło: Dane GUS BDL

Przychody ze sprzedaży produktów nowych lub istotnie ulepszonych

Wskaźnikiem do oceny efektów działalności innowacyjnej przedsiębiorstwa jest udział w badanym roku przychodów ze sprzedaży produktów nowych i istotnie ulepszonych w wartości przychodów ogółem. Wskaźnik ten stanowi ważną informację o wpływie innowacji produktowych na ogólną strukturę przychodów i poziom innowacyjności przedsiębiorstwa. Ponieważ szczegółowe dane finansowe nie były przedmiotem badania w ramach projektu „Pracodawcy Podkarpacia", wykorzystano dane ogólnodostępne GUS BDL oraz wyniki badań GUS.

Wykres 7. Udział przychodów ze sprzedaży produktów nowych lub istotnie ulepszonych w przychodzie ogółem



Źródło: Dane GUS; Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006–2009, dane dla Polski

W przedsiębiorstwach przemysłowych udział przychodów netto ze sprzedaży produktów nowych lub istotnie ulepszonych wprowadzonych na rynek w latach 2007–2009 w przychodach ogółem był w 2009 r. niższy niż w 2008 r. i wyniósł odpowiednio 11% i 12% (wykres 7). W sektorze usług udział ten był również niższy w 2009 r. niż w 2008 r. (3% i 6%)[9].

Ad 3 Innowacje organizacyjne

Według danych GUS dotyczących przedsiębiorstw, w latach 2007–2009 spośród wszystkich przedsiębiorstw przemysłowych innowacje organizacyjne wdrożyło blisko co dziesiąte z nich[10].

W ostatnich latach odsetek przedsiębiorstw stosujących te innowacje spadł dość znacząco, w grupie zarówno przedsiębiorstw przemysłowych, jak i sektora usług (wykresy 8 oraz 9). Wzrósł on jedynie w województwie dolnośląskim, ale tylko wśród przedsiębiorstw przemysłowych. Najwięcej przedsiębiorstw przemysłowych wprowadzających innowacje było w województwie podkarpackim, co dobrze świadczy o potencjale sektora przedsiębiorstw na tle kraju, choć odnotowano spadek w porównaniu z poprzednimi latami. Z kolei w sektorze usług Podkarpacie znalazło się na 4. pozycji od końca, ex aequo z województwem łódzkim.

Ad 4 Innowacje marketingowe

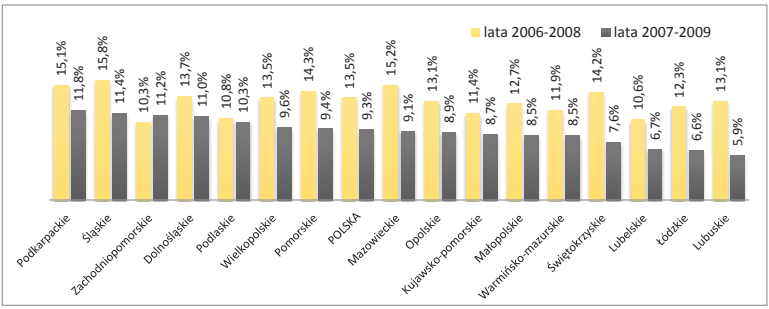
W latach 2007–2009 innowacje marketingowe wprowadziło 8% przedsiębiorstw przemysłowych oraz 9% przedsiębiorstw z sektora usług.

Dane GUS porównujące aktywność przedsiębiorców w poszczególnych regionach pod względem innowacyjności marketingowej wskazują na dość znaczący jej spadek w ostatnich latach (wśród przedsiębiorstw zarówno przemysłowych, jak i sektora usług, gdzie jedynie województwo opolskie wykazało wzrost; por. wykresy 10 oraz 11). Województwo podkarpackie znalazło się na 3. miejscu pod względem innowacji w przemyśle (ex aequo z województwami małopolskim i pomorskim), a w

9. D. Rozkruta, *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006–2009*, GUS, Szczecin 2010.
10. Tamże.

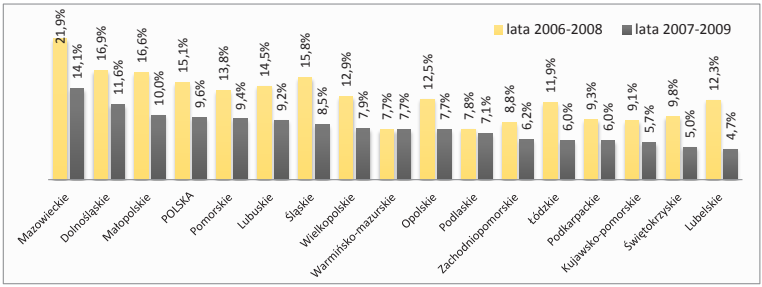
sektorze usług na dalekim, 14. miejscu. Warto odnotować znaczący spadek odsetka przedsiębiorstw w sektorze usług, które wprowadziły innowacje marketingowe – w latach 2006–2008 region był na 5. miejscu (14% przedsiębiorstw), lecz już w latach 2007–2009 odnotowano 9% spadek.

Wykres 8. Przedsiębiorstwa, które wprowadziły innowacje organizacyjne w odsetku przedsiębiorstw ogółem – przedsiębiorstwa przemysłowe[11]



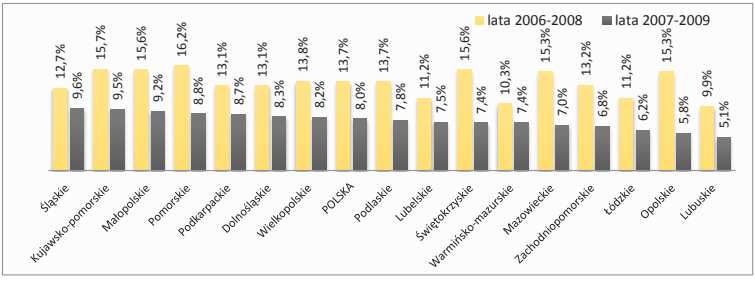
Źródło: Dane GUS; Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006–2009

Wykres 9. Przedsiębiorstwa, które wprowadziły innowacje organizacyjne w odsetku przedsiębiorstw ogółem – przedsiębiorstwa sektora usług



Źródło: Dane GUS; Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006–2009

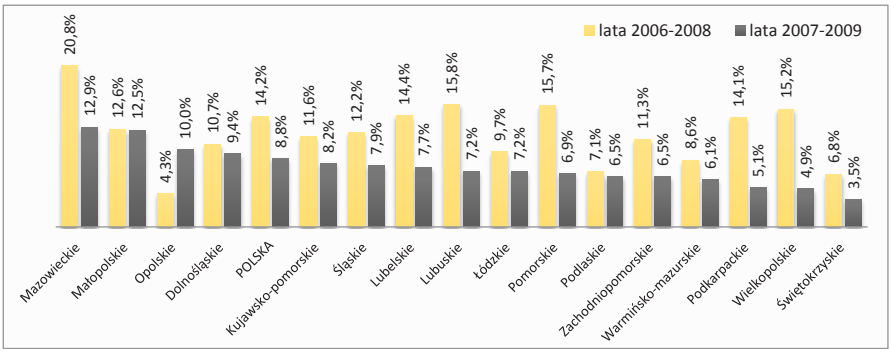
Wykres 10. Przedsiębiorstwa, które wprowadziły innowacje marketingowe w odsetku przedsiębiorstw ogółem – przedsiębiorstwa przemysłowe



Źródło: dane GUS; Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006–2009

11. Tamże. Raport GUS przedstawia wyniki badania działalności innowacyjnej przedsiębiorstw w przemyśle i usługach w latach 2006–2008 oraz w latach 2007–2009, stąd analiza danych obejmuje te dwa okresy, które częściowo się pokrywają.

Wykres 11. Przedsiębiorstwa, które wprowadziły innowacje marketingowe w odsetku przedsiębiorstw ogółem – przedsiębiorstwa sektora usług



Źródło: Dane GUS; Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006–2009

Nakłady na działalność innowacyjną

Zgodnie z definicją GUS, nakłady finansowe poniesione na działalność innowacyjną w zakresie innowacji obejmują:

- prace badawcze i rozwojowe (B + R) związane z opracowywaniem nowych lub istotnie ulepszonych produktów (innowacji produktowych) i procesów (innowacji procesowych), wykonane przez własne zaplecze rozwojowe lub nabyte od innych jednostek;
- zakup wiedzy ze źródeł zewnętrznych w postaci patentów, wynalazków (rozwiązań) nieopatentowanych, projektów, wzorów użytkowych i przemysłowych, licencji, ujawnień know-how, znaków towarowych oraz usług technicznych związanych z wdrażaniem innowacji produktowych i procesowych;
- zakup oprogramowania związanego z wdrażaniem innowacji produktowych i procesowych;
- zakup i montaż maszyn i urządzeń technicznych, zakup środków transportu, narzędzi, przyrządów, ruchomości, wyposażenia oraz nakłady na budowę, rozbudowę i modernizację budynków służących wdrażaniu innowacji produktowych i procesowych;
- szkolenie personelu związane z działalnością innowacyjną, począwszy od etapu projektowania, aż do fazy marketingu. Obejmują zarówno nakłady na nabycie zewnętrznych usług szkoleniowych, jak i nakłady na szkolenie wewnętrzne;
- marketing dotyczący nowych lub istotnie ulepszonych produktów. Nakłady te obejmują wydatki na wstępne badania rynkowe, testy rynkowe oraz reklamę wprowadzanych na rynek nowych lub istotnie ulepszonych produktów;
- pozostałe przygotowania do wprowadzania innowacji produktowych lub procesowych.

W 2010 roku głównym kierunkiem inwestowania w innowacje w województwie podkarpackim pod względem wartości nakładów były nakłady inwestycyjne na środki trwałe – maszyny i urządzenia techniczne, w sektorze zarówno przedsiębiorstw przemysłowych, jak i usług (wykres 12). W drugiej kolejności w sektorze przemysłowym największe nakłady kierowano na działalność B + R, a w sektorze usług na środki trwałe związane z budynkami, lokalami i gruntami (nakłady na działalność B + R zajęło 3. miejsce).

Wykres 12. Struktura nakładów na działalność innowacyjną w 2010 r. wg rodzajów działalności innowacyjnej w województwie podkarpackim



Źródło: Dane GUS BDL

Pod względem dynamiki zmian nakładów na poszczególne formy działalności innowacyjnej w sektorze przemysłu nastąpił znaczący wzrost nakładów na działalność B + R oraz na maszyny i urządzenia techniczne przy jednoczesnym spadku nakładów na budynki i lokale, obiekty inżynierii lądowej i wodnej oraz grunty (tab. 9). Z kolei nakłady na działalność B + R spadły wśród przedsiębiorstw sektora usług, a wzrosły znacząco nakłady na środki trwałe – maszyny i urządzenia techniczne ogółem oraz budynki i lokale, obiekty inżynierii lądowej i wodnej oraz grunty.

Tab. 9. Nakłady na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach w województwie podkarpackim

	rok 2008	rok 2009	rok 2010	rok 2008	rok 2009	rok 2010
	przedsiębiorstwa z sektora usług			przedsiębiorstwa przemysłowe		
	w tys. zł			w tys. zł		
Działalność badawczo-rozwojowa (B + R)	24 798	18 795	6075	120 200	154 754	204 982
Zakup wiedzy ze źródeł zewnętrznych	365	176	1794	10 329	40 944	24 780
Zakup oprogramowania	1905	5187	3692	31 012	28 852	31 109
Nakłady inwestycyjne na środki trwałe – budynki i lokale, obiekty inżynierii lądowej i wodnej oraz grunty	58 452	764	19 865	249 714	247 626	110 375
Nakłady inwestycyjne na środki trwałe – maszyny i urządzenia techniczne ogółem	20 173	12 839	37 832	497 973	482 808	534 294
Szkolenia personelu związane bezpośrednio z wprowadzaniem innowacji produktowych lub procesowych	216	2346	991	4317	3926	6883
Marketing związany z wprowadzeniem nowych lub istotnie ulepszonych produktów	1315	59	319	54 854	21 669	20 013

Źródło: Dane GUS BDL

Negatywnie należy zatem zweryfikować hipotezę badawczą zakładającą, iż dynamika wysokości nakładów na B + R będzie stabilna – w sektorze przemysłowym mamy do czynienia ze wzrostem, a w sektorze usługowym – ze spadkiem ich wartości.

Współpraca gospodarcza

Współpraca w zakresie działalności innowacyjnej oznacza aktywny udział we wspólnych projektach z innymi przedsiębiorstwami lub instytucjami niekomercyjnymi. Może stanowić bardzo istotny element w działalności przedsiębiorstwa, gdyż umożliwia dostęp do szerszej wiedzy oraz nowych technologii. Pozwala także na obniżenie kosztów i ryzyka tej działalności oraz na wymianę doświadczeń i wiedzy. Czynnik, który ułatwia i rozszerza współpracę gospodarczą, zwłaszcza w wymiarze organizacyjnym, to obecność w regionie odpowiednich podmiotów i struktur wspierających przedsiębiorstwa.

Do takich struktur należą ośrodki innowacji i przedsiębiorczości, w tym:

1. Klastry,
2. Parki technologiczno-naukowe,
3. Centra transferu technologii,
4. Inkubatory przedsiębiorczości.

Inne struktury, których obecność wspiera rozwój gospodarczy przedsiębiorstw, to:

1. Specjalne strefy ekonomiczne.

Ad 1 Klastry

Szczególną rolę w obszarze współpracy w zakresie działalności innowacyjnej pełnią klastry. Ministerstwo Gospodarki przyjmuje definicję klastra jako *elastyczną formę współpracy horyzontalnej między 3 grupami podmiotów: przedsiębiorstwami, jednostkami naukowo-badawczymi oraz władzami publicznymi,* [które] *tworzą środowisko ułatwiające intensywne procesy interakcji i kooperacji między poszczególnymi aktorami narodowych i regionalnych systemów innowacji*[12].

Współpraca ta odbywa się m.in. poprzez transfer pomysłów naukowych do produkcji oraz rozwój współpracy (nie zaś konkurowanie z innymi podmiotami). W konsekwencji takiej interakcji osiągany jest wzrost konkurencyjności regionu. Klastry tworzą specyficzne środowisko ułatwiające intensywne procesy kooperacji między poszczególnymi aktorami narodowych i regionalnych systemów innowacji. Koncepcja klastra w dojrzałej gospodarce staje się coraz bardziej popularna jako efektywna forma organizacji działalności[13].

W województwie podkarpackim funkcjonuje **26 klastrów oraz inicjatyw klastrowych**, które skupiają przedsiębiorstwa w następujących branżach: przemysł lotniczy, odlewnictwo i obróbka mechaniczna, informatyka, przetwórstwo tworzyw sztucznych, uprawa winorośli, produkcja mebli, branża spożywcza (w tym żywności ekologicznej), hutnicza (w dziedzinie obróbki szkła), spawalnicza, turystyczna, budowlana, energetyczna, medyczna, odnawialne źródła energii, branża chemiczna.

W województwie podkarpackim wyraźnie funkcjonuje podejście klastrowe. Co warte odnotowania, z analizy dokumentów strategicznych wynika, że w podkarpackich dokumentach najwięcej miejsca poświęcono klastrom i inicjatywom klastrowym, w porównaniu z innymi województwami[14]. Działania związane z powstawaniem i rozwojem klastrów w ostatnich latach są na terenie województwa intensywne – ma to bezpośredni związek z dostępnością funduszy europejskich na wspieranie inicjatyw klastrowych.

Ad 2 Parki technologiczno-naukowe

W 2010 r. istniały w Polsce łącznie 24 parki technologiczne i 21 inicjatyw parkowych[15]. Parki technologiczne stanowią najbardziej organizacyjnie i koncepcyjnie rozwinięty typ ośrodków inno-

12. http://www.mg.gov.pl/node/11784.
13. http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiebiorczosci/Wsparcie+finansowe+i+inwestycje/Klastry.
14. B. Plawgo (red.), *Rozwój struktur klastrowych w Polsce Wschodniej*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
15. K.B. Matusiak (red.), *Ośrodki innowacji i przedsiębiorczości w Polsce. Raport 2010*, PARP, Warszawa 2010.

wacji i przedsiębiorczości, łączący często w jednej strukturze funkcje wszystkich pozostałych jednostek. Celem, który przyświeca omawianym inicjatywom, jest optymalizacja warunków dla transferu i komercjalizacji technologii, powstawania i rozwoju innowacyjnych firm, rozwoju i urynkowienia nowych produktów.

Na terenie województwa podkarpackiego funkcjonuje jeden park naukowo-technologiczny: Podkarpacki Park Naukowo-Technologiczny AEROPOLIS, zarządzany przez Rzeszowską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A., powstały w 2003 roku.

Ad 3 Centra transferu technologii

Centra transferu technologii to zróżnicowana organizacyjnie grupa nienastawionych na zysk jednostek doradczych, szkoleniowych i informacyjnych, aktywnych w obszarze transferu i komercjalizacji technologii oraz wszystkich towarzyszących temu procesowi zadań. Działalność centrów na styku sfery nauki i biznesu ma owocować adaptacją nowoczesnych technologii przez małe i średnie firmy, a tym samym przyczyniać się do podniesienia innowacyjności i konkurencyjności przedsiębiorstw oraz regionalnych struktur gospodarczych.

W 2010 r. funkcjonowało w Polsce 90 podmiotów oferujących pomoc w transferze technologii i dostępie do informacji o nowych technologiach, programach czy możliwościach współpracy[16].

Najwięcej polskich centrów transferu technologii funkcjonuje w Warszawie i Poznaniu (po 9), Krakowie (8), Łodzi (6) i Lublinie (4). W województwie podkarpackim istnieją 4 takie podmioty:

- Centrum Innowacji i Transferu Technologii prowadzone przez Podkarpacką Izbę Gospodarczą w Krośnie,
- Centrum Transferu Technologii prowadzone przez Agencję Rozwoju Regionalnego MARR SA w Mielcu,
- Centrum Transferu Technologii prowadzone przez Rzeszowską Agencję Rozwoju Regionalnego SA w Rzeszowie,
- Stowarzyszenie na rzecz Innowacyjności i Transferu Technologii HORYZONTY.

Ad 4 Inkubatory przedsiębiorczości, technologiczne i akademickie

Instrumentem, przy którego pomocy wspierane są nowe przedsięwzięcia gospodarcze w stadium rozwoju, to inkubatory przedsiębiorczości, będące jednym z typów ośrodków innowacji i przedsiębiorczości. Są one specyficznym typem ośrodka, którego zasadnicze kryterium wyodrębnienia stanowi oferta powierzchni dostosowanej pod wynajem lub dzierżawę dla rozpoczynających działalność gospodarczą małych i średnich przedsiębiorców. Dodatkową formą pomocy oferowaną przez takie podmioty są usługi wsparcia biznesu (doradztwo finansowe, prawne, księgowe i in.) oraz pomoc finansowa (lub pomoc w pozyskiwaniu funduszy).

W Polsce w 2010 roku funkcjonowało 45 inkubatorów przedsiębiorczości, w tym 2 w województwie podkarpackim. Charakterystyczny dla usytuowania inkubatorów przedsiębiorczości jest fakt, iż występują one w mniejszych miastach, czasami miasteczkach, poza głównymi, największymi miastami wojewódzkimi[17]. W województwie podkarpackim inkubatory zlokalizowane są w:

- Sanoku (Inkubator Przedsiębiorczości prowadzony przez Regionalną Izbę Gospodarczą),
- Tarnobrzegu (Tarnobrzeski Inkubator Przedsiębiorczości prowadzony przez Tarnobrzeską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A.).

Inkubatory technologiczne stanowią typ programu inkubacji przedsiębiorczości, rozwijany w otoczeniu lub powiązaniu z instytucjami naukowo-badawczymi. Główne ich funkcje obejmują

16. K.B. Matusiak (red.), *Ośrodki innowacji i przedsiębiorczości w Polsce. Raport 2010*, PARP, Warszawa 2010.
17. Tamże.

wspomaganie rozwoju nowo powstałych firm oraz optymalizację warunków dla transferu i komercjalizacji technologii. W 2010 r. funkcjonowały 23 inkubatory technologiczne, w tym w województwie podkarpackim były 3 takie inicjatywy:

- Krośnieński Inkubator Technologiczny „Krintech" Sp. z o.o.,
- Inkubator Przedsiębiorczości IN-MARR przy Agencji Rozwoju Regionalnego MARR SA,
- Inkubator Technologiczny Podkarpackiego Parku Naukowo-Technologicznego AEROPOLIS prowadzony przez Rzeszowską Agencję Rozwoju Regionalnego SA.

W 2011 roku powstały: nowy inkubator technologiczny na terenie tarnobrzeskiej specjalnej strefy ekonomicznej Europark – Wisłosan w podstrefie Stalowa Wola oraz Inkubator Technologiczny Branży Budowlanej w Podkarpackim Parku Naukowo-Technologicznym w Rogoźnicy.

Inkubatory Akademickie to ośrodki innowacji w ramach lub w otoczeniu szkół wyższych stanowiące formę przejścia od programów dydaktycznych w zakresie przedsiębiorczości do zaawansowanych form wsparcia nowych pomysłów biznesowych. Tworzenie uczelnianych inkubatorów wynika z konieczności zaspokojenia specyficznych potrzeb początkowych etapów procesu założycielskiego nowej firmy, tworzonej przez studentów lub pracowników naukowych. W 2010 roku w Polsce funkcjonowały 62 takie ośrodki, w tym 3 w województwie podkarpackim:

- Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości przy Uniwersytecie Rzeszowskim,
- Preinkubator Akademicki Podkarpackiego Parku Naukowo-Technologicznego przy Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego SA,
- Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości przy Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Jarosławiu.

Ad 5 Specjalne strefy ekonomiczne

Czynnik, który może stymulować rozwój potencjału innowacyjnego regionu, to m.in. obecność specjalnych stref ekonomicznych (SSE). Pobudzanie to jest możliwe dzięki tworzeniu korzystnych warunków do prowadzenia działalności gospodarczej (m.in. ulgi podatkowe), dużej konsolidacji firm działających w podobnych branżach, rozwiniętej logistyce (m.in. dogodne położenie komunikacyjne oraz bliskość głównych szlaków komunikacyjnych), a także aktywności władz regionalnych zorientowanych na kreowanie atmosfery kooperacji. SSE mają również istotny wpływ na lokalny rynek pracy, tworząc miejsca pracy, w tym w nowoczesnych branżach.

Na terenie województwa podkarpackiego funkcjonują 3 SSE:

- Specjalna Strefa Ekonomiczna Krakowski Park Technologiczny (założona w 1997 roku i zarządzana przez Krakowski Park Technologiczny Sp. z o.o.),
- Specjalna Strefa Ekonomiczna EURO-PARK Mielec (założona w 1995 roku i zarządzana przez Agencję Rozwoju Przemysłu S.A.),
- Tarnobrzeska Specjalna Strefa Ekonomiczna EURO-PARK Wisłosan (założona w 1995 roku i zarządzana przez Agencję Rozwoju Przemysłu S.A.).

Źródła finansowania nakładów na działalność innowacyjną

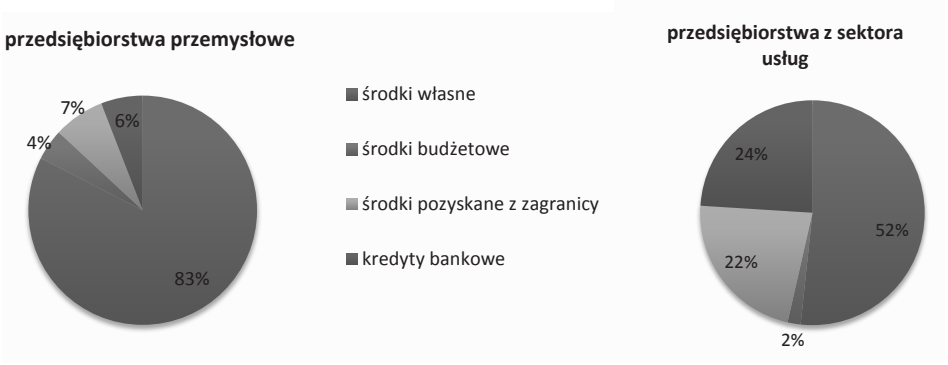
Nakłady na działalność innowacyjną można także rozpatrywać ze względu na źródła ich finansowania. Wyróżnia się następujące środki finansowania działalności innowacyjnej:

- własne,
- otrzymane z budżetu państwa,
- pozyskane z zagranicy (bezzwrotne),

- kredyty bankowe.

Według danych GUS, głównym źródłem finansowania nakładów na działalność innowacyjną są środki własne przedsiębiorstw, niezależnie od przynależności do sektora. W 2010 r. środki własne przedsiębiorstw w województwie podkarpackim pokrywały w przedsiębiorstwach przemysłowych i z sektora usług odpowiednio 83% i 52% wszystkich wydatków poniesionych na działalność innowacyjną (wykres 13). Znacząca jest wartość środków pozyskana z zagranicy w przypadku przedsiębiorstw z sektora usług (22%), podczas gdy w skali kraju udział ten w ogólnych nakładach na innowacje wyniósł jedynie 3%, oraz z kredytów bankowych (24%, przy wartości dla Polski 11%).

Wykres 13. Struktura nakładów na działalność innowacyjną w 2010 r. wg rodzajów działalności innowacyjnej w województwie podkarpackim



Źródło: Dane GUS; Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006–2009

Publiczne wsparcie dla działalności innowacyjnej

Pomoc publiczna polega na wspieraniu przez władze publiczne działalności przedsiębiorstw i instytucji, w tym także działalności innowacyjnej. Wsparcie dla tego rodzaju działalności wiąże się z tworzeniem dla przedsiębiorstw lepszych warunków do wprowadzania innowacji poprzez oferowanie preferencyjnych i uprzywilejowanych w stosunku do rynkowych warunków prowadzenia działalności. Publiczne wsparcie dla działalności innowacyjnej może pochodzić od instytucji krajowych (w tym od jednostek szczebla lokalnego i szczebla centralnego) oraz z Unii Europejskiej.

Według danych GUS, w latach 2006–2008 publiczne wsparcie finansowe na działalność innowacyjną otrzymało 21,5% przedsiębiorstw przemysłowych aktywnych innowacyjnie oraz co dziesiąte z sektora usług. Rozpatrując wyniki badań pod względem sektorów własności, można zauważyć, iż najwyższy odsetek przedsiębiorstw przemysłowych, które otrzymały publiczne wsparcie dla działalności innowacyjnej w liczbie przedsiębiorstw aktywnych innowacyjnie, wystąpił w sektorze prywatnym i wynosił 21,6%. W przedsiębiorstwach z sektora usług sytuacja była odwrotna – udział ten był wyższy w grupie przedsiębiorstw należących do sektora publicznego (17,6%).

Największy odsetek przedsiębiorstw przemysłowych, które otrzymały publiczne wsparcie dla działalności innowacyjnej, wystąpił w województwie podlaskim (35,0%), natomiast z sektora usług – w województwie warmińsko-mazurskim (22,0%). Najmniejszy odsetek przedsiębiorstw przemysłowych otrzymał wsparcie w województwie zachodniopomorskim (15,9%), a w sektorze usług – w świętokrzyskim (1,9%). W ogólnej liczbie przedsiębiorstw przemysłowych aktywnych innowacyjnie 14,6% otrzymało publiczne wsparcie z Unii Europejskiej, zaś co dziesiąte przedsiębiorstwo uzyskało pomoc od instytucji krajowych. Spośród przedsiębiorstw aktywnych innowacyjnie z sektora usług,

publiczne wsparcie z Unii Europejskiej otrzymało 6,1% podmiotów, natomiast wsparcie od instytucji krajowych – 4,7%.

Województwo podkarpackie pod względem odsetka przedsiębiorstw aktywnych innowacyjnie, które otrzymały wsparcie publiczne, ogółem znajduje się na 9. miejscu (21,1%), pod względem wsparcia od instytucji krajowych na 4. miejscu (12,3%), a ze środków UE – na miejscu 12. (13,3%).

Tab. 10. Przedsiębiorstwa przemysłowe, które w latach 2006–2008 otrzymały publiczne wsparcie finansowe na działalność innowacyjną

	Ogółem	Wsparcie publiczne od instytucji krajowych	Wsparcie z UE
w odsetku przedsiębiorstw aktywnych innowacyjnie			
POLSKA	**21,7**	**10,4**	**14,6**
DOLNOŚLĄSKIE	21,5	8,8	15,5
KUJAWSKO-POMORSKIE	21,8	7,9	15,3
LUBELSKIE	21,1	6,2	16,1
LUBUSKIE	24,7	13,6	19,5
ŁÓDZKIE	20,4	10,9	13,7
MAŁOPOLSKIE	17,1	5,1	13,6
MAZOWIECKIE	20,4	12,3	11,2
OPOLSKIE	18,6	9,6	10,2
PODKARPACKIE	21,1	12,3	13,3
PODLASKIE	35,0	13,5	31,9
POMORSKIE	22,9	11,2	14,9
ŚLĄSKIE	23,3	10,9	15,1
ŚWIĘTOKRZYSKIE	20,5	14,2	8,4
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	29,3	11,6	25,3
WIELKOPOLSKIE	22,7	12,0	14,3
ZACHODNIOPOMORSKIE	16,9	6,6	12,0

Źródło: Dane GUS; Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006–2009

Barierą we wdrażaniu innowacji przez długi czas był przede wszystkim brak kapitału. Sytuacja zmienia się jednak na lepsze dzięki środkom unijnym skierowanym do przedsiębiorców bezpośrednio (w postaci dotacji na wdrażanie innowacji, na badania i rozwój oraz na współpracę z naukowcami), a także niebezpośrednio (poprzez wspieranie otoczenia biznesu, usługi doradcze i finansowe). Dzięki środkom unijnym możliwe jest uzyskanie dotacji na inwestycje i wsparcie działań B+R, na rozwój kadry, uzyskanie patentu i praw autorskich, rozwój i powstanie klastrów, parków przemysłowych, technologicznych i inkubatorów, a także wsparcie eksportu i wsparcie kapitałowe przedsiębiorczości.

Województwo podkarpackie nie jest liderem w wykorzystywaniu środków przeznaczonych na rozwój innowacyjności – istnieją m.in. takie działania, które nie cieszą się powodzeniem, np. działanie 8.2.1 PO KL ukierunkowane na budowanie współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw. Środki na wsparcie innowacji przewidziano w programach operacyjnych: Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki, Rozwój Polski Wschodniej, a także w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego. Innowacyjna Gospodarka to największy program finansowany z Funduszy Europejskich, który ma na celu wspieranie innowacyjności gospodarki oraz nauki. RPO stanowią swego rodzaju uzupełnienie propozycji w stosunku do programu Innowacyjna Gospodarka, udzielają bowiem wsparcia na projekty o zasięgu regionalnym i o mniejszej skali niż w PO IG (ale i tu można znaleźć instrumenty finansujące wdrożenia nowych technologii, prace badawczo-rozwojowe, tworzenie i rozwój inicjatyw klastrowych czy rozwój instytucji otoczenia biznesu). Bezpośrednie działania wspierające innowacyjność i przedsiębiorczość

w PO KL to czynności ukierunkowane na rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej oraz poprawę funkcjonowania systemu przewidywania i zarządzania zmianą gospodarczą.

W sumie w ramach różnorodnych działań na terenie województwa podkarpackiego wydatkowanych zostanie 4,340 mld złotych (wartość całkowita projektów, dla których podpisano umowy – stan na koniec grudnia 2011 roku), przy czym wartość dofinansowania wyniesie prawie 2 mld złotych. Oznacza to, że 56% środków na innowacje realizowane w ramach projektów UE będzie pochodzić z budżetów własnych podmiotów aplikujących. W ramach 1812 projektów wsparcie zostanie ukierunkowane na:

- dotacje na inwestycje i wsparcie działań B + R: **2,655 mld zł**,
- dotacje na rozwój i powstanie klastrów: **29,2 mln zł**,
- dotacje na rozwój i powstanie parków przemysłowych, technologicznych, inkubatorów: **55,6 mln zł**,
- dotacje na rozwój kadry: **294,3 mln zł**,
- dotacje na uzyskanie patentu i praw autorskich: **0,55 mln zł**,
- rozwój sieci współpracy: **27,7 mln zł**,
- wsparcie dostępności do zewnętrznych źródeł finansowania: **1,318 mld zł**,
- wsparcie eksportu: **13,5 mln zł**.

4.6. Struktura funkcjonalna województwa

Struktura funkcjonalna gmin wynika z uwarunkowań historycznych, przyrodniczych i społeczno-ekonomicznych. Przemiany struktury funkcjonalnej obszarów wiejskich wiążą się głównie z przyjmowaniem przez nie pozarolniczego charakteru, gdyż jak stwierdził Kostrowicki (1976, s. 602), w wyniku rozwoju społeczno-gospodarczego *na wsi pojawiły się funkcje charakterystyczne poprzednio niemal wyłącznie dla miast*. W wyniku rozwoju gospodarczego Polski rolnictwo utraciło swoją dominującą funkcję w strukturze tworzenia produktu krajowego brutto, a zatrudnienie przy produkcji rolnej przestało być głównym źródłem dochodów dla znacznej liczby ludności wiejskiej. Stopniowo zatem obok rolnictwa, leśnictwa i rybactwa pojawiały się funkcje przemysłowe, mieszkaniowe i rekreacyjne. Generuje to pewne sytuacje konfliktogenne, jednakże z powodu nieodwracalności procesu współistnienie różnorakich działalności na terenach wiejskich powinno być kształtowane w sposób planowy, a nie żywiołowy. Z kolei przemiany struktury funkcjonalnej miast wiążą się przede wszystkim z dynamicznym rozwojem w ostatnich dwudziestu latach sektora usługowego (tzw. serwicyzacja gospodarki). Działalność usługowa stopniowo zastępuje w większości ośrodków miejskich, oprócz kilku wyjątków, dominującą jeszcze w latach 80. działalność przemysłową. Zauważalne jest to zarówno w zagospodarowaniu przestrzennym miast (tereny poprzemysłowe poddawane są procesom rewitalizacyjnym i następuje zamienianie ich przeznaczenia na funkcje mieszkaniowe, rekreacyjne czy usługowe), strukturze zatrudnienia mieszkańców oraz strukturze tworzenia PKB oraz dochodach własnych samorządów lokalnych i regionalnych.

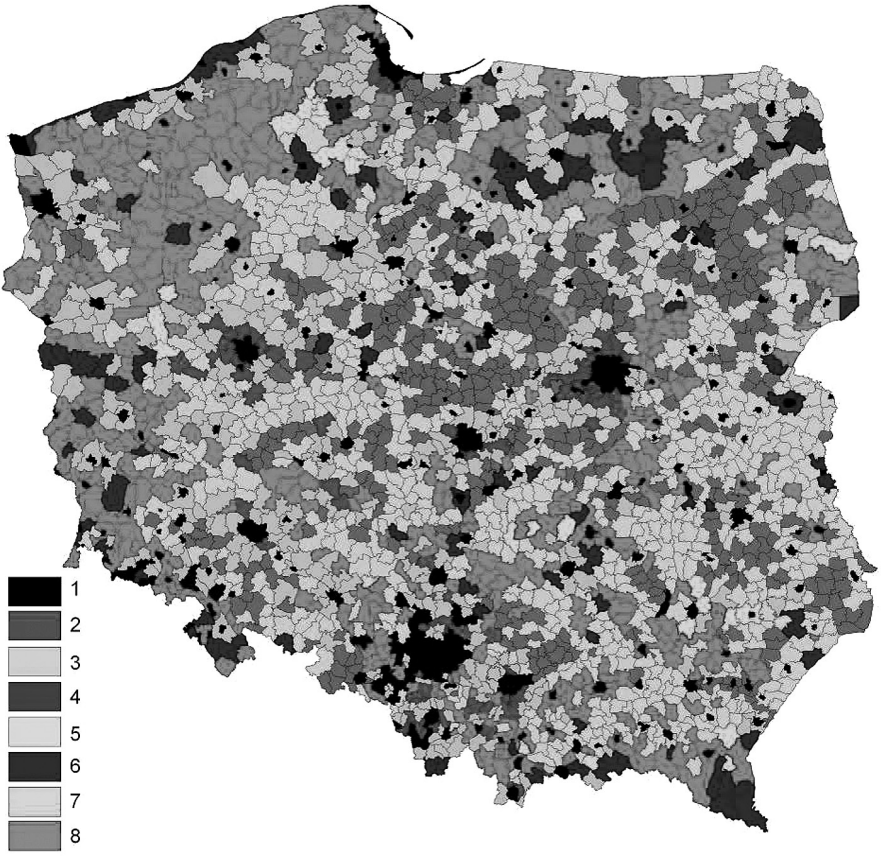
Współcześnie, w ramach prac prowadzonych nad sektorowymi politykami rozwoju, nad Koncepcją Przestrzennego Zagospodarowania Kraju oraz innymi dokumentami planistycznymi i strategicznymi przygotowywanymi w Polsce i w Unii Europejskiej, coraz większą wagę przykłada się do jednorodnych obszarów funkcjonalnych. Delimitacja regionów podobnych pod względem pełnionych funkcji wynikających z lokalizacji, struktur gospodarczych i społecznych sprzyja budowaniu spójnego i usystematyzowanego systemu planowania na różnych poziomach przestrzennych (krajowym, regionalnym i lokalnym) oraz może prowadzić do zapewnienia koherencji w ramach polityk sektorowych. Analiza dominującej struktury funkcjonalnej w regionie czy gminach jest niezwykle istotna, gdyż z niej wynikają zapotrzebowanie na pracowników o konkretnych kwalifikacjach oraz możliwości inwestycyjne zewnętrznych przedsiębiorców.

Można wskazać trzy różne podejścia do klasyfikacji funkcjonalnej obszarów:

- strukturalne – wyróżniające wyłącznie wiodące funkcje gospodarcze lub ich kombinacje;
- lokalizacyjne – wyróżniające miasta, strefy ich oddziaływania, tradycyjne obszary wiejskie i obszary peryferyjne, kierunki powiązań;
- kombinacyjne – łączące podejście lokalizacyjne ze strukturalnym (Bański 2009).

Do zobrazowania **zróżnicowania struktury funkcjonalnej województwa podkarpackiego** postanowiono wykorzystać klasyfikacje opracowane przez J. Bańskiego (2009) jako przykład klasyfikacji strukturalnej oraz przez P. Śleszyńskiego i T. Komornickiego (Śleszyński et al. 2007) jako przykład klasyfikacji lokalizacyjnej.

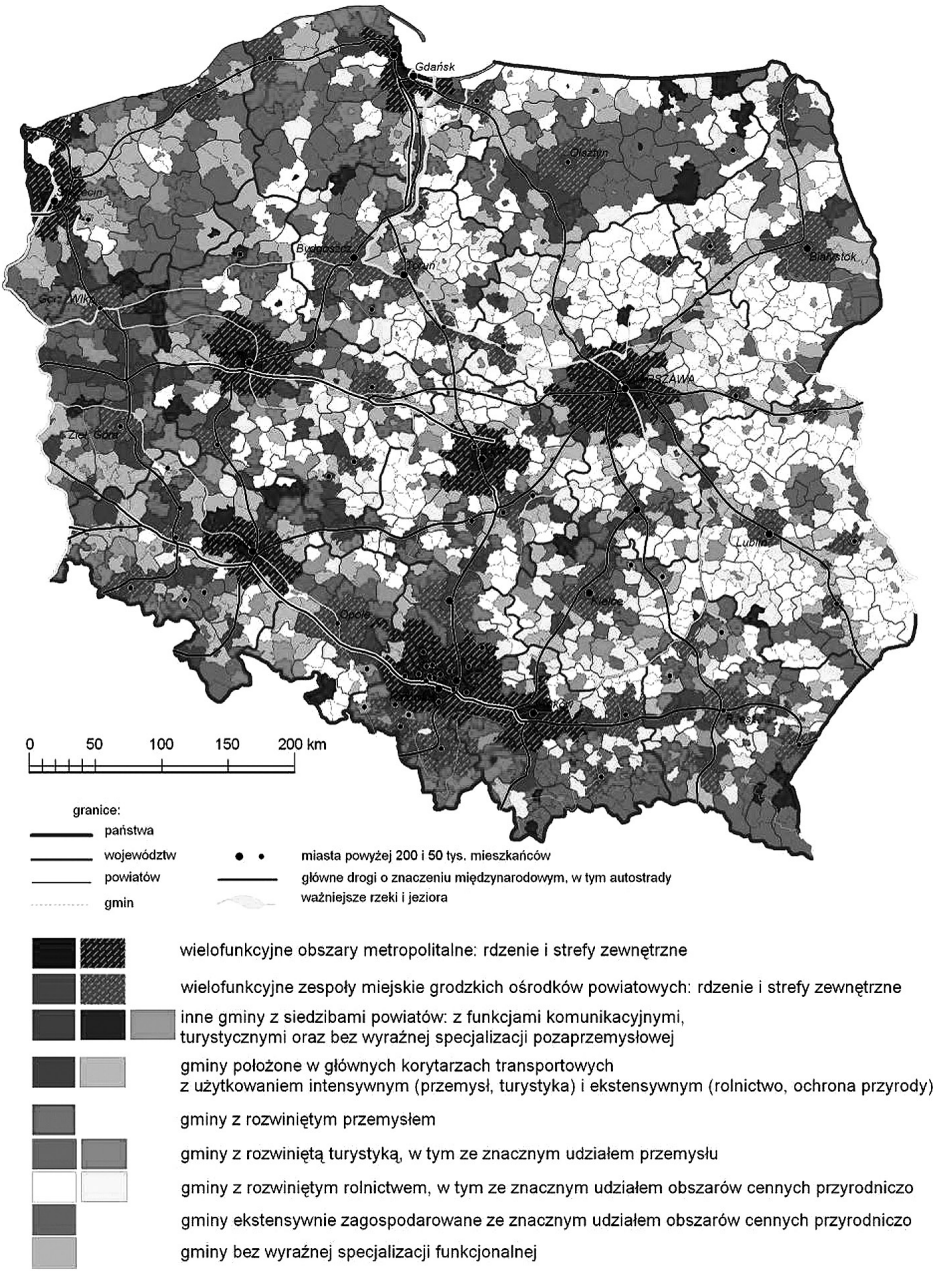
Mapa 10. Typy funkcjonalne gmin, 2007



1) gminy miejskie, 2) obszary urbanizowane, 3) wielofunkcyjne obszary przejściowe, 4) obszary wybitnie rolnicze, 5) obszary z przewagą funkcji rolniczej, 6) obszary o funkcjach turystycznych i rekreacyjnych, 7) obszary o funkcjach leśnych, 8) obszary o funkcjach mieszanych

Źródło: Bański (2009)

Mapa 11. Rozmieszczenie typów funkcjonalnych gmin, 2007



Źródło: Śleszyński et al. (2007)

J. Bański (2009) do opracowania typologii funkcjonalnej (głównie obszarów wiejskich) wziął pod uwagę zestaw 10 różnych wskaźników (np. gęstość zaludnienia, udział użytków rolnych, udział gospodarstw rolnych prowadzących produkcję towarową, liczba udzielonych noclegów czy pozyskanie grubizny drewna). W wyniku przeprowadzonej analizy wyróżnił 8 typów funkcjonalnych gmin. W województwie podkarpackim dominują przede wszystkim obszary z przewagą funkcji rolniczej oraz obszary o funkcjach mieszanych oraz dopełniające przestrzeń obszary o funkcjach turystycznych (przede wszystkim Bieszczady) i miasta z bardzo ograniczoną strefą wielofunkcyjnych obszarów przejściowych. Obszary z przewagą rolnictwa położone są peryferyjnie w stosunku do głównych centrów rozwoju. Rolnictwo w tych gminach charakteryzuje się mniejszym poziomem rozwoju i niższym stopniem towarowości, niż ma to miejsce na obszarach wybitnie rolniczych. Rolnictwu w tych gminach muszą towarzyszyć działalność pozarolnicza oraz pozarolnicze źródła dochodów (w tym też świadczenia socjalne). Na obszarach o funkcjach mieszanych występuje brak specjalizacji funkcjonalnej, w związku z czym trudno jest wskazać dominujący kierunek rozwoju tych gmin. Gminy miejskie wraz z wielofunkcyjnymi obszarami przejściowymi stanowią główne obszary koncentracji usług (w tym wyższego rzędu) oraz działalności gospodarczej. Istotnym elementem w rozwoju regionu jest zapewnienie dobrej dostępności przestrzennej do tych ośrodków, tak aby mieszkańcy z innych terenów mogli sprawnie dojeżdżać do pracy, oraz usług publicznych i rynkowych. Funkcje turystyczne rozwijają się przede wszystkim na obszarach o wysokiej atrakcyjności środowiska przyrodniczego (Bański 2009).

Z kolei P. Śleszyński i T. Komornicki (Śleszyński et al. 2007) przy opracowaniu typologii funkcjonalnej poczynili trzy ważne założenia: (1) z góry przyjęli, że wybrane kategorie kryterialne mają większą rangę niż pozostałe, (2) klasyfikowali tylko te gminy, które nie zostały jeszcze przyporządkowane do typów na wyższych poziomach hierarchicznych, (3) typy podstawowe dzielone były na podtypy. W zaproponowanej typologii najważniejsze znaczenie odgrywają funkcje administracyjne, powiązania funkcjonalne i korytarze transportowe, a dopiero w dalszym etapie ogólnie zarysowane funkcje gospodarcze obszarów. Pod uwagę zostały wzięte zróżnicowane wskaźniki, m.in. delimitacja obszarów metropolitalnych według projektów ESPON, struktura zatrudnienia, struktura użytkowania ziemi, udział obszarów chronionych. Według zaproponowanej typologii Podkarpacie charakteryzuje się bardzo zróżnicowaną strukturą funkcjonalną. Położony w środkowej części regionu wielofunkcyjny zespół miejski Rzeszowa z jego strefą zewnętrzną otaczają gminy z rozwiniętym przemysłem położone w głównych korytarzach transportowych z intensywnym użytkowaniem terenu. Gminy z części beskidzkiej województwa oraz z Roztocza cechuje rozwój turystyki. W tej typologii relatywnie niewiele jest gmin o funkcji rolniczej.

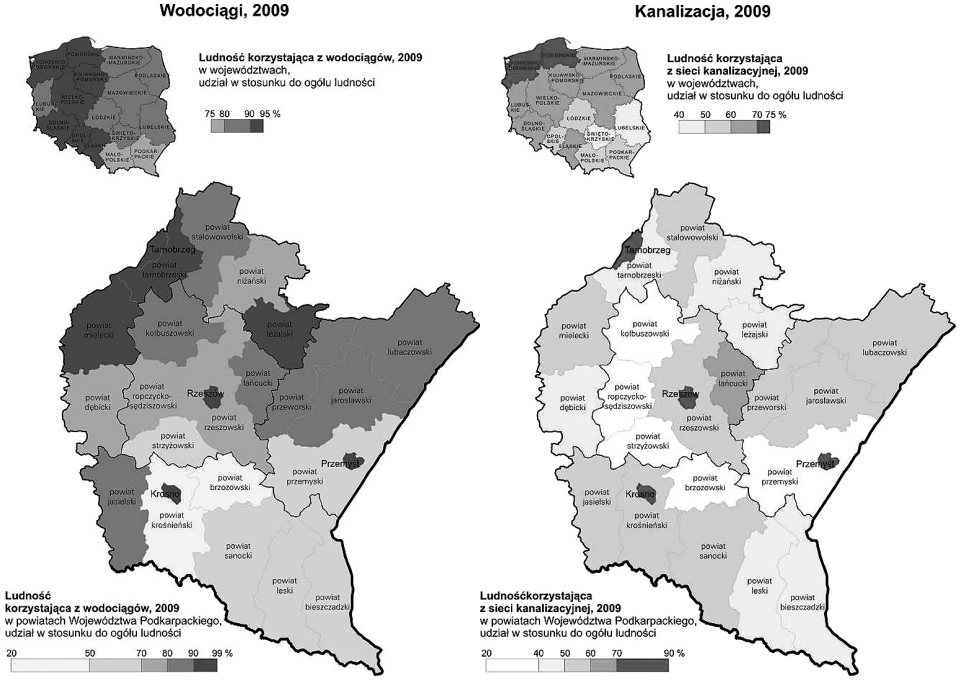
4.7. Infrastruktura techniczna i społeczna

Wyposażenie infrastrukturalne obszarów w znaczący sposób warunkuje przebieg procesów gospodarczych oraz kształtuje warunki życia mieszkańców. Zdaniem L. Ostrowskiego (1998, s. 11), infrastruktura techniczna i społeczna *ma duży wpływ nie tylko na poprawę warunków bytu ludności, ale procentuje przyciąganiem na te tereny inwestorów krajowych i zagranicznych*. Podobnie K. Heffner (2001, s. 119) stwierdza, iż *rozbudowa lokalnych urządzeń infrastrukturalnych zmierza do zmniejszenia kosztów ponoszonych przez inwestorów lokalizujących działalność gospodarczą na obszarach wiejskich oraz do poprawy warunków życia, co także sprzyja nowym przedsięwzięciom gospodarczym*. Budowa i modernizacja elementów infrastruktury technicznej i społecznej powiązana jest z realizacją wielorakich celów o charakterze endogenicznym: stymuluje inwestycje w sektorze prywatnym, poprawia warunki środowiskowe i zdrowotne, przyczynia się do osiągnięcia spójności terytorialnej, podnosi atrakcyjność danego obszaru dla przedsiębiorców zewnętrznych oraz potencjal-

nych migrantów. Oczywiście, infrastruktury nie należy traktować jako głównej determinanty rozwoju, gdyż rzeczywiste mechanizmy procesów rozwojowych okazują się bardziej złożone i infrastruktura sama w sobie nie jest czynnikiem sprawczym przemian społeczno-gospodarczych (Kulawik 1999; Komornicki et al. 2010).

Infrastruktura techniczna[18] jest jedną z podstawowych składowych zagospodarowania przestrzennego, odgrywa szczególną rolę w kształtowaniu osadnictwa, stanowi jeden z elementów potencjału atrakcyjności regionalnej oraz pełni istotną funkcję w zachowaniu odpowiedniej jakości środowiska przyrodniczego (*Informacja o stanie infrastruktury…* 2005). Do infrastruktury technicznej najczęściej zalicza się: gospodarkę wodno-ściekową, sieć drogową i kolejową, komunikację (transport), urządzenia melioracyjne, telekomunikację (łączność), energetykę, teleinformatykę, gospodarkę odpadami, ochronę przeciwpożarową, zaopatrzenie w gaz oraz mieszkalnictwo. Niedostateczny stopień wyposażenia w infrastrukturę może stanowić zagrożenie degradacji środowiska przyrodniczego oraz barierę dla rozwoju społeczno-gospodarczego, a także obniżać warunki bytowe mieszkańców. Województwo podkarpackie pozostaje jednym z najsłabiej **zwodociągowanych** regionów w Polsce, co po części jest spowodowane zróżnicowaną rzeźbą terenu. Obszary wyżynne i górskie wewnątrz województwa charakteryzuje najniższy odsetek mieszkańców korzystających z sieci wodociągowych. Ich najwyższe wartości cechują miasta oraz zwarty obszar powiatów z podregionu tarnobrzeskiego pełniących funkcje przemysłowe.

Mapa 12. Przestrzenne zróżnicowanie udziału ludności korzystającej z sieci wodociągowej i kanalizacyjnej w kraju oraz w województwie podkarpackim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

18. W części analiz wykorzystano dane z 2009 roku. Aktualnie dostępne dane za 2010 rok nie wskazują na jakiekolwiek przemiany w strukturze przestrzennej analizowanych cech (w układzie zarówno ogólnopolskim, jak i regionalnym).

W latach 90. jednym z najważniejszych problemów obszarów wiejskich była dysproporcja między zaopatrzeniem w wodę z wodociągów sieciowych a kontrolowanym usuwaniem ścieków. Dystans dzielący rozwój urządzeń dostarczających wodę i odbierających ścieki świadczył o nieharmonijnym rozwoju sieci wodno-kanalizacyjnej oraz o niewłaściwym rozumieniu procesu użycia wody w gospodarce i jej obiegu w środowisku. Tylko równomierny rozwój obydwu rodzajów sieci oraz trzeciego ważnego elementu, jakim są oczyszczalnie ścieków, może rzeczywiście przyczyniać się do poprawy warunków bytowych ludności oraz stanu środowiska przyrodniczego. Brak rozwiniętej sieci kanalizacyjnej grozi zanieczyszczaniem gleby i wód wynikającym z odprowadzania ścieków bezpośrednio do gruntu (Bański 2006). Dlatego elementy z zakresu infrastruktury sanitarnej należy uznać nie tylko za ważne indykatory warunków bytowych mieszkańców, ale również istotne uwarunkowania stanu środowiska (Czapiewski 2010). Podkarpacie charakteryzuje też jeden z najniższych wskaźników **skanalizowania** miejscowości, choć w ostatnich latach nastąpił bardzo dynamiczny przyrost sieci kanalizacyjnych i liczby mieszkań podłączonych do instalacji zbiorczych – w 2002 r. z tych urządzeń korzystało 45% mieszkańców, a obecnie jest to wartość ponad 55%. W niektórych regionach kraju istniejące instalacje okazują się bardzo zdekapitalizowane, a dzięki obecnej budowie sieci kanalizacyjnej można przewidywać ich dłuższą żywotność. Najwyższy odsetek ludności korzystającej z sieci kanalizacyjnej jest w miastach.

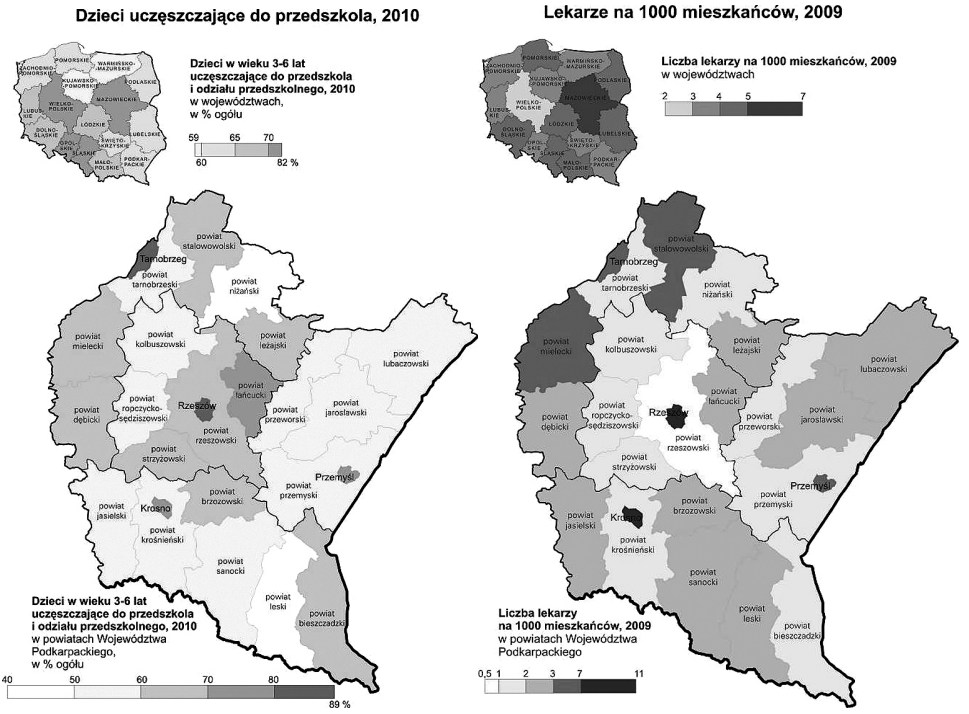
Jeden z głównych celów kompleksowego planowania polega na zapewnieniu harmonijnego rozwoju całej infrastruktury. O ile rozwój infrastruktury technicznej stanowi bazę dla realizacji polityki gospodarczej w danym układzie przestrzennym, o tyle rozwój infrastruktury społecznej powinien służyć realizacji polityki społecznej. **Infrastruktura społeczna** to zespół urządzeń i instytucji publicznych z zakresu oświaty i wychowania, kultury, ochrony zdrowia, pomocy socjalnej i rekreacji służących do normalnego funkcjonowania i zaspokajania potrzeb ludności (Mirowski 1996). Potrzeby te są z reguły zmienne w czasie, rosną jakościowo i ilościowo wraz ze wzrostem gospodarczym regionów. Stąd też rozwój oraz racjonalne rozmieszczenie urządzeń infrastruktury społecznej są powiązane nie tylko z warunkami życia ludności, ale pośrednio również z rozwojem gospodarczym. W ostatnich latach daje się zaobserwować znaczny wzrost rangi nadawanej elementom infrastruktury społecznej (Czapiewski 2010).

Współczynnik uczestnictwa dzieci w wieku 3–6 lat w **wychowaniu przedszkolnym** w województwie podkarpackim w 2010 roku wyniósł 63%. Wartość ta jest jedną z niższych w Polsce i wynika z niskiego współczynnika urbanizacji regionu. Zróżnicowania miasto – wieś pozostają podobne jak w innych obszarach kraju. Sytuacja taka wydaje się o tyle niekorzystna, że szanse edukacyjne dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym są większe aniżeli ich rówieśników podejmujących edukację dopiero z chwilą rozpoczęcia szkoły podstawowej. Wiąże się to z brakiem oferty przedszkolnej na obszarach wiejskich, relatywnie wysokimi kosztami finansowymi związanymi z uczęszczaniem dzieci do przedszkola, jak również tradycyjną formą wychowywania dzieci przez wielopokoleniowe rodziny. W 2010 r. w województwie podkarpackim najwyższe wartości analizowany miernik osiągnął w miastach oraz na obszarach o zdywersyfikowanej strukturze gospodarki – głównie w powiatach o funkcji przemysłowej. Z kolei tereny o najniższym odsetku dzieci objętych opieką przedszkolną położone były peryferyjnie (przede wszystkim podregiony przemyski i krośnieński).

Województwo podkarpackie charakteryzuje się jednym z najniższych **wskaźników nasycenia personelu medycznego per capita**. Współcześnie kwestie jakości usług medycznych oraz dostępności przestrzennej (dystans do zakładu opieki zdrowotnej) i czasowej (długość okresu oczekiwania na wizytę u specjalisty) podkreślane są znacznie bardziej niż ilościowe wskaźniki obsady kadry medycznej – wskaźnik ten jest powszechnie wykorzystywany w analizach europejskich (KE, UE, Eurostat, ESPON). Rzeszów i pozostałe ośrodki subregionalne charakteryzują się największym nasyceniem personelu medycznego, co jest związane z funkcjonowaniem na ich terenie ponadlokalnych placó-

wek medycznych – szpitali wojewódzkich (nazwa powiązana jest ze strukturami dawnego podziału administracyjnego), jak również klinik prywatnych. Co charakterystyczne, bezpośrednie otoczenie tych miast posiada niewielką liczbę placówek zdrowotnych, gdyż mieszkańcy tych terenów w naturalny sposób korzystają z placówek zlokalizowanych w miastach. Pomijając powiaty rzeszowski, krośnieński, tarnobrzeski i przemyski, które są funkcjonalnie związane ze swoimi ośrodkami centralnymi, wydaje się bardzo korzystne, że na pozostałych terenach regionu występuje bardzo zrównoważony poziom nasycenia personelem medycznym – od 1,5 do 2,5 lekarza na 1000 mieszkańców.

Mapa 13. Przestrzenne zróżnicowanie odsetka dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym oraz poziomu nasycenia personelem medycznym w kraju i w województwie podkarpackim



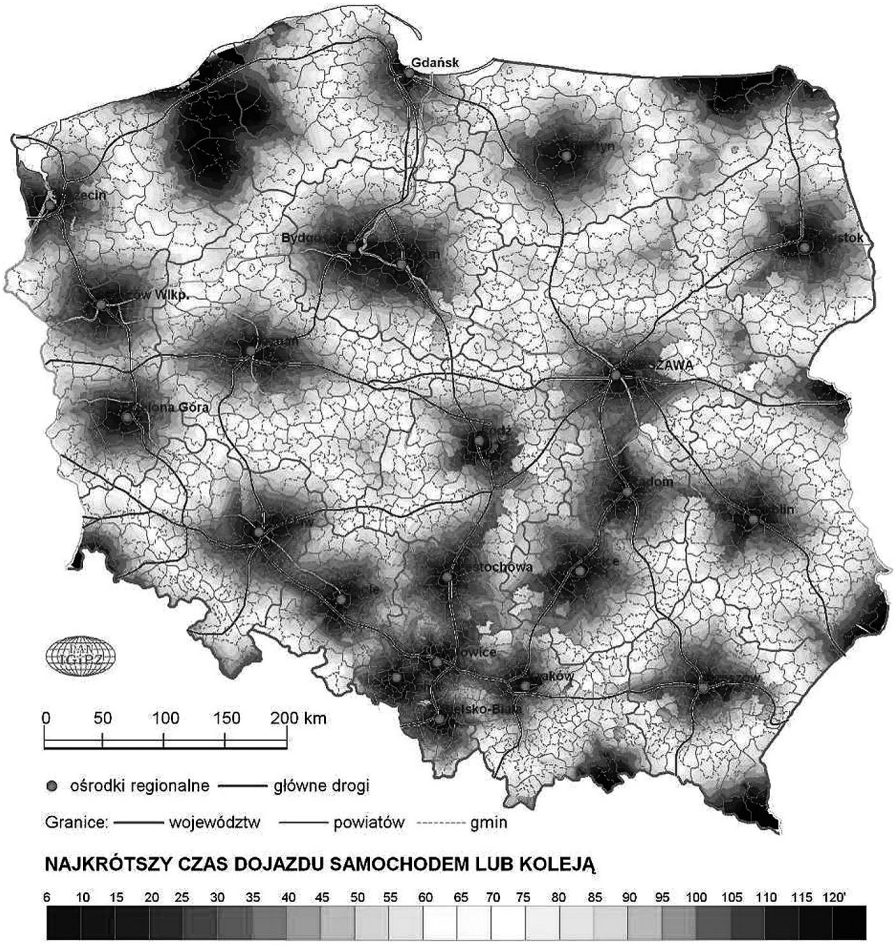
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na koniec warto wspomnieć o bardzo ważnym elemencie – **dostępności przestrzennej** z poszczególnych obszarów regionu do centrów rozwojowych, w których zlokalizowane są usługi wyższego rzędu (mapa 14). Z analizy mapy dostępności czasowej, opracowanej na podstawie analiz prowadzonych w Instytucie Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania PAN na potrzeby odbiorców rządowych i samorządowych (szczegółowy opis zastosowanej metodyki zawiera opracowanie Komornicki et al. 2010), można wyznaczyć obszary o szczególnie złej dostępności przestrzennej w skali regionu, ale również w skali kraju. Są to przede wszystkim następujące powiaty: lubaczowski, bieszczadzki i leski. Zróżnicowanie to okazuje się istotne nie tylko w kontekście dostępności do infrastruktury, ale również – co ważniejsze w kontekście tej analizy – do rynków pracy. Obszary te cechują zarówno

najwyższy poziom bezrobocia, jak i najsłabsza dostępność do obszarów, gdzie potencjalnie znajduje się więcej miejsc pracy. Stąd też ludność zmuszona jest migrować z tych terenów[19].

Na podstawie czterech mierników (*odsetek mieszkańców korzystających z sieci wodociągowej*, *odsetek mieszkańców korzystających z sieci kanalizacyjnej*, *odsetek dzieci w wieku 3–6 lat objętych wychowaniem przedszkolnym* oraz *liczba lekarzy* na 1000 mieszkańców) obliczono **syntetyczny wskaźnik obrazujący poziom rozwoju infrastruktury technicznej i społecznej w regionach**. Województwo podkarpackie charakteryzuje się **niską wartością wskaźnika** w relacji do innych regionów w kraju.

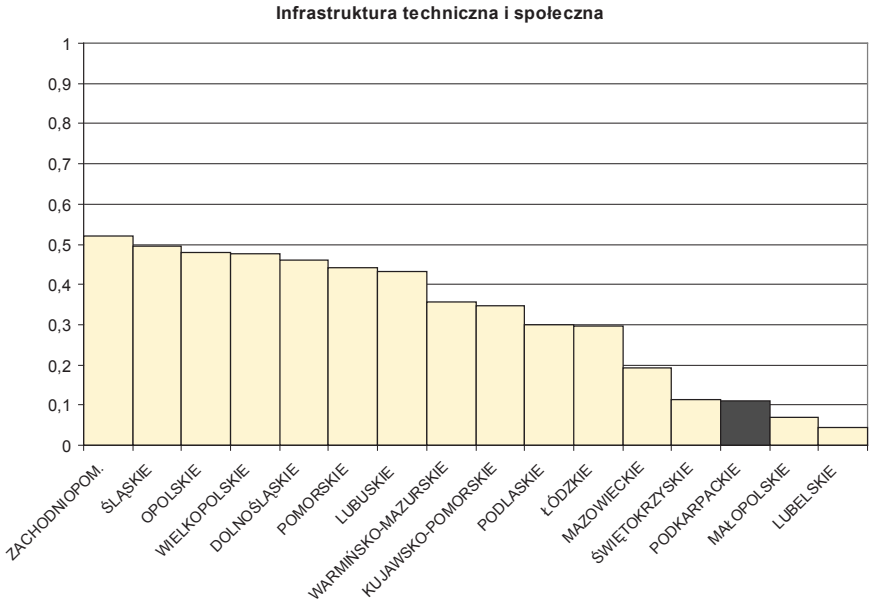
Mapa 14. Dostępność czasowa samochodem lub koleją do ośrodków miejskich (mających powyżej 150 tys. mieszkańców lub pełniących funkcje administracyjne na poziomie regionalnym)



Źródło: Komornicki, Śleszyński (2009)

19. Mapy obrazujące dostępność do ośrodków wojewódzkich, ośrodków subregionalnych oraz ośrodków powiatowych znajdują się na końcu tabeli hipotez (aneks 7.1).

Wykres 14. Ranking województw według „rozwoju infrastruktury technicznej i społecznej" (wartość maksymalna – 1,0, wartość minimalna – 0,0)



Źródło: Opracowanie własne

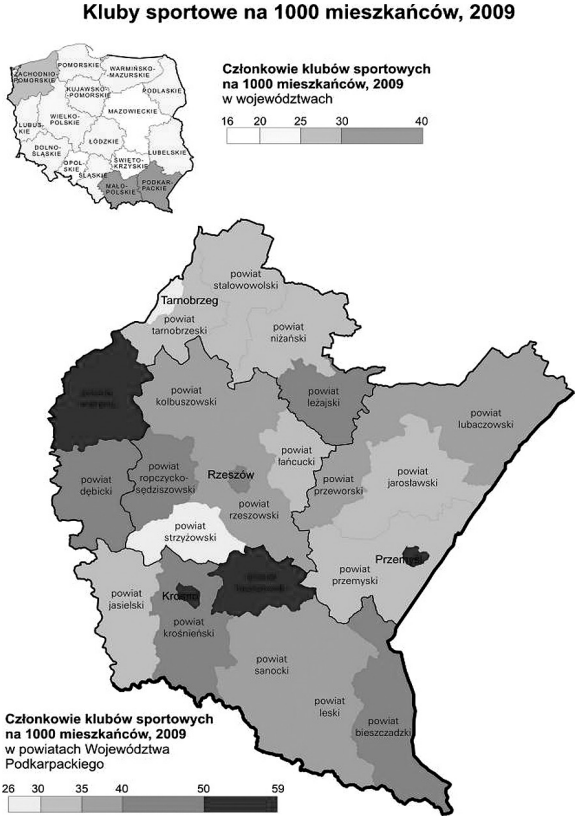
4.8. Aktywność społeczna mieszkańców

Aktywność społeczności lokalnych jest uważana współcześnie za jeden z głównych czynników wspierających rozwój gospodarczy (Kołodziejczyk 2003; Janc 2009) oraz przyczyniających się do kreowania więzi i zaufania pomiędzy członkami tych grup społecznych (Halamska 2008). Z różnych analiz wynika wręcz, iż kapitał społeczny ma 20% udział w sukcesie gospodarczym (Kołodziejczyk 2003). Na obszarach o wysokiej aktywności lokalnej mieszkańcy w relatywnie wysokim stopniu wierzą, że mają wpływ na przebieg procesów rozwojowych, angażują się w działania podejmowane przez różne grupy społeczne oraz starają się o to, aby władze lokalne były aktywne i kompetentne (Heffner, Rosner 2002). Pozytywne oddziaływanie lokalnej aktywności społecznej na lokalną aktywność gospodarczą zostało obrazowo przedstawione przez D. Kołodziejczyk (2003, s. 27), która twierdzi, iż *mapa wiejskich obszarów rozwijających się w Polsce będzie się zmieniać w zależności od aktywności ludzkiej, pozwalającej efektywniej i dynamiczniej kreować oblicze tej przestrzeni*.

Uczestnictwo w klubach sportowych było uwzględniane już w pierwszych pracach R. Putnama dotyczących kapitału społecznego. Według różnych badań, od 3 do 5% ludności Polski angażuje się w działalność w organizacjach sportowych, co sprawia, iż jest to jedna z głównych form aktywności (Janc 2009). Najwyższym poziomem członkostwa w klubach sportowych odznaczają się gminy z południowej i zachodniej Polski. Na niektórych obszarach wysoki poziom uczestnictwa wynika z działalności na danym terenie dużych przedsiębiorstw przeznaczających wysokie środki finansowe na działalność klubów sportowych. Ponadto istotnymi elementami są: społeczna tradycja regionów, w tym Podkarpacia (np. intensywna działalność Towarzystwa Gimnastycznego „Sokół" w Galicji

w XIX w.) i nowoczesne postawy ludności (aktywny sposób spędzania wolnego czasu). Brak tradycji, słabe uprzemysłowienie (kluby często powstawały i funkcjonują przy zakładach przemysłowych) oraz brak dużych przedsiębiorstw powoduje, iż najniższym poziomem członkostwa w klubach sportowych odznaczają się mieszkańcy z Podlasia i Mazowsza (Janc 2009). Najwyższy poziom członkostwa w klubach sportowych w skali wewnątrzregionalnej wykazują mieszkańcy z powiatów o wysokim udziale pracujących w przemyśle i usługach (Przemyśl, Krosno, mielecki) oraz pow. brzozowskiego.

Mapa 15. Przestrzenne zróżnicowanie członkostwa mieszkańców w klubach sportowych w kraju oraz w województwie podkarpackim

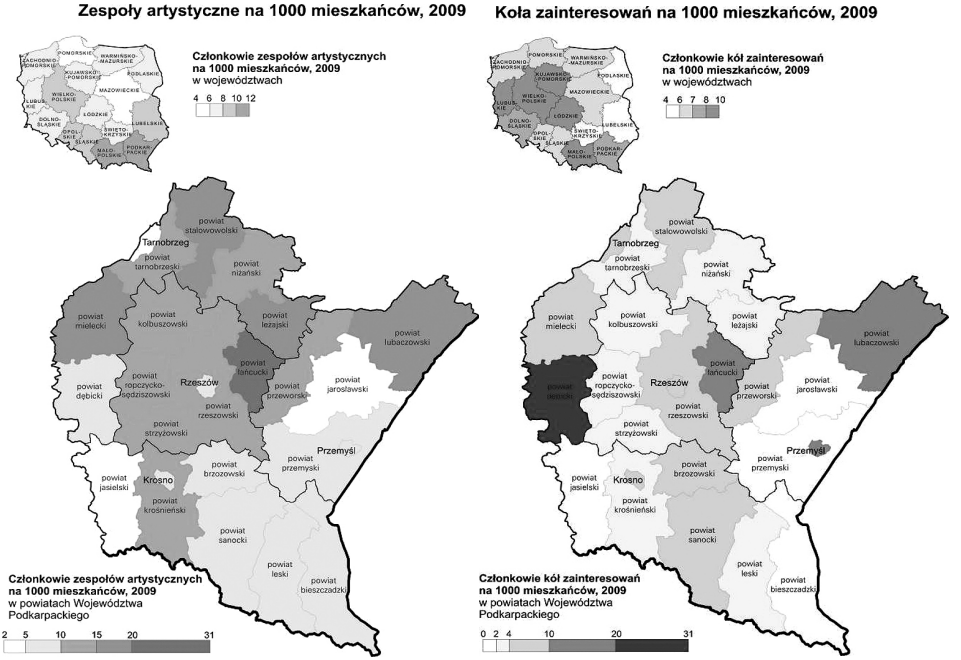


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Członkostwo w kołach zainteresowań i zespołach artystycznych pozwala w sposób pośredni określić skłonności do spędzania czasu z osobami o podobnych zainteresowaniach oraz chęci współdziałania. Udział w tego typu działalności nie tylko umożliwia rozwój pewnych umiejętności, ale także podnosi pewność siebie oraz ułatwia zawieranie nowych kontaktów. Z tych względów uczestnictwo w zespołach artystycznych stanowi istotną cechę opisującą społeczności lokalne w kontekście kapitału społecznego (Janc 2009). Najwyższy poziom uczestnictwa w zespołach artystycznych i kołach zainteresowań odnotowywany jest na Podkarpaciu, w Małopolsce, na Lubelszczyźnie, Warmii i Mazurach, Pomorzu oraz w Polsce Centralnej. Po części większa aktywność w Polsce Wschodniej wynika z większej liczby domów kultury i świetlic przypadających na 1000 mieszkańców, jednakże

przede wszystkim należy ją wiązać z większym zaangażowaniem ludności wiejskiej w krzewienie lokalnej kultury oraz z pewną różnorodnością kulturową wynikającą z wielości etnicznej. Na obszarach wiejskich zespoły artystyczne są jedną z głównych i podstawowych form zrzeszeń mieszkańców, stąd tak wysokie wartości na obszarach Polski Wschodniej. Można zatem zauważyć wysoki stopień komplementarności różnych form aktywności w poszczególnych regionach kraju, który z kolei uzależniony jest od uwarunkowań cywilizacyjnych i procesów społecznych (w różnych regionach kraju dane formy członkostwa są bardziej lub mniej popularne). Jedyny obszar, gdzie wszystkie trzy formy członkostwa osiągnęły wysokie wartości, to region Małopolski i Podkarpacia. Są to tereny cechujące się interesującą kulturą ludową oraz dużym bogactwem folklorystycznym (rękodzieło, muzyka). Symptomatyczna wydaje się też wyraźna granica przebiegająca na Wiśle pomiędzy tym obszarem a Kielecczyzną, gdzie obserwuje się jeden z najniższych w kraju poziomów kapitału społecznego (w XIX w. była to granica pomiędzy zaborem austriackim a rosyjskim). Można zatem stwierdzić, iż w Małopolsce i na Podkarpaciu wysokie wartości kapitału społecznego mają swoje źródło w uwarunkowaniach cywilizacyjno-kulturowych (Janc 2009). Najwyższa aktywność mieszkańców w zespołach artystycznych i kołach zainteresowań występuje w powiatach: łańcuckim, lubaczowskim, mieleckim, stalowowolskim, dębickim i rzeszowskim.

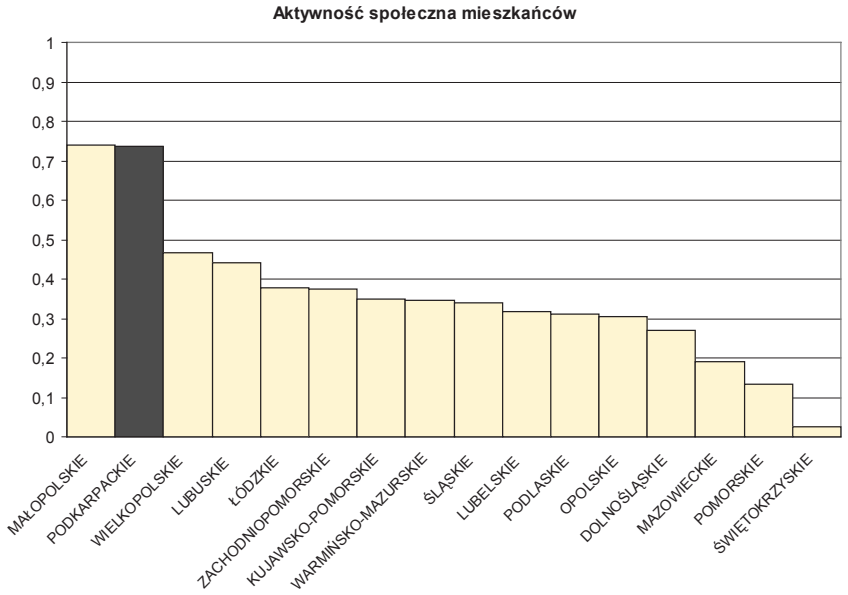
Mapa 16. Przestrzenne zróżnicowanie członkostwa mieszkańców w zespołach artystycznych i kołach zainteresowań w kraju oraz w województwie podkarpackim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na podstawie trzech mierników (*członkowie klubów sportowych*, *członkowie zespołów artystycznych* oraz *członkowie kół zainteresowań* – wszyscy na 1000 mieszkańców) obliczono **syntetyczny wskaźnik obrazujący poziom aktywności społecznej mieszkańców w regionach**. Województwo podkarpackie charakteryzuje się **bardzo wysoką wartością wskaźnika** w relacji do innych regionów w kraju.

**Wykres 15. Ranking województw według „aktywności społecznej mieszkańców"
(wartość maksymalna – 1,0, wartość minimalna – 0,0)**



Źródło: Opracowanie własne

4.9. Podsumowanie

W analizie uwzględniono siedem elementów struktury społecznej, gospodarczej i przestrzennej, które wpływają na pozycję konkurencyjną województw oraz na regionalne i lokalne rynki pracy. Żadnego z opisanych uwarunkowań nie można wprost utożsamiać z czynnikiem oddziałującym w sposób bezpośredni na sytuację na rynku pracy, jednakże sumarycznie tworzą one zestaw indykatorów obrazujących aktualne możliwości rozwoju regionu, a tym samym wzrostu podaży miejsc pracy.

Generalnie pozycja konkurencyjna województwa podkarpackiego jest niska w stosunku do innych regionów kraju. Województwo cechuje się ujemnym saldem procesów migracyjnych, co jest najbardziej kompleksowym opisem aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu. Ludność migruje do innych miejsc w kraju i za granicą, gdyż w regionie występuje relatywnie niska podaż miejsc pracy, a oferowane wynagrodzenia są jednymi z niższych w kraju. Region charakteryzuje się małą innowacyjnością oraz niskim wyposażeniem w infrastrukturę podstawową, co może stanowić barierę w rozwoju przedsiębiorczości. Mieszkańcy województwa posiadają również relatywnie niski poziom wykształcenia. Jednakże z drugiej strony województwo podkarpackie cechuje jeden z najwyższych wskaźników przyrostu naturalnego, co powoduje, iż prognozy demograficzne dla tego regionu są w miarę korzystne. Wysoki przyrost naturalny oraz znaczna gęstość zaludnienia sprawiają, iż mieszkańcy województwa generują duży popyt wewnętrzny na różnego rodzaju usługi. Dodatkowo, z powodu wysokiej gęstości zaludnienia, duża liczba potencjalnych pracowników mieszka w niewielkiej odległości od głównych centrów rozwojowych regionu. Nie bez znaczenia jest także fakt, iż wysoka stopa bezrobocia, niski poziom wynagrodzeń oraz struktura funkcjonalna gmin (prze-

ludnienie agrarne w rolnictwie) stwarzają podstawę do rozwoju w regionie zakładów wymagających znacznych zasobów siły roboczej. Najwyższy w kraju wskaźnik aktywności społecznej mieszkańców może stanowić solidną podstawę w rozwoju gospodarczym.

Odnosząc się do postawionych w ramach niniejszego celu badawczego hipotez, można wyciągnąć następujące wnioski:

Hipoteza: Korzystne na tle kraju prognozy demograficzne regionu oraz jakość zasobów ludzkich, wysoka podaż pracy i ponadprzeciętna liczba absolwentów szkół i studentów wskazują na duży potencjał rozwojowy regionalnego rynku pracy przy zagrożeniu niskiej konwergencji wewnątrzregionalnej.

Hipoteza ta znalazła potwierdzenie w niektórych swoich elementach, niemniej w całości została sfalsyfikowana. Potwierdzenie bądź falsyfikacja poszczególnych elementów hipotezy wynika z niejednoznaczności uwarunkowań potencjału rozwojowego regionalnego rynku pracy. Owszem, jak wspomniano, Podkarpacie charakteryzują korzystne procesy demograficzne, jednakże jakość zasobów ludzkich mierzona poziomem wykształcenia mieszkańców oraz struktura zatrudnienia nie są wysokie. Liczba studentów wykazuje tendencję rosnącą. Za pozytywny można uznać wysoki udział absolwentów Politechniki oraz średnich szkół technicznych. Jednakże w regionie występuje relatywnie niewielka podaż miejsc pracy, a jeśli ma miejsce, to w najbardziej rozwiniętych powiatach województwa. Powiaty dotknięte najwyższą stopą bezrobocia cechują niewielka liczba ofert pracy oraz bardzo niskie przeciętne miesięczne wynagrodzenie, co skutkuje wysokim odpływem migracyjnym z tych terenów. Jednakże analiza wskaźników PKB nie wskazuje na zachodzenie procesu dywergencji rozwojowej w regionie. Rzeszów, w porównaniu z innymi centrami regionalnymi w kraju, nie wytworzył bardzo dużej strefy oddziaływania, która powodowałaby znaczne zróżnicowania wewnątrzregionalne (tak jak ma to miejsce w przypadku Warszawy i Mazowsza). Ponadto silnie uprzemysłowiony podregion tarnobrzeski stanowi ważny obszar rozwoju w regionie.

Hipoteza: Relatywnie niska na tle kraju chłonność rynku wykazuje zachowanie ryzykownej tendencji spadkowej w okresie objętym badaniem. Może ona być równoważona przy dużym udziale tzw. szarej strefy i przepływów transferu z zarobków „migracyjnych".

Hipoteza ta znajduje potwierdzenie w przeprowadzonych analizach. Co prawda, województwo podkarpackie cechuje jeden z najwyższych w kraju wzrostów wartości wskaźnika PKB, jednakże w dalszym ciągu region ten znajduje się w grupie obszarów najsłabiej rozwiniętych w kraju. W ostatnich latach nastąpiły niekorzystne zmiany w zakresie liczby miejsc pracy – o ile w 2004 roku stopa bezrobocia w regionie była równa wartości ogólnopolskiej, o tyle aktualnie jest ona wyższa o prawie 30%. Co prawda, zjawisko tzw. szarej strefy nie było analizowane w tym opracowaniu, jednakże nadgraniczne położenie, przy granicach ze Słowacją, a szczególnie z Ukrainą, może skłaniać niektóre osoby do podejmowania nierejestrowanej pracy (chodzi o nierejestrowaną działalność wykonywaną w Polsce, a wynikającą z aktu sąsiedztwa z granicami państwowymi). Bardzo istotnym źródłem dochodów mieszkańców są transfery finansowe dokonywane przez rodziny z zagranicy. Według szacunków NBP, region Podkarpacia, ze względu na wysokie wskaźniki migracyjne osób tam mieszkających, cechował i cechuje się jednymi z najwyższych zagranicznych transferów finansowych (ogółem i w przeliczeniu na mieszkańca)[20].

Hipoteza: Niższa niż przeciętnie powierzchnia wolnych obszarów inwestycyjnych w SSE, słaba infrastruktura gospodarcza oraz duża powierzchnia obszarów chronionych przyrodniczo prokurują względnie małe zainteresowanie inwestorów oraz obniżają dynamikę modernizacji i konkurencyjności regionu. Szansą jest natomiast nowoczesna, jedna z najwyższych w kraju, struktura wydatków na B+R.

20. Wg danych Narodowego Banku Polskiego (www.nbp.pl).

Hipoteza została sfalsyfikowana. Obszary przyrodnicze nie mają wpływu na decyzje inwestycyjne. Inne elementy mogą tę aktywność osłabiać. Należy podkreślić, iż większość obszarów chronionych została utworzona w górskiej części województwa, gdzie według analiz struktury funkcjonalnej gmin rozwija się działalność turystyczna. Generalnie region charakteryzuje się korzystnym zróżnicowaniem funkcjonalnym – działalność przemysłowa koncentruje się w jego zachodniej części, a usługowa w policentrycznie rozmieszczonych największych ośrodkach miejskich. Najlepiej rozwijające się obszary wykazują jednocześnie największe zagęszczenie ludności. SSE Euro-Park Mielec to jedna z najlepiej rozwijających się stref przemysłowych w kraju. Należy zatem podkreślić, iż uwarunkowania przyrodnicze nie determinują w sposób negatywny możliwości rozwoju gospodarczego regionu. Ważniejszymi elementami są na pewno wskazane powyżej czynniki, jak również słaba dostępność komunikacyjna oraz niski potencjał innowacyjny regionu. Owszem, cechuje się on bardzo korzystną strukturą nakładów na B + R (wysoki udział środków prywatnych), jednakże jednocześnie są tutaj zauważalne niski potencjał akademicki i niewielka liczba instytucji sektora nowoczesnych technologii.

Hipoteza: Zagrożenie dla regionalnego rynku pracy stanowią jego peryferyjne położenie i słabe skomunikowanie z centrum kraju.

Hipoteza ta znajduje pełne potwierdzenie w różnorodnych analizach związanych z dostępnością przestrzenną (np. Komornicki, Śleszyński 2009; Komornicki et al. 2010). Istotnym problemem dla rynku pracy są obszary o bardzo słabej dostępności wewnątrz regionu do głównego ośrodka – Rzeszowa. Najgorzej skomunikowane obszary cechują się jednocześnie najsłabszymi wskaźnikami rozwoju społeczno-gospodarczego. Za pozytywny element można uznać fakt, iż są to jedne z najsłabiej zaludnionych obszarów w regionie, w związku z czym liczba osób dotkniętych niskim poziomem spójności społeczno-ekonomicznej i przestrzennej okazuje się relatywnie niewielka w porównaniu z ogólnym potencjałem ludnościowym regionu.

Hipoteza: Wzrastający współczynnik dostępności infrastruktury społecznej przy dużych walorach przyrodniczych, bogatej ofercie edukacyjnej regionu oraz pozytywnym klimacie dla aktywności społecznej będzie podnosić konkurencyjność regionu jako miejsca dobrego do życia, zwiększając podaż pracy i jakość zasobów ludzkich.

Hipoteza ta znalazła w pełni potwierdzenie w przeprowadzonych analizach. Właśnie takie elementy, jak walory przyrodnicze, wysoki poziom kapitału społecznego mieszkańców, bogate tradycje i kultura, wysoki poziom tożsamości regionalnej, powinny być wykorzystywane i eksponowane przy podnoszeniu pozycji konkurencyjnej regionu. Dodatkowy atut regionu stanowią: wysoki poziom gęstości zaludnienia, nieustannie rozwijająca się infrastruktura techniczna, wysoki popyt na pracę, relatywnie duży popyt konsumpcji wewnętrznej oraz potencjalne korzyści wynikające z faktu położenia przy granicy z Ukrainą. Województwo podkarpackie w najbliższym czasie na pewno nie stanie się najbardziej konkurencyjnym regionem w Polsce, jednakże odpowiednio ukierunkowane działania mogą spowodować powstanie i rozwój przedsiębiorstw, dla których istotnymi czynnikami będą elementy wymienione powyżej, a nie na przykład wysoki udział wykształconych osób czy najlepsza w kraju dostępność przestrzenna do rynków światowych. Przeprowadzone analizy w ramach Celu 1 w sposób holistyczny ukazały słabe i mocne strony regionu w relacji do innych województw w Polsce.

OKREŚLENIE AKTUALNEJ SYTUACJI SPOŁECZNO-EKONOMICZNEJ REGIONU, A TAKŻE PRZEWIDYWANE KIERUNKI ROZWOJU

5. Określenie aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu, a także przewidywane kierunki rozwoju

5.1. Założenia wstępne

Przy określaniu sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu jako całości należy mieć na uwadze (jak to przyjęto podczas realizacji Celu 1), że pełne jej opisanie jest możliwe tylko w kontekście uwzględnienia szerszego otoczenia (w tym przypadku kraju), jak i sytuacji wewnątrz regionu. Realizacja Celu 2 będzie miała głównie za zadanie wyznaczenie zależności, jakie występują pomiędzy poszczególnymi komponentami opisującymi sytuację społeczno-gospodarczą regionu, również w kontekście dynamicznym. Nie koncentrowano się na charakterystyce zróżnicowań przestrzennych czy pozycji Podkarpacia w Polsce, gdyż zrealizowano to w Celu 1 (rozdział 4).

Uwzględniając, iż analizy w ramach Celu 2 powinny być przeprowadzone w kontekście przestrzennym, zastosowano statystyki i modele przeznaczone dla danych przestrzennych. Potrzeba stosowania takich statystyk i modeli wynika z faktu, że jednym z podstawowych problemów metodycznych przy tworzeniu modeli regresji (w tym przypadku wykorzystanych do tworzenia modelu ekonomicznego) jest założenie stacjonarności procesu przestrzennego. Oznacza to, iż w każdej części analizowanego obszaru proces podlega takim samym uwarunkowaniom, a określone oddziaływanie czynników sprawczych przynosi takie same rezultaty. Niejednokrotnie trudno jest oczekiwać spełnienia takiego założenia w procesach społeczno-ekonomicznych, gdzie z reguły mamy do czynienia z procesami niestacjonarnymi – występuje autokorelacja przestrzenna, czyli zależność między obserwacjami w przestrzeni.

Jako że główny cel badań to diagnoza trendów rozwojowych podkarpackich pracodawców (firm i instytucji) oraz określenie ich potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego, postanowiono przyjąć, iż zmiennymi zależnymi w modelowaniu będą te opisujące efektywność wykorzystania kapitału ludzkiego. Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego jako zasobu przynoszącego określone korzyści ekonomiczne, nie można go traktować tylko przez wąski pryzmat umiejętności i wiedzy ludzi. Powinno się uwzględniać to, co jest najważniejsze w kapitałowym ujęciu zjawiska – konwersję zasobów w efekty. Posiadając informacje na temat uzyskiwanych efektów z zasobów kapitału ludzkiego, można dokonywać odpowiednich działań, starać się wpływać na czynniki rozwojowe w taki sposób, aby wspomniana konwersja odbywała się w sposób najefektywniejszy.

