



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt „CBRG – Cieszyński Barometr Rozwoju Gospodarczego”
współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Cieszyński Barometr Rozwoju Gospodarczego

Prezentacja kluczowych wyników badań



**Cieszyński Barometr
Rozwoju Gospodarczego**



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, Priorytet VIII, Działanie 8.1, Poddziałanie 8.1.2: „Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie”.

Recenzent:

dr Marzena Mamak-Zdanecka

Autor publikacji:

Ewa Miszczuk

Współpraca merytoryczna:

Aldona Guzik

Maciej Karmiński

Piotr Karmiński

Monika Miszczuk-Wereszczyńska

Dorota Pawluś

Marcin Węgrzyn

Zespół pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie

Opracowanie graficzne:

Katarzyna Adamus

Wydawca:

Powiatowy Urząd Pracy w Cieszynie

ul. Kochanowskiego 8, 43-400 Cieszyn

tel. 33 851-49-91

e-mail: kaci@praca.gov.pl

www.pup.cieszyn.pl;

ISBN: 978-83-60431-43-6

OFFSETDRUK I MEDIA Sp. z o.o.

ul. Frysztacka 48

43-400 Cieszyn

Druk:

OFFSETDRUK I MEDIA Sp. z o.o.

ul. Frysztacka 48

43-400 Cieszyn

Nakład: 2500 egzemplarzy

Publikacja rozpowszechniana jest bezpłatnie



Powiat Cieszyński to obszar dużych szans i możliwości. Prawidłowa diagnoza obecnej sytuacji w powiecie jest bardzo istotna z punktu widzenia planowania właściwych działań. W związku z czym serdecznie zachęcam do zapoznania się z zawartością niniejszej publikacji. Wierzę, że opracowanie nie tylko przybliży Państwu obecną sytuację społeczno-gospodarczą w powiecie, lecz będzie także inspiracją i bazą do kreowania kierunków rozwoju naszego regionu.

Czesław Gluza
Starosta Powiatu Cieszyńskiego

Przekazujemy Państwu pierwszą publikację zawierającą całościowy opis sytuacji na rynku pracy powiatu cieszyńskiego w latach 2008 – 2010. Publikacja jest rezultatem badania socjologicznego przeprowadzonego przez firmę InterActive, która jest partnerem cieszyńskiego urzędu pracy w realizacji projektu „Cieszyński Barometr Rozwoju Gospodarczego”. Mam nadzieję, że diagnoza uzyskana na bazie szczegółowych badań pozwoli efektywniej kreować lokalny rynek pracy.

Anna Stefaniak-Bacza
Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy
w Cieszynie

Cieszyński Barometr Rozwoju Gospodarczego – Prezentacja kluczowych wyników badań to trafna diagnoza tendencji i dynamiki zmian w powiecie cieszyńskim. Podjęta w niniejszej publikacji problematyka jest jedną z trudnych i złożonych analiz lokalnego rynku pracy. Zasygnalizowane w tytule kluczowe wyniki badań są w istocie wynikiem kompleksowych – jakościowych i ilościowych badań, dając podstawę do miarodajnego wnioskowania na temat trendów rozwojowych w powiecie cieszyńskim. Prezentowane opracowanie stanowiąc novum diagnostyczne, wnosi wartości poznawcze i społeczno-ekonomiczne. Publikacja zapewne zainteresuje pracodawców, pracowników służb zatrudnienia, lokalne instytucje, pracowników oświaty oraz sektora pomocy. Z publikacją powinni zapoznać się także mieszkańcy powiatu cieszyńskiego oraz wszyscy ci, którzy zajmują się identyfikowaniem potrzeb pracowników, absolwentów szkół, losów osób bezrobotnych ich strategii życiowych.

dr Marzena Mamak-Zdanecka
Recenzent



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt „CBRG – Cieszyński Barometr Rozwoju Gospodarczego”
współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





SPIS TREŚCI

WSTĘP	7
1. SYTUACJA SPOŁECZNO-GOSPODARCZA POWIATU CIESZYŃSKIEGO	15
1.1. Opis analizowanych obszarów	15
1.2. Demografia powiatu cieszyńskiego	17
1.3. Poziom przedsiębiorczości oraz charakterystyka przedsiębiorstw	20
1.4. Lokalny rynek pracy	26
1.4.1. Struktura zatrudnienia	26
1.4.2. Poziom bezrobocia w powiecie cieszyńskim	30
1.4.3. Struktura bezrobocia	32
2. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH.....	36
2.1. Lokalizacja podmiotu	36
2.2. Główna dziedzina działalności firmy/institucji.....	38
2.3. Sektor działalności	41
2.4. Liczba zatrudnionych pracowników.....	43
2.5. Struktura zatrudnienia	46
2.5.1. Płeć pracowników.....	46
2.5.2. Wykształcenie pracowników.....	48
2.6. Działalność eksportowa.....	50
3. KONDYCJA EKONOMICZNA BADANYCH PODMIOTÓW	55
3.1. Diagnoza i prognoza wskaźników ekonomicznych podmiotów.....	56
3.2. Diagnoza i prognoza sytuacji ekonomicznej	59
3.3. Nastroje ekonomiczne pracodawców.....	64
4. TENDENCJE ROZWOJOWE PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W POWIECIE CIESZYŃSKIM	67
4.1. Dotychczasowe i planowane inwestycje	67
4.2. Bariery rozwojowe	71
4.3. Korzystanie ze środków z Unii Europejskiej.....	76
5. DYNAMIKA ZATRUDNIENIA W BADANYCH PODMIOTACH	81
5.1. Zmiany w poziomie zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy	81
5.2. Stosowane metody rekrutacji	87
5.3. Plany kadrowe na najbliższe 12 miesięcy	89
5.3.1. Planowane redukcje	90
5.3.2. Planowane zatrudnienia	91
5.4. Zapotrzebowanie na nowych pracowników.....	93
5.5. Jakościowy obraz procesu doboru kadr.....	103



6. SZKOLENIE KADR.....	107
6.1. Dotychczasowe szkolenia	107
6.2. Szkolenia kadr zarządzających	110
6.3. Szkolenia dla pracowników	112
PODSUMOWANIE	114
Spis rysunków.....	119
Spis tabel	119
Spis wykresów	120



WSTĘP

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu zatytułowanego „**CBRG – Cieszyński Barometr Rozwoju Gospodarczego**”, realizowanego w ramach partnerstwa przez Powiatowy Urząd Pracy w Cieszynie oraz Agencję Komunikacji Marketingowej „InterActive” z Krakowa. Przedsięwzięcie to jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, Priorytet VIII, Działanie 8.1, Poddziałanie 8.1.2: „Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie”.

W ramach projektu przeprowadzono szczegółową analizę sytuacji na lokalnym rynku pracy. Przedsięwzięcie to obejmowało następujące etapy:

- I. Analizę źródeł wtórnych (*desk research*);
- II. Badania jakościowe wśród pracodawców (40 podmiotów) oraz wywiady eksperckie z reprezentantami 10 instytucji;
- III. Badania lokalnego rynku pracy w podmiotach sektora MŚP (1111 podmiotów);
- IV. TOP 100 – badania wśród strategicznych, największych pracodawców (100 podmiotów).

Cele projektu

Celem zrealizowanego projektu badawczego było ustalenie trendów rozwojowych i kierunków zmian zachodzących w powiecie cieszyńskim. W wyniku badań terenowych powstała wielowymiarowa i dogłębna analiza procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy, która, dzięki upowszechnieniu, posłużyć winna pracodawcom, mieszkańcom powiatu, placówkom oświaty, lokalnym instytucjom oraz partnerom urzędu pracy, zarówno w aspekcie kształtowania polityki zatrudnienia, jak też identyfikacji potrzeb pracowników, osób bezrobotnych i absolwentów szkół. Osiągnięcie powyższego celu powinno umożliwić sformułowanie właściwych mechanizmów zaradczych, niezbędnych do prawidłowej realizacji kolejnych projektów w okresie programowym 2007–2013.

W ramach projektu, od maja do sierpnia 2009 r., przeprowadzono badania jakościowe wśród pracodawców i ekspertów, a także badania ilościowe na reprezentatywnej próbie małych i średnich przedsiębiorstw oraz TOP 100 wśród największych, strategicznych pracodawców w powiecie cieszyńskim. Łącznie przeprowadzono 50 wywiadów IDI, a także 1111 wywiadów kwestionariuszowych wśród MŚP i w końcu – 100 wywiadów z reprezentantami 100 najważniejszych firm działających w powiecie cieszyńskim.



Badania terenowe (zarówno jakościowe, jak i ilościowe), a także analiza źródeł wtórnych skupiały się na następujących zagadnieniach szczegółowych:

- analizie sytuacji na cieszyńskim rynku pracy, jego dynamiki oraz kierunków zmian;
- charakterystyce kondycji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw;
- określeniu planów kadrowych w zakresie rekrutacji oraz planowanych zwolnień;
- charakterystyce profili oferowanych stanowisk pracy wymagań dotyczących kompetencji przyszłych pracowników;
- oszacowaniu poziomu gotowości pracodawców do wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia;
- wskazaniu aktualnych oraz perspektywicznych zawodów deficytowych zmiany zachodzące w kierunkach kształcenia na terenie powiatu;
- identyfikacji zewnętrznych i wewnętrznych barier rozwoju firm;
- prognozie sytuacji ekonomicznej poszczególnych branż;
- analizie szans oraz zagrożeń dla branż w poszczególnych obszarach otoczenia organizacji, tj. ogólnych zmian politycznych i ekonomiczno-społecznych, rynkowych, konstrukcyjno-technologicznych oraz zmian w obszarze organizacji podmiotów konkurencyjnych i współdziałających;
- konstrukcji indeksu nastrojów przedsiębiorców, mierzącego poziom optymizmu/pesymizmu;
- analizie planów rozwojowych i inwestycyjnych badanych podmiotów gospodarczych, w powiązaniu z planami dotyczącymi poziomu zatrudnienia;
- ocenie obecnego i prognozowanego poziomu innowacyjności przedsiębiorstw wraz z określeniem czynników umożliwiających rozwój;
- charakterystyce strategii eksportowej i przedsiębiorstw wraz z identyfikacją barier dotyczących funkcjonowania na rynkach zewnętrznych;
- charakterystyce skali korzystania z programów pomocowych przewidzianych dla przedsiębiorstw wraz ze wskazaniem barier ograniczających absorpcję funduszy unijnych.

Na podstawie zgromadzonych informacji przeprowadzono analizę trendów rozwojowych w powiecie cieszyńskim.

Kluczowe wyniki badań oraz wybrane rezultaty uzyskanych danych zaprezentowane zostały w dalszej części publikacji. Natomiast wyniki poszczególnych badań oraz wynikające z nich wnioski i rekomendacje zawierają cztery raporty końcowe, które są dostępne na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie: www.pup.cieszyn.pl.



Metodologia badań

A. Analiza źródeł wtórnych

Analiza źródeł wtórnych obrazuje aktualną sytuację gospodarczą w powiecie cieszyńskim z uwzględnieniem lokalnie występujących tendencji. Ważnym elementem opracowania okazał się *benchmarking*, czyli porównanie opisywanego obszaru pod względem poszczególnych wskaźników do innych obszarów geograficznych (podregionu, województwa czy kraju). W przypadku niniejszego opracowania przyjęto, że dobór terytoriów do porównań będzie odbywał się według Nomenklatury Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NTS, ew. ang. NUTS *Nomenclature of Units for Territorial Statistics*¹). W przywołanej klasyfikacji występuje pięć poziomów agregacji terytorialnej, które dla Polski wyglądają następująco:

- NUTS 1 – makroregiony (grupujące województwa) (6),
- NUTS 2 – regiony (województwa) (16),
- NUTS 3 – podregiony (zgrupowanie kilku powiatów) (66),
- NUTS 4 – powiaty i miasta na prawach powiatu (379),
- NUTS 5 – gminy (2478).

Powiat cieszyński (NUTS 4) został porównany do trzech obszarów;

- podregionu bielskiego (NUTS 3), w skład którego wchodzi powiaty: bielski, cieszyński, żywiecki oraz miasto Bielsko-Biała,
- województwa śląskiego (NUTS 2), w skład którego wchodzi 17 powiatów² i 19 miast na prawach powiatu,
- Polski, w skład której wchodzi 16 województw.

W analizie zrezygnowano z opisu na poziomie gmin (NUTS 5), gdyż dostępne dane, wykorzystane w niniejszym opracowaniu, tylko w bardzo ograniczonym zakresie zbierane są na tym poziomie. Prowadzenie analizy na poziomie gmin spowodowałoby znaczne jej ograniczenie ze względu na możliwość zasilania wybranych do analizy wskaźników.

W analizie przyjęto taką konwencję prezentacji informacji, by możliwe było porównanie danego zjawiska pomiędzy poszczególnymi obszarami geograficznymi oraz pomiędzy latami. Dlatego większość wskaźników miała charakter względny (relatywny), tzn. odnoszona była do takich jednostek miary, które występują na każdym z porównywanych obszarów. Dla budowy tego rodzaju wskaźników użyto następujących zmiennych: liczba ludności, liczba podmiotów, liczba ludzi w danej grupie wiekowej, powierzchnia danego terytorium oraz udział w poszczególnych porównywanych grupach. Zabieg ten zapewnia walor porównywalności

¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 listopada 2007 r. w sprawie wprowadzenia Nomenklatury Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych (NTS)

² 17 powiatów to: cieszyński, wodzisławski, będziński, bielski, żywiecki, tarnogórski, częstochowski, zawierciański, gliwicki, raciborski, pszczyński, mikołowski, kłobucki, lubliniecki, rybnicki, myszkowski oraz bieruńsko-będziński, natomiast 19 miast na prawach powiatu to: Katowice, Częstochowa, Sosnowiec, Gliwice, Zabrze, Bytom, Bielsko-Biała, Ruda Śląska, Rybnik, Tychy, Dąbrowa Górnicza, Chorzów, Jaworzno, Jastrzębie-Zdrój, Mysłowice, Siemianowice Śląskie, Żory, Piekary Śląskie oraz Świętochłowice.



wskaźników pomiędzy poszczególnymi obszarami z różnych poziomów administracyjnych (powiatów, podregionów, województw oraz kraju). Ponadto dla zaobserwowania zachodzących w danym obszarze procesów, zaprezentowano również wartości bezwzględne (ujawniające rzeczywiste wartości danych, np. liczbę osób bezrobotnych, liczbę podmiotów, etc.). Obserwacja tych informacji pozwoliła na śledzenie zmian, które dokonały się na terenie powiatu.

Oprócz przywołanej już Nomenklatury Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych, wykorzystano również inne klasyfikacje: Polską Klasyfikację Działalności³ oraz Klasyfikację Zawodów i Specjalności⁴.

B. Badania jakościowe wśród pracodawców i ekspertów

W badaniach jakościowych wykorzystano technikę indywidualnych wywiadów pogłębionych – *Indywidual In-Depth Interview* (tzw. *IDI*). Każdą z przeprowadzonych rozmów nagrano na dyktafon cyfrowy, a następnie dokonano jej transkrypcji. Dopiero tak zebrany materiał empiryczny został poddany analizie jakościowej, na podstawie której sporządzono raport.

Zgodnie z metodologią, jakościowe badania społeczne obejmują niewielką liczbę badanych podmiotów, toteż ich wyniki nie są reprezentatywne w sensie statystycznym i na ich podstawie nie można przeprowadzać wnioskowania na temat dystrybucji postaw w populacji generalnej. Równolegle jednak mówi się o „reprezentatywności” badań jakościowych w potocznym znaczeniu tego słowa, gdyż uczestników dobiera się tak, by byli przedstawicielami możliwie najbardziej zróżnicowanych stanowisk w interesującej populacji.

Metody jakościowe odpowiadają na pytania: *jak?* i *dlaczego?*, cechują się one mniejszą standaryzacją niż badania ilościowe, mają też inne cele. Badania jakościowe wykorzystywane są do ustalania wytycznych do badań ilościowych (gdy są przeprowadzane przed badaniem ilościowymi), dla pogłębienia rozumienia i rozwinięcia wyników badań ilościowych (gdy są wykonywane po badaniach ilościowych) oraz w celu ułatwienia badaczom rozpoznania i zrozumienia naturalnego, prawdziwego świata badanych. Pozwalają one ponadto generować idee, koncepcje lub hipotezy. Indywidualne wywiady pogłębione znajdują zastosowanie wszędzie tam, gdzie problem wymaga znacznie głębszego poznania poglądów i postaw badanych, niż jest to możliwe przy użyciu ilościowego wywiadu kwestionariuszowego. Są niezastąpione w badaniach liderów opinii, osób trudno dostępnych (np. przedsiębiorców, dyrektorów, ekspertów z danej dziedziny), a także w przypadku tematów kłopotliwych czy krępujących. W tym przypadku wywiady polegały na indywidualnej rozmowie przeprowadzającego badania z osobami odpowiedzialnymi za politykę personalną firmy oraz z lokalnymi ekspertami.

³ Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) Dz. U. 2004 nr 33 poz. 289 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 stycznia 2004 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

⁴ Klasyfikacja Zawodów i Specjalności Dz. U. 2007 nr 106 poz. 727 i 728 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.



Wywiady miały charakter częściowo ustrukturalizowany, ponieważ podstawę do dyskusji stanowił scenariusz wywiadu, który był ściśle podporządkowany założonej problematyce badawczej. Dominowały w nim przede wszystkim pytania otwarte, dające respondentom większą dowolność odpowiedzi.

Zgodnie z metodologią badań jakościowych, dobór próby miał charakter celowy. W przypadku badań IDI z pracodawcami kluczowym kryterium była wielkość podmiotów, mierzona liczbą zatrudnionych pracowników, oraz główną dziedziną działalności. Taki dobór zapewnił odpowiednie zróżnicowanie respondentów. W celu uzupełnienia jakościowego obrazu lokalnego rynku pracy przeprowadzonych zostało 10 wywiadów eksperckich z reprezentantami następujących instytucji: PUP w Cieszynie (1); Starostwo Powiatowe w Cieszynie (1); instytucje otoczenia biznesu (2) oraz samorządy gminne (6). Ukierunkowane wywiady przeprowadzono zatem „z osobami, które specjalizują się w dziedzinie stanowiącej tematykę badania”⁵.

W konsekwencji w ramach projektu **Cieszyński Barometr Rozwoju Gospodarczego** przeprowadzono:

- 40 wywiadów pogłębionych z pracodawcami z terenu powiatu cieszyńskiego oraz
- 10 wywiadów pogłębionych z ekspertami.

Pracodawcy zostali wybrani do badania według 3 kryteriów:

- wielkość przedsiębiorstwa: mikro (10), małe (11), średnie (11), duże (8);
- lokalizacja firmy: Cieszyn (20), pozostałe gminy (20);
- sekcja PKD (na podstawie *desk-research* proporcjonalnie do występowania ofert pracy w PUP w poszczególnych sekcjach).

Pracodawcy reprezentowali przedsiębiorstwa produkcyjne, firmy handlowe i usługowe działające na bardzo zróżnicowanych rynkach od hotelarsko-gastronomicznego aż po budownictwo czy energetykę oraz sektor publiczny. Specyfika ta ma duże znaczenie w kwestii najistotniejszych zagadnień problematyki badawczej a więc oczekiwań pracodawców wobec swych obecnych i przyszłych pracowników oraz zapotrzebowania na szkolenie kadr. Prowadząc wywiady, ankieterzy docierali do osób zajmujących w firmach jak najwyższą pozycję w strukturze władzy, aby móc uzyskać rzetelne informacje dotyczące zarządzanych przez nie przedsiębiorstw. W wyniku zastosowania tej procedury zdecydowaną większość respondentów stanowili szefowie oraz wiceszefowie firm. W przypadku podmiotów największych wywiady zostały przeprowadzone głównie z osobami odpowiedzialnymi za politykę personalną: z kadrowymi oraz specjalistami ds. personalnych.

Uzyskano w ten sposób zróżnicowany materiał empiryczny, pozwalający przybliżyć opinie, postawy oraz oczekiwania osób zarządzających

⁵ Z. Sawiński, P.B. Sztabiński, F. Sztabiński, *Podręcznik ankietera*, SMG/KRC Poland MEDIA SA, Warszawa 2000, s. 232.



prywatnymi podmiotami gospodarczymi zajmującymi się różnymi dziedzinami działalności gospodarczej, o małej, średniej i dużej liczbie zatrudnionych pracowników, działającymi na zróżnicowanych rynkach od lokalnego, poprzez wojewódzki, krajowy, aż po międzynarodowy.

Wśród badanych podmiotów znalazły się zarówno mikroprzedsiębiorstwa, jak i największe firmy z regionu. Znaczna ich część to przedsiębiorstwa produkcyjne. Oprócz nich w próbie ujęto firmy usługowe, handlowe, szkoły i zakłady opieki zdrowotnej. Jeśli chodzi o formę własności, to wśród ankietowanych można wyróżnić zarówno spółki akcyjne, spółki z o.o., jak i spółdzielnie czy instytucje publiczne. Jak widać, mamy do czynienia z pełnym przekrojem lokalnych przedsiębiorstw, tak pod względem formy prawnej, jak i rodzaju prowadzonej działalności.

C. Badania ilościowe

W realizacji projektu badawczego wykorzystano następnie **metody ilościowe**, które odpowiadając na pytanie *ile?*, koncentrowały się na statystycznym opisie rzeczywistości. Uzyskane wyniki umożliwiły ustalenie, jak często rozmaite opinie oraz fakty, wykazane w toku analiz jakościowych, występują w danej zbiorowości. Podstawowym narzędziem pomiaru był kwestionariusz wywiadu, złożony w przeważającej części z pytań zamkniętych, w których badany wskazywał odpowiedź z wcześniej opracowanego zestawu. W ramach projektu zrealizowane zostały badania ilościowe wśród małych i średnich przedsiębiorstw oraz badania TOP 100 wśród strategicznych, największych pracodawców w powiecie cieszyńskim.

Zgodnie z założeniami projektu, podstawę do przeprowadzenia wywiadów ilościowych wśród małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) oraz TOP 100 stanowiła definicja operacyjna, zgodnie z którą za sektor MŚP uznano podmioty gospodarcze działające na obszarze powiatu cieszyńskiego, które zatrudniają do 50 pracowników. Natomiast za podmioty TOP 100 uznano największych, strategicznych lokalnych pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Badania małych i średnich przedsiębiorstw

W badaniach nad małymi i średnimi przedsiębiorstwami zastosowano metodę losowania warstwowego z operatu podmiotów gospodarczych z powiatu cieszyńskiego zatrudniających do 50 pracowników. Dla wielkości próby obejmującej 1111 podmiotów błąd oszacowania wyniósł +/-3% dla 95% przedziału ufności oraz frakcji 0,5. Oznacza to, iż z prawdopodobieństwem niepełnienia błędu na poziomie 95% otrzymane wyniki różnią się od wartości rzeczywistych dla całej populacji (podmiotów zatrudniających do 50 pracowników) o co najwyżej 3%.

Jeśli chodzi o skład próby, ustalono, że blisko jedna trzecia tej grupy ankietowanych (31%) prowadziła działalność w ramach sekcji „handel hurtowy i detaliczny”. Co ósmy respondent (12%) zajmował się „budownictwem”, a jeden na dziewięciu (11%) „obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami dla firm”. Niewiele niższy odsetek badanych zajmował się „przetwórstwem przemysłowym” (10%), „działalnością



usługową komunalną, społeczną i indywidualną” oraz prowadził „hotele i restauracje” (po 9%).

Obiektem przeprowadzonych badań, obok podmiotów gospodarczych, były placówki i instytucje z sektora publicznego, dzięki czemu uzyskano pełniejszy, bardziej zbliżony do rzeczywistości obraz lokalnego rynku pracy. Jednak podczas interpretacji różnic pomiędzy podmiotami zaklasyfikowanymi do wyróżnionych sektorów należy pamiętać, że w badanej próbie zdecydowanie dominowały firmy prywatne (96%), a jednostki z sektora publicznego stanowiły wprawdzie ważny, ale jednak tylko margines (4%). Instytucje te mają zdecydowanie większy udział w ogólnym zatrudnieniu (tworząc jedno na sześć miejsc pracy, czyli 17%), niż wynikałoby to z ich liczebności w badanej próbie. Ponad dwie piąte ogółu firm/instytucji stanowią jednoosobowe podmioty gospodarcze (42%), a więcej niż co czwarty zatrudnia od 2 do 3 osób (28%). Jeden na czterech respondentów (25%) dysponował kadrami, której liczba mieściła się w przedziale 4–9 zatrudnionych, a znikomy odsetek respondentów tworzy od 10 do 25 miejsc pracy (4%) oraz zatrudnia powyżej 25 osób (2%).

W tym miejscu trzeba zaznaczyć, że dobór próby podyktowany był podstawowym założeniem, iż niniejsze badania obejmują wyłącznie mikroprzedsiębiorstwa i małe zakłady czy instytucje, zatrudniające do 50 osób. Równolegle przeprowadzono osobne badania wśród największych, strategicznych podmiotów, o poziomie zatrudnienia przekraczającym 50 pracowników (TOP 100).

Ponad jedna czwarta ankietowanych posiada swoją siedzibę w Cieszynie, zaś pozostali są rozproszeni po wszystkich gminach powiatu, przy czym, proporcjonalnie do liczby mieszkańców, blisko jedna piąta z nich funkcjonowała na terenie Skoczowa (18%). Jeden na dziewięciu respondentów prowadził działalność w Ustroniu (11%), a niewiele mniejszy odsetek zarejestrował działalność w Wiśle lub Brennej (po 9%). W pozostałych 7 gminach działa od 3% do 5% badanych pracodawców.

Badania TOP 100

W tej części diagnozy zastosowano dobór celowy wśród największych firm, zatrudniających powyżej 50 pracowników. Badania zostały przeprowadzone w oparciu o metodę wywiadów osobistych w formie bezpośredniej rozmowy z respondentem (*face to face*). Podstawę do opracowania doboru próby stanowiły dane Głównego Urzędu Statystycznego, zgodnie z którymi na koniec 2007 r. w powiecie cieszyńskim zarejestrowane były 122 podmioty, w tym 13 dużych i 109 średnich. W trakcie realizacji badań podjęto próbę dotarcia do wszystkich podmiotów z tej grupy. Zastosowanie takiej metodologii pozwoliło na uzyskanie wyczerpującej, pogłębionej analizy sektora średnich i dużych podmiotów (zatrudniających powyżej 50 pracowników) w powiecie cieszyńskim.

Procedura badawcza została przeprowadzona w okresie od czerwca do lipca 2009 r. Jak ustalono, około jednej trzeciej przebadanych podmiotów (32%) zajmowało się „przetwórstwem przemysłowym”, co siódmy respondent (15%) działał w sekcji „edukacja”, a jeden na dziewięciu (11%)



zajmował się „handel hurtowym i detalicznym”. Niewiele mniejszy odsetek stanowiły instytucje funkcjonujące w ramach „administracji publicznej” (10%) oraz firm z branży „budownictwo” (9%), a co czternasty podmiot należał do sekcji „transport, gospodarka materiałowa i łączność” lub „ochrona zdrowia i pomoc społeczna” (po 7%).

Dwie trzecie strategicznych pracodawców reprezentowało sektor prywatny (64%), natomiast pozostali działali w sektorze publicznym (33%) lub sporadycznie w tzw. trzecim sektorze (3%).

Blisko dwie piąte badanych firm, instytucji i organizacji (38%) prowadziło działalność w Cieszynie, niemal identyczny odsetek (37%) ulokowano w innych miastach, a jeden na czterech ankietowanych (25%) działał na obszarach wiejskich.

Szczegółowej analizie porównawczej charakterystyki badanych podmiotów gospodarczych poświęcono rozdział drugi niniejszej publikacji. Rozważania nad możliwościami rozwoju powiatu cieszyńskiego rozpoczęto od opisu sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu w oparciu o analizę źródeł wtórnych.

* * *

*Autorzy publikacji dziękują Firmom i Instytucjom Powiatu Cieszyńskiego,
a także Dyrekcji i Pracownikom Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Katowicach za okazaną pomoc i współpracę przy realizacji projektu.*

* * *



1. SYTUACJA SPOŁECZNO-GOSPODARCZA POWIATU CIESZYŃSKIEGO

Zakres przedmiotowy analizy źródeł wtórnych dotyczy opisu sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu. Tak szerokie ujęcie tematyki nieograniczającej się jedynie do opisu sytuacji gospodarczej spowodowane jest zakresem oddziaływania różnorodnych czynników na życie gospodarcze tej jednostki administracyjnej. Wśród uwarunkowań opisywanych w ramach analizy wymienić należy związane z: demografią, przedsiębiorczością oraz rynkiem pracy. Dla przywołanych obszarów zaproponowane zostały wskaźniki opierające się na materiałach źródłowych pochodzących z instytucji tworzących miarodajne bazy danych dotyczące sytuacji społeczno-gospodarczej. W analizie wykorzystano zatem dane zbierane przez Główny Urząd Statystyczny (z Banku Danych Regionalnych, tzw. BDR), Urząd Statystyczny w Katowicach, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach oraz pochodzące ze sprawozdawczości powiatowych urzędów pracy (zawarte w BDR, jak również na stronie www.mz.praca.gov.pl).

1.1. Opis analizowanych obszarów

Powiat cieszyński położony jest w południowej części województwa śląskiego. Od zachodu sąsiaduje z Republiką Czeską, od południa ze Słowacją. Ściana wschodnia powiatu w części północnej graniczy z powiatem bielskim oraz miastem Bielsko-Biała, zaś od południa ziemia cieszyńska sąsiaduje z powiatem żywieckim. Grupa wymienionych powiatów tworzy podregion bielski.

Omawiana jednostka administracyjna składa się z 12 gmin: 3 miejskich (Cieszyn, Ustroń oraz Wiśla), 2 miejsko-wiejskich (Skoczów i Strumień) oraz 7 wiejskich (Brenna, Chybie, Dębowiec, Goleszów, Hażlach, Istebna i Zebrzydowice). Ze względu na bardzo duży udział gmin wiejskich oraz stosunkowo duży miejsko-wiejskich, w porównaniu z całym województwem śląskim, powiat cieszyński jest słabo zurbanizowany, gdyż około 46,5% stanowi ludność miejska. Dla porównania, województwo śląskie jest najsilniej zurbanizowane w całej Polsce, ponieważ 78,2% jego mieszkańców zamieszkuje miasta⁶. Ponadto 19 powiatów stanowią powiaty grodzkie miasta na prawach powiatu, natomiast tylko 17 powiaty ziemskie.

⁶ Źródło: *Biuletyn statystyczny województwa śląskiego*, III kwartał 2009 r. Katowice 2009, Urząd Statystyczny Katowice (stan w dniu 30 VI 2009).



Rysunek 1. Powiaty województwa śląskiego



Źródło: http://pl.wikipedia.org/wiki/Wojew%C3%B3dztwo_%C5%9B%C4%85skie

Powiat cieszyński stanowi centralną część Śląska Cieszyńskiego, obejmującą tereny położone nad Olzą i w górnym biegu Wisły. Geograficznie i gospodarczo podzielony jest na dwie części, co pokrywa się z przebiegiem drogi krajowej numer 1. Ocenia się, iż na południu Beskid Śląski tworzy doskonałe warunki do wypoczynku, turystyki i lecznictwa uzdrowskiego. Gminy Brenna, Ustroń, Wisła, Istebna są najważniejszymi ośrodkami turystycznymi powiatu cieszyńskiego. W Gminach Dębowiec, Goleszów, Hażlach, Strumień, Chybie oraz Zebrzydowice dominuje rolnictwo, hodowla oraz gospodarka wodna. Dwa większe miasta Cieszyn i Skoczów są uznawane za główne ośrodki przemysłowo-handlowe i kulturalne regionu. Za istotne atuty regionu można uznać również przygraniczne położenie geograficzne, bogatą przyrodę oraz klimat, które to czynniki bezpośrednio decydują o turystycznym charakterze powiatu.

Gminy Hażlach, Dębowiec oraz Goleszów obejmują najbardziej rozległe użytki rolne. Są to zatem jednostki administracyjne o bardzo znaczącym potencjale rolniczym. Gospodarka powiatu opiera się głównie na rolnictwie oraz usługach, które w największej mierze związane są z turystyką. Wspomniane miejscowości turystyczne cechują się bardzo rozbudowaną bazą hotelową, z licznymi ośrodkami wypoczynkowymi, pensjonatami oraz



schroniskami. W branży tej na terenie powiatu dominują przede wszystkim małe i średnie firmy.

Co istotne, w powiecie krzyżują się ważne szlaki komunikacyjne, tj. droga krajowa nr 1 oraz droga ekspresowa S1. Występowanie szlaków międzynarodowych daje możliwość szybkiego połączenia z dużymi miastami w województwie oraz za granicą. O dobrej komunikacji z tym regionem i jego dostępności dla turystów świadczy również ulokowanie na terenie województwa śląskiego dużego międzynarodowego lotniska w Pyrzowicach. Ponadto bezpośrednie sąsiedztwo z konurbacją śląską (liczącą 3 mln mieszkańców) stanowi ważny rynek zbytu dla powiatu cieszyńskiego, co jest konieczne w kontekście gospodarki ukierunkowanej na spędzanie czasu wolnego.

Wszystkie wymienione gminy powiatu cieszyńskiego należą do Euroregionu Śląsk Cieszyński. Jednostki te, wraz z gminami czeskimi, prowadzą szeroką współpracę transgraniczną, przede wszystkim właśnie w zakresie turystyki, co przejawia się na przykład w kooperacji przy wytyczaniu wspólnych tras turystycznych. Czynniki związane z infrastrukturą drogową, w połączeniu z przygraniczną lokalizacją oraz długoletnią tradycją współżycia Polaków i Czechów, są podstawą do owocnej współpracy transgranicznej, zarówno w zakresie turystyki, jak też kultury i handlu.

1.2. Demografia powiatu cieszyńskiego

Jak wskazują dane na dzień 30 VI 2009 r.⁷, powiat cieszyński zamieszkiwały 172 343 osoby. Wśród nich odnotowano 46,5% mieszkańców terenów zurbanizowanych oraz 53,5% zamieszkujących w lokalnych wsiach. W tym samym czasie podregion bielski zamieszkiwało 653 081 osób, województwo śląskie 4 642 942 osoby, natomiast Polskę – 38 mln 155 tys. ludności. Biorąc pod uwagę strukturę demograficzną według miejsca zamieszkania, w porównaniu z pozostałymi analizowanymi obszarami, można stwierdzić, iż udział ludności miejskiej w powiecie cieszyńskim jest nieco mniejszy niż w podregionie bielskim (50,7%), a już zdecydowanie niższy niż dla całego województwa śląskiego (78,2%) czy Polski (60,8%).

Jeśli chodzi o strukturę płci, to liczba kobiet w podanym okresie wyniosła w powiecie cieszyński 89 484 osoby, zaś mężczyzn 82 859. Nadwyżka kobiet wyniosła 6 625 osób, a więc stanowiły one ok. 51,9% populacji powiatu⁸. W 2008 r., z punktu widzenia zróżnicowania ludności według płci, udział kobiet i mężczyzn we wszystkich opisywanych obszarach był taki sam. Udział kobiet wynosił 51,7%, podczas gdy mężczyzn 48,3%. W przypadku Polski występowała różnica 0,1 punktu procentowego na korzyść mężczyzn. Odmienność ta znajdowała także odzwierciedlenie we wskaźniku obrazującym liczbę kobiet przypadających na 100 mężczyzn.

⁷ Źródło: *Biuletyn statystyczny województwa śląskiego*, III kwartał 2009 r., Katowice 2009, Urząd Statystyczny Katowice (stan w dniu 30 VI 2009), www.stat.gov.pl/katow/index.htm

⁸ *Ibidem*.



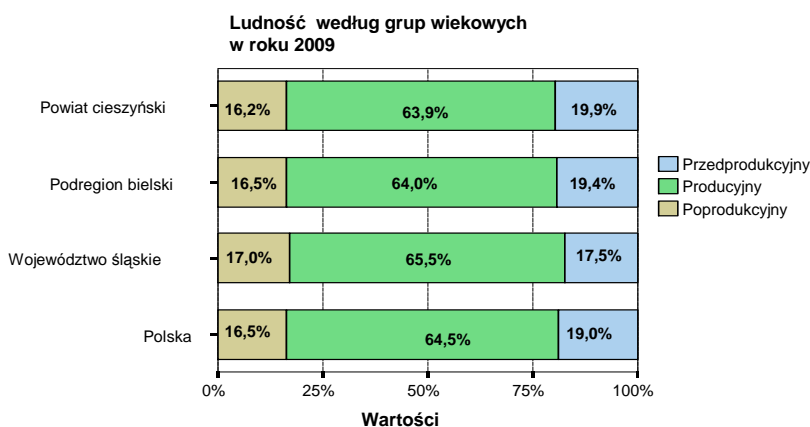
W Polsce i w województwie śląskim liczba ta wynosiła 107, podczas gdy w podregionie bielskim oraz powiecie cieszyńskim była wyższa, czyli występowała nieco większa dysproporcja pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn (108)⁹.

Odnosząc liczbę ludności (na koniec 2008 r.) do powierzchni terytorium, które zamieszkuje (średnio na 1 km²), można stwierdzić, że poziom zagęszczenia ludności w powiecie wynosił 236 osób i w porównaniu z opisywanymi obszarami utrzymywał się na średnim poziomie. Wyższy wskaźnik uzyskano natomiast w podregionie bielskim (277) oraz dużo wyższy w województwie śląskim (377). W całej Polsce średnio na 1 km² przypadały 122 osoby, czyli niemal dwukrotnie mniej niż w powiecie cieszyńskim¹⁰.

Kolejnym ważnym czynnikiem demograficznym jest struktura ludności według kategorii wiekowych, istotnych ze względu na typ aktywności na rynku pracy, czyli liczba osób w wieku przedprodukcyjnym (14 lat i mniej), produkcyjnym (15–59/64) oraz poprodukcyjnym (powyżej 59/64).

W powiecie cieszyńskim na koniec VI 2009 doliczono się 19,9% osób w wieku przedprodukcyjnym, 63,9% ludności w wieku produkcyjnym oraz 16,2% w wieku poprodukcyjnym. Jak wynika z poniższego wykresu, struktura ludności w powiecie cieszyńskim jest zbliżona do pozostałych opisywanych obszarów. Niemal identyczny jest udział osób w wieku poprodukcyjnym oraz produkcyjnym wobec odpowiednio: 16,5% i 64,5% w Polsce, a także 16,5% i 64,0% w podregionie bielskim. Nieco mniejszy odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym dotyczy województwa śląskiego (17,5%) na korzyść osób w wieku produkcyjnym (65,5%)¹¹.

Wykres 1. Ludność według grup wiekowych w roku 2009



Źródło: GUS www.stat.gov.pl; Urząd Statystyczny Katowice: ww.stat.gov.pl/katow/index.htm

⁹ Główny Urząd Statystyczny, Bank Danych Regionalnych, www.stat.gov.pl (stan na koniec 2008 r., najbardziej aktualne dane).

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl, Urząd Statystyczny Katowice, <http://www.stat.gov.pl/katow/index.htm>. Uwaga: dla Polski dane na XII 2009, pozostałe na koniec VI 2009.



Wielkość udziału osób w wieku przedprodukcyjnym jest pochodną przyrostu naturalnego ludności. Obszary o najwyższych wartościach przyrostu naturalnego cechują się zarazem największym udziałem osób w wieku przedprodukcyjnym. W 2009 r. wystąpił w powiecie cieszyńskim dodatni przyrost naturalny, który był już obserwowalny w 2008 r. Przyrost naturalny na 1000 osób oznacza różnicę pomiędzy liczbą urodzeń i zgonów. Z analizy danych na koniec 2008 r. wynika, że powiat cieszyński cechował się w tym okresie najbardziej korzystną sytuacją pod względem tego wskaźnika. Liczba urodzeń żywych zdecydowanie przewyższała liczbę zgonów (wartość wskaźnika 1,1), a różnica ta była znacznie wyższa niż w podregionie bielskim (0,8) i w całej Polsce (0,3)¹².

W latach 2004–2008 liczba ludności w powiecie cieszyńskim i całym podregionie bielskim wzrastała, podczas gdy w województwie śląskim oraz w całej Polsce malała. W powiecie cieszyńskim w 2004 r. doliczono się 169 057 osób, natomiast 5 lat później już 172 027 osób (czyli o 1,7% więcej). Najwyższy wzrost liczby ludności miał miejsce w gminach: Brenna (o 4,4%), Hażlach (3,9%) oraz Zebrzydowice (3,3%), natomiast najmniejszy w Dębowcu (-0,1%), Wiśle (0,3%) oraz Istebnej (0,6%). W tym samym okresie liczba osób w podregionie bielskim wzrosła o 1,1%, podczas gdy w województwie śląskim spadła o 1,2%, a w Polsce o 0,1%.

Podobne wskaźniki ogólnopolskie dotyczą roku 2009:

W końcu 2009 r. ludność Polski liczyła ponad 38 173 tys. osób (według wstępnych szacunków), tj. o ponad 37 tys. więcej niż przed rokiem. Tempo przyrostu ludności było dodatnie i wynosiło 0,1% (w 2008 r. wyniosło 0,05%). (...) W 2009 r. przyrost naturalny był dodatni – przede wszystkim w wyniku rosnącej liczby urodzeń – i wyniósł ponad 38 tys., przy przyroście rzeczywistym 37 tys.¹³

Średnioroczne tempo przyrostu, względnie ubytku ludności dla Polski wyniosło w 2009 r. +0,10%, a dla Śląska -0,06% (liczba zgonów przekraczała liczbę urodzeń). Należy podkreślić, iż w województwie śląskim współczynnik ten wykazuje tendencję malejącą, gdyż w roku 2000 wynosił: -0,37%, w 2005 r. -0,32% i tylko -0,18% w 2008 r.¹⁴.

Struktura ludności powiatu cieszyńskiego ma swoje mocne i słabe strony. Do zdecydowanie pozytywnych cech należy mniejszy udział osób w wieku poprodukcyjnym oraz większy udział osób w wieku przedprodukcyjnym. Sytuacja w powiecie cieszyńskim, w porównaniu z pozostałymi obszarami, jest korzystna ze względu na zbliżony udział osób w wieku przedprodukcyjnym oraz jednocześnie pozytywne zmiany demograficzne, czyli przede wszystkim dodatni przyrost naturalny.

