



Gospodarka
Powiatu
Malborskiego

Jutro

Wczoraj - Dziś - Jutro

Badanie zmian gospodarczych w Powiecie Malborskim

Powiatowy Urząd Pracy w Malborku

Gospodarka Powiatu Malborskiego Jutro

Wczoraj - Dziś - Jutro

Badanie zmian gospodarczych w Powiecie Malborskim

Malbork 2010

Publikacja stanowi III tom raportu opracowanego na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Malborku pn. „Wczoraj – Dziś – Jutro. Badanie zmian gospodarczych w Powiecie Malborskim”.

Raport w formacie PDF dostępny jest na stronie internetowej: www.pup.malbork.pl.

Autorzy opracowania:

dr Alicja Antonowicz

dr Paweł Antonowicz

dr Marzenna Czerwińska

mgr Beata Kamrowska

mgr Magdalena Wojtysiak

Wydawca:

Powiatowy Urząd Pracy w Malborku

Al. Armii Krajowej 70

82-200 Malbork

tel./fax: 55 272 33 51

e-mail: sekretariat@pup.malbork.pl

WWW: www.pup.malbork.pl

© Powiatowy Urząd Pracy w Malborku 2010

ISBN 978-83-930444-9-8

ISBN 978-83-930444-3-6

Nakład 1000 egz.

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Streszczenie	5
Summary	9
Wprowadzenie	13
1. Skala zaspokojenia potrzeb ilościowych oraz jakościowych w zakresie zasobów pracy	15
2. Planowane działania przedsiębiorców malborskich w zakresie polityki wynagrodzeń oraz szkoleń.....	32
3. Przewidywane w 2010 r. procesy modernizacyjne i restrukturyzacyjne przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie malborskim	36
4. Opinia przedsiębiorców na temat aktualnej polityki gospodarczej władz powiatu malborskiego i oczekiwanych kierunków zmian	44
Podsumowanie	54
Spis tabel	61
Spis wykresów	62
Bibliografia	64

Streszczenie

Opracowanie pt. Gospodarka Powiatu Malborskiego Jutro powstało w ramach projektu realizowanego przez PUP w Malborku pt. „Wczoraj - Dziś - Jutro. Badanie zmian gospodarczych w Powiecie Malborskim”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Poddziałanie 8.1.2 PO KL w wyniku badań przeprowadzonych przez konsorcjum firm PBS DGA Spółka z o.o. i Human Capital Business Spółka z o.o. na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Malborku.

Celem niniejszego raportu jest określenie perspektyw rozwoju społeczno-gospodarczego przedsiębiorstw zlokalizowanych w obszarze powiatu malborskiego. W opracowaniu dokonano analizy danych pierwotnych pozyskanych w wyniku badania przeprowadzonego we wrześniu 2009 roku przez przeszkolonych ankierów PBS DGA za pomocą wywiadu bezpośredniego face-to-face, przy wykorzystaniu klasycznej techniki badawczej PAPI (ankiety w wersji papierowej). Zrealizowano je na reprezentatywnej próbie 250 firm z powiatu malborskiego. Respondentami byli przede wszystkim właściciele, prezesi, dyrektorzy oraz inne osoby odpowiedzialne za politykę firmy. Ankiety przeprowadzono wyłącznie wśród przedsiębiorców, tzn. wykluczono instytucje sektora publicznego. Spośród podmiotów gospodarczych zarejestrowanych na terenie powiatu malborskiego wylosowana została próba do badania.

Raport składa się z czterech rozdziałów. W rozdziale pierwszym omówiono zaspokojenie potrzeb ilościowych oraz jakościowych w zakresie zasobów pracy w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego. Rozdział drugi poświęcony został planowanym działaniom przedsiębiorców malborskich w zakresie polityki wynagrodzeń oraz szkoleń. W kolejnym, trzecim rozdziale przedstawiono analizę przewidywanych w 2010 r. procesów modernizacyjnych i restrukturyzacyjnych przedsiębiorstw. Ostatnia część opracowania dotyczy oceny aktualnie realizowanej polityki gospodarczej władz samorządu terytorialnego powiatu malborskiego. W części tej zebrane zostały również wypowiedzi respondentów w zakresie postulowanych działań władz lokalnego samorządu.

Jak wynika z przeprowadzonych badań przedsiębiorcy powiatu malborskiego nie planują w najbliższym czasie wprowadzania rewolucyjnych zmian w zakresie zasobów pracy w swoich przedsiębiorstwach.

Większość przedsiębiorców powiatu malborskiego deklaruje, iż aktualny stan zatrudnienia jest optymalny z punktu widzenia dalszego funkcjonowania ich firm. Ponad połowa badanych przedsiębiorców nawet w perspektywie pięciu lat nie planuje zmieniać poziomu obecnego zatrudnienia. Spośród firm deklarujących wzrost zatrudnienia w najbliższych pięciu latach ponad 60% przewiduje, iż będzie to niewielka zmiana, która nie przekroczy 20% obecnego poziomu zatrudnienia. Połowa firm, które zadeklarowały ograniczenie zatrudnienia, planuje

zwolnić za ledwie jednego pracownika.

Spośród ankietowanych przedsiębiorców zdecydowana większość (ok. 70%) planuje zatrudnianie pracowników na umowę o pracę w pełnym wymiarze, co siódmy przedsiębiorca deklaruje zawieranie takich umów na niepełny wymiar czasu pracy, co dziesiąty natomiast chce wykorzystać w celu zatrudniania pracowników umowy kodeksu cywilnego. Nieliczne podmioty gospodarcze będą wykorzystywały inne formy zatrudnienia, takie jak staże czy okresy próbne.

Przedsiębiorcy powiatu malborskiego zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników przede wszystkim z takich grup zawodowych i specjalności, jak: technicy i inny średni personel, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Przy założeniu braku jakichkolwiek ograniczeń ze strony zasobów przedsiębiorstwa poddani badaniu przedsiębiorcy aż w 39% nie byli w stanie sprecyzować, jakiego rodzaju pracowników chcieliby w takiej sytuacji zatrudnić. Niemal 25% wykazało zainteresowanie osobami z wykształceniem technika oraz innym personelem z wykształceniem średnim, co piąty chciałby zatrudnić specjalistów, a 17,9% pracowników usług osobistych i sprzedawców. Trudno jest jednoznacznie wskazać konkretną grupę zawodową w powiecie malborskim, na którą przedsiębiorcy wykazują szczególnie popyt.

Co trzeci ankietowany przedsiębiorca powiatu malborskiego oczekuje od rekrutowanych pracowników specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Na kolejnych miejscach znalazło się wykształcenie kandydata rozumiane poprzez właściwy jego stopień lub kierunek, następnie posiadanie prawa jazdy oraz umiejętność pracy w zespole. Co ósmy ankietowany pracodawca oczekuje, iż zatrudniana osoba będzie posiadała umiejętność obsługi komputera, a co osiemnasty chciałby, aby kandydat posługiwał się językami obcymi.

Wśród cech, jakimi powinni charakteryzować się kandydaci do pracy, najważniejszą rolę ankietowani przedsiębiorcy powiatu malborskiego przypisali odpowiedzialności. Pożądanymi przez pracodawców cechami okazały się również komunikatywność, samodzielność, zaangażowanie, szczerowość i uczciwość. Najmniej istotnymi dla przedsiębiorców okazały się dyspozycyjność i kreatywność kandydatów do pracy.

Spośród 69 ankietowanych przedsiębiorców prowadzących działalność na terenie powiatu malborskiego, którzy zadeklarowali zwiększenie zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach w najbliższym roku, ponad 60% będzie chciało przyjąć do pracy wyłącznie osoby posiadające doświadczenie. Prawie osiem na dziesięć firm produkcyjnych dopuszcza zatrudnienie tylko pracowników z doświadczeniem. Wyniki wyraźnie wskazują, iż absolwenci mogą mieć trudności w znalezieniu pracy.

Problemy ze znalezieniem pracy w powiecie malborskim w najbliższym czasie mogą odczuwać również osoby niepełnosprawne. Z przeprowadzonych badań wyraźnie wynika, iż przedsiębiorcy w zdecydowanej większości nie przewidują możliwości zatrudnienia osób, które nie posiadają pełnej sprawności ruchowej czy intelektualnej.

Niemal 40% przedsiębiorców w powiecie malborskim planuje podniesienie wynagrodzeń na wszystkich stanowiskach pracy w swoich firmach, a średnia stopa wzrostu płac w ich

przedsiębiorstwach wyniesie 15,5%. Jedna trzecia ankietowanych nie jest w stanie określić czy wprowadzi takie zmiany. Co piąty przedsiębiorca nie zamierza w nadchodzącym roku dawać swoim pracownikom żadnych podwyżek. Jednocześnie zdecydowana większość przedsiębiorców powiatu malborskiego w najbliższych dwóch latach nie zamierza dokonywać redukcji wynagrodzeń.

Ponad połowa przedsiębiorców powiatu malborskiego nie planuje przeprowadzenia żadnych szkoleń dla swoich pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Grupa 86 spośród 250 respondentów, którzy zadeklarowali przeprowadzenie szkoleń, zainteresowana jest szkoleniami o tematyce rachunkowo-finansowej. Na kolejnych miejscach znalazły się szkolenia z zakresu sprzedaży, marketingu, PR i obsługi klienta oraz szkolenia w obszarze mechaniki, metalurgii, energetyki, szkolenia branżowe i specjalistyczne, szkolenia z obsługi komputera.

Połowa przedsiębiorców powiatu malborskiego ma plany modernizacyjne na rok 2010, jedna trzecia firm jest sceptycznie nastawiona do tego typu inicjatyw, natomiast 12,7% nie potrafi na dzień dzisiejszy określić, czy będą dokonywali w kolejnym roku takich zmian.

60% przedsiębiorstw, które planują podjęcie działalności modernizacyjnej w swoich firmach myśli o zakupie nowych maszyn i urządzeń. Co trzeci badany przedsiębiorca będzie w 2010 roku dokonywał inwestycji w rozbudowę oraz przebudowę obiektów lokalowych. Jedna czwarta ankietowanych osób deklaruje chęć zakupu i unowocześnienie dotychczas wykorzystywanego w firmach oprogramowania komputerowego. 16% respondentów podejmowane w przyszłości działania modernizacyjne utożsamia z unowocześnianiem posiadanego parku maszynowego.

Ponad 40% firm, które zapowiedziały przekształcenia restrukturyzacyjne dotychczas realizowanej działalności gospodarczej, zapowiada zwiększenie liczby pracowników. Jednocześnie wśród pozostałych firm objętych badaniem 16,9% przedsiębiorców restrukturyzację wiąże z redukcją dotychczasowego stanu zatrudnienia. Co czwarty przedsiębiorca planujący działania restrukturyzacyjne zapowiada zmianę dotychczasowego systemu zarządzania swoją firmą.

Ponad 60% przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność innowacyjną i jednocześnie nie dostrzegają problemów oraz barier realizowania innowacyjnych projektów, nie oczekuje wsparcia ze strony administracji samorządowej w tym zakresie. Firmy innowacyjne, które widzą liczne trudności w tym obszarze, oczekują wsparcia swoich działań innowacyjnych ze strony administracji samorządowej. Większość jednostek gospodarczych, które nie realizują działalności innowacyjnej, nie oczekuje wsparcia samorządu w tym zakresie.