W niniejszym opracowaniu podjęto się skonstruowania modeli w dwóch skalach odniesienia: dla całego kraju (jednostki przestrzenne – powiaty) i dla województwa podkarpackiego (jednostki przestrzenne – powiaty). Zastosowany zestaw wskaźników w obydwu przypadkach był taki sam. Modelowanie w dwóch wymiarach umożliwiło stwierdzenie, czy czynniki (siła ich wpływu, znaczenie) wpływające na sytuację Podkarpacia są takie same z perspektywy zewnętrznej i wewnętrznej. Umożliwiło to również odniesienie się do analiz zawartych w Celu 1.

Część wskaźników wykorzystanych w Celu 1 nie została uwzględniona przy realizacji Celu 2. Wynikało to głównie z braku dostępu do danych na poziomie powiatów. Zabieg ten nie wpływa jednak na jakość analizy, albowiem niedostępne w skali powiatów wskaźniki (np. odnoszące się do PKB) mogą być w związku z silną dodatnią korelacją wyrażone poprzez inne dostępne miary.

Przeprowadzone badania i analizy stanowią fundament do udzielenia odpowiedzi na postawione pytania badawcze:

1. Jak kształtują się wartości wybranych wskaźników opisujących poziom rozwoju społeczno-gospodarczego w regionie?

2. Czy podlegające badaniu zmienne (ich wartości) wykazują tendencje do koncentracji przestrzennej, tj. uzależnienia od położenia geograficznego (np. względem Rzeszowa, granicy kraju) – czy też są niezależne od lokalizacji w przestrzeni (aprzestrzenność)?
3. Które z obszarów województwa możemy uznać za strefy wzrostu, a które za obszary upośledzone gospodarczo?

5.2. Postępowanie badawcze

W realizacji Celu 2 posłużono się analizą miar autokorelacji przestrzennej oraz regresją liniową i przestrzenną.

W przypadku analizy większości zjawisk odnoszących się do układów terytorialnych (np. regiony) istotne okazuje się zwrócenie uwagi na przestrzenne zależności. Bliskość geograficzna (dystans) jest istotnym czynnikiem kształtującym przestrzenne zróżnicowania zjawisk społecznych i ekonomicznych, stąd też w ostatnich latach rozwinęły się metody statystyczne uwzględniające w analizach komponenty przestrzenne (ekonometria przestrzenna, eksploracyjna analiza danych przestrzennych). Uwzględniają one możliwość występowania zależności przestrzennych w analizowanym zbiorze danych, czego konsekwencją może być zjawisko autokorelacji przestrzennej. Autokorelacja przestrzenna to sytuacja, w której występowanie jednego zjawiska w jednostce przestrzennej powoduje zwiększanie się lub zmniejszanie prawdopodobieństwa występowania tego zjawiska w sąsiednich jednostkach, w tym przypadku w sąsiadujących powiatach (Bivand 1980).

Analizy zależności przestrzennej wymagają określenia tzw. wag przestrzennych. Wagi przestrzenne, reprezentujące relacje przestrzenne zapisane za pomocą macierzy, mogą być wyznaczone poprzez wspólne sąsiedztwo pomiędzy jednostkami bądź dystans (fizyczny, ekonomiczny, społeczny) pomiędzy nimi.

W niniejszym opracowaniu w celu określenia występowania autokorelacji przestrzennej wykorzystano statystykę *I* Morana. Jej wartość mieści się w zakresie od około -1 do około 1. Statystyka Morana w interpretacji jest podobna do powszechnie stosowanej statystyki służącej określeniu korelacji – wskaźnika korelacji liniowej Pearsona. Wartość 0 oznacza brak autokorelacji, ujemne wartości – ujemną autokorelację, co oznacza występowanie różnych wartości koło siebie. Zróżnicowanie przestrzenne, jakie by uzyskano z przedstawienia zjawiska o dużej ujemnej autokorelacji, przypominałoby więc układ „szachownicy". Wartości dodatnie oznaczają dodatnią autokorelację, czyli występowanie podobnych wartości koło siebie. Oznacza to, iż mamy do czynienia ze skupiskami (klastrami) przestrzennymi.

Statystyki służące określeniu autokorelacji przestrzennej stosowane są do identyfikacji układów przestrzennych[21]. Uzyskuje się w ten sposób swoistego rodzaju typologię jednostek względem rodzaju i istotności statystycznej występujących zależności przestrzennych. Tym samym daje się określić również zróżnicowania przestrzenne analizowanych zjawisk. W wyniku zastosowania procedury otrzymuje się jedno z 5 możliwych rozwiązań (typów), a mianowicie jednostkę (tu: powiat):

- z wysoką wartością z sąsiednimi jednostkami o podobnej wartości (dzieje się tak w przypadku, gdy np. dla Rzeszowa wartości danego wskaźnika są niskie oraz średnia wartość dla powiatów sąsiadujących – posiadających wspólny punkt lub odcinek granicy administracyjnej, jest również niska),
- z niską wartością z sąsiednimi jednostkami o podobnej wartości (dzieje się tak w przypadku, gdy np. dla Rzeszowa wartości danego wskaźnika są wysokie oraz średnia wartość dla powiatów sąsiadujących jest również wysoka),

21. Do tego celu wykorzystuje się lokalne wskaźniki zależności przestrzennej LISA (*Local Indicators of Spatial Association*, akronim zaproponowany przez Anselina w 1995). W opracowaniu jako wskaźnik LISA wykorzystano statystykę *I* Morana. Stąd też można użyć określenia lokalnej statystyki Morana w przypadku LISA, w odróżnieniu od globalnej statystki Morana określającej autokorelację przestrzenną dla całego zbioru jednostek.

- z wysoką wartością z sąsiednimi jednostkami o niskiej wartości – potencjalna jednostka odstająca (oznacza to, że dana jednostka, tj. powiat, zdecydowanie różni się wartościami od jednostek sąsiadujących – innymi słowy „odstaje" od sąsiadów),
- z niską wartością z sąsiadami o wysokiej wartości – potencjalna jednostka odstająca (jw., z tym, że wartości danego wskaźnika są niskie),
- bez istotnej statystycznie lokalnej autokorelacji.

Jak zaznaczono na wstępie, do konstrukcji modeli ekonomicznych wykorzystano tylko część wskaźników, które posłużyły do diagnozy i oceny pozycji konkurencyjnej województwa podkarpackiego na tle innych województw. Część z nich uznano a priori za nieistotne z perspektywy wpływu na efektywność wykorzystania kapitału ludzkiego (np. użytkowanie kanalizacji, wodociągów). W związku z brakiem dostępu do danych dotyczących PKB dla powiatów, jako substytut tej miary zastosowano udziały w podatkach stanowiących dochody budżetu państwa, a mianowicie podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT) na mieszkańca. W opracowaniu przyjęto, że wskaźnik ów wyraża zamożność społeczności lokalnych. Kolejną grupą miar, niewykorzystaną w realizacji zadań z zakresu Celu 2, były miary odnoszące się do szkolnictwa wyższego. W tym przypadku powodem była koncentracja szkół wyższych w stosunkowo niewielkiej liczbie powiatów – głównie stolicy regionu. Większość powiatów jest ich pozbawiona.

W analizach dla Celu 2 zastosowano następujące wskaźniki:

- stopa bezrobocia,
- udział osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym,
- udział osób bezrobotnych z wykształceniem średnim,
- współczynnik obciążenia demograficznego,
- wskaźnik salda migracji,
- udział osób z wykształceniem wyższym,
- udział osób z wykształceniem średnim,
- udział osób pracujących w usługach,
- udział osób pracujących w rolnictwie,
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto,
- PIT na mieszkańca,
- CIT na mieszkańca,
- nasycenie podmiotami gospodarczymi,
- nasycenie podmiotami gospodarczymi z udziałem kapitału zagranicznego,
- udział podmiotów z sekcji J i K (PKD 2003),
- dochody własne gmin per capita,
- udział ludności korzystającej z sieci kanalizacyjnej,
- fundacje i stowarzyszenia na 1000 mieszkańców,
- członkowie klubów sportowych na 1000 mieszkańców,
- członkowie zespołów artystycznych na 1000 mieszkańców,
- członkowie kół zainteresowań na 1000 mieszkańców.

Poniżej przedstawiono uzasadnienie dla zastosowania wybranych wskaźników.

W celu doprecyzowania sytuacji na rynku pracy z perspektywy jakości kapitału ludzkiego użyto dwóch miar: **udział bezrobotnych z wykształceniem wyższym** pośród ogółu bezrobotnych oraz **udział bezrobotnych z wykształceniem średnim** pośród ogółu bezrobotnych. Wskaźniki te przypisano do grupy miar określonej jako „sytuacja na rynku pracy" – w przypadku analiz z Celu 2 postanowiono wyłączyć z grupy miar opisujących sytuację gospodarczą te, które odnoszą się bezpośrednio do rynku pracy.

Rozszerzono zestaw wskaźników opisujących **sytuację gospodarczą**. Uznając, że kluczowym z perspektywy celów stawianych przed efektywnie funkcjonującą jednostką (w tym przypadku regionem) jest dobra sytuacja gospodarcza, postanowiono wykorzystać wskaźniki w większym stopniu niż w Celu 1 doprecyzowujące omawiane zagadnienie. Należy tu zaliczyć: udziały w podatkach stanowiących dochody budżetu państwa – **podatek dochodowy od osób prawnych** (CIT) na mieszkańca (miara określająca efektywność przedsiębiorstw); **nasycenie podmiotami gospodarczymi z udziałem kapitału zagranicznego** (potencjalne źródła napływu innowacji, wysokich technologii); **udział podmiotów z sekcji J i K** (PKD 2003[22]) (tzw. otoczenie biznesu – najbardziej innowacyjne rodzaje działalności umożliwiające funkcjonowanie i rozwój innych przedsiębiorstw); **dochody własne gmin per capita** (stopień funkcjonowania gospodarki danego obszaru). Oczywiście, ostatni z użytych wskaźników w części pokrywa się z PIT i CIT na mieszkańca, tym niemniej jako miara obrazująca szerszy zakres funkcjonowania społeczności lokalnych został wstępnie włączony do zestawu wskaźników.

Do wskaźników opisujących aktywność społeczną mieszkańców dołączono wskaźnik **gęstości organizacji pozarządowych** (w tym przypadku fundacji i stowarzyszeń zarejestrowanych w systemie REGON). Umożliwia on określenie zaangażowania społecznego (pomostowej formy kapitału społecznego).

W przypadku konstrukcji modeli regresji zastosowano jeszcze miarę, której nie uwzględniono przy opisie poziomu rozwoju społeczno-ekonomicznego, tj. **udział ludności miejskiej**. Intencjonalnie miała ona stanowić zmienną ułatwiającą interpretację uzyskanych modeli. Ponadto w związku z współzależnościami z innymi miarami miała być ich ewentualnym substytutem w celu symplifikacji uzyskanych zależności.

W pierwszym etapie rozpatrzono, odnosząc się do grup wskaźników, jak kształtują się miary autokorelacji przestrzennej dla Polski i województwa podkarpackiego, czyli stwierdzono, czy na wartości wskaźników w danym powiecie wpływają wartości wskaźników uzyskiwanych w jednostkach sąsiadujących (tj. sąsiednich powiatach). Następnie przeprowadzono modelowanie zależności występujących pomiędzy poszczególnymi cechami opisującymi sytuację społeczno-ekonomiczną. Miało to na celu sprawdzenie, które wskaźniki w jakim stopniu wpływają na sytuację społeczno-ekonomiczną. Również w tym przypadku dokonano modelowania w dwóch skalach odniesienia: dla kraju i regionu. Finalnym etapem było stworzenie prognozy występujących zależności.

W przypadku postępowania uwzględniającego wykorzystanie wag przestrzennych przy regresji przestrzennej każdorazowo zastosowano macierze wag oparte na sąsiedztwie pierwszego rzędu, czyli w macierzy wag za sąsiadów danego powiatu uznawano wszystkie powiaty posiadające jakikolwiek styczny punkt z tym pierwszym. W praktyce oznacza to, że za sąsiadów przyjmowano jednostki posiadające wspólną granicę pomiędzy sobą. Przykładowo, dla miasta na prawach powiatu Rzeszowa za sąsiada uznano powiat rzeszowski (otacza Rzeszów ze wszystkich stron); dla powiatu brzozowskiego za sąsiadów uznano powiaty: sanocki, krośnieński, strzyżowski, rzeszowski, przemyski. W ten sposób można było porównać wartości wskaźników pomiędzy najbliższymi sąsiadami, co jest niezwykle ważne, gdyż procesy rozwojowe na jednym obszarze mogą mieć wpływ na sytuację na obszarach sąsiadujących – np. wpływ Rzeszowa na rozwój powiatu rzeszowskiego.

5.3. Poziom rozwoju społeczno-gospodarczego w regionie

Podstawowe prawidłowości odnośnie do zróżnicowań poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego Podkarpacia przedstawiono przy opisie Celu 1 (rozdz. 4). Stąd też bardziej istotnym w niniejszej części jest określenie, jak wyglądają zmiany wartości wybranych parametrów opisujących rozwój społeczno-ekonomiczny.

22. Zastosowano klasyfikację PKD 2003, ponieważ GUS nie podaje danych przeklasyfikowanych na PKD 2007 (obowiązującą) jednostek wstecznie. Zabieg ten pozwolił na porównanie czasowe wyników analizy.

Sama dynamika zmian nie jest jednakże do końca miarodajna z perspektywy możliwości określenia, czy zachodzące zmiany prowadzą do koncentracji, czy dekoncentracji wysokiego (w ujęciu relatywnym) poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego. Obiektywne oszacowanie, czy w ostatnich latach występował proces dywergencji, czy konwergencji, wydaje się możliwe przy zastosowaniu jednej z miar opisujących autokorelację przestrzenną – statystykę *I* Morana. Statystyka *I* Morana zastosowana została m.in. do określenia występowania procesów dywergencji-konwergencji pośród: regionów europejskich – EU 27 (Janc 2006); regionów Europy Środkowo-Wschodniej (Smętkowski, Wójcik 2009). Dowiedziono w tych opracowaniach, że w skali regionów możliwe jest precyzyjne i obiektywne określenie występowania procesów konwergencji-dywergencji. W tym miejscu warto przytoczyć, jak w kontekście niniejszych analiz należy traktować zjawiska **konwergencji** i **dywergencji**. Konwergencja w ekonomii jest zjawiskiem upodabniania się jednostek do siebie – np. zmniejszanie się zróżnicowań zamożności, jakości życia, dochodów etc. Konwergencję można więc utożsamiać z procesem „doganiania" jednostek (powiatów) najlepszych przez słabsze. Dywergencja stanowi proces odwrotny: powiększają się dysproporcje pomiędzy jednostkami. Innymi słowy, bogatsze obszary zwiększają swoją przewagę nad słabszymi. Określenie, czy na danym obszarze występuje konwergencja, czy dywergencja, jest kluczowe – umożliwia określenie strategii rozwoju, sposobu działania w celu osiągnięcia optymalnego rozwoju na danym obszarze.

Oczywiście, to, czy konwergencja i dywergencja jest pozytywnym, czy negatywnym procesem, zależy od wizji rozwoju obszaru, jaką posiadają decydenci w danym czasie. Można uznać np. występowanie konwergencji za zjawisko pozytywne, gdyż wówczas zmniejszają się różnice pomiędzy jednostkami (sprawiedliwość społeczna). Z drugiej strony, również dywergencja może być postrzegana jako pozytywna – świadczy o tworzeniu się silnego ośrodka (np. w województwie podkarpackim jest to Rzeszów), który co prawda dominuje nad pozostałymi obszarami, ale w długiej perspektywie może się okazać „lokomotywą wzrostu" dla całego regionu.

Jako że dywergencja i konwergencja stanowią procesy przestrzenne (ważne jest położenie względem siebie obszarów), w opracowaniu zastosowano metody umożliwiające określenie, czy te zjawiska występują (obrazują to m.in. mapy typologiczne znajdujące się poniżej)[23].

Analiza map typologicznych zaprezentowanych w niniejszej części raportu powinna koncentrować się głównie na obszarach określonych jako „wysokie-wysokie" oraz „niskie-niskie":

- Wartości „wysokie" oznaczają wartości analizowanych wskaźników wyższe niż średnia. Obszary określone jako „wysokie-wysokie" oznaczają powiaty, dla których wartości analizowanych wskaźników są wyższe niż średnia jednocześnie w danym powiecie oraz w powiatach sąsiednich.
- Wartości „niskie" oznaczają wartości analizowanych wskaźników niższe niż średnia. Obszary określone jako „niskie-niskie" oznaczają powiaty, dla których wartości analizowanych wskaźników są niższe niż średnia jednocześnie w danym powiecie oraz w powiatach sąsiednich.

W przypadku całego kraju analiza wybranych wskaźników społeczno-ekonomicznych z uwzględnieniem zjawiska **konwergencji** i **dywergencji** pozwala na stwierdzenie następujących zależności[24]:

1. W zakresie sytuacji na rynku pracy większą istotność mają uwarunkowania regionalne niż na linii **miasta – obszary wiejskie** (powiaty grodzkie i ziemskie).

2. Potencjał ludnościowy charakteryzuje się brakiem zmian zależności przestrzennych dla migracji i spadkiem koncentracji przestrzennej dla obciążenia demograficznego. Oznacza to, że w przypadku migracji zachowane zostały wzorce przestrzenne, a dla obciążenia demograficznego dochodzi do upodobniania się struktury – konwergencja.

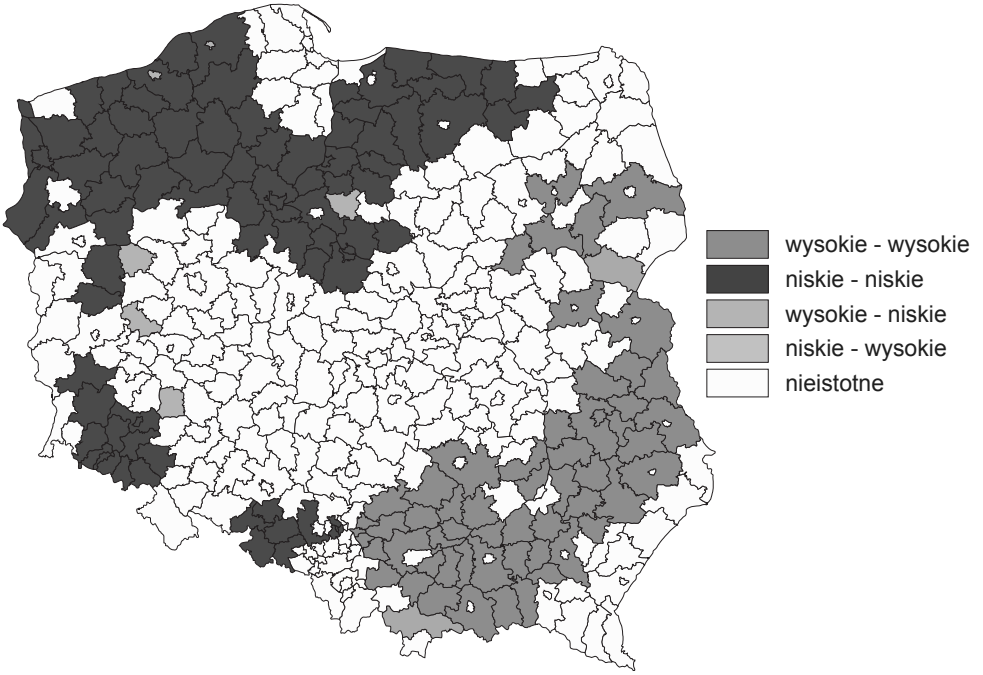
23. Mapy pokazują analizy dla wybranych wskaźników rozwoju społeczno-gospodarczego: udziału bezrobotnych z wykształceniem średnim, udziału pracujących w rolnictwie oraz PIT na mieszkańca.
24. Szczegółowe dane przedstawiono w aneksie 7.3 (tab. 1 w załączniku 3.2.2).

3. Struktury społeczno-zawodowe są stabilne. Usługi będące w głównej mierze miejską formą działalności stają się bardziej policentryczne (nawiązują do sieci osadniczej). Poziom wykształcenia ludności w skali Polski nawiązuje do specyfiki zróżnicowań przestrzennych tego zjawiska (tj. udziału ludności z wykształceniem średnim oraz udziału ludności z wykształceniem wyższym) – silnej koncentracji w miastach (jest to widoczne na rycinach pokazujących poziom wykształcenia ludności w regionie podkarpackim, rozdz. 4).

4. Sytuacja gospodarcza. W analizowanym okresie można zauważyć, że sytuacja gospodarcza jest raczej stabilna. Oznacza to, że nie dochodzi do znaczących procesów związanych z wyrównywaniem się czy pogłębianiem się różnic pomiędzy najlepszymi powiatami a tymi gorszymi. Tak więc w kategoriach zamożności społeczności lokalnych, efektywności przedsiębiorstw czy przedsiębiorczości podział na obszary „wysoko" i „nisko" rozwinięte jest stały.

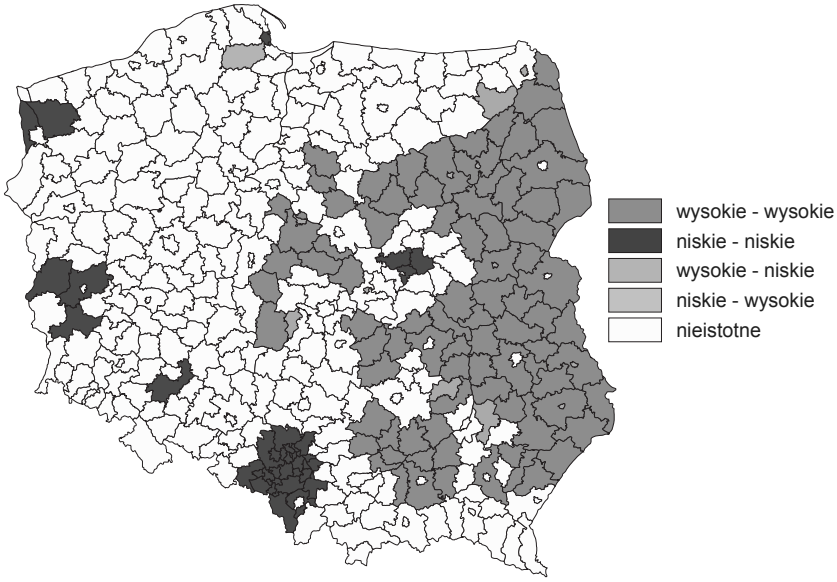
5. Aktywność społeczna – w skali kraju postawy społeczne są stałe – zgadza się to z ogólną wiedzą odnośnie do kapitału ludzkiego i społecznego: jakiekolwiek zmiany postaw społecznych i wyznawanych wartości są długotrwałe i stosunkowo rzadko mogą podlegać zewnętrznemu planowaniu (sterowaniu), zwłaszcza w przypadku społecznych aspektów zachowań związanych z zaufaniem, współpracą.

Mapa 17. Typologia powiatów dla udziału bezrobotnych z wykształceniem średnim w 2010 roku



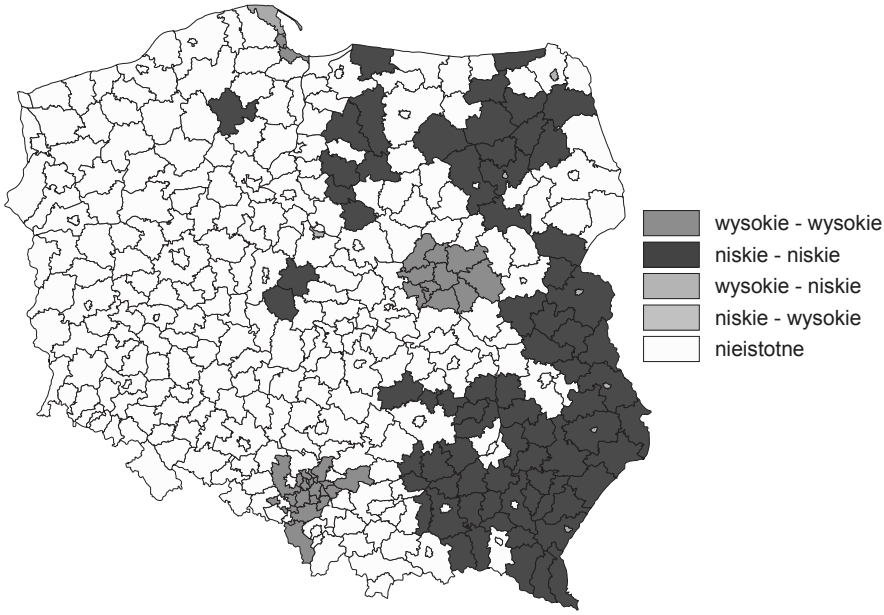
Źródło: Opracowanie własne

Mapa 18. Typologia powiatów dla udziału pracujących w rolnictwie w 2010 roku



Źródło: Opracowanie własne

Mapa 19. Typologia powiatów dla PIT na mieszkańca w 2010 roku



Źródło: Opracowanie własne

W celu pokazania, jak z perspektywy możliwości określenia procesów dywergencji – konwergencji prezentuje się Podkarpacie, dokonano podobnych jak dla całej Polski obliczeń[25]. Te same wskaźniki już tylko w przypadku uwzględnienia 25 powiatów wchodzących w skład województwa podkarpackiego wykazują głównie tendencje do występowania autokorelacji ujemnej o niewielkiej sile. Warto zwrócić uwagę na istnienie w przypadku niektórych wskaźników znaczących różnic – związane jest to z niewielką liczbą jednostek uwzględnionych w analizie. Wyniki analizy dla województwa podkarpackiego pozwalają stwierdzić ogólne prawidłowości w następujących grupach zagadnień:

1. Dla sytuacji na **rynku pracy** zauważamy dla bezrobotnych z wykształceniem wyższym – konwergencję, tj. wyrównywanie się różnic pomiędzy powiatami, natomiast z wykształceniem średnim – dywergencję,

2. W przypadku **potencjału ludnościowego** zauważalne jest powolne tworzenie się obszarów depopulacyjnych oraz napływowych. Świadczy to o możliwości utworzenia się stałego układu powiatów stanowiących „dostarczycieli" i „absorbujących" kapitał ludzki,

3. Dla **struktur społeczno-zawodowych** zaznacza się występowanie kilku „biegunów" – koncentracji pozytywnych czynników rozwoju (w sensie poziomu wykształcenia),

4. **Sytuacja gospodarcza** w regionie podkarpackim w świetle miar autokorelacji przestrzennej jest spolaryzowana, co oznacza, że impulsy rozwojowe (najlepsza sytuacja ekonomiczna) są przypisane do stosunkowo niewielkiej liczby powiatów (głównie metropolie wraz z otaczającym je obszarem),

5. **Aktywność społeczna** mieszkańców wykazuje tendencje do polaryzacji. Wiąże się to z koncentracją aktywności w kilku powiatach (różnych w zależności od analizowanej cechy). Jest to sytuacja niekorzystna, gdyż świadczy o tym, że z jednej strony występują pewne obszary o społecznościach aktywnych, angażujących się w działalność kulturalną, stowarzyszeniową, a z drugiej istnieje wiele obszarów o niskim zaangażowaniu społecznym, co w sposób znaczący może wpływać na utrwalanie się postawy bierności również w kontekście ekonomicznym (zob. teoria kapitału społecznego).

5.4. Wyniki modelowania – Polska

Dla określenia relacji, jakie występują pomiędzy poszczególnymi grupami miar w zakresie poziomu rozwoju społeczno-ekonomicznego, podjęto się skonstruowania dwóch modeli ekonomicznych – każdy z inną zmienną zależną, a takimi samymi zmiennymi niezależnymi. Jak wspomniano, zmienne zależne traktowano jako efekty funkcjonowania gospodarki (zasobów kapitału ludzkiego), zmienne niezależne zaś jako czynniki wpływające na owe funkcjonowanie w sposób pośredni i bezpośredni.

Modelowanie miało umożliwić określenie, jaki jest charakter i wielkość wpływu zmiennych niezależnych na zmienne zależne.

Do zmiennych zależnych zaliczono: PIT na mieszkańca, CIT na mieszkańca.

Za zmienne niezależne uznaje się te, dla których przyjmuje się, że mają znaczenie na wzrost lub spadek zmiennej zależnej. W przypadku analizy danych (współczynników regresji) występuje zasada: wartość dodatnia oznacza pozytywny wpływ zmiennej niezależnej na zmienną zależną: np. wzrost udziału ludności z wykształceniem wyższym (traktowany jako zmienna niezależna) powoduje zwiększanie się dochodów mieszkańców (tj. wpływa na wartość zmiennej zależnej). Negatywny wpływ oznacza, że wzrost wartości zmiennej niezależnej powoduje spadek wartości zmiennej zależnej.

Prezentowane wyniki modelowania odnoszą się do lat 2003 oraz 2010. Umożliwiło to ukazanie zmiany zależności oraz było podstawą do określenia prognozy.

We wszystkich przypadkach dzięki zastosowaniu regresji uzyskano takie modele, które odznaczały się największą wartością współczynnika determinacji (najlepiej określały związki pomiędzy zmien-

25. Z racji różnej liczby jednostek uwzględnionych przy obliczaniu statystyki *I*, większego znaczenia tzw. problemu granicy nie należy bezpośrednio porównywać z wynikami uzyskanymi dla dwóch poziomów odniesienia.

nymi). Należy wspomnieć, że w takich przypadkach wszystkie zmienne niezależne, które nie zostały wyeliminowane z modeli, były istotne na poziomie 0,01.

Zwraca uwagę, że zastosowane zmienne niezależne dają bardzo dobry efekt przy modelowaniu zamożności społeczności lokalnych. Pomiędzy modelami dla dwóch lat (2003 i 2010) występują różnice – głównie w ilości zmiennych niezależnych oraz sile wpływu na zmienną zależną. Współczynniki determinacji bliskie 0,9 umożliwiają stwierdzenie, że blisko 90% zmienności zjawiska wyjaśniają użyte wskaźniki.

Poniżej przedstawiono główne wnioski z modelowania:

Najistotniejszą konkluzją dla modeli **PIT na mieszkańca** (zmienna zależna) jest stwierdzenie dużego znaczenia poziomu wykształcenia (zmienna niezależna) dla uzyskiwanych dochodów. Im wyższy poziom wykształcenia, tym większe dochody. Innymi słowy, zasoby kapitału ludzkiego (ich poziom) determinują efektywność ich wykorzystania – potwierdzona została idea kapitału ludzkiego. Zarazem jednak dla roku 2010 negatywny wpływ na dochody ma udział ludności z wykształceniem średnim, co jest efektem większego upowszechnienia tego poziomu wykształcenia. To udział ludności z wykształceniem wyższym stanowi o jakości kapitału ludzkiego.

Wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy (**stopa bezrobocia**, **udział bezrobotnych z wykształceniem wyższym oraz średnim**) posiadają ujemny wpływ na zmienną zależną (PIT na mieszkańca). Oznacza to, że gorsza sytuacja na rynku pracy przekłada się na poziom zamożności społeczeństwa.

Co do struktury pracujących (**pracujący w usługach**, **pracujący w rolnictwie**), związki z PIT na mieszkańca pozornie wydają się niejasne. O ile ujemny wpływ udziału pracujących w rolnictwie jest sytuacją akceptowalną i wynikającą z ekonomiki rynku pracy, o tyle w przypadku udziału pracujących w usługach sytuacja ta (negatywny wpływ) jest niepokojąca. Ma to jednak związek ze specyfiką danych na temat rynku pracy – dostępne są tylko dla osób pracujących w przedsiębiorstwach powyżej 9 osób. Zdecydowana większość działalności usługowej to małe podmioty gospodarcze, które pojedynczo nie mają wpływu na sytuację gmin czy powiatów.

Pozytywny wpływ **nasycenia podmiotami z kapitałem zagranicznym** na zamożność społeczną potwierdza, iż takie podmioty często funkcjonują na rynku sprawniej.

Pozytywny związek między **saldem migracji** a zamożnością społeczności wynika z dwóch przyczyn. Po pierwsze, migrują zazwyczaj osoby dobrze zarabiające (głównie ruch na linii miasto – strefa podmiejska), po drugie, osoby zmierzają ku miejscu, gdzie należy spodziewać się dużych zarobków.

Warty podkreślenia jest brak pozytywnego związku pomiędzy **aktywnością społeczną** a zamożnością społeczności lokalnych. Wynika to ze znanego faktu, że nie wszystkie formy kapitału społecznego (czyli poniekąd bazy dla aktywności społecznej) posiadają pozytywny wpływ na aktywność ekonomiczną (m.in. Janc 2009; Działek 2009).

Modele regresji dla **efektywności przedsiębiorstw** (wskaźnik CIT na mieszkańca) w dwóch latach (2003 i 2010) odznaczają się mniejszymi wartościami współczynników determinacji niż w przypadku PIT na mieszkańca. Tym niemniej wyjaśnianie blisko 50% zmienności zmiennej zależnej należy uznać za dobry rezultat. Mniejsza determinacja modeli wynika ze specyfiki zmiennej zależnej (tj. CIT na mieszkańca) – większego uzależnienia jej wartości od występowania na terenie powiatu jednego dużego podmiotu generującego wysokie zarobki pracowników.

Znajduje to potwierdzenie w negatywnym wpływie **nasycenia podmiotami gospodarczymi** na wartość wskaźnika efektywności przedsiębiorstw (dla roku 2010). Podobnie jak dla poprzednio opisywanych modeli, **udział ludności z wykształceniem wyższym** oraz **nasycenie podmiotami z kapitałem zagranicznym** mają istotny pozytywny wpływ na wartość tego wskaźnika. Zatem kapitał ludzki (poziom wykształcenia) zdaje się istotny nie tyko dla dochodów uzyskiwanych przez osoby fizyczne, ale również dla sprawności działania podmiotów gospodarczych.

Zwraca uwagę ponownie negatywny (ujemny) wpływ **udziału ludności z wykształceniem średnim na wskaźnik efektywności przedsiębiorstw**.

Podobne też jak dla PIT na mieszkańca są zależności dla **udziału pracujących w rolnictwie i usługach**. Należy podkreślić, że to głównie duże przedsiębiorstwa przemysłowe (zwłaszcza przemysł wydobywczy) generują wysokie dochody.

Dwie ze zmiennych niezależnych – wskaźnik salda migracji oraz gęstość organizacji pozarządowych – mają inny charakter wpływu na efektywność przedsiębiorstw niż dla modeli PIT na mieszkańca. Wpływ **salda migracji** jest ujemny. Wiąże się to z faktem, iż największe podatki CIT generowane są w dużych miastach – odznaczających się od lat ujemnym saldem migracji. Z kolei dodatni (lecz bardzo słaby) wpływ **gęstości organizacji pozarządowych** wynika z współkoncentracji dużych, dobrze prosperujących przedsiębiorstw i organizacji pozarządowych w dużych miastach.

Z modeli wynika kilka interesujących, ściśle mierzalnych efektów. W przypadku modelu PIT na mieszkańca dla roku 2003 możemy stwierdzić, że średnio 1-procentowy wzrost udziału ludności z wykształceniem wyższym (procenty są w tym przypadku jednostką) przełoży się na wzrost wartości PIT na mieszkańca o średnio 19 zł. Co ważne, 7 lat później jest to już 53 zł na mieszkańca. Należy więc stwierdzić, że umocniło się znaczenie kapitału ludzkiego (poziomu wykształcenia) jako determinanty uzyskiwanych dochodów. Poza tym wpływ udziału ludności z wykształceniem wyższym na CIT na mieszkańca wyraża się następująco: 3 zł (2003 rok) i 8 zł (2010 rok).

Analogicznie można rozpatrzyć wpływ **stopy bezrobocia**. W 2003 roku ujemny wpływ na zamożność społeczności lokalnej objawiał się spadkiem PIT na mieszkańca średnio o 2 zł przy wzroście rzeczonej stopy średnio o 1%. Rok 2010 to już ponad 7 zł straty przy każdym 1% wzrostu stopy bezrobocia. Oznacza to, iż umacnia się znaczenie sytuacji na rynku pracy dla zamożności społeczności.

Stwierdzając ogólne prawidłowości wynikające z modelowania, po pierwsze, należy zauważyć, że zamożność społeczności lokalnych w skali Polski w większym stopniu niż efektywność działalności przedsiębiorstw związana jest z uwarunkowaniami regionalnymi. Ta druga zmienna wydaje się być głównie uzależniona od podziału „wielkie miasta – reszta kraju" oraz od przestrzennie losowo rozmieszczonych dużych przedsiębiorstw generujących zyski.

Na przestrzeni analizowanych lat na takim samym poziomie pozostaje wpływ wykształcenia wyższego – dla roku 2003 jego wzrost o jedną jednostkę (jeden punkt procentowy) powoduje zwiększenie się o 19 zł na mieszkańca przychodów gmin z tytułu PIT, a dla roku 2010 – 53 zł. Stopa bezrobocia w przypadku uwzględnienia wartości wskaźników dla powiatów sąsiednich posiada nieznacznie mniejszy wpływ na wartości PIT na mieszkańca.

Przedstawione wyniki mogą stanowić tło dla określenia sytuacji powiatów podkarpackich. Jednak w przypadku wyznaczania ich miejsca ze względu na dopasowanie do modeli ogólnych, mogą przynieść interesujące wnioski na temat wykorzystania czynników rozwojowych na tle całego kraju. W tym celu przedstawiono, jak kształtują się reszty z regresji dla wszystkich powiatów z uwypukleniem miejsca powiatów podkarpackich. **Reszty z regresji** to różnice pomiędzy wartością rzeczywistą zmiennej zależnej a wartością wyestymowaną na podstawie modelu regresji.

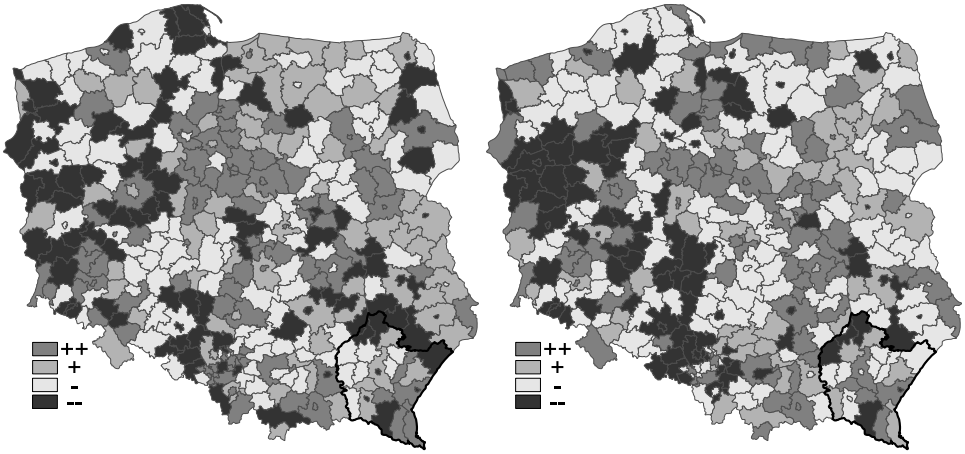
Dodatnie wartości reszt z regresji informują o lepszej, niż by to wynikało z modelu, sytuacji; ujemne – przeciwnie: o niewykorzystaniu czynników wpływających na zmienną zależną. Należy to interpretować w następujących kategoriach: dodatnie wartości reszt z regresji oznaczają lepsze wykorzystanie zasobów, niż wynikałoby to z ogólnych zależności, a ujemne – gorsze. W tym przypadku za zasoby uznajemy zmienne niezależne. Innymi słowy, zabieg ten pozwala unaocznić, na których obszarach występuje nadzwyczaj dobre przełożenie zasobów na efekty oraz gdzie zasoby są nieumiejętnie wykorzystywane, czyli w pewien sposób „marnowane".

Dla **PIT na mieszkańca** ujemne reszty z regresji będą głównie informowały, gdzie zasoby kapitału ludzkiego (np. udział ludności z wykształceniem wyższym), nasycenie podmiotami z kapitałem

zagranicznym czy „miejskość" obszaru są słabiej wykorzystywane (nieadekwatnie do posiadanych zasobów – nie przynoszą takiego efektu, jakiego należałoby się spodziewać). Są to również obszary, gdzie udział osób z wykształceniem średnim będzie miał większy negatywny wpływ na zamożność społeczności lokalnych. Co znamienne, taka sytuacja w regionie podkarpackim występuje na terenach o najsilniej rozwiniętej funkcji przemysłowej. Można tutaj odnieść się do struktury regionu – obszary zdominowane przez gałęzie tzw. „dawnych przemysłów" przechodzą obecnie kryzys, co jest widoczne również poza województwem podkarpackim (np. niemal cały dawny Górnośląski Okręg Przemysłowy odznacza się ujemnymi resztami z regresji, tj. słabym wykorzystaniem zasobów). Świadczy to o tym, że uwarunkowania strukturalne mają bardzo duży wpływ na sytuację ekonomiczną. W przypadku miast na prawach powiatu Podkarpacia przyczynę słabszego, niż by to wynikało z modelu, wykorzystania potencjału stanowi niewątpliwie trudniejsza sytuacja z konwersją kapitału ludzkiego. Nadpodaż osób z wykształceniem wyższym prowadzi do osiągnięcia stanu, w którym nawet przyrost zasobów wiedzy nie przełoży się na większe dochody mieszkańców. Lepiej, niż wynikałoby to ze skonstruowanego modelu, prezentują się zazwyczaj powiaty postrzegane jako atrakcyjne turystycznie, pozbawione w dużej mierze innych, poza usługami, możliwości rozwojowych. Bardzo zbliżony do rozkładu przestrzennego reszt z regresji dla PIT jest rozkład dla CIT, który cechują tylko jednostkowe zmiany charakteru odchylenia od wyestymowanej wartości. Świadczy to o tym, że przy niemal identycznym z perspektywy zmiennych niezależnych modelu obydwie zmienne zależne podlegają podobnym procesom dla powiatów regionu podkarpackiego.

Poniższe mapy obrazują, w których powiatach na terenie kraju mamy do czynienia z sytuacją, gdzie występują znacznie lepsze dochody mieszkańców oraz przedsiębiorstw, niż wynikałoby to z posiadanych zasobów; oraz sytuacją, gdzie dochody te są zdecydowanie gorsze, niż świadczyłyby o tym wybrane wskaźniki.

Mapa 20. Zróżnicowanie przestrzenne wykorzystania zasobów dla PIT i CIT na mieszkańca – modele dla Podkarpacia



PIT na mieszkańca CIT na mieszkańca

Uwaga: + + oznacza zdecydowanie lepsze dochody mieszkańców, niż wynikałoby to z posiadanych zasobów, + lepsze, - gorsze, – zdecydowanie gorsze

Źródło: Opracowanie własne

5.5. Wyniki modelowania – Podkarpacie

W przypadku skonstruowanych dla Podkarpacia modeli regresji liniowej zauważalne jest, że mniejsza liczba czynników wpływa na zamożność społeczności lokalnych i efektywność przedsiębiorstw regionu (mniej z tego samego zestawu wskaźników posiada istotny wpływ na analizowane zmienne zależne). Główną determinantą jest, podobnie jak w modelach dla całej Polski, udział ludności z wykształceniem wyższym. Zmienna ta okazuje się nawet jedyną zmienną niezależną dla modelu PIT na mieszkańca w roku 2010 (pozostałe nie są istotne – nie wpływają w sposób znaczący na PIT na mieszkańca).

Można stwierdzić, że w przypadku modelu **PIT na mieszkańca** w roku 2003 potwierdzone zostały związki znane z modelu dla całej Polski – **ujemny wpływ udziału pracujących w rolnictwie i usługach na zamożność społeczności lokalnych**. W przypadku Podkarpacia ujemny związek pracujących w usługach z zamożnością jest łatwiejszy do wytłumaczenia. Odnosząc się do wyników analizy przeprowadzonej w ramach Celu 1, można zauważyć, że obszary o dużym udziale pracujących w usługach pokrywają się z obszarami o wysokim poziomie bezrobocia, z niskimi dochodami, a także są słabo zaludnione i odległe od ośrodka regionalnego i subregionalnych. Dodatkowo, uwzględniając fakt, że dane o osobach pracujących dotyczą jedynie większych podmiotów, sytuacja taka jest oczywista. Podmioty nastawione na obsługę ruchu turystycznego czy niewielkiej liczby mieszkańców z zasady nie będą duże i uwzględniane w statystykach. Brak zaś będzie dużych podmiotów, ponieważ dystans względem dużych miast (m.in. koncentracja instytucji otoczenia biznesu, urzędów) oraz niższy poziom wykształcenia ludności będą barierą dla tego typu działalności.

Modele **CIT na mieszkańca** skonstruowane zostały w oparciu o większą ilość zmiennych niezależnych. W odniesieniu do modeli ogólnopolskich zwraca uwagę zmiana charakteru wpływu dla **salda migracji** w modelu na rok 2010. W przypadku Polski oddziaływanie to jest negatywne, dla Podkarpacia zaś pozytywne, co może świadczy o tym, że obszary o napływie ludności odznaczają się również wysoką efektywnością działania przedsiębiorstw i vice versa. Również inny okazuje się charakter związku dla **nasycenia podmiotami z kapitałem zagranicznym**.

Wpływ **udziału ludności z wykształceniem** wyższym na PIT na mieszkańca jest na zbliżonym poziomie jak w przypadku całej Polski. Oznacza to, że na Podkarpaciu poziom wykształcenia ma takie samo znaczenie jak w innych regionach kraju. Dla roku 2003 średni wzrost o 1% udziału osób z wykształceniem wyższym w podkarpackich powiatach przynosił na mieszkańca o 13 zł więcej przychodów z PIT (mniej niż w skali całej Polski). W roku 2010 było to już o 56 zł więcej na mieszkańca (więcej niż dla całej Polski). Niewielki był w stosunku do udziału ludności z wykształceniem wyższym wpływ pozostałych zmiennych niezależnych (**udział pracujących w usługach oraz udział pracujących w rolnictwie**) – około 1 zł w przypadku udziałów pracujących w wybranych sektorach. Również zbliżone okazały się wartości współczynników regresji w modelach dla Polski i Podkarpacia, gdzie zmienną zależną był CIT na mieszkańca. Dla podkarpackich powiatów średnia zmiana (wzrost) udziału ludności z wykształceniem wyższym o 1% dawała średnio blisko 5 zł więcej na mieszkańca w 2003 roku, przy 8 zł w roku 2010.

W przypadku modeli regresji dla Podkarpacia nie występuje konieczność tworzenia modeli przestrzennych. Statystyki służące wykryciu autokorelacji przestrzennej wskazują, że w modelach regresji liniowej nie zachodzi autokorelacja przestrzenna. Jest to również potwierdzone wartościami statystyki Morana dla wybranych wskaźników w województwie podkarpackim – większość z nich wskazywała na brak autokorelacji przestrzennej lub jej niską wartość. W związku z tym uzyskane wyniki można traktować jak istotne dla analiz w skali regionu.

Celem określenia, jak wygląda **sytuacja poszczególnych powiatów** z regionu względem przedstawionych zależności, ukazano zróżnicowanie przestrzenne reszt z regresji.

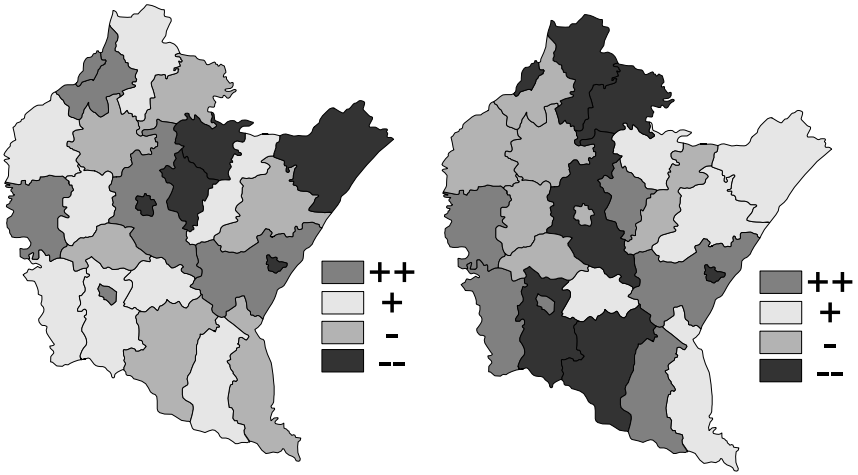
W przypadku **PIT na mieszkańca** reszty z regresji dla roku 2010 są silnie ujemne dla Rzeszowa i Przemyśla oraz powiatów łańcuckiego, leżajskiego i lubaczowskiego. Oznacza to, iż zgromadzone zasoby kapitału ludzkiego nie są tak efektywne, jak wynikałoby to z modelu dla regionu – wiedza i umiejętności ludzi (potwierdzone poziomem wykształcenia) nie są dobrze wykorzystywane – mieszkańcy uzyskują dochody mniejsze, niż wynikałoby to z ich poziomu wykształcenia.

W tym miejscu należy się również odnieść do istotnych różnic pomiędzy obrazem zróżnicowań przestrzennych dla powiatów podkarpackich z modeli dla Polski (rozdział 5.4). W modelu dla Polski obszar zachodni regionu odznaczał się ujemnymi resztami z regresji (niewykorzystywanie posiadanych zasobów), w modelu regionalnym zaś reszty są dodatnie (większe dochody, niż wynikałoby to z potencjału). Świadczy to o tym, że inaczej należy postrzegać sytuację z perspektywy związków dla całej Polski, inaczej dla związków regionalnych. Nie oznacza to jednak, iż któreś z tych spojrzeń jest lepsze. Z metodologicznego punktu widzenia należy stwierdzić, że na wynik ma wpływ nieuwzględnienie sąsiedztwa powiatów z innych województw – w dużej mierze posiadających w dalszym ciągu istotne powiązania i podobieństwa strukturalne z powiatami podkarpackimi. Kolejny istotny czynnik wpływający na różnice to mniejszy zestaw zmiennych niezależnych – sytuacja dla modelu regionalnego de facto określona jest w kategoriach zasobów kapitału ludzkiego – efektywność, bez uwzględniania pożądanych czynników modyfikujących.

Biorąc pod uwagę modelowanie PIT na mieszkańca, w województwie podkarpackim ma miejsce lepsze wykorzystanie zasobów dla otoczenia miast na prawach powiatu. Szczególnie widoczny jest kontrast dla Rzeszowa i Przemyśla. Należy pamiętać, że w wyniku procesów suburbanizacji to właśnie obszary podmiejskie zyskały wysokie zasoby kapitału ludzkiego.

Z kolei analiza **CIT na mieszkańca** pokazuje, że wykorzystanie zasobów jest gorsze w stolicy regionu i najbliższym otoczeniu; lepsze spożytkowanie zasobów występuje głównie we wschodniej części regionu.

Mapa 21. Zróżnicowanie przestrzenne wykorzystania zasobów dla PIT i CIT na mieszkańca – modele dla Podkarpacia



PIT na mieszkańca CIT na mieszkańca

Uwaga: + + oznacza zdecydowanie lepsze dochody mieszkańców, niż wynikałoby to z posiadanych zasobów, + lepsze, - gorsze, – zdecydowanie gorsze

Źródło: Opracowanie własne

Powyższe mapy obrazują analizy przedstawione w rozdziale. Obszary, które pod względem budowania zamożności społeczności lokalnych najlepiej wykorzystują swoje zasoby, to: powiaty przemyski, rzeszowski, tarnobrzeski, dębicki oraz miasto Krosno; najgorzej w tym zestawieniu wypadają powiaty lubaczowski, leżajski, łańcucki oraz miasto Przemyśl.

Z kolei znacznie lepsze, niż wynikałoby to z posiadanych zasobów, dochody przedsiębiorstw (CIT na mieszkańca) charakteryzują: powiaty łańcucki, przemyski, leski, dębicki, jasielski oraz miasto Krosno, a znacznie gorsze – powiaty: stalowowolski, niżański, rzeszowski, grodzki, tarnobrzeski, krośnieński i sanocki.

5.6. Przewidywane kierunki rozwoju

Bazując na dotychczasowych wynikach (z Celów 1 i 2), można podjąć się próby określenia przewidywanych kierunków rozwoju regionu, również z perspektywy efektywności wykorzystania kapitału ludzkiego. Warto podkreślić, iż statystyczne wytyczenie kierunków rozwoju jest rzeczą niemożliwą – nie da się przewidzieć w kilkuletniej perspektywie zachowań na rynkach (globalnych oraz krajowych), możliwości wystąpienia sytuacji kryzysowej w konkretnej branży, zmian uwarunkowań politycznych. Nawet stosunkowo łatwo „prognozowalna" demografia, z perspektywy małych jednostek terytorialnych, niekoniecznie dopasowuje się do wyznaczonych trendów. Określanie kierunków rozwoju zawsze będzie tylko kompromisem pomiędzy tym, co można „dojrzeć" w opóźnionych względem rzeczywistości danych statystycznych, a tym, co zdaje się pożądane dla danego obszaru. Stąd też prognoza w niniejszym podrozdziale bazuje częściowo na danych statystycznych (interpolacji ich przyszłych – prawdopodobnych – wartości), a częściowo na zapisach zawartych w dokumentach strategicznych oraz opracowaniach naukowych dotyczących regionu podkarpackiego.

W przypadku prognozowania przyszłych wartości wskaźników statystycznych posłużono się analizą linii trendu. Na podstawie danych z lat 2003–2010 (w części przypadków były to inne okresy, z innym niż roczny interwałem), przy użyciu odpowiedniego modelu dokonano interpolacji danych do roku 2015. Dla każdej zmiennej model dopasowania linii trendu do danych dobierany był indywidualnie, aby maksymalnie uwzględnić charakter dopasowania.

Uzyskane wyniki regresji liniowej[26] odznaczają się dużym podobieństwem dla otrzymanych w dwóch poprzednio analizowanych latach (2002 i 2010). Podobnie rozkładają się dla współczynników regresji charaktery wpływu (w sensie dodatni – ujemny). Ponownie zwraca uwagę dobre dopasowanie modeli, poza modelem CIT 2003 w skali ogólnopolskiej (0,18), które jest stosunkowo niskie, co oznacza, że na dochodowość przedsiębiorstw w skali Polski duży wpływ będą miały czynniki nieuwzględnione w modelach (np. polityka państwa, kryzys ekonomiczny). W tym kontekście wyniki dla Podkarpacia należy potraktować jako pozytywne, gdyż mniejszy jest wpływ niepewności związanej chociażby z uwarunkowaniami zewnętrznymi na dochodowość przedsiębiorstw.

Zauważalny jest wzrastający trend we wpływie udziału ludności z wykształceniem wyższym na zamożność społeczności lokalnych (PIT na mieszkańca). Dla Polski wynosi on średnio 78 zł na mieszkańca przy wzroście o 1% udziału osób z wykształceniem wyższym, dla Podkarpacia – aż 89 zł na mieszkańca. W przypadku CIT na mieszkańca wartości te odpowiednio wynoszą 18 i 20 zł, co jest już znacznym wzrostem względem estymowanych wartości dla lat poprzednich. Zwraca uwagę silny negatywny wpływ stopy bezrobocia na wysokość uzyskiwanych dochodów w skali Polski (jest to aż o 13 zł mniej w przypadku wzrostu stopy bezrobocia średnio o 1%).

26. W przypadku prognozy rezygnowano z wykorzystywania regresji przestrzennej. Zważywszy, że dotychczasowe wyniki nie dostarczały istotnie różnych rezultatów w zakresie charakteru i siły wpływu poszczególnych zmiennych niezależnych, nie wydawało się celowe modelowanie przyszłych zależności z uwzględnieniem komponentu przestrzennego.

Analizy statystyczne w interwale czasowym 2003–2010–2015 wskazują na bardzo istotny fakt – wzrost znaczenia poziomu wykształcenia dla uzyskiwanych dochodów. Nieprzypadkowo twierdzi się więc, że poziom wykształcenia stanowi główny czynnik rozwoju.

Faktom tym można przyjrzeć się w nawiązaniu do myśli zawartych w najistotniejszych dokumentach strategicznych województwa podkarpackiego. *Strategia Rozwoju Województwa Podkarpackiego na lata 2007–2020* (2006) wskazuje w obszarach strategicznych na takie kwestie, jak: rozwijanie przedsiębiorczości, zwiększanie innowacyjności gospodarki oraz atrakcyjności inwestycyjnej. Podkreśla się znaczenie kapitału ludzkiego i konieczności podejmowania działań na rzecz wzrostu zasobów wiedzy i umiejętności wśród mieszkańców regionu. Odnosząc się do tej wizji – wizji, w której postawy proinnowacyjne stwarzają istotny fundament przyszłego rozwoju – należy przywołać wyniki analiz statystycznych zawartych w niniejszym opracowaniu. Potwierdzony znaczący wpływ poziomu wykształcenia na szczeblu akademickim na miary określające poziom zamożności czy efektywności stanowi o tym, że najlepszą inwestycją jest inwestycja w przyszłego i obecnego pracownika. Z perspektywy rynku pracy, co do którego przewidywanie trendów okazuje się poniekąd zawodne, istotniejsze jest nie tyle umożliwienie podjęcia konkretnej pracy, ile raczej ułatwienie zdobycia wysokiego poziomu wiedzy. Zakładając, że częściowo rozwój regionu zostanie oparty na przemyśle lotniczym, nie należy dążyć do nadmiernego pokładania szans w rozwoju tylko jednego rodzaju działalności[27]. Podkarpacie jako region bardzo zróżnicowany, w dalszym ciągu będzie się rozwijać nierównomiernie, gdyż takie są jego uwarunkowania społeczne, ekonomiczne, polityczne i przyrodnicze. Jak wskazuje chociażby najnowsza analiza ekonomiczna gospodarki województwa (Klimczak, Czapliński 2011), potencjał innowacyjny (uczelnie wyższe, instytucje proinnowacyjne, firmy hi-tech) jest skoncentrowany w kilku powiatach. Nie należy spodziewać się możliwości przestrzennej „transmisji" impulsów rozwojowych. Wskazują na to wyniki analiz przestrzennych w skali Podkarpacia – brak związków przestrzennych w obrębie województwa i brak tworzenia się koncentracji jednostek o podobnych wartościach – wszystko to wskazuje na możliwość dalszego pogłębiania się dysproporcji pomiędzy najlepszymi powiatami (mogą absorbować innowacje) oraz najgorszymi (peryferia możliwości innowacyjnych).

5.7. Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych badań i analiz można stwierdzić, że region Podkarpacia stanowi obszar niejednorodny. Uwarunkowania przyrodnicze, polityczne (przygraniczne położenie), historia decydują o istotnych zróżnicowaniach wewnętrznych. W toku przeprowadzonych analiz (w ramach Celów 1 i 2) można było stwierdzić, że wskaźniki opisujące poziom rozwoju społeczno-ekonomicznego wskazują na dwa istotne fakty. Po pierwsze, województwo podkarpackie w porównaniu z pozostałymi regionami jest słabo rozwinięte. Po drugie, podobnie jak we wszystkich regionach, występują w nim wyraźne zróżnicowania w wymiarze miasto – obszary wiejskie, przejawiające się w tym przypadku w różnicach pomiędzy miastami na prawach powiatu a pozostałymi powiatami.

Bez wątpienia strefami wzrostu można określić największe miasta: Rzeszów, Krosno, Tarnobrzeg, Przemyśl. Ich lepsza pozycja względem pozostałych obszarów okazuje się jednak oczywistą pochodną miejsca w hierarchii, pełnionych funkcji – specyfiki podziału administracyjnego (wydzielone miasto). W przypadku rozpatrywania miasta na prawach powiatu razem z naturalnym obszarem zaplecza (powiatem ziemskim) pozycja tych miast nie byłaby już dobra. Tylko Rzeszów posiada na tyle rozwiniętą przyległą strefę (powiat ziemski), że można go uznać za biegun wzrostu. Pozostałe wymienione miasta odznaczają się wyraźnym kontrastem pomiędzy wartościami wskaźników dla miasta i sąsiedniego powiatu. Warto jednak podkreślić, że nie we wszystkich miarach można zauważyć te same zależności – związane jest to ze strukturą funkcjonalno-przestrzenną regionu. Do obszarów upośledzonych

27. Branże wysokiej szansy dla województwa zostały przedstawione w rozdziale 3.11.

gospodarczo można obecnie zaliczyć tereny znajdujące się pomiędzy dużymi ośrodkami miejskimi regionu oraz powiaty południowo-wschodniej części regionu.

Odnosząc się do postawionych hipotez badawczych dla tego celu badawczego, można wyciągnąć następujące wnioski:

Hipoteza: W regionie można wyróżnić wyraźne strefy wzrostu i strefy upośledzone. Region podkarpacki charakteryzuje się wysokim współczynnikiem dywergencji rozwojowej, braku spójności gospodarczej i społecznej.

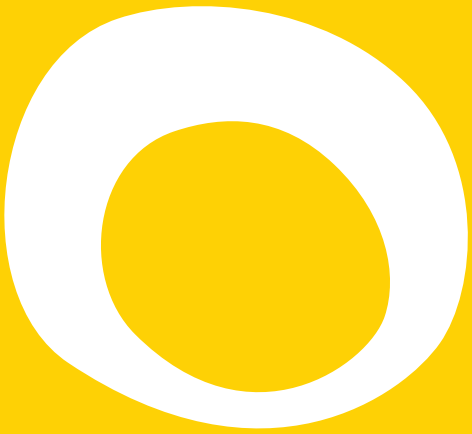
Hipoteza ta znajduje pełne potwierdzenie w analizach zawartych w Celach 1 i 2. Region jest wyraźnie zróżnicowany. Strefy wzrostu opierają się na pełnionych funkcjach (Rzeszów, Tarnobrzeg, Przemyśl, Krosno) lub na specyficznych koncentracjach działalności gospodarczej (powiat mielecki). Warto jednak zaznaczyć, że każdy region w Polsce odznacza się dużymi intraregionanymi zróżnicowaniami poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego. Brak spójności gospodarczej i społecznej jest niemalże immanentną cechą regionów, szczególnie Europy Środkowo-Wschodniej.

Hipoteza: Region nie wykorzystuje w pełni potencjału rozwoju branż innowacyjnych i wysokich technologii.

Hipoteza ta znajduje potwierdzenie, aczkolwiek pełne określenie wykorzystania potencjału rozwoju branż innowacyjnych i wysokich technologii nie jest wykonalne przy pomocy danych statystycznych i wymagałoby badań jakościowych oraz posiadania długiej czasowej serii danych. Odnosząc się do tej hipotezy, należy jednak stwierdzić, że przede wszystkim potencjał innowacyjny Podkarpacia nie jest wysoki, stąd też jego wykorzystanie nie może być wyraźnie zauważalne z perspektywy jakichkolwiek analiz makroekonomicznych. Jak pokazują wyniki badań Klimczaka i Czaplińskiego (2011), na obszarze województwa podkarpackiego funkcjonuje niewiele firm zawansowanych technologicznie. Jeżeli można formułować wnioski na temat potencjalnego obszaru rozwoju branż innowacyjnych, to będą to oczywiście te związane z lotnictwem. W tym kontekście można z całą pewnością stwierdzić, że dotychczas potencjał ten nie został w pełni wykorzystany.

Hipoteza: Czynnikiem ryzyka branż określonych w dokumentach strategicznych dla województwa podkarpackiego jako sektory wysokiej szansy regionalnej jest niska atrakcyjność inwestycyjna województwa.

Hipoteza ta została potwierdzona. Odnosząc się do analiz zawartych w Celach 1 i 2, można stwierdzić, że region podkarpacki jest niezachęcający z perspektywy atrakcyjności inwestycyjnej. Warto również podkreślić, że branże określone jako sektory wysokiej szansy regionalnej w dużej części będą podlegać obniżeniu zainteresowania w związku z pojawiającymi się okresami obniżonego tempa rozwoju (np. usługi turystyczne, rolnictwo ekologiczne). Większość branż wysokiej szansy w województwie podkarpackim to działalność przemysłowa bazująca na surowcach naturalnych. Odznacza się ona mniejszą podatnością na zmiany uwarunkowań zewnętrznych, od których zależy ich funkcjonowanie.



OKREŚLENIE AKTUALNEJ SYTUACJI EKONOMICZNEJ PRACODAWCÓW, CZYNNIKÓW MAJĄCYCH WPŁYW NA TĘ SYTUACJĘ, A TAKŻE ICH PRZEWIDYWANYCH KIERUNKÓW ROZWOJU

6. Określenie aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, czynników mających wpływ na tę sytuację, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju

6.1. Wstęp

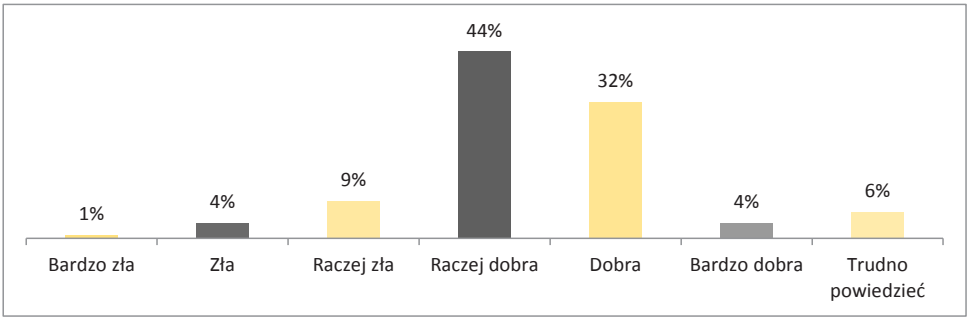
Niniejszy rozdział obejmuje analizę aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, prognozy na najbliższe 12 miesięcy, a także analizę czynników mających wpływ na sytuację ekonomiczną. Drugi obszar analiz będzie obejmował dotychczasowe i planowane kierunki rozwoju pracodawców, w tym ich ukierunkowanie na działania innowacyjne.

6.2. Diagnoza sytuacji ekonomicznej pracodawców

Sytuacja ekonomiczna ogółem

O ocenę sytuacji ekonomicznej pytano wszystkich pracodawców objętych badaniem ilościowym, niezależnie od tego, czy prowadzą oni działalność dochodową, czy niedochodową. Generalnie w obu grupach przeważają oceny pozytywne, co oznacza, że ostatni rok był dla większości pracodawców raczej korzystny pod względem finansowym i z pewnością nie groziło im widmo bankructwa (wykres 16)[28].

Wykres 16. Ocena sytuacji ekonomicznej podmiotu w 2011 roku



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, n = 540

Analizując sytuację ekonomiczną według sekcji (wzięto pod uwagę liczebność badanych grup >10), dochodzimy do wniosku, że względnie najlepiej wypadają sekcje: C – Przetwórstwo przemysłowe, F – Budownictwo, O – Administracja publiczna i obrona narodowa, a także H – Transport i gospodarka magazynowa. Najwięcej negatywnych odpowiedzi, co potwierdza hipotezę, iż sektor edukacji, opieki społecznej i ochrony zdrowia to działalność borykająca się ze szczególnym niedoborem środków, wymieniono w sekcjach P – Edukacja oraz Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna[29].

28. Ogólną dobrą kondycję podkarpackich pracodawców potwierdzają też inne badania. Przeprowadzone dla Urzędu Statystycznego badanie przedsiębiorców różnych branż w województwie pokazuje, iż ryzyko bankructwa podkarpackich firm (małych, średnich i dużych) jest znikome. Punktem wyjścia do wnioskowania były analizy wyników ekonomicznych firm oparte na czterech podstawowych kategoriach wskaźników: płynności finansowej, rentowności, zadłużenia i sprawności gospodarowania. Wykorzystano także dodatkowe mierniki i wskaźniki pozwalające na kompleksową ocenę kondycji przedsiębiorstw Podkarpacia. Ryzyko bankructwa zostało zidentyfikowane jako najmniejsze w sekcjach PKD: Przetwórstwo przemysłowe, Budownictwo, jako umiarkowane w sekcji Handel, a relatywnie duże w sekcji Transport. Por. A. Chmaj, E. Giełbaga, M. Kozyra, A. Molenda, E. Wojnar, *Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim*, GUS, Rzeszów 2010.

29. Różnice istotne statystycznie (P > 0,05).

Pod względem wielkości podmiotu podobny jest odsetek pozytywnych odpowiedzi wśród podmiotów małych i średnich (nieco ponad 80%). Nieco gorzej swoją sytuację ekonomiczną oceniły podmioty największe (71% odpowiedzi pozytywnych). Nie ma większych różnic między ocenami ze względu na zlokalizowanie podmiotu na wsiach lub w miastach o różnej wielkości. Jedynym odstępstwem są oceny podmiotów zlokalizowanych w miastach od 50 do 100 tysięcy mieszkańców, gdzie odsetek pozytywnych ocen okazuje się relatywnie niższy niż w innych miejscowościach (74% versus 80%)[30].

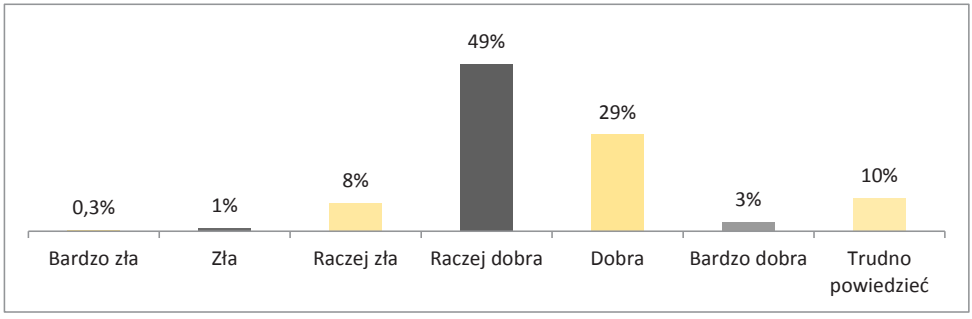
Płynność finansowa

DEFINICJA

Płynność finansowa to zdolność przedsiębiorstwa do terminowego spłacania bieżących zobowiązań. Można również określić, że płynność jest zdolnością do szybkiej zamiany zapasów i należności na środki pieniężne. W ujęciu strukturalnym bilansu, płynność jest właściwą proporcją pomiędzy płynnymi składnikami majątku przedsiębiorstwa a jego zobowiązaniami do spłaty w badanym okresie. Jest kategorią dotyczącą aktywów obrotowych przedsiębiorstwa. Jeśli ich zasób nie wystarczy do finansowania bieżących zobowiązań przedsiębiorstwa – teoretycznie ma ono jeszcze pewne możliwości obrony przed bankructwem przy pomocy aktywów trwałych. Możliwość ta najczęściej nie chroni przedsiębiorstwa przed upadłością, jednak do pewnego stopnia może przedłużyć wypłacalność podmiotu, w sytuacji gdy nie posiada on już płynności finansowej[31].

Większość badanych przedsiębiorstw[32] oceniło swoją płynność finansową w ostatnim roku jako dobrą i raczej dobrą, co pokazuje względnie korzystną sytuację bieżącą pracodawców (wykres 17). Odsetek bardzo zadowolonych przedsiębiorców jest niewielki, ale równie mała okazuje się liczba podmiotów, które odnotowały płynność finansową na niskim poziomie.

Wykres 17. Ocena płynności finansowej przedsiębiorców w 2011 roku



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców (tylko przedsiębiorstwa), n = 326

Nie można wskazać sekcji, które charakteryzują się zdecydowanie lepszym lub gorszym poziomem płynności finansowej. Oceny były podobne niezależnie od sekcji. Jedynie nieco więcej odpowiedzi

30. Różnice istotne statystycznie ($P < 0,05$).
31. A. Chmaj, E. Giełbaga, M. Kozyra, A. Molenda, E. Wojnar, *Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim*, GUS, Rzeszów 2010.
32. Pytania o płynność finansową oraz rentowność zostały zadane w kwestionariuszu jedynie podmiotom prowadzącym działalność dochodową.

bardziej pozytywnych znalazło się w sekcjach F – Budownictwo, I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz G – Handel hurtowy i detaliczny.

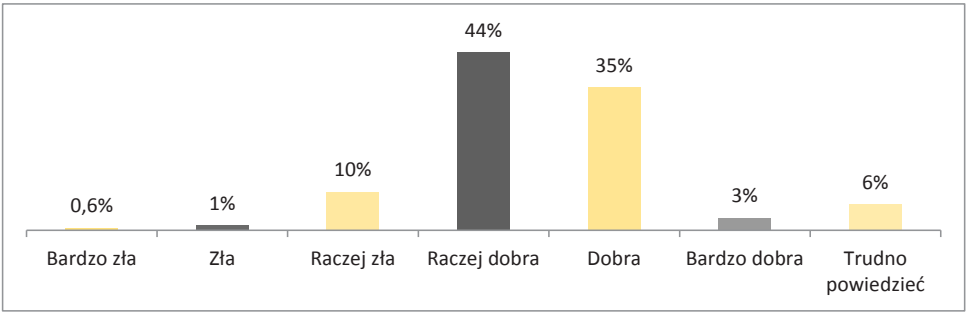
Rentowność

DEFINICJA

Rentowność jest podstawową miarą finansowej efektywności przedsiębiorstwa. W jej ocenie bardzo trudno o jakiekolwiek wartości modelowe. Bardzo silnie zróżnicowana branżowo i na ogół szybko zmieniająca się rentowność jest jedną z podstawowych przyczyn mobilności kapitału oraz wykładnią dla podejmowanych przez przedsiębiorstwa decyzji operacyjnych, taktycznych i strategicznych[33].

Podobnie jak w przypadku płynności finansowej, przedsiębiorcy są względnie zadowoleni z poziomu rentowności w 2011 roku (wykres 18). W sumie oceny pozytywne wystawiło 82% przedsiębiorców, a nieco więcej niż co dziesiąty ocenił rentowność jako raczej złą.

Wykres 18. Ocena rentowności przedsiębiorców w 2011 roku



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców (tylko przedsiębiorstwa), n = 326

Podobnie jak w przypadku płynności finansowej, nie można wskazać sekcji, które charakteryzują się zdecydowanie lepszym lub gorszym poziomem rentowności.

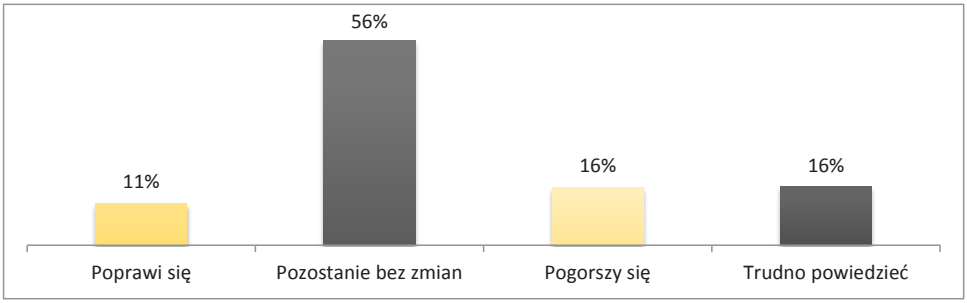
Podsumowując, sytuacja ekonomiczna podkarpackich pracodawców w ostatnim roku była dobra. Potwierdzają to wyniki zarówno badań ilościowych wśród pracodawców, jak i badań jakościowych (wywiady pogłębione) oraz wyniki innych badań opartych na analizie danych finansowych przedsiębiorstw.

6.3. Prognozy sytuacji ekonomicznej pracodawców

Oceny pracodawców dotyczące prognozowanej w kolejnym roku sytuacji ekonomicznej potwierdzają wstępnie hipotezę, iż podmioty gospodarcze województwa podkarpackiego wykazują stabilny poziom kondycji ekonomicznej. Większość (56%) respondentów ocenia, że sytuacja w kolejnych dwunastu miesiącach nie ulegnie zmianie (wykres 19).

33. A. Chmaj, E. Giełbaga, M. Kozyra, A. Molenda, E. Wojnar, *Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim*, GUS, Rzeszów 2010.

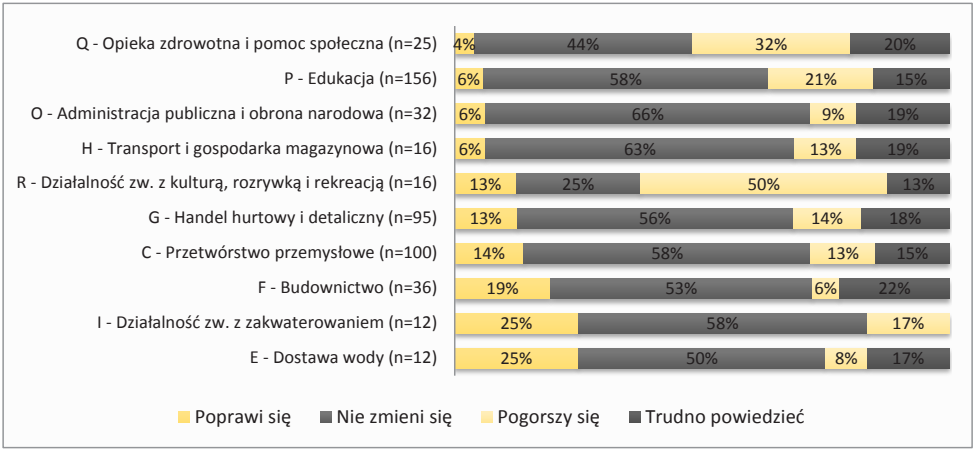
Wykres 19. Ocena prognozowanej sytuacji ekonomicznej w kolejnym roku



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, n = 540

Co dziesiąty pracodawca ocenia, że jego sytuacja może się poprawić (w tej kategorii dominują jednak dość ostrożne deklaracje, tj. odpowiedzi „raczej polepszy się"), a co szósty, że sytuacja może się pogorszyć (przy czym znów odpowiedzi nie są kategoryczne – przeważają wskazania „raczej pogorszy się"). Warto jednocześnie zwrócić uwagę na duży odsetek pracodawców, którzy nie są w stanie określić, jaka będzie ich przyszła kondycja ekonomiczna. Co szósty podmiot wybrał odpowiedź „trudno powiedzieć". W przypadku przedsiębiorstw oznacza to, iż niepewna sytuacja na rynku i w danej branży nie pozwala pracodawcy rzetelnie oszacować możliwych ścieżek rozwoju firmy, szczególnie że – co zostanie pokazane w dalszej części rozdziału – głównymi czynnikami decydującymi o sytuacji w przedsiębiorstwie są czynniki zewnętrzne, niezależne od pracodawcy. W przypadku podmiotów niedochodowych powodem wyboru odpowiedzi „trudno powiedzieć" w odniesieniu do przyszłej sytuacji okazuje się niepewność co do budżetu, jakim będzie dysponował podmiot, oraz niemożliwych do precyzyjnego określenia zakresu i skali zadań, jakie będą stały przed podmiotem w kolejnym roku.

Wykres 20. Ocena prognozowanej sytuacji ekonomicznej w kolejnym roku (w podziale na sekcje)



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla liczebności > 10

Zgodnie z deklaracjami pracodawców, sytuacja ekonomiczna podmiotów powinna poprawić się najbardziej w sekcjach E – Dostawa wody, I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami

gastronomicznymi, F – Budownictwo oraz C – Przetwórstwo przemysłowe (wykres 20). Najbardziej pesymistyczni są pracodawcy w sekcji R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, a także w dwóch sekcjach, w których przeważają podmioty niedochodowe: Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz P – Edukacja.

W przypadku sekcji R takie pesymistyczne nastawienie można wyjaśnić przewidywaniem skutków spowolnienia gospodarczego, które dla takiej branży tradycyjnie bywa najbardziej dotkliwe. Kryzys zawsze oznacza zredukowanie w pierwszym rzędzie wydatków na rozrywkę i kulturę w gospodarstwach domowych. Ograniczenia finansowe mogą także wynikać z trudności, z jakimi borykają się samorządy w wyniku wysokiego długu publicznego oraz jednocześnie z nałożonych przez Ministerstwo Finansów na samorządy w 2012 roku ograniczeń w generowaniu deficytu, co będzie skutkowało zmniejszeniem wydatków. Taka sytuacja może mieć przełożenie na kondycję ekonomiczną dofinansowywanych samorządowych instytucji kultury, sportu i rekreacji. Powszechną wiedzą jest, iż wydatki inwestycyjne na kulturę i rozrywkę nie stanowią priorytetu dla władz lokalnych.

W odniesieniu do placówek opieki zdrowotnej należy stwierdzić, że w dużej mierze o pesymistycznym patrzeniu w przyszłość mogą decydować ogólne borykanie się z ograniczeniami finansowymi branży oraz brak pewności co do budżetu na kolejny rok (badanie PAPI prowadzone było w końcówce roku 2011, kiedy to placówki ustalają z Narodowym Funduszem Zdrowia przyszłoroczne budżety, co niejednokrotnie jest procesem trudnym i nacechowanym dużą dozą niepewności). Potwierdzałby to również wysoki odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć" wśród pracodawców w tej sekcji. Na temat tego drugiego argumentu można raczej wnioskować o nastawieniu psychicznym respondentów, a nie o rzeczywistym długoterminowym trendzie.

Na pogorszenie się sytuacji wskazuje też niemal co piąty podmiot w sekcji P – Edukacja. W tym przypadku powodów tak pesymistycznych ocen można szukać w pogłębiającym się niżu demograficznym, który oznacza mniejszą liczbę uczniów, a co za tym idzie – mniej środków samorządowych kierowanych do placówek.

6.4. Wpływ kondycji ekonomicznej pracodawców na ich politykę personalną

W ramach niniejszego badania sprawdzono m.in., w jakim stopniu ocena kondycji ekonomicznej pracodawców może mieć znaczenie dla prowadzonej przez nich polityki personalnej.

58% pracodawców w ostatnim roku zwalniało pracowników bądź odchodzili oni z pracy. Spośród tej grupy jedynie 5% przyznało, że przyczyną zwolnień była zła sytuacja ekonomiczna firmy bądź instytucji (13 podmiotów na 260). Ten niski odsetek potwierdza wyniki innych badań, dowodzących, że redukcja zatrudnienia nie jest częstym następstwem sytuacji kryzysowej w firmie. Jak wykazało „Badanie adaptacyjności podkarpackich przedsiębiorstw…" wśród przedsiębiorców dominuje pogląd, że redukcja stanu personelu firmy nie stanowi recepty na poprawę sytuacji finansowej. Niewielki odsetek badanych przedsiębiorstw zadeklarował, że ograniczenie liczebności etatów jest skutecznym narzędziem poprawy kondycji firmy[34].

Słaba sytuacja finansowa podmiotu staje się też, aczkolwiek rzadko, powodem poszukiwania przez pracodawcę pracowników o niższych kwalifikacjach. 13% podmiotów oceniających swoją sytuację ekonomiczną nisko, które w ostatnim roku zatrudniały pracowników, przyznało, że ze względu na złą sytuację poszukiwało pracowników o niższych niż oczekiwane kwalifikacjach. Mimo, jakby się mogło wydawać, względnie niewielkiej skali zjawiska, biorąc pod uwagę fakt, że w województwie podkarpackim mamy do czynienia z jednej strony z silnym rynkiem pracodawcy, a z drugiej z najniższymi w kraju średnimi zarobkami – odsetek ten można ocenić jako wysoki.

34. Por. *Badania adaptacyjności podkarpackich przedsiębiorstw w warunkach dynamicznych zmian gospodarczych. Raport z badań*, Małopolski Instytut Gospodarczy, Rzeszów 2010.

6.5. Czynniki wpływające na sytuację pracodawców

W kwestionariuszu do pracodawców sformułowano pytanie o czynniki, które przyczyniają się do lepszego bądź gorszego osiągania celów podmiotu, przy czym za cel podmiotów prowadzących działalność dochodową uznano odnoszenie korzyści finansowych, a niedochodową – realizowanie zadań statutowych.

Do czynników zewnętrznych, niezależnych od pracodawcy, zaliczono następujące elementy:

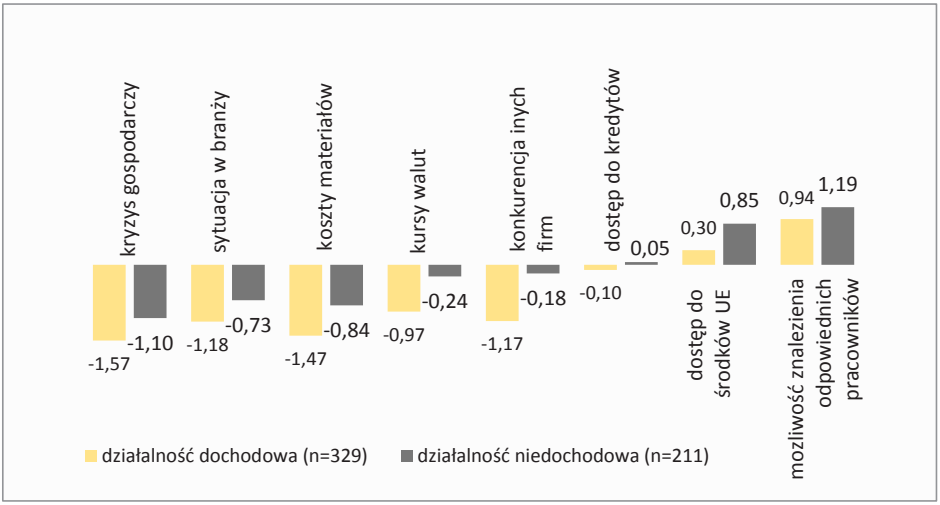
- Kryzys gospodarczy,
- Sytuacja w branży,
- Koszty materiałów,
- Kursy walut,
- Konkurencja ze strony innych firm,
- Dostęp do kredytów,
- Dostęp do środków unijnych,
- Możliwość znalezienia na rynku pracy odpowiednich pracowników.

Do czynników wewnętrznych, zależnych od działań podejmowanych przez pracodawcę, zaliczono następujące elementy:

- Sytuacja finansowa firmy/instytucji,
- Zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem),
- Stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników),
- Kwalifikacje zatrudnionych pracowników,
- Zarządzanie zespołem, kadrami w firmie/instytucji.

Czynniki zewnętrzne, zdaniem pracodawców, w większym stopniu negatywnie wpłynęły na sytuację w podmiocie, niż czynniki wewnętrzne, które z kolei zostały ocenione pozytywnie. Jako najbardziej dotkliwy oceniono kryzys gospodarczy w 2011 roku (wykres 21).

Wykres 21. Czynniki zewnętrzne mające wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie)



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, skala odpowiedzi od -3 do +3, gdzie -3 oznacza bardzo negatywny wpływ, 0 – brak wpływu, a +3 oznacza bardzo pozytywny wpływ

Kryzys gospodarczy miał negatywny wpływ na sytuację podmiotów prowadzących działalność zarówno dochodową, jak i niedochodową, aczkolwiek w przypadku tej drugiej grupy zdecydowanie większy był odsetek odpowiedzi wskazujących na brak oddziaływania tego czynnika. Kryzys najbardziej dotknął małe podmioty, zatrudniające 10–49 pracowników. Wpłynął również najbardziej negatywnie na kondycję podmiotów w sekcjach: G – Handel hurtowy i detaliczny, C – Przetwórstwo przemysłowe oraz H – Transport i gospodarka magazynowa. Najmniej kryzys odczuły następujące sekcje: O – Administracja publiczna i obrona narodowa oraz P – Edukacja, czyli te sektory, których budżety nie są wprost zależne od sytuacji gospodarczej ani od sytuacji w branży.

Zdaniem ekspertów, do oceny oddziaływania czynnika, jakim jest kryzys, należy jednak podchodzić sceptycznie. Jak pokazują oceny kondycji ekonomicznej pracodawców w 2011 roku oraz wypowiedzi ekspertów, oddziaływanie kryzysu finansowego może być w wielu przypadkach bardziej psychologiczne i nie musi mieć odzwierciedlenia w gwałtownym spadku wskaźników gospodarczych.

Spowolnienie tempa wzrostu gospodarczego, jakie miało miejsce w roku 2008 roku tak w Polsce, jak i na Podkarpaciu, pozwoliło na analizę skali i kierunków zmian w przedsiębiorstwach wskutek pogorszenia się koniunktury gospodarczej. Porównanie takie wydaje się także dobrym punktem odniesienia do rozważań o tym, w jakim stopniu kryzys 2011 roku i być może w latach kolejnych jest w stanie zagrozić kondycji ekonomicznej pracodawców.

Jak pokazują wyniki badań prowadzonych wśród podkarpackich przedsiębiorców (np. badanie „Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim" lub „Badanie adaptacyjności podkarpackich przedsiębiorstw w warunkach dynamicznych zmian rozwojowych"), mimo obniżenia się wskaźników ekonomiczno-finansowych, przedsiębiorstwa w miarę bezboleśnie przebrnęły przez kryzys gospodarczy w latach 2008–2009. Wartości niektórych wskaźników ekonomiczno-finansowych uzyskanych przez podkarpackie przedsiębiorstwa w okresie 1999–2008 były zbliżone do ogólnopolskich lub kształtowały się nawet na korzystniejszym poziomie. Wyraźnie wyższa była rentowność firm, lepsza płynność finansowa, mniejsze zadłużenie[35]. O nikłym wpływie kryzysu światowego w 2008 i 2009 roku na kondycję ekonomiczną zdecydowała specyfika przedsiębiorstw w regionie. Podkarpaccy pracodawcy okazali się odporni na kryzys światowy ze względu na swoją strukturę kapitałową – skala zadłużenia wśród przedsiębiorców jest nieznaczna, nie korzystają oni z ryzykownych instrumentów finansowych. W województwie podkarpackim występuje więcej niż w innych regionach podmiotów gospodarczych mikro, które swoje możliwości finansowe opierają na własnym kapitale, nie korzystają z kapitału zagranicznego ani z instrumentów finansowych. „Tradycjonalizm inwestycyjny", według niektórych badanych, przyczynił się do łagodnego przejścia firm podkarpackich przez okres spowolnienia gospodarczego. Niewielkie zaangażowanie kredytowe przedsiębiorstw skutkowało tym, że nie miało miejsca powszechne załamanie kondycji ekonomicznej firm.