Do negatywnych cech może wkrótce należeć niski udział ludności w wieku produkcyjnym. Ocena taka wynika przede wszystkim z prognoz zmian struktury liczby ludności mówiących o tym, że społeczeństwo będzie

¹²Główny Urząd Statystyczny za: www.stat.gov.pl (stan na koniec 2008 r.).

¹³Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000–2009, materiał na konferencję prasową w dniu 28 stycznia 2010 r., GUS, www.stat.gov.pl/gus/5840_3906_PLK_HTML.htm (wg stanu na 31.12.2009).

¹⁴BDR, GUS



się starzeć. Według prognoz, w krótkim okresie (do 2012 r.) wzrastać będzie udział osób w wieku produkcyjnym, by po tym czasie sukcesywnie spadać. Procesowi temu będzie towarzyszyć stopniowe zwiększanie liczby osób w wieku poprodukcyjnym i równoczesne zmniejszanie liczby osób w wieku przedprodukcyjnym. Skutkować to będzie większym udziałem osób nieaktywnych zawodowo przypadających na osoby pracujące, wraz ze wszystkimi wynikającymi stąd obciążeniami.

Co istotne, prognozy demograficzne wskazują na fakt, że coraz mniejsza liczba ludności w wieku produkcyjnym będzie musiała utrzymać wzrastającą liczbę osób w wieku nieaktywności zawodowej. Dlatego niezmiernie ważne jest prowadzenie polityki zmierzającej do przekonywania ludzi do „aktywnego starzenia się”, czyli przechodzenia w wiek nieprodukcyjny, oraz podtrzymywania kontaktu z pracą i „uczenia się przez całe życie” *life long learning*. Postawa taka przyczyniać się będzie do dłuższego utrzymywania się osób w niemobilnym wieku (od 44. do 60. kobiety lub 65. roku życia mężczyźni) na rynku pracy. Sprzyjać temu powinna przeprowadzona w zeszłym roku reforma emerytalna, która miała za zadanie ograniczyć dostęp do wcześniejszych emerytur dla niektórych grup zawodowych. Sytuacja tego rodzaju będzie wymuszać dłuższe przebywanie na rynku pracy, a co za tym idzie – potrzebę dostosowywania kwalifikacji do zmieniających się warunków i wymogów związanych z wykonywaniem pracy. W debacie publicznej postuluje się niejednokrotnie, że osoby pracujące powinny być zachęcane do jak najdłuższej aktywności na rynku pracy. Podobnie osoby bezrobotne, które jeszcze nie rozpoczęły pracy zawodowej (absolwenci) lub czasowo utraciły pracę, winny być przekonywane o wartości długotrwałej aktywności zawodowej. Z drugiej strony, konieczne jest zapewnienie mieszkańcom powiatu dostępu do elastycznej i nowoczesnej oferty edukacyjnej – pomagającej sprostać zmieniającej się sytuacji na rynku pracy.

1.3. Poziom przedsiębiorczości oraz charakterystyka przedsiębiorstw

Charakterystyka podmiotów działających na rynku pracy jest ważna przede wszystkim ze względu na fakt, że działalność podmiotów gospodarczych bezpośrednio wpływa na popyt na rynkach pracy. Jest też wskaźnikiem poziomu przedsiębiorczości mieszkańców danego terenu. W opisie podmiotów gospodarczych uwzględniono takie zmienne jak: ich liczba według sekcji PKD, dynamika ich liczby w latach 1999–2008, zróżnicowanie przestrzenne, poziom przedsiębiorczości, klasy wielkości podmiotów oraz rodzaj prowadzonej działalności¹⁵.

Wskaźnik przedsiębiorczości informuje, jaka jest liczba podmiotów gospodarczych na danym terenie w porównaniu z liczbą ludności (na 10 tys. mieszkańców). Odniesienie liczby podmiotów do liczby mieszkańców umożliwia porównanie tych wartości pomiędzy obszarami różnej wielkości.

¹⁵ Główny Urząd Statystyczny za: www.stat.gov.pl (najbardziej aktualne dane).



Wskaźnik przedsiębiorczości dla powiatu cieszyńskiego w 2008 r. wynosił 1014 i z wyjątkiem podregionu bielskiego (1042) był wyższy od wskaźników dla pozostałych porównywanych obszarów (w województwie śląskim – 923, natomiast średnio w Polsce wyniósł 985¹⁶. W latach 2002–2008 wskaźnik dla Polski oraz Śląska regularnie wzrastał, podczas gdy w powiecie cieszyńskim oraz podregionie bielskim w 2003 i 2004 r. znacznie zmalał. W kolejnych latach ustabilizował się i znów zaczął rosnąć, nie osiągając poziomu z roku 2003, w którym wskaźniki te odnotowały największe wartości. Należy zaznaczyć, że w opisywanym okresie liczba ludności zarówno w Polsce, jak i na Śląsku malała, podczas gdy na terenie podregionu bielskiego oraz powiatu cieszyńskiego wzrastała. Dodatkowo na terenie powiatu malała liczba przedsiębiorstw. Te ostatnie zmiany znalazły również odzwierciedlenie w zmianach wartości wskaźnika przedsiębiorczości.

Pod koniec 2008 r. w powiecie cieszyńskim w systemie REGON zarejestrowanych było 17 439 podmiotów gospodarczych. Zdecydowaną większość z nich stanowiły podmioty prywatne. W ciągu ostatnich 9 lat liczba podmiotów zdecydowanie i dynamicznie wzrastała, gdyż w 1999 r. w powiecie działało 14 888 podmiotów, podczas gdy w 2008 r. o 2551, czyli aż o 17,1% więcej¹⁷.

Tabela 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej według sekcji PKD w latach 1999–2008

	Liczba podmiotów gospodarki narodowej według sekcji PKD w latach 1999-2008					
	Lata					
	1999		2003		2008	
	N	%	N	%	N	%
A - Rolnictwo	330	2,2%	432	2,4%	534	3,1%
B - Rybactwo	3	0,02%	4	0,02%	5	0,03%
C - Górnictwo	6	0,04%	12	0,1%	14	0,1%
D - Przemysł	1644	11,0%	1921	10,8%	1855	10,6%
E - Energetyka	8	0,1%	13	0,1%	20	0,1%
F - Budownictwo	1984	13,3%	2199	12,4%	2280	13,1%
G - Handel i naprawy	5021	33,7%	5596	31,5%	5063	29,0%
H - Hotele i restauracje	917	6,2%	1162	6,5%	1154	6,6%
I - Transport	1153	7,7%	1261	7,1%	1196	6,9%
J - Finanse	384	2,6%	570	3,2%	581	3,3%
K - Nieruchomości	1533	10,3%	2142	12,1%	2082	11,9%
L - Administracja	77	0,5%	112	0,6%	112	0,6%
M - Edukacja	308	2,1%	441	2,5%	456	2,6%
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	544	3,7%	672	3,8%	720	4,1%
O - Pozostałe usługi	957	6,4%	1245	7,0%	1367	7,8%
Ogółem	14869	100%	17782	100%	17439	100%

Źródło: GUS, za www.stat.gov.pl

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem.



Dane urzędowe wyraźnie wskazują, że wzrost liczby podmiotów gospodarczych nie następował równomiernie we wszystkich sekcjach PKD. Sekcją, w której występowało w 2008 r. najwięcej podmiotów, okazał się „handel i naprawa pojazdów”. W systemie REGON było zarejestrowanych w tym okresie aż 5063 podmiotów działających w sekcji G. Udział tej sekcji wśród ogółu podmiotów występujących na terenie powiatu wynosił 29% i w stosunku do 1999 r. zmniejszył się o 4 punkty procentowe (z 33,7%). Jednak w porównaniu z latami poprzednimi liczba takich podmiotów spadła. W 2003 r. było ich 5596, zatem w odniesieniu do 2008 r. odnotowano spadek o 577 podmioty, czyli 10,2%. W 2008 r., w większości sekcja ta skupia małe podmioty, o niewielkiej liczbie zatrudnionych.

W świetle dostępnych danych, drugą co do liczebności sekcją na terenie powiatu jest „budownictwo”. W 2008 r. w rejestrze REGON zarejestrowanych było 2280 tychże podmiotów (13,1%). W porównaniu z rokiem 1999 miał miejsce wzrost o 296 podmiotów, czyli o 4,9 punktów procentowych. W ostatnich 3 latach udział ilościowy firm z sekcji F intensywnie powiększał się, co było prawdopodobnie spowodowane wzrostem gospodarczym, następującym m.in. za sprawą branży budowlanej. Ten dział gospodarki, obok handlu i napraw oraz przetwórstwa przemysłowego, uznawany jest za główny motor wzrostu PKB w latach 2006–2008.

Kolejną istotną pod względem liczby podmiotów gospodarczych branżą jest sekcja K „obsługa nieruchomości”. W ramach tej zróżnicowanej sekcji PKD mieszczą się podmioty, które zajmują się m.in. obsługą nieruchomości, wynajmem maszyn i urządzeń, informatyką, działalnością badawczo-rozwojową oraz pozostałą działalnością gospodarczą. Jest to zatem szeroki wachlarz usług stanowiących niejednokrotnie zaplecze prowadzenia innej działalności gospodarczej. W 1999 r. na terenie powiatu były zarejestrowane 1533 przedsiębiorstwa, a 9 lat później o 549 więcej (wzrost o 35,8%, czyli do 2082). W opisywanym okresie udział tej sekcji wzrósł z 10,3% do 11,9%.

Przetwórstwo przemysłowe to czwarta co do liczby podmiotów sekcja funkcjonująca na terenie powiatu cieszyńskiego. W tym przypadku w roku 1999 w systemie REGON zarejestrowane były 1644 firmy, podczas gdy w 2008 r. o 211 więcej, czyli nastąpił wzrost o 12,8% (1855 podmiotów). Pomimo zwiększenia się liczby podmiotów w tej sekcji jej proporcjonalny udział w ciągu analizowanych 9 lat zmniejszył się o 0,4 punktu procentowego – z 11% do 10,6%.

Piątą co do liczebności na terenie powiatu jest sekcja O „pozostałe usługi”. W jej skład wchodzi przedsiębiorstwa, których działalność związana jest z utrzymaniem czystości i gospodarowaniem odpadami oraz podmioty koncentrujące się na aktywności społeczno-artystycznej. W ramach tej branży działa szereg przedsiębiorstw związanych z rekreacją, sportem oraz aktywnością kulturalną, czyli ogólnie rzecz biorąc, „przemysłem czasu wolnego”. W 1999 r. w sekcji tej zarejestrowanych było 957 podmiotów, podczas gdy 9 lat później 1367, czyli o 410 podmiotów więcej (wzrost o 42,8%). Wzrost udziału liczby podmiotów w tej sekcji był najwyższy (o 1,4%) spośród wszystkich odnotowanych na terenie powiatu



(z 6,4% do 7,8%). Zmiana ta zapewne wynikała przede wszystkim z dynamicznego rozwoju usług o charakterze wypoczynkowym, leczniczym i rehabilitacyjnym.

Sekcją odnotowującą powyżej 1000 podmiotów okazały się również „hotele i restauracje” (1154). W 1999 r. w systemie REGON zarejestrowanych było 917 takich przedsiębiorstw. W porównaniu z rokiem 2008 przybyło 237 podmiotów, co stanowiło wzrost o 25,8%, zaś udział tej grupy firm na przestrzeni analizowanego okresu nieznacznie wzrósł z 6,2% do 6,6%. Podobnie jak wcześniej opisywana, sekcja „działalność hoteli i restauracji” związana jest z „przemysłem czasu wolnego”, gdyż mieszczą się w niej obiekty noclegowe turystyki, placówki i firmy gastronomiczne. Podmioty działające w tym obszarze są to najczęściej niewielkie firmy, a spora część tej branży prowadzi także działalność związaną z wynajmem pokoi gościnnych, pensjonatów, restauracji, gospodarstw agroturystycznych, hoteli, zajazdów itp.

W 2008 r. odnotowano 1855 zakładów przemysłowych, stanowiących 10,6% wszystkich podmiotów. W stosunku do 1999 r. liczba producentów wzrosła z 1644 (o 211 podmiotów), chociaż udział w ogólnej liczbie firm spadł z poziomu 11,0 punktów procentowych. Proporcja sekcji D „przemysł” malała w latach 1999–2008 stopniowo, dość łagodnie z 11,0%, poprzez 10,8% do 10,6%. Niepokojący jest jednak choćby niewielki spadek odsetka przedsiębiorstw produkcyjnych, stanowiących ważny element każdej lokalnej gospodarki.

Ostatnią sekcją, która liczy w powiecie cieszyńskim ponad 1000 jednostek, stanowi „transport” (1196). W 1999 r. w REGON zarejestrowane były 1153 podmioty, podczas gdy w 2008 r. tylko o 43 więcej (wzrost o 3,7%). Mimo wzrostu liczby podmiotów w tej sekcji jej udział na przestrzeni analizowanych 9 lat zmniejszył się o 0,8 punktu procentowego (z 7,7% do 6,9%). Jednakże dogodne położenie powiatu powoduje, że sekcja ta może odzyskiwać znaczenie w lokalnej gospodarce. W powiecie cieszyńskim znajdują się bowiem największe przejścia graniczne z Republiką Czeską: kolejowe w Zebrzydowicach i drogowe w Cieszynie, co należałoby wykorzystać w rozwoju omawianej jednostki administracyjnej.

Kolejnymi sekcjami pod względem liczby podmiotów są: „ochrona zdrowia i pomoc społeczna” (720 podmiotów), „finanse” (581), „rolnictwo” (534), „edukacja” (456) oraz „administracja publiczna i ubezpieczenia” (112).

Specyfika powiatu pod względem dominującego typu podmiotów gospodarczych została zestawiona ze strukturą podmiotów dla pozostałych obszarów geograficznych ujętych w analizie, czyli podregionu bielskiego, województwa śląskiego oraz Polski¹⁸.

Biorąc pod uwagę opisywane sekcje PKD, powiat cieszyński w największym stopniu odróżnia udział podmiotów w czterech sekcjach. W tej jednostce administracyjnej utrzymuje się większy udział: „hotele i restauracji” (powiat cieszyński 6,6%, podregion bielski 4,6%, województwo

¹⁸ Główny Urząd Statystyczny za: www.stat.gov.pl



śląskie 3,3% oraz Polska 3,1%), pozostałych usług (kolejno: 7,8%; 7,5%; 6,9%; 7,1%), „budownictwa” (kolejno: 13,1%; 12,9%, 10,9%; 11,3%) oraz „rolnictwa” (kolejno: 3,1%, 2,2%; 1,4%; 2,5%). Z zestawienia tego wyłania się ogólny profil powiatu, związany z usługami skoncentrowanymi wokół turystyki, jak również z budownictwem i rolnictwem.

W kolejnych trzech sekcjach powiat cieszyński różni się na niekorzyść od wszystkich pozostałych opisywanych obszarów. Wśród nich wymienić należy: „obsługę nieruchomości” (powiat cieszyński 11,9%, podregion bielski 13,8%, województwo śląskie 16,1% oraz Polska 16,9%), „handel i naprawy” (kolejno: 29%; 29,6%; 32,8%; 30,2%) oraz „finanse” (kolejno: 3,3%; 3,6%; 4%; 3,7%). Są to sekcje, dla których najczęstszym miejscem występowania, a nawet koncentracji są miasta. Powiat cieszyński z powodu najniższego wskaźnika urbanizacji spośród wszystkich opisywanych obszarów cechuje się jednocześnie mniejszym udziałem typowo „miejskich” podmiotów z wymienionych sekcji PKD.

Do sekcji, w których struktura podmiotów na terenie powiatu cieszyńskiego nie różni się od pozostałych opisywanych obszarów, należy cały sektor usług nierynkowych, a więc „administracja publiczna i obrona narodowa, „obowiązkowe społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne”, „edukacja” oraz „ochrona zdrowia” czy „pomoc społeczna”. Sekcją, w przypadku której nie możemy stwierdzić, że liczba podmiotów jest jednoznacznie większa bądź mniejsza niż we wszystkich pozostałych opisywanych obszarach, okazało się „przetwórstwo przemysłowe”. Udział podmiotów w tej sekcji na terenie powiatu cieszyńskiego wynosił 10,6% i był większy niż na terenie całej Polski (9,9%) oraz województwa śląskiego (9,7%), natomiast był to mniejszy odsetek niż odnotowany w całym podregionie bielskim (11,5%).

Kolejne charakterystyki dotyczą liczby przedsiębiorstw pod względem wielkości zatrudnienia. Z tego punktu widzenia wielkości wyróżniamy następujące przedsiębiorstwa: mikro (zatrudniające do 9 pracowników), małe (od 10 do 49), średnie (od 50 do 249) oraz duże (liczące powyżej 250 pracowników).

Tabela 2. Udział podmiotów gospodarki narodowej według sekcji PKD w roku 2008 w powiecie cieszyńskim na tle Polski oraz województwa śląskiego

	Jednostka terytorialna			
	Polska	Województwo śląskie	Podregion bielski	Powiat cieszyński
A - Rolnictwo	2,5%	1,4%	2,2%	3,1%
B - Rybactwo	0,1%	0,01%	0,02%	0,03%
C - Górnictwo	0,1%	0,1%	0,04%	0,1%
D - Przemysł	9,9%	9,7%	11,5%	10,6%
E - Energetyka	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
F - Budownictwo	11,3%	10,9%	12,9%	13,1%
G - Handel i naprawy	30,2%	32,8%	29,6%	29,0%
H - Hotele i restauracje	3,1%	3,3%	4,6%	6,6%
I - Transport	7,2%	7,4%	6,8%	6,9%
J - Finanse	3,7%	4,0%	3,6%	3,3%
K - Nieruchomości	16,9%	16,1%	13,8%	11,9%
L - Administracja	0,7%	0,4%	0,5%	0,6%
M - Edukacja	2,6%	2,6%	2,6%	2,6%
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	4,6%	4,2%	4,2%	4,1%
O - Pozostałe usługi	7,1%	6,9%	7,5%	7,8%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: GUS, za www.stat.gov.pl

Analizując liczbę pracujących w poszczególnych przedsiębiorstwach można dostrzec, że w latach 2002–2008 zdecydowanie dominują firmy najmniejsze. Na koniec 2008 r. na terenie powiatu cieszyńskiego doliczono się 16 503 takie firmy, co stanowiło 94,6% ogółu lokalnie funkcjonujących podmiotów. W ramach powiatu działało 799 (4,6%) małych firm, 123 (0,7%) średnie, natomiast dużych – 14 (0,1%). Porównując liczbę podmiotów w poszczególnych grupach wielkości zatrudnienia do 2002 r. należy odnotować, że zmniejszyła się liczba podmiotów najmniejszych (mikro – spadek o 432) oraz największych (dużych spadek o 13). W tym samym czasie liczba względnie małych podmiotów (10–49 pracowników) zwiększyła się o 129, przybyło także 15 średnich podmiotów. Warto podkreślić ujemny bilans ilościowy, czyli fakt, iż w latach 2002–2008 nastąpił spadek o 301 działających w powiecie firm.

Struktura lokalnych podmiotów gospodarczych z punktu widzenia wielkości zatrudnienia ma podobny rozkład w powiecie cieszyńskim jak i w pozostałych analizowanych obszarach. Powiat cieszyński od

pozostałych terenów odróżnia jedynie nieznacznie większy udział podmiotów małych (4,6% wobec 4,4% w podregionie bielskim i 4,1% w Polsce), których minimalnie więcej funkcjonuje w całym województwie śląskim.

Tabela 3. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie cieszyńskim ze względu na wielkość zatrudnienia latach 2002–2008

	Wielkość zatrudnienia				Ogółem
	Do 9 osób	Od 10 do 49 osób	Od 50 do 249 osób	Powyżej 249 osób	
2002	16 935	670	108	27	17 740
2003	16 989	665	108	20	17 782
2004	16 731	693	107	16	17 547
2005	16 354	727	109	11	17 201
2006	16 346	739	106	12	17 203
2007	16 399	762	109	13	17 283
2008	16 503	799	123	14	17 439
2002 - 2008	-432	129	15	-13	-301

Źródło: Główny Urząd Statystyczny za: www.stat.gov.pl

1.4. Lokalny rynek pracy

W tej części opracowania zostaną przywołane podstawowe dane dotyczące rynku pracy w powiecie cieszyńskim. Za wskaźniki opisujące rynek pracy posłużył bardzo często używany wskaźnik bezrobocia oraz wskaźnik zatrudnienia.

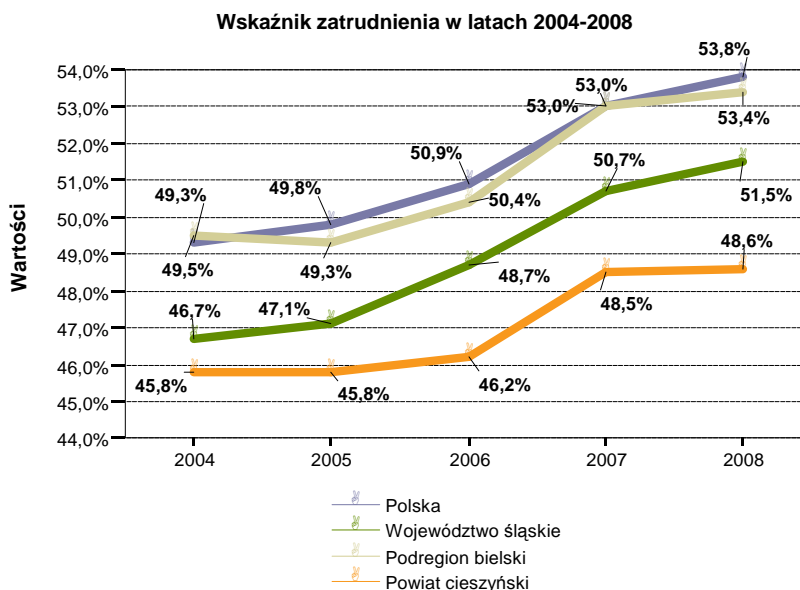
1.4.1. Struktura zatrudnienia

Przywołany wskaźnik zatrudnienia dostarcza wiedzy o tym, jak wiele osób spośród zdolnych do aktywności zawodowej rzeczywiście podejmuje pracę. Wskaźnik zatrudnienia (zwany również stopą zatrudnienia) definiowany jest zatem jako stosunek liczby osób pracujących do liczby osób w wieku produkcyjnym (15–59/64). Z punktu widzenia problematyki badawczej, pożądana jest jak najwyższa wartość tego wskaźnika. Wartość ta zwiększa się wraz ze wzrostem pracujących i/lub spadkiem liczby osób w wieku produkcyjnym. Ponieważ wskaźnik ten nie jest obliczany przez



GUS na poziomie powiatów, został oszacowany na podstawie dostępnych informacji¹⁹.

Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia w latach 2004–2008



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego za: www.stat.gov.pl

Według zebranych danych urzędowych, powiat cieszyński charakteryzuje się najniższym spośród prezentowanych obszarów wskaźnikiem zatrudnienia. Tak więc w 2008 r. wynosił on tylko 48,6% osób w wieku produkcyjnym. Znacznie wyższa wartość wskaźnika cechowała województwo śląskie (51,5%), gdzie co druga osoba w wieku produkcyjnym pracowała. Najwyższa wartość wskaźnika utrzymywała się średnio w Polsce na poziomie 53,8% oraz w podregionie bielskim (53,4%).

Jednak z przedstawionych danych wynika jednoznacznie, że wartość wskaźnika zatrudnienia w ostatnich latach dynamicznie wzrasta, co znajduje również odzwierciedlenie w omawianym dalej wskaźniku bezrobocia, który w ostatnich latach stopniowo zmniejszał swoją wartość. Innymi słowy, liczba osób znajdujących zatrudnienie w ostatnich latach (do

¹⁹ Wskaźnik został wyliczony w oparciu o dane powiatowych urzędów pracy i częściowo GUS-u, zgodnie z poniższym wzorem: $\text{liczba bezrobotnych} / \text{stopa bezrobocia} = \text{liczba aktywnych zawodowo}$; $\text{liczba pracujących} = \text{liczba aktywnych zawodowo} - \text{liczba bezrobotnych}$; $\text{liczba pracujących} / \text{liczba osób w wieku produkcyjnym} = \text{wskaźnik zatrudnienia}$. Wskaźnik został obliczony na potrzeby niniejszej publikacji, dla wszystkich prezentowanych obszarów. Z tego względu w przypadku poziomu wojewódzkiego oraz Polski adekwatne wartości liczbowe mogą nie pokrywać się z liczbami publikowanymi przez GUS.

2008 r.) zwiększyła się, co widoczne jest również w spadającej liczbie osób bezrobotnych. Te równoległe procesy dotyczyły jednak zarówno podregionu, województwa, jak i Polski, więc nie przyczyniły się do relatywnej poprawy sytuacji zatrudnienia w powiecie.

Liczba osób pracujących na terenie powiatu w ostatnich latach znacząco zatem wzrosła. Dla sprawdzenia, które sektory gospodarki zatrudniają najwięcej osób, została sporządzona poniższa tabela.

Tabela 4. Pracujący wg sektorów ekonomicznych (łącznie z rolnictwem indywidualnym) w powiecie cieszyńskim w latach 2003–2008

	Rolnictwo	Przemysł	Usługi nierynkowe	Usługi rynkowe	Ogółem
2003	4523	11628	10403	9777	36331
2004	4534	11466	10035	9302	35337
2005	4522	11790	9891	9872	36075
2006	4526	11823	9679	9601	35629
2007	4484	12455	9851	10582	37372
2008	4492	13781	9998	11894	40165
2008/2003	-31	2153	-405	2117	3834

Źródło: Główny Urząd Statystyczny za: www.stat.gov.pl

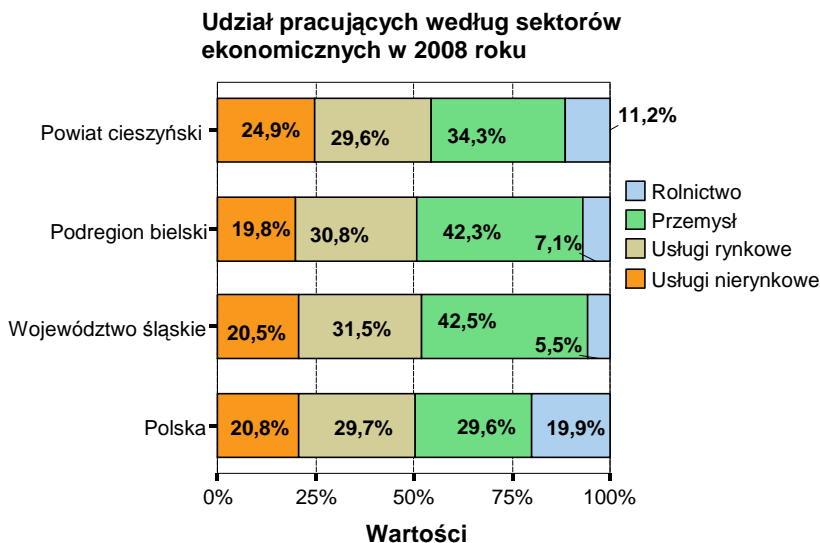
W 2008 r. nastąpił znaczący wzrost stopy zatrudnienia – do 40 165 osób w wieku produkcyjnym, w relacji do 37 372 w 2007 r., 36 075 osób 2 lata wcześniej oraz do 36 331 pracowników w roku 2003. Do sektorów, które w ostatnich latach przyjmowały do swoich załóg nowych pracowników, należał przede wszystkim przemysł (w latach 2003–2008 wzrost o 2 153 osób) oraz usługi rynkowe (2 117). W tym samym czasie liczba zatrudnionych znacząco zmniejszyła się w usługach nierynkowych (–405 osób) oraz nieznacznie w rolnictwie (–31).

Z danych na 2008 r. wynika, iż najwięcej osób dotychczas zarobkowało w przemyśle (12 455, czyli co trzecia pracująca osoba – 34,3%), w usługach rynkowych (11 894, czyli 29,6%) oraz usługach nierynkowych (9 998, czyli 24,9%)²⁰. Najmniejszą liczbę pracowników odnotowano zaś w rolnictwie (4 492, czyli 11,2%).

²⁰ Sektory ekonomiczne: Rolnictwo: A rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo oraz B rybactwo, Przemysł: C górnictwo, D przetwórstwo przemysłowe, E wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz, wodę oraz F budownictwo; Usługi rynkowe: G handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego, H hotele i restauracje, I transport, gospodarka magazynowa i łączność, J pośrednictwo finansowe, K obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej oraz O działalność usługowa komunalna,



Wykres 3. Udział pracujących według sektorów ekonomicznych w 2008 r.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny za: www.stat.gov.pl

Porównując strukturę zatrudnionych wyróżnionych według poszczególnych sektorów powiatu cieszyńskiego ze strukturą innych opisywanych obszarów, można się przekonać, że w 2008 r. stosunkowo najwięcej osób zatrudniono w usługach nierynkowych. Te ostatnie w dużej mierze związane są z tzw. podmiotami sektora publicznego (24,9%, wobec 19,8% w podregionie bielskim, 20,5% województwie śląskim oraz 20,8% w Polsce). W przypadku usług rynkowych na terenie badanej jednostki administracyjnej udział jest niemal taki sam jak w Polsce (29,6% wobec 29,7%), nieco niższy niż w podregionie bielskim (30,8%) czy też w województwie śląskim (31,5%). Liczba pracujących w przemyśle na terenie powiatu cieszyńskiego wyniosła 34,3% i okazała się istotnie wyższa niż w całym kraju (29,6%). Jednak w porównaniu z podregionem bielskim (42,3%) oraz województwem śląskim (42,5%) odsetki pracujących w sektorze przemysłowym w powiecie cieszyńskim osiągały zdecydowanie mniejsze wartości. Ostatecznie sektor rolniczy stanowi miejsce pracy dla 11,2% pracowników z powiatu cieszyńskiego. Niemal dwukrotnie większy udział zatrudnionych w rolnictwie utrzymuje się w Polsce (19,9%), natomiast w pozostałych obszarach jest niemal o połowę niższy: w podregionie bielskim wynosił 7,1%, zaś w województwie śląskim 5,5%.

Znaczny udział zarobkujących w rolnictwie, w porównaniu z regionem i województwem, może być związany ze zjawiskiem bezrobocia ukrytego, zwanego również ponadzatrudnieniem. Polega ono na tym, że w gospodarstwach rolnych pracuje dużo więcej osób, niż wymaga tego

społeczna i indywidualna, pozostała; Usługi nierynkowe: L administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne, M edukacja, N ochrona zdrowia i pomoc społeczna.



racjonalne gospodarowanie. Osoby zatrudnione w takich gospodarstwach mogłyby podjąć pracę gdzie indziej, bez uszczerbku dla wydajności gospodarstw. Istnieje jednak szereg zjawisk, które utrudniają zmiany w tym obszarze. Po pierwsze, rolnicy oraz domownicy gospodarstw rolnych mogą płacić relatywnie niską składkę KRUS, która zapewnia im bezpieczeństwo socjalne oraz możliwość uzyskania świadczeń emerytalno-rentowych, lecz w dużym zakresie utrzymuje niekorzystną sytuację ekonomiczną na wsi. Do utrwalenia złej sytuacji na terenach wiejskich przyczyniać się może również system dopłat bezpośrednich do produkcji rolnej, który zapewnia dodatkowy dochód dla osób pracujących w tym sektorze.

1.4.2. Poziom bezrobocie w powiecie cieszyńskim

W IV kwartale 2009 r. stopa bezrobocia na poziomie powiatu cieszyńskiego wynosiła 9,2%, gdyż było 5 987 zarejestrowanych osób bezrobotnych. W tym czasie wskaźnik ten dla powiatu cieszyńskiego był identyczny jak poziom bezrobocia rejestrowanego w województwie śląskim (9,2%), zaś znacznie niższy niż w całym kraju (11,9%, czyli o 2,7 punktu procentowego). Pozytywna przewaga powiatu oraz województwa w stosunku do wyników ogólnopolskich utrzymuje się na przestrzeni lat 2004–2009. W IV kwartale 2004 r. stopa bezrobocia w analizowanej jednostce administracyjnej wyniosła 15,8%, 16,9% dla województwa i 19% dla Polski. Dwa lata później w powiecie nastąpił spadek udziału liczby bezrobotnych do 12,3 punktów procentowych, w porównaniu z 12,7 punktami dla województwa oraz 14,8 procentami w skali kraju. Należy podkreślić, iż w latach 2004–2009 wskaźnik poziomu bezrobocia mała stopniowo zarówno w powiecie, na całym Śląsku, jak i w Polsce. Różnica pomiędzy województwem śląskim a Polską, zarówno w 2005, jak i 2008 r., utrzymywała się na przeszło 2-punktowym poziomie²¹.

Od IV kwartału 2007 r. wskaźnik bezrobocia w powiecie, podregionie bielskim oraz na Śląsku spadł poniżej 10% i wyniósł odpowiednio: 9,0%, 7,1% oraz 9,2%, w porównaniu z 11,2% w skali ogólnopolskiej. W całym kraju poziom bezrobocia o wartości poniżej 10 punktów odnotowano wyłącznie w IV kwartale 2008 r., podczas gdy w trzech innych omawianych obszarach od końca 2007 r. nie przekracza już progę 10%²².

W IV kwartale minionego roku w województwie śląskim stopa bezrobocia wyniosła 9,2%, natomiast w podregionie bielskim była nieco niższa i kształtowała się na poziomie 8,6%. Warto podkreślić, że pod koniec 2009 r. w województwie śląskim najwyższe bezrobocie odnotowano w powiecie myszkowskim (17,5%), zawierciańskim (16,7%), w mieście Bytom (16,7%), a także w powiecie częstochowskim (15,5%). Natomiast najniższa stopa bezrobocia w województwie cechowała Katowice (3,3%), powiat bieruńsko-lędziński (4,5%), miasto Tychy (5,2%). Powiat cieszyński znalazł się na 14. pozycji pod względem udziału bezrobotnych wśród osób zdolnych do pracy²³.

²¹ WUP Katowice: www.wup-katowice.pl

²² *Ibidem*

²³ Źródło: WUP Katowice, dane na koniec grudnia 2009 r., www.wup-katowice.pl

Tabela 5. Poziom bezrobocia rejestrowanego w powiecie cieszyńskim na tle województwa śląskiego oraz Polski w latach 2004–2009

	Kategorie				
	Liczba bezrobotnych w pow. cieszyńskim	Stopa bezrobocia w pow. cieszyńskim	Stopa bezrobocia w podregionie bielskim	Stopa bezrobocia w woj. śląskim	Stopa bezrobocia w Polsce
IV kw. 2004	9912	15,8%	13,6%	16,9%	19,0%
IV kw. 2005	8884	14,3%	12,6%	15,5%	17,6%
IV kw. 2006	7529	12,3%	10,1%	12,7%	14,8%
IV kw. 2007	5585	9,0%	7,1%	9,2%	11,2%
IV kw. 2008	4478	7,3%	6,6%	6,9%	9,5%
I kw. 2009	5656	8,7%	8,1%	8,5%	11,1%
II kw. 2009	5336	8,2%	8,0%	8,2%	10,6%
III kw. 2009	5296	8,2%	8,0%	8,5%	10,9%
IV kw. 2009	5987	9,2%	8,6%	9,2%	11,9%

Źródło: Główny Urząd Statystyczny za: www.stat.gov.pl oraz WUP Katowice: www.wup-katowice.pl

W województwie obserwuje się zatem bardzo zróżnicowany poziom stopy bezrobocia, wahający się od tylko 3,3 do aż 17,5 punktów procentowych, zaś wyznaczona w ten sposób pozycja powiatu cieszyńskiego (9,2%) jest relatywnie korzystna.

Jak przekonują autorzy publikacji na temat przemian na polskim rynku pracy:

W dwudziestoleciu 1990–2010 opis sytuacji na rynku pracy zdominowały informacje o dwucyfrowym bezrobociu. Pierwsza „fala” bezrobocia nadeszła w 1994 r., kiedy tzw. bezrobocie rejestrowane czyli widniejące w statystykach urzędów pracy osiągnęło poziom 16%. Był to jednak wstęp do tego, co nastąpić miało niecałą dekadę później. W 2003 r. pracy nie miał co piąty Polak. Sytuacja na rynku pracy zaczęła się poprawiać, począwszy od 2004 r. Duży wpływ na spadek bezrobocia rejestrowanego miały dwa czynniki: masowa emigracja zarobkowa i sprzyjające warunki gospodarcze. Pierwszy poprzez tzw. eksport bezrobocia ograniczył konkurencję na rynku pracy, drugi dał większe pole do negocjacji płacowych²⁴.

²⁴ *Polski rynek pracy 20 lat od reformy Balcerowicza*, opracowanie Sedlak&Sedlak, Kraków 2010, www.rynekpracy.pl, s.4



Procesy obserwowane w powiecie cieszyńskim oraz w województwie śląskim mają podobny przebieg i zapewne również zbliżone są ich uwarunkowania społeczno-ekonomiczne. Można założyć, że na spadek poniżej 10% oraz utrzymującą się stosunkowo niską stopę bezrobocia na tych obszarach wpływała zarówno migracja zarobkowa mieszkańców, zmniejszająca podaż pracowników, jak i poprawa sytuacji ekonomicznej, co z kolei stymulowało popyt na rynku pracy.

1.4.3. Struktura bezrobocia

Struktura społeczno-demograficzna osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie cieszyńskim ewaluowała w kierunku wyrównania udziału obu płci (defeminizacja bezrobocia). Ponadto w 2009 r. osoby bezrobotne częściej są młodsze oraz lepiej wyedukowane niż w latach poprzednich, a także częściej są to osoby posiadające doświadczenie zawodowe liczące od roku do 5 lat.

Tak więc w powiecie cieszyńskim w ciągu lat 2006–2009 wzrósł udział bezrobotnych mężczyzn z 40,8% w 2006 r., poprzez 44,3% w 2 lata później, do 49,3% w 2009 r. Proporcje obu płci wśród osób bezrobotnych dążyły do wyrównania, ale nadal utrzymuje się nieznaczna przewaga kobiet (50,7%)²⁵.

Biorąc pod uwagę kategorię wieku, można odnotować, iż w 2009 r. najliczniej reprezentowani byli stosunkowo młodzi bezrobotni, których wiek mieścił się w przedziałach 25–34 lat (27,8%) oraz nie przekroczył 24 lat (24,3%). Analizując przemiany bezrobocia zachodzące od 2005 r., stwierdzono, że spadek odsetka osób pozbawionych zatrudnienia w średnim wieku, czyli 45–54 lat, z 26,5% (2006 r.) do 21,8% (2009 r.) odbywał się kosztem wzrostu zarówno liczby najmłodszych (z 21,4% do 24,3%), jak i najstarszych osób, które przekroczyły 55. rok życia (z 4,4% w 2005 do 9,1% w 2009 r.).

Dominującą kategorię bezrobotnych w 2009 r. stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (33,2%) i rzadziej już takie, które edukację zakończyły w szkole podstawowej lub gimnazjalnej (25,2%). Co jedenasty bezrobotny posiadał dyplom uczelni wyższej (8,7%). Okazuje się, że w powiecie wzrost liczby młodych bezrobotnych dotyczył głównie absolwentów szkół wyższych oraz liceów ogólnokształcących. W latach 2005–2009 odsetek osób z wykształceniem wyższym uległ bowiem zmianie z 4,9% do 8,7%, zaś w przypadku liceów ogólnokształcących nastąpił wzrost z 7,0% do 10,3 punktów procentowych. Z drugiej strony, spadł poziom bezrobocia wśród najślabiej wyedukowanych – z 30,6% (2005 r.) do 25,2% (2009 r.).

²⁵ Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, www.wup-katowice.pl

Tabela 6. Struktura bezrobocia rejestrowanego w powiecie cieszyńskim w latach 2005–2009

		Lata				
		2005	2006	2007	2008	2009
Płeć	Mężczyźni	44,1%	40,8%	40,1%	44,3%	49,3%
	Kobiety	55,9%	59,2%	59,9%	55,7%	50,7%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Wiek	Do 24 lat	23,6%	21,4%	19,8%	20,0%	24,3%
	Od 25 do 34 lat	26,8%	26,0%	25,3%	27,1%	27,8%
	Od 35 do 44 lat	21,4%	19,4%	18,4%	17,6%	17,1%
	Od 45 do 54 lat	23,8%	26,5%	27,1%	25,2%	21,8%
	55 i więcej	4,4%	6,7%	9,5%	10,0%	9,1%
Ogółem		100%	100%	100%	100%	100%
Poziom wykształcenia	Wyższe	4,9%	5,3%	6,8%	8,6%	8,7%
	Policealne, średnie zawodowe	20,3%	20,7%	22,2%	22,5%	22,6%
	Średnie ogólnokształcące	7,0%	8,4%	9,0%	9,1%	10,3%
	Zasadnicze zawodowe	37,2%	33,8%	31,2%	32,0%	33,2%
	Gimnazjalne i niższe	30,6%	31,7%	30,8%	27,8%	25,2%
Ogółem		100%	100%	100%	100%	100%
Czas pozostawania bez pracy	Do 3 miesięcy	22,4%	23,4%	26,8%	36,4%	38,1%
	Od 3 do 6 miesięcy	13,6%	13,5%	13,5%	16,3%	19,9%
	Od 6 do 12 miesięcy	15,1%	14,6%	12,4%	13,3%	20,0%
	Od 12 do 24 miesięcy	16,1%	15,0%	13,4%	10,4%	9,9%
	Powyżej 24 miesięcy	32,8%	33,5%	33,9%	23,6%	12,0%
Ogółem		100%	100%	100%	100%	100%
Staż pracy	Bez stażu	22,3%	21,0%	19,6%	16,0%	14,4%
	Do 1 roku	20,9%	21,5%	21,3%	19,2%	18,9%
	Od 1 do 5 lat	16,0%	15,7%	15,4%	18,6%	20,9%
	Od 5 do 10 lat	11,4%	11,2%	11,3%	12,2%	12,4%
	Od 10 do 20 lat	15,4%	15,3%	16,4%	16,1%	15,1%
	Od 20 do 30 lat	11,8%	12,6%	12,8%	13,7%	13,5%
	Powyżej 30 lat	2,2%	2,7%	3,2%	4,2%	4,9%
Ogółem		100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: WUP Katowice oraz PUP w Cieszylinie

W analizowanym przedziale czasu wzrastała liczba osób pozostających bez pracy tylko do 3 miesięcy: z 22,4% (2005 r.), poprzez 26,8% (2007 r.) do 38,1% w 2009 r. Wskazuje to na rotacyjny charakter aktualnego bezrobocia, a także na omawiane zwiększenie popytu na pracowników, co z kolei potwierdza sukcesywny spadek udziału długotrwale pozbawionych zatrudnienia (ponad 2 lata) z 32,8% (2005 r.), 23,6% (2008 r.) do zaledwie 12% na koniec 2009 r. W ostatnim roku ponad połowa osób pozostawała bez pracy co najwyżej 6 miesięcy (58%). W tym czasie największe zagrożenie bezrobociem dotyczyło osób posiadających niewielki staż zawodowy – od roku do 5 lat (18,9–20,9% ogółu bezrobotnych), zaś mniejsze odsetki dotyczyły tych, którzy w ogóle nie posiadali doświadczenia zawodowego (14,4%) lub też przepracowali co najmniej 5 lat (do 15,1%). Od 2005 r. nastąpił wyraźny spadek liczby bezrobotnych niedoświadczonych zawodowo (z 22,3% w 2005 r.), przy jednoczesnym wzroście odsetka osób ze stażem od roku do 5 lat pracy (z 16%). Podwoił się też udział osób o najdłuższych stażu zawodowym, sięgających powyżej 30 lat: z 2,2% w 2005 do 4,9% w 2009 r.