Przedsiębiorcy powiatu malborskiego w zdecydowanej większości w sposób ambiwalentny podchodzą do potencjalnych inicjatyw, jakie na ich rzecz bądź w ich imieniu mogłyby podejmować władze samorządowe. Jedna trzecia ankietowanych nie była w stanie wskazać żadnych działań samorządu, które miałyby wpływ na ich dalszy rozwój. Najczęstszym z konstruktywnych pomysłów była oczekiwana inicjatywa wsparcia regionu nowymi inwestycjami, a także możliwością pozyskiwania środków finansowych na wsparcie i rozwój firm regionu. Dla przedsiębiorstw zlokalizowanych w mieście Malbork istotne są inwestycje w infrastrukturę

komunikacyjną. 3,5% właścicieli firm zlokalizowanych w mieście Malbork oraz 13,4% właścicieli firm spoza miasta Malbork jest zdania, iż władze powiatu nie mają żadnego wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Wśród postulowanych przez przedsiębiorców powiatu malborskiego działań, jakie powinny być podejmowane w celu usprawnienia prowadzenia działalności gospodarczej w regionie, znajduje się poprawa jakości pracy urzędników, a także zmniejszenie zakresu biurokracji. W podmiotach zatrudniających ponad 50 pracowników aż 13,9% respondentów zauważyło niską jakość pracy urzędników i podkreśliło ją w udzielanych odpowiedziach. Mniejsze przedsiębiorstwa zdecydowanie rzadziej identyfikowały ten problem jako kluczowy dla ich funkcjonowania, natomiast częściej podkreślały konieczność wsparcia rodzimych firm (zlokalizowanych na terenie powiatu malborskiego), podkreślając ponadto problem obciążeń fiskalnych jako barierę dalszego rozwoju.

Relatywnie duży odsetek ankietowanych przedsiębiorców, którzy w 2008 r. osiągnęli największą wartość przychodów ze sprzedaży (ponad 1 mln zł), wskazuje konieczność zwiększenia inwestycji w regionie powiatu malborskiego oraz działania na rzecz wsparcia finansowego firm tego regionu. Przedsiębiorstwa największe pod względem obrotów zauważają również konieczność dokonywania inwestycji w infrastrukturę komunikacyjną. Za wsparciem mniejszych i rodzinnych firm opowiadali się z kolei przedstawiciele przedsiębiorstw handlowych, a także firm funkcjonujących na rynku ponad 5 lat. Natomiast firmy funkcjonujące najkrócej jako potencjalne działania proprzedsiębiorcze postulowały wskazać władzom samorządu terytorialnego koncentrację nad tworzeniem nowych miejsc pracy.

Niezwykle duży odsetek firm nie jest niestety w ogóle zainteresowany działalnością władzy powiatu. Wśród badanych opinii przedsiębiorców prowadzących firmy produkcyjne i handlowe niemal 40% respondentów nie potrafiło wskazać jakichkolwiek konstruktywnych działań władz samorządowych, które mogłyby ich zdaniem przyczynić się do poprawy warunków funkcjonowania i prowadzenia działalności gospodarczej na terenie powiatu malborskiego. Przedsiębiorcy powiatu malborskiego są przekonani, że najwłaściwszą formą wsparcia byłoby umożliwienie im pozyskiwania źródeł finansowania, a także wsparcie informacyjno-doradcze oraz wsparcie w zakresie efektywnego pozyskiwania funduszy unijnych.

Summary

Study entitled “Malbork District Economy – Tomorrow” was prepared within the project realized by District Employment Office in Malbork entitled „Yesterday - Today - Tomorrow. Study of economic changes in the District of Malbork”, co-financed with the European Social Fund (ESF), 8.1.2 PO KL in the result of the research conducted by consortium of PBS DGA Spółka z o.o. and Human Capital Business Spółka z o.o., ordered by District Employment Office in Malbork.

The objective of this project was to determine the prospects of socio-economic development of companies located in the District of Malbork.

In the study, primary data were analyzed, obtained in the survey carried out in September, 2009 by PBS DGA's trained interviewers with the method of face-to-face interviews, using the classic PAPI research technique (survey paper). The study implemented a representative sample of 250 companies localized in the Malbork District. The respondents were the owners, presidents, directors and others responsible for the company's policy. The study included only companies, that are not public sector institutions. The survey sample was drawn in the territory of overall Malbork District among the registered businesses.

The report consists of four chapters. The first chapter discusses the satisfying of quantitative and qualitative needs, as far labour resources in district of Malbork are concerned. The second chapter presents planned business activities involving pay policy and professional trainings in Malbork District companies. The next, third chapter provides an analysis of enterprises' modernization and restructuring processes predicted in year 2010. The last part of the study concerns the evaluation of the current development of the local government policy. In this section, also respondents' statements about postulated local government activities are presented.

The survey findings show that Malbork District entrepreneurs do not plan any revolutionary changes of the labour resources in their companies in the nearest future.

Majority of entrepreneurs in Malbork District claim that the current employment structure is optimal from point of view of the further functioning of their businesses. Over half of surveyed businessmen, even in the next five years does not intend to change the current level of employment. Among the companies declaring the growth of employment in the next five years, over 60% state that it is going to be a small change, not exceeding 20% of the current employment level. Half of the companies which have declared the reduction of employment, intends to release just one employee.

Among the surveyed entrepreneurs, the vast majority (70%) is planning to engage employees under a full labour contract, every seventh entrepreneur declares to draw up a part-

time agreement, while one in ten intends to use the Civil Code agreements. Few operators are going to use other forms of employment such as traineeships and probation periods.

Malbork District entrepreneurs notify the demand for workers primarily from such occupational categories and specialties as: technicians and other middle professionals, industrial workers, craftsmen, personal services workers and shop assistants. Assuming no restrictions in the company's human resources, as much as 39% of the surveyed entrepreneurs were unable to specify what kind of employees they would like to recruit in this situation. Nearly 25% of respondents showed an interest in technicians and other workers with secondary education, one in five would like to recruit specialists, and 17.9% - personal services workers and salesmen. It is difficult to clearly identify a specific professional group in the district of Malbork, that is particularly needed.

Every third entrepreneur is expecting a specialized professional knowledge and skills from the candidates. They also mentioned: education level understood as the proper degree and specialization, then the driving license and ability to work in a team. Every eighth employer expects that the employed person will have IT skills, and every eighteenth wishes the candidate to speak foreign languages.

Among the candidates' attributes, the most desired or required - according to Malbork District entrepreneurs - is responsibility. Another desired by employers were communication and self-reliance skills, commitment, sincerity and honesty. Flexibility and creativity were mentioned as the least crucial to the employers.

Of the 69 surveyed entrepreneurs operating in the Malbork District, who declared to increase the employment in their companies in the nearest year, more than 60% are willing to employ only candidates with a work experience. Almost eight out of ten manufacturing enterprises only allow employment of candidates with work experience. The results clearly indicate that graduates may have difficulties in finding a job.

Problems with finding a job in Malbork District may soon be also shared by disabled people. The research findings clearly indicate that the vast majority of businessmen do not provide employment opportunities for people that do not have full physical fitness or mental efficiency.

In the opinion of almost 40% of entrepreneurs in Malbork District intend to increase salaries for all job positions in their companies, and an average rate of payment growth will amount to 15.5%. One third of respondents is unable to determine whether they will implement payment changes. Every fifth entrepreneur does not intend to give employees any pay raises in the nearest year. At the same time the vast majority of employers in Malbork District do not intend to reduce salaries in the next two years.

Over half of entrepreneurs does not plan to organize any professional trainings for their employees within the next 12 months. 86 of the 250 respondents interested in conducting some trainings, told about accounting and financial trainings. The respondents also indicated the following: training in sales, marketing, PR and customer service and technical trainings in area such as mechanics, metallurgy, energetics, branch specialized trainings and IT training.

Half of Malbork District businessmen has plans of modernization on year 2010, one

third of the companies are sceptical about such initiatives, while 12.7% are not able at the moment to determine whether they will implement any changes within the next 12 months.

60% of entrepreneurs that are planning to take up the modernization activity think about buying new machines and appliances. Every third respondent intends to invest in facility expansion and redevelopment, in 2010. One quarter declared their interest in buying and upgrading the computer software. 16% of respondents the future modernization identifies with machinery park modernization.

Over 40% of the companies, which announced a restructuring transformation of economic activity undertaken so far, intend to increase the number of employees. At the same time among other surveyed business entities - 16.9% of entrepreneurs restructuring connect with employment reduction. Every fourth entrepreneur of those announcing restructuring, told about changes in the management system.

Over 60% of entrepreneurs declaring their willingness to carry out innovation activities, do not perceive any problems and barriers to implement innovative projects, and do not expect any support from the local administration in this regard. Innovative companies, which notice many difficulties in this area, expect to support their innovative activities by local government. Most of the business entities which do not pursue innovative activity, do not expect any local government support in this regard.

Entrepreneurs in Malbork District are overwhelmingly in ambivalent approach to potential initiatives that on their behalf or in the name of entrepreneurs, local authorities might take. One-third of respondents could not identify any government action that could affect their further business development. The most common among constructive ideas – was to support the region with new investments and the possibility of obtaining funds to support and develop businesses in the region. For companies located in the town of Malbork an investment in communications infrastructure is mostly significant. 3.5% of business owners located in the town of Malbork, and 13.4% of business owners outside the city of Malbork is of the opinion that the District Government has no impact on the functioning of enterprises.

Among postulated activities to improve business environment in Malbork District, entrepreneurs indicated the following as most significant: improvement in quality of officials' work and reduction of bureaucracy. In companies employing over 50 workers, up 13.9% of respondents noticed the poor-quality of the officials work and stressed it in given answers. Smaller companies less strongly identified this as a key problem, but more often emphasized the need to support local entrepreneurship (located in the Malbork District), highlighting the problem of the tax burden as a barrier for further development of entrepreneurship.

A relatively large percentage of surveyed entrepreneurs, who in 2008 reached the highest value of sales proceeds (over PLN 1 000 000), indicates the necessity of increase of investment in the region of Malbork District and supporting private companies in the region. The largest companies in terms of turnover also recognize the need to invest in the communication infrastructure. About support for smaller and family firms, in turn, told representatives of trading companies and companies operating in the market for over 5 years. Whereas enterprises oper-

ating the shortest period of time on the market, as a potential point of pro- enterprising called for local government authorities focus on creating new jobs.

Extremely large proportion of entrepreneurs, is not at all interested in the activities of District Government. Among the entrepreneurs engaged in manufacturing and trading business sector, nearly 40% could not identify any constructive actions, that the local authorities could take and which they believe could help to improve the business conditions in the District of Malbork. Malbork District entrepreneurs are convinced that the most appropriate form of support would be to enable them to obtain financing sources, as well as development of information and advice activities and support for the efficient acquisition of EU funds.

Wprowadzenie

Efektywny i celowo ukierunkowany rozwój regionów wiąże się ze stałą analizą czynników generujących wartość dodaną dla lokalnej społeczności oraz prognozą zmian zachodzących wokół podstawowych grup interesariuszy. Aby móc trafnie diagnozować pożądane kierunki dalszych działań strategicznych niezbędny jest obieg informacji, której adresatem są również przedstawiciele samorządu terytorialnego.

Dlatego też głównym celem niniejszego opracowania jest określenie perspektyw rozwoju społeczno-gospodarczego przedsiębiorstw zlokalizowanych w obszarze powiatu malborskiego, których efektywność oraz swobodna działalność determinują budowanie silnego gospodarczo regionu. Podstawowe obszary analizy stanowią przede wszystkim badania w zakresie analizy prognozowanego popytu na pracę oraz zmian w poziomie wynagrodzeń. Badania dotyczące kierunków zmian wykorzystania zasobów pracowniczych w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego obejmują 1-5-letni horyzont prognozy. Część druga raportu uwzględni ponadto analizę potrzeb i planowanych w regionie działań szkoleniowych przedsiębiorstw.

Rozwój współczesnych przedsiębiorstw zdeterminowany jest przede wszystkim permanentnymi zmianami w nich zachodzącymi. Można byłoby zatem postawić niezwykle aktualną w dzisiejszych czasach tezę, iż: „jedyną stałą dzisiejszych organizacji są zmiany w nich zachodzące”. Dlatego też w trzeciej części opracowania dokonana została analiza postulowanych do przeprowadzenia w 2010 r. przez malborskich przedsiębiorców działań modernizacyjnych oraz restrukturyzacyjnych.

Ostatnia część opracowania dotyczy oceny aktualnie realizowanej polityki gospodarczej władz samorządu terytorialnego powiatu malborskiego. W części tej zebrane zostały również wypowiedzi respondentów w zakresie postulowanych działań władz lokalnego samorządu, które poddane zostały analizie według różnych kryteriów podziału ankietowanych przedsiębiorstw.