Znaczący okazał się również udział eksportu w przychodach przedsiębiorstw. Światowy kryzys finansowy dotarł do Polski pod koniec 2008 roku i wywołał poważne negatywne implikacje w polskich obrotach handlu zagranicznego. W konsekwencji załamania popytu importowego, głównie na rynkach unijnych, począwszy od listopada 2008 roku, nastąpił głęboki spadek wymiany[36]. W województwie podkarpackim udział eksportu w przychodach przedsiębiorstw jest niewielki w stosunku do innych regionów w Polsce. Źródło przychodu stanowi dla firm głównie rynek wewnętrzny, a nie zagrożony kryzysem w większym stopniu rynek zagraniczny. Co prawda, w ostatnich latach eksport w województwie podkarpackim konsekwentnie wzrastał. Dowodzi to, że firmy regionu znalazły swe stałe rynki zbytu – przede wszystkim w Niemczech[37]. Jednak pogorszenie koniunktury w tym kraju sprawić może, że tempo wzrostu eksportu będzie w najbliższym czasie maleć.

35. Por. A. Chmaj, E. Giełbaga, M. Kozyra, A. Molenda, E. Wojnar, *Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim*, GUS, Rzeszów 2010.
36. Por. A. Piątkowska (red.), *Polska 2010 – Raport o stanie gospodarki*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2010.
37. 32% eksportu trafia do Niemiec, 18% na Ukrainę. Dane z publikacji *Zintegrowana analiza ekonomiczna gospodarki województwa*

Zdaniem ekspertów, wyżej opisana specyfika podkarpackich przedsiębiorstw pozwala wnioskować, iż kryzys roku 2011 (oraz przewidywany w 2012 r.) nie będzie miał znaczącego wpływu na sytuację ekonomiczną firm. Jako że ma on głównie charakter finansowy, przedsiębiorcy, nie opierając swojego kapitału na instrumentach finansowych ani kapitale zagranicznym, nie są na jego skutki szczególnie zagrożeni. Stanowi to dodatkowy argument za tym, iż hipoteza badawcza (zakładająca, że podmioty gospodarcze województwa podkarpackiego wykazują stabilny poziom kondycji ekonomicznej) okaże się w perspektywie kolejnych lat prawdziwa. Potwierdzają to zarówno ogólnie pozytywne oceny sytuacji ekonomicznej podmiotów w 2011 roku, jak i stosunkowo optymistyczne prognozy na rok przyszły.

Sytuacja podmiotów zaliczanych do niedochodowych, a zatem w większości finansowanych z budżetów samorządów i budżetu państwa, wymaga również dodatkowego komentarza w kontekście spowolnienia gospodarczego.

W 2010 r. nastąpiło dalsze pogłębienie się nierównowagi finansów publicznych, wynikające przede wszystkim z pogarszających się relacji pomiędzy dochodami i wydatkami publicznymi. Chociaż polska gospodarka nie doświadczyła recesji, spowolnienie tempa wzrostu PKB w latach 2009–2010 negatywnie wpłynęło na poziom dochodów podatkowych. W największym stopniu efekt spowolnienia gospodarczego widoczny był w dynamice wpływów z podatków dochodowych, szczególnie z podatku CIT, który z natury jest wrażliwy na zmiany koniunktury gospodarczej[38].

Najbardziej bezpośrednim skutkiem kryzysu będzie dla budżetu państwa ograniczenie dynamiki wzrostu dochodów budżetowych lub – w skrajnym przypadku – zmniejszenie dochodów w relacji do wielkości z poprzednich lat. Dochody budżetowe są uzależnione przede wszystkim od tempa wzrostu gospodarczego i sprzedaży, inflacji oraz od tempa wzrostu dochodów ludności. Dodatkowy czynnik, który od roku 2009 negatywnie oddziaływał na finanse samorządowe, stanowił wprowadzone w roku 2009 obniżenie stawek podatku dochodowego od osób fizycznych, którego skutkiem jest zmniejszenie dochodów jednostek samorządowych.

Opisane powyżej problemy, jakie światowy kryzys finansowy wywołał w budżecie państwa, przenoszą się również w pewnym stopniu na finanse samorządowe, przy czym dla różnych rodzajów jednostek samorządu terytorialnego skala potencjalnych problemów będzie odmienna. Zauważyć trzeba najpierw, że samorząd terytorialny jest dość skutecznie chroniony przed finansowymi skutkami kryzysu światowego[39]. Wpisaną w jego system finansowy barierę ochronną dla samorządów tworzą przede wszystkim rozwiązania prawne związane ze znacznym udziałem subwencji ogólnych wypłacanych jednostkom samorządu terytorialnego z budżetu państwa według reguł skonstruowanych w ten sposób, że zmniejszanie łącznych kwot subwencji jest praktycznie niemożliwe. W przypadku samorządów województw główne zagrożenie stanowi duży udział w ich dochodach środków pochodzących z podatku dochodowego od osób prawnych.

Niezależnie od problemów związanych z dochodami, zagrożeniem dla sprawnego wykonywania zadań samorządowych mogą być w najbliższym okresie trudności z pozyskiwaniem środków kredytowych, a co za tym idzie – prawdopodobne spowolnienie inwestycji, w tym również tych finansowanych z udziałem środków budżetowych UE.

Wszystkie te czynniki, połączone z wprowadzonymi ograniczeniami wydatków publicznych, będą decydowały o kondycji ekonomicznej podmiotów niedochodowych.

Analiza podejmowanych przez pracodawców działań (strategii) w wyniku odczuwanego negatywnego wpływu kryzysu została przedstawiona w dalszej części rozdziału.

Koszty materiałów to czynnik oddziałujący na działalność dochodową w sposób bardziej negatywny niż na niedochodową – na brak wpływu tego czynnika wskazywało 15% przedsiębiorców oraz 43% instytucji i urzędów. Pojedyncze podmioty prowadzące działalność dochodową wskazały

podkarpackiego i określenie kierunków i trendów rozwoju, Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego, Rzeszów 2004.

38. P. Żuber i in., *Polska 2011. Gospodarka – Społeczeństwo – Regiony*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011.

39. W. Misiąg, *Budżetowe skutki kryzysu światowego systemu finansowego*, „e-Finanse", nr 3/2009, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.

na pozytywny wpływ tego czynnika, zdecydowana większość (72%) wybrała odpowiedzi ujemne. Wysokie koszty materiałów były najbardziej odczuwalne przez sekcję C – Przetwórstwo przemysłowe, a w dalszej kolejności przez sekcje: F – Budownictwo oraz G – Handel hurtowy i detaliczny, a także Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Ogólna ocena sytuacji w branży, w której działa podmiot, również w skali ogólnej, została uznana za czynnik negatywnie oddziałujący na osiąganie celów podmiotu. Na bardziej negatywny wpływ wskazują znów podmioty prowadzące działalność dochodową, podczas gdy prawie połowa instytucji i urzędów wskazała na brak wpływu (48%). Jest to zrozumiałe, gdyż budżety podmiotów prowadzących działalność niedochodową nie są uzależnione od sytuacji na rynku i nie ma to znaczenia dla osiągania przez nich celów statutowych. Najbardziej negatywnie wpływ sytuacji w branży na kondycję podmiotów ocenili pracodawcy z trzech sekcji: C – Przetwórstwo przemysłowe, F – Budownictwo oraz G – Handel hurtowy i detaliczny.

Konkurencja innych podmiotów, podobnie jak wcześniejsze czynniki, jest przez urzędy i instytucje oceniana jako generalnie niemająca wpływu (81% wybrało taką odpowiedź). Z kolei wśród wypowiedzi przedsiębiorców znalazły się oceny bardzo zróżnicowane; na średnią ocen na poziomie -1,18 złożyły się różnorodne oceny: w większości negatywne, ale też 7% podmiotów odczuwało pozytywne efekty konkurencji innych firm. Podobnie jak w przypadku wpływu sytuacji w branży, najbardziej konkurencję ze strony innych podmiotów odczuli pracodawcy z następujących sekcji: F – Budownictwo, C – Przetwórstwo przemysłowe oraz G – Handel hurtowy i detaliczny. Jak się można było spodziewać, konkurencja stanowiła najmniejszy problem dla sekcji P – Edukacja oraz Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Analizując oddziaływanie tego czynnika wśród pracodawców różnej wielkości, dużo bardziej od innych z zagrożeniem konkurencji borykały się podmioty duże, zatrudniające od 250 do 999 pracowników.

Kursy walut – czynnik ten z oczywistych względów nie ma wpływu na osiąganie celów urzędów i instytucji (81% wskazań), a w przypadku przedsiębiorstw brak wpływu odnotowało 41% podmiotów. Pozostali wskazali na negatywne następstwa kursów walut, z czym trudno się nie zgodzić, biorąc pod uwagę zarówno rosnące osłabienie złotego do euro i dolara w 2011 roku, jak i znaczące wahania kursu. Czynnik ten miał szczególnie niekorzystny wpływ w trzech sekcjach: C – Przetwórstwo przemysłowe, E – Dostawa wody, F – Budownictwo, a w dalszej kolejności w sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa.

Dostęp do kredytów był w dużym stopniu nieistotnym czynnikiem dla osiągania celów firm i instytucji. Według zebranych danych, tylko 4% instytucji w 2011 roku skorzystało z kredytu, stąd nie dziwi skala odpowiedzi „brak wpływu" wśród podmiotów prowadzących działalność niedochodową (92%). Wśród przedsiębiorców 27% skorzystało z kredytu; co trzeci odczuwa utrudniony dostęp do kredytów jako barierę dla osiągania celów. Z problemem w dostępie do kredytów najbardziej borykały się podmioty duże, co może wynikać z tego, iż to one najczęściej korzystały z tej formy finansowania działań. Są to podmioty reprezentujące sekcje F – Budownictwo oraz H – Transport i gospodarka magazynowa.

Dostęp do środków UE okazał się tak samo mało istotny dla urzędów i instytucji, jak dla przedsiębiorców (w obu grupach 43% oceniło ten czynnik jako niemający wpływu). 16% podmiotów prowadzących działalność dochodową ocenia dostęp do środków unijnych jako barierę dla osiągania celów, a pozytywne oceny wystawia 41%. W grupie podmiotów prowadzących działalność niedochodową co drugi traktuje dostęp do środków jako szansę, a przeciwnego zdania jest jedynie 6% respondentów. Podsumowując, dla mniej więcej 60% pracodawców środki unijne nie stanowią czynnika decydującego o jego kondycji. Dla pozostałych 40% czynnik ten ma raczej pozytywne znaczenie, co świadczy o wpływie środków unijnych na działania pracodawców. Największy problem z dostępem do środków unijnych wystąpił w sekcji F – Budownictwo, a jako pozytywny czynnik uznały go, wy-

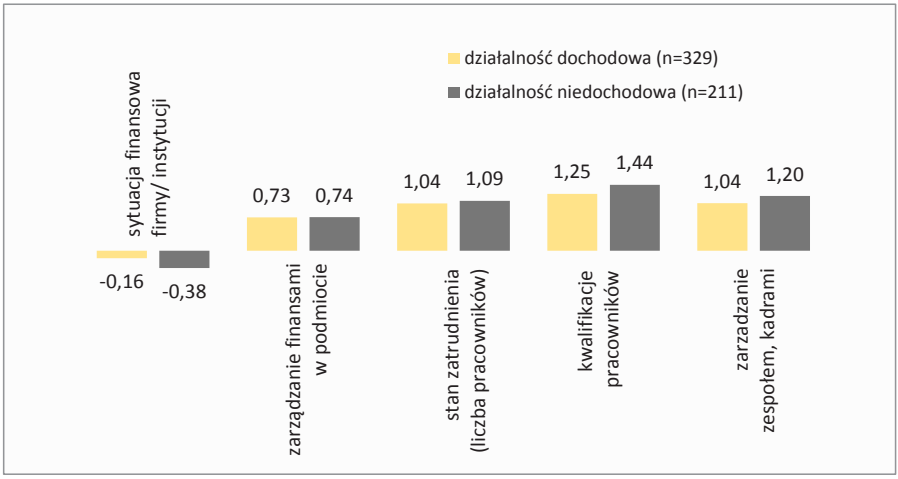
bierając najczęściej odpowiedzi „niewielki pozytywny wpływ", podmioty w sekcjach P – Edukacja, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz O – Administracja publiczna i obrona narodowa.

Możliwość znalezienia na rynku pracy odpowiednich pracowników to czynnik, który, zdaniem większości pracodawców, ma znaczenie dla osiągania celów firm czy też instytucji. Podobny odsetek podmiotów prowadzących działalność dochodową i niedochodową ocenia ten element jako szansę, a nie barierę, co dodatkowo potwierdza stwierdzenie, iż w województwie podkarpackim mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy. Na dostęp do odpowiednich pracowników na rynku pracy jako barierę wskazuje więcej przedsiębiorców (w sumie 9%) niż instytucji (4%). Najwyżej dostępność odpowiednich pracowników oceniły podmioty sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa, a następnie Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna i H – Transport i gospodarka magazynowa. Najniżej zaś sekcja F – Budownictwo, gdzie pracodawcy odnotowują trudności ze znalezieniem wysoko wykwalifikowanych specjalistów.

Podsumowując, za trafną można uznać hipotezę badawczą zakładającą, iż na kondycję ekonomiczną pracodawców główny wpływ mają czynniki zewnętrzne, takie jak ogólna sytuacja ekonomiczna (kryzys), koszty materiałów, koszty prowadzenia działalności, kurs złotego do euro, natężenie konkurencyjności. Spośród czynników zewnętrznych hamujących bądź pozytywnie wpływających na osiąganie celów pracodawców największą barierą okazał się kryzys gospodarczy. Pozostałymi barierami, przede wszystkim dla podmiotów prowadzących działalność dochodową, były niekorzystne ceny materiałów, ogólna sytuacja w branży oraz konkurencja innych firm oraz wysokie kursy walut i ich wahania. Dostęp do kredytów stanowił również pewne utrudnienie, aczkolwiek w porównaniu z innymi czynnikami stosunkowo niewielkie. Dostęp do środków UE oraz sytuacja na rynku pracy pozytywnie, choć w umiarkowanym stopniu, wpłynęły na sytuację w badanych podmiotach.

Czynniki wewnętrzne zostały w większości ocenione jako szanse dla osiągania celów podmiotu (wykres 22).

Wykres 22. Czynniki wewnętrzne mające wpływ na osiąganie celów podmiotów (oceny średnie)



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, skala odpowiedzi od -3 do +3, gdzie -3 oznacza bardzo negatywny wpływ, 0 – brak wpływu, a +3 oznacza bardzo pozytywny wpływ

Sytuacja finansowa firmy/instytucji okazała się jedynym czynnikiem wewnętrznym ocenionym w grupie pracodawców jako bariera (43% instytucji określiło ten czynnik jako barierę, podczas

gdy wśród przedsiębiorstw było to 39%). Generalnie urzędy i instytucje, dysponując ograniczonym budżetem, nie mogą realizować swoich zadań zgodnie z potrzebami klientów. Czynnik ten jako szansę potraktowało 31% firm i 21% urzędów i instytucji. Najgorzej finansową sytuację wewnętrzną ocenili pracodawcy w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny, a w dalszej kolejności w sekcji P – Edukacja oraz Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem) to czynnik, który według prawie 40% podmiotów nie miał wpływu na osiąganie celów. Co drugi pracodawca jest zadowolony z gospodarowania budżetem podmiotu, a jedynie co 10 firma i instytucja przyznała, że zarządzanie nim nie było dotychczas na najwyższym poziomie i wystawiła oceny ujemne. Najbardziej zadowolone okazały się podmioty średnie, zatrudniające od 50 do 249 pracowników. Za znacznie gorsze w porównaniu z innymi oceniły się podmioty z sekcji F – Budownictwo. Najlepiej zaś zarządzanie swoimi budżetami ocenili pracodawcy z sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa.

Stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników) to kolejny czynnik pozytywnie postrzegany przez pracodawców w kontekście osiągania celów. Biorąc pod uwagę inne wyniki badania, mówiące o tym, iż zdecydowana większość pracodawców ocenia liczbę pracowników jako adekwatną, pozytywne oceny w tym pytaniu (stanowiące ponad 66%) jedynie to potwierdzają. Najmniejsze zadowolenie ze stanu zatrudnienia deklarują podmioty działające w sekcji F – Budownictwo; najwyżej stan zatrudnienia oceniły sekcje Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (co może dziwić, zważywszy na trudności, z jakimi boryka się służba zdrowia oraz niedobór pracowników pomocy społecznej w porównaniu z zakresem pełnionych zadań) oraz H – Transport i gospodarka magazynowa. Najbardziej zadowolone ze stanu zatrudnienia były podmioty średnie, a najmniej duże.

Czynnik **zarządzanie zespołem, kadrami w firmie/instytucji**, zdaniem pracodawców, pozytywnie wpływa na sytuację w podmiocie. Z zarządzania zasobami ludzkimi zadowolonych jest prawie 65% pracodawców. Co zastanawiające, co trzeci pracodawca (niezależnie od tego, czy prowadzi działalność dochodową, czy niedochodową) ocenia, że czynnik ten nie miał wpływu. Potwierdza to przytaczane w innej części raportu stwierdzenie, iż zarządzanie zasobami ludzkimi nie jest traktowane przez pracodawców jako kluczowe z punktu widzenia korzyści dla firmy/instytucji. Najbardziej krytyczne są pod tym względem podmioty działające w ramach sekcji F – Budownictwo, a najwyżej oceniła się sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa.

Kwalifikacje zatrudnionych pracowników nie miały wpływu na osiąganie celów podmiotu, według co czwartego ankietowanego. Większe znaczenie ma ten czynnik dla przedsiębiorców, spośród których 74% wystawiło swoim pracownikom oceny pozytywne, a 6% negatywne. Wśród przedstawicieli instytucji było to odpowiednio 70% i 2%. Podobnie jak w przypadku czynnika zarządzania zespołem, najmniej zadowolone są z kwalifikacji pracowników pracodawcy z sekcji F – Budownictwo, a w dalszej kolejności G – Handel hurtowy i detaliczny. Największy pozytywny wpływ kwalifikacji pracowników na osiąganie celów podmiotów miał miejsce w sekcjach O – Administracja publiczna i obrona narodowa oraz H – Transport i gospodarka magazynowa.

Podsumowując, wpływ czynników wewnętrznych na osiąganie celów podmiotu jest częściej oceniany przez pracodawców jako szansa, a nie bariera. Wyjątek stanowi wewnętrzna finansowa sytuacja w podmiocie, która w wybranych sekcjach została oceniona ujemnie, jednak w tym przypadku można uznać, iż sytuacja finansowa często jest na tyle uzależniona od sytuacji zewnętrznej, że można ją traktować jako czynnik zarówno wewnętrzny, jak i zewnętrzny. Co istotne, w przypadku czynników wewnętrznych częściej wskazywana była odpowiedź „nie ma wpływu", co świadczy o tym, iż pracodawcy zauważają większą zależność między kondycją podmiotu z sytuacją zewnętrzną niż z jakością zarządzania kadrami i budżetem, stanem zatrudnienia i kwalifikacjami pracowników.

6.6. Analiza dotychczasowych i planowanych kierunków rozwoju pracodawców

W niniejszym rozdziale analizą objęto działania podejmowane przez pracodawców w ostatnich 12 miesiącach oraz działania planowane na kolejny rok w obszarze różnego rodzaju inwestycji, infrastrukturalnych oraz ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji kadr, pozyskiwania kredytów na cele inwestycyjne i inne, podejmowania prac badawczo-rozwojowych, współpracy z kapitałem zagranicznym, zmian w profilu działalności. Istotny element stanowiła weryfikacja, czy sytuacja ekonomiczna podmiotów wymagała lub będzie wymagać wprowadzania oszczędności, co może zaważyć na kierunkach rozwoju tychże podmiotów.

Analiza dotychczasowych działań

Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny: Zaraz po inwestowaniu w podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników był to najczęściej wskazywany przez pracodawców rodzaj podejmowanych inwestycji (wykres 23). Podobny odsetek przedsiębiorców i urzędów/instytucji prowadziło w ostatnich 12 miesiącach inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny (odpowiednio 57% i 56%). Nie ma znaczących różnic między podmiotami należącymi do poszczególnych sekcji PKD – inwestowało 50–60% pracodawców w sekcjach: G – Handel hurtowy i detaliczny, H – Transport i gospodarka magazynowa, I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Między 60 a 65% podmiotów inwestowało w sprzęt w sekcjach: P – Edukacja, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Odsetki powyżej 65% wystąpiły w sekcjach: O – Administracja publiczna i obrona narodowa, C – Przetwórstwo przemysłowe, E – Dostawa wody oraz F – Budownictwo. Inwestycje w sprzęt były prowadzone przez pracodawców niezależnie od miejsca prowadzenia działalności – jedynie na wsi ten odsetek przekracza nieco 53%, podczas gdy w miejscowościach o większej liczbie mieszkańców sięga powyżej 60%.

Zakup lub modernizacja budynków lub gruntów: Był to trzeci najczęściej wybierany obszar inwestowania przez pracodawców, po inwestycjach w kwalifikacje zawodowe i psychospołeczne pracowników oraz w sprzęt i maszyny. Nieco więcej instytucji (30%) niż przedsiębiorców (22%) inwestowało w ostatnich 12 miesiącach w budynki lub grunty (zakup lub modernizacja). Można zakładać, iż duże znaczenie dla możliwości prowadzenia takich działań miał dostęp do środków unijnych. Tego typu inwestycje były prowadzone głównie przez te podmioty, które wyżej niż inne oceniły swoją kondycję ekonomiczną.

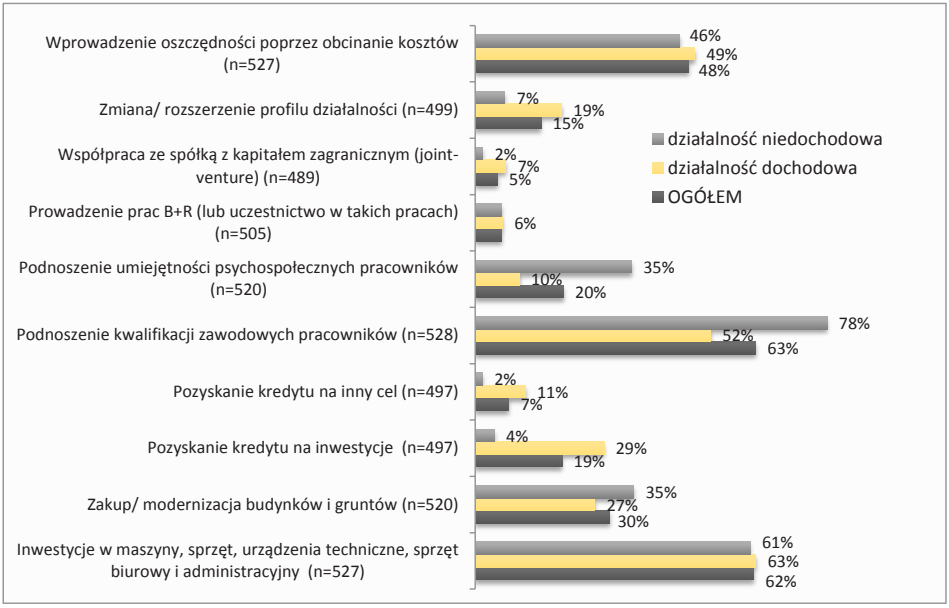
Pozyskanie kredytu na inwestycje: Pozyskiwanie kredytów inwestycyjnych nie było popularnym działaniem wśród pracodawców w ostatnim roku; zdecydowało się na to tylko 17% z nich. Przedsiębiorcy zdecydowanie częściej niż instytucje sięgali po kredyty na inwestycje (26% versus 3%). Najczęściej robili to pracodawcy z mniejszych miejscowości (z wyłączeniem wsi) oraz z sekcji: C – Przetwórstwo przemysłowe, E – Dostawa wody oraz F – Budownictwo (35–41%).

Pozyskanie kredytu na cel inny niż inwestycyjny: Jeszcze mniej popularne było ubieganie się o kredyty na cele inne niż inwestycyjne: 11% przedsiębiorców oraz zaledwie 2% instytucji skorzystało w ostatnich 12 miesiącach z takiego kredytu. Wśród przedsiębiorców większy odsetek takich pracodawców (17–18%) wystąpił w sekcjach C – Przetwórstwo przemysłowe oraz F – Budownictwo.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników: Inwestycje w kwalifikacje zawodowe kadr to najczęściej wymieniane wśród pracodawców kierunki inwestowania. W ten obszar inwestowała większość przedstawicieli działalności niedochodowej (78%) oraz ponad połowa przedsiębiorców (52%). Zdaniem ekspertów, taka różnica jest zrozumiała ze względu na fakt, iż zazwyczaj urzędy i instytucje mają określone budżety na prowadzenie działań szkoleniowych oraz posiadają plany szkoleniowe określające zakres tych działań w perspektywie roku. Nie są ograniczone, tak jak przed-

siębiorcy, przez zmienne uwarunkowania finansowe w ciągu roku. Dodatkowo znaczenie będą tu miały szkolenia współfinansowane ze środków unijnych (np. w sekcji P – Edukacja). W podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników inwestowali pracodawcy ze wszystkich sekcji PKD. Wśród sekcji skupiających przede wszystkim podmioty dochodowe większy był odsetek takich podmiotów w: E – Dostawa wody (75%), R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (69%), a mniejszy w C – Przetwórstwo przemysłowe (41%). W pozostałych sekcjach najczęściej szkoliły sekcje Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (84%) i P – Edukacja (79%)[40].

Wykres 23. Działania podejmowane przez pracodawców w ostatnich 12 miesiącach



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; z analiz wyłączono odpowiedzi nie wiem / trudno powiedzieć oraz nie ma to zastosowania w naszej firmie/instytucji (nie dotyczy)

Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników: Inwestycje w szkolenia „miękkie" są zdecydowanie mniej popularne wśród pracodawców, szczególnie tych prowadzących działalność dochodową (10% versus 35% w działalności niedochodowej). Zdaniem ekspertów (opinie z wywiadów pogłębionych oraz z dyskusji eksperckiej), to zrozumiałe zjawisko, gdyż przedsiębiorcy mniej chętnie wydają środki na działania, które w ich opinii nie przynoszą wymiernych korzyści finansowych, a takie opinie o tego typu szkoleniach są charakterystyczne dla dużej części pracodawców. Jak podkreślił jeden z ekspertów, wśród kadry zarządzającej podmiotami istnieje brak świadomości co do rzeczywistego wpływu tego typu działań na efektywność funkcjonowania podmiotu. W opinii zarządzających, inwestycje w takiego rodzaju działania to, po pierwsze, wydatkowane środki finansowe, których w firmie często brakuje, a po drugie – cenny czas pracownika poświęcony na działania inne niż praca zawodowa. W instytucjach podobne problemy nie występują w podobnym natężeniu. Analiza wyników badania w podziale na sekcje pokazuje, iż rzeczywiście w szkolenia „miękkie" inwestują głównie pracodawcy działający w sekcjach związanych przede wszystkim z działalnością niedochodową, tj. P – Edukacja (39%), O – Administracja publiczna i obrona narodowa (32%),

40. Nie brano pod uwagę sekcji, w których objęto badaniem mniej niż 10 podmiotów.

Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (21%). W przypadku urzędów oraz placówek szkolnych można założyć, iż duża część szkoleń o charakterze zawodowym zawiera elementy kształtowania umiejętności psychospołecznych, co dodatkowo zwiększa ten odsetek.

Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych lub uczestnictwo w takich pracach: Zaledwie kilka procent pracodawców prowadziło w ostatnich 12 miesiącach prace badawczo-rozwojowe lub brało udział w takich pracach (6% instytucji i tyle samo przedsiębiorców). Dane te potwierdzają stosunkowo niski poziom innowacyjności województwa. Największy odsetek przedsiębiorców uczestniczących w pracach B+R bądź prowadzących je wystąpił w sekcjach E – Dostawa wody (25%), F – Budownictwo (11%) i C – Przetwórstwo przemysłowe (9%), a także O – Administracja publiczna i obrona narodowa (co 10 podmiot). Podmioty takie zlokalizowane były w miejscowościach o różnej wielkości, ale największą aktywnością w tej kwestii wykazały się jednostki z miasta Rzeszów lub powiatu rzeszowskiego, czyli z tych obszarów, w których dostęp do ośrodków B+R jest największy. Działania B+R podejmują głównie pracodawcy wysoko oceniający własną kondycję finansową.

Zmiana/rozszerzenie profilu działalności: W ostatnich 12 miesiącach 19% przedsiębiorców zmieniło bądź rozszerzyło profil swojej działalności. Jednocześnie wskazało na to jedynie 7% przedstawicieli instytucji. Taka różnica jest zrozumiała – instytucje mają najczęściej określone, stałe zadania, a wzmacnianie ich konkurencyjności, w odróżnieniu od przedsiębiorców, nie zależy od rozbudowywania bądź zmiany oferty. Najbardziej elastyczni pod tym względem byli pracodawcy w sekcjach C – Przetwórstwo przemysłowe (27%), a także G – Handel hurtowy i detaliczny oraz I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (17%).

Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture): Niewielka część przedsiębiorców (7%) zadeklarowała współpracę ze spółką z kapitałem zagranicznym (na zasadzie joint-venture), co potwierdzają dane statystyczne dotyczące niewielkiego zakresu korzystania przez spółki podkarpackie z kapitału zagranicznego. Głównie byli to przedsiębiorcy z sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa (19%).

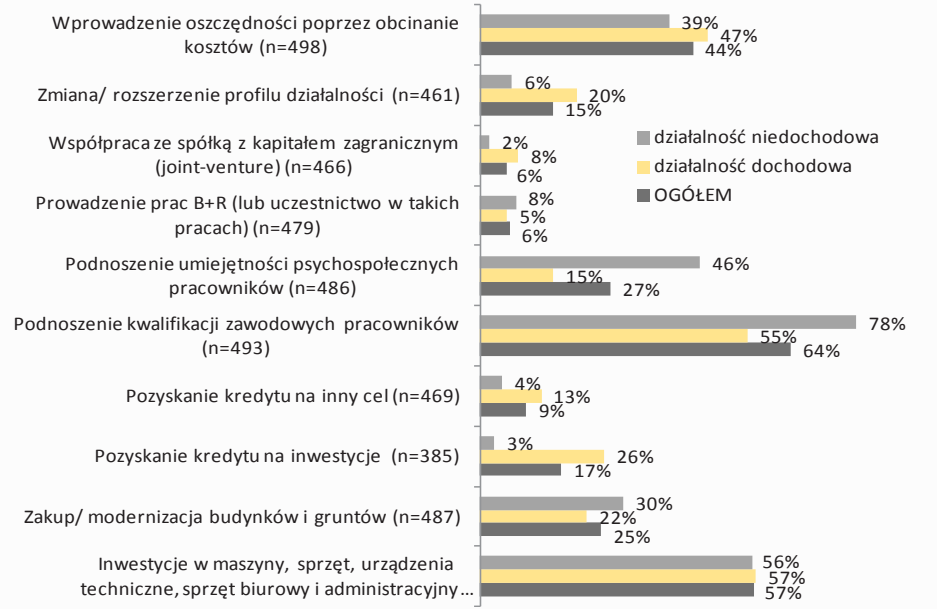
Wprowadzenie oszczędności przez obcinanie kosztów: Jako element uzupełniający analizy działań podejmowanych przez pracodawców w ostatnim roku, które są istotne dla oceny kierunków ich rozwoju, zbadano, w jakim stopniu znaczący był czynnik oszczędnościowy. Zadano pracodawcom pytanie o to, czy w ostatnich 12 miesiącach wprowadzali oszczędności przez obcinanie kosztów. Takie rozwiązanie było stosowane przez 49% przedsiębiorców i 46% instytucji. Można to uznać za znaczący odsetek, choć jednocześnie zadowolenie z sytuacji ekonomicznej podmiotów oraz częstość podejmowanych inwestycji wskazują na to, że nie był to element decydujący o rozwoju pracodawców. Największy odsetek podmiotów, w których zadeklarowano konieczność prowadzenia oszczędności, występuje w sekcjach: I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (58%), R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (58%), C – Przetwórstwo przemysłowe (53%) oraz G – Handel hurtowy i detaliczny (52%). Także ponad 44% pracodawców wprowadzało oszczędności w dwóch sekcjach: P – Edukacja oraz Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Analiza planowanych działań

O te same działania, które pracodawcy podejmowali w ostatnim roku, zapytano w perspektywie kolejnych 12 miesięcy. Ogólna ich analiza pokazuje, iż pracodawcy będą rzadziej inwestować w zakup lub modernizację budynków i gruntów oraz w sprzęt i maszyny, a także jeszcze ostrożniej będą też korzystać z kredytów inwestycyjnych (wykres 24). Z drugiej strony, optymistycznie przewidują, iż będą musieli rzadziej wprowadzać oszczędności. Największa zmiana na korzyść przyszłości dotyczy inwestowania w umiejętności psychospołeczne pracowników. Poniżej przedstawiono szczegółowe analizy wszystkich elementów. Analizy według sekcji PKD zaprezentowano w podrozdziale 6.7.

Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny: W mniejszym stopniu (niż w ostatnich 12 miesiącach) pracodawcy zamierzają inwestować w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny (57% przedsiębiorców oraz 56% instytucji wobec tych wartości w ostatnim roku na poziomie 63% i 61%). Nastąpią zmiany wewnętrzne w tych grupach. Grupa prawie 13% pracodawców, którzy inwestowali w ostatnim roku, nie zamierza tego robić w kolejnym. Jednocześnie około 5% pracodawców planuje podjąć inwestycje, choć nie robili tego w ostatnim roku (tabela 11).

Wykres 24. Działania planowane przez pracodawców w kolejnym roku



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; z analiz wyłączono odpowiedzi nie wiem / trudno powiedzieć oraz nie ma to zastosowania w naszej firmie/instytucji (nie dotyczy)

Zakup lub modernizacja budynków lub gruntów: O 5% mniej niż w ostatnim roku przedsiębiorców oraz instytucji zamierza inwestować w zakup bądź modernizację budynków i gruntów. Co dziesiąty z tych, którzy poczynili już takie inwestycje w ostatnim roku, nie planuje tego robić w kolejnych 12 miesiącach. Jednocześnie powinni pojawić się nowi inwestorzy (około 6%). Występuje średnia korelacja między zakupem lub modernizacją budynków i gruntów a inwestycjami w sprzęt i maszyny (0,312), co oznacza, że takie inwestycje dość często idą ze sobą w parze[41].

Pozyskanie kredytu na inwestycje: Pracodawcy planują być nieco ostrożniejsi, jeśli chodzi o ubieganie się o kredyty na inwestycje, ale spadek odsetka takich podmiotów w porównaniu z ostatnim rokiem nie jest duży – 3% mniej przedsiębiorców oraz 1% mniej instytucji ma takie plany (osiągając poziom odpowiednio 26% i 3%). Oznacza to, że pracodawcy (szczególnie instytucje) planują realizować inwestycje z wykorzystaniem głównie środków własnych. Wśród przedsiębiorców ponad 10% tych, którzy pozyskali kredyt w ostatnim roku, nie planuje tego w kolejnych 12 miesiącach. Jednocze-

41. Współczynnik korelacji Phi, który pozwala na określenie zarówno siły związku, jak i jego kierunku. Przyjmuje on wartości od -1 do +1, przy czym 0 oznacza brak związku.

śnie 6,2% firm, które nie korzystały z kredytu, ma to w planach. W przypadku instytucji 2,8% z nich pozyskało kredyt w zeszłym roku, ale nie zamierza tego robić w kolejnym.

Pozyskanie kredytu na cel inny niż inwestycyjny: Podobna sytuacja, jak w przypadku pozyskiwania kredytów na inwestycje, występuje przy planach pozyskania kredytu na cele inne niż inwestycyjne. Mniejszy odsetek pracodawców ma takie plany na kolejny rok (2% mniej przedsiębiorców oraz instytucji). Wśród przedsiębiorców nieco wyższy jest procent tych, którzy nie korzystali z takiego kredytu w ostatnich 12 miesiącach, ale zamierzają to zrobić (5,4%).

Tab. 11. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracodawca zrealizował następujące działania i czy planuje je realizować w kolejnych 12 miesiącach

DZIAŁALNOŚĆ DOCHODOWA				
	podejmował działanie i będzie podejmował	podejmował działanie, ale nie zamierza podjąć	nie podejmował działania, ale zamierza podjąć	nie podejmował działania i nie zamierza podejmować
Zakup/modernizacja budynków i gruntów	17,0%	9,5%	5,4%	68,0%
Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny	52,6%	13,7%	4,8%	29,0%
Pozyskanie kredytu na inwestycje	19,3%	10,5%	6,2%	64,0%
Pozyskanie kredytu na inny cel	7,6%	4,0%	5,4%	83,0%
Wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów	42,9%	6,3%	4,3%	46,5%
Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych (lub uczestnictwo w nich)	5,1%	0,3%	0,3%	94,2%
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	48,7%	6,0%	6,7%	38,6%
Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników	9,6%	0,7%	5,8%	84,0%
Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture)	6,2%	1,0%	1,7%	91,1%
Zmiana/rozszerzenie profilu działalności	13,9%	7,0%	6,3%	72,8%
DZIAŁALNOŚĆ NIEDOCHODOWA				
	podejmował działanie i będzie podejmował	podejmował działanie, ale nie zamierza podjąć	nie podejmował działania, ale zamierza podjąć	nie podejmował działania i nie zamierza podejmować
Zakup/modernizacja budynków i gruntów	24,2%	11,8%	5,9%	58,1%
Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny	50,8%	12,2%	5,8%	31,2%
Pozyskanie kredytu na inwestycje	1,7%	2,8%	0,6%	94,9%
Pozyskanie kredytu na inny cel	1,1%	0,6%	3,3%	95,0%
Wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów	34,9%	10,3%	4,1%	50,8%
Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych (lub uczestnictwo w nich)	4,9%	0,5%	2,7%	91,8%
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	74,9%	3,6%	3,1%	18,5%

Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników	31,9%	4,3%	13,8%	50,0%
Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture)	1,8%	0,0%	0,0%	98,2%
Zmiana/rozszerzenie profilu działalności	3,0%	3,0%	3,6%	90,4%

Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; z analiz wyłączono odpowiedzi nie wiem / trudno powiedzieć oraz nie ma to zastosowania w naszej firmie/instytucji (nie dotyczy)

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników: Tendencje co do podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników w grupie podmiotów prowadzących działalność niedochodową nie zmieniły się w stosunku do ostatnich 12 miesięcy; 78% zamierza inwestować w ten obszar. Można przewidywać, że trend w tej grupie się nie zmieni, tj. ci, którzy inwestowali w kwalifikacje zawodowe, i tak będą to robić (tylko 3,6% zamierza zrezygnować z tych działań), a ci, którzy nie inwestowali, nadal nie mają tego w planach (jedynie 3,1% nieinwestujących zamierza podjąć takie działanie). Niewielkie zmiany mogą wystąpić wśród przedsiębiorców. W sumie o 3% powinien wzrosnąć odsetek inwestujących w kwalifikacje zawodowe pracowników, przy czym prawie 7% tych, którzy tego nie robili, ma to w planach na najbliższy rok. Jednocześnie 6% tych, którzy inwestowali, zamierza z tego zrezygnować. Występuje dość wysoka korelacja (0,453) między deklarowanym inwestowaniem w kwalifikacje zawodowe pracowników oraz w ich umiejętności psychospołeczne, co oznacza, że ci sami pracodawcy zamierzają łączyć te dwa cele szkoleń. Również dość wysoka jest korelacja między planami szkoleniowymi a zakupem nowych maszyn i urządzeń (korelacja 0,427), co może świadczyć o tym, iż pracodawcy mają w planach szkolenie pracowników w zakresie obsługi nowo nabytych urządzeń.

Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników: Jest to obszar, którego dotyczy największa zmiana w stosunku do dotychczasowych działań i tych planowanych – na korzyść przyszłości. Pracodawcy zamierzają częściej inwestować w podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników (o 5% więcej przedsiębiorców i aż o 11% więcej instytucji). Ci pracodawcy, którzy inwestowali w szkolenia psychospołeczne w ostatnich 12 miesiącach, nadal mają to w planach (4,3% instytucji zamierza z tego zrezygnować). Znacząco powinien wzrosnąć odsetek tych instytucji, które nie inwestowały w umiejętności psychospołeczne, ale zamierzają to robić (13,8%). To samo deklaruje 5,8% przedsiębiorców. Oznacza to, że odsetek pracodawców podnoszących te umiejętności u pracowników powinien wzrosnąć w kolejnym roku, ale głównie wśród podmiotów prowadzących działalność niedochodową. Dane te wydają się zastanawiające w świetle wcześniejszych stwierdzeń o niskiej świadomości kadry zarządzającej zakładami pracy co do znaczenia tego typu działań dla podnoszenia efektywności funkcjonowania podmiotów. Zdaniem jednego z ekspertów (wywiad pogłębiony), świadomość wśród pracodawców wzrasta, ale nie aż tak, aby w pełni wytłumaczyć tak znaczący wzrost. Zakładać można, iż pracodawcy w działalności niedochodowej w jeszcze większym stopniu planują wykorzystać dostępne na rynku szkolenia dofinansowywane z UE. Obszar ten wymaga monitorowania w kolejnej fali badania, aby zweryfikować, do jakiego stopnia deklaracje pracodawców zostały zrealizowane.

Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych lub uczestnictwo w takich pracach: Działalność B+R nie jest obszarem, w którym wystąpią znaczące zmiany w kolejnym roku. Tendencja wśród pracodawców nie ulegnie zmianom – ci sami przedsiębiorcy, którzy prowadzili prace, planują to kontynuować, nie ma też prawie wskazań o nowych planach bądź rezygnacji z udziału w tych pracach. Jedynie w grupie instytucji 2,7% pracodawców zamierza podjąć takie działania, mimo że dotychczas ich nie prowadzili.

Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture): Odsetek pracodawców, którzy planują współpracę ze spółką z kapitałem zagranicznym na zasadzie joint-venture, jest zbliżony do

skali tej współpracy w ostatnim roku (1% przedsiębiorców więcej ma taki zamiar; brak jest zmiany wśród instytucji). Podobna liczba przedsiębiorców zamierza zrezygnować z takiej współpracy oraz ją podjąć (około 1%). Można zatem zakładać, że częstość korzystania z kapitału zagranicznego przez spółki nie ulegnie większej zmianie.

Zmiana/rozszerzenie profilu działalności: Na poziomie wszystkich pracodawców nie powinno być zmian w tym obszarze. Częstość prowadzenia tych działań będzie taka sama jak w ostatnim roku (różnice 1% wśród przedsiębiorców i instytucji są nieistotne). 7% przedsiębiorców zmieniło profil działalności w ostatnim roku i nie zamierza tego robić w kolejnym. Podobny odsetek (6,3%) nie podejmował takich działań, ale zamierza. W grupie instytucji zmiany są na poziomie około 3%. Występuje średnia korelacja między planami wobec profilu działalności, także planami wejścia w spółkę joint-venture (0,315).

Wprowadzenie oszczędności przez obcinanie kosztów: W grupie wszystkich badanych pracodawców spadł odsetek tych, którzy przewidują w kolejnym roku konieczność wprowadzania oszczędności. Zmiana jest niewielka i wynosi 2 p.p. dla podmiotów prowadzących działalność dochodową oraz 7 p.p. dla podmiotów niedochodowych (wartości osiągają odpowiednio 47% i 39%). Można zatem zakładać, że trend się nie zmieni, tj. w 2012 roku duża część pracodawców będzie stosować oszczędności. Za optymistyczną można uznać informację, iż w grupie instytucji do 10,3% wzrósł odsetek podmiotów, które cięły koszty w 2011 roku, ale nie planują tego robić w roku kolejnym. Wśród przedsiębiorców podobny jest odsetek tych, którzy nie wprowadzali oszczędności, ale planują to uczynić (4,3%), oraz tych, którzy oszczędzali, ale już nie zamierzają tego robić w kolejnych 12 miesiącach (6,3%).

Podsumowując, trendy wśród pracodawców pod względem planów inwestycyjnych pozostają na podobnym poziomie jak dotychczas. Pracodawcy będą ostrożniejsi w korzystaniu z kredytów, w niewiele mniejszym stopniu zamierzają inwestować również w sprzęt i maszyny.

Z deklaracji pracodawców wynika, że większy ich odsetek planuje inwestować w kwalifikacje, przede wszystkim w kompetencje psychospołeczne. Mogłoby to świadczyć o wzroście świadomości wśród pracodawców co do znaczenia tego typu działań dla jakości funkcjonowania podmiotu i budowania konkurencyjności przedsiębiorstw, ale ponieważ pozostaje to w fazie planów, należy do tych deklaracji podchodzić ostrożnie.

Jedną z hipotez badawczych postawionych w obszarze potencjału rozwojowego pracodawców było stwierdzenie, iż potencjał rozwojowy pracodawców jest niski. Wśród przyczyn tego zjawiska wymienia się następujące czynniki: niska aktywność inwestycyjna, szczególnie w środki trwałe, niski udział kapitału zagranicznego oraz niska skłonność do korzystania z zewnętrznych bankowych źródeł kapitału. Hipoteza została potwierdzona wynikami badań, gdyż pracodawcy rzeczywiście w niewielkim stopniu uzależnieni są od kapitału zagranicznego oraz mają niską skłonność do korzystania z zewnętrznych bankowych źródeł kapitału. Na niekorzyść hipotezy przemawiają co prawda dane dotyczące częstości inwestowania pracodawców: odsetek inwestujących jest wysoki, jednakże na podstawie badania kwestionariuszowego nie można stwierdzić, jaka jest wartość tych inwestycji. Inwestycje w sprzęt i maszyny mogą w jednym przypadku oznaczać zakup nowej linii technologicznej o wartości wielu milionów złotych, a w innym kupno nowego sprzętu biurowego. Dlatego warto posiłkować się danymi ogólnodostępnymi – tj. wartościami nakładów inwestycyjnych.

Pod względem nakładów inwestycyjnych na 1 mieszkańca w 2010 r. w porównaniu z innymi województwami Podkarpacie znalazło się na dalekim, 11. miejscu, aczkolwiek pod względem procentowego wzrostu tych nakładów w stosunku do roku poprzedniego osiągnęło pozycję 2. (po województwie lubuskim), odnotowując wzrost o 17 p.p. (tab. 12).

Tab. 12. Nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca (w zł)

	Rok 2009	Rok 2010	Zmiana w 2010 r. w stosunku do 2009 r.
POLSKA	**5729**	**5690**	**-1%**
ŁÓDZKIE	5250	5399	3%
MAZOWIECKIE	8723	8282	-5%
MAŁOPOLSKIE	4526	4849	7%
ŚLĄSKIE	6117	5671	-8%
LUBELSKIE	3673	3846	4%
PODKARPACKIE	**4064**	**4893**	**17%**
PODLASKIE	3892	4247	8%
ŚWIĘTOKRZYSKIE	4861	5319	9%
LUBUSKIE	4380	7418	41%
WIELKOPOLSKIE	5390	5531	3%
ZACHODNIOPOMORSKIE	5034	4903	-3%
DOLNOŚLĄSKIE	6519	6239	-4%
OPOLSKIE	4409	4540	3%
KUJAWSKO-POMORSKIE	5375	5135	-5%
POMORSKIE	7903	5843	-35%
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	4101	4587	11%

Źródło: Dane GUS BDL

Powyższe dane z jednej strony przemawiają na korzyść hipotezy, gdyż wartość nakładów inwestycyjnych wskazuje na niewielki potencjał inwestycyjny podkarpackich pracodawców, ale z drugiej strony potencjał ten rośnie dość dynamicznie, a struktura kapitałowa przedsiębiorstw w województwie (zależna głównie od rynku wewnętrznego) powoduje, iż podmioty są mniej zagrożone przez spowolnienie gospodarcze na świecie. Na korzyść hipotezy przemawiają również niewielkie zmiany w różnych obszarach inwestowania dotyczące kolejnego roku. Ostatecznie hipotezę można uznać za potwierdzoną (potencjał rozwojowy pracodawców można ocenić jako niski), ale kolejne lata badań mogą dostarczyć nowych danych, które pozwolą na jej ponowną weryfikację.

Działania i strategie podejmowane przez pracodawców w kontekście negatywnego wpływu spowolnienia gospodarczego

Prawie 51% podkarpackich pracodawców oceniło, iż wpływ kryzysu gospodarczego na ich kondycję był negatywny i bardzo negatywny. W tej grupie 70% stanowią podmioty prowadzące działalność dochodową. Zasadne jest przyjrzenie się, jakie strategiczne działania w obszarze polityki personalnej oraz inwestycyjnej i finansowej realizowały te podmioty.

Porównanie grupy pracodawców znacząco odczuwających negatywny wpływ spowolnienia gospodarczego oraz pozostałych podmiotów wskazuje na występowanie obszarów, w których ta pierwsza grupa wykazywała pewną aktywność w podejmowaniu wyzwań wynikających z kryzysu (tab. 13). Częściej niż inne podmioty realizowała inwestycje, zarówno w maszyny i sprzęt, jak i w zakup bądź modernizację budynków lub gruntów. Częściej też tacy pracodawcy posiłkowali się kredytami inwestycyjnymi oraz przeznaczonymi na inne cele. Ich aktywność widać również w działaniach dostosowawczych do zmieniających się warunków rynkowych – o 5% więcej podmiotów „kryzysowych"

decydowało się na zmianę bądź rozszerzenie profilu działalności. Warto również zwrócić uwagę na częstsze niż w innych podmiotach inwestowanie w podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników. Jednocześnie aż o 15% więcej takich pracodawców było zmuszonych do wprowadzania oszczędności poprzez cięcie kosztów.

Analizując te wyniki, można stwierdzić, iż część podmiotów podejmuje działania zmierzające do obrony przed skutkami kryzysu, szczególnie poprzez zwiększanie częstości inwestowania. Różnice między obydwiema grupami pracodawców („kryzysowi" i pozostali) nie są co prawda znaczące, ale pozytywnie świadczą o zarządzaniu strategicznym. Potwierdza to opinię jednego z ekspertów ds. zarządzania (wywiad pogłębiony), iż myślenie strategiczne wśród kadry zarządzającej poprawia się, aczkolwiek obszar ten nadal wymaga zmian. Analiza stylów zarządzania strategicznego w firmach pokazuje, że takie aktywne podejście zarządcze rzadko jest wynikiem przemyślanego scenariusza. Jego przyczyny leżą raczej w skoncentrowaniu się podmiotów na celach finansowych, zamiast na budowaniu długotrwałej przewagi konkurencyjnej. Rekomendowane jest zatem prowadzenie działań edukacyjnych wśród przedsiębiorców, których celem będzie uświadomienie pracodawcom znaczenia różnorodnych uwarunkowań dla formułowania długookresowych celów firmy; uwarunkowań zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych (w tym znaczenia kapitału ludzkiego dla budowania pozycji konkurencyjnej podmiotu). Należy też przeanalizować efektywność kanałów informacyjnych, bo ten czynnik, w połączeniu z ograniczoną umiejętnością korzystania z informacji, wpływa na brak wiedzy o np. instytucjach wsparcia. Działania takie powinny polegać na dostarczaniu strategicznego doradztwa dla firm, aby uświadomiły sobie potrzebę długookresowego planowania i zależność między wizją rozwoju a krótkookresowymi celami[42].

Tab. 13. Działania podejmowane i planowane przez pracodawców odczuwających negatywny wpływ kryzysu gospodarczego

	podejmowane działania w ostatnim roku		planowane działania w kolejnym roku	
	pracodawcy odczuwający kryzys	pozostali pracodawcy	pracodawcy odczuwający kryzys	pozostali pracodawcy
Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny	63%	59%	60%	47%
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	64%	58%	68%	60%
Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników	18%	20%	25%	29%
Pozyskanie kredytu na inny cel	9%	6%	11%	8%
Pozyskanie kredytu na inwestycje	24%	14%	23%	10%
Prowadzenie prac B+R (lub uczestnictwo w takich pracach)	6%	6%	6%	6%
Wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów	54%	39%	50%	36%
Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture)	6%	4%	7%	4%
Zakup/modernizacja budynków i gruntów	31%	28%	26%	22%
Zmiana/rozszerzenie profilu działalności	17%	12%	20%	9%

Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; z analiz wyłączono odpowiedzi nie wiem / trudno powiedzieć oraz nie ma to zastosowania w naszej firmie/instytucji (nie dotyczy)

42. W. Orłowski, R. Pasternak, R. Flaht, D. Szubert, *Procesy inwestycyjne i strategie przedsiębiorstw w czasach kryzysu*, PARP, Warszawa 2010.

W kolejnym roku podmioty silniej niż inne odczuwające skutki spowolnienia gospodarczego planują podejmowanie działań na podobną skalę do tych z ostatniego roku. Ich reakcją na kryzys będzie na tle pozostałych pracodawców:

- Częstsze korzystanie z kredytów, szczególnie na inwestycje,
- Częstsze inwestowanie w maszyny, sprzęt,
- Częstsze inwestowanie w podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników,
- Większe ukierunkowanie na zmianę bądź rozszerzenie profilu działalności,
- Częstsze wprowadzanie oszczędności.

W obszarze polityki personalnej pracodawcy znacząco odczuwający kryzys podejmowali bardziej zdecydowane kroki w ostatnich dwunastu miesiącach niż ci pracodawcy, dla których problem kryzysu nie był aż tak dotkliwy. Podczas gdy w tej drugiej grupie 61% nie odnotowało zmian w zatrudnieniu, wśród pracodawców „kryzysowych" było takich podmiotów tylko 46%[43]. Niemal co czwarty pracodawca „kryzysowy" zredukował zatrudnienie (w drugiej grupie było to niecałe 19%), ale jednocześnie u prawie co trzeciego zatrudnienie wzrosło (w drugiej grupie było to 21%). Można zatem ocenić, że spowolnienie gospodarcze miało wpływ na decyzje personalne podmiotów. Wyniki badań jakościowych pozwalają pogłębić tę analizę. Z jednej strony reakcję części pracodawców na kryzys stanowi redukcja kosztów poprzez redukcję zatrudnienia (aczkolwiek nie jest to powszechna praktyka), a z drugiej mamy do czynienia z pewnym odsetkiem pracodawców, którzy z gorszą sytuacją na rynku będą sobie radzili poprzez rozszerzanie działalności i zwiększanie zatrudnienia, budując tym samym lepszą pozycję konkurencyjną. Innym zjawiskiem wskazywanym przez przedstawicieli urzędów pracy oraz eksperta ds. rynku pracy w polityce personalnej przedsiębiorców jest wykorzystywanie „obecności" kryzysu jako pretekstu do zwolnień pracowników przynoszących największe koszty firmie, a następnie zatrudnianie na równoważne stanowiska nowych pracowników na mniej korzystnych warunkach, stąd odnotowane duże rotacje kadr w podmiotach.

6.7. Przewidywane kierunki rozwoju poszczególnych branż

Poniżej przedstawiono diagnozę sytuacji pracodawców w wybranych sekcjach PKD, a także spodziewane kierunki rozwoju oraz przewidywania kondycji ekonomicznej i zatrudnieniowej w perspektywie kolejnego roku. Pod uwagę wzięto ocenę sytuacji ekonomicznej podmiotów, czynniki wpływające na lepszą lub gorszą kondycję podmiotów, istotne zmiany w różnych obszarach działalności, mające w skali poszczególnych podmiotów charakter innowacji. W kontekście przewidywanych zmian dotyczących kondycji ekonomicznej pracodawców analizie podano również planowane zmiany w zatrudnieniu oraz politykę szkoleniową. Ze względu na zbyt małe liczebności zbadanych pracodawców w niektórych sekcjach, analizy dotyczą tylko wybranych sekcji:

- C – Przetwórstwo przemysłowe,
- E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją,
- F – Budownictwo,
- G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle,
- H – Transport i gospodarka magazynowa,
- I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi,
- O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne,

43. Różnice są istotne statystycznie.

- P – Edukacja,
- Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
- R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją[44].

C – Przetwórstwo przemysłowe

Przetwórstwo przemysłowe jest znaczącym sektorem podkarpackiej gospodarki. Na tle innych sekcji liczba małych, średnich i dużych podmiotów w tej branży była największa (1536 w 2011 r.).

W latach 1999–2008 podkarpackie przedsiębiorstwa skupione w ramach sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe systematycznie umacniały swoje znaczenie w gospodarce regionu, również w zakresie rynku pracy. Widoczna dynamika przychodów ze sprzedaży oraz takich kategorii, jak eksport czy zysk netto, ilustrowała szybko rosnący potencjał branży. Należy także pamiętać, iż to właśnie ten sektor gospodarki Podkarpacia przyciągnął największą liczbę inwestorów zagranicznych, reprezentujących relatywnie najwyższe kwoty zainwestowane w aktywa[45].

Pracodawcy w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe bardzo dobrze, na tle innych sekcji skupiających podmioty przede wszystkim dochodowe, ocenili swoją sytuację ekonomiczną w ostatnich 12 miesiącach. Jedynie co dziesiąty podmiot nie był z niej zadowolony. Optymistycznie też patrzą w przyszłość – w sumie 72% ocenia, że ich sytuacja się nie zmieni bądź się nawet polepszy. Pogorszenie koniunktury przedsiębiorstwa przewiduje 13% z nich. Najbardziej negatywnie na kondycję podmiotów wpłynęły czynnik kosztów materiałów oraz ogólnie rozumiany kryzys finansowy. Dlatego też ponad połowa przedsiębiorców zmuszona była wprowadzić w ostatnich 12 miesiącach oszczędności poprzez cięcie kosztów. Pozytywnym zjawiskiem wydaje się fakt, iż większość podmiotów inwestowała – głównie w sprzęt i maszyny, zakup bądź modernizację budynków lub gruntów oraz w kwalifikacje pracowników. Przetwórstwo przemysłowe jest również sekcją, która stosunkowo częściej niż inne wspomagała się kredytami, przede wszystkim na inwestycje (34%). Pracodawcy mają również dość ambitne i sprecyzowane plany inwestycyjne na kolejny rok. Stosunkowo niski odsetek odpowiedzi „nie wiem / trudno powiedzieć" na pytanie o przyszłe działania wskazuje na to, że sytuacja w sekcji jest i będzie stabilna. Przedsiębiorcy zamierzają inwestować w sprzęt i maszyny, zakup i modernizację budynków lub gruntów, a także, podobnie jak inni pracodawcy, w podnoszenie kwalifikacji pracowników.

Warto podkreślić, iż o elastyczności i umiejętności dostosowania się pracodawców w sekcji C do dynamicznej sytuacji na rynku świadczy fakt, że aż 26% z nich rozszerzyło bądź zmieniło profil swojej działalności w ostatnim roku, a 20% planuje zrobić to w roku następnym.

Ambitne w stosunku do innych sekcji są też plany badawczo-rozwojowe. Co dziesiąty przedsiębiorca prowadził takie prace w ostatnich 12 miesiącach i podobny odsetek planuje to robić w kolejnym roku. Generalnie sekcja C, obok sekcji E – Dostawa wody oraz F – Budownictwo, jest najbardziej proinnowacyjna. Innowacje procesowe i produktowe w ostatnim roku wprowadził co drugi podmiot, prawie połowa zdecydowała się też na innowacje marketingowe, a 31% na innowacje organizacyjne, co na tle innych przedsiębiorców stanowi bardzo wysoki odsetek.

Połowa pracodawców nie odnotowała zmian w liczbie zatrudnionych w ostatnim roku, mimo znacznych rotacji kadr. W niemal co trzecim podmiocie zatrudnienie wzrosło, ale jednocześnie w co czwartym spadło.

Stabilność zatrudnienia w sekcji C można ocenić jako wysoką, a nawet idącą w kierunku zwiększenia, gdyż 11% podmiotów planuje wzrost zatrudnienia (w porównaniu z 5% planującymi zmniejszenie). Warto zauważyć, że aż 28% podmiotów zatrudniających w ostatnim roku pracowników odnotowa-

44. Pod uwagę brano sekcje, w których zrealizowano więcej niż 10 kwestionariuszy.
45. Por. A. Chmaj, E. Giełbaga, M. Kozyra, A. Molenda, E. Wojnar, *Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim*, GUS, Rzeszów 2010.

ło trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy – dotyczyło to głównie stanowisk specjalistycznych. Jednocześnie dość wysoki odsetek pracodawców negatywnie ocenił kwalifikacje już zatrudnionych pracowników (w sumie 21%, z czego 5% uznało, że jest to poważny problem). Większość stawia na podnoszenie kwalifikacji takich pracowników, ale też znaczący, w porównaniu z innymi sekcjami, jest odsetek tych pracodawców, którzy decydują się poszukiwać na rynku pracy jedynie odpowiednio przygotowanych pracowników. Można zatem przewidywać, że sytuacja na rynku pracy w obszarze produkcji przemysłowej będzie dynamiczna: z jednej strony pojawiają się deklaracje zwiększenia zatrudnienia, preferowanie zatrudnienia już przygotowanych pracowników, co oznacza ryzyko zwolnień dla tych niewykwalifikowanych, a z drugiej strony mamy do czynienia z większymi niż gdzie indziej trudnościami ze znalezieniem odpowiednich kandydatów.

E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

Sekcja E w klasyfikacji PKD, obejmująca producentów i dystrybutorów energii elektrycznej, gazu i wody, jest na Podkarpaciu reprezentowana umiarkowanie licznie – na koniec 2010 roku obejmowała 136 podmiotów. Branża ta na tle innych sekcji wydaje się specyficzna. Przede wszystkim podlega ścisłej kontroli państwa, wyrażającej się silnym zinstytucjonalizowaniem tej sfery gospodarki poza samymi przedsiębiorstwami, które tak czy inaczej są kontrolowane przez Skarb Państwa oraz silną w gospodarce regulacją (na finansowe efekty działalności firm z branży rzutuje przede wszystkim system taryf i cenników regulowany centralnie)[46]. Za wyjątek można tu uznać jedynie pozyskanie i dystrybucję wody, najczęściej regulowaną w pewnym stopniu przez samorządy. Większość podmiotów gospodarczych sektora to duże struktury o rodowodzie przedsiębiorstw państwowych, poddawanych stopniowo komercjalizacji i częściowej prywatyzacji. Ich cechą charakterystyczną jest posiadanie lub sprawowanie faktycznej kontroli nad zasadniczym komponentem majątku koniecznego do takiej działalności, tj. infrastrukturą energetyczną. W latach 1999–2008 przedsiębiorstwa skupione w ramach sekcji E uległy widocznej ewolucji: z nierentownych, nieefektywnych podmiotów przeobraziły się w nowocześnie zarządzane, przeorientowane na rynkowy charakter funkcjonowania komponenty systemu gospodarczego regionu. W widocznych osiągnięciach ekonomiczno-finansowych pomógł im jednak przede wszystkim rozwój gospodarczy kraju, a co za tym idzie – większy popyt na czynniki energetyczne, w skali zarówno przemysłowej, jak i konsumpcyjnej. Jak pokazuje analiza wskaźników finansowych, przeprowadzona w ramach badania „Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw…", kondycja ekonomiczna podmiotów w sekcji E jest zadowalająca i stabilna. Potwierdzają to wyniki badań opinii wśród pracodawców, gdzie przy ocenie płynności i rentowności nie odnotowano ocen negatywnych, a ogólna ocena sytuacji ekonomicznej w ostatnim roku również została oceniona wysoko.

Ryzyko upadłości podkarpackich przedstawicieli branży jest bardzo niskie, co więcej – jej przewidywana sytuacja wydaje się względnie dobra i stabilna (połowa podmiotów deklaruje, że sytuacja ekonomiczna nie powinna się zmienić, a co piąty przypuszcza, że się polepszy). Potwierdza to specyficzne cechy branży, która jest mniej podatna od innych na czynniki o charakterze koniunkturalnym i którą charakteryzują brak większych zmian w strukturze majątkowo-kapitałowej, stabilizacja inwestycji, podobny poziom płynności, a także niewielki wzrost rentowności.

Na tle innych sekcji podmioty z sekcji E stosunkowo rzadziej inwestowały w zakup i modernizację budynków i gruntów, ale często ponosiły wydatki na zakup sprzętu i maszyn, a także pozyskiwały kredyty inwestycyjne. Co trzeci podmiot był zmuszony w ostatnim roku wprowadzać oszczędności, co jest pozytywnym wynikiem na tle innych branż, gdzie odsetek takich podmiotów sięga 50%. Co warte podkreślenia, 17% pracodawców stwierdziło, iż wprowadzanie oszczędności nie jest rozwią-

46. Por. A. Chmaj, E. Giełbaga, M. Kozyra, A. Molenda, E. Wojnar, *Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim*, GUS, Rzeszów 2010.

zaniem, które ma zastosowanie w zakładach tego typu, co wymiernie świadczy o specyfice tej branży (w pozostałych sekcjach takich wskazań w kwestionariuszach prawie nie było). Charakterystyczne dla tej branży wydaje się również częstsze niż w innych sekcjach uczestnictwo w pracach B + R; deklaruje tak co czwarty podmiot, podczas gdy w sekcji zajmującej kolejne miejsce pod względem częstości uczestnictwa w działaniach B + R (F – Budownictwo) jest to już co dziesiąty pracodawca. Pod względem planów inwestycyjnych na kolejny rok nie należy spodziewać się większych zmian – podmioty będą podejmowały podobne działania jak w ostatnim roku, co dodatkowo potwierdza względnie stabilną sytuację w tej sekcji. Niemal wszyscy zbadani pracodawcy ocenili, że stan zatrudnienia w ich zakładach jest adekwatny do potrzeb (91%), nie zamierzają również tworzyć nowych etatów w kolejnym roku. Co trzeci respondent wskazał, że odczuwa brak odpowiedniego przygotowania pracowników w zakresie umiejętności i wiedzy do wykonywania zawodu, ale problem ten nie jest poważny. Niemniej odsetek podmiotów w sekcji E, w których pracownicy brali udział w ostatnich 12 miesiącach w szkoleniach, okazuje się znacznie wyższy niż w innych sekcjach skupiających przede wszystkim przedsiębiorstwa, a bardziej zbliżony do poziomu sekcji takich, jak P – Edukacja czy Q – Opieka zdrowotna (tj. sięga ponad 90%).

W obszarze polityki personalnej połowa podmiotów nie odnotowała zmian w zatrudnieniu, ale jednocześnie, co jest największym odsetkiem na tle innych branż, 42% zredukowało liczbę pracowników. Może to świadczyć o kontynuacji przeobrażeń strukturalnych takich spółek przeorientowanych na rynkowy charakter funkcjonowania.

F – Budownictwo

Budownictwo to sekcja bardzo istotna z punktu widzenia rynku pracy w regionie, szczególnie ze względu na zgłaszany popyt na pracę. Po sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny, jest ona największym źródłem miejsc pracy w województwie[47].

Pracodawcy w tym sektorze wysoko oceniają swoją sytuację ekonomiczną oraz jednocześnie prognozują jej dalszą poprawę. Z jednej strony ocena tej sytuacji w ostatnich 12 miesiącach jest najwyższa na tle innych sekcji (89% wystawiło oceny dodatnie) oraz wysoki okazuje się odsetek odpowiedzi, że w kolejnym roku sytuacja będzie jeszcze lepsza, ale z drugiej strony występuje najwięcej wskazań „trudno powiedzieć" (co czwarty podmiot wybrał taką odpowiedź) – świadczy to o tym, że funkcjonowanie w tym dziale gospodarki wiąże się z jakąś dozą niepewności. Niemniej można prognozować, że sytuacja w sekcji F – Budownictwo będzie dobra. Niewątpliwie wpływać na to będą duże inwestycje infrastrukturalne, realizowane na terenie województwa, m.in. dzięki projektom UE, które weszły w 2011 roku bądź wejdą w 2012 roku w główną fazę realizacji. Na brak pewności co do jutra podmiotów działających w sekcji F wpływają takie czynniki, jak kryzys gospodarczy, konkurencja ze strony innych firm, koszty materiałów, a także zmienne bądź niekorzystne kursy walut. Jak można przypuszczać, czynniki te zaważyły między innymi na konieczności wprowadzania oszczędności w ostatnim roku działalności. Występowały sekcje, w których przedsiębiorcy oszczędzali jeszcze częściej, niemniej 44% oszczędzających w sekcji F to dość duży odsetek. Jeszcze więcej zamierza oszczędzać w kolejnym roku.

Pracodawcy w sekcji F – Budownictwo stanowili główną grupę, która w ostatnim roku poczyniła inwestycje, głównie w sprzęt i maszyny oraz w podnoszenie kwalifikacji pracowników. Plany inwestycyjne na kolejny rok są również dość ambitne: prawie połowa deklaruje, że będzie inwestować (przede wszystkim w sprzęt i kwalifikacje pracowników), ale też spory odsetek, większy niż w innych sekcjach, wybrał odpowiedź „nie wiem".

47. Por. A. Chmaj, E. Giełbaga, M. Kozyra, A. Molenda, E. Wojnar, *Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim*, GUS, Rzeszów 2010.

Przedsiębiorcy ci są też, w porównaniu z innymi sekcjami, najbardziej proinnowacyjni. Połowa zadeklarowała, że w ostatnim roku wprowadziła innowacje w obszarze oferowanych produktów i usług, a także w sferze wytwarzania i produkcji oraz ponad 54% w innowacje marketingowe, ale już tylko co dziesiąty podmiot zdecydował się na innowacje organizacyjne. Stosunkowo więcej niż w innych sekcjach pracodawcy w sekcji F wskazywali też, że prowadzili prace badawczo-rozwojowe bądź uczestniczyli w nich w ostatnim roku – co dziesiąty z nich. Podobny odsetek przedsiębiorców zadeklarował, że będzie prowadzić takie prace w kolejnym roku (7%).

Zatrudnienie w sekcji F – Budownictwo można ocenić jako względnie stabilne. W ostatnim roku połowa podmiotów odnotowała rotacje pracowników, ale jednocześnie 44% zadeklarowało, że nie odchodzili od nich pracownicy ani nie byli zwalniani. 61% pracodawców zatrudniało nowych pracowników, głównie na powstałe wakaty, ale również istotne było zatrudnienie sezonowe oraz na nowo powstałe miejsca pracy (19% podmiotów stworzyło przynajmniej jeden etat). Pracodawcy uważają, że stan ich zatrudnienia jest adekwatny i zdecydowana większość nie zamierza go zmieniać w kolejnym roku. Jednocześnie prawie 6% podmiotów rozważa zmniejszenie zatrudnienia. Dość wysoki jest odsetek odpowiedzi „nie wiem" na pytanie o przyszłą politykę zatrudnienia (17%), co może świadczyć o niepewnej sytuacji części przedsiębiorców.

Ocena kwalifikacji pracowników wydaje się bardzo wysoka – z ich umiejętności zawodowych i psychospołecznych zadowolonych jest odpowiednio 86% i 92% pracodawców. Jednocześnie, jak podano wyżej, pracodawcy prowadzą ciągłe dokształcanie pracowników, co stanowi cechę charakterystyczną tej sekcji[48].

G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle

Handel i naprawy to branża, której sytuacja ekonomiczna, biorąc pod uwagę różnorodne wskaźniki finansowe, znacząco się poprawiła. Pod względem liczby małych, średnich i dużych przedsiębiorstw ma ona istotne znaczenie – w 2011 roku było takich podmiotów 1438, co plasuje tę sekcję na 2. miejscu wśród sekcji skupiających podmioty dochodowe. Rozpatrując wszystkie sekcje PKD gospodarki Podkarpacia w okresie 1999–2008, należy stwierdzić, że sekcją o najliczniej występujących korzystnych zjawiskach ekonomiczno-finansowych jest właśnie sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny. Podmioty tego sektora rozwijały się najbardziej dynamicznie, o czym m.in. świadczą:

- Jedna z najwyższych dynamik przyrostu liczby przedsiębiorstw spośród wszystkich sekcji;
- Rekordowa skala przyrostu miejsc pracy;
- Jedne z najwyższych dynamik przyrostu różnych składników majątku;
- Bardzo szybki wzrost przychodów ze sprzedaży, w tym eksportowej, oraz wyników finansowych;
- Nieczęsto występujący jednocześnie zestaw korzystnych tendencji w kształtowaniu się ocen różnych przekrojów finansowych: coraz lepszej płynności, rosnącej rentowności, malejącego zadłużenia oraz korzystniejszej sprawności gospodarowania.

Sekcja G wydaje się być największym beneficjentem rozwoju gospodarczego Polski w minionych 10 latach[49].

Mimo optymistycznych wyników badania GUS, sytuację ekonomiczną w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny w 2011 roku ocenia się jako przeciętną, co może być reakcją na spowolnienie gospodarcze. 81% przedsiębiorców wystawiło oceny dobre (ale nie entuzjastyczne), ale też 13% oceny negatywne. Inne wskaźniki (np. ocena wpływu sytuacji w branży lub wewnętrznej sytuacji firmy

48. Por. *Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej w województwie podkarpackim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2009.
49. Por. A. Chmaj, E. Giełbaga, M. Kozyra, A. Molenda, E. Wojnar, *Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim*, GUS, Rzeszów 2010.

na osiąganie jej celów) potwierdzają tę ocenę i świadczą o dość niepewnej przyszłości podmiotów w kolejnym roku. 46% podmiotów w ostatnim roku wprowadzało oszczędności poprzez cięcie kosztów, co jest odsetkiem stosunkowo wysokim na tle innych sekcji. Dane te, co prawda nieoparte na twardych danych finansowych, wskazują na tendencję negatywną w tej sekcji. W latach 2000–2008 sytuacja finansowa przedsiębiorstw tworzących sekcję G na tle wszystkich sekcji PKD gospodarki Podkarpacia była relatywnie najkorzystniejsza.

Ponad połowa pracodawców (56%) ocenia, iż ich sytuacja w kolejnym roku 2012 się nie zmieni. 27% firm przewiduje zmiany: zdaniem 13% firm sytuacja się raczej poprawi; według 14% – raczej się pogorszy. O niezbyt pewnej kondycji w sekcji świadczy również dość wysoki odsetek odpowiedzi „nie wiem / trudno powiedzieć", który sięga 18%. Pracodawcy czują zagrożenie z różnych stron – w odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki wpłynęły na ich sytuację, podkreślili niemal wszystkie czynniki zewnętrzne (kryzys gospodarczy, koszty materiałów, konkurencję ze strony innych firm, sytuację w branży, kursy walut), ale także dużo niżej niż inne sekcje ocenili czynnik wewnętrzny, jakim jest sytuacja finansowa firmy.

Niewielka część podmiotów wprowadzała do swojej działalności znaczące usprawnienia w ostatnich 12 miesiącach. W obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji zrobiło to 30%, w sferze zarządzania firmą i kadrami 15%, a tylko w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu nieco więcej, bo 36%. Ten ostatni odsetek, biorąc pod uwagę specyfikę sekcji, mocno ukierunkowaną na kontakt z klientem zewnętrznym, nie jest jednak wysoki, szczególnie na tle innych sekcji, z których niemal wszystkie częściej niż G – Handel hurtowy i detaliczny wskazywały na zmiany w tym obszarze.

Mimo gorszych ocen sytuacji ekonomicznej, pracodawcy w sekcji G w ostatnim roku inwestowali, głównie w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny (co drugi podmiot), dość często również przeznaczali środki na zakup bądź modernizację budynków i gruntów. Mniej niż inni przedsiębiorcy pozyskiwali na te cele kredyty. Aktywność w podejmowaniu zmian w profilu działalności podmiotów była umiarkowana – zadeklarowało tak 17% respondentów.

W kolejnym roku pracodawcy zamierzają w mniejszym stopniu oszczędzać (zmiana o 6 p.p.), a częstość inwestowania oraz korzystania z zewnętrznych źródeł finansowania nie powinna ulec zmianom. Świadczy to o podejściu zachowawczym podmiotów, co – biorąc pod uwagę wysokie znaczenie kryzysu gospodarczego dla działalności tych podmiotów – może wiązać się właśnie ze spowolnieniem gospodarczym.

Rotacja kadr, według deklaracji pracodawców, nie wyróżniała sekcji G na tle innych: 61% deklarowało zwolnienia bądź odchodzenie z pracy, a 54% decydowało się na zatrudnianie. Stosunkowo wysoki odsetek nowych pracowników dotyczył zatrudnienia okresowego, a zdecydowana większość pracowników zajmowała wakaty powstałe w wyniku zwolnień. Oznacza to wysoki stopień fluktuacji kadr, na co zwracali uwagę między innymi uczestnicy panelu ekspertów, wskazując sekcję G jako tę, w której *trudno nawet mówić o zespołach stałych pracowników*, gdyż rotacje wśród kadry są tak częste. Stosunkowo łatwe założenie działalności gospodarczej w tej sekcji oraz relatywnie największa fluktuacja zatrudnienia powodują, że gospodarka sekcji G jest bardzo silnym stymulatorem rynku pracy. Polityka personalna w tych przedsiębiorstwach wydaje się rzeczywiście dynamiczna: co czwarty pracodawca zwiększył zatrudnienie w ostatnim roku, ale jednocześnie tyle samo wprowadziło redukcje.

W przypadku sekcji G możemy mówić o silnym rynku pracodawcy, gdyż zdecydowana większość przedsiębiorców (większa niż w innych sekcjach) zadeklarowała, że nie miała żadnych trudności z rekrutacją odpowiednich pracowników. Nie odnotowano też niemal przypadków konieczności zatrudniania osób o niższych kwalifikacjach ze względu na złą sytuację finansową firmy. Można przewidywać, że w kolejnym roku będzie miał miejsce ruch na rynku pracy w tej sekcji: 8% zamierza zwiększyć zatrudnienie, a 7% je zmniejszyć. 15% pracodawców odczuwa, ale raczej mało dotkliwie,

niewystarczające kompetencje zawodowe pracowników, ale według ich deklaracji, radzenie sobie z tą sytuacją polega głównie na inwestowaniu w już zatrudnionych. Podmioty te nie dominują wśród innych pod względem podnoszenia kompetencji zawodowych, ale na tle innych przedsiębiorców częściej niż inni inwestują w kompetencje społeczne pracowników; czyni tak 10% z nich (podobny odsetek osiąga tylko sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe).

H – Transport i gospodarka magazynowa

W ramach sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa przebadano stosunkowo niewiele podmiotów (16), niemniej niektóre dane pozwalają na opis sytuacji i trendów w tej sekcji. Ponadto posiłkowano się danymi z badania „Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim", gdzie sekcja H była jednym z obszarów analiz.

Z punktu widzenia rynku pracy oraz gospodarki regionu sekcja ta nie jest kluczowa, o czym świadczą niewielki majątek i inwestycje, niezbyt duży udział w zatrudnieniu, przychody i wyniki plasujące sekcję na jednej z ostatnich pozycji, wreszcie niewielka liczebność populacji[50].

Zdecydowana większość podmiotów oceniła sytuację gospodarczą jako raczej dobrą. Mniej przedsiębiorstw niż w pozostałych sekcjach zadeklarowało, że słaba kondycja ekonomiczna zmusiła ich do poczynienia oszczędności poprzez cięcie kosztów. Prognozy na kolejny rok wskazują na względnie stabilną sytuację w tej branży – 63% deklaruje, że ich sytuacja w kolejnym roku raczej się nie zmieni, choć jednocześnie 13% przypuszcza, że raczej się pogorszy. Największy negatywny wpływ na kondycję tych podmiotów mają kryzys gospodarczy i koszty materiałów, a umiarkowany negatywny wpływ – sytuacja w branży oraz konkurencja ze strony innych podmiotów. Jednocześnie za mające bardzo istotny pozytywny wpływ na sytuację firm uznano kwalifikacje zatrudnionych pracowników.

52% podmiotów zrealizowało w ostatnim roku inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny, co jest najniższym wskaźnikiem pośród innych analizowanych sekcji przedsiębiorstw. Co czwarty podmiot posiłkował się kredytem na inwestycje. W kolejnym roku podmioty zamierzają nieco mniej inwestować, ale też o 10% mniej pracodawców zadeklarowało konieczność wprowadzania oszczędności.

Sektor ten należy do tych specyficznych branż, w których decydujące znaczenie odgrywa lokalizacja. Podkarpacie ze swoim peryferyjnym charakterem nie jest najbardziej fortunnym miejscem dla dynamicznego rozwoju takiej działalności. Największe podmioty z branży lokują się w centrach rozwoju gospodarczego Polski, zmuszając lokalne przedsiębiorstwa do egzystencji w niszowych warunkach. W efekcie panuje przeciętna sytuacja finansowa podkarpackich podmiotów oraz obserwuje się niewielki ich wpływ na rynek pracy[51].

Wobec powyższego nie dziwią odpowiedzi na pytanie o plany zatrudnieniowe na najbliższy rok – co czwarty pracodawca nie potrafił określić, czy zwiększy, czy też zmniejszy zatrudnienie. Dość duży jest odsetek podmiotów zamierzających zwiększyć zatrudnienie (13%), ale jednocześnie ponad 6% planuje je zmniejszyć. Sytuacja pod względem zatrudnienia w sekcji H w ostatnim roku była jednak dość stabilna. U mniejszego odsetka niż u innych pracodawców występowała rotacja kadr, niewiele podmiotów zatrudniało nowych pracowników.

I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

Sekcja H, skupiająca hotele i restauracje, jest szczególną grupą przedsiębiorstw przede wszystkim ze względu na specyficzne cechy wynikające z natury przedmiotu działalności, ale także z powodu wyjątkowego na tle innych branż uzależnienia od lokalizacji działalności oraz jej otoczenia społeczno-gospodarczego. Podkarpacie nie ma w tym względzie zbyt wielu atutów po swojej stronie. Potencjał

50. Tamże.
51. Tamże.

wydaje się spory, tylko jego rzeczywista eksploatacja pozostawia wiele do życzenia. Powody są złożone, obejmują więcej czynników o pozaekonomicznym charakterze, niż ma to miejsce w przypadku innych sekcji. Branża ta nie podlega prostym regułom efektywności gospodarowania. Na Podkarpaciu popyt na usługi hotelarskie czy gastronomiczne jest relatywnie niewielki, co w zasadniczy sposób rzutuje na wyniki finansowe i kondycję branży. Lokalizacja podmiotów w regionie o peryferyjnym charakterze (nie rekompensują tego, jak dotąd, atuty z przygranicznego położenia), pozbawionym ważniejszych ośrodków przemysłowych czy finansowych, z turystyką, przed którą nadal więcej perspektyw niż dokonań – to wszystko powoduje, że funkcjonowanie w takich realiach stanowi spore wyzwanie[52].

Według danych GUS (2011), podmiotów zatrudniających powyżej 10 pracowników jest w tej sekcji 202, przy czym jedynie 6 zatrudnia 50 pracowników i więcej.

Struktura kapitałowa przedsiębiorstw sekcji podlega wyraźnym i dość głębokim zmianom, w których trudno się doszukać wyraźnie zarysowanej tendencji. Analizy wskaźników finansowych przeprowadzone w ramach badania „Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw…" wskazują na duże wahania w ciągu ostatnich lat, są silnie zróżnicowane i obrazują różnokierunkowe, chaotyczne zmiany. Specyfiką tej branży jest przewaga sprzedaży usług z płatnością dokonywaną od razu, co powoduje, że spłata zobowiązań może być relatywnie łatwiejsza aniżeli w przypadku branż, w których sprawą kluczową jest cykl realizacji należności. Jednocześnie większość podmiotów w latach 2000–2007 miała trudności z zachowaniem bezpiecznego stopnia płynności. Sytuacja znacznie się poprawiła w roku 2008, który był najlepszy od lat dla tej branży. Widoczny wzrost aktywności i mobilności społeczeństwa, nowe podmioty z udziałem kapitału zagranicznego na Podkarpaciu, coraz częstsze podróże do naszego kraju obywateli wschodnich sąsiadów Polski w celach innych niż handel i mimo wszystko walory turystyczne tworzą klimat do zwiększania się popytu na usługi oferowane przez branżę. Należy w tym miejscu podkreślić wagę promowania regionu przez wszystkie możliwe źródła, od politycznych począwszy, przez samorząd, organizacje pozarządowe, po zwykłych mieszkańców. Z drugiej strony niezmiernie istotnym elementem budowania potencjału turystycznego regionu jest zwiększenie jego dostępności, która została oceniona bardzo nisko.

Opinie zebrane wśród pracodawców w ramach badania PAPI odnoszą się do roku 2011 i pokazują, iż sytuacja ekonomiczna sekcji I rzeczywiście kształtuje się relatywnie dobrze. Należy jednak wziąć pod uwagę małą liczebność próby (n = 12), co może mieć znaczenie dla reprezentatywności wyników. Ocena sytuacji ekonomicznej, płynności finansowej, rentowności, w większości przypadków okazuje się raczej wysoka, a prognozy na kolejny rok również są optymistyczne (większość respondentów deklaruje, że sytuacja nie powinna się zmienić, a co czwarty uważa, że nawet się poprawi). Wskazuje to na względnie dobrą sytuację w branży.

Zdaniem autorów publikacji „Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw...", stosunkowo niewielkie kwoty dochodu nie pozwalają na remonty, modernizacje czy inwestycje o charakterze rozwojowym u przedsiębiorców w tej branży, a te, które się odbywają, finansowane są jedynie z własnych środków. Analiza częstości prowadzenia różnych działań inwestycyjnych pracodawców Podkarpacia częściowo potwierdza te wnioski. W porównaniu z przedsiębiorstwami w innych sekcjach, hotele i restauracje stosunkowo rzadziej realizowały w ostatnim roku inwestycje w sprzęt i urządzenia techniczne (58%), aczkolwiek inwestowały w grunty i budynki (co trzeci podmiot). Rzadziej też korzystano z kredytów, a częściej wprowadzano oszczędności. Zdaniem respondentów, kolejny rok, mimo optymistycznych prognoz, będzie wiązał się ze zmniejszeniem inwestycji w grunty i budynki i dalszym zwiększaniem oszczędności. Nie można zatem mówić o stabilności w tej branży, co wynika bezpośrednio z jej specyfiki (zależność m.in. od pozakoniunkturalnych uwarunkowań, struktura kapitałowa oparta na bieżącym przepływie gotówki).

52. Tamże.

Analizy w obszarze polityki personalnej również wskazują na niestabilność tej branży. Co prawda, w ostatnim roku większość pracodawców utrzymała zatrudnienie na tym samym poziomie, ale też co czwarty podmiot zmniejszył liczbę pracowników. W kolejnym roku nie powinno być większych zmian, zdecydowana większość pracodawców nie zamierza wprowadzać redukcji ani zwiększenia zatrudnienia.

O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne

Kondycja ekonomiczna podmiotów w sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa została w ostatnim roku oceniona wyjątkowo dobrze; ponad 90% podmiotów wystawiło oceny pozytywne (raczej dobre i dobre). Sektor ten jest uznawany za bardzo stabilny, niewielki odsetek podmiotów przewiduje, iż sytuacja zmieni się w kolejnym roku, a jeśli już – proporcje między odpowiedziami pozytywnymi a negatywnymi są porównywalne. Wpływ różnego rodzaju czynników na osiąganie celów tych pracodawców został oceniony jako umiarkowany. Czynniki zewnętrzne, takie jak kryzys gospodarczy, sytuacja w branży, kursy walut, jeśli w ogóle mają jakiś wpływ, to lekko negatywny. Najbardziej istotne dla pracodawców i jednocześnie pozytywnie oddziałujące były kwalifikacje zatrudnionych pracowników, a także zarządzanie zespołem i kadrami, co wydaje się zrozumiałe, biorąc pod uwagę cele, jakie realizują te podmioty, ukierunkowane w dużej mierze na obsługę mieszkańców. Ponad 30% podmiotów deklaruje, iż w ostatnim roku wprowadziło znaczne usprawnienia w obszarze zarządzania instytucją i kadrami. Dużo mniej (20%) zdecydowało się na usprawnienia w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu oraz 27% zadeklarowało, że zmiany dotyczyły oferowanych produktów i usług. Można ocenić, iż potencjał do wprowadzania usprawnień jest w tej sekcji przeciętny na tle innych sekcji, w których przeważają podmioty o działalności niedochodowej, czyli instytucje i urzędy.

Pozytywnie na tle tych pozostałych sekcji wypadają działania inwestycyjne podejmowane w sekcji O: 69% zainwestowało w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny, a 19% w zakup bądź modernizację budynków i gruntów. 38% przyznało, iż w ostatnim roku wprowadzało oszczędności poprzez cięcie kosztów. Zmian w kolejnym roku właściwie nie będzie. Stabilność sytuacji tego sektora nie dziwi, nie jest on bowiem, w przeciwieństwie do przedsiębiorstw, podatny na koniunkturę na rynku. W ostatnich latach podnosi się atrakcyjność zatrudnienia w urzędach i instytucjach publicznych jako sektorze gwarantującym stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia.

Wyniki badania PAPI odzwierciedlają stabilną sytuację zatrudnieniową u tych pracodawców. Występowały co prawda rotacje kadr, ale polegały one głównie na odchodzeniu z pracy na wniosek samych pracowników. Więcej niż połowa nie zatrudniała nowych pracowników, ale też 47% przyjmowało nowych. W głównej mierze polegało to na zapełnianiu wakatów, choć warto zaznaczyć, że wysoki jest odsetek też tych, którzy utworzyli przynajmniej jedno nowe miejsce pracy (44% tych, którzy zatrudniali). Prawie 14% pracodawców odczuwa niedobory kadrowe, ale jednocześnie tylko 3% zamierza zwiększyć zatrudnienie. Dość znaczący, jak na sekcję O – Administracja publiczna i obrona narodowa, okazuje się odsetek podmiotów planujących zmniejszenie zatrudnienia (14%), co prawdopodobnie wynika z racjonalizacji zatrudnienia w sektorze publicznym.

Ze względu na istotność czynnika, jakim są kwalifikacje pracowników w tej sekcji, warto przyjrzeć się, jak pracodawcy je oceniają. Zdecydowana większość nie odczuwa braku właściwie przygotowanych pracowników, pod względem kompetencji zarówno zawodowych, jak i psychospołecznych. Jednocześnie dość duży odsetek pracodawców zadeklarował, iż wystąpiły trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy (27%). Pracodawcy podnoszą kwalifikacje zawodowe zatrudnionych, aczkolwiek wskaźnik 84% podmiotów deklarujących, iż ich pracownicy uczestniczą w takich

działaniach, na tle innych sekcji „niedochodowych" okazuje się i tak najniższy[53]. Głównie działania te są finansowane ze środków własnych, ale też 32% podmiotów korzysta ze wsparcia zewnętrznego w postaci środków unijnych.