Z punktu widzenia struktury lokalnego bezrobocia, ważna jest informacja na temat liczby osób bezrobotnych w ujęciu Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, ze względu na ostatnie miejsce zatrudnienia w przypadku osób wcześniej pracujących. Jak wskazywano, liczba osób bezrobotnych w ostatnich latach dynamicznie malała. Z analiz wynika ponadto, że zdecydowanie rosła liczba ofert pracy oraz spadała liczba osób bezrobotnych. Dane te obrazują tendencję polegającą na tym, że średnio na coraz mniejszą liczbę osób bezrobotnych będzie przypadała coraz większa liczba ofert (wzrost popytu), co może być pomocne w znalezieniu pracy osobom dotychczas pozostających bez zatrudnienia. Ma to tym większe znaczenie, że w rejestrach urzędu pracy pozostają osoby o mniejszych szansach znalezienia pracy oraz wymagające większego wsparcia, np. na niedoświadczeni zawodowo absolwenci²⁶.

Wyróżnioną ze względu na dużą liczbę osób bezrobotnych kategorią jest grupa „bez zawodu”. Do niej zalicza się osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym oraz posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące, nieoparte żadnymi kwalifikacjami zawodowymi, dyplomem uprawniającym do wykonywania zawodu lub doświadczeniem zawodowym. Brak kierunkowego wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego powoduje, że osoby te są rejestrowane jako „bez zawodu”. W 2009 r. dość liczną grupę osób bezrobotnych stanowiły właśnie osoby nieposiadające wyuczonej profesji (806 osób, 15% ogółu bezrobotnych). W 2007 r. doliczono się 565 takich osób (12,6% ogółu). Mimo że liczba rekrutujących się z tej sekcji wahała się od 2004 r. (11,6–15%), wciąż pozostaje stosunkowo liczną grupą.

Najliczniej reprezentowaną w powiecie przez osoby bezrobotne wielką grupę zawodową stanowią robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W końcu 2009 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Cieszynie zarejestrowanych było 1 395 osób mieszczących się w tej grupie zawodowej. W latach 2004–2008 grupa z roku na rok pomniejsza się, a zatem odchodziło z niej najwięcej bezrobotnych. W 2004 r. odnotowano 3 407 takich osób, a w pięć lat później o 2077 mniej (zmniejszenie o 61%). Dynamiczne zmiany w liczbie bezrobotnych w tej grupie spowodowały, że jej udział w ogóle pozbawionych zatrudnienia zmniejszył się z 34,6% do aktualnie 25,3%. Utrzymywanie się poziomu bezrobocia w tej grupie w drugiej połowie 2009 r. odbywało się przede wszystkim za sprawą takich zawodów jak: murarz (89), krawiec (79), ślusarz (71), mechanik pojazdów osobowych (69) czy też innych pojazdów (65), a także stolarz (62), robotnik gospodarczy (61) oraz elektromonter zakładowy (54). Wyróżnione zawody przyporządkować można do sekcji przetwórstwa przemysłowego (szczególnie związanego z branżą spożywczą oraz maszynową), a także budownictwa i naprawy pojazdów.

²⁶ Prezentowane w tej części publikacji informacje zebrano w oparciu o dane publikowane w *Syriuszu*, www.mz.praca.gov.pl, oraz statystyki udostępnione przez PUP w Cieszynie. Szczegółowe informacje na temat struktury ofert pracy oraz struktury osób bezrobotnych znajdują się w raporcie: „Analiza źródeł wtórnych dla powiatu cieszyńskiego”.



Drugą liczną grupą wśród bezrobotnych w 2009 r. byli technicy i inny średni personel (1 154 osoby). Grupa ta w okresie 2004–2008 zmniejszyła się o połowę (z 1 624 osób w 2004 r.). Aż do 2008 r. odchodziły z niej osoby bezrobotne, lecz tempo spadku nie było tak duże, jak w przypadku wcześniej analizowanej grupy (spadek o 48% wobec 55% w przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników). O mniejszej dynamice spadków świadczyć może stopniowy wzrost udziału tej grupy zawodowej w ogóle bezrobotnych (w 2004 r. było to 16,5%, natomiast w 2008 18,9%). Co istotne, w 2009 r. nastąpił odwracający dotychczasową tendencję, choć niezbyt duży wzrost reprezentantów tej grupy do 21,5%. Zawodami, z których w analizowanym okresie odeszło najwięcej osób bezrobotnych, były: technik żywienia i gospodarstwa domowego (182), asystent ekonomiczny (160), technik mechanik (135 osób), technik budownictwa (85). Przywołane zawody reprezentują zróżnicowane sekcje działalności gospodarczej.

Kolejną grupę istotną pod względem liczby bezrobotnych stanowią pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. W roku 2009 liczba w tej grupie wynosiła 703 osoby (13,1%). W porównaniu z 2004 r. wartość ta zmniejszyła się o 797 osób, czyli o 53%. Udział osób bezrobotnych w tej grupie zawodowej w ostatnich 4 latach regularnie spadał o około 1 punkt procentowy rocznie. Wśród zawodów, które zmniejszyły swoją liczebność w 2009 r., wymienić należy: sprzedawców (282 osoby), kucharzy, w tym małej gastronomii (226), cukierników (65), fryzjerów (61) oraz kelnerów (58).

Kolejną pozycję pod względem liczby osób bezrobotnych zajęli w 2009 r. specjaliści (714 osób, czyli 13,3%), a ich szeregi w tym czasie zasilili przede wszystkim pedagodzy (86 osób). Warto uwypatnić fakt, że w latach 2004–2009 udział tej grupy w ogóle bezrobotnych rósł stopniowo z 6,1% (597 specjalistów w 2004 r.), poprzez 8,0% w 2007 r. (448), aż do 13,3% na końcu analizowanego okresu. W ciągu 5 lat liczba ta podwoiła się.

Wszystkie pozostałe kategorie zawodowe cechowały się mniejszym niż 10-procentowy udziałem w grupie bezrobotnych. Doliczono się zatem 239 pracowników przy pracach prostych (4,5%), 187 operatorów i monterów maszyn i urządzeń (3,5%) oraz 115 pracowników biurowych (2,1%). Najmniej liczni okazali się przedstawiciele władz publicznych i kierownicy (21 osób, 0,4%) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (64, 1,2%). Reprezentanci tych zawodów w wyjątkowych przypadkach „trafiali” poza rynek pracy w drugiej połowie 2009 r.

W rozdziale tym odtworzono obraz powiatu cieszyńskiego, jaki wyłania się z dostępnych statystyk urzędowych, ze szczególnym uwzględnieniem potencjału demograficznego, gospodarczego oraz aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Zaprezentowana analiza źródeł wtórnych stanowi tło do dalszych rozważań dotyczących uwarunkowań cieszyńskiego rynku pracy i pozwala czytelnikowi uzyskać wielowymiarowy obraz dynamiki lokalnej gospodarki. Ponadto, na podstawie danych zastanych skonstruowane zostały narzędzia do badań jakościowych i ilościowych oraz opracowano koncepcję doboru próby.



2. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH

Jak wcześniej wskazywano, w ramach projektu przeprowadzono badania jakościowe wśród pracodawców i ekspertów, a także badania ilościowe na próbie TOP 100 wśród największych, strategicznych pracodawców w powiecie cieszyńskim oraz wśród małych i średnich przedsiębiorstw²⁷. Ilościowe analizy podmiotów gospodarczych wzbogacono w kolejnych rozdziałach o jakościowy materiał empiryczny zebrany w toku wywiadów *IDI*.

Charakterystyka firm będących bezpośrednimi podmiotami kształtującymi rynek pracy po stronie popytowej stanowi podstawowy kontekst dla kolejnych prezentowanych analiz²⁸.

W rozdziale tym przedstawione zostaną wyniki dotyczące:

- ✓ lokalizacji firmy/instytucji;
- ✓ głównej dziedziny działalności;
- ✓ sektora prowadzonej działalności;
- ✓ wielkości liczby zatrudnionych pracowników;
- ✓ struktury zatrudnienia;
- ✓ działalności eksportowej.

2.1. Lokalizacja podmiotu

W toku analiz ustalono, w jaki sposób rozlokowane były badane zakłady w obrębie powiatu cieszyńskiego: jak przedstawiały się proporcje pomiędzy podmiotami działającymi na terenach zurbanizowanych oraz wiejskich, a także w centrum oraz na peryferiach regionu objętego projektem.

Blisko dwie piąte firm z grupy TOP 100 (38,0%) prowadzi działalność w Cieszynie stolicy powiatu. Niemal identyczny odsetek tychże podmiotów (37,0%) ulokowany jest w innych miastach, a jeden na czterech ankietowanych (25,0%) prowadzi działalność na obszarach wiejskich. Ważną kwestią, różnicującą badane zakłady ze względu na lokalizację, był ich udział w łącznym zatrudnieniu. Okazało się, że podmioty usytuowane w Cieszynie są relatywnie większe od pozostałych, bowiem tworzą niemal połowę miejsc pracy (spośród podmiotów zatrudniających powyżej 50 pracowników), podczas gdy zakłady funkcjonujące na wsi zatrudniają jednego na sześciu spośród ogółu pracowników badanych firm i innych podmiotów z grupy TOP 100 (17,0%). Natomiast udział w łącznym zatrudnieniu respondentów z pozostałych miast powiatu (34,0%) jest zbliżony do ich liczebności w badanej próbie (37,0%).

²⁷ Dla przejrzystości analizy w tekście używane są następujące skróty: „TOP 100” oraz „MŚP”.

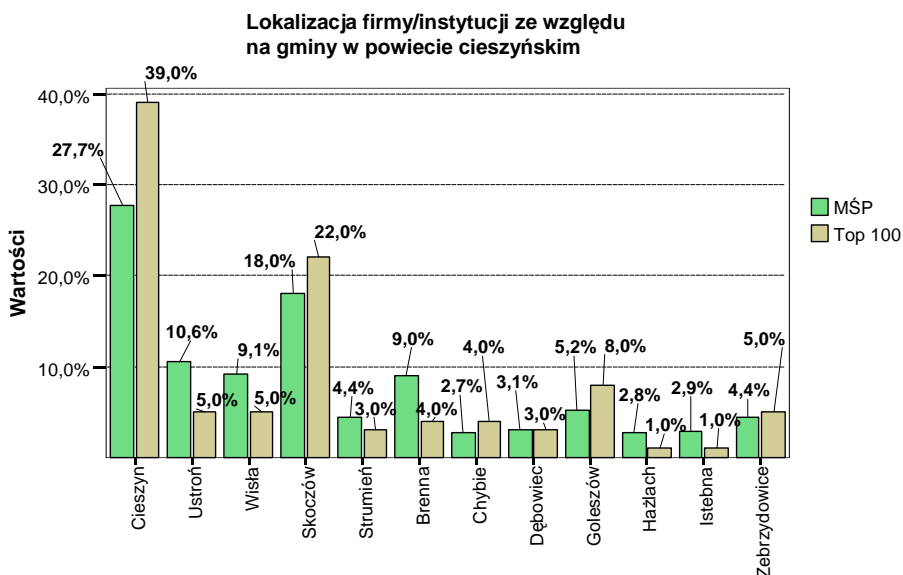
²⁸ Pełną charakterystykę podmiotów objętych diagnozą ilościową zawarta jest w raportach: „TOP 100 raport z badań ilościowych wśród strategicznych, największych pracodawców” oraz „Raport z badania lokalnego rynku pracy w podmiotach z sektora MŚP”.



Warto odnotować, że znaczące przedsiębiorstwa i organizacje mieszczą się najczęściej tam, gdzie rynek pracy gwarantuje podaż siły roboczej o kwalifikacjach adekwatnych do ich potrzeb i oczekiwań. Ludność miejska jest relatywnie lepiej wykształcona niż wiejska oraz reprezentuje szeroką gamę kwalifikacji zawodowych. Dodatkowo, ze względu na lepszą bazę lokalową w miastach, możliwe są migracje zarobkowe ludności wiejskiej. Ponadto lokowaniu przedsiębiorstw na terenach zurbanizowanych sprzyja lepsza infrastruktura (drogi, telekomunikacja) oraz dostęp i niewielka odległość od różnego typu ważnych dla zakładów instytucji, które są skupione w miastach.

Wprowadzie spora część badanych z TOP 100 znajduje się w samym Cieszynie, jednak zastosowany celowy dobór próby umożliwił uzyskanie informacji od zakładów usytuowanych na terenie różnych gmin powiatu cieszyńskiego. Ponad jedna piąta strategicznych pracodawców posiada swoją siedzibę na terenie Skoczowa (22,0%), co dwunasty podmiot zarejestrował działalność w Golezowie (8,0%), a jeden na dwudziestu w gminie Ustroń, Wisła lub Zebrzydowice (po 5,0%). W kolejnych sześciu gminach znajduje się w każdym przypadku co najwyżej 4,0% respondentów z tej grupy.

Wykres 4. Lokalizacja firmy/instytucji ze względu na gminy w powiecie cieszyńskim



Z kolei ponad jedna czwarta ankietowanych MŚP (tj. podmioty małe i mikro, zatrudniające do 50 pracowników) zarejestrowała swoją siedzibę w Cieszynie (27,7%). Pozostałe są rozproszone po wszystkich gminach powiatu, przy czym proporcjonalnie do liczby mieszkańców blisko jedna piąta z nich funkcjonuje na terenie Skoczowa (18,0%). Jeden na dziewięciu



respondentów prowadzi interesy w Ustroniu (10,6%), a niewiele mniejszy odsetek zarejestrował działalność w Wiśle lub Brennej (po ok. 9,0%).

Niezależnie zatem od wielkości firmy lokalna przedsiębiorczość skoncentrowana jest przede wszystkim w miejskiej gminie Cieszyn oraz w miejsko-wiejskiej gminie Skoczów, gdzie częściej występują również strategiczne podmioty. Z drugiej strony, najmniej dogodne warunki dla rozwoju przedsiębiorstw panują w wiejskich gminach Istebna, Hażlach, Dębowiec oraz Chybie. Gminy Ustroń, Brenna i Wisła dwukrotnie częściej sprzyjają powstawaniu małych i średnich niż większych firm, zaś w Golezowie z nieco większym prawdopodobieństwem powstają strategiczne (8,0%) niż mniejsze podmioty (5,2%).

2.2. Główna dziedzina działalności firmy/institucji

Dziedzina działalności jest zmienną stosowaną powszechnie do klasyfikowania i rozróżniania przedsiębiorstw. Jest to uzasadnione, ponieważ przedmiot działalności firmy w znacznym stopniu determinuje jej sytuację z punktu widzenia zarówno ogólnych potrzeb ekonomicznych (np. popytu na dane dobra i usługi na danym terenie), jak i lokalnego rynku pracy. Przedsiębiorcy zobowiązani są do określania profilu swojej działalności w odpowiednich organach administracji. Należy jednak pamiętać, że dane tam zgromadzone mają ograniczoną wartość informacyjną, ponieważ (ze względów praktycznych) podczas rejestracji pracodawcy podają często dużo szerszy zakres, choćby daną działalność tylko planowali, a w przypadku realizacji innych niż podstawowa dziedzin działalności, nawet w marginalnym zakresie, są do tego wręcz zobligowani. Dlatego w toku badań zadawano pytanie jedynie o główną, aktualną działalność firmy czy instytucji. Pozwoliło to ukazać dużo bardziej adekwatny obraz cieszyńskiego rynku, niż ma to miejsce przy analizie oficjalnych danych urzędowych.

Około jednej trzeciej przebadanych (w ramach TOP 100) podmiotów (32,0%) zajmuje się „przetwórstwem przemysłowym” i jest to jednocześnie najliczniejsza kategoria strategicznych pracodawców. Co siódmy respondent (15,0%) działa w sekcji „edukacja”, a jeden na dziewięciu (11,0%) zajmuje się „handlem hurtowym i detalicznym”. Niewiele mniejszy odsetek stanowią instytucje funkcjonujące w ramach „administracji publicznej” (10,0%) oraz firmy z branży „budownictwo” (9,0%). Co czternasty podmiot należy do sekcji „transport, gospodarka materiałowa i łączność” lub „ochrona zdrowia i pomoc społeczna” (po 7,0%). Pozostałe cztery dziedziny działalności reprezentują w badaniach pojedyncze podmioty.

Blisko jedna trzecia ankietowanych małych i średnich przedsiębiorców (30,7%) prowadzi działalność w ramach sekcji „handel hurtowy i detaliczny”. Co ósmy respondent z tej kategorii (12,1%) zajmuje się „budownictwem”, a jeden na dziewięciu (10,9%) „obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami dla firm”. Niewiele niższy odsetek badanych zajmuje



się „przetwórstwem przemysłowym” (9,8%), „działalnością usługową komunalną, społeczną i indywidualną” oraz prowadzi „hotele i restauracje” (po ok. 9,0%). Wyraźnie skromniejsza jest reprezentacja mniejszych podmiotów zaklasyfikowanych do sekcji „transport, gospodarka magazynowa i łączność” (5,3%) oraz „ochrona zdrowia i pomoc społeczna” (4,0%). Progu 4% nie przekroczyły przedsiębiorstwa z kategorii: „rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo” i „pośrednictwo finansowe” (po 3%), a także niepubliczne placówki zajmujące się „edukacją” (3%). Pojedynczo wystąpiły w badaniach instytucje „administracji publicznej” (0,4%).

Tabela 7. Główna dziedzina działalności firmy/instytucji

Główna dziedzina działalności firmy/instytucji		
	MŚP	Top 100
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	3,2%	0,0%
Przetwórstwo przemysłowe	9,8%	32,0%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	0,0%	1,0%
Budownictwo	12,1%	9,0%
Handel hurtowy i detaliczny	30,7%	11,0%
Hotele i restauracje	8,8%	0,0%
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	5,3%	7,0%
Pośrednictwo finansowe	3,1%	2,0%
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi dla firm	10,9%	2,0%
Administracja publiczna	0,4%	10,0%
Edukacja	2,7%	15,0%
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	4,0%	7,0%
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	9,0%	4,0%
Ogółem	100,0%	100,0%

Przy porównaniu podmiotów gospodarczych z obu prób badawczych widać wyraźną, ponad trzykrotną przewagę strategicznych firm przetwórców przemysłowych (32,0%) nad działającymi w tej branży małymi i średnimi przedsiębiorcami (niespełna 10,0%). Te ostatnie zdobywają zbliżoną przewagę nad firmami z TOP 100 w zakresie handlu hurtowego i detalicznego (odpowiednio: 30,7% i 11,0%). Zatem domeną strategicznych firm i instytucji jest przemysł przetwórczy oraz edukacja, zaś małe i średnie podmioty działają przede wszystkim w handlu i usługach, w tym także związanych z nieruchomościami i obsługą firm oraz w budownictwie.

Jeśli chodzi o udział przedsiębiorców w poszczególnych rynkach wyznaczonych dziedziną działalności, nieco inaczej przedstawia się sytuacja, jeżeli weźmiemy pod uwagę nie liczebność firm z danej dziedziny,



lecz ich udział w zatrudnieniu ogółem, uwzględniający wszystkich pracowników w ankietowanych firmach, instytucjach i organizacjach.

Porównując wyniki z poprzedniej tabeli, można stwierdzić, że jak należało oczekiwać na podstawie liczby badanych strategicznych podmiotów całkowity udział w zatrudnieniu firm produkcyjnych, wyraźnie dominujących nad pozostałymi, jest nadal przeważający, ale tylko nieco większy, niż by to wynikało z ich udziału w przebadanej próbie. Niewiele ponad jedna trzecia zatrudnionych pracowników rekrutuje się z tego sektora (34,9%). Wyraźnie większy w porównaniu z liczebnością jest udział w łącznym zatrudnieniu placówek zajmujących się „ochroną zdrowia i pomocą społeczną” (14,2%) i prowadzących „działalność usługową komunalną, społeczną i indywidualną” (8,4%), a na podobnym poziomie instytucji zaklasyfikowanych do sekcji „administracja publiczna” (9,8%) oraz przedsiębiorstw reprezentujących „transport, gospodarkę materiałową i łączność” (6,6%).

Natomiast odwrotna tendencja dotyczy zwłaszcza firm handlowych i instytucji edukacyjnych, których udział w łącznym zatrudnieniu (odpowiednio: 7,2% i 8,3%) jest wyraźnie mniejszy niż liczebność podmiotów w badanej próbie (odpowiednio: 11,0% i 15,0%). Są to więc z reguły zakłady pracy relatywnie mniejsze, o niższym poziomie zatrudnienia.

Tabela 8. Główna dziedzina działalności firmy/instytucji a całkowity udział w zatrudnieniu

Główna dziedzina działalności firmy/instytucji a całkowity udział w zatrudnieniu		
	MŚP	Top 100
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	2,4%	0,0%
Przetwórstwo przemysłowe	11,4%	34,9%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	0,2%	1,2%
Budownictwo	10,2%	7,4%
Handel hurtowy i detaliczny	24,4%	7,2%
Hotele i restauracje	7,1%	0,0%
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	4,6%	6,6%
Pośrednictwo finansowe	1,6%	1,0%
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi dla firm	8,5%	1,0%
Administracja publiczna	2,2%	9,8%
Edukacja	10,1%	8,3%
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	6,2%	14,2%
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	11,1%	8,4%
Ogółem	100,0%	100,0%



Dla MŚP całkowity udział w zatrudnieniu takich placówek handlowych jest niższy w porównaniu z ich odsetkiem w badanej próbie (spadek z 30,7% na 24,4%), podobnie jak podmiotów zaklasyfikowanych do sekcji „budownictwo” (z 12,1% na 10,2%) oraz „obsługa nieruchomości, wynajem i usługi dla firm” (z 10,9% na 8,5%). Mniejszy w relacji do ich liczebności jest także udział w łącznym zatrudnieniu firm prowadzących „hotele i restauracje” (spadek z 8,8% na 7,1%). Odwrotną tendencję zaobserwowano w grupie podmiotów zajmujących się „edukacją”, których stosunkowo niewielki odsetek (2,7%) tworzy jedną dziesiątą miejsc pracy (10,1%), a także wśród instytucji z sektora „administracja publiczna”, których znikoma liczba (0,4%) zatrudnia jednego na pięćdziesięciu pracowników (2,2%).

Pomimo że wśród małych i średnich lokalnych firm liczebnie dominują przedsiębiorstwa handlowe, budowlane oraz zajmujące się obsługą nieruchomości i usługami dla firm, główni pracodawcy rekrutują się nie tylko spośród przedsiębiorstw handlowych, z małych i średnich przetwórci przemysłowych oraz podmiotów prowadzących działalność usługową komunalną, społeczną i indywidualną. Strategiczne firmy zatrudniające największe kadry są jednocześnie najbardziej liczne (przetwórcy przemysłowi), ale też bardzo istotny udział w zatrudnieniu mają placówki ochrony zdrowia i pomocy społecznej oraz instytucje administracji publicznej.

2.3. Sektor działalności

Obiektem przeprowadzonych badań ilościowych, obok prywatnych podmiotów gospodarczych, były placówki i instytucje z sektora publicznego oraz pozarządowego, dzięki czemu uzyskano pełniejszy, bardziej zbliżony do rzeczywistości obraz lokalnego rynku pracy. Taki zróżnicowany dobór próby daje możliwość szerszego spojrzenia na rynek pracy, nie ograniczając analiz wyłącznie do popytu z strony sektora prywatnego, lecz również biorąc pod uwagę pracodawców zarządzających innymi placówkami instytucjami publicznymi oraz organizacjami pozarządowymi.

Badane podmioty z różną częstością reprezentują trzy wyróżnienie sektory działania: publiczny, prywatny oraz pozarządowy (tzw. trzeci sektor), przy czym proporcje rozkładają się odmiennie w dwóch analizowanych próbach badawczych.

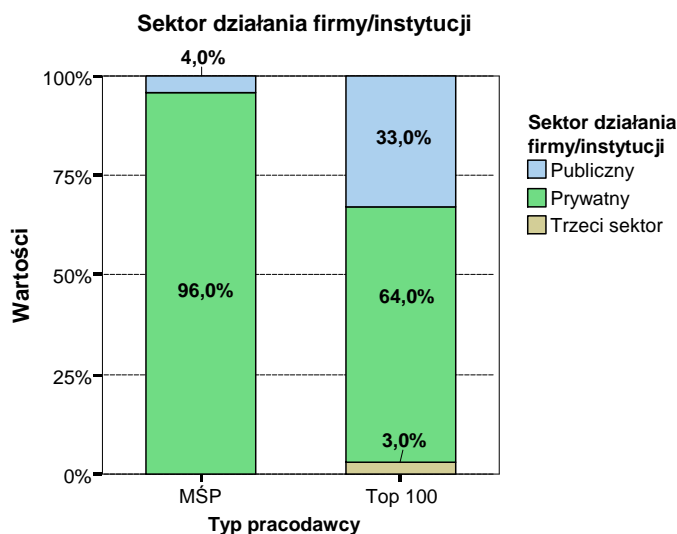
Dwie trzecie ankietowanych w ramach TOP 100 zarządza prywatnymi podmiotami gospodarczymi (64,0%), natomiast pozostali działają w sektorze publicznym (33,0%) lub sporadycznie w tzw. trzecim sektorze (3,0%). Według danych wskazujących na formę prawną strategicznych firm i instytucji, blisko jedna trzecia tych badanych posiada status spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (32%), częściej niż co piąty respondent reprezentował samorządową jednostkę organizacyjną (22%), a jeden na dziesięciu funkcjonuje w ramach spółki komandytowej, jawnej lub cywilnej (10%). Z pozostałych podmiotów podobny odsetek został zorganizowany



w oparciu o przepisy dotyczące zakładu osoby fizycznej, spółdzielni lub państwowej jednostki organizacyjnej (po 8%).

W próbie MŚP niemal wyłącznie występują firmy prywatne (96,0%), zaś jednostki z sektora publicznego stanowią wprawdzie ważny, ale jednak tylko margines (4,0%). Ponadto nie zaobserwowano tu żadnej instytucji pozarządowej. Warto odnotować, że małe i średnie podmioty z sektora publicznego, tworząc jedno na sześć miejsc pracy (17,4%), mają zdecydowanie większy udział w ogólnym zatrudnieniu, niż wynikałoby to z ich liczebności w badanej próbie (4%).

Wykres 5. Sektor działania firmy/instytucji



Na cieszyńskim rynku pracy ośmiokrotnie częściej funkcjonują duże, strategiczne publiczne zakłady pracy niż małe i średnie instytucje publiczne. Firmy zaliczane do małych i średnich niemal wyłącznie przyjmują formę własności prywatnej, która również przeważa w firmach TOP 100 (64%). Wśród podmiotów strategicznych najczęściej działają jednak publiczne instytucje.

Zgodnie z bardziej szczegółowymi wynikami analiz statystycznych dla TOP 100, wszystkie badane podmioty związane z administracją publiczną, ochroną zdrowia i pomocą społeczną oraz niemal wszystkie placówki edukacyjne (93,3%) działają w ramach sektora publicznego. Z kolei formę prywatną przyjmuje 100% zakładów przemysłowych zajmujących się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w media (woda, gaz, energia elektryczna), transportem i łącznością, pośrednictwem finansowym oraz obsługą nieruchomości i firm.

Podsumowując dotychczasowe dane, należy przyjąć, że strategiczne firmy zatrudniające największe kadry są jednocześnie najbardziej liczne (prywatni przetwórcy przemysłowi). Ponadto bardzo istotny udział w zatrudnieniu mają publiczne placówki ochrony zdrowia i pomocy społecznej oraz instytucje administracji publicznej. Tak więc możemy



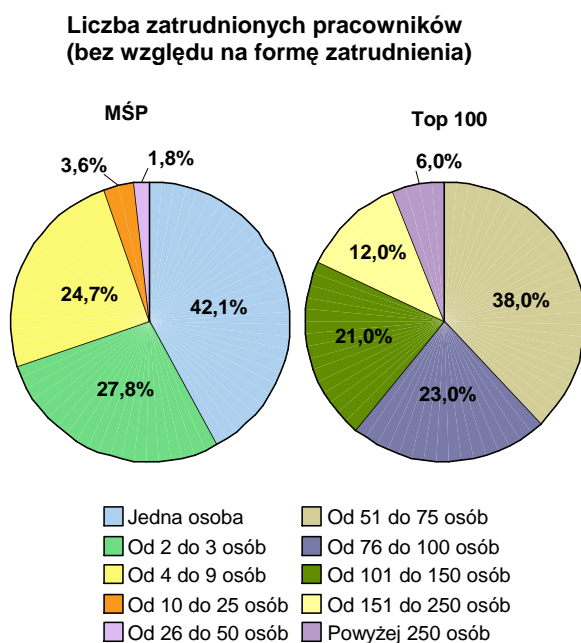
założyć, że te trzy typy dużych zakładów pracy oraz niewielkie prywatne firmy handlowe w zasadniczy sposób kształtują lokalny rynek pracy od strony popytowej.

2.4. Liczba zatrudnionych pracowników

Wyróżniamy cztery typy przedsiębiorstw ze względu na ich wielkość mierzona liczbą zatrudnionych pracowników. Są to: podmioty mikro (zatrudniające do 9 pracowników), małe (od 10 do 49), średnie (od 50 do 249) oraz duże (zatrudniające powyżej 250 pracowników). Jak wskazywano w analizie danych źródłowych dla powiatu cieszyńskiego, pod koniec 2008 r. na terenie powiatu cieszyńskiego mikroprzedsiębiorstwa stanowiły 94,6% ogółu lokalnie występujących podmiotów, a tylko 4,6% obejmowały małe firmy. Odnotowano zaledwie 0,7% średnich oraz 0,1% dużych przedsiębiorstw.

Poniższy wykres obrazuje dane odnośnie liczby zatrudnionych osób w podmiotach z obu prób badawczych. Respondentów poproszono o podanie liczby pracowników niezależnie od formy ich zatrudnienia²⁹.

Wykres 6. Liczba zatrudnionych pracowników (bez względu na formę zatrudnienia)



²⁹ W ramach próby TOP 100 dla potrzeb analizy połączyliśmy badane podmioty w grupy o zbliżonym poziomie zatrudnienia mieszczącym się w pięciu kolejnych przedziałach: 51–75 osób; 76–100 osób; 101–150 osób; 151–250 osób; powyżej 250 osób. Dla firm z próby MŚP utworzono następujących pięć kategorii: 1 osoba; 2–3 osoby; 4–9 osób; 10–25 osób; 26–50 osób.

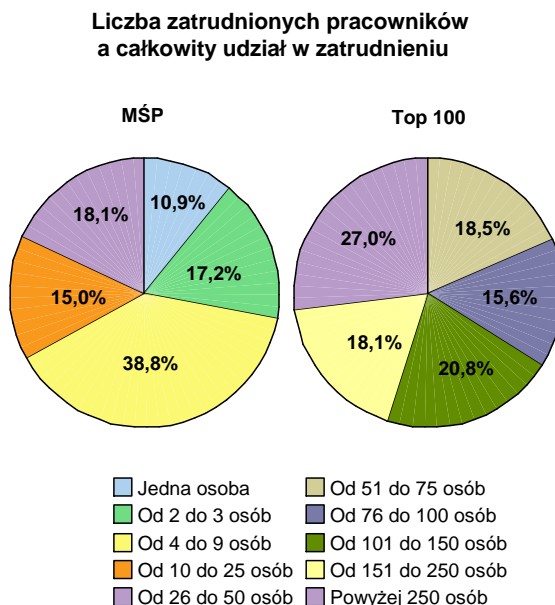


Podział ze względu na zmienną charakteryzującą badane strategiczne przedsiębiorstwa według liczby zatrudnianych osób pokazuje, że najliczniejsze są stosunkowo niewielkie podmioty zatrudniające 51–75 osób (38,0%). Po około jednej piątej próby reprezentowały firmy oraz instytucje o 76–100-osobowych oraz 101–150-osobowych kadrach (odpowiednio: 23,0% i 21,0%). Natomiast wyraźnie mniej podmiotów zatrudnia 151–250 (12,0%) oraz powyżej 250 pracowników (6,0%). Największa przebadana firma dysponowała 1 013 pracownikami.

Wśród MŚP ponad dwie piąte ogółu ankietowanych również stanowią najmniejsze, bo jednoosobowe podmioty gospodarcze (42,1%), a częściej niż co czwarty respondent zatrudnia od 2 do 3 osób (27,8%). Jeden na czterech badanych (24,7%) dysponuje kadrami, której liczba mieści się w przedziale 4–9 zatrudnionych, zaś znikomy odsetek utworzył 10–25 miejsc pracy (3,6%) lub też zatrudnia powyżej 25 osób (1,8%).

Dotychczas omówione zestawienia danych nie odzwierciedlają znaczenia poszczególnych podmiotów gospodarczych – wyróżnionych ze względu na liczbę pracujących w nich osób – dla lokalnego rynku pracy, inaczej bowiem „waży” na nim jedna duża firma niż wiele małych, co ilustruje poniższy wykres kołowy.

Wykres 7. Liczba zatrudnionych pracowników a całkowity udział w zatrudnieniu



Największe podmioty strategiczne, liczące powyżej 250 pracowników, których odsetek wynosił tylko 6,0% ogółu próby, obejmują przeszło czwartą część (27,0%) zatrudnionych. Ponadto niemal co czwarty pracownik (18,1%) zarobkuje w zakładzie o liczebności mieszczącej się w przedziale 151–250 osób, a takie firmy liczyły 12,0% tej grupy badanych. Mniej więcej co piąty aktywny zawodowo (20,8%) zatrudniony jest w firmie lub instytucji



liczącej 101–150 pracowników, a jeden na sześciu (15,6%) podpisał angaż w zakładzie o poziomie zatrudnienia 76–100 osób. Najmniejsze podmioty z tej grupy (51–75 zatrudnionych), stanowiące blisko dwie piąte ogółu, obejmują o połowę mniejszy odsetek kadry pracowniczej (18,5%).

W próbie MŚP podmioty relatywnie największe (10–25 i 25–50 pracowników), które stanowiły w badaniach znikomy odsetek (łącznie 5,4%), obejmują łącznie jedną trzecią (33,1%) ogółu zatrudnionych. Blisko dwie piąte stanowisk pracy (38,8%) odnotowano w przedsiębiorstwach zatrudniających 4–9 osób (24,7% próby). Natomiast wyraźnie dominujące liczbowo zakłady najmniejsze, liczące do 3 pracowników (69,9%), tworzą niewiele ponad jedną czwartą miejsc pracy (28,1%). Najliczniej występujące podmioty jednoosobowe umożliwiają samozatrudnienie jednej na dziewięć osób aktywnych zawodowo (10,9%).

Interesującą kwestię stanowiło ustalenie, jaki odsetek respondentów w ramach prowadzonej polityki kadrowej stosuje tzw. elastyczne formy zatrudnienia (telepraca, umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie).

Wymienione formy pozyskiwania pracowników są dość popularne wśród firm TOP 100, bowiem stosowane są przez jednego na trzech pracodawców (35%). Jakkolwiek liczba osób, z którymi nawiązano stosunek pracy na takich zasadach, nie jest zbyt wysoka wynosi jedynie 4,2% ogółu zatrudnionych.

Stosunek pracy z podwładnymi nawiązał w ten sposób tylko jeden na czternastu ankietowanych (7,0%) z grupy małych i średnich firm. Zbliżony jest tu odsetek pracowników (4,6%), którzy skorzystali z wymienionych elastycznych form zatrudnienia. W badanych przedsiębiorstwach dominują zatem zdecydowanie pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę.

Bardzo istotne dla analizy poziomu zatrudnienia w aspekcie dynamicznym było ustalenie, w ilu badanych firmach występuje sezonowość zatrudnienia. Okazało się, że sezonowość jest zjawiskiem o znaczącej skali w firmach oraz instytucjach z próby TOP 100, gdyż blisko jedna piąta (18,0%) w ostatnim roku zatrudniała pracowników na czas z góry określony, zgodnie z okresowo występującym zapotrzebowaniem. Łącznie omawiana grupa pracodawców w ostatnim roku przyjęła 91 pracowników sezonowych, którzy jednak stanowili tylko 0,7% ogółu zatrudnionych w ankietowanych podmiotach gospodarczych, firmach i instytucjach. Wynika z tego, że aż co piąty strategiczny podmiot dysponuje nieliczną „ruchomą kadrą”. Głównie są to firmy prywatne (83,3% z nich), zatrudniające 51–75 osób (50,0%).

Okresowo zatrudnia pracowników jeden na dwudziestu ankietowanych z próby MŚP (4,8%), czyli około cztery razy mniej niż w TOP 100. Znaczący jest tu jednak odsetek pracowników sezonowych, bowiem taki status ma jeden na czterdziestu zatrudnionych w ankietowanych mniejszych podmiotach (2,6%).



2.5. Struktura zatrudnienia

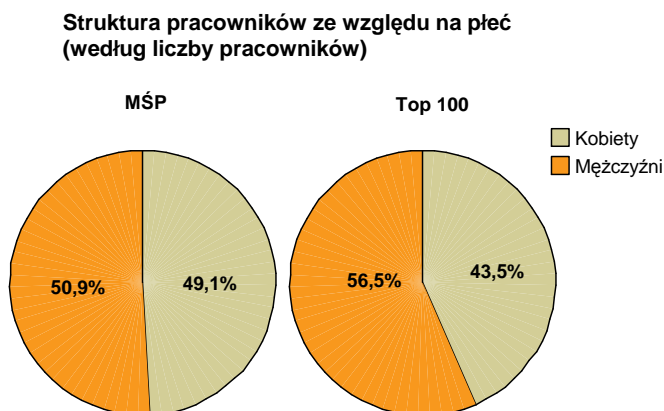
Statyczny opis struktury zatrudnienia badanych podmiotów ukazuje charakterystykę pracowników ze względu na dwie istotne zmienne uznawane za ważne determinanty pozycji zawodowej pracowników: płeć oraz poziom wykształcenia³⁰.

2.5.1. Płeć pracowników

Poniższe dane odpowiadają na pytanie badawcze: *Jak się kształtują proporcje osób o odmiennej płci zatrudnionych w ankietowanych podmiotach?*

Strategiczne przedsiębiorstwa działające w powiecie cieszyńskim są po części zmaskulinizowane, o czym świadczy 13-procentowa przewaga „męskich” stanowisk pracy, zaś małe i średnie przedsiębiorstwa zatrudniają niemal tyle samo kobiet co mężczyzn, z około 1-procentową przewagą tych drugich.

Wykres 8. Struktura pracowników ze względu na płeć



W badanych firmach, instytucjach i organizacjach TOP 100 pracuje wyraźnie więcej mężczyzn (56,5%) niż kobiet (43,5%), przy czym stosunek ten zmienia się w zależności od sektora. Najliczniej reprezentowane zakłady prywatne zatrudniają zdecydowanie częściej mężczyzn (63,1%) niż kobiety (36,9%). Pozostaje kwestią do rozważenia, czy te preferencje są wskaźnikiem dyskryminacji kobiet na lokalnym rynku pracy, czy też – wynikiem przewagi stanowisk (zwłaszcza w zakładach produkcyjnych), na które poszukiwani są głównie pracownicy fizyczni, w typowo „męskich” zawodach: ślusarz, tokarz, spawacz, kierowca, robotnik budowlany itd. Pewnym potwierdzeniem hipotezy o obiektywnych przesłankach,

³⁰ Inne wymiary struktury zatrudnienia zostały opisane szczegółowo w przywoływanych raportach z badań.



uzasadniających preferowanie przy zatrudnianiu w firmach prywatnych mężczyzn, może być większa liczba kobiet pracujących w podmiotach sektora publicznego (53,7%), gdzie występują sfeminizowane placówki edukacyjne i jednostki służby zdrowia, a także ich zdecydowana dominacja w organizacjach z trzeciego sektora (87,1%).

Ze szczegółowych danych wynika również, że mężczyźni przeważają liczebnie zwłaszcza w sekcjach: „budownictwo” (91,8% do 8,2% kobiet), „transport, gospodarka materiałowa i łączność” (88,4% do 11,6%), „obsługa nieruchomości, wynajem i usługi dla firm” (79,5% do 20,5%), „wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz i wodę” (76,7% do 23,3%) oraz „przetwórstwo przemysłowe” (63,4% do 36,6%). Co ciekawe, więcej mężczyzn zatrudniają strategiczni ankietowani także w postrzeganych jako sfeminizowane placówkach, działających w sekcji „ochrona zdrowia i pomoc społeczna” (58,9% do 41,1%) oraz „handel hurtowy i detaliczny” (56,3% do 43,8%). Więcej kobiet zatrudniają jedynie respondenci prowadzący „działalność usługową komunalną, społeczną i indywidualną” (85,5% do 14,5%), a także działający w dziedzinie „edukacji” (79,9% do 20,1%) i „administracji publicznej” (57,5% do 42,5%).