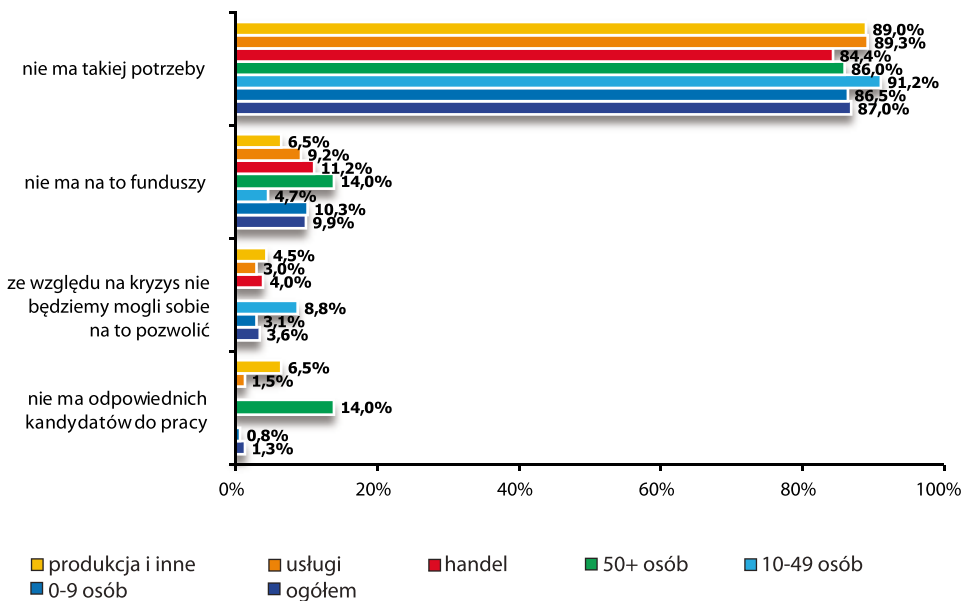
Niniejsze opracowanie stanowi trzeci tom raportu z badań związanych z realizowanym na terenie powiatu malborskiego w drugiej połowie 2009 r. projektem badawczym Wczoraj - Dziś - Jutro. Badanie zmian gospodarczych w Powiecie Malborskim, a przeprowadzonych na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Malborku przez zespół PBS DGA Sp. z o.o. oraz Human Capital Business Sp. z o.o. Badanie zrealizowano na reprezentatywnej próbie 250 firm z powiatu malborskiego. Taka wielkość próby pozwalała bowiem na wnioskowanie o badanej populacji z maksymalnym błędem statystycznym wynoszącym +/- 6%, dla przedziału ufności 95% oraz frakcji 0,5. Przy wyliczeniu przyjęto założenie, że próba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych na terenie powiatu malborskiego wynosi około 2.850. Respondentami projektu byli

przede wszystkim właściciele, prezesi, dyrektorzy oraz inne osoby odpowiedzialne za politykę malborskich przedsiębiorstw. Wyniki kolejnych części badań stanowiąc będą podstawę do opracowania rekomendacji m.in. dla władz samorządu terytorialnego oraz do wyznaczenia postulowanych kierunków podejmowanych przez nich działań, jak również dla jednostek samorządu terytorialnego, NGO, oraz pracodawców realizujących procesy adaptacyjne i modernizacyjne. Opracowanie to może ponadto stanowić źródło cennych informacji, których agregacja może posłużyć budowie strategii rozwoju regionu.

1. Skala zaspokojenia potrzeb ilościowych oraz jakościowych w zakresie zasobów pracy

Większość badanych przedsiębiorstw przyznaje, że ma optymalne zatrudnienie; przykładowo w firmach największych twierdzą tak niemal wszyscy pracodawcy (91,1%). Co piąta mikro- i mała firma deklaruje, że odczuwa raczej brak pracowników, a na zdecydowany brak narzeka tylko ok. 2% przedsiębiorstw. Nadmiar siły roboczej występuje średnio w 3,6% firm. Zatem nie należy spodziewać się w najbliższej przyszłości zdecydowanego wzrostu zapotrzebowania na pracę ze strony przedsiębiorców w powiecie malborskim. Z przeprowadzonych badań wynika, iż prawie 30% przedsiębiorców deklaruje, że w najbliższym roku zatrudni nowych pracowników. Najwięcej tego typu deklaracji zgłosili pracodawcy zatrudniający obecnie 10-49 osób oraz firmy handlowe.

Wykres 1. Przyczyny nie planowania zatrudnień nowych pracowników przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego

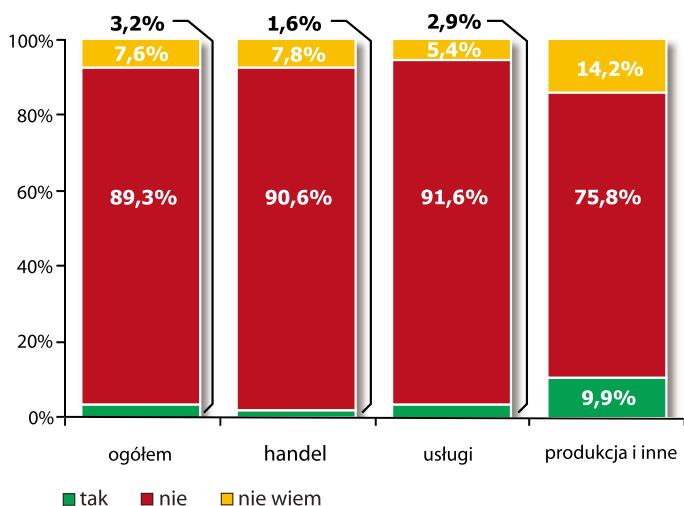


Podstawa procentowania: tylko firmy, które nie planują zatrudnienia pracowników (n=158).

Spośród pracodawców, którzy nie planują zatrudnienia pracowników 87% nie ma takiej potrzeby, co dziesiąty nie ma na ten cel funduszy, a 3,6% nie może sobie na to pozwolić ze względu na kryzys. 14% największych firm twierdzi, że przyczyną jest brak odpowiednich kan-

dydatów do pracy. Generalnie duże przedsiębiorstwa często wskazują – poza stwierdzeniem, że nie ma potrzeby wzrostu zatrudnienia – na problemy związane z trudnościami finansowymi oraz brakiem odpowiednich kandydatów. Jest to niepokojące stwierdzenie, gdyż zostało sformułowane właśnie przez tę grupę przedsiębiorstw, które mają duży udział w rynku pracy. Jest też charakterystyczne, że zazwyczaj mali i mikro przedsiębiorcy potrzebują pracowników z bardziej uniwersalnymi kwalifikacjami, natomiast firmy większe poszukują do pracy osób będących specjalistami.

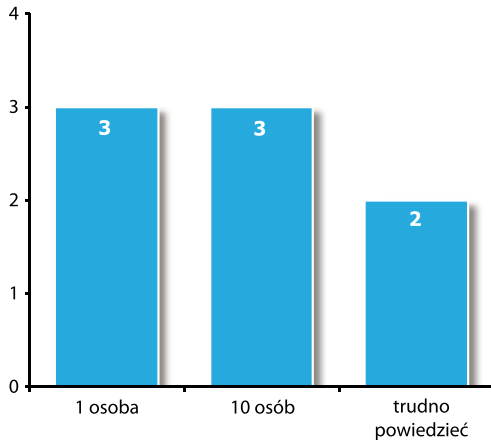
Wykres 2. Planowane w najbliższych 12 miesiącach zwolnienia pracowników przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego



Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

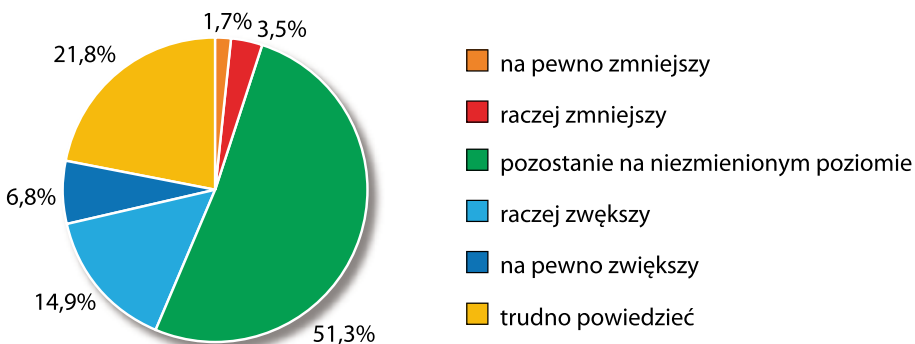
Spośród 250 przeankietowanych przedsiębiorców powiatu malborskiego 89,3% nie zamierza w najbliższych 12 miesiącach przeprowadzać zwolnień pracowników, 3,2% deklaruje podjęcie takich działań, a 7,6% nie potrafiło w momencie przeprowadzania badania tego przewidzieć. Otrzymane wyniki sugerują, iż w najbliższym czasie stopa bezrobocia w powiecie malborskim nie powinna wzrosnąć. Uwzględnienie w badaniu podziału branżowego wskazuje, iż relatywnie najmniej zwolnień planują przedsiębiorstwa handlowe – tylko 1,6% z nich przewiduje w najbliższym roku redukcję zatrudnienia. Najwięcej zwolnień w okresie lipiec 2009 – lipiec 2010 może się natomiast pojawić w firmach produkcyjnych – prawie co dziesiąty przedsiębiorca w tej grupie przewiduje takie zmiany w swoim przedsiębiorstwie.

Ośmiu przedsiębiorcom (z 250 ankietowanych), którzy planują redukcję zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy, zadano pytanie o przewidywaną liczbę zwolnionych pracowników. Trzech właścicieli firm zamierza zwolnić tylko jedną osobę i taka sama liczba przedsiębiorców (trzech) – po 10 osób. Dwóch właścicieli, którzy planują redukcję zatrudnienia, nie potrafiło w dniu badania podać, ile osób będą chcieli zwolnić.

Wykres 3. Planowana liczba zwolnionych pracowników w najbliższych 12 miesiącach w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego

Podstawę stanowią firmy, które planują zwalnianie pracowników (n=8). Ze względu na małą liczebność wykres prezentuje liczbę wskazań, a nie odsetki.

Wszyscy ankietowani właściciele firm, którzy będą chcieli zwolnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy, jednomyślnie wskazali na redukcję etatów, jako przyczynę planowanych zwolnień. Sugerowane w kwestionariuszu odpowiedzi takie jak: zmiana profilu przedsiębiorstwa, poszukiwanie przez firmę osób z lepszymi kwalifikacjami oraz zamknięcie konkretnego działu, linii produkcyjnej nie otrzymały żadnego wskazania.

Wykres 4. Planowane zmiany w zakresie zatrudnienia w podmiotach powiatu malborskiego w dłuższym horyzoncie czasowym (najbliższych 5 lat)

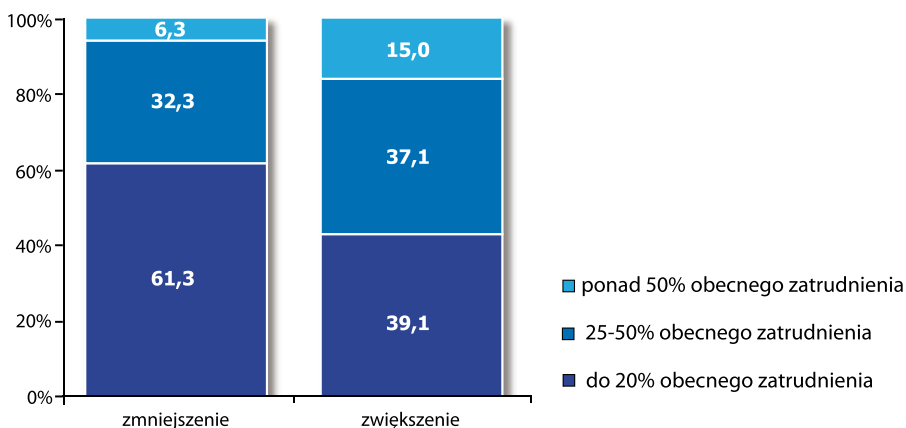
Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

Ponad połowa (51,3%) badanych przedsiębiorców powiatu malborskiego nie planuje w perspektywie pięciu lat zmieniać poziomu obecnego zatrudnienia. Prawie co czwarty ankietowany (21,8%) nie jest w stanie prognozować zmian w tym obszarze w tak odległym horyzoncie czasowym. Pozostali właściciele przedsiębiorstw deklarują zmiany w liczbie pracowników, przy

czym większość z nich deklaruje zmianę „in plus”, w tym 14,9% jest raczej pewnych tej zmiany, a 6,8% jest zdecydowanie przekonanych o wzroście zatrudnienia w swojej firmie. Redukcję zatrudnienia w okresie pięcioletnim przewidują nieliczni przedsiębiorcy, przy czym 3,5% szacuje, iż raczej dojdzie do zmniejszenia liczby pracowników w ich firmie, a zaledwie 1,7% jest w pełni przekonana o tym właśnie kierunku zmian w wielkości zatrudnienia.

