



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską

Cieszyński Barometr Rozwoju Gospodarczego

Raport z badania lokalnego rynku pracy w podmiotach z sektora MŚP

Opracowanie



na zlecenie

**POWIATOWEGO URZĘDU PRACY
W CIESZYNIE**

Kraków 2009



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Spis treści.....	2
PODSUMOWANIE.....	4
I. Charakterystyka badanej próby	20
1. Charakterystyka pracodawców w powiecie cieszyńskim	21
1.1. Główna dziedzina działalności.....	21
1.2. Liczba zatrudnionych pracowników	27
1.3. Zasięg działania przedsiębiorstw i innych podmiotów.....	30
1.4. Struktura zatrudnienia	31
1.4.1. Poziom wykształcenia.....	34
1.4.2. Płeć zatrudnionych	38
1.4.3. Osoby odchodzące na emeryturę	41
1.4.4. Działalność eksportowa.....	44
2. Kondycja ekonomiczna badanych podmiotów – nastroje pracodawców	50
3. Rozwój podmiotów gospodarczych i instytucji z sektora publicznego	59
3.1. Bariery utrudniające rozwój firm/instytucji	59
3.2. Zrealizowane i planowane działania inwestycyjne.....	63
3.3. Korzystanie ze środków UE	72
4. Zmiany w poziomie zatrudnienia w ciągu ostatnich 12. miesięcy	77
5. Prognozy dotyczące zatrudniania nowych pracowników	91
5.1. Plany dotyczące poziomu zatrudnienia.....	91
5.2. Zapotrzebowanie na nowych pracowników.....	99
5.3. Plany kadrowe w dalszej perspektywie czasowej (w ciągu najbliższych 5 lat).....	104
5.4. Wymagania stawiane kandydatom do zatrudnienia.....	109
5.5. Profile kandydatów do zatrudnienia wyróżnione ze względu na poziom oczekiwanych kwalifikacji	136
5.5.1. Profil kandydata bez wymogów w zakresie poziomu kwalifikacji.....	137
5.5.2. Profil kandydata z wykształceniem zasadniczym zawodowym.....	140
5.5.3. Profil kandydata z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.....	144



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.5.4. Profil kandydata z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym.....	147
5.5.5. Profil kandydata z wyższym wykształceniem	151
6. Szkolenia	165
6.1. Zainteresowanie szkoleniami dla kadry zarządzającej	165
6.2. Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników.....	167



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PODSUMOWANIE

W podsumowaniu przedstawiono wyłącznie kluczowe wyniki badań przeprowadzonych wśród 1111 pracodawców z sektora MŚP oraz instytucji sektora publicznego, funkcjonujących na terenie powiatu cieszyńskiego. Natomiast raport zawiera szczegółowe ustalenia, poczynione w toku analizy korelacji pomiędzy badanymi zmiennymi a podstawowymi charakterystykami podmiotów badawczych, takimi jak: przynależność do sektora, wielkość mierzona liczbą zatrudnionych pracowników, główna dziedzina działalności, lokalizacja i zasięg działania.

1. Charakterystyka respondentów

Ustalono, że blisko jedna trzecia ankietowanych (31%) prowadzi działalność w ramach sekcji „handel hurtowy i detaliczny”. Co ósmy respondent (12%) zajmuje się „budownictwem”, a jeden na dziewięciu (11%) – „obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami dla firm”. Niewiele niższy odsetek badanych zajmuje się „przetwórstwem przemysłowym” (10%), „działalnością usługową komunalną, społeczną i indywidualną” oraz prowadzi „hotele i restauracje” (po 9%). Wyraźnie skromniejsza jest reprezentacja podmiotów zaklasyfikowanych do sekcji „transport, gospodarka magazynowa i łączność” (5%) oraz „ochrona zdrowia i pomoc społeczna” (4%). 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%).

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%). Przedsiębiorstwa 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%)



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dysponuje kadrami, której liczba mieści 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/instytucje, zatrudniające do 50 osób. Równolegle przeprowadzono osobne badania wśród największych, strategicznych podmiotów, o poziomie zatrudnienia przekraczającym 50 pracowników.

Ponad jedna czwarta ankietowanych ma swoją siedzibę w Cieszynie, a pozostali są rozproszeni po wszystkich gminach powiatu, przy czym – proporcjonalnie do liczby mieszkańców – blisko jedna piąta z nich funkcjonuje na terenie Skoczowa (18%). Jeden na dziewięciu respondentów prowadzi interesy 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.

Zakres działalności zakładów zlokalizowanych na terenie powiatu cieszyńskiego obejmuje w blisko połowie przypadków (47%) wyłącznie rynek lokalny i nie przekracza granic administracyjnych gminy. Co siódmy respondent (15%) działa na obszarze całego kraju, jeden na sześciu (17%) – w granicach powiatu, a co dziewiąty (11%) prowadzi interesy na terenie całego województwa. Jeden na dziesięciu badanych (10%) w poszukiwaniu zbytu na swoje produkty/usługi nawiązał kontakty o zasięgu międzynarodowym.

Ustalono, że jeden na czternastu respondentów (7%) w ramach prowadzonej polityki kadrowej stosuje tzw. elastyczne formy zatrudnienia (telepraca, umowy cywilno-prawne, samozatrudnienie). Według tych zasad zatrudniony jest w badanych zakładach co dwudziesty pracownik (5%).

Wśród pracowników badanych podmiotów znaczący odsetek, obejmujący dwie trzecie zatrudnionych (67%) stanowią osoby legitymujące się wykształceniem średnim (39%) lub wyższym (28%). Pozostali pracownicy prezentują relatywnie niskie kwalifikacje, przy czym wyraźnie dominują absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (29%), a jeden na dwudziestu pięciu aktualnie zatrudnionych ukończył jedynie szkołę podstawową (4%).

W strukturze zatrudnienia badanych przedsiębiorstw tylko nieznacznie przeważają mężczyźni (51%). Wyraźny wpływ na uzyskany rezultat wywarło uwzględnienie sfeminizowanych placówek i instytucji sektora publicznego, gdzie kobiety stanowią trzy czwarte ogółu pracowników (75%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W ciągu najbliższych 3 lat na emeryturę przejdzie jedna na dwadzieścia pięć osób zatrudnionych w badanych firmach/instytucjach (5%), zatem można wnioskować, że stopień rotacji na dotychczas utworzonych stanowiskach, spowodowany bezpośrednio tym czynnikiem, będzie znaczący.

Ustalono, jakich ruchów kadrowych można spodziewać się na lokalnym rynku pracy w związku ze zjawiskiem zatrudnienia sezonowego. Okazało się, że okresowo zatrudnia pracowników jeden na dwudziestu ankietowanych (5%), a taki status ma jeden na czterdziestu zatrudnionych (niespełna 3%).

Za granicą sprzedaje swoje produkty/usługi jedna ósma ankietowanych (12%). Dwie trzecie eksporterów posiada odbiorców w pobliskich Czechach (65%), prawie dwie piąte z nich wysyła swoje towary lub prowadzi działalność usługową na Słowacji (37%), a co trzeci z tej grupy podmiotów ma odbiorców w Niemczech (31%). Wyraźnie mniejszy odsetek respondentów prowadzi interesy w Austrii (15%) lub we Włoszech (11%). Niewielu znalazło klientów na Ukrainie (10%) i na Węgrzech (6%) oraz w Wielkiej Brytanii (5%). Na liście adresatów spotykamy wiele państw, w tym nawet tak odległe, jak Chiny (2%) i Japonia (1%). Największy odsetek, obejmujący trzy piąte ankietowanych (60%) uzyskuje z eksportu wpływy nie przekraczające 20% obrotów. Jeden na pięciu badanych eksporterów (19%) wykazuje dochód z eksportu przekraczający 60% wszystkich wpływów, z czego połowa (9%) osiąga dzięki eksportowi przychody stanowiące w bilansie ogólnym powyżej 80% wszystkich wpłat. Jeden na ośmiu rozmówców (13%) określił ten udział na 21%-40%, a co dwunasty (8%) oszacował omawiany wskaźnik w przedziale 41%-60%. Ponad połowa ankietowanych eksporterów (56%) narzeka na niestabilny kurs walutowy, niemal co czwarty (22%) wskazuje na złą sytuację ekonomiczną u swoich zagranicznych partnerów, a jeden na dziesięciu (10%) upatruje barier w skomplikowanych przepisach prawa. Jeden na pięciu pracodawców (18%) nie potrafił jednoznacznie zdefiniować czynników utrudniających prowadzenie działalności eksportowej, a pojedynczy respondenci wymienili: brak popytu na produkty/usługi i niewystarczające kwalifikacje pracowników (po 2%) oraz wysoką konkurencję (0,2%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Kondycja ekonomiczna badanych podmiotów – nastroje pracodawców

Analiza kondycji ekonomicznej respondentów dotyczyła oceny zmian, jakie w ostatnim roku w badanych zakładach dokonały się w zakresie zapotrzebowania na produkty/usługi, przychodów ze sprzedaży i wyniku finansowego (dochodu). W przypadku wszystkich trzech wskaźników ponad jedna czwarta ankietowanych odnotowała ich pogorszenie (po 26%), a wyraźnie mniejszy odsetek (17%-20%) w ostatnim roku zarejestrował poprawę sytuacji. Relatywnie nieco więcej badanych ocenia pozytywnie wzrost popytu na swoje produkty/usługi (20%) niż pozytywne efekty w postaci rosnących przychodów ze sprzedaży i wyższych dochodów (po 17%). Ponad połowa ankietowanych (55%-57%) w ostatnim roku dostrzega stagnację analizowanych wskaźników rentowności swojej firmy/institucji. Prognozy respondentów są wyraźnie bardziej optymistyczne, bowiem ponad jedna piąta z nich spodziewa się wzrostu każdego z omawianych wskaźników (22%-23%), a tylko co dziesiąty (10%) obawia się pogorszenia kondycji ekonomicznej. Dwie trzecie ankietowanych przewiduje utrzymanie dotychczasowych wyników (67%-68%).

Kondycję własnej firmy/institucji ocenia jako gorszą jeden na czterech badanych (26%), sytuacja w całej branży jest trudniejsza w opinii co trzeciego z nich (31%), a zdaniem ponad połowy – w Polsce i na świecie (odpowiednio: 56% i 57%) sytuacja ekonomiczna aktualnie mniej sprzyja pracodawcom niż rok temu. Odsetek optymistów jest w każdym przypadku wyraźnie mniejszy, a ponadto maleje w zależności od oceny kondycji własnej firmy/institucji (15%), sytuacji w całej branży (9%) oraz warunków gospodarowania w Polsce (5%) i na świecie (3%).

Mniej pesymistycznie przedstawia się prognoza dotycząca ewentualnych kierunków zmiany sytuacji ekonomicznej, jakich spodziewają się badani w perspektywie najbliższego roku. Wprawdzie blisko trzy czwarte z nich (70%-75%) sądzi, że sytuacja ekonomiczna własnej firmy/institucji, branży, a także stan gospodarki w skali ogólnopolskiej i na świecie nie ulegnie zmianie, jednak odsetek „optymistów” (21%) jest ponad dwukrotnie wyższy niż „pesymistów” (9%) tylko w przypadku oceny perspektyw własnej firmy/institucji. Już przy formułowaniu prognozy dla branży liczba respondentów przewidujących poprawę (15%) jest nieznacznie wyższa niż odsetek osób przekonanych o pogorszeniu kondycji ekonomicznej (9%). Natomiast przy ocenie sytuacji w skali ogólnopolskiej i na świecie nieco wyższy odsetek ankietowanych przewiduje, że ulegnie ona pogorszeniu (po 15%) niż poprawie (po 13%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 ekonomicznej firmy/instytucji, branży, w Polsce i na świecie umożliwiły skonstruowanie indeksu nastrojów pracodawców, mierzącego poziom optymizmu/pesymizmu. Wartości na skali przyjmują wielkości od -1 (skrajny pesymizm) do +1 (skrajny optymizm), przy czym w środku skali jest „0”. Ogółem dla badanej próby indeks ten przybiera średnią wartość „-0,07”, przy czym blisko połowa ankietowanych (47%) sformułowała opinie w różnym stopniu pesymistyczne (wartość indeksu mniejsza od 0), niemal jeden na czterech respondentów (23%) wyraził ocenę neutralną (wartość indeksu = 0), a przekonania prawie co trzeciego rozmówcy (30%) są w różnym stopniu optymistyczne (wartość indeksu >0).

3. Rozwój podmiotów gospodarczych i instytucji z sektora publicznego

W kolejnym rozdziale przedmiotem zainteresowania są:

- ⇒ Bariery utrudniające rozwój strategicznych podmiotów gospodarczych, instytucji i organizacji działających na terenie powiatu cieszyńskiego;
- ⇒ Czynniki utrudniające i ułatwiające prowadzenie działalności oraz szanse i zagrożenia dla ich funkcjonowania;
- ⇒ Zrealizowane działania inwestycyjne;
- ⇒ Planowane działania prorozwojowe i inwestycyjne;
- ⇒ Wykorzystywane dotychczas i oczekiwane formy pomocy dla przedsiębiorstw i pozostałych badanych podmiotów.

Na zdecydowanie pierwszej pozycji w rankingu barier utrudniających rozwój firmy/instytucji blisko trzy czwarte pracodawców (71%) umieściło wysokie koszty pracy. Blisko dwie piąte ankietowanych dostrzeża ograniczenia wynikające z konkurencji cenowej i obowiązującego systemu podatkowego (po 37%). Co trzeci badany narzeka na niestabilny rynek (35%), a częściej niż jeden na czterech respondentów (29%) wskazuje jako przeszkodę skomplikowane prawo gospodarcze. Na kolejnych miejscach znalazły się: mały i nierozwijający się rynek (18%), problemy z płatnościami od klientów (15%), trudności z dostępem do finansów (12%) oraz brak odpowiednich kandydatów do pracy (10%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jeden na jedenastu ankietowanych (9%) nie widzi żadnych barier i ograniczeń w rozwoju swojego zakładu/instytucji.

Respondenci – w zależności od sytuacji ekonomicznej własnej firmy – te same czynniki postrzegają albo jako szanse, albo jako zagrożenia. Porównując odsetek ankietowanych podobnie postrzegających znaczenie danego czynnika możemy stwierdzić, że więcej badanych ocenia bardziej jako zagrożenia niż jako szanse, w kolejności: sytuację ekonomiczną w Polsce (69% do 28%), sytuację u konkurencji (48% do 17%), sytuację u klientów (46% do 35%), sytuację ekonomiczną na świecie (40% do 16%) i sytuację polityczną w Polsce (30% do 10%). Natomiast rozmówcy częściej jako szanse niż zagrożenia wskazali jedynie: sytuację ekonomiczną na pograniczu polsko-czeskim (54% do 21%), sytuację ekonomiczną na pograniczu polsko-słowackim (39% do 19%) i sytuację ekonomiczną w powiecie cieszyńskim (41% do 36%).

Sprawdzono, jakie działania prorozwojowe podejmowali ankietowani w ciągu ostatnich 12. miesięcy oraz jakie mają w tej kwestii plany na najbliższą przyszłość. Prawie dwie piąte respondentów (37%) nie podjęło żadnych działań inwestycyjnych, aby uczynić firmę/instytucję bardziej konkurencyjną i skuteczniej realizującą swoją misję. Ponad jedna czwarta zainwestowała w działania reklamowe, promocyjne (27%), a jedna piąta: przeprowadziła rozbudowę parku maszynowego (21%), rozszerzała asortyment (20%) i wykonała remont budynków (20%). Jeden na siedmiu przedsiębiorców nastawił się na doskonalenie istniejących dóbr/usług oraz podniesienie poziomu wiedzy i umiejętności pracowników (po 15%), a niewiele mniejszy odsetek badanych podjął wysiłek ukierunkowany na modernizację parku maszynowego oraz poszukiwanie nowych rynków zbytu (po 12%). Na dalszych miejscach znalazły się działania prorozwojowe polegające na redukcji kosztów i zwiększeniu efektywności pracowników (po 8%). Najmniej popularne wśród ankietowanych były inwestycje w nowocześniejsze technologie (5%), w sieć dystrybucji (2%) i prace badawczo-rozwojowe (1%).

Ponad jedna trzecia respondentów nie zamierza podejmować jakichkolwiek działań inwestycyjnych ani w przeciągu najbliższego roku (36%), ani w najbliższych pięciu latach (34%). Można przypuszczać, że taką postawę prezentują firmy o najłabszej kondycji ekonomicznej, które nie posiadają i nie spodziewają się, że mogą posiadać w przyszłości wolne środki, umożliwiające sfinansowanie inwestycji. Zapewne ta grupa podmiotów gospodarczych wymaga wsparcia z zewnątrz, bez którego mogą nie utrzymać się na rynku.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Analiza poszczególnych strategii prorozwojowych, zaplanowanych w krótszej i dłuższej perspektywie 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% i 26%), nakłady na rozszerzenie asortymentu (po 20%) oraz rozbudowę parku maszynowego (18% i 17%). Natomiast relatywnie najmniejszą wagę badani przywiązują do inwestowania w nowoczesne technologie (po 4%), sieć dystrybucji (3% i 2%) oraz prace badawczo-rozwojowe (2% i 1%).

Rozwiązania innowacyjne zdefiniowano respondentom jako działania znane i stosowane w skali regionu poniżej 1 roku, w skali kraju poniżej 3 lat lub w skali międzynarodowej poniżej 5 lat. Uzyskane dane wskazują, że ponad trzy czwarte ankietowanych (79%) w ostatnim roku nie podejmowało żadnych kroków, które można określić jako innowacyjne. Jeden na dziewięciu rozmówców (11%) wprowadził nowe rozwiązania o charakterze organizacyjnym, a co dwunasty (8%) – unowocześnienia do procesu produkcyjnego/usługowego. Niewiele mniejszy odsetek badanych zainwestował w działania marketingowe oraz służące podniesieniu jakości produktu (po 7%).

Bardzo zbliżone do opisanych działań, podjętych w ostatnim roku, są plany respondentów w zakresie innowacji na najbliższy rok. Ponad trzy czwarte ankietowanych (79%) nie zamierza wprowadzać takich rozwiązań. Jeden na ośmiu badanych przygotowuje innowacje w zakresie organizacji pracy (12%), a co dwunasty planuje udoskonalić proces produkcyjny/usługowy (8%). Najrzadziej respondenci przygotowują nowoczesne rozwiązania dotyczące działań marketingowych (7%) i produktu (6%).

Przeprowadzono analizę, z jakich form pomocy zewnętrznej korzystały dotychczas ankietowane podmioty i na ile są zainteresowane uzyskaniem takiego wsparcia w najbliższej przyszłości. Okazało się, że dziewięciu na dziesięciu respondentów nie korzystało dotychczas z dotacji UE (91%). Spośród pozostałych najwięcej uzyskało wsparcie w postaci dofinansowania z UE na inwestycje (3%), a co pięćdziesiąty pracodawca (2%) skorzystał z dotacji na zrealizowanie własnych projektów. Sporadycznie badani skorzystali z dotacji na uruchomienie działalności gospodarczej (0,9%), z bezpłatnych szkoleń i z dofinansowania kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (po 0,7%). Blisko trzy czwarte respondentów (73%) nie jest taką pomocą zainteresowanych. Jednego na sześciu ankietowanych (16%) interesują dotacje ze środków UE na inwestycje, a jeden na dwudziestu nie potrafi wskazać, z jakich form pomocy zewnętrznej chciałby skorzystać w ciągu najbliższego roku.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Natomiast pozostałych najbardziej interesują bezpłatne szkolenia (2%), dotacje na realizację własnych projektów (2%) i inne formy pomocy (1%).

Tylko jeden na pięciu pracodawców (22%) nie widzi żadnych problemów z pozyskaniem środków zewnętrznych, natomiast jedna trzecia uważa, że wnioski są zbyt skomplikowane (34%), a co czwarty (24%) narzeka na deficyt informacji o dostępnych formach wsparcia. Jeden na siedmiu ankietowanych (14%) sygnalizuje problemy z zabezpieczeniem wkładu własnego lub nie widzi w swojej firmie osób kompetentnych do zajęcia się przygotowaniem wniosków (14%). Niewiele mniejszy odsetek badanych nie potrafi wskazać w swojej firmie/instytucji osób kompetentnych do zarządzania projektem oraz nie posiada wolnych środków na realizację projektów refundowanych przez UE (po 11%). Co czternasty respondent ma kłopoty z zabezpieczeniem dotacji (7%).

W przyszłości trzy piąte badanych (61%) nie zamierza ubiegać się o dotacje. Z pozostałych tylko jeden na szesnastu ankietowanych (6%) nie oczekuje żadnej pomocy przy pozyskiwaniu środków unijnych. Ponad jedna piąta respondentów chętnie skorzystałaby z pomocy doradczej (22%) lub powierzyłaby przygotowanie aplikacji kompetentnej instytucji zewnętrznej (22%). Co ósmy pracodawca liczy na kredyt bądź pożyczkę na realizację projektu, ponieważ z reguły środki z UE uzyskuje się w formie refundacji poniesionych nakładów. Na końcu listy oczekiwanych form pomocy w zakresie pozyskiwania środków unijnych znalazły się specjalistyczne szkolenia (6%).

4. Zmiany w poziomie zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy

W zdecydowanej większości badanych przedsiębiorstw i instytucji (81%) nie zostały dokonane żadne zmiany w poziomie zatrudnienia. W pozostałych przypadkach respondenci równie często zmniejszyli (9%), jak i zwiększyli (9%) poziom zatrudnienia. Sytuacja w ankietowanych firmach nie napawa optymizmem. W ciągu minionych 12 miesięcy doszło do spadku poziomu zatrudnienia o 3,3% ogółu zatrudnionych, bowiem odsetek osób przyjętych do pracy (6,6%) jest o ponad trzy punkty procentowe niższy w porównaniu z odsetkiem pracowników zwolnionych (9,9%): albo z własnej inicjatywy (5,7%), albo zredukowanych przez pracodawcę (4,2%).

Podmioty, które zwiększyły zatrudnienie, najczęściej przyjmowały „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (29%) oraz „techników i inny średni personel” (18%). Jedno na osiem stanowisk w ostatnich 12 miesiącach obsadzili „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” i „pracownicy przy pracach prostych” (po 12%), a co dziesiąte miejsce pracy zajęli „pracownicy biurowi” (10%). Niewiele



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

mniej propozycji otrzymali „specjaliści” (9%) oraz „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” (8%). Uwzględniając ruchy kadrowe we wszystkich ankietowanych firmach ustalono, że najmniej propozycji dotyczyło obsady stanowisk z kategorii: „wyżsi urzędnicy i kierownicy” (2%) oraz „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (0,6%).

Ustalono, jakie sposoby pozyskiwania nowych pracowników wykorzystują badane firmy/instytucje. Więcej niż dwie piąte respondentów (44%) w ostatnim roku nie poszukiwało pracowników. Ponad jedna czwarta pracodawców preferuje w procesie rekrutacji rekomendacje kandydatów przez znajomych (29%), a niewiele mniejszy odsetek (23%) bazuje na własnych danych, zebranych w wyniku samodzielnego zgłaszania się kandydatów. Jeden na dziesięciu ankietowanych korzystał z pośrednictwa PUP lub polecenia przez pracowników własnej firmy (po 10%). Jeden na dwunastu respondentów (8%) wykorzystuje podczas naboru ogłoszenia prasowe, a co czternasty zakład pozyskiwał nowych pracowników poprzez ogłoszenia zamieszczane w Internecie (7%). Pracodawcy wyjątkowo rzadko korzystali z ogłoszeń o naborze w miejscu pracy (4%) i rekrutacji wewnętrznej (3%), a jedynie sporadycznie poszukiwali kandydatów, współpracując z firmą rekrutacyjną (0,1%).

Generalnie prezentowane dane wskazują, że wbrew obiegowym opiniom, największe szanse na zatrudnienie – niezależnie od wielkości zakładu – mają bezrobotni najbardziej aktywni, wykorzystujący różnorodne formy dotarcia ze swoją ofertą, preferujący zwłaszcza osobiste kontakty z pracodawcami, korzystający także w miarę możliwości z rekomendacji znajomych i pośrednictwa PUP.

5. Prognozy dotyczące zatrudniania nowych pracowników

Zdecydowana większość firm (97%) w ciągu najbliższego roku nie zamierza zwalniać pracowników. Jeden na stu przedsiębiorców (1%) nie potrafi dokładnie sprecyzować swoich planów kadrowych, a tylko co pięćdziesiąty (2%) deklaruje, że w jego firmie dojdzie do zmniejszenia liczby pracowników. Jeden na sześciu badanych (17%) w najbliższych 12 miesiącach planuje zatrudnienia. W tej grupie – co szczególnie ważne – zdecydowana większość zamierza uruchomić nowe miejsca pracy (14%) i tylko znikomy odsetek przedsiębiorców (3%) uzupełni braki kadrowe w ramach rotacji na już istniejących stanowiskach. Rekrutacji nowych pracowników nie przewiduje ponad cztery piąte respondentów (83%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wśród powodów planowanego zwiększenia liczebności kadry ponad połowa ankietowanych wskazała zwiększenie popytu na swoje produkty bądź usługi (53%). Niemal co trzeci badany zamierza rozszerzyć zakres dotychczasowej działalności (30%), a tylko jeden na siedmiu wskazuje na potrzebę zastąpienia dotychczasowych pracowników w ramach rotacji (14%). Pozostałe przyczyny wskazało w każdym przypadku mniej niż 4% rozmówców.

Uzyskane wyniki uzasadniają sformułowanie umiarkowanie optymistycznej prognozy dla cieszyńskiego rynku pracy: w skali najbliższego roku na terenie powiatu przyrost miejsc pracy może osiągnąć poziom 5,2% w stosunku do ogółu zatrudnionych (6% przyjęć na nowo utworzone stanowiska pracy – 0,8% zwolnień). Uwzględniając dodatkowo przyjęcia w ramach rotacji (1,6%) można przewidywać, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy na lokalnym rynku pojawi się 6,8 % nowych ofert pracy.

Według deklaracji przedsiębiorców, najczęściej będą poszukiwani „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (23%), „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (21%) oraz „pracownicy przy pracach prostych” (20%). Wyraźnie mniej ofert otrzymają „specjaliści” (11%), jedna na dziesięć propozycji adresowana będzie do osób zainteresowanych zatrudnieniem w charakterze „techników i innego średniego personelu” (10%), a co jedenasta oferta ma dotyczyć przyjęcia do pracy „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (9%). Na lokalnym rynku, zgodnie z tendencjami ustalonymi w wyniku badań w innych regionach Polski, jest znikomy popyt na „pracowników biurowych” (5%) i małe zainteresowanie kandydatami aspirującymi do podjęcia pracy na stanowiskach zaklasyfikowanych do sekcji: „wyżsi urzędnicy i kierownicy” (2%). Ponadto „śladowe” jest zapotrzebowanie na „rolników, ogrodników, leśników i rybaków” (0,7%).

Ogólnie można stwierdzić, że osoby o wyższym poziomie wykształcenia mają większe szanse na podjęcie pracy w sektorze publicznym, natomiast kandydaci o niskich kwalifikacjach, w tym absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, mogą liczyć przede wszystkim na oferty ze strony przedsiębiorstw prywatnych.

Dla uzyskania przybliżonego obrazu zmian na cieszyńskim rynku pracy poproszono respondentów o przedstawienie planów kadrowych, dotyczących utworzenia nowych stanowisk w trakcie najbliższych pięciu lat. Wzrost poziomu zatrudnienia w tej perspektywie czasowej planuje prawie jeden na trzech ankietowanych (29%). Blisko jedna czwarta planowanych stanowisk zaklasyfikowana jest do grupy „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (23%), a co piąte miejsce pracy oferowane



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

będzie „robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom” (21%) lub „pracownikom przy pracach prostych” (19%). Wyraźnie mniejsza będzie pula propozycji dla „techników i innego średniego personelu” (11%), a jedno na jedenaście utworzonych miejsc pracy (12%) będzie adresowane do „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (9%). Niewiele mniejszy odsetek tworzonych stanowisk obsadzą „specjaliści” (8%) i „pracownicy biurowi”, a wyraźnie najmniejsze będzie zapotrzebowanie na „wyższych urzędników i kierowników” (1%) oraz „rolników, ogrodników, leśników i rybaków” (0,3%).

6. Wymagania stawiane kandydatom do zatrudnienia

W raporcie zaprezentowano szczegółowo wymagania, jakie stawiane są przez pracodawców kandydatom do zatrudnienia. Identyfikacja oczekiwań respondentów dotyczyła:

- a) poziomu wykształcenia;
- b) znajomości języków obcych;
- c) umiejętności obsługi komputera;
- d) doświadczenia zawodowego;
- e) preferowanego wieku i płci;
- f) pożądanych cech osobowościowych.

Trzy piąte ofert (60%) przeznaczonych jest dla kandydatów, którzy legitymują się poziomem wykształcenia nie wyższym niż zasadnicze zawodowe. Jedno na osiem planowanych stanowisk adresują pracodawcy do absolwentów liceów ogólnokształcących (12%), a co szóstą propozycję otrzymają osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym (16%).

Natomiast relatywnie skromne jest zapotrzebowanie na absolwentów wyższych uczelni, gdyż bezpośrednio do nich firmy planujące zatrudnienie kierują najmniejszy odsetek ofert pracy (12%).

Ankietowani przedsiębiorcy w zdecydowanej większości (81%) nie oczekują od kandydatów do pracy znajomości któregoś z języków obcych. Przy obsadzie jednego na pięć stanowisk (19%) atrybutem będzie znajomość języka angielskiego, najczęściej w stopniu bardzo dobrym (10%) lub dobrym (4%). Jedno na szesnaście miejsc pracy (6%) przeznaczono dla osoby władającej językiem niemieckim, najlepiej w stopniu dobrym (3%) lub średnim (2%). W pojedynczych przypadkach pracodawcy oczekują, że nowo zatrudniony będzie znał język rosyjski (1%) lub inny język obcy (1%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Blisko dwie trzecie respondentów (64%) nie wymaga od przyszłych pracowników umiejętności obsługi komputera, co dziewiąty (11%) oczekuje jej w stopniu zaawansowanym, a nieco większy odsetek uważa, że kandydat powinien posiadać tę zdolność w stopniu dobrym lub podstawowym (po 13%).

Wbrew powszechnie panującym opiniom, ponad dwie piąte nowo zatrudnionych (44%) nie będzie musiało legitymować się jakimkolwiek stażem pracy. Przy obsadzie jednego na pięć nowo tworzonych miejsc pracy (20%) przedsiębiorcy wymagają od kandydatów minimum rocznego doświadczenia zawodowego. Wyraźnie mniejszy odsetek ankietowanych poszukuje pracowników z dwuletnią (10%), trzyletnią (14%), bądź dłuższą praktyką na podobnym stanowisku (12%).

Przy obsadzie ponad dwóch piątych etatów (45%) pracodawcy mają dokładnie określone preferencje w odniesieniu do minimalnego wieku przyszłych pracowników, przy czym blisko jedną trzecią miejsc pracy przeznaczają dla kandydatów, którzy nie przekroczyli 20 roku życia (31%). Jedna na jedenaście ofert kierowana jest do osób w wieku 21–25 lat (9%), a co dwudziesta propozycja dotyczy kandydatów powyżej 25 roku życia (5%). Z kolei w przypadku blisko połowy stanowisk (49%) maksymalny wiek pracownika nie ma dla respondentów znaczenia, natomiast blisko jedna trzecia nowo tworzonych miejsc pracy (31%) przewidziana jest dla osób, które nie ukończyły 40 roku życia, w tym co dziesiąte stanowisko może obsadzić osoba do 30 lat (10%). Co dziewiąta oferta kierowana jest do kandydatów, którzy nie przekroczyli 41-50 lat (11%), a tylko w przypadku jednej na dziesięć propozycji

o zatrudnienie mogą ubiegać się także zainteresowani powyżej 50 roku życia (10%).

Okazało się, że przy obsadzie jednej trzeciej planowanych stanowisk (34%) pracodawcy nie przywiązują wagi do płci potencjalnego pracownika i dopuszczają możliwość zatrudnienia zarówno mężczyzn, jak i kobiet. W pozostałych przypadkach (76%) płeć ma znaczenie, przy czym trzykrotnie częściej wybierani są mężczyźni (50%) niż kobiety (16%).

W rankingu pożądanych cech osobowych ogółu kandydatów do zatrudnienia ankietowani wskazują przede wszystkim uczciwość (43%), dokładność (32%) i samodzielność (31%). Niewiele mniejszą wagę przykładają do dyspozycyjności (28%), komunikatywności i dobrej organizacji pracy (po 26%) oraz odpowiedzialności (22%) i kultury osobistej (21%). Jeden na pięciu nowo przyjętych winien wykazywać się sumiennością, rzetelnością (18%), a co ósmy – łatwością uczenia się, dużą motywacją



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

do pracy i kreatywnością (po 12%). Na końcu listy respondenci ulokowali umiejętność pracy zespołowej (6%) i elastyczność (1%).

Przy obsadzie trzech piątych stanowisk (59%) o wyborze kandydata decydują jego umiejętności zawodowe, a w dalszej kolejności – uzdolnienia (47%). Jedno na cztery miejsca pracy może być obsadzone przez osobę posiadającą oczekiwane przez pracodawców doświadczenie (27%) oraz wycuczony zawód (25%).

Kolejnym ważnym kryterium jest płeć (21%), co wynika – jak wykazano powyżej – zarówno ze specyfiki oferowanych stanowisk, jak i osobistych preferencji oraz uprzedzeń pracodawców. Ważnym atutem kandydata może być również posiadanie prawa jazdy odpowiedniej kategorii (20%). Zaskakująco daleko w prezentowanym rankingu ulokowali ankietowani wiedzę zawodową i wykształcenie kandydata, które mogą współdecydować w przypadku obsady zaledwie jednego na pięć nowo tworzonych stanowisk (po 19%). Ta informacja winna pobudzić do pogłębionej refleksji zwłaszcza nauczycieli, którzy z reguły przekonują młodzież i rodziców, że kariera zawodowa jest przede wszystkim uwarunkowana poziomem wykształcenia i opanowaniem wiedzy teoretycznej, w pierwszej kolejności – oczywiście – z nauczanego przez nich przedmiotu. Wbrew powszechnym opiniom, na końcu listy czynników decydujących o zatrudnieniu znalazły się (obok wieku – 16%) takie atrybuty kandydata, jak umiejętność obsługi komputera, uprawnienia zawodowe (po 12%), znajomość języków obcych (5%) i cechy osobowościowe (1%).

Okazało się, że obsada dwóch piątych planowanych do uruchomienia w perspektywie najbliższych 12 miesięcy stanowisk (41%) jest trudna, a w przypadku jednego na pięć nowo tworzonych miejsc pracy (18%) – wręcz bardzo trudna. Rekrutacja kandydatów na co czwarty etat (23%) nie powinna sprawić respondentom większych trudności (wybór odpowiedzi: „ani łatwe, ani trudne”). Natomiast znalezienie odpowiedniej osoby jest łatwe – w opinii ankietowanych – przy podejmowaniu jednej na siedem decyzji kadrowych (15%), a tylko w pojedynczych przypadkach może być bardzo łatwe (0,5%). Z uzyskanych danych wynika, że blisko połowa planowanych do zatrudnienia pracowników (48%) otrzyma wynagrodzenie nieprzekraczające 1.500 złotych netto, przy czym pobory jednego na sześciu nowo zatrudnionych (16%) nie przekroczą 1.000 złotych. Co szósty przyjęty do pracy (17%) otrzyma płacę miesięczną mieszczącą się w przedziale 1.501– 2.000 zł, a jeden na czternastu (7%) – powyżej tej kwoty. Warto odnotować, że znaczący odsetek decyzji płacowych (29%) nie został przez



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

respondentów sprecyzowany („trudno powiedzieć”), co sugeruje, że ostateczna kwota wynagrodzenia zostanie ustalona w toku indywidualnych negocjacji z kandydatami.

Wyraźnie najwyższe uposażenie otrzymają osoby zatrudnione na stanowiskach z kategorii „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy” (średnia 2.718 zł netto). Na relatywnie wysokie pobory mogą liczyć ponadto „specjaliści” (2.237 zł) oraz „technicy i inny średni personel” (1.950 zł). Przeciętne oferty płacowe adresowane są do „pracowników przy pracach prostych” (1.667 zł), „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (1.522 zł) oraz „robotników przemysłowych i rzemieślników” (1.399 zł). Natomiast wyraźnie najniższe wynagrodzenie przewidziano dla „pracowników biurowych” (1.248 zł) i „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (1.141 zł). Sprawdzone, jaki odsetek planowanych do uruchomienia stanowisk mogą obsadzić kandydaci należący do poszczególnych kategorii osób bezrobotnych. Trzy czwarte miejsc pracy przeznaczono dla bezrobotnych do 25 roku życia (76%), a jedno na siedem – dla bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych (15%). Pracodawcy przy naborze na co jedenaste stanowisko nie wykluczają możliwości zatrudnienia kandydatów długotrwale bezrobotnych (9%). Warto odnotować, że tylko jeden na dwudziestu ankietowanych (5%) nie widzi możliwości zatrudnienia żadnej z wymienionych kategorii osób bezrobotnych. Sporadycznie przy naborze na nowo tworzone stanowiska preferowane będą kobiety, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka (2%), a w pojedynczych przypadkach – osoby powyżej 50 roku życia (0,6%).

Przy zatrudnieniu jednej na pięć osób pracodawcy nie są zainteresowani dodatkowym wsparciem ze strony PUP (19%). W przypadku tworzenia pozostałych stanowisk najbardziej oczekiwaną formą pomocy jest pośrednictwo pracy (44%) oraz refundacja kosztów doposażenia/wyposażenia stanowiska pracy (34%). Podczas rekrutacji na jedną czwartą miejsc pracy respondenci zamierzają przyjąć kandydatów przeszkolonych pod kątem potrzeb zakładu (25%), a co piąte stanowisko chcieliby obsadzić stażystami (21%). Najmniejszym zainteresowaniem cieszy się refundacja kosztów wynagrodzenia w ramach prac interwencyjnych i przyjęcie osób w ramach przyuczenia do pracy dorosłych (po 9%). Relatywnie niższe zainteresowanie tą ostatnią formą aktywizacji bezrobotnych, a także praktyczną nauką zawodu (0,2%) może wynikać z braku rozeznania, jakie korzyści uzyskuje zakład organizujący doskonalenie zawodowe dorosłych (są to stosunkowo nowe elementy w ofercie PUP, wprowadzone dopiero w 2009 roku).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ustalono, że przy rekrutacji na ponad połowę stanowisk (51%) pracodawcy deklarują gotowość przyjęcia przeszkolonych bezrobotnych, a w przypadku jednego na szesnaście stanowisk (6%) – nie wykluczają takiej możliwości.

W raporcie zaprezentowano szczegółowe profile „idealnych” kandydatów do zatrudnienia, wyróżnione ze względu na poziom oczekiwanych kwalifikacji.

7. Zainteresowanie pracodawców szkoleniami dla kadry zarządzającej i pracowników

Stwierdzono zróżnicowany stopień zaangażowania pracodawców w podnoszenie kwalifikacji kadry zarządzającej. Ponad cztery piąte z nich (82%) nie jest zainteresowanych szkoleniami tej grupy pracowników, o czym świadczy dominujący odsetek odpowiedzi „zdecydowanie nie” (44%) oraz „raczej nie” (38%). Co pięćdziesiąty przedsiębiorca (2%) wykazał w tej kwestii niezdecydowanie, natomiast pozostali są pozytywnie umotywowani do przeszkolenia kierownictwa firmy/instytucji, przy czym jeden na jedenastu badanych (9%) wyraził zdecydowaną gotowość, a co czternasty wybrał wariant odpowiedzi „raczej tak” (7%). Największym zainteresowaniem przedsiębiorców cieszą się szkolenia umożliwiające pozyskiwanie funduszy unijnych (15%) i usprawniające zarządzanie (9%). Co czternasty kursant z kadry zarządzającej będzie doskonalił swoje kompetencje związane z obsługą komputera i technikami sprzedaży (po 7%), a niewiele mniejszy odsetek szkolonych pogłębi wiedzę z zakresu prawa pracy (6%), przepisów BHP, zarządzania zasobami ludzkimi lub będzie uczestniczył w kursach językowych (po 5%). Jeden na dwudziestu pięciu przedstawicieli kierownictwa, oddelegowanych na szkolenie, zapozna się z tematyką księgową oraz zagadnieniami budownictwa (po 4%).

Dominująca liczba pracodawców nie jest zainteresowana także szkoleniem swoich pracowników, bowiem ponad połowa z nich (51%) nie widzi takiej potrzeby, a częściej niż co trzeci ankietowany twierdzi, że raczej się nie zdecyduje na podnoszenie kwalifikacji załogi (36%). Chęć skorzystania z oferty szkoleniowej deklaruje jeden na dziewięciu przedsiębiorców (11%), przy czym tylko co szesnasty jest tą propozycją jednoznacznie zainteresowany, wybierając wariant odpowiedzi „zdecydowanie tak” (6%). Tematyka zaproponowanych szkoleń, uszeregowanych według liczby potencjalnych uczestników, przedstawia się następująco: na pierwszych miejscach znalazły się zagadnienia związane z technikami sprzedaży (7%) i obsługą klienta (6%); jeden na dwudziestu oddelegowanych na szkolenia pracowników powinien doskonalić swoje umiejętności z zakresu



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

obsługi komputera, pogłębić znajomość przepisów BHP, opanować zasady pierwszej pomocy oraz podnieść na wyższy poziom kompetencje handlowe (po 5%). Nieco mniejszym zainteresowaniem cieszą się kursy języka angielskiego oraz nadające uprawnienia operatora wózków widłowych (po 4%), a także umożliwiające obsługę maszyn budowlanych i prowadzenie pojazdów potwierdzone odpowiednim prawem jazdy (po 3%).

Należy wyrazić nadzieję, że znajomość przedstawionej w raporcie problematyki pomoże PUP w Cieszynie i zainteresowanym partnerom, działającym na lokalnym rynku pracy, w przygotowaniu i wdrożeniu programów adresowanych do poszczególnych kategorii podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie powiatu cieszyńskiego oraz pozwoli skuteczniej aktywizować osoby bezrobotne i poszukujące pracy.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

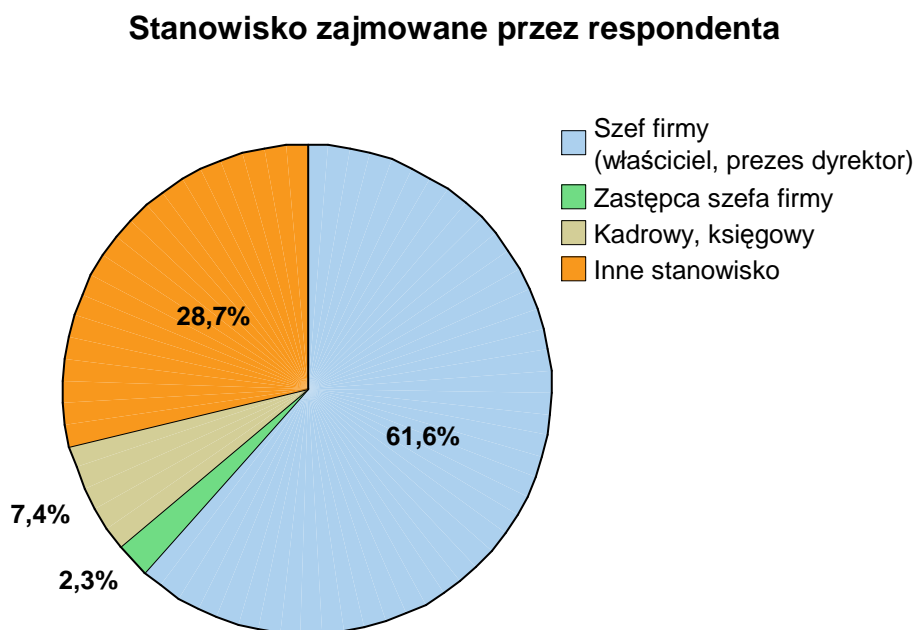
I. Charakterystyka badanej próby

Zgodnie z założeniami projektu, badaniem objęto 1111 pracodawców. Prowadząc analizę, starano się dotrzeć do przedsiębiorców, którzy zatrudniają zróżnicowaną liczbę pracowników, bowiem jednym z istotniejszych kryteriów doboru próby była wielkość zakładu, mierzona poziomem zatrudnienia. Dzięki takiemu doborowi udało się zdiagnozować najistotniejsze problemy oraz uzyskać zróżnicowane opinie pracodawców, dotyczące lokalnego rynku pracy.

Rozmowy zostały przeprowadzone z konkretnymi osobami zatrudnionymi w badanych firmach, które ze względu na zajmowane stanowisko były uprawnione do udzielenia wywiadu i posiadały stosowną wiedzę na temat interesujących nas problemów.

Ogólne dane dotyczące respondentów i zajmowanych przez nich stanowisk ilustruje poniższy wykres

Wykres 1 Stanowisko zajmowane przez respondenta





Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jak można zauważyć, wśród przebadanych osób blisko dwie trzecie (62%) stanowili szefowie firm – ich właściciele, prezesi bądź dyrektorzy, a w nielicznych przypadkach (2%) – także ich zastępcy. Jednym na czternastu respondentów (7%) była osoba odpowiedzialna w zakładzie za politykę personalną lub księgowość, a więcej niż co czwarty ankietowany (29%) zakwalifikował się do kategorii „inne stanowisko”, której przedstawicielami byli pracownicy zajmujący w przedsiębiorstwie inne kierownicze stanowiska lub – w przypadku mikroprzedsiębiorstw – członkowie najbliższej rodziny właściciela, współprowadzący z nim działalność gospodarczą.

1. Charakterystyka pracodawców w powiecie cieszyńskim

W celu poznania sytuacji badanych firm, będących bezpośrednimi podmiotami kształtującymi rynek pracy po stronie popytowej, zostały zebrane informacje dotyczące ich podstawowych charakterystyk, obejmujących w kolejności:

- główną dziedzinę działalności,
- liczbę zatrudnionych pracowników,
- lokalizację,
- zasięg działania,
- strukturę zatrudnienia.