Na podstawie uzyskanych wartości zaobserwować można, że w strukturze zatrudnienia badanych małych i średnich przedsiębiorstw tylko nieznacznie przeważają mężczyźni, którzy stanowią niewiele ponad połowę zatrudnionych (50,9%). Podobną równowagę płci obserwuje się wyjątkowo rzadko – w toku wielu badań przeprowadzonych w innych powiatach i województwach stwierdza się najczęściej wyraźną maskulinizację. Niewątpliwie pewien wpływ na uzyskany rezultat miało uwzględnienie w badaniach sfeminizowanych placówek i instytucji sektora publicznego, gdzie kobiety stanowią trzy czwarte ogółu zatrudnionych (74,5%). W sektorze prywatnym, gdzie jak wskazywano funkcjonuje zdecydowana większość respondentów (96,0%), wśród kadry przeważają mężczyźni (56,3%).

Szczegółowa analiza proporcji pomiędzy zatrudnionymi obojga płci w analizowanych podmiotach mikro i małych wskazuje, że najbardziej sfeminizowane są (jak w próbie TOP 100) placówki edukacyjne (79,6% kobiet do 20,4% mężczyzn), ale też zakłady zajmujące się „ochroną zdrowia i pomocą społeczną” (78,6% do 21,4%) oraz firmy z branży „hotele i restauracje” (69,7% do 30,3%). Podobnie jak w strategicznych firmach, mężczyźni najwyraźniej dominują wśród personelu przedsiębiorstw zaklasyfikowanych do sekcji: „budownictwo” (85,6% mężczyzn do 14,4% kobiet), „transport, gospodarka materiałowa i łączność” (84,2% do 15,8%), „wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz i wodę” (79,5% do 20,5%) oraz „przetwórstwo przemysłowe” (73,1% do 26,9%).

Prezentowane wyniki sugerują, że w obu próbach badawczych u podstaw ewentualnej dyskryminacji kobiet na cieszyńskim rynku pracy leżą w pierwszej kolejności uwarunkowania wynikające ze specyfiki stanowisk pracy. Nie można wykluczyć, że w konkretnych przypadkach decyzje pracodawców mogą wynikać z uprzedzeń i stereotypowych obaw, które sprowadzają się do kwestii dyspozycyjności zatrudnionych kobiet (urlopy macierzyńskie, wychowawcze, opieka nad dzieckiem itd.).



Dodatkowych wskazówek na temat przewagi mężczyzn na lokalnym rynku pracy dostarczają dane jakościowe. W przypadku badanych metodą jakościową przedsiębiorstw rozróżniano stanowiska tzw. typowo męskie, czyli takie, na których wymagana jest większa wytrzymałość, siła fizyczna, i „typowo kobiece”, na których oczekuje się raczej precyzyjności i cierpliwości. Do tej pierwszej grupy należała większość zawodów związanych z budownictwem, transportem, energetyką, a do drugiej szwaczki, pakowaczki, pielęgniarki, sprzątaczk i sprzedawczynie oraz osoby zatrudnione w administracji. Ponadto „kobiecy” etaty wiążą się z mniejszymi wynagrodzeniami. Jak stwierdzali sami respondenci: im gorzej płatne stanowisko tym mniej mężczyzn chętnych do pracy.

Dyskryminacja częściowa, w tym ze względu na płeć, może przejawiać się w trzech formach: w ograniczeniach możliwości awansu zawodowego, segregacji zawodowej oraz ograniczeniu procedur awansu społecznego. Według socjologa Piotra Sztompki, segregacja zawodowa jest formą dyskryminacji, a oznacza na przykład „faktyczne bariery dostępu do pewnych zawodów dla kobiet”³¹.

Należy jednak podkreślić, że dominacja mężczyzn wyraża się przede wszystkim ich obiektywną przewagą liczebną w kadrach przedsiębiorstw mających strategiczne znaczenie dla lokalnej gospodarki.

2.5.2. Wykształcenie pracowników

Kolejne zestawy danych odzwierciedlają poziom wykształcenia pracowników zatrudnionych w badanych podmiotach działających na terenie powiatu cieszyńskiego³².

Struktura wykształcenia kadr pracowniczych w małych i średnich przedsiębiorstwach oraz w podmiotach TOP 100 ma podobny układ. W obu próbach dominują pracownicy z wykształceniem średnim oraz zasadniczym zawodowym, przy czym w strategicznych przedsiębiorstwach zatrudnia się o 3,5 punktów procentowych więcej osób, które ukończyły szkoły zasadnicze zawodowe, zaś w małych i średnich firmach nieco przeważają osoby z wykształceniem średnim (o 5,0%). Pracownicy ulokowani na najwyższych i najniższych poziomach struktury wykształcenia reprezentowani są również w zbliżonych proporcjach. Znaczące różnice struktur pracowniczych ze względu na wykształcenie występują jednak w ramach obu prób badawczych.

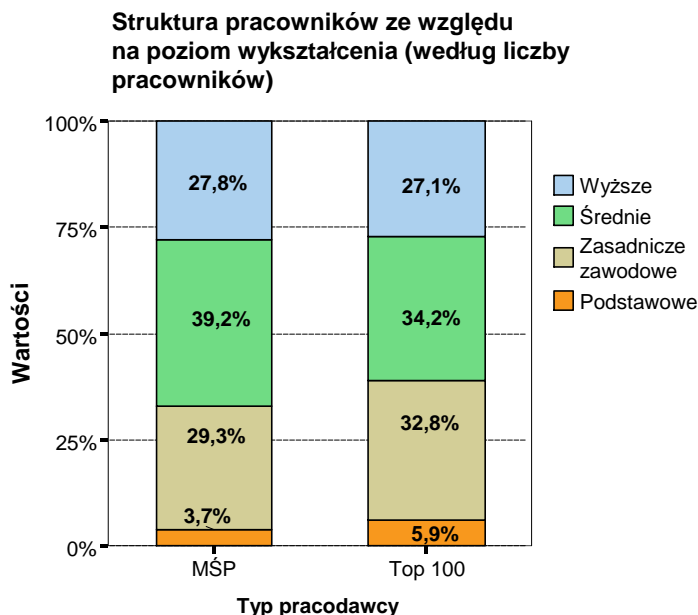
Tak więc jedną trzecią stanowisk w podmiotach TOP 100 zajmują pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym (32,8%), ponadto zaobserwowano niemal identyczny odsetek absolwentów szkół średnich (34,2%). Ponad jedna czwarta zatrudnionych legitymuje się wykształceniem wyższym (27,1%), zaś jeden na szesnastu pracowników ukończył tylko szkołę podstawową lub gimnazjum (5,9%).

³¹ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002, s. 342.

³² Szczegółowe informacje dotyczące struktury zatrudnienia zawierają przywołane raporty z badań ilościowych.



Wykres 9. Struktura pracowników ze względu na poziom wykształcenia



Jak wykazały analizy szczegółowe TOP 100, najlepiej wyedukowane są kadry zatrudnione w sektorze publicznym, a najgorzej w prywatnym. Absolwenci wyższych uczelni obsadzają blisko połowę miejsc pracy w instytucjach sektora publicznego (47,1%) i dwie piąte stanowisk w organizacjach zaklasyfikowanych do trzeciego sektora (38,7%). Natomiast osoby, które ukończyły studia, zajmują zaledwie co siódmy etat w firmach prywatnych (14,8%), w których ponad połowa pracowników legitymuje się wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym (53,0%). Równie niskie kwalifikacje posiada tylko co czwarty pracownik organizacji pozarządowych (24,4%), a także jeden na siedmiu zatrudnionych w sektorze publicznym (15,3%). Najmniejsze zróżnicowanie dotyczy odsetka osób z wykształceniem średnim, które w każdym sektorze zajmują około jednej trzeciej stanowisk (32,2%–37,6%).

Warto odnotować, że różnice są stosunkowo znaczne, jeśli chodzi o najwyższy poziom wykształcenia, którym legitymują się dwie piąte pracowników firm o liczebności 51–75 osób (40,3%) i już tylko jeden na sześciu zatrudnionych w największych podmiotach, liczących ponad 250 osób (17,6%). W przedsiębiorstwach o różnej wielkości można zauważyć także wyraźną różnicę w liczbie stanowisk obsadzonych przez absolwentów szkół średnich, których najniższy odsetek przypada na zakłady najmniejsze (23,3%), z kolei najwyższy występuje wśród największych przedsiębiorstw (43,9%). Osoby, które osiągnęły podstawowy lub gimnazjalny poziom wykształcenia, pracują głównie w podmiotach o poziomie zatrudnienia 151–250 osób (8,5%), a dwukrotnie rzadziej w liczących ponad 250 osób (4,4%). Najmniejsze różnice dotyczą odsetka pracowników wyedukowanych w szkołach zasadniczych zawodowych, których liczba waha się w przedziale 29,7–37,5%.



Znaczący odsetek, obejmujący dwie trzecie zatrudnionych w małych i średnich firmach (67,0%), stanowią osoby legitymujące się wykształceniem średnim (39,2%) lub wyższym (27,8%). Pozostali pracownicy badanych MŚP prezentują relatywnie niskie kwalifikacje, przy czym wyraźnie dominują absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (29,3%). Jeden na dwudziestu pięciu aktualnie zatrudnionych ukończył jedynie szkołę podstawową (3,7%).

Wyraźnie lepiej wykształceni są pracownicy instytucji z sektora publicznego, w którym ponad połowę kadry stanowią absolwenci wyższych uczelni (56,2%), podczas gdy w przedsiębiorstwach prywatnych osoby z wyższym wykształceniem stanowią niewiele ponad jedną piątą ogółu zatrudnionych (21,73%). Odsetek pracowników o najniższych kwalifikacjach w obu sektorach jest zbliżony, natomiast osoby po zasadniczych szkołach zawodowych spotykamy ponaddwukrotnie częściej w firmach prywatnych (32,5%) niż w placówkach i instytucjach publicznych (14,1%).

Niezależnie od wielkości lokalnego zakładu pracy większy odsetek osób najlepiej wyedukowanych występuje w sektorze publicznym. Wśród firm strategicznych najbardziej skłonne do zatrudniania osób z wykształceniem są najmniejsze podmioty (51–75 osób), w których odsetek takich pracowników jest znacznie wyższy (40,3%) niż zaobserwowany w całej grupie MŚP, czyli w podmiotach zatrudniających do 50 pracowników (27,8%).

2.6. Działalność eksportowa

Dla uzyskania pełnej charakterystyki lokalnych przedsiębiorców dopytano ankietowanych, czy eksportują swoje towary lub usługi za granicę. Poddano również analizie zasięg działania diagnozowanych firm i instytucji na rynkach regionalnych, ogólnopolskim czy też międzynarodowym, gdyż zmienna ta jest ściśle powiązana z możliwością eksportowania produktów i usług.

Najliczniejsza grupa podmiotów strategicznych, obejmująca blisko jedną trzecią podmiotów (30,0%), funkcjonuje jedynie w granicach gminy. Z kolei co szósty ankietowany (16,0%) działa na terenie powiatu cieszyńskiego, a jeden na dwunastu (8,0%) w obrębie województwa śląskiego. Zatem ponad połowa takich przedsiębiorstw nie jest aktywna poza rejonem Śląska. Z drugiej strony, niemal połowa strategicznych przedsiębiorstw (46,0%) działa na terenie co najmniej ogólnopolskim, w tym ponad jedna czwarta (29,0%) uczestniczy w wymianie usług i dóbr na rynku międzynarodowym.

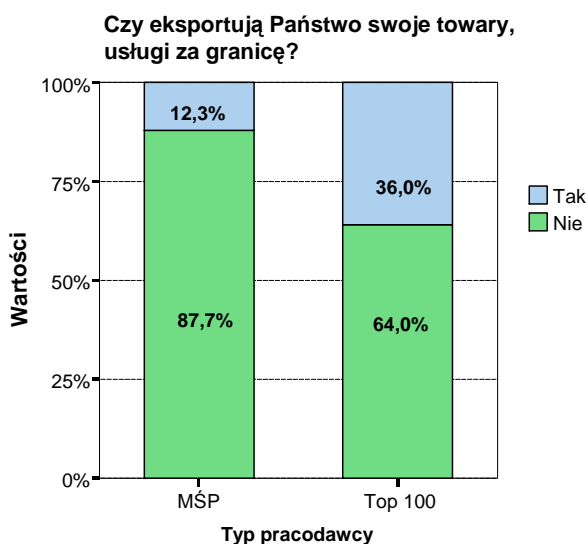
Otrzymane wyniki badań pozwalają stwierdzić, iż małe i średnie przedsiębiorstwa mają głównie lokalny charakter. Zakres działalności takich zakładów na terenie powiatu cieszyńskiego obejmuje blisko połowę przypadków (46,8%), jeden na sześciu (16,6%) funkcjonuje w granicach powiatu, a co dziewiąty (10,9%) prowadzi interesy na terenie województwa.



Co siódmy respondent MŚP (15,5%) działa na obszarze całego kraju. Łącznie 74,3% prowadzi działalność gospodarczą co najwyżej na poziomie województwa, w porównaniu z 46,0% takich strategicznych przedsiębiorstw.

Należy zwrócić uwagę, że jeden na dziesięciu badanych (10%) w poszukiwaniu zbytu na swoje produkty/usługi nawiązał kontakty o zasięgu międzynarodowym, czyli trzykrotnie rzadziej niż reprezentanci poprzedniej próby badawczej. Wyniki te mają odzwierciedlenie w poziomie eksportu, gdyż strategiczne podmioty trzykrotnie częściej sprzedają za granicą swoje towary i usługi niż badane małe i średnie firmy.

Wykres 10. Czy eksportują Państwo swoje towary, usługi za granicę?



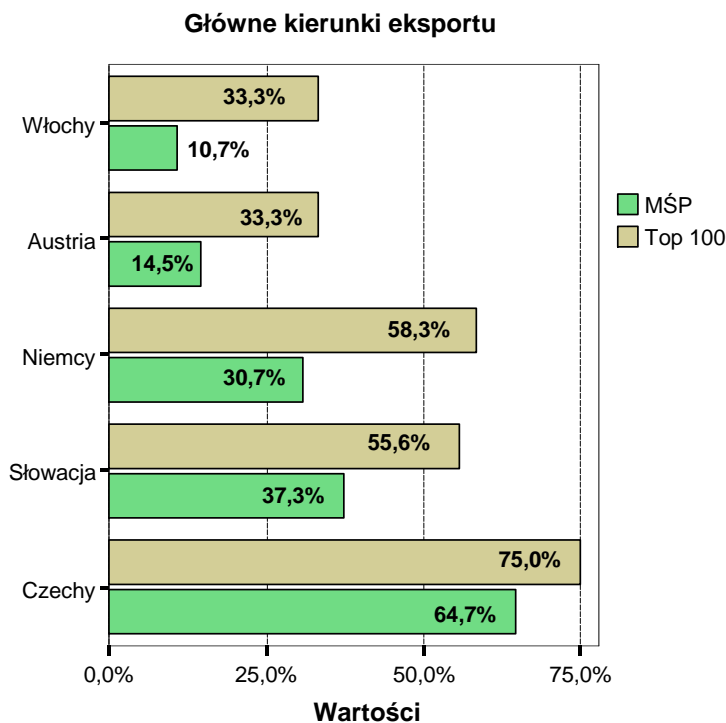
Jeśli więc chodzi o próbę TOP 100, to poza krajem rynków zbytu szuka ponad jedna trzecia respondentów (36,0%). Wyjaśnienia wymaga, dlaczego odsetek eksporterów jest wyraźnie wyższy (o 7 punktów procentowych) w porównaniu z liczbą badanych, którzy określili zasięg działania swojej firmy czy instytucji jako międzynarodowy. Różnica ta wynika prawdopodobnie z faktu, że dla znaczącej grupy badanych eksport stanowi margines produkcji bądź świadczonych usług, które są przeznaczone przede wszystkim na rynek lokalny, wojewódzki czy też ogólnopolski, wyznaczający w ich przekonaniu główny zasięg działania przedsiębiorstwa.

Poza rynkiem krajowym sprzedaje produkty lub usługi jedna ósma respondentów z MŚP (12,0%). Odsetek eksporterów jest wyższy (o 2 punkty procentowe) w porównaniu z liczbą firm oraz instytucji, które określiły swój zasięg działania jako międzynarodowy (10,0%). Można sądzić, że i tu owa różnica jest efektem potraktowania działalności eksportowej przez pewną grupę respondentów jako mniej istotnej części prowadzonej działalności, która generalnie kierowana jest na rynek krajowy.



Na jakie zagraniczne rynki trafiają produkty i usługi wytwarzane w powiecie cieszyńskim? Dominują Czechy, Słowacja i Niemcy – zarówno wśród małych i średnich, jak i strategicznych badanych eksporterów. Jednakże hierarchie kierunków eksportu różnią się dla obu grup badanych.

Wykres 11. Główne kierunki eksportu



Ankietowani w ramach badania TOP 100 wskazali łącznie 21 krajów, w których sprzedają swoje produkty i usługi. Trzy czwarte tej części eksporterów kooperuje z odbiorcami w pobliskich Czechach (75,0%), ponad połowa wysyła swoje towary lub prowadzi działalność usługową w Niemczech (58,3%) i na Słowacji (55,6%). Co trzeci znalazł odbiorców w Austrii lub we Włoszech (po 33,3%). Na dalszych miejscach znaleźli się klienci z Rosji, Ukrainy i Węgier (po ok. 19,0%) oraz z USA (16,7%). Na liście adresatów umieszczono tak odległe kraje jak: Chiny (11,1%), Tunezja i Australia (po 1 firmie).

Ankietowani mali i średni przedsiębiorcy wskazali łącznie kilkadziesiąt krajów, w których posiadają rynki zbytu na swoje produkty i usługi. Dwie trzecie tej części eksporterów kooperuje z odbiorcami w pobliskich Czechach (64,7%), prawie dwie piąte wysyła towary lub prowadzi działalność usługową na Słowacji (37,3%), a co trzeci z tej grupy podmiotów znalazł rynek zbytu w Niemczech (30,7%). Wyraźnie mniejszy odsetek respondentów prowadził interesy w Austrii (14,5%) lub we Włoszech (10,7%). Niewielu ankietowanych znalazło klientów na Ukrainie



(9,6%) i na Węgrzech (6,3%) oraz w Wielkiej Brytanii (4,5%). Respondenci wymienili wiele innych krajów, w tym Chiny (1,7%) i Japonię (1,1%).

Ustalono również, jaki jest udział eksportu w ogólnych przychodach działających na rynkach zagranicznych respondentów. Zgodnie z przypuszczeniem, największy odsetek, obejmujący blisko dwie piąte ankietowanych strategicznych firm (38,9%), uzyskuje z eksportu wpływy nieprzekraczające 20% obrotów, a dwukrotnie mniejsza liczba badanych (19,4%) wykazuje z tego tytułu 80% przychodów. Podobny odsetek podmiotów (19,4%) osiąga dzięki eksportowi 41–60% wszystkich wpłat, jeden na siedmiu rozmówców (14%) określił ten udział na poziomie 21–40%, a dwóch przedsiębiorców oszacowało omawiany wskaźnik w przedziale 61–80%.

Największy odsetek eksporterów z MŚP, obejmujący trzy piąte z nich (60,4%), uzyskuje z tego tytułu wpływy nieprzekraczające 20% obrotów. Można przypuszczać, że w przypadku tych podmiotów działalność eksportowa jest prowadzona niejako „przy okazji” sprzedaży produktów i usług na rynku krajowym, przy czym wykorzystywane jest przygraniczne położenie powiatu cieszyńskiego, ułatwiające nawiązywanie kontaktów handlowych, zwłaszcza z partnerami z Czech. Z drugiej strony, jeden na pięciu badanych z tej grupy eksporterów (19,0%) wykazuje dochód z eksportu przekraczający 60% wszystkich wpływów, w tym połowa (9,3%) osiąga z tego źródła powyżej 80% wszystkich wpłat. Jeden na ośmiu rozmówców (13%) określił ten udział na 21–40%, zaś co dwunasty przedsiębiorca (8%) oszacował omawiany wskaźnik na poziomie 41–60%.

Badani określili także czynniki, które utrudniają działalność na rynkach międzynarodowych. Jeden na trzech strategicznych eksporterów (35,1%) nie dostrzega żadnych barier dla eksportu, ale niewiele mniejszy odsetek wskazał na niestabilny kurs walutowy (29,7%). Co dziewiąty respondent uznał za wadliwe procedury prawne i celne (10,8%). Co ciekawe, tylko trzech rozmówców dostrzega negatywne konsekwencje światowego kryzysu gospodarczego. Na pozostałe 8 czynników wskazało co najwyżej dwóch ankietowanych. Tylko pojedynczy eksporterzy z MŚP (4,2%) nie dostrzegają żadnych barier, czyli dziewięć razy rzadziej niż w poprzedniej grupie. Niemal dwukrotnie więcej tych ankietowanych (56,4%) wymieniło również niestabilny kurs walutowy, blisko co czwarty (22,3%) wskazuje na złą sytuację ekonomiczną swoich zagranicznych partnerów, co mogło być pochodną kryzysu ekonomicznego. Dziesiąta część tych „małych” eksporterów (9,7%) dostrzega trudności w skomplikowanych przepisach prawa. Jeden na pięciu pracodawców (18,3%) nie potrafił jednoznacznie zdefiniować czynników utrudniających prowadzenie działalności eksportowej, a nieliczni wymienili: brak popytu na produkty lub usługi i niewystarczające kwalifikacje pracowników (po ok. 2,0%) oraz wysoką konkurencję (0,2%).

Według innych danych zebranych wśród strategicznych podmiotów nieeksportujących, brak zainteresowania międzynarodowym rynkiem zbytu trzy piąte ankietowanych (59,4%) uzasadniło specyfiką działalności wykluczającą możliwość sprzedaży produktów lub usług poza granicami kraju. W tej grupie znalazły się instytucje funkcjonujące w sektorze



publicznym oraz organizacje z trzeciego sektora. Ponadto blisko co czwarty z respondentów niepodjmujących działań eksportowych (23,4%) nie widział takiej potrzeby, a jeden na siedmiu (14,1%) nie potrafił jednoznacznie uzasadnić, dlaczego zakład nie poszukuje klientów poza granicami kraju. Pojedynczy rozmówcy wskazali na przestarzały park maszynowy, ograniczający możliwość zachowania międzynarodowych standardów oraz nieopłacalność takiego handlu.

Natomiast wśród firm działających w ramach małych i średnich zakładów pracy podmioty, które nie eksportują, swój brak zainteresowania w zdecydowanej większości (94,1%) uzasadniły także brakiem takiej potrzeby, co można rozumieć w ten sposób, że rynek krajowy stwarza wystarczające oczekiwane zapotrzebowanie na ich produkty i usługi. Znikomy odsetek respondentów wskazał na wysokie koszty wejścia na rynki zagraniczne (3,8%), skomplikowane procedury prawne (0,8%), nieznaną języków obcych (0,5%) i inne zbyt niskie kwalifikacje kadry (0,4%).



3. KONDYCJA EKONOMICZNA BADANYCH PODMIOTÓW

Istotnym wymiarem przeprowadzonych badań jakościowych oraz ilościowych jest aspekt świadomościowy, czyli postrzeganie kondycji ekonomicznej przez uczestników lokalnej gospodarki. Ogólnie można stwierdzić, że respondenci z małych i średnich podmiotów, a co warte podkreślenia również strategiczni przedsiębiorcy, odtworzyli dość pesymistyczny obraz ich sytuacji.

W trakcie wywiadów IDI respondenci zostali poproszeni o nakreślenie sytuacji gospodarczej powiatu cieszyńskiego. Badani wskazywali na liczne problemy lokalnej gospodarki wpływające na aktualną sytuację podmiotów gospodarczych. O pesymizmie świadczy fakt, iż szacowano spadek liczby przedsiębiorstw w porównaniu z latami ubiegłymi (co nie pokrywa się z danymi statystycznymi za ostatnie lata). Wiąże się to z koniecznością poszukiwania pracy w innych regionach. Z drugiej zaś strony, według ankietowanych, poziom bezrobocia znacząco spadł w porównaniu z latami poprzednimi – podobnego zdania byli zarówno eksperci, jak i pracodawcy. Według badanych, równocześnie jednak od początku 2009 r., ze względu na kryzys, obserwować można ogólne pogorszenie koniunktury. Na lokalnym rynku konsekwencje są takie, że więcej osób zgłasza się, poszukując zatrudnienia, co jednak z punktu widzenia przedsiębiorców jest tendencją pozytywną, ułatwia bowiem proces rekrutacji. Ponadto zwiększona podaż siły roboczej pozwala na korzystne dla przedsiębiorców negocjowanie warunków zatrudnienia.

Za kolejne negatywne zjawisko uznano wzrastającą konkurencję w obrębie regionu oraz ze strony innych krajów, a zwłaszcza Czech i Słowacji. Niższe podatki, lepsze warunki do inwestowania zachęcają firmy do wybierania tych krajów zamiast Polski. Na rynku pracy ten wpływ jest również zauważalny – trudniej znaleźć lokalnych fachowców, ponieważ wybierają oni lepiej płatną pracę w Czechach. Problemem staje się także fikcyjne bezrobocie, co oznacza, że osoby zarejestrowane w PUP w rzeczywistości pracują na czarno.

Obok problemów ekonomicznych główną bolączką regionu, w opinii niektórych rozmówców, jest brak całościowej polityki rozwojowej. Nie zdecydowano bowiem ostatecznie, czy ma to być region przemysłowy, czy też turystyczny. Wydaje się, że brakuje skoordynowanych działań na rzecz rozwoju, jednoczących przedstawicieli samorządu lokalnego, administracji państwowej i przedsiębiorców. Występuje zatem deficyt myślenia strategicznego, ukierunkowanego na regionalny rozwój długofalowy, a nie tylko skoncentrowanego na rozwiązywaniu bieżących problemów. Oto wypowiedź jednego z respondentów:

Brakuje mi tu absolutnie planowego, długofalowego, bardzo strategicznego podejścia do „zbierania ziemi”, bo nie znaczy to, że ta ziemia jest na terenach przemysłowych przygotowana, pewien plan jest, etc., etc. tylko w sensie całego powiatu.



Zgodnie z diagnozą jakościową, spadek liczby inwestycji, zmniejszanie się liczby dużych i średnich przedsiębiorstw zatrudniających pracowników o wyższych kwalifikacjach i oferujących atrakcyjne zarobki powoduje, iż coraz więcej młodych mieszkańców opuszcza powiat. Jak wskazują eksperci, brakuje pomysłu, żeby odwrócić ten trend.

Respondenci IDI widzą jednak nie tylko ujemne strony wskazują również na pozytywne aspekty związane z sytuacją ekonomiczną w regionie. Według nich, w ciągu ostatnich trzech lat miał miejsce okres prosperity, gdyż dało się zauważyć znaczący wzrost produkcji i rozwoju regionu. Dzięki przedsiębiorczości mieszkańców powstało w tym okresie wiele nowych miejsc pracy, co w połączeniu z aktywną polityką zatrudnieniową i wykorzystaniem środków z Funduszu Pracy, zaowocowało spadkiem bezrobocia. W tym kontekście rozmówcy zwracają uwagę na pozytywną rolę, jaką odegrał Powiatowy Urząd Pracy w Cieszynie:

Nie można powiedzieć, tutejszy PUP stara się coś robić. Mają sporo szkoleń dla bezrobotnych, są w projektach, ale oczywiście nawet najlepsze działania nic nie pomogą, jak nie będą powstawać nowe miejsca pracy. Ale dzięki PUP i tutejszym przedsiębiorcom nie jest źle.

Wśród innych pozytywnych zmian, jakie zaszły w ostatnim okresie, wymieniane są inwestycje, dzięki którym powstały nowe drogi, zaś część została zmodernizowana. Jak przekonywali rozmówcy, ze względu na swoją specyfikę jest to bardzo trudny do zagospodarowania, ale i atrakcyjny teren, o dużym potencjale ekonomicznym.

3.1. Diagnoza i prognoza wskaźników ekonomicznych podmiotów

W analizie ilościowej kondycji ekonomicznej badanych podmiotów i wynikających z niej nastrojów pracodawców skoncentrowano się na ocenach zmian, jakie w ostatnich 12 miesiącach dokonały się na poziomie takich wskaźników: zapotrzebowanie na produkty/usługi, przychody ze sprzedaży i wynik finansowy (dochód).

Uzyskane wyniki w obu próbach badawczych wskazują częściej na pesymizm niż optymizm nastrojów. Wykresy poszczególnych wskaźników oceny mają zbliżone rozkłady, przy czym mniej więcej czwarta część małych i średnich firm dostrzegła pogorszenie swej kondycji ekonomicznej i co trzeci strategiczny przedsiębiorca w powiecie cieszyńskim odczuł negatywne zmiany ekonomiczne. Mali i średni przedsiębiorcy nieco częściej obserwowali stabilizację popytu na ich produkty i usługi.

Tak więc niemal połowa strategicznych pracodawców nie odnotowała zmian w zakresie wymienionych wskaźników ekonomicznych jak zapotrzebowanie na produkty/usługi, przychody ze sprzedaży i wynik finansowy (odpowiednio: 48,9%, 53,3% i 55,6%). Wśród pozostałych wyraźnie przeważają ankietowani, którzy odnotowali spadek zarówno

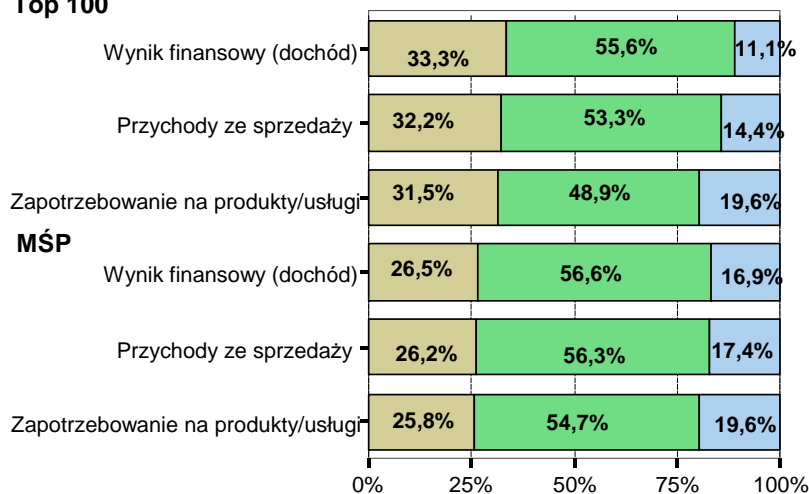


zapotrzebowania na swoje produkty/usługi i przychodów ze sprzedaży (po 31,5–32,2%), jak i finalnego wyniku finansowego (33,3%). Ten ostatni wskaźnik, określający dochód uzyskany ze sprzedaży, a więc wskazujący na rentowność prowadzonej działalności, wzrósł tylko w jednym na dziewięć przedsiębiorstw (11,1%). Niewiele większy odsetek podmiotów odnotował wzrost przychodów (14,4%), częściej nastąpiło pobudzenie popytu na wyroby bądź świadczone usługi (19,6%).

Wykres 12. Ocena osiągniętych wskaźników ekonomicznych firmy/institucji (w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009)

**Ocena osiągniętych wskaźników ekonomicznych
firmy/institucji (w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009)**

Top 100



Ocena osiągniętych wskaźników ekonomicznych

- Zwiększyły się
- Pozostały bez zmian
- Pogorszyły się

Wyniki uzyskane dla MŚP również mogą budzić niepokój, ponieważ w przypadku wszystkich trzech wskaźników ponad jedna czwarta ankietowanych odnotowała ich pogorszenie (po ok. 26,0%), a wyraźnie mniejsze wskazania (16,9–19,6%) dotyczą poprawy koniunktury firm. Relatywnie nieco więcej badanych ocenia pozytywnie wzrost popytu na swoje produkty/usługi (19,6%) niż pozytywne efekty w postaci rosnących przychodów ze sprzedaży i wyższych dochodów (po 16,9–17,4%). Trudno także postrzegać jako optymistyczny fakt, że ponad połowa ankietowanych (54,7–56,6%) w ostatnim okresie dostrzega stagnację podstawowych wskaźników rentowności swojej firmy/institucji.



A oto przykłady opinii o kondycji przedsiębiorstw wyrażonych przez rozmówców w trakcie badań jakościowych:

Nie narzekam, mamy się całkiem dobrze, lekko w górę, co przy obecnej sytuacji to jest bardzo dobrze.

Nie mamy problemów, kryzys dotyka inne branże, nasza firma ma się dobrze.

Myślę, że [sytuacja] raczej się kształtuje tak samo. Nie ma ani takich dużych spadków, ani też większego polepszenia niż w poprzednich latach. Tak że teraz raczej jest taki stabilny okres.

Sytuacja firmy jest bardzo zła, ale to wynika z ogólnej kondycji branży.

Nieco bardziej optymistyczne są prognozy respondentów na najbliższy rok, gdyż w tym wymiarze optymiści (po ok. 20,0–23,0%) zdobywają przewagę nad pesymistami (po ok. 10,0–18,0%).

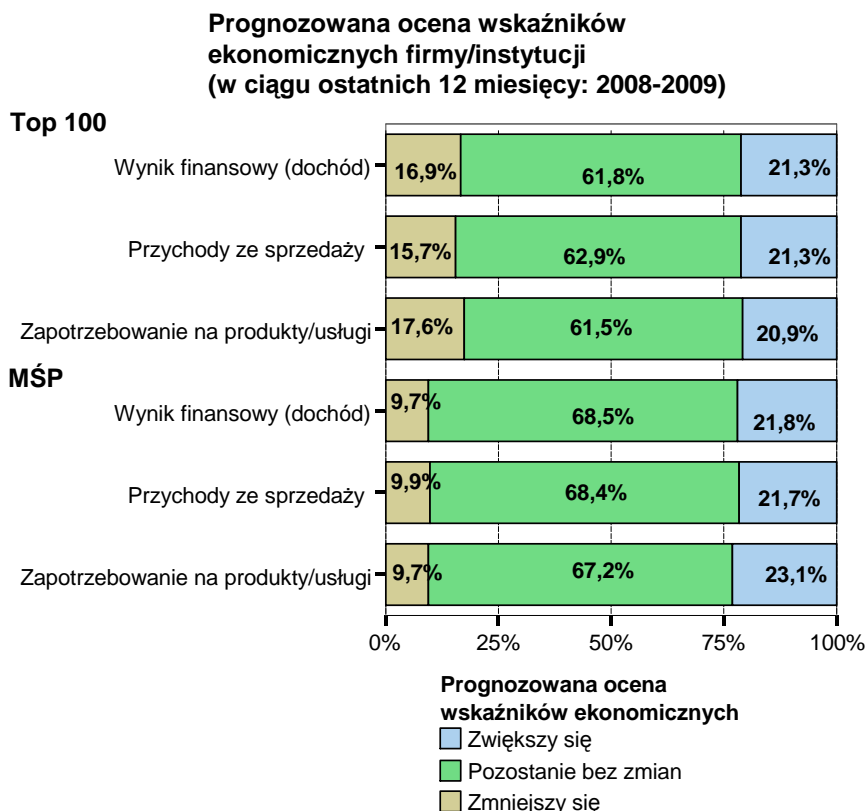
Jeśli chodzi o próbę TOP 100, to jedna piąta badanych spodziewa się wzrostu każdego z analizowanych wskaźników (po 20,9–21,3%). Mniejsza część (15,7–17,6%) obawia się pogorszenia kondycji ekonomicznej, a ponad trzy piąte prognozują utrzymanie dotychczasowych wyników (61,8–62,9%).

Ponad jeden na pięć MŚP biorących udział w diagnozie spodziewa się wzrostu dla każdego z analizowanych wskaźników (21,8–23,1%), a tylko około co dziesiąty (9,7–9,9%) obawia się pogorszenia kondycji ekonomicznej. Dwie trzecie tych respondentów prognozuje utrzymanie dotychczasowych wyników (67,2–68,5%).

Można zatem stwierdzić, że ankietowani mali i średni przedsiębiorcy są bardziej skłonni do prognozowania stabilizacji wskaźników ekonomicznych swych firm i instytucji niż strategiczni dla powiatu pracodawcy (o około 6–7 punktów procentowych dla każdego wymiaru). Ci ostatni przejawiają częściej nastroje pesymistyczne, średnio o około 7% dla wyniku finansowego, przychodów ze sprzedaży oraz popytu na swe produkty i usługi. W świadomości badanych jawi się więc obraz, zgodnie z którym w ciągu kolejnych 12 miesięcy od momentu badania nastąpi stabilizacja, „zamrożenie” pozycji ekonomicznej większości lokalnych przedsiębiorstw. Do pogorszenia sytuacji ekonomicznej częściej będzie dochodziło w strategicznych firmach i instytucjach, jednak pozytywne zmiany będą częstsze niż pogorszenie kondycji.



Wykres 13. Prognozowana ocena wskaźników ekonomicznych firmy/institucji (w ciągu najbliższych 12 miesięcy: 2008-2009)



3.2. Diagnoza i prognoza sytuacji ekonomicznej

Na zarejestrowany poziom nastrojów ekonomicznych mógł mieć wpływ fakt, iż akcja badawcza odbywała się w szczególnym okresie, kiedy w publicznej debacie w mediach wiele mówiono o nadchodzącym głębokim kryzysie gospodarczym. Uczestnicy badań jakościowych dokonując oceny kondycji przedsiębiorstw, rzeczywiście odnosili się do aktualnej sytuacji związanej z kryzysem gospodarczym. Biorąc pod uwagę pesymistyczny ton informacji prasowych czy telewizyjnych, można było się spodziewać znacznie bardziej negatywnych opinii i większego wpływu na lokalne nastroje ekonomiczne. W toku badań jakościowych wyrażano bowiem opinie, zgodnie z którymi kryzys nie miał dużego wpływu na lokalną gospodarkę, ponieważ obiektywne wskaźniki wskazują, że nie nastąpiło istotne pogorszenie koniunktury na rynkach światowych czy ogólnopolskim. Przedsiębiorcy kierowali się w ocenach bardziej swoim codziennym doświadczeniem niż medialnymi doniesieniami.



Charakterystyczna jest w tym względzie wypowiedź jednego z badanych ekspertów:

Jak zaczął się kryzys, to spodziewaliśmy się, że będzie znacznie gorzej. W porównaniu z oczekiwaniami jest nawet całkiem dobrze.

Według innego respondenta, nie można mówić o kryzysie gospodarczym, gdyż to, co obecnie obserwujemy, jest efektem kryzysu finansowego, a więc pewnego sektora, co jednak powoduje istotne utrudnienia w działalności przedsiębiorstw innych branż:

Oczywiście nie ma kryzysu gospodarczego, to sobie też trzeba wyjaśnić. Mówimy tylko i wyłącznie o kryzysie finansowym, który niektóre osoby próbują również ogólnie potraktować jako kryzys gospodarczy, a to jest tylko jeden z jego elementów. No, ten kryzys finansowy powoduje, że na przykład pracodawcy troszeczkę stają się ostrożniejsi w swoich planach rozwojowych firm.

Z drugiej jednak strony, jak wskazywano wcześniej, badani dostrzegli zaostrenie konkurencji na rynkach lokalnych, zarówno krajowych jak i zagranicznych (chodzi głównie o pobliskie Czechy), co może być konsekwencją właśnie kryzysu gospodarczego.

To już jest walka na noże i taka nawet podjazdowa: podkupywanie klientów, obniżanie cen, stosowanie cen dumpingowych, co kiedyś stosowali Chińczycy.

W poszukiwaniu szerszego tła dla ilościowej analizy nastroju pracodawców poproszono ankietowanych o przedstawienie opinii, na ile zmieniła się sytuacja ekonomiczna ich firmy oraz instytucji, branży, w której działają, wreszcie warunki gospodarcze w skali całego kraju i na świecie.

Kondycję własnej strategicznej firmy lub instytucji ocenia jako pogarszającą się jeden na trzech (35,1%), a w całej branży dwóch na pięciu respondentów (43,6%). W Polsce i na świecie sytuacja ekonomiczna pogorszyła się zdaniem trzech czwartych tej grupy ankietowanych (odpowiednio: 71,6% i 72%). Odsetek optymistów jest wyraźnie mniejszy, a ponadto maleje w zależności od oceny rentowności własnego przedsiębiorstwa (9,6%), kondycji całej branży (4,3%) oraz sytuacji w Polsce (1,1%). Co istotne, żaden respondent nie dostrzegł wzrostu koniunktury w skali światowej.

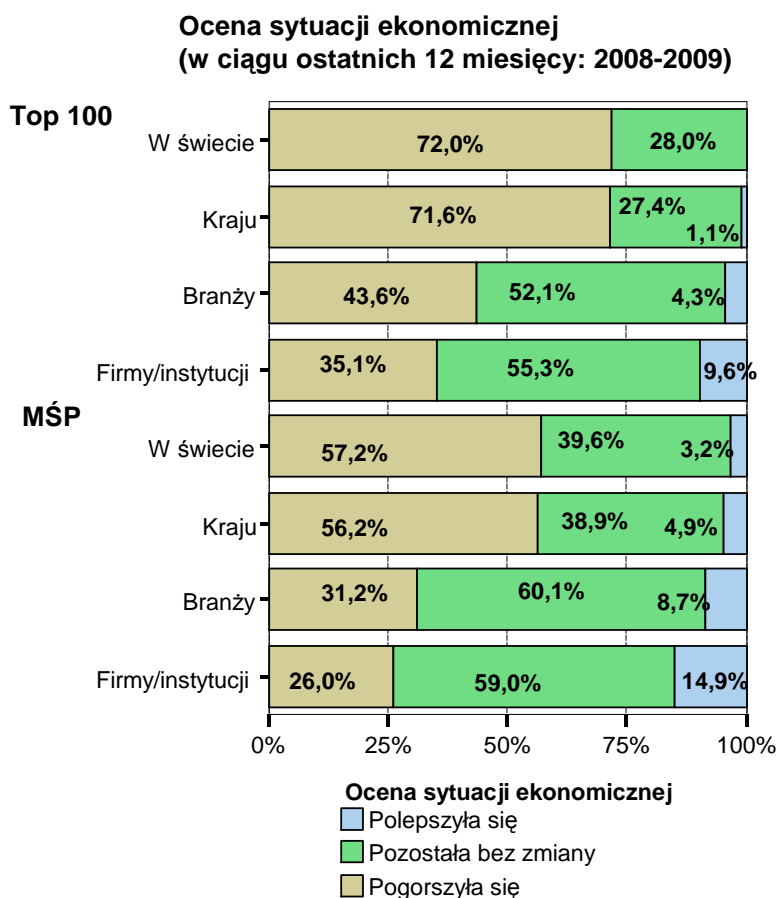
Wśród MŚP odsetek optymistów jest w każdym przypadku wyraźnie większy niż w poprzedniej próbie, choć również kształtuje się w zależności od oceny kondycji własnej firmy/instytucji (14,9%), sytuacji w całej branży (8,7%) oraz warunków gospodarowania w Polsce (4,9%) i na świecie (3,2%).