Szczegółowa analiza odpowiedzi z uwzględnieniem struktury przedsiębiorstw nie wskazuje znacznych odstępstw od wyników badania przeprowadzonego dla całej próby badawczej.

Wykres 5. Prognozowana zmiana w zakresie poziomu zatrudnienia w najbliższych 5 latach w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego (w %)



Podstawa procentowania: tylko firmy, które prognozują spadek (n=12) lub wzrost (n=49) zatrudnienia w swoich firmach.

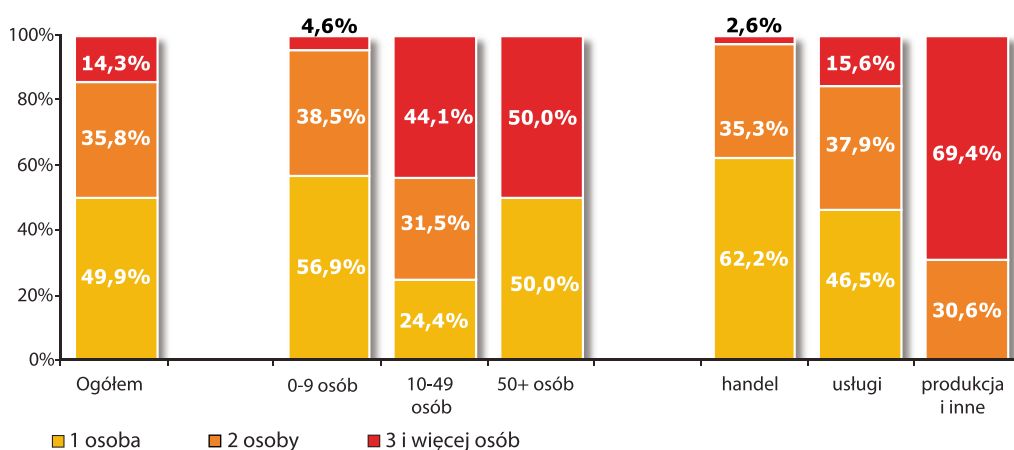
Przeprowadzone badanie w zakresie planowanych zmian w poziomie zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego pogłębiono o prognozowaną procentową wielkość tych zmian. Spośród przedsiębiorców deklarujących zmniejszenie zatrudnienia w najbliższych pięciu latach 61,3% przewiduje, iż nie będzie to wielka zmiana, tj. nie przekroczy 20% obecnego poziomu zatrudnienia. Co trzeci z przedsiębiorców oczekujących ujemnych zmian w liczbie pracowników dopuszcza możliwość redukcji zatrudnienia od 25 do 50% aktualnego stanu, a jedynie 6% szacuje, że zmiana ta ograniczy liczbę pracowników w firmie o ponad połowę.

Wśród przedsiębiorców planujących wzrost zatrudnienia w okresie pięcioletnim odpowiedzi w zakresie wielkości tej zmiany były rozłożone bardziej równomiernie. 39,1% z nich oczekuje, iż liczba pracowników wzrośnie nie więcej niż o 20% obecnego stanu, a 37,1% planuje zwiększenie liczby etatów o 25-50%. Co siódmy spośród przedsiębiorców przewidujących zmiany w zatrudnieniu „in plus” zakłada, iż wzrost ten doprowadzi do zwiększenia liczby pracowników o ponad połowę.

W grupie przedsiębiorstw prognozujących zmianę w zakresie zatrudnienia średni oczekiwany wzrost wynosi 55,5%, natomiast spadek 24,4%. Zestawienie obu wielkości wskazuje,

iz w najbliższym pięcioletnim okresie globalnie oczekiwać należy zmiany „in plus” w liczbie osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenie powiatu malborskiego. Jednocześnie analiza szczegółowa struktury badanych przedsiębiorstw pozwala zauważyć, iż najwyższy średnio przyrost zatrudnienia przewidują przedsiębiorstwa o najniższych przychodach – do 100 tys. zł (wzrost o 94,4%) oraz młode podmioty gospodarcze – funkcjonujące na rynku nie dłużej niż 5 lat (wzrost o 96,6%). Największą średnio redukcję liczby pracowników deklarują natomiast przedsiębiorstwa zlokalizowane poza Malborkiem (spadek o 41,7%) oraz przedsiębiorstwa skategoryzowane wg wielkości zatrudnienia zgodnie z ustawą o swobodzie działalności gospodarczej jako małe (spadek o 47,5%).

Wykres 6. Planowana liczba nowo zatrudnionych pracowników w najbliższych 12 miesiącach w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego



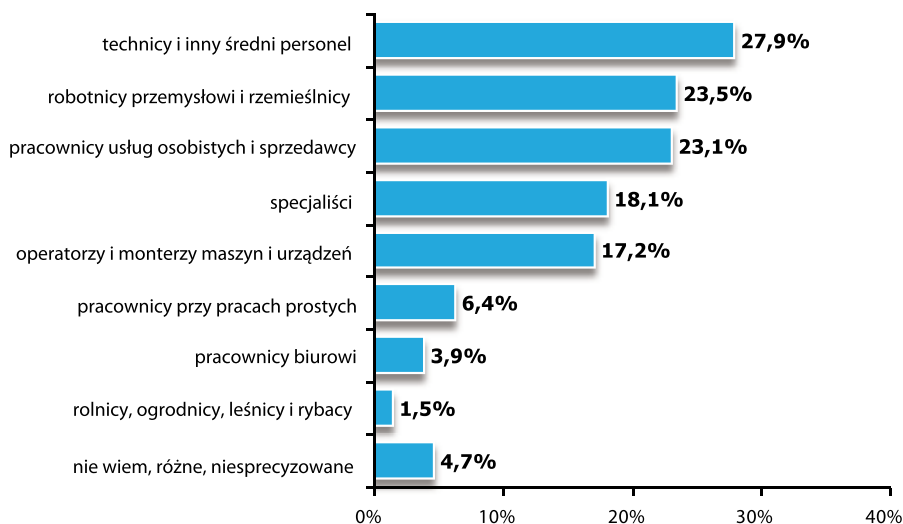
Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują zatrudnianie pracowników (n=69)

Jeśli chodzi o potencjalny wzrost zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego, to połowa ankietowanych firm planujących zatrudnienie nowych pracowników myśli o jednej osobie, nieco ponad jedna trzecia o dwóch osobach, a co siódmy pracodawca o minimum trzech nowych pracowników. Jednego pracownika zatrudnić chcą głównie mikroprzedsiębiorcy i firmy handlowe, o zatrudnieniu trzech osób i więcej myślą firmy największe oraz przedsiębiorstwa produkcyjne.

Na kolejnym wykresie zaprezentowane zostało zapotrzebowanie na pracowników z poszczególnych grup zawodów i specjalności. Najbardziej w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego poszukiwani są:

- ♦ technicy i inny średni personel (27,9%),
- ♦ robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (23,5%),
- ♦ pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (23,1%).

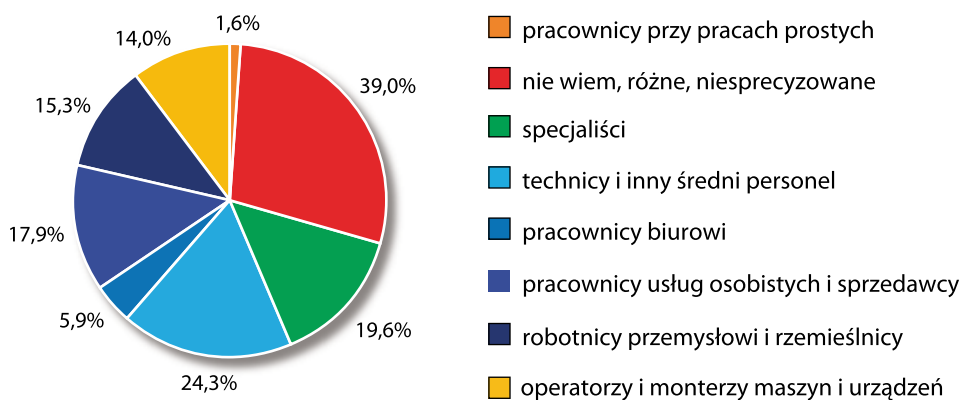
Wykres 7. Planowane przyjęcia nowych osób do pracy w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego według ich zawodów i specjalności



Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują zatrudnianie pracowników (n=69)

Kolejny wykres prezentuje strukturę odpowiedzi przedsiębiorców powiatu malborskiego na pytanie dotyczące zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach (jakich pracowników chcieliby zatrudnić przedsiębiorcy gdyby nie mieli ograniczeń finansowych, lokalowych, organizacyjnych).

Wykres 8. Zapotrzebowanie na pracowników w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego według ich kwalifikacji

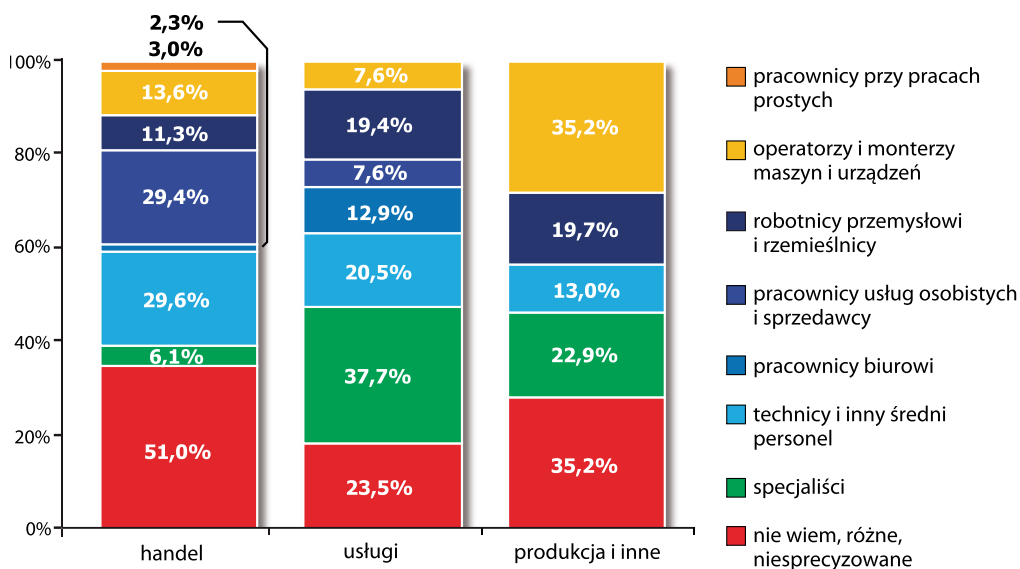


Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

Przy założeniu braku wszelkich ograniczeń (m.in. o charakterze lokalowym czy finansowym) spośród 69 przedsiębiorców powiatu malborskiego, którzy zadeklarowali chęć zwiększenia zatrudnienia w najbliższym roku, aż 39,0% nie było w stanie sprecyzować, jakiego rodzaju pracowników chciałoby zatrudnić, 24,3% wykazało zainteresowanie osobami z wykształceniem technika oraz innym personelem z wykształceniem średnim, 19,6% chciałoby zatrudnić specjalistów, a 17,9% pracowników usług osobistych i sprzedawców. Do pozostałych pożądaných przez pracodawców grup zawodów należeli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (15,3%) oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (14,0%). Jedynie 1,6% ankietowanych przedsiębiorców tej grupy wyraziło chęć zatrudnienia pracowników przy pracach prostych, które najprawdopodobniej nie wymagałyby posiadania przez osoby je wykonujące specjalnych kwalifikacji.