1.1. Główna dziedzina działalności

Dziedzina działalności jest powszechnie używaną cechą klasyfikowania i rozróżniania przedsiębiorstw. Podczas rejestracji przedsiębiorcy podają często dużo szerszy zakres niż faktycznie planowany, a w przypadku realizacji dodatkowo innych zadań, niż podstawowa działalność, są do tego zobowiązani stosownymi przepisami.

Z powyższych względów pytano respondentów o główną dziedzinę ich działalności, której następnie przyporządkowano odpowiednią sekcję PKD. Dzięki temu można przedstawić obraz lokalnego rynku pracy rzetelniej niż w oparciu o dane urzędowe.

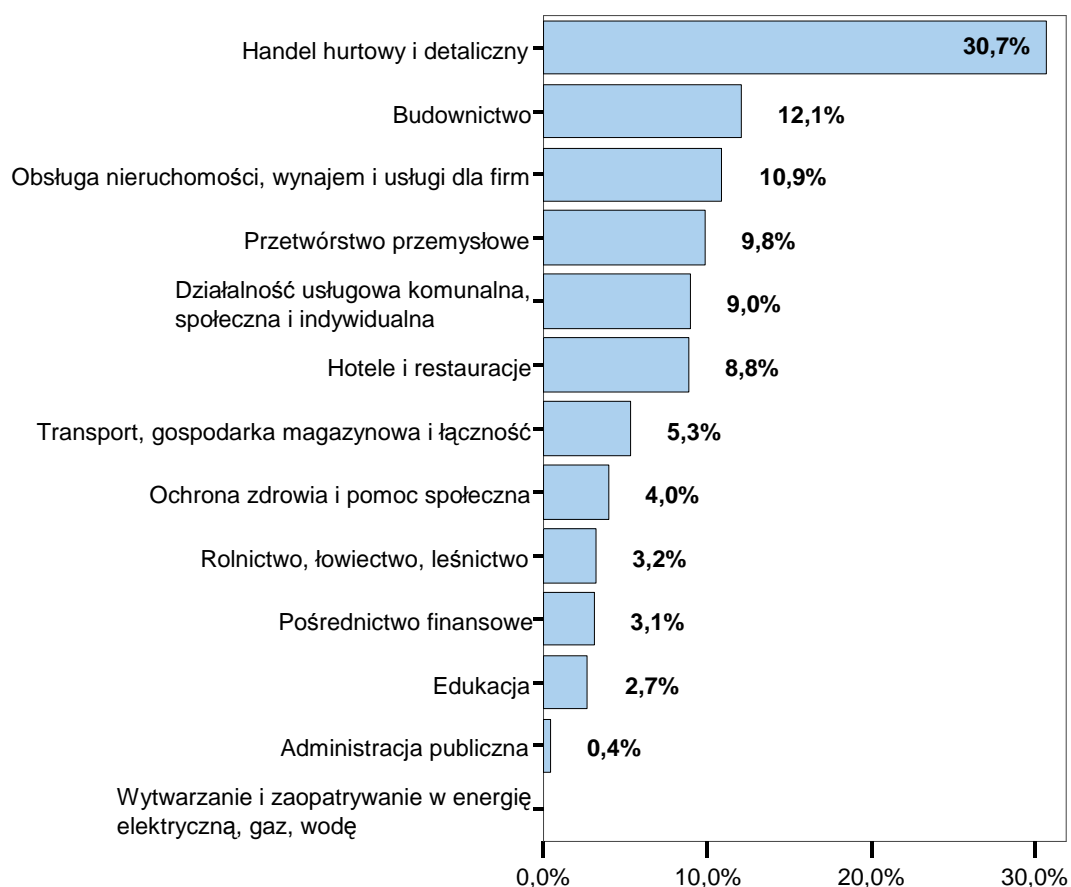


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Uzyskane od respondentów informacje dotyczące głównej działalności badanych przedsiębiorstw zostały zaprezentowane na poniższym wykresie.

Wykres 2 Główna dziedzina działalności firmy – sekcja PKD

Główna dziedzina działalności firmy/instytucji



Blisko jedna trzecia ankietowanych (31%) prowadzi działalność w ramach sekcji „handel hurtowy i detaliczny”. Co ósmy respondent (12%) zajmuje się „budownictwem”, a jeden na dziewięciu (11%) – „obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami dla firm”. Niewiele niższy odsetek badanych zajmuje



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

się „przetwórstwem przemysłowym” (10%), „działalnością usługową komunalną, społeczną i indywidualną” oraz prowadzi „hotele i restauracje” (po 9%).

Wyraźnie skromniejsza jest reprezentacja podmiotów zaklasyfikowanych do sekcji „transport, gospodarka magazynowa i łączność” (5%) oraz „ochrona zdrowia i pomoc społeczna” (4%). 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%).

Nieco inaczej wygląda sytuacja, jeżeli weźmie się pod uwagę nie liczebność firm, lecz ich udział w zatrudnieniu ogółem w całym powiecie, mierzony liczbą stanowisk pracy w jednostkach o tej samej dziedzinie działalności w stosunku do ogółu zatrudnionych we wszystkich przebadanych podmiotach.

Uzyskane na ten temat dane ilustruje poniższy wykres.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 3 Główna dziedzina działalności firmy a całkowity udział w zatrudnieniu

Główna dziedzina działalności firmy a całkowity udział w zatrudnieniu



Porównując dane z poprzedniego wykresu możemy stwierdzić, że całkowity udział w zatrudnieniu placówek handlowych jest niższy, w porównaniu do ich odsetka w badanej próbie (spadek z 31% na 26%), podobnie jak podmiotów zaklasyfikowanych do sekcji „budownictwo” (z 12% na 10%) oraz „obsługa nieruchomości, wynajem i usługi dla firm” (z 11% na 9%). Mniejszy – w porównaniu z ich liczebnością – jest także udział w łącznym zatrudnieniu firm prowadzących „hotele i restauracje” (spadek z 9% na 7%) oraz prowadzących „pośrednictwo finansowe” (z 3% na 2%).

Odwrotną tendencję zaobserwowano w grupie podmiotów zajmujących się „edukacją”, których stosunkowo niewielki odsetek (3%) tworzy jedną dziesiątą miejsc pracy (10%), a także wśród



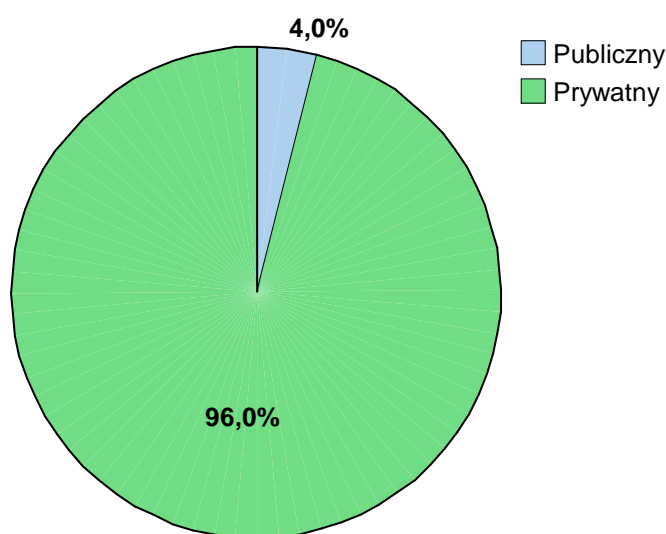
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

instytucji z sektora „administracja publiczna”, których znikoma liczba (0,4%) zatrudnia jednego na pięćdziesięciu pracowników (2%). Ponadto bardziej znaczący jest udział w łącznym zatrudnieniu przedsiębiorstw prowadzących „przetwórstwo przemysłowe” (wzrost z 10% na 11%) i „działalność usługową komunalną, społeczną i indywidualną” (z 9% na 11%) oraz placówek zajmujących się „ochroną zdrowia i pomocą społeczną” (z 4% na 6%).

W przypadku pozostałych podmiotów, pogrupowanych w poszczególne sekcje zgodnie z PKD, odsetek utworzonych stanowisk jest adekwatny do ich liczebności w badanej próbie.

Wykres 4 Sektor działalności firmy

Sektor działalności firmy/instytucji



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 dokonując wszelkich analiz porównawczych pomiędzy podmiotami zaklasyfikowanymi do wyróżnionych sektorów należy pamiętać, że w badanej próbie zdecydowanie dominują firmy prywatne (96%), a jednostki z sektora publicznego stanowią wprawdzie ważny, ale jednak tylko margines (4%).

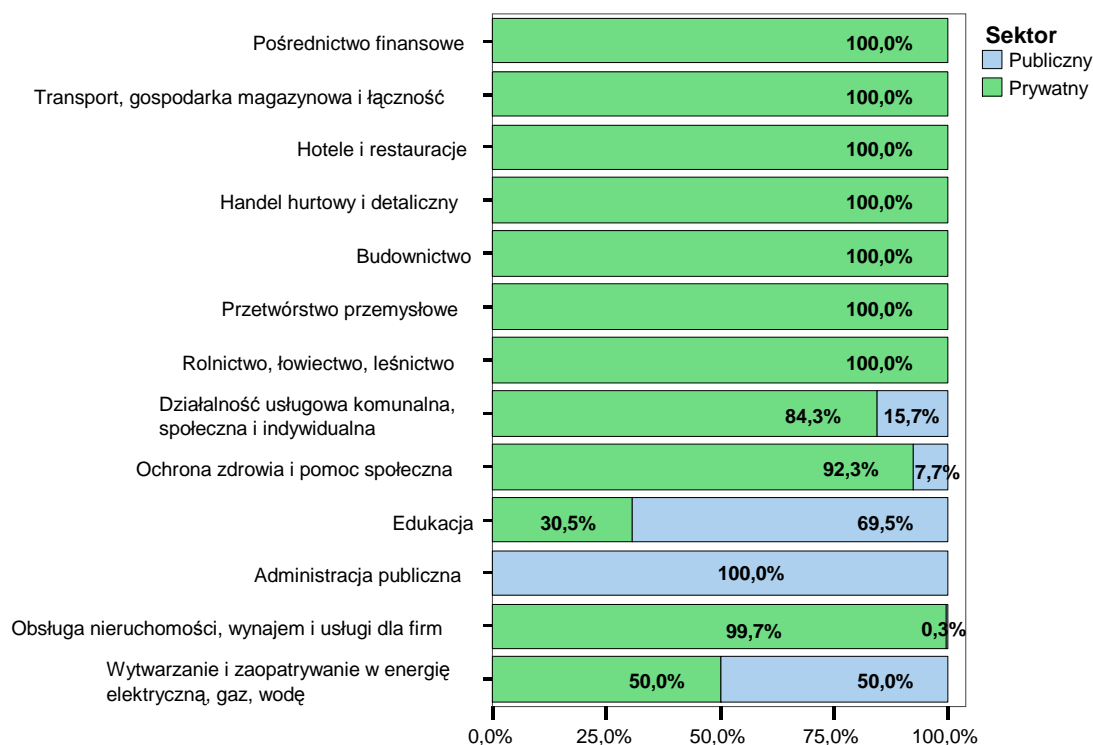


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W grupie instytucji publicznych znalazły się wszystkie podmioty zaklasyfikowane do sekcji: „administracja publiczna”, ponad dwie trzecie placówek edukacyjnych (69%) i połowa z garstki przedsiębiorstw zajmujących się „wytwarzaniem i zaopatrzeniem w energię elektryczną, gaz i wodę” (50%).

Wykres 5 Sektor działalności firmy/instytucji a główna dziedzina działalności

Sektor działalności firmy/instytucji a główna dziedzina działalności



Ponadto status „publiczny” posiada jeden na sześć zakładów prowadzących „działalność komunalną społeczną i indywidualną” (16%) oraz jedna na dwanaście placówek funkcjonujących w obszarze „edukacja” (8%).

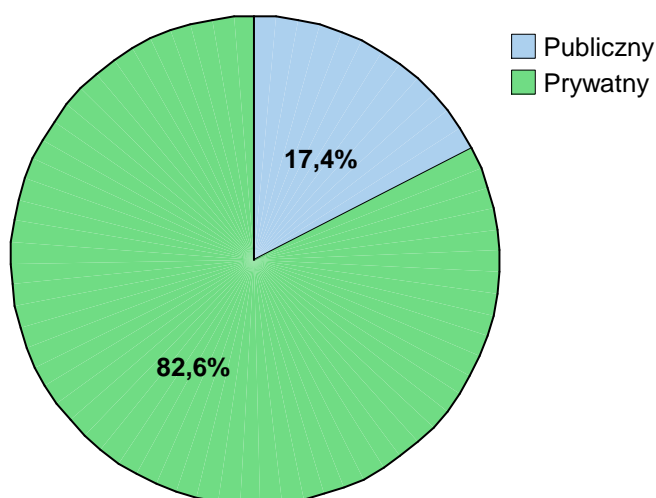
Warto odnotować, że podmioty z sektora publicznego, tworząc jedno na sześć miejsc pracy (17%), mają zdecydowanie większy udział w ogólnym zatrudnieniu, niż wynikałoby to z ich liczebności w badanej próbie (4%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 6 Sektor działalności firmy/institucji a całkowity udział w zatrudnieniu

Sektor działalności firmy/institucji a całkowity udział w zatrudnieniu



1.2. Liczba zatrudnionych pracowników

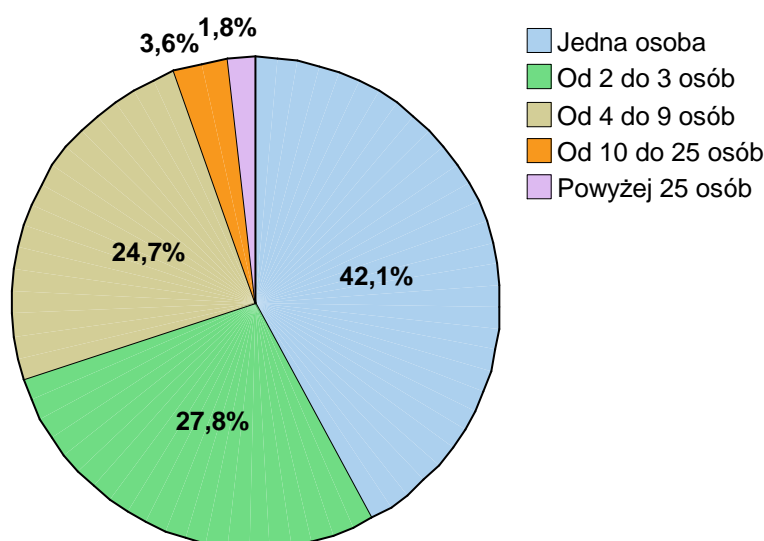
Na poniższym wykresie przedstawiono podział firm dokonany ze względu na kolejną ważną zmienną, charakteryzującą poszczególne zakłady – liczbę zatrudnionych osób.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 7 Liczba zatrudnionych pracowników na terenie powiatu cieszyńskiego

Liczba zatrudnionych pracowników



Przy opracowaniu zastosowano wagę statystyczną, aby oddać autentyczną strukturę zakładów funkcjonujących na terenie powiatu cieszyńskiego.

Okazało się, że ponad dwie piąte ogółu firm/instytucji stanowią jednoosobowe podmioty gospodarcze (42%), a częściej niż co czwarty ankietowany zatrudnia od 2 do 3 osób (28%). Jeden na czterech respondentów (25%) dysponuje kadrą, której liczba mieści się w przedziale 4-9 zatrudnionych, a znikomy odsetek 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/instytucje, zatrudniające do 50 osób. Równolegle przeprowadzono osobne badania wśród największych, strategicznych podmiotów, o poziomie zatrudnienia przekraczającym 50 pracowników. Należy także podkreślić, że powyższy wykres nie przedstawia znaczenia poszczególnych podmiotów gospodarczych – wyróżnionych ze względu na liczbę pracujących w nich osób – dla lokalnego rynku

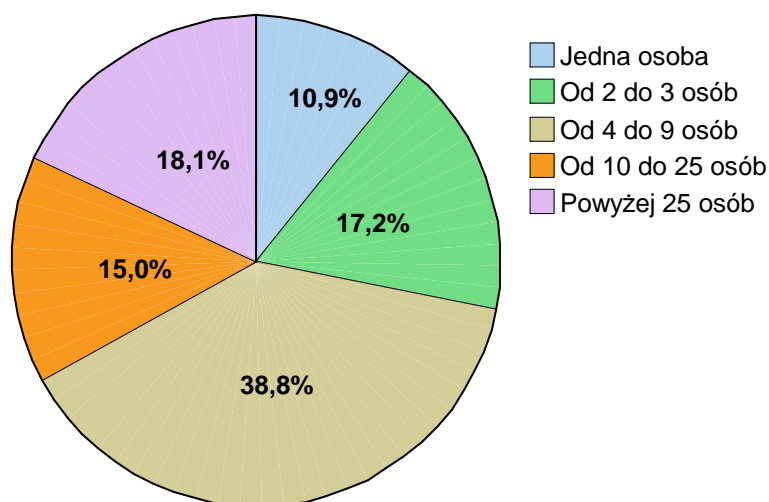


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracy, bowiem inaczej „waży” na nim jedna duża firma, a inaczej wiele małych, co ilustruje poniższy wykres kołowy.

Wykres 8 Liczba zatrudnionych pracowników a całkowity udział w zatrudnieniu

Liczba zatrudnionych pracowników a całkowity udział w zatrudnieniu



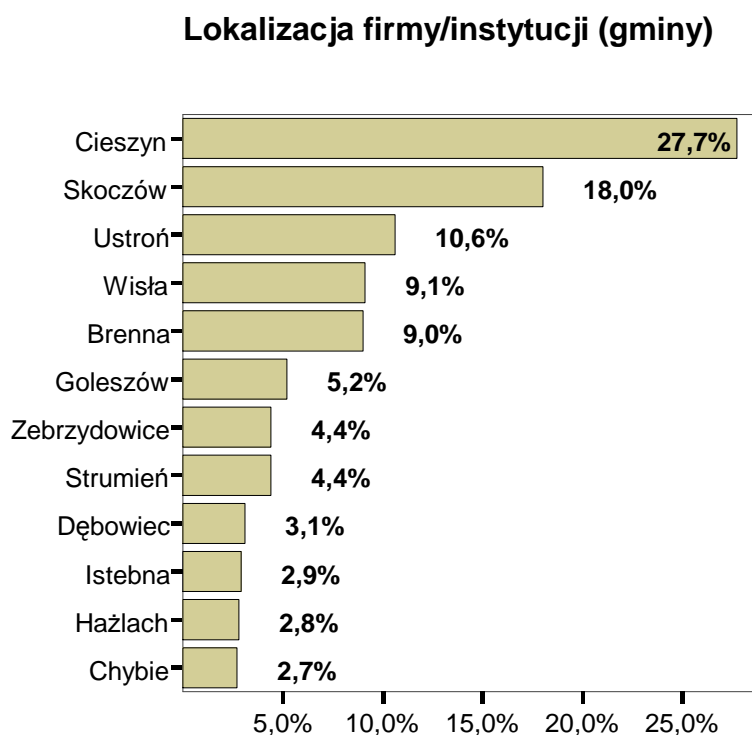
Jak widać, podmioty relatywnie największe (od 10 do 25 i powyżej 25 pracowników), które stanowią w badaniach znikomy odsetek (5%), obejmują łącznie jedną trzecią (33%) zatrudnionych. Blisko dwie piąte stanowisk (39%) znajduje się w przedsiębiorstwach zatrudniających od 4 do 9 osób. Natomiast wyraźnie dominujące zakłady najmniejsze, do 3 pracowników (70%), tworzą niewiele ponad jedną czwartą miejsc pracy (28%), z czego najliczniej występujące podmioty jednoosobowe (42%) umożliwiają samozatrudnienie jednej na dziewięć osób aktywnych zawodowo.

Ponad jedna czwarta ankietowanych ma swoją siedzibę w Cieszynie, a pozostali są rozproszeni po wszystkich gminach powiatu, przy czym – proporcjonalnie do liczby mieszkańców – blisko jedna piąta z nich funkcjonuje na terenie Skoczowa (18%). Jeden na dziewięć respondentów prowadzi interesy w Ustroniu (11%), a niewiele mniejszy odsetek zarejestrował działalność w Wiśle lub Brennej (po 9%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 9 Lokalizacja firmy/instytucji (gminy)



W pozostałych 7 gminach działa od 3% do 5% spośród ogółu respondentów.

1.3. Zasięg działania przedsiębiorstw i innych podmiotów

Przy charakterystyce badanych podmiotów poddano również analizie ich zasięg działania. Poniższy wykres kołowy przedstawia odsetek firm/instytucji działających na rynku lokalnym oraz poza powiatem – na rynkach regionalnych, ogólnopolskim czy też międzynarodowym.

Otrzymane wyniki badań pozwalają stwierdzić, iż zakres działalności zakładów zlokalizowanych na terenie powiatu cieszyńskiego obejmuje w blisko połowie przypadków (47%) wyłącznie rynek lokalny i nie przekracza granic administracyjnych gminy.

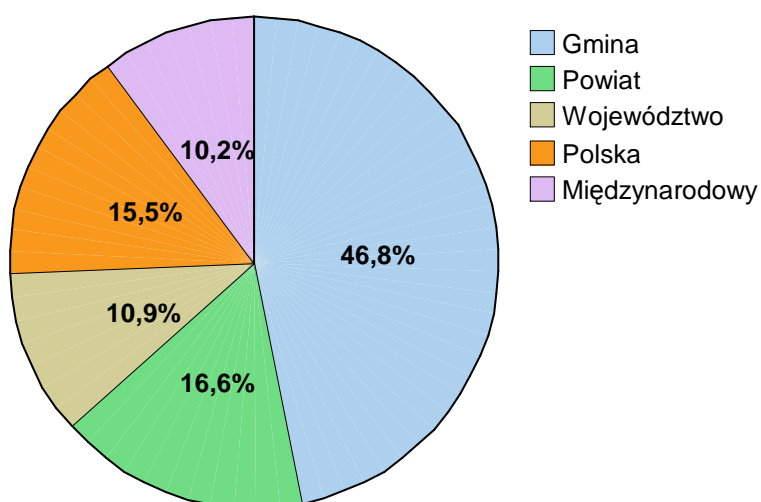


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Co siódmy respondent (15%) działa na obszarze całego kraju, jeden na sześciu (17%) funkcjonuje w granicach powiatu, a co dziewiąty (11%) prowadzi interesy na terenie województwa.

Wykres 10 Zasięg działania firmy

Zasięg działania firmy/institucji



Należy zwrócić uwagę, że jeden na dziesięciu badanych (10%) w poszukiwaniu zbytu na swoje produkty/usługi nawiązał kontakty o zasięgu międzynarodowym.

1.4. Struktura zatrudnienia

Zagadnieniem pozwalającym na bardziej precyzyjną charakterystykę działających na lokalnym rynku przedsiębiorstw jest opis struktury zatrudnienia. W tym celu analizie zostały poddane następujące czynniki:

- a) forma zatrudnienia,
- b) poziom wykształcenia zatrudnionych,



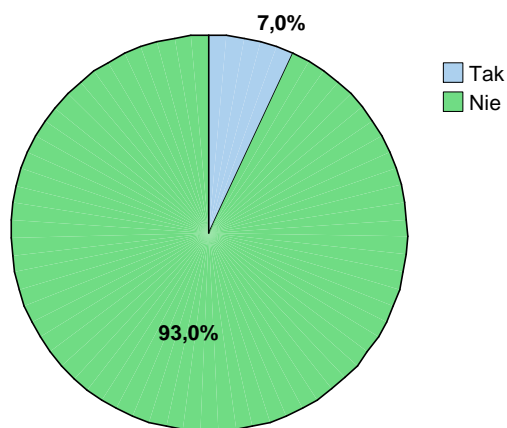
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- c) płeć pracowników,
- d) liczba osób, które przejdą na emeryturę.

Interesującą kwestię stanowiło ustalenie, jaki odsetek respondentów w ramach prowadzonej polityki kadrowej stosuje tzw. elastyczne formy zatrudnienia (telepraca, umowy cywilno-prawne, samo-zatrudnienie). Okazało się, że w ten sposób nawiązał stosunek pracy z podwładnymi jeden na czternastu ankietowanych (7%).

Wykres 11 Zatrudnienie w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia

**Zatrudnianie w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia
(np. telepracę, umowy cywilno-prawne, samo-zatrudnienie)**



Jeszcze skromniej przedstawia się odsetek pracowników (5%), którzy skorzystali z elastycznych form zatrudnienia.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 12 Odsetek osób zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia



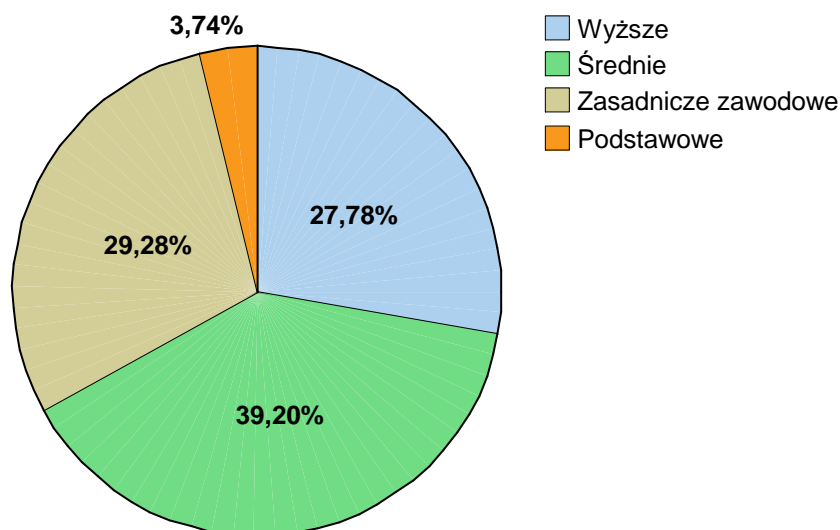


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1.4.1. Poziom wykształcenia

Wykres 13 Struktura wykształcenia pracowników

Struktura wykształcenia pracowników



Znaczący odsetek, obejmujący dwie trzecie zatrudnionych (67%), stanowią osoby legitymujące się wykształceniem średnim (39%) lub wyższym (28%). Pozostali pracownicy badanych podmiotów prezentują relatywnie niskie kwalifikacje, przy czym wyraźnie dominują absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (29%). Jeden na dwudziestu pięciu aktualnie zatrudnionych ukończył jedynie szkołę podstawową (4%).

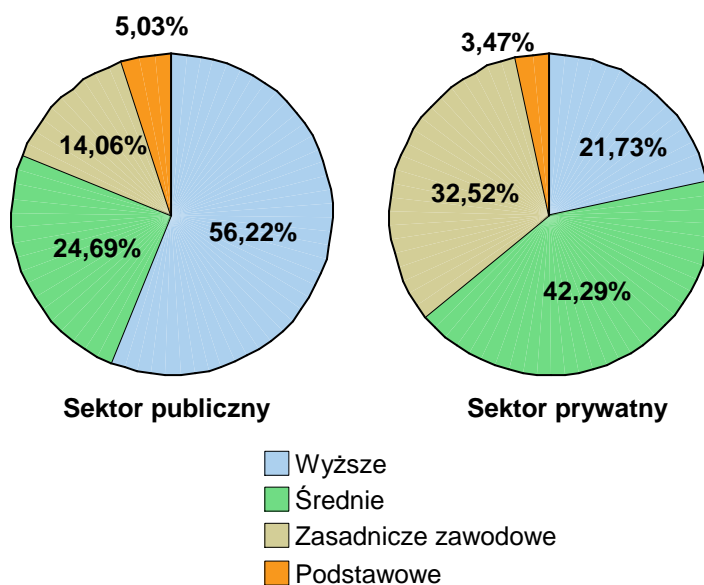
Wyraźnie lepiej wykształceni są pracownicy instytucji z sektora publicznego, gdzie ponad połowę kadry stanowią absolwenci wyższych uczelni (56%), podczas gdy w przedsiębiorstwach prywatnych osoby z wyższym wykształceniem stanowią niewiele ponad jedną piątą ogółu zatrudnionych (22%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 14 Struktura wykształcenia pracowników a sektor działalności firmy/institucji

Struktura wykształcenia pracowników a sektor działalności firmy/institucji



Odsetek pracowników o najniższych kwalifikacjach w obu sektorach jest zbliżony, natomiast osoby po zasadniczych szkołach zawodowych spotykamy ponad dwukrotnie częściej w firmach prywatnych (33%) niż w placówkach i instytucjach publicznych (14%).

Analizując poziom wykształcenia kadry z podmiotów o zróżnicowanej dziedzinie działalności, a zwłaszcza porównując odsetek zatrudnionych z wyższym wykształceniem widać wyraźnie, że najlepiej wyedukowani są pracownicy placówek edukacyjnych (66%), zakładów zajmujących się „ochroną zdrowia i pomocą społeczną” (49%) oraz „obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami dla firm” (48%), a także instytucji wchodzących w skład „administracji publicznej” (47%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Natomiast najmniej absolwentów wyższych uczelni spotykamy w przedsiębiorstwach prowadzących „przetwórstwo przemysłowe” (10%) i w grupach podmiotów zaklasyfikowanych do sekcji: „rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo” (12%), „budownictwo” (15%) oraz „hotele i restauracje” (16%).

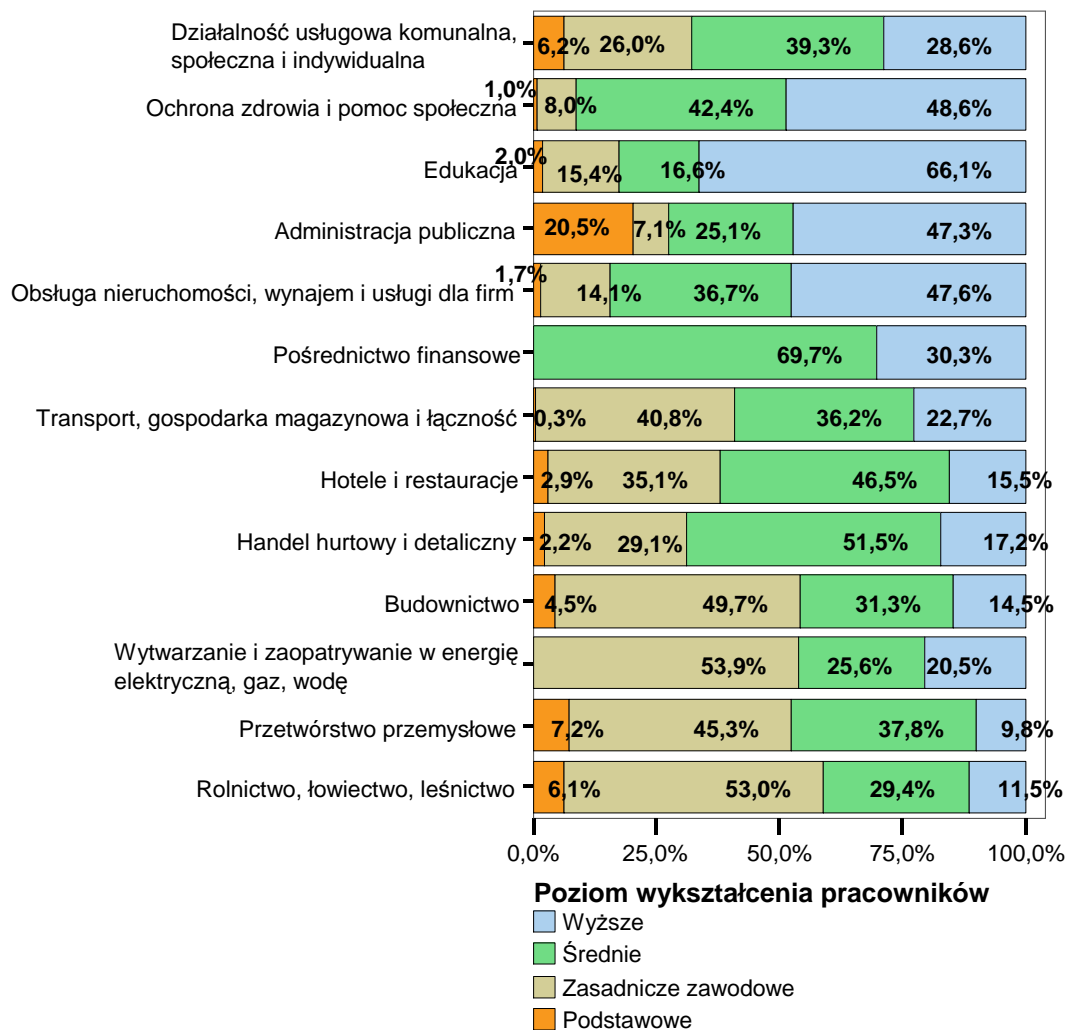
Co ciekawe, w instytucjach „administracji publicznej” jeden na pięciu zatrudnionych (21%) ukończył tylko szkołę podstawową i jest to najwyższy wskaźnik, trzykrotnie przekraczający odsetek osób o najniższych kwalifikacjach zatrudnionych w firmach prowadzących „przetwórstwo przemysłowe” (7%).

Wykres 15 Struktura pracowników ze względu na wykształcenie a główna dziedzina działalności



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Struktura pracowników ze względu na wykształcenie a główna dziedzina działalności firmy/institucji



Z kolei absolwenci zasadniczych szkół zawodowych dominują w zakładach zajmujących się „wytwarzaniem i zaopatrzeniem w energię elektryczną, gaz i wodę” (54%) oraz w przedsiębiorstwach z sekcji „rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo” (53%) i „budownictwo” (50%), natomiast nie ma ich w podmiotach prowadzących „pośrednictwo finansowe”, a stanowią jedynie margines kadry w instytucjach „administracji publicznej” (7%), a także w placówkach „ochrony zdrowia i pomocy społecznej” (8%).



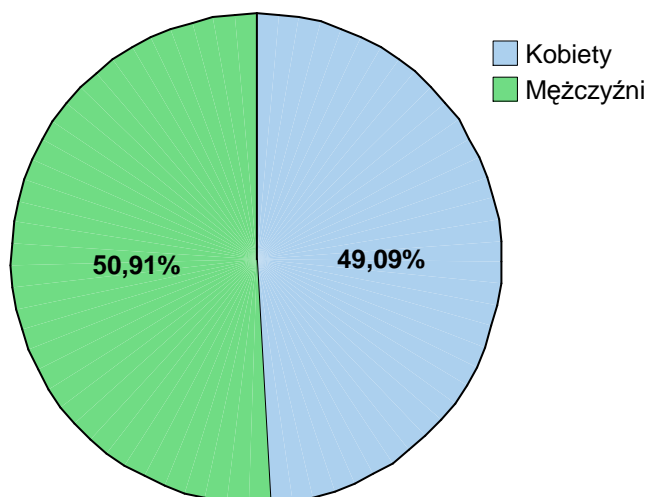
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sprawdzono ponadto, jakie są proporcje zatrudnionych obojga płci.

1.4.2. Płeć zatrudnionych

Wykres 16 Struktura pracowników ze względu na płeć

Struktura pracowników ze względu na płeć



Na podstawie uzyskanych wartości zaobserwować można, że w strukturze zatrudnienia badanych przedsiębiorstw tylko nieznacznie przeważają mężczyźni, którzy stanowią niewiele ponad połowę zatrudnionych (51%). Podobną równowagę płci obserwuje się wyjątkowo rzadko, bowiem w toku wielu badań przeprowadzonych w innych powiatach i województwach stwierdza się najczęściej wyraźną dominację mężczyzn.

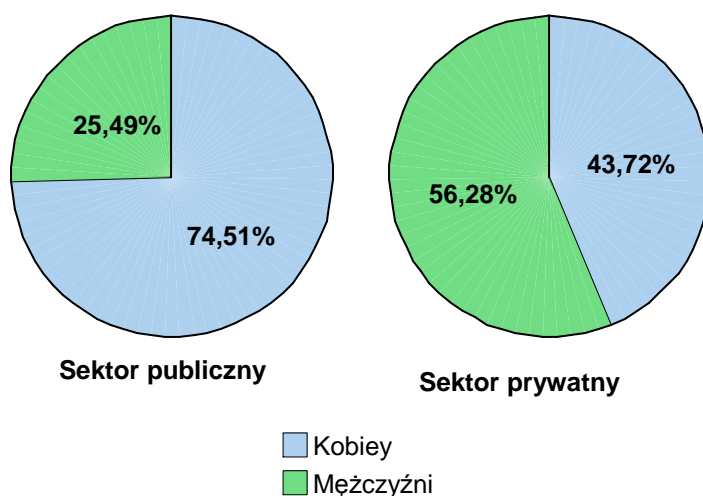
Niewątpliwie pewien wpływ na uzyskany rezultat wywarło uwzględnienie w badaniach sfeminizowanych placówek i instytucji sektora publicznego, gdzie kobiety stanowią trzy czwarte ogółu zatrudnionych (75%).

Wykres 17 Struktura pracowników ze względu na płeć a sektor działalności firmy/instytucji



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Struktura pracowników ze względu na płeć a sektor działalności firmy/instytucji



W sektorze prywatnym, gdzie – jak pamiętamy – funkcjonuje zdecydowana większość respondentów (96%), sytuacja „wraca do normy”, bowiem wśród kadry przeważają mężczyźni (56%).

Szczegółowa analiza proporcji pomiędzy zatrudnionymi obojga płci wskazuje, że najbardziej sfeminizowane są placówki edukacyjne (80% kobiet do 20% mężczyzn), zakłady zajmujące się „ochroną zdrowia i pomocą społeczną” (79% do 21%) oraz firmy z branży „hotele i restauracje” (70% do 30%).

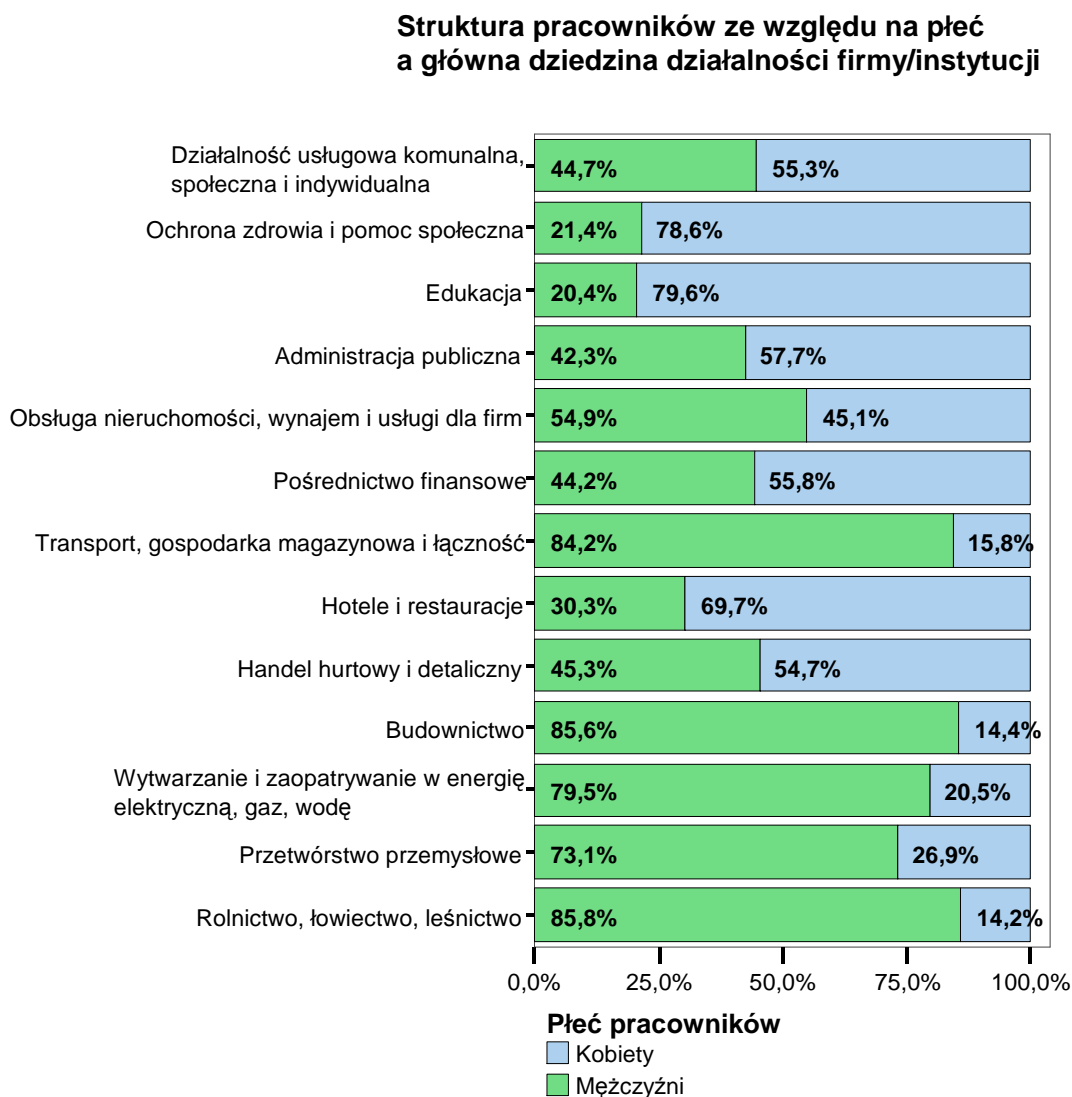
Natomiast mężczyźni najwyraźniej dominują wśród personelu przedsiębiorstw zaklasyfikowanych do sekcji: „budownictwo” (86% mężczyzn do 14% kobiet), „rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo” (86% do 14%), „transport, gospodarka materiałowa i łączność” (84% do 16%), „wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz i wodę” (80% do 20%) oraz „przetwórstwo przemysłowe” (73% do 27%).

Prezentowane wyniki sugerują, że u podstaw ewentualnej „dyskryminacji” leżą w pierwszej kolejności obiektywne uwarunkowania, wynikające ze specyfiki stanowisk pracy.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 18 Struktura pracowników ze względu na płeć a główna dziedzina działalności firmy/institucji



Oczywiście 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.).

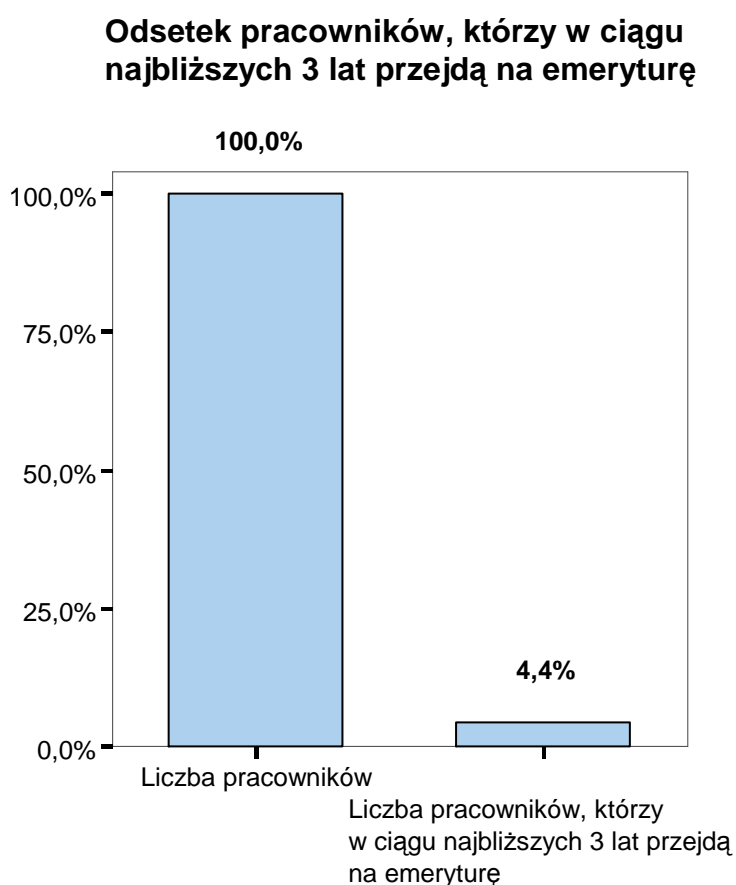


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1.4.3. Osoby odchodzące na emeryturę

Dla zdiagnozowania perspektyw rozwoju lokalnego rynku pracy ważne było ustalenie, jaka będzie liczba stanowisk pracy zwolnionych przez osoby odchodzące w ciągu najbliższych 3 lat na emeryturę.

Wykres 19 Odsetek pracowników, którzy w ciągu najbliższych 3 lat przejdą na emeryturę



Otrzymane dane liczbowe pozwalają stwierdzić, że w ciągu najbliższych 3 lat na emeryturę przejdzie jedna na dwadzieścia osób zatrudnionych w badanych firmach/institucjach (5%). Zatem można wnioskować, że stopień rotacji na dotychczas utworzonych stanowiskach, spowodowany bezpośrednio tym czynnikiem, będzie znaczący.

Ustalono ponadto, jakich ruchów kadrowych można spodziewać się na lokalnym rynku pracy w związku ze zjawiskiem zatrudnienia sezonowego.

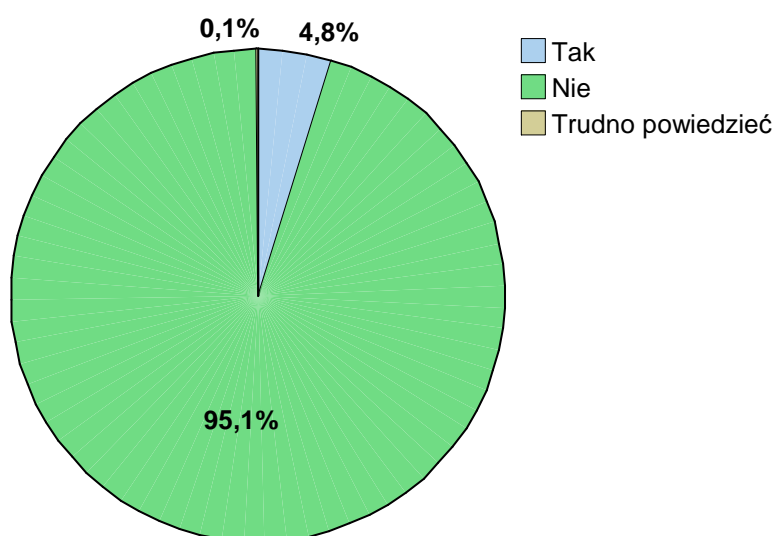


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Okazało się, że okresowo zatrudnia pracowników jeden na dwudziestu ankietowanych (5%).