Istotni dla lokalnej gospodarki pracodawcy oraz małe i średnie firmy gorzej oceniają stan gospodarki w skali makro niż w odniesieniu do najbliższego otoczenia. Jednakże reprezentanci MŚP nieco lepiej ocenili zmiany zachodzące w ich własnych podmiotach (o 5%), a także



w branżach, w których podejmują działalność gospodarczą (o 4 punkty procentowe). Statystycy i pracodawcy są znacznie bardziej pesymistyczni w ocenach zmian na wszystkich rynkach, a w szczególności: światowym, krajowym i w branży – odpowiednie różnice proporcji pesymistów do optymistów wyniosły: 14,8%, 15,4% oraz 12,4%.

Wykres 14. Ocena sytuacji ekonomicznej (w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009)



Sprawdzono również, jak kształtują się opinie ankietowanych o kondycji ekonomicznej całej branży w zależności od głównej dziedziny ich działalności. Dzięki temu zdiagnozowano dziedziny lokalnej gospodarki, które są najmniej i najbardziej zagrożone ewentualnym spadkiem koniunktury.

W ramach badań TOP 100 wykazano, że **pozytywne zmiany** w ostatnich 12 miesiącach dostrzegają jedynie respondenci z firm budowlanych (25,0%) oraz czterokrotnie rzadziej prowadzący „przetwórstwo przemysłowe” (6,3%). W badanych MŚP poprawę koniunktury dostrzegają najczęściej respondenci zajmujący się „pośrednictwem



finansowym” (17,1%), „działalnością usługową komunalną, społeczną i indywidualną” (14,1%) oraz „rolnictwem, łowiectwem i leśnictwem” (12,5%), a w dalszej kolejności firmy budowlane i placówki „ochrony zdrowia i pomocy społecznej” (po ok. 11,0%).

Z kolei **stabilną sytuację** w ramach swojej sekcji odnotowały niemal wszystkie strategiczne podmioty z obszaru „ochrona zdrowia i pomoc społeczna” (po 100,0%), „edukacja” (92,3%) oraz w większości małe i średnie firmy zajmujące się „edukacją” (86,7%), „administracją publiczną” (82,6%) czy „ochroną zdrowia i pomocą społeczną” (74,8%).

Pogorszenie wskaźników ekonomicznych w próbie TOP 100 dostrzegają przede wszystkim kierownictwa firm zajmujących się „transportem, gospodarką materiałową i łącznością” (83,3%), „handlem hurtowym i detalicznym” (54,5%) i „przetwórstwem przemysłowym” (53,1%). Co ciekawe, przy trwającej ogólnopolskiej dyskusji na temat dramatycznej sytuacji polskiej służby zdrowia tylko w tej sekcji żaden z ankietowanych nie postrzega kondycji swojej firmy jako pogarszającej się w ostatnich 12 miesiącach.

Wśród pracodawców MŚP pogorszenie wskaźników ekonomicznych w skali branży również dostrzegają przede wszystkim firmy zajmujące się „transportem, gospodarką materiałową i łącznością” (61,8%), „wytwarzaniem i zaopatrzeniem w energię elektryczną, gaz i wodę” (50,0%), a także najliczniej reprezentowane na rynku podmioty zaklasyfikowane do sekcji „handel hurtowy i detaliczny” (37,8%), „hotele i restauracje” (38,0%) oraz przedsiębiorstwa prowadzące „przetwórstwo przemysłowe” (34,0%). Wprawdzie w każdej wyodrębnionej dziedzinie działalności spotykamy respondentów dostrzegających pogorszenie sytuacji w swojej branży, ale relatywnie jest ich najmniej wśród placówek edukacyjnych (9,1%) i jednostek zajmujących się „ochroną zdrowia i pomocą społeczną” (14,4%), a ponadto w grupie instytucji „administracji publicznej” (17,4%) oraz firm działających w obszarze „obsługa nieruchomości, wynajem i usługi dla firm” (19,9%).

Wydaje się, że wynikający z przedstawionych poniżej prognoz wzrost poziomu optymizmu może mieć swoje źródło w ożywieniu gospodarczym i pozytywnych opiniach o bliskim zakończeniu światowego kryzysu.

Zatem już mniej pesymistycznie w ramach TOP 100 przedstawia się prognoza dotycząca ewentualnych kierunków zmiany sytuacji ekonomicznej, jakich spodziewają się badani w perspektywie najbliższego roku. Większość z nich (60,2–64,8%) jest przekonana, że kondycja firmy/instytucji, branży, a także w skali ogólnopolskiej i na świecie nie ulegnie zmianie. Jednak odsetek „optymistów” (19,6%) jest wyższy niż „pesymistów” (17,4%) tylko w przypadku oceny perspektyw własnego przedsiębiorstwa. Jednakże przy opiniowaniu szans dla branży liczba respondentów przewidujących poprawę i pogorszenie sytuacji jest identyczna (po 17,6%). Wyższy odsetek ankietowanych przewiduje jednak, że wyniki ekonomiczne w skali ogólnopolskiej i na świecie ulegną pogorszeniu (odpowiednio: 24,7% i 23,3%) niż poprawie (15,1% i 14,4%).

Bardziej stabilne nastroje wykazują respondenci z drugiej grupy. W próbie MPŚ blisko trzy czwarte badanych (69,5–72%) jest



przekonanych, że sytuacja ekonomiczna własnej firmy lub instytucji, branży, a także w skali ogólnopolskiej i na świecie nie ulegnie zmianie. Jednak odsetek „optymistów” (21,3%) jest ponaddwukrotnie wyższy niż „pesymistów” (9,2%) tylko w przypadku oceny perspektyw własnej firmy/instytucji. Już przy formułowaniu prognozy dla branży liczba respondentów przewidujących poprawę (15,4%) jest tylko nieznacznie wyższa niż odsetek osób przekonanych o pogorszeniu kondycji ekonomicznej (9,2%). Natomiast przy ocenie sytuacji ekonomicznej w skali ogólnopolskiej i na świecie nieco wyższy odsetek ankietowanych przewiduje, że ulegnie ona pogorszeniu (po ok. 15,0%) niż poprawie (po ok. 13,0%).

Badane małe i średnie podmioty lokalne są zatem nie tylko bardziej skłonne przewidywać stabilizację koniunktury ekonomicznej w mikro- i makroskali, ale również nieco częściej spodziewają się poprawy sytuacji we własnej firmie. Z drugiej strony, strategiczni przedsiębiorcy są nieco bardziej optymistyczni w prognozowaniu zmian w branżach, w których funkcjonują.

Tabela 9. Prognozowana sytuacja ekonomiczna (w ciągu najbliższych 12 miesięcy: 2009-2010)

		Ocena sytuacji ekonomicznej			Ogółem
		Polepszy się	Pozostanie bez zmiany	Pogorszy się	
MŚP	Firmy/instytucji	21,3%	69,5%	9,2%	100,0%
	Branży	15,4%	75,4%	9,2%	100,0%
	Kraju	12,6%	72,1%	15,3%	100,0%
	W świecie	13,4%	72,0%	14,7%	100,0%
Top 100	Firmy/instytucji	19,6%	63,0%	17,4%	100,0%
	Branży	17,6%	64,8%	17,6%	100,0%
	Kraju	15,1%	60,2%	24,7%	100,0%
	W świecie	14,4%	62,2%	23,3%	100,0%

Zgodnie z przedstawionymi dotychczasowymi tendencjami, poprawa sytuacji jest najbardziej prawdopodobna w strategicznych firmach budowlanych oraz zajmujących się „przetwórstwem przemysłowym”, a także w małych i średnich podmiotach związanych „pośrednictwem finansowym”, „działalnością usługową komunalną, społeczną i indywidualną” oraz „rolnictwem, łowiectwem i leśnictwem”.

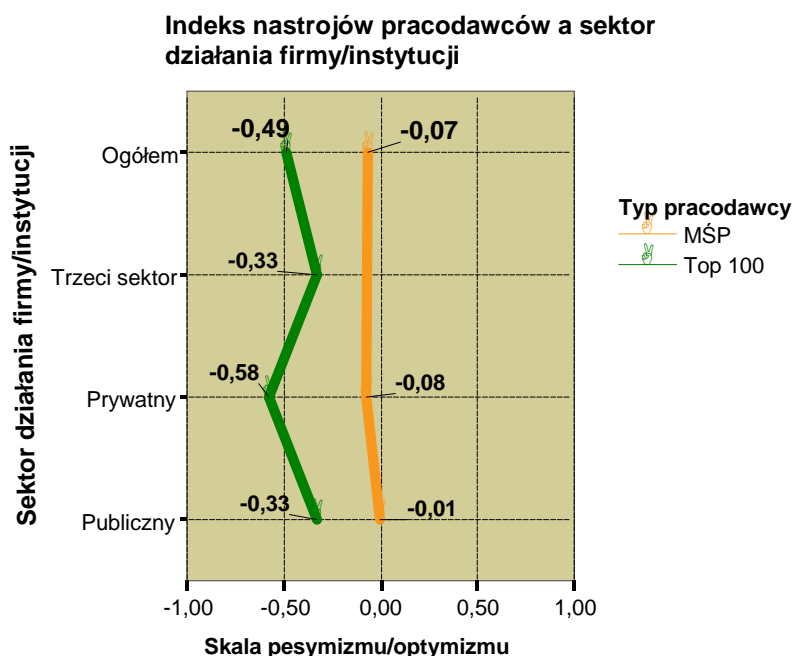


Natomiast pogorszenie wskaźników ekonomicznych może pogłębiać się w strategicznych, małych oraz średnich przedsiębiorstwach zajmujących się „transportem, gospodarką materiałową i łącznością”, „handel hurtowym i detalicznym” oraz „przetwórstwem przemysłowym”, a także w MŚP związanych z „wytworzeniem i zaopatrzeniem w energię elektryczną, gaz i wodę” oraz w sekcji „hotele i restauracje”.

3.3. Nastroje ekonomiczne pracodawców

W ostatniej części rozdziału skupiono się na rozkładzie wartości indeksu nastrojów ekonomicznych badanych pracodawców. Powyższe dane, prezentujące opinie respondentów na temat osiągniętych i prognozowanych wskaźników ekonomicznych (zapotrzebowania na produkty/usługi, przychodów ze sprzedaży produktów/usług oraz wyniku finansowego), a także ich oceny i przewidywania dotyczące sytuacji firmy/instytucji, branży, w Polsce i na świecie, umożliwiły skonstruowanie indeksu nastrojów mierzącego poziom optymizmu/pesymizmu ekonomicznego. Wartości na skali przyjmują wielkości od -1 (skrajny pesymizm) do $+1$ (skrajny optymizm), przy czym w środku skali znajduje się „0”. Wartości ujemne oznaczają zatem nastroje w różnym stopniu pesymistyczne, zaś dodatnie określają natężenie opinii optymistycznych.

Wykres 15. Indeks nastrojów pracodawców a sektor działania firmy/instytucji



Należy podkreślić, że ogólnie firmy z próby TOP 100 liczące ponad 50-osobowe załogi bardziej pesymistycznie postrzegają otoczenie



gospodarcze niż podmioty mikro i małe zatrudniające do 50 osób (próba MŚP). Obrazuje to zjawisko powyższy wykres, na którym linia symbolizująca wyniki dla firm TOP 100 położona jest wyraźnie na lewo od wykresu dla mniejszych podmiotów. Dla badanej próby TOP 100 indeks przybiera średnią wartość „-0,49”, co świadczy o złej ocenie aktualnej sytuacji ekonomicznej i perspektyw jej rozwoju. W badanych małych i średnich podmiotach indeks ten przybiera średnią wartość „-0,07”, wskazując na zróżnicowane opinie pracodawców dotyczące aktualnej sytuacji ekonomicznej i perspektyw jej rozwoju. Niezależnie jednak od wielkości badanej firmy oraz sektora (publicznego, prywatnego, trzeciego sektora), w ramach którego prowadzona jest działalność, nastroje pesymistyczne dominują nad pozytywnymi ocenami i opiniami. Wskazują na to wyłącznie ujemne wyniki dla wszystkich wymiarów analizowanych zmiennych.

Ponadto w przypadku MŚP nie wykryto znaczących różnic dla poszczególnych sektorów gospodarki, gdyż wartości indeksu mieszczą się w przedziale od „-0,01” dla sektora publicznego do „-0,08” dla sektora prywatnego. Wśród strategicznych firm najbardziej pesymistyczne nastroje dotyczą także sektora prywatnego („-0,58”) w porównaniu z podmiotami publicznymi i pozarządowymi (po „-0,33”).

W jakich branżach dominują negatywne nastroje lokalnych pracodawców?

Biorąc pod uwagę podmioty przebadane w ramach TOP 100, analiza nastrojów respondentów z zakładów o zróżnicowanej dziedzinie działalności upoważnia do stwierdzenia, że najmniej pesymistycznie postrzegają aktualną sytuację ekonomiczną i jej przyszły kształt podmioty zaklasyfikowane do sekcji „edukacja” (-0,22) oraz „ochrona zdrowia i pomoc społeczna” (-0,25). Natomiast największe natężenie negatywnych opinii odnotowujemy wśród rozmówców prowadzących „pośrednictwo finansowe” (-0,75) oraz zajmujących się „handlem hurtowym i detalicznym” (-0,64). Negatywne oceny formułują także badani reprezentujący instytucje „administracji publicznej” (-0,57) oraz firmy z branży „przetwórstwo przemysłowe” (-0,54).

Inne wskaźniki nastrojów dotyczą mikro i małych pracodawców prowadzących zróżnicowaną działalność (próba MŚP). Ustalono, że najczęściej obaw odnośnie do aktualnej i przewidywanej sytuacji ekonomicznej wyrażają przedsiębiorcy zajmujący się „transportem, gospodarką materiałową i łącznością” (-0,27), „administracją publiczną” (-0,15), a także zakłady zaklasyfikowane do sekcji „wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz i wodę” oraz „hotele i restauracje” (po -0,14). Natomiast najmniejsze natężenie opinii pesymistycznych odnotowujemy wśród rozmówców prowadzących „pośrednictwo finansowe” (0,00) oraz zajmujących się „budownictwem” (0,00), „obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami dla firm” i „działalnością usługową komunalną, społeczną i indywidualną” (po -0,01).

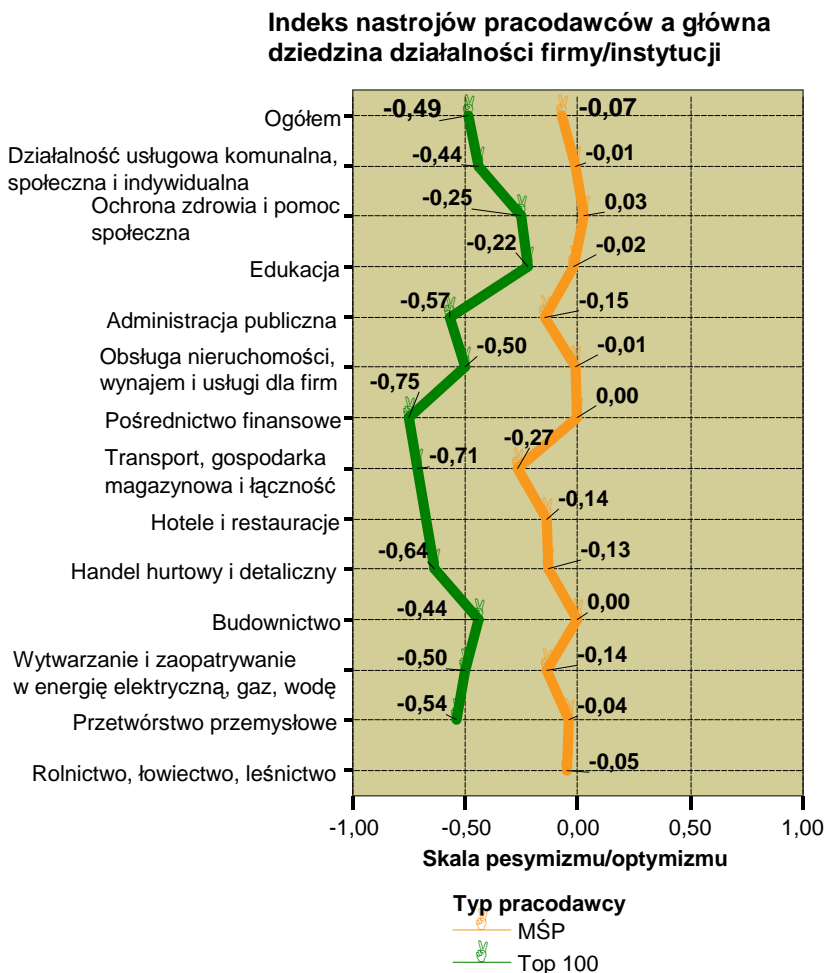
Pesymistami okazują się głównie działające w powiecie cieszyńskim firmy prywatne liczące ponad 50 pracowników. Negatywne opinie najrzadziej wyrażali reprezentanci mikro i małych podmiotów z sektora



publicznego. Są to częściej firmy działające w dziedzinie „pośrednictwa finansowego” oraz „handlu hurtowego i detalicznego” niż mniejsze firmy i instytucje zajmujące się „transportem, łącznością” lub „administracją publiczną”.

Jak dowiedziono w kolejnych analizach, omówiony indeks okazał się istotną determinantą kształtowania lokalnego rynku pracy, ponieważ podmioty bardziej pesymistyczne są jednocześnie mniej skłonne do inwestycji czy też zwiększania zasobów kadrowych.

Wykres 16. Indeks nastrojów pracodawców a główna dziedzina działalności firmy/instytucji





4. TENDENCJE ROZWOJOWE PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W POWIECIE CIESZYŃSKIM

Prezentowane w dalszej części raportu dane empiryczne związane są z rozwojem analizowanych firm działających na terenie powiatu cieszyńskiego.

Przedmiotem zainteresowania będą:

- ✓ zrealizowane oraz planowane działania inwestycyjne;
- ✓ bariery utrudniające rozwój podmiotów gospodarczych, instytucji i organizacji działających na terenie powiatu;
- ✓ wykorzystywane dotychczas i oczekiwane formy wsparcia z Unii Europejskiej.

4.1. Dotychczasowe i planowane inwestycje

Nakłady inwestycyjne na jednego mieszkańca to ważny wskaźnik, gdyż proces inwestycyjny bezpośrednio przekłada się na wzrost gospodarczy, a ten z kolei warunkuje powstawanie nowych miejsc pracy. Z dostępnych danych urzędowych wynika, że w 2008 r. inwestycje w powiecie cieszyńskim były znacznie niższe (2 451zł) niż w pozostałych analizowanych obszarach w podregionie bielskim (2 921zł), na Śląsku (3 898zł) oraz w skali kraju (3 518zł).

W latach 2002–2008 poziom inwestycji na terenie powiatu regularnie wzrastał, lecz nie spowodowało to zmniejszenia dystansu do pozostałych analizowanych obszarów. W 2002 r. stosunek nakładów inwestycyjnych na jednego mieszkańca w powiecie cieszyńskim wynosił 905zł, podczas gdy w województwie śląskim był dwukrotnie wyższy – wynosił 1 801zł. W 2008 r. poziom inwestycji na terenie powiatu wzrósł do 2 451zł, natomiast w województwie osiągnął poziom 3 898zł³³.

W trakcie badań ilościowych sprawdzono, jakie ewentualne działania prorozwojowe podejmowali ankietowani w ciągu minionych 12 miesięcy oraz jakie mają w tej kwestii plany na najbliższą przyszłość.

W ciągu ostatnich 12 miesięcy ponad połowa strategicznych badanych firm zainwestowała w budynki (56,0%) oraz w wiedzę i umiejętności pracowników (54,0%). Około dwie piąte badanych zdecydowało się na zredukowanie kosztów (41,0%) lub rozbudowę parku maszynowego (38,0%), a niewiele mniejszy odsetek podjął wysiłek ukierunkowany na zwiększenie efektywności pracowników (37,0%), modernizację parku maszynowego oraz na promocję i reklamę (po 36,0%). Na dalszych miejscach znalazły się działania prorozwojowe polegające na doskonaleniu produkowanych dóbr lub świadczonych usług (30,0%), poszukiwaniu nowych rynków zbytu (28,0%) czy też rozszerzaniu oferty o nowy asortyment (26,0%). Najmniej popularne wśród tej grupy badanych okazały

³³ Za: Główny Urząd Statystyczny za: www.stat.gov.pl (najbardziej aktualne dane).



się inwestycje w nowocześniejsze technologie (19,0%), w sieć dystrybucji (12,0%) i w prace badawczo-rozwojowe (10,0%).

Nie można pominąć faktu, że jeden na ośmiu respondentów z TOP 100 (13,0%) nie podjął żadnych wysiłków, aby uczynić firmę/instytucję bardziej konkurencyjną i lepiej realizującą swoją misję. Trzykrotnie częściej brak inwestycji dotyczył próby MŚP (36,6%), co oznacza, że możliwość inwestowania jest silnie związana z wielkością podmiotu gospodarczego.

Tabela 10. Inwestycje zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009

Inwestycje zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009		
	MŚP	Top 100
Modernizacja parku maszynowego	12,2%	36,0%
Rozbudowa parku maszynowego	20,7%	38,0%
Inwestowanie w technologię	4,6%	19,0%
Inwestowanie w prace badawczo-rozwojowe	1,2%	10,0%
Inwestowanie w budynki	19,9%	56,0%
Inwestowanie w wiedzę i umiejętności pracowników	14,5%	54,0%
Inwestowanie w działania reklamowe, promocyjne	27,3%	36,0%
Inwestowanie w sieć dystrybucji	2,1%	12,0%
Inwestowanie w rozszerzenie asortymentu oferowanych usług i dóbr	20,0%	26,0%
Inwestowanie w doskonalenie istniejących usług i dóbr	15,0%	30,0%
Poszukiwanie nowych rynków zbytu	12,0%	28,0%
Redukcja kosztów	7,9%	41,0%
Zwiększenie efektywności pracy osób zatrudnionych	7,8%	37,0%
Brak inwestycji	36,6%	13,0%
Inne działania	0,9%	0,0%
Trudno powiedzieć	1,6%	1,0%
Ogółem	204,3%	437,0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Wśród 63,4% małych i średnich podmiotów jedna czwarta zainwestowała w działania reklamowe, promocyjne (27,3%), a po jednej piątej tychże pracodawców przeprowadziło rozbudowę parku maszynowego (20,7%), rozszerzało asortyment i dokonało remontu budynków (po ok. 20,0%).

Jeden na siedmiu przedsiębiorców doskonał oferowane dobra i usługi oraz podnosił poziom wiedzy i umiejętności pracowników (po 14,5–15,0%). Niewiele mniejszy odsetek badanych podjął wysiłek ukierunkowany na modernizację parku maszynowego oraz poszukiwanie nowych rynków



zbytu (po ok. 12,0%). Na dalszych miejscach umieszczono działania prorozwojowe polegające na redukcji kosztów i zwiększeniu efektywności pracowników (po ok. 8,0%). Najmniej popularne w tej grupie były inwestycje w nowoczesne technologie (4,6%), w sieć dystrybucji (2,1%) lub prace badawczo-rozwojowe (1,2%).

Następne analizy dotyczą planowanych w kolejnych 12 miesiącach działań inwestycyjnych, gdyż mają one duże znaczenie dla stabilizacji bądź poprawy kondycji ekonomicznej badanych podmiotów.

Tabela 11. Planowane działania inwestycyjne (w ciągu kolejnych 12 miesięcy: 2009-2010)

Planowane działania inwestycyjne (w ciągu najbliższych 12 miesięcy: 2009-2010)		
	MŚP	Top 100
Modernizacja parku maszynowego	11,5%	34,0%
Rozbudowa parku maszynowego	17,8%	37,0%
Inwestowanie w technologię	3,7%	21,0%
Inwestowanie w prace badawczo-rozwojowe	1,9%	10,0%
Inwestowanie w budynki	15,0%	57,0%
Inwestowanie w wiedzę i umiejętności pracowników	14,5%	55,0%
Inwestowanie w działania reklamowe, promocyjne	28,0%	37,0%
Inwestowanie w sieć dystrybucji	2,8%	11,0%
Inwestowanie w rozszerzenie asortymentu oferowanych usług i dóbr	20,4%	25,0%
Inwestowanie w doskonalenie istniejących usług i dóbr	15,0%	29,0%
Poszukiwanie nowych rynków zbytu	12,4%	24,0%
Redukcja kosztów	7,6%	39,0%
Zwiększenie efektywności pracy osób zatrudnionych	8,1%	35,0%
Brak inwestycji	36,1%	8,0%
Inne działania	1,0%	0,0%
Trudno powiedzieć	5,5%	3,0%
Ogółem	201,3%	425,0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Na czele listy utworzonej dla próby TOP 100, w podobnej kolejności jak w przypadku zrealizowanych już działań prorozwojowych, pojawiają się plany inwestycji w budynki (57,0%) i podnoszenie kwalifikacji kadr (55,0%) oraz przedsięwzięcia ukierunkowane na zwiększanie rentowności poprzez redukcję kosztów (39,0%). Rzadziej wskazywano nakłady na rozbudowę parku maszynowego (37,0%) i jego modernizację (34,0%), a także



„miękkie” inwestycje, czyli w reklamę (37,0%) i zwiększenie efektywności pracowników (35,0%).

Popularność poszczególnych zaplanowanych działań prorozwojowych jest zbliżona do realizowanych w ostatnim roku. Jedyna wyraźna różnica, wskazująca na pozytywną zmianę, dotyczy zmniejszenia odsetka respondentów, którzy nie przewidują żadnych inwestycji (z 13,0% na 8,0%).

Generalnie należy stwierdzić, że największe, strategiczne firmy zamierzają podjąć wielokierunkowe działania o charakterze inwestycyjnym, które jednak niekoniecznie muszą się przełożyć na zmniejszenie poziomu bezrobocia. Większość z tych przedsięwzięć będzie miała na celu podniesienie jakości już posiadanej infrastruktury i zasobów ludzkich, natomiast wyraźnie mniejsze jest zainteresowanie poszerzeniem asortymentu (25,0%), poszukiwaniem nowych rynków zbytu (24,0%) czy też rozwojem sieci dystrybucji (11,0%), co w efekcie mogłoby pobudzić popyt na nowych pracowników.

W uzupełnieniu powyższych wyników przeanalizowano dane dotyczące kolejnych działań inwestycyjnych, zaplanowanych w dłuższej perspektywie czasowej od ponad 12 miesięcy do 5 lat. Zgodnie z deklaracjami respondentów, w kolejnych latach będą kontynuowane działania rozpoczęte w ciągu najbliższego roku. Ponad połowa firm/instytucji spośród TOP 100 (52,0%) będzie nadal inwestować w wiedzę i umiejętności swoich pracowników, a dwie na pięć z nich zadbają o poprawę standardu posiadanych budynków (41,0%).

Ponad jedna trzecia respondentów z drugiej próby (MŚP) nie zamierza podejmować jakichkolwiek działań inwestycyjnych ani w przeciągu najbliższego roku (36,0%), ani najbliższych 5 lat (33,8%). Można przypuszczać, że taką postawę prezentują firmy o najłabszej kondycji ekonomicznej, które nie posiadają i nie spodziewają się, że mogą uzyskać w przyszłości wolne środki umożliwiające sfinansowanie inwestycji. Zapewne ta grupa podmiotów gospodarczych wymaga wsparcia z zewnątrz, bez którego mogą nie utrzymać się na rynku i zwiększyć swej konkurencyjności.

Analiza poszczególnych strategii prorozwojowych zaplanowanych w krótszej i dłuższej perspektywie czasowej wskazuje, że w obu przypadkach ankietowani przywiązują niemal identyczną wagę do wyróżnionych działań inwestycyjnych. Zarówno w najbliższym roku, jak i w pięcioletnim horyzoncie czasowym na plan pierwszy wysuwają się działania reklamowo-promocyjne (odpowiednio: 28,0% i 26,3%), nakłady na rozszerzenie asortymentu (po ok. 20,0%) oraz rozbudowę parku maszynowego (17,8% i 17,2%). Natomiast relatywnie najmniejszą wagę przywiązują badani do inwestowania w nowoczesne technologie (po ok. 4,0%), sieć dystrybucji (2,8% i 2,4%) oraz prace badawczo-rozwojowe (1,9% i 1,3%).

Tak więc w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie pracodawcy z TOP 100 w ostatnim roku na ogół realizowali różnorodne działania prorozwojowe, głównie nastawione na inwestycje w nieruchomości oraz w zasoby ludzkie. Mali i średni przedsiębiorcy



bardziej skłonni byli natomiast do „twardych” inwestycji w park maszynowy, budynki lub udoskonalanie swej oferty niż w kapitał ludzki, czyli zwiększanie wiedzy i umiejętności swych kadr. Zainteresowanie inwestycjami w zasoby ludzkie jest tu ponad trzykrotnie niższe niż wśród strategicznych firm. Pomimo że działania promocyjne zostały wymienione na pierwszej pozycji, to badani z sektora MŚP i tak przywiązują mniejszą wagę do promocji niż podmioty z TOP 100.

Jak podkreślali respondenci w trakcie wywiadów jakościowych, bez zewnętrznych środków wspierających lokalnych przedsiębiorców, nie da się przeprowadzić koniecznych inwestycji. Do tego potrzebne jest wypracowanie odpowiednich instrumentów finansowania. Przykładowe problemy z inwestycjami naświetlił respondent z branży energetycznej:

(...) polega to na tym, że są wprowadzane pewne normy wynikające z przepisów unijnych. My tam mamy określone lata, w których one wchodzi. To są normy, które są związane z wielkością emisji zanieczyszczeń. Pojawiły się nowe instrumenty finansowe, takie jak handel tymi emisjami, uprawnieniami do emisji, certyfikatami na różnego rodzaju energię. Tak że to są nowe rzeczy. Natomiast w tym wszystkim bardzo istotny jest stopień modernizacji firm. Do tego potrzebne są pieniądze. My próbujemy też skorzystać z funduszy unijnych, mamy opracowane programy, mamy opracowane strategie na najbliższe 4 lata. Czekamy na uruchomienie tych wniosków przez rząd. No i będziemy starali się dalej modernizować system.

Część firm działających w ramach takich dziedzin gospodarki jak: budownictwo, handel, usługi czy branża elektromaszynowa realizację inwestycji uzależnia od otrzymania dotacji unijnych, o których pozyskanie się stara. Jak wynika z wypowiedzi, w większości są to projekty dotyczące właśnie wzrostu innowacyjności przedsiębiorstw. Głównie chodzi o zakup maszyn czy unowocześnienie linii technologicznych.

Prezentowane dane wskazują, że popularność poszczególnych, zaplanowanych w krótszej i dłuższej perspektywie czasowej działań prorozwojowych jest zbliżona do realizowanych w ostatnim roku.

Istotną inwestycją jest zwiększanie konkurencyjności własnych kadr, m.in. poprzez szkolenia. Badania ilościowe pokazały, iż wagę do rozwoju pracowników w przyszłości przykłada ponad połowa strategicznych przedsiębiorców oraz mniej więcej co siódmy pracodawca z grupy MŚP. Dlatego zagadnienie szkoleń pracowniczych, jako szczególna forma inwestycji w kapitał ludzki, zostało szczegółowo omówione w ostatnim rozdziale niniejszej publikacji.

4.2. Bariery rozwojowe

Badani przedsiębiorcy wskazali czynniki, które postrzegają jako główne przeszkody na drodze rozwoju ich firm oraz instytucji. Analizując i sumując wybory dokonane przez wszystkich ankietowanych, ustalono ranking barier. Szczegółowe informacje uzyskane za pomocą badań ilościowych



i jakościowych pozwoliły ustalić, jakie czynniki, w opinii badanych, utrudniają, a jakie ułatwiają prowadzenie działalności gospodarczej oraz jak respondenci postrzegają szanse i zagrożenia dla rozwoju swojej firmy/instytucji.

Tabela 12. Główne bariery rozwojowe³⁴

Główne bariery rozwojowe		
	MŚP	Top 100
System podatkowy	37,1%	0,0%
Niestabilny rynek, niepewność makroekonomiczna	35,8%	10,0%
Konkurencja cenowa/ Wysoka konkurencja	37,7%	14,0%
Konkurencja firm zagranicznych	8,2%	0,0%
Mały i nierozwijający się rynek	17,9%	0,0%
Trudności z dostępem do finansów	12,3%	0,0%
Słabo wykształcona kadra	2,9%	0,0%
Brak odpowiednich kandydatów do zatrudnienia	10,0%	2,0%
Zła organizacja i zarządzanie firmą	1,2%	0,0%
Wysokie koszty pracy	71,1%	10,0%
Skomplikowane prawo gospodarcze, niejasność przepisów prawnych	29,2%	5,0%
Problemy z uzyskaniem płatności od klientów	15,4%	2,0%
Brak środków finansowych	0,0%	32,0%
Zbyt wysokie podatki	0,0%	7,0%
Zbyt niski popyt na produkty/usługi	0,0%	5,0%
Niestabilność przepisów prawnych	0,0%	4,0%
Trudności z pozyskaniem funduszy UE	0,0%	3,0%
Wysoka biurokracja	0,0%	3,0%
Brak stabilizacji politycznej w kraju	0,0%	2,0%
Niestabilny kurs walutowy	0,0%	2,0%
Inne	6,8%	7,0%
Brak barier	8,9%	13,0%
Ogółem	294,5%	121,0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Jeśli chodzi o próbę uzyskaną w wywiadach z przedsiębiorcami TOP 100, na pierwszej pozycji jedna trzecia pracodawców (32,0%) umieściła brak środków finansowych, co może być nie tylko konsekwencją uzyskania przez znaczący odsetek zakładów gorszych wskaźników ekonomicznych, o czym była mowa w poprzednim rozdziale. Kłopoty mogą

³⁴ Uwaga: różnice w udzielonych odpowiedziach wynikają stąd, iż obu grupom respondentów badań ilościowych zadano jednobrzmiące pytanie „Jakie dostrzega Pan(i) bariery w rozwoju Państwa firmy? Proszę o wskazanie głównych trudności”, z tym że w przypadku badań MŚP odpowiedzi były skategoryzowane zastosowano pytanie zamknięte, natomiast w badaniach TOP 100 miało ono charakter otwarty, bez podanej kafeterii odpowiedzi.



wiązać się ze zdobyciem kredytów inwestycyjnych w związku z bardziej restrykcyjną polityką banków, które wyciągnęły wnioski z analizy źródeł światowego kryzysu finansowego. Jeden na siedmiu badanych (14,0%) wskazał na wysoką konkurencję ze strony innych podmiotów. Na kolejnych miejscach w rankingu czynników utrudniających rozwój znalazły się: wysokie koszty pracy wynikające przede wszystkim z opłat ZUS (10,0%), wspomniane niestabilne warunki ekonomiczne w skali makro związane ze światowym kryzysem (8,0%) oraz zbyt wysokie podatki (7,0%).

Blisko trzy czwarte pracodawców z MŚP (71,1%) za najistotniejsze uznało wysokie koszty pracy. Prawie dwie piąte tej grupy ankietowanych dostrzegło ograniczenia wynikające z konkurencji cenowej i obowiązującego systemu podatkowego (po ok. 37,0–38,0%). Co trzeci badany za problem uznał niestabilny rynek (35,8%), a częściej niż jeden na czterech (29,2%) wskazał jako przeszkodę skomplikowane prawo gospodarcze. Na kolejnych miejscach pod względem liczby wyborów znalazły się: mały i nierozwijający się rynek (17,9%), problemy z płatnościami od klientów (15,4%), trudności z dostępem do finansów (12,3%) oraz kwestie kadrowe związane z deficytem odpowiednich kandydatów do pracy (10,0%). Na pozostałe utrudnienia wskazało w każdym przypadku co najwyżej 8% rozmówców.

Warto odnotować, że tylko co ósmy ankietowany z TOP 100 (13,0%) oraz co jedenasty z grupy MŚP (8,9%) nie widzi żadnych ograniczeń w rozwoju swojego przedsiębiorstwa.

Główne problemy strategicznych przedsiębiorstw działających w powiecie cieszyńskim wynikają więc z problemów finansowych uniemożliwiających rozwój firm, a także z ostrej konkurencji na rynkach, w których uczestniczą. Wysoka konkurencja jest jeszcze bardziej znaczącą barierą działalności mniejszych podmiotów, gdyż mają one mniejsze szanse niż większe firmy. Jednak dla podmiotów liczących mniej niż 50 pracowników najbardziej dotkliwe okazują się wysokie koszty pracy wskazywane tu dwukrotnie częściej niż niesprzyjający przedsiębiorczości system podatkowy oraz poczucie zagrożenia wynikające z niestabilności rynku.

Wyniki jakościowe potwierdzają dotychczasowe ustalenia. Według ekspertów biorących udział w diagnozie jakościowej, jednym z ważniejszych ograniczeń wpływających na rozwój regionu i funkcjonujących na jego terenie podmiotów gospodarczych, jest brak planów rozwojowych, które uwzględniałyby cały powiat. Dodatkowy problem stanowi zbyt mała ilość terenów przygotowanych pod inwestycje. Sytuację tę utrudniają także skomplikowane przepisy prawne. Obecnie, zgodnie z wiedzą rozmówców, na terenie powiatu nie jest planowana żadna większa inwestycja, której celem byłoby powstanie nowego przedsiębiorstwa czy rozbudowa już istniejącego. Przeciwnie, na przestrzeni ostatnich lat mamy do czynienia ze stopniową likwidacją dużych i średnich zakładów oraz z przenoszeniem produkcji na pobliską Słowację lub do Czech. Lokalnie zaczynają dominować mikro i małe firmy, które nie są nastawione na tworzenie nowych miejsc pracy, a jedynie na utrzymanie obecnego stanu zatrudnienia.



Dodatkową barierą ograniczającą rozwój jest obecna sytuacja gospodarcza, która dotyka większe firmy, powodując, że powstrzymują się od inwestycji, starając się przeczekać trudny okres. Zdaniem ekspertów, impas pogłębia dodatkowo fakt, iż niektóre z przedsiębiorstw mogą mieć trudności w wyegzekwowaniu należności finansowych od swoich kontrahentów lub problemy z pozyskaniem od banków pożyczek na działalność. Kolejnym czynnikiem hamującym rozwój może w niedługim czasie okazać się brak specjalistów spowodowany złą strukturą szkolnictwa i niedostosowaniem go do potrzeb lokalnych przedsiębiorstw. Już teraz widoczne są deficyty, a sytuacja będzie się pogarszać. Następnym problemem, który będzie się w przyszłości pogłębiał, jest konkurencja z innymi regionami czy krajami (Śląsk, Czechy, Słowacja), gdzie fachowcy mogą znaleźć pracę za wyższą pensję.

Część opinii ekspertów jest podzielana przez przedstawicieli firm, którzy na obecnym etapie za główną barierę rozwojową uznają kondycję branży, w której działają. W przypadku niektórych przedsiębiorstw sytuacja jest na tyle poważna, że zastanawiają się nad możliwymi zwolnieniami, w przypadku innych chodzi o odłożenie inwestycji na późniejszy okres. W związku z obecną sytuacją gospodarczą część przedsiębiorstw odnotowuje spadek zamówień i zmniejszenie obrotów. Według respondentów, innym czynnikiem hamującym rozwój, który częściowo wynika z obecnej koniunktury gospodarczej, jest wzrost konkurencji. Przedsiębiorstwa często w sposób nieuczciwy walczą o pozyskanie klientów i nowych zleceń. Sytuacja taka ma miejsce głównie w budownictwie i handlu, chociaż przedstawiciele innych branż również zwracali uwagę na to zjawisko.

No, to jeżdżą te firmy ze Śląska, robią tu (...), mają tam jakieś emerytury pomostowe i oni dorabiają. Czyli dla niego zarobek 1000 zł miesięcznie to jest... a tu mu leci stała pensja. Ale zabiera robotę firmom, które powinny z tego żyć, utrzymywać pracowników. Ci ludzie nie mają pojęcia o robocie. Oni robią instalacje elektryczne, knocą to dziadostwo. Nie ma weryfikacji, nikt tego nie sprawdza. Ktoś tam podbija... I szara strefa u nas jest tak zakorzeniona, że ja nie wiem.

Kolejną barierą, która w opinii wielu respondentów jest bardzo dużym utrudnieniem, są przetargi zarówno sama konieczność brania w nich udziału, jak również przepisy związane z ich realizacją. Krytyka dotyczy sposobu wyłaniania firm, kryteriów zawartych w ofertach przetargowych oraz długiego okresu oczekiwania na ostateczne rozstrzygnięcie. Jednym z głównych problemów, z jakimi muszą się borykać firmy startujące w przetargach, jest fakt, iż w większości przypadków główne kryterium decydującym o wyborze przedsiębiorstwa stanowi cena oferowana za dane zlecenie. Zdaniem przedsiębiorców, cena nie powinna odgrywać najważniejszej roli, ponieważ powoduje to obniżenie jakości usług. Jak twierdzą badani eksperci, w przetargach startują firmy krzaki, w których brak jest specjalistów, ponieważ dobry fachowiec musi być lepiej opłacany. Aby sprostać wymaganiu cenowemu, wykorzystuje się materiały niskiej jakości, które są tańsze, ale i mniej wytrzymałe:



Tyle, żeby okres rękojmi przetrzymały, a potem to już niech się gmina czy inny odbiorca martwi, co z tym robić.

Przecież te przepisy odnośnie przetargów są skostniałe. A poza tym, jeżeli już one obowiązują i przyjmuje się, że one mają obowiązywać no, to proszę też weryfikować to, co dany oferent daje. To nic. Liczy się najniższa cena. I koniec. Kiedyś jeszcze był taki moment, że wiarygodność firmy, doświadczenie... I to było brane pod uwagę. Teraz nic. Cena i koniec.