Uwzględnienie w analizie cech struktury przedsiębiorstw wskazuje, iż brak sprecyzowanych oczekiwań co do kwalifikacji przyjmowanego personelu wykazały największe z badanych firm. Aż 71,9% spośród przedsiębiorców zatrudniających więcej niż 50 osób, a jednocześnie 64,5% spośród firm osiągających obroty powyżej 1 mln zł, nie wskazało pracowników o konkretnych kwalifikacjach, którzy mogliby znaleźć zatrudnienie w ich przedsiębiorstwach. Może to z jednej strony oznaczać, iż w chwili obecnej przedsiębiorstwa te nie są na tyle mocno zainteresowane zwiększaniem zatrudnienia, żeby konkretyzować swoje plany w tym zakresie, bądź też wykazują zapotrzebowanie na pracowników o bardzo różnorodnych kwalifikacjach, których precyzowanie być może wydało się ankietowanym zbyt pracochłonne.

Wykres 9. Zapotrzebowanie na pracowników według ich kwalifikacji zgłaszane przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego z uwzględnieniem branżowego podziału tych przedsiębiorstw

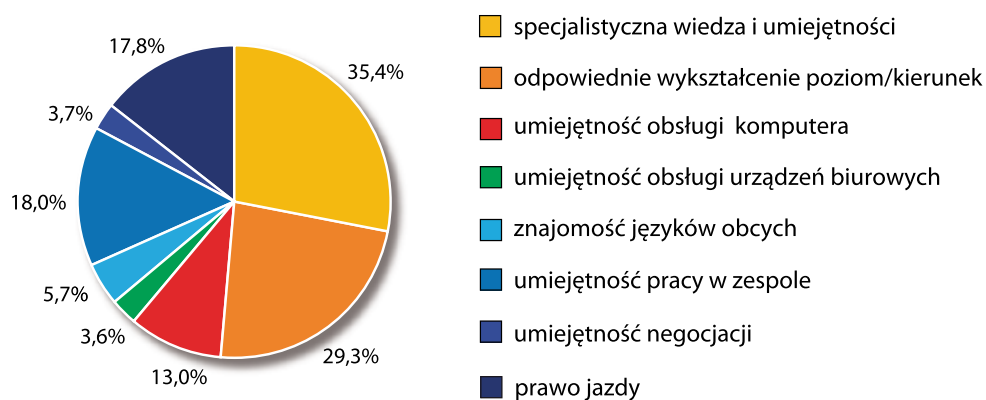


Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

Ze względu na specyfikę prowadzonej działalności odmienne preferencje w zakresie kwalifikacji zatrudnianego personelu wykazują przedsiębiorstwa w poszczególnych branżach. Właściciele przedsiębiorstw o charakterze handlowym najczęściej wskazywali na techników i średni personel (29,6%) oraz na pracowników usług osobistych i sprzedawców (29,4%) jako pożądaných kandydatów do pracy. Przedsiębiorstwa świadczące usługi, zainteresowane byłyby przede wszystkim zatrudnieniem specjalistów (37,7%), a spośród firm produkcyjnych co trzecia chciałaby przyjąć do pracy operatorów oraz monterów maszyn i urządzeń. Stosunkowo wysokie zapotrzebowanie na pracowników usług osobistych i sprzedawców (w porównaniu do wyników badań dla pełnej próby badawczej) wykazują przedsiębiorstwa zlokalizowane poza miastem Malbork – aż 52,7% spośród pracodawców ankietowanych w tej grupie chciałoby przy założeniu braku ograniczeń ze strony swojej firmy zatrudnić osoby o takich właśnie kwalifikacjach.

Reasumując, trudno jest jednoznacznie wskazać konkretną grupę zawodową w powiecie malborskim, na którą przedsiębiorcy planujący zwiększenie zatrudnienia, wykazują szczególny popyt. Struktura pożądaných przez pracodawców kwalifikacji jest zróżnicowana, co oznacza iż osoby o różnym wykształceniu i kompetencjach mają potencjalnie szansę na znalezienie zatrudnienia w ankietowanych podmiotach. Otrzymane wyniki badań preferencji przedsiębiorców w zakresie kwalifikacji zatrudnianego personelu potwierdzają w znacznym stopniu wnioski płynące z analizy oczekiwań pracodawców w zakresie doświadczenia posiadanego przez osoby przyjmowane do pracy. Wyraźnie widoczna jest skłonność przedsiębiorców do zatrudniania osób posiadających nie tylko kwalifikacje, lecz również doświadczenie.

Wykres 10. Umiejętności, jakimi powinni dysponować pracownicy rekrutowani przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego



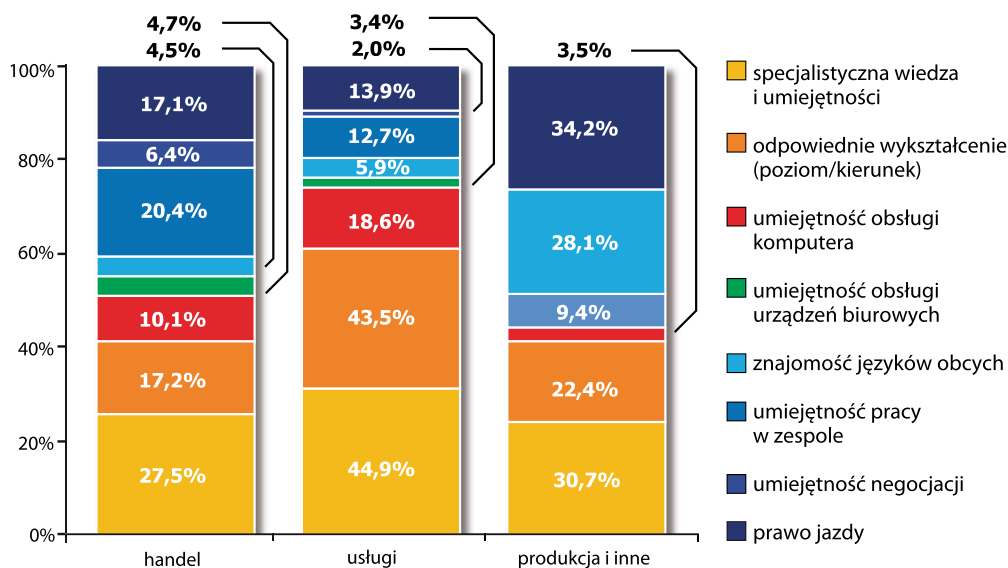
Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

Badanie postulatów przedsiębiorców powiatu malborskiego, skierowanych do osób ubiegających się o zatrudnienie w ich firmach, uwzględnia oczekiwania dotyczące zarówno umiejętności kandydatów, jak i posiadanych przez nich cech charakteru. W zakresie pożąda-

nych umiejętności szczególne miejsce zajmuje specjalistyczna wiedza i umiejętności – co trzeci ankietowany przedsiębiorca powiatu malborskiego oczekuje tych kompetencji od rekrutowanych pracowników. Zbliżony poziom wskazań (29,3%) uzyskało wykształcenie kandydata rozumiane poprzez właściwy stopień tego wykształcenia lub jego kierunek. Kolejne pozycje ze zbliżoną liczbą wskazań (18,0% i 17,8%) zajęły: posiadanie prawo jazdy oraz umiejętność pracy w zespole. Prawie co ósmy ankietowany pracodawca oczekuje, iż zatrudniana osoba będzie posiadała umiejętność obsługi komputera, a zaledwie co osiemnasty chciałby, aby kandydat posługiwał się językami obcymi. Fakt, iż Polska funkcjonuje w strukturach Unii Europejskiej od ponad pięciu lat sprawia, iż otrzymany wskaźnik zapotrzebowania na umiejętność posługiwania się językami obcymi jest zaskakująco niski w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego. Warto jednocześnie zaznaczyć, iż na znajomość języków obcych jako pożądaną cechę osoby ubiegającej się o pracę, wskazywali wyłącznie właściciele przedsiębiorstw zlokalizowanych w mieście Malbork. Najmniejsze znaczenie dla przedsiębiorców spośród dostępnych w kwestionariuszu opcji odpowiedzi miała umiejętność negocjacji i obsługi urządzeń biurowych (3,7% i 3,6%).

Wielkość ankietowanego przedsiębiorstwa mierzona poziomem jego obrotów lub liczbą osób zatrudnionych, jak również jego wiek, nie różnicowały w istotny sposób odpowiedzi respondentów. Pewną odmiennosć w uszeregowaniu pożądaných umiejętności rekrutowanych pracowników można zaobserwować jednak w poszczególnych branżach.

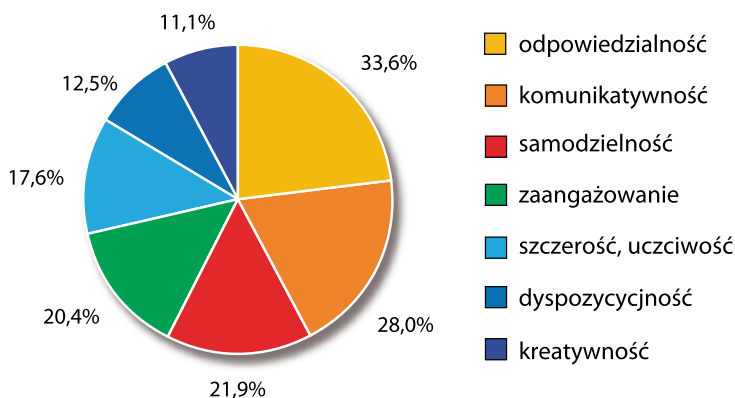
Wykres 11. Pożądané umiejętności pracowników rekrutowanych przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego z uwzględnieniem branżowego podziału przedsiębiorstw



Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

W handlu i usługach najwyższy odsetek wskazań otrzymała specjalistyczna wiedza i umiejętności (27,5% i 44,9%). Drugą pod względem ważności dla przedsiębiorstw handlowych okazała się umiejętność pracy w zespole (20,4%), natomiast dla podmiotów świadczących usługi - odpowiednie wykształcenie kandydata. Wydaje się to potwierdzać otrzymane wcześniej wyniki badań w zakresie pożądanych kwalifikacji osób przyjmowanych do pracy, wśród których w przedsiębiorstwach usługowych wysoką pozycję zajęły osoby z kwalifikacjami specjalisty. Odmienne prezentują się oczekiwania właścicieli przedsiębiorstw wytwórczych, dla których najważniejsze jest posiadane przez pracownika prawo jazdy (34,2%). Zaskakujące jest, iż dopiero na drugim miejscu pod względem liczby wskazań (30,7%) w produkcyjnych podmiotach gospodarczych znalazły się specjalistyczna wiedza i umiejętności.