P – Edukacja

Swoją sytuację ekonomiczną podmioty w sekcji P – Edukacja oceniły umiarkowanie pozytywnie, przynajmniej na tle innych sekcji, w których dominują podmioty prowadzące działalność niedochodową. Oceny na kolejny rok są bardziej pesymistyczne: 21% przewiduje, że ich sytuacja się pogorszy, co można wiązać przede wszystkim z efektami niżu demograficznego. Takie oceny nie dziwią również, biorąc pod uwagę potrzeby placówek edukacyjnych, gdzie każdą dodatkową złotówkę bez trudu da się zagospodarować, a potrzeby szkół właściwie są nieograniczone, gdyż placówki te często realizują cele pozaedukacyjne, np. wychowawcze i opiekuńcze. A i tak 44% placówek deklarowało, iż w ostatnim roku musiało wprowadzać oszczędności.

Negatywny wpływ na takie oceny można przypisać np. kosztom materiałów. Pozytywnie zaś, aczkolwiek umiarkowanie, oceniono dostęp do środków unijnych, jako mający znaczny wpływ na działalność tych podmiotów.

Placówki edukacyjne, więcej niż inne podmioty niedochodowe, inwestowały w ostatnim roku w zakup lub modernizację budynków i gruntów – 62% nabywało też sprzęt i narzędzia, najczęściej ze środków własnych. Duża część inwestowała w podnoszenie kwalifikacji zawodowych swoich pracowników (79%). W kolejnym roku pracodawcy w tej grupie mają nadzieję, że będą musieli mniej oszczędzać. Nie dotyczy to jednak tych, którzy przewidują, że ich sytuacja finansowa ulegnie pogorszeniu (aż 64% tych, którzy przewidują jej pogorszenie, zamierza ciąć koszty). Jednocześnie podmioty deklarują mniej inwestycji w sprzęt oraz budynki. Podobny odsetek zamierza podnosić kwalifikacje zawodowe swoich pracowników, ale znacząco zwiększyła się liczba podmiotów przewidujących inwestowanie w kwalifikacje psychospołeczne (wzrost o 13 p.p.).

Sektor edukacji jest stabilny pod względem zatrudnienia. Rotacje kadr dotyczyły tylko 31% podmiotów, co jest najniższym wskaźnikiem na tle innych sekcji. Jednocześnie 50% przyjmowało nowych kandydatów do pracy, przy czym w 31% podmiotów utworzone zostały nowe miejsca pracy. Zatrudnienie odpowiada na potrzeby 81% podmiotów, a zbyt małą liczbę pracowników zadeklarowało 14%. Nie oznacza to jednak wzrostu zatrudnienia; na kolejny rok takie plany ma tylko 5% pracodawców (tyle samo zamierza zmniejszyć zatrudnienie). Biorąc pod uwagę dotychczasowe zmiany zatrudnieniowe oraz skromne plany na kolejny rok, można przewidywać, że nie będzie większej dynamiki na rynku pracy pracowników sektora edukacji.

Pracodawcy nie odnotowują właściwie żadnych trudności ze znalezieniem pracowników na rynku pracy. Nawet jeśli część z nich odczuwa niewystarczające kompetencje zatrudnionych (6%), podejmuje zazwyczaj działania dokształcające, a nie zaczyna poszukiwać pracowników lepiej wykwalifikowanych.

Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna

Podmioty w sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, podobnie jak w sekcji P – Edukacja, dość nisko oceniają swoją sytuację finansową. Prognozy co do sytuacji na kolejny rok są jeszcze gorsze, gdyż według co trzeciego zbadanego pracodawcy, jego sytuacja finansowa jeszcze się pogorszy. Dość silnie został zaakcentowany negatywny wpływ kryzysu gospodarczego na taką sytuację, co można wiązać z opisanymi w niniejszym rozdziale negatywnym wpływem spowolnienia gospodarczego na budżet państwa i samorządów oraz ogólnym borykaniem się z ograniczeniami finansowymi branży.

53. P – Edukacja (90%), Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (96%).

44% zadeklarowało konieczność wprowadzania oszczędności w ostatnim roku. Na kolejny rok, mimo prognoz pogorszenia się sytuacji finansowej, o 13% mniej podmiotów planuje oszczędności poprzez cięcie kosztów. W dodatku aż o 10% więcej placówek zadeklarowało chęć inwestowania w zakup sprzętu, przy czym nie planuje korzystać z zewnętrznych źródeł finansowania w postaci kredytu.

Mimo ograniczeń finansowych w 2011 roku, dość duża liczba pracodawców w sekcji Q wprowadziła usprawnienia w swojej działalności. Co trzeci podmiot zdecydował się na wyraźne usprawnienia w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji, aż 41% w sferze zarządzania firmą/instytucją i kadrami oraz 32% w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu. O potencjale innowacyjnym tego sektora może świadczyć fakt, że są to najwyższe odsetki na tle dwóch pozostałych sekcji: O – Administracja publiczna i obrona narodowa i P – Edukacja.

Zmiany w zatrudnieniu w sekcji Q były umiarkowane, ale trzeba podkreślić, iż w przypadku 40% podmiotów zostały stworzone nowe miejsca pracy. Umiarkowane jest zadowolenie pracodawców ze stanu zatrudnienia: 16% (co należy uznać za dość duży odsetek) potrzebuje większej liczby pracowników. I stąd też, mimo słabszej kondycji finansowej, w sekcji tej w kolejnym roku powinny powstać nowe miejsca pracy; 12% pracodawców deklaruje zwiększenie zatrudnienia. Dość znaczący odsetek podmiotów, jak na sektor w dużej mierze publiczny, ocenia kompetencje swoich pracowników jako niewystarczające. Wydaje się jednak, że nie jest i nie będzie to przyczyną zwolnień – pracodawcy radzą sobie z tym problemem, dokształcając pracowników, a nie szukając takich o odpowiednich umiejętnościach. Prawie wszystkie podmioty podnosiły kwalifikacje zawodowe pracowników w ostatnim roku (96%), większość finansowała to z własnych środków, ale też znaczące dla tego sektora jest wsparcie unijne (33% skorzystało z tej możliwości).

R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją

Na terenie województwa podkarpackiego w 2011 roku swoje siedziby miało jedynie 160 podmiotów w sekcji R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, zatrudniających ponad 10 pracowników. Mała liczba przebadanych podmiotów (n = 12) daje ograniczone możliwości wnioskowania dla całej tej populacji, niemniej można wskazać kilka interesujących obszarów analizy.

Wśród wszystkich analizowanych sekcji podmioty związane z działalnością kulturalno-rozrywkową oceniły najgorzej swoją sytuację ekonomiczną (aż 38% wskazało oceny negatywne). Dodatkowo co drugi podmiot wskazuje, iż jego sytuacja jeszcze się pogorszy w kolejnym roku. Tak pesymistyczne nastawienie można tłumaczyć z jednej strony ograniczeniami wydatków gospodarstw domowych na kulturę i rozrywkę, a z drugiej – samorządów finansujących działalność tych podmiotów. Obie te bariery mają swoją genezę w spowolnieniu gospodarczym. Wymiernie świadczy o tym wskaźnik częstości cięcia kosztów – na konieczność oszczędzania wskazało 69% podmiotów. Niewiele mniejszy odsetek przewiduje, iż podobna sytuacja wystąpi w roku kolejnym. Pod względem inwestowania podmioty te nie wypadają radykalnie gorzej na tle innych sekcji, niemniej trudno tutaj wnioskować o zakresie tych inwestycji ze względu na brak danych o ich wartości.

W co czwartym zbadanym podmiocie wystąpiły redukcje zatrudnienia. W kolejnym roku sytuacja pod kątem polityki personalnej nie powinna się znacząco zmienić – większość podmiotów nie zamierza zatrudniać nowych pracowników, mimo tego że prawie połowa z nich wskazuje na niedostatek zatrudnienia. Dodatkowo świadczy to o trudnej i niestabilnej sytuacji omawianej sekcji.

6.8. Analiza ukierunkowania pracodawców na innowacje

Na potrzeby niniejszego badania wśród pracodawców przyjęto szeroką definicję innowacji, jako działania, które miało za zadanie znacząco (ponadprzeciętnie) przyczynić się do lepszego realizowania postawionych przed podmiotem celów i zadań. Brane były pod uwagę działania innowacyjne w skali poszczególnych podmiotów w trzech obszarach: oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania

i produkcji (innowacje produktowe i procesowe), zarządzania podmiotem i kadrami (innowacje organizacyjne) oraz kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu (innowacje marketingowe).

Pracodawcy Podkarpacia, spytani o to, czy w ciągu ostatniego roku wprowadzili działania, które miały za zadanie znacząco (ponadprzeciętnie) przyczynić się do lepszego realizowania postawionych celów i zadań, uznali, iż w największym stopniu wprowadzali innowacje marketingowe, tj. w obszarze kontaktów zewnętrznych, promocji i marketingu, w sferze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji (po 36%). W mniejszym stopniu decydowano się na znaczące usprawnienia w obszarze zarządzania podmiotem i kadrami (innowacje instytucjonalne) – 26% wskazań. Dane te częściowo potwierdzają przyjętą na potrzeby badania hipotezę, iż podmioty gospodarcze i prawne najczęściej ukierunkowane są na ulepszanie procesów produkcji. Po pierwsze, innowacje procesowe i produktowe są wprowadzane tak samo często jak innowacje marketingowe, a po drugie – inwestycje w technologie są nieraz o wiele kosztowniejsze od wdrożenia znaczących usprawnień w obszarze kontaktów z klientami, z czego można wnioskować, iż pod względem kosztów na innowacje ponoszonych przez pracodawców dominują właśnie innowacje technologiczne.

W kolejnych częściach rozdziału przedstawiono szczegółowe wyniki badania dla poszczególnych obszarów wprowadzania innowacji.

Innowacje produktowe i procesowe

W porównaniu z danymi GUS, badani pracodawcy częściej wskazywali na wprowadzanie innowacji produktowych lub procesowych (według GUS BDL było to prawie 21% w 2010 roku w województwie podkarpackim). Różnica wynikać może z przyjętej na potrzeby badania dość szerokiej definicji tego typu innowacji. W zakresie innowacji produktowych pracodawcy w podobnym stopniu ukierunkowani byli na wdrażanie nowatorskich usług lub produktów oraz na znaczącą poprawę dotychczasowych (15–16%). Taki sam odsetek wskazywał też na innowacje procesowe, tj. wprowadzenie nowoczesnych technologii, maszyn i urządzeń (16%).

Innowacje organizacyjne

W obszarze zarządzania firmą/instytucją i kadrami znaczące ulepszenia wprowadziło 25% spośród podmiotów prowadzących działalność dochodową oraz 27% w grupie podmiotów prowadzących działalność niedochodową. Według danych GUS dotyczących przedsiębiorstw, w latach 2007–2009 spośród wszystkich przedsiębiorstw przemysłowych innowacje organizacyjne wdrożyło blisko co dziesiąte. Różnica wynika z przyjętej definicji innowacyjności organizacyjnej, która w przypadku niniejszego badania pracodawców była szeroka i obejmowała wszelkie znaczące ulepszenia związane z zarządzaniem podmiotem i kadrą, w tym wprowadzenie nowatorskiego stylu zarządzania, technologii ICT oraz systemów kontroli jakości[54].

Analiza wyników badania pracodawców Podkarpacia w podziale na sekcje pozwala wskazać, iż największy odsetek podmiotów wprowadzał innowacje organizacyjne w sekcjach E – Dostawa wody (46%), Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (36%) oraz C – Przetwórstwo przemysłowe (31%). Warto wskazać, iż sekcja C również była liderem pod względem prowadzenia innowacji procesowych i produktowych. Najmniej innowacji, bo jedynie co dziesiąty podmiot, wprowadziły sekcje F – Budownictwo oraz G – Handel hurtowy i detaliczny. W przypadku sekcji F podmioty skupiały się raczej na innowacjach procesowych i produktowych (prawie co drugi z nich). W przypadku działalności zarówno dochodowej, jak i niedochodowej innowacje były wprowadzane najczęściej przez podmioty największe oraz średnie.

54. Do innowacji organizacyjnych polegających na wprowadzaniu systemów kontroli jakości zaliczono m.in. system zapewnienia jakości produktów spożywczych HACCP, którego wdrożenie jest obowiązkiem wszystkich zakładów produkujących, przetwarzających, transportujących oraz magazynujących żywność (w odróżnieniu od np. ISO).

Rozpatrując wyniki badań PAPI wśród pracodawców według typów innowacji organizacyjnych, można zauważyć, iż najczęściej wdrażano nowe rozwiązania w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (15% ogółu podmiotów). Na drugim miejscu znalazło się wprowadzanie systemów kontroli jakości, takich jak ISO lub HACCP (9%), a w trzeciej kolejności – nowatorski styl zarządzania w firmie lub podmiocie (7%).

W świetle powyższych wyników, wprowadzanie znaczących usprawnień organizacyjnych w podmiotach nie jest często stosowaną praktyką i polega przede wszystkim na rozwoju ICT (głównie w urzędach i instytucjach) oraz ma na celu pozyskanie certyfikatu potwierdzającego wdrożenie sytemu jakości. Zmiany bardzo rzadko dotyczą systemu zarządzania podmiotem. Zdaniem eksperta ds. zarządzania i rynku pracy (wywiad pogłębiony), jest to słaba strona potencjału podkarpackich pracodawców, a w strukturach zarządczych brakuje świadomości, iż nowoczesne zarządzanie kadrami oraz całym podmiotem stanowi kluczowy element budowania konkurencyjności. Jak podkreśla ekspert, aby to zmienić, należy przede wszystkim zadbać o podniesienie świadomości wśród zarządzających oraz ich szkolenia pod względem umiejętności nowoczesnego zarządzania.

Odnosząc się do postawionej hipotezy, iż na przestrzeni lat wzrośnie liczba podmiotów korzystających z technologii ICT, a największą dynamiką będą się charakteryzowały inwestycje w zintegrowane systemy zarządzania oraz e-usługi, można zakładać, iż hipoteza ta znajdzie potwierdzenie w naszych badaniach[55]. W takiego rodzaju rozwiązania inwestują najczęściej urzędy i instytucje, które mają swój główny udział w grupie podmiotów wprowadzających innowacje organizacyjne (przede wszystkim w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych). Istotny element stanowią tutaj środki z UE ukierunkowane na rozwój tego typu usług, przede wszystkim oś III RPO WP, gdzie zakończenie realizacji projektów przypada głównie na lata 2012–2013.

Innowacje marketingowe

Innowacja marketingowa w badaniu pracodawców Podkarpacia stanowi znaczące ulepszenie w obszarze kontaktów zewnętrznych podmiotu, promocji i marketingu (do takich działań zaliczono nawiązanie współpracy z innymi podmiotami, wejście na nowe rynki oraz stosowanie nowych form promocji wyrobów lub usług). Przy zastosowaniu takiej definicji, aż 42% pracodawców prowadzących działalność dochodową zadeklarowało wprowadzenie takich zmian, a spośród działalności niedochodowej – 23%. Na tle ulepszeń innego rodzaju (produktowych, procesowych i organizacyjnych) pracodawcy okazali się najbardziej aktywni właśnie w tym obszarze.

Innowacje marketingowe były wprowadzane głównie przez podmioty w sektorach skupiających przedsiębiorstwa, tj. w sekcjach: E – Dostawa wody (55%), C – Przetwórstwo przemysłowe (48%) i F – Budownictwo (45%). Mniej więcej co trzeci podmiot zadeklarował takie działania w sekcjach G – Handel hurtowy i detaliczny, R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Najmniej podmiotów, co potwierdza powyższe dane, iż działalność niedochodowa w małym stopniu wprowadza takie zmiany, wystąpiło w następujących sekcjach: O – Administracja publiczna i obrona narodowa, P – Edukacja oraz Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Urzędy i instytucje, z racji wykonywanej działalności, nie mają potrzeby promowania swoich usług, gdyż nie decyduje to o ich konkurencyjności. Takie podmioty stawiają raczej na ulepszanie oferowanych usług, co wiąże się z wprowadzaniem ICT.

Najczęściej innowacje marketingowe polegały na nawiązaniu współpracy z innymi podmiotami w celu rozwoju produktów i usług; takie działania podjęło ogółem 20% pracodawców. Porównywalna liczba podmiotów zadeklarowała, że znaczącą zmianą marketingową było wejście na nowe rynki (16%) oraz zastosowanie nowych, niewykorzystywanych wcześniej form promocji wyrobów lub usług (13%).

55. Jak pokazują dane GUS BDL (rozdz. 4), wykorzystanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w przedsiębiorstwach dynamicznie wzrastało w województwie w latach 2008–2010.

Podsumowując, potencjał innowacyjny podkarpackich pracodawców pod względem częstości wprowadzania różnego rodzaju ulepszeń należy ocenić pozytywnie. Głównie są to działania ukierunkowane na poprawę zbytu produktów i usług oraz wprowadzenie nowych usług lub produktów, co świadczy o elastyczności podmiotów w poszukiwaniu nowych rozwiązań zarówno w obszarze przedsiębiorstwa/instytucji, jak i na zewnątrz.

Działalność badawczo-rozwojowa

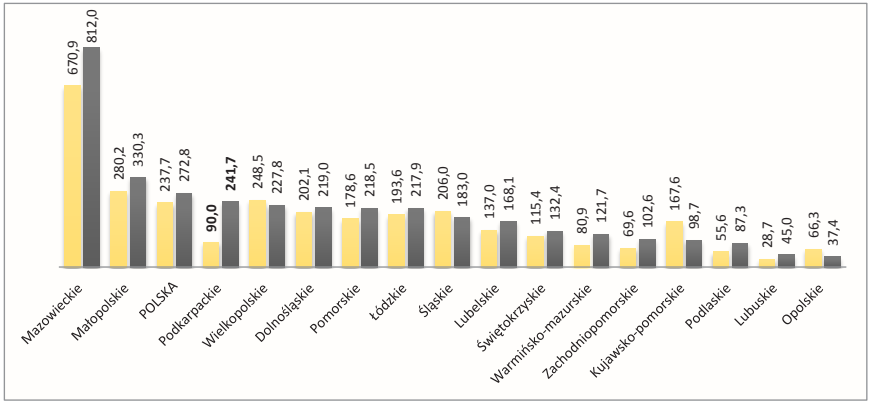
Jednym z elementów pozwalających ocenić potencjał innowacyjny podmiotów jest prowadzenie działalności B + R, co może przejawiać się w inicjowaniu własnych działań lub współpracy z zewnętrznymi jednostkami badawczo-rozwojowymi.

Wśród badanych pracodawców zaledwie kilka procent z nich prowadziło w ostatnich dwunastu miesiącach prowadzenie prac badawczo-rozwojowych lub branie w nich udziału (6% instytucji i tyle samo przedsiębiorców). Pracodawcom zadano również pytanie o ogólną współpracę z ośrodkami badawczo-rozwojowymi – twierdząco odpowiedziało 6% podmiotów prowadzących działalność dochodową i 15% działalność niedochodową.

Głównym powodem braku współpracy z ośrodkami B + R jest niewystarczające zapotrzebowanie pracodawcy na ten typ działań (w sumie 91% tych, którzy nie współpracowali, nie ma takiej potrzeby lub nigdy o tym nie myślało). Barierami dla prowadzenia takiej współpracy okazały się nieadekwatność ofert jednostek badawczo-rozwojowych do potrzeb pracodawcy (4%), deficyt środków finansowych w budżecie podmiotu na prowadzenie takich prac (2%) oraz brak zainteresowania współpracą po stronie jednostki B + R (1,5%). Warto odnotować, iż bardzo mało podmiotów (zaledwie 4) uznało, że barierą jest brak dostępu do takich podmiotów w otoczeniu firmy/instytucji.

Niedostateczna współpraca pracodawców z sektorem B + R to skutek przede wszystkim niedoinwestowania sektora badawczo-rozwojowego, co przekłada się na jego efektywność i zdolność odpowiadania na potrzeby rynku. Sytuacja pod tym względem znacząco się poprawiła. Pod koniec 2009 roku w województwie podkarpackim nakłady na sektor B + R w przeliczeniu na jednego mieszkańca wynosiły 90 zł, co lokowało Podkarpacie na 12. pozycji w rankingu województw. Rok później województwo znalazło się na 3. pozycji z nakładami prawie 242 zł. Był to najbardziej znaczący procentowy wzrost na tle innych regionów (wykres 25).

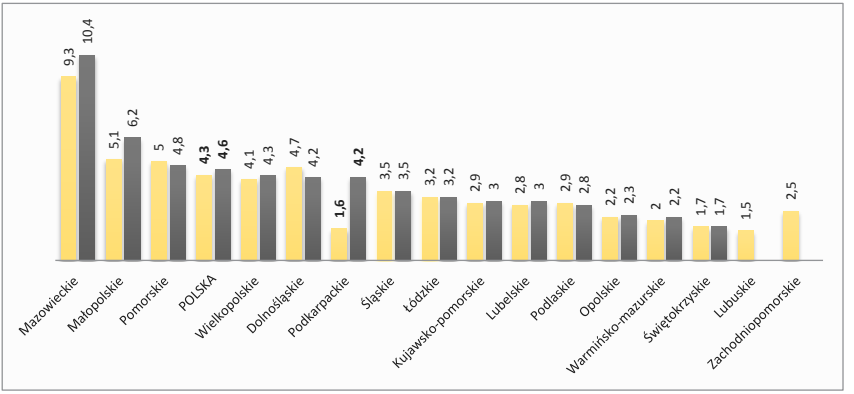
Wykres 25. Nakłady na sektor B + R w przeliczeniu na 1 mieszkańca na koniec 2009 i 2010 r. (w złotych)



Źródło: Dane GUS BDL

Mniej korzystnie region podkarpacki wygląda w zestawieniu województw pod kątem zatrudnienia w ośrodkach badawczo-rozwojowych w przeliczeniu na 1000 osób aktywnych zawodowo, ale również tutaj sytuacja dynamicznie się poprawiła w ostatnim roku (por. wykres 26). Województwo podkarpackie zajmowało razem z województwem lubuskim ostatnie miejsce, przy średniej dla Polski 2,9, a zatrudnienie w strefie B + R pozostawało na jednym z najniższych poziomów w kraju. Jednak już w roku 2010 region zajmował 5. miejsce, ex aequo z województwem dolnośląskim, odnotowując największy procentowy wzrost zatrudnienia w sektorze B + R.

Wykres 26. Zatrudnienie w branży B + R w przeliczeniu na 1 tys. osób aktywnych zawodowo na koniec 2009 i 2010 r.



Źródło: Dane GUS BDL

Pod kątem rozwoju sektora B + R jako słabe strony sektora można wymienić małą liczbę ośrodków B + R w skali regionu, niskie nakłady finansowe na działalność badawczo-rozwojową, słabą integrację środowiska naukowego, a także wysokie koszty badań i słabą elastyczność sektora B + R[56]. Takie wnioski potwierdzają także eksperci tematyczni, pracodawcy Podkarpacia objęci w badaniu wywiadami pogłębionymi, podkreślając jednak pozytywne zmiany w tym obszarze.

Należy oczekiwać dalszej poprawy efektywności podkarpackiego sektora badawczo-rozwojowego za sprawą większych nakładów finansowych na jego działanie (w tym środków UE), jak również ze względu na wyraźne ukierunkowanie samorządu regionalnego na rozwój tego obszaru, który dostrzega pozytywną korelację między poziomem nakładów na badania a stopniem innowacyjności regionalnych gospodarek. Szansą dla rozwoju sektora B + R jest wzmocnienie oferty uczelni wyższych, m.in. poprzez tworzenie nowych kierunków i rozbudowę zaplecza naukowo-badawczego. Przykładem może być Uniwersytet Rzeszowski, który ze środków unijnych, w ramach PO IiŚ, buduje Centrum Mikroelektroniki i Nanotechnologii przeznaczone przede wszystkim dla edukacji w zakresie nauk ścisłych i wysokich technologii. Dzięki wykorzystaniu środków PO KL powstały również dwie nowe specjalizacje z zakresu nanotechnologii: Nanotechnologie i materiały nanokompozytowe oraz Technologie materiałów lotniczych w ramach kierunku Inżynieria Materiałowa (na Wydziale Matematyczno-Przyrodniczym).

6.9. Czynniki atrakcyjności inwestycyjnej gmin

Jednym z celów badania jest odpowiedź na pytanie o czynniki atrakcyjności inwestycyjnej gmin.

56. M. Maj, P. Rychlicki, *Kierunki rozwoju województwa podkarpackiego w oparciu o klastry*, Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego, Rzeszów 2011.

Termin atrakcyjności inwestycyjnej należy rozumieć jako pewien potencjał danego obszaru (gminy, województwa itp.), który może nakłonić inwestora do wyboru konkretnego miejsca na potrzeby ulokowania planowanej przez niego inwestycji. W tym zakresie jest dotyczy to zarówno interwencji przedsiębiorcy rozumianej jako rozpoczęcie funkcjonowania danej inwestycji w konkretnej lokalizacji, jak i poszerzenia funkcjonowania dotychczas prowadzonej działalności (przez np. inwestycje w maszyny w celu zwiększenia wydajności produkcji itp.).

Różne obszary terytorialne, takie jak np. gminy czy województwa, cechuje pewien naturalny poziom atrakcyjności inwestycyjnej. Atrakcyjność ta posiada zmienne cechy warunkowane tym, jaki podmiot ocenia daną lokalizację jako potencjalne miejsce do ulokowania inwestycji. Różne typy (branże) przedsiębiorstw będą zainteresowane innymi kryteriami doboru miejsca do ulokowania inwestycji. I tak logiczną konsekwencją powyższego jest wniosek, iż np. jedna lokalizacja dla przedsiębiorcy danej branży może być rozpatrywana jako atrakcyjna, ale już dla innej branży ten sam potencjał i zestaw czynników inwestycyjnych danej lokalizacji (np. w postaci skomunikowania) może się okazać całkowicie nieprzydatny.

O atrakcyjności inwestycyjnej danego obszaru decyduje zatem kombinacja czynników lokalizacji, tj. korzyści, jakie osiągnie inwestor wskutek wyboru danego miejsca. Obszary oferujące optymalną kombinację czynników lokalizacji istotnych dla określonego inwestora mogą być postrzegane jako atrakcyjne inwestycyjnie (np. ze względu na redukcję nakładów inwestycyjnych lub kosztów bieżących funkcjonowania przedsiębiorstwa, ułatwiając maksymalizację zysków i zmniejszając ryzyko niepowodzenia inwestycji).

Istotną sprawą jest kwestia bezpośredniego postrzegania atrakcyjności inwestycyjnej danej lokalizacji przez przedsiębiorców. W tym zakresie zdarza się, iż często o lokalizacji inwestycji decydują czynniki bardzo przyziemne (takie jak np. cena gruntu, na którym ma powstać inwestycja, możliwość rozpoczęcia działalności nieopodal miejsca stałego zamieszkania przedsiębiorcy – szczególnie w przypadku mikro- i małych przedsiębiorstw).

Jednakże istnieje grupa podmiotów (szczególnie średnie i duże przedsiębiorstwa), która bardzo precyzyjnie dobiera lokalizację z uwzględnieniem różnych czynników.

Dobrym przykładem opracowania analizy w zakresie katalogu czynników warunkujących atrakcyjność inwestycyjną wydaje się coroczna publikacja przygotowywana od 2005 r. przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową pt. *Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski* (najnowsza odsłona przytoczonego badania pochodzi z 2011 r.).

Można wyróżnić następujące grupy czynników atrakcyjności inwestycyjnej:

- **dostępność transportowa** – jest jednym z podstawowych determinant atrakcyjności inwestycyjnej danego obszaru. O poziomie dostępności transportowej decydują położenie geograficzne regionu oraz jego wyposażenie w elementy infrastruktury komunikacyjnej (sieci dróg, linii kolejowych, lotnisk) oraz jej jakość – może to wpływać na czas i koszty przewozu towarów i osób;
- **zasoby pracy** – wielkość i odpowiednia jakość tego czynnika warunkuje funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Koszt pracy jest ważny dla kształtowania jego rentowności. Dla większości inwestorów istotna jest wielkość zasobów pracy dostępnych na danym obszarze, z którego możliwe są dojazdy do miejsca planowanej lokalizacji przedsięwzięcia;
- **chłonność rynku** – w przypadku tego czynnika istotna okazuje się możliwość zapewnienia odbioru wytwarzanych produktów prowadzonej działalności (czynnikami pozytywnie wpływającymi na atrakcyjność inwestycyjną regionu mogą być liczebność oraz poziom zamożności społeczności lokalnej np. dla sektora usług sprzedaży);
- **infrastruktura gospodarcza** – istniejące zasoby infrastruktury gospodarczej umożliwiają zlecenie na zewnątrz niektórych czynności, co podnosi efektywność planowanej inwestycji, a także pozwala na wykorzystanie już istniejących specjalistycznych usług wykraczających

poza kompetencje danego przedsiębiorstwa, które lokalizuje inwestycje w danym regionie. Infrastrukturę gospodarczą tworzą m.in. firmy prowadzące działalność finansową, ubezpieczeniową oraz z zakresu obsługi nieruchomości;

- **infrastruktura społeczna** – wysoki poziom rozwoju infrastruktury społecznej (szkolnictwa, ochrony zdrowia, instytucji kultury, rozrywki i wypoczynku) kształtuje warunki życia w regionie, co bezpośrednio decyduje o atrakcyjności osiedleńczej determinującej napływ ludności i przyczynia się do pozytywnych zmian w zakresie zasobów pracy (głównie sektora usługowego);
- **stan środowiska naturalnego** – konieczność przestrzegania przepisów z zakresu ochrony środowiska wymusza na inwestorach przemysłowych zwiększenie nakładów inwestycyjnych niezbędnych do wybudowania odpowiedniej infrastruktury ochrony środowiska lub też ponoszenie wyższych opłat za korzystanie z infrastruktury już istniejącej. Potencjalnie bliskie sąsiedztwo obszarów cennych przyrodniczo może stanowić dla pewnych branż czynnik ograniczający atrakcyjność inwestycyjną regionu;
- **poziom bezpieczeństwa powszechnego** – nie ma on z reguły istotnego wpływu na koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa. Jednakże niski poziom bezpieczeństwa powszechnego może np. wiązać się z koniecznością ponoszenia zwiększonych wydatków na zabezpieczenie majątku oraz bieżącego funkcjonowania inwestycji;
- **aktywność samorządów wobec inwestorów** – w celu zainteresowania inwestora danym regionem należy również zwrócić uwagę na wizerunek potencjalnej lokalizacji (jego popularyzację), a także na dobry klimat dla inwestycji tworzony przez władze samorządowe. Istotne jest przygotowanie odpowiedniej ilości i jakości ofert inwestycyjnych dla potencjalnych inwestorów (strefy inwestycyjne, oferty w różnych językach, punkt kontaktowy do obsługi inwestora).

W kontekście możliwości kreowania atrakcyjności inwestycyjnej warto wprowadzić kategoryzację czynników sprzyjających atrakcyjności inwestycyjnej, w podziale na czynniki niezależne od bezpośrednich działań samorządów lokalnych (czynniki zewnętrzne) oraz zależne (czynniki wewnętrzne):

Tab. 14. Czynniki sprzyjające atrakcyjności inwestycyjnej

Czynniki sprzyjające zewnętrzne	Czynniki sprzyjające wewnętrzne
1. Dostępność transportowa gminy	1. Infrastruktura społeczna
2. Dostępność do taniej siły roboczej	2. Ulgi dla inwestorów
3. Dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników	3. Aktywność władz lokalnych w pozyskiwaniu inwestorów
4. Ceny gruntów	
5. Bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu na wytwarzane w wyniku inwestycji towary/usługi	
6. Lokalizacja kooperantów na danym terenie	

Źródło: Opracowanie własne

W kolejnej fali badania pracodawcy zostaną poproszeni o wskazanie czynników kluczowych z ich punktu widzenia dla lokalizacji inwestycji w ich branży. Poszczególnym czynnikom zostaną nadane wagi, tak aby móc zobrazować, które z nich są decydujące dla zlokalizowania inwestycji, a które mają mniejsze znaczenie. Dane będą gromadzone poprzez badanie ilościowe z przedstawicielami przedsiębiorstw[57].

57. Formuła pytania o czynniki atrakcyjności gmin w pierwszej fali badania nie zakładała rangowania czynników, a jedynie ocenę znaczenia każdego czynnika osobno. Odpowiedzi pracodawców nie pozwoliły na wiarygodną ocenę znaczenia czynników. Pytanie w kwestionariuszu zostanie przeformułowane.

6.10. Podsumowanie

Kondycja ekonomiczna badanych podmiotów została oceniona jako dobra w ostatnich dwunastu miesiącach. W przypadku przedsiębiorstw wskazują na to również relatywnie wysokie oceny płynności finansowej i rentowności. Gorzej określały swoją sytuację ekonomiczną podmioty nieprowadzące działalności dochodowej; przedsiębiorcy byli generalnie bardziej optymistyczni. Jednocześnie przedsiębiorcy za ważniejsze dla swojej sytuacji wskazali następujące czynniki zewnętrzne: wpływ kryzysu gospodarczego, wysokie koszty materiałów, konkurencję ze strony innych firm, ogólną sytuację w branży oraz zmienne i niekorzystne kursy walut. Urzędy i instytucje w znacznie mniejszym stopniu były podatne na te czynniki. Znaczenie dla kondycji pracodawców mają również czynniki wewnętrzne, w tym stan zatrudnienia oraz jakość zasobów ludzkich. Wagi przyznane poszczególnym czynnikom potwierdzają hipotezę, iż pracodawcy opierają swoją konkurencyjność bardziej na wskaźnikach finansowych niż na długofalowym budowaniu zespołu pracowników.

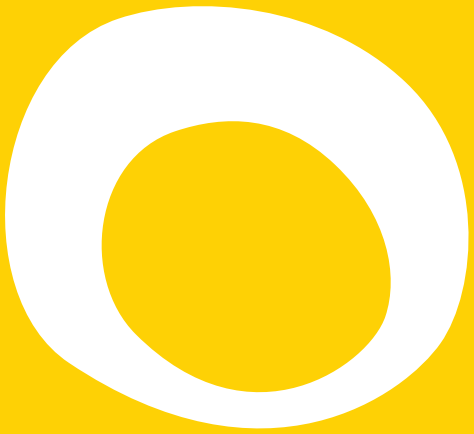
Hipoteza, iż o potencjale przedsiębiorstw decydują kwestie ekonomiczne zależne od samego pracodawcy – płynność finansowa, posiadane środki finansowe, dostęp do kredytów, a istotnym czynnikiem jest też dostęp do pracowników o odpowiednich kwalifikacjach – została sfalsyfikowana. Znacznie ważniejsze dla potencjału pracodawców okazują się kwestie ekonomiczne niezależne od pracodawcy (kryzys gospodarczy, sytuacja w branży, koszty materiałów etc.). Spośród czynników wewnętrznych najbardziej kluczowe według pracodawców były stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników) oraz kwalifikacje zatrudnionych pracowników. Nieistotny okazuje się natomiast dostęp do kredytów, a waga wewnętrznej sytuacji finansowej podmiotu została oceniona na średnim poziomie (co trzeci pracodawca wskazał, iż czynnik ten nie ma wpływu na jego sytuację).

Prognozowana sytuacja ekonomiczna na kolejny rok kreśli się jako stabilna. Niewielki jest odsetek pracodawców przewidujących jej pogorszenie się, aczkolwiek można wskazać sekcje, które patrzą w przyszłość mniej pesymistycznie. Są to przede wszystkim sekcje uzależnione od przyznanych budżetów, czyli urzędy i instytucje, szczególnie sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz sekcja P – Edukacja, a także R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, gdzie można spodziewać się obniżenia kondycji ekonomicznej podmiotów. Spośród przedsiębiorców największy odsetek pracodawców, którzy niepewnie oceniają swoją przyszłą sytuację, znajduje się w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny. Najbardziej stabilna wydaje się przyszłość w sekcjach F – Budownictwo oraz C – Przetwórstwo przemysłowe.

O potencjale rozwojowym podkarpackich pracodawców decydują takie kwestie, jak zmiany w zatrudnieniu, jakość kadry pracowniczej, czynniki zewnętrzne wpływające na kondycję podmiotów oraz ich potencjał innowacyjny.

Reakcje na spowolnienie gospodarcze można uznać za umiarkowane, ale widoczne. Hipoteza, iż pracodawcy Podkarpacia decydują się na strategię radzenia sobie ze spowolnieniem gospodarczym poprzez zachowania ekstensywne, takie jak ograniczanie inwestowania i obcinanie kosztów, wydaje się nieprawdziwa. Co prawda, konieczność oszczędzania wydaje się powszechna wśród podmiotów odczuwających negatywny wpływ kryzysu, ale jednocześnie większe niż u innych pracodawców są: częstość inwestowania, korzystania z kredytów oraz zmiana bądź rozszerzanie zakresu prowadzonej działalności. Wszystko to wskazuje na aktywną postawę podmiotów.

Potencjał innowacyjny regionu, mimo iż niski na tle innych województw w kraju, charakteryzuje się wysoką dynamiką wzrostu. Szczególny wpływ na to mają rozwój struktury klastrowej oraz specjalnych stref ekonomicznych, a także ukierunkowanie ośrodków akademickich na nowoczesne technologie. Warto podkreślić, iż główny potencjał innowacyjny wiąże się z silnym w województwie podkarpackim sektorem przemysłu, w tym lotniczego.



OKREŚLENIE POTENCJAŁU KADROWEGO FIRM I INSTYTUCJI, A TAKŻE ICH POTRZEB W ZAKRESIE KWALIFIKACJI OBECNYCH, JAK I PRZYSZŁYCH PRACOWNIKÓW

7. Określenie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników

7.1. Wstęp

Niniejszy rozdział prezentuje diagnozę struktury zatrudnienia w badanych podmiotach, diagnozę sytuacji zawodowej i społecznej zbadanych pracowników, analizę zmian w zatrudnieniu wśród pracodawców w ostatnim roku oraz planów zatrudnieniowych podmiotów w latach kolejnych. Przedmiotem analiz jest również jakość kapitału ludzkiego w badanych firmach/instytucjach, tj. ocena mocnych i słabych stron zasobów ludzkich oraz diagnoza potrzeb w tym zakresie wśród pracowników i pracodawców.

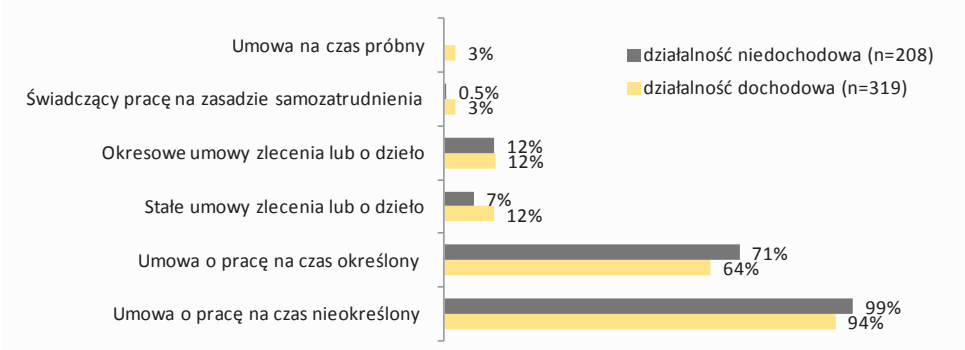
Analizy opierają się na wynikach badań kwestionariuszowych przeprowadzonych wśród pracodawców i pracowników oraz na wynikach badań jakościowych.

7.2. Diagnoza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach

Forma umowy

Przedsiębiorcy częściej niż instytucje stosują różnorodne formy zatrudnienia (wykres 27). Najbardziej popularną formą umowy jest umowa o pracę na czas nieokreślony (z tego rodzaju umowy korzysta 99% podmiotów niedochodowych oraz 94% dochodowych). Kolejną formą umowy jest umowa o pracę na czas określony (stosowana odpowiednio przez 71% i 64% pracodawców). Mniej więcej co dziesiąty pracodawca decyduje się na okresowe umowy zlecenia oraz umowy o dzieło. Stała współpraca z pracownikiem w oparciu o umowy zlecenia lub umowy o dzieło jest wykorzystywana częściej przez przedsiębiorców (12%) niż instytucje (7%). Podobna sytuacja dotyczy zatrudnionych na zasadzie prowadzenia własnej działalności gospodarczej (odpowiednio 3% i niecały 1%). W skali ogółu jest to jednak bardzo mało popularna forma zatrudnienia.

Wykres 27. Odsetek pracodawców stosujących daną formę zatrudnienia

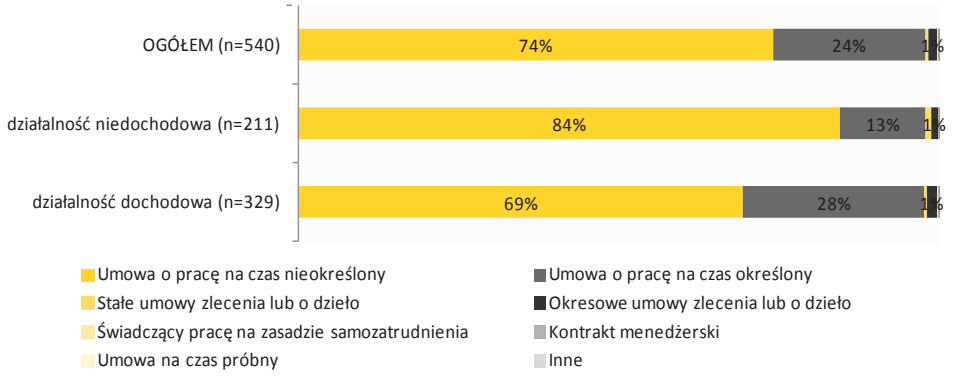


Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n = 500, pokazano dane >3%

Biorąc pod uwagę wszystkich pracowników zatrudnionych na różne formy umów – 74% z nich ma podpisaną umowę na czas nieokreślony (wykres 28). Drugą co do wielkości grupę stanowią

zatrudnieni na umowę o pracę na czas określony. Zaledwie po 1% pracowników posiada stałą lub okresową umowę zlecenie lub o dzieło. Pojedyncze przypadki dotyczą zatrudnionych posiadających własną działalność gospodarczą, kontrakt menedżerski lub umowę na czas próbny.

Wykres 28. Odsetek zatrudnionych na różne formy zatrudnienia wśród ogółu pracowników



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców

Większy odsetek pracowników zatrudnionych na czas określony niż nieokreślony występuje w przypadku podmiotów prowadzących działalność dochodową (28% zatrudnionych, podczas gdy w przypadku działalności niedochodowej jest to 13%). Taką tendencję odzwierciedla również podział na typy umów o pracę w ujęciu sektorowym (tab. 15). Największy odsetek pracowników z umowami na czas określony pracuje w sekcjach skupiających przede wszystkim przedsiębiorstwa, tj. w sekcjach: F – Budownictwo (45,1% umów), H – Transport i gospodarka magazynowa (27,7%) oraz G – Handel hurtowy i detaliczny (25,1%). Mniej umów na czas określony występuje w sekcjach C – Przetwórstwo przemysłowe, E – Dostawa wody oraz R – Kultura i rozrywka.

Tab. 15. Odsetek zatrudnionych na różne formy zatrudnienia wśród ogółu pracowników wg sekcji PKD

	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Stałe umowy zlecenia lub o dzieło	Okresowe umowy zlecenia lub o dzieło	Samozatrudnienie	Kontrakt menedżerski	Umowa na czas próbny	Inne	SUMA
P – Edukacja	86,4%	12,5%	0,2%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	100,0%
O – Administracja publiczna i obrona narodowa	85,1%	12,0%	1,4%	1,2%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	100,0%
R – Kultura i rozrywka	83,5%	10,4%	2,1%	3,7%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	100,0%
E – Dostawa wody	82,2%	15,8%	0,8%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
C – Przetwórstwo przemysłowe	79,6%	19,2%	0,3%	0,6%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	100,0%

G – Handel hurtowy i detaliczny	73,9%	25,1%	0,3%	0,4%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	100,0%
H – Transport i gospodarka magazynowa	72,3%	27,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	71,3%	22,9%	2,9%	2,5%	0,3%	0,0%	0,0%	0,1%	100,0%
I – Hotele i restauracje	70,5%	22,4%	0,0%	5,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
F – Budownictwo	52,1%	45,1%	1,2%	1,0%	0,0%	0,5%	0,1%	0,0%	100,0%

Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n = 540; pokazano dane dla liczebności >10

W sektorach zaliczanych do usług nierynkowych większość pracowników zatrudniona jest na czas nieokreślony, najwięcej w P – Edukacja oraz O – Administracja publiczna i obrona narodowa[58].

Największy odsetek pracowników zatrudnionych na stałe umowy zlecenia lub o dzieło wśród wszystkich zatrudnionych charakteryzuje sekcje: Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (2,9%), następnie R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (2,1%) oraz O – Administracja publiczna i obrona narodowa (1,4%). W przypadku okresowych umów zlecenia lub o dzieło wyróżniają się sekcje: I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (5,0%), a następnie R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (3,7%) oraz sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa (2,5%).

Zastanawiać może niski odsetek wskazań pracodawców co do liczby zatrudnionych na inne formy umów niż umowa o pracę, szczególnie w sekcjach powszechnie uważanych za te, w których znaczące jest zatrudnienie sezonowe bądź, jak np. w służbie zdrowia, na kontrakty.

Jak wynika ze sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za 2010 r., pracodawcy coraz częściej zastępują umowy o pracę kontraktami cywilnoprawnymi, w tym przede wszystkim umowami zlecenie oraz umowami o dzieło. W 2010 r. na tej podstawie zatrudnionych było blisko 21% pracujących, podczas gdy jeszcze dwa lata temu tylko 15,5%. Jednocześnie o 13% wzrosła liczba pracodawców, którzy zawierali kontrakty cywilnoprawne, w tym również pozorne umowy o dzieło w warunkach, w których powinna zostać zawarta umowa o pracę. Sposoby wytłumaczenia wyników badania mogą być następujące:

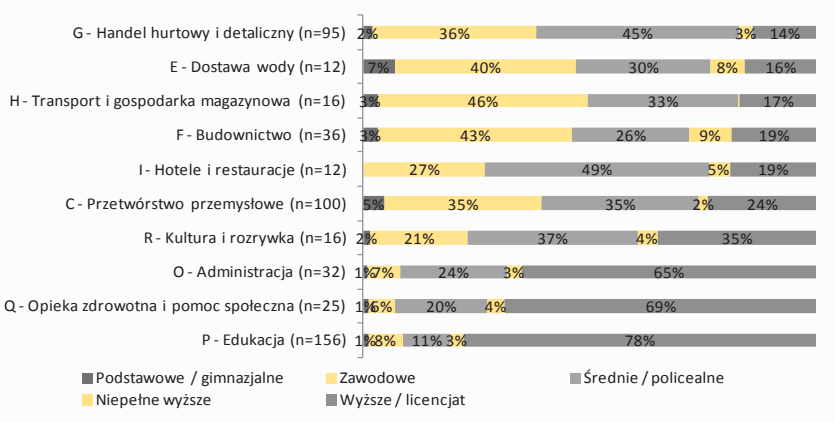
- Pytanie o stan zatrudnienia odnosiło się do kwietnia 2011 roku, czyli okresu, kiedy zatrudnienie sezonowe jest na niższym poziomie niż w okresach letnich (dotyczy to np. takiej branży, jak F – Budownictwo),
- Niechęć pracodawców do wykazywania pracowników zatrudnionych na tzw. „umowy śmieciowe". Jak wynika z opisu przebiegu badania ilościowego wśród pracodawców, duża liczba podmiotów nie chciała wykazywać takich osób w badaniu ze względu na ewentualne konsekwencje. Przyczyną jest np. podpisywanie umów o dzieło nie do końca spełniających lub w ogóle niespełniających odpowiednich kryteriów. Zdarzają się sytuacje, w których osoba sprzątająca jest zatrudniana na umowę o dzieło, co pozostaje w sprzeczności do przepisów. Wiele firm stosuje takie rozwiązania celem obniżenia kosztów pracy. W efekcie osoby zatrudniane na tego typu umowy cywilnoprawne pracują w rzeczywistości tak jak pracownicy na umowę o pracę, aczkolwiek niezgodnie z przepisami.

58. W polskim prawodawstwie wyróżnia się 3 sektory: rolniczy (sekcja PKD A), przemysłowy (sekcje B, C, D, E, F) oraz usługowy, w tym usług nierynkowych (sekcje G, H, I, J, K, L, M, R, S, T) i rynkowych (sekcje O, P, Q).

Wykształcenie

Zróżnicowanie podmiotów pod względem wykształcenia pracowników najbardziej jest widoczne ze względu na podział na sekcje PKD. W sektorach skupiających podmioty prowadzące działalność dochodową przeważają zatrudnieni z wykształceniem zawodowym oraz średnim i policealnym (wykres 29). Wyjątkiem są sekcje R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz C – Przetwórstwo przemysłowe, gdzie stosunkowo istnieje wyższy odsetek osób z wykształceniem wyższym i licencjackim. Najwyższa grupa pracowników z wykształceniem zawodowym jest w sekcjach H – Transport i gospodarka magazynowa, F – Budownictwo oraz E – Dostawa wody, a więc tam, gdzie część zadań dotyczy prac fizycznych, wymagających przygotowania w konkretnym zawodzie. Tam też jest wyższy niż w pozostałych sekcjach odsetek pracowników z wykształceniem podstawowym, czyli nie posiadających konkretnego zawodu; można zakładać, iż są to pracownicy zatrudnieni do prac prostych.

Wykres 29. Struktura podmiotów pod względem wykształcenia pracowników (wg sekcji)



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla liczebności >10

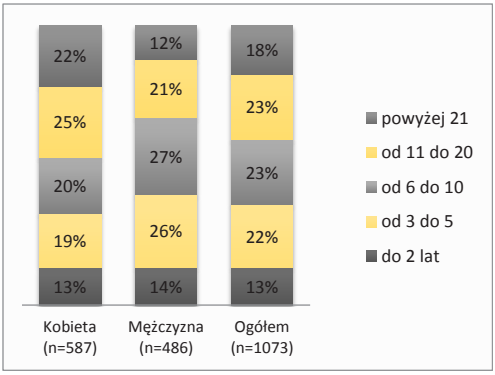
Z kolei w sekcjach O – Administracja publiczna i obrona narodowa, P – Edukacja oraz Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna pracuje najwięcej osób z wykształceniem wyższym, co odzwierciedla, podobnie jak w przypadku pozostałych sekcji, zapotrzebowanie zawodowe podmiotów. Największy odsetek zatrudnionych o wykształceniu wyższym dotyczy sekcji P – Edukacja, co jest zrozumiałe, gdyż zdecydowana większość zatrudnionych to nauczyciele, wobec których istnieje wymóg posiadania takiego wykształcenia. W sekcjach O – Administracja publiczna i obrona narodowa oraz Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna odsetek ten jest mniejszy ze względu na to, że występuje tam większa liczba zawodów niewymagających wykształcenia akademickiego.

7.3. Staż pracy pracowników oraz ich sytuacja społeczna i ekonomiczna

Analiza stażu pracy oraz sytuacji zawodowej, społecznej i ekonomicznej pracowników została przeprowadzona na zbadanej populacji pracowników, wybranych według określonej metodologii, tj. dwóch pracowników w danym podmiocie zatrudnionych na umowę o pracę, jeden na stanowisku kierowniczym, jeden na stanowisku wykonawczym, w miarę możliwości kobieta i mężczyzna. Wśród zbadanych pracowników 1080 to osoby zatrudnione na umowę o pracę, a 100 – pracujący w ramach innych umów (umowa o dzieło, zlecenie, samozatrudnienie).

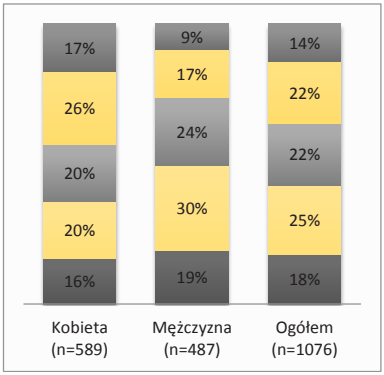
Pod względem stażu w zawodzie proporcje w poszczególnych przedziałach bez względu na płeć są wyrównane (wykres 30). Wśród mężczyzn więcej niż wśród kobiet było pracowników o stażu od 3 do 5 lat oraz od 6 do 10 lat. Wśród kobiet daje się z kolei zaobserwować wyższy odsetek osób o stażach najdłuższych. Pod względem stażu w obecnym miejscu pracy jest podobnie, tj. grupa osób o krótszym stażu pracy (od 0 do 10 lat) okazuje się większa wśród mężczyzn; spośród kobiet większa część pracuje w obecnym miejscu pracy dłużej niż 10 lat (wykres 31).

Wykres 30. Staż w zawodzie – wg płci



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

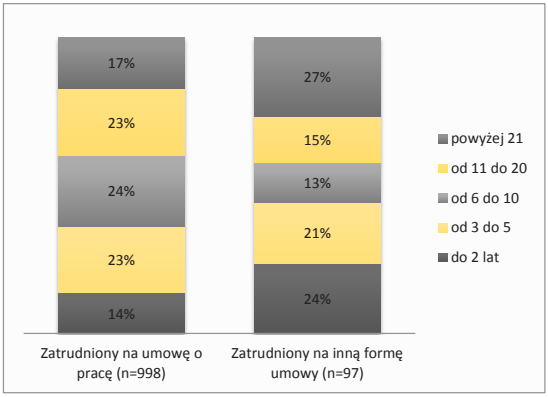
Wykres 31. Staż w obecnym miejscu pracy – wg płci



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

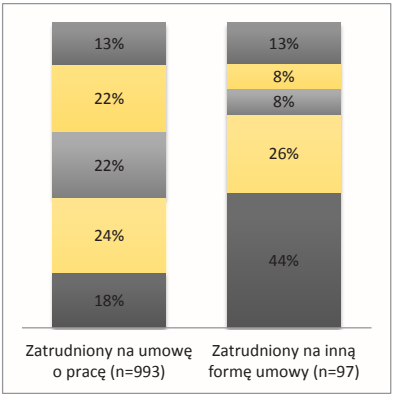
Biorąc pod uwagę formę zatrudnienia pracowników, tj. ich podział na zatrudnionych na umowę o pracę oraz zatrudnionych na inne formy umów, pracownicy w tej drugiej grupie mają krótszy staż w obecnym miejscu pracy (najwięcej, bo 44%, pracuje u danego pracodawcy mniej niż 2 lata), ale jednocześnie największy odsetek z nich ma najdłuższy staż w zawodzie (27% pracuje w nim więcej niż 21 lat; por. wykresy 32 i 33).

Wykres 32. Staż w zawodzie – wg formy zatrudnienia



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

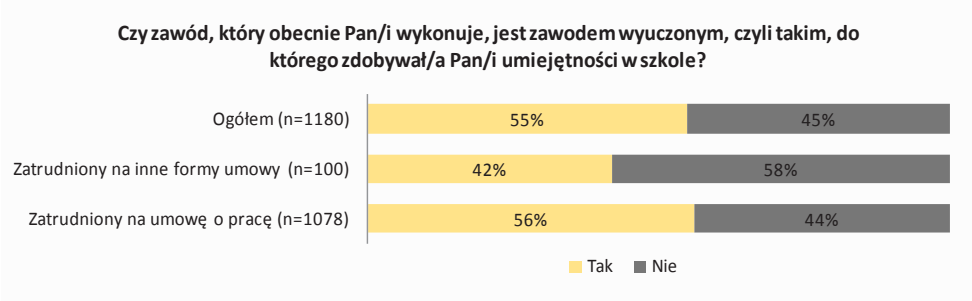
Wykres 33. Staż w obecnym miejscu pracy – wg formy zatrudnienia



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

Spośród zatrudnionych na umowę o pracę więcej niż połowa (56%) pracuje w zawodzie wyuczonym, natomiast w grupie pracowników zatrudnionych na inną formę umowy proporcje są odwrotne: ponad połowa (58%) nie pracuje w zawodzie wyuczonym (wykres 34).

Wykres 34. Praca w zawodzie wyuczonym – wg formy zatrudnienia

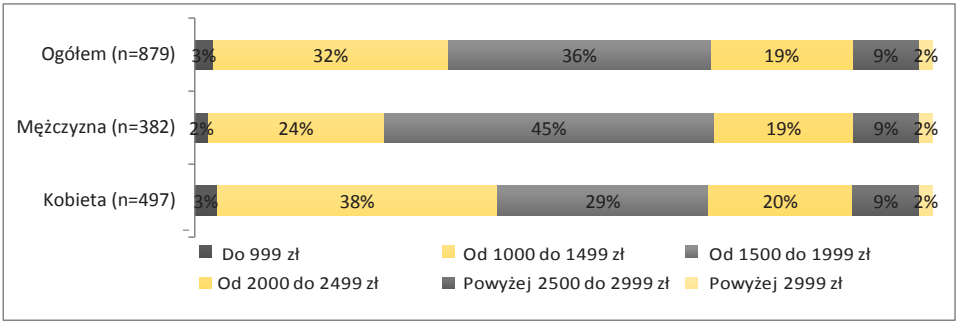


Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

Poziom zarobków

Najmniej wśród badanych pracowników jest tych, którzy otrzymują najniższe zarobki (do 999 zł) oraz tych z zarobkami najwyższymi (powyżej 2999 zł; por. wykres 35). Największa część pracowników pod względem zarobków mieści się w przedziale od 1000 do 1999 zł.

Wykres 35. Poziom zarobków pracowników (ogółem oraz wg płci)



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

Poziom zarobków przeanalizowano, dzieląc pracowników według poniższych kategorii:

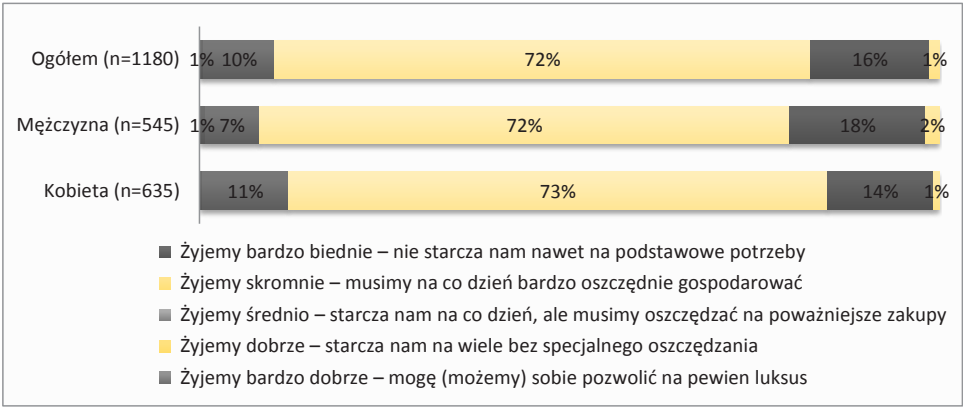
- **Płeć**: Kobiety przeważają w grupie najniżej zarabiających. Z kolei wśród pracowników o przeciętnych zarobkach więcej jest mężczyzn;
- **Staż w obecnym miejscu pracy**: Im większy staż w obecnym miejscu pracy, tym wyższe zarobki (tau Kendalla 0,240). Największy odsetek zarabiających od 2500 zł wzwyż znajduje się wśród pracowników pracujących powyżej 21 lat;
- **Zajmowane stanowisko**: Występuje pozytywna zależność między zajmowanym stanowiskiem a poziomem zarobków, tj. im wyższe stanowisko, tym wyższa pensja (tau Kendalla 0,330). Wśród najwyżej zarabiających (powyżej 3 tys. zł) przeważają pracownicy zajmujący wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy; oraz średnie stanowiska kierownicze i menadżerowie. Średnie zarobki (między 2 tys. a 3 tys. zł) przypadają głównie pracownikom wykonawczym,

merytorycznym i specjalistom. Spośród wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych połowa zarabia od 1 tys. do 1500 zł, a wśród niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych jest to w sumie 67%.

Ocena **sytuacji ekonomicznej** pracowników została dokonana na podstawie ich opinii.

Przeważają oceny przeciętne (72% wybrało odpowiedź „żyjemy średnio"), co oznacza, że w przekonaniu pracowników, środków finansowych wystarcza na co dzień, ale muszą oni oszczędzać na poważniejsze zakupy (wykres 36). Co dziesiąty pracownik uznaje, że w jego gospodarstwie domowym domownicy muszą na co dzień oszczędnie gospodarować. 16% pracowników ma dochody pozwalające na życie bez specjalnego oszczędzania. W pojedynczych przypadkach oceny były bardzo wysokie lub bardzo niskie. Nie ma większych różnic w opiniach kobiet i mężczyzn, aczkolwiek mężczyźni z nieco większym optymizmem oceniają sytuację ekonomiczną w swoim gospodarstwie domowym.

Wykres 36. Ocena sytuacji ekonomicznej pracowników



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

Oceny sytuacji ekonomicznej zależne są od:

- **Otrzymywanych zarobków**: im wyższe zarobki, tym lepsza ocena sytuacji ekonomicznej (tau Kendalla 0,248),
- **Wykształcenia pracownika**: im niższe wykształcenie, tym gorsza ocena sytuacji ekonomicznej gospodarstwa domowego (tau Kendalla 0,232),
- **Zajmowanego stanowiska**: im wyższe stanowisko, tym lepsza ocena ekonomiczna pracownika (tau Kendalla 0,255).

7.4. Zmiany w polityce personalnej w ostatnim roku

Zmiany w zatrudnieniu

Pod względem zmian w zatrudnieniu sytuacja wśród pracodawców była z jednej strony dynamiczna w obszarze rotacji pracowników na stanowiskach, a z drugiej względnie stabilna pod kątem ogólnego przyrostu lub spadku zatrudnienia.

Zmiany w zatrudnieniu w ostatnim roku dotyczyły 42% pracodawców pod względem: zwalniania pracowników (23%) lub ich odchodzenia z pracy (35%) oraz 53% pod względem zatrudniania nowych osób. W ponad połowie przypadków (53%) zatrudnienie, nawet jeśli dochodziło do wymiany kadrowej, nie uległo zmianie. W przypadku 26% nastąpił przyrost etatów, a w przypadku 22% spadek ich liczby.

Przyczyny zmian w zatrudnieniu

Główną przyczyną odchodzenia z pracy pracowników, zarówno kobiet, jak i mężczyzn (aczkolwiek mężczyzn częściej) była zmiana pracy i przejście do innego pracodawcy[59]. Drugi z kolei powód dotyczył przejścia pracownika na emeryturę – w tej grupie przeważają kobiety. Kolejny czynnik – likwidacja stanowiska pracy jako przyczyna zwolnienia – była wskazywana częściej w przypadku kobiet niż mężczyzn. W podobnym stopniu obu płci dotyczyło odchodzenie z pracy ze względu na wyjazd za granicę. W niewielkim stopniu na odchodzenie z pracy miały wpływ takie czynniki, jak zachowania patologiczne (dotyczyły jedynie mężczyzn), a także zmiana miejsca zamieszkania pracownika, ale na terenie kraju. Zła sytuacja ekonomiczna podmiotu stała się przyczyną zwolnień w przypadku 5–6% podmiotów. Nieco częściej zwolnienia dotyczyły mężczyzn w przypadku niskiej jakości pracy, a także sezonowego zwalniania oraz powodów osobistych. Podsumowując, powody zwolnień i odchodzenia z pracy można podzielić na trzy grupy: przyczyny zależne od pracownika, które były najczęściej wymieniane (zmiana pracy, zmiana miejsca zamieszkania, niska jakość pracy), wymieniane w drugiej kolejności przyczyny niezależne ani od pracodawcy, ani od pracownika (przejście na emeryturę, wypadek, powody osobiste) oraz przyczyny zależne od pracodawcy lub sytuacji w firmie/instytucji (likwidacja stanowiska pracy, sezonowe zwolnienia, zwolnienia ze względu na złą sytuację ekonomiczną podmiotu).

Z kolei powody zatrudniania nowych pracowników wiązały się przede wszystkim z zapełnianiem wolnych wakatów (72% tych, którzy przyjmowali nowe osoby). Nowe miejsca pracy stworzyło 32% takich pracodawców, a sezonowy wzrost zatrudnienia dotyczył 11%[60].

7.5. Plany zatrudnieniowe podmiotów

Trafność stanu zatrudnienia do potrzeb podmiotu[61]

Aktualny stan zatrudnienia jest zgodny z potrzebami większości pracodawców (85% deklaruje, iż ma tylu pracowników, ilu potrzeba). Co dziesiąty podmiot potrzebuje większej liczby pracowników, ale nie oznacza to, iż w planach na kolejny rok wszyscy ci pracodawcy mają stworzenie nowych miejsc pracy (deklaruje tak tylko 8% wszystkich badanych). Niewielka liczba pracodawców ocenia, że ma zbyt dużo pracowników (4%).

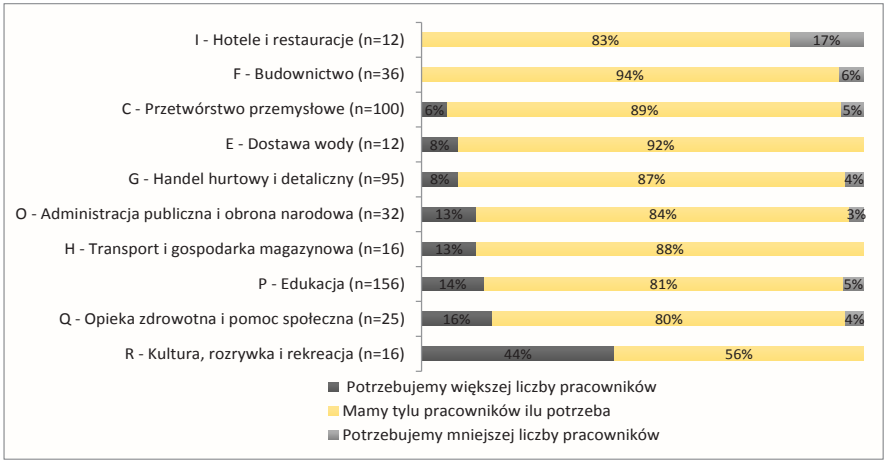
Najwyżej stan swoich zasobów oceniają pracodawcy w sekcji F – Budownictwo, gdzie 6% podmiotów deklaruje, że ma zbyt dużo pracowników, a pozostali, także sekcje E – Dostawa wody oraz C – Przetwórstwo przemysłowe, ocenili obecny stan zatrudnienia jako optymalny (wykres 37). Najbardziej brak odpowiedniej liczby pracowników odczuwają sektory skupiające podmioty niedochodowe, tj. sekcje Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz P – Edukacja. Spośród przedsiębiorstw zapotrzebowanie na większą liczbę pracowników jest obserwowane w dwóch sekcjach: R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz H – Transport i gospodarka magazynowa. Podobny, niewielki odsetek podmiotów w poszczególnych sekcjach deklaruje, że zatrudnienie przewyższa ich potrzeby (oprócz sekcji I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, gdzie niedobór pracowników jest bardziej odczuwalny – tak deklaruje 17%).

Jak pokażą dalsze analizy, zapotrzebowanie na zwiększenie liczby pracowników nie zawsze oznacza, że w kolejnym roku potrzeby te zostaną zaspokojone. Szczególnie wyraźny jest rozdźwięk między potrzebami sektorów usług nierynkowych, tj. O – Administracja publiczna i obrona narodowa i P – Edukacja, gdzie mimo iż kilkanaście procent podmiotów potrzebuje zwiększenia zatrudnienia,

59. Patrz rozdział 9.4, wykres 87.
60. Szczegóły zmian w zatrudnieniu w określonych sekcjach PKD przedstawiono w rozdziale 6.
61. Stan zatrudnienia odnosi się do liczby pracowników.

jedynie niewielki ich odsetek zamierza zatrudnić nowych pracowników w ciągu następnego roku (wykres 38). Wiąże się to przede wszystkim z niewystarczającymi budżetami, jakie mają te instytucje na tworzenie nowych miejsc pracy przy jednoczesnym nadmiarze zadań do wykonania. Lepsza sytuacja okazuje się jedynie w sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, gdzie odsetek ten wynosi 12%, i to tam należy spodziewać się tworzenia nowych miejsc pracy.

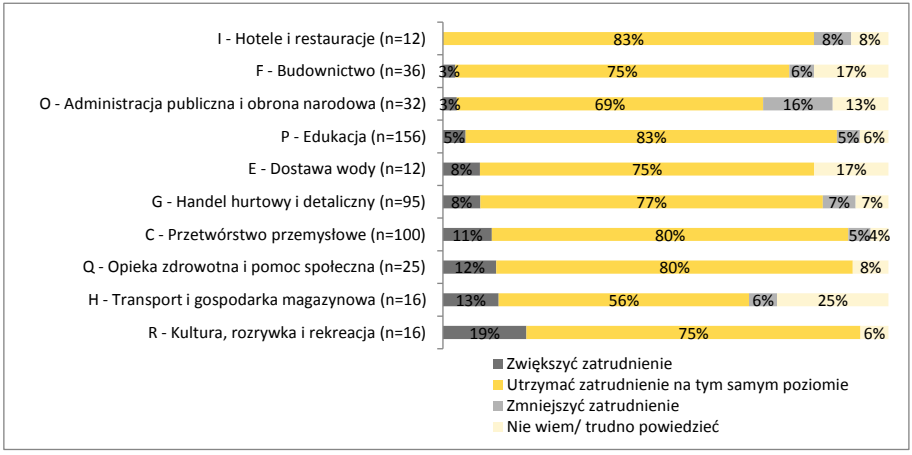
Wykres 37. Adekwatność stanu zatrudnienia do potrzeb podmiotu – wg sekcji PKD



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla liczebności >10

Nowe miejsca pracy powinny powstawać w sekcji R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (19%) oraz H – Transport i gospodarka magazynowa (12%) oraz C – Przetwórstwo przemysłowe (11%). Plany przedsiębiorców działających w tych sektorach odpowiadają ich potrzebom, ale nie zaspokajają ich w pełni.

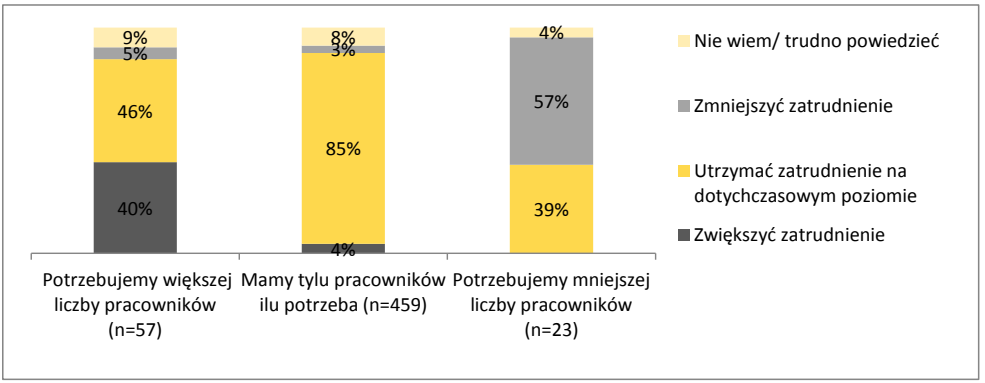
Wykres 38. Plany zatrudnieniowe na najbliższy rok – wg sekcji PKD



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla liczebności >10

Spośród pracodawców odczuwających niedobór pracowników, odsetek tych, którzy mają w planach zwiększenie zatrudnienia w kolejnym roku, wyniósł 40% (wykres 39). Więcej, bo 46%, zamierza utrzymać zatrudnienie na dotychczasowym poziomie, a 5%, mimo potrzeb zwiększenia zatrudnienia, zamierza je zmniejszyć.

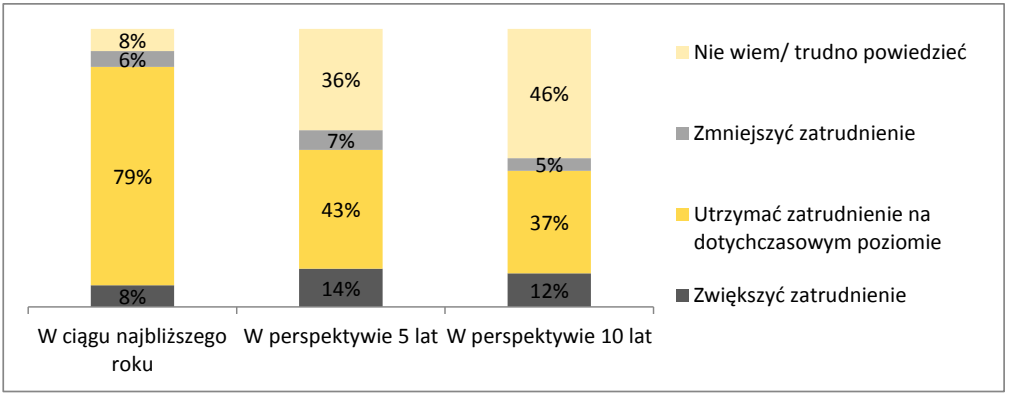
Wykres 39. Potrzeby zatrudnieniowe a plany zatrudnieniowe na kolejny rok



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców

Wśród wszystkich badanych podmiotów zamiar zwiększenia zatrudnienia deklaruje 8% pracodawców, a 6% podmiotów zamierza je zmniejszyć (wykres 40). W kolejnych latach (perspektywa 5- i 10-letnia) zdecydowanie zwiększa się odsetek tych pracodawców, którzy nie potrafią przewidzieć, jak będzie wyglądać ich polityka zatrudnieniowa. Dotyczy to szczególnie przedsiębiorców i jest powiązane z dynamicznymi zmianami na rynku, co utrudnia większości pracodawców planowanie działań w firmach w długoterminowej perspektywie.

Wykres 40. Plany zatrudnieniowe w perspektywie roku, 5 i 10 lat

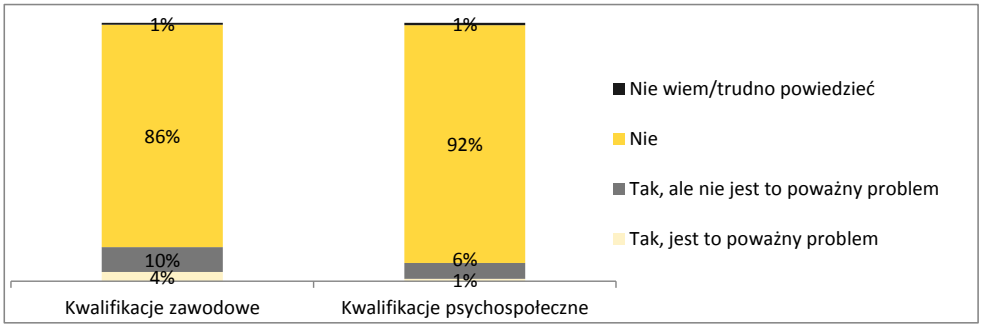


Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n = 540

7.6. Diagnoza kwalifikacji pracowników

Pracodawcy wysoko oceniają kompetencje swoich pracowników, a jeszcze wyżej ich umiejętności psychospołeczne. Niewielka część z nich deklaruje, że odczuwa brak odpowiedniego przygotowania pracowników, a dla jeszcze mniejszego odsetka braki takie stanowią poważny problem dla podmiotu (wykres 41).

Wykres 41. Czy pracodawca odczuwa brak odpowiedniego przygotowania pracowników pod względem umiejętności zawodowych i psychospołecznych



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n = 540

Oczekiwania wobec pracowników oraz ocena braków w kwalifikacjach na poszczególnych stanowiskach

Pracodawców spytano z jednej strony o to, jakich umiejętności i predyspozycji oczekują od pracowników na poszczególnych stanowiskach, oraz o brakujące ich pracownikom umiejętności i predyspozycje. Poniżej przedstawiamy analizę dla poszczególnych kategorii stanowisk, tj.

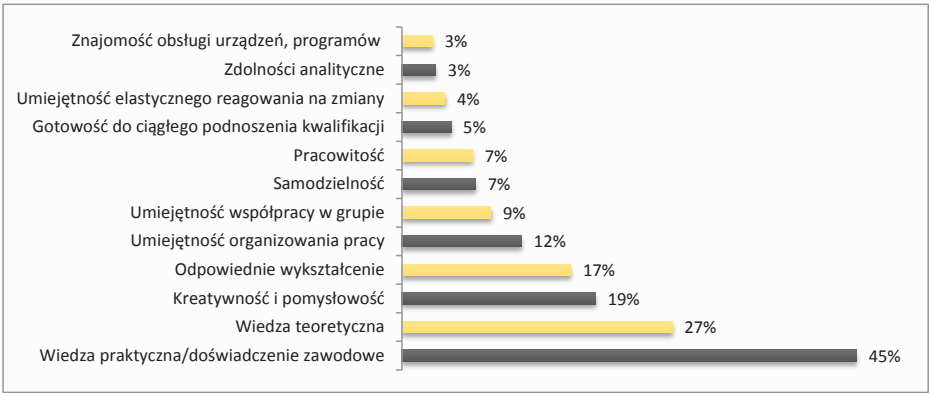
- Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e),
- Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy,
- Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie,
- Pracownicy wykonawczy/merytoryczni, specjaliści,
- Pracownicy administracyjno-biurowi,
- Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni,
- Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni.

Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)

Najbardziej pożądanymi cechami na stanowisku najwyższej kadry zarządzającej są, podobnie jak w przypadku wszystkich pozostałych stanowisk (oprócz zawodów produkcyjnych niewymagających wysokich kwalifikacji), wiedza praktyczna i doświadczenie zawodowe (wykres 42). Na drugim miejscu znalazła się wiedza teoretyczna. Co piąty pracodawca wymaga od osób na najwyższych stanowiskach kreatywności i pomysłowości. Odpowiednie wykształcenie ani samodzielność nie są kluczowe, tak samo jak umiejętności organizacyjne i komunikacyjne – można to uznać za niepokojące, gdyż wskazuje na niską świadomość pracodawców w kwestii budowania konkurencyjności w firmie/instytucji w oparciu o nowoczesne zarządzanie[62].

62. Więcej informacji na ten temat znajduje się w rozdziale 11.

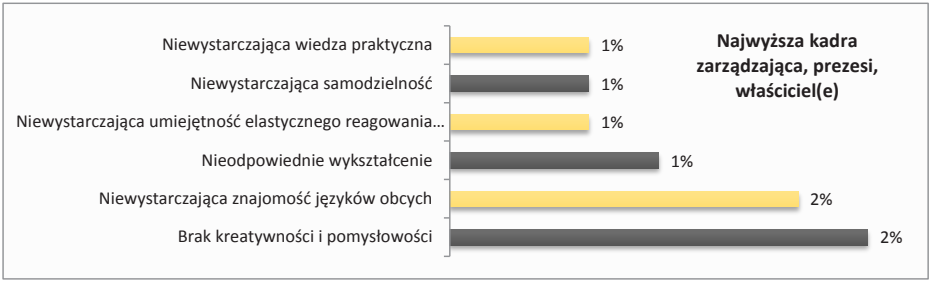
Wykres 42. Oczekiwania wobec najwyższej kadry zarządzającej, prezesów, właścicieli



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n = 328

W kontekście wymienionych wyżej oczekiwań umiejętności najwyższej kadry są przez pracodawców oceniane bardzo wysoko – prawie 80% pracodawców określa tych pracowników jako takich, którym „niczego nie brakuje" (wykres 43). Sporadyczne odpowiedzi dotyczyły niewystarczającej kreatywności i pomysłowości oraz znajomości języków obcych.

Wykres 43. Cechy negatywne pracowników na danym stanowisku w opinii pracodawców



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla >2%, n = 327

Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy

Pracodawcy mają większe wymagania wobec kadry zajmującej wyższe stanowiska kierownicze (dyrektorzy), niż w stosunku do stanowisk najwyższych (prezesi). Częściej oczekują, iż tacy pracownicy będą mieli odpowiednią wiedzę praktyczną i doświadczenie zawodowe, a także właściwą wiedzę teoretyczną (wykres 44). Na trzecim miejscu pod względem oczekiwań znalazło się stosowne wykształcenie. Większe też okazują się wymagania co do umiejętności organizacyjnych, zarządczych i komunikacyjnych, ale podobnie jak w przypadku kadry najwyższej, nie są one kluczowe (między 16% a 24% wskazań).

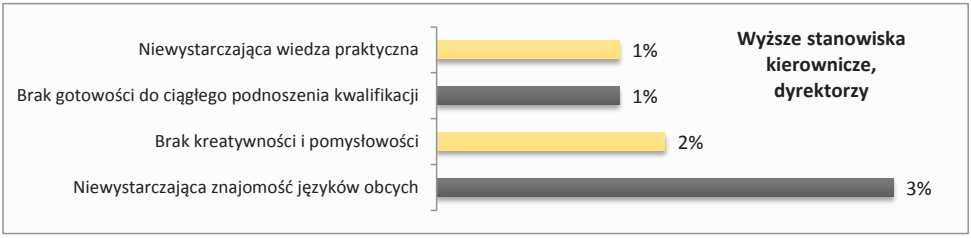
Pracodawcy nie odczuwają braków w umiejętnościach i kwalifikacjach u wyższej kadry menadżerskiej (wykres 45). Zdecydowana większość wskazuje, że nie ma czego poprawiać (81%), jedynie po kilka procent wskazań dotyczy, podobnie jak najwyższej kadry zarządzającej, niewystarczającej znajomości języków obcych oraz braku kreatywności i pomysłowości.

Wykres 44. Oczekiwania wobec pracowników na wyższych stanowiskach kierowniczych, dyrektorów



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla >3%, n = 314

Wykres 45. Cechy negatywne pracowników na danym stanowisku w opinii pracodawców



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla odpowiedzi, gdzie liczba wskazań > 3, n = 318

Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie

Rozkład cech i umiejętności pożądanych przez pracodawców w odniesieniu do średniej kadry kierowniczej jest taki sam, jak w poprzedniej grupie (wykres 46). Najważniejsze cechy to odpowiednie przygotowanie praktyczne, wiedza teoretyczna, stosowne wykształcenie oraz kreatywność i pomysłowość.

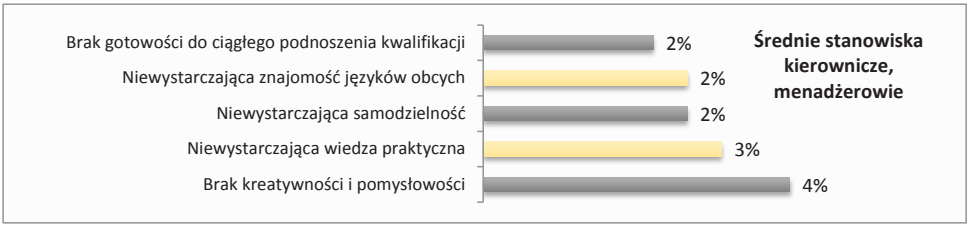
W odniesieniu do średniej kadry zarządczej pracodawcy wskazują na więcej braków niż we wcześniejszych grupach pracowników, zajmujących wyższe stanowiska (wykres 47). Co prawda, nadal większość z nich ocenia, że nie ma potrzeby znaczącego polepszania cech i umiejętności tych pracowników (73%), niemniej po kilka procent wskazań dotyczy braku kreatywności i pomysłowości, niedostatecznej wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego, a także niewystarczającej samodzielności. Nieznajomość języków obcych znalazła się na czwartym miejscu wśród braków. Niewielka część pracodawców podkreśliła niewystarczające umiejętności psychospołeczne, tj. brak gotowości do ciągłego podnoszenia kwalifikacji oraz w zakresie elastycznego reagowania na zmiany.

Wykres 46. Oczekiwania wobec pracowników na średnich stanowiskach kierowniczych



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla >3%, n = 258

Wykres 47. Cechy negatywne pracowników na danym stanowisku w opinii pracodawców



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla >2%, n = 255

W kontekście tych wyników można uznać, iż zgodnie z potrzebami pracodawców, podnoszenie kwalifikacji średniej kadry zarządzającej powinno skupiać się na wzmacnianiu umiejętności psychospołecznych, szczególnie w obszarze kreatywności, umiejętności organizowania czasu (samodzielność) i samodoskonalenia.

Pracownicy wykonawczy/merytoryczni, specjaliści

Największe wymagania pod względem właściwego przygotowania praktycznego, a także teoretycznego (co wiąże się z odpowiednim wykształceniem) pracodawcy mają wobec kadry merytorycznej/wykonawczej – specjalistycznej, czyli pracowników, którzy z jednej strony realizują określone zadania, a z drugiej pełnią nad nimi merytoryczny nadzór (wykres 48). W mniejszym stopniu wymaga się od takich pracowników pomysłowości i kreatywności, a także organizowania pracy (co wynika z funkcji wykonawczej tych osób, a nie planowania prac), a pozostałe umiejętności psychospołeczne, takie jak umiejętność pracy w grupie i organizowania pracy, mają podobną wagę jak we wcześniejszych opisach, tj. na wyższych stanowiskach.

Braki, jakie odczuwają pracodawcy w odniesieniu do umiejętności specjalistycznej kadry wykonawczej, dotyczą niewystarczających zdolności do elastycznego reagowania na zmiany, co jest o tyle zaskakujące, że wśród oczekiwań pracodawców znalazło się to daleko za innymi cechami

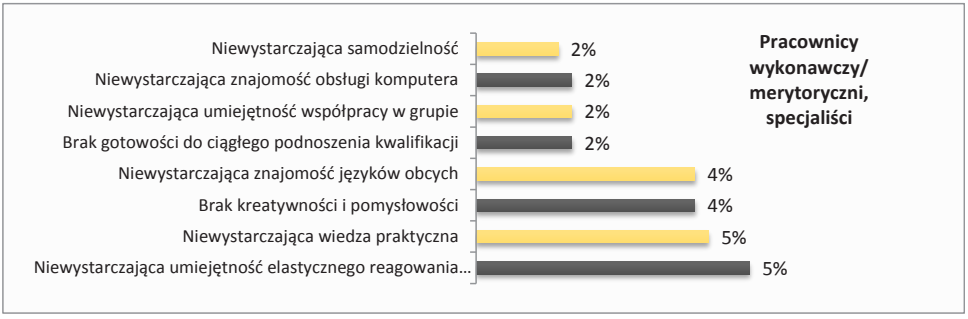
(wykres 49). Na drugim miejscu uplasowało się niedostateczne przygotowanie praktyczne, a następnie brak kreatywności i pomysłowości oraz niewystarczająca znajomość języków obcych. Co ciekawe, pracodawcy nie wskazują w ogóle na braki w wiedzy teoretycznej – wydaje się więc, iż wysoko oceniają poziom wiedzy pracowników.

Wykres 48. Oczekiwania wobec pracowników wykonawczych/merytorycznych, specjalistów



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla >1%, n = 367

Wykres 49. Cechy negatywne pracowników na danym stanowisku w opinii pracodawców



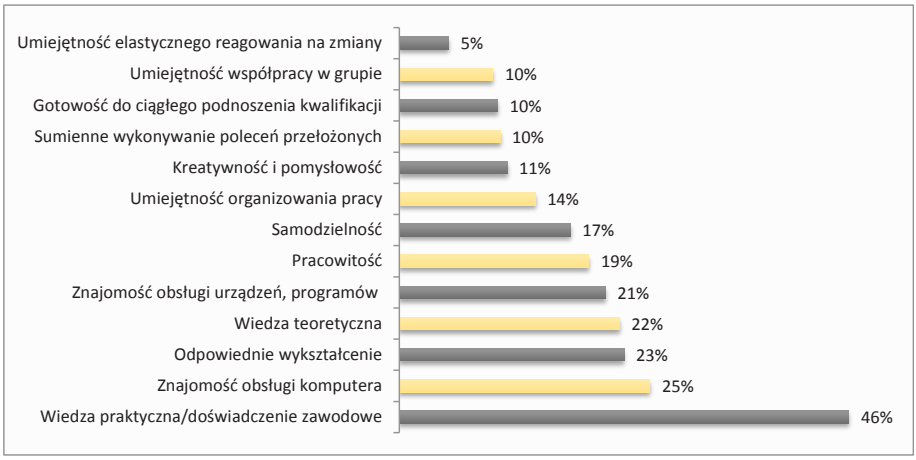
Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla >1%, n = 369

Pracownicy administracyjno-biurowi

Jak można było oczekiwać, od pracowników administracyjno-biurowych w największym stopniu wymaga się ogólnie rozumianej wiedzy praktycznej na zajmowanym stanowisku oraz dobrej znajomości obsługi komputera (wykres 50). Jako przydatne pracodawcy oceniają wiedzę teoretyczną i odpowiednie wykształcenie. Kolejne oczekiwania dotyczą kwalifikacji zawodowych, tj. obsługi maszyn, urządzeń oraz programów. Z cech psychospołecznych pożądane są pracowitość i samodzielność, a także istotna

na tym stanowisku umiejętność organizowania pracy. Nie ma wobec tych osób większych wymagań co do umiejętności komunikacyjnych, liczy się raczej sumienne wykonywanie poleceń przełożonych, choć jednocześnie ceniona jest kreatywność.

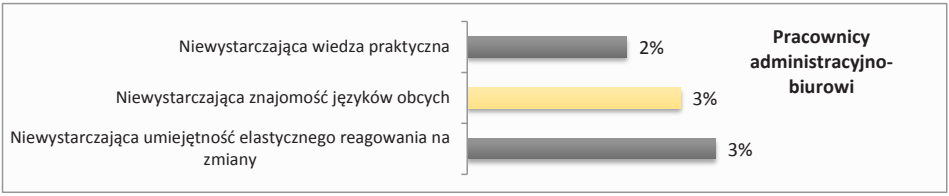
Wykres 50. Oczekiwania wobec pracowników administracyjno-biurowych



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla >3%, n = 420

Analizując braki w umiejętnościach, na jakie wskazują pracodawcy w odniesieniu do pracowników biurowo-administracyjnych, można ocenić, iż nie ma właściwie zastrzeżeń do przygotowania tych osób do zawodu (niewystarczającą wiedzę praktyczną wskazuje jedynie 2%, ale nie ma w ogóle wskazań, że braki dotyczą obsługi maszyn biurowych czy programów). Wydaje się, iż kluczową potrzebę tych pracowników stanowi nauka języków obcych (wskazywana na drugim miejscu wśród braków, a także najniżej oceniana przez samych pracowników).