Wykres 20 Zatrudnienie pracowników sezonowych

Zatrudnienie pracowników sezonowych



Znaczący jest także odsetek pracowników sezonowych, bowiem taki status ma jeden na czterdziestu zatrudnionych w ankietowanych podmiotach (niespełna 3%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 21 Odsetek sezonowych pracowników



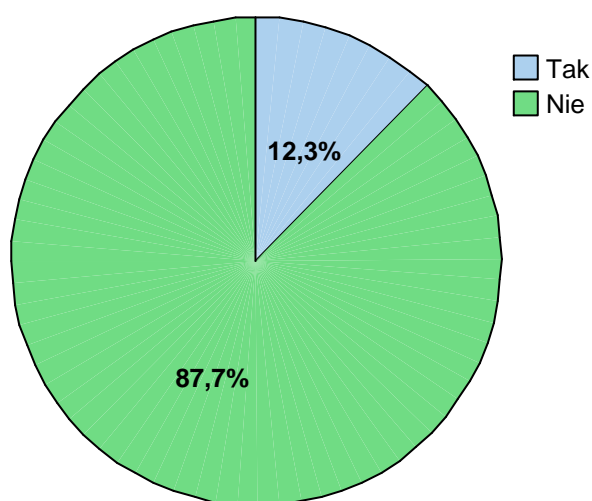


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1.4.4. Działalność eksportowa

Wykres 22 Eksport towarów/usług

Czy eksportują Państwo swoje towary, usługi za granicę?



W uzupełnieniu dopytano ankietowanych, czy eksportują swoje towary/usługi zagranicę. Okazało się, że poza Polską sprzedaje produkty/usługi jedna ósma respondentów (12%). Wyjaśnienia wymaga, dlaczego odsetek eksporterów jest wyższy (o ponad 2 punkty procentowe) w porównaniu z liczbą osób, które określiły zasięg działania swojej firmy/institucji jako międzynarodowy (10%). Można sądzić, że ta niewielka różnica jest efektem potraktowania działalności eksportowej przez pewną grupę respondentów jako niewielkiej, mniej istotnej części prowadzonej działalności, która generalnie kierowana jest na rynek krajowy.

Dane zawarte w kolejnym wykresie wskazują, że największy odsetek eksporterów spotykamy w grupie podmiotów o poziomie zatrudnienia 4-9 osób (24%) oraz 10-25 osób (21%).

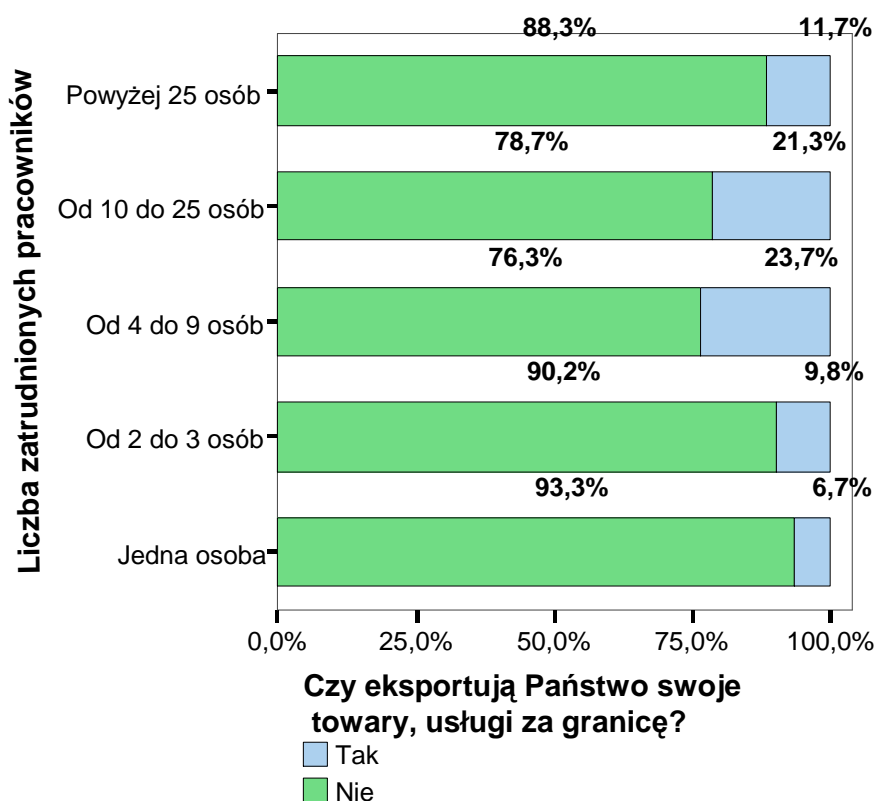
Z kolei najrzadziej międzynarodową wymianę dóbr/usług prowadzą firmy jednoosobowe (7%) oraz zakłady zatrudniające 2-3 pracowników (10%) i powyżej 25 pracowników (12%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 23 Eksport towarów/usług a liczba zatrudnionych pracowników

Eksport towarów, usług za granicę a liczba zatrudnionych pracowników



Analizując związek pomiędzy nastawieniem proeksportowym a główną dziedziną działalności ustalono, że interesy poza granicami kraju prowadzi blisko co trzecia firma z branży „transport, gospodarka materiałowa i łączność” (31%) oraz „przetwórstwo przemysłowe” (30%), a także jeden na cztery zakłady zajmujące się „budownictwem” (23%). Co ciekawe, eksporterem jest także jeden na dziesięć podmiotów zajmujących się „ochroną zdrowia i pomocą społeczną” (10%) oraz niewiele mniejszy odsetek przedsiębiorstw prowadzących „handel hurtowy i detaliczny” (9%) i „rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo” (9%).

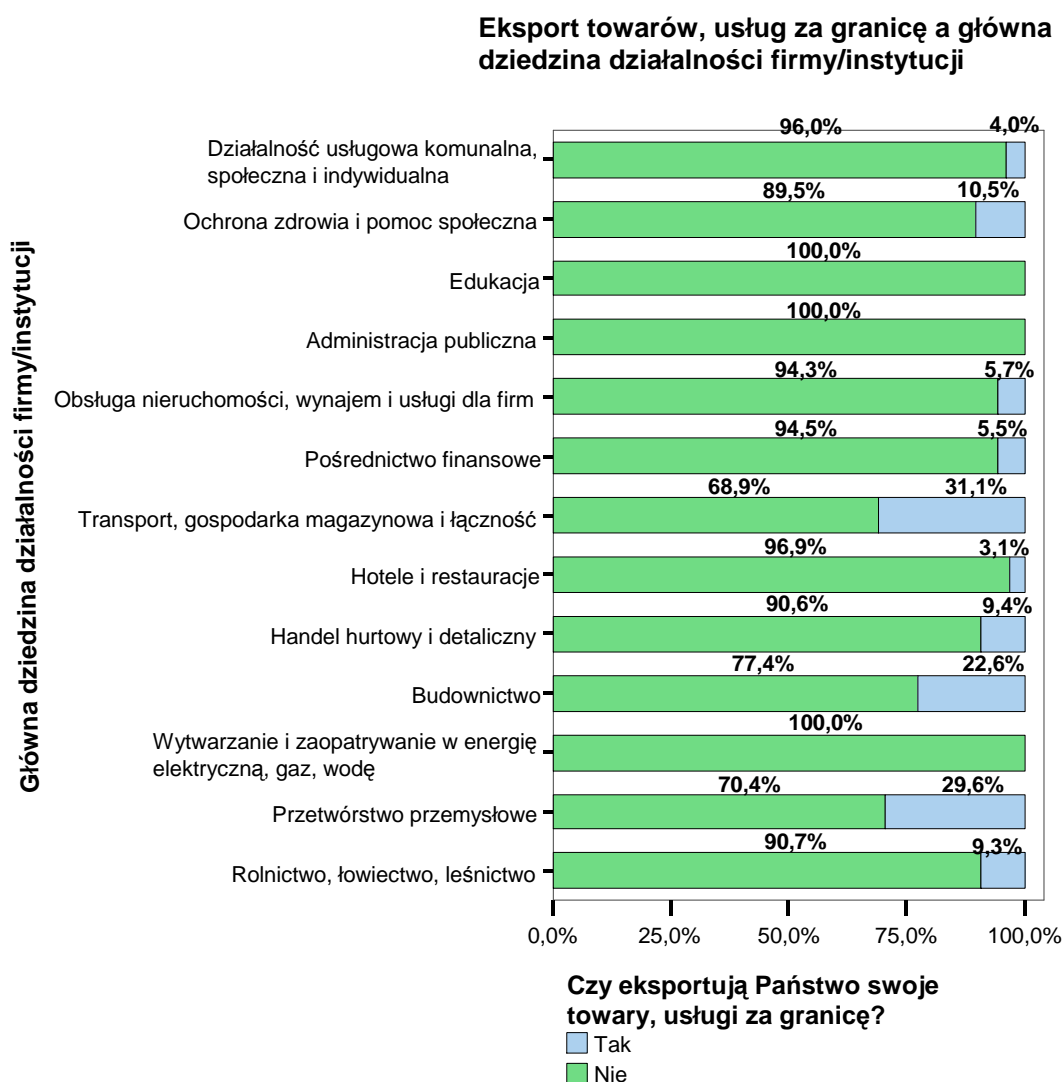
Za granicę sprzedaje swoje produkty/usługi niewielki odsetek zakładów z pozostałych branż (4%-6%). W grupie placówek edukacyjnych, instytucji administracji publicznej i zakładów „wytwarzających



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

i zaopatrujących w energię elektryczną, gaz i wodę” ze zrozumiałych powodów nie pojawiają się podmioty zainteresowane działalnością na rynku międzynarodowym.

Wykres 24 Eksport towarów/usług a główna dziedzina działalności



Podmioty, które nie eksportują, swój brak zainteresowania w zdecydowanej większości (94%) uzasadniły brakiem takiej potrzeby, co można rozumieć w ten sposób, że rynek krajowy stwarza wystarczające zapotrzebowanie na ich produkty/usługi. Ponadto w tej grupie znalazły się zapewne



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

instytucje funkcjonujące w sektorze publicznym, które z założenia realizują wyłącznie zadania na rzecz mieszkańców powiatu.

Znikomy odsetek respondentów wskazał na wysokie koszty wejścia na rynki zagraniczne (4%), skomplikowane procedury prawne (0,8%), nieznamość języków obcych (0,5%) i zbyt niskie kwalifikacje kadry (0,4%).

Tabela 1 Powody nie eksportowania

Dlaczego nie zajmują się Państwo eksportem?	
	%
Brak takiej potrzeby	94,1%
Wysokie koszty wejścia na rynki zagraniczne	3,8%
Inne	1,9%
Skomplikowane procedury prawne	,8%
Brak znajomości języków obcych	,5%
Niewystarczające kwalifikacje pracowników	,4%
Ogółem	101,6%

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

Dalsza analiza dotyczy wyłącznie firm, które zajmują się eksportem.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 2 Kraje, do których eksportowane są produkty/usługi

Do jakich krajów eksportują Państwo swoje produkty/usługi?	
	%
Czechy	64,7%
Słowacja	37,3%
Niemcy	30,7%
Austria	14,5%
Włochy	10,7%
Ukraina	9,6%
Inne kraje	8,1%
Węgry	6,3%
Wielka Brytania	4,5%
Grecja	3,6%
Rosja	3,1%
Francja	2,8%
Holandia	2,7%
Chorwacja	2,5%
USA	2,3%
Chiny	1,7%
Szwecja	1,2%
Litwa	1,1%
Szwajcaria	1,1%
Norwegia	1,1%
Japonia	1,1%
Rumunia	1,0%
Belgia	,8%
Ogółem	212,1%

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

Ankietowani wskazali łącznie kilkadziesiąt krajów, w których sprzedają swoje produkty/usługi.

Dwie trzecie eksporterów posiada odbiorców w pobliskich Czechach (65%), prawie dwie piąte wysyła towary lub prowadzi działalność usługową na Słowacji (37%), a co trzeci z tej grupy podmiotów ma odbiorców w Niemczech (31%).

Wyraźnie mniejszy odsetek respondentów prowadzi interesy w Austrii (15%) lub we Włoszech (11%). Niewielu ankietowanych znalazło klientów na Ukrainie (10%) i na Węgrzech (6%) oraz w Wielkiej



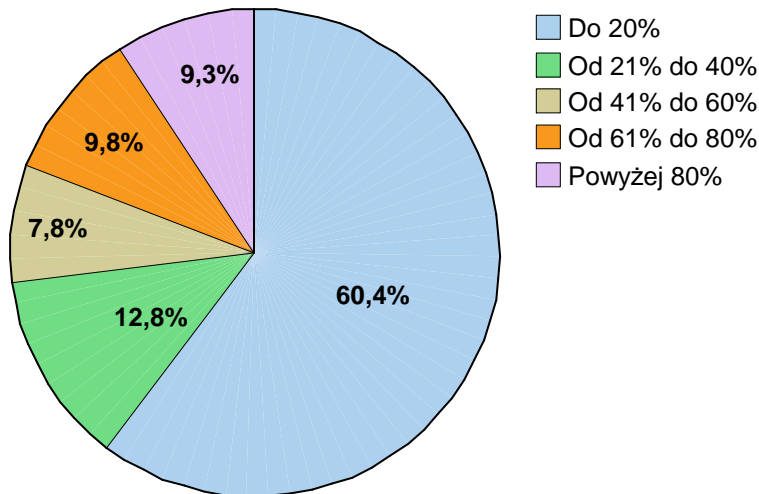
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Brytanii (5%). Na liście adresatów spotykamy jeszcze wiele państw, w tym nawet tak odległe, jak Chiny (2%) i Japonia (1%).

Ustalono, jaki jest udział eksportu w ogólnych przychodach respondentów. Największy odsetek, obejmujący trzy piąte ankietowanych (60%), uzyskuje z tego tytułu wpływy nie przekraczające 20% obrotów. Można przypuszczać, że w przypadku tych podmiotów działalność eksportowa jest prowadzona niejako „przy okazji” sprzedaży produktów/usług na rynku krajowym, przy czym wykorzystywane jest przygraniczne położenie powiatu cieszyńskiego, ułatwiające nawiązywanie kontaktów handlowych, zwłaszcza z partnerami z Czech.

Wykres 25 Udział eksportu w ogólnych przychodach firmy/institucji

Udział eksportu w ogólnych przychodach firmy/institucji



Z drugiej strony jeden na pięciu badanych eksporterów (19%) wykazuje dochód z eksportu przekraczający 60% wszystkich wpływów, w tym połowa (9%) osiąga z tego źródła powyżej 80% wszystkich wpłat. Jeden na ośmiu rozmówców (13%) określił ten udział na 21%-40%, a co dwunasty przedsiębiorca (8%) oszacował omawiany wskaźnik na 41%-60%.

Ustalono, jakie czynniki utrudniają badanym działalność eksportową.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3 Czynniki utrudniające eksport

Czynniki utrudniające eksport	
	%
Niestabilny kurs walutowy	56,4%
Zła sytuacja ekonomiczna u zagranicznych partnerów	22,3%
Trudno powiedzieć	18,3%
Skomplikowane przepisy prawne	9,7%
Brak barier	4,2%
Brak popytu na produkty/usługi	2,3%
Niewystarczające kwalifikacje pracowników	1,9%
Inne	1,3%
Wysoka konkurencja	,2%
Ogółem	116,6%

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

Tylko pojedynczy eksporterzy (4%) nie dostrzegają żadnych barier. Ponad połowa ankieterów (56%) narzeka na niestabilny kurs walutowy, niemal co czwarty (22%) wskazuje na złą sytuację ekonomiczną u swoich zagranicznych partnerów, a jeden na dziesięciu (10%) upatruje trudności w skomplikowanych przepisach prawa. Jeden na pięciu pracodawców (18%) nie potrafił jednoznacznie zdefiniować czynników utrudniających prowadzenie działalności eksportowej, a nieliczni wymienili: brak popytu na produkty/usługi i niewystarczające kwalifikacje pracowników (po 2%) oraz wysoką konkurencję (0,2%).

2. Kondycja ekonomiczna badanych podmiotów – nastroje pracodawców

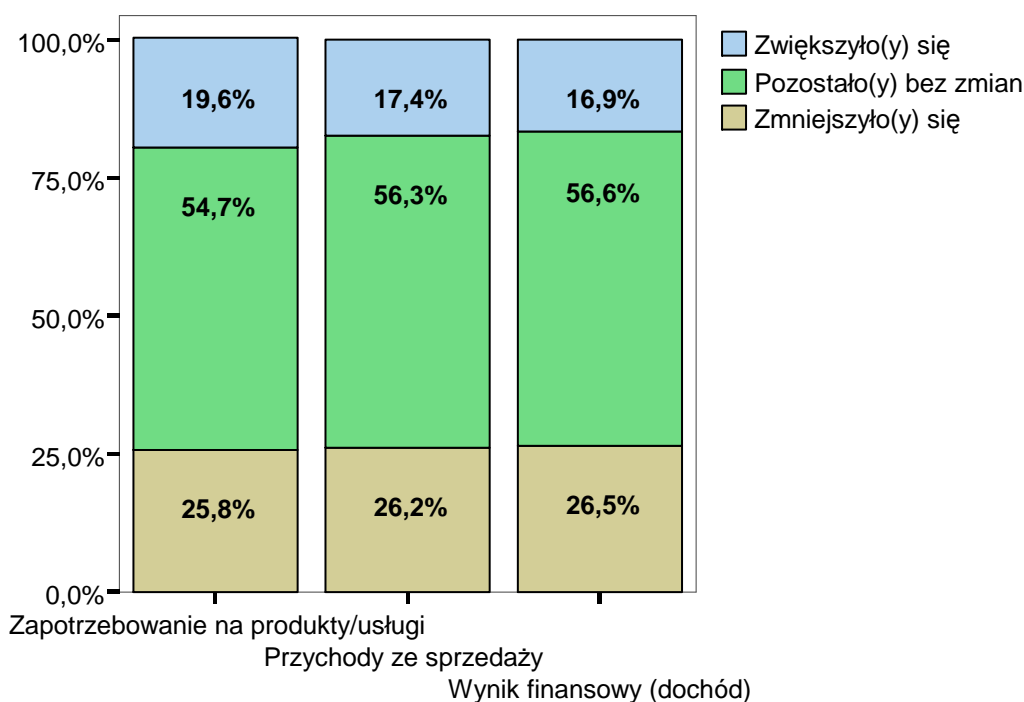
Analiza kondycji ekonomicznej respondentów była skoncentrowana na ocenie zmian, jakie w badanych podmiotach dokonały się w zakresie takich wskaźników, jak: zapotrzebowanie na produkty/usługi, przychody ze sprzedaży i wynik finansowy (dochód).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 26 Ocena osiągniętych wskaźników ekonomicznych firmy/institucji (w ciągu ostatnich 12 miesięcy)

Ocena osiągniętych wskaźników ekonomicznych firmy/institucji (w ciągu ostatnich 12 miesięcy)



Uzyskane wyniki muszą budzić niepokój, ponieważ w przypadku wszystkich trzech wskaźników ponad jedna czwarta ankietowanych odnotowała ich pogorszenie (po 26%), a wyraźnie mniejszy odsetek (17%-20%) w ostatnim roku zarejestrował poprawę sytuacji.

Relatywnie nieco więcej badanych ocenia pozytywnie wzrost popytu na swoje produkty/usługi (20%) niż pozytywne efekty w postaci rosnących przychodów ze sprzedaży i wyższych dochodów (po 17%).

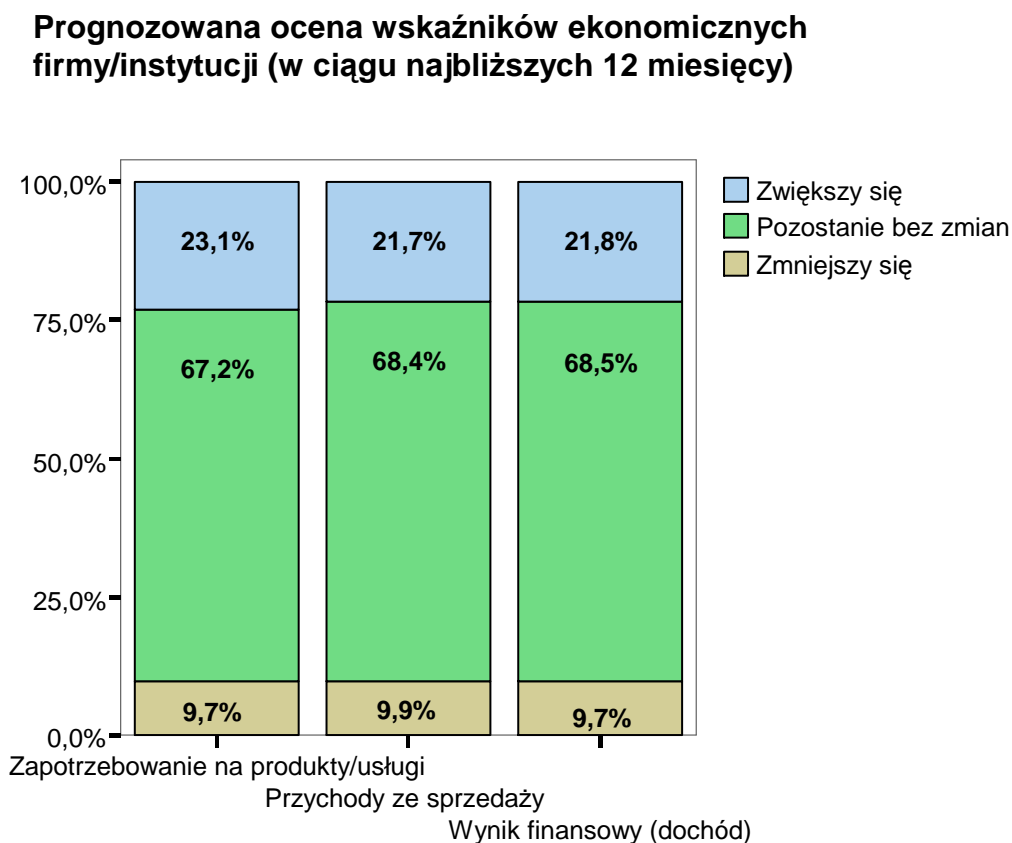
Trudno także postrzegać jako optymistyczny fakt, że ponad połowa ankietowanych (55%-57%) w ostatnim roku dostrzega stagnację podstawowych wskaźników rentowności swojej firmy/institucji.

Prognozy respondentów są wyraźnie bardziej optymistyczne.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 27 Prognozowana ocena wskaźników ekonomicznych firmy/instytucji (w ciągu najbliższych 12 miesięcy)



Ponad jedna piąta badanych spodziewa się wzrostu każdego z analizowanych wskaźników (22%-23%), a tylko co dziesiąty (10%) obawia się pogorszenia kondycji ekonomicznej. Dwie trzecie respondentów prognozuje utrzymanie dotychczasowych wyników (67%-68%). Wydaje się, że wyrażający się w przedstawionych prognozach wzrost poziomu optymizmu może mieć swoje źródło w ożywieniu gospodarczym i pozytywnych opiniach o bliskim zakończeniu światowego kryzysu.

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

Okazało się, że wraz ze wzrostem poziomu ogólności opiniowanej sfery rośnie odsetek respondentów, którzy uważają, że w ostatnim roku sytuacja ekonomiczna uległa pogorszeniu.

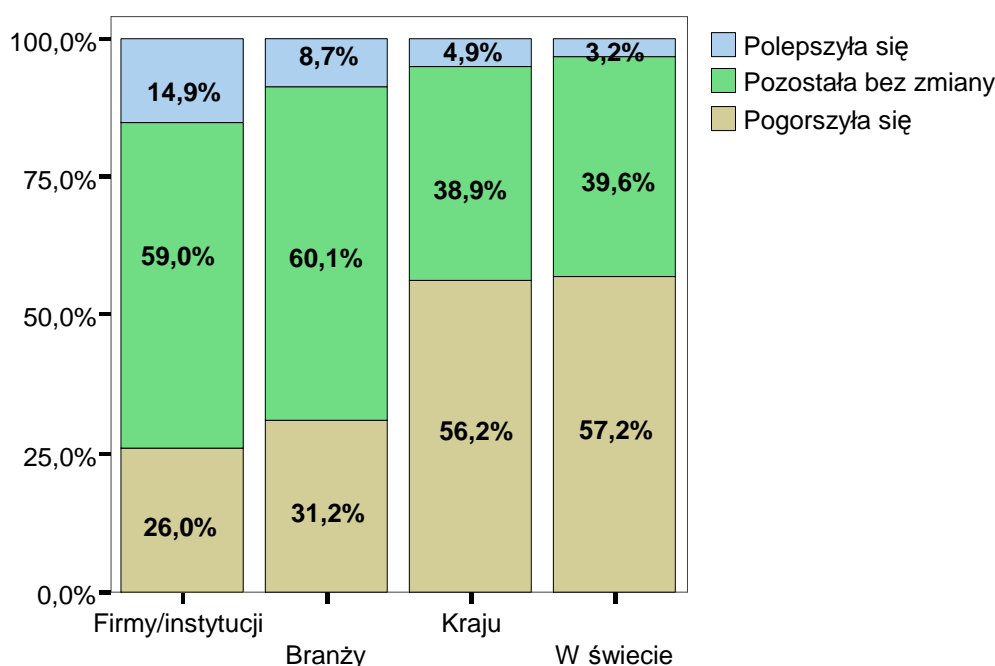


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kondycję własnej firmy/institucji ocenia jako gorszą jeden na czterech badanych (26%), sytuacja w całej branży jest trudniejsza w opinii co trzeciego z nich (31%), a zdaniem ponad połowy – w Polsce i na świecie (odpowiednio: 56% i 57%) sytuacja ekonomiczna aktualnie mniej sprzyja pracodawcom niż rok temu.

Wykres 28 Ocena sytuacji ekonomicznej (w ciągu ostatnich 12 miesięcy)

Ocena sytuacji ekonomicznej (w ciągu ostatnich 12 miesięcy)



Odsetek optymistów jest w każdym przypadku wyraźnie mniejszy, a ponadto maleje w zależności od oceny kondycji własnej firmy/institucji (15%), sytuacji w całej branży (9%) oraz warunków gospodarowania w Polsce (5%) i na świecie (3%), co dodatkowo potwierdza tezę, że pracodawcy gorzej oceniają sytuację ekonomiczną w skali makro niż w odniesieniu do najbliższego otoczenia.

Przeanalizowano, jak kształtują się opinie ankietowanych o kondycji ekonomicznej całej branży w zależności od głównej dziedziny ich działalności.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 4 Ocena sytuacji ekonomicznej branży a główna dziedzina działalności

Ocena sytuacji ekonomicznej branży a główna dziedzina działalności firmy/instytucji					
		Ocena sytuacji ekonomicznej branży			Ogółem
		Polepszyła się	Pozostała bez zmiany	Pogorszyła się	
Główna dziedzina działalności firmy/instytucji	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	12,5%	61,0%	26,6%	100,0%
	Przetwórstwo przemysłowe	8,7%	57,2%	34,0%	100,0%
	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę		50,0%	50,0%	100,0%
	Budownictwo	11,0%	65,7%	23,3%	100,0%
	Handel hurtowy i detaliczny	8,6%	53,6%	37,8%	100,0%
	Hotele i restauracje	4,4%	57,6%	38,0%	100,0%
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność		38,2%	61,8%	100,0%
	Pośrednictwo finansowe	17,1%	55,5%	27,5%	100,0%
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi dla firm	6,6%	73,5%	19,9%	100,0%
	Administracja publiczna		82,6%	17,4%	100,0%
	Edukacja	4,1%	86,7%	9,1%	100,0%
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	10,8%	74,8%	14,4%	100,0%
	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	14,1%	63,1%	22,8%	100,0%

Okazało się, że pozytywne zmiany dostrzegają najczęściej respondenci zajmujący się „pośrednictwem finansowym” (17%), „działalnością usługową komunalną, społeczną i indywidualną” (14%) oraz „rolnictwem, łowiectwem i leśnictwem” (13%), a w dalszej kolejności – firmy budowlane i placówki „ochrony zdrowia i pomocy społecznej” (po 11%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poprawy sytuacji nie odnotowała żadna firma z branży „wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz i wodę” oraz „transport, gospodarka materiałowa i łączność”, a także instytucja „administracji publicznej”.

Z kolei stabilną sytuację w ramach swojej sekcji odnotowały najczęściej podmioty z obszaru „edukacja” (87%), „administracja publiczna” (83%) oraz „ochrona zdrowia i pomoc społeczna” (75%). Natomiast pogorszenie wskaźników ekonomicznych w skali branży dostrzegają przede wszystkim pracodawcy z firm zajmujących się „transportem, gospodarką materiałową i łącznością” (62%), „wytwarzaniem i zaopatrzeniem w energię elektryczną, gaz i wodę” (50%) i „przetwórstwem przemysłowym” (53%), a także najliczniej reprezentowane na rynku podmioty zaklasyfikowane do sekcji „handel hurtowy i detaliczny” (38%), „hotele i restauracje” (38%) oraz przedsiębiorstwa prowadzące „przetwórstwo przemysłowe” (34%). Wprawdzie w każdej wyodrębnionej dziedzinie działalności spotykamy respondentów dostrzegających pogorszenie sytuacji w swojej branży, ale relatywnie jest ich najmniej wśród placówek edukacyjnych (9%) i jednostek zajmujących się „ochroną zdrowia i pomocą społeczną” (14%), a ponadto w grupie instytucji „administracji publicznej” (17%) oraz firm działających w obszarze „obsługa nieruchomości, wynajem i usługi dla firm” (20%).

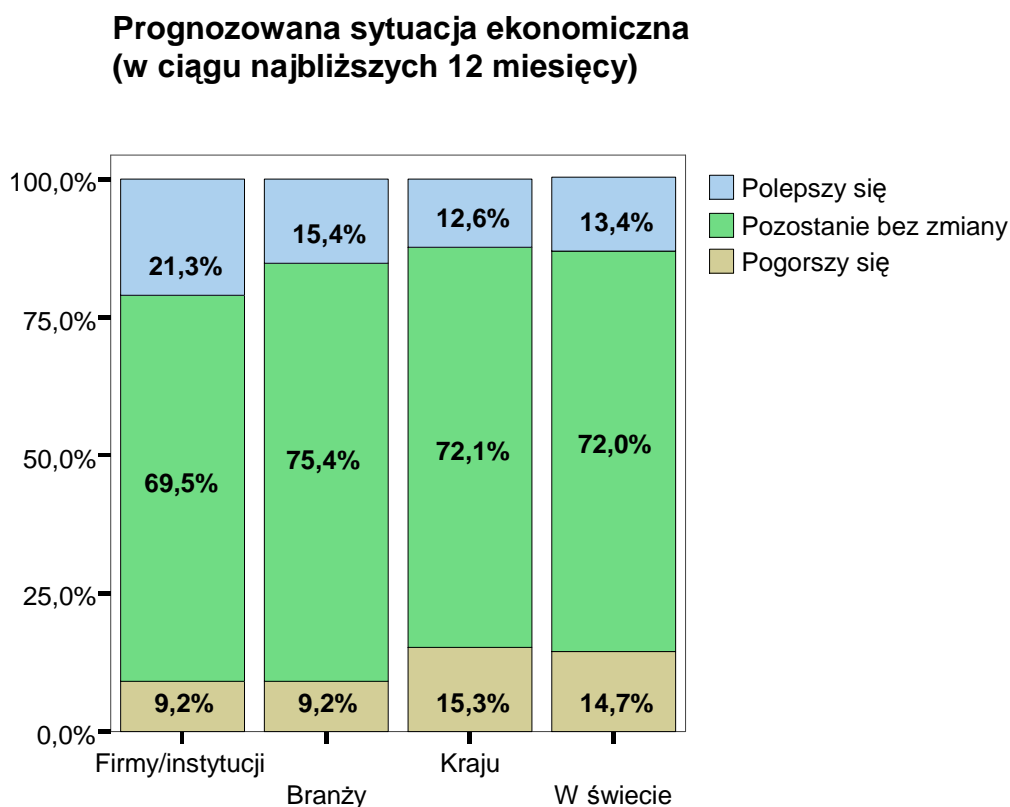
Mniej pesymistycznie przedstawia się prognoza dotycząca ewentualnych kierunków zmiany sytuacji ekonomicznej, jakich spodziewają się badani w perspektywie najbliższego roku.

Blisko trzy czwarte badanych (70%-75%) jest przekonanych, że sytuacja ekonomiczna własnej firmy/instytucji, branży, a także w skali ogólnopolskiej i na świecie nie ulegnie zmianie. Jednak odsetek „optymistów” (21%) jest ponad dwukrotnie wyższy niż „pesymistów” (9%) tylko w przypadku oceny perspektyw własnej firmy/instytucji. Już przy formułowaniu prognozy dla branży liczba respondentów przewidujących poprawę (15%) jest tylko nieznacznie wyższa niż odsetek osób przekonanych o pogorszeniu kondycji ekonomicznej (9%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 29 Prognozowana sytuacja ekonomiczna (w ciągu najbliższych 12 miesięcy)



Natomiast przy ocenie sytuacji ekonomicznej w skali ogólnopolskiej i na świecie nieco wyższy odsetek ankietowanych przewiduje, że ulegnie ona pogorszeniu (po 15%) niż poprawie (po 13%).

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 ekonomicznej firmy/instytucji, branży, w Polsce i na świecie umożliwiły skonstruowanie indeksu nastrojów pracodawców, mierzącego poziom optymizmu/pesymizmu. Wartości na skali przyjmują wielkości od -1 (skrajny pesymizm) do +1 (skrajny optymizm), przy czym w środku skali jest „0”. Wynika z tego, że wartości ujemne oznaczają nastroje w różnym stopniu pesymistyczne, zaś dodatnie – określają natężenie opinii optymistycznych. Ogółem dla badanej próby indeks ten przybiera średnią



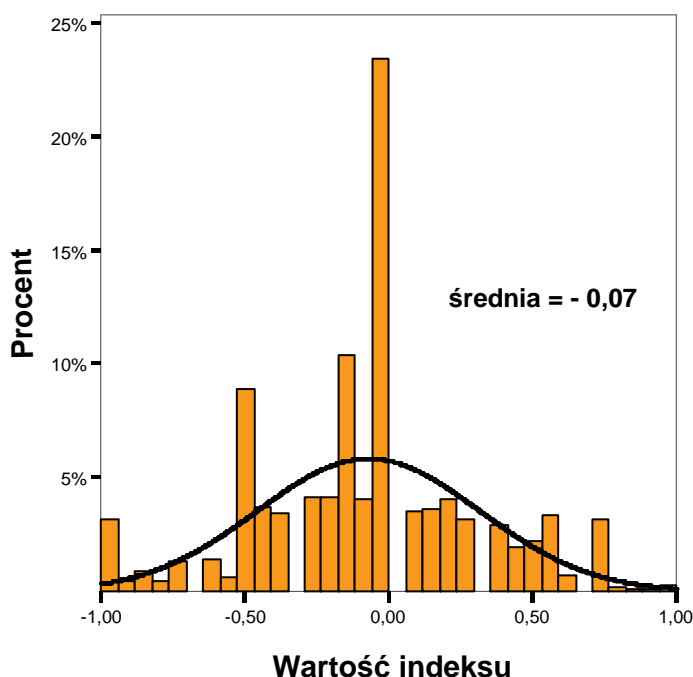
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wartość „-0,07”, co świadczy o zróżnicowanych opiniach pracodawców dotyczących aktualnej sytuacji ekonomicznej i perspektyw jej rozwoju.

Warto przy tym odnotować, że blisko połowa badanych (47%) sformułowała opinie w różnym stopniu pesymistyczne (wartość indeksu mniejsza od 0), niemal jeden na czterech (23%) wyraził ocenę neutralną (wartość indeksu = 0), a przekonania prawie co trzeciego rozmówcy (30%) są w różnym stopniu optymistyczne (wartość indeksu >0).

Wykres 30 Indeks nastrojów pracodawców

Indeks nastrojów pracodawców



Należy zwrócić uwagę, że pracodawcy z sektora publicznego wykazują nieco mniejszy pesymizm (-0,01) niż respondenci prowadzący prywatną działalność gospodarczą (-0,08).

Wśród podmiotów o zróżnicowanej wielkości relatywnie najlepszy nastrój prezentują respondenci zatrudniający od 4 do 9 (-0,03) i od 10 do 25 pracowników (-0,05), natomiast najbardziej pesymistycznie postrzegają realia ekonomiczne zakłady jednoosobowe (-0,10).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Analizując nastroje pracodawców prowadzących zróżnicowaną działalność ustalono, że najwięcej obaw dotyczących aktualnej i przewidywanej sytuacji ekonomicznej mają 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).

Tabela 5 Indeks nastrojów pracodawców a charakterystyka badanych podmiotów

Indeks nastrojów pracodawców a charakterystyka badanych podmiotów		Średnia
Sektor działalności firmy/instytucji	Publiczny	-,01
	Prywatny	-,08
Liczba zatrudnionych pracowników	Jedna osoba	-,10
	Od 2 do 3 osób	-,06
	Od 4 do 9 osób	-,03
	Od 10 do 25 osób	-,05
	Powyżej 25 osób	-,06
Główna dziedzina działalności firmy/instytucji	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	-,05
	Przetwórstwo przemysłowe	-,04
	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	-,14
	Budownictwo	,00
	Handel hurtowy i detaliczny	-,13
	Hotele i restauracje	-,14
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	-,27
	Pośrednictwo finansowe	,00
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi dla firm	-,01
	Administracja publiczna	-,15
	Edukacja	-,02
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	,03
	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	-,01

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).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Rozwój podmiotów gospodarczych i instytucji z sektora publicznego

W niniejszym rozdziale zajmiemy się blokiem zagadnień związanych z rozwojem analizowanych firm.

W szczególności przedmiotem zainteresowania będą:

- ⇒ Bariery utrudniające rozwój strategicznych podmiotów gospodarczych, instytucji i organizacji działających na terenie powiatu cieszyńskiego;
- ⇒ Czynniki utrudniające i ułatwiające prowadzenie działalności oraz szanse i zagrożenia dla ich funkcjonowania;
- ⇒ Zrealizowane działania inwestycyjne;
- ⇒ Planowane działania prorozwojowe i inwestycyjne;
- ⇒ Wykorzystywane dotychczas i oczekiwane formy pomocy dla przedsiębiorstw i pozostałych badanych podmiotów.

3.1. Bariery utrudniające rozwój firm/instytucji

Respondenci wskazali czynniki, które postrzegają jako główne przeszkody na drodze rozwoju ich firm/instytucji.

Analizując i sumując wybory dokonane przez wszystkich ankietowanych, ustalono ranking barier, przedstawiony w poniższej tabeli.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 6 Główne bariery w rozwoju firmy/institucji

Główne bariery w rozwoju firmy/institucji	
Wysokie koszty pracy	71,1%
Konkurencja cenowa	37,7%
System podatkowy	37,1%
Niestabilny rynek	35,8%
Skomplikowane prawo gospodarcze	29,2%
Mały i nie rozwijający się rynek	17,9%
Problemy z uzyskaniem płatności od klientów	15,4%
Trudności z dostępem do finansów	12,3%
Brak odpowiednich kandydatów do zatrudnienia	10,0%
Brak barier	8,9%
Konkurencja firm zagranicznych	8,2%
Inne	6,8%
Słabo wykwalifikowana kadra	2,9%
Zła organizacja i zarządzanie firmą	1,2%
Ogółem	294,3%

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

Na zdecydowanie pierwszej pozycji w rankingu barier utrudniających rozwój firmy/institucji blisko trzy czwarte pracodawców (71%) umieściło wysokie koszty pracy. Prawie dwie piąte ankietowanych dostrzeża ograniczenia wynikające z konkurencji cenowej i obowiązującego systemu podatkowego (po 37%). Co trzeci badany narzeka na niestabilny rynek (35%), a częściej niż jeden na czterech (29%) wskazuje jako przeszkodę skomplikowane prawo gospodarcze. Na kolejnych miejscach pod względem liczby wyborów znalazły się: mały i nierozwijający się rynek (18%), problemy z płatnościami od klientów (15%), trudności z dostępem do finansów (12%) oraz brak odpowiednich kandydatów do pracy (10%).

Warto odnotować, że tylko jeden na jedenastu respondentów (9%) nie widzi żadnych barier i ograniczeń w rozwoju swojego zakładu/institucji. Na pozostałe utrudnienia wskazało w każdym przypadku co najwyżej 8% rozmówców.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 7 Główne bariery w rozwoju firmy/institucji a sektor

	Sektor działalności firmy/institucji	
	Publiczny	Prywatny
Wysokie koszty pracy	25,3%	73,0%
Konkurencja cenowa	8,1%	39,0%
System podatkowy	13,8%	38,1%
Niestabilny rynek	12,5%	36,7%
Skomplikowane prawo gospodarcze	18,6%	29,6%
Mały i nie rozwijający się rynek	4,2%	18,5%
Problemy z uzyskaniem płatności od klientów	9,9%	15,6%
Trudności z dostępem do finansów	20,9%	11,9%
Brak odpowiednich kandydatów do zatrudnienia	11,6%	9,9%
Brak barier	47,7%	7,2%
Konkurencja firm zagranicznych	4%	8,5%
Inne	9,0%	6,7%
Słabo wykwalifikowana kadra	1,3%	2,9%
Zła organizacja i zarządzanie firmą		1,3%
Ogółem	183,2%	298,9%

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

Porównanie wypowiedzi pracodawców z poszczególnych sektorów upoważnia do stwierdzenia, że w znacznie trudniejszej sytuacji są podmioty prywatne, bowiem tylko jeden na czternastu przedsiębiorców (7%) nie dostrzega barier w rozwoju swojej firmy, podczas gdy analogiczny pogląd podziela blisko połowa ankietowanych (48%) z sektora publicznego. Ponadto zakłady prywatne mają relatywnie znacznie więcej kłopotów, wynikających zwłaszcza z wysokich kosztów pracy (73% do 25%), konkurencji cenowej (39% do 8%), restrykcyjnego systemu podatkowego (38% do 14%) i niestabilnego rynku (37% do 13%). Natomiast pracodawcy z sektora publicznego mają jedynie nieco większe problemy z dostępem do środków finansowych (21% do 12%), co jest zapewne pochodną rygorystycznych przepisów dyscyplinujących placówki sfery budżetowej.

Szczegółowe informacje uzyskane podczas wywiadów, w tym analiza odpowiedzi na pytania otwarte pozwoliła ustalić, jakie czynniki, w opinii badanych, utrudniają, a jakie ułatwiają prowadzenie



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

działalności gospodarczej oraz jak respondenci postrzegają szanse i zagrożenia dla rozwoju swojej firmy/instytucji.

Ankietowani – w zależności od sytuacji ekonomicznej swojego przedsiębiorstwa – te same czynniki postrzegają albo jako szanse, albo jako zagrożenia. Porównując odsetek badanych podobnie postrzegających znaczenie danego wskaźnika możemy stwierdzić, że więcej z nich ocenia jako zagrożenia niż jako szanse, w kolejności: sytuację ekonomiczną w Polsce (69% do 28%), sytuację u konkurencji (48% do 17%), sytuację u klientów (46% do 35%), sytuację ekonomiczną na świecie (40% do 16%) i sytuację polityczną w Polsce (30% do 10%).

Tabela 8 Szanse i zagrożenia dla rozwoju firmy/instytucji

Szanse i zagrożenia dla rozwoju firmy/instytucji		
	Szanse	Zagrożenia
Sytuacja ekonomiczna na świecie	16,0%	40,0%
Sytuacja ekonomiczna w Polsce	27,7%	69,1%
Sytuacja ekonomiczna na pograniczu polsko-czeskim	53,7%	21,1%
Sytuacja ekonomiczna na pograniczu polsko-słowackim	39,2%	19,2%
Sytuacja ekonomiczna w powiecie cieszyńskim	41,4%	36,3%
Sytuacja polityczna w Polsce	10,0%	30,0%
Sytuacja polityczna w powiecie cieszyńskim	12,3%	14,2%
Zmiany konstrukcyjno-technologiczne	18,3%	6,4%
Sytuacja u konkurencji	17,3%	48,1%
Sytuacja u kooperantów	13,6%	15,6%
Sytuacja u klientów	35,1%	46,4%
Inne czynniki	2,2%	1,6%
Ogółem	286,9%	348,2%

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

Natomiast rozmówcy częściej jako szanse niż zagrożenia wskazali jedynie: sytuację ekonomiczną na pograniczu polsko-czeskim (54% do 21%), sytuację ekonomiczną na pograniczu polsko-słowackim (39% do 19%) i sytuację ekonomiczną w powiecie cieszyńskim (41% do 36%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sprawdzono, jakie działania prorozwojowe podejmowali ankieterowani w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz jakie mają w tej kwestii plany na najbliższą przyszłość.

3.2. Zrealizowane i planowane działania inwestycyjne

Tabela 9 Inwestycje zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy

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

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

Musi budzić niepokój sytuacja, w której blisko dwie piąte respondentów (37%) nie podjęło żadnych działań inwestycyjnych, aby uczynić firmę/institucję bardziej konkurencyjną i skuteczniej realizującą swoją misję.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W ostatnim roku ponad jedna czwarta ankietowanych zainwestowała w działania reklamowe, promocyjne (27%), a po jednej piątej pracodawców przeprowadziło rozbudowę parku maszynowego (21%), rozszerzało asortyment i dokonało remontu budynków (po 20%).

Jeden na siedmiu przedsiębiorców nastawił się na doskonalenie istniejących dóbr/usług oraz podniesienie poziomu wiedzy i umiejętności pracowników (po 15%), a niewiele mniejszy odsetek badanych podjął wysiłek ukierunkowany na modernizację parku maszynowego oraz poszukiwanie nowych rynków zbytu (po 12%).