Wykres 12. Pożądane cechy charakteru u pracowników rekrutowanych przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego



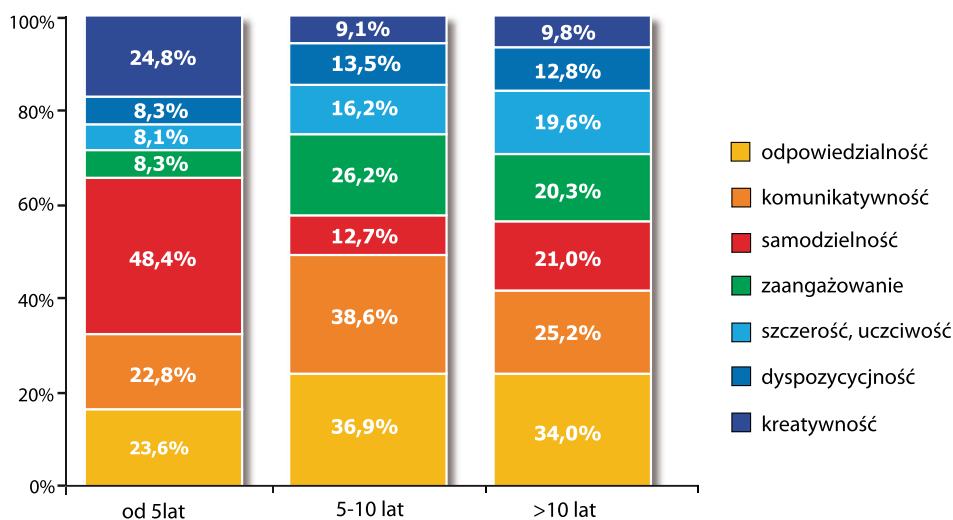
Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

Wśród cech, jakimi powinni charakteryzować się kandydaci do pracy, najważniejszą rolę ankietowani przedsiębiorcy powiatu malborskiego przypisali odpowiedzialności – co trzeci respondent oczekuje tej cechy od swoich pracowników. Kolejnymi pożądanymi przez pracodawców cechami okazały się komunikatywność i samodzielność (28,0% i 21,9%). Zbliżoną liczbę wskazań odnotowały zaangażowanie oraz szczerść i uczciwość (20,4% i 17,6%). Relatywnie najmniej istotnymi dla przedsiębiorców okazały się dyspozycyjność i kreatywność kandydatów do pracy, w stosunku do których zaledwie odpowiednio co ósmy i co dziesiąty właściciel firmy przywiązuje wagę.

Uszczegółowienie przeprowadzanej analizy o strukturę próby badawczej nie powoduje zróżnicowania otrzymanych odpowiedzi. Nie zaobserwowano większych odchyleń w zależności od sektora gospodarki reprezentowanego przez przedsiębiorstwo, w zależności od jego lokalizacji, zasięgu działalności czy też wielkości. Niewielką odmienność w kolejności wskazywania pożądanych cech pracowników zaobserwowano w przypadku podmiotów gospo-

darczych o różnym okresie działalności. Właściciele przedsiębiorstw obecnych w obrocie gospodarczym nie dłużej niż 5 lat najbardziej cenią sobie u pracowników samodzielność – prawie co drugi przedsiębiorca z tej grupy wskazał na tę właśnie cechę. W firmach funkcjonujących na rynku od 5 do 10 lat najbardziej ceniona jest komunikatywność zatrudnionych osób (38,6%). Natomiast podmioty gospodarcze o najdłuższym doświadczeniu biznesowym i ugruntowanej pozycji rynkowej na pierwsze miejsce wśród cech pracowniczych przedkładają sobie odpowiedzialność (34,0%).

Wykres 13. Pożądane cechy charakteru u pracowników rekrutowanych przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego z uwzględnieniem podziału przedsiębiorstw według długości ich okresu działalności



Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

Otrzymane wyniki dla przedsiębiorstw powiatu malborskiego można porównać z rezultatami badań przeprowadzanych na innych grupach przedsiębiorców przez różne ośrodki badawcze. Przykładowo w badaniu przeprowadzonym wśród pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem absolwentów AGH¹ uzyskano następujący ranking cech pożądanych u kandydata do pracy:

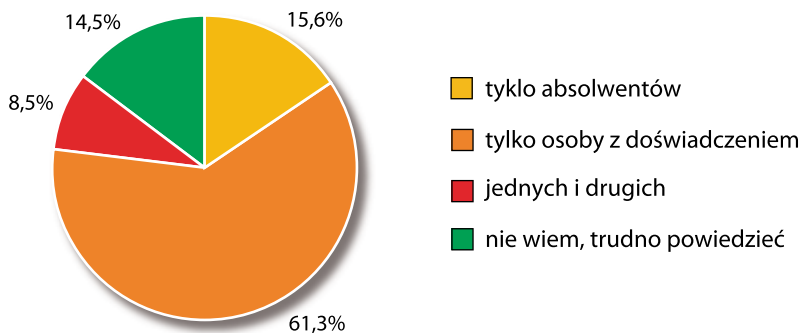
- ♦ odpowiedzialność,
- ♦ systematyczność,
- ♦ umiejętność pracy w zespole / komunikatywność,
- ♦ lojalność / uczciwość,

¹ Badanie miało charakter ankietowy i zostało zrealizowane w okresie od listopada 2002 do stycznia 2003. W badaniu wzięło udział 148 pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem absolwentów AGH; za: www.ck.agh.edu.pl/inne/kandydat_idealny.doc.

- ♦ kreatywność,
- ♦ umiejętność radzenia sobie w warunkach stresu,
- ♦ dyspozycyjność,
- ♦ motywacja do pracy / zaangażowanie,
- ♦ wysoka kultura osobista,
- ♦ samodzielność (rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji).

Porównanie wyników obu badań wskazuje na duże zbieżności. W obu badaniach za najważniejszą cechę pracownika pracodawcy uznali odpowiedzialność, ponadto obie grupy dużą rolę przypisały komunikatywności. Różnice występują w postrzeganiu roli samodzielności pracownika, która dla przedsiębiorców powiatu malborskiego zajmuje miejsce trzecie wśród cech pożądanых u kandydatów do pracy, a przez grupę porównawczą została umieszczona na miejscu dziesiątym. Odmiennie zaszeregowanie w rankingu wystąpiło również w przypadku zaangażowania, które w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego zajmuje miejsce czwarte, a w rankingu pracodawców zatrudniających absolwentów AGH otrzymało pozycję dopiero ósmą.

Wykres 14. Zapotrzebowanie na pracowników o określonym stopniu doświadczenia zgłaszane przez przedsiębiorców powiatu malborskiego

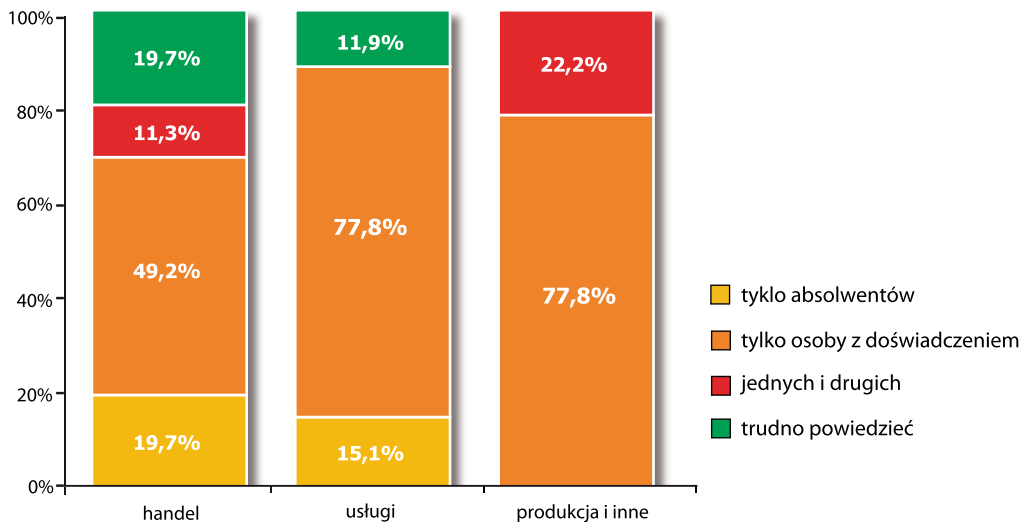


Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują zatrudnianie pracowników (n=69).

Reasumując, odpowiedzi w zakresie pożądanых przez przedsiębiorców umiejętności i cech będących w posiadaniu osób aplikujących na wakuujące stanowiska, wskazują, iż również istotne dla pracodawców są umiejętności, jakimi dysponują kandydaci do pracy, jak i ich cechy charakteru. Można wnioskować, iż problem ze znalezieniem pracy w powiecie malborskim mogą mieć osoby nieposiadające odpowiednich umiejętności i kwalifikacji, lecz wykazujące pożądanе cechy charakteru, jak również kandydaci z cennymi umiejętnościami pozbawieni kluczowych z punktu widzenia przedsiębiorcy cech. Jednocześnie warto zauważyć, iż o ile w zakresie pożądanых umiejętności pracowniczych ankietowani przedsiębiorcy byli stosunkowo jednomyślni, tak w przypadku optymalnych z punktu widzenia przedsiębiorstwa cech osobowościowych osób nowo zatrudnianych ich wskazania były już zróżnicowane.

Spośród 69 ankietowanych przedsiębiorców prowadzących działalność na terenie powiatu malborskiego, którzy zadeklarowali zwiększenie zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach w najbliższym okresie, 61,3% jest zainteresowanych przyjęciem do pracy wyłącznie osób posiadających doświadczenie, 15,6% deklaruje chęć zatrudnienia wyłącznie absolwentów szkół, a 8,5% widzi miejsce w swojej firmie zarówno dla jednej jak i drugiej grupy.

Wykres 15. Zapotrzebowanie na pracowników o określonym stopniu doświadczenia zgłaszane przez przedsiębiorców powiatu malborskiego w podziale na przedsiębiorstwa handlowe, usługowe i produkcyjne



Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują zatrudnianie pracowników (n=69).

Szczegółowa analiza parametrów przedsiębiorstw biorących udział w badaniu wskazuje, iż bez względu na wielkość, branżę czy długość okresu działania, przedsiębiorcy w zdecydowanej większości są zainteresowani zatrudnianiem wyłącznie osób z doświadczeniem. Odmienne relacja kształtuje się tylko w odpowiedziach właścicieli przedsiębiorstw zlokalizowanych poza Malborkiem, spośród których 35,2% chciałoby przyjąć do pracy tylko osoby bezpośrednio po ukończeniu szkoły, a 29,7% deklaruje chęć zatrudnienia wyłącznie pracowników dysponujących określonym doświadczeniem.

Determinacja przedsiębiorców powiatu malborskiego w zakresie przyjmowania do pracy wyłącznie osób dysponujących już doświadczeniem zawodowym jest szczególnie widoczna wśród przedsiębiorstw produkcyjnych, spośród których prawie 8 na 10 (77,8%) dopuszcza zatrudnienie tylko pracowników z doświadczeniem. Jednocześnie żaden z ankietowanych właścicieli przedsiębiorstw tej grupy nie planuje zatrudnienia osób nieposiadających doświadczenia.

Otrzymane wyniki wyraźnie wskazują, iż ewentualne trudności w znalezieniu pracy mogą w powiecie malborskim odczuwać w przyszłości absolwenci szkół. W celu zapobiegania problemowi bezrobocia wśród najmłodszych uczestników rynku pracy należy kłaść nacisk na

zdobywanie doświadczenia zawodowego przez te osoby jeszcze w trakcie ich edukacji. Doświadczenie to może przyjąć formę staży czy praktyk zawodowych w lokalnych przedsiębiorstwach. Niejednokrotnie odbycie takiej praktyki przez ucznia gwarantuje mu po ukończeniu szkoły miejsce pracy w przedsiębiorstwie, w którym przeprowadzone zostało przyzucenie do zawodu.

Z jednej strony odbyty staż czy praktyka stanowią swego rodzaju namiastkę doświadczenia dla ucznia, z drugiej natomiast pozwalają pracodawcy poznać praktykanta i ocenić jego przydatność zawodową pod kątem potencjalnego zatrudnienia w przyszłości.

Ważne wydaje się uświadamianie przedsiębiorcom korzyści płynących z zatrudniania absolwentów szkół. Decydując się na zatrudnienie osoby nieposiadającej doświadczenia zawodowego, a posiadającej jednocześnie status absolwenta, przedsiębiorstwo posiada możliwość uzyskania z tego tytułu określonych korzyści finansowych. Pracodawca ma m.in. możliwość wypłacania osobom podejmującym po raz pierwszy pracę niższego od minimalnego wynagrodzenia.