Wykres 51. Cechy negatywne pracowników na danym stanowisku w opinii pracodawców



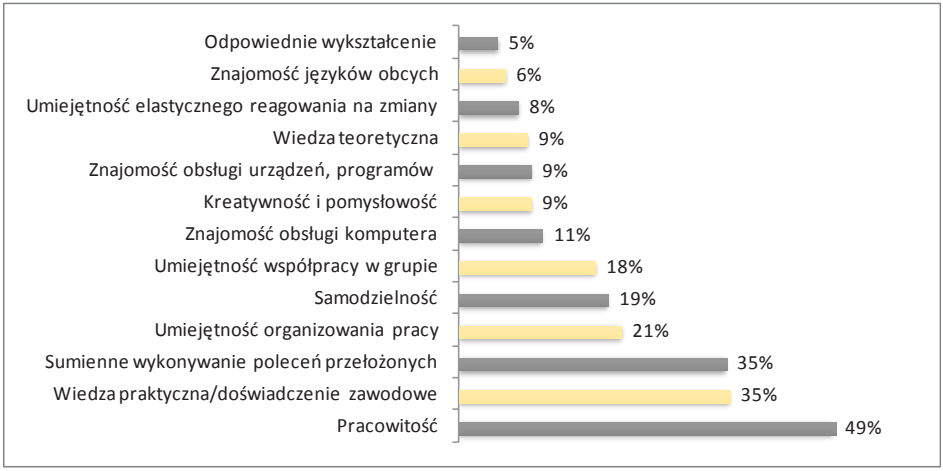
Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla >1%, n = 419

Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni

Oczekiwania pracodawców wobec wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych koncentrują się wokół cech takich, jak pracowitość i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych (wykres 52). Co czwarty pracodawca oczekuje od tej grupy pracowników umiejętności organizowania sobie pracy oraz samodzielności. Na dalszych miejscach znalazły się umiejętności psychospołeczne, takie jak współpraca w grupie, kreatywność, pomysłowość i komunikatywność. Niezbyt istotne okazują się wiedza

teoretyczna (9% wskazań) ani odpowiednie wykształcenie (5%). Co ciekawe, nawet takich umiejętności, jak obsługa maszyn, urządzeń, komputera i programów, oczekuje tylko co dziesiąty pracodawca.

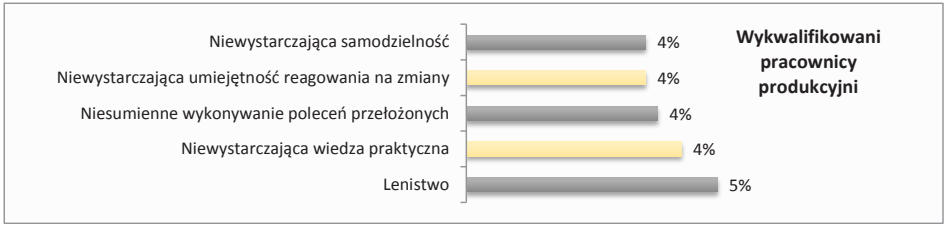
Wykres 52. Oczekiwania wobec wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla >3%, n = 410

Oceny kwalifikacji i umiejętności wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych są wysokie, choć pracodawcy nie mniej licznie wskazali też na braki (wykres 53). Większość z zastrzeżeń dotyczy nieodpowiedniego podejścia do pracy, tj. lenistwa, niesumiennego wykonywania poleceń przełożonych, niewystraczającej samodzielności, czyli cech, które wcześniej wskazane były jako najbardziej pożądane. Tylko kilka procent podmiotów wskazuje na braki w wiedzy praktycznej.

Wykres 53. Cechy negatywne pracowników na danym stanowisku w opinii pracodawców



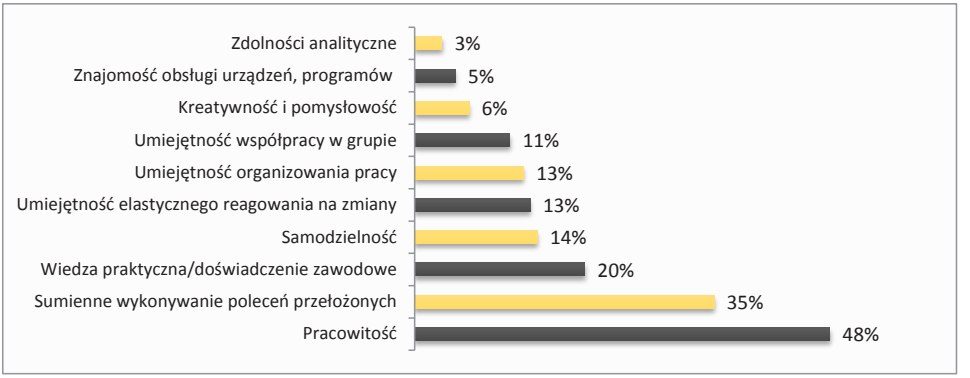
Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla >3%, n = 413

Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni

Pracodawcy, zapytani, jakich cech oczekują od niewykwalifikowanej kadry, tj. pracowników fizycznych, wskazują na mniej elementów niż w odniesieniu do poprzednio omówionych stanowisk (wykres 54). Głównie od takich pracowników oczekują pracowitości i sumiennego wykonywania poleceń. Dużo mniej ważne są dla nich doświadczenie zawodowe, samodzielność i umiejętności psychospołeczne. Nie ma wymagań co do wiedzy teoretycznej, wykształcenia i umiejętności obsługi

maszyn i urządzeń, co oznacza, że osoby na tych stanowiskach wykonują najprostsze prace w firmie/instytucji, niewymagające większych kwalifikacji.

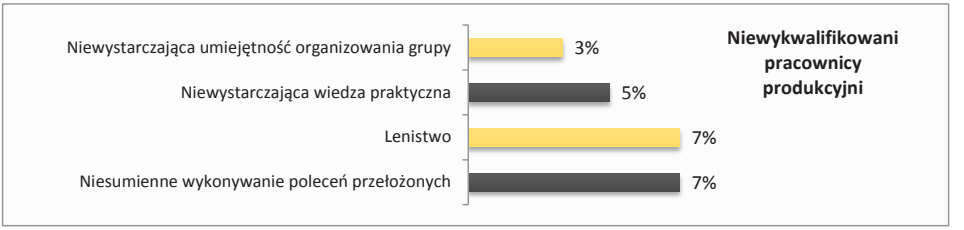
Wykres 54. Oczekiwania wobec niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla >2%, n = 127

W odróżnieniu od oceny pracowników na innych stanowiskach, odsetek wskazujących, iż niewykwalifikowanym pracownikom produkcyjnym „niczego nie brakuje", spadł do 54% – zatem jedynie połowa pracodawców nie ma zastrzeżeń do wykonywanej przez nich pracy. Najczęściej wśród braków wskazuje się niesumienne realizowanie poleceń przełożonych oraz lenistwo (wykres 55). Na braki w doświadczeniu zawodowym wskazuje 5% respondentów.

Wykres 55. Cechy negatywne pracowników na danym stanowisku w opinii pracodawców



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla >2%, n = 127

Podsumowując, główne potrzeby w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego podkarpackich pracodawców dotyczą, patrząc na analizę oczekiwań i potrzeb pracodawców:

- Umiejętności zarządczych i organizacyjnych w przypadku stanowisk wyższych (ale nie najwyższych, które zostały ocenione wyjątkowo wysoko),
- Znajomości języków obcych wśród pracowników biurowo-administracyjnych,
- Umiejętności organizacji pracy w przypadku merytorycznych specjalistów,
- Odpowiedniej kultury pracy w przypadku wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych.

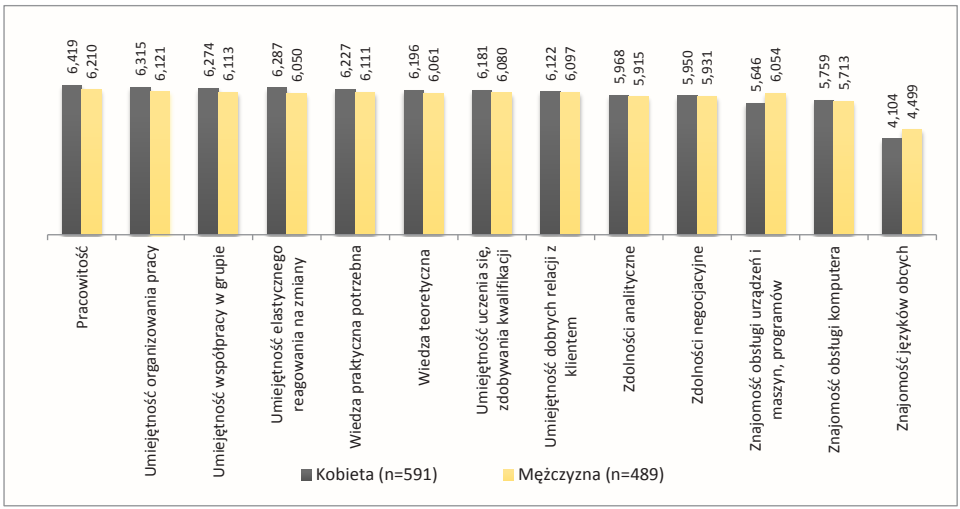
Najbardziej istotną cechą pracownika jest jego praktyczne przygotowanie zawodowe, co pozwala pozytywnie zweryfikować hipotezę badawczą, iż o wyborze pracownika najczęściej decydują jego kwalifikacje zawodowe. Na stanowiskach niższych (wykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni) istotniejsze okazują się cechy, takie jak sumienne wykonywanie poleceń przełożonego

oraz pracowitość, przy czym są to cechy niemożliwe do zweryfikowania na etapie rekrutacji, zatem i w tych przypadkach o zatrudnieniu pracownika decyduje jego przygotowanie zawodowe.

Ocena własnych kwalifikacji przez pracowników

Ocena własnych kompetencji i predyspozycji jest oceniana równie wysoko przez pracowników, jak przez ich przełożonych. Najsłabszą stronę pracowników stanowi znajomość języków obcych – średnia ocen tej umiejętności znacząco odbiega od innych (wykres 56). Ponadto nieco niżej pracownicy ocenili takie umiejętności, jak znajomość obsługi komputera, maszyn, urządzeń oraz programów specjalistycznych, a także zdolności analityczne i negocjacyjne.

Wykres 56. Ocena własnych kwalifikacji przez pracowników



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracowników, skala 1–7, gdzie 1 – ocena słaba (jest to obszar, w którym można by coś udoskonalić, poprawić), 7 – bardzo dobra ocena (jest to obszar, z którym nie ma żadnych kłopotów)

Przeanalizowano również oceny pracowników, dzieląc ich na grupy według różnych kategorii:

Płeć: Nie ma większych różnic w ocenie swoich umiejętności przez kobiety oraz przez mężczyzn. Kobiety nieco wyżej niż mężczyźni oceniają swoje podejście do pracy oraz umiejętności komunikacyjne, społeczne, a także wiedzę praktyczną i teoretyczną. Mężczyźni z kolei czują się nieco lepsi w zakresie znajomości obsługi maszyn, urządzeń i programów specjalistycznych oraz znajomości języków obcych.

Staż pracy w danym zawodzie: Pracownicy mający najniższy staż w zawodzie (mniej niż 2 lata) niżej niż pozostali oceniają swoją wiedzę teoretyczną i praktyczną. Z kolei lepiej niż inni oceniają swoje umiejętności obsługi komputera oraz nie gorzej niż pozostali obsługi maszyn, urządzeń i programów specjalistycznych. Druga grupa pracowników, którzy w ocenach odbiegają od pozostałych, to pracownicy o najdłuższym stażu pracy (powyżej 21 lat), którzy wyżej niż inni oceniają własną wiedzę teoretyczną i praktyczną, ale mają braki w obsłudze komputera, maszyn, urządzeń i programów specjalistycznych, a ich największą bolączką jest nieznajomość języków obcych. Można zatem wskazać dwie grupy pracowników, które wymagają w szczególności podnoszenia kwalifikacji: pracowników o najkrótszym i najdłuższym stażu. Ich potrzeby okazują się inne – młodsi wymagają uzupełnienia wiedzy teoretycznej i nabycia praktyki, a starsi nauki korzystania z nowoczesnych urządzeń.

Praca w zawodzie innym niż zawód wyuczony: Jak można wnioskować z deklaracji pracowników, fakt, iż dany pracownik pracuje w zawodzie innym niż wyuczony w szkole nie wpływa znacząco na zmniejszenie jego ocen co do własnych kwalifikacji. Co prawda, oceny są w odniesieniu do wszystkich parametrów niższe, ale tylko nieznacznie.

7.7. Ocena przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy

OECD definiuje gospodarkę opartą na wiedzy jako gospodarkę bezpośrednio bazującą na produkcji, dystrybucji i wykorzystaniu wiedzy i informacji jako czynników wzrostu gospodarczego. Umiejętności pracowników w zakresie wytwarzania, pozyskiwania i przetwarzania wiedzy oraz informacji będą decydowały o konkurencyjności firm. Pracownicy przystosowani do wyzwań GOW winni zatem posiadać wysokie kwalifikacje merytoryczne, a zarazem charakteryzować się wysokim poziomem kompetencji kluczowych, jak również znacznym potencjałem kreatywności i innowacyjności[63]. A. Koźmiński, definiując GOW, zwraca z kolei uwagę przede wszystkim na aspekt mikroekonomiczny i określa ten rodzaj gospodarki jako tę, w której działa wiele przedsiębiorstw starających się opierać swoją przewagę konkurencyjną głównie na wiedzy[64]. O stopniu przygotowania pracodawców do wyzwań GOW decydować będą zatem z jednej strony:

a. Metody zarządzania kadrami,
b. Zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje merytoryczne oraz umiejętności społeczne i kluczowe.

Z drugiej strony istotne okazuje się środowisko konkurencyjne, w jakim funkcjonują pracodawcy, czyli – zgodnie z mikroekonomicznym podejściem Koźmińskiego – ilość firm na regionalnym rynku, które swoją konkurencyjność budują na wykorzystaniu i przetwarzaniu wiedzy. Z analizy kontekstu badania wynika, że głównym wyzwaniem rozwojowym rynku pracy regionu, a zarazem szansą na nadrobienie zapóźnień w stosunku do bardziej rozwiniętych regionów kraju jest rozwój branż innowacyjnych i wysokich technologii oraz sektora usług, przede wszystkim turystycznych. Wstępna analiza struktury gospodarki województwa podkarpackiego wykazała, że przedsiębiorstw spełniających te kryteria jest w niej stosunkowo niewiele, co pozwoliło na sformułowanie hipotezy: zdecydowana większość pracodawców w tym regionie nie będzie budowała kapitału przedsiębiorstwa na konkurencyjnych kompetencjach zasobów pracy, tj. związanych z pozyskiwaniem i przetwarzaniem wiedzy oraz informacji. **Znacząca część pracodawców nie jest przygotowana do wyzwań GOW.**

W badaniu założono równocześnie, że kanałem przekazu informacji na temat GOW oraz instrumentem kształtowania postaw przedsiębiorców w tym kierunku mogą być instytucje otoczenia biznesu, przede wszystkim organizacje zrzeszające przedsiębiorców (izby gospodarcze, stowarzyszenia, organizacje wspierające rozwój przedsiębiorczości itp.). Ze względu na rosnącą aktywność tego typu podmiotów (m.in. w związku z wdrażaniem programów operacyjnych UE) przyjęliśmy pomocniczą hipotezę, której weryfikacja miała pozwolić na określenie perspektywy rozwoju GOW w województwie: **wzrośnie zainteresowanie pracodawców relacjami z instytucjami otoczenia biznesu**.

Oczekiwania pracodawców związane z umiejętnościami i predyspozycjami niezbędnymi w ramach GOW

Zapotrzebowanie na umiejętności ważne dla GOW może wzrastać tylko w przypadku, gdy pracodawcy będą uświadamiali sobie wyzwania rozwojowe dla ich firm lub instytucji i będą takich

63. C.J. Dahlman, T. Anderson, *Korea and the Knowledge Based Economy. Making the Transition*, OECD – World Bank Institute, Paris 2000.
64. A.K. Koźmiński, *Jak stworzyć gospodarkę opartą na wiedzy?* (w:) *Strategia rozwoju Polski u progu XXI wieku*, Kancelaria Prezydenta RP i Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus" PAN, Warszawa 2001.

kwalifikacji poszukiwać oraz będą je skutecznie wykorzystywać, między innymi poprzez stosowanie nowoczesnych systemów zarządzania zasobami ludzkimi, promujących kreatywność, innowacyjność i samodzielność pracowników. W związku z tym konieczna była analiza oczekiwań pracodawców co do umiejętności i predyspozycji pracowników, a także zgodność z wyzwaniami GOW w przypadku metod zarządzania kadrami i polityki szkoleniowej firm.

Jeśli chodzi o oczekiwania wobec kadr, przyjęto, że o przygotowaniu do wyzwań GOW świadczyć mogą te predyspozycje i umiejętności pracownika, które sprzyjają pozyskiwaniu i wykorzystaniu wiedzy, czyli przede wszystkim:

- Gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji,
- Znajomość języków obcych,
- Zdolności analityczne,
- Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany,
- Ogólna kreatywność i pomysłowość.

Profil pracownika najwyżej ceniony przez pracodawców można rozważyć pod kątem trafności wobec wymagań GOW. Profil odpowiadający tym wyzwaniom i zapewniający wysoką konkurencyjność w przyszłości to pracownik posiadający dobre przygotowanie praktyczne i teoretyczne do zawodu, ale przede wszystkim pracownik gotowy do ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Wobec dużej zmienności rynków GOW (nowoczesne technologie, branże innowacyjne, usługi) i związanej z tym zmienności wymagań wobec pracownika większe znaczenie będzie miała ta ostatnia cecha niż wcześniej nabyte doświadczenie i umiejętności. Wysoko ceniona powinna być zatem również gotowość do elastycznego reagowania na zmiany. Zdolności analityczne będą sprzyjać rozwiązywaniu nowych problemów. Służyć temu będzie także wysoki poziom ogólnej kreatywności i pomysłowości.

W przypadku kadr kierowniczych najwyższego szczebla (prezesi, właściciele firm) pracodawcy oczekiwali przede wszystkim wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego (45% wskazań; por. wykres 42). W dalszej kolejności stawiali na ich kreatywność i pomysłowość (19% wskazań). Niewielu tylko wskazywało na takie cechy, jak gotowość podnoszenia kwalifikacji, umiejętność elastycznego reagowania na zmiany, zdolności analityczne czy znajomość języków obcych.

Od osób zatrudnionych na wyższych stanowiskach kierowniczych (dyrektorów) pracodawcy oczekują w jeszcze większym stopniu wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego (61% wskazań). Natomiast wymagania co do predyspozycji i umiejętności sprzyjających konkurencyjności firmy w ramach GOW są podobne jak w przypadku kadry najwyższych szczebli.

Wiedza praktyczna i doświadczenie stanowią też główny wymóg pracodawców wobec kadry kierowniczej średniego szczebla (55% wskazań). Wzrasta natomiast nieznacznie zapotrzebowanie na umiejętność ciągłego podnoszenia kwalifikacji (7% wskazań) i umiejętność elastycznego reagowania na zmiany (6%; por. wykres 46). Są to jednak, w porównaniu z wynikami poprzednimi, różnice nieznaczne, mieszczące się w granicach błędu statystycznego.

W przypadku pracowników merytorycznych i specjalistów wymagania co do wiedzy praktycznej i doświadczenia pozostają na podobnym poziomie (59% wskazań), wzrastają natomiast wyraźnie oczekiwania co do gotowości do ciągłego podnoszenia kwalifikacji (13%; por. wykres 48). Nieznacznie spada zarazem zapotrzebowanie na kreatywność i pomysłowość pracownika.

Od pracowników administracyjno-biurowych w nieco mniejszym stopniu oczekuje się wiedzy praktycznej i doświadczenia (46% wskazań), zaś jako druga z najbardziej pożądanych cech pojawia się – co należy uznać za zrozumiałe – umiejętność obsługi komputera (25% wskazań). Cechy sprzyjające konkurencyjności w ramach GOW mają podobny poziom jak w przypadku wcześniej opisanych kategorii pracowników, za wyjątkiem kreatywności i pomysłowości, gdzie oczekiwania wyraźnie się zmniejszają (11% wskazań; zob. wykres. 50). W nieco większym stopniu niż w przypadku kadry kierowniczej pracodawcy zwracają uwagę na gotowość tego typu pracowników do ciągłego podno-

szenia swoich kwalifikacji (10% wskazań). Zastanawiać może wyjątkowo niski poziom oczekiwań co do znajomości języków obcych.

Wymagania wobec wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych to przede wszystkim pracowitość (49% wskazań), sumienne wykonywanie poleceń (35% wskazań), wiedza praktyczna i doświadczenie zawodowe (35% wskazań). Cechy sprzyjające konkurencyjności w ramach GOW uważane są za względnie nieistotne, choć zastanawiać może dość wysoki (6%) poziom oczekiwań co do znajomości języków obcych (wykres 52). Deklarowana w badaniu waga, jaką przykładają pracodawcy do umiejętności elastycznego reagowania na zmiany, wydaje się korespondować z ich oczekiwaniami wobec tej kategorii pracowników, wyrażanymi w wywiadach pogłębionych, potwierdzanymi także przez przedstawicieli oświaty i instytucji rynku pracy. U wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych pracodawcy cenią przede wszystkim wszechstronność, umiejętność przystosowania się do pracy przy różnych zadaniach, zależnie od aktualnych potrzeb podmiotu.

Z powyższych danych, jeżeli spojrzeć na nie z perspektywy wyzwań GOW, wyłania się profil oczekiwań pracodawców, który należy uznać tyleż za paradoksalny, co niepokojący. Nie odpowiada on raczej profilowi pracownika konkurencyjnego w ramach GOW, opisanemu na początku rozdziału.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na to, że pracodawcy w znacznie większym stopniu oczekują kompetencji sprzyjających konkurencyjności w ramach GOW od różnych kategorii pracowników wykonawczych (specjaliści, pracownicy administracyjno-biurowi, wykwalifikowani pracownicy produkcyjni), niż od kadry kierowniczej wszystkich szczebli. Równocześnie im wyższy szczebel zarządzania, tym oczekiwania te maleją. Szczególnie zaskakujące mogą być niewielkie oczekiwania co do zdolności analitycznych i umiejętności elastycznego reagowania na zmiany w przypadku kadry wyższych szczebli, czyli do tych cech, które decydują często o przetrwaniu na bardzo konkurencyjnym i zmiennym rynku GOW. Elementem pozytywnym tego obrazu wydają się względnie wysokie wymagania co do kreatywności i pomysłowości, ale jest to akurat ten rodzaj predyspozycji, któremu powinny towarzyszyć umiejętności i predyspozycje „twarde", związane z pozyskiwaniem wiedzy i przetwarzaniem informacji, czyli m.in. gotowość do podnoszenia kwalifikacji i znajomość języków obcych. Oczywiście, można przyjąć, że cechy te zaliczane są do tego, co odpowiadający rozumieją pod pojęciem „wiedza praktyczna i doświadczenie zawodowe", ale należy przypomnieć, że respondenci mieli możliwość wskazania trzech odpowiedzi, co sprzyjało uściśleniu ich oczekiwań. Na podstawie powyższych parametrów rysuje się niestety obraz rozumienia funkcji kadry kierowniczej sprzyjający stagnacji firm i wskazujący na nikłe zdolności do konkurowania w ramach GOW. Co więcej, we wszystkich analizowanych kategoriach pracowników (zarówno szczebla kierowniczego, jak i wykonawczego) umiejętności i predyspozycje związane z GOW były wskazywane zdecydowanie rzadziej niż najczęściej preferowana „wiedza praktyczna".

Weryfikacją nastawienia pracodawców na kreatywność i pomysłowość może być ich gotowość stosowania takich systemów zarządzania, które promują tego rodzaju predyspozycje pracowników. Podstawowym narzędziem byłyby tutaj przede wszystkim systemy wynagrodzeń za pomysły i innowacje. 67% ankietowanych pracodawców nie stosuje jednak podobnych rozwiązań. Odmienne podejście obowiązuje tylko w 31% podmiotów gospodarczych i instytucji objętych badaniem. Nieco częściej rozwiązania takie stosuje się w podmiotach prowadzących działalność dochodową (35% respondentów) niż niedochodową (26%). Trudno jednak uznać tę różnicę za znaczącą i istotną; w obu kategoriach podmiotów przewaga niestosujących takich form wynagrodzenia jest wyraźna.

Nastawienie na doświadczenie i wiedzę praktyczną pracownika wskazuje raczej na orientację pracodawców na dotychczasowe doświadczenie pracowników, niż na ich rozwój, czemu służyłaby w większym stopniu np. gotowość do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji lub umiejętność elastycznego reagowania na zmiany. Przy rekrutacji zwraca się uwagę na dotychczasowy dorobek pracownika, a nie na jego potencjał, choćby dlatego, że ocena tego ostatniego jest dużo trudniejsza

i obciążona większym ryzykiem niż odwołanie się do udokumentowanych dokonań. Takie podejście jest m.in. źródłem problemów, jakie przy poszukiwaniu pracy odczuwają absolwenci. Jak wynika z wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z pracodawcami oraz z przedstawicielami PUP i IRP, pracodawcy zazwyczaj nie stosują innych narzędzi oceny pracownika, takich jak analiza CV i kontrola udokumentowanych kwalifikacji (np. testów przydatności zawodowych czy testów sprawdzających kreatywność i pomysłowość).

Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, że profil oczekiwań pracodawców, wyłaniający się z niniejszego badania, przedstawia się następująco:

- Konserwatywna, wysoko wykwalifikowana kadra kierownicza wyższych szczebli o dość ograniczonych możliwościach tworzenia strategii firmy na zmiennym i konkurencyjnym rynku GOW;
- Kadra kierownicza średniego szczebla względnie otwarta na zmiany i podnosząca swoje kwalifikacje;
- Pracownicy wykonawczy z dużym doświadczeniem praktycznym, o sporej gotowości do podnoszenia kwalifikacji.

Podstawowe ryzyko z perspektywy wyzwań GOW, wynikające z takiego profilu, staje się ryzykiem strategicznym: firmy regionu mogą mieć ograniczony potencjał korzystania z transformacji gospodarki globalnej i gospodarki kraju w kierunku lepszego wykorzystania wiedzy i informacji.

O przygotowaniu pracodawców do wyzwań gospodarki rynkowej świadczy również to, czy pracodawcy wystarczająco wiele uwagi poświęcają szkoleniom kompetencji pozazawodowych: kluczowych, związanych z pozyskiwaniem i przetwarzaniem wiedzy i informacji, innowacyjnością, społecznych. Jak widać z wcześniejszej analizy, pracodawcy stosunkowo nisko cenią tego typu predyspozycje i umiejętności. Przekłada się to również na ich politykę szkoleniową – większość szkoleń, w których uczestniczą pracodawcy, dotyczy przede wszystkim „twardych" kwalifikacji zawodowych. 33% pracodawców prowadzących działalność niedochodową i jedynie 10% prowadzących działalność dochodową organizuje dla pracowników szkolenia umiejętności psychospołecznych. Predyspozycji i umiejętności tego typu nie kształtują w zasadzie ani szkoły ponadgimnazjalne, ani szkoły wyższe. W pewnym zakresie takie zajęcia przewidziane są w ramach przedmiotów, takich jak kultura zawodu czy przedsiębiorczość, ale – jak wynika z wywiadów z nauczycielami i z wywiadów zogniskowanych z uczniami – przedmioty te nauczane są zwykle metodami wykładowymi, a nie warsztatowymi, co pod znakiem zapytania stawia ich skuteczność. W programach nauczania przewidziano też na nie stosunkowo niewiele godzin.

Jeśli chodzi o wyższe uczelnie, masowy charakter kształcenia i duże obciążenie obowiązkami kadry dydaktycznej (większość nauczycieli akademickich prowadzi zajęcia na kilku uczelniach, często w różnych miastach) prowadzi praktycznie do zaniku takich form kształcenia typowych dla uczelni wyższej, jak relacja mistrz – uczeń, tutoring, seminaria czy konwersatoria, które sprzyjają samodzielności myślenia i kreatywności studentów, a także kształtują kompetencje społeczne.

Rola instytucji otoczenia biznesu i klastrów w przygotowaniu pracodawców do wyzwań GOW

Motorem zmian w kwestii przygotowania pracodawców do wyzwań GOW może być ich współpraca z instytucjami otoczenia biznesu, uczelniami, ośrodkami badawczo-rozwojowymi. 9% respondentów deklaruje współpracę z tymi ostatnimi. W przypadku uczelni wyższych odsetek respondentów podejmujących współpracę jest zdecydowanie większy: 23% podmiotów podejmuje współpracę z tymi podmiotami w jakiejś formie.

Za najefektywniejszą formę współpracy podmiotów gospodarczych z ośrodkami badawczo-rozwojowymi i uczelniami uznawane są klastry. Klastry, poprzez zacieśnienie współpracy z uczelniami, przyczyniają się również do zmian w strukturze zatrudnienia, korzystnych z uwagi na wyzwania GOW. Obecnie w województwie podkarpackim funkcjonuje kilka takich struktur[65].

Działalność klastrów, przede wszystkim Doliny Lotniczej, stwarza dobrą perspektywę do wzmocnienia konkurencyjności regionu pod względem wyzwań GOW. Trzeba jednak zwrócić uwagę na fakt, że działalność ta skupia się głównie w Rzeszowie oraz w kilku innych miastach (Mielec, Sędziszów Małopolski, Krosno, Tarnobrzeg), w których istnieje zaplecze produkcyjne przemysłu lotniczego, informatycznego i hutnictwa. Generalnie szansa na rozwój gospodarki opartej na wiedzy występuje tylko w tych ośrodkach województwa, w których można znaleźć bazę rozwoju nowoczesnych technologii. Brak natomiast (jak dotąd) takich perspektyw w usługach (przede wszystkim w turystyce) oraz w przemyśle drzewnym i gospodarce leśnej, które obok turystyki odgrywają istotną rolę w gospodarce południowej części regionu.

Najlepsze perspektywy budowania GOW mają centralne i częściowo północne obszary województwa oraz Krosno. Część południowa, którą cechują najlepsze podstawy do rozwoju funkcji turystycznej, nie ma obecnie odpowiednich struktur, by rozwijać nowoczesną turystykę, opartą na zasadach GOW. Bieszczadzki Transgraniczny Klaster Turystyczny jest raczej stowarzyszeniem firm i instytucji branży turystycznej oraz samorządów, brakuje mu bowiem zaplecza naukowo-badawczego i edukacyjnego. Z badań metodą studium przypadku, przeprowadzonych w powiatach przemyskim i leskim, wynika, że barierę rozwoju turystyki w części południowej województwa stanowi negatywne sprzężenie zwrotne braku pełnowartościowych produktów turystycznych oraz braku odpowiednio przeszkolonych kadr. Uczelnie i szkoły ponadgimnazjalne tej części regionu są tylko w ograniczonym stopniu zainteresowane kształceniem absolwentów na kierunkach związanych z turystyką[66], natomiast niedobór zapotrzebowania na kadry wynikający z niedostatecznego rozwoju produktów powoduje, że młodzież nie poszukuje takich kierunków kształcenia. Poziom rozwoju produktów przekłada się również na możliwości zarobku, co powoduje, że osoby o wyższych kwalifikacjach szukają pracy raczej w Rzeszowie lub Krakowie, a nie w południowej części województwa. Zmiana tej sytuacji wymaga długofalowej polityki samorządów, nastawionej na przyciąganie inwestycji turystycznych, aktywności regionalnej i Lokalnych Organizacji Turystycznych, a także zainteresowania uczelni i szkół, kształcących w zakresie nowoczesnych metod zarządzania w turystyce.

7.8. Analiza potencjału kadrowego pracodawców

Analiza stanu zatrudnienia

Stan zatrudnienia, a także kwalifikacje pracowników stanowią mocną stronę podkarpackich pracodawców. Potencjał rozwojowy w obszarze zatrudnienia pracodawców jest mniejszy niż ich potrzeby (nie wszyscy wskazujący na potrzebę zwiększenia zatrudnienia będą mogli sobie na to pozwolić), aczkolwiek dotyczy to tylko niewielkiego odsetka podmiotów.

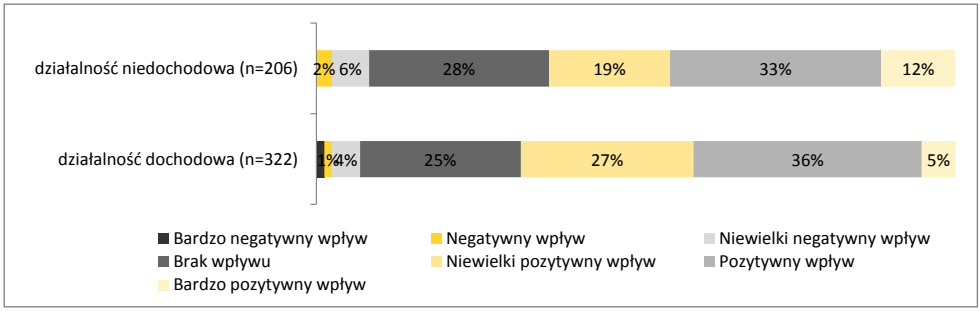
Potencjał kadrowy mierzony stabilnością zatrudnienia również można ocenić wysoko: 43% pracodawców nie odnotowało zmian kadrowych, tj. pracownicy nie odchodzili, ani nie byli zwalniani, ale też pracodawcy nie przyjmowali nowych pracowników.

Zdaniem samych pracodawców, czynnik stanu zatrudnienia, rozumiany jako odpowiednia liczba pracowników, ma wpływ na osiąganie celów firm/instytucji, aczkolwiek nie został uznany za kluczowy.

65. Informacje na temat klastrów i inicjatyw klastrowych znajdują się w rozdziale 4.
66. Kształcenie na kierunkach rekreacja i turystyka oferują m.in. dwie uczelnie rzeszowskie (Uniwersytet Rzeszowski i Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania), ale oferta miejsc pracy dla absolwentów o kwalifikacjach zdobywanych na tych kierunkach jest w badanych powiatach ograniczona.

Bardziej istotny jest dla prowadzących działalność dochodową niż niedochodową; w tej drugiej grupie został też oceniony wyżej, tj. jako element mający pozytywny wpływ na kondycję firm (wykres 57).

Wykres 57. Wpływ stanu zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników) na kondycję pracodawców[67]

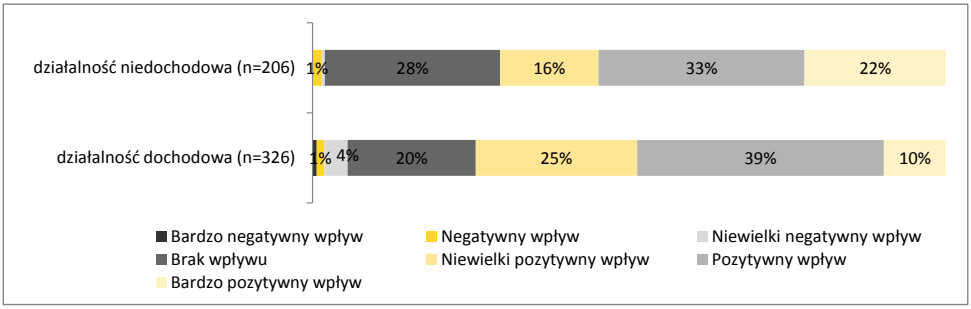


Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców

Analiza kwalifikacji kadr

O potencjale pracodawców mogą również decydować kwalifikacje kadr. Dla podmiotów prowadzących działalność niedochodową jakość kwalifikacji kadr ma jeszcze mniejsze znaczenie niż stan zatrudnienia (28% wybrało odpowiedź „brak wpływu"; por. wykres 58), a ci pracodawcy, dla których liczy się jakość kadr, w większości oceniają je dobrze i bardzo dobrze. Dla przedsiębiorców jakość kwalifikacji ma większe znaczenie. Wpływ został oceniony jako pozytywny, aczkolwiek więcej niż wśród podmiotów niedochodowych w tej grupie jest pracodawców mniej zadowolonych.

Wykres 58. Wpływ kwalifikacji pracowników na kondycję pracodawców



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców

O tym, że pracodawcy są zadowoleni z kwalifikacji swoich pracowników, świadczy również odpowiedź na pytanie kwestionariuszowe o to, czy podmiot odczuwa brak odpowiedniego przygotowania pracowników w zakresie umiejętności zawodowych oraz psychospołecznych. Zdecydowana większość pracodawców ocenia swoich pracowników wysoko, szczególnie w zakresie kompetencji psychospołecznych, tj. umiejętności pracy w grupie, kreatywności. Należy jednak wziąć poprawkę

67. Pytanie o wpływ stanu zatrudnienia na kondycję pracodawcy odnosi się do liczby zatrudnienia. Pytanie zostało zadane wszystkim pracodawcom.

na to, iż jednocześnie kompetencje psychospołeczne nie są dla pracodawców kluczowe – wymagają oni raczej od pracowników umiejętności praktycznych, pracowitości i sumiennego wykonywania poleceń. Niewystarczające kwalifikacje pracowników odczuwają bardziej przedsiębiorcy, ale jedynie dla 4% z nich jest to poważny problem. Podsumowując, jakość kadr można uznać za mocną stronę potencjału pracodawców.

7.9. Podsumowanie

Zatrudnienie u pracodawców opiera się przede wszystkim na umowach o pracę. Inne formy zatrudnienia, np. umowy o dzieło lub zlecenie, są stosowane przez co dziesiąty podmiot, przy czym forma ta ma charakter stałej współpracy z zatrudnionym częściej w przypadku przedsiębiorstw (w urzędach i instytucjach ma to raczej charakter zatrudnienia okresowego). Sporadycznie pracownicy pracują na zasadzie samozatrudnienia.

Zróżnicowanie podmiotów pod względem wykształcenia pracowników najbardziej jest widoczne ze względu na podział na sekcje PKD. Większość pracowników w sektorach zaliczanych do usług nierynkowych posiada wykształcenie wyższe (P – Edukacja, O – Administracja publiczna i obrona narodowa, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna), a z kolei w sektorach skupiających przedsiębiorców przeważa wykształcenie zawodowe i średnie.

Największa część zbadanych pracowników mieści się pod względem zarobków w przedziale od 1000 zł do 1999 zł. Występuje pozytywna zależność między wysokością zarobków a zajmowanym stanowiskiem, stażem pracy oraz trwałością umowy (wyższe zarobki charakteryzują tych, który zatrudnieni są na umowę o pracę na czas nieokreślony). Większość zbadanych pracowników ocenia swoją sytuację ekonomiczną jako przeciętną. Oceny są tym wyższe, im wyższe zarobki, lepsze stanowisko, wyższe wykształcenie.

U ponad połowy pracodawców w ostatnim roku wielkość zatrudnienia się nie zmieniła, nawet jeśli dochodziło do rotacji pracowników. Ponad 1/4 pracodawców utworzyła miejsca pracy. Najczęściej przyjmowano nowych pracowników w sektorach usług nierynkowych (P – Edukacja, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna). Główne przyczyny odchodzenia z pracy powiązane były z przechodzeniem do innego pracodawcy lub z przejściem na emeryturę. Jako trzeci powód wskazywano likwidację miejsca pracy. Powodem zatrudniania nowych pracowników było głównie poszukiwanie kandydatów na zwolnione wakaty.

Aktualny stan zatrudnienia jest zgodny z potrzebami większości pracodawców. Co dziesiąty podmiot potrzebuje większej liczby pracowników, ale nie oznacza to, iż wszyscy ci pracodawcy mają w planach na kolejny rok stworzenie nowych miejsc pracy. Dla ogółu badanych podmiotów zwiększyć zatrudnienie ma zamiar 8% pracodawców; 6% zamierza je zmniejszyć. W kolejnych latach (perspektywa 5- i 10-letnia) zdecydowanie zwiększa się odsetek tych podmiotów, które nie potrafią przewidzieć, jak będzie wyglądać ich polityka personalna. Dotyczy to szczególnie przedsiębiorców i jest powiązane z dynamicznymi zmianami na rynku, co utrudnia większości pracodawcom planowanie działań w firmach w długoterminowej perspektywie.

Pracodawcy wysoko oceniają kwalifikacje zawodowe i psychospołeczne zatrudnionych. Podobnie wysokie są samooceny wśród samych pracowników. Jedynie pod względem znajomości języków obcych oceny okazują się słabsze. Najbardziej pożądaną cechą dobrego pracownika, szczególnie na wyższych stanowiskach, jest doświadczenie zawodowe. Im niższe stanowisko, tym bardziej oczekiwane są sumienne wykonywanie poleceń przełożonych oraz pracowitość. Główne potrzeby w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego podkarpackich pracodawców dotyczą, patrząc na analizę oczekiwań i potrzeb pracodawców: umiejętności zarządczych i organizacyjnych w przypadku stanowisk wyższych (ale nie najwyższych, które zostały ocenione wyjątkowo dobrze), znajomości języków obcych wśród

pracowników biurowo-administracyjnych, umiejętności organizacji pracy w przypadku merytorycznych specjalistów, odpowiedniej kultury pracy w przypadku wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych.

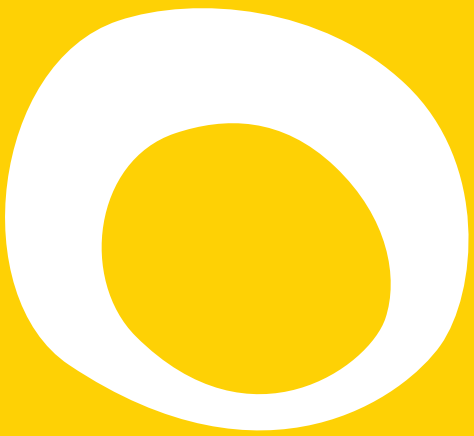
Potencjał kadrowy, mierzony zarówno zmianami w zatrudnieniu, jak i jakością zasobów ludzkich, jest mocną stroną potencjału pracodawców. Co prawda, odchodzenie i zatrudnianie nowych pracowników dotyczy prawie połowy podmiotów, ale jednocześnie pracodawcy nie mają trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy na rynku pracy.

Większość pracodawców regionu, za wyjątkiem niektórych przedsiębiorstw zrzeszonych w klastrach i działających w branżach wysokich technologii, nie jest obecnie przygotowana do wyzwań GOW. Ich oczekiwania wobec pracowników w stosunkowo niewielkim stopniu odnoszą się do umiejętności i predyspozycji związanych z GOW.

Zagrożeniem strategicznym dla konkurencyjności regionu jest stwierdzony w badaniu brak odpowiednio wysokich wymagań wobec kadr najwyższego szczebla. Elastyczność wobec zmian oraz gotowość do rozwoju zawodowego nie stanowi w tym przypadku kryterium rekrutacji.

Niepokojącym zjawiskiem może się też wydawać stosunkowo niski związek wynagrodzeń z kreatywnością i innowacyjnością pracownika.

Działalność klastrów, przede wszystkim Doliny Lotniczej, stwarza dobrą perspektywę do wzmocnienia konkurencyjności regionu pod względem wyzwań GOW. Trzeba jednak zwrócić uwagę na to, iż rozwój klastrów dotyczy głównie sektora przemysłu (lotniczego, informatycznego i hutnictwa). Rozwój podobnych struktur w usługach (przede wszystkim w turystyce), a także w przemyśle drzewnym i gospodarce leśnej, nie jest zadowalający. Oznacza to, że perspektywy rozwoju GOW i przygotowanie pracodawców do wyzwań GOW w południowej części województwa wymagają wsparcia.



OKREŚLENIE POLITYKI SZKOLENIOWEJ PRACODAWCÓW, RODZAJÓW PROWADZONYCH SZKOLEŃ, ICH ŹRÓDEŁ FINANSOWANIA ORAZ POTRZEB SZKOLENIOWYCH

8. Określenie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych

8.1. Wstęp

Oprócz polityki szkoleniowej, prowadzonej przez pracodawców, w rozdziale tym ocenie poddano ofertę szkoleniową rynku szkoleniowego w województwie podkarpackim. Jak wynika z przeprowadzonych badań, w Polsce aż 70% tego typu przedsięwzięć to szkolenia zewnętrzne (w Europie Zachodniej już tylko 46%, w USA ok. 33%)[68], dlatego oprócz polityki szkoleniowej prowadzonej przez pracodawców istotne jest poznanie ich opinii o dostępnej ofercie szkoleniowej. Można postawić hipotezę, że rozwój potencjału kadrowego w przedsiębiorstwach i instytucjach może być zależny od trafności i dostępności oferty szkoleniowej.

Badaniu poddane były następujące **zagadnienia badawcze**:

- Polityka szkoleniowa prowadzona przez pracodawców (z wyłączeniem szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy),
- Rodzaj prowadzonych szkoleń (studia, szkolenia wewnętrzne, zewnętrzne, przyuczenie w miejscu pracy),
- Źródła pochodzenia środków finansowych służących podnoszeniu kwalifikacji pracowników,
- Ocena polityki szkoleniowej przez pracowników,
- Potrzeby szkoleniowe pracodawców (w odniesieniu do zatrudnianych pracowników, a nie szkolenia pracodawcy jako osoby),
- Potrzeby szkoleniowe pracowników (w tym tematy i formy podnoszenia kwalifikacji),
- Dostępność ekonomiczna szkoleń; Bariery ekonomiczne mogą w znaczny sposób determinować postrzeganie dostępności szkoleń w ofercie, a koszty tego samego szkolenia mogą stanowić barierę udziału, w zależności od możliwości finansowych podmiotu i podejścia do podnoszenia kwalifikacji pracowników i rozwoju organizacji,
- Ocena jakości, trafności i użyteczności szkoleń dostępnych na rynku szkoleniowym.

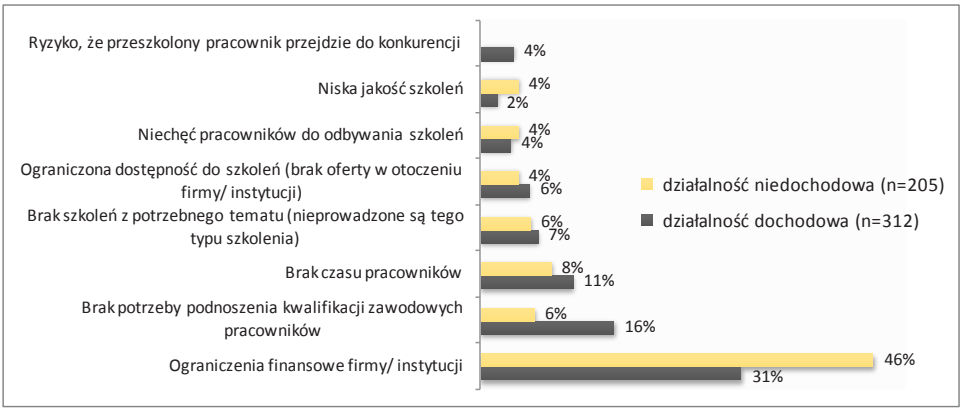
8.2. Diagnoza polityki szkoleniowej pracodawców

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

W badaniu przyjęto hipotezę dużego znaczenia kosztów szkoleń dla podejmowanych przez pracodawców decyzji w tym zakresie. Założono, że znacząca część pracodawców nie zabiega o podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników ze względu na wysokie koszty tych działań. Pracodawcy nie zwiększają intensywności szkoleniowej, mając na uwadze strategię obniżania kosztów bieżących. Hipotezę tę można zweryfikować o tyle pozytywnie, że znacząca część respondentów wskazała właśnie koszty jako główne ograniczenie w prowadzeniu polityki szkoleniowej adekwatnej do potrzeb firmy/instytucji. Przyczynę taką wskazało 46% respondentów prowadzących działalność niedochodową i 31% prowadzących działalność dochodową (wykres 59).

68. A. Kaźmierczak, P. Dziachłowicz, *Saratoga HC Benchmarking*, PricewaterhouseCoopers, Warszawa 2009.

Wykres 59. Ograniczenia polityki szkoleniowej pracodawców



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców

Równocześnie jednak, co znamienne, po 30% respondentów z każdej kategorii uznało, że nie odczuwa żadnych ograniczeń. Niezależnie od wskazania kosztów jako istotnej bariery w prowadzeniu polityki szkoleniowej, aż 90% pracowników firm/instytucji prowadzących działalność niedochodową wzięło udział w szkoleniu podnoszącym ich kwalifikacje zawodowe. W przypadku działalności dochodowej odsetek ten wyniósł 61%, ale należy przy tym zwrócić uwagę na dużą liczebność przedstawicieli sekcji P – Edukacja w próbie, co oznacza przede wszystkim obecność nauczycieli, czyli grupy zawodowej uczestniczącej praktycznie permanentnie w różnych formach dokształcania.

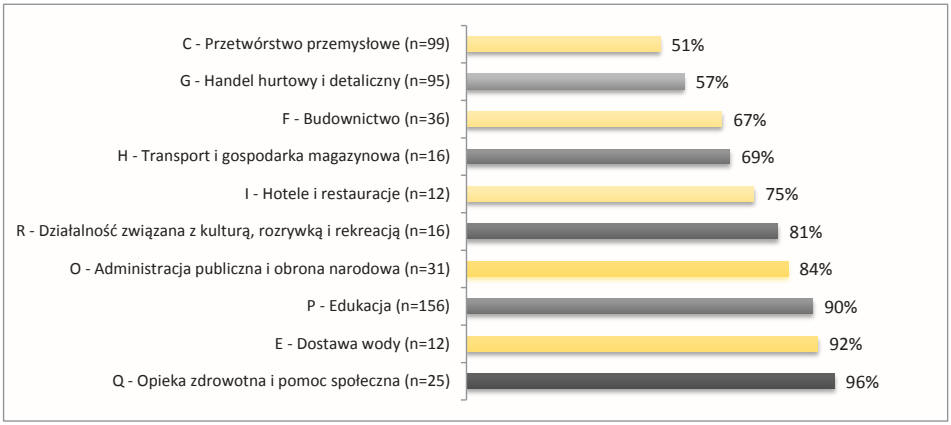
Częściej szkoleniu podawani byli pracownicy podmiotów większych (powyżej 50 zatrudnionych) niż mniejszych (tj. 10–49 zatrudnionych). Szkolili się najczęściej pracownicy podmiotów z sekcji PKD, w których występuje przewaga podmiotów niedochodowych, instytucji i urzędów. Wśród sektora przedsiębiorstw najwięcej szkolono w sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa oraz F – Budownictwo.

Jeżeli spojrzeć na decyzje pracodawców niosące za sobą skutki finansowe, właśnie podnoszenie kwalifikacji pracowników było jedną z najczęściej podejmowanych działań inwestycyjnych w ciągu ostatnich 12 miesięcy[69]. W przypadku pracodawców prowadzących działalność niedochodową była to decyzja najczęściej podejmowana – wskazało na nią aż 78% respondentów. Równocześnie aż 35% respondentów z tej kategorii wskazało jako działanie podjęte w ostatnim roku podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników, co też należy uznać za element polityki szkoleniowej.

Dla pracodawców prowadzących działalność dochodową częstotliwość podejmowania decyzji o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników okazała się nieco mniejsza, ale była to zarazem jedna z dwu najczęściej podejmowanych decyzji inwestycyjnych obok inwestycji w maszyny i sprzęt. Na podejmowanie takiej decyzji w ostatnim roku wskazała ponad połowa respondentów. 11% zadeklarowało ponadto podnoszenie kwalifikacji psychospołecznych pracowników.

69. Patrz rozdz. 6.6.

Wykres 60. Szkolenie pracowników wg sekcji PKD



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; dane dla liczebności powyżej n = 10

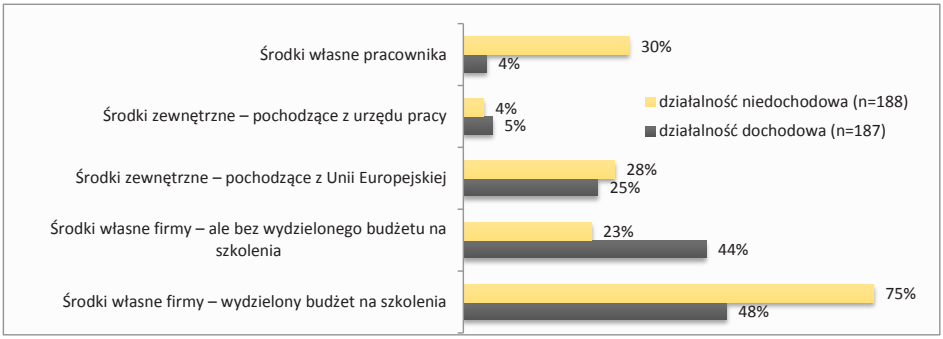
W świetle tych danych należy uznać, że choć koszty są istotną (i praktycznie jedyną) barierą rozwijania polityki szkoleniowej pracodawców, to zarazem szkolenia stanowią jedną z ostatnich sfer działania, z której rezygnują oni w swoich planach rozwojowych. 55% pracodawców prowadzących działalność dochodową i 78% prowadzących działalność niedochodową zadeklarowało bowiem, że w przyszłym roku zamierza podnosić kwalifikacje zawodowe pracowników. Odsetki te są zbliżone do odsetków deklaracji odnoszących się do roku poprzedniego. Równocześnie w deklaracjach działań planowanych zmniejszają się odsetki deklaracji ponoszenia nakładów na inwestycje w zakup gruntów / modernizacje budynków i na inwestycje maszyny, sprzęt i urządzenia techniczne.

Większość pracodawców deklaruje także, że w ramach budżetu firmy/instytucji dysponuje osobnym funduszem na podnoszenie kwalifikacji pracowników.

Dużo częściej wydzielony budżet na szkolenia występuje w przypadku podmiotów niedochodowych (75% wskazań) niż dochodowych (48%). Wynika to jednak z odpowiednich wymogów ustawowych, regulujących zarządzanie szkołami, administracją czy publicznymi placówkami medycznymi i trudno dopatrywać się w tym szczególnej tendencji. Znaczące wydaje się raczej to, że blisko 50% podmiotów prowadzących działalność dochodową tworzy specjalny budżet szkoleniowy, gdyż w tym przypadku nie ma takiego obowiązku, za wyjątkiem może firm największych, które w tym zakresie muszą stosować się do standardów korporacyjnych, jeżeli są częścią większego konglomeratu.

Wykorzystanie środków unijnych na szkolenia jest podobne w przypadku podmiotów dochodowych i niedochodowych. Co jednak charakterystyczne, o wiele częściej (mimo iż częściej jest tu wydzielany na szkolenia specjalny budżet) pracownicy instytucji niedochodowych inwestują w szkolenia własne środki. W przypadku działalności dochodowej jest to zaledwie 4%, a przypadku niedochodowej – 30%. Należy jednak zwrócić uwagę, że utrzymanie się w zawodzie lekarza czy nauczyciela wymaga od niego spełnienia prawnych wymogów podnoszenia kwalifikacji (co więcej, w pierwszym z tych przypadków przepisy są bardzo restrykcyjne). Ponadto bardziej niż w firmach podnoszenie kwalifikacji zawodowych w szkołach czy placówkach medycznych wiąże się z awansem zawodowym i wyższymi płacami. Z tej przyczyny na przykład wielu nauczycieli jest zainteresowanych zdobywaniem kwalifikacji do nauczania drugiego, a nawet trzeciego przedmiotu, często na własny koszt (choć warto zwrócić uwagę, że w wielu wypadkach są to szkolenia dofinansowane ze środków UE).

Wykres 61. Źródła finansowania szkoleń



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców

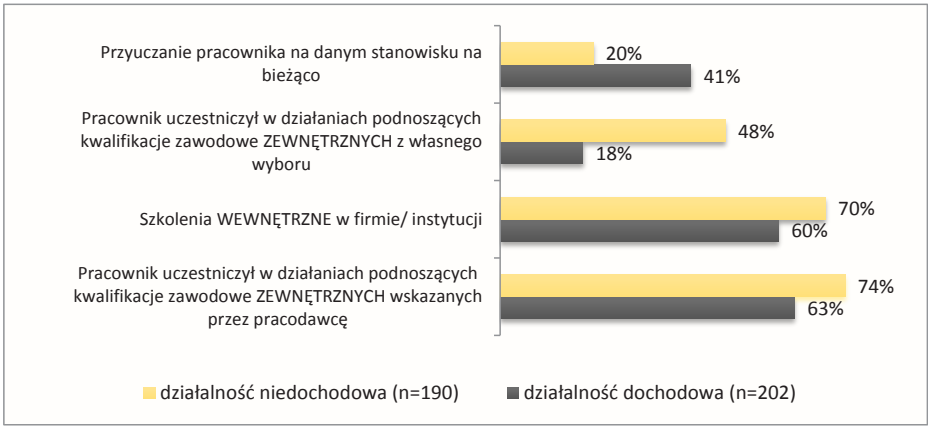
Pracodawcy deklarują też korzystanie ze szkoleń zewnętrznych w podobnej mierze, co organizowanie wewnętrznych. Założono, że w przypadku dominacji szkoleń zewnętrznych ich wyższy koszt będzie zniechęcał pracodawców do szkolenia pracowników. Jak widać poniżej (wykres 62), pracodawcy prowadzący działalność dochodową są bardziej skłonni do szkolenia pracownika na bieżąco, na stanowisku pracy, niż przedstawiciele urzędów i instytucji. Wynika to w dużej mierze z ogólnych systemów szkolenia w sekcjach Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, P – Edukacja czy O – Administracja publiczna i obrona narodowa, w którym szkolenia wiążą się zazwyczaj z certyfikacją umiejętności i realizowane są przez specjalne, powołane do tego struktury, zwykle (oprócz praktyk) szkolące poza instytucją macierzystą pracownika.

W świetle przedstawionych wyżej danych trudno mówić o skłonności pracodawców do rezygnacji ze szkolenia pracowników. Nie uwidacznia się również tendencja do inwestowania częściej w zasoby materialne niż wiedzę pracowników, co można zinterpretować jako zjawisko korzystne z uwagi na wyzwania gospodarki opartej na wiedzy. Inwestycje produkcyjne polegające na inwestycjach w sprzęt wymagają też zwykle nakładów na odpowiednie przeszkolenie pracowników, co również nie wpływa na ograniczenie szkoleń.

Z wywiadów pogłębionych i z ocen panelu ekspertów wynika, że na brak konieczności wprowadzania oszczędności przy podejmowaniu decyzji o inwestowaniu w szkolenia wpływa w pewnej mierze dostępność środków z Funduszy Europejskich, co zresztą potwierdzają dane przedstawione na wykresie 62. Dlatego warto w kolejnych etapach badania zwrócić uwagę na to, czy w momencie, gdy zostaną już w większości zakontraktowane środki PO KL[70] (główne źródło środków UE na szkolenie kadr), częstotliwość deklaracji inwestowania w podnoszenie kwalifikacji pracowników zacznie maleć. Można to również połączyć z badaniem nakładów na szkolenia, choć dotarcie do danych na ten temat może się okazać utrudnione z uwagi na traktowanie tych informacji przez firmy jako danych wrażliwych i wiązać się z częstymi odmowami odpowiedzi z uwagi na tajemnicę handlową. Odpowiedź na to pytanie powinna oczywiście zostać skorelowana z oceną koniunktury gospodarczej. Uzyskanie odpowiedzi co do nakładów na szkolenia pozwoli w kolejnych badaniach formułować wnioski dotyczące efektywności polityk szkoleniowych pracodawców.

70. Wg stanu na 31 grudnia 2011, województwo podkarpackie osiągnęło poziom zakontraktowania komponentu regionalnego 73,3% alokacji. Można przyjąć, że zdecydowana większość alokacji zostanie zakontraktowana w 2012 r. W 2013 r. można oczekiwać zmniejszenia się strumienia środków z PO KL na dofinansowanie szkolenia kadr. Jeżeli taka sytuacja będzie miała miejsce, możliwe będzie oszacowanie, na ile środki te wpłynęły na gotowość pracodawców do kierowania pracowników na szkolenia.

Wykres 62. Metody podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców

Podnoszenie kwalifikacji psychospołecznych

Zdecydowanie rzadziej niż w przypadku umiejętności zawodowych/technicznych pracownicy są szkoleni w zakresie umiejętności psychospołecznych. Szkolenia takie występują częściej w przypadku podmiotów prowadzących działalność niedochodową (33% wskazań) niż w przypadku podmiotów z obszaru działalności dochodowej (tylko 10% wskazań). Szkolenia takie wyraźnie dominują w sekcjach P – Edukacja (35% wskazań) i O – Administracja publiczna i obrona narodowa (28%). Można też zauważyć duże nasilenie takich szkoleń w sekcji K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (71%), ale mała liczebność warstwy w próbie (n = 5) każe ostrożnie odnosić się do tego wyniku.

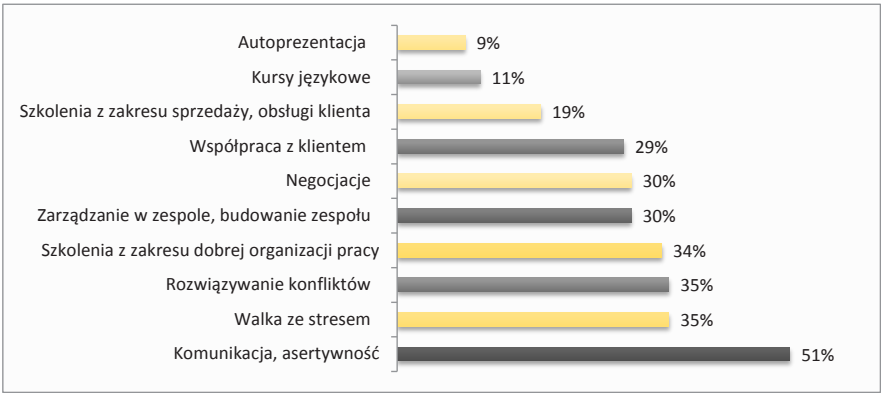
Najczęściej wskazywaną tematyką szkoleń jest ogólna kategoria „Rozwój osobisty" (51% wskazań; por. wykres 63). Dużą grupę wskazywanych typów szkoleń stanowią jednak szkolenia w pewnym sensie specjalistyczne, takie, które dość łatwo można powiązać z tematyką zawodową, od szkolenia z technik sprzedaży poczynając, a na dobrej organizacji pracy kończąc.

Dominację tematyki rozwoju psychospołecznego można – jak się wydaje – wytłumaczyć dość prosto. Tematyka ta pojawia się zazwyczaj jako jeden z wątków w praktycznie każdym szkoleniu umiejętności psychospołecznych i trudno, uczestnicząc w takim szkoleniu, nie zetknąć się z nią. W kwestionariuszu wydzielono ją, ponieważ niezależnie od włączania tej tematyki do różnego typu szkoleń „miękkich" na rynku oferowane są również szkolenia poświęcone wyłącznie rozwojowi psychospołecznemu.

Nie zaobserwowano w badaniu tendencji, by na uczestnictwo w tego typu szkoleniach wpływała długość stażu pracy. Obie kategorie pracowników szkolone są w tym zakresie na podobnym poziomie.

Niepokojący jednak wydaje się stosunkowo niski udział tego typu szkoleń w podmiotach prowadzących działalność dochodową, co może mieć wpływ na ich konkurencyjność w ramach gospodarki opartej na wiedzy (zob. rozdz. 7.7).

Wykres 63. Typy szkoleń w zakresie kompetencji psychospołecznych



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 102

8.3. Motywacje do podnoszenia kwalifikacji

Na potrzeby niniejszego badania przyjęto hipotezę, że o znaczącej części decyzji o kierowaniu pracowników na szkolenie przesądza przymus administracyjny. Pracodawcy wysyłają pracowników na szkolenia dające uprawnienia lub odnawiające dotychczasowe uprawnienia, szkolenia specjalistyczne, uzupełniające dotychczasowe umiejętności, podnoszące kwalifikacje stałych pracowników. Konsekwencją tej hipotezy jest następna, mianowicie podnoszenie kwalifikacji pracowników ma niewielkie przełożenie na lepsze osiąganie celów firmy/instytucji. Wynikać ma to z faktu, iż głównym powodem kierowania pracowników na szkolenia zawodowe jest konieczność pozyskania poświadczenia kwalifikacji, a nie samo ich podniesienie.

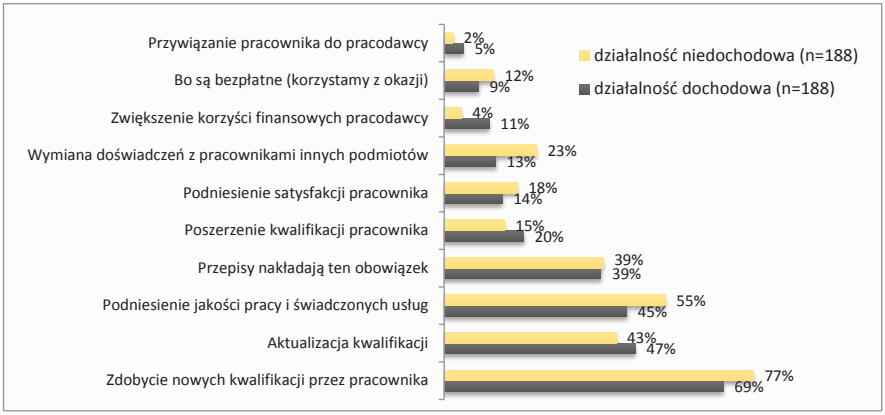
W badaniu stwierdzono, że aktualizacja kwalifikacji to w ocenie pracodawców jeden ze znaczących powodów podejmowania decyzji o kierowaniu pracownika na szkolenie, ale nie jest powodem ani najważniejszym, ani jedynym. Potrzebę zdobycia nowych kwalifikacji (bez wyraźnego wskazania związku z działalnością firmy/instytucji) wskazało jako motywację decyzji o szkoleniu 77% respondentów prowadzących działalność niedochodową i 69% respondentów prowadzących działalność dochodową (wykres 64). Drugą z motywacji w obu kategoriach była chęć podniesienia jakości pracy i świadczonych usług (odpowiednio 55% i 45% wskazań). Na potrzebę aktualizacji kwalifikacji wskazało odpowiednio 43% i 47% respondentów, natomiast po 39% w obu kategoriach wybrało odpowiedź „bo tak nakazują przepisy". Stosunkowo niewielu respondentów (12% i 9%) wybrało odpowiedź „bo są bezpłatne, korzystamy z okazji", co może wskazywać na stosunkowo niski poziom efektu *deadweight* w przypadku szkoleń dofinansowanych ze środków zewnętrznych (np. Funduszy Europejskich). Niski poziom efektu *deadweight* należy uznać za przesłankę do wnioskowania o trafności szkoleń dofinansowanych z funduszy europejskich.

Motywacje do podnoszenia kwalifikacji można przeanalizować także pod kątem komplementarności i spójności. Motywacje sprzeczne będą źródłem barier w realizacji polityki szkoleniowej sprzyjającej rozwojowi i konkurencyjności firm, natomiast motywacje zgodne będą sprzyjać rozwojowi i konkurencyjności podmiotów. Zgodność w tym zakresie można interpretować także jako przejaw trafności planów szkoleniowych pracodawców w stosunku do ich oczekiwań i potrzeb.

Należy stwierdzić, że motywacje pracowników korespondują z motywacjami pracodawców. Podobny jak w przypadku próby pracodawców odsetek pracowników deklaruje, iż bierze udział

w szkoleniu w celu aktualizacji kwalifikacji i że czyni to w celu zdobycia certyfikatu. Najwięcej jednak wskazuje na potrzebę podniesienia kwalifikacji w kontekście umiejętności (wykres 65).

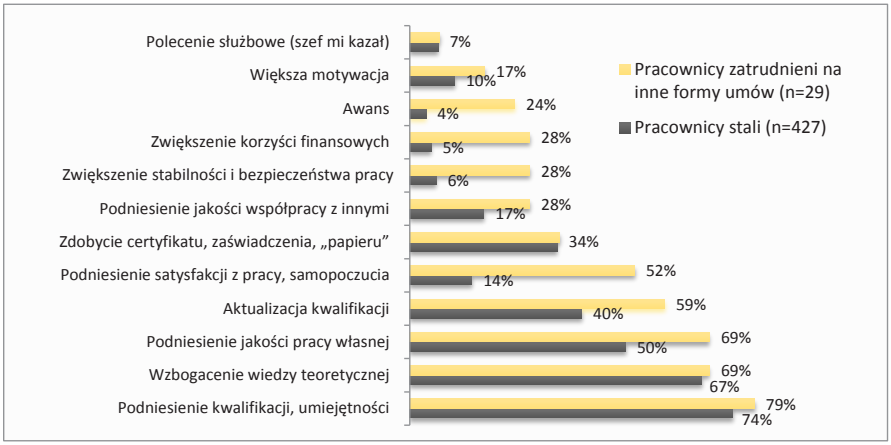
Wykres 64. Główne powody kierowania pracownika na szkolenie



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców

Z poniższych odpowiedzi respondentów (wykres 65) widać zarazem, że szkolenie jest dla pracowników działaniem mającym podnieść ich szanse na utrzymanie miejsca pracy. Dużo częściej taką motywację wybierają pracownicy zatrudnieni na inne formy umowy niż pracownicy posiadający umowę o pracę (pracownicy stali) – 28% wskazań w przypadku pierwszej kategorii i tylko 6% dla drugiej. Ponadto ze wszystkich odpowiedzi na pytanie o motywacje widać, że pracownicy zatrudnieni na inny rodzaj umowy niż umowa o pracę są wyraźnie silniej zmotywowani do szkolenia się. Częściej liczą na awans (24% wskazań wobec zaledwie 4%), zwiększenie korzyści finansowych (28% wobec 5%), zdecydowanie częściej szkolenie jest też dla nich źródłem podniesienia satysfakcji z pracy (52% wobec zaledwie 14%).

Wykres 65. Motywacje pracowników do podejmowania szkoleń



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

Należy uznać, że obie hipotezy na temat związku wymagań administracyjnych z motywacją do szkolenia pracowników okazały się częściowo trafne. Nie jest to jednak jedyna ani podstawowa motywacja decyzji pracodawców, a oczekiwanie, że szkolenie podniesie jakość świadczonych usług, należy również do „krótkiej listy" podstawowych motywacji. Paradoksalne w tym kontekście wydaje się jedynie to, że znacznie częściej na taką motywację wskazują pracodawcy prowadzący działalność niedochodową. Można to interpretować zgodnie z przyjętą hipotezą: według znaczącej części pracodawców, podnoszenie kwalifikacji pracowników nie decyduje o konkurencyjności firmy na rynku. Tylko 11% pracodawców prowadzących działalność dochodową kieruje pracowników na szkolenie ze względu na korzyść finansową dla firmy. W świadomości pracodawców nie zachodzi – jak można wnioskować z przytoczonych danych – prosty związek przyczynowo-skutkowy łączący szkolenia ze wzrostem przychodów. Dominują raczej motywacje „pasywne" – obrona pozycji na rynku, spełnienie wymogów administracyjnych – a wpływ na dochody wydaje się pracodawcom trudny do wyabstrahowania spomiędzy innych czynników. Niemniej kwalifikacje pracowników mają niewielki pozytywny wpływ na wyniki firmy według 24% pracodawców prowadzących działalność dochodową, wpływ pozytywny według 37%, a bardzo pozytywny – według 10%. W ich ocenie, wyrażanej w większości wywiadów pogłębionych, potwierdzanej przez ekspertów, nakłady na szkolenia obciążone są ryzykiem, że przeszkolony pracownik odejdzie do innego pracodawcy. W sytuacji, gdy mamy do czynienia – jak w województwie podkarpackim – z silnym rynkiem pracodawcy, ryzyko takich przepływów między podmiotami prowadzącymi działalność dochodową okazuje się niewielkie. Realne natomiast wydaje się zagrożenie przechodzenia przeszkolonych pracowników sektora niedochodowego do sektora dochodowego, co np. obserwuje się w przypadku pracowników administracji samorządowej, przeszkolonych w pozyskiwaniu funduszy europejskich. Są oni bardzo atrakcyjnymi pracownikami dla firm prywatnych zainteresowanych uzyskaniem dofinansowania z UE.

Komplementarność i spójność motywacji obu stron rynku przejawiać się może także w ocenach pracowników co do możliwości podnoszenia kwalifikacji, stwarzanych przez pracodawców. Również i w tym przypadku możemy mówić o braku sprzeczności. Pracownicy w większości są przekonani, że pracodawcy nie tylko chętnie wysyłają pracowników na szkolenia (łącznie 76% odpowiedzi „zgadzam się" i „raczej się zgadzam" w przypadku pracowników zatrudnionych na stałe i 68% dla zatrudnionych na inne formy umowy), ale i sprzyjają samodzielnej aktywności pracownika w doskonaleniu zawodowym (87% łącznie dla zatrudnionych na stałe i 95% dla zatrudnionych na inne formy umów; zob. wykres 66). Jak pokazują przedstawione poniżej dane, pracownicy nie napotykają szczególnych przeszkód w podnoszeniu kwalifikacji, gdy kształcą się sami, jak i pod względem gotowości pracodawców do wysyłania ich na szkolenia. Chętniej na szkolenia kierowani są pracownicy stali, co koresponduje z przekonaniem pracodawców, że szkolony pracownik może być bardziej skłonny do odejścia z zakładu pracy. Różnice w odpowiedziach nie wydają się jednak znaczące.

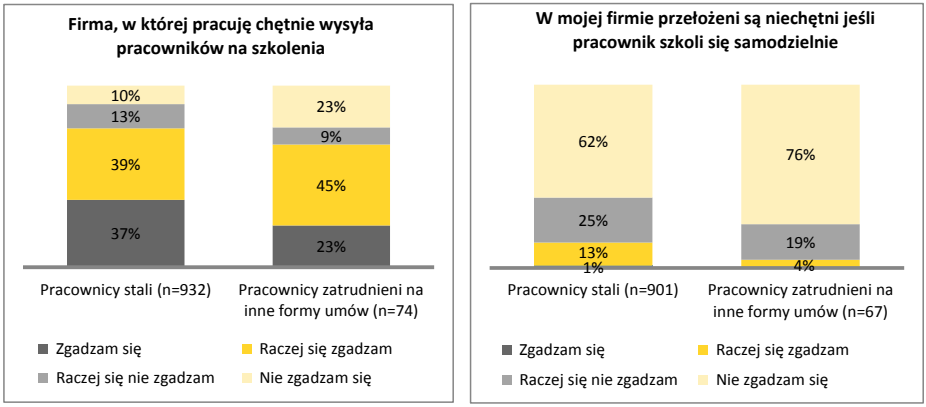
Jednak tylko 46% badanych pracowników zatrudnionych na stałe i 47% zatrudnionych na inne formy umów odczuwa potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych (wobec odpowiednio 51% i 46% nieodczuwających takiej potrzeby), a w przypadku umiejętności psychospołecznych odpowiednie odsetki w grupie pracowników zatrudnionych na stałe umowy o pracę wynoszą 22% i 72%, a wśród pracowników zatrudnionych na inne formy umowy – 21% i 72% (zob. wykres 67).

Większe bariery będą zatem odczuwać pracodawcy w kierowaniu pracowników na szkolenia z zakresu umiejętności psychospołecznych. Z uwagi na przywiązywanie przez pracowników sporej wagi do kwalifikacji certyfikowanych, w przypadku kierowania pracowników na szkolenia zawodowe trudności takie powinny występować w dużo mniejszym stopniu.

W tym miejscu warto zwrócić też uwagę na fakt, że motywacją pracowników stosunkowo rzadko bywa awans, podobnie jak zwiększenie korzyści finansowych. Z wywiadów pogłębionych z pracownikami wynika, że jedną z najczęściej branych pod uwagę korzyści (choć nie uzyskała ona zbyt

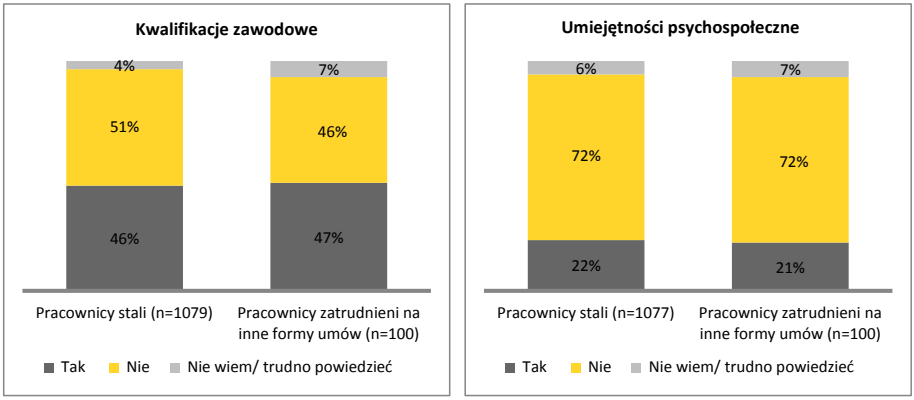
dużego znaczenia w badaniu PAPI) jest potrzeba zapewnienia sobie bezpieczeństwa i stabilności na stanowisku pracy. O poczuciu stabilności decyduje wtedy nie tylko to, że pracownik, w którego pracodawca zainwestował, rzadziej jest zwalniany, ale również to, że z nowymi umiejętnościami staje się on na rynku pracy bardziej konkurencyjny, co także potwierdza związane ze szkoleniami obawy pracodawców.

Wykres 66. Opinie pracowników na temat nastawienia pracodawców do podnoszenia kwalifikacji przez zatrudnionych



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

Wykres 67. Potrzeba podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych oraz umiejętności psychospołecznych przez pracowników

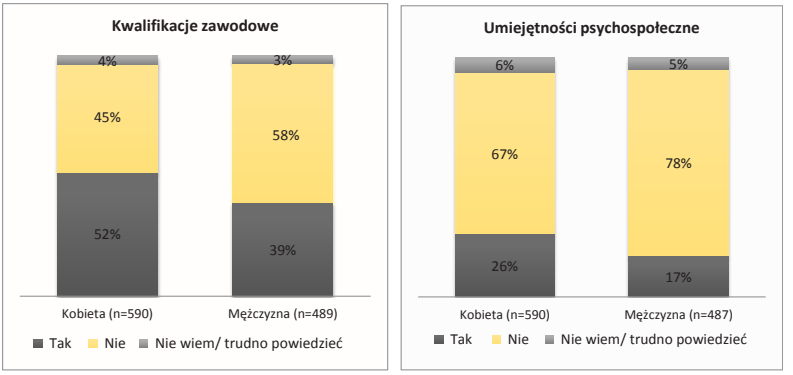


Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

Wyraźnie częściej potrzebę podnoszenia swoich umiejętności zawodowych deklarują kobiety (52% odpowiedzi twierdzących wobec 39% w przypadku mężczyzn). Podobne proporcje występują w przypadku deklaracji potrzeb kształcenia swoich umiejętności psychospołecznych – 26% do 17% (wykres 68). Pracodawcy – jak wynika z badań jakościowych – są w mniejszym stopniu gotowi do inwestowania w kwalifikacje kobiet, gdyż ewentualność zajścia w ciążę i konieczność opieki nad dzieckiem traktują jako uciążliwość i oznakę mniejszej przydatności kobiet jako pracowników.

Wywołuje to silniejszą niż u mężczyzn motywację kobiet do kształcenia się, co notabene odpowiada trendom obserwowanym od wielu lat tak w Polsce, jak i na świecie. Można przyjąć, że różnica poziomu motywacji mężczyzn i kobiet byłaby zapewne jeszcze większa w przypadku innego nastawienia pracodawców. Traktowanie kształcenia kobiet przez pracodawców jako inwestycji obciążonej ryzykiem ze względu na możliwość zajścia przez nie w ciążę czy ograniczenia wydajności ze względu na konieczność opieki nad dzieckiem, zostało częściowo potwierdzone w badaniach jakościowych, ale należy zwrócić uwagę na to, że tematyka nierównego traktowania kobiet i mężczyzn była dość niechętnie podejmowana przez respondentów, co utrudniało ustalenie stanu faktycznego.

Wykres 68. Potrzeba podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych oraz umiejętności psychospołecznych przez pracowników wg płci



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

Nie ma znaczących różnic między kobietami i mężczyznami, jeżeli chodzi o motywacje podejmowania szkoleń. W przypadku motywacji deklarowanych najczęściej – podniesienie kwalifikacji i umiejętności, wzbogacenie wiedzy teoretycznej, podniesienie jakości własnej pracy, aktualizacja kwalifikacji, zdobycie certyfikatu – tylko w przypadku podniesienia kwalifikacji i umiejętności nieznacznie przeważają kobiety (odpowiednio 76% i 72%), a w przypadku potrzeby zdobycia certyfikatu wyraźną przewagę stwierdzamy wśród mężczyzn (30% i 41%). Może to oznaczać, że szkolenie dla mężczyzn jest częściej potrzebą praktyczną, związaną z dalszym rozwojem zawodowym. Odpowiadałoby to stwierdzonemu w badaniu jakościowym uznawaniu mężczyzn przez pracodawców za bardziej „perspektywicznych" i nieobciążonych ryzykiem porzucenia pracy. Można zaryzykować tezę, że mężczyźni częściej szkolą się „dla kariery", a kobiety częściej „dla siebie". Nie należy jednak zapominać, że podstawą dla tego rodzaju wniosków są bardziej wyniki badania jakościowego niż stwierdzona w badaniu ilościowym niewielka różnica deklarowanych motywacji.

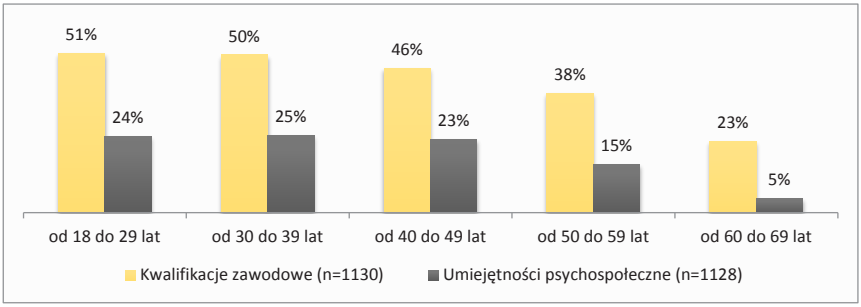
Jeżeli wziąć pod uwagę kryterium wieku (wykres 69), najczęściej potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych deklarują osoby najmłodsze (podobny poziom deklaracji dla respondentów od 18 do 39 roku życia). Później, wraz z wiekiem, gotowość do podnoszenia kwalifikacji się zmniejsza, a w kategorii 60–65 lat radykalnie spada (tylko 23% pozytywnych odpowiedzi). Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku deklaracji gotowości do kształcenia się w zakresie umiejętności psychospołecznych. Powody takiego stanu rzeczy były wskazywane podczas badań jakościowych, potwierdzają je też wyniki innych badań prowadzonych wśród pracodawców i pracowników[71]. Wraz z wiekiem u pracowników rośnie przekonanie, iż ich mocną stroną jest nabyte doświadczenie. W wielu zawodach

71. O tym traktują m.in. badania przeprowadzone w ramach projektów „Sojusz dla pracy" lub „Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce" współfinansowane ze środków EFS w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal.

doświadczenie zawodowe i umiejętność korzystania z doświadczenia życiowego stają się ważniejsze od nabywania nowych umiejętności.

Pracodawcy dostrzegają problem niechęci do podnoszenia kwalifikacji przez starszych pracowników. Ich zdaniem, osoby starsze na ogół niechętnie uczestniczą w szkoleniach i niezbyt entuzjastycznie nabywają nowe umiejętności. Opór przed udziałem w szkoleniach wynika z kilku czynników. Po pierwsze, starsi pracownicy boją się, że trudno im będzie przyswoić nową wiedzę, nauczyć się czegoś nowego. Po wtóre, często nie mają wystarczającej motywacji do podnoszenia kwalifikacji. Nie zawsze widzą potrzebę doszkalania się – nie zależy im na awansie w firmie ani też nie myślą o zmianie o pracy i polepszeniu swojej sytuacji na rynku pracy.

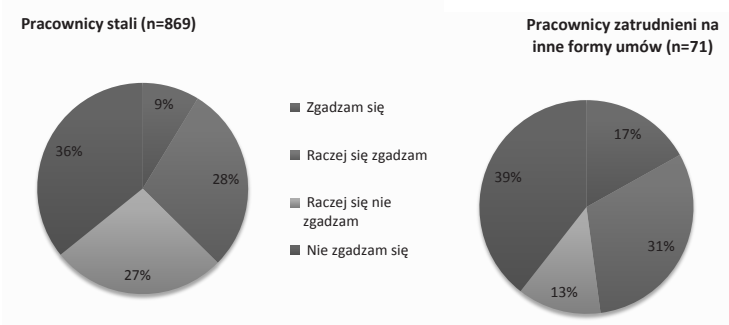
Wykres 69. Potrzeba podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i psychospołecznych wg wieku



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

Pracownicy deklarują, iż preferowaną przez nich formą dokształcania są zajęcia praktyczne, czyli warsztatowe, a nie wykład. Znaczące okazują się różnice między opiniami pracowników zatrudnionych na umowę o pracę a pozostałych, zatrudnionych na inne formy umowy, np. samozatrudnienie, umowy o dzieło etc. (wykres 70). Pracownicy zatrudnieni na stałe częściej preferują takie formy kształcenia. Możemy przyjąć – w związku z tym, że wykazują oni generalnie mniejszą motywację do szkolenia – że są raczej zainteresowani zajęciami nieodrywającymi ich od miejsca pracy, niewymagającymi dodatkowego czasu. Różnica ta może jednak być przypadkowa, gdyż brakuje potwierdzenia takiego właśnie rozkładu preferencji w informacjach z innych źródeł (IDI, FGI).

Wykres 70. Preferowana forma dokształcania się pracowników



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

8.4. Ocena dostępnej oferty szkoleniowej

W badaniu wysunięto hipotezę, że znaczna ilość szkoleń, z uwagi na duży popyt na rynku, to szkolenia niskiej jakości. Hipoteza ta nie potwierdziła się.

Pracodawcy, z którymi prowadzono wywiady pogłębione, byli zazwyczaj zadowoleni z oferty szkoleń dostępnej na rynku. W ich ocenie rynek jest na tyle konkurencyjny, że firmy szkoleniowe, które realizują szkolenia, bardzo szybko z niego wypadają, gdy oferują produkt niskiej jakości. Pracodawcy podkreślali, że w wyborze firmy szkoleniowej kierują się zazwyczaj rekomendacją innych klientów. Wskazywali, że na konkurencyjność rynku wpływa stosunkowo niewielka liczba klientów, którzy zazwyczaj się znają, zwłaszcza jeżeli działają w jednej branży. Dotyczy to także szkoleń dofinansowanych ze środków UE, gdyż część tych działań jest projektowana pod potrzeby konkretnej firmy, a w każdym szkoleniu dofinansowanym organizatorom zależy na frekwencji. Zadowolenie pracodawców należy interpretować jako dowód wysokiej trafności dostępnej oferty szkoleniowej, przynajmniej w zakresie deklarowanych potrzeb pracodawców. Z badań jakościowych wynika, że pracodawcy nie odczuwają też niedostatku jakichkolwiek tematów szkoleń, którymi byliby zainteresowani.

Pracownicy generalnie również są zadowoleni z jakości, cen i dostępności szkoleń tak zawodowych, jak i kształtujących umiejętności psychospołeczne. Występują jednak w tym przypadku znaczące różnice między pracownikami zatrudnionymi na stałe (wykres 71) a zatrudnionymi na inne formy umów (wykres 72).

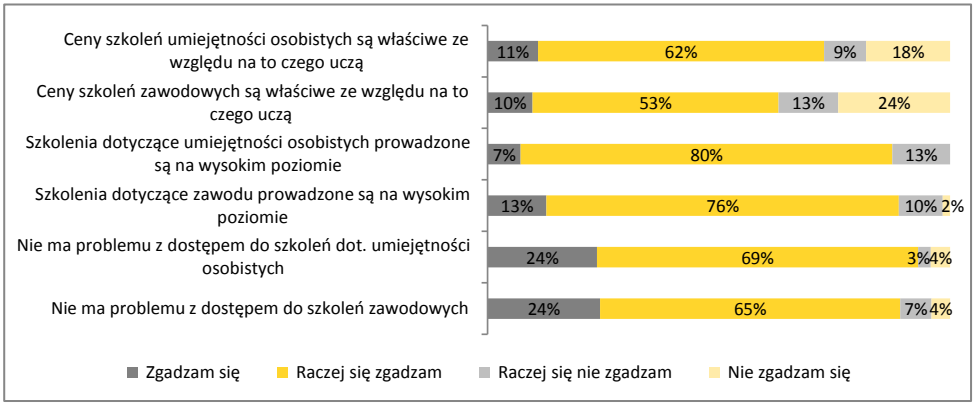
Pracownicy zatrudnieni na stałe zdecydowanie gorzej oceniają relację cen do jakości zarówno szkoleń zawodowych, jak i szkoleń umiejętności psychospołecznych. Równocześnie jednak zdania na temat ich jakości są podobne dla obu kategorii pracowników (choć pracownicy zatrudnieni na stałe oceniają ich poziom nieco niżej), z czego wniosek, że pracownicy zatrudnieni na inne formy umów łatwiej akceptują wyższe ceny szkoleń. Koresponduje to z ich wyższą motywacją do szkolenia. Podobna jest także w obu kategoriach ocena dostępności obu typów szkoleń.