Na dalszych miejscach znalazły się działania prorozwojowe polegające na redukcji kosztów i zwiększeniu efektywności pracowników (po 8%). Najmniej popularne wśród badanych były inwestycje w nowoczesne technologie (5%), w sieć dystrybucji (2%) i prace badawczo-rozwojowe (1%).

Dane zawarte w kolejnej tabeli wskazują, że firmy działające w sektorze prywatnym podejmowały wysiłek inwestycyjny znacznie rzadziej (63%) niż placówki i instytucje z sektora publicznego (74%), które koncentrowały się najczęściej na działaniach ukierunkowanych na zwiększenie wiedzy i umiejętności pracowników (44%), podnoszenie standardu budynków (41%) i zwiększenie wydajności zatrudnionych (20%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 10 Inwestycje zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy a sektor działalności

	Sektor działalności firmy/institucji	
	Publiczny	Prywatny
Brak inwestycji	26,5%	37,0%
Inwestowanie w działania reklamowe, promocyjne	13,9%	27,8%
Rozbudowa parku maszynowego	11,1%	21,1%
Inwestowanie w rozszerzenie asortymentu oferowanych usług i dóbr	12,5%	20,3%
Inwestowanie w budynki	40,8%	19,0%
Inwestowanie w doskonalenie istniejących usług i dóbr	17,0%	14,9%
Inwestowanie w wiedzę i umiejętności pracowników	44,3%	13,3%
Modernizacja parku maszynowego	5,6%	12,5%
Poszukiwanie nowych rynków zbytu	6,2%	12,2%
Redukcja kosztów	11,3%	7,7%
Zwiększenie efektywności pracy osób zatrudnionych	19,7%	7,3%
Inwestowanie w technologię	4,7%	4,6%
Inwestowanie w sieć dystrybucji		2,2%
Trudno powiedzieć	5,4%	1,4%
Inwestowanie w prace badawczo-rozwojowe	1,4%	1,2%
Inne działania	3,4%	,8%
Ogółem	223,7%	203,5%

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

Natomiast wśród firm prywatnych spotykamy relatywnie więcej podmiotów ponoszących nakłady na promocję, reklamę (28%), rozbudowę parku maszynowego (21%) i rozszerzenie asortymentu oferowanych produktów/usług (20%).

Kolejne analizy dotyczą przewidywanych działań inwestycyjnych, ważnych dla stabilizacji bądź poprawy kondycji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw i innych podmiotów.

Listę planowanych działań inwestycyjnych na najbliższe 12 miesięcy (od momentu badania) oraz w dłuższej perspektywie czasowej, od roku do pięciu lat, przedstawia kolejna tabela.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 11 Planowane działania inwestycyjne

Planowane działania inwestycyjne		
	W ciągu 12 miesięcy	Powyżej roku do 5 lat
Brak inwestycji	36,1%	33,80%
Inwestowanie w działania reklamowe, promocyjne	28,0%	26,30%
Inwestowanie w rozszerzenie asortymentu oferowanych usług i dóbr	20,4%	19,60%
Rozbudowa parku maszynowego	17,8%	17,20%
Inwestowanie w doskonalenie istniejących usług i dóbr	15,0%	14,60%
Inwestowanie w budynki	15,0%	14,40%
Inwestowanie w wiedzę i umiejętności pracowników	14,5%	13,50%
Poszukiwanie nowych rynków zbytu	12,4%	12,00%
Modernizacja parku maszynowego	11,5%	11,20%
Zwiększenie efektywności pracy osób zatrudnionych	8,1%	7,10%
Redukcja kosztów	7,6%	6,60%
Trudno powiedzieć	5,5%	8,90%
Inwestowanie w technologię	3,7%	4,00%
Inwestowanie w sieć dystrybucji	2,8%	2,40%
Inwestowanie w prace badawczo-rozwojowe	1,9%	1,30%
Inne działania	1,0%	0,60%
Ogółem	201,3%	193,3%

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

Ponad jedna trzecia respondentów nie zamierza podejmować jakichkolwiek działań inwestycyjnych ani w przeciągu najbliższego roku (36%), ani w najbliższych pięciu latach (34%). Można przypuszczać, że taką postawę prezentują firmy o najłabszej kondycji ekonomicznej, które nie posiadają i nie spodziewają się, że mogą posiadać w przyszłości wolne środki, umożliwiające sfinansowanie inwestycji. Zapewne ta grupa podmiotów gospodarczych wymaga wsparcia z zewnątrz, bez którego mogą nie utrzymać się na rynku.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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% i 26%), nakłady na rozszerzenie asortymentu (po 20%) oraz rozbudowę parku maszynowego (18% i 17%). Natomiast relatywnie najmniejszą wagę przywiązują badani do inwestowania w nowoczesne technologie (po 4%), sieć dystrybucji (3% i 2%) oraz prace badawczo-rozwojowe (2% i 1%).

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

3.3. Podejmowane działania innowacyjne

Podczas analizy dotychczasowych i planowanych działań prorozwojowych firm i innych podmiotów, działających na terenie powiatu cieszyńskiego, ważne było ustalenie, na ile – poprzez swoją innowacyjność – wpływają one na ich unowocześnienie, a tym samym – rozwój całego regionu.

Rozwiązania innowacyjne zdefiniowano respondentom jako działania znane i stosowane w skali regionu poniżej 1 roku, w skali kraju poniżej 3 lat lub w skali międzynarodowej poniżej 5 lat. Dane zamieszczone na poniższym wykresie wskazują, że ponad trzy czwarte respondentów (79%) w ostatnim roku nie podejmowało żadnych działań, które można określić jako innowacyjne.

Jeden na dziesięciu ankietowanych (11%) wprowadził nowe rozwiązania o charakterze organizacyjnym, a co dwunasty (8%) – unowocześnienia do procesu produkcyjnego/usługowego. Niewiele mniejszy odsetek badanych zainwestował w rozwiązania dotyczące działań marketingowych oraz służące podniesieniu jakości produktu (po 7%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 31 Rozwiązania innowacyjne zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Działania innowacyjne podejmowały nieco częściej firmy prywatne (22%) niż instytucje z sektora publicznego (18%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 12 Rozwiązania innowacyjne zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy a sektor

Rozwiązania innowacyjne zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy a sektor			
		Sektor działalności firmy/institucji	
		Publiczny	Prywatny
Zrealizowane działania innowacyjne	Brak rozwiązań innowacyjnych	82,4%	78,4%
	Innowacja organizacji pracy	11,5%	10,6%
	Innowacja procesu produkcyjnego, usługowego	3,1%	8,1%
	Innowacja działań marketingowych	6,1%	7,1%
	Innowacja produktu	1,2%	6,8%
Ogółem		104,3%	111,0%

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

Podmioty z obu sektorów najczęściej koncentrowały wysiłek na unowocześnieniu organizacji pracy (po 11%), natomiast największa różnica dotyczy innowacji związanych z procesem produkcyjnym/usługowym, podejmowanych wyraźnie częściej przez firmy prywatne (8%) niż instytucje z sektora publicznego (3%).

Szczegółowa analiza innowacji wprowadzanych w podmiotach o zróżnicowanej dziedzinie działalności upoważnia do stwierdzenia, że przodują w nich firmy prowadzące „przetwórstwo przemysłowe” (36%) oraz placówki zajmujące się „ochroną zdrowia i pomocą społeczną” (34%), a w dalszej kolejności podmioty zaklasyfikowane do sekcji: „rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo” (26%), „transport, gospodarka materiałowa i łączność” (23%), „pośrednictwo finansowe” i „edukacja” (po 22%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 13 Rozwiązania innowacyjne zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy a główna dziedzina działalności

Rozwiązania innowacyjne zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy a główna dziedzina działalności						
	Zrealizowane działania innowacyjne					Ogółem
	Brak rozwiązań innowacyjnych	Innowacja organizacji pracy	Innowacja procesu produkcyjnego, usługowego	Innowacja działań marketingowych	Innowacja produktu	
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	74,4%	19,4%			6,2%	100,0%
Przetwórstwo przemysłowe	64,5%	13,1%	26,2%	12,2%	17,2%	133,3%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	100,0%					100,0%
Budownictwo	81,6%	9,3%	6,7%	4,2%	2,7%	104,4%
Handel hurtowy i detaliczny	81,2%	8,8%	6,5%	8,6%	7,7%	112,8%
Hotele i restauracje	81,2%	5,4%	6,5%	8,6%	7,1%	108,7%
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	77,2%	16,3%	3,3%	6,5%		103,3%
Pośrednictwo finansowe	77,5%	11,6%		5,5%	5,5%	100,0%
Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi dla firm	80,5%	12,3%	5,3%	1,9%	3,3%	103,3%
Administracja publiczna	89,6%			10,4%		100,0%
Edukacja	78,4%	20,3%	8,6%	7,3%	7,3%	121,9%
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	66,2%	24,8%	8,6%	3,4%	7,5%	110,5%
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	83,9%	4,2%	6,9%	9,1%	3,8%	107,8%

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

Innowacje organizacyjne wprowadzały najczęściej placówki „ochrony zdrowia i pomocy społecznej” (25%) oraz „edukacyjne” (20%). Proces produkcyjny/usługowy unowocześniały relatywnie najczęściej firmy prowadzące „przetwórstwo przemysłowe” (26%), które ponadto przodują w doskonaleniu działań marketingowych (12%), podejmowanych także przez instytucje administracji publicznej (10%)

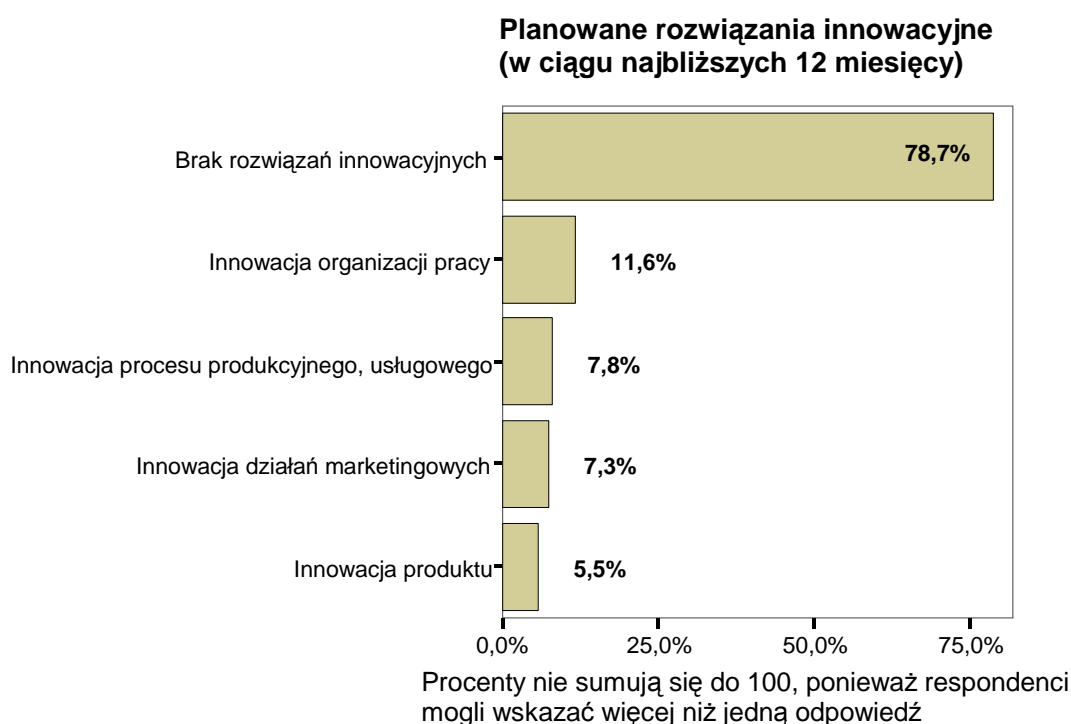


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

i przedsiębiorstwa prowadzące „działalność usługową komunalną, społeczną i indywidualną” (9%). Przedsiębiorstwa zajmujące się „przetwórstwem przemysłowym” wyróżniały się także rozwiązaniami dotyczącymi unowocześniania produktu (17%).

Bardzo zbliżone do opisanych działań, podjętych w ostatnim roku, są plany respondentów w zakresie innowacji na najbliższe 12 miesięcy.

Wykres 32 Planowane rozwiązania innowacyjne (w ciągu najbliższych 12 miesięcy)



Podobnie jak w przypadku zrealizowanych działań, ponad trzy czwarte ankietowanych (79%) nie zamierza zastosować innowacyjnych rozwiązań. Jeden na ośmiu badanych przygotowuje zmiany w zakresie organizacji pracy (12%), a co dwunasty planuje udoskonalić proces produkcyjny/usługowy (8%). Najrzadziej respondenci chcą wprowadzić nowoczesne rozwiązania dotyczące działań marketingowych (7%) i produktu (6%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.4. Korzystanie ze środków UE

W ostatniej części tego rozdziału, poświęconego zagadnieniom szeroko rozumianego rozwoju firm i innych podmiotów, zaprezentowana zostanie analiza, z jakich form pomocy zewnętrznej korzystały dotychczas ankietowane podmioty i na ile są zainteresowane uzyskaniem takiego wsparcia w najbliższej przyszłości.

Warto odnotować, że dziewięciu na dziesięciu ankietowanych nie korzystało do tej pory z dotacji UE (91%). Spośród pozostałych najczęściej pracodawców uzyskało wsparcie w postaci dofinansowania z UE na inwestycje (3%), a co pięćdziesiąty (2%) skorzystał z dotacji na zrealizowanie własnych projektów.

Tabela 14 Wykorzystywane formy pomocy ze środków UE (w ciągu ostatnich 12 miesięcy)

Wykorzystywane formy pomocy ze środków UE (w ciągu ostatnich 12 miesięcy)	
Nie korzystaliśmy	91,1%
Dotacje ze środków UE na inwestycje	2,5%
Trudno powiedzieć	1,8%
Dotacja na realizację własnych projektów	1,6%
Dotacja na rozpoczęcie działalności	,9%
Inne formy pomocy	,8%
Bezpłatne szkolenia finansowane ze środków UE	,7%
Dofinansowanie zatrudnienia pracownika	,7%
Dotacje ze środków UE na usługi doradcze	,4%
Bezpłatne doradztwo finansowane ze środków UE	,3%
Dotacje ze środków UE na uzyskanie certyfikatów	,3%
Ogółem	101,0%

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

Sporadycznie badani skorzystali 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.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Tabela 15 Wykorzystywane formy pomocy ze środków UE (w ciągu ostatnich 12 miesięcy) a sektor

	Sektor działalności firmy/institucji	
	Publiczny	Prywatny
Nie korzystaliśmy, nie planujemy	36,2%	93,3%
Dotacje ze środków UE na inwestycje	23,8%	1,6%
Trudno powiedzieć	5,1%	1,6%
Dotacja na realizację własnych projektów	25,5%	,6%
Dotacja na rozpoczęcie działalności		,9%
Inne formy pomocy	1,6%	,8%
Bezpłatne szkolenia finansowane ze środków UE	10,3%	,3%
Dofinansowanie zatrudnienia pracownika		,7%
Dotacje ze środków UE na usługi doradcze	1,5%	,3%
Bezpłatne doradztwo finansowane ze środków UE	1,7%	,3%
Dotacje ze środków UE na uzyskanie certyfikatów	4,9%	,1%
Ogółem	111,6%	100,6%

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

Warto odnotować, że ze środków UE skorzystała dotychczas ponad jedna trzecia podmiotów z sektora publicznego (36%) i tylko jedna na czternaście firm prywatnych (7%). Jedna na cztery



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

instytucje publiczne otrzymała dotację na realizację własnych projektów (26%) oraz inwestycje (24%), a co dziesiąta korzystała z bezpłatnych szkoleń. Tymczasem analogiczne, atrakcyjne formy pomocy uzyskał margines prywatnych przedsiębiorców.

Rozważania dotyczące problematyki rozwoju badanych podmiotów uzupełnia lista form pomocy ze środków UE, jakich oczekują respondenci w najbliższych 12 miesiącach.

Zwraca uwagę fakt, że blisko trzy czwarte ankietowanych (73%) nie jest taką pomocą zainteresowanych. Jednego na sześciu rozmówców (16%) interesują dotacje ze środków UE na inwestycje, a jeden na dwudziestu nie potrafi wskazać, z jakich form pomocy zewnętrznej chciałby skorzystać w ciągu najbliższego roku. Natomiast pozostałych respondentów najbardziej interesują bezpłatne szkolenia (2%), dotacje na realizację własnych projektów (2%) i inne formy wsparcia (1%). Pojedynczy badani zgłaszają zapotrzebowanie na kolejne 4 wymienione propozycje wsparcia ze środków unijnych.

Tabela 16 Planowane formy pomocy ze środków UE (w ciągu najbliższych 12 miesięcy)

Planowane formy pomocy ze środków UE (w ciągu najbliższych 12 miesięcy)	
Nie planujemy	72,9%
Dotacje ze środków UE na inwestycje	16,5%
Trudno powiedzieć	5,4%
Bezpłatne szkolenia finansowane ze środków UE	2,0%
Dotacja na realizację własnych projektów	1,5%
Inne formy pomocy	1,0%
Dotacje ze środków UE na uzyskanie certyfikatów	,8%
Dofinansowanie zatrudnienia pracownika	,8%
Dotacje ze środków UE na usługi doradcze	,7%
Bezpłatne doradztwo finansowane ze środków UE	,2%
Ogółem	101,8%

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

Porównano zapotrzebowanie na wsparcie środkami UE w obu sektorach.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 17 Planowane formy pomocy ze środków UE a sektor

	Sektor działalności firmy/institucji	
	Publiczny	Prywatny
Nie korzystaliśmy, nie planujemy	31,8%	74,6%
Dotacje ze środków UE na inwestycje	19,5%	16,4%
Trudno powiedzieć	1,7%	5,5%
Bezpłatne szkolenia finansowane ze środków UE	13,2%	1,5%
Dotacja na realizację własnych projektów	26,5%	,4%
Inne formy pomocy	5,2%	,9%
Dotacje ze środków UE na uzyskanie certyfikatów	4,9%	,6%
Dofinansowanie zatrudnienia pracownika		,8%
Dotacje ze środków UE na usługi doradcze	2,4%	,6%
Bezpłatne doradztwo finansowane ze środków UE	1,3%	,2%
Dotacja na współpracę międzynarodową	,9%	
Ogółem	107,3%	101,6%

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

Firmy prywatne są zainteresowane przede wszystkim uzyskaniem środków na inwestycje (16%), natomiast instytucje publiczne będą aplikować przede wszystkim o dotacje na realizację własnych projektów (26%), przedsięwzięcia inwestycyjne (20%) i bezpłatne szkolenia (13%).

Zwraca uwagę fakt, że brak zainteresowania dotacjami UE przejawia aż trzy czwarte firm prywatnych (75%) i tylko co trzeci podmiot działający w sektorze publicznym (32%). Wydaje się, że ta różnica wynika z jednej strony z dotychczasowych doświadczeń w wykorzystaniu dotacji UE, znacznie bogatszych w przypadku instytucji publicznych, a z drugiej – z kompetencji kadry tych instytucji, która jest lepiej przygotowana do sporządzania na ogół skomplikowanych aplikacji o środki z funduszy unijnych i rozliczania z otrzymanych dotacji.

Potwierdzeniem tej hipotezy jest poniższy wykaz barier, jakie w opinii ankietowanych utrudniają pozyskiwanie dotacji z UE.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 18 Postrzegane bariery w pozyskiwaniu funduszy ze środków UE

Postrzegane bariery w pozyskiwaniu funduszy ze środków UE	
Skomplikowane wnioski	34,2%
Brak informacji o dostępnych środkach	24,2%
Trudno powiedzieć	23,7%
Brak barier	22,2%
Problemy z zapewnieniem wkładu własnego	13,9%
Brak kompetentnych osób do sporządzenia wniosku	13,8%
Inne bariery	12,8%
Brak kompetentnych osób do realizacji projektów finansowanych z UE	10,6%
Brak wolnych środków na realizację projektów refundowanych przez UE	10,5%
Problemy z uzyskaniem zabezpieczenia dotacji	6,7%
Ogółem	172,5%

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

Wprawdzie jeden na pięciu pracodawców (22%) nie widzi żadnych problemów, ale dla pozostałych pozyskanie środków zewnętrznych nie jest proste. Jedna trzecia ankietowanych uważa, że wnioski są zbyt skomplikowane (34%), a co czwarty (24%) narzeka na deficyt informacji o dostępnych formach wsparcia. Jeden na siedmiu respondentów (14%) sygnalizuje problemy z zabezpieczeniem wkładu własnego lub nie widzi w swojej firmie osób kompetentnych do zajęcia się przygotowaniem wniosków (14%). Niewiele mniejszy odsetek badanych nie widzi w swojej firmie/instytucji osób kompetentnych do zarządzania projektem oraz nie posiada wolnych środków na realizację projektów refundowanych przez UE (po 11%). Co czternasty badany ma kłopoty z zabezpieczeniem dotacji (7%).

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



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 19 Oczekiwane formy pomocy przy pozyskiwaniu środków z UE

Oczekiwane formy pomocy przy pozyskiwaniu środków z UE	
Nie zamierzamy starać się o dotacje ze środków UE	61,0%
Pomoc doradcza	22,4%
Przygotowanie wniosków przez instytucję zewnętrzną	21,9%
Kredyty, pożyczki na realizację projektu	11,8%
Szkolenia	7,7%
Nie oczekujemy pomocy	5,9%
Inne formy	1,5%
Ogółem	132,2%

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

Trzy piąte badanych (61%) nie zamierza ubiegać się o dotacje.

Zwraca uwagę fakt, że tylko jeden na szesnastu ankietowanych (6%) nie oczekuje żadnej pomocy przy pozyskiwaniu środków unijnych. Ponad jedna piąta respondentów chętnie skorzystałaby z pomocy doradczej (22%) lub powierzyłaby przygotowanie aplikacji kompetentnej instytucji zewnętrznej (22%). Co ósmy pracodawca chętnie by skorzystał z kredytu bądź pożyczki na realizację projektu, ponieważ z reguły środki z UE uzyskuje się w formie refundacji poniesionych nakładów.

Na końcu listy oczekiwanych form pomocy w zakresie pozyskiwania środków unijnych znalazły się specjalistyczne szkolenia (6%).

4. Zmiany w poziomie zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy

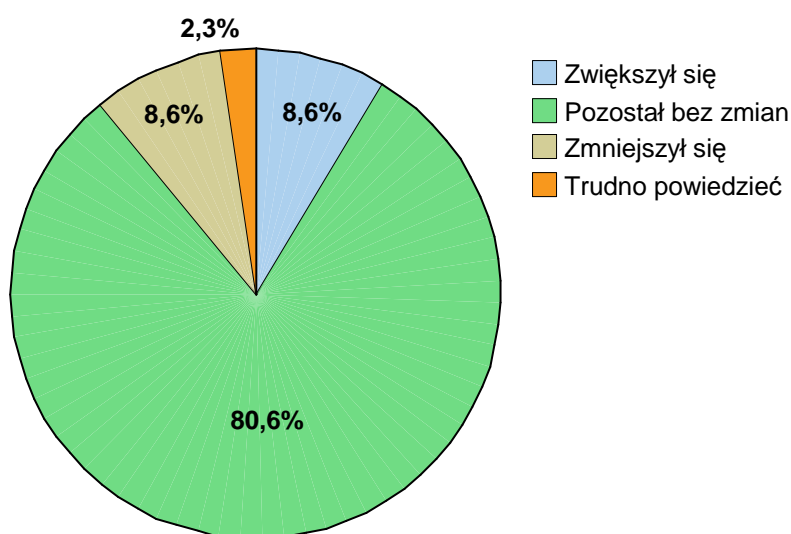
Diagnoza sytuacji na lokalnym rynku pracy od strony popytowej wymagała przeprowadzenia analizy zmian w poziomie zatrudnienia, jakie dokonały się na przestrzeni ostatniego roku u wszystkich ankietowanych. Informacje na temat skali i kierunku dokonanych w ostatnich 12 miesiącach ruchów kadrowych zaprezentowano w kolejnych wykresach i tabelach.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 33 Zmiany w poziomie zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy

Zmiany w poziomie zatrudnienia pracowników (w ciągu ostatnich 12 miesięcy)



Prezentowane dane świadczą o tym, że w zdecydowanej większości badanych przedsiębiorstw (81%) nie zostały dokonane żadne zmiany w poziomie zatrudnienia. W pozostałych przypadkach respondenci równie często zmniejszyli (9%), jak i zwiększyli (9%) 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.

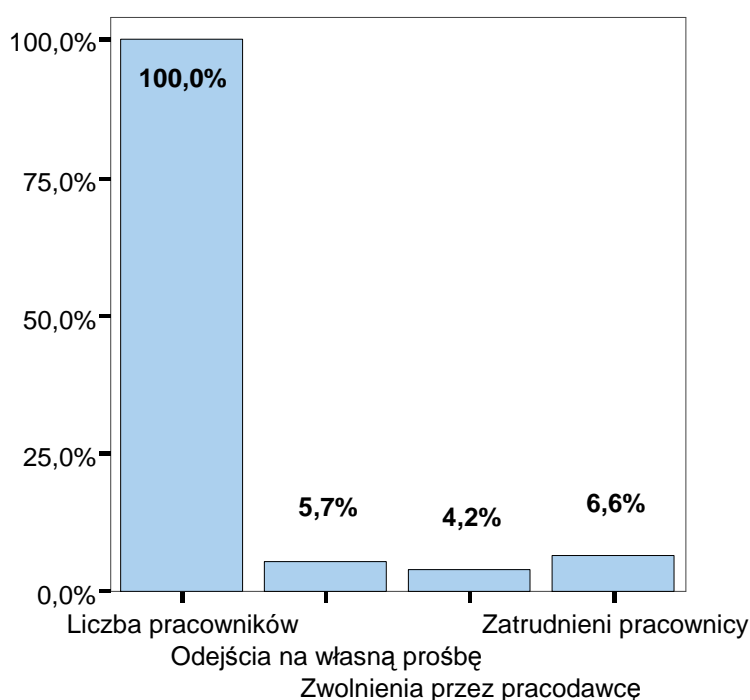
Informacje na ten temat przedstawia kolejny wykres.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 34 Stosunek liczby zredukowanych oraz utworzonych miejsc pracy do ogólnej liczby pracowników

Stosunek liczby zredukowanych oraz utworzonych miejsc pracy do ogólnej liczby pracowników



Sytuacja w ankietowanych firmach nie napawa optymizmem. W ciągu minionych 12 miesięcy wprawdzie pojawiły się w nich nowe miejsca pracy, ale mimo to doszło do spadku poziomu zatrudnienia o 3,3%, bowiem 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 zredukowanych przez pracodawcę (4,2%).

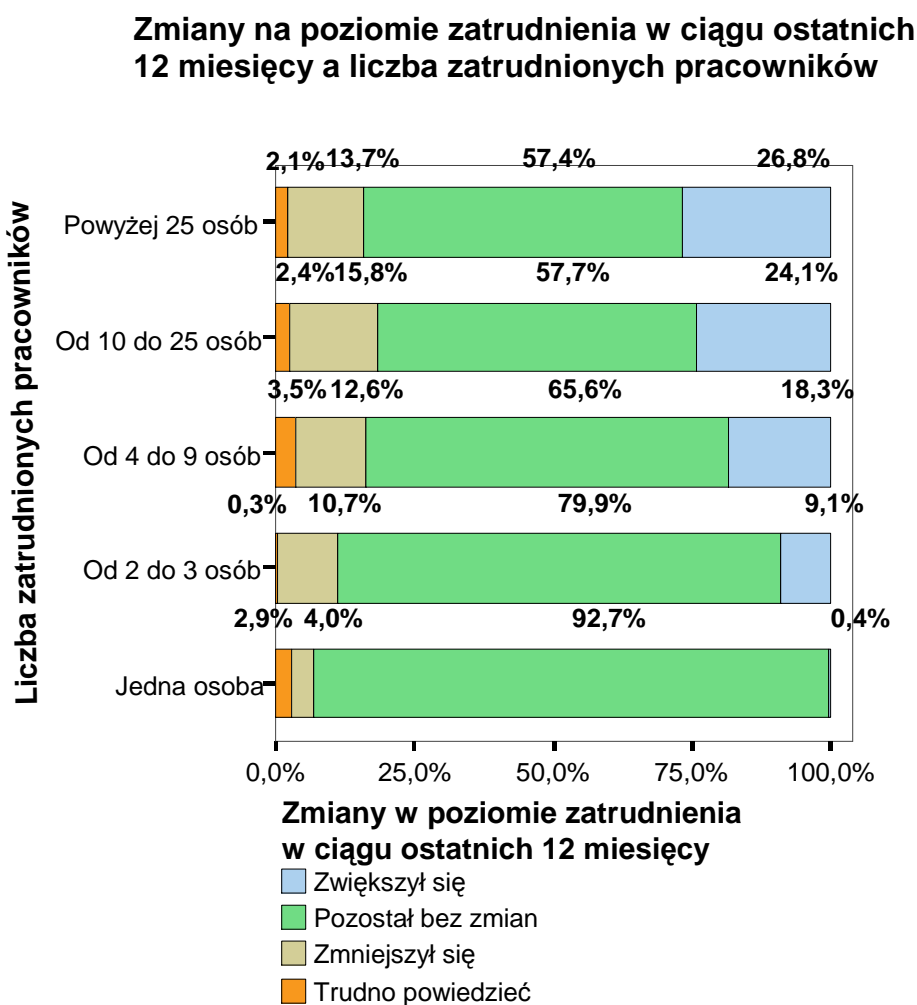
Oznacza to, że wśród respondentów odnotowujemy wyraźny regres, a ponadto obserwujemy relatywnie wysoką rotację na istniejących stanowiskach pracy.

Poniższy wykres przedstawia, jak dynamika zmian w poziomie zatrudnienia powiązana była z wielkością badanych podmiotów gospodarczych.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 35 Zmiany na poziomie zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy a liczba zatrudnionych pracowników



Jak można zauważyć, skala zmian w poziomie zatrudnienia jest silnie skorelowana z wielkością firm, mierzoną liczbą zatrudnionych pracowników.

Najbardziej stabilne pod tym względem okazały się zakłady jednoosobowe i mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające od 2 do 3 osób, bowiem w tych grupach zdecydowana większość badanych (odpowiednio: 93% i 80%) deklarowała, że w ciągu ostatniego roku poziom zatrudnienia nie uległ żadnym zmianom. Wśród nielicznych podmiotów, w których nastąpiły rotacje kadrowe, więcej ankietowanych zmniejszyło zatrudnienie (odpowiednio: 4% i 11%) niż je zwiększyło (odpowiednio: 0,4% i 9%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

We wszystkich pozostałych grupach podmiotów obserwuje się tendencję odwrotną – firmy zwiększające liczbę pracowników przeważają nad tymi, które ją ograniczają.

Najkorzystniejszą sytuację można zaobserwować wśród dużych przedsiębiorstw/institucji, zatrudniających powyżej 25 osób, z których ponad jedna czwarta (27%) odnotowała przyrost etatów, a dwukrotnie mniej podmiotów przeprowadziło redukcję (14%). W zakładach o poziomie zatrudnienia 10-25 pracowników przyrost kadry odnotował zbliżony odsetek respondentów (24%), ale jednocześnie nieco więcej ankietowanych zredukowało zatrudnienie (16%).

Wzrost kadry, choć już nie tak znaczący, zauważalny jest także wśród zakładów zatrudniających od 4 do 10 pracowników, gdzie niemal co piąty badany zwiększył liczbę zatrudnionych (18%), a jeden na ośmiu respondentów (13%) ograniczył zatrudnienie.

W poniższej tabeli zaprezentowane są dane wskazujące, jak zmiany w poziomie zatrudnienia skorelowane są z główną dziedziną działalności poszczególnych podmiotów.

Najkorzystniejsze ruchy kadrowe zaobserwować można wśród nielicznie reprezentowanych podmiotów zaklasyfikowanych do sekcji „wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz i wodę”, gdzie połowa respondentów (50%) zwiększyła zatrudnienie, a żadna firma nie przeprowadziła w ostatnich 12 miesiącach redukcji kadry. Podobną tendencję zanotowano także w instytucjach działających w ramach sekcji „administracja publiczna” (odpowiednio: 20% i 0%), w placówkach „ochrony zdrowia i pomocy społecznej” (18% i 8%) oraz w firmach prowadzących „pośrednictwo finansowe” (6% i 0,6%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 20 Zmiany w poziomie zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy a główna dziedzina działalności

		Zmiany w poziomie zatrudnienia pracowników (w ciągu ostatnich 12 miesięcy)				Ogółem
		Zwiększył się	Pozostał bez zmian	Zmniejszył się	Trudno powiedzieć	
Główna dziedzina działalności firmy/instytucji	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	,7%	86,9%	6,2%	6,2%	100,0%
	Przetwórstwo przemysłowe	9,1%	71,2%	16,0%	3,7%	100,0%
	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	50,0%	50,0%			100,0%
	Budownictwo	11,3%	76,0%	9,5%	3,3%	100,0%
	Handel hurtowy i detaliczny	8,7%	81,1%	8,6%	1,7%	100,0%
	Hotele i restauracje	4,3%	87,2%	7,4%	1,1%	100,0%
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	7,6%	85,2%	7,2%		100,0%
	Pośrednictwo finansowe	6,1%	93,3%	,6%		100,0%
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi dla firm	8,6%	82,4%	5,8%	3,2%	100,0%
	Administracja publiczna	20,4%	31,2%		48,4%	100,0%
	Edukacja	8,4%	81,3%	8,9%	1,3%	100,0%
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	18,3%	73,0%	7,9%	,8%	100,0%
	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	7,1%	82,6%	8,8%	1,6%	100,0%

Wśród najliczniej występujących na rynku przedsiębiorstw zajmujących się „handlem hurtowym i detalicznym” procent firm zwiększających stan zatrudnienia (9%) pokrywa się z odsetkiem tych, które dokonały redukcji załogi (9%). Podobną równowagę obserwujemy wśród zakładów budowlanych (odpowiednio: 11% i 10%), firm zajmujących się „transportem, gospodarką materiałową i łącznością” (8% i 7%) i placówek edukacyjnych (8% i 9%).

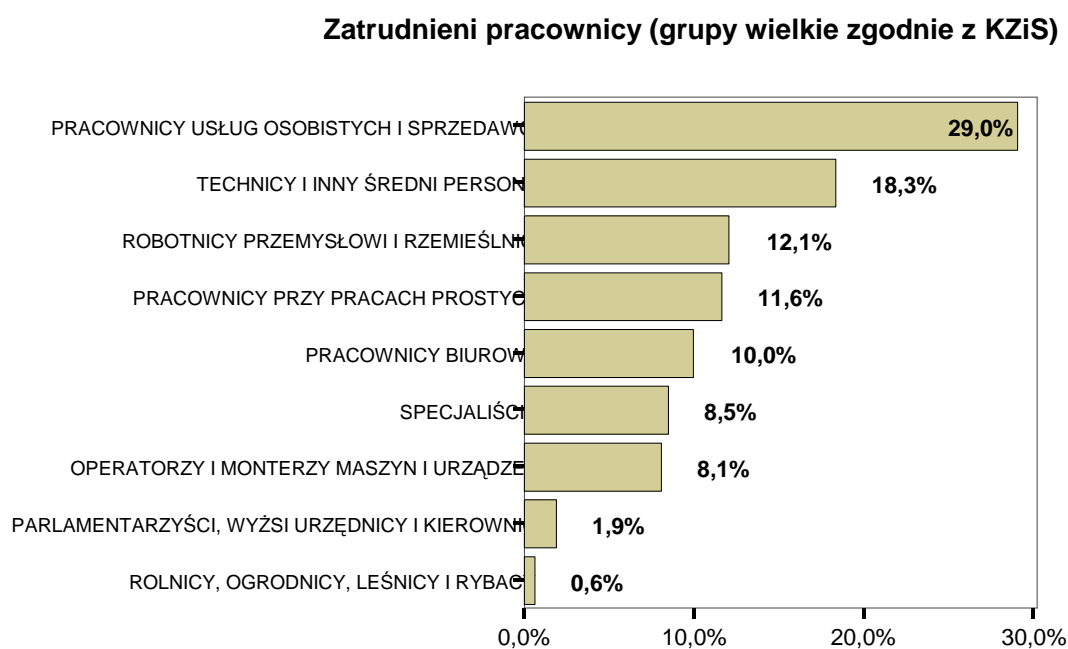


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Najtrudniejszą sytuację można zaobserwować wśród firm działających w ramach sekcji „przetwórstwo przemysłowe”, wśród których zatrudnienie ograniczył co szósty podmiot gospodarczy (16%), a tylko jeden na jedenastu badanych zwiększył stan załogi (9%). Podobnie niekorzystną tendencję odnotowały zakłady z branży „rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo” (odpowiednio: 6% i 0,7%) oraz „hotele i restauracje” (4% i 7%).

Na kolejnym wykresie zaprezentowano informacje o tym, na jakie stanowiska firmy zatrudniały nowych pracowników. Przy interpretacji prezentowanych wyników należy pamiętać, że odpowiedzi na pytanie udzieliły tylko te firmy, które w ciągu ostatniego roku przeprowadziły rekrutację.

Wykres 36 Stanowiska, na które zatrudnieni zostali nowi pracownicy



Podmioty, które zwiększyły zatrudnienie, najczęściej przyjmowały „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (29%) oraz „techników i inny średni personel” (18%). Jedno na osiem stanowisk w ostatnich 12 miesiącach obsadzili „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” i „pracownicy przy pracach prostych” (po 12%), a co dziesiąte – „pracownicy biurowi” (10%). Niewiele mniej propozycji

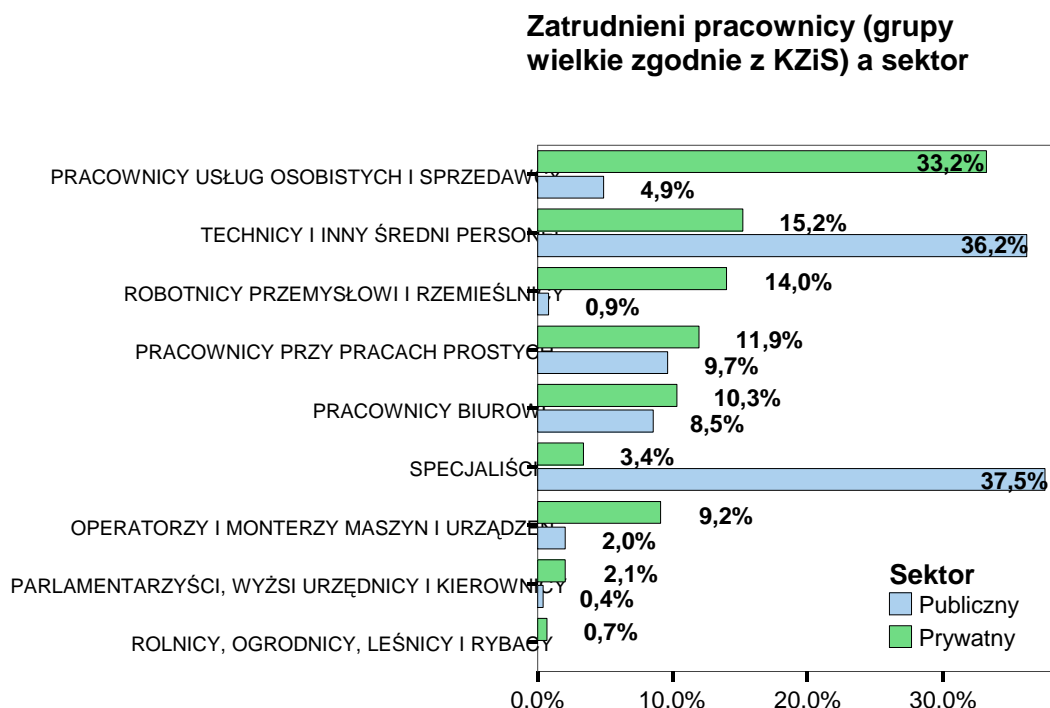


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

otrzymali „specjaliści” (9%) oraz „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” (8%). Uwzględniając ruchy kadrowe we wszystkich ankietowanych firmach ustalono, że najmniej propozycji dotyczyło obsady stanowisk z kategorii: „wyżsi urzędnicy i kierownicy” (2%) oraz „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (0,6%).

Warto odnotować głębokie różnice w zapotrzebowaniu podmiotów z odmiennych sektorów. Pamiętając o stosunkowo skromnej reprezentacji instytucji sektora publicznego, należy zwrócić uwagę, że właśnie te placówki, w porównaniu z firmami prywatnymi, przyjęły wielokrotnie więcej „specjalistów” (38% do 3%) oraz „techników i inny średni personel” (36% do 15%).

Wykres 37 Zatrudnieni pracownicy (grupy wielkie zgodnie z KZiS) a sektor



Zatem potwierdza się, obserwowana w całej Polsce w sektorze prywatnym, niewielka podaż stanowisk spełniających ambicje zawodowe i aspiracje płacowe najlepiej wykształconych



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

absolwentów szkół średnich, pomaturalnych i wyższych uczelni, co może w istotny sposób przyczynić się do ich emigracji zarobkowej.

W firmach prywatnych obserwujemy wyraźnie większe zapotrzebowanie jedynie na „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (33% do 5%), „robotników przemysłowych i rzemieślników” (14% do 1%) oraz „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (9% do 2%).

Dla pełnego obrazu przedstawiono kompletną listę stanowisk, na poziomie grup elementarnych (zgodnie z KZiS), na których w ostatnich 12 miesiącach zatrudniono w ankietowanych podmiotach nowych pracowników.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 21 Stanowiska pracy, na które przyjęto nowych pracowników w ostatnich 12 miesiącach

Zatrudnieni pracownicy (grupy elementarne zgodnie z KZIS)	
	%
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%
Nauczyciele szkół specjalnych	1,8%
Gospodarze budynków	1,7%
Agenci do spraw sprzedaży - handlowcy	1,6%
Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	1,6%
Recepcjoniści i rejestratorzy	1,6%
Magazynierzy i pokrewni	1,6%
Asystenci weterynaryjni	1,6%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	1,5%
Informatorzy, pracownicy biur podróży i pokrewni	1,5%
Higieniści	1,5%
Mechanicy pojazdów samochodowych	1,5%
Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	1,3%
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	1,3%
Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	1,3%
Asystenci i technicy dentystyczni	1,3%
Spawacze i pokrewni	1,3%
Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	1,2%
Technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	1,2%
Introligatorzy	1,2%
Formierze odlewniczy i pokrewni	1,0%
Kreślarze, graficy komputerowi i pokrewni	,9%
Monterzy wyrobów z metalu, gumy i tworzyw sztucznych	,9%
Kierowcy samochodów osobowych	,9%
Mechanicy - monterzy maszyn i urządzeń	,8%
Kierownicy działów finansowych i administracyjnych	,7%
Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	,7%
Kasjerzy bankowi i pokrewni	,7%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	,7%
Fotografowie i operatorzy urządzeń do rejestracji obrazu i dźwięku	,6%
Rolnicy produkcji roślinnej	,6%
Operatorzy urządzeń do obróbki drewna	,6%
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	,6%
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	,6%
Lekarze stomatolodzy	,5%
Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych	,5%
Pielęgniarki	,5%
Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	,5%
Inne stanowiska	9,8%
Ogółem	100%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Prezentowany wykaz konkretnych stanowisk, jakie zaoferowano zainteresowanym w przebadanych podmiotach w ostatnich 12 miesiącach wskazuje, że zdecydowanie dominują propozycje adresowane do „sprzedawców i demonstratorów” (19%). Jedno na dwadzieścia miejsc obsadzili „kelnerzy i pokrewni” (5%), a niewiele mniej – „pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani” (4%).

Stosunkowo znacząca była także pula stanowisk w grupach: „kierowcy samochodów ciężarowych” i „robotnicy przy pracach prostych w przemyśle” (po 4%), a nieco niższy odsetek ofert skierowano do „robotników pomocniczych w budownictwie ogólnym” (5%), a także „księgowych” (po 3%).

Warto zwrócić uwagę, że wysoko wykwalifikowani pracownicy mogli ubiegać się skutecznie o zatrudnienie na nielicznych (poniżej progu 3%) stanowiskach, przeznaczonych w pierwszej kolejności dla nauczycieli.

Zatem można stwierdzić, że na cieszyńskim rynku pracy obserwowane jest wyraźne zawężenie popytu do kilku kategorii, z dominacją zapotrzebowania na sprzedawców oraz wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników fizycznych. Najmniejsze zapotrzebowanie dotyczy specjalistów i pracowników umysłowych.

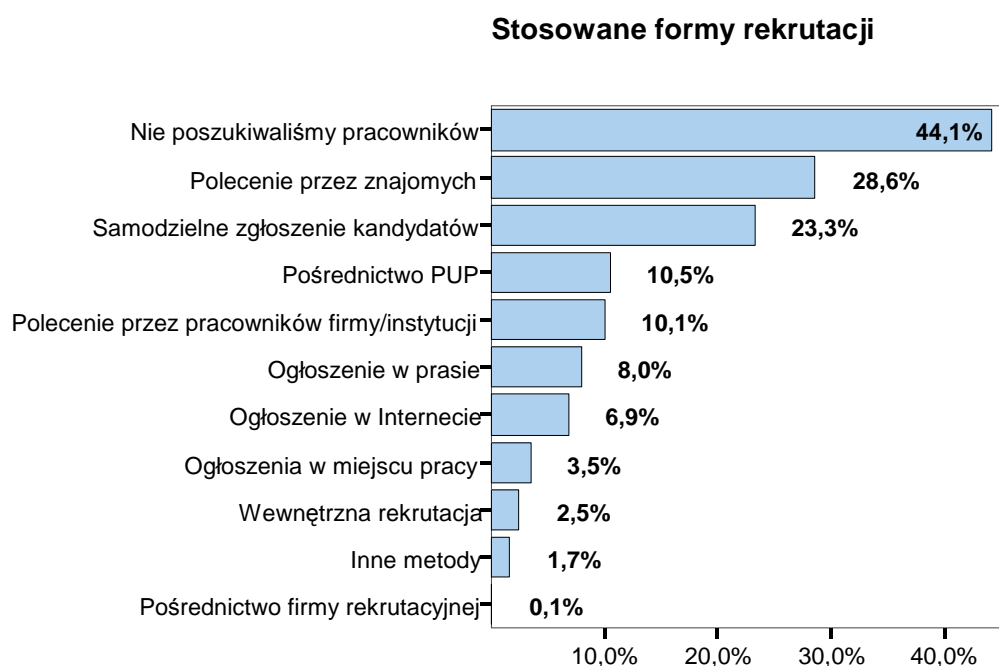
Inną ważną kwestią dotyczącą zatrudnienia jest forma rekrutacji kandydatów. Na poniższym wykresie przedstawiono wykorzystywane przez firmy/instytucje sposoby poszukiwania nowych pracowników. Więcej niż dwie piąte respondentów (44%) w ostatnim roku nie poszukiwało pracowników.