Tabela 1. Postrzeganie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez przedsiębiorców powiatu malborskiego

		zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
Ogółem		6,0%	21,3%	19,4%	53,2%
Wielkość zatrudnienia	0-9 osób	6,5%	19,6%	21,7%	52,2%
	10-49 osób	5,6%	21,7%	16,8%	55,9%
	> 50 osób	-	43,9%	-	56,1%
Przychody w 2008 r.	do 100 tys. zł	9,2%	18,5%	26,4%	45,9%
	100 tys zł - 1mln zł	11,1%	17,5%	17,5%	53,9%
	> 1 mln zł	-	38,0%	20,9%	41,1%
Branża	handel	3,0%	21,8%	15,0%	60,1%
	usługi	7,9%	16,9%	25,9%	49,3%
	produkcja i inne	13,0%	32,1%	19,7%	35,2%
Zakres działalności	lokalny	3,3%	18,7%	20,5%	57,6%
	szerszy niż lokalny	8,6%	23,9%	18,5%	49,1%
Okres działalności	do 5lat	21,0%	21,0%	21,0%	36,9%
	5-10 lat	-	33,9%	18,4%	47,7%
	> 10 lat	6,6%	16,5%	19,7%	57,3%

Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują zatrudnianie pracowników (n=69).

Problemy ze znalezieniem pracy w powiecie malborskim w najbliższym czasie mogą odczuwać osoby niepełnosprawne. Z przeprowadzonych badań wyraźnie wynika, iż przedsiębiorcy w zdecydowanej większości nie przewidują możliwości zatrudnienia osób, które nie posiadają pełnej sprawności ruchowej czy intelektualnej. W trakcie przeprowadzania badania ankietowani przedsiębiorcy zostali poinformowani o szerokim rozumieniu pojęcia

niepełnosprawności, tj. że do osób niepełnosprawnych zaliczane są nie tylko osoby z niepełnosprawnością ruchową, lecz również osoby niedowidzące oraz niedosłyszące. Mimo tego aż 53,2% badanej grupy stwierdziło, iż osoby niepełnosprawne zdecydowanie nie mogłyby znaleźć zatrudnienia w ich firmach. Jedynie 6,0% pracodawców widzi wyraźną możliwość znalezienia zatrudnienia w swojej organizacji dla takich osób.

Uszczegółowienie analizy o strukturę próby badawczej wskazuje, iż rozmiar przedsiębiorstwa mierzony wielkością zatrudnienia i wysokością generowanych obrotów, jak również zasięg działania, nie wpływają istotnie na zróżnicowanie odpowiedzi respondentów. Pewną odmienność w udzielanych opiniach można dostrzec w zależności od branży, w której funkcjonuje przedsiębiorstwo. Największe szanse dla zatrudnienia osób niepełnosprawnych dostrzegają właściciele firm o charakterze wytwórczym – 45,1% z nich deklaruje, iż niektóre z prac w ich przedsiębiorstwach mogłyby wykonywać osoby z pewnym stopniem niepełnosprawności.

Otrzymane wyniki wydają się nie odbiegać od średnich ogólnokrajowych - wśród prawie 2,5 miliona osób, z orzeczonym stopniem niepełnosprawności lub grupą inwalidzką w wieku produkcyjnym mieszkających w Polsce, bezrobocie wynosi około 80%. Warto dodać, iż jest to odsetek zdecydowanie wyższy niż w krajach Europy Zachodniej, w których aktywny zawodowo jest co drugi niepełnosprawny.² Spis powszechny w 2002 roku wskazał, że 14,3% ludności kraju to osoby niepełnosprawne, w woj. pomorskim 13,8% (ponad 300 tysięcy osób), przy czym obserwuje się tendencję wzrostową w tym zakresie, co wynika m.in. z procesu starzenia się społeczeństwa. Z rejestrów osób niepełnosprawnych prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy wynika, iż stanowią one wprawdzie niewielki procent wśród osób poszukujących pracy ale wynika to m.in. z braku wiary w skuteczność pracy tego typu działań na otwartym rynku, co potwierdzają m.in. statystyki.³ By poprawić sytuację w tym zakresie w powiecie malborskim za słuszne należy uznać działania na rzecz uświadamiania przedsiębiorcom korzyści płynących z zatrudniania osób niepełnosprawnych, takich jak niższe podatki, specjalne fundusze na tworzenie miejsc pracy i wyposażenie zakładu, czy mniejsze koszty pracy.

Ciekawą strukturę przedstawiają również odpowiedzi przedsiębiorców pogrupowane ze względu na długość istnienia podmiotu gospodarczego na rynku. Okazuje się, że, im dłuższym doświadczeniem dysponuje przedsiębiorstwo, tym mniej możliwości dla zatrudnienia osób niepełnosprawnych dostrzega. O ile wśród firm „młodych”, z doświadczeniem nieprzekraczającym 5 lat, 42% planuje w przyszłości zatrudnienie osób niepełnosprawnych, tak w grupie przedsiębiorstw obecnych na rynku od co najmniej 10 lat tylko 23,1% przewiduje taką możliwość. Trudno wyciągnąć w tym zakresie głębsze wnioski. Nie są bowiem dostępne informacje, czy niechęć do zatrudniania osób niepełnosprawnych w grupie przedsiębiorstw o ugruntowanej pozycji rynkowej wynika z ich wcześniejszych doświadczeń w tym zakresie.

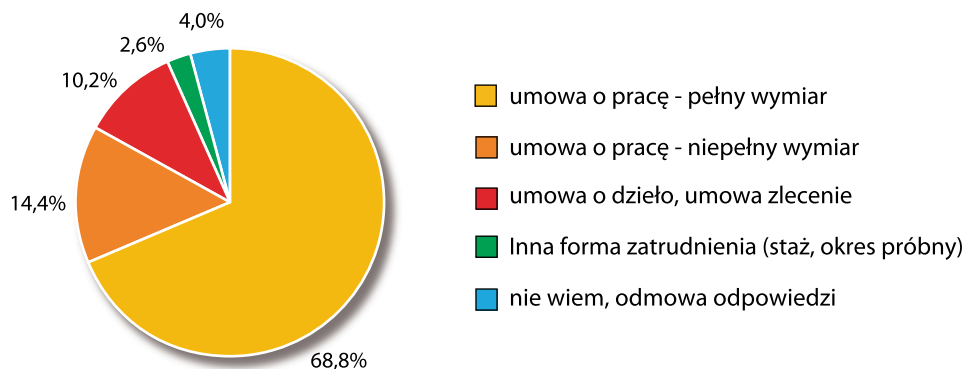
² Ł. Trochimiuk: *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – przywileje i obowiązki pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” nr 7/2007.

³ *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w ocenie pracodawców i innych kluczowych partnerów rynku pracy w Mieście Gdańsk i powiecie gdańskim - stan obecny oraz możliwe kierunki zmian*, raport PBS DGA Sp. z o.o. na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku, Gdańsk 2008.

Jedną z najczęstszych przyczyn niechęci pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest przeświadczenie o ich niższej wydajności oraz gorszej jakości wykonywanej przez nich pracy. Uprzedzenia w stosunku do osób niepełnosprawnych wykazują również nierzadko współpracownicy i personel kierowniczy przedsiębiorstw. Demotywiąco na właścicieli przedsiębiorstw działa również konieczność poniesienia dodatkowych kosztów w celu usunięcia barier architektonicznych oraz dostosowania stanowisk pracy i obiektów do potrzeb osób niepełnosprawnych. Nie bez znaczenia w tym zakresie pozostają obawy przed dodatkowymi formalnościami i obowiązkami, takimi jak konieczność wezwania Państwowej Inspekcji Pracy w celu potwierdzenia dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej (również związanej z tym możliwość dodatkowych kontroli), a także potrzeba zapewnienia opieki medycznej (zakłady pracy chronionej). Sytuację tę pogłębia przede wszystkim nieświadomość przedsiębiorców w zakresie korzyści, jakie może im przynieść zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Wynika ona przede wszystkim z niezajomości przepisów prawa. By przeciwdziałać pogłębianiu się tego zjawiska za konieczne należy uznać informowanie środowiska biznesowego o możliwości uzyskania wymiernych korzyści z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych, w tym przede wszystkim możliwości uzyskania wsparcia finansowego w postaci chociażby dofinansowania wynagrodzeń czy składek na ubezpieczenia społeczne.⁴

Kolejny obszar badań dotyczących przyszłości gospodarczej powiatu malborskiego w kontekście planowanych zmian na rynku pracy dotyczył deklaracji przedsiębiorców w zakresie stosowanych w przyszłości form zatrudniania pracowników.

Wykres 16. Planowane formy zatrudnienia nowych pracowników w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego



Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują zatrudnianie pracowników (n=69).

⁴ Szerzej o problemie tym traktuje opracowanie: *Bariery zatrudniania osób niepełnosprawnych widziane z perspektywy pracodawców* – wykonane przez Szkołę Wyższą Psychologii Społecznej w Warszawie na podstawie wyników badania jakościowego przeprowadzonego w ramach projektu 34/WUE/0041/IV/05/V (http://www.swps.edu.pl/new_www/UserFiles/File/EFS/prezentacje/Bariery_pracodawcy.pdf)

Spośród ankietowanych przedsiębiorców powiatu malborskiego, którzy deklarują zwiększenie zatrudnienia, zdecydowana większość (68,8%) planuje zatrudnianie pracowników na umowę o pracę w pełnym wymiarze, co siódmy przedsiębiorca zamierza zawierać takie umowy, ale na niepełny wymiar czasu pracy, co dziesiąty natomiast chce wykorzystać w celu zatrudniania pracowników umowy przewidziane przez kodeks cywilny - umowy o dzieło lub umowy zlecenia. Nieliczne podmioty gospodarcze z badanej grupy (2,6%) będą wykorzystywały inne formy zatrudnienia, takie jak staże lub okresy próbne. Jednocześnie żaden z ankietowanych przedsiębiorców nie przewiduje zatrudniania pracowników prowadzących własną działalność gospodarczą przy wykorzystaniu opcji tzw. samozatrudnienia.

Odpowiedzi przedsiębiorców wyraźnie wskazują, iż największym powodzeniem cieszy się tradycyjna umowa o pracę zawierana na pełen wymiar czasu, a pozostałe formy zatrudnienia stanowią jedynie jej uzupełnienie. Analiza struktury ankietowanych przedsiębiorstw pozwala zauważyć, iż w niektórych grupach umowa o pracę jest wskazywana jako jedyna planowana forma zatrudniania pracowników (100% odpowiedzi). Deklaracje takie otrzymano m.in. od właścicieli największych spośród ankietowanych przedsiębiorstw (zatrudniających powyżej 50 osób), a także od przedsiębiorców o krótkim doświadczeniu w obrocie gospodarczym, których okres obecności na rynku nie przekracza 5 lat.

Być może korzystne byłoby uświadomienie przedsiębiorcom, m.in. w kontekście walki z bezrobociem, że przepisy prawa przewidują zdecydowanie szersze spektrum możliwości zatrudniania pracowników, niż klasyczna umowa o pracę. Atrakcyjne dla pracodawców mogą się okazać elastyczne formy zatrudnienia (możliwe do zastosowania zarówno w przypadku klasycznej umowy o pracę jak i umów cywilno-prawnych), które pozwalają dostosowywać poziom zatrudnienia np. do sezonowo zmieniającego się popytu na pracę.

Należy mieć na uwadze fakt, iż podczas gdy zatrudnienie na czas nieokreślony jest kosztowne dla pracodawcy, a dla pracownika staje się często celem trudno osiągalnym, elastyczne formy zatrudnienia umożliwiają dopasowanie warunków pracy do potrzeb i możliwości obu stron. Przykładowo zastosowanie pracy tymczasowej pozwala wejść na rynek pracy absolwentom i grupom wykluczonym społecznie.⁵

⁵ Szczegółowo elastyczne formy zatrudnienia oraz płynące z nich korzyści omówione zostały w raporcie pt.: *Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce*, opracowanym w 2008 roku przez Wyższą Szkołę Zarządzania Personalem (Projekt współfinansowany ze środków EFS w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich); http://www.pracaelastyczna.pl/images/raport_koncowy-1.pdf.