Wykres 71. Ocena dostępnych na rynku szkoleń – opinie pracowników zatrudnionych na umowę o pracę



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 897

Wykres 72. Ocena jakości dostępnych na rynku szkoleń – opinie pracowników zatrudnionych na inne formy umowy



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 74

8.5. Podsumowanie

Tylko częściowo potwierdziła się hipoteza, że koszty stanowią ograniczenie w prowadzeniu polityki szkoleniowej przez firmy/instytucje. Koszty są wskazywane jako istotne utrudnienie takiej polityki, ale inwestycje w podnoszenie kwalifikacji okazują się nadal jednym z najczęstszych wydatków inwestycyjnych pracodawców – zapewne dlatego, że po części są to inwestycje konieczne (potrzeba aktualizacji i potwierdzania kwalifikacji), a po części stosunkowo mało kosztochłonne. Nie występują poważniejsze kontrowersje między wymaganiami pracodawców i gotowości do szkoleń ze strony pracowników. Pracodawcy z kolei nie wykazują tendencji do ograniczania szkoleń na rzecz inwestycji w sprzęt. Szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne są prowadzone w badanych podmiotach w podobnej ilości i nie występuje wyraźna preferencja na rzecz któregoś z typów. Nie istnieje również w polityce szkoleniowej wyraźny trend inwestowania w „starych" pracowników. Pewną barierą w prowadzeniu skutecznej polityki szkoleniowej jest przekonanie, że pracownicy przeszkoleni mogą odchodzić do firm, gdzie zostaną im zaoferowane atrakcyjniejsze warunki płacowe. Po części potwierdza to traktowanie szkoleń przez pracowników jako instrumentu wzmocnienia swojej pozycji na rynku pracy. Na rynku podkarpackim to zagrożenie jest jednak realne tylko w przypadku podmiotów sektora publicznego, w niektórych obszarach (np. fundusze europejskie, zarządzanie projektami).

Wymogi administracyjne stanowią ważną motywację do szkolenia pracowników, ale nie jedyną. Motywacja poprawy jakości pracy lub usług wskazuje na to, że w ocenie pracodawców poprawa kwalifikacji pracowników decyduje również o konkurencyjności firmy.

Jeśli chodzi o szkolenia zawodowe w poszczególnych sekcjach, najczęściej szkoleni są pracownicy sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, P – Edukacja i O – Administracja publiczna i obrona narodowa. Generalnie kształtowaniu poddaje się częściej umiejętności zawodowe/techniczne niż psychospołeczne.

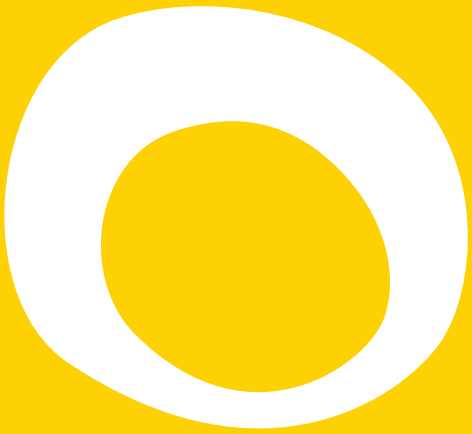
O niezmniejszaniu ilości szkoleń decydować może po części dostępność oferty szkoleń dofinansowanych z UE. Z tego powodu konieczne jest obserwowanie w kolejnych edycjach badania, czy redukcja środków PO KL nie spowoduje ograniczenia szkoleń w firmach/instytucjach.

Oferta rynkowa szkoleń oceniana jest jako oferta dobrej lub nawet bardzo dobrej jakości, co nie potwierdza hipotezy, iż duży popyt na szkolenia będzie miał negatywny wpływ na jakość szkoleń. Wynika to z dużej konkurencyjności rynku usług szkoleniowych, a przede wszystkim z wagi, jaką na tym rynku mają uzyskane wcześniej referencje.

Pracownicy zatrudnieni na umowy inne niż umowa o pracę są wyraźnie mocniej zmotywowani do szkolenia się, zarówno zawodowo, jak i w zakresie umiejętności psychospołecznych. Szkolenie stanowi dla nich gwarancję większej stabilności zatrudnienia. Upatrują w nim też możliwości awansu, korzyści finansowych, a także źródła satysfakcji z pracy. Pracownicy ci są również gotowi akceptować wyższe ceny szkoleń niż pracownicy zatrudnieni na stałe.

Częściej potrzebę podnoszenia umiejętności tak zawodowych, jak i psychospołecznych deklarują kobiety. Pracownicy do 40. roku życia wykazują względnie silną motywację do szkolenia. Od czterdziestego roku życia ta motywacja zaczyna spadać, by bardzo wyraźnie zniżkować u pracowników w wieku przedemerytalnym (60–65 lat).

Korzyściami dla podmiotów (dostrzeganą przez pracodawców) wynikającą ze szkoleń są zwiększona konkurencyjność i lepsza jakość usług. Pracownicy sektora podmiotów niedochodowych mogą ze szkoleniem wiązać awans zawodowy. W mniejszym stopniu dotyczy to sektora podmiotów niedochodowych, ale szkolenie w tym przypadku wiąże się ze stabilniejszą pozycją pracownika na rynku pracy i większymi możliwościami poszukiwania zatrudnienia, co notabene w jakimś stopniu tłumaczy obawy pracodawców przed inwestowaniem w szkolenia. Jednak gdyby rynek pracy województwa stał się bardziej zrównoważony, nie należy obawiać się ograniczenia polityk szkoleniowych pracodawców, gdyż stanie się to wówczas jednym z czynników zwiększających atrakcyjność danego pracodawcy.



UKAZANIE STRUKTURY ZATRUDNIENIA Z UWZGLĘDNIENIEM PŁCI, A TAKŻE ZIDENTYFIKOWANIE WYSTĘPUJĄCYCH NIERÓWNOŚCI I ICH PRZYCZYN

9. Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn

9.1. Wstęp

W poniższym podrozdziale przeprowadzono analizę struktury zatrudnienia w badanych podmiotach z uwzględnieniem płci oraz zidentyfikowano i zbadano natężenia nierówności występujących na rynku pracy między kobietami i mężczyznami. W ramach analizy struktury zatrudnienia ukazane zostały proporcje między liczbą kobiet i mężczyzn pracujących w różnych sektorach, proporcje między liczbą kobiet i mężczyzn na podobnych stanowiskach (stanowiska kierownicze, wyższego, średniego i niższego szczebla) oraz proporcje płci w zależności od formy zatrudnienia (zatrudnienie na czas określony, nieokreślony, umowę zlecenie etc.).

Do zbadania występujących nierówności i ich przyczyn wykorzystano metodologię mierzenia wskaźnika Gender Index. Projekt Gender Index był realizowany przez partnerstwo zarządzane przez UNDP – Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju w ramach drugiej rundy Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego[72]. Projekt ten wpisuje się w politykę i działania ONZ na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Opracowany w ramach projektu wskaźnik Gender Index to pierwsze w Polsce narzędzie, które bada w skali mikro (z perspektywy miejsca pracy) obszary nierównego traktowania ze względu na płeć i służy monitorowaniu miejsca pracy w zakresie równości szans. Jest to narzędzie, za którego pomocą można odpowiedzieć na pytania, czy dana firma realizuje politykę równych szans w dostępie do zatrudnienia, szkoleń i awansów, czy spełnia standardy dotyczące równej płacy za pracę tej samej wartości, czy jest przyjazna pracownicom i pracownikom posiadającym dzieci i czy wspiera łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, czy chroni przed molestowaniem i mobbingiem.

W ramach projektu Gender Index w sposób kompleksowy określono cele i zadania służące promowaniu równości kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwach, między innymi opracowano od strony metodologicznej wskaźnik monitorowania równouprawnienia w miejscu pracy.

W niniejszym badaniu w oparciu o Gender Index zostały zbadane następujące obszary, w których obrębie mogą występować nierówności: rekrutacja pracowników, dostęp do awansów, ochrona przed zwolnieniem, dostęp do szkoleń, wynagrodzenia, ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem oraz możliwość łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

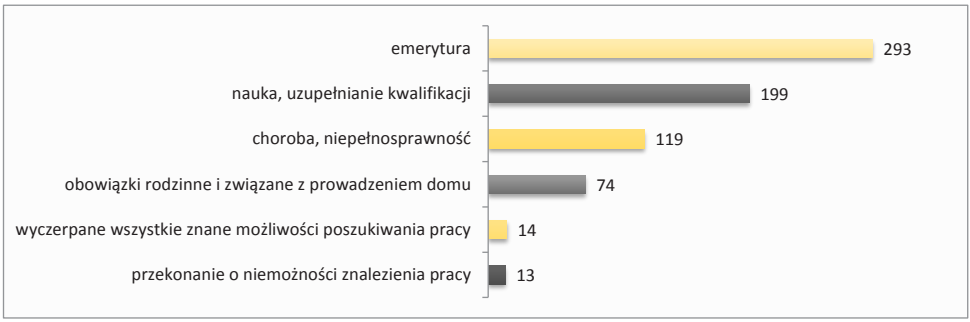
9.2. Diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie podkarpackim

W województwie podkarpackim w 2010 r. (dane z BAEL, GUS) wśród aktywnych zawodowo pracujących było 466 tys. mężczyzn (czyli 56,6% ogółu mężczyzn) i 391 tys. kobiet (czyli 44,4% kobiet; por. wykres 73). Bezrobotni stanowili 7,2% mężczyzn i 6,2% kobiet. Bierna zawodowo zaś była prawie połowa kobiet (49,4%, w liczbie 435 tys.), co oznacza, że niepracujących i nieposzukujących pracy kobiet było więcej niż kobiet posiadających pracę. Wśród mężczyzn odsetek biernych zawodowo był mniejszy, ale również znaczny – 36,3% (299 tys.).

Wśród biernych zawodowo w województwie podkarpackim najwięcej było osób, które przeszły na emeryturę (293 tys.), następną przyczynę braku aktywności zawodowej stanowiła nauka, uzupełnianie kwalifikacji (199 tys.). Trzecim w kolejności powodem była choroba, niepełnosprawność (119 tys.), a na czwartym miejscu jako przyczyna bierności zawodowej pojawiły się obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu – ten powód wystąpił u 74 tys. osób w województwie podkarpackim (wykres 73).

72. Publikacja *Gender Index – Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*. Elektroniczna wersja publikacji dostępna na stronie: http://www.equal.org.pl/download/produktAttachments/org520g2srodek.pdf.

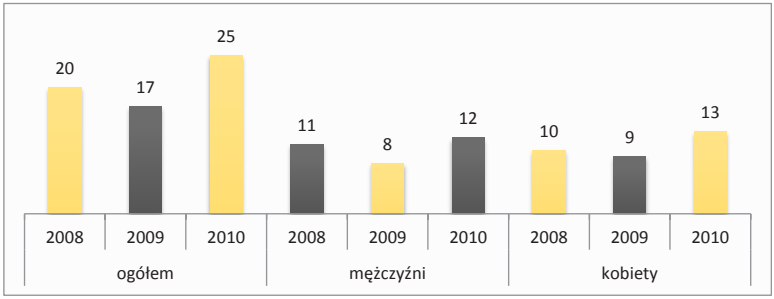
Wykres 73. Bierni zawodowo wg przyczyn w województwie podkarpackim w 2010 roku (w tys. osób)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

W I kwartale 2011 r. w województwie podkarpackim stopa bezrobocia według danych GUS wynosiła 11,9 i była wyższa u kobiet (12,1 dla kobiet; 11,6 dla mężczyzn). Kobiety stanowiły również większą grupę wśród długotrwale bezrobotnych (wykres 74). Na koniec 2010 r. w województwie podkarpackim było 12 tys. długotrwale bezrobotnych mężczyzn i 13 tys. długotrwale bezrobotnych kobiet. Należy pamiętać, że kobiety znacznie częściej niż mężczyźni zaliczają się do grona osób biernych zawodowo.

Wykres 74. Bezrobotni długotrwale wg płci w województwie podkarpackim, w latach 2008–2010 (w tys. osób)



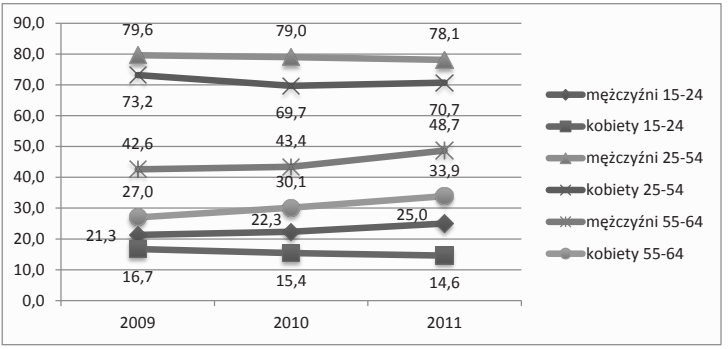
Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

W 2010 r. w województwie podkarpackim większość kobiet pracowała w sektorze usługowym (63% kobiet), 1/4 w sektorze rolniczym i 13% w sektorze przemysłowym. Wśród mężczyzn największy odsetek (41%) pracował w sektorze przemysłowym oraz usługowym (39%). Co piąty mężczyzna był aktywny zawodowo w sektorze rolniczym. W liczbach bezwzględnych widać, że liczba kobiet i mężczyzn pracujących w sektorze rolniczym jest podobna, występuje zaś znaczna przewaga mężczyzn w sektorze przemysłowym (192 tys. mężczyzn do 51 tys. kobiet) i nieco mniejsza przewaga kobiet w sektorze usługowym (245 tys. kobiet versus 179 tys. mężczyzn) (GUS, BDL).

Oprócz płci warto uwzględnić w strukturze zatrudnienia kryterium wieku. Wskaźnik zatrudnienia – określający, jaki odsetek ludności w wieku od 15. do 64. roku życia pracuje zawodowo – ukazuje, że grupą, która w największym stopniu odnajduje się na rynku pracy, są mężczyźni w wieku 25–54 (prawie 4/5 mężczyzn w tym wieku jest zatrudnionych, ten odsetek od 2009 roku niewiele się zmienił). Następnie są kobiety w wieku 25–54 – ich wskaźnik zatrudnienia oscyluje wokół 70% (wykres

75). Na wykresie poniżej można dostrzec tendencję zwyżkową zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn w wieku tzw. przedemerytalnym – ich wskaźniki zatrudnienia w ciągu ostatnich 3 lat zwiększyły się o 7%, chociaż wskaźniki zatrudnienia są również w tej grupie wiekowej wyższe dla mężczyzn. Najniższe wskaźniki zatrudnienia dotyczą młodych ludzi – w wieku 15–24: 25% zatrudnionych mężczyzn i 15% kobiet.

Wykres 75. Wskaźnik zatrudnienia wg grup wieku i płci w województwie podkarpackim w I kwartale w latach 2009–2011 (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

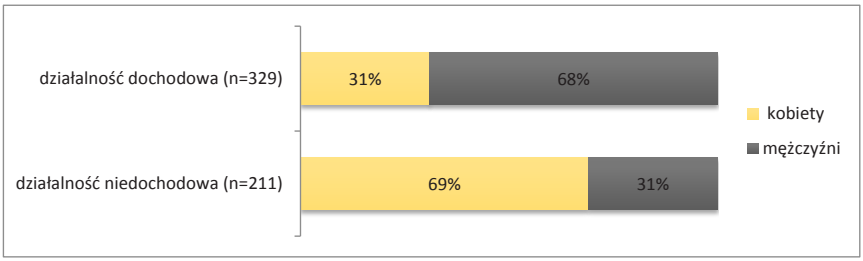
Podsumowując, kobiety zajmują gorszą niż mężczyźni pozycję na rynku pracy w województwie podkarpackim: większy odsetek kobiet niż mężczyzn jest bierny zawodowo, kobiety stanowią większą grupę długotrwale bezrobotnych, poza tym w każdej grupie wiekowej wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niższy niż w przypadku mężczyzn. Do tego mężczyźni przeważają w najsilniejszym sektorze gospodarki Podkarpacia, który jest jednocześnie oceniany jako jeden z najbardziej stabilnych, tj. w przemyśle. Potwierdzają to wyniki badań jakościowych (zwłaszcza przeprowadzonych w PUP), wskazujące, że kobiety mają większe trudności w znalezieniu pracy. Zatrudnianie kobiet jest postrzegane przez pracodawców jako obciążone wyższym ryzykiem porzucenia pracy, przede wszystkim ze względu na ciążę i opiekę nad dziećmi. Równocześnie większość pracodawców, a także spora część przedstawicieli instytucji rynku pracy, nie postrzegała dyskryminacji kobiet na rynku pracy jako szczególnie istotnej kwestii. Pytania podczas wywiadów pogłębionych na ten temat często uznawano za nieistotne, twierdząc, że nie jest to szczególnie dolegliwe zjawisko. Można to interpretować jako wyraz lekceważenia problemu nie tylko wśród pracodawców, ale i po części wśród osób odpowiedzialnych za jego rozwiązywanie.

9.3. Analiza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach z uwzględnieniem płci

Mężczyźni nieznacznie przeważają wśród pracowników zatrudnionych w badanych podmiotach na umowę o pracę (na czas określony i nieokreślony) – stanowią 55% ogółu takich pracowników.

W zależności od typu podmiotu, kobiety dominują w instytucjach o działalności niedochodowej – tam stanowią 69% pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę (na czas określony i nieokreślony). Zaś w podmiotach o działalności dochodowej odsetek kobiet jest mniejszy i stanowi niecałe 31% (wykres 76).

Wykres 76. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni na umowę o pracę wśród ogółu stałych pracowników w zależności od typu podmiotu



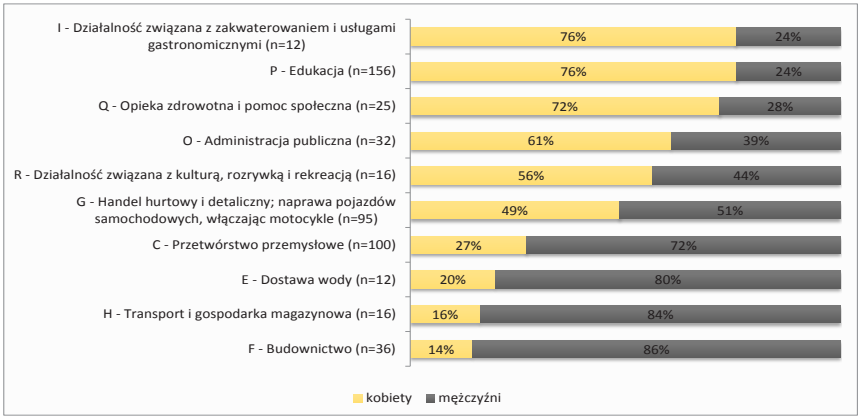
Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców

W instytucjach zatrudniających od 10 do 249 pracowników proporcje płci pracowników zatrudnionych na umowę o pracę są wyrównane (jedynie z kilkuprocentową przewagą kobiet). Różnice okazują się znacznie bardziej widoczne w dużych podmiotach – zatrudniających 250 pracowników i więcej – tam wśród stałych pracowników kobiet jest mniej niż 1/3. Wynika to stąd, że największe podmioty zasilały sektor, w którym dominuje zatrudnienie mężczyzn, tj. sektor C – Przetwórstwo przemysłowe.

Struktura płci w badanych podmiotach wydaje się szczególnie zróżnicowana pod względem podziału na sekcje (wykres 77). Sektorami najbardziej sfeminizowanymi są: P – Edukacja oraz I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – kobiety stanowią tam 76% pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Kobiety dominują również w sekcjach Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (72%), a także O – Administracja publiczna (62%).

Sekcje, w których istnieje najniższy odsetek kobiet, to F – Budownictwo (kobiety stanowią 14% stałych pracowników), H – Transport i gospodarka magazynowa (16%). Udział kobiet w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe to 27%. Wyniki te odzwierciedlają dane GUS (przywołane w poprzednim podrozdziale) w zakresie sfeminizowanych sekcji.

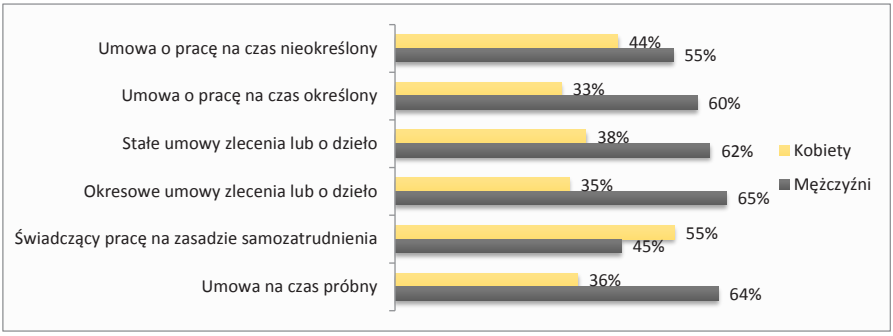
Wykres 77. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni na umowę o pracę wśród ogółu stałych pracowników w zależności od sekcji PKD 2007



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; podano odsetki dla sekcji, dla których liczba wypełnionych kwestionariuszy n > 10

Umowa na czas nieokreślony jest dominującą formą zatrudnienia zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn, przy czym kobiet na umowie na czas nieokreślony było wśród ogółu pracowników mniej niż mężczyzn (44% do 55%; por. wykres 78). Mężczyźni również dominują wśród pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas określony, a także w oparciu ostałe, jak i okresowe umowy zlecenia i o dzieło. Kobiety za to znacznie częściej świadczą pracę na zasadzie samozatrudnienia (w tej grupie pracowników stanowią one 55%).

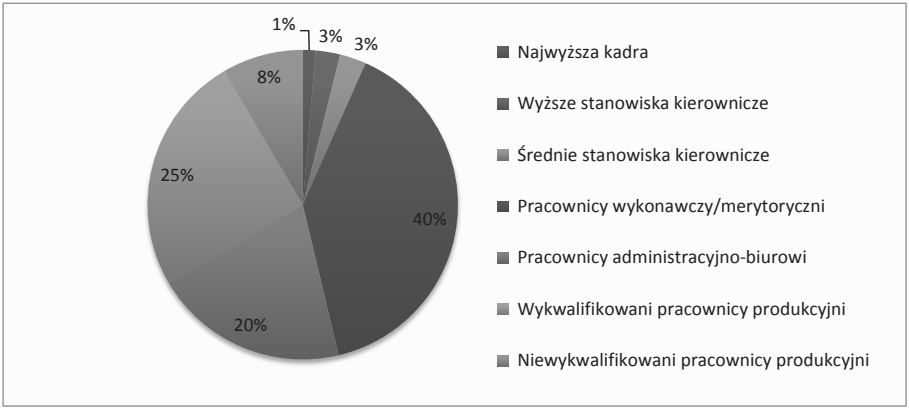
Wykres 78. Formy zatrudnienia kobiet i mężczyzn wśród zatrudnionych



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 540

Wśród pracowników płci żeńskiej największy jest odsetek pracowników wykonawczych/ merytorycznych (stanowi 40% wszystkich pracowników tej płci); 1/4 kobiet pracuje jako wykwalifikowani pracownicy produkcyjni, nieco mniejszy odsetek (20%) zajmuje stanowiska administracyjno-biurowe (wykres 79). 8% kobiet pracuje również jako niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni. Po 3% zajmuje stanowiska średniego i wyższego szczebla, zaś zaledwie 1% zasiada w najwyższej kadrze.

Wykres 79. Proporcje kobiet na poszczególnych stanowiskach wśród ogółu kobiet

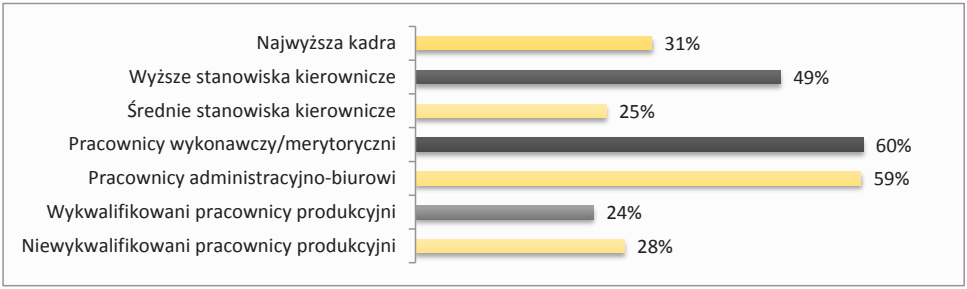


Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 540

Kobiety stanowią ogółem zaledwie 31% najwyższej kadry, co oznacza, że najwyższe stanowiska są zdominowane przez mężczyzn i w tym miejscu struktura zatrudnienia ze względu na płeć charakteryzuje się najbardziej nierównym rozkładem sugerującym dyskryminację ze względu na płeć (wykres 80). Jest to sytuacja typowa nie tylko na poziomie krajowym, ale i globalnym: pomiędzy

stanowiskami średniego i wyższego szczebla mamy do czynienia ze zjawiskiem „szklanego sufitu", czyli braku skutecznych ścieżek awansu dla kobiet. Oznacza to jednak, że projektując problem na szersze tło, nie możemy mówić o szczególnie niekorzystnej strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn w województwie podkarpackim. Na wyższych stanowiskach kierowniczych kobiet jest już więcej – stanowią one prawie połowę (49%) tej grupy pracowników. Z poniższego wykresu wynika również, że kobiety (stanowiąc 60%) dominują jako pracownicy merytoryczni oraz jako pracownicy administracyjno-biurowi (59%).

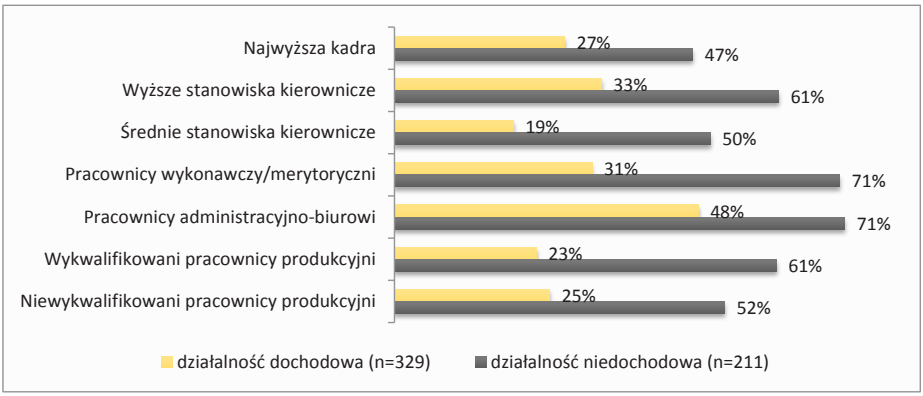
Wykres 80. Udział kobiet wśród pracowników na poszczególnych stanowiskach



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 540

Kobiety mają znacznie większy udział wśród pracowników na wszystkich stanowiskach w instytucjach o działalności niedochodowej (oprócz najwyższej kadry) – tam stanowią niecałą połowę (47%) (wykres 81).

Wykres 81. Udział kobiet wśród pracowników na poszczególnych stanowiskach w zależności od typu podmiotu

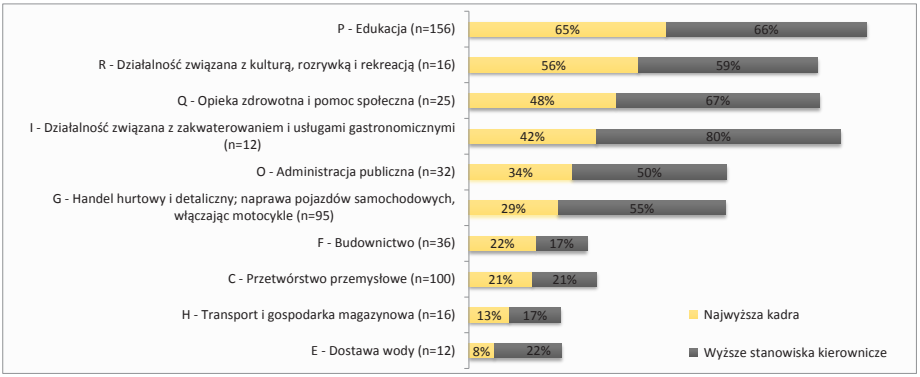


Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców

Identyfikacja nierówności wymaga w związku z danymi przytoczonymi powyżej, przede wszystkim przyjrzenia się proporcjom płci na stanowiskach kierowniczych. Jak wskazała wcześniejsza analiza, ogółem kobiety zajmują zaledwie 31% stanowisk najwyższej kadry, ale już połowę wyższych stanowisk kierowniczych. Jednocześnie można dostrzec znaczne różnice w zależności od sekcji – sekcje uporządkowane według odsetka kobiet wśród pracowników najwyższej kadry prezentuje wykres 82. Największy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych jest w sekcjach sfeminizowanych: P – Edu-

kacja – kobiety zajmują aż 65% stanowisk najwyższej kadry i 66% wyższych stanowisk kierowniczych, w sekcji R – Działalność związana z kulturą – odpowiednio 56% i 59%. Poza tym 48% udział kobiet w najwyższej kadrze i 67% wśród kierowników występuje w sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Odsetek kobiet na stanowiskach wyższego szczebla w sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa jest taki jak średnia ogółem, co wskazuje, że – wobec sfeminizowania tej branży – występuje tutaj dyskryminacja kobiet na szczeblach kierowniczych.

Wykres 82. Udział kobiet wśród pracowników na stanowiskach kierowniczych w zależności od sekcji



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; podano odsetki dla sekcji, dla których liczba wypełnionych kwestionariuszy n > 10

Odnosząc się do hipotezy, że istnieją sekcje, w których dominują kobiety, a feminizacja tych sektorów wraz z konsekwencją niskiego wzrostu wynagrodzeń będzie się pogłębiać, należy zauważyć, że pierwszy człon hipotezy został zweryfikowany pozytywnie. Jak zostało przedstawione, do najbardziej sfeminizowanych sekcji należy sektor P – Edukacja – na wszystkich stanowiskach w instytucjach w tej sekcji występuje przewaga kobiet. Podobnie jest w sekcji Q – Opieka zdrowotna – tam też dominują kobiety, oprócz najwyższej kadry. Trudno jednak przewidzieć, jak w tych sektorach będą wzrastały wynagrodzenia. Jeżeli wynagrodzenia rosłyby relatywnie wolniej niż w sekcjach, w których dominują mężczyźni, moglibyśmy mówić o dyskryminacji płacowej kobiet. Gdyby ponadto wzrastało sfeminizowanie tych sekcji, moglibyśmy stwierdzić, że czynnik wysokości wynagrodzenia jest czynnikiem decydującym o dostępie kobiet do określonych zawodów i stanowisk. W następnych edycjach badania należy monitorować, czy zwiększa się feminizacja pewnych sekcji i jak kształtują się w tych sektorach płace na tle rynku pracy ogółem, a także w porównaniu z sekcjami, w których dominują mężczyźni.

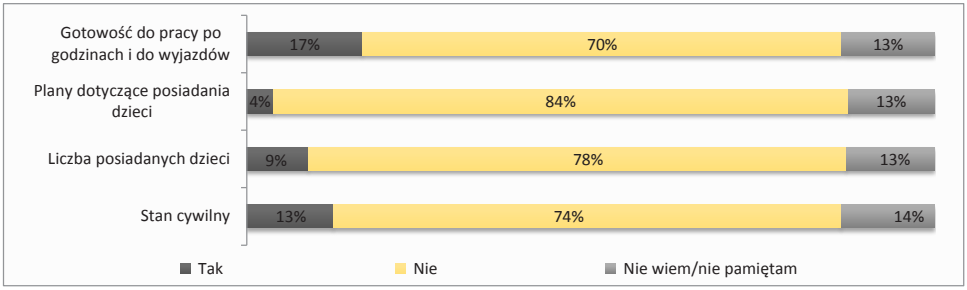
9.4. Zidentyfikowanie i zbadanie natężenia występujących nierówności między kobietami i mężczyznami na rynku pracy

Rekrutacja

Prawie 1/5 (17%) pracowników wskazała, że pracodawcy w trakcie ich rozmowy kwalifikacyjnej do obecnego miejsca pracy spytali ich o gotowość do pracy po godzinach i wyjazdów (wykres 83). 13% zapytano o stan cywilny. O liczbę posiadanych dzieci spytano co dziesiątego pracownika. 4% pracowników wskazało, że zostali zapytani o plany dotyczące posiadania dzieci. Warto zauważyć, że prawo polskie zabrania zadawania tego typu pytań potencjalnym pracownikom w trakcie rekrutacji

(art. 22 1 § 1 Kodeksu pracy), wyjątek stanowi jedynie rekrutacja na stanowisko związane z wykonywaniem prac niedozwolonych kobietom w ciąży.

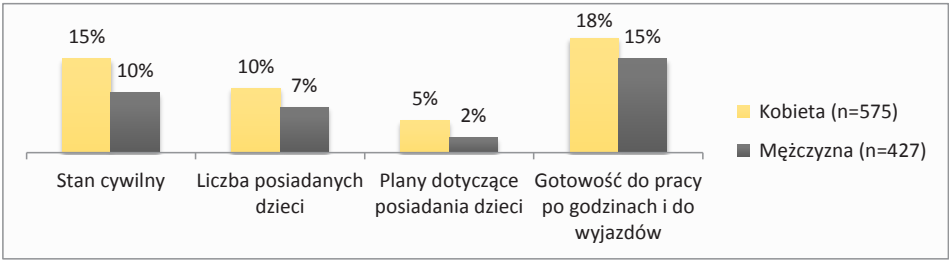
Wykres 83. Opinie pracowników względem tego, czy w swoim miejscu pracy w trakcie rekrutacji zadawano im osobiste pytania



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 1002

Jak pokazują odpowiedzi na pytania o dyspozycyjność oraz o dzieci w zależności od płci (wykres 84), kobiety były o połowę częściej pytane o plany dotyczące posiadania dzieci (takie pytanie otrzymało 5% pracownic i 2% pracowników – mężczyzn), częściej pytano je także o stan cywilny (15% kobiet i 10% mężczyzn), liczbę posiadanych dzieci (odpowiednio 10% i 7%) oraz gotowość do pracy po godzinach. Wskazuje to na dyskryminację kobiet w tym zakresie i potwierdza wyniki innych badań[73] dowodzące, że pracodawcy w większym stopniu obawiają się niższej mobilności i obciążenia rodziną u kobiet.

Wykres 84. Odsetek pracowników (w podziale na płeć), którym zadano pytania o wskazane elementy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

Celem uzupełnienia danych z badania ilościowego warto odwołać się do wywiadów przeprowadzonych w powiatowych urzędach pracy – pracownicy urzędów wskazali bowiem na to, że wśród pracodawców na Podkarpaciu *kultura rekrutacyjna jest bardzo niska*, w znaczeniu, że pracodawcy dyskryminują pewne grupy ludzi (np. starszych, kobiety), a także pozwalają sobie nawet na obraźliwe teksty: *pracodawcy mają poczucie, że mogą wybierać, mówią »jest pani za stara«, robią wtręty dotyczące wyglądu, teksty seksistowskie*. Warto jednak zwrócić uwagę również na to, że część przedstawicieli instytucji rynku pracy – jak wspomniano już na początku rozdziału – ignoruje ten

73. M. Sochańska-Kawiecka, *Badanie ilościowe i jakościowe pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn*, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa 2009.

problem. Taka postawa, obok nierównowagi na rynku pracy, może sprzyjać utrwalaniu się zachowań dyskryminacyjnych.

Prawie wszyscy pracownicy (97% kobiet i 98% mężczyzn) nie zgodzili się ze stwierdzeniem, że w firmie/instytucji, w której pracują, zdarzyła się sytuacja, by ktoś nie został zatrudniony wyłącznie ze względu na płeć, co wskazywałoby na to, że problem dyskryminacji w tym obszarze nie występuje. Świadczyć to może jednak tyleż o niewielkim poziomie dyskryminacji ze względu na płeć, co o akceptacji dla zachowań dyskryminacyjnych. Wyniki wywiadów pogłębionych z pracodawcami i przedstawicielami instytucji rynku pracy zdają się wskazywać raczej na to drugie. Oznacza to, że z uwagi na mentalność większości uczestników rynku pracy możemy mieć w tym przypadku do czynienia ze zjawiskiem dyskryminacji ukrytej.

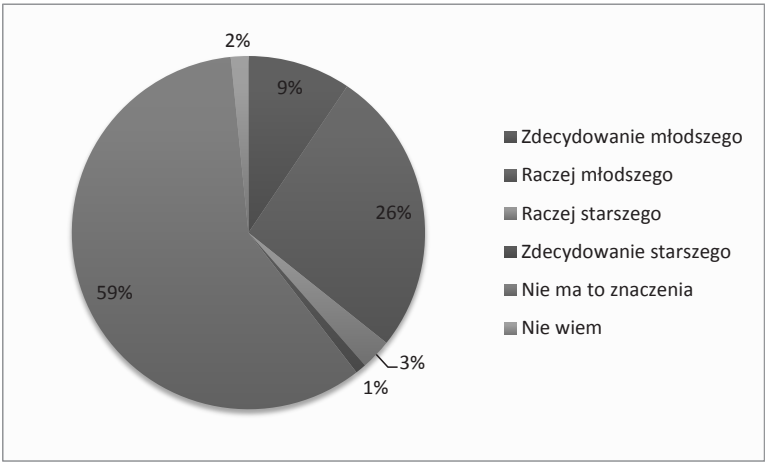
Większość kobiet (94%), jak i mężczyzn (95%) zadeklarowała, że w przypadku ich zakładu pracy można mówić o bezstronności przy zatrudnianiu.

Biorąc pod uwagę kryterium płci, wieku, stanu cywilnego oraz posiadania dzieci, po odpowiedziach pracodawców udzielonych w badaniu ilościowym widać, że największe znaczenie przy rekrutacji ma wiek, następnie płeć. 35% respondentów stwierdziło, że pracodawcy wolą zatrudnić pracownika młodszego, a 59% zadeklarowało, że nie ma to znaczenia (wykres 85).

Patrząc na odpowiedzi dotyczące pożądanego wieku pracownika w podziale na sekcje, daje się wywnioskować, że młody pracownik jest szczególnie przez pracodawców pożądany w następujących sekcjach: F – Budownictwo (53% pracodawców wskazało na preferencję pracownika młodszego), O – Administracja publiczna i obrona narodowa i E – Dostawa wody (po 50%). Wiek pracownika miał najmniejsze znaczenie w sekcjach: R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (25% wolało młodszego), C – Przetwórstwo przemysłowe (27% wolało młodszego), Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (28%).

Z przeprowadzonych wywiadów z pracownikami PUP wynika, że pracodawcy poszukują osób młodych, np. 25-letnich, jednocześnie oczekując, że będzie to osoba z wyższym wykształceniem i wieloletnim doświadczeniem, co można ocenić jako wygórowane wymagania wobec kandydatów na rynku pracy.

Wykres 85. Czy pracodawcy wolą zatrudnić pracownika młodszego, czy starszego



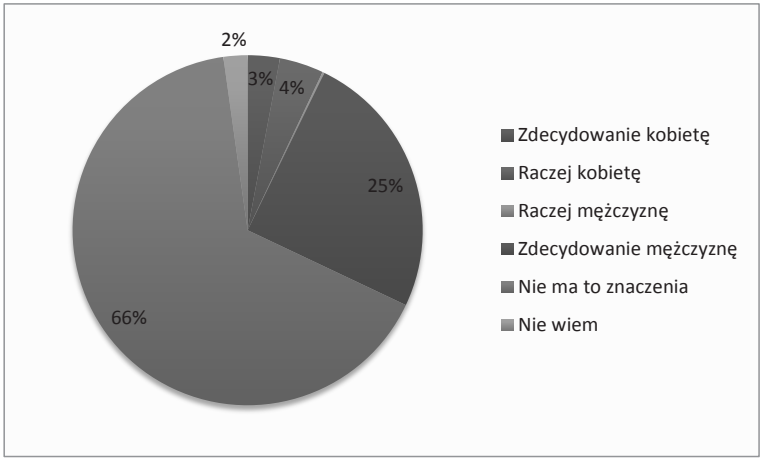
Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 540

Ponadto zauważalna jest tendencja, iż im większe miasto, tym większą skłonność wykazują pracodawcy do zatrudnienia pracownika młodszego: na wsi pracownika młodszego wolało zatrudnić zaledwie 29% pracodawców, zaś w miastach powyżej 50 tys. mieszkańców odsetek ten przekroczył 40%[74]. Z wywiadów pogłębionych z przedstawicielami PUP oraz z pracodawcami wynika także, iż podejście do zatrudniania (a także zwalniania) pracowników według kryterium wieku zależy właśnie w dużej mierze od lokalizacji firmy. Pracodawcy prowadzący działalność w większych ośrodkach wzrostu regionu, gdzie podaż młodych i wykwalifikowanych pracowników jest większa, chętniej zatrudniają pracowników młodszych. W mniejszych miejscowościach pracodawcy są niejako „skazani" na pracowników starszych (z reguły mniej mobilnych), co powoduje, że pracowników starszych zatrudnia się chętniej i prędzej dostrzega się takie ich cechy, jak doświadczenie zawodowe i życiowe, kompetencje społeczne, a także (co jest nie najmniej ważne) niższe wymagania płacowe. Niezależnie od utrzymującego się generalnego nastawienia na zatrudnianie pracowników młodszych, w badaniu odnotowano uwagi na temat niskich kompetencji społecznych i wygórowanych wymagań płacowych pracowników młodszych. Oznacza to, że obok negatywnego stereotypu pracownika starszego funkcjonować zaczyna negatywny stereotyp pracownika młodego. W kolejnych edycjach badania warto uważniej przyjrzeć się tej kwestii.

Uwzględniając kryterium płci, 1/4 pracodawców wskazała, że pracodawcy wolą przyjąć do pracy mężczyznę, 7% kobietę, a 66% za nieistotną przy zatrudnianiu uznało płeć (wykres 86).

Mężczyznę woleli zatrudnić pracodawcy w podobnych sekcjach PKD, w których wyszła zwiększona preferencja dla pracownika młodszego. Najbardziej jest to zauważalne w następujących sekcjach: F – Budownictwo – aż 67% pracodawców ujawniło preferencje dla pracownika – mężczyzny, następnie w C – Przetwórstwo przemysłowe (47%). Z badań jakościowych wynika, że w niektórych branżach pracodawcy od dłuższego czasu zatrudniają głównie mężczyzn i nie mają przygotowanej nawet odpowiedniej infrastruktury dla kobiet (np. oddzielnej szatni, toalet). Ważnym aspektem związanym z płcią jest również siła fizyczna, którą z reguły przypisuje się mężczyznom. Część takich zachowań może mieć obiektywne uzasadnienie, ale w równym stopniu może wynikać z uprzedzeń i stereotypów.

Wykres 86. Czy pracodawcy wolą zatrudnić kobietę, czy mężczyznę



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 540

74. Różnice istotne statystycznie.

Z analizy dowiadujemy się również, iż różnice istotne statystycznie wystąpiły w zależności od typu podmiotu – w instytucjach o działalności dochodowej znaczący odsetek pracodawców (38%) wolał zatrudnić mężczyznę, w podmiotach niedochodowych taką postawę zadeklarowało jedynie 4%.

Co warte podkreślenia, w literaturze przedmiotu[75] wskazuje się, że kobiety częściej dotyka dyskryminacja podwójna – jednocześnie ze względu na wiek i płeć. Kobiety młode do trzydziestego roku życia lub te, które ukończyły 55 lat, są niechętnie zatrudniane przez pracodawców, a ich szanse na stanowiska kierownicze stają się znacznie mniejsze.

Kolejny czynnik – bycie w związku bądź stanu wolnego 85% pracodawców uznało za bez znaczenia, za pracownikiem stanu wolnego było 9% pracodawców, a 4% wolałoby zatrudnić pracownika w stałym związku.

2/3 pracodawców wskazało, że to, czy pracownik posiada dzieci, czy nie, nie ma znaczenia. Różnice istotne statystycznie wyszły ponownie w podziale na typ podmiotu – w instytucjach o działalności dochodowej pracodawcy częściej woleli zatrudnić pracownika bez dzieci (7% pracodawców o działalności dochodowej do 4% pracodawców o działalności niedochodowej). Wynika z tego, że pracodawcy o działalności niedochodowej w znacznie mniejszym stopniu skłonni są dyskryminować pracowników ze względu na płeć bądź posiadanie dzieci. Niewątpliwie wiąże się to z tym, że – jak wyszło zarówno w badaniach ilościowych, jak i jakościowych – zatrudniane są tam w przeważającej mierze kobiety.

Dostęp do awansów

Generalnie pracownicy w swoich miejscach pracy nie spotkali się z przykładami dyskryminacji ze względu na płeć, biorąc pod uwagę awanse, zarobki, nagrody – tego zdania byli właściwie wszyscy respondenci (97% kobiet pracowników i 99% mężczyzn). Trzy kobiety na sto spotkały się jednak z przykładami dyskryminacji w tym obszarze ze względu na płeć (versus 1% mężczyzn).

Większość pracowników (około 95%), i to niezależnie od płci, zgodziło się ze zdaniem, że w ich firmie/instytucji kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na awans. Co dziesiąty pracownik (niezależnie od płci) zadeklarował, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy miał poczucie pominięcia go przy awansie.

Biorąc pod uwagę odpowiedzi kobiet i mężczyzn pracowników na pytanie, czy ostatnio zmieniali stanowisko, można zauważyć, że co prawda nieznacznie, ale o 1% więcej mężczyzn niż kobiet awansowało.

Wynika z tego, że w sferze deklaracji kobiety mają tylko nieznacznie utrudnioną możliwość awansu. Warto jednak zauważyć, odwołując się do wyników innych badań, jak i zebranych danych jakościowych, że brak dyskryminacji ze strony pracodawcy nie wystarcza, żeby kobiety miały równe szanse na rozwój kariery zawodowej. Konieczne jest również odpowiednie wsparcie państwa i ich partnerów, szczególnie w zakresie opieki nad dziećmi. Obecnie bowiem tylko nieliczne kobiety decydują się podążyć ścieżką awansu zawodowego. Zdecydowana większość albo w ogóle rezygnuje z pracy w pierwszych latach macierzyństwa, albo też wybiera gorzej płatne i mniej satysfakcjonujące, lecz za to pozostawiające więcej czasu dla domu formy pracy (umowa na niepełny etat, praca biurowa w ściśle określonych godzinach)[76].

Jak zatem widać, nie zidentyfikowano jawnych form dyskryminacji pracowników z uwagi na płeć. Jednak hipotezę, iż kobiety mają bardziej utrudnioną możliwość awansu niż mężczyźni ze względu na ryzyko dla pracodawcy, jakie niesie potencjalna absencja w pracy związana z opieką nad dzieckiem, należy uznać za częściowo zweryfikowaną, gdyż dokonywane przez kobiety wybory (np. nisko płatna praca, ale oferująca czas na zajmowanie się dzieckiem) świadczą o tym, że mamy do czynienia z dyskryminacją „uwewnętrznioną". Kobiety nie stykają się, w swoim mniemaniu,

75. Por. T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009.
76. M. Sochańska-Kawiecka, *Badanie ilościowe i jakościowe pracodawców i pracobiorców w ramach projektu systemowego: Godzenie ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn*, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa 2009.

z działaniami dyskryminacyjnymi, ale wynika to w pewnej mierze z tego, że nie podejmują się prac, w których konkurowałyby z mężczyznami. Decydujący wydaje się tu tradycyjny model stosunków społecznych, gdzie kobiety widzą swoją rolę i sukces przede wszystkim w udanym życiu rodzinnym, a zarazem nie otrzymują (i nie oczekują) wsparcia w trosce o dzieci i dom ze strony partnerów, a pomoc instytucjonalna (w tym żłobki, przedszkola) jest na niewystarczającym poziomie.

W ramach hipotezy występowało ponadto założenie, że w celu zminimalizowania ryzyka absencji kobiety pracownika ze względu na jej macierzyństwo pracodawcy będą zatrudniać kobiety chętniej na umowy cywilnoprawne niż na umowy o pracę. Założenie to nie zostało potwierdzone w wynikach badania. Kobiety zatrudnione w oparciu o inne formy zatrudnienia niż umowa o pracę stanowią 37% ogółu pracowników zatrudnionych w ten sposób. Generalna tendencja jest więc jednak taka, że to mężczyźni częściej pracują w oparciu o umowy cywilnoprawne niż kobiety. Te proporcje można wyjaśnić tym, że w podmiotach o działalności niedochodowej, w których są zatrudnione znaczne odsetki kobiet, dominującą formę zatrudnienia stanowi umowa o pracę. Poza tym można to wyjaśnić, biorąc pod uwagę, w jakim stopniu jest istotne dla kobiet posiadanie umowy o pracę. Wyniki przeprowadzonych wywiadów pogłębionych wśród pracowników oraz wnioski płynące z innych badań[77] wskazują, że kobiety zdecydowanie preferują pracę „etatową", tzw. standardową (umowa na czas nieokreślony, pełny wymiar czasu pracy, w stałych godzinach, najlepiej przedpołudniowych). Umowa o pracę na czas nieokreślony jest ceniona przede wszystkim ze względu na stabilne warunki i bezpieczeństwo zatrudnienia. Te cechy zatrudnienia wydają się dla kobiet najważniejsze, niezależnie od ich sytuacji – podobnie bowiem odpowiadają badane bez względu na sytuację rodzinną, miejsce zamieszkania, wiek czy wykształcenie. Praca na umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy jest na tyle atrakcyjna, że kobiety często wolałaby „pracę etatową", nawet gdyby oznaczało to niższe zarobki.

Zwalnianie z pracy

Wyniki badania ilościowego przeprowadzonego wśród pracodawców wskazują, że zwolnienia czy odchodzenie z pracy w większym stopniu dotyczyły mężczyzn niż kobiet – wśród pracowników opuszczających dane miejsce pracy w ostatnim roku mężczyźni stanowili 68%.

Powody zwolnień, odchodzenia pracowników z pracy podawane przez pracodawców były podobne w przypadku kobiet i mężczyzn, lecz w odniesieniu do mężczyzn częściej wskazywano na zmianę pracy, przejście do innego podmiotu (u 34% odchodzących z pracy mężczyzn i 27% kobiet), a w przypadku kobiet – przejście na emeryturę/rentę oraz likwidację stanowiska pracy (wykres 87). Częstsze dla mężczyzn były też odejścia z pracy z powodów osobistych, ze względu na sezonowe zwolnienia pracownika, także z powodu niskiej jakości pracy, niewywiązywania się z obowiązków oraz ze względu na zachowania patologiczne.

Warto zwrócić uwagę, iż wśród przyczyn zwolnienia/odchodzenia z pracy pracodawcy podali w przypadku kobiet nieznacznie częściej jako powód: opiekę nad dzieckiem, rodziną (2% pracodawców wymieniło ten powód odnośnie do odejścia z pracy kobiet, u mężczyzn takiego wskazania brak).

Jedynie 2% badanych kobiet pracowników i 3% mężczyzn zgodziło się ze stwierdzeniem, że w ich miejscach pracy zdarzały się przypadki zwolnienia z pracy po urlopie macierzyńskim, co by wskazywało, że w tym obszarze również pracodawcy w województwie podkarpackim nie stosują dyskryminujących praktyk.

77. Por. K. Kołodziej, *Badanie czynników warunkujących powrót kobiet na rynek pracy w województwie podkarpackim – wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia*, Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem, Toruń 2007.

Wykres 87. Główne przyczyny odchodzenia z pracy pracowników podane przez pracodawców



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano odsetek podmiotów wskazujących na daną przyczynę, pokazano dane >3%, n = 260

Dostęp do szkoleń

Z badania ilościowego PAPI wśród pracodawców[78] wynika, że u większego odsetka podmiotów w ostatnim roku to kobiety częściej podnosiły swoje kwalifikacje zawodowe (88%) niż mężczyźni (79%). Zwłaszcza u znacznego odsetka pracodawców kobiety zajmujące stanowiska pracownika administracyjno-biurowego brały udział w szkoleniach – tak zadeklarowało 96% respondentów, a odsetek tych, u których mężczyźni na zbliżonym stanowisku uczestniczyli w doszkalaniu, był znacznie mniejszy – 52% (wykres 88). Częściej też pracodawcy wskazywali na szkolenie kobiet – pracowników merytorycznych, niż mężczyzn.

Z drugiej strony, u większego odsetka pracodawców w szkoleniach zawodowych uczestniczyli mężczyźni zajmujący stanowiska wykwalifikowanego oraz niewykwalifikowanego pracownika produkcyjnego (kolejno u 82% i 78% wskazań pracodawców). Wynika z tego, że na tych stanowiskach, na których dominują kobiety (stanowisko pracownika administracyjno-biurowego i merytorycznego) kobiety też częściej brały udział w jakiejś formie podnoszenia kwalifikacji.

Podział na sekcje ukazuje, że pracownice najczęściej podnosiły kwalifikacje u pracodawców z sekcji sfeminizowanych, tj. R – Działalność związana z kulturą, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, P – Edukacja, O – Administracja publiczna i obrona narodowa (wszyscy bądź prawie wszyscy pracodawcy z tych sekcji wskazali, że ich pracownicy płci żeńskiej uczestniczyli w działaniach podnoszących kwalifikacje w ostatnim roku; por. wykres 89). Z kolei mężczyźni podnosili swoje kwalifikacje zawodowe u większego odsetka pracodawców w sekcjach, w których przeważa zatrudnienie mężczyzn, czyli w sekcjach F – Budownictwo, C – Przetwórstwo przemysłowe, a także H – Transport i gospodarka magazynowa.

Porównując udział kobiet – pracowników w szkoleniach zawodowych i szkoleniach z zakresu umiejętności psychospołecznych, zauważamy, że w ostatnim roku kobiety znacznie częściej niż

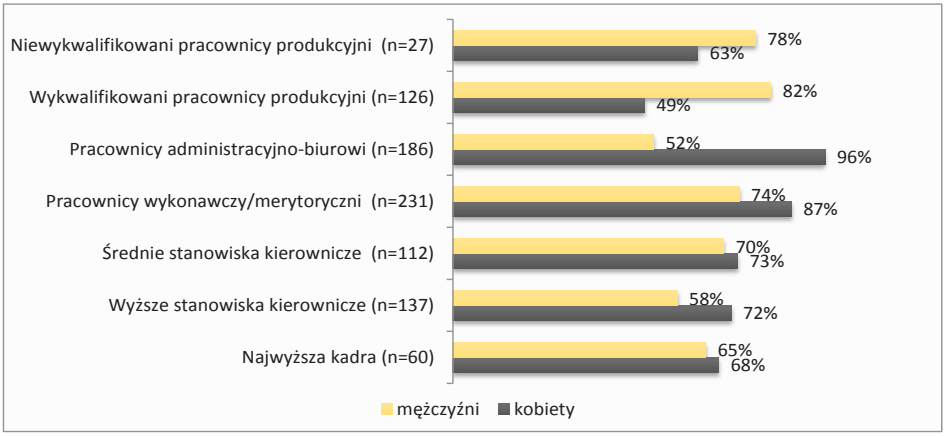
78. Pracodawcom zadano pytanie, którzy ich pracownicy uczestniczyli w działaniach podnoszących kwalifikacje zawodowe w ostatnim roku (bez szkoleń BHP).

mężczyźni były wysyłane u pracodawców na podnoszenie kompetencji psychospołecznych, i to właściwie niezależnie od zajmowanego stanowiska (jedynym wyjątkiem są wykwalifikowani pracownicy produkcyjni; zob. wykres 90).

Umiejętności psychospołeczne szczególnie wspierali pracodawcy z sekcji P – Edukacja. U 98% pracodawców w tym sektorze kobiety wzięły udział w doszkalaniu z kompetencji psychospołecznych, a u 71% pracodawców z tej sekcji w kursach z umiejętności psychospołecznych uczestniczyli mężczyźni.

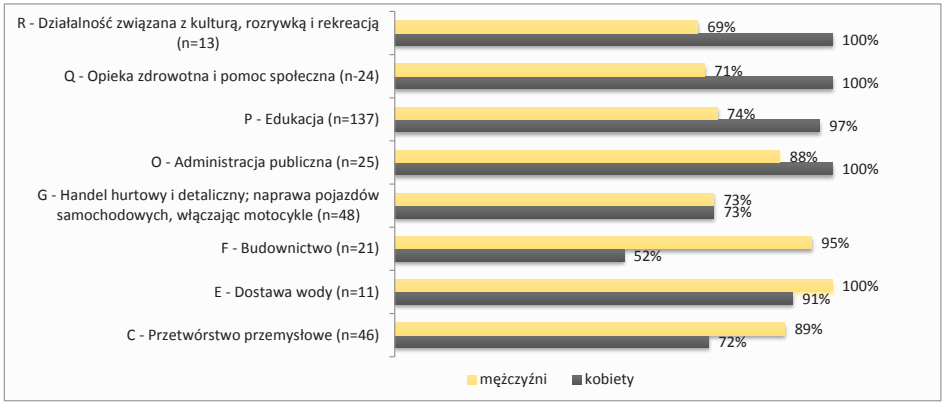
Z badania PAPI wśród pracowników wynika, że właściwie wszyscy badani pracownicy (po 95% kobiet i mężczyzn) wskazali, że w firmie/instytucji, w której pracują, dostęp do szkoleń jest taki sam bez względu na płeć.

Wykres 88. Odsetek pracodawców, u których pracownicy (w podziale na płeć i stanowiska) brali udział w jakiejś formie podnoszenia kwalifikacji zawodowych



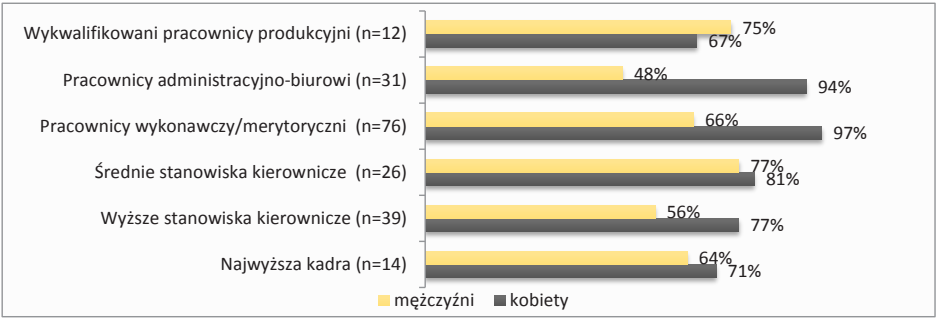
Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców

Wykres 89. Odsetek pracodawców, u których pracownicy (w podziale na płeć i sekcje) brali udział w jakiejś formie podnoszenia kwalifikacji zawodowych



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; podano odsetki dla sekcji, odnośnie do których liczba wypełnionych kwestionariuszy n > 10

Wykres 90. Odsetek pracodawców, u których pracownicy (w podziale na płeć i stanowiska) brali udział w jakiejś formie podnoszenia umiejętności psychospołecznych



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców

Jednocześnie 10% kobiet i 12% mężczyzn podkreśliło, iż w ciągu ostatnich 12 miesięcy zostali pominięci przy wyznaczaniu pracowników na szkolenia.

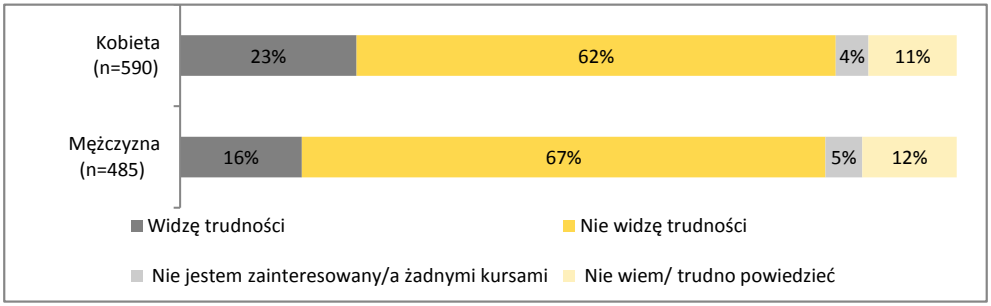
Wśród pracowników nieznacznie większy odsetek kobiet (83%) niż mężczyzn (81%) w ostatnim roku uczestniczył w jakichś formach podnoszenia kwalifikacji (kursach, szkoleniach, studiach itd.) sfinansowanych przez zakład pracy. Porównywalne odsetki mężczyzn i kobiet (23% do 22%) zdecydowały się na wzięcie udziału w kursach podnoszących kwalifikacje, opłaconych z własnych środków. Większy procent kobiet niż mężczyzn (27% kobiet i 22% mężczyzn) uczestniczył w bezpłatnych szkoleniach sfinansowanych ze środków unijnych.

Podsumowując dotychczasowe wyniki, ogólna tendencja pokazuje, że to kobiety częściej niż mężczyźni biorą udział w różnych formach dokształcania, a szczególnie w tych, których kosztów nie muszą pokrywać. Wskazują na to wyniki badań wśród zarówno pracodawców, jak i pracowników. Można to wyjaśnić w oparciu o dane z badań jakościowych oraz literaturę przedmiotu – częstszy udział kobiet w różnych formach podnoszenia kwalifikacji nie świadczy bynajmniej o dyskryminacji mężczyzn, kobiety po prostu chętniej się dokształcają[79]. Ponadto warto zauważyć, że różnice wynikają również z proporcji kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach, jak i w poszczególnych sekcjach – w tych, w których przeważają kobiety, więcej też ich się szkoli.

Jednocześnie z badania wynika, że to kobiety częściej widzą trudności, które uniemożliwiają im bądź ograniczają udział w szkoleniach lub kursach – 23% kobiet i 16% mężczyzn pracowników wskazało, że dostrzega owe trudności. Zarazem 5% mężczyzn i 4% kobiet stwierdziło, że nie są zainteresowani żadnymi kursami (wykres 91).

79. Por. K. Kołodziej, *Badanie czynników warunkujących powrót kobiet na rynek pracy w województwie podkarpackim – wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia*, Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem, Toruń 2007.

Wykres 91. Opinie pracowników (w podziale na płeć) względem tego, czy dostrzegają trudności we wzięciu udziału w dokształcaniu

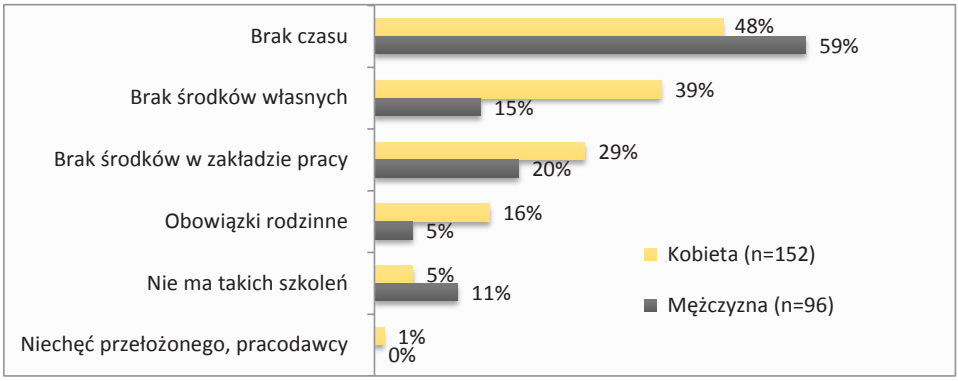


Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników; różnice istotne statystycznie

Mężczyźni i kobiety wymienili podobne trudności, jednak więcej mężczyzn wskazało na odpowiedź „brak czasu" (59% mężczyzn i 48% kobiet), a większy był odsetek kobiet niż mężczyzn wskazujących na kwestie finansowe (brak środków własnych oraz brak środków w zakładzie pracy; zob. wykres 92). Również – zgodnie z przewidywaniami – na obowiązki rodzinne jako ograniczenie w dokształcaniu wskazał większy odsetek kobiet niż mężczyzn (16% wobec 5%).

Pracownicy, zarówno mężczyźni, jak i kobiety, wskazali, że w miejscu pracy zachęca się ich do doskonalenia umiejętności, poznawania nowych rzeczy – tego zdania było koło 88% kobiet i 90% mężczyzn.

Wykres 92. Trudności uniemożliwiające udział w szkoleniach



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników

Wynagrodzenia

Z ogólnopolskiego badania wynagrodzeń przeprowadzonego w 2011 roku[80] wynika, że w 2011 r. kobiety w Polsce zarabiały o 19% mniej niż mężczyźni. W badaniach Eurostatu do zmierzenia zróżnicowania średnich zarobków kobiet i mężczyzn stosuje się wskaźnik o nazwie gender pay gap mierzący dysproporcje między zarobkami mężczyzn a kobiet, wyrażone jako procent przeciętnego

80. Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2011 roku, wyniki zebrane w formie artykułu dostępne na stronie: http://www.wynagrodzenia.pl/artykul.php/n.707/email.1844/wpis.2411.

wynagrodzenia mężczyzn. Jak przedstawia poniższy wykres (wykres 93), różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn odmiennie się zarysowują w zależności od branży pracodawcy. Największe różnice – z korzyścią dla mężczyzn – wystąpiły w podmiotach działających w sekcjach: K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (gender pay gap o wartości 36,3), S – Pozostała działalność usługowa (28,8), J – Informacja i komunikacja (27,6), C – Przetwórstwo przemysłowe (27,2) i G – Handel hurtowy i detaliczny (26,9). Najmniejsze zaś w sekcji P – Edukacja (3,6) oraz E – Dostawa wody (4,7). Dane Eurostatu wskazują, że w zaledwie 2 sekcjach kobiety mają średnio wyższe zarobki niż mężczyźni – są to sekcje F – Budownictwo (gender pay gap -5,3) oraz H – Transport i gospodarka magazynowa (-5,9).

Wyniki przeprowadzonego badania ilościowego PAPI wśród pracowników wskazują, że zdaniem prawie 95% kobiet i 93% mężczyzn, wynagrodzenia w ich miejscach pracy przydzielane są sprawiedliwie.

Przeważająca większość pracowników nie skarżyła się na pominięcie przy podwyżce, a wśród tych, którzy byli zdania, że w ostatnich 12 miesiącach nie zostali uwzględnieni, znajdował się podobny odsetek kobiet (14%) i mężczyzn (17%).

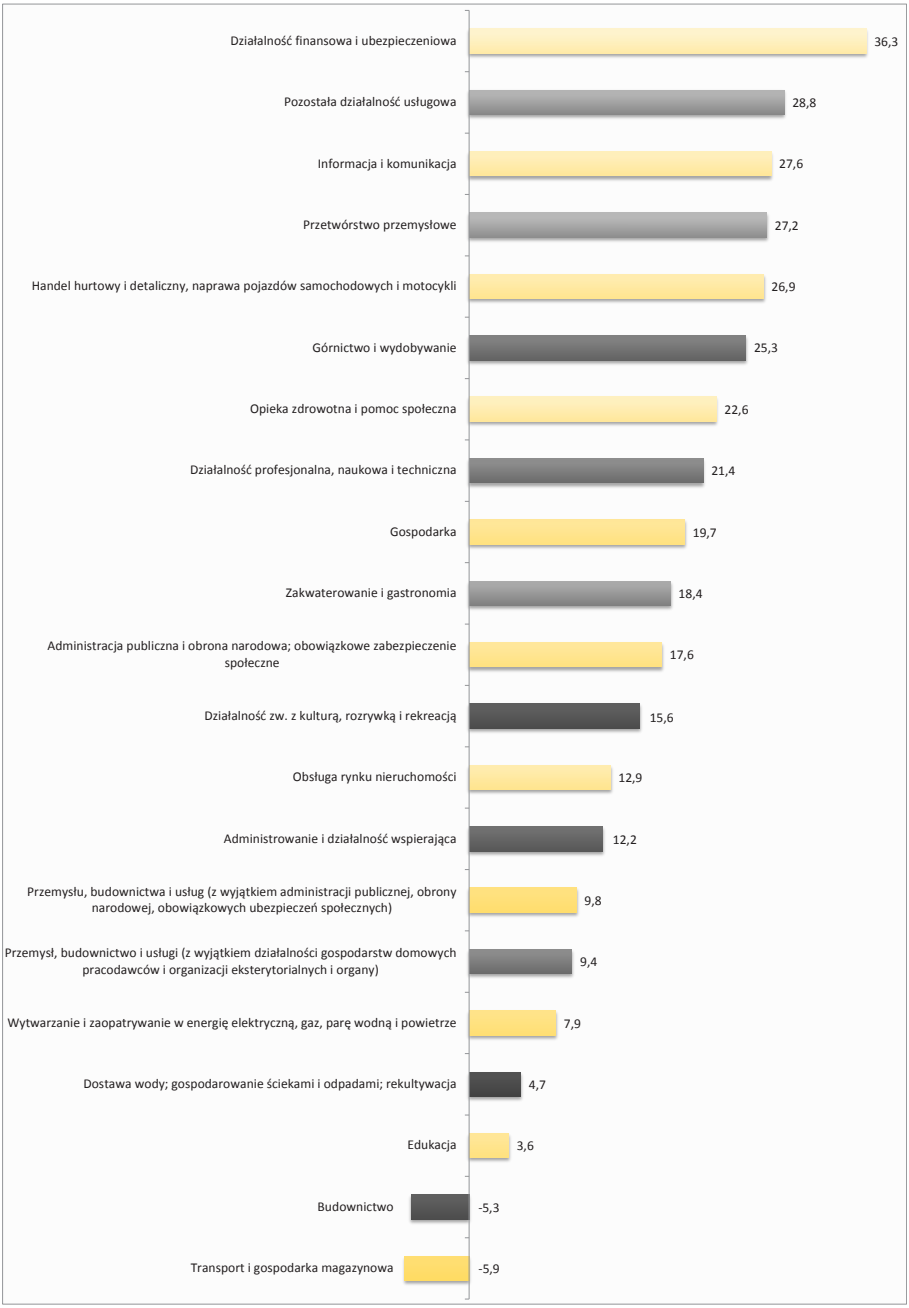
Po 86% mężczyzn i kobiet objętych badaniem PAPI stwierdziło, że płeć nie wpływa na wysokość wynagrodzenia. Zdaniem jedynie 1% mężczyzn i 3% kobiet, kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni na tym samym stanowisku. Jest to o tyle ciekawe, że stoi w sprzeczności z ogólnopolskimi danymi prezentowanymi na początku tego podrozdziału. Istnieje prawdopodobieństwo, że pracownicy mają małą wiedzę na temat tego, jak zarabiają inne osoby zatrudnione na zbliżonych stanowiskach. Należy zauważyć, że co dziesiąta kobieta i co ósmy mężczyzna mieli problem z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie. Biorąc pod uwagę stwierdzony w badaniach jakościowych występujący w województwie podkarpackim wysoki poziom akceptacji społecznej dla zachowań dyskryminacyjnych (dyskryminacja „uwewnętrzniona") – takie dane nie muszą dziwić, ale w kolejnych edycjach badania należy podchodzić do nich z najwyższą uwagą.

Podobnie rozkładają się głosy względem równego przydzielania kobietom i mężczyznom takiej samej opieki socjalnej i dodatków. 92% kobiet i 94% mężczyzn było zdania, że w firmie/instytucji, w której pracują, kobiety i mężczyźni otrzymują taką samą opiekę socjalną i dodatki.

Z danych GUS wynika, że przeciętne wynagrodzenie w województwie podkarpackim wynosiło w 2010 r. 2877 zł i nastąpił jego liniowy wzrost od 2008 roku.

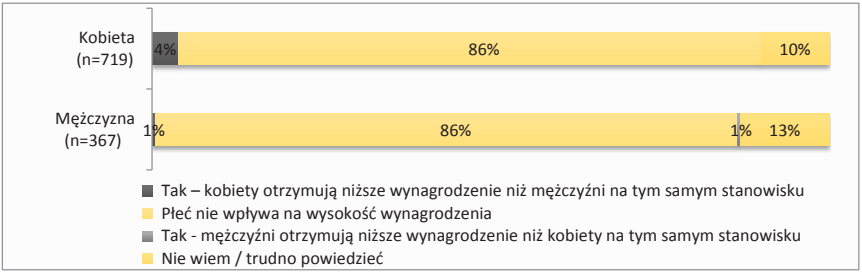
Wśród objętych badaniem PAPI pracowników ponad połowa zarabiała poniżej 2 tys. zł, z czego największy odsetek mężczyzn (35%) otrzymywał wynagrodzenie mieszczące się w przedziale 1500–1999 zł, a wśród kobiet największy odsetek (32%) dostawał pensję 1000–1499 zł (wykres 95). Wskazywałoby to na fakt, że przeciętnie zarobki mężczyzn były nieznacznie wyższe niż kobiet. Z drugiej strony, w grupie zarabiających więcej – od 2000 do 2499 zł – był nieznacznie większy odsetek kobiet (16%) niż mężczyzn (15%); podobne, 1-procentowe różnice występują również w grupach zarabiających jeszcze więcej. Należy jednak zauważyć, że więcej mężczyzn nie udzieliło na to pytanie odpowiedzi (22% do 16%).

Wykres 93. Gender pay gap w Polsce w 2009 r. w zależności od sekcji



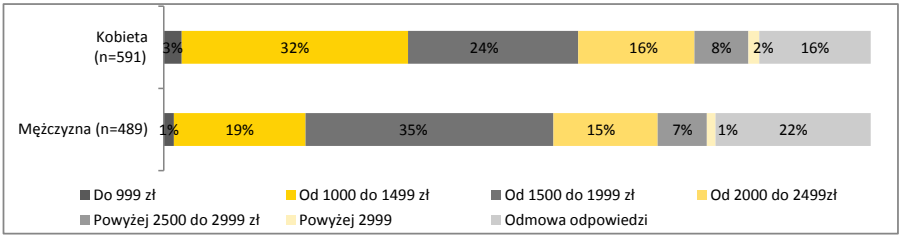
Źródło: Opracowanie własne w oparciu o dane Eurostat, Gender pay gap

Wykres 94. Opinie pracowników (w podziale na płeć) względem tego, czy w ich miejscu pracy kryterium płci ma wpływ na wysokość wynagrodzeń



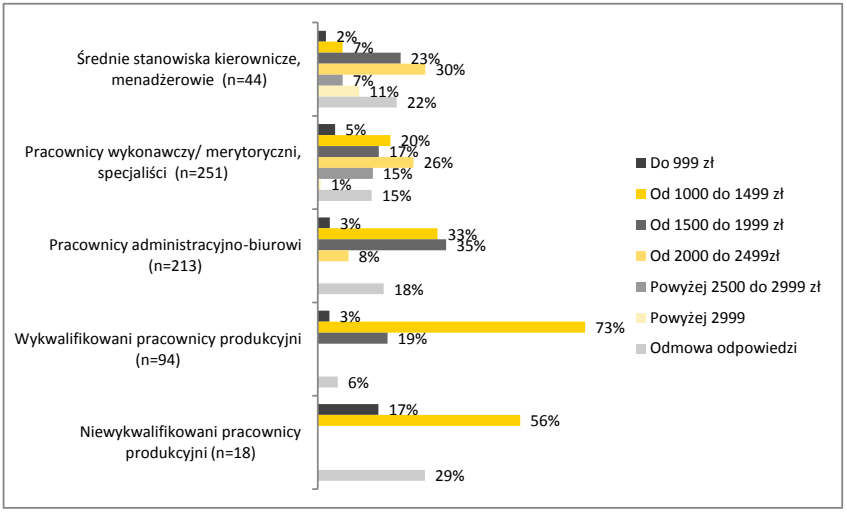
Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników; różnice istotne statystycznie

Wykres 95. Miesięczne dochody pracowników u kobiet i u mężczyzn



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników; różnice istotne statystycznie

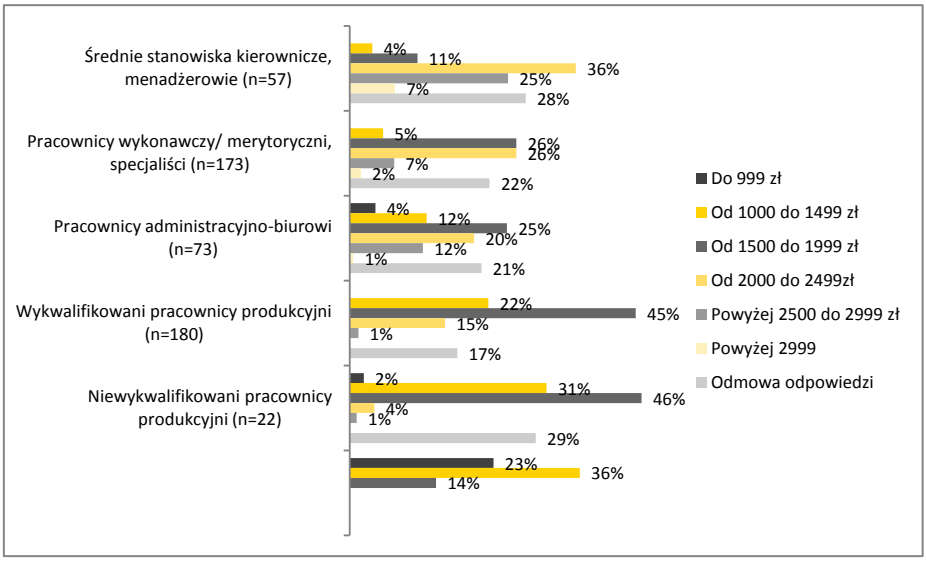
Wykres 96. Miesięczne dochody pracowników – kobiet w zależności od zajmowanego przez nie stanowiska



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników; podano odsetki dla stanowisk, co do których liczba wypełnionych kwestionariuszy n > 10; różnice istotne statystycznie

Ze względu na duży odsetek odmów odpowiedzi, trudno oszacować, w jakim stopniu w badanej populacji różniły się zarobki kobiet i mężczyzn w zależności od zajmowanego stanowiska. Znaczące jest jednak, że w próbie nie znalazły się kobiety – przedstawicielki najwyższej kadry; dla przypomnienia: z badań wśród pracodawców wynikało, że zaledwie 31% pracowników najwyższego szczebla stanowiły kobiety. Zarobki kobiet na średnim stanowisku kierowniczym są niższe od mężczyzn (48% kobiet i 68% mężczyzn zajmujących to stanowisko zarabia powyżej 2 tys.). Porównując z kolei te stanowiska, na których zatrudnione są znaczne odsetki pracowników (pracownika merytorycznego i administracyjno-biurowego), można zauważyć, że zarobki kobiet są niższe od mężczyzn na stanowisku administracyjno-biurowym (33% mężczyzn zarabia powyżej 2 tys. zł i 8% kobiet), ale za to tendencja odwrotna jest widoczna na stanowisku pracownika wykonawczego – 9% zarabia powyżej 2500 zł, kobiet – 16%.

Wykres 97. Miesięczne dochody pracowników – mężczyzn w zależności od zajmowanego przez nich stanowiska



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników; podano odsetki dla stanowisk, co do których liczba wypełnionych kwestionariuszy n > 10; różnice istotne statystycznie

Tak więc zarówno ogólnopolskie dane, jak i niniejsze badanie ilościowe PAPI wśród pracowników potwierdzają hipotezę, że na podobnych stanowiskach kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni.

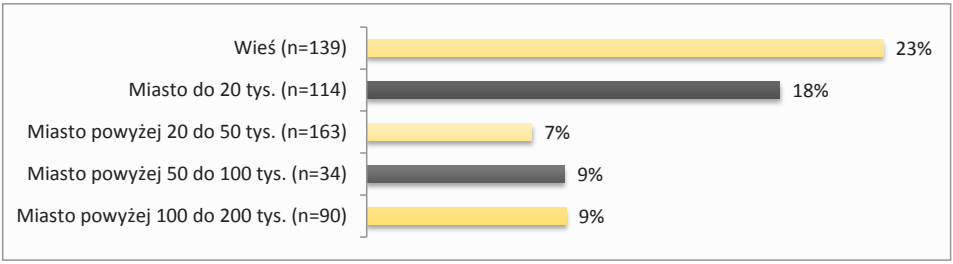
Wyniki badania ilościowego przeprowadzonego wśród pracowników wskazują, że w większości pracodawcy nie spisali i nie ogłosili sformalizowanego systemu sprawdzania, czy kobiety i mężczyźni zarabiają podobnie na tożsamych stanowiskach; zaledwie co dziesiąty pracownik zgodził się ze stwierdzeniem, że taki monitoring wynagrodzeń ze względu na płeć w ich firmie/instytucji jest stosowany. Potwierdzają to wyniki badania wśród pracodawców – większość z nich (83%) przyznała, że w ich instytucji nie są w żaden sposób monitorowane wysokość i relacja płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach. Prowadzenie systematycznego monitoringu wynagrodzeń zadeklarował tylko co jedenasty pracodawca. W 5% podmiotów taki nadzór się odbywa, ale nie w sposób systematyczny.

Z deklaracji pracodawców wynika, że monitoring płac ze względu na płeć jest nieznacznie częściej prowadzony systematycznie w instytucjach o działalności niedochodowej, tj. w urzędach

i instytucjach. Dane ilościowe te wyniki potwierdzają, choć różnice wynoszą zaledwie kilka procent (16% pracodawców w podmiotach o działalności niedochodowej prowadzi monitoring i 13% w podmiotach o działalności dochodowej).

Ponadto podmioty zlokalizowane na wsi i w mniejszych miejscowościach charakteryzują się większym wyczuleniem na równe wynagrodzenia swoich pracowników odmiennych płci zajmujących zbliżone stanowiska – prawie co czwarty pracodawca zlokalizowany na wsi i co piąty w miastach do 20 tys. monitoruje wysokość wynagrodzeń, w większych miastach takie działania podejmuje zaledwie 9% pracodawców.

Wykres 98. Pracodawcy monitorujący poziom wynagrodzeń według lokalizacji podmiotu



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; różnice istotne statystycznie

Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem

Badani pracownicy wskazują, iż zachowania seksistowskie i mobbing nie są problemem w ich zakładach pracy. Prawie wszyscy pracownicy (97% kobiet i 98% mężczyzn) zadeklarowali, że w instytucji, w której pracują, nie spotykają się często z żartami, uwagami o charakterze seksualnym, które mogą być obraźliwe. Poza tym prawie 4/5 pracowników przyznało, że ich pracodawca nie prowadzi działań przeciwdziałających dyskryminacji płciowej (89% spytanych mężczyzn i 88% kobiet).

Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym

Zaledwie u 4% pracodawców pracują pracownicy korzystający z elastycznego czasu pracy. Średnie wskazują, że są to zarówno kobiety, jak i mężczyźni, z przewagą mężczyzn (w 61% to mężczyźni). Jak pokazują wyniki badania, pracodawcy praktycznie nie stosują w swoich zakładach pracy mechanizmów godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn. Najpowszechniej stosowanymi działaniami, zgodnie z deklaracjami pracodawców, są możliwość wychodzenia w trakcie pracy oraz możliwość wcześniejszego opuszczenia zakładu pracy. Przypadki te jednak należy traktować jako incydentalne udogodnienia stosowane w stosunku do pracowników. Bardziej systematyczne elementy, takie jak możliwość zabierania pracy do domu czy wręcz możliwość pracowania w domu, deklarowane są przez niewielki odsetek pracodawców. Biorąc pod uwagę, że kobietom trudniej jest godzić role rodzinne i zawodowe, można pozytywnie zweryfikować hipotezę badawczą, iż kobiety mają większe trudności w znalezieniu pracy przy braku mechanizmów godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn.

9.5. Przyczyny nierówności ze względu na płeć

Nierówności na rynku pracy mają swoją genezę w główniej mierze w tradycyjnym podziale obowiązków w rodzinie. Jak wynika z badań jakościowych, w województwie podkarpackim przeważa tradycyjny podział obowiązków w rodzinie. Kobieta jest głównie odpowiedzialna za prawidłowe

funkcjonowanie rodziny i to ona przejmuje zdecydowaną większość obowiązków domowych. Potwierdzeniem tego są opinie kobiet na temat roli mężczyzn w rodzinie. Według autorów „Badania czynników warunkujących powrót kobiet na rynek pracy w województwie podkarpackim", 58% badanych mieszkańców województwa podkarpackiego zgodziło się z poglądem, że mężczyzna w większym stopniu niż kobieta odpowiedzialny jest za finansowe utrzymanie rodziny. Tłumaczy to, dlaczego kobiety za naturalny uznają podział ról, gdzie mężczyzna wspiera sytuację materialną rodziny – pracuje zawodowo, kobieta zaś odpowiada za funkcjonowanie rodziny, przejmując na siebie większość obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i obsługą członków swojej rodziny[81]. Model taki odpowiada za zwiększoną akceptację dla zachowań dyskryminacyjnych, dla nierównomierności płac na podobnych stanowiskach i dla braku strukturalnych i organizacyjnych rozwiązań w firmach, które by sprzyjały pracy kobiet. Po części może być także źródłem lekceważenia tych problemów przez przedstawicieli instytucji rynku pracy.

Odwołując się do badania przeprowadzonego na zlecenie Urzędu Statystycznego w Rzeszowie[82], można wskazać, że pojawienie się małych dzieci w rodzinie jest w percepcji mieszkańców Podkarpacia wskazaniem zarówno dla większości mężczyzn, jak i kobiet do ograniczenia zaangażowania matek na rynku pracy. Około 72% badanych oczekuje od kobiety czasowej lub stałej rezygnacji z pracy w rodzinie z dziećmi do 3 lat. Można to powiązać z tym, że w województwie podkarpackim ogólnie udział dzieci w wieku do lat 3 uczęszczających do żłobków należy do najniższych w Polsce, jednocześnie jednak występuje bardzo duże zróżnicowanie dostępności żłobków wewnątrz tego regionu. W wyniku badania zidentyfikowano powiaty, w których stosunkowo wielu rodziców uważa możliwość korzystania z opieki poza domem nad małymi dziećmi jako najważniejsze rozwiązanie ułatwiające godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, a jednocześnie w powiatach tych nie ma żłobków (powiaty: ropczycko-sędziszowski, kolbuszowski i strzyżowski).

Ponadto warto zwrócić uwagę, że nierówności na rynku pracy ze względu na płeć występują przede wszystkim przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych. Do wytłumaczenia przyczyn blokowania kariery kierowniczej kobiet używane są m.in. takie pojęcia, jak „szklany sufit" i „lepka podłoga". „Szklany sufit" to inaczej niewidzialna bariera, która zdaje się oddzielać kobiety od najwyższych szczebli kariery, uniemożliwiająca im awansowanie na sam szczyt. Mianem „szklanego sufitu" (*glass ceiling*) określa się przeszkody, jakie napotykają kobiety na drodze do objęcia funkcji kierowniczych. Wyrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy jednoczesnej jego nieosiągalności. W kontekście analiz zjawiska dyskryminacji w obszarze awansów pojawia się także pojęcie „lepka podłoga", odnoszące się do zawodów o niskim statusie – zawodów z reguły niskopłatnych i w których nie ma większych możliwości awansu. Osoby je wykonujące tkwią „przylepione" na najniższym poziomie. Są to zarazem zawody w dużym stopniu zdominowane przez kobiety[83].

Przy omawianiu zagadnień równości płci między kobietami i mężczyznami warte zdefiniowania jest również pojęcie „tokenizmu", opisujące sytuację, w której obecność nielicznych kobiet w grupach lub na stanowiskach zdominowanych przez mężczyzn daje błędne złudzenie istniejącej równości płci, a tym samym „zwalnia" grupę z odpowiedzialności za rewizję swoich dyskryminujących postaw i zachowań[84]. Może to w dużej mierze wyjaśniać, dlaczego uznaje się, że dyskryminacji nie ma, przy ewidentnej dysproporcji kobiet i mężczyzn (na niekorzyść kobiet) na stanowiskach kierowniczych i w sekcjach lepiej płatnych.

81. Por. K. Kołodziej, *Badanie czynników warunkujących powrót kobiet na rynek pracy w województwie podkarpackim – wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia*, Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem, Toruń 2007.
82. J. Czapiński (red.), *Badanie warunków i jakości życia oraz zachowań ekonomicznych w gospodarstwach domowych województwa podkarpackiego*, Urząd Statystyczny w Rzeszowie, Rzeszów–Warszawa 2010.
83. Por. T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009.
84. Tamże.

9.6. Podsumowanie

Kobiety zajmują gorszą niż mężczyźni pozycję na rynku pracy w województwie podkarpackim: większy odsetek kobiet niż mężczyzn jest bierny zawodowo, kobiety stanowią większą grupę wśród długotrwale bezrobotnych, w każdej grupie wiekowej wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niższy niż mężczyzn. Wyniki badań jakościowych potwierdzają, że kobietom jest trudniej znaleźć pracę. Zatrudnianie kobiet pracodawców postrzegają jako obciążone wyższym ryzykiem porzucenia pracy, przede wszystkim ze względu na ciążę i opiekę nad dziećmi. Równocześnie większość pracodawców, a także spora część przedstawicieli instytucji rynku pracy, nie postrzegała dyskryminacji kobiet na rynku pracy jako szczególnie istotnej kwestii. Z uwagi na mentalność większości uczestników rynku pracy w województwie podkarpackim możemy mieć w tym przypadku do czynienia ze zjawiskiem dyskryminacji ukrytej.

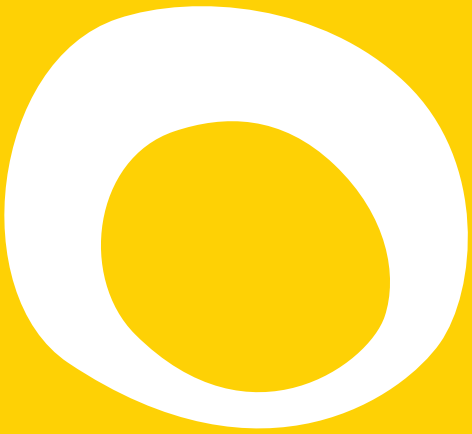
Kobiety przeważają w instytucjach o działalności niedochodowej. Sektorem najbardziej sfeminizowanym jest P – Edukacja. Kobiety dominują również w sekcjach Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz O – Administracja publiczna. Sekcje, w których istnieje najniższy odsetek kobiet, to F – Budownictwo, a także H – Transport i gospodarka magazynowa. Umowa na czas nieokreślony jest dominującą formą zatrudnienia zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn.