Ponad jedna czwarta pracodawców preferuje w procesie rekrutacji rekomendacje kandydatów przez znajomych (29%), a niewiele mniejszy odsetek (23%) bazuje na własnych danych, zebranych w wyniku samodzielnego zgłaszania się kandydatów. Jeden na dziesięciu ankietowanych korzystał z pośrednictwa PUP lub polecenia przez pracowników własnej firmy (po 10%). Jeden na dwunastu respondentów (8%) wykorzystuje podczas naboru ogłoszenia prasowe, a co czternasty zakład pozyskiwał nowych pracowników poprzez ogłoszenia zamieszczone w Internecie (7%). Warto upowszechnić tę informację, zwłaszcza wśród młodych, dobrze wyedukowanych bezrobotnych, którzy – jak wynika z badań – często pozostają w błędnym przekonaniu, że atrakcyjne oferty pracy można znaleźć jedynie za pośrednictwem tego najbardziej nowoczesnego nośnika informacji.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 38 Stosowane formy rekrutacji



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

Pracodawcy wyjątkowo rzadko korzystali z ogłoszeń o naborze w miejscu pracy (4%) oraz rekrutacji wewnętrznej (3%) i sporadycznie poszukiwali kandydatów współpracując z firmą rekrutacyjną (0,1%). Poniższa tabela prezentuje szczegółowe dane, na ile popularne są poszczególne formy poszukiwania pracowników wśród podmiotów o zróżnicowanej wielkości, mierzonej liczbą zatrudnionych. Analiza danych pozwala zaobserwować kilka wyraźnych tendencji:

Po pierwsze – z własnej bazy danych, tworzonej na podstawie dokumentów składanych przez kandydatów zgłaszających się samodzielnie, korzystają wszystkie firmy, przy czym ta forma rekrutacji staje się dominującym sposobem pozyskiwania pracowników wśród dużych podmiotów, zatrudniających od 10 do 25 (54%) i powyżej 25 osób (61%). Natomiast jest to sposób rekrutacji wyraźnie rzadziej wykorzystywany przez mikroprzedsiębiorstwa, w których poziom zatrudnienia wynosi od 2 do 3 osób (29%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 22 Stosowane formy rekrutacji a stan zatrudnienia

		Liczba zatrudnionych pracowników				
		Jedna osoba	Od 2 do 3 osób	Od 4 do 9 osób	Od 10 do 25 osób	Powyżej 25 osób
Stosowane formy rekrutacji	Nie poszukiwaliśmy pracowników	79,3%	27,2%	11,1%	6,0%	7,6%
	Polecenie przez znajomych	11,9%	41,2%	41,6%	38,6%	29,6%
	Samodzielne zgłoszenie kandydatów	5,6%	28,5%	40,5%	53,9%	60,7%
	Pośrednictwo PUP	3,4%	10,6%	17,3%	34,0%	37,0%
	Polecenie przez pracowników firmy/institucji	1,7%	10,4%	19,8%	31,9%	25,8%
	Ogłoszenie w prasie	2,9%	8,2%	13,8%	21,9%	17,5%
	Ogłoszenie w Internecie	2,4%	6,1%	12,7%	22,5%	17,0%
	Ogłoszenia w miejscu pracy	,7%	4,9%	6,2%	6,1%	6,9%
	Wewnętrzna rekrutacja	,5%	3,0%	3,8%	7,3%	11,2%
	Inne metody		2,3%	2,8%	4,9%	9,5%
	Pośrednictwo firmy rekrutacyjnej				,3%	3,0%
Ogółem		108,4%	142,4%	169,8%	227,4%	225,7%

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

Po drugie – zainteresowanie pośrednictwem PUP wyraźnie rośnie wraz ze wzrostem podmiotów i staje się ważną formą rekrutacji zwłaszcza w grupie badanych o poziomie zatrudnienia od 10 do 25 osób (34%), a w jeszcze większej skali występuje wśród firm największych, ponad 25-osobowych (37%).

Po trzecie – wbrew obiegowym opiniom i stereotypom, polecenie przez znajomych dominuje nad pozostałymi metodami naboru jedynie w grupach zakładów mniejszych (do 9 zatrudnionych), przy czym relatywnie najczęściej wykorzystywane jest przez przedsiębiorców zatrudniających od 2 do 3



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

oraz od 4 do 9 pracowników (odpowiednio: 41% i 42%). Największe przedsiębiorstwa, których kadra liczy powyżej 25 pracowników, korzystają z tej metody zdecydowanie rzadziej (29%).

Po czwarte – z ogłoszeń w Internecie korzystają przede wszystkim większe podmioty: zwłaszcza zatrudniające od 10 do 25 pracowników (23%) oraz – w nieco mniejszym zakresie – powyżej 25 osób (17%). Mniejsze zakłady rzadko stosują ten sposób pozyskiwania kadry, a wśród firm liczących od 2 do 3 i od 4 do 9 pracowników nabór za pośrednictwem Internetu znajduje się na odległym miejscu (odpowiednio: 6% i 13%).

Po piąte – nie warto przeceniać ogłoszeń w prasie jako źródła informacji o wolnych miejscach pracy, bowiem ta forma rekrutacji nie należy do dominujących sposobów naboru w żadnej z wyodrębnionych grup, a w najlepszym przypadku (wśród ankietowanych o poziomie zatrudnienia 10-25 pracowników) korzysta z niej jeden na pięciu pracodawców (22%).

Generalnie prezentowane dane wskazują, że wbrew obiegowym opiniom największe szanse na zatrudnienie – niezależnie od wielkości zakładu – mają bezrobotni najbardziej aktywni, wykorzystujący różnorodne formy dotarcia ze swoją ofertą, preferujący zwłaszcza osobiste kontakty z pracodawcami, korzystający także w miarę możliwości z rekomendacji znajomych i pośrednictwa PUP.

Warto przedstawione wnioski upowszechniać zarówno wśród osób odpowiedzialnych za aktywizację bezrobotnych i przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy, jak i samych zainteresowanych podjęciem pracy lub zmianą dotychczasowego zatrudnienia.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. Prognozy dotyczące zatrudniania nowych pracowników

Polityka kadrowa, na którą składają się między innymi 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. Analiza popytu na lokalnym rynku pracy objęła między innymi identyfikację planów kadrowych w badanych przedsiębiorstwach oraz charakterystykę potrzeb i oczekiwań pracodawców wobec przyszłych pracowników.

5.1. Plany dotyczące poziomu zatrudnienia

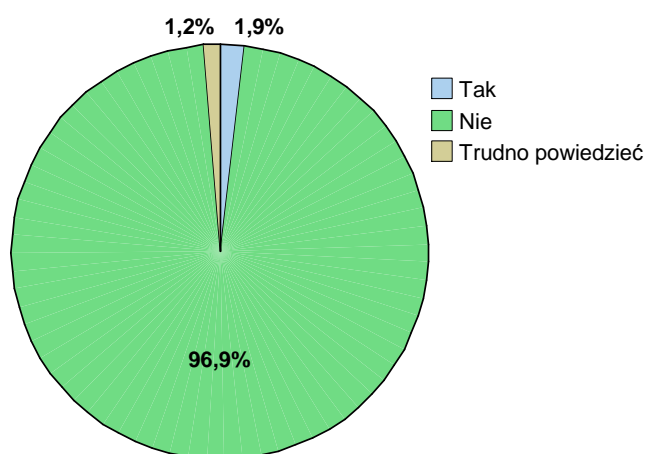
Podjęta w badaniu identyfikacja planów kadrowych objęła w pierwszym rzędzie określenie prognoz dotyczących redukcji zatrudnienia oraz przyjęcia nowych pracowników. Rozkład odpowiedzi odnoszących się do przewidywanej redukcji kadry odzwierciedla poniższy wykres kołowy.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 39 Prognozy dotyczące redukcji zatrudnienia

Planowane zwolnienia pracowników (w ciągu najbliższych 12 miesięcy)



Okazuje się, że zdecydowana większość firm (97%) w ciągu najbliższego roku nie zamierza przeprowadzać zwolnień. Jeden na stu przedsiębiorców (1%) nie potrafi sprecyzować swoich planów kadrowych, a tylko co pięćdziesiąty (2%) deklaruje, że w jego firmie dojdzie do zmniejszenia liczby pracowników. W dalszej części raportu zostanie przedstawiona skala tej redukcji.

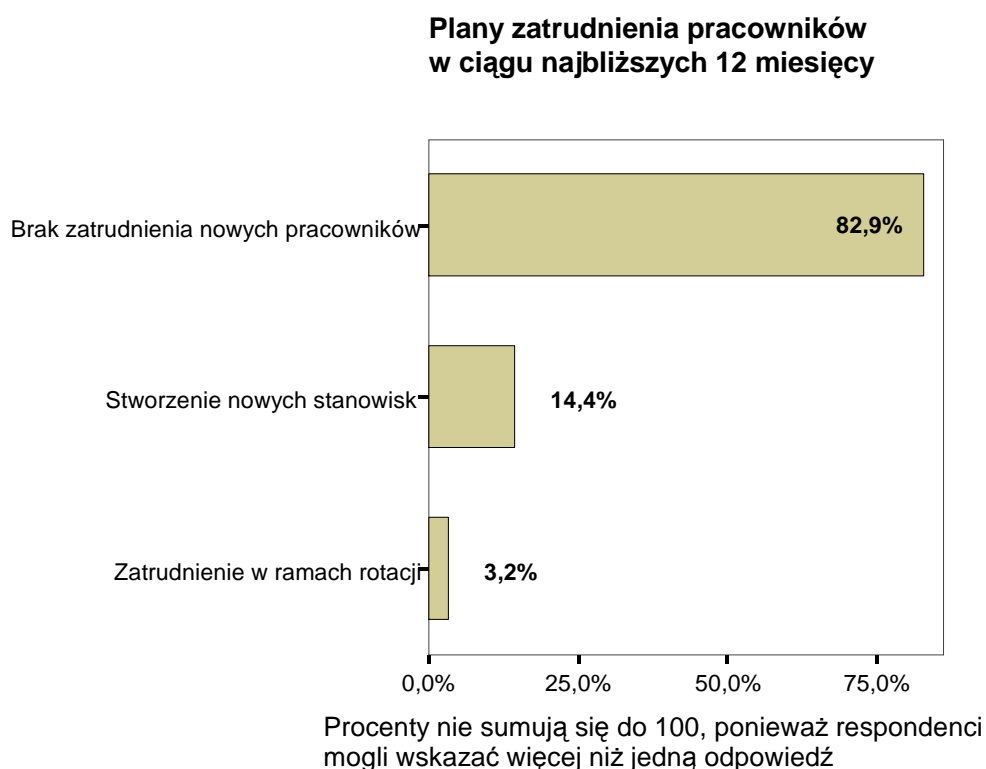
Natomiast szczególnie interesujące, w kontekście analizowanych problemów, było rozpoznanie, jakie plany na najbliższy rok mają respondenci odnośnie zatrudnienia nowych pracowników. W tym celu zadano im pytania, czy i na ile wzrośnie poziom zatrudnienia w ich firmach/instytucjach.

Kolejny wykres prezentuje informacje na temat planów powiększenia załogi badanych przedsiębiorstw.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 40 Plany zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Dla uzyskania pełniejszego obrazu przewidywanych zmian szczególnie istotne było ustalenie, jaka część zakładów zrealizuje swoje plany w ramach naturalnej rotacji pracowników (emerytury, renty, urlopy macierzyńskie itd.), a ile spośród nich odnotowało tak istotną poprawę koniunktury na swoje produkty/usługi, aby stworzyć dodatkowe stanowiska.

Uzyskane wyniki uzasadniają umiarkowaną optymistyczną prognozę sytuacji na cieszyńskim rynku pracy, bowiem jeden na sześciu badanych (17%) w najbliższych 12 miesiącach planuje zatrudnienia. W tej grupie respondentów – co szczególnie ważne – zdecydowana większość zamierza uruchomić nowe miejsca pracy (14%) i tylko znikomy odsetek (3%) uzupełni braki kadrowe w ramach rotacji na już istniejących stanowiskach. Rekrutacji nowych pracowników nie przewiduje ponad cztery piąte ankietowanych (83%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wśród powodów planowanego zwiększenia liczebności kadry ponad połowa badanych wskazała zwiększenie popytu na swoje produkty bądź usługi (53%).

Wykres 41 Główne powody zatrudniania pracowników



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

Niemal co trzeci ankietowany zamierza rozszerzyć zakres działalności (30%), a tylko jeden na siedmiu wskazuje na potrzebę zastąpienia dotychczasowych pracowników w ramach rotacji (14%). Pozostałe przyczyny wskazało w każdym przypadku mniej niż 4% respondentów.

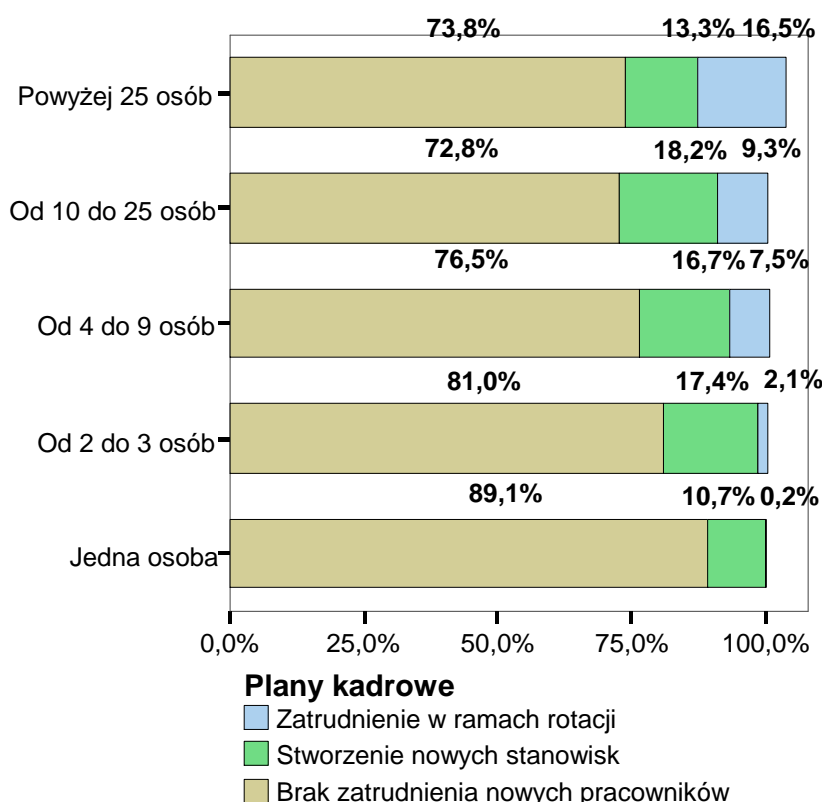
W trakcie badań opinie przedsiębiorców na temat planów zwiększenia kadry pracowniczej skorelowano z dwiema istotnymi zmiennymi: wielkością firm, mierzoną liczbą zatrudnionych pracowników oraz główną dziedziną działalności według sekcji PKD.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 42 Plany zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy a liczba zatrudnionych pracowników

Plany zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy a liczba zatrudnionych pracowników



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

Zestawienie zgromadzonych wyników pozwala stwierdzić, że istnieje wyraźna zależność pomiędzy wielkością firm a skalą zaplanowanych przyjęć do pracy. Powiększenia kadry nie spodziewa się zdecydowana większość zakładów jednoosobowych (89%) i mikroprzedsiębiorstw, zatrudniających od 2 do 3 osób (81%). Natomiast w perspektywie najbliższych 12 miesięcy nabór zarówno na nowe stanowiska, jak i w ramach rotacji przewiduje ponad jedna czwarta podmiotów, których załoga liczy od 10 do 25 osób (28%) i blisko co trzeci respondent zatrudniający ponad 25 pracowników (30%). Przeprowadzenie rekrutacji na nowo utworzone miejsca pracy przewidują wszystkie zakłady,



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niezależnie od ich wielkości, przy czym relatywnie najczęściej podmioty o poziomie zatrudnienia od 2-3 (17%) do 10-25 osób (18%). Natomiast rotacji spodziewają się najczęściej zakłady zatrudniające ponad 25 pracowników (16%).

Przyjęcia do pracy zapowiadają podmioty o zróżnicowanej wielkości ze wszystkich porównywanych grup, przy czym oferty będą dostępne najczęściej w zakładach większych, zatrudniających ponad 10 pracowników, a najrzadziej – w podmiotach jednoosobowych (11%).

Kolejna opisywana korelacja ukazuje, w jakich branżach należy spodziewać się największych ruchów kadrowych; gdzie osoby bezrobotne i poszukujące pracy mają największe szanse na zatrudnienie.

Nabór na nowe stanowiska pracy planują najczęściej przedsiębiorstwa działające w sekcji „działalność komunalna społeczna i indywidualna” (21%) oraz „rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo” (19%). Ponadto przyjęcia na nowo utworzone miejsca pracy bądź w ramach rotacji zapowiada blisko jedna piąta firm związanych z „budownictwem” (18%) i co szósty podmiot zajmujący się „transportem, gospodarką materiałową i łącznością” (17%) oraz „edukacją” (17%). Przy interpretacji tych wyników należy jednak zachować pewną dozę ostrożności, ponieważ wymienione zakłady i placówki nie są bardzo liczne na lokalnym rynku, a ponadto pracodawcy podawali przewidywaną ilość nowych pracowników, bez względu na planowaną formę zatrudnienia.

Spośród zakładów najliczniej reprezentowanych w omawianych badaniach, przyjęcia do pracy, z reguły na nowo tworzone stanowiska, planują podmioty zaklasyfikowane do sekcji „handel hurtowy i detaliczny” (12%) i „przetwórstwo przemysłowe” (13%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 23 Planowanie zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach a główna dziedzina działalności

Planowanie zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach a główna dziedzina działalności					
		Plany zatrudnienia pracowników			Ogółem
		Zatrudnienie w ramach rotacji	Stworzenie nowych stanowisk	Brak zatrudnienia nowych pracowników	
Główna dziedzina działalności firmy/institucji	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo		19,4%	80,6%	100,0%
	Przetwórstwo przemysłowe	2,2%	12,9%	85,1%	100,3%
	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	50,0%		50,0%	100,0%
	Budownictwo	4,5%	17,6%	79,6%	101,8%
	Handel hurtowy i detaliczny	2,2%	12,1%	85,7%	100,0%
	Hotele i restauracje	2,3%	15,4%	82,3%	100,0%
	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	,4%	17,0%	82,7%	100,0%
	Pośrednictwo finansowe		11,6%	88,4%	100,0%
	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi dla firm	1,6%	14,4%	84,0%	100,0%
	Administracja publiczna		5,2%	94,8%	100,0%
	Edukacja	31,2%	16,5%	52,9%	100,6%
	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	,4%	1,8%	98,2%	100,4%
	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	5,0%	21,3%	75,2%	101,6%

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

Z kolei najrzadziej zamierzają przyjmować nowych pracowników respondenci zajmujący się „ochroną zdrowia i pomocą społeczną” (2%) oraz „administracją publiczną” (5%).

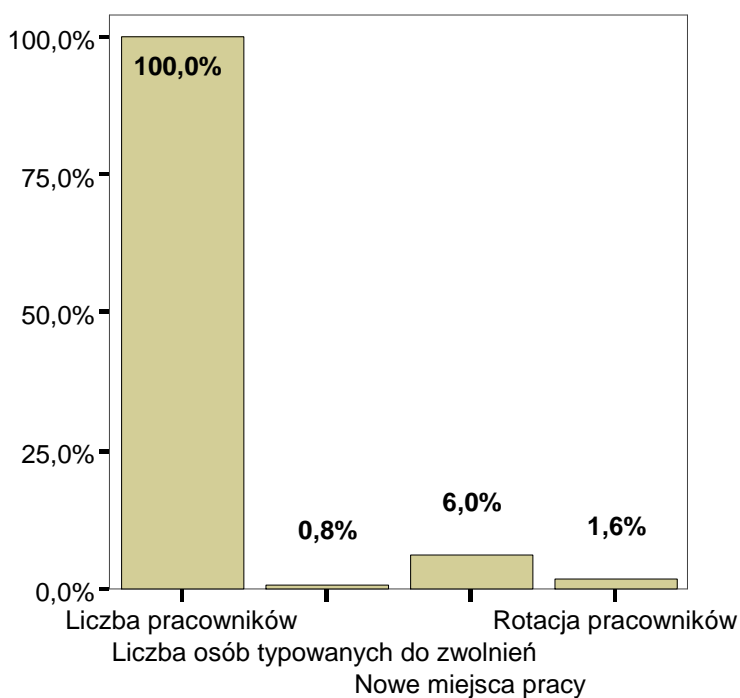


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zasadnicze znaczenie dla określenia zmian w zakresie podaży na cieszyńskim rynku pracy ma wskaźnik netto, stanowiący różnicę pomiędzy odsetkiem pracowników przewidzianych do redukcji i zatrudnienia a ogółem zatrudnionych. Dane na ten temat prezentuje poniższy wykres.

Wykres 43 Plany kadrowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy w stosunku do liczby zatrudnionych

Plany kadrowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy w stosunku do liczby zatrudnionych



„Uzyskane wyniki uzasadniają sformułowanie umiarkowanie optymistycznej prognozy dla cieszyńskiego rynku zatrudnienia: w skali najbliższego roku na terenie powiatu przyrost miejsc pracy może osiągnąć poziom 5,2% w stosunku do ogółu zatrudnionych (6% przyjęć na nowo utworzone stanowiska pracy – 0,8% zwolnień).

Uwzględniając dodatkowo przyjęcia w ramach rotacji (1,6%) można przewidywać, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy na lokalnym rynku pojawi się 6,8% nowych ofert pracy.”



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Porównując uzyskane dane z prezentowanymi wcześniej wynikami badań na temat zmian w poziomie zatrudnienia, jakie dokonały się w ostatnim roku, należy zwrócić uwagę na fakt, że przewidywany wzrost liczby miejsc pracy stanowi szansę na zmianę niekorzystnej tendencji, bowiem – przypomnijmy – w ciągu minionych 12 miesięcy liczba stanowisk w badanych przedsiębiorstwach zmalała o 3,3% w stosunku do ogółu zatrudnionych.

Dokładna analiza danych źródłowych nakazuje jednak dużą ostrożność w interpretacji powyższych informacji i prognozowaniu na ich podstawie sytuacji na lokalnym rynku pracy. Ankietowani podawali bowiem liczbę osób zaplanowanych do przyjęcia bez względu na formę zatrudnienia (m.in. umowy-zlecenia, umowy o dzieło, umowy na czas określony).

Konieczne jest poza tym założenie, że wszyscy pracodawcy zrealizują prognozowany wzrost zatrudnienia i nie nastąpią dodatkowe, nieprzewidziane redukcje. Do wykonania planów może nie dojść, gdy czynniki zewnętrzne (na przykład: ograniczenie popytu na produkty/usługi firmy, ekspansja większych podmiotów gospodarczych, funkcjonujących w tej samej branży oraz nieplanowane wydatki, rzutujące na kondycję finansową), nie pozwolą na ich realizację.

Niemniej można powiedzieć, że wśród pracodawców występuje gotowość do zatrudniania nowych osób w skali wyraźnie większej niż w poprzednim roku. Przy założeniu, że utrzyma się w Polsce – pomimo światowego kryzysu finansowego – korzystna koniunktura gospodarcza, można prognozować niewielki wzrost zatrudnienia netto, nawet przy występujących zwolnieniach.

5.2. Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Dotychczasowa analiza obejmowała określenie skali zapotrzebowania na nowych pracowników. W tej części raportu uwaga zostanie poświęcona preferencjom i oczekiwaniom pracodawców wobec kandydatów do zatrudnienia. Warto podkreślić, że potrzeby respondentów zostaną w tym przypadku ukazane nie w sposób ilościowy, ale jakościowy. Przedstawiona szczegółowa analiza zapotrzebowania na nowych pracowników koncentruje się na ustaleniu liczby stanowisk uruchamianych w ramach poszczególnych grup zawodowych oraz na dokładnym określeniu wymagań wobec kandydatów do zatrudnienia. Charakterystyka profili osób spełniających oczekiwania pracodawców została



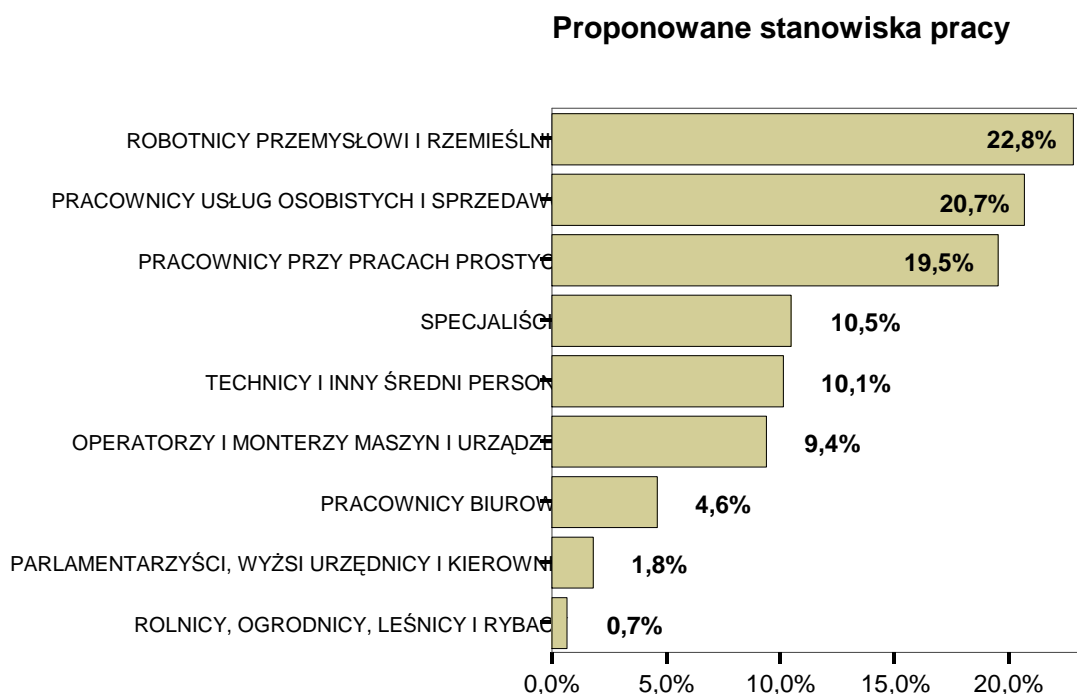
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przeprowadzona w oparciu o następujące kryteria: strukturę społeczno-demograficzną kandydatów do pracy (poziom wykształcenia, wiek, płeć), umiejętność obsługi komputera, znajomość języków obcych oraz staż pracy (doświadczenie zawodowe) i oczekiwane cechy osobowościowe.

Pamiętać przy tym należy, że tylko jedna czwarta respondentów (17%) planuje przyjęcie nowych pracowników, zatem charakterystyka stanowisk oraz wymagań wobec kandydatów oparta jest na wypowiedziach tylko tej części spośród ogółu badanych.

Precyzyjna prognoza zmian na lokalnym rynku pracy wymaga ustalenia, jaki odsetek ankietowanych zwiększających zatrudnienie jest zainteresowany przyjęciami na poszczególne grupy stanowisk i jaką liczbę miejsc pracy zamierzają uruchomić pracodawcy w ramach wyszczególnionych grup zawodowych.

Wykres 44 Proponowane stanowiska pracy





Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Według deklaracji przedsiębiorców, najczęściej będą poszukiwani „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (23%), „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (21%) oraz „pracownicy przy pracach prostych” (20%). Wyraźnie mniej ofert otrzymają „specjaliści” (11%). Jedna na dziesięć propozycji adresowana będzie do osób zainteresowanych zatrudnieniem w charakterze „techników i innego średniego personelu” (10%), a co jedenasta dotyczyć ma przyjęcia do pracy „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (9%). Na lokalnym rynku, zgodnie z tendencjami ustalonymi w wyniku badań w innych regionach Polski, jest znikomy popyt na „pracowników biurowych” (5%) i małe zainteresowanie kandydatami na stanowiska zaklasyfikowane do sekcji: „wyżsi urzędnicy i kierownicy” (2%). Ponadto „śladowe” jest zapotrzebowanie na „rolników, ogrodników, leśników i rybaków” (0,7%).

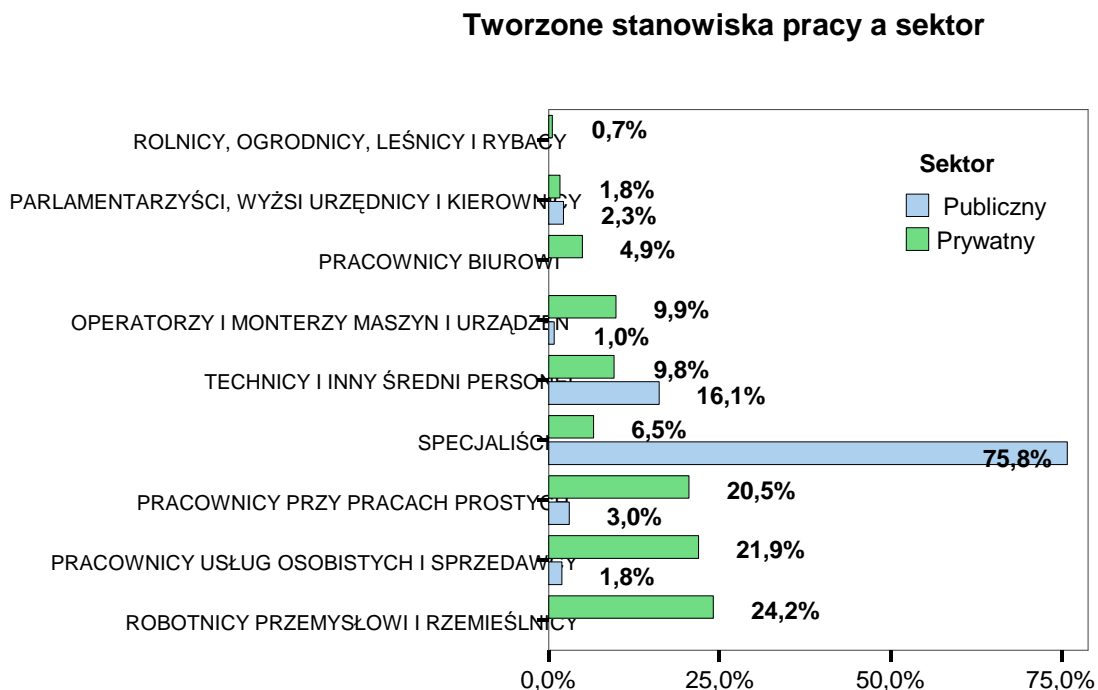
Przedstawione informacje powinny stanowić ważną wskazówkę dla szkół ponadgimnazjalnych, firm edukacyjnych, oferujących osobom bezrobotnym i poszukującym pracy szkolenia doskonalące i przekwalifikowujące, a także dla samych zainteresowanych podjęciem zatrudnienia na terenie powiatu cieszyńskiego. W świetle prezentowanych wyników oraz dalszych informacji, dotyczących profili wyróżnionych ze względu na wymagany poziom wykształcenia, staje się oczywiste, że na lokalnym rynku pracy największe szanse znalezienia pracy mają osoby o konkretnych kwalifikacjach, uzyskanych częściej w ramach zasadniczej szkoły zawodowej lub specjalistycznego kursu niż podczas nauki w szkołach policealnych, czy średnich zawodowych. Natomiast znacznie skromniejsza jest pula ofert dla coraz liczniejszej grupy absolwentów liceów ogólnokształcących i wyższych uczelni.

Dane zawarte na kolejnym wykresie wskazują, że „specjaliści” z wyższym wykształceniem są wielokrotnie częściej poszukiwani w placówkach i instytucjach sektora publicznego (76%) niż w firmach prywatnych (7%), podobnie jak „technicy i inny średni personel”, chociaż w tym przypadku różnica nie jest tak spektakularna (odpowiednio: 16% i 10%). Z kolei wśród ofert firm prywatnych spotykamy znacznie więcej propozycji dla „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (22% do 2%), „pracowników przy pracach prostych” (21% do 3%) oraz „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (10% do 1%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 45 Tworzone stanowiska pracy a sektor



Ponadto przedsiębiorstwa z sektora prywatnego mają zapotrzebowanie na wszystkich kandydatów, którzy mogą obsadzić stanowiska przeznaczone dla „robotników przemysłowych i rzemieślników” (24%).

Generalnie można stwierdzić, że osoby o wyższym poziomie wykształcenia mają większe szanse na podjęcie pracy w sektorze publicznym, natomiast kandydaci o niskich kwalifikacjach, w tym absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, mogą liczyć przede wszystkim na oferty ze strony przedsiębiorstw prywatnych.

Z uwagi na podjętą problematykę, istotne jest także zaprezentowanie konkretnych ofert pracy, jakie pojawią się w badanych przedsiębiorstwach w najbliższych 12 miesiącach. Szczegółową listę proponowanych stanowisk zawiera kolejna tabela.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Z zebranego materiału wynika, że jedna ósma propozycji dotyczy zatrudnienia na stanowiskach z kategorii: „robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym” (12%), a co dziesiąta oferta jest adresowana do „sprzedawców i demonstratorów” (10%).

Tabela 24 Oferowane stanowiska pracy

Tworzone stanowiska pracy (grupy elementarne zgodnie z KZiS)	
	%
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%
Kucharze	2,2%
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	2,0%
Kelnerzy i pokrewni	1,9%
Robotnicy budowy dróg i pokrewni	1,7%
Plastycy i pokrewni	1,7%
Stolarze i pokrewni	1,6%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	1,5%
Mechanicy pojazdów samochodowych	1,4%
Gospodarze budynków	1,3%
Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych	1,3%
Kierownicy pociągów, konduktorzy i rewizorzy	1,3%
Malarze budowlani i pokrewni	1,3%
Kierowcy samochodów ciężarowych	1,2%
Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	1,1%
Magazynierzy i pokrewni	1,1%
Agenci do spraw sprzedaży - handlowcy	1,1%
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	1,1%
Fotografowie i operatorzy urządzeń do rejestracji obrazu i dźwięku	1,0%
Inne stanowiska	23,2%
Ogółem	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jedno na dwadzieścia zaplanowanych do obsadzenia stanowisk przeznaczono dla „robotników przy pracach prostych w przemyśle” (5%). W dalszej kolejności respondenci będą poszukiwać „fryzjerów, kosmetyczek i pokrewnych” i „kierowców samochodów ciężarowych” (po 4%) oraz „elektromonterów” i „nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych” (po 3%).

Analiza proponowanych stanowisk pracy potwierdza wysuniętą wcześniej tezę, że 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.

Warto też odnotować, że w ulokowanej na końcu listy kategorii „inne stanowiska”, zawierającej blisko jedną czwartą ogółu planowanych do uruchomienia miejsc pracy (23%), umieszczono kilkadziesiąt propozycji zawodów, w których było mniej niż 1% ofert. Zatem osoby bezrobotne, nie znalazłszy na prezentowanym wykazie oferty we własnym, wyuczonym zawodzie, nie są z góry skazane na przekwalifikowanie, lecz muszą mieć świadomość, że podczas poszukiwań winny wykazać się szczególną mobilnością, bowiem dla nich na lokalnym rynku pracy znajduje się relatywnie najmniej propozycji.

5.3. Plany kadrowe w dalszej perspektywie czasowej (w ciągu najbliższych 5 lat)

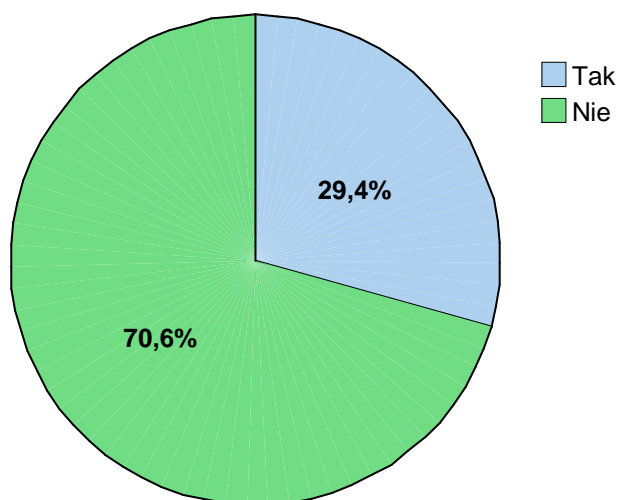
Dla uzyskania przybliżonego obrazu zmian na cieszyńskim rynku pracy w dłuższej perspektywie czasowej, podczas badań poproszono respondentów o przedstawienie planów kadrowych, dotyczących utworzenia nowych stanowisk w trakcie najbliższych pięciu lat.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 46 Plany kadrowe dotyczące tworzenia nowych miejsc pracy w ciągu najbliższych 5 lat

Plany kadrowe dotyczące tworzenia nowych miejsc pracy w ciągu najbliższych 5 lat



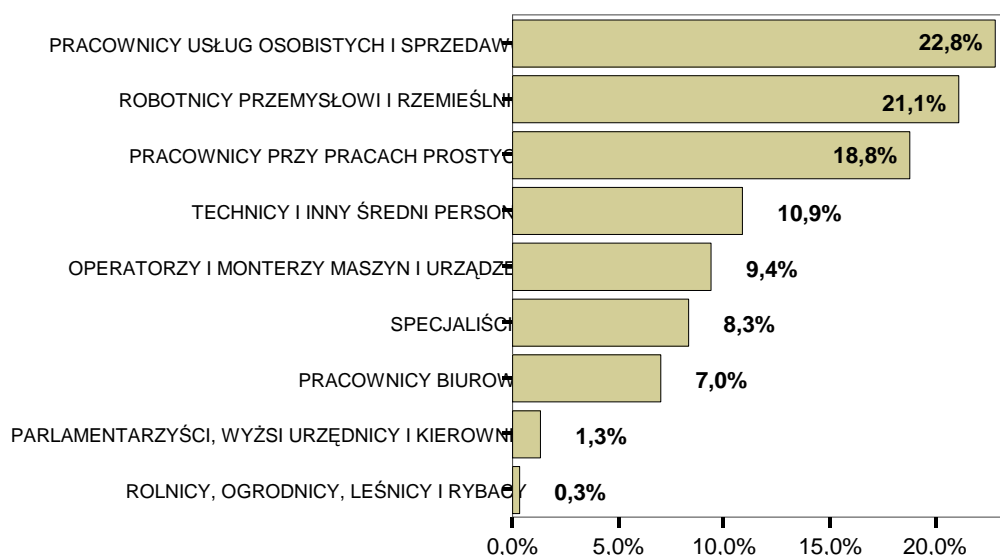
Okazało się, że wzrost poziomu zatrudnienia planuje blisko jeden na trzech respondentów (29%). Ustalono, jakie stanowiska pracy zamierza uruchomić ta grupa podmiotów, pamiętając przy tym, że uzyskane wyniki należy traktować z dużą ostrożnością i przybliżeniem, stosownym do odległej perspektywy projektowanych zmian.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 47 Stanowiska pracy planowane do utworzenia w ciągu najbliższych 5 lat

**Stanowiska pracy planowane do utworzenia
w ciągu najbliższych 5 lat (grupy wielkie zgodnie z KZiS)**



Blisko jedna czwarta planowanych stanowisk zaklasyfikowana jest do grupy „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (23%), a co piąte oferowane będzie „robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom” (21%) lub „pracownikom przy pracach prostych” (19%). Wyraźnie mniejsza będzie pula propozycji dla „techników i innego średniego personelu” (11%), a jedno na jedenaście utworzonych miejsc pracy (12%) będzie adresowane do „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (9%). Niewiele mniejszy odsetek tworzonych stanowisk będą mogli obsadzić „specjaliści” (8%) i „pracownicy biurowi”, a wyraźnie najmniejsze będzie zapotrzebowanie na „wyższych urzędników i kierowników” (1%) oraz „rolników, ogrodników, leśników i rybaków” (0,3%).

Porównano długofalowe plany pracodawców z ich ofertą na najbliższe 12 miesięcy.

Generalnie nie stwierdzono istotnych zmian, bowiem zapotrzebowanie na nowych pracowników w obu przypadkach koncentruje się na tych samych, prezentowanych w różnej kolejności, grupach zawodów: „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy”, „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” oraz



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„pracownicy przy pracach prostych”. Zatem relatywnie największe szanse zatrudnienia będą miały osoby o stosunkowo niskich kwalifikacjach, w tym zwłaszcza absolwenci zasadniczych szkół zawodowych. Natomiast najlepiej wyedukowani kandydaci, aspirujący do obsadzenia stanowisk „specjalistów”, „wyższych urzędników i kierowników”, czy „pracowników biurowych”, nie mogą spodziewać się radykalnego wzrostu popytu ze strony firm i innych podmiotów działających na lokalnym rynku. Taka sytuacja może skutkować wzmożoną migracją bardziej mobilnych bezrobotnych, zwłaszcza absolwentów wyższych uczelni, do dużych aglomeracji, innych regionów Polski, bądź poza granice kraju. W konsekwencji długotrwały drenaż lokalnego rynku pracy, jeśli nie zostanie powstrzymany przemyślanym programem przeciwdziałania, w znacznym stopniu ograniczy perspektywę rozwoju powiatu cieszyńskiego.

Na zakończenie tego rozdziału przedstawiono pełną listę stanowisk, jakie w perspektywie najbliższych 5 lat zamierzają uruchomić pracodawcy, którzy zadeklarowali utworzenie nowych miejsc pracy. Pamiętając o wskazanym dystansie w odniesieniu do wiarygodności prezentowanych danych, warto je przeanalizować, bowiem wskazują na wyobrażenia respondentów o tym, jak będzie się kształtował w najbliższych latach popyt na lokalnym rynku pracy.

W perspektywie 5 lat w ankietowanych firmach/instytucjach wyraźnie największe zapotrzebowanie dotyczyć będzie kandydatów do obsady stanowisk zaklasyfikowanych do grupy: „sprzedawcy i demonstratorzy” (11%) oraz „robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym” (8%). Jedno na dwadzieścia utworzonych miejsc pracy przeznaczone jest dla „robotników przy pracach prostych w przemyśle” (5%), a co dwudziestą piątą propozycję otrzymają „pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani” i „kierowcy samochodów ciężarowych” (po 4%). Ponadto niewiele mniejszą liczbę ofert na lokalnym rynku znajdują: „kelnerzy i pokrewni”, „fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni” oraz „magazynierzy i pokrewni” (po 3%). Pozostałych kilkadziesiąt grup stanowisk może obsadzić, w każdym przypadku, nie więcej niż 2% zainteresowanych.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 25 Stanowiska pracy planowane do utworzenia w ciągu najbliższych 5 lat (grupy elementarne zgodnie z KZiS)

Stanowiska pracy planowane do utworzenia w ciągu najbliższych 5 lat (grupy elementarne zgodnie z KZiS)	
	%
Sprzedawcy i demonstratorzy	11,4%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	8,2%
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	5,0%
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	3,8%
Kierowcy samochodów ciężarowych	3,8%
Kelnerzy i pokrewni	3,1%
Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	3,0%
Magazynierzy i pokrewni	2,7%
Mechanicy pojazdów samochodowych	2,4%
Kucharze	2,2%
Kierowcy samochodów osobowych	2,1%
Gospodarze budynków	1,8%
Spawacze i pokrewni	1,8%
Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	1,7%
Elektromonterzy	1,6%
Monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych	1,6%
Ślusarze i pokrewni	1,5%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	1,4%
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	1,4%
Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni	1,4%
Murarze i pokrewni	1,3%
Asystenci weterynaryjni	1,3%
Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek	1,2%
Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	1,2%
Agenci do spraw sprzedaży - handlowcy	1,1%
Lakiernicy	1,0%
Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	1,0%
Malarze budowlani i pokrewni	1,0%
Inne stanowiska	29,3%
Ogółem	100,0%

Uwaga: w kategorii „inne stanowiska” znalazły się grupy stanowisk oferowanych dla mniej niż 1% osób planowanych do zatrudnienia w najbliższych 5 latach



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.4. Wymagania stawiane kandydatom do zatrudnienia

Kolejny niezwykle istotny element analizy lokalnego rynku pracy polega na określeniu wymagań stawianych kandydatom do zatrudnienia. Identyfikacja oczekiwań przedsiębiorców koncentruje się wokół następujących zagadnień:

- g) wymagania dotyczące poziomu wykształcenia;
- h) znajomość języków obcych;
- i) umiejętność obsługi komputera;
- j) doświadczenie zawodowe;
- k) preferowany przez respondentów wiek i płeć nowo zatrudnionych;
- l) pożądane cechy osobowościowe.

Preferencje respondentów odnośnie poziomu wykształcenia potencjalnych pracowników prezentuje poniższy wykres kołowy. Obecną strukturę zatrudnienia charakteryzuje tendencja do wzrostu liczby osób z wykształceniem wyższym i średnim, przy zmniejszaniu się – z podstawowym i zasadniczym zawodowym.