Inny problem związany z przetargami to brak weryfikacji firm, które w nich biorą udział. Według rozmówców, nikt nie sprawdza, czy dostarczone dokumenty dotyczące zatrudnienia i posiadanego sprzętu są zgodne z prawdą, czy faktycznie aplikująca firma posiada odpowiednie zasoby i doświadczenie umożliwiające realizację danej inwestycji. Efektem takiego podejścia jest zatrudnianie pracowników, którzy faktycznie nie dysponują wymaganymi kwalifikacjami, czy wykorzystywanie sprzętu, który nie gwarantuje jakości wykonania. Oto inny przykład na to, że przepisy dotyczące przetargów są niekorzystne, gdyż powodują nierówną konkurencję wśród startujących firm:

Ja mam w konkurencji takie przypadki, że jest gościu na emeryturze, mało jeszcze startował do przetargów z nami, gdzie on płacił KRUS. To jest następny numer. Jeżeli ja płacę ZUS, normalną składkę ZUS za pracowników, a on nie zatrudniał żadnego i jeszcze płacił KRUS i on startował. I jeżeli moja bariera za daną robotę to było np. 2,5 tysiąca to on mógł zejść do 2 tysięcy. Bo jego było stać.

Kolejną kwestią dotyczącą branży budowlanej oraz firm będących podwykonawcami są zatory płatnicze wynikające ze sposobu finansowania inwestycji. Ponieważ w całym procesie inwestycyjnym bierze udział wiele podmiotów, a realizacja poszczególnych zleceń uzależniona jest od terminowości, w sytuacji opóźnień czy pogorszenia kondycji finansowej któregoś z odbiorców problemy z płatnościami zaczynają dotyczyć nie pojedynczej firmy, ale całego łańcucha podwykonawców:

Biją nas raczej kwestie sposobu finansowania budownictwa w ogóle, czyli jakieś takie spływy pieniędzy od inwestorów, nieregularne, jakieś takie z niewyczuwalnymi kryteriami. Tworzą się przez to zatory płatnicze i związane są z tym kłopoty.

Wśród problemów wymienianych w trakcie wywiadów IDI przez pracodawców znalazły się także zagadnienia związane z przepisami kodeksu pracy, który w ich opinii jest sztywny, niedostosowany do potrzeb pracodawców, ale i pracowników. W wyniku zbyt ostrych regulacji oni również tracą możliwość dodatkowego zarobku czy zatrudnienia. Wśród głównych ograniczeń dla pracodawców wymieniane były: mała elastyczność przy zatrudnianiu i ustalaniu godzin pracy, kreowanie kosztów, trudności związane z tzw. nadgodzinami, w przypadku których, ze względu na wysokie koszty, pracodawcy nie opłaca się zatrudniać dodatkowo pracowników.



Nawet jakbyśmy chcieli jakieś nadgodziny uruchomić czy jakieś dodatkowe prace, które można dać naszym ludziom, takie jakieś zlecane czy co... Ale to są tak ogromne koszty, te obciążenia typu ZUS-y, typu podatki, że nie bardzo się opłaca zewnętrzną firmę brać, bo oni też chcą zarobić. Naszymi ludźmi to z kolei tak: człowiek, jakby był wynagradzany wyżej, to by chętniej został, naprawdę by się przyłożył do tych prac. Natomiast jeżeli firma ma zapłacić nadgodziny z ZUS-ami, ze wszystkim, to pracownikowi w sobotę się nie opłaca przychodzić. A z kolei ekstra go wynagradzać, żeby dostał to, co by sobie życzył, to znowu ta piramida rośnie, znowu więcej ZUS-u.

Ostatnią grupę wskazanych problemów stanowią koszty stałe ponoszone przez firmy, czyli opłaty za energię elektryczną, gaz czy wodę, które zwłaszcza w ostatnim okresie w sposób znaczący zostały podwyższone. Dotyka to większości firm w regionie, a zwłaszcza tych, w których proces technologiczny jest bardzo energochłonny.

To jest stały taki kłopot, my dużo gazu zużywamy, energii elektrycznej też nie mniej, bo jednak te technologie są dosyć energochłonne, każda podwyżka powoduje to, że ten zysk zaczyna się zmniejszać do minimum, do granicy opłacalności.

Podsumowując wyniki badań jakościowych, można stwierdzić, że według opinii ekspertów do głównych barier rozwoju regionu i firm należą: brak przygotowanych terenów pod inwestycje; brak współpracy i koordynacji działań między powiatem a gminami; brak rzeczywistego planu rozwoju regionu, światowy spadek koniunktury, zwłaszcza w branżach motoryzacyjnej i meblarskiej; przepisy; trudności w finansowaniu działalności gospodarczej, co może powodować zastoje płatnicze; niedostosowanie szkolnictwa średniego do potrzeb firm, a co za tym idzie brak wykwalifikowanych pracowników i fachowców. Natomiast najważniejsze zagrożenia to: sytuacja w branży; spadek zamówień; konkurencja; przetargi; koszty pracy; problemy z uzyskiwaniem należności, płynnością finansową.

4.3. Korzystanie ze środków z Unii Europejskiej

W ostatniej części tego rozdziału, poświęconego zagadnieniom szeroko rozumianego rozwoju firm i innych podmiotów, zaprezentowana zostanie analiza, z jakich form pomocy „unijnej” ankietowane podmioty korzystały dotychczas (w ciągu ostatnich 12 miesięcy) i na ile są zainteresowane uzyskaniem takiego wsparcia w najbliższej przyszłości.

Zgodnie z wynikami dla TOP 100, blisko trzy piąte tej próby (58,0%) dotychczas nie korzystało (i nadal nie zamierza) z dotacji z Unii Europejskiej. Największa część pracodawców uzyskała wsparcie w postaci dofinansowania na inwestycje (27,0%), a co piąty (21,0%) wziął udział w bezpłatnych szkoleniach. Sporadycznie badane firmy korzystały z nieodpłatnych usług doradczych (3,0%). Z innych dostępnych form



pomocy takich jak: dotacje na usługi doradcze, na uzyskanie certyfikatów, rozpoczęcie działalności lub zatrudnienie pracownika, skorzystał w każdym przypadku jeden ankietowany.

Możemy stwierdzić, że z przedstawionych atrakcyjnych form pomocy skorzystała znaczna część strategicznych przedsiębiorstw. Świadczy to o stosunkowo dużym wykorzystywaniu wsparcia zewnętrznego dla rozwoju największych podmiotów gospodarczych w powiecie cieszyńskim, zwłaszcza w porównaniu z firmami zaliczanymi do kategorii MŚP.

Warto bowiem odnotować, że dziewięciu na dziesięciu ankietowanych reprezentantów MŚP nie skorzystało do tej pory z dotacji z UE (91,1%). Spośród pozostałych najczęściej pracodawców uzyskało wsparcie w postaci dofinansowania z UE na inwestycje (2,5%), a niespełna co pięćdziesiąty (1,6%) skorzystał z dotacji na realizowanie własnych projektów.

Zupełnie sporadycznie badani korzystali z dotacji na uruchomienie działalności gospodarczej (0,9%), z bezpłatnych szkoleń i z dofinansowania kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (po 0,7%). Z ostatnich trzech form pomocy wymienionych w tabeli skorzystało w każdym przypadku mniej niż 0,5% ankietowanych.

Tabela 13. Wykorzystywane formy pomocy ze środków UE
(w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009)

Wykorzystywane formy pomocy ze środków UE (w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009)		
	MŚP	Top 100
Bezpłatne doradztwo finansowane ze środków UE	0,3%	3,0%
Bezpłatne szkolenia finansowane ze środków UE	0,7%	21,0%
Dotacje ze środków UE na inwestycje	2,5%	27,0%
Dotacje ze środków UE na usługi doradcze	0,4%	1,0%
Dotacje ze środków UE na uzyskanie certyfikatów	0,3%	1,0%
Dotacja na realizację własnych projektów	1,6%	0,0%
Dofinansowanie zatrudnienia pracownika, utworzenie miejsca pracy	0,7%	1,0%
Dotacja na rozpoczęcie działalności	0,9%	0,0%
Inne formy pomocy	0,8%	3,0%
Trudno powiedzieć	1,8%	3,0%
Nie korzystaliśmy	91,1%	58,0%
Ogółem	101,0%	118,0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.



Powyższe dane świadczą o stosunkowo skromnym wykorzystywaniu wsparcia zewnętrznego dla rozwoju mniejszych podmiotów gospodarczych. W kontekście opisanych wcześniej problemów, wynikających z niekorzystnej sytuacji ekonomicznej i pogorszenia wyników u znacznej części badanych, można się obawiać, czy przedsiębiorcy pozostaną konkurencyjni bez opisanych źródeł wsparcia i absorpcji środków pomocowych.

Jakie są zatem plany co do pozyskiwania środków z UE w najbliższych 12 miesiącach?

Należy podkreślić, że co szósty „strategiczny” ankietowany (16,0%) nie potrafił wskazać, z jakich form wsparcia chciałby skorzystać w ciągu najbliższego roku, a blisko dwie piąte (37,0%) respondentów nie jest taką pomocą zainteresowanych. Natomiast pozostałych zdecydowanie najbardziej interesują dotacje ze środków UE na inwestycje (37,0%) i darmowe szkolenia (21,0%). W wyraźnej dalszej kolejności wskazywano na bezpłatne doradztwo (7,0%) lub też dotacje na usługi doradcze (3,0%).

Dwukrotnie więcej ankietowanych z drugiej próby (72,9%) nie jest zainteresowanych wsparciem unijnym. Jednego na sześciu rozmówców (16,5%) interesują dotacje ze środków UE na inwestycje, zaś jeden na dwudziestu nie potrafi wskazać, z jakich form pomocy zewnętrznej chciałby skorzystać w ciągu najbliższego roku. Natomiast pozostali respondenci skorzystają z bezpłatnych szkoleń (2%) i dotacji na realizację własnych projektów (2%).

W związku z dość dużym odsetkiem przedsiębiorców niezainteresowanych pomocą z UE w obu próbach zasadne jest pytanie o napotymane bariery w pozyskiwaniu takich funduszy. Tylko co ósmy pracodawca z TOP 100 (12,0%) i aż jeden na pięciu z MŚP (22%) nie widzi żadnych problemów, ale według pozostałych podmiotów pozyskanie środków zewnętrznych stwarza trudności.

Blisko połowa strategicznych podmiotów uważa, że wnioski aplikacyjne są zbyt skomplikowane (49,0%), zaś jeden na czterech (25,0%) ma trudności z zapewnieniem wkładu własnego. Co piąty respondent (19,0%) skarży się na niedosyt informacji o dostępnych środkach, a jeden na sześciu (17,0%) nie potrafi jednoznacznie sprecyzować swoich obaw. Niewiele mniejszy odsetek badanych zgłasza problem wyasygnowania wolnych środków na realizację projektów refundowanych przez UE (16,0%) lub nie widzi w swojej firmie osób kompetentnych do zajęcia się przygotowaniem wniosków (15,0%). Co dziesiąty pracodawca sygnalizuje problem zabezpieczenia dotacji (np. weksel, gwarancja bankowa) oraz brak w firmie/placówce odpowiedzialnych realizatorów (po 10%).

Jedna trzecia ankietowanych mniejszych firm również uważa, że głównym problemem są zbyt skomplikowane wnioski (34,2%). Co czwarta osoba (24,2%) ujawniła deficyt informacji o dostępnych formach wsparcia. Jeden na siedmiu respondentów (13,8%) sygnalizuje problemy z zapewnieniem wkładu własnego lub nie widzi w swojej firmie osób kompetentnych do zajęcia się przygotowaniem wniosków (po ok. 14,0%). Niewiele mniejszy odsetek badanych nie dysponuje pracownikami kompetentnymi w zarządzaniu projektem oraz nie posiada wolnych



środków na realizację projektów refundowanych przez UE (po ok. 11,0%). Co czternasty badany ma kłopoty z zabezpieczeniem dotacji (6,7%).

Zarówno przedsiębiorstwa strategiczne, jak i mniejsze najczęściej uwydatniały problemy z wypełnieniem wniosków unijnych. Mniejsza liczba wskazań w ramach MŚP może paradoksalnie wynikać z nikłego doświadczenia tych podmiotów w korzystaniu ze środków unijnych, ponieważ dominująca część takich firm nie miała wcale okazji, by przejść procedury aplikacyjne. Co bardzo ważne, obie grupy respondentów czują się niedoinformowane, jeśli chodzi o możliwość skorzystania z dotacji z Unii Europejskiej. Ponadto przed ubieganiem się o środki z UE powstrzymuje brak funduszy na zapewnienie wkładu własnego.

Tabela 14. Postrzegane bariery w pozyskiwaniu funduszy ze środków UE

Postrzegane bariery w pozyskiwaniu funduszy ze środków UE		
	MŚP	Top 100
Skomplikowane wnioski	34,2%	49,0%
Problemy z zapewnieniem wkładu własnego	13,9%	25,0%
Brak informacji o dostępnych środkach	24,2%	19,0%
Brak wolnych środków na realizację projektów refundowanych przez UE	10,5%	16,0%
Brak kompetentnych osób do sporządzenia wniosku	13,8%	15,0%
Problemy z uzyskaniem zabezpieczenia dotacji (np. weksel, gwarancja bankowa)	6,7%	10,0%
Brak kompetentnych osób do realizacji projektów finansowanych z UE	10,6%	10,0%
Brak podstaw prawnych do ubiegania się o dotację	0,0%	4,0%
Inne bariery	12,8%	11,0%
Trudno powiedzieć	23,7%	17,0%
Brak barier	22,2%	12,0%
Ogółem	172,5%	188,0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

W tej sytuacji warto uzupełnić uzyskane dane o informacje, jakiej pomocy oczekują pracodawcy w zakresie pozyskiwania funduszy unijnych.

Tabela 15. Oczekiwane formy pomocy przy pozyskiwaniu środków z UE

Oczekiwane formy pomocy przy pozyskiwaniu środków z UE		
	MŚP	Top 100
Pomoc doradcza	22,4%	39,0%
Szkolenia	7,7%	33,0%
Przygotowanie wniosków przez instytucję zewnętrzną	21,9%	23,0%
Kredyty, pożyczki na realizację projektu	11,8%	13,0%
Informacje o dostępnych programach z UE	0,0%	1,0%
Inne formy	1,5%	1,0%
Trudno powiedzieć	0,0%	5,0%
Nie oczekujemy pomocy	5,9%	5,0%
Nie zamierzamy starać się o dotacje ze środków UE	61,0%	30,0%
Ogółem	132,2%	150,0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Trzy piąte badanych MŚP (61,0%) oraz co trzeci strategiczny podmiot (30,0%) ujawnił całkowity brak zainteresowania unijnymi dotacjami. Z drugiej strony, tylko nieliczni respondenci z obu prób (5,0–5,9%) nie oczekują żadnego wsparcia przy pozyskiwaniu środków unijnych.

Dwie piąte strategicznych podmiotów chętnie skorzystałoby z pomocy doradczej (39,0%), zaś co trzeci – ze specjalistycznych szkoleń (33,0%). Niemal co czwarty pracodawca (23,0%) powierzyłby przygotowanie aplikacji kompetentnej instytucji zewnętrznej. Jeden na ośmiu badanych (13,0%) skorzystałby z kredytu bądź pożyczki na realizację projektu, ponieważ z reguły środki z UE uzyskuje się w formie refundacji poniesionych nakładów).

Podobne zapotrzebowanie zgłosili pracodawcy z drugiej grupy. Ponad jedna piąta respondentów także potrzebuje pomocy doradczej (22,4%) oraz w zakresie sporządzenia aplikacji (21,9%). Co ósmy pracodawca jest zainteresowany kredytem bądź pożyczką na realizację projektu. Na końcu listy oczekiwanych form pomocy w zakresie pozyskiwania środków unijnych znalazły się specjalistyczne szkolenia (7,7%), które w pierwszej próbie badawczej znalazły się na czele oczekiwanych form pomocy.



5. DYNAMIKA ZATRUDNIENIA W BADANYCH PODMIOTACH

Zmiany w poziomie zatrudnienia, zarówno zwolnienia, jak i zatrudnianie nowych pracowników, ukazują istotne tendencje na rynku pracy w powiecie cieszyńskim. Rozpatrzono te dwa przeciwstawne elementy przemian lokalnych załóg pracowniczych zarówno pod kątem dotychczasowych polityk kadrowych w ciągu ostatnich 12 miesięcy, jak i prognozowanych poziomów zwiększania i zatrudniania pracowników. Wyniki ilościowe uzupełniono danymi pochodzącymi z wywiadów IDI z lokalnymi przedsiębiorcami i ekspertami oraz dostępnymi danymi urzędowymi.

5.1. Zmiany w poziomie zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Diagnoza sytuacji na lokalnym rynku pracy od strony popytowej wymagała przeprowadzenia analizy zmian w poziomie zatrudnienia, jakie dokonały się na przestrzeni ostatniego roku u wszystkich ankietowanych pracodawców. Najpierw ustalono skalę i kierunek zmian w poziomie zatrudnienia, jakie dokonały się w badanych podmiotach w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Wyraźnie widać, iż małe i średnie podmioty w tym okresie najczęściej wykazywały stabilność swych kadr, podczas gdy sytuacja pracowników strategicznych podmiotów była bardzo zróżnicowana.

W grupie podmiotów TOP 100 analizowana część lokalnego rynku pracy jest podzielona na trzy niemal równe części. Okazało się bowiem, że prawie identyczna liczba podmiotów zwiększyła poziom zatrudnienia (31,0%), dokonała redukcji kadry (3,00%) lub nie zmieniła liczby pracowników (39,0%) w omawianym przedziale czasowym.

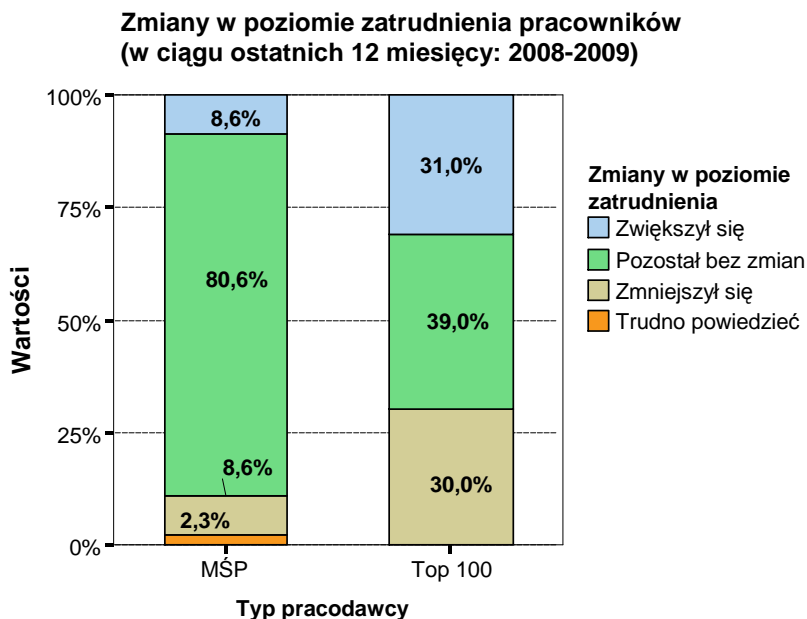
Natomiast dane dla MŚP świadczą o tym, że w zdecydowanej większości badanych przedsiębiorstw (80,6%) nie zostały dokonane żadne zmiany w poziomie zatrudnienia. W pozostałych przypadkach respondenci równie często zmniejszyli (8,6%), jak zwiększyli (8,6%) poziom zatrudnienia.

Dla ustalenia generalnych tendencji dotyczących zmian na lokalnym rynku pracy jeszcze ważniejsze było zbadanie skali zatrudnień i przeprowadzonych redukcji oraz wyliczenie, jakim wynikiem „netto” zakończyły się zarejestrowane ruchy kadrowe.

W pierwszej próbie badawczej (pomiotów TOP 100) skala dokonanych zatrudnień była większa niż redukcji etatów, ponieważ pomimo niemal równej liczby firm odnotowujących takie ruchy kadrowe ogólny wynik „netto” jest dodatni i wynosi 1,1%. Co warte odnotowania, samodzielne zwolnienia (4,9%) przeważały nad liczbą umów zerwanych lub nieprzedłużonych przez pracodawców (2,6%).



Wykres 17. Zmiany w poziomie zatrudnienia pracowników (w ciągu ostatnich 12 miesięcy)



Sytuacja w ankietowanych małych i średnich firmach jest mniej korzystna. W ciągu minionych 12 miesięcy wprawdzie pojawiły się w nich nowe miejsca pracy, ale mimo to doszło do spadku poziomu zatrudnienia o 3,3%, bo odsetek nowo zatrudnionych (6,6%) jest o ponad trzy punkty procentowe niższy w porównaniu z odsetkiem pracowników zwolnionych (9,9%): z własnej inicjatywy (5,7%) bądź przez pracodawcę (4,2%).

Oznacza to, że w tej grupie respondentów odnotowujemy wyraźny regres, a ponadto obserwujemy relatywnie wysoką rotację na istniejących stanowiskach pracy. Poza tym we wszystkich badanych podmiotach liczba zwolnień dokonanych z inicjatywy zatrudnionych jest większa niż redukcje ze strony przedsiębiorców. Fakt ten może pośrednio wskazywać na niski poziom zadowolenia takiej części kadr z oferowanych warunków zatrudnienia. Z kolei na przykład zbyt niskie oferowane płace mogą wynikać z niekorzystnej sytuacji ekonomicznej części lokalnych podmiotów gospodarczych.

Tabela 16. Stosunek liczby zredukowanych oraz utworzonych miejsc pracy do ogólnej liczby pracowników

Stosunek liczby zredukowanych oraz utworzonych miejsc pracy do ogólnej liczby pracowników		
	MŚP	Top 100
Zatrudnieni pracownicy	6,6%	8,6%
Pracownicy zwolnieni przez pracodawcę	4,2%	2,6%
Samodzielne zwolnienia przez pracowników	5,7%	4,9%
Przyrost/spadek poziomu zatrudnienia	-3,3%	1,1%

W tym kontekście warto było ustalić, na ile cały kompleks danych ekonomicznych, stanowiący podstawę do opracowania indeksu nastrojów pracodawców (zapotrzebowanie na produkty i usługi, przychody ze sprzedaży produktów i usług, uzyskany wynik finansowy oraz oceny i przewidywania dotyczące sytuacji ekonomicznej firmy/institucji, branży, w Polsce i na świecie), przekłada się na kierunki zmian w poziomie zatrudnienia. Dla badanej próby (podmiotów MŚP) indeks ten przybiera średnią wartość „-0,49”, co świadczy o pesymistycznych opiniach pracodawców na temat aktualnej sytuacji ekonomicznej i perspektyw jej rozwoju.

Rzeczywiście, kierunki zmian w poziomie zatrudnienia korelują z indeksem nastrojów. Strategiczni pracodawcy podejmujący decyzje o utworzeniu nowych miejsc pracy byli wyraźnie mniej pesymistyczni (-0,37) niż osoby, które zwolniły część pracowników (-0,57). Natomiast nastrój badanych o stabilnej kadrze (-0,52) zbliżony jest do średniej dla całej grupy.

Podobną zależność zaobserwowano w mniejszych podmiotach, liczących do 50 pracowników. Tak więc zwiększanie liczebności kadr korelowało z nastrojami optymistycznymi (0,13), zaś redukcje z postawami negatywnymi (-0,20).

Niezależnie od wielkości podmiotu gospodarczego pesymistyczne postrzeganie ich sytuacji ekonomicznej wiązało się z podejmowaniem decyzji o redukcji kadr, zaś optymistyczni pracodawcy byli głównymi zatrudniającymi. Średnie wartości indeksu wskazujące na niejednoznaczne samooceny przedsiębiorstw sprzyjały stabilizacji lokalnych załóg pracowniczych.

W toku badań zebrano również informacje, na jakie stanowiska firmy zatrudniały nowych pracowników. Przy interpretacji prezentowanych wyników należy pamiętać, że odpowiedzi na pytanie udzieliły tylko te firmy, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy przeprowadziły rekrutację.



Tabela 17. Stanowiska pracy utworzone w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009

Stanowiska pracy utworzone w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009 (grupy wielkie zgodnie z KZIS)		
	MŚP	Top 100
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,9%	1,4%
Specjaliści	8,5%	8,2%
Technicy i inny średni personel	18,3%	5,9%
Pracownicy biurowi	10,0%	20,8%
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	29,0%	7,9%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,6%	0,0%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	12,1%	20,9%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8,1%	13,0%
Pracownicy przy pracach prostych	11,6%	21,8%
Ogółem	100,0%	100,0%

Podmioty z grupy TOP 100, które zwiększyły zatrudnienie, zdecydowanie najczęściej przyjmowały „pracowników przy pracach prostych” (21,8%), „robotników przemysłowych i rzemieślników” oraz „pracowników biurowych” (po ok. 21,0%). Jedno na osiem stanowisk w strategicznych firmach i instytucjach objęli „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” (13,0%). Co dwunasta oferta adresowana była do „specjalistów” oraz „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (po ok. 8,0%), a jedną na szesnaście propozycji zatrudnienia otrzymali „technicy i inny średni personel” (5,9%). Zdecydowanie najmniejsze zapotrzebowanie dotyczyło kandydatów na stanowiska „wyższych urzędników i kierowników” (1,4%).

Małe i średnie podmioty, które zwiększyły zatrudnienie, najczęściej przyjmowały „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (29,0%) oraz „techników i inny średni personel” (18,3%). Jedno na osiem stanowisk w ostatnich 12 miesiącach zajęli „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” oraz „pracownicy przy pracach prostych” (po ok. 12,0%), zaś co dziesiąte „pracownicy biurowi” (10,0%). Niewiele mniej propozycji otrzymali „specjaliści” (8,5%) oraz „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” (8,1%). Uwzględniając ruchy kadrowe we wszystkich ankietowanych firmach, ustalono, że najmniej propozycji dotyczyło obsady stanowisk z kategorii: „wyżsi urzędnicy i kierownicy” (1,9%) oraz „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (0,6%).

W obu próbach największe szanse na zatrudnienie mieli kandydaci o stosunkowo niskich i średnich kwalifikacjach, przy czym w TOP 100 byli to głównie robotnicy, niewykwalifikowani pracownicy fizyczni oraz pracownicy biurowi, a w małych i średnich firmach zapotrzebowanie najczęściej dotyczyło pracowników usług i sprzedawców, techników oraz



robotników przemysłowych. Specjaliści i kierownicy byli zatrudniani ze zbliżonym prawdopodobieństwem (wahającym się odpowiednio: 8,2–8,5% oraz 1,4 –1,9%) w obu grupach respondentów.

Dla uzyskania pełnego obrazu struktur zawodowych nowo zatrudnionych przedstawiono listę stanowisk (zdefiniowanych na poziomie grup elementarnych zgodnie z KZiS), na których zatrudniono w ankietowanych podmiotach nowych pracowników³⁵.

Tabela 18. Najbardziej popularne stanowiska pracy utworzone w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009 (TOP 100)

Najbardziej popularne stanowiska pracy utworzone w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009 (grupy elementarne zgodnie z KZiS) (Top 100)	
	%
Kasjerzy i sprzedawcy biletów (sprzedawca, kasjer)	12,7%
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	12,0%
Masarze, robotnicy w przetwórstwie (ubojowy)	6,9%
Kierowcy samochodów ciężarowych	5,0%
Sprzedawcy i demonstratorzy	5,0%
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	4,9%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	4,3%
Murarze i pokrewni	4,1%
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	3,4%
Monterzy aparatury, maszyn i sprzętu elektrycznego	2,6%
Pozostałe stanowiska pracy	39,2%
Ogółem	100,0%

Do kategorii "Pozostałe stanowiska pracy" zaklasyfikowano odpowiedzi, które uzyskały mniej niż 2,6% wskazań.

W TOP 100 najwięcej osób zatrudniono na stanowiska zaklasyfikowane do grupy: „kasjerzy i sprzedawcy biletów” (12,7%) oraz „robotnicy przy pracach prostych w przemyśle” (12,0%). Wyraźnie mniejsze zapotrzebowanie dotyczyło „masarzy, robotników w przetwórstwie ryb i pokrewnych” (6,9%). Jedno na dwadzieścia miejsc obsadzili „kierowcy samochodów ciężarowych” oraz „sprzedawcy i demonstratorzy” (po ok. 5,0%). Na pozostałych kilkudziesięciu stanowiskach uruchomionych w ostatnim roku, zatrudniono w każdym przypadku mniej niż 5,0% osób.

³⁵ Pełne wykazy stanowisk na poziomie grup elementarnych zostały poddane analizie w raportach z badań ilościowych na obu próbach badawczych.

Tabela 19. Najbardziej popularne stanowiska pracy utworzone
w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009

Najbardziej popularne stanowiska pracy utworzone w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009 (grupy elementarne zgodnie z KZiS) (Podmioty MŚP)	
	%
Sprzedawcy i demonstratorzy	19,3%
Kelnerzy i pokrewni	5,2%
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	4,2%
Kierowcy samochodów ciężarowych	3,9%
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	3,7%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	2,8%
Księgowi	2,7%
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	2,4%
Kucharze	2,3%
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	2,1%
Stolarze i pokrewni	2,1%
Pozostałe stanowiska	49,4%
Ogółem	100,0%

Do kategorii "Pozostałe stanowiska pracy" zaklasyfikowano odpowiedzi, które uzyskały mniej niż 2% wskazań.

Prezentowany wykaz konkretnych stanowisk, jakie zaoferowano zainteresowanym w przebadanych małych i średnich podmiotach w ostatnich 12 miesiącach, wskazuje, że zdecydowanie dominują propozycje adresowane do „sprzedawców i demonstratorów” (19,3%). Jedno na dwadzieścia miejsc zajęli „kelnerzy i pokrewni” (5,2%), a niewiele mniej „pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani” (4,2%). Dość znacząca okazała się także pula nowych etatów powstałych w grupach: „kierowcy samochodów ciężarowych” i „robotnicy przy pracach prostych w przemyśle” (po ok. 4,0%). Nieco niższy odsetek ofert skierowano do „robotników pomocniczych w budownictwie ogólnym”, a także „księgowych” (po ok. 3%).

Przytoczone dane potwierdzają informacje urzędowe o liczbie ofert pracy, które są zgłaszane w ramach pośrednictwa pracy do powiatowych urzędów pracy, co ukazuje bezpośrednie zapotrzebowanie na pracowników na danym terenie³⁶. Mniej więcej w omawianym tu okresie zmian kadrowym, a więc w 2008 r., do Powiatowego Urzędu Pracy w Cieszynie zgłoszono 3 130 ofert pracy.

Najwięcej ofert pracy dotyczyło branży „handel i naprawy” (646), co stanowiło 20,4% ogółu zgłoszonych w tym roku ofert pracy. Do takich firm zapewne najczęściej przyjmowano sprzedawców, kasjerów i pracowników usług osobistych. Przetwórstwo przemysłowe okazało się drugą

³⁶ Źródło: Syriusz, www.mz.praca.gov.pl



w kolejności sekcją pod względem zgłoszonych wakatów (622, czyli 19,6% ogółu ofert). Jak można założyć, w tej branży największy popyt dotyczy robotników i pracowników przy pracach prostych. Trzecią co do liczby zgłoszonych ofert pracy było budownictwo. W 2008 r. odnotowano 561 ofert, które stanowiły 17,7% ogółu. W tej branży znaleźli zatrudnienie różnego rodzaju robotnicy budowlani, a głównie murarze i pomocnicy budowlani.

5.2. Stosowane metody rekrutacji

Kolejną kwestią dotyczącą zachodzących procesów w ramach lokalnych kadr są preferowane formy rekrutacji kandydatów do pracy. Należy przy tym zaznaczyć, że około dwóch piątych podmiotów MŚP (44,1%) oraz nieliczni najwięksi badani pracodawcy (1%) nie poszukiwali pracowników w omawianym okresie.

Podczas rekrutacji ponad dwie trzecie reprezentantów TOP 100 opierało się na własnych bazach danych, zebranych w wyniku samodzielnego zgłaszania się kandydatów (68,0%), a blisko połowa z nich skorzystała z pośrednictwa PUP (47,0%). Co trzeci badany zamieszczał ogłoszenia o rekrutacji w prasie (32,0%) lub w Internecie (31,0%), a niewiele mniejszy odsetek preferował rekomendacje kandydatów przez pracowników własnej firmy (30,0%) lub znajomych (26,0%). Wyraźnie mniej popularną formą pozyskiwania nowych pracowników okazała się wewnętrzna rekrutacja (15,0%), ogłoszenia w miejscu pracy (9,0%) oraz otwarte konkursy na konkretne stanowiska (7,0%). Najrzadziej ankietowani poszukiwali kadry za pośrednictwem prywatnej firmy rekrutacyjnej (4,0%) i poprzez ogłoszenia w Biuletynie Informacji Publicznej (3,0%).

Warto te dane upowszechnić wśród osób odpowiedzialnych za aktywizację bezrobotnych oraz przygotowujących młodzież do wejścia na rynek pracy, a przede wszystkim wśród samych bezrobotnych, ponieważ jak wynika z badań zwłaszcza w tych środowiskach funkcjonuje błędne przekonanie, że atrakcyjne oferty można znaleźć jedynie poprzez tzw. znajomości. Taka sytuacja jest jednak charakterystyczna dla podmiotów zatrudniających poniżej 50 pracowników.

W drugiej próbie badawczej otrzymano bowiem odmienny rozkład preferowanych sposobów uzupełniania wakatów. Ponad jedna czwarta „małych” pracodawców preferuje w procesie rekrutacji właśnie rekomendacje kandydatów przez znajomych (28,6%), a nieco mniej przedsiębiorców (23,3%) wybiera kandydatów na podstawie ich osobistych zgłoszeń. Jeden na dziesięciu ankietowanych korzystał z pośrednictwa PUP lub polecenia przez pracowników własnej firmy (po ok. 10,0%). Mniejsza liczba zatrudniających wykorzystywała podczas naborów ogłoszenia prasowe, lub ogłoszenia zamieszczane w Internecie (po 7–8%).

Zgodnie z wynikami badań jakościowych (wywiady IDI z pracodawcami), sposoby rekrutacji i rodzaj źródła informacji, z jakiego firmy korzystają w trakcie poszukiwania pracowników, zależą od dwóch głównych



czynników: wielkości zakładu i rodzaju proponowanego stanowiska. Im większe przedsiębiorstwo, tym wyższe są wymagania w stosunku do potencjalnego pracownika i tym bardziej złożony proces rekrutacji oraz dokładniejsza selekcja kandydatów. W procesie tym przedsiębiorstwa korzystają ze wsparcia PUP, a także wyspecjalizowanych firm zewnętrznych, które zajmują się wyszukiwaniem pracowników:

Korzystamy oczywiście z pośrednictwa pracy prowadzonego przez powiatowy urząd pracy, z agencji doradztwa personalnego i tą drogą poszukujemy pracowników. Myślę, że jednak firmy consultingowe są bardziej skuteczne. Są bardziej skuteczne, prowadzą bardzo dokładną selekcję tych kandydatów. Współpracujemy z kilkoma firmami i zawsze z powodzeniem. Nie mam tutaj żadnych uwag co do współpracy.

W przypadku firm małych oraz stanowisk, które nie wymagają szczególnych kwalifikacji, kandydaci najczęściej poszukiwani są za pośrednictwem urzędu pracy lub przez polecenie przez znajomych pracodawcy, a także już zatrudnionych. Ten ostatni sposób wykorzystywany jest praktycznie w większości mniejszych przedsiębiorstwach i jest uznawany za jeden z najlepszych, ponieważ dzięki niemu uzyskuje się pracowników sprawdzonych, godnych zaufania.

Proszę pana, to idzie taką metodą, że pracownicy przekazują tam gdzie przy piwie, przy grillu, nie? Jak kogoś potrzebuję, to im tam mówię: „Jakbyście mieli kogo, to do mnie skierujcie”. I to jest sprawdzona metoda. I to są sprawdzeni, przyzwoici pracownicy z polecenia tych, co się znają.

Częstokroć są to zatem osoby, których znajomi lub ktoś z rodziny pracuje już w danym zakładzie, dzięki czemu mają większą wiedzę na temat specyfiki pracy w firmie oraz przyszłego etatu. Dodatkowym atutem tej metody jest fakt, iż bardzo często osoba polecająca przejmuje rolę wprowadzającego, wyjaśniającego zasady pracy, prowadzi „nieformalne szkolenie”, odciążając w ten sposób innych członków kadry.

Inne popularne źródła informacji to ogłoszenia w prasie czy Internecie:

- Proszę mi powiedzieć, które z narzędzi poszukiwania pracowników będzie dla pana najbardziej skuteczne? Czy urząd pracy, czy jakieś media, czy właśnie przez polecenie?

- Wie pan co, to różnie. Urząd pracy na pewno, ale też ostatnio mieliśmy ofertę w „Gazecie Praca” i na stronie internetowej, no i tutaj przez gazetę i przez Internet również pozyskałiśmy, np. na prawnika, 50 CV. Nie ma problemu. I teraz firmy z zewnątrz bardzo często do nas wychodzą z propozycją robienia rekrutacji, np. Pracuj.pl czy inne portale internetowe. I tu możemy również z ich usług korzystać, no i za każdym razem jest pozytywny efekt.

Według relacji pracodawców, są to sposoby stosunkowo tanie, a za ich pośrednictwem można dotrzeć do znacznej liczby potencjalnych pracowników. Główną wadą tych metod jest brak wstępnej selekcji kandydatów. W konsekwencji do rekrutującej firmy trafia wiele podań, które



nie spełniają stawianych w ogłoszeniu warunków, a zgłaszający się kandydaci są przypadkowi.

Przypadkowość oraz brak motywacji do pracy to również główne zarzuty stawiane osobom kierowanym do pracodawców przez urząd pracy. Według niektórych respondentów, w większości przypadków urząd nie dokonuje weryfikacji kandydatów, dlatego znaczna ich część nie spełnia podstawowych wymagań pracodawców:

Bardzo rzadko korzystamy z tego rodzaju [pośrednictwa PUP]. Oczywiście jeżeli chodzi o stanowiska te podstawowe, stanowiska produkcyjne, czasami sięgamy do tej formy rekrutacji. No, trudno mi tutaj porównywać. Zresztą tu nie ma żadnej skali porównawczej. Jeżeli chodzi o consulting, o firmy consultingowe, to tutaj staramy się poprzez nich pozyskać pracowników na wyższe stanowiska.

Pojawiają się również odmienne wypowiedzi przedsiębiorców, którzy są zadowoleni z tej formy naboru kadr i oceniają ją jako wystarczającą do znalezienia odpowiednich kandydatów. Co istotne, są to przeważnie opinie przedstawicieli firm stosunkowo często korzystających z pośrednictwa pracy oferowanego przez PUP.

Ostatni sposób pozyskiwania informacji o kandydatach wskazywany w wywiadach IDI to zgłoszenia dostarczane przez poszukujących zatrudnienia, którzy składają podania niezależnie od tego, czy w firmach prowadzony jest nabór, czy też nie. Z punktu widzenia przedsiębiorstwa jest to sposób niezbyt czasochłonny i w zasadzie niewymagający ponoszenia kosztów. Zapewnia ponadto napływ dużej liczby ofert pracy. Wadą, w opinii części respondentów, jest zbyt duża liczba niesprawdzonych, przypadkowych kandydatów. Bardzo często zdarza się, że kandydaci wysyłają swoją ofertę bez dokładnego sprawdzenia informacji o działalności firmy. Jak stwierdził jeden z ankietowanych:

Niektórzy wysyłają podania o pracę hurtowo do wszystkich firm, tak na wszelki wypadek, że może ktoś się odezwie, a potem jak do niego dzwonię, to nawet nie wie, o co chodzi.

Nawet jeśli aktualnie nie prowadzą rekrutacji, pracodawcy na podstawie aplikacji dostarczonych przez kandydatów tworzą własne banki danych, do których sięgają, gdy poszukują pracowników.

Dalsze analizy dotyczą planowanych zmian w ramach struktur pracowniczych na lokalnym rynku pracy.

5.3. Plany kadrowe na najbliższe 12 miesięcy

Polityka kadrowa, na którą składają się m.in. procesy rekrutacji, doboru, jak również redukcji miejsc pracy, to element strategiczny w funkcjonowaniu każdej firmy działającej w warunkach gospodarki rynkowej. W tym kontekście szczególną uwagę poświęcono prognozom dotyczącym zwiększenia poziomu zatrudnienia i tworzenia nowych etatów w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Analiza popytu na lokalnym rynku pracy



objęła m.in. identyfikację planów kadrowych w badanych przedsiębiorstwach oraz charakterystykę potrzeb i oczekiwań pracodawców wobec przyszłych pracowników.

Tabela 20. Plany kadrowe na najbliższe 12 miesięcy w stosunku do aktualnego poziomu zatrudnienia

Plany kadrowe na najbliższe 12 miesięcy (2009-2010) w stosunku do aktualnego poziomu zatrudnienia		
	MŚP	Top 100
Nowe miejsca pracy	5,99%	0,89%
Rotacja pracowników	1,58%	0,83%
Redukcja zatrudnienia	0,83%	1,45%
Przyrost/spadek poziomu zatrudnienia	5,16%	-0,56%
Liczba ofert pracy w powiecie	7,57%	1,72%

Jeśli chodzi o wskaźnik „netto” określający przyrost lub spadek liczby miejsc pracy w stosunku do ogółu zatrudnionych, to wśród badanych strategicznych przedsiębiorców odsetek stanowisk zaplanowanych w ramach rotacji (0,83%) jest nieco niższy w stosunku do nowych posad (0,89%). Redukcja zatrudnienia uzyskała wartość 1,45%, czyli ogólnie, zgodnie z deklaracjami respondentów, w analizowanej grupie pracodawców może dojść do spadku poziomu zatrudnienia o 0,56%.

Natomiast w ankietowanych podmiotach MŚP przyrost miejsc pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy może osiągnąć poziom 5,16% w stosunku do ogółu pracowników w tych zakładach (5,99% przyjęć na nowo utworzone stanowiska pracy 0,83% zwolnień). Uwzględniając dodatkowo przyjęcia w ramach rotacji (1,58%), można przewidywać, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy wśród firm zatrudniających do 50 pracowników pojawi się 7,57% nowych ofert pracy. Natomiast wśród podmiotów większych, zatrudniających powyżej 50 osób, liczba ofert pracy wyniesie 1,72% w stosunku do aktualnego poziomu zatrudnienia.

5.3.1. Planowane redukcje

Uzyskane dane wskazują ponadto, że na przeprowadzenie redukcji zdecydowana jest jedna piąta podmiotów strategicznych (19%), które wraz z zakładami niewykluczającymi możliwości obniżenia poziomu zatrudnienia stanowią w badanej grupie blisko jedną czwartą (23%) ogółu. W badanych małych i średnich firmach niemal nie planuje się zwolnień (tylko 1,9%). Można zatem spodziewać się u nich względnej stabilizacji kadr.