Kobiety stanowią ogółem zaledwie 31% najwyższej kadry, co oznacza, że najwyższe stanowiska są zdominowane przez mężczyzn i w tym miejscu struktura zatrudnienia ze względu na płeć charakteryzuje się najbardziej nierównym rozkładem. Największy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych istnieje w sekcjach sfeminizowanych. Jednak nawet w instytucjach niedochodowych, w których znacznie przeważają kobiety, wśród najwyższej kadry kobiety stanowią niecałą połowę (47%). Kobiety dominują jako pracownicy administracyjno-biurowi oraz jako pracownicy merytoryczni.

Najwięcej praktyk dyskryminacyjnych u pracodawców zidentyfikowano w obszarze rekrutacji – pracodawcom zdarza się wypytywać kandydatów na pracowników o dyspozycyjność, stan cywilny, liczbę dzieci, a niekiedy nawet o plany prokreacyjne. Kobietom znacznie częściej zadaje się tego typu pytania, co sugeruje dyskryminację ze względu na płeć na etapie przyjmowania do pracy. Wśród pracodawców największe znaczenie przy przyjmowaniu do pracy ma kryterium wieku, następnie płci. Badanie wskazuje, że grupą najbardziej zagrożoną dyskryminacją są osoby postrzegane jako „starsze”[85]. Nie zidentyfikowano znaczących nierówności w dostępie kobiet do szkoleń, awansów ani w kwestii zwolnień czy molestowania seksualnego. Nierówności występują między płciami w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na rynku pracy (mężczyźni zatrudnieni na podobnych stanowiskach zarabiają więcej niż kobiety). Zidentyfikowanym obszarem mogącym przyczyniać się do powstawania nierówności są niewielkie możliwości łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

Nierówności na rynku pracy wynikają w główniej mierze z tradycyjnego podziału obowiązków w rodzinie. Model taki odpowiada za zwiększoną akceptację dla zachowań dyskryminacyjnych, dla nierównomierności płac na podobnych stanowiskach i dla braku strukturalnych i organizacyjnych rozwiązań, które by sprzyjały pracy kobiet. Dokonywane przez kobiety wybory (np. źle płatna praca, ale oferująca czas na zajmowanie się dzieckiem) świadczą o tym, że mamy do czynienia z dyskryminacją „uwewnętrznioną”.

85. Wniosek ten opiera się na wynikach badań jakościowych, jak i odpowiedziach (zawartych w kwestionariuszu dla pracodawców) na pytanie: „Czy pracodawcy wolą zatrudnić pracownika starszego, czy młodszego”, stąd dokładne zdefiniowanie przedziału wiekowego „kobiet starszych” nie jest możliwe.



OKREŚLENIE POWIĄZAŃ PRACODAWCÓW Z INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY ORAZ SEKTOREM EDUKACJI

10. Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji

10.1. Wstęp

W niniejszym rozdziale przedstawiono skalę i zakres współpracy podkarpackich pracodawców z instytucjami rynku pracy. Analizie poddano także oczekiwania, jakie mają pracodawcy wobec tych instytucji.

Drugim obszarem badania były powiązania pracodawców z sektorem edukacji, pod względem zarówno podnoszenia kwalifikacji pracowników, jak i współdziałania na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy.

DEFINICJA

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy precyzuje, iż **instytucje rynku pracy** to:

1) Publiczne służby zatrudnienia;
2) Ochotnicze Hufce Pracy;
3) Agencje zatrudnienia;
4) Instytucje szkoleniowe;
5) Instytucje dialogu społecznego;
6) Instytucje partnerstwa lokalnego.

Celem działań podejmowanych przez te instytucje jest dążenie do: pełnego i produktywnego zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich, osiągnięcia wysokiej jakości pracy, wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej, zwiększenia mobilności na rynku pracy. Można założyć, iż cele te przenikają się z celami i potrzebami pracodawców, a pracodawcy i instytucje rynku pracy powinni być partnerami wobec siebie. Działania i oferta instytucji rynku pracy może mieć bezpośredni wpływ na rozwój zasobów kadrowych u pracodawców.

Sektor edukacji był analizowany w kontekście współpracy pracodawców ze szkołami (w tym z centrami kształcenia ustawicznego i praktycznego) oraz uczelniami.

Badanie pracodawców obejmowało zatem następujące, wyszczególnione w kwestionariuszach wywiadów, podmioty:

- Urzędy pracy,
- Agencje zatrudnienia i pośrednictwa pracy,
- Instytucje szkoleniowe (bez uwzględnienia CKU i CKP),
- Szkoły ponadgimnazjalne,
- Szkoły policealne,
- Uczelnie wyższe,
- Placówki dokształcania i doskonalenia zawodowego, zakłady doskonalenia zawodowego,
- Centra kształcenia ustawicznego (CKU), Centra kształcenia praktycznego (CKP),
- Ochotnicze Hufce Pracy.

W województwie podkarpackim funkcjonuje 505 instytucji rynku pracy oraz 559 szkół ponadgimnazjalnych (tab. 16).

Tab. 16. Instytucje rynku pracy oraz placówki szkolne w województwie podkarpackim

Instytucja	Liczba
Niepubliczne instytucje szkoleniowe	162
Publiczne instytucje szkoleniowe	53
Agencje zatrudnienia i pośrednictwa pracy	47
Urzędy pracy	23
Agencje pracy tymczasowej	23
OHP	19
Zasadnicze szkoły zawodowe	98
Licea ogólnokształcące	127
Uzupełniające licea ogólnokształcące	12
Licea profilowane	36
Technika	113
Technika uzupełniające	11
Szkoły artystyczne ogólnokształcące	9
Szkoły policealne	138
Szkoły wyższe	15
SUMA	505

Źródło: Dane http://www.praca-podkarpackie.pl oraz Edukacja według szczebli kształcenia, tab. 1 (113), »Rocznik Statystyczny Województwa Podkarpackiego 2010«, Urząd Statystyczny w Rzeszowie

10.2. Skala współpracy z instytucjami rynku pracy i sektorem edukacji

Najczęściej pracodawcy w województwie podkarpackim współpracują z **urzędami pracy**. Odsetek takich podmiotów wyniósł ponad 70% niezależnie od tego, czy prowadzą one działalność dochodową, czy niedochodową (wykres 99). Drugie w kolejności są **instytucje szkoleniowe**, z których usług znacznie częściej niż przedsiębiorcy korzystają instytucje i urzędy (49% versus 74%). Takie dysproporcje zgadzają się ze skalą prowadzenia działań szkoleniowych wśród pracodawców: podmioty prowadzące działalność dochodową rzadziej podnoszą kwalifikacje swoich pracowników, a dodatkowo w mniejszym stopniu niż urzędy i instytucje korzystają ze szkoleń zewnętrznych[86].

Znacznie rzadziej niż z usług urzędów pracy oraz instytucji szkoleniowych pracodawcy korzystają z oferty **agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy** (w tym przypadku częściej robią to przedsiębiorcy niż urzędy i instytucje).

Różne formy współpracy podjęli pracodawcy z **placówkami dokształcania i doskonalenia zawodowego**. Podobnie jak w przypadku innych instytucji rynku pracy, takie działania podejmowały częściej podmioty niedochodowe niż dochodowe (43% versus 7%, występuje zależność statystyczna). Z **CKU i CKP** współpracowało 30% instytucji i zaledwie 5% przedsiębiorców. Najrzadziej pracodawcy podejmowali współpracę z **OHP**.

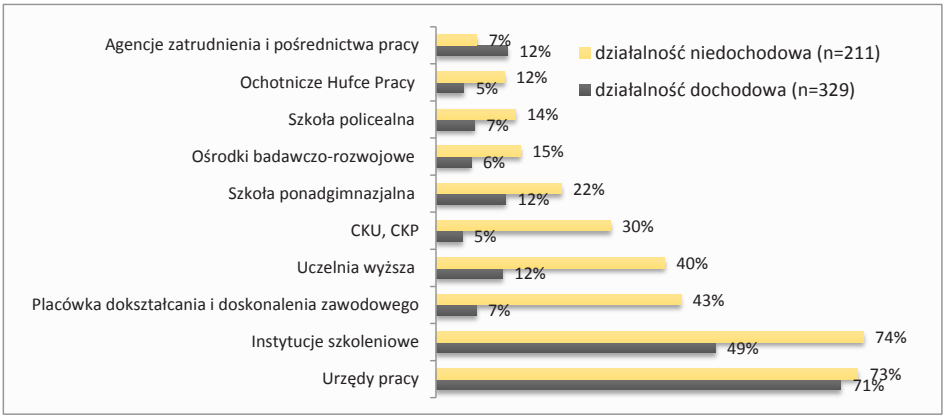
Współpraca ze **szkołami ponadgimnazjalnymi i uczelniami wyższymi** o wiele częściej ma miejsce wśród pracodawców prowadzących działalność niedochodową – aż 62% z nich deklaruje fakt takiej współpracy teraz lub w przeszłości. Najczęściej współpraca dotyczyła uczelni wyższych (dotyczy 40% podmiotów niedochodowych i 12% dochodowych), następnie szkół ponadgimnazjalnych i policealnych.

Warto zauważyć, że aż 66% pracodawców, którzy zadeklarowali współpracę z placówkami szkolnymi, współpracuje z więcej niż jednym rodzajem tych jednostek.

86. Więcej na temat polityki szkoleniowej w rozdziale 8.

Podsumowując, współpracę z instytucjami rynku pracy oraz z placówkami szkolnymi i uczelniami zdecydowanie częściej podejmują podmioty prowadzące działalność niedochodową niż dochodową. Jedynie w przypadku korzystania z usług agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy częściej korzystały firmy niż instytucje. Analiza zakresu współpracy pozwoli przybliżyć, jakie są tego przyczyny.

Wykres 99. Współpraca pracodawców w województwie podkarpackim z instytucjami rynku pracy oraz placówkami szkolnymi



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; różnice istotne statystycznie ($P < 0,05$)

10.3. Zakres współpracy z instytucjami rynku pracy i sektorem edukacji

Głównym celem współpracy z urzędami pracy jest poszukiwanie kandydatów do pracy (86% pracodawców, którzy zadeklarowali współpracę z urzędami pracy, kierowało się do nich w poszukiwaniu pracowników).

DEFINICJA

Pracownik wysoko kwalifikowany – pracownik o kwalifikacjach odpowiadających wymogom zatrudnienia na stanowiskach specjalistów, pracowników merytorycznych; posiadający wykształcenie minimum średnie.

Pracownik nisko kwalifikowany – pracownik o kwalifikacjach odpowiadających wymogom zatrudnienia na niższych stanowiskach wykonawczych, pracowników niemerytorycznych; posiadający wykształcenie zawodowe i niższe.

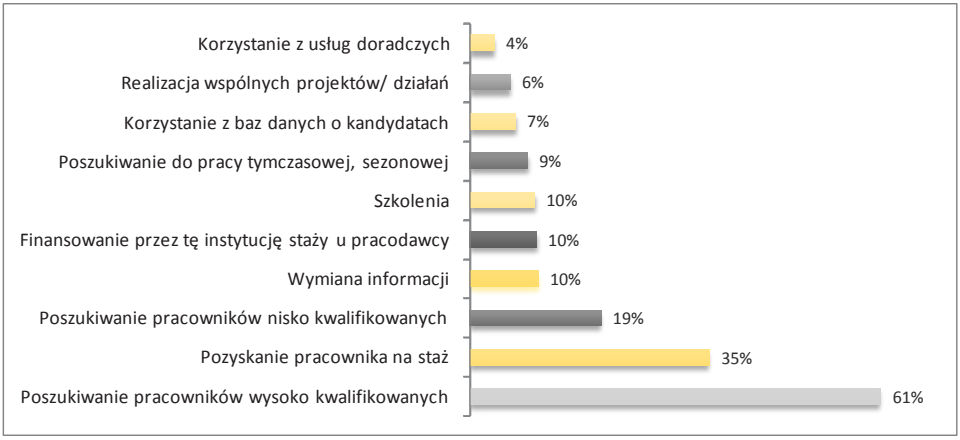
Najczęściej pracodawcy wskazywali na poszukiwanie za ich pośrednictwem pracowników wysoko kwalifikowanych (61% tych, którzy zadeklarowali współpracę z urzędami pracy; zob. wykres 100). W drugiej kolejności pracodawcy zgłaszali się do urzędów pracy, chcąc pozyskać pracownika na staż bądź do prac interwencyjnych (35%), a 19% poszukiwało pracowników nisko kwalifikowanych. 9% pracodawców wskazało też, że zabiegało o pracowników do pracy tymczasowej i sezonowej.

Częstość poszukiwania pracowników wysoko i nisko kwalifikowanych wymaga dodatkowego wyjaśnienia, gdyż zdaniem przedstawicieli urzędów pracy oraz ekspertów (objętych badaniem w ramach wywiadów pogłębionych oraz dyskusji eksperckiej), pracodawcy nie traktują baz danych urzędów pracy jako dobrego źródła poszukiwania pracowników wysoko kwalifikowanych. Wobec tego trud-

ny do wytłumaczenia jest tak duży odsetek pracodawców deklarujących, iż poszukują w urzędach pracy takich właśnie pracowników. Niespójność wyników badania ilościowego i jakościowego może wynikać z niedostatecznie doprecyzowanej definicji pracownika o wysokich i niskich kwalifikacjach wykorzystanej na potrzeby badania kwestionariuszowego. Kwestia ta zostanie dopracowana w kolejnej fali badania, co pozwoli z jednej strony rzetelniej porównać wyniki badania PAPI oraz wywiadów pogłębionych, a z drugiej zweryfikować hipotezę badawczą zakładającą, iż pracodawcy przede wszystkim poszukują w urzędach pracy kandydatów o niższych kwalifikacjach.

Analizując kwestie poszukiwania pracowników przez pracodawców w podziale na ich przynależność do sekcji PKD, można stwierdzić, iż najczęściej wysoko i nisko kwalifikowanych pracowników poszukują podmioty z następujących sekcji skupiających przedsiębiorców: C – Przetwórstwo przemysłowe, F – Budownictwo i G – Handel hurtowy i detaliczny. Z kolei sekcje: O – Administracja publiczna i obrona narodowa, P – Edukacja i Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, dużo częściej poszukiwały pracowników na staże.

Wykres 100. Zakres współpracy z urzędami pracy



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane >3%, nie pokazano odpowiedzi nie wiem / trudno powiedzieć, pytanie wielokrotnego wyboru, n = 387

Co dziesiąty pracodawca korzysta z oferowanych przez urząd pracy szkoleń, podobny odsetek korzystał dotychczas z finansowania przez urząd pracy staży. Tyle samo prowadziło szeroko rozumianą wymianę informacji, co z jednej strony obejmuje kontakt z urzędami pracy, aby wykorzystać posiadane przez urząd bazy kandydatów, a z drugiej kontakty inicjowane przez pracowników urzędów. Zdaniem przedstawicieli urzędów pracy, objętych wywiadami pogłębionymi, istotne przy współpracy z przedsiębiorcami i instytucjami są wszelkie indywidualne kontakty między podmiotami.

Wspólna realizacja projektów dotyczyła 6% pracodawców współpracujących z urzędami pracy. W większości są to przedsięwzięcia, w których brały udział podmioty z sekcji: P – Edukacja, można więc uznać, że w tej relacji pracodawcy nie występowali w roli zakładu pracy, ale ze względu na zakres działania. Jednocześnie warto wskazać, że wśród pracodawców realizujących wspólne projekty znalazły się 4 podmioty z sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (3 duże i 1 małe).

W związku z decyzjami Ministerstwa Finansów w 2011 r., urzędy pracy mają o 70 proc. mniej środków na walkę z bezrobociem niż w 2010 r. – oznacza to brak wsparcia dla ponad 350 tys. bezro-

botnych[87]. Ograniczanie środków na finansowanie m.in. szkoleń, kursów i dotacji na zakładanie firm przekłada się bezpośrednio na wzrost liczby osób pozostających bez pracy. Cięcia dotyczą wszystkich aktywnych form pomocy, tj. szkoleń, stypendiów oraz subsydiowanych miejsc pracy. Można się spodziewać, iż w kolejnych latach proporcje między odsetkiem pracodawców korzystających z danej oferty urzędów pracy będą się zmniejszać w tych pozycjach, na które urzędy pracy będą ograniczać środki, a zwiększać w tych, które nie są zależne od wielkości Funduszu Pracy. Można się zatem spodziewać, iż potwierdzona zostanie hipoteza badawcza, zgodnie z którą pracodawcy zwiększą zainteresowanie nowoczesnymi formami współpracy z instytucjami rynku pracy w związku ze spadkiem udziału pracy subsydiowanej w wyniku ograniczenia środków Funduszu Pracy. W sytuacji redukcji tych środków zasadne jest większe koncentrowanie się powiatowych urzędów pracy na tych działaniach aktywizujących, które nie wymagają angażowania środków Funduszu Pracy. Przykładami takich działań są: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa czy pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Istotna pod tym względem wydaje się rola Powiatowych Rad Zatrudnienia, które są organami opiniodawczo-doradczymi starosty w sprawach polityki rynku pracy (funkcjonują przy powiatowych urzędach pracy) i do których zakresu działania należą m.in. ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy, opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych danego województwa na finansowanie programów dotyczących promocji zatrudnienia.

Redukcja środków z Funduszu Pracy kierowanych do samorządów będzie miała negatywne skutki dla rynku pracy w jeszcze innym względzie. Z tych pieniędzy częściowo finansowane są pensje osób zatrudnionych w urzędach pracy. W projekcie budżetu państwa na rok 2012 w ramach Funduszu Pracy środki stanowiące dochód powiatu, przeznaczone na wynagrodzenia pracowników powiatowych urzędów pracy oraz składki na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń, zostały zaplanowane w wysokości 126 mln zł, podczas gdy w 2011 roku było to ponad 300 mln zł. Można się zatem spodziewać, iż urzędy pracy, poszukując oszczędności, będą zmniejszać zatrudnienie. W efekcie nastąpi zmniejszenie się liczby pośredników i doradców zawodowych obsługujących klientów w urzędach pracy, która zdaniem przedstawicieli urzędów pracy, i tak jest zbyt niska do potrzeb.

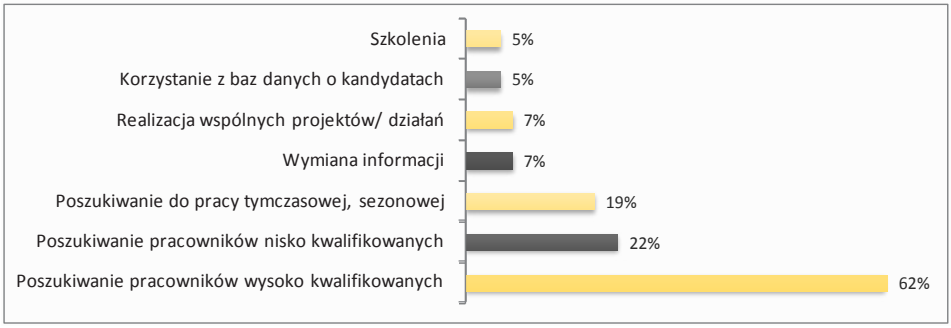
Głównym powodem współpracy pracodawców z kolejnym, po urzędach pracy, typem instytucji rynku pracy, tj. **agencjami zatrudnienia**, jest poszukiwanie pracowników (wykres 101). Najczęściej chodziło o pracowników wysoko kwalifikowanych (62%) oraz (dużo rzadziej) o nisko kwalifikowanych (22%) oraz do prac sezonowych lub tymczasowych (19%).

Zestawiając te dane z odpowiedziami dotyczącymi zakresu współpracy pracodawców z urzędami pracy pozyskanymi z badań jakościowych, można wstępnie pozytywnie zweryfikować hipotezę badawczą, iż pracodawcy poszukują pracowników wysoko kwalifikowanych, korzystając z usług niepublicznych agencji zatrudnienia, a nisko kwalifikowanych poprzez PUP. Pełna weryfikacja hipotezy będzie możliwa po przeprowadzeniu kolejnej fali badań, po doprecyzowaniu w badaniu kwestionariuszowym definicji obu typów pracowników.

Jak można się spodziewać, pracodawcy, współpracując z **instytucjami szkoleniowymi**, przede wszystkim korzystali z oferowanych przez nie szkoleń (82% pracodawców deklarujących współpracę z tymi instytucjami). Dużo rzadziej realizowane były wspólne projekty (8%) lub następowała wymiana informacji (4%). Urzędy i instytucje korzystały również z usług doradczych oferowanych przez instytucje szkoleniowe. Część pracodawców zadeklarowała też, że poprzez instytucje szkoleniowe poszukiwali pracowników na staż, co wskazuje na to, iż oferta tych instytucji była szersza niż same działania szkoleniowe.

87. Dane Ministerstwa Gospodarki, 2011.

Wykres 101. Zakres współpracy z agencjami zatrudnienia



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane > 2%, nie pokazano odpowiedzi nie wiem / trudno powiedzieć, n = 58

Pracodawcy, spośród wszystkich typów instytucji rynku pracy, najrzadziej współpracowali z **OHP**, a ich kontakty z tymi podmiotami polegały przede wszystkim na poszukiwaniu pracowników (głównie na staż, do pracy tymczasowej, sezonowej, pracowników nisko wykwalifikowanych). Innym kierunkiem współpracy była realizacja wspólnych projektów i działań (11 wskazań), przy czym na takie odpowiedzi wskazywali pracodawcy zaliczani do sekcji P – Edukacja. Jest to zrozumiałe, biorąc pod uwagę, iż – jak to ocenia jeden z przedstawicieli OHP – praktycznie całość działalności OHP odbywa się w kontakcie ze szkołami, z sektorem edukacji; szkoły są terenem działania OHP. Jednocześnie OHP realizują liczne projekty dofinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, oparte przede wszystkim na działaniach szkoleniowych, realizowanych wspólnie ze szkołami. Przedstawiciele OHP, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione, wysoko oceniają znaczenie OHP dla rynku pracy ze względu na to, że ich oferta skierowana jest do ludzi młodych, mających szczególne trudności na rynku pracy, oraz do osób z trudnościami w nauce, bez kwalifikacji. Jako szczególnie istotna oceniana jest rola placówek OHP poza Rzeszowem (tj. w Sanoku, Krośnie, Jarosławiu, Przemyślu, Tarnobrzegu i Stalowej Woli), gdzie głównymi kierunkami działań są doradztwo (co, zdaniem rozmówców, częściowo rozwiązuje problem braku doradców zawodowych w szkołach), motywowanie młodzieży, kształtowanie kompetencji społecznych, podczas gdy w Rzeszowie dużo większe znaczenie ma pośrednictwo pracy. Rozmówcy potwierdzają też, że OHP stanowi dla młodzieży agencję pracy czasowej.

Podstawową formą współpracy pracodawców z **placówkami szkolnymi** jest organizowanie staży i praktyk – taki model deklaruje 62% pracodawców (wykres 102). Większość pozostałych form współpracy ma na celu udział w procesie kształcenia kadr, co uzasadnia współpracę podmiotów z CKU i CKP. I tak 26% pracodawców deklaruje wspólną z jednostką sektora edukacji realizację projektów, w 11% przypadków pracownicy firmy lub instytucji są uczestnikami zajęć w szkole (podnoszą swoje kwalifikacje), a w 8% prowadzą zajęcia w szkole. 7% pracodawców udostępnia szkołom i uczelniom informacje naukowo-techniczne, tyle samo bierze udział w przygotowaniu programu nauczania.

Główne korzyści, jakie osiąga pracodawca, współpracując ze szkołami i uczelniami, to możliwość pozyskania nisko opłacanego lub bezpłatnego pracownika na staż lub praktykę, a także regularne podnoszenie kwalifikacji oraz pozyskiwanie i kształcenie pracowników w sposób zgodny z zapotrzebowaniem podmiotu poprzez dokształcanie pracowników (szczególnie w CKP). Są prostą formą sprawdzenia kwalifikacji potencjalnego pracownika, jak również wprowadzenia go w środowisko firmy, co w sytuacji zatrudnienia skutkuje szybszym zaaklimatyzowaniem w przedsiębiorstwie.

Dodatkowo współpraca ze szkołami i uczelniami nawiązywana jest w celu zaprezentowania firmy i danej branży, pokazywania ścieżek kariery i informowania o możliwościach pracy. Temu służą

dni otwarte w firmach, a także prezentacja firmy w szkołach i na uczelniach. Pojedyncze podmioty wskazywały w kwestionariuszu na tę formę współpracy.

Pojedyncze w skali województwa są przykłady zaawansowanej współpracy sektora biznesu z instytucjami edukacyjnymi ze względu na potrzebę pracodawców w sferze przygotowania kandydatów do pracy zgodnie z jego oczekiwaniami.

Wykres 102. Zakres współpracy z sektorem edukacji



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane > 3%, nie pokazano odpowiedzi nie wiem / trudno powiedzieć, n = 187

Modelowym przykładem może być firma **WSK „PZL-Rzeszów" S.A.**, która współpracuje z różnymi przedstawicielami sektora edukacji. Współpraca ta ma charakter corocznych projektów (obejmujących rozmaite działania) kierowanych do licznych szkół technicznych, gimnazjów oraz CKP. WSK współpracuje rocznie m.in. z ok. 50 szkołami technicznymi, 50 gimnazjami i ok. 12 CKP na terenie województwa podkarpackiego. Co roku do udziału w projekcie wybierane są różne szkoły (inna grupa podmiotów). Założeniem takiego podejścia jest zapoznanie jak największej liczby osób (uczniów, nauczycieli) z działalnością firmy.

Projekty polegają m.in. na współtworzeniu programów dydaktycznych dla szkół, ale także na organizowaniu wizyt z zakładzie pracy, promowaniu firmy w szkołach, sponsorowaniu pracowni przyszkolnych, jak również modernizacji bazy edukacyjnej wybranych placówek (ich doposażenie). Tego typu działalność pomaga tworzyć modelową sieć placówek, co pozwoli stworzyć sytuację, w której młodzieży będzie zależało, by zdawać do dobrze wyposażonej szkoły. Wspomaga to szkołę w wyrobieniu sobie dobrej marki, a korzyścią dla absolwenta może być szansa wpisu do CV dotyczącego ukończonej edukacji; uczniowi łatwiej też będzie znaleźć pracę po skończeniu takiej szkoły.

Współtworzenie programów dydaktycznych jest prowadzone w porozumieniu z kuratorium oświaty, tak aby tematyka lekcji zgadzała się z metodykami nauczania przedmiotów określonych przez kuratorium. W zakresie realizacji opracowanych programów WSK deleguje swojego przedstawiciela do prowadzenia zajęć lekcyjnych w danej placówce oświatowej. Zajęcia, poza udziałem pracowników WSK, prowadzą: absolwenci szkół technicznych, pedagodzy z kierunków technicznych często wspomagani przez studentów szkół technicznych, a także przedstawiciele uczelni wyższych.

Lekcje przybierają formę pokazów, na których demonstrowane są poszczególne doświadczenia w nawiązaniu do tematyki wiodącej programu dydaktycznego. Uczniowie dzięki temu mają możliwość na żywo obserwować w ramach praktycznych zajęć pewne zjawiska (np. z zakresu aerodynamiki). Zajęcia takie pozwalają także na spojrzenie, jak dana branża wygląda „od kuchni" (co branża może zaoferować, czego pracodawcy danej branży oczekują).

Realizacja corocznych projektów pokazuje uczniom, iż branża techniczna (nauki ścisłe, jak fizyka) nie musi być nudna. Demonstrowany jest szeroki kontekst prowadzonej działalności (np. w trakcie

wizyt w fabryce uczniowie zapoznają się z najnowszymi technologiami, kwestiami bezpieczeństwa w miejscu pracy, możliwościami indywidualnego rozwoju).

Ponadto firma oferuje zainteresowanym nauczycielom możliwości doszkalania (poprzez zapraszanie na warsztaty prowadzone przez specjalistów ds. technologii, organizacji produkcji, logistyki pracy). W trakcie takich szkoleń nauczyciele zapoznawani są z najnowszymi trendami w danej branży (np. obróbką ubytkową stosowaną w przemyśle wysokiej technologii). Dzięki takim szkoleniom nauczyciele mogą zwiększyć swoją wartość dla pracodawcy, ale także zdobywają autorytet wśród uczniów (lepsze przygotowanie merytoryczne, ciekawsze zajęcia).

Kolejny obszar prowadzonej działalności WSK stanowi uczestnictwo w programie pn. Politechnika dziecięca. Program ten adresowany jest do dzieci w wieku 7–12 lat (uczniowie szkół podstawowych), które uczestniczą w zajęciach organizowanych przez wykładowców Politechniki Rzeszowskiej, jak i specjalistów z zewnątrz (m.in. z WSK). Program ten ma na celu zainteresować dzieci nauką, przedstawioną w sposób ciekawy i dostosowany do wieku uczestników.

W tym zakresie prowadzona jest także tzw. Politechnika dojazdowa, adresowana do dzieci z różnych zakątków województwa podkarpackiego (z terenów, na których młodzież ma mniejsze szanse na przybycie do Rzeszowa na sesje Politechniki dziecięcej). Współpraca w tej formie prowadzona jest od ok. 2007 r. WSK planuje kontynuację tego programu. Zdaniem przedstawiciela WSK, korzyści, jakie otrzymuje WSK, są trudno mierzalne w chwili obecnej. Współpraca zaczęła się dopiero ok. 5 lat temu, w związku z czym trudno zaobserwować długofalowe efekty współpracy firmy z sektorem edukacji. Obecnie daje się zauważyć zwiększone zainteresowanie ze strony szkół technicznych, które zgłaszają się do WSK w celu nawiązania współpracy lub np. z prośbą o możliwość wizytacji fabryki. Zasadniczo działalność wspólna WSK i sektora edukacji może być określona długoterminowym budowaniem relacji, których mierzalne efekty będą coraz bardziej widoczne wraz z upływem czasu. W chwili obecnej można zaobserwować, iż podnosi się świadomość kadry pedagogicznej (osoby te same wykazują coraz większe zainteresowanie i zgłaszają się do firmy w celu nawiązania współpracy). Działania prowadzone przez WSK mają m.in. na celu pomóc uczniom w wyborze przyszłej ścieżki kształcenia w obszarze nauk ścisłych. Jednym z beneficjentów podejmowanych działań z upływem czasu stawać się będzie firma jako odbiorca wykształconych i świadomych kadr. Tego typu działalność jest też bardzo dobrym uzupełnieniem programów dydaktycznych prowadzonych przez władze oświatowe w regionie. Ponadto w atrakcyjny sposób (często bardziej atrakcyjny niż tradycyjny, „szkolny") stwarza się możliwość przekazywania wiedzy uczniom.

W opisywanym przypadku można powiedzieć, iż firmy takie jak WSK w pełni rozumieją społeczną odpowiedzialność biznesu. Podejmowane przez nią działania pozwalają stwierdzić, iż firma czuje się silnie związana i odpowiedzialna za region województwa podkarpackiego (prowadzone działania w długiej perspektywie czasu będą wpływać na kształcenie wykwalifikowanej kadry i na ograniczanie bezrobocia w regionie).

WSK współpracuje także z przedstawicielami sektora rynku pracy (WUP, powiatowe urzędy pracy, OHP). Zasadniczo współpraca z owymi podmiotami oceniana jest pozytywnie, choć firma oczekuje od urzędów pracy oferty kandydatów do pracy bardziej bogatej w osoby z wykształceniem technicznym. Zdaniem przedstawiciela WSK, urzędy powinny zadbać o to, by osoby zgłaszające się do urzędu pracy odbywały więcej kursów specjalistycznych (np. w zakresie przemysłu obróbczego) oraz powinny bardziej aktywizować młodych ludzi (m.in. przez organizację czy kierowanie na szkolenia).

Kolejny przykład efektywnej współpracy sektora biznesu z sektorem edukacji stanowi **klaster Dolina Lotnicza**. Dolina Lotnicza jest inicjatorem programów nauczania w szkołach technicznych z terenu województwa podkarpackiego (Zespoły Szkół Mechanicznych, Centra Kształcenia Praktycznego, Zespoły Szkół Ponadgimnazjalnych). W wyniku jednej z inicjatyw wypracowano porozumienie Centrum Kształcenia Operatorów CEXO. Inicjatywa ta została podjęta na skutek dużego zapotrzebo-

wania na rynku pracy na operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie oraz innych zawodów związanych z przemysłem lotniczym. Przedsięwzięcie to stanowi zaczyn procesu sięgającego roku 2005, który ma na celu rozwój współpracy przemysłu i nauki. Współpraca rozpoczęła się od wizytacji wybranych placówek edukacyjnych oraz zapoznania się z warunkami kształcenia. Przedstawiciele Doliny Lotniczej byli odpowiedzialni za współtworzenie programu nauczania (tak, by gwarantował on lepsze przystosowanie absolwentów do potrzeb branży lotniczej). W ramach współpracy z placówkami oświaty Dolina Lotnicza doposaża też bazę maszyn (przekazała obrabiarki oraz inne maszyny i narzędzia wykorzystywane na zajęciach szkolnych).

Dolina Lotnicza jest odpowiedzialna też m.in. za cykliczne szkolenie nauczycieli, prowadzone przez członków Doliny. W trakcie szkoleń nauczyciele zapoznają się z nowoczesnymi technologiami produkcyjnymi. Zaletą takiego modelu współpracy wydaje się też możliwość odnowienia kontaktu nauczycieli z przemysłem.

Ponadto Dolina Lotnicza pomaga organizować staże dla uczniów wśród przedsiębiorców zrzeszonych w klastrze (w trakcie staży uczniowie mają okazję zapoznać się z procedurami funkcjonowania nowoczesnych firm).

Kluczową korzyść zarówno dla członków Doliny, jak i dla uczniów stanowi możliwość bardzo dobrego przygotowania praktycznego absolwenta. Dzięki temu po ukończeniu szkoły absolwent jest w stanie podjąć pracę w nowoczesnej firmie w branży lotniczej.

Nawiązanie współpracy Doliny Lotniczej pozwala również na poprawę prestiżu wybranych zawodów branży lotniczej. Klaster ma bardzo silny wpływ na lokalny rynek pracy, między innymi na skutek podejmowanych działań promocyjnych (np. emitowanie spotów w TV, reklamy w radiu i prasie). Dzięki takiej promocji przedstawiciele placówek oświatowych współpracujących z Doliną Lotniczą deklarują, iż łatwiej jest im prowadzić nabór młodzieży do szkół.

Ponadto Dolina we współpracy z Politechniką Rzeszowską organizuje szkolenia (np. w zakresie programowania maszyn CNC Computerized Numerical Control). Szkolenia dedykowane są głównie dla pracowników firm zrzeszonych w klastrze. Co interesujące, przed organizacją szkolenia szczegółowo badane są potrzeby potencjalnych uczestników: szacunkowa liczba uczestników kursu, propozycje dotyczące prowadzonych szkoleń, preferencje terminu szkolenia itp.

Ponadto 22 stycznia 2004 r. została podpisana umowa konsorcjum dotycząca utworzenia pod egidą Politechniki Rzeszowskiej Centrum Zaawansowanych Technologii AERONET – Dolina Lotnicza. Umowę tę podpisały również: Politechniki Lubelska, Łódzka, Śląska, Warszawska oraz Uniwersytet Rzeszowski i Stowarzyszenie Grupy Przedsiębiorców Przemysłu Lotniczego „Dolina Lotnicza". Powołanie tego podmiotu było odzewem na ogłoszony przez ówczesne Ministerstwo Nauki i Informatyzacji konkurs na dofinansowanie działań koordynacyjnych i organizacyjnych Centrów Zaawansowanych Technologii. W lutym 2005 roku do partnerów przedsięwzięcia dołączył Instytut Lotnictwa z Warszawy, a w 2006 r. zakończył się proces przyjmowania trzech kolejnych partnerów: Instytutu Podstawowych Problemów Techniki Polskiej Akademii Nauk, Instytutu Maszyn Przepływowych im. Roberta Szewalskiego Polskiej Akademii Nauk oraz Politechniki Częstochowskiej. Główne cele funkcjonowania Centrum to:

- Podejmowanie, inspirowanie i wspomaganie inicjatyw i działań w zakresie specjalistycznego kształcenia i podwyższania kwalifikacji kadr naukowych, inżynierskich i technicznych dla potrzeb lotnictwa,
- Działanie na rzecz postępu w wyposażeniu edukacyjnym i naukowo-badawczym szkół wyższych i przedsiębiorstw lotniczych,
- Organizowanie i rozwijanie współpracy edukacyjnej w specjalizacjach związanych z lotnictwem pomiędzy szkołami wyższymi, jednostkami badawczymi i przedsiębiorstwami w kraju i za granicą, szczególnie w obszarze Europy,

- Prace naukowo-badawcze na rzecz przemysłu lotniczego oraz branż związanych z przemysłem lotniczym,
- Analiza zagadnień związanych z transportem lotniczym oraz z organizacją ruchu lotniczego,
- Rozwiązywanie bieżących problemów związanych z unowocześnianiem i optymalizacją technologii stosowanych w przemyśle lotniczym – wdrażanie nowych produktów i technologii.

Dolina Lotnicza organizuje także serie corocznych konferencji oraz współuczestniczy w organizowaniu konferencji dla przedstawicieli przemysłu lotniczego z innych krajów. W tego typu spotkaniach mają możliwość wzięcia udziału m.in. przedstawiciele Doliny, ale i przedstawiciele sektora oświaty. Główny cel takich konferencji to bezpośrednie spotkanie przedstawicieli firm oraz poznanie zakresów specjalizacji i poziomów stosowanych technologii.

Innym przykładem współpracy sektora biznesu z sektorem edukacji jest firma **Asseco Poland S.A.**, jeden z większych pracodawców zlokalizowanych na terenie miasta Rzeszów, spółka informatyczna i producent oprogramowania. Firma prężnie działa na polu współpracy z sektorem edukacji, prowadząc szereg działań sponsorskich oraz skierowanych do edukacji nie tylko w województwie podkarpackim. Firma współpracuje ze szkołami ponadgimnazjalnymi oraz uczelniami wyższymi, udostępniając swoje oprogramowanie do nauki przedmiotów związanych z rachunkowością i ekonomią, szkoląc nauczycieli z obsługi systemów, a także sponsorując inicjatywy w obszarze edukacji i przedsiębiorczości. Z oferty firmy korzysta Zespół Szkół nr 2 im. T. Rejtana w Rzeszowie, w którym funkcjonuje klasa patronacka.

Kolejną dobrą praktyką jest funkcjonowanie od roku szkolnego 2009/2010 klasy autorskiej w Zespole Szkół Samochodowych im. Obrońców Westerplatte w Rzeszowie, pod patronatem **firmy Mercedes Benz**. W pierwszej kolejności podjęto się przygotowania nauczycieli przedmiotów zawodowych do realizacji programu nauczania w tej klasie. Przedstawiciele placówek edukacyjnych uczestniczyli w szkoleniach w Warszawie oraz w Stuttgarcie, w głównej siedzibie firmy. Do podejmowania przez przedsiębiorstwa tego typu inicjatyw najczęściej skłaniają analiza rynku pracy i przełożenie jej na własne, obecne i przyszłe, zapotrzebowanie kadrowe. Rekrutacja uczniów do klasy patronackiej odbywa się przy współpracy dyrekcji szkół oraz działu szkoleń DaimlerChrysler Automotive Polska. Na początku współpracy w 2009 r. spośród 120 uczniów klas pierwszych wyselekcjonowano grupę 30 najbardziej predysponowanych. W kolejnych latach proces ten był powtarzany, z uwzględnieniem kontynuacji edukacji rocznika pierwszego. W ZSS w Rzeszowie obecnie funkcjonują 3 roczniki o profilu autorskim. W klasie autorskiej realizowany jest program nauczania MEN rozbudowany o zajęcia specjalistyczne związane z diagnozą i naprawą samochodów Mercedes-Benz. Zasadniczo idea klas patronackich w Polsce wdrażana jest przez Mercedesa od 2004 r. (pierwszą placówką, z którą nawiązana została współpraca, był Zespół Szkół Samochodowych nr 2 w Warszawie). W tej chwili na terenie kraju funkcjonuje zaledwie 8 podmiotów współpracujących z Mercedesem na opisanych warunkach. Klasa w ZSS w Rzeszowie jest jedyną tego typu w województwie podkarpackim.

ZSS w Rzeszowie prowadzi współpracę zarówno z główną siedzibą Mercedesa w Warszawie, jak i z autoryzowanymi serwisami działającymi na terenie Rzeszowa. W zakresie współpracy z serwisami lokalnymi zapewniana jest uczniom możliwość odbycia praktyki zawodowej (uczniowie 2., 3. i 4. klasy). Ponadto uczniowie mają poszerzony zakres nauki języków obcych (niemiecki i angielski) oraz informatyki. Aby jeszcze bardziej zmotywować ich do nauki, inwestor dofinansowuje wyjazdy naukowe oraz wymiany młodzieżowe, a najlepsi uczniowie mogą liczyć na specjalne nagrody.

Ponadto nauczyciele ZSS są szkoleni przez inwestora. Szkolenia prowadzone są w Warszawie (w centrali Mercedesa), w których uczestniczy z reguły 2 nauczycieli. W trakcie dwudniowych kursów nauczycielom przekazywane są najnowsze informacje dotyczące działalności Mercedesa (omawia się nowe modele samochodów, rozwiązania techniczne, przekazuje się materiały szkoleniowe). W szko-

leniach tych uczestniczą przedstawiciele innych szkół z całej Polski – pozwala to nauczycielom na cenną wymianę wiedzy i doświadczeń.

Ponadto kadra nauczycielska otrzymuje możliwość wzięcia udziału w tygodniowych wyjazdach do Stuttgartu (wyjazd taki koncentruje się na oglądaniu muzeum Mercedesa, wizytacji zakładów produkcyjnych, wizyty na torze wyścigowym, zwiedzaniu lokalnych szkół samochodowych). Tego typu wyjazdy pozwalają na inspirowanie nauczycieli oraz na podpatrywanie ciekawych rozwiązań dydaktycznych (organizacja zajęć itp.).

Bez współpracy z Mercedesem kadra nauczycielska miałaby trudniejszy dostęp do nowości w branży motoryzacyjnej (Mercedes to potężna firma o zasięgu światowym, ze świetnym branżowym know-how). Dzięki tej współpracy nauczyciele mogą tę wiedzę przekazać bezpośrednio uczniom (wzmacniając ich zainteresowanie, poczucie własnej wartości oraz poprawiając ich siłę przebicia na rynku pracy).

Mercedes oferuje też możliwość doposażenia pracowni dydaktycznych (poszczególne podzespoły samochodowe jako pomoce dydaktyczne są przesyłane z Centrali firmy). Są to m.in. kompletne silniki, mosty, wały, skrzynie napędowe i inne podzespoły samochodowe, na których szkolą się uczniowie. Te materiały dydaktyczne mają często lepszą jakość i są bardziej nowoczesne niż te dostępne w standardowych szkołach samochodowych nieobjętych programem autorskim. Dzięki temu uczniowie mają dostęp do innowacji technicznych – innymi kanałami byłby on praktycznie nieosiągalny.

Program klas patronackich jest bardzo ambitny i dedykowany dla najlepszych uczniów. Absolwenci w chwili ukończenia szkoły posiadają wiedzę na poziomie techników obsługowych Mercedesa. Ponadto poza maturą uczniowie mogą zdawać specjalny wewnętrzny egzamin i zdobyć Świadectwo Technika Obsługowego Mercedesa (certyfikat ten jest uznawany na całym świecie). Tego typu świadectwo stanowi bardzo dobrą rekomendację uzupełniającą do zdobycia pracy w zawodzie. Absolwent idący do jakiegokolwiek serwisu samochodowego, pokazując certyfikat Mercedesa, może być preferowany przez potencjalnego pracodawcę (na niekorzyść kandydata, który ma za sobą tylko egzamin państwowy potwierdzający kwalifikacje zawodowe).

W ZSS w Rzeszowie pierwszy rocznik, który w całości przeszedł wszystkie szczeble klasy autorskiej, dopiero w kolejnych latach będzie w stanie praktycznie zmierzyć się z wyzwaniami rynku pracy. Niemniej pracownicy szkoły, obserwując doświadczenia innych szkół z terenu Polski współpracujących dłużej z Mercedesem, dostrzegają, iż po pierwsze – patronat firmy wzmaga zainteresowanie kształceniem w danej placówce, a po drugie – pomaga na późniejszym etapie znaleźć absolwentowi pracę w wyuczonym zawodzie.

Kluczową korzyścią, jaką może czerpać Mercedes z oferowania współpracy szkołom, jest przede wszystkim możliwość wyszkolenia dobrego pracownika (szkolenie pracownika „od zera" na miejscu pracy okazuje się bardziej kosztowne, niż ma to miejsce np. w przypadku uczniów, którzy już przeszli ścieżkę edukacji w klasie autorskiej). Co więcej, w trakcie praktyk kadra menadżerska Salonu Mercedesa ma możliwość wytypowania uczniów posiadających najlepsze predyspozycje i zaproponowania im stałej pracy po ukończeniu szkoły.

10.4. Bariery i powody braku współpracy pracodawców z instytucjami rynku pracy i sektorem edukacji

Głównym powodem braku współpracy pracodawców z urzędami pracy, agencjami zatrudnienia, instytucjami szkoleniowymi oraz OHP, niezależnie od ich typu, był brak zapotrzebowania na usługi tych instytucji (tab. 17). Na drugim miejscu znalazła się bariera w postaci nieadekwatnej do potrzeb pracodawców oferty danej instytucji. Taką opinię na temat oferty urzędów pracy oraz OHP wyraziło po około 5,5% podmiotów, które nie współpracowały z daną instytucją. Nieco lepsze oceny otrzymały instytucje szkoleniowe i agencje zatrudnienia, których jest na rynku najwięcej, a więc w tej grupie

pracodawcy mają największy wybór (tylko ponad 3% pracodawców oceniło ich ofertę jako nieadekwatną). Dla pracodawców barierą okazał się również brak środków finansowych na skorzystanie z oferty podmiotów, przede wszystkim w przypadku instytucji szkoleniowych, których oferty w większości są płatne. Niewielka część pracodawców odniosła się do kwestii efektywności kosztowej współpracy, tj. przyznała, że koszty współpracy z daną instytucją rynku pracy przewyższają korzyści (około 1–2%). Pojedynczy pracodawcy jako powód braku współpracy wskazywali na zbyt skomplikowane procedury i biurokrację oraz brak zainteresowania współpracą po stronie tamtej instytucji.

Podobnie jak w przypadku instytucji rynku pracy, zdecydowana większość pracodawców jako powód braku współpracy z placówkami szkolnymi wskazała brak takiej potrzeby (86,9%). Deklarowany „brak potrzeby" współpracy z sektorem edukacji, a także niewielka liczba bardziej konkretnych odpowiedzi na to pytanie (które świadczyłyby o pogłębionej analizie problemu) najprawdopodobniej świadczą o niechęci pracodawców do podejmowania inicjatyw wykraczających poza określone ramy.

Dlatego, analizując problem barier współpracy sektora biznesu z instytucjami edukacyjnymi, warto posiłkować się wynikami innego badania, przeprowadzonego na wybranej grupie przedsiębiorstw. Na potrzeby badania pt. „Współpraca firm z sektorem edukacji – Raport z badania", zrealizowanego przez KPMG w ramach projektu PO KL, którego beneficjentem jest PKPP Lewiatan, wyłoniono listę przedsiębiorstw działających na terytorium Polski, potencjalnie stosujących dobre praktyki w zakresie przedmiotu badania[88]. Pod uwagę brano te działania wspólne przedsiębiorstw i instytucji sektora edukacji, które przebiegają na wcześniej uzgodnionych zasadach obustronnej wymiany doświadczeń i czerpania ze współpracy korzyści zarówno przez pracodawcę, jak i instytucję edukacyjną. Samo korzystanie z oferty instytucji edukacyjnej, np. poprzez zamówienie szkoleń dla pracowników, nie oznacza współpracy z tą instytucją. Dodatkowo projekt obejmował przeprowadzenie wywiadów pogłębionych z przedstawicielami wskazanych instytucji edukacyjnych współpracujących z firmami w zakresie kształcenia potencjalnych pracowników. Tak przeprowadzone badanie pozwoliło dogłębnie zbadać cele i korzyści ze współpracy, a także zidentyfikować bariery.

Tab. 17. Powody braku współpracy pracodawców z instytucjami rynku pracy i placówkami szkolnymi

	urzędy pracy (n = 199)	agencje zatrudnienia (n = 488)	instytucje szkoleniowe (n = 263)	OHP (n = 496)	szkoły, uczelnie, CKU/CKP (n = 391)
Nie mamy takiej potrzeby / nigdy o tym nie myśleliśmy	74,1%	91,1%	84,4%	89,9%	86,9%
Oferty tego podmiotu są nieadekwatne do naszych potrzeb	5,5%	3,7%	3,6%	5,6%	5,4%
Brak środków finansowych w budżecie firmy/instytucji	2,5%	1,0%	4,9%	1,6%	1,6%
Koszty współpracy są większe niż korzyści	1,9%	1,4%	1,3%	1,2%	1,2%
Zbyt skomplikowane procedury i biurokracja	1,9%	0,8%	1,0%	0,6%	0,6%
Brak zainteresowania współpracą po stronie tamtej instytucji	0,4%	1,2%	1,5%	1,2%	1,2%
Brak dostępu do takich podmiotów w otoczeniu firmy/instytucji	0,0%	2,4%	0,3%	1,0%	0,6%

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; pokazano odsetek tych, którzy nie współpracowali z danym typem instytucji

88. A. Emerling, A. Orlińska, A. Węsierska, *Współpraca firm z sektorem edukacji – Raport z badania*, KPMG, badanie w ramach projektu PO KL PKPP Lewiatan, Warszawa 2010.

W opinii ankietowanych przez KPMG przedsiębiorców, do największych barier we współpracy z sektorem edukacji należą:

- Skomplikowane procedury towarzyszące nawiązaniu współpracy i biurokracja. Przedsiębiorcy zauważają, że procesowi nawiązywania współpracy często towarzyszą zawiłe i długotrwałe procedury (zarówno w firmach, jak i w instytucjach edukacyjnych), które spowalniają proces, oddalają moment dojścia do efektów i przez to zniechęcają do nawiązywania współpracy. Częściej z inicjatywą współpracy wychodzą sami pracodawcy.
- Brak regulacji prawnych, które wspierałyby współpracę między pracodawcami a sektorem edukacji.
- Nieadekwatny do potrzeb firmy program edukacyjny szkół lub uczelni. Odbiera to przedsiębiorcy punkt wyjścia do współpracy, główną motywację do nawiązania partnerskich relacji z instytucją.
- Niezgodność oczekiwań związanych z formą i zakresem współpracy. Przedsiębiorcy zauważają, że szkołom i uczelniom zdarza się mylić współpracę na gruncie przede wszystkim merytorycznym ze sponsoringiem (pojawiają się np. oczekiwania, że firma opłaci remont w szkole).
- Brak odpowiednich środków na ten cel w budżecie firmy. Większość przedsiębiorców podkreśla, że koszty wiążące się ze współpracą z sektorem edukacji pokrywa w pełni z własnego budżetu. Część firm dzieli się kosztami ze współpracującymi instytucjami.
- Brak chęci współpracy po stronie instytucji edukacyjnej, od której pracowników wymaga się dodatkowych nakładów pracy, związanych np. z koniecznością zmiany programu zajęć czy napisania nowego skryptu.
- Ponadto w opinii ankietowanych przedsiębiorców na rynku brakuje wzorców efektywnej współpracy firm z instytucjami edukacyjnymi.

Działania minimalizujące wyżej opisane bariery musiałyby być podjęte po stronie zarówno przedsiębiorców, jak i placówek edukacyjnych. Do szkół i uczelni należałoby wypracowanie systemowego podejścia do kontaktów z sektorem biznesu, który pozwalałby na szybkie podejmowanie decyzji bez zbędnego formalizmu. Jak często podkreślają przedsiębiorcy, potrzeby w firmie są najczęściej potrzebami chwili.

Podjęcie rozmów szkoły lub uczelni z pracodawcą powinno obejmować jasne określenie zadań każdej ze stron, w tym kosztów, jakie poniesie każdy z podmiotów. Dobrze sprawdzają się rozwiązania systemowe funkcjonujące w firmach (np. w Asseco, klastrze Dolina Lotnicza, Mercedesie, których casus opisano powyżej), gwarantujące transparentność działań, ułatwiające wzajemne kontakty i pozwalające firmie na dotarcie do większej liczby potencjalnie zainteresowanych współpracą instytucji edukacyjnych.

Brak środków finansowych może być zniwelowany poprzez możliwość ubiegania się o dofinansowanie na projekty współpracy obu sektorów. Takie perspektywy daje między innymi PO KL, Poddziałanie 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw, a także działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego, które zakłada możliwość wspólnych działań edukacji z pracodawcami. Istnieje też szereg działań ukierunkowanych na współpracę sektora nauki i biznesu, głównie w obszarze rozwoju innowacyjności i prac B + R. Jak wynika z raportu „Współpraca firm z sektorem edukacji…", niewielka liczba przedsiębiorców ubiega się o dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej programu podnoszenia kwalifikacji pracowników, który ma przebiegać we współpracy z sektorem edukacji. Częściej o takie dofinansowanie wspólnego projektu ubiega się instytucja edukacyjna.

Istotną kwestią jest zachęcanie pracodawców do podejmowania współpracy ze szkołami poprzez prezentowanie dobrych praktyk takiej współpracy. Ważne, jak podkreślił w wywiadzie jeden z ekspertów ds. rynku pracy i współpracy z przedsiębiorcami, aby takie przykłady były prezentowane przez

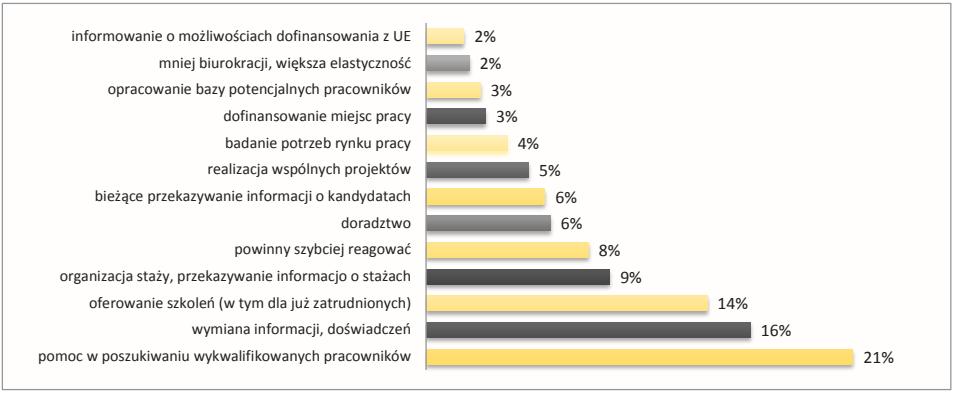
samych pracodawców, a nie przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, urzędów pracy czy szkół. Jak określił ekspert, zdecydowanie bardziej oddziałują na wyobraźnię pracodawców opisy korzyści ze współpracy z instytucjami edukacyjnymi, przedstawione przez przedsiębiorców, którzy w takich działaniach wzięli udział. Warto zatem, aby przy okazji targów pracy i innych podobnych wydarzeń miały miejsce takie prezentacje.

Jak zauważają autorzy raportu „Współpraca firm z sektorem edukacji...", współpraca firm z instytucjami edukacyjnymi – jeśli weźmie się pod uwagę posiadane możliwości (znacznie większe w dużych miastach przyciągających biznes) – jest bardziej efektywna poza dużymi aglomeracjami. Wśród szkół nawiązujących współpracę z firmami bardziej angażują się w podejmowane inicjatywy i pełniej wykorzystują możliwości szkoły z małych miasteczek i środowisk wiejskich.

10.5. Oczekiwania wobec instytucji rynku pracy

Pracodawcom zadano pytanie otwarte o to, jakie są ich oczekiwania wobec instytucji rynku pracy i na czym powinny polegać kontakty lub współpraca z nimi, aby spełniała te oczekiwania (wykres 103). Na pierwszych trzech miejscach pracodawcy wskazali, iż oczekują od tych podmiotów pomocy w poszukiwaniu wykwalifikowanych pracowników, wymiany doświadczeń oraz oferty szkoleń dla już zatrudnionych.

Wykres 103. Oczekiwania pracodawców wobec instytucji rynku pracy



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 378

Charakter odpowiedzi pracodawców na pytanie o oczekiwania wobec instytucji rynku pracy pokazuje, iż dotyczą one głównie urzędów pracy, które są dla pracodawców istotnym partnerem. O ile wobec OHP i agencji zatrudnienia oczekiwania pracodawców wydają się dość ograniczone, o tyle pracodawcy chcieliby widzieć w urzędach pracy stałych partnerów w prowadzeniu polityki zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji pracowników. Generalnie pracodawcy oczekują, iż urzędy pracy będą:

- Wspierać pracodawców przy wyszukiwaniu kandydatów na stanowiska wysoko kwalifikowane (czyli te, z którymi najczęściej występują problemy na rynku pracy),
- Reagować szybko i na bieżąco (dotyczy to zarówno poszukiwania pracowników, jak i organizacji szkoleń, gdyż większość pracodawców, szczególnie przedsiębiorców, musi reagować na potrzeby firm jak najszybciej – od tego zależy ich konkurencyjność),
- Znać bieżące trendy i potrzeby lokalnego rynku pracy oraz dostosowywać do nich swoją ofertę,
- Oferować usługi, które nie będą finansowo obciążać pracodawców,

- Tworzyć bazy kandydatów do pracy zawierające dokładne informacje o posiadanych przez osobę kwalifikacjach,
- Posiadać ofertę ukierunkowaną nie tylko na bezrobotnych, ale też na pracowników (np. oferta szkoleniowa podnosząca kwalifikacje już zatrudnionych).

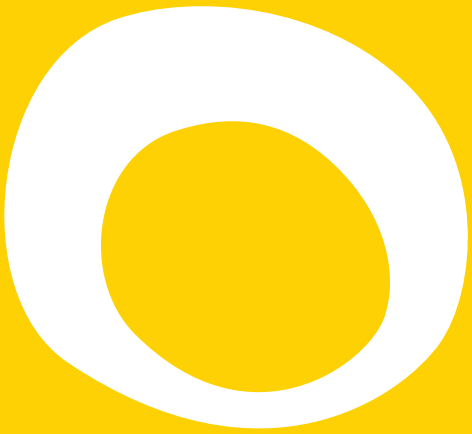
10.6. Podsumowanie

Pracodawcy najczęściej współpracują z urzędami pracy, a w dalszej kolejności korzystają z usług instytucji szkoleniowych. Niewielki odsetek korzysta z usług agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy, a jeszcze rzadziej pojawia się współpraca z OHP. Zakres współpracy z instytucjami rynku pracy nie wykracza najczęściej poza typowe kontakty w celu poszukiwania pracowników, korzystania ze szkoleń, informacji. Zaawansowane formy współpracy, takie jak wspólnie realizowane projekty, są rzadko spotykane i dotyczą zazwyczaj podmiotów zaliczanych do sekcji P – Edukacja, tj. placówek szkolnych, które w tym obszarze współpracują z instytucjami rynku pracy nie jako pracodawca, ale ze względu na zakres działania.

Współpraca z sektorem edukacji polega przede wszystkim na organizacji praktyk i staży w firmach i instytucjach. Na kolejnych miejscach znalazła się wspólna realizacja projektów ze szkołami oraz uczestnictwo pracowników firm w szkoleniach oferowanych przez placówki edukacyjne. Niewielka część pracodawców deklaruje, że ich pracownicy są zatrudniani w szkołach jako wykładowcy, co negatywnie weryfikuje hipotezę, iż jest to jeden z częstszych kierunków współpracy.

Bariery dla współpracy z instytucjami rynku pracy stanowią niedostosowanie oferty tych instytucji do potrzeb pracodawców, a także brak środków finansowych w budżecie pracodawcy.

Charakter odpowiedzi pracodawców na pytanie o oczekiwania wobec instytucji rynku pracy wskazuje, iż dotyczą one głównie urzędów pracy, które są dla pracodawców istotnym partnerem. O ile wobec OHP i agencji zatrudnienia oczekiwania pracodawców wydają się dość ograniczone, o tyle pracodawcy chcieliby widzieć w urzędach pracy stałych partnerów w prowadzeniu polityki zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji pracowników. Generalnie pracodawcy oczekują, iż urzędy pracy: (1) będą wspierać pracodawców przy wyszukiwaniu kandydatów na stanowiska wysoko kwalifikowane (czyli te, z którymi najczęściej występują problemy na rynku pracy), (2) będą reagować szybko i na bieżąco (dotyczy to zarówno poszukiwania pracowników, jak i organizacji szkoleń – większość pracodawców, szczególnie przedsiębiorców, musi reagować na potrzeby firm jak najszybciej, gdyż od tego zależy ich konkurencyjność), (3) będą znały bieżące trendy i potrzeby lokalnego rynku pracy i dostosowywały do nich swoją ofertę, będą oferowały usługi nieobciążające pracodawców, (4) będą posiadać bazę kandydatów do pracy zawierającą dokładne informacje o posiadanych przez osobę kwalifikacjach, (5) będą posiadać ofertę ukierunkowaną nie tylko na bezrobotnych, ale też na pracowników (np. oferta szkoleniowa podnosząca kwalifikacje już zatrudnionych).



OKREŚLENIE METOD I ZASIĘGU TERYTORIALNEGO POSZUKIWANIA PRACOWNIKÓW

11. Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników

11.1. Wstęp

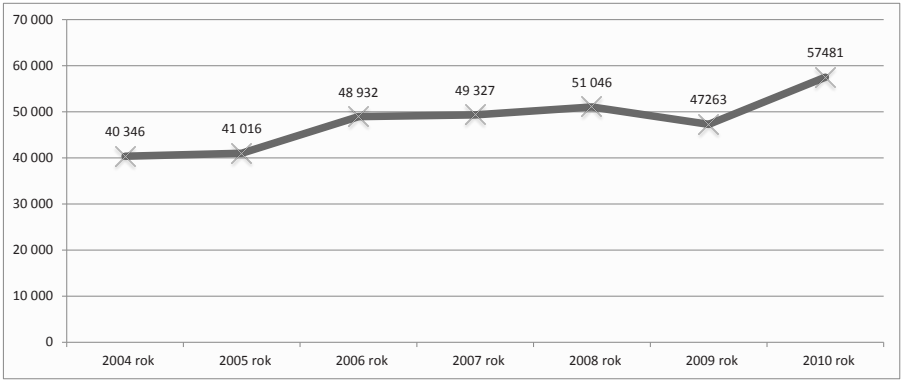
W ramach niniejszego podrozdziału analizie poddano metody poszukiwania pracowników przez pracodawców w województwie podkarpackim (w tym popularność poszczególnych metod) oraz oszacowano zakres terytorialny poszukiwania pracowników (zasięg powiatu, województwa, kraju i poza granicami kraju). Została również określona skuteczność poszczególnych metod poszukiwania pracowników, także w odniesieniu do różnych typów stanowisk. Zagadnienia przeanalizowano dla poszczególnych typów pracodawców. Analizy zostały uzupełnione o identyfikację barier w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy.

W województwie podkarpackim dobrze oceniana jest dostępność zasobów ludzkich. Koszty zatrudnienia i pozyskania pracowników oceniane są jako niższe niż w większości pozostałych regionów Polski – firmy funkcjonujące w poszczególnych regionach kraju sugerowały niższe o ok. 20% koszty zatrudnienia na Podkarpaciu w porównaniu z innymi regionami, a porównywalne z województwami lubelskim i podlaskim[89].

11.2. Zakres terytorialny poszukiwania pracowników

Sięgając do danych WUP Rzeszów, można zauważyć, że liczba ofert pracy kierowanych do Powiatowych Urzędów Pracy na terenie województwa podkarpackiego do 2010 roku nieznacznie wzrosła (wykres 104). Należy jednak pamiętać, że – jak wynika z przeprowadzonych wywiadów – oferty pracy kierowane do PUP stanowią tylko 1/3 ofert pracy ogólnie dostępnych na rynku.

Wykres 104. Liczba ofert pracy kierowanych do Powiatowych Urzędów Pracy na terenie województwa podkarpackiego w latach 2004–2010



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Regionalnego Planu Działań na rzecz zatrudnienia na 2011 r., WUP Rzeszów

Najwięcej ofert pracy w ciągu ostatnich 6 lat trafiło do PUP w mieście Rzeszów. W 2010 r. było to 8833 ofert, co stanowi 15% wszystkich ofert pracy w województwie (wykres 105). Następne były:

89. Por. *Raport o rynku pracy oraz zasobach ludzkich w regionie Podkarpacia*, Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. wraz z Advisory Group TEST Human Resources, Rzeszów 2009.

powiat mielecki (8% ofert), rzeszowski (7%), jarosławski (6%). Najmniejszy odsetek ofert pracy (około 1% ogółu ofert pracy, które trafiły do urzędów pracy w województwie podkarpackim) zanotowano w powiatach południowo-wschodnich: leskim, bieszczadzkim i przemyskim.

Należy wziąć pod uwagę, iż pracownicy decydują się na podjęcie pracy nawet wówczas, gdy oferta dotyczy stanowiska w powiecie odległym od ich miejsca zamieszkania.

Z badań ilościowych PAPI wynika, iż zaledwie 8% respondentów – pracodawców zdarzyło się poszukiwać pracowników poza granicami województwa, a tylko 1% poza granicami kraju, co oznacza, że rekrutacja pracowników odbywa się przede wszystkim w obrębie województwa.

Zgodnie z danymi GUS (w oparciu o wyniki badania przepływów ludności przeprowadzonego w 2006 r.)[90], pod względem przepływów międzywojewódzkich województwo podkarpackie znajdowało się na 8. miejscu z liczbą 8,5 tys. przyjeżdżających do pracy do województwa podkarpackiego z innego województwa w Polsce. Pod względem liczby pracowników wyjeżdżających poza granice województwa Podkarpacie również zajęło 8. miejsce, z tym że liczba bezwzględna wyjeżdżających pracowników była większa niż przyjeżdżających (15,5 tys. wyjeżdżających). Zatem w skali Polski pracownicy z województwa podkarpackiego są raczej odsysani niż zasysani.

Biorąc pod uwagę mobilność pracowników w obrębie województwa, zgodnie z danymi GUS[91], w województwie podkarpackim było 170 tys. dojeżdżających pracowników (stan na 31.12.2006). Stanowili oni 37% wszystkich pracowników, co w przekroju poszczególnych województw oznaczało najwyższy udział dojeżdżających do pracy w ogólnej liczbie pracowników. Zdecydowanie największe strumienie dojeżdżających do pracy kierują się w stronę dużych ośrodków miejskich. Wyraźnie największym natężeniem przepływu w obu kierunkach charakteryzują się gminy o relatywnie bogatej infrastrukturze gospodarczej. Są to głównie gminy sąsiadujące z dużymi miastami. Wskaźnik udziału dojeżdżających do pracy w liczbie zatrudnionych miał najwyższe wartości (50,1% i więcej) w powiatach województwa podkarpackiego położonych wokół 2 największych miast tego województwa, tj. Rzeszowa i Przemyśla.

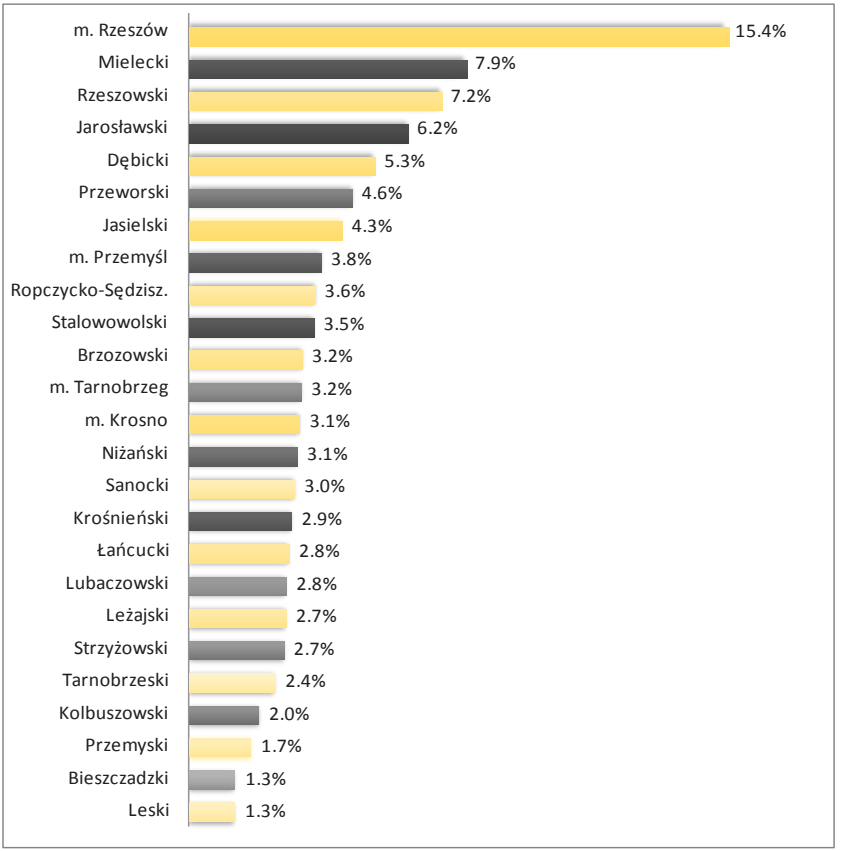
Miastem w województwie podkarpackim, do którego przyjeżdża najwięcej osób do pracy z innych gmin, jest Rzeszów (35 tys. w 2006 r.). Dwukrotnie mniej osób dojeżdża do pracy do Krosna, Stalowej Woli i Jasła. Po około 7 tys. takich osób zanotowano w Sanoku, Dębicy i Mielcu, a w granicach 3–5 tys. było w Tarnobrzegu, Jarosławiu i Przemyślu. Mobilność pracowników w województwie podkarpackim można zatem ocenić niezwykle wysoko. Warto te dane skonfrontować z bardzo ważnym elementem, jakim jest dostępność przestrzenna z poszczególnych obszarów regionu do centrów rozwojowych. Jak przedstawiono w rozdziale 3.1, na terenie regionu można wskazać obszary o szczególnie złej dostępności przestrzennej – są to przede wszystkim powiaty: lubaczowski, bieszczadzki i leski. Biorąc pod uwagę dane o przepływach pracowników przemieszczających się w obrębie województwa oraz poza jego granice, jako kluczowe należy wskazać skomunikowanie wewnątrz regionu oraz regionu z resztą kraju, który to element należy ocenić bardzo nisko.

Z przeprowadzonych studiów przypadku wynika, że ograniczeniami w podejmowaniu pracy są rozległość niektórych powiatów i brak dobrych połączeń komunikacji publicznej. Przykładowo, z Leska do Cisnej (38 km, teoretycznie do pokonania samochodem w 40 minut) autobus jedzie w złych warunkach ponad 2 godziny, czyli porównywalnie jak do znacznie bardziej oddalonego Rzeszowa (90 km). Warto też zauważyć, że część miejscowości jest zimą odcięta od świata po kilka dni, a nawet dłużej.

Grupą pracowników, która może być istotna z punktu widzenia kształtowania rynku pracy, są obcokrajowcy. Można się spodziewać, iż z racji przygranicznego położenia regionu istotną grupą będą Ukraińcy.

90. K. Kruszka (red.), *Dojazdy do pracy w Polsce. Terytorialna identyfikacja przepływów ludności związanych z zatrudnieniem*, GUS, Poznań 2010.
91. *Informacja o wynikach badania przepływów ludności związanych z zatrudnieniem w Polsce*, GUS, Poznań 2009.

Wykres 105. Odsetek ofert pracy kierowanych do Powiatowych Urzędów Pracy na terenie różnych powiatów województwa podkarpackiego w 2010 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Regionalnego Planu Działań na rzecz zatrudnienia na 2011 r., WUP Rzeszów

W I półroczu 2011 w województwie podkarpackim wydano 305 zezwoleń na pracę dla cudzoziemców (stanowi to zaledwie 2% wszystkich zezwoleń wydanych w Polsce). Większość (51%) zatrudnionych cudzoziemców pochodzi z Azji (70 osób z Nepalu, 51 z Bangladeszu). Z przyjeżdżających do Polski z Europy największą grupę stanowili Ukraińcy (w liczbie 98)[92].

Sięgając do wyników przeprowadzonych badań jakościowych, warto jednak zauważyć, że w opinii PUP, region podkarpacki nie jest szczególnie dużym rynkiem pracy Ukraińców. Taką opinię prezentuje PUP w Przemyślu oraz w powiecie leskim. Część Ukraińców uzyskuje pozwolenia na pracę czasową w strefie przygranicznej, ale najczęściej wolą oni podejmować pracę nielegalną w bardziej rozwiniętych ośrodkach (Rzeszów, Warszawa, Kraków) bądź też za granicą (jadąc do Niemiec, Włoch itp.). W opinii pracowników urzędów pracy, obcokrajowcy nie są konkurencją dla Polaków w obszarze miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji.

92. Dane Departamentu Rynku Pracy MPiPS (http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki).

Wśród cudzoziemców, którym udzielono zezwolenia na pracę, największą grupą byli robotnicy wykwalifikowani (46% wszystkich zezwoleń, ogólnie w Polsce stanowili oni znacznie mniej – 31%). Następną, ale już dużo mniejszą grupę (6%) stanowiła kategoria „kadra kierownicza, doradcy, eksperci"; dla porównania – w całej Polsce było to 9%. Ten sam odsetek, 6%, stanowiły zezwolenia na pracę dla cudzoziemców w zawodach artystycznych (podczas gdy ogółem był to 1% zatrudnionych obcokrajowców w Polsce).

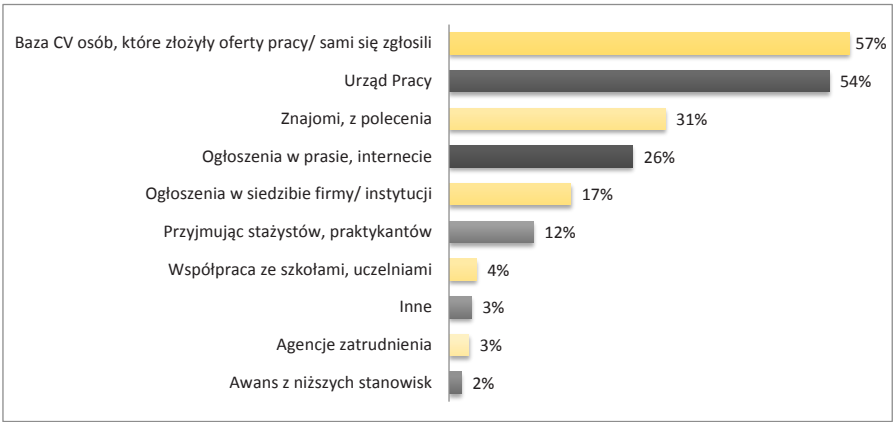
W świetle powyższego można stwierdzić, iż hipoteza: pracodawcy w województwie podkarpackim, poszukując pracowników, nie ograniczają się tylko do obszarów najbliższych położeniu podmiotu – jest w dużej mierze prawdziwa. Wydaje się to tym bardziej realne, jeśli się weźmie pod uwagę, że województwo podkarpackie charakteryzuje się bardzo dużą liczbą dojeżdżających do pracy – stosunkowo częsta jest sytuacja, że pracownik mieszka w innym powiecie, niż tam, gdzie znajduje się jego miejsce pracy. Jednak należy zauważyć, że rekrutacja pracowników odbywa się przede wszystkim w ramach województwa, w obrębie którego istotne znaczenie mają bariery przestrzenne, które ograniczają możliwości pracowników dojazdu do pracy.

11.3. Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców

Z badań ilościowych wynika, że najczęstszą metodą rekrutacji stosowaną przez pracodawców w województwie podkarpackim było korzystanie z bazy CV osób, które złożyły oferty pracy bądź same zgłosiły się do danego przedsiębiorstwa lub instytucji – w ten sposób poszukiwało pracowników 57% pracodawców. W następnej kolejności pracodawcy odwoływali się do urzędów pracy – poprzez nie pracowników poszukiwała ponad połowa pracodawców (54%; zob. wykres 106). Rekrutacja poprzez znajomych czy z polecenia została wskazana przez 31% pracodawców, zatem hipoteza, iż pracodawcy najczęściej rekrutują pracowników, korzystając z własnych kontaktów i rekomendacji osób zaufanych, została sfalsyfikowana – jest to popularny sposób rekrutacji, lecz nie najczęściej występujący.

Z ogłoszeń w prasie, w Internecie skorzystało 26% pracodawców, z ogłoszeń w siedzibie firmy/instytucji – 17%. Staże i praktyki jako formę rekrutacyjną wskazało 12% pracodawców. Poszukiwanie pracowników poprzez współpracę ze szkołami lub uczelniami było bardzo mało popularne – taką metodę zastosowało zaledwie 4% podmiotów, a porównywalnie niski odsetek – 3% – odwołał się do agencji zatrudnienia.

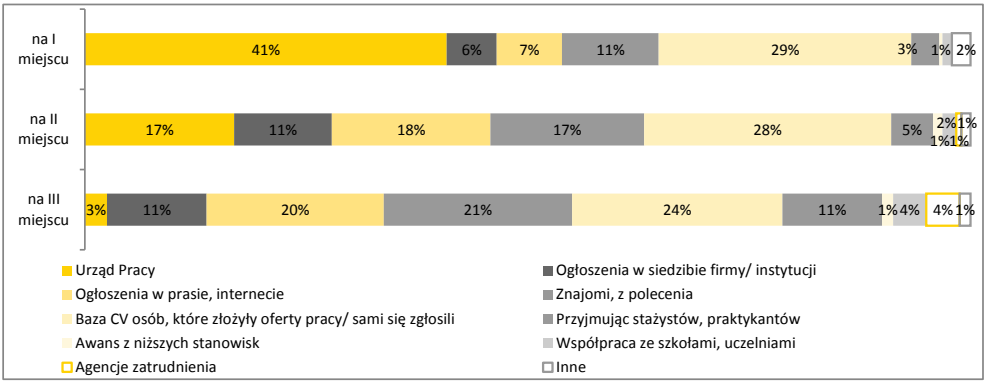
Wykres 106. Metody poszukiwania kandydatów na pracowników przez pracodawców



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 284

Patrząc na popularność poszczególnych metod rekrutacji (zob. wykres 107), można zauważyć, że na pierwszym miejscu przy rekrutacji pracodawcy korzystali przede wszystkim z pomocy urzędu pracy (41% badanych pracodawców). Na drugim miejscu częściej była wybierana baza CV, ogłoszenia w prasie lub Internecie oraz poszukiwanie pracowników poprzez kontakty własne (29%). Na trzecim miejscu wzrasta popularność staży i praktyk jako formy rekrutacyjnej – wybiera ją prawie co dziewiąty pracodawca (11%).

Wykres 107. Popularność poszczególnych metod rekrutacji – metody wymieniane na pierwszym, drugim i trzecim miejscu



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 540

Pojedynczy pracodawcy wskazali jeszcze inne formy rekrutacji (na dwóch powyższych wykresach kategoria „inne"), w tym: organizację konkursów na niektóre stanowiska, korzystanie z Biura Informacji Publicznej Urzędu Miasta czy też przejęcie pracownika z innej placówki.

Metody rekrutacji różnią się nieznacznie w zależności od sekcji, do której należy podmiot rekrutujący (tab. 18). Z bazy CV najczęściej korzystają instytucje z sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, najrzadziej zaś O – Administracja publiczna i obrona narodowa, co nie powinno dziwić, zważywszy, że w administracji obowiązują procedury rekrutacji zewnętrznej, m.in. zamieszczanie ogłoszenia o wakacie. Niezależnie od sekcji z urzędu pracy korzysta podobny odsetek pracodawców (około połowy), jest to częstsza metoda rekrutacji w dwóch sekcjach: C – Przetwórstwo przemysłowe (66% pracodawców odwołuje się do urzędów pracy) oraz Q – Opieka zdrowotna (60%). Korzystanie z rekrutacji pracowników z polecenia najczęściej zadeklarowali pracodawcy działający w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (59% pracodawców z tej sekcji), w najmniejszym stopniu odwoływała się do tej metody sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa – 7% (co ponownie da się wyjaśnić obowiązującymi w administracji publicznej procedurami). Z kolei instytucje sektora administracji częściej niż inne wskazały, iż korzystają z rekrutacji poprzez zamieszczanie ogłoszeń (w prasie bądź Internecie). Zamieszczanie ogłoszeń w siedzibie firmy było najpopularniejsze wśród pracodawców z sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa oraz G – Handel hurtowy i detaliczny, a najmniej z Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Do rekrutowania pracowników poprzez przyjmowanie stażystów, praktykantów przyznał się co ósmy pracodawca; ta proporcja była podobna niezależnie od branży, jedynie w przypadku opieki zdrowotnej ten odsetek był niski i wyniósł 7%. Do agencji zatrudnienia odwołali się głównie pracodawcy z sekcji O (co piąty pracodawca).

Tab. 18. Metody rekrutacji pracowników w zależności od sekcji pracodawcy

	Ogółem (n = 257)	C – Przetwórstwo przemysłowe (n = 58)	F – Budownictwo (n = 22)	G – Handel hurtowy i detaliczny (n = 51)	O – Administracja publiczna i obrona narodowa (n = 15)	P – Edukacja (n = 76)	Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (n = 15)
Baza CV osób, które złożyły oferty pracy / same się zgłosiły	57%	57%	59%	49%	27%	66%	73%
Urząd Pracy	54%	66%	45%	47%	47%	47%	60%
Znajomi, z polecenia	31%	59%	45%	33%	7%	16%	20%
Ogłoszenia w prasie, Internecie	26%	29%	27%	27%	40%	14%	13%
Ogłoszenia w siedzibie firmy/ instytucji	17%	17%	18%	24%	27%	11%	7%
Przyjmując stażystów, praktykantów	12%	9%	14%	18%	13%	11%	7%
Współpraca ze szkołami, uczelniami	4%	3%	5%	2%	0%	7%	7%
Agencje zatrudnienia	3%	0%	0%	0%	20%	5%	7%
Awans z niższych stanowisk	3%	5%	5%	2%	0%	1%	0%

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców

Biorąc pod uwagę metody rekrutacji wymieniane na pierwszym, drugim i trzecim miejscu według typu działalności, w podmiotach o działalności dochodowej pracodawcy częściej na pierwszym miejscu odwoływali się do urzędów pracy (44% pracodawców o działalności dochodowej i 36% niedochodowej) i poszukiwania pracowników poprzez polecenia (14% do 5%). Z kolei w podmiotach o działalności niedochodowej główną metodą rekrutacji (wskazaną przez prawie 38% pracodawców) była baza CV osób.

Uwzględniając wielkość podmiotów, w instytucjach zatrudniających od 10 do 49 pracowników mniejsze znaczenie niż w większych podmiotach ma rekrutacja pracowników z pomocą urzędu pracy (38% do 46% wskazań na I miejscu), a za to zyskuje na znaczeniu rekrutacja poprzez znajomych (na I miejscu w 14% małych podmiotów versus zaledwie w 2% większych).

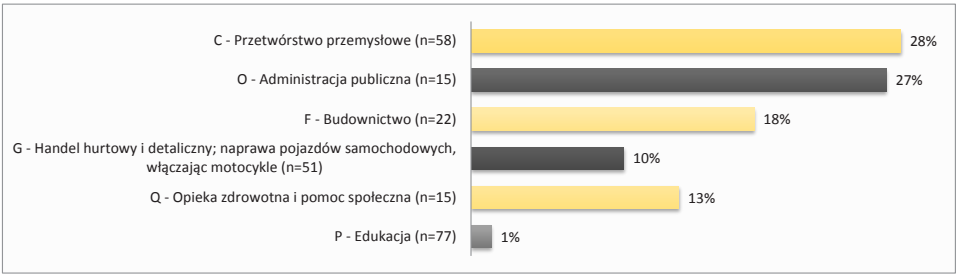
11.4. Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr

Z badania wynika jednoznacznie, że rynek pracy regionu, rozpatrywany jako całość, jest obecnie rynkiem pracodawcy i nie występują na nim praktycznie żadne istotne bariery w znajdowaniu odpowiednich kadr. Co więcej, rynek ten wydaje się pozostawać we względnej równowadze, gdyż nie zaobserwowano również istotnego niezadowolenia pracowników z warunków pracy.

82% pracodawców, którzy w ostatnich 12 miesiącach zatrudniali pracowników, stwierdziło, że nie mieli żadnych trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy.

Przeszkody są widoczne szczególnie u pracodawców z sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe oraz O – Administracja publiczna (wykres 108). Sekcją zaś, w której właściwie nie wystąpiły problemy z rekrutacją, była P – Edukacja.

Wykres 108. Pracodawcy mający trudności w znalezieniu pracowników w podziale na sekcje



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n > 10; różnice istotne statystycznie

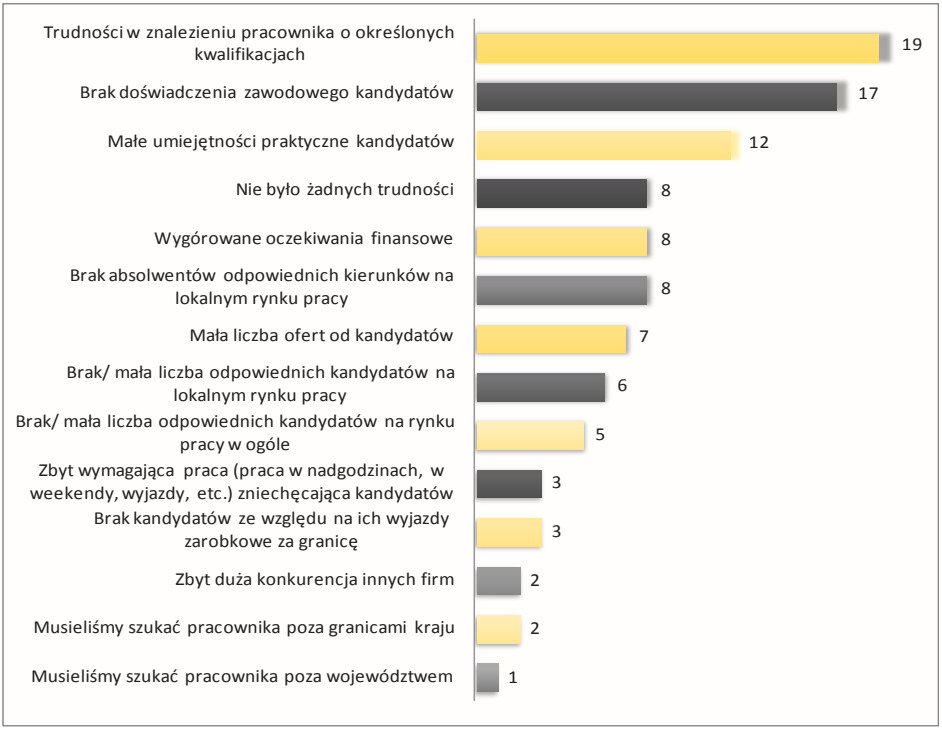
Nieliczni ankietowani pracodawcy, którzy napotkali trudności, wskazywali przede wszystkim na problem w znalezieniu pracownika o określonych kwalifikacjach (taką odpowiedź podała prawie połowa – 19 z 43 pracodawców, którzy odnotowali trudności; por. wykres 109). W 17 firmach/instytucjach zadeklarowano brak doświadczenia zawodowego kandydatów oraz w 12 ich małe umiejętności praktyczne. Po ośmiu pracodawców określiło jako problematyczne wygórowane oczekiwania finansowe, a także brak absolwentów odpowiednich kierunków na lokalnym rynku pracy.

Następnie pracodawcy wymienili jako trudność w zrekrutowaniu odpowiednich pracowników: małą liczbę ofert od kandydatów (7 pracodawców), brak/małą liczbę odpowiednich kandydatów na rynku pracy w ogóle (6). Pojedynczy pracodawcy wskazali na: zbyt wymagającą pracę zniechęcającą kandydatów, brak kandydatów ze względu na ich wyjazdy zarobkowe za granicę, zbyt dużą konkurencję firm, konieczność poszukiwania pracowników poza województwem oraz poza granicami kraju.

Liczebności dla każdego z typów problemów wskazanych przez respondentów są na tyle niewielkie, że żadnego z nich nie można uznać za powód wystąpienia istotnej bariery w zatrudnianiu odpowiednich kadr. Rynki innych województw i rynki zagraniczne stanowią oczywiście konkurencję dla rynku pracy regionu i – jak stwierdzono wcześniej w tym rozdziale[93] – pracownicy są raczej odsysani z województwa niż zasysani, ale nie stanowi to źródła barier, gdyż konkurencja dotyczy pracowników, dla których bądź ze względu na poziom kwalifikacji, bądź ze względu na ich wymagania nie ma stosownej oferty w województwie. Nadwyżka pracowników o kwalifikacjach niepozwalających na znalezienie pracy w regionie kieruje się zatem do większych ośrodków albo za granicę[94], natomiast ci, którzy znajdują pracę na miejscu, z reguły są zadowoleni tak z warunków płacowych, jak i z pozostałych walorów swojego miejsca pracy (zob. rozdz. 13).

93. W podrozdziale *Zakres terytorialny poszukiwania pracowników*.
94. Por. rozdział 4.

Wykres 109. Przyczyny napotkania trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy wskazane przez pracodawców



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 43

Bariery w poszukiwaniu odpowiednich pracowników nie stanowi też sytuacja ekonomiczna firm/instytucji. 95% respondentów nie stanęło dotąd wobec konieczności poszukiwania pracownika o niewystarczających kwalifikacjach spowodowanej trudną sytuacją ekonomiczną.

Niezależnie od tego, że brak równowagi na rynku pracy nie jest sytuacją zadowalającą, nawet jeżeli nie skutkuje bezrobociem – to jej ocena pod kątem kryterium trwałości musi budzić poważny niepokój. Na rynku pracy nie występują wprawdzie istotne bariery dla zatrudniania kadr, ale sytuacja taka rodzi szereg zagrożeń, które mogą spowodować zaistnienie barier w przyszłości.