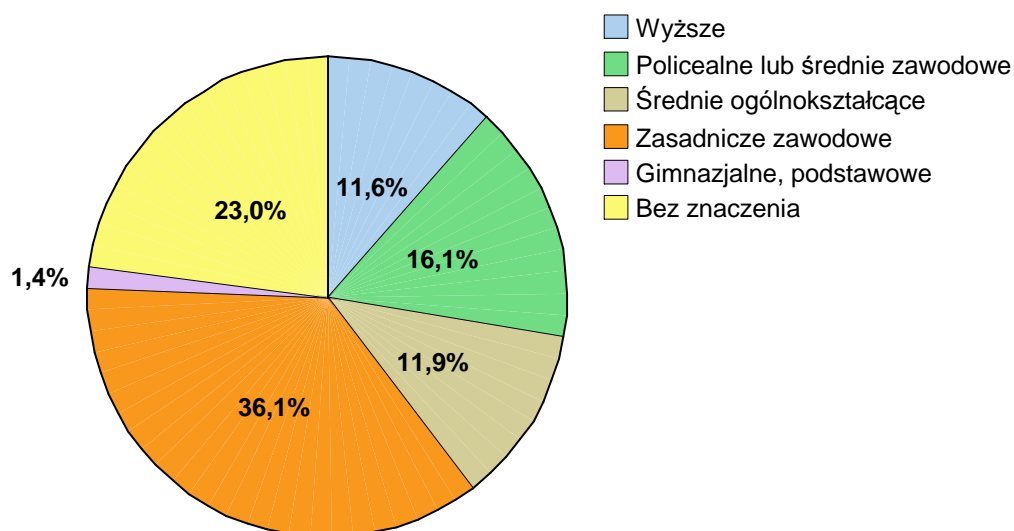
Analizując prezentowane powyżej dane można zauważyć, że popyt na pracowników o określonym poziomie wykształcenia nie koresponduje z tą tendencją, bowiem najwięcej ofert skierowanych jest do kandydatów legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym (36%), a co czwarte stanowisko pracy (24%) zostanie zajęte przez osoby o dowolnym poziomie kwalifikacji, w tym także absolwentów szkół podstawowych i gimnazjów.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 48 Wymagany poziom wykształcenia

Wymagany poziom wykształcenia



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.

Jest to szczególnie istotna uwaga dla osób zainteresowanych dostosowaniem programów szkolnych do wymogów i oczekiwań rynku oraz tych instytucji i organizacji, które zajmują się przygotowaniem absolwentów i osób bezrobotnych do aktywnego poszukiwania pracy.

Jedno na osiem planowanych stanowisk adresują pracodawcy do absolwentów liceów ogólnokształcących (12%), a co szóstą propozycję otrzymają osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym (16%).

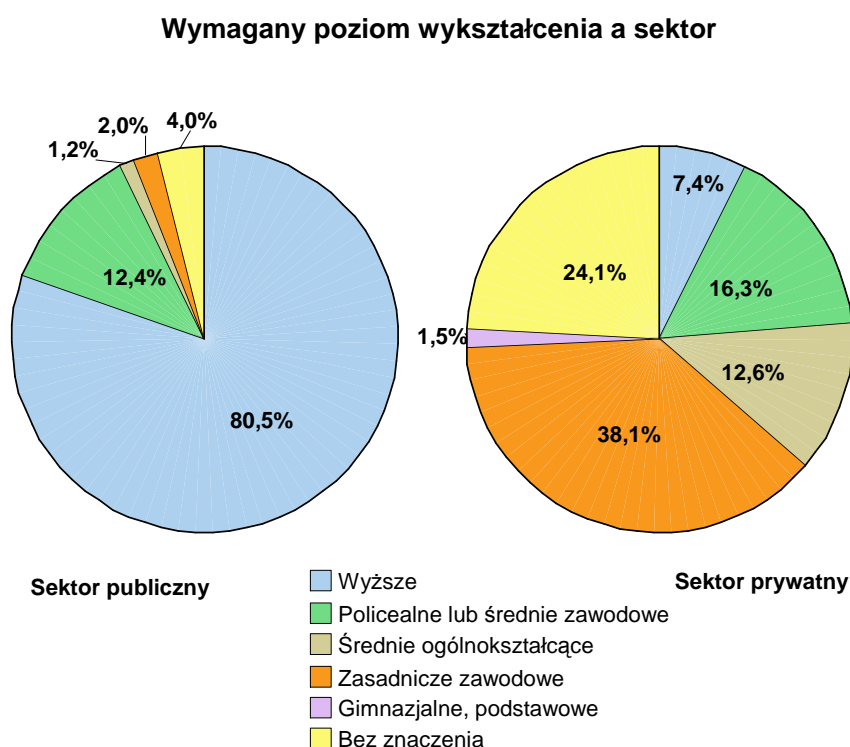
Natomiast relatywnie skromne jest zapotrzebowanie na absolwentów wyższych uczelni, gdyż bezpośrednio do nich firmy planujące zatrudnienie kierują najmniejszy odsetek ofert pracy (12%).

Warto zwrócić uwagę na diametralnie odmienne oczekiwania pracodawców z porównywanych sektorów.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 49 Wymagany poziom wykształcenia a sektor



Zapotrzebowanie placówek i instytucji sektora publicznego niemal w całości dotyczy kandydatów z wykształceniem wyższym (81%) lub – wyraźnie rzadziej – policealnym albo średnim zawodowym (12%). Tylko jedno na szesnaście stanowisk (6%) mogą obsadzić osoby bez kwalifikacji (4%) lub po zasadniczych szkołach zawodowych (2%). Tymczasem w sektorze prywatnym blisko dwie trzecie nowo tworzonej miejsc pracy (64%) przewidziano dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (38%) lub kandydatów o dowolnych kwalifikacjach, w tym także po podstawówkach i gimnazjach (26%). Mniej niż jedna trzecia propozycji adresowana jest do bezrobotnych z wykształceniem średnim, nieco częściej policealnym lub zawodowym (16%) niż ogólnokształcącym (13%), a tylko jedno na czternaście stanowisk (7%) będzie uruchomione z myślą o absolwentach wyższych uczelni. Warto odnotować, że przy obsadzie ponad dwóch piątych stanowisk (44%) kierunek wykształcenia kandydatów nie ma dla pracodawców żadnego znaczenia.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 26 Preferowany kierunek wykształcenia

Preferowany kierunek wykształcenia	
	%
Bez znaczenia	44,3%
Budownictwo	17,2%
Mechanika	4,9%
Fryzjerstwo	2,5%
Sieci trakcyjne	2,5%
Informatyka	1,9%
Instalator	1,9%
Kierowca	1,9%
Mechanik samochodowy	1,9%
Handlowe	1,8%
Pedagogika	1,8%
Stolarskie	1,6%
Kosmetyka	1,4%
Turystyka	1,1%
Gastronomia	1,1%
Plastyka	1,0%
Elektryczny	1,0%
Rehabilitacja	,9%
Administracja	,9%
Malarz	,6%
Technik spedytor	,6%
Filologia angielska	,5%
Ekonomia	,5%
Bibliotekoznawstwo	,5%
Masażysta	,5%
Polonistyka	,4%
Odzieżowy	,4%
Hydraulik	,4%
Montaż urządzeń	,4%
Górnictwo	,3%
Metaloznawstwo	,3%
Germanistyka	,3%
Poligrafia	,3%
Artystyczne	,3%
Zarządzanie	,3%
Zawodowe	,3%
Inne	1,6%
Ogółem	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W pozostałych przypadkach zainteresowani powinni najczęściej posiadać przygotowanie zawodowe z zakresu budownictwa (17%), a wyraźnie rzadziej poszukiwani będą kandydaci z kwalifikacjami mechanika (5%), fryzjera oraz specjalisty od sieci trakcyjnych (po 3%).

Jedno na pięćdziesiąt planowanych stanowisk przeznaczono dla kierowców, mechaników samochodowych oraz absolwentów szkół handlowych i uczelni pedagogicznych (po 2%).

Kilkadziesiąt pozostałych kierunków wykształcenia, wskazanych w tabeli, dotyczy każdorazowo mniej niż 2% stanowisk zaplanowanych do obsady w ciągu najbliższych 12 miesięcy.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 27 Wymagane certyfikaty, uprawnienia i inne umiejętności

Wymagane certyfikaty, uprawnienia i inne umiejętności	
	%
Nie wymagamy	64,7%
Obsługa sprzętu budowlanego	6,3%
Obsługa kasy fiskalnej	2,9%
Prawo jazdy kat. D	2,3%
Zarządzania	1,9%
Uprawnienia kierowcy zawodowego	1,9%
Prawo jazdy kat B	1,6%
Uprawnienia do pracy na wysokości	1,4%
Prawo jazdy kat. C+E	1,4%
Uprawnienia budowlane	1,3%
Obsługa wózków widłowych	1,3%
Świadectwo kwalifikacyjne dot. eksploatacji urządzeń sterowanych numerycznie	1,2%
Uprawnienia dla kierowcy pojazdu szynowego	1,2%
Uprawnienia instruktora nauki jazdy	1,1%
Uprawnienia SEP	,9%
Obsługa programu Photoshop	,8%
Uprawnienia spawalnicze	,7%
Uprawnienia do obsługi pily spalinowej	,6%
Uprawnienia zawodowe	,6%
Przygotowanie pedagogiczne	,6%
Projektowanie stron internetowych	,6%
Kosmetologia	,5%
Masaż gorącymi kamieniami	,5%
Stolarka	,4%
Kurs sanitarny górnika	,3%
Techniki sprzedaży	,3%
Kurs bukiciarstwa	,3%
Zawodowe	,3%
Operatywność szybkie nawiązanie kontaktów	,3%
Przeszkolenie BHP	,3%
Książeczka zdrowia	,3%
Palacz	,2%
Obsługa sprzętu drogowego	,2%
Inne	,9%
Ogółem	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Powyższa tabela prezentuje wymagania respondentów, dotyczące dodatkowych uprawnień i umiejętności, które powinni posiadać kandydaci do zatrudnienia.

Przy obsadzie dwóch trzecich nowo tworzonych stanowisk (76%) ankietowani nie formułują wobec przyszłych pracowników żadnych dodatkowych wymogów.

W pozostałych przypadkach na czele listy znajduje się oczekiwanie, że osoba zainteresowana zatrudnieniem będzie miała uprawnienia potwierdzające umiejętność obsługi sprzętu budowlanego (6%), ukończy kurs obsługi kasy fiskalnej (3%) oraz będzie posiadać prawo jazdy kat. D (2%).

Na kolejnych miejscach respondenci ulokowali jako pożądane kompetencje z zakresu zarządzania, umiejętności kierowcy zawodowego oraz posiadanie prawa jazdy kat. B (po 2%). Ankietowani wymienili ponadto kilkadziesiąt rozmaitych uprawnień, oczekiwanych w każdym przypadku przy obsadzie mniej niż 2% ogółu stanowisk planowanych do uruchomienia w perspektywie najbliższego roku.

Przy identyfikacji najbardziej pożądanego profilu kandydatów do pracy zwrócono uwagę także na wymagania przedsiębiorców, odnoszące się do posiadanych przez potencjalnych pracowników umiejętności i kwalifikacji w zakresie znajomości języków obcych oraz obsługi komputera.

Tabela 28 Wymagany stopień znajomości języków obcych

Wymagany stopień znajomości języków obcych						
	Nie wymagamy	Podstawowy	Średni	Dobry	Bardzo dobry	Ogółem
Język angielski	80,8%	2,7%	2,2%	4,3%	9,9%	100,0%
Język niemiecki	94,1%	,6%	2,1%	2,9%	,2%	100,0%
Język rosyjski	99,2%		,4%	,5%		100,0%
Inny język	98,8%	,3%	,6%	,3%		100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

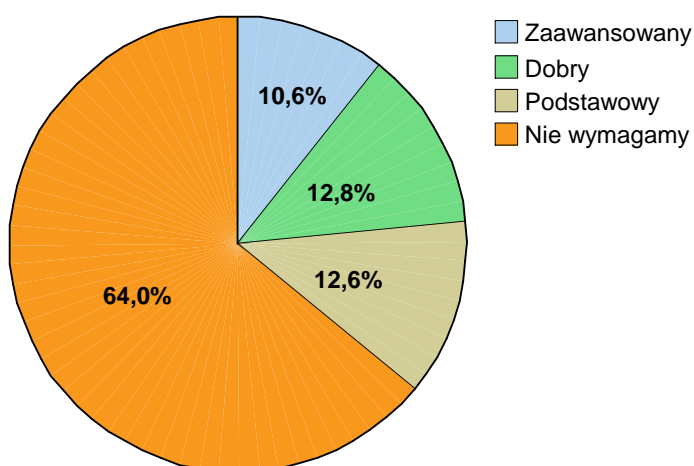
Jak można zauważyć, ankietowani przedsiębiorcy w zdecydowanej większości (81%) nie oczekują od kandydatów znajomości któregośkolwiek z języków obcych. Przy obsadzie jednego na pięć stanowisk (19%) atrybutem będzie znajomość języka angielskiego, najczęściej w stopniu bardzo dobrym (10%) lub dobrym (4%). Jedno na szesnaście miejsc pracy (6%) przeznaczono dla osoby władającej językiem niemieckim, najlepiej w stopniu dobrym (3%) lub średnim (2%). W pojedynczych przypadkach pracodawcy oczekują, że nowo zatrudniony będzie znał język rosyjski (1%) lub inny język obcy (1%).

Wymóg znajomości języka obcego pojawia się wyraźnie częściej w odniesieniu do stanowisk przeznaczonych dla osób z wykształceniem średnim i wyższym, o czym można się przekonać, analizując profile „idealnych” kandydatów do zatrudnienia, przedstawione w dalszej części tego rozdziału.

Analogiczną tendencję obserwuje się w odniesieniu do pożądanej umiejętności obsługi komputera.

Wykres 50 Wymagany stopień obsługi komputera

Wymagany stopień obsługi komputera





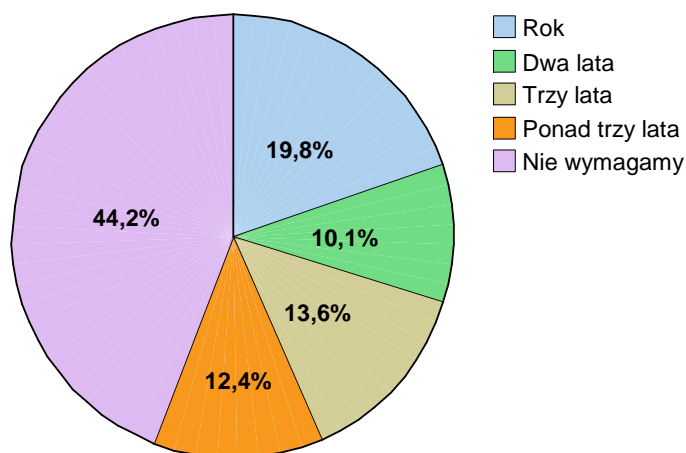
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Blisko dwie trzecie respondentów (64%) nie wymaga od przyszłych pracowników umiejętności obsługi komputera, co można tłumaczyć istniejącym na rynku zapotrzebowaniem głównie na stanowiska robotnicze oraz sprzedawców, gdzie istotną rolę odgrywają z reguły inne umiejętności. Co dziewiąty ankietowany (11%) oczekuje od kandydatów umiejętności obsługi komputera w stopniu zaawansowanym, a nieco większy odsetek przedsiębiorców uważa, że kandydat powinien posługiwać się komputerem w stopniu dobrym lub podstawowym (po 13%).

Czynnikiem determinującym przyjęcie do pracy może być także posiadane przez kandydata doświadczenie zawodowe na podobnym stanowisku. Preferencje przedsiębiorców w tym zakresie prezentuje poniższy wykres.

Wykres 51 Minimalne doświadczenie na podobnym stanowisku

Minimalne doświadczenie kandydata



Wbrew panującym opiniom, ponad dwie piąte nowo zatrudnionych (44%) nie będzie musiało legitymować się jakimkolwiek stażem pracy. Warto upowszechniać tę informację, zwłaszcza wśród bezrobotnej młodzieży, która swoje niepowodzenia na rynku pracy często interpretuje jako wynik rzekomo powszechnych wśród pracodawców, a niemożliwych do spełnienia, wymogów w zakresie wcześniejszego doświadczenia zawodowego na podobnym stanowisku.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

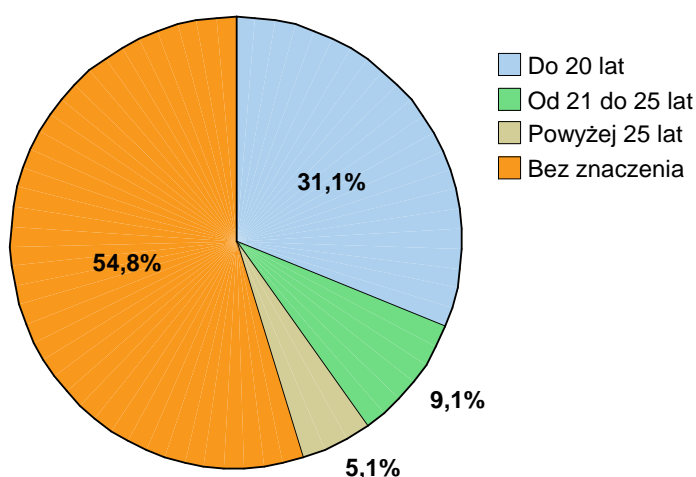
Przy obsadzie jednego na pięć nowo tworzonych miejsc pracy (20%) przedsiębiorcy wymagają od kandydatów minimum rocznego doświadczenia zawodowego. Wyraźnie mniejszy odsetek ankietowanych poszukuje pracowników z dwuletnią (10%), trzyletnią (14%), bądź dłuższą praktyką na podobnym stanowisku (12%).

W kontekście popularnych umów stażowych, z których często korzystają absolwenci szkół średnich i wyższych uczelni, zwraca uwagę fakt, że w badanej grupie dominują pracodawcy gotowi zaakceptować kandydatów bez doświadczenia zawodowego, a w pozostałych przypadkach wymagany jest najczęściej minimum roczny staż pracy.

Uzupełnieniem tych rozważań jest charakterystyka zmiennych demograficznych (minimalnego i maksymalnego wieku potencjalnych pracowników oraz ich płci), które mogą odgrywać istotną rolę przy wyborze kandydata do zatrudnienia.

Wykres 52 Minimalny wiek kandydata do zatrudnienia

Minimalny wiek kandydata do zatrudnienia





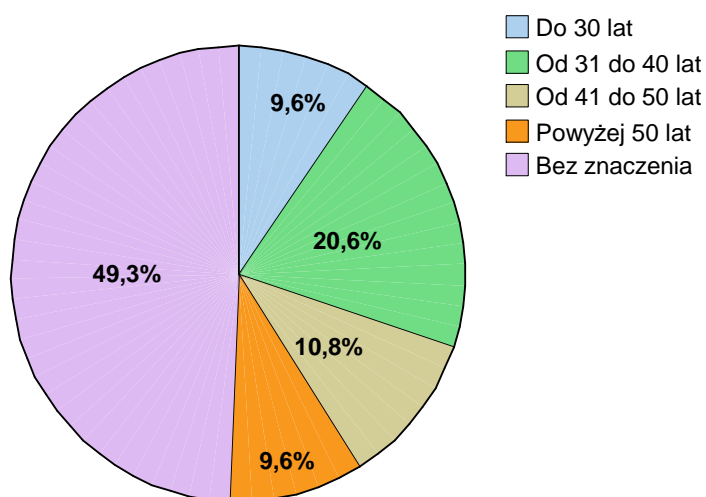
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Okazuje się, że przy obsadzie ponad dwóch piątych stanowisk (45%) pracodawcy mają dokładnie określone preferencje w odniesieniu do minimalnego wieku przyszłych pracowników, przy czym blisko jedną trzecią miejsc pracy przeznaczają dla kandydatów, którzy nie przekroczyli dwudziestego roku życia (31%). Jedna na jedenaście ofert kierowana jest do osób w wieku 21-25 lat (9%), a co dwudziesta propozycja dotyczy kandydatów powyżej 25 roku życia (5%).

Podobna tendencja zauważalna jest także podczas analizy oczekiwań odnośnie maksymalnego wieku, jaki powinien charakteryzować osoby zgłaszające się do pracy na oferowane na cieszyńskim rynku stanowiska. Graficzny rozkład odpowiedzi respondentów przedstawia poniższy wykres.

Wykres 53 Maksymalny wiek kandydata do zatrudnienia

Maksymalny wiek kandydata do zatrudnienia



Ankietowani deklarują, że w przypadku blisko połowy stanowisk (49%) maksymalny wiek kandydata nie ma dla nich znaczenia, natomiast prawie jedna trzecia nowo tworzonych miejsc pracy (31%) przewidziana jest dla osób, które nie ukończyły 40 roku życia, w tym co dziesiąte stanowisko może obsadzić osoba do 30 lat (10%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Co dziewiąta oferta kierowana jest do kandydatów, którzy nie przekroczyli 41-50 lat (11%). Warto odnotować, że tylko w przypadku jednej na dziesięć propozycji o zatrudnienie mogą ubiegać się także zainteresowani powyżej 50 roku życia (10%).

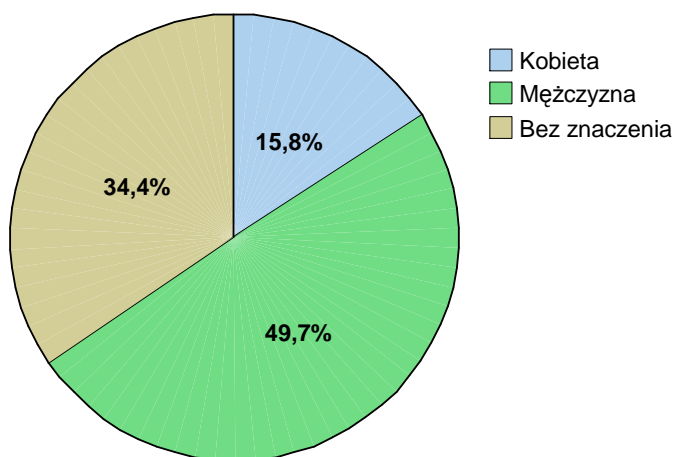
Reasumując, przedstawiona analiza odnosząca się do preferencji wiekowych uprawnia do stwierdzenia, że w powiecie cieszyńskim najbardziej preferowani są kandydaci od poniżej 20 do 40 roku życia, a najmniejsze szanse na zatrudnienie mają osoby, które przekroczyły 50 lat.

Warto o tym pamiętać podczas projektowania działań i rozdziału środków przeznaczonych na wsparcie poszczególnych kategorii bezrobotnych.

Szeroko dyskutowana jest kwestia preferencji pracodawców w zakresie płci kandydatów do zatrudnienia. Wielokrotnie mówi się wręcz o dyskryminacji kobiet na polskim rynku pracy. Sprawdziliśmy, na ile ta teza znajduje potwierdzenie w omawianych badaniach. Przedstawiony poniżej wykres kołowy ilustruje preferencje przedsiębiorców, dotyczące tej kwestii.

Wykres 54 Preferowana płeć kandydata

Preferowana płeć kandydata





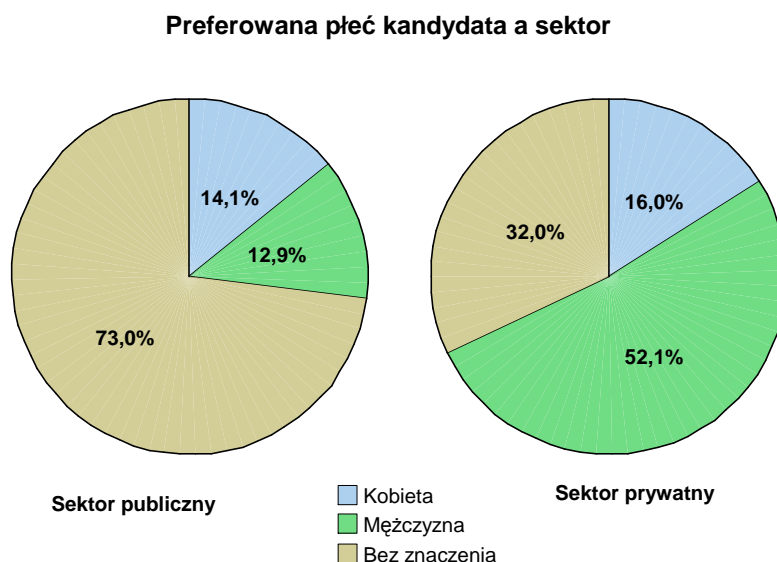
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Okazuje się, że przy obsadzie jednej trzeciej planowanych stanowisk (34%) respondenci nie przywiązują wagi do płci potencjalnego pracownika i dopuszczają możliwość zatrudnienia zarówno mężczyzn, jak i kobiet. W pozostałych przypadkach (76%) płeć ma znaczenie, przy czym trzykrotnie częściej preferowani są mężczyźni (50%) niż kobiety (16%).

Sytuacja w porównywanych sektorach jest diametralnie różna. W sektorze publicznym trzy czwarte stanowisk (73%) może obsadzić osoba dowolnej płci, a pozostałe miejsca pracy są niemal równie często przeznaczone dla kobiet (14%) i dla mężczyzn (13%). Zatem możemy stwierdzić, że cytowane dane nie wskazują na dyskryminację kobiet, lecz dowodzą równego traktowania kandydatów, niezależnie od ich płci.

Natomiast ankietowani z firm prywatnych podczas rekrutacji będą ewidentnie preferować mężczyzn, do których adresują ponad połowę nowo tworzonych miejsc pracy (52%).

Wykres 55 Preferowana płeć kandydata a sektor



Kobiety otrzymają ponad trzykrotnie mniej propozycji (16%), a w pozostałych przypadkach – przynajmniej w deklaracjach pracodawców – kandydaci obojga płci mają równe szanse na zatrudnienie.

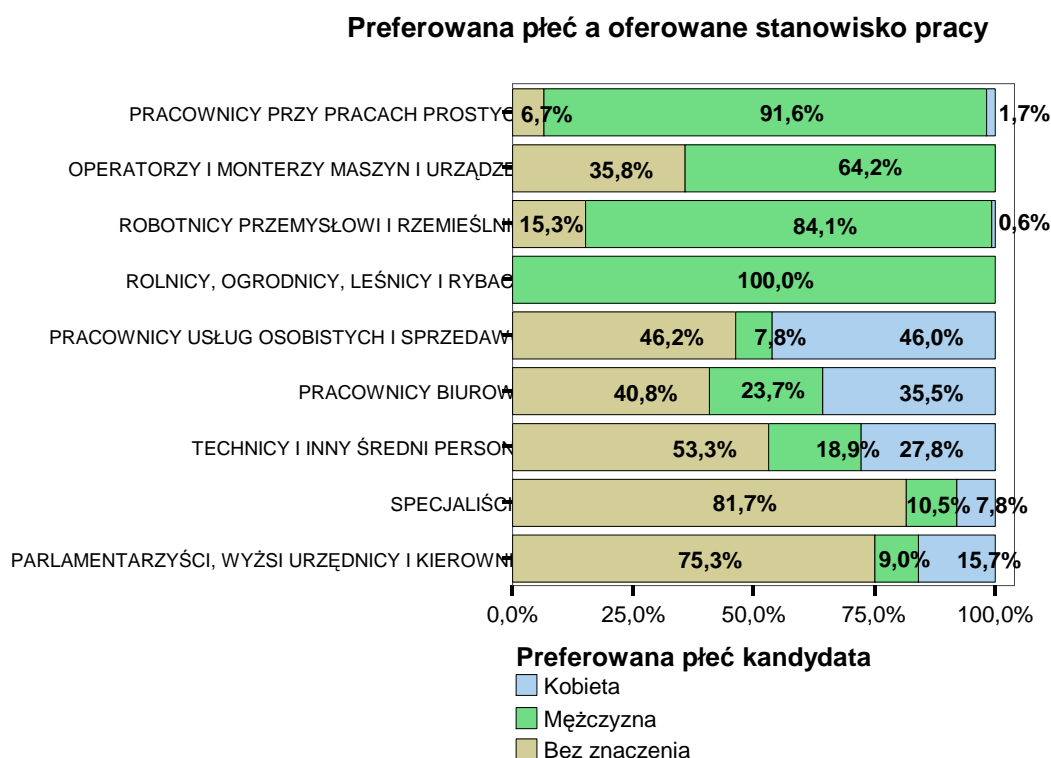


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę rozkład płci wśród bezrobotnych oraz wielokrotnie udowodnione dane o relatywnie wyższych kwalifikacjach kobiet, można stwierdzić, że cytowane wyniki raczej potwierdzają tezę o ich dyskryminacji na lokalnym rynku pracy, a jej skala – jak wynika z wcześniej przeprowadzonych badań – jest podobna do występującej w innych regionach Polski.

Wysunięcie tej tezy wymaga bardziej szczegółowej analizy, a mianowicie ustalenia, jak preferencje dotyczące płci kandydatów do zatrudnienia łączą się z typem oferowanych stanowisk. Przedsiębiorcy nierzadko usprawiedliwiają swoje sprzeczne z prawem pracy preferencje obiektywnie „męskim” lub „żeńskim” charakterem wykonywanych obowiązków (np. z jednej strony – górnik, operator sprzętu ciężkiego, kierowca, a z drugiej – krawcowa, przedszkolanka, pielęgniarka).

Wykres 56 Preferowana płeć a oferowane stanowisko pracy





Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dane zawarte w powyższym wykresie dostarczają argumentów zarówno zwolennikom tezy o dyskryminacji kobiet na rynku pracy, jak i osobom interpretującym zróżnicowane zapotrzebowanie na pracowników obojga płci względami natury obiektywnej – specyfiką ofert pracy, czyli istnieniem stanowisk o charakterze typowo „męskim” lub „żeńskim”.

Ową specyfiką można uzasadnić szczególne zapotrzebowanie na mężczyzn przy obsadzie stanowisk zakwalifikowanych do grupy: „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (84% do 1% propozycji dla kobiet), ale trudno nią tłumaczyć tak rażącą dysproporcję w liczbie ofert pracy jako „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” (odpowiednio: 64% do 0%), a zwłaszcza „pracownicy przy pracach prostych” (92% do 2%) oraz „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (100% do 0%).

Przewagę ofert adresowanych wprost do kobiet, choć w znacznie mniejszym nasileniu, odnotowujemy w przypadku stanowisk zaklasyfikowanych do grupy: „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (46% do 6% dla mężczyzn), „pracownicy biurowi” (odpowiednio: 36% do 24%) oraz „technicy i inny średni personel” (28% do 19%). Warto zauważyć, że nawet w stosunkowo skromnej puli atrakcyjnych propozycji zatrudnienia w charakterze „specjalisty” – obok większości stanowisk dostępnych dla przedstawicieli obojga płci (82%) – więcej ofert przeznaczono dla mężczyzn (11%) niż dla kobiet (8%).

Konkludując, dla analizowanego rynku pracy charakterystyczne jest, że w przypadku czterech grup stanowisk kobiety mają znikome szanse na zatrudnienie, co świadczy o niezgodnej z prawem i zasadami funkcjonowania demokratycznego państwa dyskryminacji ze względu na płeć. W badaniach prowadzonych na terenie całej Polski spotyka się z reguły podobną tendencję, choć skala zjawiska jest nieco mniejsza.

Prowadzone wcześniej badania jakościowe wśród przedsiębiorców z wielu województw wskazywały, że coraz większe znaczenie – często ważniejsze niż formalne kwalifikacje – mają cechy osobowe kandydatów, które nierzadko decydują o wyniku rozmowy kwalifikacyjnej.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 29 Wymagane cechy osobowe

Wymagane od kandydatów cechy osobowościowe	
Uczciwość	43,3%
Dokładność	31,7%
Samodzielność	31,4%
Dyspozycyjność	28,1%
Komunikatywność	26,2%
Dobra organizacja pracy	25,8%
Odpowiedzialność	21,9%
Kultura osobista	20,9%
Sumienność, rzetelność	17,6%
Łatwość uczenia	12,3%
Duża motywacja do pracy	11,9%
Kreatywność	11,8%
Inne cechy	6,2%
Umiejętność pracy zespołowej	5,6%
Elastyczność	1,4%
Ogółem	296,1%

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

W związku z tym – przy analizie preferencji i oczekiwań pracodawców – zwrócono także uwagę na to, jakie są najbardziej pożądane cechy osobowe potencjalnych pracowników. W swoistym rankingu ankietowani na pierwszych miejscach wskazują uczciwość (43%), dokładność (32%) i samodzielność (31%). Zapewne wybór tych cech wynika z faktu, że na lokalnym rynku dominują małe firmy handlowe, a największe zapotrzebowanie dotyczy sprzedawców – osób, którym właściciel powierza majątek znacznej wartości, licząc na uczciwe, samodzielne i dokładne zrealizowanie powierzonych zadań.

Niewiele mniejszą wagę przykładają ankietowani do dyspozycyjności (28%), co może świadczyć o tym, że wiele zakładów, zwłaszcza mniejszych, funkcjonuje na lokalnym rynku bez stabilnych umów z kontrahentami, niejako „od zlecenia do zlecenia”. Dlatego preferowani są zwłaszcza ci pracownicy, którzy mogą realizować zadania o każdej porze, w takim wymiarze, jaki będzie konieczny dla wywiązania się z podjętych zobowiązań.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na kolejnych miejscach ulokowano komunikatywność i dobrą organizację pracy (po 26%) oraz odpowiedzialność (22%) i kulturę osobistą (21%). Jak pamiętamy, znaczna część ofert dotyczy zatrudnienia na stanowiskach wymagających bezpośrednich kontaktów z klientami, stąd zapewne waga przywiązywana przez respondentów do komunikatywności i kultury osobistej kandydatów. Natomiast odpowiedzialność i dobra organizacja pracy w połączeniu z sumiennością, rzetelnością (18%) stanowi podstawowy warunek uzyskania takiej jakości produktów/usług, która – przy zaostrzającej się konkurencji – pozwoli ankietowanym utrzymać się na rynku i uzyskać satysfakcjonujące wyniki finansowe. Jeden na ośmiu nowo przyjętych do pracy winien wykazywać się łatwością uczenia się, dużą motywacją do pracy i kreatywnością (po 12%).

Z kolei na końcu listy respondenci ulokowali umiejętność pracy zespołowej (6%) i elastyczność (1%). Jest to zapewne wynik zapotrzebowania przede wszystkim na pracowników odtwórczych, którzy realizują ustalone zadania w ściśle określony sposób, bez marginesu swobody na własne pomysły i modyfikację narzuconych odgórnie procedur.

Kolejna tabela przedstawia, które z opisanych charakterystyk kandydatów stanowią decydujące kryteria wyboru na nowo tworzone stanowiska.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 30 Decydujące kryteria wyboru

Decydujące kryteria wyboru kandydata	
Umiejętności zawodowe	58,6%
Uzdolnienia	46,8%
Doświadczenie	27,3%
Zawód wyuczony	24,6%
Płeć	21,1%
Prawo jazdy	20,4%
Wiedza zawodowa	18,9%
Wykształcenie	18,7%
Wiek	16,2%
Obsługa komputera	12,2%
Uprawnienia zawodowe	11,5%
Znajomość języków obcych	4,7%
Cechy osobowościowe	1,0%
Ogółem	282,0%

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

Przy rekrutacji na trzy piąte stanowisk (59%) o wyborze kandydata zadecydują jego umiejętności zawodowe, a w dalszej kolejności – uzdolnienia (47%). Jedno na cztery miejsca pracy może być obsadzone przez osobę posiadającą oczekiwane przez pracodawców doświadczenie (27%) oraz wyuczony zawód (25%). Kolejnym ważnym kryterium jest płeć (21%), co wynika – jak wykazano powyżej – zarówno ze specyfiki oferowanych stanowisk, jak i osobistych preferencji oraz uprzedzeń pracodawców. Ważnym atutem kandydata może być również posiadanie prawa jazdy odpowiedniej kategorii (20%).

Zaskakująco daleko w prezentowanym rankingu ulokowali ankietowani wiedzę zawodową i wykształcenie kandydata, które mogą współdecydować w przypadku obsady zaledwie jednego na pięć nowo tworzonych stanowisk (po 19%). Ta informacja winna pobudzić do pogłębionej refleksji zwłaszcza nauczycieli, którzy z reguły przekonują młodzież i rodziców, że kariera zawodowa jest przede wszystkim uwarunkowana poziomem wykształcenia i opanowaniem przez uczniów wiedzy teoretycznej, w pierwszej kolejności – oczywiście – z nauczanego przez nich przedmiotu. Wbrew powszechnym opiniom, na końcu listy czynników decydujących o zatrudnieniu znalazły się (obok



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wieku – 16%) takie atrybuty kandydata, jak: umiejętność obsługi komputera, uprawnienia zawodowe (po 12%), znajomość języków obcych (5%) i cechy osobowościowe (1%).

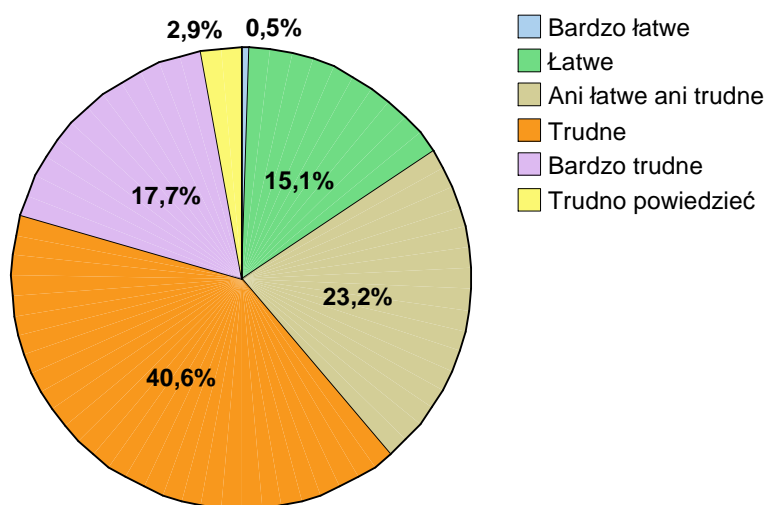
Biorąc pod uwagę przedstawione wymogi i preferencje, zadaliśmy respondentom sumaryczne pytanie, na ile spodziewają się trudności w pozyskaniu nowych pracowników spełniających ich oczekiwania, odpowiednich do zatrudnienia na stanowiskach planowanych do uruchomienia w najbliższych 12 miesiącach. Uzyskane dane ilustruje poniższy wykres kołowy.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 57 Znaleźnienie odpowiedniego pracownika

Stopień trudności znalezienia pracownika na dane stanowisko pracy



Wbrew obiegowym opiniom o wynikającej z rosnącego bezrobocia szerokiej podaży na rynku pracy, ankietowani stwierdzili, że znalezienie odpowiedniego kandydata nie jest wcale takie proste. Okazało się, że obsada dwóch piątych planowanych do uruchomienia w perspektywie najbliższych 12 miesięcy stanowisk (41%) jest trudna, a w przypadku jednego na pięć (18%) – wręcz bardzo trudna.

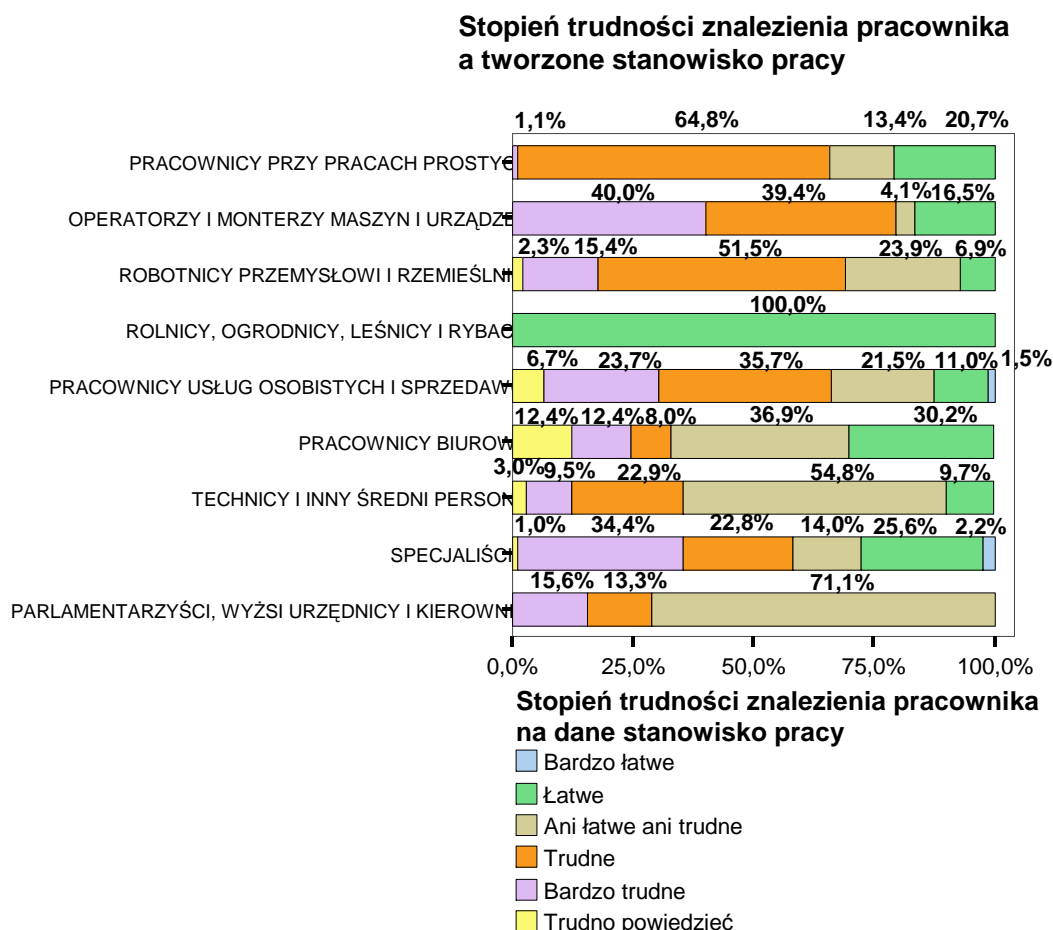
Rekrutacja kandydatów na co czwarte miejsce pracy (23%) nie powinna sprawić respondentom większych trudności (wybór odpowiedzi: „ani łatwe, ani trudne”).

Znalezienie odpowiedniej osoby jest łatwe – w opinii ankietowanych – przy podejmowaniu jednej na siedem decyzji kadrowych (15%), a tylko w pojedynczych przypadkach może być bardzo łatwe (0,5%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 58 Stopień trudności znalezienia pracownika a tworzone stanowisko pracy



Sumując odsetek odpowiedzi „trudne” i „bardzo trudne” można stwierdzić, że respondenci spodziewają się największych kłopotów przy obsadzie stanowisk zaklasyfikowanych do grupy „operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” (79%), „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (67%), „pracownicy przy pracach prostych” (66%), „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (59%) oraz „specjaliści” (57%).

Z kolei biorąc pod uwagę opinie respondentów, wyrażone wyborem wariantu odpowiedzi „łatwe” i „bardzo łatwe” można stwierdzić, że relatywnie najmniej problemów będzie stwarzać znalezienie właściwych kandydatów na stanowiska „rolników, ogrodników, leśników i rybaków” (100%), „pracowników biurowych” (30%) i „specjalistów” (28%).

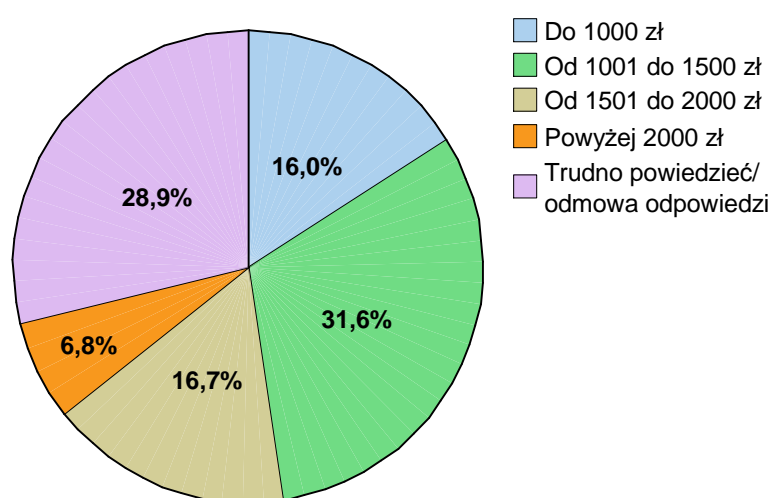


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sprawdzono, jakiej wysokości wynagrodzeniem miesięcznym (netto) chcą ankietowani zachęcić kandydatów do podjęcia pracy.

Wykres 59 Oferowane wynagrodzenie (netto)

Oferowane wynagrodzenie (netto)

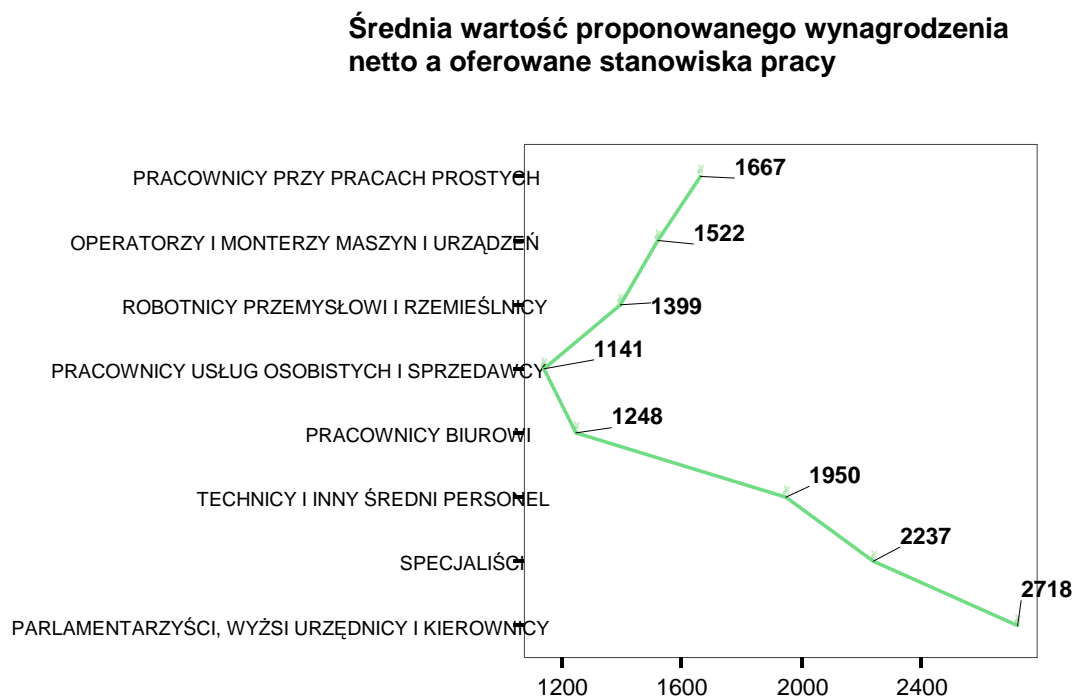


Z prezentowanych danych wynika, że blisko połowa nowych pracowników (48%) otrzyma wynagrodzenie nieprzekraczające 1.500 złotych netto, przy czym pobory jednego na sześciu zatrudnionych (16%) nie będą wyższe od 1.000 złotych. Co szósty przyjęty do pracy (17%) dostanie płacę miesięczną mieszczącą się w przedziale 1.501– 2.000 zł, a jeden na czternastu (7%) – powyżej tej kwoty. Warto odnotować, że znaczący odsetek decyzji płacowych (29%) nie został przez respondentów sprecyzowany („trudno powiedzieć”), co sugeruje, że ostateczna kwota wynagrodzenia zostanie ustalona w toku indywidualnych negocjacji z kandydatami.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 60 Średnia wartość proponowanego wynagrodzenia netto a oferowane stanowiska pracy



Uwaga: Na wykresie nie ma wynagrodzenia dla „rolników, ogrodników, leśników i rybaków”, ponieważ respondenci w przypadku wszystkich stanowisk z tej grupy udzielili odpowiedzi: „trudno powiedzieć”.