Jakie mogą być przyczyny zwolnień wśród reprezentantów TOP 100? W odpowiedzi respondenci wskazali na różnorodne powody, z których większość leży po stronie pracodawcy. Planowa redukcja etatów będzie najczęściej wynikiem pogorszenia sytuacji ekonomicznej firmy lub instytucji (6 wskazań) oraz sezonowego lub stałego zmniejszenia popytu na



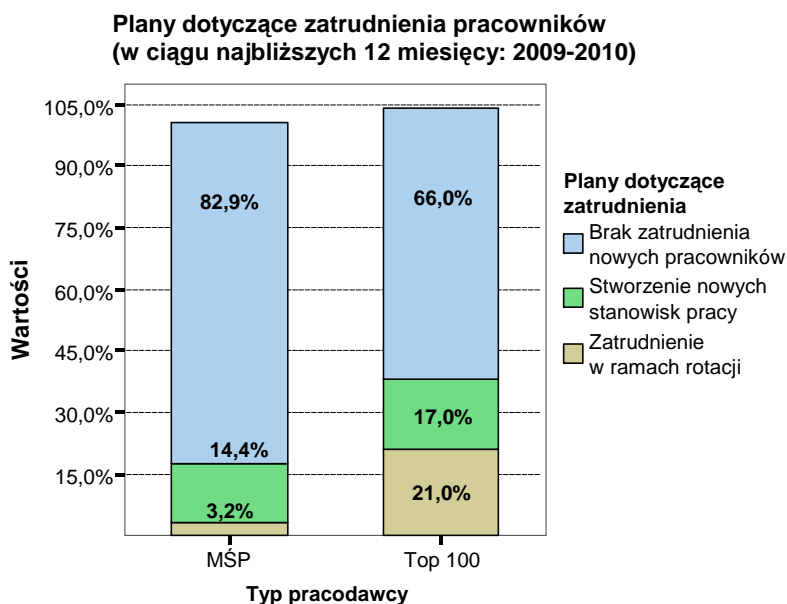
oferowane produkty/usługi (łącznie 5 wskazań). Ponadto zwolnienia dotyczyć będą pracowników odchodzących na emeryturę (3 wskazania) oraz tych, którym kończy się umowa zawarta na czas określony (3 wskazania). Pozostałe trzy powody wymienili pojedynczy respondenci.

Zakładane zwolnienia w podmiotach strategicznych dotyczyć będą przede wszystkim pracowników zatrudnionych na stanowiskach zaklasyfikowanych do sekcji „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (56% 103 osoby), a w dalszej kolejności i w znacznie mniejszej skali „pracownicy przy pracach prostych” (10% 19 osób), „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (8% 14 osób), „pracownicy biurowi” (7% 12 osób) oraz „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” (6% 11 osób). Najmniejszą grupę wśród osób zaplanowanych do zwolnienia stanowią „technicy i inny średni personel” (3% 6 osób) i „specjaliści” (1% 3 osoby).

5.3.2. Planowane zatrudnienia

Podjęta w badaniu identyfikacja planów kadrowych objęła w pierwszym rzędzie określenie prognoz dotyczących redukcji zatrudnienia oraz przyjęcia nowych pracowników.

Wykres 18. Plany dotyczące zatrudnienia pracowników
(w ciągu najbliższych 12 miesięcy: 2009-2010)



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Dwie trzecie TOP 100 (66,0%) w ciągu najbliższego roku nie zamierza zatrudniać nowych pracowników, a jedna trzecia (34,0%) planuje przyjęcia w ramach rotacji (21,0%) lub tworzenia nowych etatów (17,0%).



W próbie MŚP zatrudnienia będą miały mniejszą skalę (17,6%), przy czym czterokrotnie częściej powstaną nowe etaty (14,4%), niż dojdzie do wymiany pracowników na istniejących stanowiskach pracy (3,2%).

Sytuację na lokalnym rynku pracy w skali najbliższych 12 miesięcy wyznaczą nie tylko przedsiębiorstwa prowadzące nabór nowych pracowników lub dokonujące rotacji, lecz także w nie mniejszym stopniu podejmujące decyzję o redukcji kadry. Biorąc pod uwagę przewidywania na temat zwolnień pracowników, można stwierdzić, że w najbliższej przyszłości kadry małych i średnich lokalnych pracodawców będą bardziej stabilne niż w strategicznych podmiotach. Ponadto w MŚP powstanie relatywnie więcej miejsc pracy niż w zakładach pracy o decydującym znaczeniu dla lokalnej gospodarki.

Respondenci deklarujący plany zatrudnienia zostali także zapytani o głównie przyczyny ich decyzji.

Tabela 21. Główne przyczyny zatrudnienia nowych pracowników

Główne przyczyny zatrudnienia nowych pracowników		
	MŚP	Top 100
Rozszerzenie zakresu działalności firmy/institucji	29,8%	23,5%
Zatrudnienie na miejsce innego pracownika (rotacja)	14,0%	20,6%
Przejście na emeryturę innego pracownika	2,0%	14,7%
Polepszenie sytuacji finansowej, rozwój firmy/institucji	3,5%	8,8%
Zatrudnienie sezonowe	2,6%	5,9%
Wzrost popytu na oferowane produkty/usługi	53,4%	5,9%
Reorganizacja działalności firmy/institucji	1,4%	2,9%
Inne powody	6,3%	17,6%
Ogółem	113,0%	100,0%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Spośród strategicznych firm planujących przyjęcia do pracy blisko jedna czwarta (23,5%) wskazała jako powód rozszerzenie działalności firmy lub instytucji. Częściej niż co piąty ankietowany (20,6%) będzie rekrutował nowe osoby w ramach rotacji na już istniejących, zwalnianych z różnych powodów stanowiskach. Jeden na siedmiu (14,7%) zamierza uzupełnić braki kadrowe w związku z przejściem swoich pracowników na emeryturę bądź rentę.

W próbie pobranej z MŚP zatrudnienia będą spowodowane przede wszystkim wzrostem popytu na określone produkty bądź usługi (53,4%). Niemal co trzeci ankietowany zamierza rozszerzyć zakres swojej



działalności (29,8%), a tylko jeden na siedmiu wskazuje na potrzebę zastąpienia dotychczasowych pracowników w ramach rotacji (14,0%).

Pomijając rotacje, tworzenie nowych etatów spodziewane jest zatem w podmiotach działających w powiecie cieszyńskim, które odczuły wzrost popytu lub też rozszerzają swoją działalność. Do rzadkości należą przypadki firm, które zwiększają zasoby kadrowe z powodu poprawy sytuacji finansowej w ramach podmiotu. Można powiedzieć, że dla podjęcia decyzji o powiększeniu personelu konieczny jest wyraźny impuls ze strony rynku (a także realne możliwości poszerzenia liczby klientów dzięki rozszerzeniu działalności podmiotu).

5.4. Zapotrzebowanie na nowych pracowników

W ramach „wielkich grup”, zgodnie z KZiS, blisko jedna trzecia stanowisk w firmach TOP 100 (31,0%) przeznaczona jest dla „specjalistów”, co może zaskakiwać w kontekście wyników innych badań dotyczących rynku pracy. Należy jednak pamiętać, że tak duże zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowaną kadrę jest pochodną włączenia do badanej próby placówek sektora publicznego. Na kolejnych pozycjach umieszczono pracowników przy pracach prostych (16,4%), a na trzecim pracowników usług osobistych i sprzedawców (14,7%).

Tabela 22. Planowane stanowiska pracy według liczby osób

Planowane stanowiska pracy według liczby osób (grupy wielkie zgodnie z KZiS)		
	MŚP	Top 100
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,8%	0,0%
Specjaliści	10,5%	31,0%
Technicy i inny średni personel	10,1%	5,6%
Pracownicy biurowi	4,6%	12,9%
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	20,7%	14,7%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,7%	0,0%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	22,8%	13,8%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9,4%	5,6%
Pracownicy przy pracach prostych	19,5%	16,4%
Ogółem	100,0%	100,0%

Według deklaracji przedsiębiorców z sektora MŚP, najczęściej będą poszukiwani „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (22,8%), nieco częściej niż w TOP 100, „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (20,7%) oraz



„pracownicy przy pracach prostych” (19,5%). Wyraźnie mniej ofert otrzymają „specjaliści” (10,5%)³⁷.

Biorąc pod uwagę pierwsze pozycje tych rankingów, w ramach „grup elementarnych”, które mogą się spodziewać ofert pracy w podmiotach strategicznych, dominują: specjaliści, czyli „nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych” (20,3%) oraz „robotnicy przy pracach prostych w przemyśle” (12,9%). Relatywnie wysoki udział stanowisk przewidzianych dla nauczycieli związany jest zapewne z oceną kondycji ekonomicznej. Sektor edukacji w porównaniu z przedsiębiorstwami prywatnymi ma bardziej stabilną sytuację ekonomiczną. Natomiast podmioty prywatne często wstrzymują się z decyzjami kadrowymi do czasu ustabilizowania się kondycji gospodarczej. Można się spodziewać, że w przypadku poprawy wskaźników makroekonomicznych zatrudnienie w tym sektorze będzie wyższe niż deklarowane w momencie realizacji badań.

Tabela 23. Najczęściej planowane stanowiska pracy (TOP 100)

Najczęściej planowane stanowiska pracy według liczby osób (grupy elementarne zgodnie z KZiS) (Top 100)	
	%
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	20,3%
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	12,9%
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	8,6%
Sprzedawcy i demonstratorzy	8,2%
Murarze i pokrewni	6,0%
Specjaliści do spraw finansowych	4,3%
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	4,3%
Funkcjonariusze więziennictwa służby ochrony i pokrewni	4,3%
Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	4,3%
Pielęgniarki	3,0%
Pozostałe stanowiska pracy	23,7%
Ogółem	100,0%

Do kategorii "Pozostałe stanowiska pracy" zaklasyfikowano odpowiedzi, które uzyskały mniej niż 3% wskazań.

W podmiotach MŚP jedna ósma propozycji dotyczy zatrudnienia na stanowiskach z kategorii: „robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym” (11,8%), a co dziesiąta oferta jest adresowana do „sprzedawców i demonstratorów” (10,3%).

³⁷ Dokładne statystyki pokazujące popyt na poszczególne stanowiska pracy dostępne są w przywoływanych raportach z badań ilościowych.



Tabela 24. Najczęściej planowane stanowiska pracy (MŚP)

Najczęściej planowane stanowiska pracy według liczby osób (grupy elementarne zgodnie z KZIS) (Podmioty MŚP)

	%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	11,8%
Sprzedawcy i demonstratorzy	10,3%
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	4,8%
Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	4,0%
Kierowcy samochodów osobowych	3,8%
Elektromonterzy	3,1%
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	3,0%
Inżynierowie mechanicy	2,9%
Murarze i pokrewni	2,8%
Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	2,3%
Monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych	2,3%
Pozostałe stanowiska pracy	48,9%
Ogółem	100,0%

Do kategorii "Pozostałe stanowiska pracy" zaklasyfikowano odpowiedzi, które uzyskały mniej niż 2,3% wskazań.

Zestaw proponowanych stanowisk pracy potwierdza hipotezę, że w mniejszych firmach większość ofert skierowana będzie do pracowników fizycznych, zarówno wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych i tylko niewielki odsetek (nieprzekraczający w żadnym przypadku progu 3%) adresowany będzie do kandydatów legitymujących się wyższym wykształceniem i specjalistycznymi kwalifikacjami. Jedynie w większych instytucjach edukacyjnych specjaliści mogą liczyć na wzrost popytu.

W badaniach ilościowych sprawdzono, w jakim stopniu pracodawcy oczekują od przyszłych pracowników cech i umiejętności zwiększających potencjalnie szanse na rynku pracy, a w szczególności: wymaganego poziomu wykształcenia, umiejętności obsługi komputera, znajomości języków obcych, wieku: minimalny oraz maksymalny, oraz płci.

Poniżej zamieszczono rozkłady preferencji dotyczące analizowanych wymogów wobec wszystkich nowo zatrudnianych pracowników ogółem³⁸.

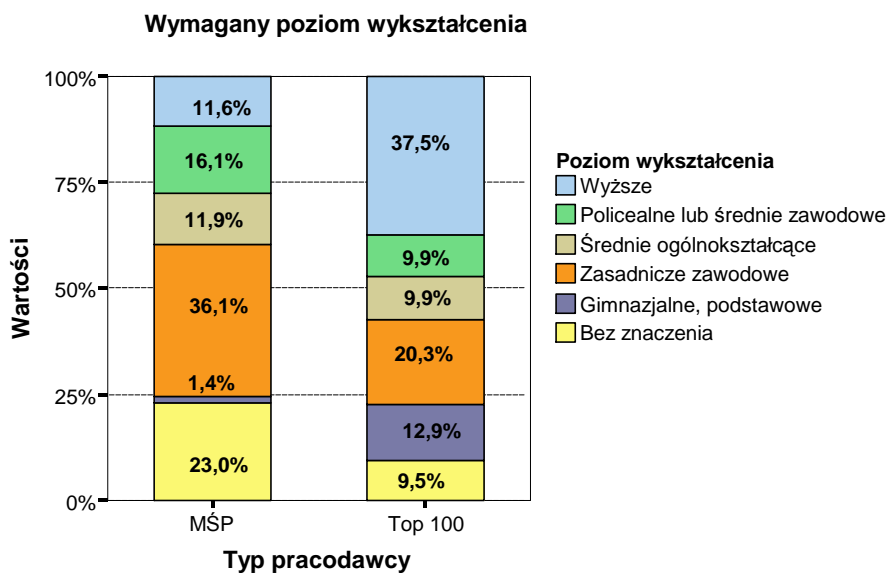
Oferta badanych strategicznych podmiotów skierowana jest w pierwszej kolejności do osób o najwyższych kwalifikacjach blisko dwie piąte stanowisk (37,5%) przewidziano dla absolwentów wyższych uczelni. Jest to przypadek wyjątkowy w porównaniu z sytuacją na innych rynkach pracy, gdzie z reguły zapotrzebowanie na pracowników legitymujących się dyplomem ukończenia wyższych studiów jest znacznie niższe niż podaż

³⁸ Szczegółowy opis wymagań wobec kandydatów do zatrudnienia znajduje się w następujących raportach: „TOP 100 – raport z badań ilościowych wśród strategicznych, największych pracodawców” oraz „Raport z badania lokalnego rynku pracy w podmiotach z sektora MŚP”.



kandydatów o takich kwalifikacjach. Z drugiej strony, ponad jedna piąta omawianych ofert dotyczy stanowisk, w przypadku których poziom wykształcenia nie ma dla pracodawców żadnego znaczenia (9,5%) lub wystarczy, aby kandydat ukończył szkołę podstawową lub gimnazjum (12,9%).

Wykres 19. Wymagany poziom wykształcenia



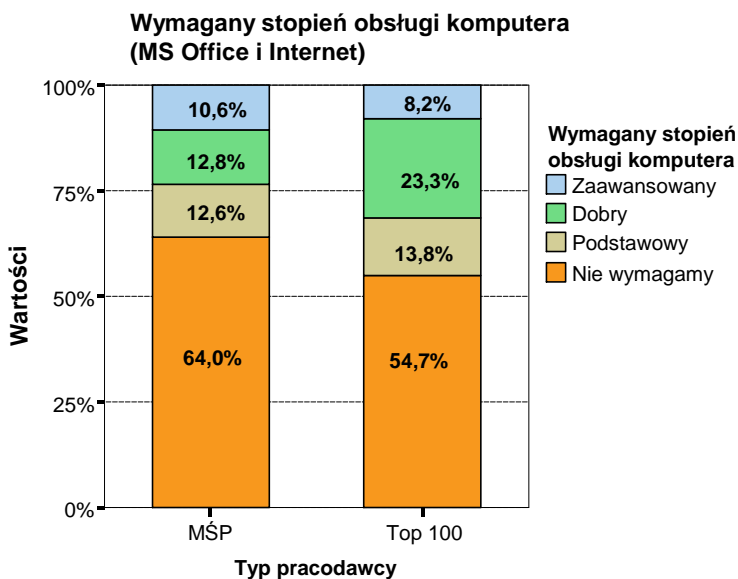
Popyt na pracowników w MŚP będzie dotyczył jednakże głównie kandydatów legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym (36,1%), a co czwarte stanowisko pracy (24,4%) zostanie zajęte przez osoby o dowolnym poziomie kwalifikacji, w tym także absolwentów szkół podstawowych i gimnazjów. Odnosząc się do tych wyników, można stwierdzić, że trzy piąte ofert (60%) przeznaczonych jest do kandydatów, którzy legitymują się poziomem wykształcenia nie wyższym niż zasadnicze zawodowe.

Jak kształtują się oczekiwania dotyczące obsługi komputera? Ponad połowa potencjalnych pracowników TOP 100 (54,7%) nie musi posiadać tej umiejętności, co wynika ze znaczącego jak pamiętamy zapotrzebowania na wykwalifikowanych robotników i pracowników przy pracach prostych. Z drugiej strony, 8,2% powinno posiadać tę umiejętność w stopniu zaawansowanym.

Nawet nieco wyższą liczbę zaobserwowano w próbie MŚP, w której co jedenasty kandydat powinien być biegły w obsłudze komputera. Jednocześnie wśród mniejszych firm wymaganie umiejętności obsługi komputera jest o prawie 10% niższe (64,0%). Można ten fakt tłumaczyć istniejącym na rynku zapotrzebowaniem głównie na stanowiska robotnicze oraz sprzedawców, w przypadku których istotną rolę odgrywają z reguły inne umiejętności.



Wykres 20. Wymagany stopień obsługi komputera



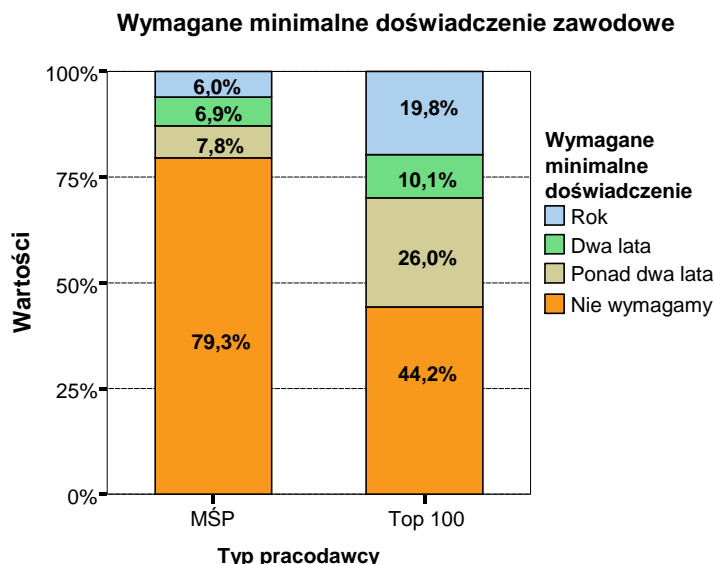
Strategiczni przedsiębiorcy najczęściej (86,2%) nie oczekują od przyszłych pracowników znajomości języków obcych. Jedynie w przypadku obsady jednego na siedem planowanych miejsc pracy (13,8%) wymaga się tej umiejętności. Jeśli kompetencje językowe stanowią warunek zatrudnienia, to w pierwszej kolejności chodzi o znajomość języka angielskiego w stopniu średnim lub dobrym (po ok. 7,0%), a sporadycznie niemieckiego (0,4%), wyłącznie w stopniu bardzo dobrym.

Podobnie ankietowani „mali” przedsiębiorcy w zdecydowanej większości (80,8%) nie oczekują od kandydatów znajomości któregośkolwiek z języków obcych. Przy obsadzie jednego na pięć stanowisk (19,2%) atrybutem będzie znajomość języka angielskiego, najczęściej w stopniu bardzo dobrym (9,9%) lub dobrym (4,3%). Jedno na szesnaście miejsc pracy (ok. 6,0%) przeznaczono dla osoby władającej językiem niemieckim, najlepiej w stopniu dobrym lub średnim.

Wbrew obiegowym opiniom, powszechnym szczególnie wśród poszukujących pracy absolwentów, blisko cztery piąte nowo zatrudnionych w TOP 100 (79,3%) nie będzie musiało legitymować się jakimkolwiek stażem zawodowym. Podobny brak wymagań co do doświadczenia zawodowego będzie dotyczył ponad dwóch piątych nowo zatrudnionych w MŚP (44,2%).



Wykres 21. Wymagane minimalne doświadczenie zawodowe



Warto upowszechnić tę informację, zwłaszcza wśród bezrobotnej młodzieży, która swoje niepowodzenia na rynku pracy częstokroć interpretuje jako wynik rzekomo powszechnych wśród pracodawców, a niemożliwych do spełnienia wymogów w zakresie wcześniejszego doświadczenia zawodowego na podobnym stanowisku.

Istotna jest także charakterystyka zmiennych demograficznych (minimalnego i maksymalnego wieku potencjalnych pracowników oraz ich płci), które mogą odgrywać istotną rolę przy wyborze kandydata do zatrudnienia. Okazuje się, że dla obu prób tylko jedno na dwadzieścia stanowisk (po ok. 5%) z założenia przeznaczonych jest dla osób, które ukończyły 25. rok życia.

W strategicznych podmiotach górna granica minimalnego wieku została określona na 30 lat, a dolna na 18 lat. Uwzględniając sprecyzowane oczekiwania pracodawców, ustalono, że średni wymagany wiek minimalny kandydatów wynosi 21 lat, przy czym preferowane są osoby co najwyżej 21-letnie (24,2%). W podmiotach MŚP blisko jedną trzecią miejsc pracy przeznaczono dla kandydatów, którzy nie przekroczyli 20. roku życia (31%).

Ankietowani reprezentanci TOP 100 znacznie częściej (81,9%) niż MŚP (49,3%) deklarowali, że maksymalny wiek kandydata nie ma dla nich znaczenia. Ewentualnie nie powinien przekraczać 31–40 (12,1%) lub 41–50 lat (6,0%). Natomiast prawie jedna trzecia nowo tworzonych miejsc pracy w mniejszych podmiotach (ok. 31,0%) przewidziana jest dla osób, które nie ukończyły 40. roku życia, w tym co dziesiąte stanowisko może zająć osoba w wieku do 30 lat (10,0%).

Przedstawiona analiza odnosząca się do preferencji wiekowych uprawnia zatem do stwierdzenia, że w powiecie cieszyńskim albo kryteria wiekowe nie mają znaczenia, albo też najbardziej preferowani są kandydaci

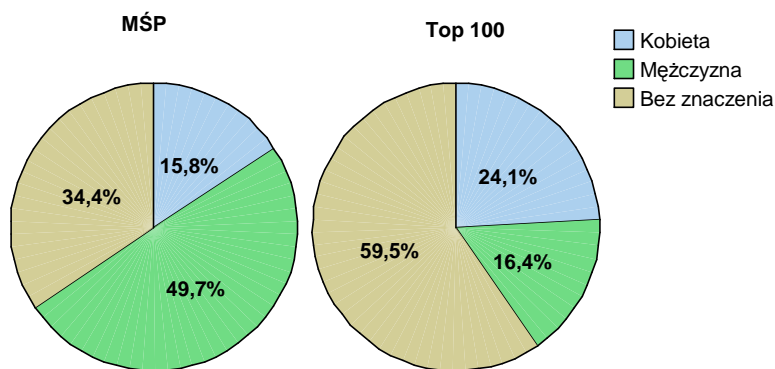


od poniżej 20. do 40. roku życia, a najmniejsze szanse na zatrudnienie mają osoby, które przekroczyły 50 lat.

Wydaje się jednak, że część pracodawców wybierając wariant odpowiedzi określającej maksymalny wiek kandydatów „bez znaczenia”, kierowała się raczej zasadą swoistej poprawności, a nie rzeczywiście obowiązującymi podczas rekrutacji regułami. Z podobnymi zastrzeżeniami można zinterpretować prezentowane preferencje dotyczące płci nowo zatrudnianych.

Wykres 22. Preferowana płeć kandydata do zatrudnienia

Preferowana płeć kandydata do zatrudnienia



Okazuje się bowiem, że według deklaracji, przy obsadzie trzech piątych „strategicznym” stanowisk (59,5%) płeć kandydata nie ma dla pracodawców znaczenia. W przypadku obsady jednego na cztery etaty (24,1%) „lepszym” pracownikiem byłaby kobieta, a jeden na sześć (16,4%) przygotowano z myślą o mężczyznach. Odwrotną sytuację zaobserwowano w przypadku mniejszych podmiotów, gdzie wprawdzie przy obsadzie jednej trzeciej planowanych stanowisk (34,4%) respondenci nie przywiązują wagi do płci potencjalnego pracownika, ale w pozostałych przypadkach (65,6%) płeć ma znaczenie: trzykrotnie częściej preferowani są mężczyźni (49,7%) niż kobiety (15,8%).

W toku poczynionych analiz ustalono także, które z wymienionych cech kandydatów stanowią najważniejsze kryteria, ostatecznie decydujące o obsadzie danego stanowiska. Okazuje się, że dla lokalnych pracodawców najbardziej istotne są bardzo konkretne cechy, związane z poziomem wiedzy i umiejętności pracowników.

Tabela 25. Najważniejsze kryteria wyboru pracowników

Najważniejsze kryteria wyboru pracowników		
	MŚP	Top 100
Motywacja do pracy	0,0%	4,3%
Umiejętności zawodowe	58,6%	20,3%
Doświadczenie zawodowe	27,3%	30,6%
Dyspozycyjność	0,0%	18,5%
Uczciwość	0,0%	12,9%
Niekaralność	0,0%	11,6%
Wykształcenie	18,7%	43,5%
Obsługa komputera	12,2%	10,8%
Uprawnienia zawodowe	11,5%	2,2%
Cechy osobowościowe	1,0%	9,5%
Sprawność fizyczna	0,0%	6,0%
Posiadanie prawa jazdy	20,4%	0,0%
Zawód wyuczony	24,6%	3,0%
Wiedza zawodowa	18,9%	2,6%
Wiek	16,2%	0,9%
Płeć	21,1%	8,6%
Umiejętności manualne	0,0%	5,6%
Uzdolnienia	46,8%	2,2%
Trudno powiedzieć	0,0%	5,2%
Inne wymagania	4,7%	3,9%
Ogółem	282,0%	202,2%

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Dlatego w próbie z TOP 100 ponad dwie piąte nowo tworzonych miejsc pracy (43,5%) zajmą bezrobotni posiadający oczekiwane wykształcenie. Przy zatrudnieniu na blisko jedną trzecią stanowisk wśród najważniejszych kryteriów znajduje się doświadczenie zawodowe (30,6%), a co piąty kandydat powinien posiadać pożądane umiejętności (20,3%). Wśród podmiotów małych i średnich zdecydowanie najczęściej wskazywano umiejętności zawodowe 58,6%, a o połowę rzadziej doświadczenie kandydatów (27,3%). Bardzo ważne okazały się też osobiste uzdolnienia (46,8%), zapewne bardziej niezbędne w małych firmach usługowych i handlowych niż w większych firmach strategicznych, np. produkcyjnych (tylko 2,2% wskazań dla TOP 100).

Jakiej wysokości wynagrodzeniem miesięcznym (netto) zamierzają ankietowani zachęcić kandydatów do podjęcia pracy?

Jedna trzecia przyszłych decyzji płacowych wśród strategicznych pracodawców (33,2%) nie została jeszcze sprecyzowana („trudno powiedzieć”), co sugeruje, że ostateczna kwota zostanie ustalona w toku indywidualnych negocjacji z wybranymi kandydatami. Warto odnotować, że jedna czwarta ofert pracy (24,6%) powiązana jest z wynagrodzeniem



miesięcznym nieprzekraczającym 1000 zł (netto), a niewiele większy odsetek propozycji (28,9%) z płacą w przedziale 1001–1500 zł.

Blisko połowa nowych pracowników badanych MŚP (47,6%) otrzyma wynagrodzenie nieprzekraczające 1500 złotych netto, przy czym pobory jednego na sześciu zatrudnionych (16%) nie będą wyższe od 1000 złotych.

Porównując uzyskane wyniki z danymi z innych badań można stwierdzić, że propozycje płacowe respondentów z powiatu cieszyńskiego są relatywnie niższe w zestawieniu z ofertami w innych regionach. Może to być istotny motyw migracji zarobkowej, zwłaszcza dobrze wykształconej, mobilnej młodzieży.

W kontekście analizowanej problematyki szczególnie ważne było ustalenie, w jakim stopniu respondenci uzależniają przyjęcia do pracy od uzyskania konkretnego wsparcia ze strony PUP.

Warto odnotować, że w procesie rekrutacji tylko na jedną piątą stanowisk (po ok. 19,0%) „strategiczni” i respondenci z MŚP nie oczekują pomocy ze strony PUP. Przy naborze na ponad połowę planowanych do uruchomienia miejsc pracy w TOP 100 (53,9%) ankietowani chcieliby skorzystać z pośrednictwa urzędu, a połowę kandydatów (49,6%) zamierzają przyjąć w ramach stażów. Ponadto przedsiębiorcy uzależniają utworzenie ponad jednej czwartej miejsc pracy (29,3%) od uzyskania refundacji na doposażenie/wyposażenie stanowiska. Jeden na dziesięciu kandydatów (10%) zostanie przyjęty, jeśli pracodawca otrzyma zwrot kosztów wynagrodzenia w ramach prac interwencyjnych.

Tabela 26. Oczekiwane formy pomocy przy zatrudnianiu osób bezrobotnych

Oczekiwane formy pomocy przy zatrudnianiu osób bezrobotnych		
	MŚP	Top 100
Pośrednictwo pracy	44,2%	53,9%
Refundacja kosztów doposażenia /wyposażenia stanowisk pracy	34,4%	29,3%
Przeszkolenie pod kątem potrzeb pracodawcy	24,9%	4,3%
Staż	20,7%	49,6%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	9,0%	1,4%
Refundacja wynagrodzeń w ramach prac interwencyjnych	8,5%	10,3%
Prace społecznie użyteczne		0,4%
Praktyczna nauka zawodu	0,2%	0,0%
Inne formy pomocy	0,5%	0,0%
Trudno powiedzieć	4,0%	3,4%
Nie oczekujemy żadnej pomocy	19,4%	18,5%
Ogółem	165,7%	171,1%

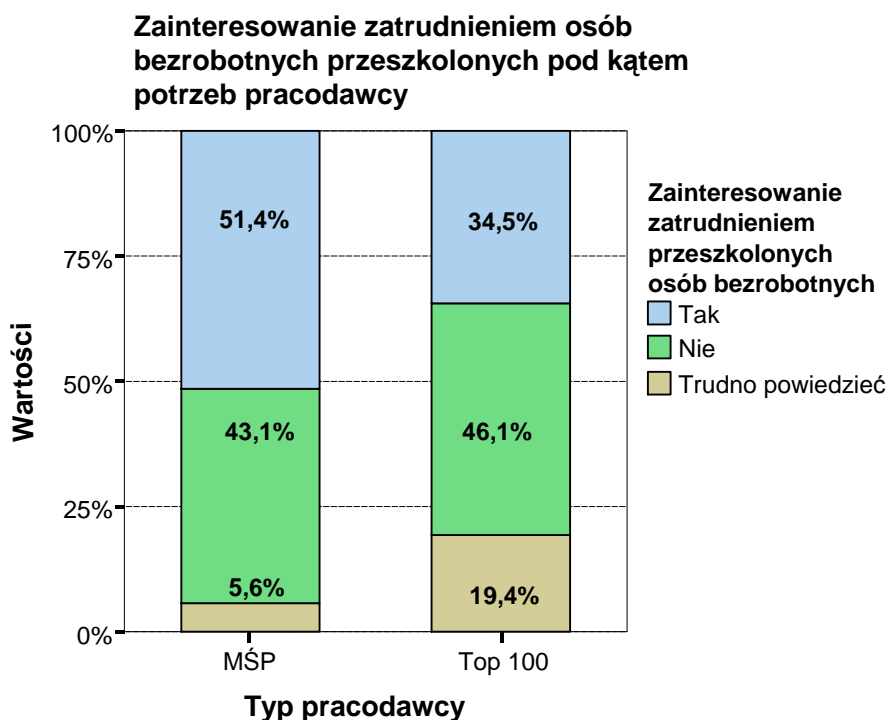
Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.



W przypadku tworzenia miejsc pracy wśród MŚP najbardziej oczekiwaną formą wsparcia okazało się pośrednictwo pracy (44,2%) oraz refundacja kosztów wyposażenia i wyposażenia stanowiska pracy (34,4%). Podczas rekrutacji na jedną czwartą miejsc respondenci zamierzają przyjąć kandydatów przeszkolonych pod kątem potrzeb zakładu (24,9%), a na co piąte stanowisko zamierzają zatrudnić stażystów (20,7%).

Ponadto warto podkreślić, że zainteresowanie zatrudnianiem osób bezrobotnych wśród respondentów jest znaczące, bowiem jednoznaczne deklaracje przyjęć takich kandydatów dotyczyło obsady ponad jednej trzeciej zaplanowanych stanowisk w TOP 100 (34,5%) oraz ponad połowy podmiotów zatrudniających do 50 pracowników (51,4%).

Wykres 23. Zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem potrzeb pracodawcy



Spośród osób bezrobotnych, które są gotowi zatrudnić strategiczni pracodawcy, co trzecia powinna opanować **obsługę komputera** (34%), a jedna na cztery ukończyć **kurs księgowości** (25%) oraz **obsługi kasy fiskalnej** (25%). Na kolejnych miejscach w rankingu znalazły się **zagadnienia handlowe** (16%) i **przepisy BHP** (12%). W stosunku do zbliżonego odsetka kursantów (13%) respondenci nie mieli sprecyzowanej tematyki. Ponadto ankietowani są gotowi przyjąć do pracy 5 osób po kursie **prawa jazdy kat. C + E**, 5 bezrobotnych z **uprawnieniem operatora koparki** oraz 3 po kursie **zbrojarza**.



Natomiast w grupie pracodawców zainteresowanych przyjęciem przeszkolonych bezrobotnych z sektora MŚP kandydaci na jedną szóstą stanowisk, zdaniem pracodawców, winni być przeszkoleni w zakresie **budownictwa** (17%), na co dwudziestym stanowisku respondenci będą preferować osoby posiadające **prawo jazdy kat. D** i wykazujące się umiejętnością **obsługi komputera** (po 5%), a w dalszej kolejności: po **kursach z zakresu stolarstwa, zgrzewania termicznego** i nadających **uprawnienia kierowcy taksówki** (po 4%). Na kolejnych miejscach w rankingu oczekiwanych zagadnień szkoleniowych badani wymienili **sprzedaż, obsługę klienta i handel** (po 3%).

W dalszej części raportu zostanie przedstawione szczegółowo, komu pracodawcy zaproponują zatrudnienie oraz jakie mają oczekiwania wobec zgłaszających się osób jak wyglądają profile „idealnych” kandydatów na poszczególne stanowiska pracy.

5.5. Jakościowy obraz procesu doboru kadr

W ostatniej części rozdziału powołano się na dane jakościowe na temat procesów rekrutacji w lokalnych firmach.

Cechy idealnego kandydata wskazane przez uczestników badań jakościowych są zróżnicowane w zależności od rodzaju stanowiska, na jakie dana osoba ma być zatrudniona. Istnieją jednak pewne atrybuty wspólne, niezależne od stanowiska, i należą do nich:

- ✓ zaangażowanie;
- ✓ chęć uczenia się, podnoszenia umiejętności i kwalifikacji;
- ✓ doświadczenie;
- ✓ umiejętność współpracy z innymi;
- ✓ wiedza i kwalifikacje kierunkowe.

Jak przekonywali respondenci, podczas procesu rekrutacji dokonywany jest wybór kandydatów, którzy w największym stopniu spełniają przyjęte kryteria. Potencjalny pracownik powinien, w opinii pracodawców, posiadać nie tylko odpowiednie kwalifikacje zawodowe, ale (jak to określili respondenci) *predyspozycje osobowościowe*. Bardzo często są one czynnikiem, który decyduje o ostatecznym przyjęciu:

Kwalifikacje można nabyć, można się czegoś nauczyć, ale zamiłowanie do pracy, zaangażowanie, chęci tego cię nigdzie nie nauczą, to się ma w sobie.

Motywacja do pracy i zaangażowanie to cechy, które w opinii pracodawców stanowią o wartości pracownika, i dlatego poszukują ich u swych kandydatów. Dodatkowe kryteria to: otwartość i łatwość uczenia się, które mogą rekompensować braki w doświadczeniu.

Na początku pracy nowo przyjęta osoba musi nauczyć się wielu czynności i zachowań umożliwiających wykonywanie powierzonych jej zadań. Sporo stanowisk wymaga ciągłego doksztalcania się, ale również samodzielnego podejmowania decyzji, a nie tylko mechanicznego



wykonywania poleceń przełożonego. Wszystko to sprawia, że poszukiwani są kandydaci, którzy łatwiej odnajdą się w takiej sytuacji, są bardziej kreatywni i samodzielni.

Jeśli chodzi o formalne kwalifikacje zawodowe, liczy się głównie doświadczenie zawodowe oraz, w mniejszym stopniu, potwierdzone dyplomem wykształcenie kierunkowe, w zależności od stanowiska na poziomie średnim, zawodowym bądź wyższym. Bardzo często w opinii badanych istotniejszy okazał się staż pracy, fachowość oraz konkretne umiejętności niż poziom i charakter wykształcenia. Dotyczyło to w dużym stopniu posad dla nisko wykwalifikowanych pracowników fizycznych, w przypadku których liczy się głównie umiejętność wykonywania określonych zadań. Im bardziej złożone obowiązki na danym stanowisku tym większe wymagania i nacisk na posiadanie świadectw ukończonych szkoleń i kursów specjalistycznych.

Powyższe kryteria są najczęściej wskazywanymi przez pracodawców, istnieje jednak cały szereg innych, związanych z określonym stanowiskiem. Jak stwierdził jeden z respondentów:

Jeżeli jest potrzeba zatrudnienia na dane stanowisko, to tworzy się profil i w tym profilu są wszystkie wymagania. I na konkretne stanowisko kandydat musi spełniać te wymagania, które są sformułowane czy w profilu osobowym na dane stanowisko, czy w ogłoszeniu. Trudno tutaj powiedzieć, że preferujemy bardziej znajomość języków obcych, czy wykształcenie. To musi być osoba, która odpowiada danemu stanowisku i niekoniecznie na przykład na danym stanowisku potrzebne jest wykształcenie wyższe, wystarczy średnie, ale dodatkowy pakiet, czyli umiejętności związane z danym stanowiskiem są potrzebne.

W zależności od posady różne są wymagania stawiane kandydatowi. Można jednak podać pewne ogólne wskazania dotyczące poszukiwanych kompetencji i kwalifikacji. W przypadku stanowisk związanych z bezpośrednią obsługą klienta, handlem detalicznym czy usługami wymogi formalne dotyczące jakości wykształcenia ustępują miejsca doświadczeniu i osobowości kandydata. Pracodawcy od takiej osoby oczekują raczej wykształcenia średniego, niekoniecznie o charakterze ekonomicznym czy handlowym. Jednak, jak się wydaje, ważne jest dla nich doświadczenie na podobnym stanowisku, najlepiej w tej samej branży, oraz cechy związane z osobowością kandydatów, dzięki którym mogą nawiązać i podtrzymywać kontakty z klientami (miła aparycja, kultura osobista). Poza kompetencjami w zakresie sprzedaży niezwykle ważna jest uczciwość, tak w stosunku do klienta, jak i pracodawcy.

W przypadku zawodów robotniczych nie bez znaczenia jest sprawność fizyczna, siła oraz stan zdrowia. Niejednokrotnie pracodawcy poszukują młodych mężczyzn, którzy nie mają problemów zdrowotnych. Natomiast w przypadku stanowisk, które wymagają rzadkich umiejętności lub przy których powierza się pracownikowi drogi, skomplikowany sprzęt, w pierwszej kolejności pod uwagę brane jest doświadczenie. Jeden z pracodawców stwierdził:



Ja na ten sprzęt jakiegoś młodego nie puszczać, to musi być ktoś z doświadczeniem, nie tylko zawodowym, ale i życiowym, ktoś odpowiedzialny i myślący.

Jeśli chodzi o kandydatów na stanowiska biurowe, przedsiębiorcy oczekują od nich co najmniej wykształcenia średniego. Mile widziane jest wykształcenie wyższe, a także biegła obsługa komputera, która w dzisiejszych czasach jest już biurowym standardem. Inne przydatne cechy to umiejętność pracy w grupie i bezkonfliktowość.

W przypadku kandydatów do pracy o charakterze administracyjno-biurowym oraz wysokiej klasy specjalistów (np. księgowych, inżynierów, specjalistów ds. marketingu) istotne są kwalifikacje formalne, związane z wykształceniem kierunkowym i najczęściej chodzi o ukończone studia wyższe. W działach handlowych i marketingowych ważna jest znajomość języków obcych. W zależności od rynków zbytu obok angielskiego wymagane są: niemiecki, francuski lub rosyjski. Inne pożądane cechy to umiejętność obsługi specjalistycznych programów księgowych czy projektowych. Przede wszystkim poszukuje się osób, które są doświadczonymi profesjonalistami w swojej dziedzinie i mają określone cechy osobowościowe: odpowiedzialność, umiejętność zarządzania innymi oraz samodzielność.

Rozpatrując wymagania stawiane kandydatom, warto również spróbować przedstawić sposób myślenia pracodawców na temat płci i wieku jako kryteriów zatrudnieniowych. Jak wynika z badań ilościowych i jakościowych, w większości przypadków respondenci deklarują, że te dwa czynniki nie mają znaczenia przy rekrutacji. Pojawiają się wręcz wypowiedzi, że taki sposób patrzenia to dyskryminacja i jedynym czynnikiem decydującym o przyjęciu do pracy, obok cech osobowościowych, są predyspozycje związane ze stanowiskiem, na które odbywa się nabór. Na przykład na stanowisko pracy wymagające większej siły fizycznej nie zostanie zatrudniona kobieta. Poniżej zamieszczono przykład takiej wypowiedzi:

Proszę pana, przecież nie mogę stosować dyskryminacji ze względu na wiek, ale biorąc pod uwagę charakter pracy tu jest praca stosunkowo ciężka, bo to są wyroby duże, trochę waży, więc na niektórych stanowiskach wskazani są mężczyźni, no i raczej w sile wieku, którzy nie mają problemów zdrowotnych, z kręgosłupem, tak że wiadomo, że stosujemy tutaj suwnice i żurawiki, ale troszkę krzepy też jest potrzebne. Natomiast na niektórych stanowiskach typowo panie, tam gdzie są te umiejętności takie manualne bardziej potrzebne. Także nie ma jakichś preferencji tutaj.