Przede wszystkim dominacja popytu na rynku pracy przy równoczesnym odsysaniu bardziej mobilnych i lepiej wykwalifikowanych pracowników do ośrodków rozwijających się dynamiczniej grozi stagnacją gospodarki i odpływem lepiej wykształconych kadr z regionu, przede wszystkim emigracją ludzi młodych. Z wywiadów zogniskowanych z młodzieżą (za wyjątkiem wywiadu z uczniami z Zespołu Szkół Leśnych w Lesku) wynika, że przytłaczająca większość przyszłych absolwentów nie zamierza szukać pracy w miejscu zamieszkania, zwłaszcza w sytuacji, gdyby udało im się ukończyć studia. Wyborem krótkoterminowym kierunku poszukiwania pracy po ukończeniu nauki w szkole jest praca za granicą, a po studiach – albo w Rzeszowie, albo w którymś z większych miast Polski, albo za granicą. Konkurencyjność innych rynków krajowych zyskuje przewagę zarówno w sferze płacowej, jak i pod względem możliwości rozwoju zawodowego. Konkurencyjność rynków zagranicznych ma charakter głównie płacowy (co wynika jednoznacznie z wywiadów z młodzieżą i pracownikami)

i często skutkuje porzucaniem przez młodzież pracy atrakcyjnej rozwojowo, ale nisko płatnej w porównaniu z niewymagającą wysokich kwalifikacji pracą za granicą. W dłuższym okresie sytuacja taka może grozić regresem gospodarczym mniej atrakcyjnych dla pracowników obszarów województwa.

Obecna sytuacja nie sprzyja również dostosowaniu sektora edukacji do potrzeb gospodarki regionu. Pracodawcy są zainteresowani zatrudnianiem stażystów, ale już w mniejszym stopniu organizacją praktyk dla uczniów szkół zawodowych, na co zwracają uwagę przedstawiciele sektora edukacji objęci wywiadami pogłębionymi. Istnieje deficyt skutecznie działających struktur partnerskiej współpracy sektora edukacji z pracodawcami, ponieważ rynek nie wymusza ich tworzenia, a działania podejmowane przez administrację oświatową lub w ramach projektów dofinansowanych z Funduszy Europejskich z tych samych powodów nie mogą uzyskać wystarczającego wsparcia i zainteresowania partnerów gospodarczych. W przypadku wzrostu zapotrzebowania na pracowników o wysokich kwalifikacjach może to być jedno z poważniejszych źródeł barier w zatrudnianiu odpowiednich kadr.

Brak przeszkód w zatrudnianiu wynika także z niedostatecznego rozwoju turystyki, czyli branży, która mogłaby stanowić kluczowy czynnik rozwoju południowej i wschodniej części województwa pod warunkiem prowadzenia skutecznej polityki promocyjnej i inwestycyjnej. Efekt mnożnikowy turystyki należy bowiem do najwyższych branżowych efektów tego rodzaju. Przyczynia się do przyrostu miejsc pracy i dochodów bardzo dużej grupy branż (przede wszystkim usługowych, handlowych, ale i produkcyjnych)[95]. Z badań metodą studium przypadku w powiatach leskim oraz przemyskim wynika, że przedstawiona w „Strategii rozwoju turystyki dla województwa podkarpackiego na lata 2007–2013" teza: *Województwo podkarpackie cechuje ogromna dysproporcja pomiędzy posiadanym potencjałem turystycznym (walory naturalne i antropogeniczne) a ich wykorzystaniem, tj. istnieniem komercyjnych, gotowych do sprzedaży kompleksowych produktów turystycznych*[96] – okazuje się w pełni aktualna. Przy obecnym poziomie rozwoju produktów turystycznych potrzeby kadrowe branży są zaspokajane w pełni, gdyż nie wymaga ona w tej chwili kadr wysoko wykwalifikowanych. Punktowo podejmuje się jednak w regionie szereg inicjatyw, które mogą prowadzić do zmiany jakościowej w tym obszarze, co oznacza, że w turystyce i w branżach, których rozwój będzie przez rozwój turystyki indukowany – taka potrzeba może się pojawić. Brak odpowiednich kadr jest jednak zarazem czynnikiem blokującym rozwój produktów turystycznych, co zostało już opisane w rozdz. 7.7.

11.5. Skuteczność poszczególnych metod poszukiwania pracowników

W świetle powyższych analiz, jako że tylko około co dziesiąty pracodawca napotyka na problemy ze znalezieniem pracownika, można stwierdzić, że stosowane przez nich metody rekrutacji są skuteczne.

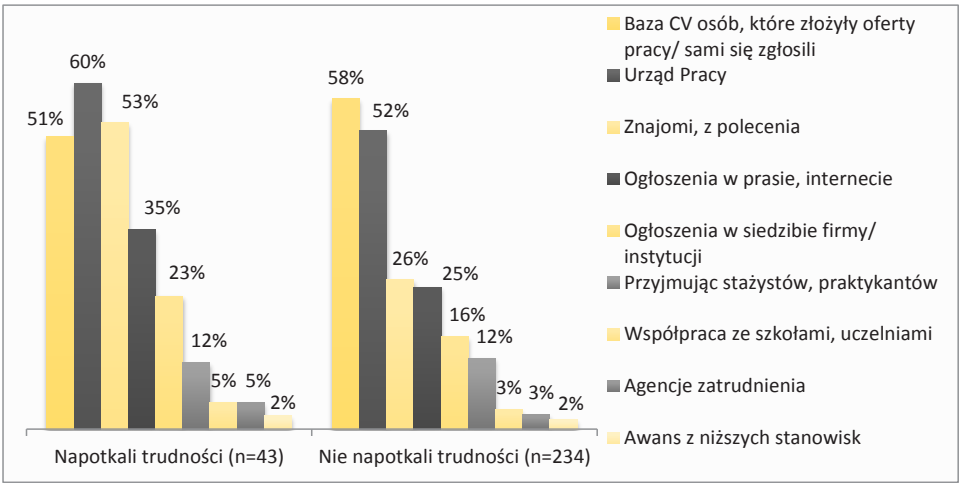
Pracodawcy, którym trudność sprawiło zrekrutowanie odpowiednich pracowników, korzystali ze znacznie większej liczby sposobów poszukiwania pracowników niż ci, którzy takich problemów nie mieli. Można na tej podstawie wnioskować, iż trudność w rekrutacji nie tyle zależy od stosowanej metody pozyskiwania pracowników, co od dostępności odpowiednich kandydatów. Ponadto z wykresu poniżej (wykres 110) wynika, że pracodawcy, którzy napotkali trudności w poszukiwaniu

95. Mnożnik wyrażający łącznie obrót podstawowy i obroty pochodne wynikające z przepływów pieniądza w turystyce nazywamy mnożnikiem turystycznym. Służy do oszacowania całkowitych efektów początkowych wydatków turystycznych. Pośrednie dochody z turystyki, występujące wtedy, gdy podmioty obsługujące ruch turystyczny dokonują zakupów w innych sektorach gospodarki (łączy różne dziedziny przemysłu, transport, handel, usługi), są wyższe od bezpośrednich, czyli tych uzyskiwanych w sektorze gospodarki, który bezpośrednio realizuje popyt turystyczny. Ze względu na tę złożoność i niejednorodność, a także na to, że produkt turystyczny ma wiele źródeł, Światowa Organizacja Turystyki (World Tourism Organization – WTO) zaleca, aby w zakres gospodarki turystycznej włączać 10 spośród 17 standardowo wyróżnianych w gospodarce sektorów. I tak, Międzynarodowa Klasyfikacja Działalności Turystycznej (SICTA – Standard International Classification of Tourism Activities) wyodrębnia następujące elementy składowe gospodarki, całkowicie lub częściowo związane z turystyką: budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, hotele i restauracje, transport, gospodarkę magazynową i łączność, pośrednictwo finansowe, obsługę nieruchomości, wynajem i inną działalność związaną z prowadzeniem interesów, administrację publiczną, edukację, pozostałą działalność usługową: komunalną, socjalną i indywidualną, organizacje i instytucje międzynarodowe.

96. I. Majewska, A. Paculа, T. Telniuk, R. Konewecka, *Strategia rozwoju turystyki dla województwa podkarpackiego na lata 2007–2013*, Podkarpacka Regionalna Organizacja Turystyczna, Polska Agencja Rozwoju Turystyki, Warszawa 2006, s. 261.

pracowników, ponad dwa razy częściej niż ci, którzy trudności nie napotkali, odwoływali się do rekrutowania kandydatów na pracowników poprzez znajomych, dużo większy odsetek korzystał też z ogłoszeń w prasie bądź Internecie oraz w siedzibie instytucji.

Wykres 110. Częstość stosowania poszczególnych metod rekrutacji w zależności od tego, czy pracodawcy napotkali trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców

Na obecnym etapie badania niemożliwa do weryfikacji jest hipoteza, iż najbardziej skuteczną metodę rekrutacji stanowi przyjmowanie pracowników w oparciu o własne kontakty i rekomendacje. Jest to jedna z najczęściej stosowanych metod, do której odwołują się pracodawcy, zwłaszcza w przypadku, gdy napotykają na trudności w pozyskiwaniu pracowników (odsetek pracodawców, którzy mieli trudności na etapie rekrutacji, sięga po tę metodę dwa razy częściej niż inni), lecz brak jest danych ilościowych wskazujących skuteczność tej metody. Obecnie można tak wnioskować w oparciu o wyniki badań jakościowych, lecz jedynie w odniesieniu do przedsiębiorców, a nie podmiotów o działalności niedochodowej, które ze względów proceduralnych muszą inaczej organizować przebieg rekrutacji zewnętrznej[97].

Przeprowadzone badania wśród pracodawców Podkarpacia, jak i wyniki innych badań[98] dowodzą, że skuteczność rekrutacji jest mniejsza, im trudniejsze są stanowiska do obsadzenia. Wyniki badania ilościowego wskazują, że wśród pracodawców, którzy napotkali trudności przy rekrutacji pracowników, największe przeszkody wystąpiły przy obsadzaniu stanowiska pracownika wykonawczego (merytorycznego, specjalisty) oraz wykwalifikowanego pracownika produkcyjnego. Z tego względu przy rekrutacji pracowników na wysokie stanowiska menadżerskie lub specjalistyczne firmy często sięgają po wsparcie agencji rekrutacyjnych[99].

Warto pamiętać, że odrębną kwestią są poza tym stosowane metody selekcji – one również w dużym stopniu mogą wpływać na skuteczność całego procesu rekrutacji[100].

97. W kolejnej fali badania kwestia skuteczności poszczególnych metod zostanie pogłębiona.
98. Por. A. K. Baczyńska, K. Kosy, *Pomoc pracodawcom w zakresie doboru kandydatów do pracy – metody rekrutacji i selekcji*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, „Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego", nr 45/2009, Warszawa.
99. Por. *Raport o rynku pracy oraz zasobach ludzkich w regionie Podkarpacia*, Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. wraz z Advisory Group TEST Human Resources, Rzeszów 2009.
100. Por. M. Dale, *Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.

11.6. Podsumowanie

W województwie podkarpackim dobrze oceniana jest dostępność zasobów ludzkich. Koszty pozyskania i zatrudnienia pracowników okazują się niższe niż w większości regionów Polski.

Większa jest liczba pracowników wyjeżdżających z województwa do pracy, niż liczba pracowników z innych województw pracujących w regionie podkarpackim, co wymiernie świadczy o słabszym potencjale podkarpackiego rynku pracy. Ponadto województwo podkarpackie ma najwyższy udział dojeżdżających do pracy w ogólnej liczbie pracowników, co z kolei świadczy o wysokiej mobilności mieszkańców. Zdecydowanie największe strumienie dojeżdżających do pracy kierują się w stronę dużych ośrodków miejskich, przede wszystkim do Rzeszowa i Przemyśla.

Do najpopularniejszych metod rekrutacji pracodawców w województwie podkarpackim należą: korzystanie z bazy CV osób, które złożyły oferty pracy lub same się zgłosiły, odwoływanie się do urzędów pracy oraz rekrutacja poprzez znajomych, z polecenia. W dalszej kolejności pracodawcy poszukują pracowników z wykorzystaniem ogłoszeń w prasie, w Internecie, w siedzibie firmy/instytucji, korzystając z przyjmowania stażystów/praktykantów, ze współpracy ze szkołami/uczelniami. Przyjmowanie pracowników odbywa się przede wszystkim w obrębie województwa.

Mniej więcej co dziesiąty z badanych pracodawców napotkał przeszkody ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy, co oznacza, że stosowane przez nich metody rekrutacji są skuteczne. Pracodawcy, którym trudność sprawiło zrekrutowanie odpowiednich pracowników, korzystali z właściwie wszystkich możliwych form zdobywania pracowników. Wynika z tego, że trudność w rekrutacji zależy nie tyle od stosowanej metody pozyskiwania pracowników, co raczej od dostępności odpowiednich kandydatów.

Rynek pracy województwa jest rynkiem pracodawcy, z czego wynika, że pracodawcy nie odczuwają istotnych barier w zatrudnianiu kadr. Rynek ten równocześnie znajduje się we względnej równowadze, gdyż pracujący są w większości zadowoleni z dostępnej na tym rynku oferty, którą uznają za adekwatną do swojego wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Deklarują również w większości zadowolenie z warunków pracy.

Pracownicy z wyższymi kwalifikacjami i wyższymi aspiracjami poszukują pracy poza województwem oraz za granicą. Stabilność tego rodzaju blokuje rozwój gospodarczy znacznej części województwa (za wyjątkiem Rzeszowa i kilku powiązanych z Rzeszowem mniejszych ośrodków wzrostu: Mielca, Stalowej Woli, Krosna).

Dominacja pracodawców na rynku pracy jest też przyczyną nieskuteczności działań na rzecz strukturalnego dostosowania sektora edukacji do potrzeb gospodarki. To niedostosowanie może stanowić poważne źródło barier w zatrudnianiu w przypadku, gdyby nastąpiło zwiększenie popytu na rynku pracy na pracowników o wysokich kwalifikacjach.

Bariery w zatrudnianiu odpowiednich kadr mogą się bardzo szybko pojawić w turystyce i w branżach okołoturystycznych, jeżeli nastąpi przyspieszenie rozwoju produktów turystycznych regionu. Sektor edukacji nie jest obecnie nastawiony na kształcenie odpowiednich kadr dla turystyki.

UKAZANIE WIZERUNKU ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH, ŚREDNICH I WYŻSZYCH W OPINII PRACODAWCÓW

12. Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców

12.1. Wstęp

Niniejszy rozdział ma na celu ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców. Na potrzeby niniejszego badania przez zatrudnienie absolwenta rozumie się zatrudnienie osoby, która nie ukończyła 27. roku życia i została zatrudniona nie później niż 12 miesięcy po ukończeniu nauki w szkole ponadgimnazjalnej lub wyższej. W rozdziale omówiono zatrudnienie absolwentów, ocenę ich potencjału zawodowego przez pracodawców, a także kwestię kosztów, jakie wiążą się dla pracodawcy z przyjęciem do pracy absolwenta.

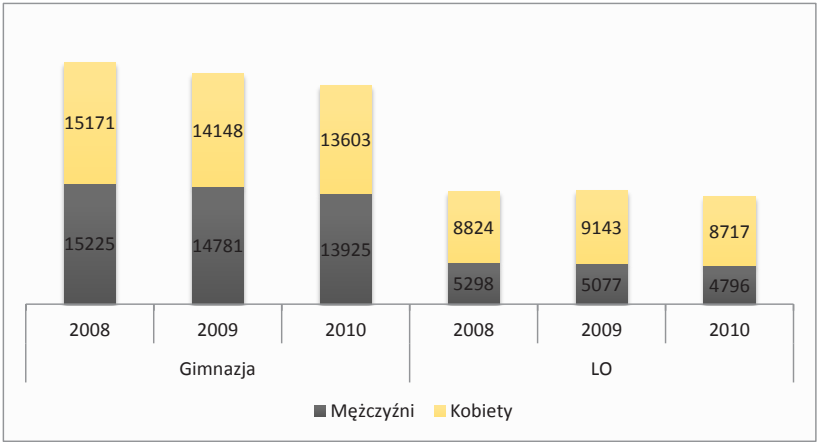
12.2. Zatrudnianie absolwentów

Profil absolwenta szkół średnich i wyższych w regionie

Jak wykazano w rozdziale 4, w województwie podkarpackim ogółem do liceów ogólnokształcących uczęszcza 47% młodzieży – jest to wartość niższa niż przeciętnie w kraju. Z kolei do w technikach i liceach profilowanych uczy się 36% (w Polsce 32%). Takie proporcje świadczą o stosunkowo mocnej pozycji nauczania zawodowego w regionie. Większy udział uczniów w liceach ogólnokształcących zauważalny jest w miastach na prawach powiatu (np. w Rzeszowie – 54%). Największy odsetek uczniów w zasadniczych szkołach zawodowych istnieje w podregionie tarnobrzeskim.

Liczba absolwentów gimnazjów i liceów ogólnokształcących utrzymuje się od 2008 r. na zbliżonym poziomie. O ile w gimnazjach proporcje płci są dosyć wyrównane (zob. wykres 111), o tyle w liceach ogólnokształcących przeważają kobiety.

Wykres 111. Liczba absolwentów gimnazjów i liceów ogólnokształcących w latach 2008–2010

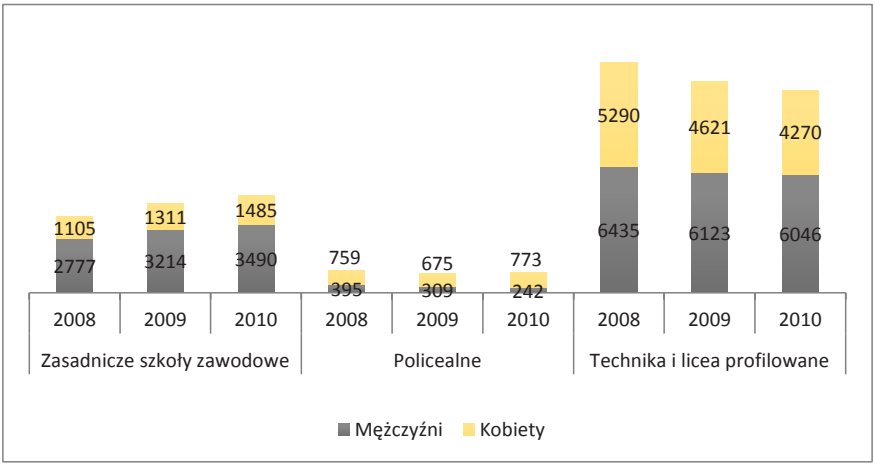


Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

Jak widać na wykresie 112, liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w województwie podkarpackim nieznacznie wzrosła w latach 2008–2010, w dalszym jednak ciągu w większości uczą

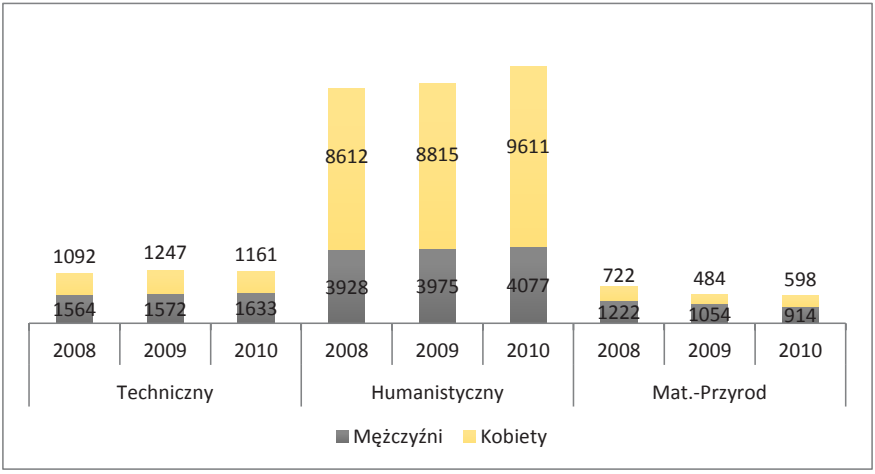
się w nich mężczyźni, co wynika z profilu szkolnictwa zawodowego. Liczba absolwentów szkół policealnych utrzymuje się na zbliżonym poziomie, a techników i liceów profilowanych nieznacznie spadła.

Wykres 112. Liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, szkół policealnych i liceów profilowanych w latach 2008–2010



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

Wykres 113. Liczba absolwentów szkół wyższych w latach 2008–2010



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

W roku 2009 na obszarze województwa podkarpackiego działało 15 szkół wyższych. Największe uczelnie wyższe – w tym Uniwersytet Rzeszowski i Politechnika Rzeszowska oraz kilka prywatnych szkół wyższych – zlokalizowane są w stolicy województwa podkarpackiego – Rzeszowie. Województwo podkarpackie charakteryzuje się jednym z niższych wskaźników liczby studentów na 1000

mieszkańców. Dominują kierunki humanistyczne (wykres 113)[101]. Z danych przedstawionych poniżej wynika, że 13 688 (czyli 76%) studentów ukończyło w 2010 r. kierunki humanistyczne, 2794 (16%) kierunki techniczne i 1512 (8%) matematyczno-przyrodnicze.

Bezrobocie i zatrudnianie ludzi młodych oraz absolwentów

Według danych WUP Rzeszów (stan na koniec czerwca 2011 r.)[102], najliczniejszą grupę wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowiły osoby w przedziale wieku od 25 do 34 lat (31,2%). Drugą co do liczebności grupę stanowiły osoby będące w wieku od 18 do 24 lat (23,4%). Obecna stopa bezrobocia wśród ludzi młodych[103] w sposób zasadniczy determinuje szanse na znalezienie pracy przez absolwentów na lokalnym rynku pracy. Im wyższa, tym trudniej młodym ludziom znaleźć pracę. Z kolei biorąc pod uwagę staż pracy osób zarejestrowanych jako bezrobotne na Podkarpaciu, można zaobserwować dość duży udział osób, które nie posiadają żadnego udokumentowanego stażu zawodowego. Na koniec I półrocza 2011 roku grupa ta stanowiła 27% ogółu bezrobotnych, podobnie jak w roku poprzednim.

W badaniach aktywności ekonomicznej (BAEL) kategoria absolwentów jest kategorią węższą niż zastosowana przez WUP Rzeszów kategoria „ludzi młodych", gdyż zaliczono do niej te osoby w wieku 15–29 lat, które ukończyły szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy i nie kontynuowały nauki. Zgodnie z danymi GUS[104], stopa bezrobocia w II kwartale 2011 r. wśród absolwentów wyniosła 29,3% i zwiększyła się (o 5,3 p.p. w porównaniu z II kwartałem 2010 r., natomiast zmniejszyła się w stosunku do I kwartału 2011 r. (o 1,4 p.p.). Większe trudności ze znalezieniem pracy w omawianym kwartale mieli absolwenci mieszkający na wsi. Stopa bezrobocia dla tej populacji wyniosła 30,6% wobec 28,6% dla absolwentów mieszkających w mieście.

W II kwartale 2011 r. najmniej bezrobotnych było wśród kończących szkoły wyższe – 21,4% i średnie zawodowe – 35,3%, w największym zaś stopniu bezrobocie wystąpiło wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (45,7%) oraz średnich ogólnokształcących (40,8%).

W porównaniu z II kwartałem 2010 r. wzrost stopy bezrobocia absolwentów wystąpił we wszystkich grupach ludności wyodrębnionych ze względu na poziom wykształcenia. Największy wzrost tego wskaźnika odnotowano wśród osób, które ukończyły szkołę zasadniczą zawodową oraz średnią ogólnokształcącą (odpowiednio o 9,5 p.p. i o 8,1 p.p.), natomiast najmniejszy wzrost tego wskaźnika nastąpił wśród absolwentów szkół wyższych (o 3,7 p.p.).

Dla uzupełnienia, wskaźnik zatrudnienia absolwentów w II kwartale[105] wyniósł 52,8%, w tym po szkołach wyższych – 72,5%, policealnych i średnich zawodowych – 46,8%, średnich ogólnokształcących – 27,4%, zasadniczych zawodowych – 43,1% (GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, II kwartał 2011).

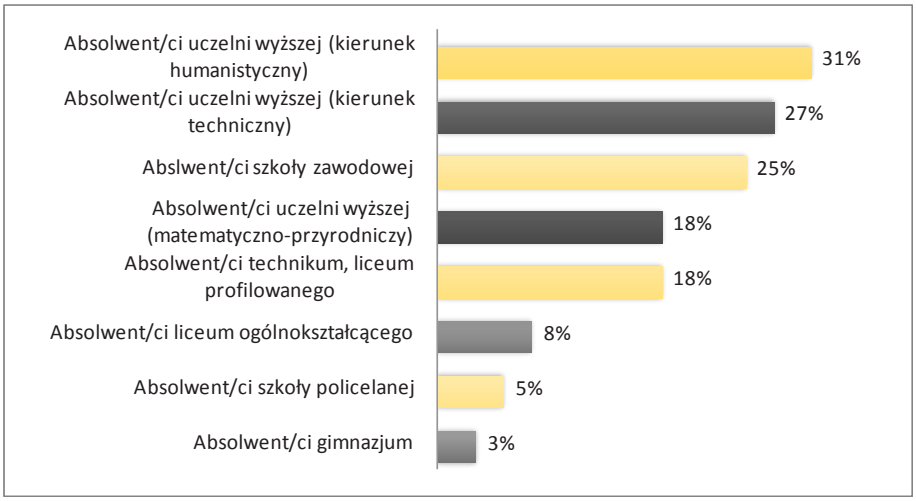
Z przeprowadzonego badania ilościowego wynika, iż wśród tych pracodawców, którzy zatrudnili pracowników w ostatnim roku, niecała 1/4 (24%) przyjęła do pracy absolwentów.

Wśród pracodawców, którzy zatrudnili absolwentów, 31% dało pracę osobom kończącym uczelnię wyższą o kierunku humanistycznym, następnie 27% – kończącym uczelnię o kierunku technicznym, a 18% o kierunku matematyczno-przyrodniczym (wykres 114). Ten sam odsetek (18%) pracodawców zaoferował pracę absolwentom techników i liceów profilowanych. 8% pracodawców zadeklarowało,

101. Zob. rozdział 4. W Rzeszowie struktura osób kończących studia jest prawie identyczna do sytuacji ogólnopolskiej, co oznacza, że 14% studentów kończy kierunki pedagogiczne, 9% humanistyczne, 17% społeczne, 8% medyczne, 7% ścisłe, 10% inżynieryjno-techniczne oraz 35% ekonomię i administrację. Absolwentem takich kierunków, jak ścisły i inżynieryjno-techniczny, jest zaledwie co szósta osoba kończąca studia.
102. *Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie podkarpackim w okresie I półrocza 2011 r.*, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2011.
103. Zaliczono do niej obie wymienione powyżej grupy, tj. ogół osób w wieku od 18 do 34 lat.
104. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, II kwartał 2011, GUS, Warszawa 2011.
105. Tamże.

iż zatrudniło absolwentów liceum ogólnokształcącego. Nieliczni byli ci, którzy zatrudnili młode osoby po szkole policealnej (5%) i gimnazjum (3%).

Wykres 114. Zatrudnianie absolwentów przez pracodawców według typu szkoły, którą ukończyli absolwenci



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, pokazano odsetek pracodawców, n = 131

Zderzając wyniki badania wśród pracodawców zatrudniających absolwentów o różnym profilu wykształcenia z danymi ukazującymi ogólną liczbę kończących dane kierunki, można zaobserwować wyraźnie, że pracodawcy tylko nieznacznie częściej zatrudniali absolwentów po kierunku humanistycznym, czyli tych, którzy stanowią największą grupę (76%), niż po kierunkach technicznych, które kończył zaledwie co szósty student (16%). Podobnie absolwenci po kierunku matematyczno-technicznym stanowili zaledwie 8% ogółu kończących studia wyższe, a zaoferował im pracę prawie co piąty pracodawca deklarujący zatrudnienie absolwentów. Przewaga zatrudniających osoby kończące kierunki techniczne i matematyczno-przyrodnicze oraz zdecydowanie większa liczba absolwentów kierunków humanistycznych wchodzących na rynek pracy potwierdzają hipotezę, iż ta druga grupa ma większe trudności w znalezieniu zatrudnienia.

Przeprowadzone wywiady, zwłaszcza z pracownikami urzędów pracy, wskazują, że dobrą opinią wśród pracodawców cieszą się absolwenci Politechniki Rzeszowskiej ze względu na dominujące wykształcenie techniczne.

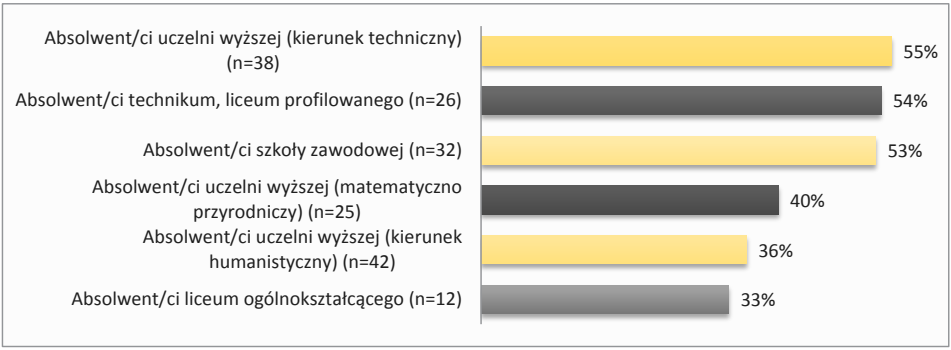
W ocenie jakościowej pojawiły się również głosy dotyczące odczuwalnie niższej jakości kształcenia przez uczelnie prywatne, w relacji do uczelni państwowych. Należy jednak zaznaczyć, iż wyjątek od tej reguły stanowi Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie. Jak podaje *Raport o rynku pracy oraz zasobach ludzkich w regionie Podkarpacia*, jej absolwentów uznawano w przeważającej mierze za dobrze przygotowanych do pracy po stronie prywatnych pracodawców[106]. Jest ona zresztą jedyną wyższą szkołą w województwie podkarpackim wymienioną wśród najlepszych uczelni spośród uczelni niepublicznych, których absolwenci są najbardziej cenieni jako potencjalni pracownicy[107].

106. Por. *Raport o rynku pracy oraz zasobach ludzkich w regionie Podkarpacia*, Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., Advisory Group TEST Human Resources, Rzeszów 2009.
107. M. Stepaniuk (red.), *Stan kapitału ludzkiego w Polsce*, Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, Warszawa 2008. Wśród uczelni publicznych w rankingu nie znalazła się żadna szkoła z województwa podkarpackiego.

U znacznego odsetka pracodawców, którzy przyjęli do pracy osoby kończące naukę, absolwenci ci odbyli wcześniej praktyki/staże. Zadeklarował tak ponad co drugi pracodawca, który zatrudnił osoby kończące uczelnię wyższą po kierunku technicznym, technikum, liceum profilowanym oraz po szkole zawodowej (wykres 115). W przypadku innych kierunków nauczania odsetek takich pracodawców był znacznie niższy. Tłumaczyć to można tym, że staże/praktyki są częściej organizowane i z reguły obowiązkowe w profilach kształcenia w kierunku technicznym/zawodowym.

Rzadziej, choć również stosunkowo często, pracodawcy zatrudnili po stażu absolwentów uczelni wyższej po kierunku matematyczno-przyrodniczym (40%), dalej humanistycznym (36%).

Wykres 115. Zatrudnienie absolwentów w instytucji, w której wcześniej odbyli praktyki/staż



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, pokazano odsetek pracodawców, n > 10

Dla porównania, wyniki ogólnopolskiego badania Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami (PSZK) pokazują, że 30% praktykantów po odbyciu praktyki zawodowej otrzymało możliwość dalszej współpracy z firmą[108].

Z wywiadu przeprowadzonego z pracownikami biura karier na Uniwersytecie Rzeszowskim wynika ponadto, iż na uczelni tej prowadzony jest portal, na którym pracodawcy mogą zamieszczać ogłoszenia o pracę lub o staże. W ciągu ostatnich 10 miesięcy zamieszczono około 250–300 ofert, z czego połowa to były oferty staży, a połowa oferty pracy. Pracownicy biura karier na Uniwersytecie Rzeszowskim wskazali, iż przeważnie to nowo powstałe firmy z branż chemicznej, informatycznej oraz handlowej składają absolwentom oferty pracy lub staży. Zgłaszane jest również zapotrzebowanie na pracowników do Doliny Lotniczej[109].

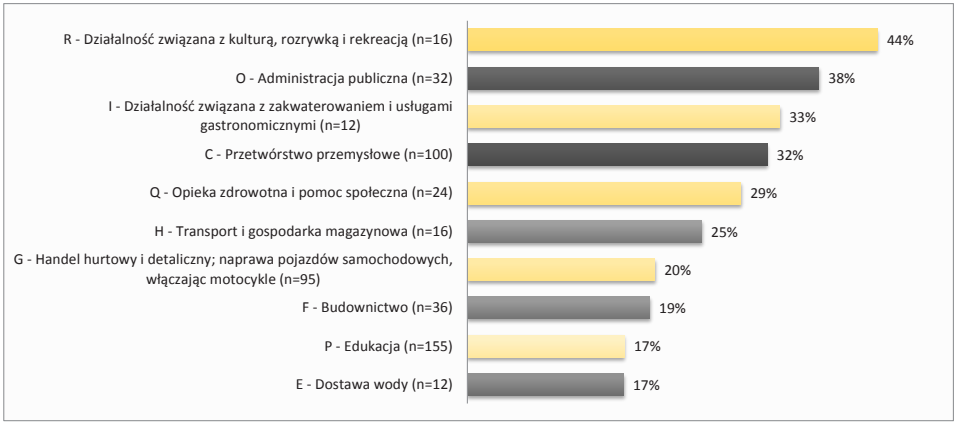
Przyglądając się dalej pracodawcom, którzy najczęściej zatrudniali absolwentów, można zauważyć, iż 44% pracodawców z sekcji R – Działalność związana z kulturą oraz 38% pracodawców z sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa zatrudniło takie osoby. Wynika z tego, że w tych sekcjach absolwentom najłatwiej jest znaleźć zatrudnienie. W następnej kolejności był to co trzeci pracodawca z sekcji I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz C – Przetwórstwo przemysłowe, 29% z sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, co czwarty z H – Transport i gospodarka magazynowa, co piąty z G – Handel hurtowy i detaliczny, a 19%

108. Różnica może wynikać z innego podejścia badawczego – w badaniu własnym zadano pytanie pracodawcom o to, ilu z zatrudnionych absolwentów odbywało w danej instytucji wcześniej praktyki, w badaniu PSZK spytano, ilu absolwentów z tych, którzy odbywali praktyki, znalazło potem zatrudnienie.

109. Biorąc pod uwagę kierunki oferowane na Uniwersytecie Rzeszowskim, da się zauważyć, że obok kierunków humanistycznych (np. administracja, filologia, pedagogika, socjologia) stosunkowo bogata jest oferta kierunków technicznych i matematyczno-przyrodniczych, m.in. biologia, biotechnologia, edukacja techniczno-informatyczna, ekonomia, fizyka, fizyka techniczna, informatyka, inżynieria materiałowa, inżynieria bezpieczeństwa, matematyka, mechatronika, technologia (w oparciu o dane zamieszczone na stronie uniwersytetu: http://www.univ.rzeszow.pl/oferta_ksztalcenia/index.php, data pobrania 10.02.2012).

z sekcji F – Budownictwo. W sekcji P – Edukacja absolwentów zatrudniło 17% instytucji, podobnie jak w sekcji E – Dostawa wody.

Wykres 116. Zatrudnienie absolwentów przez pracodawców w poszczególnych sekcjach PKD



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; podano odsetki dla sekcji, co do których liczba wypełnionych kwestionariuszy n > 10

Absolwentów zatrudniło 26% badanych pracodawców o działalności dochodowej i 22% podmiotów reprezentujących działalność niedochodową.

Wśród badanych pracodawców, absolwentów najczęściej zatrudniały duże podmioty (mające 250 pracowników i więcej) – było to praktyką prawie połowy z nich (47%). Spośród średnich instytucji absolwentów zatrudniły ponad 2/5 (42%), zaś w małych podmiotach (w których od 10 do 49 stałych pracowników pracowało w oparciu o umowę o pracę) absolwentów zatrudniło 19% pracodawców[110].

W oparciu o inne badania[111], które dotyczą jednakże tylko sektora przedsiębiorstw, a nie ogółu pracodawców, można wnioskować, że sytuacja przedstawia się podobnie w przypadku zatrudniania absolwentów szkół zawodowych – absolwentów zatrudnił największy odsetek dużych firm. W grupie przedsiębiorstw dużych ok. 78% zatrudniło w ostatnich 3 latach absolwentów szkół o profilu zawodowym. Dla firm średnich odsetek ten wynosił ok. 60%, dla firm małych – ok. 40% oraz w sektorze przedsiębiorstw mikro – ok. 26%.

Absolwentów zatrudnił największy odsetek (39%) podmiotów zlokalizowanych w dużych miastach województwa podkarpackiego (powyżej 100 do 200 tys. mieszkańców). Ten odsetek spada liniowo wraz ze zmniejszaniem się miejscowości, tak więc wśród pracodawców znajdujących się na wsiach absolwenci otrzymali pracę zaledwie w 15% podmiotów[112].

12.3. Ocena potencjału zawodowego absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych

Z badań kwestionariuszowych wśród pracodawców wynika, że generalnie poszukują oni u pracowników przede wszystkim wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego, o czym była mowa w rozdziale 6. Wobec tego hipoteza postawiona w odniesieniu do tego obszaru badawczego, iż

110. Różnice istotne statystycznie.
111. Por. *Oczekiwania względem pracowników i prognoza przyjęć do pracy – postawy pracodawców z terenu województwa podkarpackiego wobec problemów zatrudnienia absolwentów szkół o profilu zawodowym*, Raport z badań pracodawców (wywiad telefoniczny), Kraków 2006.
112. Różnice istotne statystycznie.

postrzeganie kwalifikacji absolwenta uzależnione jest od nabycia przez niego umiejętności zawodowych, została zweryfikowana pozytywnie, o czym będzie więcej w dalszych częściach tego rozdziału.

Głównym i przeważającym powodem niezatrudniania absolwentów przez pracodawców był deklarowany brak zapotrzebowania na absolwentów (90% wskazań). 9% przyznało, że podczas rekrutacji nie zgłosili się do nich żadni absolwenci, a 5% udzieliło odpowiedzi, iż nie znaleźli absolwentów o odpowiednim wykształceniu, czy też, że osoby takie nie miały doświadczenia zawodowego. Warto zauważyć, że na „niesamodzielność absolwentów" jako powód niezatrudniania wskazał zaledwie ułamek pracodawców (2%), podobny odsetek zwrócił uwagę na wygórowane oczekiwania finansowe absolwentów. Jak powiedział wykładowca jednej z wyższych uczelni w województwie podkarpackim: *Obecni absolwenci szkół wyższych mają bardzo biznesowe podejście do pracy, są bardzo elastyczni i mobilni, ale oczekują satysfakcjonującej pracy i wysokich zarobków. Oczekują tzw. work-life balance, tj. równowagi pracy i czasu wolnego, nie zamierzają się »zarzynać« w wyścigu szczurów.* Z drugiej strony, warto zauważyć, iż województwo podkarpackie charakteryzuje się niskimi wynagrodzeniami, w związku z czym absolwenci poszukujący pracy w jego obrębie są zmuszeni do zaakceptowania oferowanych im stawek, jeśli chcą pozostać na regionalnym rynku pracy.

Powody niezatrudniania okazują się bardzo podobne niezależnie od typu absolwenta – po gimnazjum, szkole zawodowej, liceum ogólnokształcącym, technikum, liceum profilowanym, szkole policealnej, uczelni wyższej (o kierunku technicznym, humanistycznym oraz matematyczno–przyrodniczym). Głównym powodem niezatrudniania jest deklarowany brak zapotrzebowania na absolwentów (85–88% wskazań).

Dla porównania, badanie z 2006 roku, tyle że odnoszące się jedynie do absolwentów szkół o profilu zawodowym, wskazywało zbliżone powody niezatrudniania absolwentów – pracodawcy jako przyczyny nieprzyjmowania ich do pracy podali to, iż w ogóle nie zatrudniali żadnych nowych pracowników w tym okresie, przedsiębiorstwo nie ma obiektywnego zapotrzebowania na pracowników o wykształceniu zawodowym oraz z powodu nieznalezienia na rynku absolwentów o wykształceniu poszukiwanym przez przedsiębiorstwo[113].

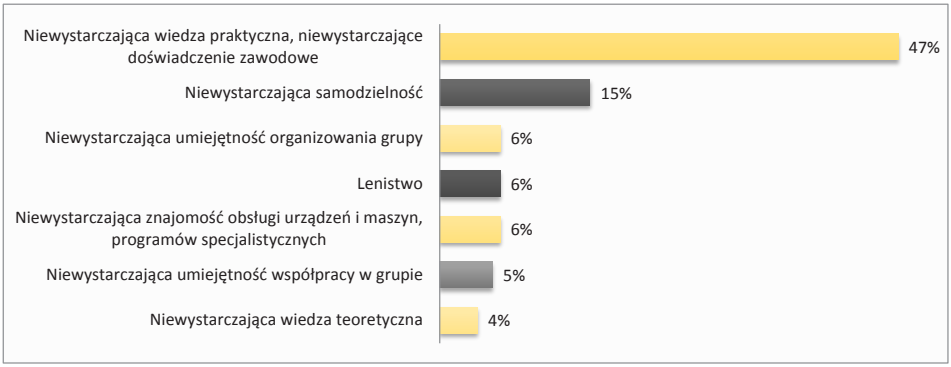
Na podstawie badania kwestionariuszowego PAPI można stwierdzić, że w opinii pracodawców absolwentom najbardziej brakuje umiejętności praktycznych, doświadczenia zawodowego – tak wskazała prawie połowa (47%) pracodawców[114]. 15% pracodawców wskazało na niewystarczającą samodzielność absolwentów (wykres 117). Warto również zauważyć, że zdaniem znaczącego odsetka – 1/3 – pracodawców, osobom takim „niczego nie brakuje", a co ósmy respondent miał problemy z udzieleniem odpowiedzi na to pytanie.

Niewielki procent pracodawców (rzędu 6% i mniej) wskazywał na inne braki: niewystarczającą znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych, niedostateczną umiejętność organizowania grupy oraz współpracy w grupie, a także na lenistwo, brak kreatywności i pomysłowości, zbyt skromną wiedzę teoretyczną. Odsetek poniżej 3% wskazał na: niewystarczającą znajomość języków obcych, nieodpowiednie wykształcenie, brak zdolności analitycznych, niesumienne wykonywanie poleceń przełożonych, a także niedostateczną umiejętność elastycznego reagowania na zmiany.

113. *Oczekiwania względem pracowników i prognoza przyjęć do pracy – postawy pracodawców z terenu województwa podkarpackiego wobec problemów zatrudnienia absolwentów szkół o profilu zawodowym*, Raport z badań pracodawców (wywiad telefoniczny), Kraków 2006.

114. Warto zauważyć, że wyniki badania własnego potwierdzają wnioski z innego badania dotyczącego przedsiębiorców. Ci przedsiębiorcy, którzy potrafią wskazać jakieś wady absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, podkreślają przede wszystkim brak doświadczenia/praktyki zawodowej – ok. 66% przedsiębiorstw, które zatrudniały absolwentów. Por. tamże.

Wykres 117. Brakujące umiejętności i cechy negatywne absolwentów w opinii pracodawców



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 130; pokazano dane >3%

W trakcie badań jakościowych wskazywano ponadto na inne niedostatki u absolwentów w zakresie umiejętności psychospołecznych – wymienione zostały: słaba umiejętność komunikacji oraz dostrzegania związków przyczynowo-skutkowych. Z innych badań wynika, że liczni pracodawcy podkreślają nieumiejętność absolwentów w zakresie wysławiania się, pisania, brak znajomości zasad ortografii, niestosowny wygląd, niepunktualność itp.[115]

Rozmówcy w biurze karier Uniwersytetu Rzeszowskiego zwracali ponadto uwagę na bierność i małe zmotywowanie absolwentów, np. ze względu na nietrafiony wybór kierunku studiów, co demotywuje młodych ludzi do aktywności na rynku pracy.

Na pytanie, jakie pozytywne umiejętności i cechy posiadają zatrudnieni przez nich absolwenci, pracodawcy w pierwszej kolejności wskazali: wiedzę teoretyczną (30%), gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji (28%) oraz odpowiednie wykształcenie (21%) (wykres 118). Tak więc hipoteza, że pracodawcy Podkarpacia oceniają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako biernych, roszczeniowych i niezdeterminowanych, została sfalsyfikowana. Absolwenci, zdaniem pracodawców, są zdeterminowani w tym sensie, że wyrażają gotowość do dokształcania się; na roszczeniowość zaś – o czym była mowa wcześniej – zwróciło uwagę zaledwie 2% pracodawców.

Zderzając odpowiedzi pracodawców na pytanie, jakich cech brakuje absolwentom, z tym, jakie pozytywne cechy absolwenci mają, dochodzimy do wniosku, iż jest nadzieja na bycie przez absolwentów po jakimś czasie dobrymi pracownikami (ich przygotowanie teoretyczne zostało przez część pracodawców wskazane jako atut wraz z gotowością do podnoszenia kwalifikacji). Połączenie wiedzy teoretycznej z chęcią do dokształcania się powinno ułatwić absolwentom nabycie tak potrzebnych umiejętności praktycznych. Obecnie bowiem tylko 7% pracodawców oceniło, że wiedza praktyczna i doświadczenie zawodowe stanowią atuty absolwentów.

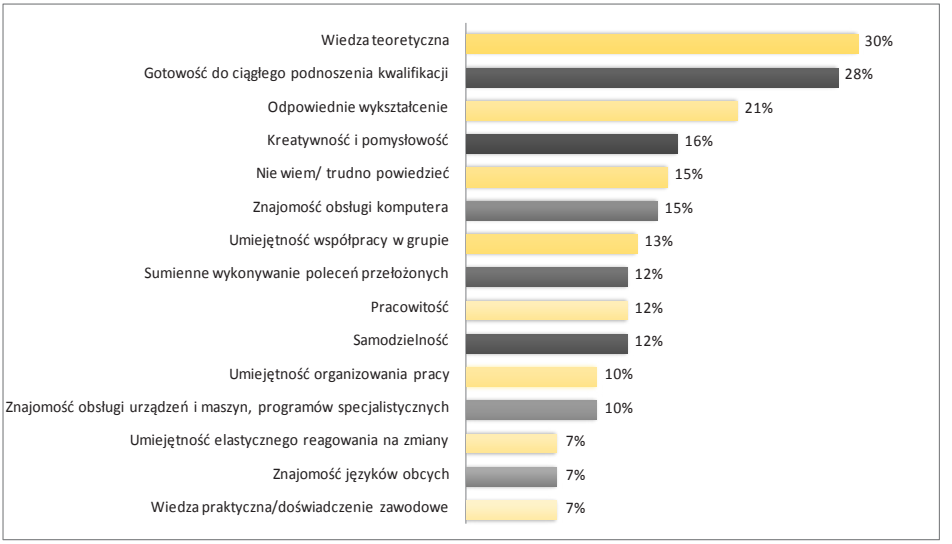
Na kolejnych miejscach pracodawcy wśród pozytywnych cech osób kończących edukację wymienili inne umiejętności interpersonalne i predyspozycje osobowościowe niezbędne lub przydatne w pracy: kreatywność i pomysłowość (wskazane przez 16% pracodawców), umiejętność współpracy w grupie – 13%, sumienne wykonywanie poleceń przełożonych, samodzielność – 12% oraz pracowitość – 12%. Następnie na umiejętność organizowania pracy wskazało 10% pracodawców, a na zdolność do elastycznego reagowania na zmiany – 7%.

115. *Oczekiwania względem pracowników i prognoza przyjęć do pracy – postawy pracodawców z terenu województwa podkarpackiego wobec problemów zatrudnienia absolwentów szkół o profilu zawodowym*, Raport z badań pracodawców (wywiad telefoniczny), Kraków 2006.

Z umiejętności pozazawodowych absolwentów, jako pozytywne zostały wskazane najczęściej: znajomość obsługi komputera (wskazanie 15% pracodawców), następnie znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych (10%) i znajomość języków obcych 7%.

Prawie 1/4 badanych pracodawców miała jednak problem z podaniem pozytywnych umiejętności i cech zatrudnionych przez nich absolwentów (biorąc pod uwagę odpowiedzi „nie potrafię wskazać pozytywnych cech" oraz „nie wiem / trudno powiedzieć").

Wykres 118. Pozytywne umiejętności i cechy posiadane przez absolwentów w opinii pracodawców



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 130; pokazano dane > 3%

W badaniach jakościowych zwrócono uwagę, iż istotny atut absolwentów w województwie podkarpackim (w porównaniu z innymi województwami) stanowi fakt, że są oni względnie tanimi pracownikami.

Porównując ocenę cech różnych absolwentów, dochodzimy do wniosku, że występują pewne różnice w zależności od typu szkoły, którą absolwent ukończył (tab. 19). Do pozytywnych umiejętności absolwentów szkół wyższych częściej niż w przypadku innych absolwentów zaliczano wiedzę teoretyczną, podczas gdy wiedza taka w ogóle nie została wymieniona jako atut absolwentów liceów ogólnokształcących. Z kolei w LO częściej oceniono pozytywnie znajomość obsługi komputera. W zakresie znajomości języków obcych najlepiej zostali ocenieni absolwenci uczelni o kierunku humanistycznym, następnie LO. Uczniów wszystkich typów szkół oceniono pozytywnie pod kątem gotowości do podnoszenia kwalifikacji, jedynie w szkole zawodowej częstość wskazywania tej cechy przez pracodawców była niższa.

Tab. 19. Pozytywne umiejętności i cechy posiadane przez absolwentów poszczególnych typów szkół w opinii pracodawców

Umiejętności/ absolwenci	szkoły zawodowej (n = 32)	LO (n = 11)	technikum / liceum profilowanego (n = 26)	uczelni wyższej (kierunek techniczny) (n = 38)	uczelni wyższej (kierunek humanistyczny) (n = 41)	uczelni wyższej (kierunek matematyczno-przyrodniczy) (n = 25)
Wiedza teoretyczna	16%	0%	19%	29%	39%	36%
Wiedza praktyczna / doświadczenie zawodowe	13%	0%	0%	0%	10%	8%
Odpowiednie wykształcenie	16%	0%	19%	13%	24%	32%
Znajomość obsługi komputera	13%	27%	19%	24%	12%	16%
Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych	3%	0%	15%	16%	5%	4%
Znajomość języków obcych	3%	9%	0%	5%	15%	4%
Umiejętność współpracy w grupie	13%	27%	23%	0%	2%	24%
Samodzielność	3%	18%	12%	13%	7%	16%
Gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji	16%	27%	27%	29%	29%	28%
Kreatywność i pomysłowość	0%	18%	4%	26%	20%	4%
Pracowitość	16%	9%	15%	8%	10%	4%
Umiejętność organizowania pracy	9%	0%	12%	8%	7%	4%
Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany	9%	9%	4%	3%	7%	0%
Sumienne wykonywanie poleceń przełożonych	16%	9%	15%	5%	12%	0%
Zdolności analityczne	0%	0%	4%	3%	0%	0%

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, podane odsetki dotyczą typów absolwentów, co do których liczba wypełnionych kwestionariuszy przez pracodawców n > 10

12.4. Koszty zatrudnienia absolwenta

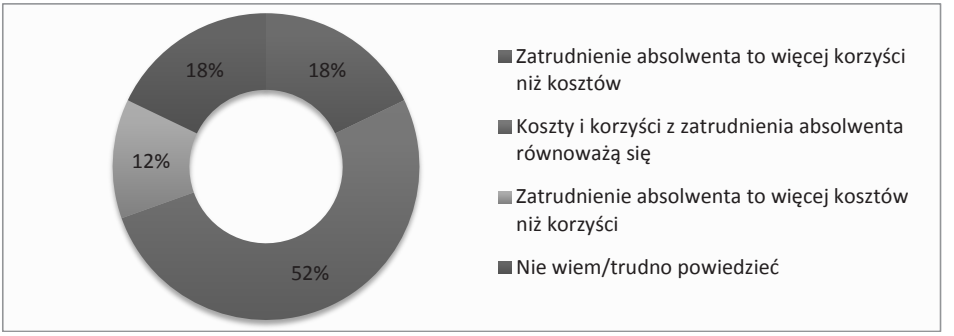
Zatrudnienie absolwenta często związane jest z poniesieniem dodatkowych kosztów przez pracodawcę wynikających z konieczności uzupełnienia jego wiedzy i umiejętności, aby mógł w sposób kompetentny wywiązywać się ze swoich obowiązków zawodowych. Z raportu z badań w projekcie „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom"[116] wynika, że nieco ponad 1/4 absolwentów, którzy podjęli pracę po zakończeniu nauki, uczestniczyła w różnego rodzaju kursach lub szkoleniach organizowanych

116. Ł. Arendt (red.), *Raport z badań w projekcie »Uczelnia Przyjazna Pracodawcom«*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, eDialog Sp. z o.o., Warszawa 2010.

przez swoich pracodawców. Część absolwentów, już pracując, dokształca się jednak we własnym zakresie (samodzielnie decydują się na kursy i szkolenia, studia podyplomowe, studia MBA itp.), co nie pociąga już bezpośrednich kosztów dla pracodawcy.

W niniejszym badaniu, w ocenie połowy (52%) pracodawców, koszty i korzyści z zatrudnienia absolwenta równoważą się, 18% było zdania, że korzyści przeważają, a 12% – że kosztów jest więcej niż korzyści (wykres 119). Także biorąc pod uwagę kryterium efektywności, można uznać, że zatrudnianie absolwenta, mimo iż pociąga za sobą nakłady, z reguły przynosi korzyści, które owe nakłady równoważą.

Wykres 119. Ocena korzyści i kosztów z zatrudniania absolwenta przez pracodawców



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 135

Z punktu widzenia pracodawców, potrzeby szkoleniowe absolwentów dotyczą w głównej mierze podnoszenia ich umiejętności praktycznych. Wyniki badań własnych, jak i literatura przedmiotu potwierdzają hipotezę, iż ze względu na opinię o niedostosowaniu oferty sektora edukacji w niewystarczającym stopniu do potrzeb pracodawców, pracodawcy postrzegają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako wymagających znacznych inwestycji przy dużych lukach kwalifikacyjnych i kompetencyjnych.

Jak wynika z raportu z badań w projekcie „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom”[117], najczęściej wskazywaną przez pracodawców umiejętnością deficytową była zdolność łączenia teorii z praktyką. Znaczna skala deficytu występuje również w przypadku umiejętności organizacji pracy, obsługi klienta i kontaktu z nim, rozwiązywania problemów czy znajomości języków obcych. Są to głównie kompetencje zaliczane do kategorii umiejętności psychospołecznych czy pozazawodowych, których, jak wynika z analiz, większość polskich uczelni wyższych nie rozwija w wystarczającym stopniu.

12.5. Podsumowanie

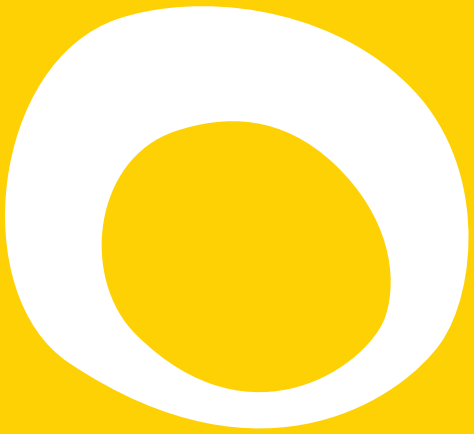
Na uczelniach wyższych w województwie podkarpackim dominują kierunki humanistyczne (76% ogółu absolwentów stanowią absolwenci uczelni wyższej o kierunku humanistycznym), a przyjmuje ich do pracy zaledwie 31% pracodawców zatrudniających w ogóle absolwentów. Dla porównania, 27% pracodawców zatrudnia osoby po kierunkach technicznych, choć stanowią oni tylko 16% absolwentów. Jest widoczne zatem, że absolwenci kierunków humanistycznych mają większe trudności w znalezieniu pracy niż kierunków technicznych i matematyczno-przyrodniczych. Ponadto wśród absolwentów w gorszej sytuacji na rynku pracy są mieszkańcy wsi oraz kończący zasadnicze szkoły zawodowe (stopa bezrobocia 45,7%) oraz średnie ogólnokształcące (40,8%).

117. Ł. Arendt (red.), *Raport z badań w projekcie »Uczelnia Przyjazna Pracodawcom«*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, eDialog Sp. z o.o., Warszawa 2010.

Pracodawcy Podkarpacia cenią głównie umiejętności i doświadczenie zawodowe, dlatego postrzeganie kwalifikacji absolwenta uzależnione jest od nabycia przez niego tych kwalifikacji. U znacznego odsetka (około połowy) pracodawców, którzy przyjęli do pracy osoby kończące edukację, absolwenci odbyli wcześniej w danej instytucji praktyki bądź staże.

Pracodawcy szczególnie nisko oceniają praktyczne przygotowanie do pracy absolwentów wszystkich typów szkół. Zdaniem prawie połowy pracodawców, takim pracownikom najbardziej brakuje umiejętności praktycznych, a także doświadczenia zawodowego. Ich przygotowanie pozazawodowe (języki obce, obsługa komputera) są oceniane znacznie lepiej. W zakresie umiejętności interpersonalnych i predyspozycji osobowościowych wysoko została oceniona gotowość absolwentów do ciągłego podnoszenia kwalifikacji – była to najczęściej wskazywana przez pracodawców pozytywna cecha absolwentów.

Pracodawcy, ze względu na opinię o niedostosowaniu oferty sektora edukacji do potrzeb rynku pracy, postrzegają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako wymagających pewnych inwestycji w kapitał ludzki przy dużych lukach kwalifikacyjnych i kompetencyjnych, jednak tylko co dziesiąty pracodawca wskazał, że koszty zatrudnienia absolwenta przeważają korzyści. Absolwenci wymagają przeszkolenia zwłaszcza w zakresie zdobycia lub poszerzenia umiejętności praktycznych.



OKREŚLENIE STOSUNKÓW MIĘDZYLUDZKICH, JAKIE PANUJĄ W BADANYCH PODMIOTACH

13. Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach

13.1. Wstęp

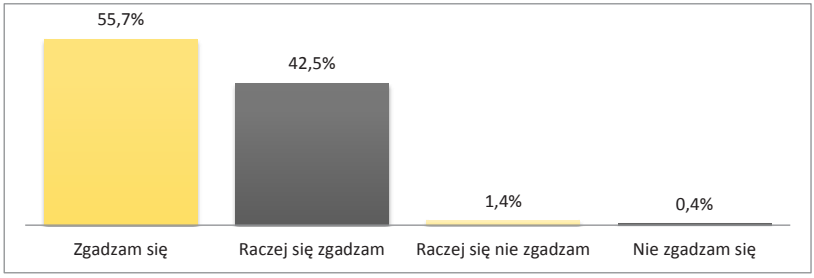
Niniejszy rozdział dotyczy kwestii związanych z jednej strony z oceną i zaznaczeniem relacji, jakie panują w miejscach pracy respondentów (z perspektywy panującej tam atmosfery), z drugiej zaś strony związanych z oceną, stosunkiem i przywiązaniem badanych do swojej pracy. Ponadto analizie poddano wpływ takich elementów, jak doskonalenie pracowników, pakiety motywacyjne i wpływ działań integracyjnych na jakość pracy. Wnioski oparto przede wszystkim na wynikach kwestionariuszy analizy PAPI przeprowadzonej wśród pracowników.

13.2. Czynniki decydujące o atmosferze w pracy

Atmosfera w pracy wskazywana była w badaniach jakościowych jako ważny element wpływający na pracę. W badaniach ilościowych pracownicy objęci badaniem odnosili się do szeroko rozumianych elementów z nią związanych. Respondentom przedstawiono szereg wyrażeń, które ocenili za pomocą czterostopniowej skali, określając, w jakim stopniu zgadzają się lub nie z danym stwierdzeniem.

Badanym zadano wprost pytanie o ocenę atmosfery w miejscu pracy. Okazało się, że zdecydowana większość zgadzała się ze stwierdzeniem: *Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyj*azna. Zarazem w przypadku ponad połowy jest to mocna deklaracja („zdecydowanie się zgadzam"). Do niezadowolenia z atmosfery przyznało się niecałe 2% badanych.

Wykres 120. Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna



Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników, n = 1070

W celu lepszego zrozumienia kwestii powiązanych z oceną atmosfery w pracy dokonano porównywania innych czynników ze wskazaną powyżej zmienną. Wykorzystano jedną z miar współzależności[118] przyjmującą wartości od -1 do 1, gdzie -1 oznaczałoby idealną, bardzo silną zależność negatywną, 0 brak zależności, a +1 idealną zależność pozytywną. Przedstawiona poniżej tabela (20) pokazuje poziom powiązań pomiędzy poszczególnymi zmiennymi.

Dwa pierwsze elementy najmocniej powiązane z badanym czynnikiem: „rekomendowanie pracy znajomym" oraz „postrzeganie pracowników jako lojalnych" możemy interpretować jako efekt dobrej atmosfery, a nie jego przyczynę[119]. Kolejne elementy wskazują już jednak na znaczenie czynników, które mogą pomóc w zrozumieniu zespołu czynników składających się na dobrą atmosferę w pracy. I tak, do współtowarzyszących dobrej atmosferze w pracy należą czynniki związane z:

118. Tau Kendalla.
119. Interpretacje wynikają z badań jakościowych oraz wiedzy, nie z bezpośrednio zaobserwowanych współzależności.

- Wysoką oceną sposobu informowania i zarządzania w firmie oraz poczuciem dbania o pracowników (*Jestem na bieżąco informowany o ważnych sprawach zakładu pracy*; *To, co robię w pracy, daje mi poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens*; *W mojej pracy kierownicy są fachowi w zarządzaniu*; *W mojej pracy dba się o pracowników*);
- Utrzymywaniem dobrych relacji w miejscu pracy zarówno z przełożonymi, jak i z kolegami i koleżankami (*Uważam za ważne utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi*; *Uważam, że mam dobre relacje z kolegami i koleżankami z pracy*; *Uważam, że mam dobre relacje z przełożonymi*; *Uważam za ważne utrzymywanie dobrych relacji z kolegami i koleżankami w pracy*).

Te dwa elementy są w oczach badanych kluczowe dla zaistnienia w pracy przyjaznej atmosfery.

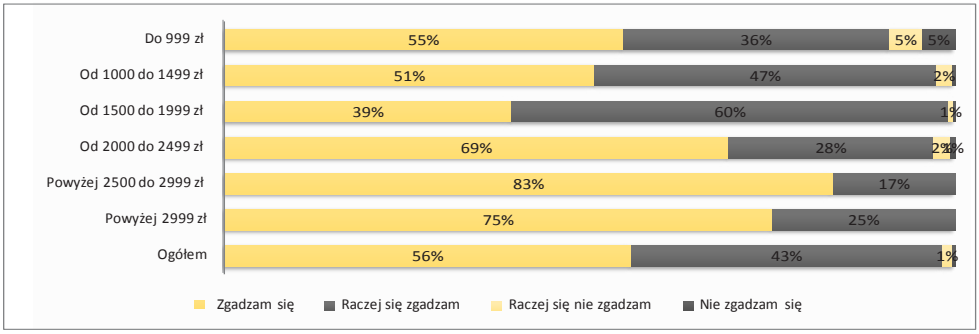
Tab. 20. Czynniki związane z oceną atmosfery w miejscu pracy

Zmienne	Tau Kendalla
Poleciłbym pracę w tym miejscu swoim znajomym	,578**
Pracownicy są lojalni wobec zakładu pracy	,493**
Jestem na bieżąco informowany o ważnych sprawach zakładu pracy	,424**
To, co robię w pracy, daje mi poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	,423**
W mojej pracy dba się o pracowników	,414**
W mojej pracy kierownicy są fachowi w zarządzaniu	,398**
Uważam za ważne utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi	,393**
Uważam, że mam dobre relacje z kolegami i koleżankami z pracy	,391**
Uważam za ważne utrzymywanie dobrych relacji z kolegami i koleżankami w pracy	,376**
Uważam, że mam dobre relacje z przełożonymi	,370**
Uważam, że w ostatnich 12 miesiącach zostałam/em pominięty/a przy wyznaczaniu pracowników na szkolenia	-,107**
Uważam, że w ostatnich 12 miesiącach zostałam/em pominięty/a przy awansie	-,128**
Uważam, że w ostatnich 12 miesiącach zostałam/em pominięty/a przy podwyżce	-,141**
Chciałbym/abym jak najszybciej zmienić moje obecne miejsce pracy	-,185**
Moja praca jest niestała i niepewna	-,263**

*Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników (n = od 803 do 1058); ** oznaczono zależności istotne statystycznie*

Dodatkowo sprawdzono związek pomiędzy postrzeganą atmosferą a otrzymywanym wynagrodzeniem. Okazuje się, że mamy tu do czynienia z niewielką pozytywną zależnością. Niemniej stopień tej zależności lokuje ją wśród najmniej znaczących spośród badanych. Osoby zarabiające więcej nieznacznie lepiej oceniają atmosferę w pracy.

Wykres 121. Ocena atmosfery w miejscu pracy w zależności od przedziałów otrzymywanych wynagrodzeń



Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników, tau Kendalla 0,16, zależność istotna, n = 875

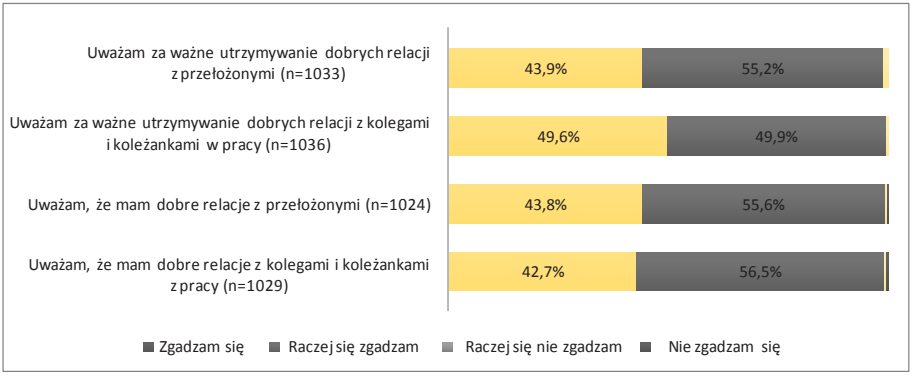
Badani pracownicy wysoko ocenili atmosferę panującą w zakładach, w których pracują. Dobra atmosfera idzie w parze z wysoką oceną sposobu informowania i zarządzania w firmie oraz poczuciem dbania o pracowników, a także utrzymywaniem dobrych relacji w miejscu pracy zarówno z przełożonymi, jak i z kolegami i koleżankami. W mniejszym zakresie na atmosferę wpływa wysokość wynagrodzenia.

13.3. Znaczenie stosunków przełożonego do pracownika i pracownika do przełożonego

Aby poznać opinie na temat stosunków pomiędzy pracownikami w firmie, zadano cztery pytania dotyczące oceny znaczenia (wagi) relacji z kolegami z pracy i z przełożonymi oraz samej oceny tych relacji. Przypomnieć należy, że opinie na temat relacji stanowią jeden z ważnych elementów składających się na ocenę atmosfery w pracy.

Przechodząc do oceny wagi samych relacji, wyraźnie zauważamy, że właściwie brak było osób twierdzących, że są one mało ważne (wykres 122). Badani zapytani o oszacowanie tych relacji oceniali je bardzo wysoko.

Wykres 122. Ocena znaczenia relacji w pracy i ocena relacji



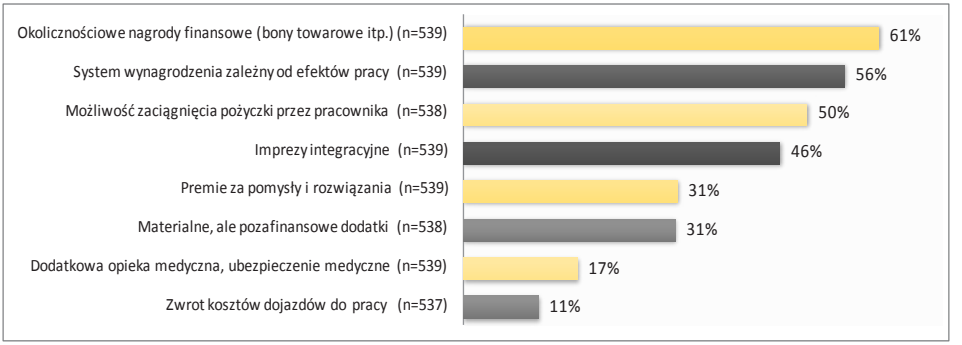
Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników

Znaczenie relacji w pracy jest postrzegane przez badanych jako bardzo istotne, co więcej – sama ocena tych relacji również wypada pozytywnie wśród respondentów w przeprowadzonym badaniu.

13.4. Systemy motywacyjne pracowników

W badaniu pracodawców podjęto kwestię sposobów motywowania pracowników. Okazało się, że najczęściej wykorzystują oni różne rodzaje finansowego motywowania pracowników: nagrody, wynagrodzenia uzależnione od efektów pracy, możliwości zaciągnięcia pożyczki. Stosunkowo znaczny odsetek wskazań uzyskały też odpowiedzi dotyczące imprez integracyjnych, pozostałe odpowiedzi miały już mniejsze znacznie. Poniższe dane wskazują, że co prawda pracodawcy stosują różne mechanizmy motywujące pracowników, ale wyraźną przewagę stanowią działania „tradycyjne", oparte na kwestiach finansowych.

Wykres 123. Sposoby motywowania pracowników przez pracodawców



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców

W badaniu pracowników zapytano ich o obecność i korzystanie w firmie z pakietów motywacyjnych oraz ich wpływ na relacje panujące w firmie. 1/4 pracowników wskazuje, że w ich firmie istnieją pakiety motywacyjne. Niecałe 20% korzysta z nich lub przynajmniej z ich części. W zestawieniu z odpowiedziami pracodawców można postawić hipotezę, że pracownicy nie traktują części działań związanych z motywacją finansową jako „pakietów motywacyjnych".

Pracownicy zostali zapytani o to, w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniem, że *wyjazdy integracyjne, spotkania firmowe mają pozytywny wpływ na relacje w firmie*. Jak się okazało, z tym stwierdzeniem zgodziło się 87%; 13% było przeciwnego zdania. Największą współzależność tej zmiennej zaobserwowano ze stwierdzeniem: *Identyfikuję się z moją firmą – mam poczucie przynależności do »rodziny« lub »drużyny«* oraz *Lubię moją pracę*. Można zatem postawić hipotezę, że były to osoby bardziej emocjonalnie związane z firmą.

Z opinii pracowników wynika, że działania o charakterze integracyjnym mają pozytywny wpływ na relacje w firmie. Szczególnie twierdzą tak osoby, które deklarują wysokie przywiązanie do firmy i sympatię do swojej pracy.

Pracodawcy co prawda deklarują oferowanie systemów motywacyjnych, ale są to najczęściej działania bazujące na motywowaniu finansowym. Niecałe 25% pracowników twierdzi, że w firmie funkcjonują pakiety motywacyjne, jeszcze mniej z nich korzysta.

13.5. Trwałość pracy

W celu wskazania czynników decydujących o trwałości zatrudnienia w kontekście oceny stosunków międzyludzkich w badanych podmiotach przyjęto, że wyznacznikiem wskazującym na trwałość zatrudnienia będzie deklaracja pracownika dotycząca chęci dalszej pracy w firmie, w której obecnie pracuje. Następnie z wykorzystaniem miary tau Kendalla (przyjmującej wartości w zakresie od -1 do 1) ustalono te zmienne, w których przypadku występuje największy i najmniejszy związek, oraz sprawdzono, czy pojawią się zależności negatywne.

Analizy wyraźnie wskazują, że wśród cech najsilniej związanych z trwałością zatrudnienia pojawiły się te dotyczące:

- Bezstronności (przy zatrudnianiu i awansach),
- Dobrego zarządzania (dbania o pracowników),
- Sprawiedliwie przyznawanych wynagrodzeń.

Trwałość pracy – cecha ta jest stosunkowo słabo powiązana z satysfakcją wynikającą z wysokości wynagrodzenia oraz z dostępnością pakietów motywacyjnych, elementów, które przypuszczalnie mogą mieć duże znaczenie. Ponadto należy zwrócić uwagę na występowanie odwrotnej zależności w przypadku takich cech, jak poczucie pominięcia w wysyłaniu na szkolenia, przy awansie czy podwyżce. Cechy te mogą wskazywać, że pracownik czuje się niesprawiedliwie traktowany. Negatywna zależność może wskazywać na powiązanie wysokiej trwałości pracy z poczuciem sprawiedliwego traktowania.

Tab. 21. Czynniki decydujące o trwałości zatrudnienia

Zmienne	Tau Kendalla
W przypadku mojego zakładu pracy można mówić o bezstronności przy zatrudnianiu	,553**
W mojej pracy dba się o pracowników	,530**
Identyfikuję się z moją firmą – mam poczucie przynależności do „rodziny" lub „drużyny"	,526**
W mojej pracy wynagrodzenia przydzielane są sprawiedliwie	,511**
W mojej pracy o awansie decydują wyłącznie kompetencje	,492**
W mojej pracy kierownicy są fachowi w zarządzaniu	,483**
W mojej pracy wspiera się rozwój zawodowy pracowników	,478**
Lubię moją pracę	,476**
Moja praca jest niestała i niepewna	-,122**
Uważam, że w ostatnich 12 miesiącach zostałam/em pominięty/a przy awansie	-,183**
Uważam, że w ostatnich 12 miesiącach zostałam/em pominięty/a przy podwyżce	-,194**
Uważam, że w ostatnich 12 miesiącach zostałam/em pominięty/a przy wyznaczaniu pracowników na szkolenia	-,206**
Chciałbym/abym jak najszybciej zmienić moje obecne miejsce pracy	-,231**

*Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników (n = 954 do 1027); ** oznaczają zależności istotne statystycznie*

Dodatkowo badano, jakie inne czynniki mogą wpływać na trwałość zatrudnienia. Jednym z nich była wysokość zarobków. W tej analizie uwidoczniła się znacząca, chociaż niezbyt duża (tau Kendalla 0,183) zależność wskazująca, że osoby o wyższym wynagrodzeniu postrzegają pracę jako bardziej trwałą niż osoby zarabiające mniej.

Podobnie wygląda sytuacja powiązania trwałości pracy ze stażem w obecnym miejscu. Także w tym przypadku mamy do czynienia ze znaczącą, ale niewielką zależnością (tau Kendalla 0,16) wskazującą, że trwałość pracy powiązana jest ze stażem, tj. chęć pozostania u danego pracodawcy rośnie razem z nim.

Głównymi czynnikami wpływającymi na trwałość pracy nie są te związane z wysokością wynagrodzenia czy ze stażem, ale z elementami wskazującymi na bezstronność kierownictwa, dobre zarządzanie i zarobki adekwatne do wykonywanej pracy.

Postrzeganie przywiązania do miejsca pracy w oczach pracowników wiąże się w największym stopniu z bezstronnością (przy zatrudnianiu i awansach), dobrym zarządzaniem, sprawiedliwie przyznawanym wynagrodzeniem. W mniejszym stopniu jest skorelowane z wysokością zarobków oraz stażem pracy.

13.6. Podsumowanie

Badani pracownicy wysoko ocenili atmosferę panującą w zakładach, w których pracują. Dobra atmosfera w pracy idzie w parze z wysoką oceną sposobu informowania i zarządzania w firmie oraz z poczuciem dbania o pracowników, a także z utrzymywaniem dobrych relacji w miejscu pracy zarówno z przełożonymi, jak i z kolegami i koleżankami. W mniejszym stopniu na atmosferę wpływa wysokość wynagrodzenia. Znaczenie relacji w pracy jest postrzegane przez badanych jako bardzo istotne, co więcej – sama ocena tych relacji również wypada pozytywnie.

Pracodawcy co prawda deklarują korzystanie z systemów motywacyjnych, ale są to najczęściej działania bazujące na motywowaniu finansowym. Niecałe 20% pracowników twierdzi, że w firmie funkcjonują pakiety motywacyjne, a jeszcze mniej z nich korzysta.

Z opinii pracowników wynika, że działania o charakterze integracyjnym mają pozytywny wpływ na relacje w firmie. Twierdzą tak zwłaszcza osoby, które deklarują wysokie przywiązanie do firmy i sympatię do swojej pracy.

Postrzeganie trwałości pracy, rozumianej jako chęć pozostania w danym miejscu pracy, w oczach pracowników powiązane jest w największym stopniu z bezstronnością (przy zatrudnianiu i awansach), dobrym zarządzaniem, sprawiedliwie przyznawanym wynagrodzeniem, a w mniejszym stopniu z wysokością zarobków oraz stażem pracy.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
1.	Bariery w zatrudnianiu odpowiednich kadr mogą bardzo szybko pojawić się w turystyce i w branżach okołoturystycznych, jeżeli nastąpi przyspieszenie rozwoju produktów turystycznych regionu. Sektor edukacji nie jest obecnie nastawiony na kształcenie odpowiednich kadr dla turystyki.	Zwiększenie zaangażowania uczelni wyższych regionu i szkół ponadgimnazjalnych (zwłaszcza Rzeszowa i części południowej województwa) w organizację kierunków kształcenia związanych z turystyką i hotelarstwem.	Możliwości rozwoju produktów turystycznych wysokiej jakości w regionie.	Organizacja konferencji, promocja prac magisterskich i doktorskich dotyczących turystyki (np. poprzez ogłaszanie konkursów, stypendiów powiązanych z napisaniem pracy na określony temat, koniecznie związanej z przeprowadzeniem własnych badań, co powinno być weryfikowane), organizacja nowych kierunków na uczelniach, w tym kierunków podyplomowych.	Uczelnie wyższe, Urząd Marszałkowski, Bieszczadzki Klaster Turystyczny, Regionalna Organizacja Turystyczna	Od III kw. 2012 r.
2.	Pracodawcy województwa podkarpackiego nie są przygotowani do wyzwań GOW. Dotyczy to zarówno ich oczekiwań wobec pracowników, jak i zaangażowania w organizowanie szkoleń kompetencji pozazawodowych (przede wszystkich psychospołecznych). Pracodawcy nie oczekują od pracowników kompetencji niezbędnych w warunkach GOW. Szczególnie rzuca się w oczy brak takich wymagań wobec kadry kierowniczej, co grozi gwałtownym obniżeniem się konkurencyjności przedsiębiorstw regionu w warunkach silniejszej presji rynków zewnętrznych. Potrzeby takich kompetencji nie odczuwają również sami pracownicy. Kompetencje te nie są też kształtowane w ramach większości programów nauki zawodu.	Realizacja projektu lub projektów innowacyjnych na rzecz budowania konkurencyjności firm i pracowników w warunkach GOW. Projekty te (lub projekt) powinny skupiać się: a) na przetestowaniu innowacyjnych metod i narzędzi kształtowania kompetencji związanych z GOW w ramach programów nauczania tych zawodów, w których z uwagi na wyzwania GOW kompetencje takie mogą okazać się szczególnie potrzebne; b) przetestowaniu i promocji strategii zarządzania wiedzą w firmach.	Poprawa przygotowania pracodawców do wyzwań GOW.	Ogłoszenie w ramach PO KL konkursu na realizację innowacyjnych projektów badawczo-szkoleniowych przygotowujących pracodawców i pracowników do wyzwań GOW oraz testujących metody i narzędzia kształtowania kompetencji związanych z GOW w ramach modułowych programów nauczania zawodu. Jeżeli nie jest to możliwe ze względów finansowych, należy uznać za priorytet realizację tego typu projektów w przyszłości.	Urząd Marszałkowski, WUP (również jako IP PO KL)	Od III kw. 2012 r., jeżeli istnieją możliwości przygotowania i ogłoszenia takiego konkursu. Realizację tego tematu dopiero w przyszłości należy uznać za opcję mniej korzystną.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
3.	Sytuacja nierównowagi na rynku pracy na rzecz pracodawców nie jest zjawiskiem trwałym. Należy się spodziewać, że w wyniku zmian demograficznych (starzenie się społeczeństwa, migracje) oraz konkurencji zewnętrznej pracodawcy staną wobec sytuacji niedoboru odpowiednich kadr. W przypadku mniejszych ośrodków może to także oznaczać konieczność wykorzystania potencjału starszych pracowników. Będzie to stwarzać konieczność optymalizacji zarządzania kadrami w firmach wobec braku możliwości zwiększania zatrudnienia.	Opracowanie i realizacja programu promującego zarządzanie wiekiem i wiedzą w firmach województwa podkarpackiego.	Możliwość lepszego wykorzystania potencjału dostępnych kadr.	Ogłoszenie w ramach PO KL konkursu na realizację innowacyjnych projektów badawczo-szkoleniowych przygotowujących pracodawców województwa podkarpackiego do wprowadzania w firmach strategii zarządzania wiedzą w połączeniu ze strategiami zarządzania wiekiem. Wynikiem takich projektów powinny być: określona ilość strategii wdrożona przez firmy i ogólna poprawa metod zarządzania kadrami przez pracodawców. Jeżeli nie jest to możliwe już w tej perspektywie finansowej, należy uznać za priorytetowe realizację tego typu projektów w przyszłości.	Urząd Marszałkowski, WUP	Od III kw. 2012 r.
4.	Pracodawcy, prowadząc działania motywacyjne, korzystają głównie z aspektu finansowego (nagrody, premie itd.), zdecydowanie rzadziej używając pakietów motywacyjnych, imprez integracyjnych jako sposobów motywowania pracowników. Województwo podkarpackie charakteryzuje jeden z najniższych w kraju poziomów płac, co z jednej strony jest oczywiście skutkiem nierównowagi na rynku pracy (na korzyść strony popytowej), ale też wynika z kondycji firm regionu. Wobec braku możliwości wzrostu zarobków metody pozapłacowe mają znaczny potencjał motywowania pracowników.	Należy promować wśród pracodawców stosowanie innych niż finansowe sposobów motywowania pracowników (m.in. wyjazdy i imprezy integracyjne, dodatkowe szkolenia, pakiety motywacyjne pozafinansowe).	Większe zaangażowanie pracowników w pracę, wyższa ocena atmosfery w pracy, większa motywacja i wydajność pracownika.	Kampania informacyjno-promocyjna, której celem byłaby zmiana postaw pracodawców w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Kampania powinna wspierać budowanie trwałych relacji pracownika z przedsiębiorstwem, między innymi poprzez rozmaite formy niefinansowanego motywowania. Instrumentami kampanii mogą być: sponsorowanie i promocja publikacji na ten temat; organizacja konferencji i paneli dyskusyjnych; promocja dobrych praktyk. Elementem kampanii może być także wspieranie – poprzez odpowiednie kryteria strategiczne – projektów szkoleniowych w ramach PO KL, skierowanych do pracodawców i kadr odpowiedzialnych za tę sferę.	Urząd Marszałkowski, Wojewódzki Urząd Pracy, organizacje pracodawców, klastry, publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy	Od III kw. 2012 r.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
5.	Nierówności na rynku pracy ze względu na płeć wynikają w główniej mierze z tradycyjnego podziału obowiązków w rodzinie.	Zwiększenie dostępu do placówek opieki nad dzieckiem, szczególnie na obszarach, gdzie występują ich największe braki.	Większa aktywność zawodowa kobiet.	Zwiększenie liczby placówek opieki nad dziećmi odpowiednio do potrzeb w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego.	Samorządy, Wojewódzki Urząd Pracy	Od III kw. 2012 r.
6.		Zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych.	Ułatwiony powrót do pracy rodziców po przerwie wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych, zmniejszenie liczby bezrobotnych i biernych zawodowo, przeciwdziałanie utracie kapitału ludzkiego.	Organizacja oraz (współ) finansowanie kursów i innych form podnoszenia kwalifikacji pozwalających na aktualizację kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn po przerwie związanej z wychowaniem dziecka.	WUP, PUP	Od III kw. 2012 r.
7.		Promowanie elastycznych form pracy wśród zarówno kobiet, jak i mężczyzn.	Większy odsetek kobiet i mężczyzn korzystających z elastycznych form pracy; ułatwienie łączenia ról zawodowych z obowiązkami rodzinnymi.	Promowanie elastycznych form zatrudnienia poprzez organizację konferencji, publikacje i inne działania promocyjne.	WUP, organizacje przedsiębiorców	Od III kw. 2012 r.
8.		Promocja większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne.	Bardziej sprawiedliwy podział obowiązków domowych w rodzinie ułatwiający kobietom większe zaangażowanie w pracę.	Promowanie większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne poprzez organizację konferencji, publikacje i inne działania promocyjne. W szczególności wykorzystanie do tego celu środków UE.	WUP, NGO	Od III kw. 2012 r.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
9.	W województwie podkarpackim dominują kierunki humanistyczne, podczas gdy na rynku częściej znajdują zatrudnienie absolwenci kierunków technicznych.	Należy ograniczyć liczbę przyjęć na kierunki humanistyczne, a zwiększyć liczbę miejsc na kierunkach technicznych.	Większa liczba absolwentów wykształconych w kierunku technicznym, na który jest większe zapotrzebowanie na rynku pracy.	Organizacja konsultacji z przedstawicielami uczelni wyższych regionu i z przedstawicielami środowisk pracodawców na temat ich możliwości występowania do Ministerstwa Edukacji z projektami kierunków zamawianych. Konsultacje powinny dostarczyć informacji: a) co do potencjału uczelni w zakresie prowadzenia takich kierunków; b) na temat możliwości współdziałania różnych uczelni; c) dotyczących potrzeb pracodawców co do kwalifikacji kadr. Konsultacje mogą zostać przeprowadzone z inicjatywy i pod patronatem działających w regionie struktur klastrowych. Klastry mogą też być partnerami uczelni w tworzeniu projektów konkretnych kierunków. Oferowanie uczniom i studentom stypendiów na kierunkach kształcenia rzadziej przez nich wybieranych, a odpowiadających na zapotrzebowanie rynku pracy.	Uczelnie wyższe klastry	Od III kw. 2012 r.
10.	Zarządzanie kadrami jest słabą stroną potencjału pracodawców. W ich strukturach zarządczych brakuje świadomości, iż nowoczesne zarządzanie kadrami oraz całym podmiotem stanowi kluczowy element budowania konkurencyjności.	Kluczowe są: podniesienie świadomości wśród zarządzających oraz ich szkolenie pod względem umiejętności nowoczesnego zarządzania.	Poprawa efektywności zarządzania kadrami, efektywniejsze wykorzystanie potencjału pracowników, zwiększenie wydajności ich pracy oraz motywacji.	Dedykowanie szkoleń z zakresu zarządzania kadrami do pracodawców lub pracowników na najwyższych stanowiskach. Promowanie korzyści, jakie może przynieść pracodawcy odpowiednie zarządzanie zasobami ludzkimi (w kontekście znaczenia kapitału ludzkiego dla budowania pozycji konkurencyjnej podmiotu).	Instytucje szkoleniowe	Od III kw. 2012 r.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
11.	Perspektywę wzrostu i rozwoju firm mogą ograniczać relatywnie małe zasoby informacyjne oraz niewielka umiejętność wykorzystywania informacji zewnętrznych przy podejmowaniu decyzji. Większość firm wykazuje tendencje do kierowania się intuicją, co negatywnie wpływa na bieżące rozpoznawanie szans i zagrożeń.	Prowadzenie działań edukacyjnych wśród przedsiębiorców na temat sposobów działania koncentrujących się na uświadomieniu sprzężenia zwrotnego między długookresowymi celami firmy a otoczeniem biznesowym oraz na uświadomieniu znaczenia kapitału ludzkiego dla budowania pozycji konkurencyjnej podmiotu.	Poprawa działań pracodawców w zakresie długofalowego planowania.	Dostarczanie strategicznego doradztwa dla firm, szkolenie. Preferencje w postaci kryteriów strategicznych PO KL dla tego rodzaju projektów. Kryterium może odnosić się zbiorczo do niniejszej rekomendacji i rekomendacji 5., w postaci dodatkowych punktów dla szkoleń kierowanych do kadr odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi w firmach.	Instytucje szkoleniowe, organizacje przedsiębiorców, firmy doradcze, WUP (jako IP PO KL)	Od III kw. 2012 r.
12.	Prawie 60% absolwentów techników i liceów profilowanych, a także ponad 50% absolwentów kierunków technicznych uczelni wyższych i szkół zawodowych uzyskało zatrudnienie po odbyciu praktyk. Równocześnie pracodawcy przy zatrudnianiu kładą duży nacisk na doświadczenie kandydata, co poważnie ogranicza możliwości zatrudnienia absolwentów. Pracodawcy nie są zarazem zainteresowani, by organizować staże i praktyki na własny koszt.	Stworzenie regionalnej bazy firm oferujących staże i praktyki dla absolwentów. Wprowadzenie w ramach poddziałania 8.1.2 PO KL kryterium strategicznego promującego w konkursach projekty zawierające organizację staży. Organizacja pod patronatem Marszałka Województwa konkursu dla firm regionu na najbardziej atrakcyjny staż.	Zwiększenie zainteresowania pracodawców organizacją staży i usprawnienie obiegu informacji na temat ich dostępności.	Baza usprawni dostęp absolwentów do informacji o interesujących stażach. Może być koordynowana przez WUP, a tworzona w partnerstwie z regionalnymi i lokalnymi organizacjami przedsiębiorców. Wprowadzenie kryterium strategicznego będzie promowało inicjatywy partnerskie biznesu, samorządu i organizacji pozarządowych, których celem będzie promocja staży. Możliwość uczestniczenia w takich projektach stanie się dla pracodawców zachętą do oferowania zatrudnienia w tej formie. Konkurs pod patronatem Marszałka może wzmocnić prestiż działań związanych z promocją organizacji staży.	Marszałek Województwa, WUP (również jako IP PO KL), lokalne i regionalne organizacje przedsiębiorców	Od III kw. 2012 r. Wprowadzenie kryterium strategicznego do Planu Działania: w 2013 r.