Wyraźnie najwyższe uposażenie otrzymają osoby zatrudnione na stanowiskach z kategorii „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy” (średnia 2.718 zł netto), a ponadto na relatywnie wysokie pobory mogą liczyć „specjaliści” (2.237 zł) oraz „technicy i inny średni personel” (1.950 zł). Przeciętne oferty płacowe adresowane są do „pracowników przy pracach prostych” (1.667 zł), „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (1.522 zł) oraz „robotników przemysłowych i rzemieślników” (1.399 zł). Natomiast wyraźnie najniższe wynagrodzenie przewidziano dla „pracowników biurowych” (1.248 zł) i „pracowników usług osobistych i sprzedawców” (1.141 zł). Wbrew obiegowym opiniom, zarobki kandydatów w podmiotach zaklasyfikowanych do porównywanych branż nie będą szczególnie zróżnicowane. Przedsiębiorcy z sektora prywatnego



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

oferują nowo zatrudnionym wynagrodzenie nieznacznie wyższe (1.590 zł) w porównaniu z pracodawcami z sektora publicznego (1.487 zł).

Sprawdzono także, jaki odsetek planowanych do uruchomienia stanowisk przeznaczony będzie dla kandydatów należących do poszczególnych kategorii osób bezrobotnych.

Tabela 31 Gotowość do zatrudnienia poszczególnych kategorii osób bezrobotnych

Gotowość do zatrudnienia osób bezrobotnych	
Bezrobotnych do 25 roku życia	75,9%
Bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych	15,0%
Długotrwale bezrobotnych	9,0%
Nie zatrudnimy żadnej z w/w osób	4,5%
Kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka	1,7%
Osoby powyżej 50 roku życia	,6%
Ogółem	106,7%

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

Okazało się, że trzy czwarte tworzonych miejsc pracy mogą obsadzić bezrobotni do 25 roku życia (76%), a jedno na siedem – bez kwalifikacji zawodowych (15%). Pracodawcy przy naborze na co jedenaste stanowisko nie wykluczają możliwości zatrudnienia kandydatów długotrwale bezrobotnych (9%). Warto odnotować, że tylko jeden na dwudziestu ankietowanych (5%) nie widzi możliwości zatrudnienia żadnej z wymienionych kategorii osób.

Sporadycznie przy naborze na nowo tworzone stanowiska preferowane będą kobiety, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka (2%), a w pojedynczych przypadkach – osoby powyżej 50 roku życia (0,6%).

Prezentowane dane są kolejnym potwierdzeniem tezy, że mając możliwość wyboru, pracodawcy najchętniej zatrudniają osoby młode, natomiast na lokalnym rynku pracy najtrudniejsza jest sytuacja kobiet, które miały dłuższą przerwę w zatrudnieniu oraz bezrobotnych w podeszłym wieku.

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



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 32 Oczekiwane formy pomocy przy zatrudnianiu osób bezrobotnych

Oczekiwane formy pomocy przy zatrudnianiu osób bezrobotnych	
Pośrednictwo pracy	44,2%
Refundacja kosztów wyposażenia /wyposażenia stanowisk pracy	34,4%
Przeszkolenie pod kątem potrzeb pracodawcy	24,9%
Staż	20,7%
Nie oczekujemy żadnej pomocy	19,4%
Przyuczenie do pracy dorosłych	9,0%
Refundacja wynagrodzeń w ramach prac interwencyjnych	8,5%
Trudno powiedzieć	4,0%
Inne formy pomocy	,5%
Praktyczna nauka zawodu	,2%
Ogółem	165,7%

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

Warto odnotować, że przy zatrudnieniu jednej na pięć osób pracodawcy nie są zainteresowani dodatkowym wsparciem i pomocą ze strony PUP (19%).

W przypadku tworzenia pozostałych miejsc pracy, dostępnych dla poszczególnych kategorii osób bezrobotnych, najbardziej oczekiwaną formą wsparcia jest pośrednictwo pracy (44%) oraz refundacja kosztów wyposażenia/wyposażenia stanowiska pracy (34%). Podczas rekrutacji na jedną czwartą miejsc respondenci zamierzają przyjąć kandydatów przeszkolonych pod kątem potrzeb zakładu (25%), a co piąte stanowisko chcieliby obsadzić stażystami (21%).

Wśród prezentowanych instrumentów rynku pracy wyraźnie najmniejszym powodzeniem cieszy się refundacja kosztów wynagrodzenia w ramach prac interwencyjnych i przyjęcie osób w ramach przyuczenia do pracy dorosłych (po 9%). Relatywnie niższe zainteresowanie tą ostatnią formą aktywizacji bezrobotnych, a także praktyczną nauką zawodu (0,2%) może wynikać z braku rozeznania,



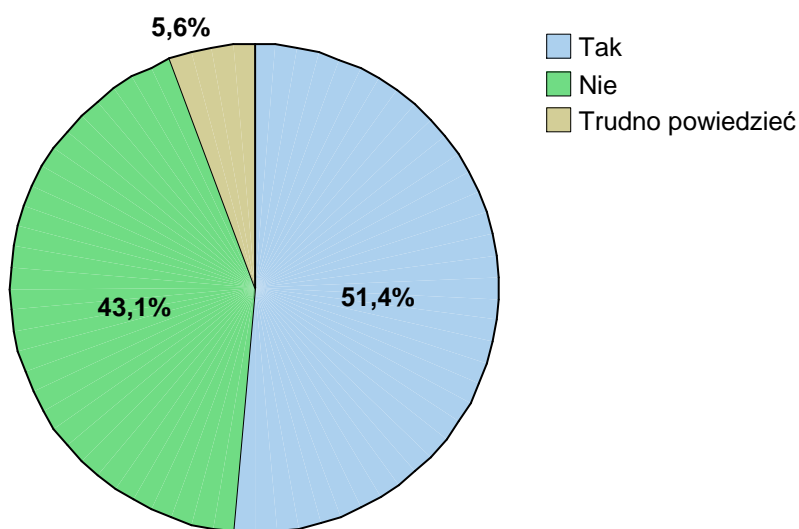
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

jakie korzyści uzyskuje zakład organizujący doskonalenie zawodowe dorosłych (są to stosunkowo nowe elementy w ofercie PUP, wprowadzone dopiero w 2009 roku).

Ustalono ponadto, że przy rekrutacji na ponad połowę stanowisk (51%) pracodawcy deklarują gotowość przyjęcia do pracy przeszkolonych bezrobotnych, a w przypadku jednego na szesnaście stanowisk (6%) – nie wykluczają takiej możliwości.

Wykres 61 Zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem potrzeb firmy

Zainteresowanie zatrudnieniem przeszkolonych bezrobotnych



Poniżej przedstawiono pełny zestaw szkoleń, jakie powinni ukończyć kandydaci do zatrudnienia, aby spełnić oczekiwania ankietowanych pracodawców.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 33 Preferowana tematyka szkoleń

Preferowana tematyka szkoleń	
	%
Budownictwo	17,3%
Trudno powiedzieć	16,5%
Prawo jazdy kat. D	4,9%
Obsługa komputera	4,6%
Stolarstwo	3,7%
Zgrzewanie termiczne	3,5%
Kierowca taksówki	3,5%
Sprzedaż	2,8%
Obsługa klienta	2,7%
Handel	2,5%
Fryzjerstwo	2,2%
Umiejętność obsługi niwelatora	2,2%
HCCAP	2,2%
Kurs dla terapeutów	1,6%
Lakiernik	1,4%
Uprawnienia elektryczne	1,3%
Drwal	1,2%
Mechanika samochodowa	1,2%
Kurs barmański	1,2%
Obsługa kasy fiskalnej	1,2%
Obsługa ładowarki	1,1%
Prawo jazdy kat. C+E	1,1%
Kurs języka angielskiego	1,1%
Uprawnienia ADR	1,1%
Kurs instruktora nauki jazdy	1,0%
Obsługa wózków widłowych	1,0%
Szkolenie BHP	1,0%
Fotografia i obróbka zdjęć w programie Photoshop	,9%
Manicure	,9%
Masaż	,9%
Turystyka	,9%
Hydraulika	,7%
Murarstwo	,7%
Pracownik fizyczny	,7%
Kurs sanitarny	,6%
Elektromechanika samochodowa	,6%
Florystyka	,6%
Kierowca kat B	,6%
Montaż drzwi	,6%
Montaż paneli	,6%
Montaż urządzeń RTV	,6%
Serwis ogumienia	,6%
Inna tematyka	4,4%
Ogółem	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kandydaci na jedną szóstą stanowisk, zdaniem pracodawców, winni być przeszkoleni w zakresie budownictwa (17%), a w stosunku do identycznego odsetka osób przewidzianych do zatrudnienia (17%) ankietowani nie potrafili sformułować tematyki potrzebnego szkolenia. 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%).

Pozostałych kilkadziesiąt wskazanych tematów dotyczyło kandydatów na co najwyżej 2% stanowisk, możliwych do obsadzenia przez przeszkolone osoby bezrobotne.

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. Profile kandydatów do zatrudnienia wyróżnione ze względu na poziom oczekiwanych kwalifikacji

Po przeanalizowaniu preferencji i oczekiwań pracodawców wobec ogółu kandydatów do zatrudnienia, istotne wydaje się określenie konkretnych profili zawodowych, wyróżnionych na podstawie zmiennej, odnoszącej się do poziomu posiadanych kwalifikacji. Kolejno zostaną zaprezentowane:

- a) profil kandydata bez wymogów w zakresie poziomu kwalifikacji,
- b) profil kandydata z wykształceniem zasadniczym zawodowym,
- c) profil kandydata z wykształceniem średnim ogólnokształcącym,
- d) profil kandydata z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym,
- e) profil kandydata z wykształceniem wyższym.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.5.1. Profil kandydata bez wymogów w zakresie poziomu kwalifikacji

Przy obsadzie jednej czwartej stanowisk (23%) planowanych do utworzenia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, wobec nowych pracowników nie formułuje się żadnych wymagań odnośnie poziomu wykształcenia. Niemal wszystkie oferty (99%) przedstawią zainteresowanym firmy z sektora prywatnego. Dla tej grupy kandydatów przeznaczono największy odsetek stanowisk „pracowników przy pracach prostych” (27%), a co czwarta propozycja dotyczy zatrudnienia w charakterze „pracownika usług osobistych i sprzedawcy” (25%) lub „operatora i monterów maszyn i urządzeń” (24%). Jedna piąta ofert będzie skierowana do „robotników przemysłowych i rzemieślników” (19%), a w pojedynczych przypadkach kandydaci mogą liczyć na pracę jako „technicy i inny średni personel” (5%), „pracownicy biurowi” (0,6%) i „specjaliści” (0,2%). Wydaje się, że w tych przypadkach określenie przez respondentów wykształcenia jako „bez znaczenia” nie oznacza dowolnego poziomu, lecz brak preferencji dotyczących kierunku ukończonej szkoły średniej, policealnej lub wyższych studiów.

W stosunku do omawianej grupy kandydatów relatywnie niskie są także pozostałe oczekiwania: tylko od jednej ósmej (13%) wymaga się znajomości języka angielskiego, najczęściej w stopniu dobrym (11%), a co dziesiąty nowo zatrudniony powinien znać na tym poziomie język niemiecki (10%). Jeden na pięciu przyjętych do pracy musi posiadać umiejętność obsługi komputera (19%), przy czym najczęściej wystarczy stopień podstawowy (15%). Bardziej istotną rolę odgrywa staż pracy. Wprawdzie przy obsadzie ponad dwóch piątych stanowisk pracodawcy nie wymagają go wcale (42%), ale w pozostałych przypadkach oczekują od kandydatów minimum rocznego doświadczenia zawodowego (22%), a nieco rzadziej – dwuletniej (11%) lub trzyletniej (14%) praktyki. Od jednego na dziesięciu nowo zatrudnionych (11%) ankietowani spodziewają się udokumentowania ponad trzyletniego stażu pracy na stanowisku podobnym do proponowanego.

Analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, że znaczącą rolę odgrywają cechy społeczno-demograficzne omawianej grupy kandydatów, w tym ich wiek. Przedsiębiorcy nie mają wprawdzie określonych wymagań dotyczących minimalnego wieku w przypadku ponad połowy zainteresowanych pracą (56%), ale na dwie piąte stanowisk zamierzają zatrudnić osoby, które nie przekroczyły 20 lat (40%), a na jedno na dwadzieścia miejsc – mające od 21 do 25 lat (14%). Z kolei maksymalny wiek, zgodnie z deklaracjami respondentów, nie będzie brany pod uwagę przy



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

podejmowaniu ponad połowy (57%) decyzji kadrowych, z reguły częściej niż w grupach kandydatów gdzie wymagany jest określony poziom wykształcenia. W pozostałych przypadkach górna granica wieku została wyznaczona najczęściej w przedziale 31-40 lat (25%), a znacznie rzadziej – od 41 do 50 lat (5%) lub do 30 roku życia (7%). Warto odnotować, że niewielki odsetek respondentów wskazał maksymalny wiek kandydatów wyższy niż 50 lat (6%).

Tylko jedna czwarta ofert przeznaczonych dla kandydatów bez wymogów w zakresie poziomu kwalifikacji skierowana jest do osób obojga płci (26%). Pozostałe propozycje czterokrotnie częściej adresowane są do mężczyzn (59%) niż do kobiet (15%). Ankietowani przedsiębiorcy wobec tej kategorii potencjalnych pracowników mają liczne oczekiwania dotyczące predyspozycji osobowych. Oprócz uczciwości (43%) – zdecydowanie częściej, niż w innych grupach, wymagają dyspozycyjności i komunikatywności (po 39%), a także sumienności, rzetelności (34%) oraz dużej motywacji do pracy (28%). Natomiast wyraźnie najrzadziej oczekują samodzielności (4%), kreatywności (4%) i umiejętności pracy zespołowej (2%).

Z uzyskanych danych wynika, że najistotniejszymi kryteriami, decydującymi o wyborze pracownika, są jego umiejętności zawodowe (68%) i uzdolnienia (53%). Ponad dwie piąte stanowisk zostanie obsadzone przez kandydatów posiadających prawo jazdy oczekiwanej kategorii (44%), w jednej czwartej przypadków zadecyduje płeć (24%), a nieco rzadziej – doświadczenie (22%) i wiedza zawodowa (21%).

Wybór kandydatów na omawiane stanowiska pracy będzie najmniej uzależniony od cech osobowościowych (0,5%), wykształcenia (1%), wieku (5%), umiejętności obsługi komputera (6%), wyuczonego zawodu (7%), posiadanych uprawnień (9%) oraz znajomości języków obcych (10%).

Z deklaracji respondentów wynika, że pomimo niskich wymagań, znalezienie kandydatów o przedstawionym wyżej profilu stwarza stosunkowo najwięcej problemów, bowiem jeśli chodzi o obsadę jednej trzeciej stanowisk jest trudne (33%), a w przypadku co czwartego miejsca pracy – bardzo trudne (24%). Tylko jedna na sześć decyzji kadrowych jest w opinii ankietowanych łatwa (16%), a żaden z respondentów nie wybrał wariantu „bardzo łatwa”.

Jedną z przyczyn opisanych trudności może być relatywnie najniższe wynagrodzenie, przewidziane dla tej grupy nowo zatrudnionych. Jedna piąta ofert wiąże się z uposażeniem miesięcznym do 1.000 zł, a co czwarta propozycja mieści się w przedziale 1.001-1.500 zł (25%). Tylko jeden na ośmiu kandydatów może się spodziewać wynagrodzenia na poziomie 1.501-2.000 zł (12%), a w pozostałych



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przypadkach ankietowani nie potrafili sprecyzować wysokości oferowanych poborów (41%). Średnie wynagrodzenie w analizowanej grupie jest relatywnie najniższe i wyniesie 1.248 zł.

Tabela 34 Stanowiska oferowane kandydatom bez wymogów w zakresie poziomu kwalifikacji

Stanowiska oferowane kandydatom bez wymogów w zakresie poziomu kwalifikacji	
Sprzedawcy i demonstratorzy	17,2%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	16,7%
Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	10,0%
Kierowcy samochodów osobowych	9,4%
Kelnerzy i pokrewni	6,4%
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	6,1%
Robotnicy budowy dróg i pokrewni	5,0%
Plastycy i pokrewni	4,3%
Lakiernicy	3,3%
Kierowcy samochodów ciężarowych	2,7%
Kowale, hartownicy i pokrewni	2,7%
Robotnicy obróbki kamienia	1,7%
Murarze i pokrewni	1,7%
Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni	1,7%
Monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych	1,7%
Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	1,5%
Monterzy aparatury, maszyn i sprzętu elektrycznego	1,3%
Pomoce domowe i sprzątaczkę	1,2%
Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	,7%
Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	,6%
Operatorzy wózków podnośnikowych	,5%
Spawacze i pokrewni	,4%
Wytwórcy wyrobów galanteryjnych, pamiątkarskich i pokrewni	,3%
Agenci do spraw sprzedaży - handlowcy	,3%
Magazynierzy i pokrewni	,3%
Myjący pojazdy i szyby	,3%
Praczkę ręczne i prasowacze	,2%
Technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	,2%
Ogółem	100,0%

Jedna na sześć ofert dotyczy zatrudnienia „sprzedawców i demonstratorów” lub „robotników pomocniczych w budownictwie ogólnym” (po 17%). Jedna na dziesięć propozycji adresowana jest do „kierowców autobusów i motorniczonych tramwajów” (10%), a co jedenaste utworzone miejsce pracy obsadzą „kierowcy samochodów osobowych” (9%). Wyraźnie mniejsze będzie



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zapotrzebowanie na „kelnerów i pokrewnych” (6%), „robotników przy pracach prostych w przemyśle” (6%) oraz „robotników budowy dróg i pokrewnych” (5%). W przypadku pozostałych 21 grup stanowisk oferta w każdym przypadku obejmie mniej niż 5% ogółu osób zaplanowanych do zatrudnienia w perspektywie najbliższych 12 miesięcy.

5.5.2. Profil kandydata z wykształceniem zasadniczym zawodowym

W powiecie cieszyńskim najbardziej poszukiwanymi pracownikami są absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, bowiem dla nich przeznaczona jest ponad jedna trzecia stanowisk przewidywanych do obsadzenia w najbliższym roku (36%). Niemal wszystkie z nich pochodzą z sektora prywatnego (99,7%).

Ponad dwie piąte propozycji dotyczy zatrudnienia w charakterze „robotników przemysłowych i rzemieślników” (43%), a jedna czwarta ofert jest adresowana do „pracowników przy pracach prostych” (26%). Na co szóste nowo utworzone miejsce pracy zostaną przyjęci „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (16%), a dwukrotnie mniej ofert przewidziano dla „operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (8%). Niewielki odsetek kandydatów znajdzie zatrudnienie w charakterze „technicy i inny średni personel” (4%) oraz „rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” i „pracownicy biurowi” (po 2%).

Wymogi stawiane absolwentom zasadniczych szkół zawodowych nie są zbyt wygórowane, ponieważ pracodawcy z reguły nie oczekują od nich ani znajomości języka obcego (93%), ani umiejętności posługiwania się komputerem (81%). W nielicznych przypadkach (7%) atrybutem kandydata będzie umiejętność konwersacji w języku angielskim na poziomie bardzo dobrym (7%) lub opanowanie języka niemieckiego (3%), z reguły w stopniu średnim (2%) lub dobrym (1%). Jeden na pięciu nowo zatrudnionych powinien ponadto znać obsługę komputera (19%), przy czym najczęściej wystarczy opanować ją w stopniu podstawowym (15%).

Znacznie ważniejszą rolę odgrywa doświadczenie przyszłego pracownika w pracy na podobnym stanowisku oraz jego wiek i płeć.

Jedną czwartą wakatów pracodawcy chcą zaoferować kandydatom posiadającym minimum trzyletnią praktykę zawodową (24%), co szósta oferta adresowana jest do osób z rocznym stażem pracy na podobnym stanowisku (17%), a jedna na dziewięć propozycji powiązana jest z oczekiwanym



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dwuletnim doświadczeniem (11%). Warto odnotować, że blisko połowę nowo tworzonych miejsc pracy mogą obsadzić absolwenci, którzy jeszcze nie pracowali w wyuczonym zawodzie (45%).

Minimalny wiek kandydatów nie ma dla respondentów znaczenia w przypadku połowy omawianych miejsc pracy (48%). Przy obsadzie ponad dwóch piątych stanowisk będą preferowane osoby, które nie przekroczyły 20 roku życia (44%), a w pozostałych nielicznych przypadkach – mające 21-25 lat (5%) lub powyżej 25 lat (3%). Maksymalny wiek nie jest limitowany w odniesieniu do blisko połowy nowo tworzonych miejsc pracy (44%), jedną szóstą ofert przeznaczono dla osób w wieku najwyżej 31-40 lat (16%), a co siódme stanowisko zajmie kandydat, który ma nie więcej niż 41-50 lat (13%). Niewiele jest propozycji dla kandydatów, którzy nie przekroczyli 30 roku życia (8%), natomiast tylko w tej grupie znaczący odsetek ankietowanych jest gotowy zatrudnić pracowników powyżej 50 lat (19%). Zatem pracodawcy stawiają nie tylko na młodzież, ale cenią sobie także starszych fachowców o bogatym doświadczeniu zawodowym.

Przy obsadzie omawianych stanowisk zdecydowanie wyraźniej niż w pozostałych grupach preferowani są mężczyźni (75%), bowiem do kobiet legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym adresowana jest tylko co dziewiąta oferta pracy (11%). Tak duże dysproporcje nie występują w innych analizowanych grupach kandydatów o zróżnicowanym poziomie wykształcenia.

W oczekiwaniach odnoszących się do cech osobowościowych ankietowani wyraźnie częściej niż w pozostałych grupach wskazywali na dokładność (51%) oraz samodzielność (48%). Szczególnie ważna dla pracodawców okazały się także takie cechy kandydata, jak: uczciwość (50%), a w dalszej kolejności – dobra organizacja pracy (24%), dyspozycyjność (24%) i odpowiedzialność (19%). Wskazywanie na powyższe zalety wydaje się zrozumiałe, ponieważ warunkują one jakość uzyskiwanych produktów i usług, a co za tym idzie – mogą być czynnikiem wyznaczającym pozycję firmy na lokalnym rynku. Respondenci najrzadziej wskazywali na elastyczność (2%) i umiejętność pracy zespołowej (6%). W omawianym rankingu pożądanym cech osobowych badani zaskakująco daleko ulokowali dużą motywację do pracy (6%), zapewne wychodząc z założenia, że zostanie ona niejako „wymuszona” poprzez reżim technologiczny i ustalone normy. Ponadto stosunkowo rzadko wskazywali na kreatywność (8%), kulturę osobistą (13%) i łatwość uczenia się (14%).

Z uzyskanych danych wynika, że decydującą rolę w procesie rekrutacji kandydatów z wykształceniem zasadniczym zawodowym odgrywają: umiejętności zawodowe (67%), uzdolnienia (43%) i wyuczony zawód (40%). Powyższe kryteria nie wymagają uzasadnienia i wydają się oczywiste. Wśród czynników



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

decydujących o zatrudnieniu, wyraźnie częściej niż w innych grupach pojawia się także wiek kandydata (31%), a ponadto jego doświadczenia zawodowe (28%) i płci (24% – w domyśle chodzi o płeć męską, co można tłumaczyć z jednej strony większym zapotrzebowaniem na pracowników na stanowiska wymagające siły fizycznej, a z drugiej – nieuzasadnionymi preferencjami przedsiębiorców, świadczącymi o dyskryminacji kobiet na lokalnym rynku pracy). Kolejnym ważnym kryterium jest wiedza zawodowa (19%) oraz umiejętność prowadzenia pojazdów, potwierdzona odpowiednim prawem jazdy (15%). Natomiast ankietowani rzadko przywiązują wagę do takich atrybutów kandydata, jak: znajomość języków obcych (0,2%), cechy osobowościowe (1%), umiejętność obsługi komputera (3%), uprawnienia zawodowe (5%) i wykształcenie (7%).

W przypadku rekrutacji na niespełną jedną czwartą stanowisk (23%) pracodawcy nie spodziewają się większych trudności i sądzą, że znalezienie odpowiedniego kandydata będzie łatwe (6%) lub „ani łatwe, ani trudne” (17%).

Badani spodziewają się problemów przy obsadzie pozostałych miejsc pracy, przy czym znalezienie właściwej osoby jest w dwóch trzecich przypadków trudne (64%), a podczas rekrutacji na jedną ósmą stanowisk wręcz bardzo trudne (12%).

Kandydatom z wykształceniem zasadniczym zawodowym oferowane są nieco wyższe pensje niż poprzednio omawianej grupie potencjalnych pracowników. Jedna trzecia nowo zatrudnionych otrzyma wynagrodzenie w kwocie od 1.001 do 1.500 zł netto (61%), a co czwarty – od 1.501 do 2.000 zł netto (26%). Wyraźnie mniejsza liczba ofert dla omawianej grupy kandydatów wiąże się z wynagrodzeniem najniższym, do 1.000 zł netto (15%), bądź najwyższym – powyżej 2.000 zł (5%). Przedsiębiorcy w odniesieniu do ponad jednej piątej planowanych do uruchomienia stanowisk (22%) nie potrafili sprecyzować oferty płacowej. Średnie uposażenie miesięczne wynosi w tej grupie 1.687zł i – co warto podkreślić – ustępuje jedynie propozycji wynagrodzenia pracowników z wykształceniem wyższym.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 35 Stanowiska oferowane kandydatom z wykształceniem zasadniczym zawodowym

Stanowiska oferowane kandydatom z wykształceniem zasadniczym zawodowym	
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	22,0%
Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	7,1%
Sprzedawcy i demonstratorzy	5,5%
Monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych	5,3%
Murarze i pokrewni	5,1%
Elektromonterzy	5,0%
Stolarze i pokrewni	4,4%
Mechanicy pojazdów samochodowych	3,9%
Kierowcy samochodów osobowych	3,6%
Malarze budowlani i pokrewni	3,5%
Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	3,2%
Kucharze	2,8%
Magazynierzy i pokrewni	1,8%
Robotnicy leśni i pokrewni	1,8%
Gospodarze budynków	1,8%
Posadzkarze i pokrewni	1,7%
Tynkarze i pokrewni	1,7%
Robotnicy budowy dróg i pokrewni	1,6%
Kierowcy samochodów ciężarowych	1,6%
Monterzy elektronicy	1,6%
Fotografowie i operatorzy urządzeń do rejestracji obrazu i dźwięku	1,3%
Monterzy wyrobów z metalu, gumy i tworzyw sztucznych	1,1%
Mechanicy - monterzy maszyn i urządzeń	1,0%
Kelnerzy i pokrewni	1,0%
Pomoce i sprzętaczkę biurowe, hotelowe i podobne	,9%
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	,9%
Technicy mechanicy	,8%
Blacharze	,8%
Elektromechanicy	,8%
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy	,8%
Robotnicy obróbki kamienia	,8%
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	,5%
Formierze odlewniczy i pokrewni	,5%
Operatorzy urządzeń odlewniczych, walcowniczych i pokrewni	,5%
Lakiernicy	,4%
Technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	,3%
Spawacze i pokrewni	,3%
Ślusarze i pokrewni	,2%
Monterzy aparatury, maszyn i sprzętu elektrycznego	,2%
Monterzy sieci komunalnych	,2%
Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych	,2%
Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni	,1%
Szlifierze narzędzi i polerowacze metali	,1%
Ogółem	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Więcej niż jedna piąta nowo tworzonych stanowisk zaklasyfikowana jest do grupy „robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym” (22%). Ponad trzykrotnie mniej ofert adresowanych jest do „fryzjerów, kosmetyczek i pokrewnych” (7%). Jedna na dwadzieścia propozycji dotyczy zatrudnienia w charakterze „sprzedawcy i demonstratora” (6%), „montera instalacji i urządzeń sanitarnych”, „murarza i pokrewnych” oraz „elektromontera” (po 5%). W każdej z pozostałych 37 grup stanowisk znajdzie zatrudnienie mniej niż 5% ogółu osób przyjmowanych do pracy w najbliższym roku.

5.5.3. Profil kandydata z wykształceniem średnim ogólnokształcącym

Bezrobotni i poszukujący pracy absolwenci liceów ogólnokształcących znajdują w ankietowanych podmiotach gospodarczych (niemal wyłącznie w sektorze prywatnym – 99,4%) trzykrotnie mniej ofert pracy (12%) niż absolwenci zasadniczych szkół zawodowych.

Najczęściej proponuje się im zatrudnienie w charakterze „pracowników przy pracach prostych” lub „techników i innego średniego personelu” (po 22%). Zbliżona liczba obejmuje stanowiska zaklasyfikowane do grupy „pracownicy biurowi” (21%) oraz „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (19%). Wyraźnie mniejszy odsetek ofert dotyczy zatrudnienia w charakterze „specjaliści” (8%) lub „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” (6%).

Przy rekrutacji na ponad trzy czwarte omawianych miejsc pracy nie jest wymagana znajomość języka obcego (77%), a w pozostałych przypadkach pracodawcy oczekują posługiwania się językiem angielskim (23%) na poziomie bardzo dobrym (13%) lub dobrym (5%) oraz – sporadycznie – niemieckim (2%) w stopniu podstawowym. Tylko niewiele ponad jedna trzecia kandydatów nie musi wykazać się umiejętnością obsługi komputera (36%), zbliżony odsetek nowo zatrudnionych powinien opanować tę umiejętność w stopniu dobrym (32%), a pozostali – w stopniu podstawowym (20%) lub zaawansowanym (12%).

Co siódmy potencjalny pracownik (15%) powinien posiadać ponad trzyletni staż na podobnym stanowisku, jeden na ośmiu zainteresowanych (12%) musi wykazać się rocznym doświadczeniem, a niewielki odsetek będzie przyjęty pod warunkiem wylegitymowania się dwuletnią (3%), bądź trzyletnią (6%) praktyką zawodową. Przy obsadzie pozostałych stanowisk (64%), wyraźnie częściej niż w pozostałych grupach, staż nie jest wymagany.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W stosunku do tej grupy potencjalnych pracowników ankietowani sformułowali relatywnie najczęściej jednoznaczne kryteria, dotyczące minimalnego wieku kandydata do zatrudnienia. Tylko dwie piąte stanowisk (40%) może zostać obsadzone osobami w dowolnym wieku, natomiast pozostałe miejsca przeznacza się równie często dla kandydatów, którzy mają co najwyżej 20 lat (20%), mieszczą się w przedziale od 21 do 25 lat (20%) lub są powyżej 25 roku życia (21%). Maksymalny wiek nie został określony w odniesieniu do jednej trzeciej stanowisk (33%), a w pozostałych przypadkach górny limit wieku najczęściej mieścił się najczęściej w przedziale od 31 do 40 lat (31%) oraz do 30 lat (25%). Warto odnotować, że w tej grupie, w porównaniu z absolwentami zasadniczych szkół zawodowych, znacznie skromniejsza pula ofert skierowana jest do osób powyżej 50 roku życia (5%).

Natomiast znacznie więcej stanowisk (52%) pracodawcy oferują osobom o dowolnej płci. W pozostałych przypadkach aspekt ten stanowi istotne kryterium zatrudnienia, przy czym zauważa się analogiczną, choć mniej jednoznaczną tendencję, jak w przypadku dwóch wyżej omówionych grup kandydatów: co trzecia oferta (31%) skierowana jest do mężczyzn, natomiast blisko dwukrotnie mniej (17%) do kobiet.

Od kandydatów na omawiane stanowiska oczekuje się głównie uczciwości (56%) oraz – znacznie częściej niż we wszystkich pozostałych grupach – kultury osobistej (44%) i komunikatywności (35%). Na kolejnych miejscach w rankingu oczekiwanych predyspozycji osobowościowych znalazły się: dyspozycyjność (26%), dobra organizacja pracy (22%) oraz kreatywność (20%). Z kolei na końcu listy ankietowani umieścili elastyczność (3%), samodzielność (5%), dużą motywację do pracy (5%), sumienność, rzetelność (7%) oraz umiejętność pracy zespołowej (9%).

Dokonując ostatecznego wyboru na dane stanowisko pracy, przedsiębiorcy zwracają uwagę przede wszystkim na posiadane przez kandydata uzdolnienia (48%), uprawnienia zawodowe (47%) i doświadczenie (45%). Wyraźnie mniejsze znaczenie mają: umiejętności zawodowe (31%), posiadanie prawa jazdy (25%), obsługa komputera (24%) oraz płeć kandydata (20%). O zatrudnieniu w najmniejszym stopniu decydują takie kryteria, jak znajomość języków obcych (0%), cechy osobowościowe (4%) i wyuczony zawód (7%).

Warto odnotować, że stopień trudności związanych z pozyskaniem właściwych pracowników jest wyraźnie niższy niż w przypadku absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Obsada jednej trzeciej stanowisk (35%) została określona jako trudna, a co dwudziestego miejsca – bardzo trudna



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

(5%). Ponad jedną piątą decyzji kadrowych uznano za „ani łatwą, ani trudną” (22%), natomiast znalezienie jednego na trzech nowo zatrudnionych będzie – zdaniem badanych – łatwe (28%) lub bardzo łatwe (3%).

W przypadku omawianej grupy stanowisk respondenci przygotowali skromniejsze oferty płacowe, niż dla osób po zasadniczych szkołach zawodowych. Wyraźnie dominują wynagrodzenia w przedziale od 1.001 zł do 1.500 zł (30%) oraz od 1.501 zł do 2.000 zł netto miesięcznie (23%). Znacząco mniejszy odsetek kandydatów może otrzymać pobory nieprzekraczające 1.000 zł (15%), a niemal nikt z tej grupy nie powinien liczyć na pensję powyżej 2.000 zł (6%), choć nie można wykluczyć, że taka propozycja zostanie sformułowana przez pracodawców, którzy nie sprecyzowali oferty płacowej powiązanej z obsadą blisko jednej trzeciej stanowisk (31%). Średnie miesięczne wynagrodzenie dla kandydatów o omówionym powyżej profilu wyniesie 1.452 zł netto.

Prezentowaną poniżej listę stanowisk oferowanych absolwentom liceów ogólnokształcących zdominowały propozycje zatrudnienia w charakterze „robotników przy pracach prostych w przemyśle” (22%) oraz „sprzedawców i demonstratorów” (14%). Ponadto respondenci będą poszukiwać „nauczycieli praktycznej nauki zawodu i instruktorów” (9%) i „specjalistów do spraw ekonomii i zarządzania” (8%). Jedno na dwadzieścia nowo tworzonych miejsc pracy przeznaczonych jest dla „pracowników do spraw finansowo-statystycznych”, „pracowników obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowanych”, a także „kucharzy”, „pracowników administracyjnych, sekretarzy i pokrewnych” oraz „kasjerów bankowych i pokrewnych” (po 5%).

O zatrudnienie w pozostałych 10 grupach stanowisk może ubiegać się w każdym przypadku mniej niż 4% spośród ogółu osób przewidzianych do zatrudnienia w badanych podmiotach.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 36 Stanowiska oferowane kandydatom z wykształceniem średnim ogólnokształcącym

Stanowiska oferowane kandydatom z wykształceniem średnim ogólnokształcącym	
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	21,9%
Sprzedawcy i demonstratorzy	13,8%
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	9,2%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	7,8%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	5,0%
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	5,0%
Kucharze	5,0%
Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	4,9%
Kasjerzy bankowi i pokrewni	4,9%
Inspektorzy bezpieczeństwa pracy, kontrolerzy jakości wyrobó	3,9%
Agenci do spraw sprzedaży - handlowcy	3,5%
Magazynierzy i pokrewni	3,2%
Sekretarki	2,6%
Kierowcy samochodów osobowych	2,6%
Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	2,5%
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	2,5%
Elektromechanicy	,6%
Inżynierowie geodeci i kartografowie	,6%
Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych	,4%
Ogółem	100,0%

5.5.4. Profil kandydata z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym

Jak wynika z zebranych danych, do osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym skierowana jest co szósta oferta pracy (16%), zdecydowanie częściej ze strony firm prywatnych (96%) niż placówek sektora publicznego (4%). Największy odsetek tych propozycji dotyczy stanowisk zaklasyfikowanych do kategorii „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (32%) oraz „technicy i inny średni personel” (29%). Mniejsze szanse na zatrudnienie mają osoby zainteresowane pracą w charakterze „robotników przemysłowych i rzemieślników” (14%), „wyższych urzędników i kierowników” (8%) i „pracowników biurowych” (6%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Blisko trzy czwarte nowo zatrudnionych nie musi znać języka obcego (73%), a od pozostałych wymaga się znajomości angielskiego (27%), najczęściej w stopniu podstawowym lub bardzo dobrym, a także niemieckiego (8%), z reguły w stopniu średnim (5%) oraz – w pojedynczych przypadkach – innego języka obcego (5%). Ponadto połowa ofert pracy (51%) adresowana jest do osób obsługujących komputer, przy czym najczęściej kandydaci powinni posiadać tę umiejętność w stopniu zaawansowanym lub dobrym (po 22%), a rzadziej – podstawowym (6%).

Od prawie dwóch piątych kandydatów (39%) nie wymaga się stażu pracy na podobnym stanowisku, ale jednocześnie od znaczącej ich liczby oczekuje się rocznego doświadczenia zawodowego (28%). W przypadku co siódmej oferty ten wymóg wynosi dwa lata lub ponad trzy lata (po 14%). Jeden na dwudziestu zainteresowanych powinien udokumentować trzyletni okres zatrudnienia (5%).

Pracodawcy w odniesieniu do ponad dwóch trzecich stanowisk (71%) nie określili swoich preferencji co do minimalnego wieku kandydatów, a w pozostałych przypadkach usytuowali go na poziomie do 20 lat lub w przedziale od 21 do 25 lat (po 15%). Równie rzadko sprecyzowano wymogi dotyczące wieku maksymalnego (31%), przy czym zbliżony odsetek ofert dostępny jest dla osób, które nie przekroczyły przedziału 41-50 lat (13%) lub 31-40 lat (12%). Jedno na szesnaście miejsc pracy z góry przeznaczone jest dla osób do 30 roku życia (6%), natomiast tylko w tej grupie nie ma żadnych wyodrębnionych wskazań dla kandydatów, którzy przekroczyli 50 lat.

Przy obsadzie blisko połowy miejsc pracy (47%) przedsiębiorcy sformułowali jednoznaczne oczekiwania dotyczące płci kandydatów, przy czym nieznacznie większe szanse na zatrudnienie mają mężczyźni, którzy mogą ubiegać się o przyjęcie na ponad jedną czwartą stanowisk (27%), podczas gdy bezpośrednio do kobiet skierowana jest co piąta oferta (20%).

W przypadku tych kandydatów – wyraźnie częściej niż w pozostałych grupach – najbardziej pożądane okazały się takie cechy osobowościowe, jak samodzielność (60%) i dobra organizacja pracy (44%). Ważna dla pracodawców jest także dyspozycyjność (30%), dokładność (26%) i odpowiedzialność (24%). Ponadto atutem będzie komunikatywność (23%), kreatywność (22%) i uczciwość (21%). Pozostałe cechy były wymieniane znacznie rzadziej, a najmniej wskazań dotyczyło elastyczności (3%) łatwości uczenia się i umiejętności pracy zespołowej (po 4%).

Atrybutami kandydatów, decydującymi o ich zatrudnieniu, są – według deklaracji ankietowanych – w kolejności: umiejętności zawodowe (53%), uzdolnienia (41%), wykształcenie (39%) oraz wyuczony zawód (33%). Szczególnie ceniona w odniesieniu do omawianej grupy jest umiejętność obsługi



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

komputera (32%). W mniejszym stopniu pracodawcy uzależniają swoje pozytywne decyzje kadrowe od spełnienia ich oczekiwań dotyczących wiedzy zawodowej (26%) i doświadczenia (23%). Przy rekrutacji osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym respondenci nie będą brali pod uwagę cech osobowościowych, a sporadycznie wskazali jako decydujący atut posiadanie prawa jazdy i wiek zainteresowanego (po 6%), a także jego uprawnienia zawodowe (7%) i znajomość języków obcych (8%).

Z deklaracji przedsiębiorców wynika, że obsada blisko połowy stanowisk jest ani łatwa, ani trudna (46%). W pozostałych przypadkach respondenci wyraźnie częściej sygnalizują, że pozyskanie odpowiedniej osoby jest trudne (23%) lub nawet bardzo trudne (17%) niż łatwe (15%). Warto odnotować brak wskazań świadczących o bardzo łatwej rekrutacji kandydatów na analizowane miejsca pracy.

Pomimo spodziewanych trudności, pracodawcy nie zamierzają dowartościować finansowo tej lepiej wyedukowanej grupy pracowników. Blisko połowa propozycji zatrudnienia wiąże się z pensją wynoszącą od 1.001 do 1.500 zł netto (48%). Tylko pojedyncze osoby uzyskują wynagrodzenie mieszczące się w przedziale 1.501-2.000 zł netto (1%), a jeden na siedmiu nowo zatrudnionych może czuć się rozczarowany poborami do 1.000 zł (14%). Tylko jeden na dziewięciu kandydatów otrzyma propozycję miesięcznej pensji wyższej niż 2.000 zł (11%), a co czwarty zainteresowany będzie negocjował wysokość miesięcznego wynagrodzenia, którego respondenci jeszcze nie sprecyzowali (25%). Średnia miesięczna płaca netto dla tej grupy wynosi 1.457 zł i jest tylko o 5 zł wyższa w porównaniu z ofertami płacowymi dla absolwentów liceów ogólnokształcących.

W prezentowanym wykazie oferowanych stanowisk nie ma tak jednoznacznej dominacji konkretnych ofert, jaką obserwowano w innych grupach. Relatywnie najwięcej propozycji otrzymają, w kolejności: „sprzedawcy i demonstratorzy” (10%), „kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych”, „kierownicy pociągów, konduktorzy i rewizorzy” oraz „elektromonterzy” (po 8%), a także „pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani” i „fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni” (po 6%). Jedna na dwadzieścia pięć ofert dotyczy grupy „plastycy i pokrewni” lub „kucharze” (po 4%). Pozostałe 23 propozycje wiążą się każdorazowo z zatrudnieniem mniej niż 4% osób.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 37 Stanowiska oferowane kandydatom z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym

Stanowiska oferowane kandydatom z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym	
Sprzedawcy i demonstratorzy	9,6%
Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych	7,7%
Kierownicy pociągów, konduktorzy i rewizorzy	7,7%
Elektromonterzy	7,7%
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	6,4%
Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	6,0%
Plastycy i pokrewni	4,2%
Kucharze	3,9%
Spedytorzy i pokrewni	3,6%
Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek	3,6%
Murarze i pokrewni	3,6%
Programiści	3,5%
Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	3,5%
Fotografowie i operatorzy urządzeń do rejestracji obrazu i dźwięku	3,5%
Agenci do spraw sprzedaży - handlowcy	3,5%
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	3,5%
Pracownicy bibliotek i informacji naukowej	2,9%
Kreślarze, graficy komputerowi i pokrewni	2,4%
Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki metali	2,4%
Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni	2,1%
Technicy informatycy	1,9%
Technicy elektrycy	1,2%
Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	,9%
Monterzy elektronicy	,8%
Pielęgniarki	,6%
Kelnerzy i pokrewni	,6%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	,4%
Opiekunki dziecięce	,3%
Księgowi	,3%
Kierowcy samochodów ciężarowych	,2%
Kierownicy małych przedsiębiorstw w gastronomii, hotelarstwie	,2%
Ogółem	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5.5.5. Profil kandydata z wyższym wykształceniem

Jak wynika z przeprowadzonej wcześniej analizy, dla osób posiadających wykształcenie wyższe w przeciągu najbliższych 12 miesięcy przeznaczono co ósmą ofertę pracy (12%), przy czym – obok propozycji ze strony firm prywatnych (60%) – wyjątkowo w tej grupie znaczące zapotrzebowanie zgłaszają także instytucje sektora publicznego (40%).

Oznacza to, że ta kategoria kandydatów, obok absolwentów liceów ogólnokształcących, jest najrzadziej poszukiwana na cieszyńskim rynku pracy. Pośród ofert wyraźnie dominują propozycje zatrudnienia na stanowiskach „specjalistów” (76%), a znacznie mniejsza liczba nowo tworzonych miejsc pracy mieści się w kategorii „pracownicy usług osobistych i sprzedawcy” (10%), „technicy i inny średni personel” (5%) oraz „wyżsi urzędnicy i kierownicy” i „pracownicy biurów” (po 4%).