Tylko nieliczni ujawniali, że preferują osoby młode albo pracowników mężczyzn. Pojawiają się też wypowiedzi pracodawców, którzy stwierdzają, że chętniej zatrudniają osoby starsze (czyli w tym wypadku *koło czterdziestki*) niż młode kobiety, z założenia postrzegane jako mniej



dyspozycyjne aktualne lub przyszłe matki. Poniższy cytat dotyczy kobiet, pojawiały się jednak podobne opinie odnośnie do mężczyzn:

Ja panu powiem, ja najchętniej zatrudniam ludzi, którzy mają koło czterdziestki i mają już poukładane trochę w głowie i życie osobiste, tak że mogą się koncentrować na pracy i chcą pracować, i widzę, że najlepiej mi się układa współpraca z tymi ludźmi. To śmiesznie zabrzmiało, ale czym starsi właśnie ludzie, tym są bardziej elastyczni. Mam tu część młodych osób. Ja np. miałbym problem dzisiaj powiedzieć „Dzisiaj pracujemy 3 godziny dłużej”, nie? Bo te młode mamy mnie po prostu, wie pan, chcą rozstrzelać. Natomiast starsze panie przychodzą i w sobotę, jeżeli trzeba.

Ze względu na cele niniejszego badania temat polityki kadrowej firm dotyczącej wieku i płci nie był pogłębiany, dlatego nie można jednoznacznie powiedzieć, jaka jest faktyczna sytuacja pod tym względem. Jednak nawet pobieżna analiza lokalnego rynku pracy pokazuje, że przedsiębiorstwa mają określone preferencje zatrudnieniowe i nie zawsze są one zgodne z deklarowaną praktyką.



6. SZKOLENIE KADR

Kolejna część prezentowanych badań została poświęcona opiniom respondentów na temat szkoleń. Jak wskazywano wcześniej, szkolenie kadr jest jednym z kluczowych działań inwestycyjnych strategicznych pracodawców. Znaczny odsetek pośród nich zgłosił również zapotrzebowanie na szkolenia w zakresie pozyskiwania dotacji unijnych i zarządzania projektami realizowanymi w ich ramach.

6.1. Dotychczasowe szkolenia

Wszyscy pracodawcy badani metodą jakościową potwierdzili fakt prowadzenia szkoleń w ich firmach. W większości przypadków były to kursy wyjazdowe, organizowane przez firmy zewnętrzne. Tylko niewielka część szkoleń odbywała się na terenie zakładu pracy najczęściej na terenie szkół i placówek służby zdrowia.

Szkolenia przeprowadzają firmy zewnętrzne: dla księgowości z przepisów podatkowych, dla sekretariatu z prawa pracy, dla fizycznych z BHP.

Tylko szkolenie z BHP przeprowadzają sami, pozostałe zlecają firmom zewnętrznym, np. prawo pracy, ZUS, księgowość, te organizowane przez firmy zewnętrzne np. z Bielska, Krakowa, Podbeskidzia np. firma Infor.

Korzystamy z firm zewnętrznych, np. BOM z Bytomia czy Centrum Edukacji z Bytomia. Szkoleniowcy przyjeżdżają do szkoły.

Oferty szkoleń są zgłaszane do lokalnych przedsiębiorstw, które otrzymują wiele propozycji, jednak niejednokrotnie ograniczają się tylko do tych obowiązkowych typu: BHP, prawo pracy, prawo podatkowe, pierwsza pomoc itp. (*Niezbędne szkolenia mają: minimum sanitarne, BHP, ratownictwo, pierwsza pomoc*). Często też pracodawcy szkolą się we własnym zakresie, np. kupując płyty ze specjalistycznym oprogramowaniem i ucząc się ich obsługi (np. grafika komputerowa): *Szkolimy się we własnym zakresie, kupując płyty z gotowymi programami i ucząc się ich*. Prawdopodobnie wynika to z faktu, że przedsiębiorcy sami opłacają szkolenia i w ten sposób redukują koszty. Czasami starają się o odpowiednie dotacje z funduszy europejskich, choć niejednokrotnie z niewielkim skutkiem.

Wie pan, z tych szkoleń na terenie powiatu to korzystamy ze szkoleń kadrowych, kadrowo-płacowych, z Experta bodajże, i szkolenie w zakresie podatku VAT. Tak to mamy szkolenia albo w zakresie naszej struktury, to jest z Krajowego Związku Rewizyjnego, bądź takie zewnętrzne, ale te zewnętrzne jeżeli organizujemy, to staramy się, żeby były z tych dofinansowanych.



Proponowane szkolenia mają często charakter cykliczny, a więc są koszt- i czasochłonne. Tak więc kwestie finansowe oraz związane z organizacją pracy są sporym utrudnieniem w rozwoju kwalifikacji pracowniczych.

Ze względu na kryzys ograniczyliśmy się do szkoleń twardych, które wynikają z obowiązujących przepisów. Czyli to są uprawnienia energetyczne, elektryczne, suwnice, wózki czy jeszcze jakieś inne, oczywiście obsługa rentgenów, obsługa maszyn kontrolnych, ultrasonografów to są te, które podlegają kontroli inspekcji pracy i one z przepisów państwowych są niezbędne. Inne wykreśliśmy zupełnie z naszego programu szkoleniowego, szukając oszczędności, również na szkoleniach.

Preferowane są szkolenia na miejscu, na terenie firmy lub w Skoczowie, wyjazdy to dodatkowe koszty plus czas pracy stracony.

Pojawiło się również kilka głosów przedsiębiorców prowadzących małe firmy, zgodnie z którymi pracownicy nie potrzebują szkoleń, ponieważ posiadają odpowiednie kwalifikacje zdobyte w wieloletniej pracy. Czasem mówiono o braku motywacji do kształcenia się ze strony zatrudnionych.

Nie potrzebujemy innych szkoleń, bo pracowników mamy stałych od kilku lat, np. 15, a nowych nie zatrudniamy.

Nie ma potrzeby doposażyć absolwentów farmacji, gdyż oni muszą mieć fachową wiedzę, a wszystkie dodatkowe umiejętności nabywa się w trakcie pracy.

Pracownicy długo już pracują, a więc mają duże doświadczenie, ale nie chcą się dokwalifikowywać.

Inną podkreślaną przez przedsiębiorców wadą jest brak cykliczności stałej organizacji kursów, gdyż nie zawsze gdy się odbywają, znajdują się chętni do uczestnictwa (lub odwrotnie). Dlatego pojawiła się propozycja komunikacji i współpracy między przedsiębiorcami, aby wspólnie wysyłać na szkolenia swoich pracowników.

Tylko troje respondentów biorących udział w wywiadach jakościowych skrytykowało ofertę szkoleniową regionu, ponieważ kursy odbywają się wyłącznie w miastach, a konkretnie w Bielsku i Katowicach, a ponadto nie spełniają oczekiwań pod względem ich zawartości merytorycznej.

Szkolenia na rynku lokalnym dramat, są, ale w Bielsku, Katowicach.

Oferta szkoleniowa jest, ale jest zła, cechuje ją przerost formy nad treścią.

Ofert szkoleniowych z naszej branży na terenie powiatu nie ma.



Mimo wskazanych trudności z dostępem i organizacją kursów, oferta szkoleniowa regionu i jej jakość oceniane są pozytywnie przez pracodawców, ze względu na zgodną z zapotrzebowaniem pracodawców i szeroką ofertę tematyczną.

Szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne są prowadzone. Jest bardzo wiele propozycji. Szkolimy głównie nasze wysokie potencjały, mamy grupy osób, które uczestniczą w cyklach szkoleń. No, są to różnorodne tematy, prawda? Są to tematy, które zostały zidentyfikowane w trakcie przeprowadzonego „assistant centre” dla tych osób, znaczy, obszary do doskonalenia. Tak jak powiedziałam różnorodne tematy. Pod te potrzeby został przygotowany cały program dla tych osób, no i kontynuujemy szkolenia, także to trudno tak wyrwać z kontekstu akurat jakiś rodzaj szkolenia, nazwę szkolenia, które akurat byłoby potrzebne. To była cała procedura przeprowadzona właśnie zidentyfikowanie obszarów do doskonalenia i na tej podstawie powstał program.

Eksperti z różnych instytucji również w większości pozytywnie oceniali ofertę szkoleniową. Zwracali jednak uwagę, że większość kursów pochodzi spoza rynku lokalnego, co stanowi niejednokrotnie barierę dla pracodawców, oraz że są one płatne, a to w dobie kryzysu dodatkowy koszt dla przedsiębiorstwa. Dlatego też niektórzy z pracodawców rezygnują z kształcenia kadr, ograniczając się tylko do szkoleń koniecznych lub obowiązkowych (np. BHP, kadry, księgowość). Jak wyjaśniał jeden z ekspertów w trakcie wywiadu IDI:

Szkoleń jest bardzo dużo, tylko w większości są to płatne szkolenia i nie zawsze chcą wysyłać na wszystkie szkolenia, bo to by był bardzo duży koszt. Zazwyczaj są to prywatne firmy, które zalewają nas ofertami szkoleniowymi.

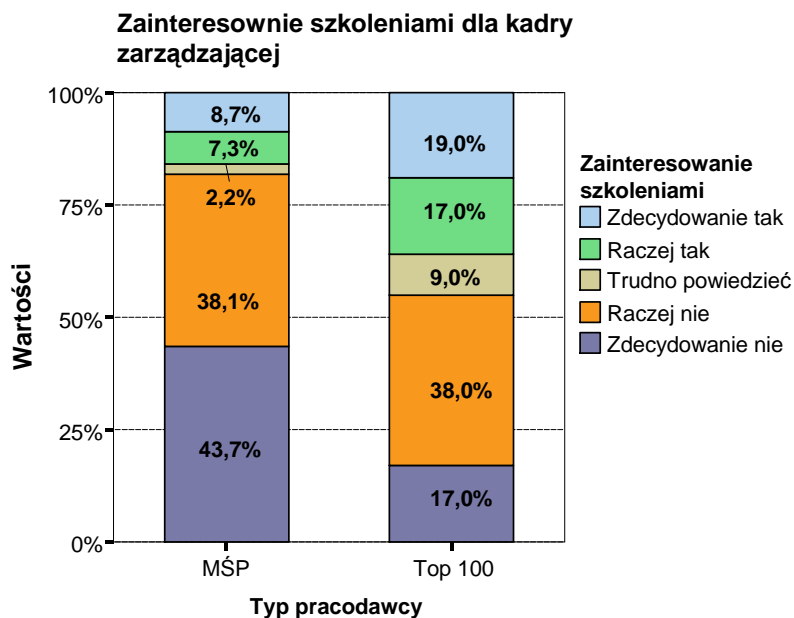
W dalszej części rozdziału zobrazowano dane ilościowe odnośnie do poziomu aktualnego zainteresowania szkoleniem kadr zarządzających i osób zatrudnionych oraz oczekiwanego zakresu oferty szkoleniowej dla tych dwóch kategorii potencjalnych uczestników.



6.2. Szkolenia kadr zarządzających

Istotnym zagadnieniem badawczym było określenie stopnia zaangażowania cieszyńskich przedsiębiorców w podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników. W tym celu dokonano analizy zainteresowania szkoleniami dla kadry zarządzającej oraz dla aktualnie zatrudnionych. Jak kształtuje się zainteresowanie kształceniem kadr zarządzających?

Wykres 24. Zainteresowanie szkoleniami dla kadry zarządzającej



W próbie TOP 100 ponad połowa respondentów (55,0%) nie jest zainteresowana podnoszeniem kwalifikacji kadry zarządzającej, o czym świadczy znaczący odsetek odpowiedzi „zdecydowanie nie” (17,0%) oraz „raczej nie” (38,0%). Co jedenasty z badanych (9,0%) wykazał w tej kwestii niezdecydowanie, natomiast pozostali (36,0%) są zainteresowani szkoleniami; pośród nich zdecydowaną gotowość do przeszkolenia kadry zarządzającej wyraża jeden na pięciu respondentów (19,0%).

Wśród pracodawców z MŚP również odnotowano zróżnicowany stopień zaangażowania w podnoszenie kwalifikacji kadry zarządzającej, ale poziom gotowości do organizacji kursów jest cztery razy niższy niż w poprzedniej próbie i wynosi 9,0%. Ponad cztery piąte mniejszych przedsiębiorców (82,0%) nie jest zainteresowanych szkoleniami dla swych kierowników, na co wskazuje dominujący odsetek odpowiedzi „zdecydowanie nie” (44,0%) oraz „raczej nie” (38%). Co pięćdziesiąty ankietowany (2,0%) wyraża niezdecydowanie.

Następnie utworzono rankingi tematów szkoleń dla kadry zarządzającej, wskazanych przez zainteresowanych szkoleniami ankietowanych, zgodnie z kolejnością wyznaczoną liczbą potencjalnych uczestników.



Biorąc pod uwagę deklarowaną liczbę wszystkich uczestników rekrutujących się ze strategicznych podmiotów, można zaobserwować, że największym zainteresowaniem cieszyłyby się kursy z zakresu **pozyskiwania środków unijnych** (10,9% szkolonych) oraz **doskonalenia umiejętności interpersonalnych** (10,4%). Niewiele mniejsza liczba osób przewidziana jest na szkolenia związane z problematyką **zarządzania przedsiębiorstwem** (9,1%) oraz **zasobami ludzkimi** (7,9%). Na kolejnych miejscach w rankingu zagadnień szkoleniowych znalazły się: **kadry, płace** (6,7%), **księgowość i zarządzanie finansami oraz podatki** (6,2%). Respondenci zgłosili ponadto gotowość oddelegowania uczestników na kursy i szkolenia o tematyce: **obsługa komputera, handel, implantacja prawa wspólnotowego (UE) do krajowego porządku publicznego, prawo pracy i techniki robót budowlanych** (po 4,9% wskazań). Na pozostałe szkolenia, obejmujące 13 zakresów tematycznych, skierowane zostałyby w każdym przypadku mniej niż 4% spośród ogółu kursantów³⁹.

Największym zainteresowaniem wśród małych i średnich pracodawców, również cieszą się szkolenia umożliwiające **pozyskiwanie funduszy unijnych** (14,8%) oraz **usprawniające zarządzanie** (9,0%). Ponadto co czternasty kursant z kierownictwa tych firm prawdopodobnie będzie doskonił swoje kompetencje związane z **obsługą komputera i technikami sprzedaży** (po ok. 7,0%). Mniejsza liczba szkolonych pogłębi wiedzę z zakresu **prawa pracy, przepisów BHP, zarządzania zasobami ludzkimi** lub będzie uczestniczyć w **kursach językowych** (po ok. 5,0–6,0%). Jeden na dwudziestu pięciu oddelegowanych na szkolenie zapozna się z **tematyką księgową** oraz zagadnieniami **budownictwa** (po ok. 4,0%). Pozostałe wymienione tematy spotykają się z mniejszym zainteresowaniem cieszyńskich przedsiębiorców, a odsetek potencjalnych uczestników tych kursów w żadnym przypadku nie przekroczy 2% ogółu osób przewidzianych do szkolenia.

Warto podkreślić, że zarówno mali i średni, jak i strategiczni przedsiębiorcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na kształcenie ich kierownictw w zakresie pozyskiwania funduszy z Unii Europejskiej oraz zasad zarządzania załogami pracowniczymi.

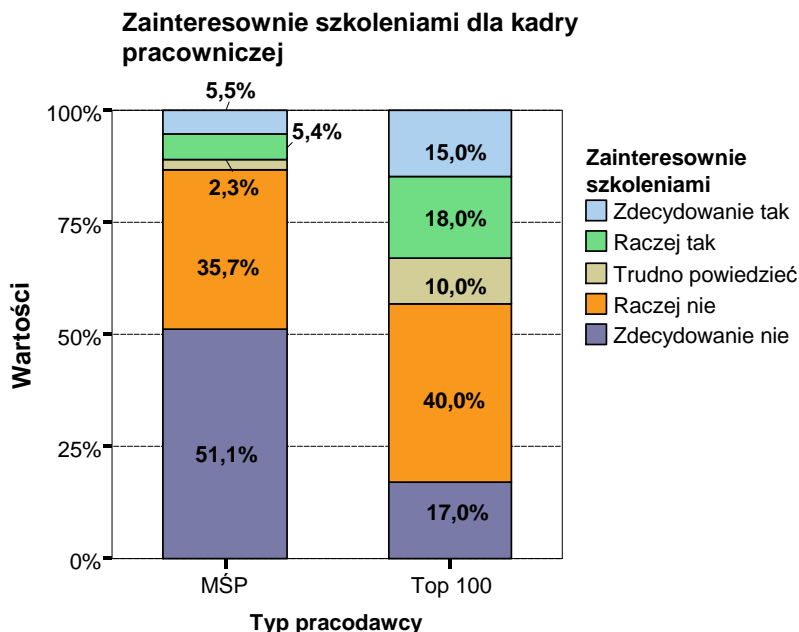
³⁹ Szczegółowy wykaz preferowanej tematyki szkoleń dla kadry zarządzającej oraz pracowniczej znajduje się w następujących raportach: „Raport z badania lokalnego rynku pracy w podmiotach z sektora MSP” oraz „TOP 100 raport z badań ilościowych wśród strategicznych, największych pracodawców”.



6.3. Szkolenia dla pracowników

Oprócz charakterystyki zapotrzebowania przedsiębiorców na szkolenia kadry zarządzającej przeanalizowano zainteresowania szkoleniami dla aktualnie zatrudnionych pracowników. Rozkład uzyskanych odpowiedzi zaprezentowany jest poniżej.

Wykres 25. Zainteresowanie szkoleniami dla kadry pracowniczej



W grupie TOP 100 ponad połowa pracodawców (57,0%) nie dostrzegła potrzeby szkolenia swoich pracowników, przy czym jeden na sześć (17,0%) wskazał brak zainteresowania w sposób zdecydowany, a dwie piąte ankietowanych (40,0%) raczej nie zdecyduje się na podnoszenie kwalifikacji załogi. Natomiast gotowość do skorzystania z oferty szkoleniowej deklaruje jeden na trzech przedsiębiorców (33,0%), przy czym tylko co siódmy jest tą propozycją jednoznacznie zainteresowany, wybierając wariant odpowiedzi „zdecydowanie tak” (15,0%). Jeden na dziesięciu badanych (10,0%) nie miał w omawianej kwestii jednoznacznej opinii.

Jeszcze większa część pracodawców z sektora MŚP, bo aż 87%, nie jest zainteresowana taką formą inwestowania w kadry i jest to zbliżony odsetek jak w przypadku kształcenia osób zarządzających. Ponad połowa z tej grupy respondentów (51,0%) zdecydowanie nie będzie dokształcać swych pracowników, a częściej niż co trzeci twierdzi, że raczej się nie zdecyduje na podnoszenie kwalifikacji załogi (36,0%). Chęć skorzystania z oferty szkoleniowej deklaruje jeden na dziesięciu pracodawców (10,0%), przy czym tylko co szesnasty jest tą propozycją jednoznacznie zainteresowany, wybierając wariant odpowiedzi „zdecydowanie tak” (6,0%).



Jak pokazują przytoczone wyniki badań, strategiczni przedsiębiorcy są znacznie bardziej skłonni niż reprezentanci MŚP do zwiększania kwalifikacji i wiedzy zarówno swych załóg pracowniczych, jak i kadr zarządzających nimi. Wyniki te potwierdzają wcześniejsze ustalenia, zgodnie z którymi większe podmioty prowadzące działalność na terenie powiatu cieszyńskiego są częściej zainteresowane inwestowaniem w kapitał ludzki swych przedsiębiorstw.

Rankingi preferowanych tematów szkoleń dla zatrudnionych są zróżnicowane w obu grupach respondentów.

Wyraźnie na czele listy utworzonej przez ankietowanych w ramach TOP 100 znalazły się kursy z zakresu **BHP** (14,4%), co jest zrozumiałe, bowiem pracodawcy są do nich zobligowani wymogami formalnymi. Dużą popularnością cieszyć się mogą kursy podnoszące wiedzę i kompetencje w kwestii **przepisów sanitarnych, umiejętności pracy w zespole i obsługi klienta** (po ok. 7,0%). Ankietowani zgłaszali także zapotrzebowanie na szkolenia umożliwiające nabycie **uprawnień operatora wózków widłowych** oraz podnoszące kompetencje związane z **handlem i technikami sprzedaży** (po ok. 6,0%). Zamierzają także oddelegować relatywnie znaczącą liczbę pracowników na szkolenia umożliwiające doskonalenie **kwalifikacji pedagogicznych i komunikacji interpersonalnej** (po ok. 4,0%). W pozostałych przypadkach liczba potencjalnych uczestników szkoleń nie przekroczy progu 4% ogółu osób szkolących się.

Z kolei w MŚP na pierwszych miejscach znalazły się zagadnienia związane z **technikami sprzedaży** (7,1%) i **obsługą klienta** (6,2%). Jeden na dwadzieścia oddelegowanych na szkolenia pracowników powinien, zdaniem badanych, doskonalić swoje umiejętności z zakresu **obsługi komputera**, pogłębić znajomość **przepisów BHP**, opanować **zasady pierwszej pomocy** oraz podnieść poziom **kompetencji handlowych** (po ok. 5,0%). Nieco mniejszym potencjalnym zainteresowaniem cieszyłyby się kursy **języka angielskiego** oraz nadające **uprawnienia operatora wózków widłowych** (po ok. 4,0%), a także umożliwiające **obsługę maszyn budowlanych i prowadzenie pojazdów**, potwierdzone odpowiednim prawem jazdy (po 3%). W pozostałych przypadkach liczba potencjalnych uczestników szkoleń nie przekroczy w żadnym przypadku progu 3% ogółu kursantów.

W trakcie wywiadów IDI respondenci nie tylko opowiedzieli o dotychczasowych działaniach szkoleniowych, ale również określili stan swoich preferencji odnośnie do oferty szkoleń organizowanych w powiecie. Potrzeby te odpowiadają wynikom ilościowym. Największe zainteresowani dotyczy kursów z zakresu tematyki handlowej i administracyjnej. Drugi typ to szkolenia ściśle techniczne, np. uprawnienia na wózki widłowe. Tylko raz wspomniano o kursie języków obcych i kursie komputerowym. Jeśli chodzi o wymagania organizacyjne, to szkolenia powinny być przeprowadzane na miejscu, gdyż odbywające się poza siedzibą firmy są zazwyczaj uznawane za stratę czasu i poniesionych dodatkowych kosztów finansowych.



PODSUMOWANIE

W niniejszej publikacji przedstawione zostały kluczowe wyniki badań i analiz poczynionych w ramach projektu „**CBRG – Cieszyński Barometr Rozwoju Gospodarczego**”, które obejmowały: analizę źródeł wtórnych, badania jakościowe wśród pracodawców i lokalnych ekspertów oraz badania ilościowe wśród sektora MŚP oraz TOP 100 – strategicznych, największych pracodawców w powiecie cieszyńskim.

Charakterystyka lokalnej gospodarki

Według danych ilościowych, lokalna przedsiębiorczość skoncentrowana jest przede wszystkim w miejskiej gminie Cieszyn oraz w miejsko-wiejskiej gminie Skoczów, chociaż częściej występują tam strategiczne podmioty, zaś najmniej dogodne warunki dla rozwoju przedsiębiorstw panują w wiejskich gminach Istebna, Hażlach, Dębowiec oraz Chybie.

Wśród objętych badaniem podmiotów małych i średnich, zatrudniających do 50 pracowników, blisko jedna trzecia prowadzi działalność w ramach sekcji „handel hurtowy i detaliczny”, co ósmy respondent z tej kategorii zajmuje się „budownictwem”, a jeden na dziewięciu „obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami dla firm”. Niewiele niższy odsetek badanych zajmuje się „przetwórstwem przemysłowym”, „działalnością usługową komunalną, społeczną i indywidualną” oraz prowadzi „hotele i restauracje” (po ok. 9,0%).

Odmienne przedstawia się główny profil działalności w przypadku podmiotów strategicznych w powiecie, zatrudniających powyżej 50 pracowników, wśród których niemal jedna trzecia zajmuje się „przetwórstwem przemysłowym”, co siódmy respondent działa w sekcji „edukacja”, a jeden na dziewięciu zajmuje się „handlem hurtowym i detalicznym”. Niewiele mniejszy odsetek stanowią instytucje funkcjonujące w ramach „administracji publicznej” (10%) oraz firmy z branży „budownictwo” (9%).

Przy porównaniu obu tych grup podmiotów gospodarczych widać wyraźną, ponadtrzykrotną przewagę strategicznych firm przetwórców przemysłowych (32,0%) nad działającymi w tej branży małymi i średnimi przedsiębiorcami (niespełna 10,0%). Te ostatnie zdobywają zbliżoną przewagę nad firmami z TOP 100 w zakresie handlu hurtowego i detalicznego (odpowiednio: 30,7% i 11,0%). Domeną strategicznych firm i instytucji jest zatem przemysł przetwórczy oraz edukacja, zaś małe i średnie podmioty działają przede wszystkim w handlu i usługach, w tym także związanych z nieruchomościami i obsługą firm oraz w budownictwie.

Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw

Wysoka skala przedsiębiorczości w powiecie nie jest jednak odpowiednio wspierana przez instytucje publiczne. Jeśli chodzi o już działające podmioty – ogólnie można stwierdzić, że respondenci z małych i średnich podmiotów, a co warto podkreślić również strategicznych



przedsiębiorcy odtworzyli dość pesymistyczny obraz ich sytuacji ekonomicznej z ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie. Kondycję własnej strategicznej firmy lub instytucji ocenia jako pogarszającą się jeden na trzech, a w całej branży dwóch na pięciu strategicznych respondentów. W Polsce i na świecie sytuacja ekonomiczna pogorszyła się zdaniem trzech czwartych tej grupy ankietowanych. Wśród MŚP odsetek optymistów jest w każdym przypadku wyraźnie większy niż badanych z TOP 100.

Na zarejestrowany poziom nastrojów ekonomicznych mógł mieć wpływ fakt, iż akcja badawcza odbywała się w szczególnym okresie, kiedy w publicznej debacie w mediach, wiele mówiono o nadchodzącym głębokim kryzysie gospodarczym. Prognozy są zatem bardziej optymistyczne. W świadomości badanych jawi się obraz, zgodnie z którym w ciągu kolejnych 12 miesięcy od momentu badania nastąpi stabilizacja, „zamrożenie” pozycji ekonomicznej większości lokalnych przedsiębiorstw. Co warto podkreślić, strategiczni pracodawcy są znacznie bardziej pesymistyczni w ocenach zmian na wszystkich rynkach, a w szczególności: światowym, krajowym i w branży. Badane małe i średnie lokalne podmioty są nie tylko bardziej skłonne przewidywać stabilizację koniunktury ekonomicznej w mikro- i makroskali, ale również nieco częściej spodziewają się poprawy sytuacji we własnej firmie. Wzrost poziomu optymizmu w badanych podmiotach może mieć swoje źródło w ożywieniu gospodarczym i pozytywnych opiniach o bliskim zakończeniu światowego kryzysu.

Pogorszenie wskaźników ekonomicznych może pogłębiać się w strategicznych, małych oraz średnich przedsiębiorstwach zajmujących się „transportem, gospodarką materiałową i łącznością”, „handlem hurtowym i detalicznym” oraz „przetwórstwem przemysłowym”, a także w MŚP związanych z „wytwarzaniem i zaopatrzeniem w energię elektryczną, gaz i wodę” oraz w lokalnych „hotelach i restauracjach”. Te ostatnie działy gospodarki na cieszyńskim rynku wymagają największego zainteresowania ze strony odpowiednich instytucji oraz władz samorządowych. Wszelkie niekorzystne zmiany mogą obniżyć poziom przedsiębiorczości w poszczególnych branżach oraz przyczynić się do ich destabilizacji kadrowej i finansowej.

Lokalne inwestycje. Bariery rozwojowe

W 2008 r. analizowana jednostka administracyjna była wysoce niedoinwestowana w porównaniu zarówno z regionalną, jak i ogólnopolską gospodarką. Istotny dla badanych ekspertów problem stanowiła zbyt mała ilość terenów przygotowanych pod inwestycje. Sytuację tę utrudniają także skomplikowane przepisy prawne. Ponadto na przestrzeni ostatnich lat mamy do czynienia ze stopniową likwidacją istniejących dużych i średnich zakładów oraz z przenoszeniem produkcji na pobliską Słowację lub do Czech.

Jak pokazały wyniki badań, jeden na ośmiu respondentów z TOP 100 nie podjął żadnych wysiłków, aby uczynić firmę/instytucję bardziej konkurencyjną i lepiej realizować swoją misję. Trzykrotnie częściej brak inwestycji dotyczył przedsiębiorstw małych i średnich, co oznacza,



że możliwość inwestowania jest silnie związana z wielkością podmiotu gospodarczego. W ostatnim roku strategiczni przedsiębiorcy realizowali różnorodne działania prorozwojowe, głównie nastawione na inwestycje w nieruchomości oraz w zasoby ludzkie. Natomiast mali i średni pracodawcy bardziej skłonni byli do „twardych” inwestycji w park maszynowy, budynki lub udoskonalanie swej oferty niż w kapitał ludzki, czyli zwiększanie poziomu wiedzy i umiejętności swoich pracowników. Zainteresowanie inwestycjami w zasoby ludzkie jest tu ponad trzykrotnie niższe niż wśród strategicznych firm. Jak podkreślali respondenci w trakcie wywiadów IDI, bez zewnętrznych środków wspierających lokalnych przedsiębiorców nie da się przeprowadzić koniecznych inwestycji.

Oprócz deficytu inwestycji główne problemy strategicznych przedsiębiorstw działających w powiecie cieszyńskim wynikają z problemów finansowych, uniemożliwiających rozwój firm, a także są powiązane z wysoką konkurencją na rynkach, w których uczestniczą. Konkurencyjność jest jeszcze bardziej znaczącą barierą działalności firm liczących poniżej 50 pracowników. Ale dla tych ostatnich najbardziej dotkliwe okazują się wysokie koszty pracy, wskazywane dwukrotnie częściej niż niesprzyjający przedsiębiorczości system podatkowy, oraz poczucie zagrożenia wynikające z niestabilności rynku.

Eksperti biorący udział w diagnozie jakościowej za jedno z ważniejszych ograniczeń wpływających na rozwój regionu i funkcjonujących na jego terenie podmiotów gospodarczych uznali brak jakichkolwiek planów rozwojowych, które uwzględniałyby cały powiat. Zalecane jest zatem przedsięwzięcie kroków do stworzenia takiego planu rozwoju w skali powiatu w międzysektorowej współpracy lokalnych przedsiębiorców, instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych.

Warto byłoby również wdrożyć programy (finansowe, szkoleniowe, doradcze), które stymulowałyby zwiększanie lokalnych inwestycji, przede wszystkim polegające na zwiększaniu potencjału zasobów ludzkich mniejszych firm. Duże znaczenie mogłoby mieć różnego rodzaju wsparcie w zakresie ubiegania się i prowadzenia projektów przez lokalne firmy i instytucje w ramach funduszy unijnych.

Polityka personalna i plany zatrudnienia

Struktura wykształcenia kadr pracowniczych w małych i średnich przedsiębiorstwach oraz w podmiotach TOP 100 ma podobny układ. W obu próbach dominują pracownicy z wykształceniem średnim oraz zasadniczym zawodowym, przy czym w strategicznych przedsiębiorstwach zatrudnia się o 3,5 punktów procentowych więcej osób, które ukończyły szkoły zasadnicze zawodowe, zaś w małych i średnich firmach nieco przeważają osoby z wykształceniem średnim (o 5,0%).

Znaczące różnice w zapotrzebowaniu na pracowników występowały jednak w obu grupach pracodawców w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Jak wynika z badań, małe i średnie podmioty najczęściej wykazywały stabilność swych kadr, podczas gdy sytuacja pracowników strategicznych podmiotów była bardzo zróżnicowana: identyczna liczba podmiotów zwiększyła poziom zatrudnienia, dokonała redukcji kadry lub nie zmieniła liczby pracowników.



W obu próbach największe szanse na zatrudnienie mieli kandydaci o stosunkowo niskich i średnich kwalifikacjach, przy czym w TOP 100 byli to głównie robotnicy, niewykwalifikowani pracownicy fizyczni oraz pracownicy biurowi, a w małych i średnich firmach zapotrzebowanie najczęściej dotyczyło pracowników usług i sprzedawców, techników oraz robotników przemysłowych.

Uzyskane dane wskazują ponadto, że na przeprowadzenie zwolnień w ciągu najbliższych 12 miesięcy zdecydowana jest jedna piąta podmiotów strategicznych. W badanych małych i średnich firmach niemal w ogóle nie planuje się redukcji etatów (tylko 1,9%). U tych ostatnich możemy spodziewać się zatem względnej stabilizacji kadr.

Planowa w firmach strategicznych redukcja najczęściej będzie wynikiem pogorszenia sytuacji ekonomicznej firmy/institucji oraz sezonowego lub stałego zmniejszenia popytu na oferowane produkty/usługi. Ponadto zwolnienia dotyczyć będą pracowników odchodzących na emeryturę oraz tych, którym kończy się umowa zawarta na czas określony. Zakładane zwolnienia dotyczyć będą przede wszystkim stanowisk pracy o charakterze robotniczym.

Dwie trzecie strategicznych pracodawców w ciągu najbliższego roku nie zamierza zatrudniać nowych pracowników, a jedna trzecia (34,0%) planuje przyjęcia w ramach rotacji (21,0%) lub stworzenia nowych etatów (17,0%). W próbie MŚP zatrudnienia będą miały mniejszą skalę (17,6%), przy czym czterokrotnie częściej powstaną nowe etaty (14,4%), niż dojdzie do wymiany pracowników na istniejących stanowiskach pracy (3,2%).

Blisko jedna trzecia stanowisk w firmach TOP 100 przeznaczona jest dla „specjalistów”, w większości dla nauczycieli. Relatywnie wysoki udział stanowisk przewidzianych dla nauczycieli związany jest zapewne z oceną kondycji ekonomicznej. Sektor edukacji w porównaniu z przedsiębiorstwami prywatnymi ma bardziej stabilną sytuację ekonomiczną. Natomiast podmioty prywatne często wstrzymują się z decyzjami kadrowymi do czasu ustabilizowania się kondycji gospodarczej. Na kolejnych pozycjach umieszczono „pracowników przy pracach prostych”, a na trzecim „pracowników usług osobistych i sprzedawców”. Według deklaracji przedsiębiorców MŚP, najczęściej będą poszukiwani „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”, „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” oraz „pracownicy przy pracach prostych”.

Biorąc pod uwagę przewidywania na temat zwolnień pracowników, można stwierdzić, że w najbliższej przyszłości kadry małych i średnich lokalnych pracodawców będą bardziej stabilne niż w strategicznych podmiotach. Ponadto w MŚP powstanie relatywnie więcej miejsc pracy niż w zakładach pracy o decydującym znaczeniu dla lokalnej gospodarki.

Szkolenia

Badani strategiczni przedsiębiorcy są znacznie bardziej skłonni niż reprezentanci MŚP do zwiększania kwalifikacji i wiedzy zarówno swych załóg pracowniczych, jak i kadr zarządzających nimi. W próbie TOP 100 ponad połowa respondentów (55,0%) nie jest zainteresowana podnoszeniem kwalifikacji kadry zarządzającej. Aż ponad cztery piąte



mniejszych przedsiębiorców (82,0%) nie jest zainteresowanych szkoleniami dla swych kierowników. W grupie TOP 100 ponad połowa pracodawców (57,0%) nie dostrzegała potrzeby szkolenia swoich pracowników. Jeszcze większa część pracodawców z MŚP, bo aż 87%, nie jest zainteresowana taką formą inwestowania w kadry, i jest to podobny odsetek jak w przypadku kształcenia osób zarządzających.

Jak pokazały badania, największe bariery partycypacji w szkoleniach dotyczą kwestii finansowych oraz organizacyjnych. Konieczne są zatem programy zwiększające zasięg uczestnictwa kadr pracowniczych w oferowanych szkoleniach poprzez dofinansowanie i/lub organizację niedrogich lub nieodpłatnych kursów na terenie lub w pobliżu lokalnych zakładów pracy.

Należy wziąć pod uwagę, że oferta szkoleniowa skierowana do osób bezrobotnych i pracowników zakładów w powiecie cieszyńskim powinna spełniać warunek pragmatyczny, być zgodna z aktualnym faktycznym zapotrzebowaniem pracodawców, oraz merytoryczny – kursy powinny dostarczać rzetelnej wiedzy i kształcić wymagane umiejętności pracownicze.

Biorąc pod uwagę deklarowaną liczbę wszystkich uczestników kursów dla kadr zarządzających, można zaobserwować, że największym zainteresowaniem cieszyłyby się szkolenia z zakresu pozyskiwania środków unijnych, doskonalenia umiejętności interpersonalnych oraz usprawniające zarządzanie. Dużą popularnością w strategicznych podmiotach cieszyć się mogą kursy pracownicze podnoszące wiedzę i kompetencje w kwestii przepisów sanitarnych, umiejętności pracy w zespole i obsługi klienta. Według badanych MŚP najistotniejsze są zagadnienia związane z technikami sprzedaży i obsługą klienta.



Spis rysunków

Rysunek 1. Powiaty województwa śląskiego	16
--	----

Spis tabel

Tabela 1. Liczba podmiotów gospodarki narodowej według sekcji PKD w latach 1999–2008	21
Tabela 2. Udział podmiotów gospodarki narodowej według sekcji PKD w roku 2008 w powiecie cieszyńskim na tle Polski oraz województwa śląskiego	25
Tabela 3. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie cieszyńskim ze względu na wielkość zatrudnienia latach 2002–2008	26
Tabela 4. Pracujący wg sektorów ekonomicznych (łącznie z rolnictwem indywidualnym) w powiecie cieszyńskim w latach 2003–2008	28
Tabela 5. Poziom bezrobocia rejestrowanego w powiecie cieszyńskim na tle województwa śląskiego oraz Polski w latach 2004–2009	31
Tabela 6. Struktura bezrobocia rejestrowanego w powiecie cieszyńskim w latach 2005–2009	33
Tabela 7. Główna dziedzina działalności firmy/instytucji	39
Tabela 8. Główna dziedzina działalności firmy/instytucji a całkowity udział w zatrudnieniu	40
Tabela 9. Prognozowana sytuacja ekonomiczna (w ciągu najbliższych 12 miesięcy: 2009-2010)	63
Tabela 10. Inwestycje zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009 ...	68
Tabela 11. Planowane działania inwestycyjne (w ciągu kolejnych 12 miesięcy: 2009-2010)	69
Tabela 12. Główne bariery rozwojowe	72
Tabela 13. Wykorzystywane formy pomocy ze środków UE (w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009)	77
Tabela 14. Postrzegane bariery w pozyskiwaniu funduszy ze środków UE	79
Tabela 15. Oczekiwane formy pomocy przy pozyskiwaniu środków z UE	80
Tabela 16. Stosunek liczby zredukowanych oraz utworzonych miejsc pracy do ogólnej liczby pracowników	83
Tabela 17. Stanowiska pracy utworzone w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009	84
Tabela 18. Najbardziej popularne stanowiska pracy utworzone w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009 (TOP 100)	85
Tabela 19. Najbardziej popularne stanowiska pracy utworzone w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009	86
Tabela 20. Plany kadrowe na najbliższe 12 miesięcy w stosunku do aktualnego poziomu zatrudnienia	90
Tabela 21. Główne przyczyny zatrudnienia nowych pracowników	92
Tabela 22. Planowane stanowiska pracy według liczby osób	93
Tabela 23. Najczęściej planowane stanowiska pracy (TOP 100)	94
Tabela 24. Najczęściej planowane stanowiska pracy (MŚP)	95
Tabela 25. Najważniejsze kryteria wyboru pracowników	100
Tabela 26. Oczekiwane formy przy zatrudnianiu osób bezrobotnych	101



Spis wykresów

Wykres 1. Ludność według grup wiekowych w roku 2009	18
Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia w latach 2004–2008	27
Wykres 3. Udział pracujących według sektorów ekonomicznych w 2008 r.	29
Wykres 4. Lokalizacja firmy/institucji ze względu na gminy w powiecie cieszyńskim	37
Wykres 5. Sektor działania firmy/institucji	42
Wykres 6. Liczba zatrudnionych pracowników (bez względu na formę zatrudnienia)	43
Wykres 7. Liczba zatrudnionych pracowników a całkowity udział w zatrudnieniu ..	44
Wykres 8. Struktura pracowników ze względu na płeć	46
Wykres 9. Struktura pracowników ze względu na poziom wykształcenia	49
Wykres 10. Czy eksportują Państwo swoje towary, usługi za granicę?	51
Wykres 11. Główne kierunki eksportu	52
Wykres 12. Ocena osiągniętych wskaźników ekonomicznych firmy/institucji (w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008-2009)	57
Wykres 13. Prognozowana ocena wskaźników ekonomicznych firmy/institucji (w ciągu najbliższych 12 miesięcy: 2008-2009)	59
Wykres 14. Ocena sytuacji ekonomicznej (w ciągu ostatnich 12 miesięcy: 2008 2009).....	61
Wykres 15. Indeks nastrojów pracodawców a sektor działania firmy/institucji	64
Wykres 16. Indeks nastrojów pracodawców a główna dziedzina działalności firmy/institucji	66
Wykres 17. Zmiany w poziomie zatrudnienia pracowników (w ciągu ostatnich 12 miesięcy).....	82
Wykres 18. Plany dotyczące zatrudnienia pracowników (w ciągu najbliższych 12 miesięcy: 2009-2010)	91
Wykres 19. Wymagany poziom wykształcenia.....	96
Wykres 20. Wymagany stopień obsługi komputera	97
Wykres 21. Wymagane minimalne doświadczenie zawodowe	98
Wykres 22. Preferowana płeć kandydata do zatrudnienia	99
Wykres 23. Zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem potrzeb pracodawcy	112
Wykres 24. Zainteresowanie szkoleniami dla kadry zarządzającej	110
Wykres 25. Zainteresowanie szkoleniami dla kadry pracowniczej.....	112