Respondenci stawiają tej grupie kandydatów zdecydowanie najwyższe wymagania w zakresie wielu analizowanych kryteriów. Od trzech piątych wymaga się znajomości języka angielskiego (59%), najczęściej w stopniu bardzo dobrym (38%), rzadziej – niemieckiego (8%), z reguły na poziomie średnim (5%), a nawet – jedynie w tej grupie – umiejętności posługiwania się językiem rosyjskim (7%), w stopniu średnim (3%) lub dobrym (4%). Trzy czwarte nowo zatrudnionych powinno posiadać umiejętności obsługi komputera, przeważnie na poziomie zaawansowanym (40%), dobrym (21%) lub podstawowym (16%).

Warto odnotować, że świeżo upieczeni absolwenci wyższych uczelni, nieposiadający żadnego doświadczenia zawodowego, mogą ubiegać się o blisko jedną trzecią omawianych stanowisk (31%). W pozostałych przypadkach wymagany jest najczęściej staż ponad trzyletni (37%) lub roczny (22%).

Z zebranych informacji wynika, że przy obsadzie ponad dwóch trzecich miejsc pracy (70%) minimalny wiek kandydata z wykształceniem wyższym nie odgrywa dla przedsiębiorców istotnej roli. Z kolei przy zatrudnieniu na jedną ósmą stanowisk (12%) wiek ten powinien mieścić się w przedziale od 21 do 25 lat, a co jedenasty zainteresowany może przekroczyć 25 rok życia (9%). Co ciekawe, podobny odsetek, zdaniem respondentów, powinien mieć nie przekroczone 20 lat (9%), co raczej nie jest wiekiem umożliwiającym ukończenie studiów wyższych, nawet na poziomie inżyniera bądź licencjata. Bardziej jednoznaczne są preferencje ankietowanych dotyczące maksymalnego wieku potencjalnych pracowników. Wprawdzie przy rekrutacji na blisko połowę stanowisk (48%) kryterium to nie będzie brane pod uwagę, to jednak w pozostałych przypadkach respondenci poszukują głównie kandydatów



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

mieszczących się w przedziale 31-40 lat (29%), a znacznie rzadziej – osób młodych, maksymalnie do 30 roku życia (8%) lub osób w wieku 41-50 lat (10%). Przedsiębiorcy sporadycznie dopuszczają możliwość podniesienia granicy wiekowej powyżej 50 lat. Trzeba podkreślić, że prezentowane w tym miejscu i przy analizie poprzednich grup informacje dotyczące maksymalnego wieku stanowią jedynie deklaracje pracodawców o potencjalnych możliwościach, bowiem w rzeczywistości starsi bezrobotni z reguły przegrywają rywalizację o pracę z młodszymi konkurentami. Warto o tym pamiętać opracowując programy i rozdzielając środki przeznaczone na wsparcie i aktywizację zawodową poszczególnych kategorii osób bezrobotnych.

Charakterystyczny jest także fakt, że w analizowanej grupie relatywnie najmniejszą rolę odgrywa płeć, gdyż jest ona bez znaczenia w przypadku obsady siedmiu na dziesięć miejsc pracy (69%). Ponadto tendencja do dyskryminacji kobiet na lokalnym rynku pracy tylko w tej grupie nie znajduje potwierdzenia, bowiem pozostałych przypadkach oferty pracy kierowane są czterokrotnie częściej do kobiet (25%) niż do mężczyzn (6%).

Od kandydatów legitymujących się wykształceniem wyższym oczekuje się głównie takich predyspozycji osobowościowych, jak uczciwość (44%), odpowiedzialność (33%) i dobra organizacja pracy (32%). Oczekiwania te są zrozumiałe, bowiem pracodawcy zamierzają powierzyć im wiele specjalistycznych, autonomicznych stanowisk, także kierowniczych, wiążących się z odpowiedzialnością za jakość pracy podwładnych oraz majątek firmy/institucji. Zapewne z tych samych powodów dla respondentów ważna jest także komunikatywność (26%), dokładność i kultura osobista (po 25%). Natomiast niewielu przedsiębiorców wskazało elastyczność (0,6%), łatwość uczenia się (5%), sumienność, rzetelność i dużą motywację do pracy (po 10%), co prawdopodobnie wynika z przekonania, że pracownik o wysokich kwalifikacjach, któremu zostaną powierzone szczególnie odpowiedzialne zadania, wykaże się tymi cechami i oczekiwanym zaangażowaniem.

Z deklaracji badanych wynika, że o wyborze kandydata na omawiane stanowiska decyduje przede wszystkim jego wykształcenie (63%), a w dalszej kolejności: umiejętności zawodowe (54%) i uzdolnienia (53%). Żaden z przedsiębiorców nie przywiązuje wagi do cech osobowościowych i wieku, a tylko sporadycznie o zatrudnieniu zadecydują uprawnienia zawodowe (4%) i posiadanie prawa jazdy. Ankietowani najrzadziej wskazali jako decydujące kryterium płeć osoby zgłaszającej się do pracy (8%).



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W opinii pracodawców wyszukanie właściwych kandydatów na analizowane stanowiska jest relatywnie trudniejsze niż w przypadku pozostałych omówionych grup. Rekrutację na blisko dwie piąte nowo tworzonych miejsc pracy postrzegają jako „bardzo trudną” (39%), „trudną” (15%) lub „ani łatwą, ani trudną” (14%). Tylko jedna na cztery decyzje jest zdaniem badanych „łatwa” (26%), a co pięćdziesiąta – „bardzo łatwa” (2%).

Uwzględniając stopień trudności w pozyskaniu kompetentnych kandydatów z wykształceniem wyższym oraz stawiane im najmniej liberalne wymogi, pracodawcy zaoferują im wynagrodzenie znacząco wyższe od uposażenia dla pozostałych grup. Częściej niż co czwarty pracownik (26%) może liczyć na pensję przekraczającą 2.000 zł netto, a w stosunku do jednej trzeciej zainteresowanych (33%) ostateczne decyzje płacowe nie zostały jednoznacznie sprecyzowane i będą zapewne przedmiotem negocjacji w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Jedna piąta ofert powiązana jest z wynagrodzeniem w wysokości od 1.001 do 1.500 zł netto (20%), a jedna na siedem propozycji płacowych mieści się w przedziale 1.501 zł – 2.000 zł. Tylko dla jednego na dwudziestu absolwentów wyższych uczelni przewidziano miesięczną gażę w kwocie do 1.000 zł (5%). Średnia miesięczna płaca w analizowanej grupie wynosi 2.246 zł netto i – co warto podkreślić – jest o 559 zł wyższa od dotychczas najwyższego wynagrodzenia, jakie ankietowani zamierzają zaproponować osobom z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Mimo tej stosunkowo korzystnej sytuacji, szczególnie cenni, najlepiej wyedukowani mieszkańcy powiatu mogą nie znaleźć na lokalnym rynku pracy propozycji na miarę swoich ambicji zawodowych i aspiracji płacowych, a w konsekwencji – podjąć decyzję o emigracji zarobkowej, niekoniecznie poza granice Polski, ale w inne regiony, gdzie (zwłaszcza w dużych aglomeracjach) absolwentom wyższych uczelni oferowane są zdecydowanie lepsze warunki w zakresie uposażenia i możliwości rozwoju zawodowego.

Alternatywą wartą głębokiego przemyślenia jest podejmowanie przez nich własnej działalności gospodarczej. Jej popularyzacja na szerszą skalę wymaga konkretnych działań, w tym zwłaszcza:

- pilnego uzupełnienia programów nauczania (co najmniej od poziomu gimnazjum) o systematycznie przekazywaną wiedzę z zakresu ekonomii, organizacji i zarządzania;
- szerokiej, wielokierunkowej, adresowanej do najlepiej wyedukowanych bezrobotnych i absolwentów wyższych uczelni promocji przedsiębiorczości;



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- realizacji pakietu działań ukierunkowanych na faktyczne, a nie tylko deklaratywne wspieranie osób zainteresowanych uruchomieniem własnej firmy.

Na koniec tego rozdziału przedstawiono pełny wykaz stanowisk, jakie mogą obsadzić kandydaci z wyższym wykształceniem, oferowanych przez badane firmy.

Tabela 38 Stanowiska oferowane kandydatom z wykształceniem wyższym

Stanowiska oferowane kandydatom z wykształceniem wyższym	
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	24,9%
Inżynierowie mechanicy	24,6%
Specjaliści pielęgniarstwa i położnictwa	7,4%
Nauczyciele przedszkoli	6,5%
Sprzedawcy i demonstratorzy	5,2%
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	4,5%
Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	4,0%
Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	3,3%
Zaopatrzeniowcy	2,6%
Kierownicy małych przedsiębiorstw w gastronomii i hotelarstwie	2,5%
Nauczyciele szkół podstawowych	1,9%
Specjaliści szkolnictwa i wychowawcy gdzie indziej niesklasyfikowani	1,9%
Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni	1,4%
Specjaliści ochrony zdrowia - z wyjątkiem specjalistów pielęgniarstwa	1,2%
Zastępcy dyrektorów generalnych i prezesów	1,1%
Psycholodzy i pokrewni	,9%
Opiekunki dziecięce	,9%
Inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	,6%
Specjaliści do spraw finansowych	,5%
Kierowcy samochodów osobowych	,5%
Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych	,4%
Sportowcy zawodowi, trenerzy i pokrewni	,4%
Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	,4%
Agenci do spraw sprzedaży - handlowcy	,3%
Recepcjoniści i rejestratorzy	,3%
Ogółem	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Co czwarte nowo tworzone miejsce pracy przeznaczony jest dla „nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych” lub „inżynierów mechaników” (po 25%). Wyraźnie mniej propozycji otrzymają kandydaci zainteresowani zatrudnieniem w charakterze „specjalistów pielęgniarstwa i położnictwa” (7%), „nauczycieli przedszkoli” (7%) oraz „sprzedawców i demonstratorów” (5%). Jedna na dwadzieścia pięć ofert kierowana jest do „specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania”, a także „fryzjerów, kosmetyczek i pokrewnych” (po 4%). W przypadku pozostałych 18 grup odsetek stanowisk wynosi mniej niż 4% ogółu planowanych do uruchomienia miejsc pracy.

Wszystkie szczegółowe dane, prezentowane w przedstawionych profilach zawodowych osób wyróżnionych z uwagi na poziom wykształcenia, zawierają poniższe tabele.

Tabela 39 Wymagany poziom wykształcenia a sektor

		Wymagany poziom wykształcenia				
		Wyższe	Policealne lub średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
Sektor	Publiczny	39,5%	4,4%	,6%	,3%	1,0%
	Prywatny	60,5%	95,6%	99,4%	99,7%	99,0%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 40 Wymagany poziom wykształcenia a proponowane stanowiska pracy

		Wymagany poziom wykształcenia				
		Wyższe	Policealne lub średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
Tworzone stanowisko pracy	PARLAMENTARZYŚCI, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	3,9%	7,9%	,6%		
	SPECJALIŚCI	75,6%	3,9%	8,4%		,2%
	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	5,1%	28,5%	21,5%	3,7%	4,7%
	PRACOWNICY BIUROWI	3,6%	6,4%	20,7%	1,8%	,4%
	PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	10,1%	31,6%	18,8%	16,3%	24,9%
	ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY				1,8%	
	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		14,2%	5,5%	42,7%	19,1%
	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	,5%	3,8%	2,6%	8,0%	24,0%
	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1,2%	3,5%	21,9%	25,6%	26,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 41 Poziom wykształcenia a wymagany stopień znajomości języków obcych

Poziom wykształcenia a wymagany stopień znajomości języków obcych			Nie wymagamy	Podstawowy	Średni	Dobry	Bardzo dobry	Ogółem
Wymagany poziom wykształcenia	Wyższe	Język angielski	41,1%	7,8%	8,9%	4,7%	37,5%	100,0%
		Język niemiecki	92,3%		5,2%	,8%	1,7%	100,0%
		Język rosyjski	92,7%		3,3%	4,0%		100,0%
		Inny język	100,0%					100,0%
	Policealne lub średnie zawodowe	Język angielski	73,3%	9,1%	3,7%	4,5%	9,4%	100,0%
		Język niemiecki	92,0%	1,9%	5,6%	,6%		100,0%
		Język rosyjski	100,0%					100,0%
		Inny język	94,7%	1,8%	1,8%	1,8%		100,0%
	Średnie ogólnokształcące	Język angielski	77,3%	2,4%	2,8%	5,0%	12,5%	100,0%
		Język niemiecki	97,6%	2,4%				100,0%
		Język rosyjski	100,0%					100,0%
		Inny język	100,0%					100,0%
	Zasadnicze zawodowe	Język angielski	93,3%	,2%			6,6%	100,0%
		Język niemiecki	96,9%	,2%	1,7%	1,3%		100,0%
		Język rosyjski	100,0%					100,0%
		Inny język	100,0%					100,0%
Bez znaczenia	Język angielski	87,2%		1,2%	10,7%	,9%	100,0%	
	Język niemiecki	90,0%			10,0%		100,0%	
	Język rosyjski	100,0%					100,0%	
	Inny język	98,7%		1,3%			100,0%	



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 42 Poziom wykształcenia a wymagany stopień obsługi komputera

		Wymagany poziom wykształcenia				
		Wyższe	Policealne lub średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
Wymagany stopień obsługi komputera	Zaawansowany	39,7%	22,3%	11,9%	1,6%	,5%
	Dobry	20,6%	22,4%	31,5%	3,0%	8,2%
	Podstawowy	16,0%	6,1%	20,4%	14,8%	8,2%
	Nie wymagamy	23,6%	49,1%	36,2%	80,7%	83,1%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 43 Poziom wykształcenia a minimalne doświadczenie na podobnym stanowisku

		Wymagany poziom wykształcenia				
		Wyższe	Policealne lub średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
Minimalne doświadczenie kandydata	Rok	22,4%	28,1%	11,7%	16,6%	21,9%
	Dwa lata	8,3%	13,6%	3,1%	11,1%	11,3%
	Trzy lata	1,3%	5,0%	6,4%	24,1%	13,7%
	Ponad trzy lata	37,3%	14,2%	15,4%	3,5%	11,3%
	Nie wymagamy	30,6%	39,2%	63,4%	44,7%	41,8%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 44 Poziom wykształcenia a minimalny wiek kandydata

		Wymagany poziom wykształcenia				
		Wyższe	Policealne lub średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
Minimalny wiek kandydata do zatrudnienia	Do 20 lat	8,9%	14,6%	19,6%	43,6%	39,7%
	Od 21 do 25 lat	12,0%	14,7%	20,0%	5,1%	4,5%
	Powyżej 25 lat	8,7%		20,9%	3,3%	
	Bez znaczenia	70,3%	70,7%	39,5%	48,0%	55,8%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 45 Poziom wykształcenia a maksymalny wiek kandydata

		Wymagany poziom wykształcenia				
		Wyższe	Policealne lub średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
Maksymalny wiek kandydata do zatrudnienia	Do 30 lat	8,1%	6,4%	25,2%	8,0%	7,4%
	Od 31 do 40 lat	29,2%	12,3%	31,0%	15,7%	24,6%
	Od 41 do 50 lat	9,5%	12,7%	5,9%	14,2%	5,0%
	Powyżej 50 lat	5,2%		4,8%	18,6%	6,2%
	Bez znaczenia	48,1%	68,6%	33,2%	43,5%	56,8%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 46 Poziom wykształcenia a preferowana płeć kandydata

		Wymagany poziom wykształcenia				
		Wyższe	Policealne lub średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
Preferowana płeć kandydata	Kobieta	24,9%	20,4%	16,5%	10,7%	15,4%
	Mężczyzna	6,3%	26,6%	31,2%	75,4%	58,5%
	Bez znaczenia	68,8%	52,9%	52,3%	14,0%	26,2%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 47 Poziom wykształcenia a wymagane cechy osobowościowe

		Wymagany poziom wykształcenia				
		Wyższe	Policealne lub średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
Wymagane od kandydatów cechy osobowościowe	Uczciwość	44,0%	20,6%	55,6%	49,9%	43,2%
	Dokładność	25,1%	26,4%	19,4%	51,4%	12,6%
	Samodzielność	13,9%	60,1%	4,9%	48,2%	4,0%
	Dyspozycyjność	18,9%	29,5%	25,5%	23,6%	38,7%
	Komunikatywność	25,8%	23,2%	34,5%	17,8%	38,6%
	Dobra organizacja pracy	32,2%	44,4%	21,5%	24,2%	15,2%
	Odpowiedzialność	32,7%	23,8%	23,6%	18,6%	18,2%
	Kultura osobista	24,7%	14,3%	43,5%	13,0%	24,2%
	Sumienność, rzetelność	9,7%	13,6%	7,4%	14,8%	34,0%
	Łatwość uczenia	5,2%	3,8%	18,8%	13,7%	17,6%
	Duża motywacja do pracy	10,1%	11,4%	5,3%	6,1%	27,7%
	Kreatywność	17,9%	21,7%	19,6%	7,9%	3,7%
	Inne cechy	27,2%		2,5%	,2%	12,1%
	Umiejętność pracy zespołowej	11,9%	4,1%	9,0%	5,5%	1,7%
	Elastyczność	,6%	2,9%	2,5%	1,6%	
Ogółem		300,0%	300,0%	293,6%	296,5%	291,7%

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



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 48 Poziom wykształcenia a kryteria decydujące o wyborze kandydata

		Wymagany poziom wykształcenia				
		Wyższe	Policealne lub średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
Decydujące kryteria wyboru kandydata	Umiejętności zawodowe	54,0%	53,3%	31,4%	67,3%	68,3%
	Uzdolnienia	53,2%	40,7%	48,1%	43,3%	52,7%
	Doświadczenie	21,2%	22,7%	45,0%	28,2%	21,8%
	Zawód wyuczony	23,6%	32,5%	7,4%	39,5%	7,3%
	Płeć	8,3%	16,8%	20,2%	24,1%	23,7%
	Prawo jazdy	7,4%	5,8%	25,3%	15,1%	43,5%
	Wiedza zawodowa	15,7%	26,1%	10,3%	19,0%	20,9%
	Wykształcenie	63,0%	39,1%	16,6%	7,7%	1,3%
	Wiek		6,4%	17,2%	30,5%	6,6%
	Obsługa komputera	13,9%	32,0%	24,1%	3,4%	5,1%
	Uprawnienia zawodowe	4,1%	6,9%	46,6%	5,8%	9,3%
	Znajomość języków obcych	10,3%	7,9%		,2%	9,6%
	Cechy osobowościowe			4,4%	1,1%	,5%
Ogółem		274,7%	290,2%	296,7%	285,1%	270,6%

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



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 49 Poziom wykształcenia a ocena możliwości znalezienia odpowiedniego kandydata

		Wymagany poziom wykształcenia				
		Wyższe	Policealne lub średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
Stopień trudności znalezienia pracownika na dane stanowisko pracy	Bardzo łatwe	2,0%		2,5%		
	Łatwe	26,4%	14,7%	28,2%	5,5%	15,8%
	Ani łatwe ani trudne	14,4%	45,6%	22,3%	17,0%	23,0%
	Trudne	14,9%	22,6%	34,6%	64,2%	33,3%
	Bardzo trudne	38,9%	17,1%	4,8%	11,6%	23,7%
	Trudno powiedzieć	3,4%		7,6%	1,7%	4,1%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 50 Poziom wykształcenia a oferowane wynagrodzenie (netto)

		Wymagany poziom wykształcenia				
		Wyższe	Policealne lub średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Bez znaczenia
Oferowane wynagrodzenie (netto)	Do 1000 zł	5,0%	14,1%	15,4%	14,5%	22,3%
	Od 1001 do 1500 zł	20,0%	48,2%	30,3%	32,8%	24,8%
	Od 1501 do 2000 zł	15,3%	,8%	23,1%	25,8%	12,0%
	Powyżej 2000 zł	26,4%	11,5%		5,2%	
	Trudno powiedzieć/ odmowa odpowiedzi	33,4%	25,4%	31,3%	21,7%	41,0%
Ogółem		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 51 Poziom wykształcenia a oferowane wynagrodzenie (średnio netto w zł)

Poziom wykształcenia a oferowane wynagrodzenie (średnio netto w zł)		
Wymagany poziom wykształcenia	Wyższe	2246
	Policealne lub średnie	1457
	Średnie ogólnokształcące	1452
	Zasadnicze zawodowe	1687
	Bez znaczenia	1248



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

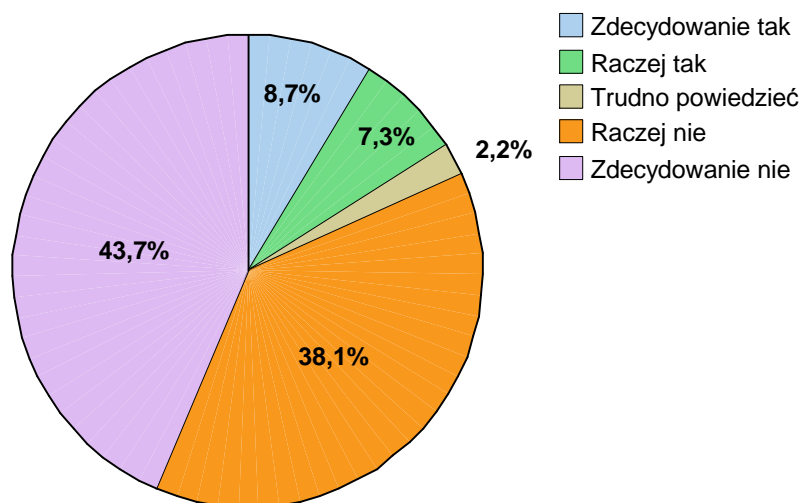
6. Szkolenia

Kolejna część prezentowanego raportu została poświęcona opiniom respondentów na temat szkoleń. Istotnym zagadnieniem, podjętym w trakcie badań, 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.

6.1. Zainteresowanie szkoleniami dla kadry zarządzającej

Wykres 47 Zainteresowanie szkoleniami dla kadry zarządzającej

Zainteresowanie szkoleniami dla kadry zarządzającej



Zaprezentowany wyżej wykres kołowy ukazuje zróżnicowany stopień zaangażowania przedsiębiorców w podnoszenie kwalifikacji kadry zarządzającej. Ponad cztery piąte z nich (82%) nie jest zainteresowanych szkoleniami dla tej grupy pracowników, o czym świadczy dominujący odsetek



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

odpowiedzi „zdecydowanie nie” (44%) oraz „raczej nie” (38%). Co pięćdziesiąty ankietowany (2%) wykazał w tej kwestii niezdecydowanie, natomiast pozostali są pozytywnie umotywowani do przeszkolenia kierownictwa firmy/institucji, przy czym jeden na jedenastu (9%) wyraził zdecydowaną gotowość przeszkolenia kadry zarządzającej, a co czternasty wybrał wariant odpowiedzi „raczej tak” (7%).

Poniższa tabela przedstawia ranking tematów szkoleń dla kadry zarządzającej, wskazanych przez ankietowanych, a przedstawionych w kolejności wyznaczonej liczbą potencjalnych uczestników.

Tabela 52 Preferowana tematyka szkoleń dla kadry zarządzającej

Preferowana tematyka szkoleń dla kadry zarządzającej	
	%
Pozyskiwanie środków unijnych	14,8%
Zarządzanie	9,0%
Obsługa komputera	6,8%
Techniki sprzedaży	6,5%
Prawo pracy	5,5%
BHP	5,3%
Zarządzanie zasobami ludzkimi	5,2%
Języki obce	4,5%
Księgowość	4,1%
Budownictwo	3,8%
Bibliotekarstwo	2,4%
Szkolenia oświatowe	2,2%
Negocjacje	2,1%
Marketing	1,7%
Operator maszyn budowlanych	1,5%
Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	1,4%
Fryzjerstwo	1,4%
Kadry i płace	1,4%
Pedagogika	1,3%
Prawo	1,1%
Florystyka	1,0%
Podatki	1,0%
Inne tematy	15,8%
Ogółem	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Z uzyskanych informacji wynika, że największym zainteresowaniem przedsiębiorców cieszą się szkolenia umożliwiające pozyskiwanie funduszy unijnych (15%) i usprawniające zarządzanie (9%). Co czternasty kursant z kierownictwa będzie doskonalił swoje kompetencje związane z obsługą komputera i technikami sprzedaży (po 7%), a niewiele mniejszy odsetek szkolonych pogłębi wiedzę z zakresu prawa pracy (6%), przepisów BHP, zarządzania zasobami ludzkimi lub będzie uczestniczył w kursach językowych (po 5%). Jeden na dwudziestu pięciu oddelegowanych na szkolenie zapozna się z tematyką księgową oraz zagadnieniami budownictwa (po 4%). 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.

6.2. Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników

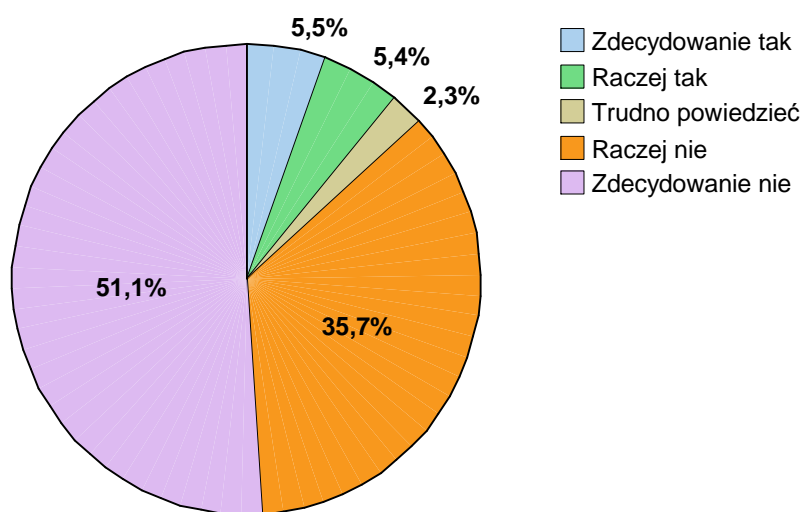
Oprócz charakterystyki zapotrzebowania przedsiębiorców na szkolenia dla kadry zarządzającej, została dokonana analiza zainteresowania kursami doskonalącymi dla aktualnie zatrudnionych pracowników. Rozkład uzyskanych odpowiedzi przedstawia się następująco.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 48 Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników

Zainteresowanie szkoleniami dla kadry pracowniczej



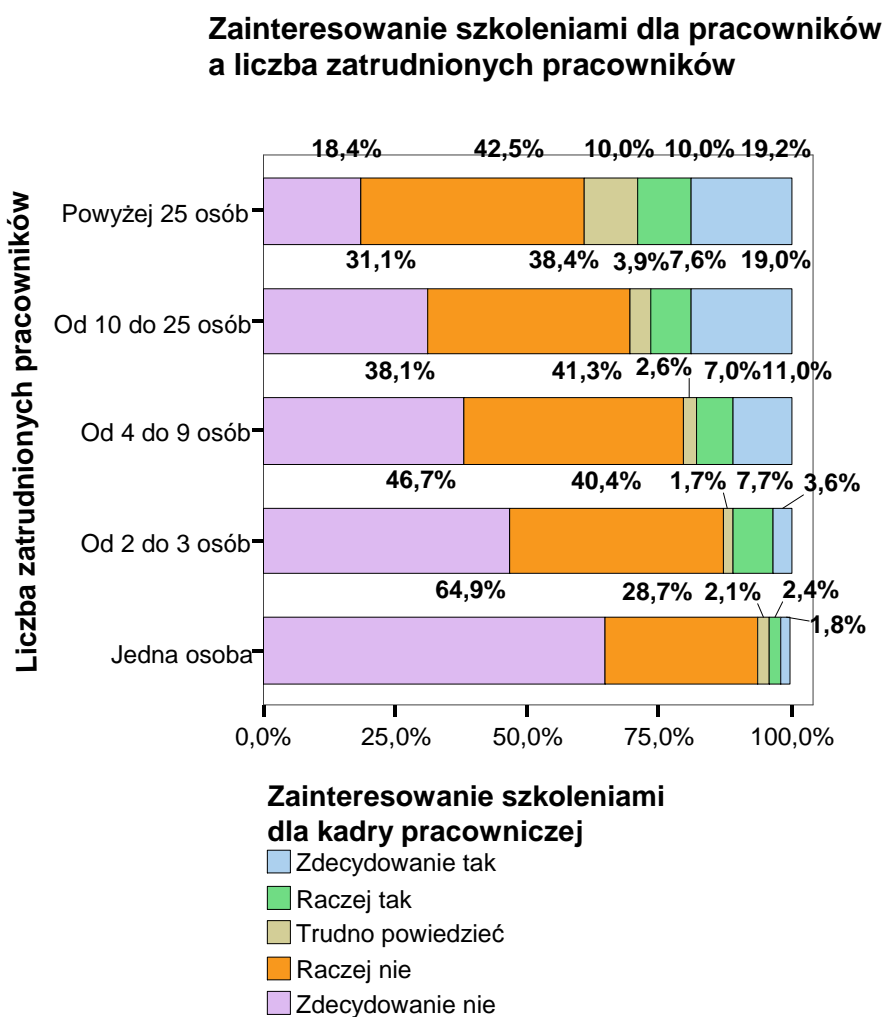
Dominująca liczba pracodawców nie jest zainteresowana szkoleniem swoich pracowników. Ponad połowa z nich (51%) nie widzi takiej potrzeby, a częściej niż co trzeci twierdzi, że raczej się nie zdecyduje na podnoszenie kwalifikacji załogi (36%). Chęć skorzystania z oferty szkoleniowej deklaruje jeden na dziewięciu pracodawców (11%), przy czym tylko co szesnasty jest tą propozycją jednoznacznie zainteresowany, wybierając wariant odpowiedzi „zdecydowanie tak” (6%).

Szczegółowa charakterystyka poziomu zainteresowania respondentów tematyką szkoleń wymagała między innymi skorelowania zapotrzebowania na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników z wielkością poszczególnych zakładów, mierzoną liczbą zatrudnionych. Dane na ten temat ilustruje poniższy wykres.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 49 Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników a liczba zatrudnionych pracowników



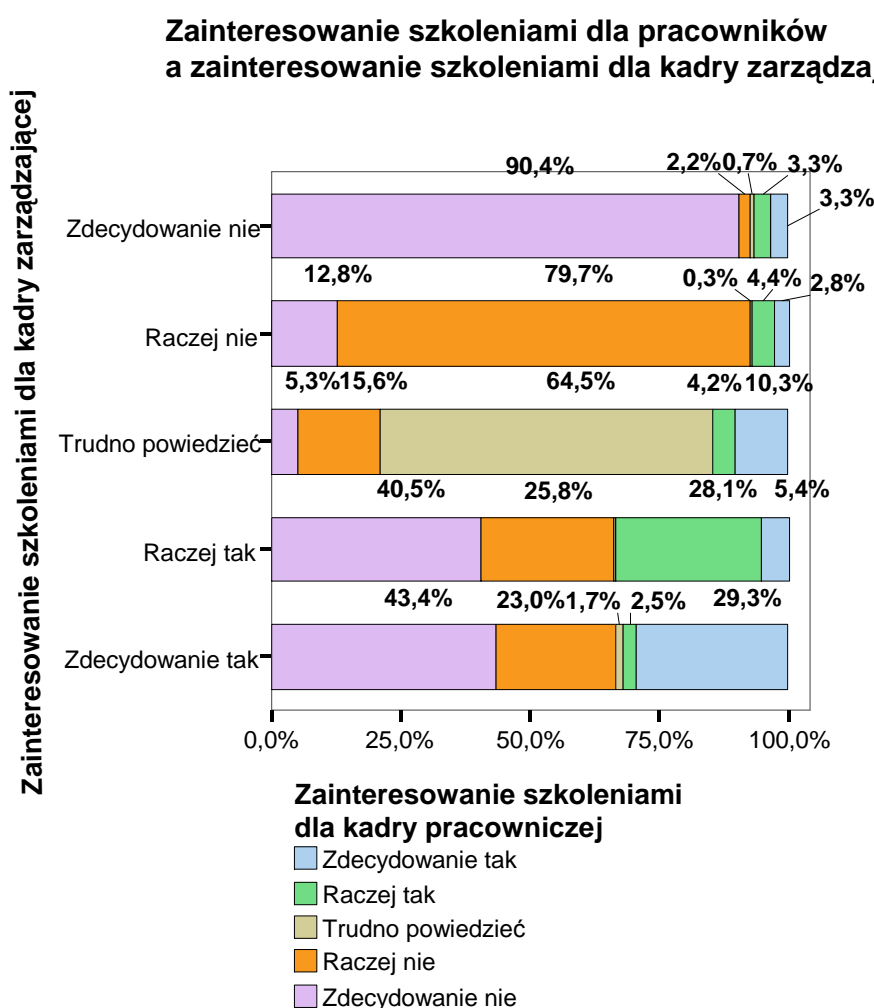
Dane zawarte na prezentowanym wykresie wskazują, że istnieje wyraźna zależność analizowanych opinii od wielkości przedsiębiorstwa/instytucji. Deklarowane zainteresowanie szkoleniami wzrasta wraz ze wzrostem wielkości firmy. Największe zapotrzebowanie na organizację doskonalenia zawodowego wykazują podmioty zatrudniające od 10 do 25 i powyżej 25 pracowników, wśród których odpowiedzi twierdzących – „zdecydowanie tak” i „raczej tak” – udzielił częściej niż co czwarty ankietowany (odpowiednio: 27% i 29%). W grupie podmiotów o poziomie zatrudnienia 4-9 osób analogiczne deklaracje składa już tylko mniej niż co piąty respondent (18%), a wśród zakładów



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

jednoosobowych lub o liczebności kadry od 2 do 3 pracowników, odsetek pracodawców planujących szkolenia jest jeszcze mniejszy (odpowiednio: 4% i 11%). Motywacja do przeszkolenia pracowników jest wyraźnie powiązana z zainteresowaniem pracodawców szkoleniami dla kadry zarządzającej.

Wykres 50 Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników a zainteresowanie szkoleniami dla kadry zarządzającej



Jednoznaczny zamiar zorganizowania doskonalenia pracowników deklaruje blisko jedna trzecia przedsiębiorców (29%), którzy zdecydowanie optują za szkoleniami dla kadry zarządzającej, tylko co dwudziesty badany raczej noszący się z takim zamiarem i tylko jeden na trzydziestu, którzy raczej lub zdecydowanie nie zamierzają inwestować w podnoszenie kwalifikacji i kompetencji kadry kierowniczej (po 3%). Należy jednak stwierdzić, że – przy ogólnie nikłej motywacji lokalnych



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracodawców do organizacji szkoleń – wyraźnie więcej respondentów deklaruje, mniej lub bardziej zdecydowanie, gotowość delegowania na kursy i inne formy doskonalenia zawodowego swojej kadry zarządzającej (16%) niż szeregowych pracowników (11%).

W ostatniej tabeli zostały przedstawione dane dotyczące tematów zaproponowanych przez respondentów szkoleń, uszeregowane według liczby potencjalnych uczestników.

Tabela 53 Postulowana tematyka szkoleń dla pracowników

Postulowana tematyka szkoleń dla pracowników	
	%
Techniki sprzedaży	7,1%
Obsługa klienta	6,2%
Obsługa komputera	5,4%
BHP	5,2%
Pierwsza pomoc	5,0%
Handel	4,8%
Budownictwo	3,7%
Język angielski	3,7%
Obsługa wózków widłowych	3,6%
Obsługa maszyn budowlanych	3,3%
Prawo jazdy (różne kategorie)	3,1%
Zabezpieczania imprez masowych	2,6%
Księgowość	1,9%
Doskonalenie zawodowe nauczycieli	1,9%
Gastronomia	1,9%
Bibliotekarstwo	1,7%
Kurs kwalifikacyjny	1,6%
Kadry i płace	1,6%
Spawanie	1,4%
Pielęgniarstwo	1,1%
Pozyskiwanie środków unijnych	1,1%
Złotnictwo	1,1%
Fryzjerstwo	1,1%
Mechanika samochodowa	1,0%
Inne tematy	29,0%
Ogółem	100,0%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na pierwszych miejscach znalazły się zagadnienia związane z technikami sprzedaży (7%) i obsługą klienta (6%). Jeden na dwudziestu oddelegowanych na szkolenia pracowników powinien doskonalić swoje umiejętności z zakresu obsługi komputera, pogłębić znajomość przepisów BHP, opanować zasady pierwszej pomocy oraz podnieść na wyższy poziom kompetencje handlowe (po 5%). Nieco mniejszym zainteresowaniem cieszą się kursy języka angielskiego oraz nadające uprawnienia operatora wózków widłowych (po 4%), 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.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis tabel

Tabela 1 Powody nie eksportowania.....	47
Tabela 2 Kraje do których eksportowane są produkty/usługi.....	48
Tabela 3 Czynniki utrudniające eksport	50
Tabela 4 Ocena sytuacji ekonomicznej branży a główna dziedzina działalności	54
Tabela 5 Indeks nastrojów pracodawców a charakterystyka badanych podmiotów.....	58
Tabela 6 Główne bariery w rozwoju firmy/institucji.....	60
Tabela 7 Główne bariery w rozwoju firmy/institucji.....	61
Tabela 8 Szanse i zagrożenia dla rozwoju firmy/institucji	62
Tabela 9 Inwestycje zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy	63
Tabela 10 Inwestycje zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy a sektor działalności	65
Tabela 11 Planowane działania inwestycyjne.....	66
Tabela 12 Rozwiązania innowacyjne zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy a sektor	69
Tabela 13 Rozwiązania innowacyjne zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy a Główna dziedzina działalności	70
Tabela 14 Wykorzystywane formy pomocy ze środków UE (w ciągu ostatnich 12 miesięcy)	72
Tabela 15 Wykorzystywane formy pomocy ze środków UE (w ciągu ostatnich 12 miesięcy) a sektor	73
Tabela 16 Planowane formy pomocy ze środków UE (w ciągu najbliższych 12 miesięcy)	74
Tabela 17 Planowane formy pomocy ze środków UE a sektor.....	75
Tabela 18 Postrzegane bariery w pozyskiwaniu funduszy ze środków UE	76
Tabela 19 Oczekiwane formy pomocy przy pozyskiwaniu środków z UE.....	77
Tabela 20 Zmiany w poziomie zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy a główna dziedzina działalności.....	82
Tabela 21 Stanowiska pracy, na które przyjęto nowych pracowników w ostatnich 12 miesiącach	86
Tabela 22 Stosowane formy rekrutacji a stan zatrudnienia	89
Tabela 23 Planowanie zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach a główna dziedzina działalności.....	97
Tabela 24 Oferowane stanowiska pracy	103
Tabela 25 Stanowiska pracy planowane do utworzenia w ciągu najbliższych 5 lat (grupy elementarne zgodnie z KZiS).....	108
Tabela 26 Preferowany kierunek wykształcenia	112
Tabela 27 Wymagane certyfikaty, uprawnienia i inne umiejętności.....	114
Tabela 28 Wymagany stopień znajomości języków obcych	115
Tabela 29 Wymagane cechy osobowe	124
Tabela 30 Decydujące kryteria wyboru	126
Tabela 31 Gotowość do zatrudnienia poszczególnych kategorii osób bezrobotnych.....	132
Tabela 32 Oczekiwane formy pomocy przy zatrudnianiu osób bezrobotnych	133
Tabela 33 Preferowana tematyka szkoleń	135
Tabela 34 Stanowiska oferowane kandydatom bez wymogów w zakresie poziomu kwalifikacji.....	139
Tabela 35 Stanowiska oferowane kandydatom z wykształceniem zasadniczym zawodowym.....	143



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 36 Stanowiska oferowane kandydatom z wykształceniem średnim i zawodowym pliciealnym.....	150
Tabela 37 Stanowiska oferowane kandydatom z wykształceniem wyższym.....	154
Tabela 38 Wymagany poziom wykształcenia a sektor.....	155
Tabela 39 Poziom wykształcenia a wymagany stopień znajomości języków obcych.....	157
Tabela 40 Poziom wykształcenia a wymagany stopień obsługi komputera.....	158
Tabela 41 Poziom wykształcenia a minimalne doświadczenie na podobnym stanowisku.....	158
Tabela 42 Poziom wykształcenia a minimalny wiek kandydata.....	159
Tabela 43 Poziom wykształcenia a maksymalny wiek kandydata.....	159
Tabela 44 Poziom wykształcenia a preferowana płeć kandydata.....	160
Tabela 45 Poziom wykształcenia a wymagane cechy osobowościowe.....	161
Tabela 46 Poziom wykształcenia a kryteria decydujące o wyborze kandydata.....	162
Tabela 47 Poziom wykształcenia a ocena możliwości znalezienia odpowiedniego kandydata.....	163
Tabela 48 Poziom wykształcenia a oferowane wynagrodzenie (netto).....	163
Tabela 49 Poziom wykształcenia a oferowane wynagrodzenie (średnio netto w zł).....	164
Tabela 50 Preferowana tematyka szkoleń dla kadry zarządzającej.....	166
Tabela 51 Postulowana tematyka szkoleń dla pracowników.....	171

Spis wykresów

Wykres 1 Stanowisko zajmowane przez respondenta.....	20
Wykres 2 Główna dziedzina działalności firmy – sekcja PKD.....	22
Wykres 3 Główna dziedzina działalności firmy a całkowity udział w zatrudnieniu.....	24
Wykres 4 Sektor działalności firmy/.....	25
Wykres 5 Sektor działalności firmy/institucji a Główna dziedzina działalności.....	26
Wykres 6 Sektor działalności firmy/institucji a całkowity udział w zatrudnieniu.....	27
Wykres 7 Liczba zatrudnionych pracowników na terenie powiatu cieszyńskiego.....	28
Wykres 8 Liczba zatrudnionych pracowników a całkowity udział w zatrudnieniu.....	29
Wykres 9 Lokalizacja firmy/institucji (gminy).....	30
Wykres 10 Zasięg działania firmy.....	31
Wykres 11 Zatrudnienie w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia.....	32
Wykres 12 Odsetek osób zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia.....	33
Wykres 13 Struktura wykształcenia pracowników.....	34
Wykres 14 Struktura wykształcenia pracowników a sektor działalności firmy/institucji.....	35
Wykres 15 Struktura pracowników ze względu na wykształcenie a Główna dziedzina działalności.....	36
Wykres 16 Struktura pracowników ze względu na płeć.....	38
Wykres 17 Struktura pracowników ze względu na płeć a sektor działalności firmy/institucji.....	38
Wykres 18 Struktura pracowników ze względu na płeć a główna dziedzina działalności firmy/institucji.....	40



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 19 Odsetek pracowników, którzy w ciągu najbliższych 3 lat przejdą na emeryturę	41
Wykres 20 Zatrudnienie pracowników sezonowych.....	42
Wykres 21 Odsetek sezonowych pracowników	43
Wykres 22 Eksport towarów/usług	44
Wykres 23 Eksport towarów/usług a liczba zatrudnionych pracowników.....	45
Wykres 24 Eksport towarów/usług a Główna dziedzina działalności	46
Wykres 25 Udział eksportu w ogólnych przychodach firmy/institucji	49
Wykres 26 Ocena osiągniętych wskaźników ekonomicznych firmy/institucji (w ciągu ostatnich 12 miesięcy).....	51
Wykres 27 Prognozowana ocena wskaźników ekonomicznych firmy/institucji (w ciągu najbliższych 12 miesięcy)	52
Wykres 28 Ocena sytuacji ekonomicznej (w ciągu ostatnich 12 miesięcy).....	53
Wykres 29 Prognozowana sytuacja ekonomiczna (w ciągu najbliższych 12 miesięcy).....	56
Wykres 30 Indeks nastrojów pracodawców	57
Wykres 31 Rozwiązania innowacyjne zrealizowane w ciągu ostatnich 12 miesięcy	68
Wykres 32 Planowane rozwiązania innowacyjne (w ciągu najbliższych 12 miesięcy)	71
Wykres 33 Zmiany w poziomie zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy	78
Wykres 34 Stosunek liczby zredukowanych oraz utworzonych miejsc pracy do ogólnej liczby pracowników	79
Wykres 35 Zmiany na poziomie zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy a liczba zatrudnionych pracowników	80
Wykres 36 Stanowiska, na które zatrudnieni zostali nowi pracownicy.....	83
Wykres 37 Zatrudnienie pracownicy (grupy wielkie zgodnie z KZiS) a sektor	84
Wykres 38 Stosowane formy rekrutacji	88
Wykres 39 Prognozy dotyczące redukcji zatrudnienia	92
Wykres 40 Plany zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy	93
Wykres 41 Główne powody zatrudniania pracowników	94
Wykres 42 Plany zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy a liczba zatrudnionych pracowników	95
Wykres 43 Plany kadrowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy w stosunku do liczby zatrudnionych	98
Wykres 44 Proponowane stanowiska pracy.....	100
Wykres 45 Tworzone stanowiska pracy a sektor	102
Wykres 46 Plany kadrowe dotyczące tworzenia nowych miejsc pracy w ciągu najbliższych 5 lat	105
Wykres 47 Wymagany poziom wykształcenia.....	110
Wykres 48 Wymagany poziom wykształcenia a sektor	111
Wykres 49 Wymagany stopień obsługi komputera	116
Wykres 50 Minimalne doświadczenie na podobnym stanowisku.....	117
Wykres 51 Minimalny wiek	118
Wykres 52 Maksymalny wiek	119
Wykres 53 Preferowana płeć kandydata	120
Wykres 54 Preferowana płeć kandydata a sektor	121
Wykres 55 Preferowana płeć a oferowane stanowisko pracy	122
Wykres 56 Znalezienie odpowiedniego pracownika.....	128
Wykres 57 Stopień trudności znalezienia pracownika a tworzone stanowisko pracy	129



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 58 Oferowane wynagrodzenie (netto)	130
Wykres 59 Średnia wartość proponowanego wynagrodzenia netto a oferowane stanowiska pracy	131
Wykres 60 Zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych przeszkolonych pod kątem potrzeb firmy	134
Wykres 61 Wymagany poziom wykształcenia a proponowane stanowiska pracy	156
Wykres 62 Zainteresowanie szkoleniami dla kadry zarządzającej	165
Wykres 63 Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników	168
Wykres 64 Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników a liczba zatrudnionych pracowników	169
Wykres 65 Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników a zainteresowanie szkoleniami dla kadry zarządzającej	170