2. Planowane działania przedsiębiorców malborskich w zakresie polityki wynagrodzeń oraz szkoleń

Przedsiębiorcy zapytani o to, czy zamierzają podwyższyć wypłacane w nadchodzącym roku wynagrodzenia, w 36,9% deklarują takie działanie na wszystkich stanowiskach pracy. Porównywalna grupa ankietowanych (31,6%) nie jest w stanie określić, czy dokona takich działań, czekając zapewne na sytuację na rynku, która ostatecznie podyktuje konieczność bądź brak zasadności podejmowania ww. działań. Relatywnie duża grupa respondentów (21,7% zapytanych osób), nie zamierza w nadchodzącym roku dawać swoim pracownikom żadnych podwyżek. Takie stanowisko najczęściej występuje wśród mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 9 pracowników), w których oddziaływanie zorganizowanej grupy pracowników na pracodawcę w celu uzyskania podwyżek nie jest praktycznie możliwe.

Tabela 2. Wzrost wynagrodzeń deklarowany przez przedsiębiorców powiatu malborskiego na rok 2010

O ile % podwyżki?		O ile %
Ogółem		15,52
Lokalizacja	miasto Malbork	15,90
	poza Malborkiem	13,21
Wielkość zatrudnienia	0-9 osób	16,69
	10-49 osób	11,15
	50+ osób	9,33
Przychody w 2008 r.	do 100 tys. zł	17,74
	100 tys. - 1 mln zł	16,23
	>1 mln zł	12,73
Branża	handel	14,97
	usługi	16,01
	produkcja i inne	15,73
Zasięg działalności	lokalny	15,60
	szerszy niż lokalny	15,44
Okres działalności	do 5 lat	14,53
	5-10 lat	19,18
	>10 lat	14,40

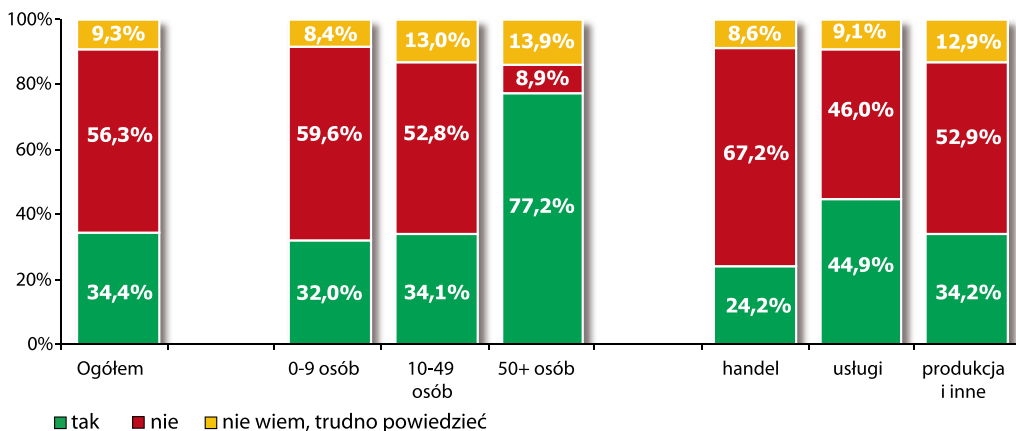
Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują podwyżki wynagrodzeń (n=117).

Według opinii przedstawicieli firm, które zadeklarowały gotowość dokonania w kolejnym roku podwyżek wynagrodzeń, średnia stopa proponowanego wzrostu wynosi 15,5%. Najwyższe zwiększenia mają nastąpić w przedsiębiorstwach funkcjonujących na rynku od 5-10 lat (o 19,2%), a także – co może zastanawiać, w firmach osiągających najniższy próg generowanych obrotów (do 100 tys. zł). Właściciele tych firm zamierzają podnieść poziom wynagrodzeń średnio o 17,7%.

Zdecydowana większość (aż 85,0%) przedsiębiorców powiatu malborskiego jest również zdania, iż w kolejnych dwóch latach nie zamierza dokonywać redukcji (obniżenia) wynagrodzeń. Takiego stanowiska jest 94,3% badanych przedsiębiorstw generujących najwyższe obroty (ponad 1 mln zł), a także 86,5% firm realizujących działalność handlową. Bez względu na kryterium podziału objętej badaniem grupy malborskich respondentów, w bardzo niewielu firmach rozważa się w ogóle podejmowanie takich radykalnych kroków. Przedsiębiorcy są zapewne przeświadczeni, iż tego typu działania mogłyby doprowadzić do odejść pracowników, a w konsekwencji do konieczności zmniejszenia skali działalności.

Przedsiębiorcy - respondenci badania, pytani o plany szkoleniowe w swoich firmach w większości (56,3%) wskazywali, że nie planują jakichkolwiek szkoleń w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Tylko 86 ankietowanych z grupy 250 zadeklarowało, że takie szkolenia planuje. Dość duży także był odsetek tych, którzy nie mieli zdania w tej kwestii (9,3%).

Wykres 17. Planowanie przez przedsiębiorców powiatu malborskiego w ciągu najbliższych 12 miesięcy szkoleń dla pracowników (z wyłączeniem BHP i PPOŻ)



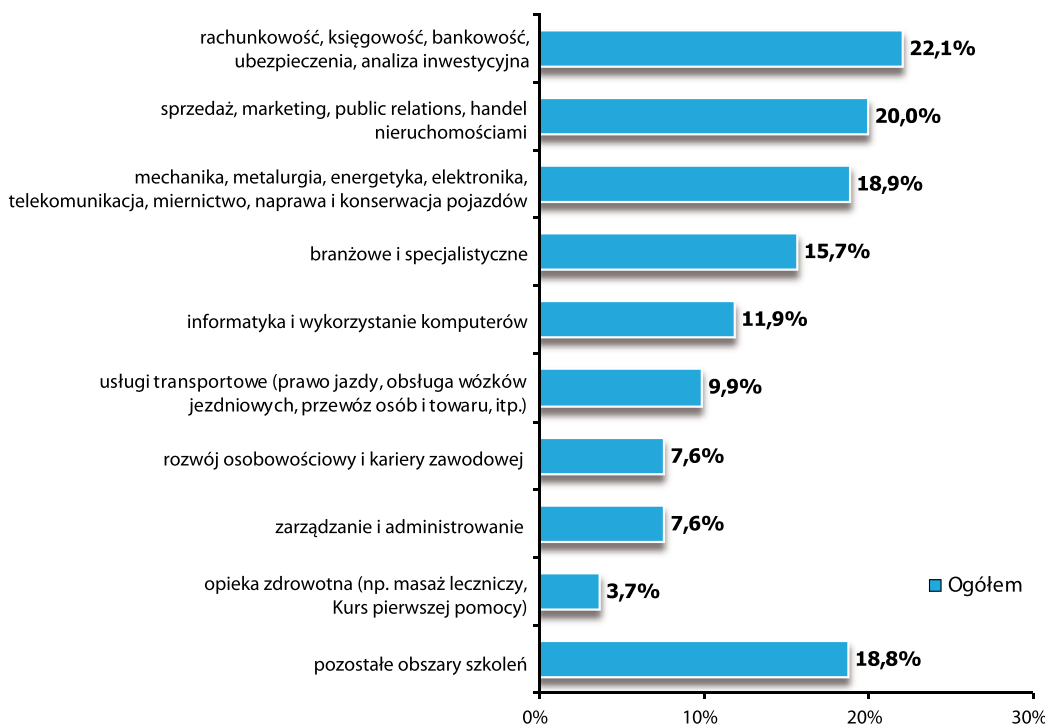
Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

Zdecydowanie częściej negatywnej odpowiedzi udzielali przedstawiciele firm spoza Malborka (brak planów wskazało aż 73,6% tej grupy). Częściej nie planowali szkoleń przedstawiciele firm mikro i małych. Natomiast wśród firm zatrudniających powyżej 50 osób wyrażany był pogląd o fakcie organizacji szkoleń w najbliższych miesiącach. Duży odsetek firm nie planujących szkoleń zaobserwowano w grupie przedsiębiorstw o niskich przychodach, ponadto

planów w tym zakresie nie miały przedsiębiorstwa branży handlowej, działające lokalnie. Warto tu zwrócić jeszcze uwagę na to, iż wiek firmy nie ma większego znaczenia dla faktu planowania bądź nie szkoleń w najbliższej perspektywie czasowej.

Grupa badanych 86 przedsiębiorców wskazała także, jakie szkolenia są w kręgu ich zainteresowań w najbliższej perspektywie. Otóż, w stosunku do aktualnie wskazanego zakresu szkoleń w raporcie „Gospodarka Powiatu Malborskiego Dziś” wystąpiły pewne przewartościowania. Dotyczy to głównie przesunięcia z czwartego na drugie miejsce w rankingu zagadnień związanych ze sprzedażą i marketingiem natomiast na dalszy plan zostały odsunięte tzw. szkolenia branżowe i specjalistyczne (wcześniej na pozycji drugiej).

Wykres 18. Obszary szkoleń dla pracowników planowanych przez przedsiębiorców powiatu malborskiego na najbliższe 12 miesięcy

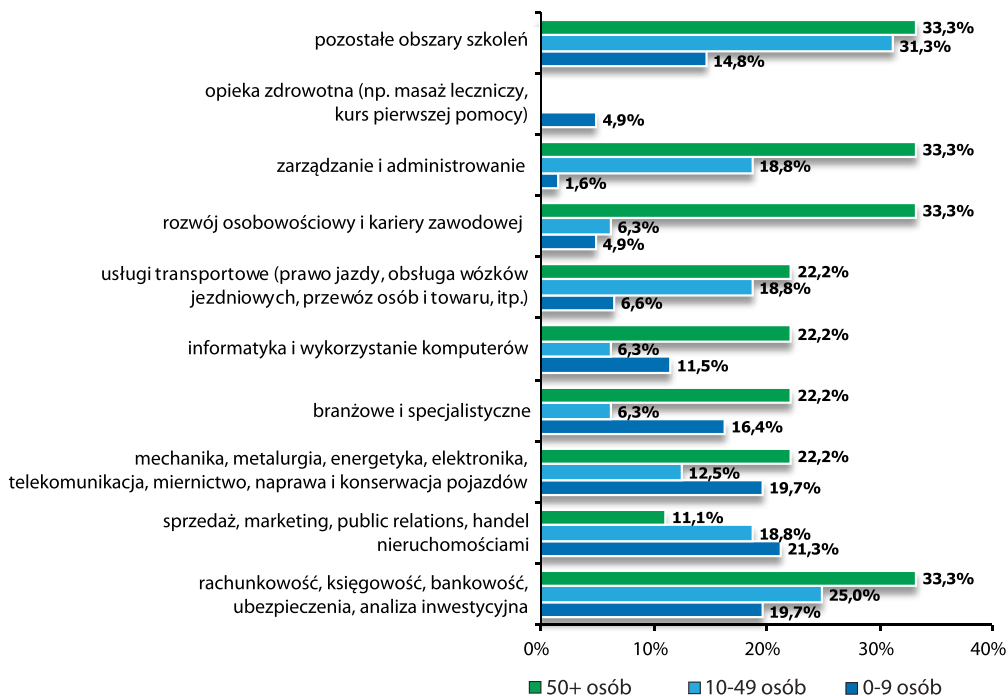


Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują szkolenia dla pracowników (n=86).

Zainteresowanie tematyką szkoleń może wiązać się z trudnościami w realizacji sprzedaży, które pojawiły się w wielu firmach na skutek kryzysu gospodarczego (szkolenia tzw. sprzedażowe najczęściej deklarowały firmy o przychodach do 100 tys. zł, zatrudniające od 0 do 9 osób, działające w handlu na lokalną skalę).

Na pierwszym miejscu pozostaje sfera zagadnień związanych z rachunkowością, księgowością, bankowością, ubezpieczeniami i analizą inwestycyjną. To także jest dowód na to,

Wykres 19. Obszary szkoleń dla pracowników planowanych przez przedsiębiorców powiatu malborskiego na najbliższe 12 miesięcy według wielkości przedsiębiorstw (mierzonej liczbą zatrudnionych w nich osób)



Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują szkolenia dla pracowników (n=86).

że firmy z należytą troską podchodzą do problemów zarządzania finansami, co w połączeniu z częstymi zmianami przepisów w tej sferze wywołuje duże zainteresowanie taką tematyką. Być może także przyczyną tego zjawiska jest fakt, iż szkolenia te są na ogół bardziej dostępne tzn. jest ich więcej, istnieje łatwość ich organizacji, gdyż nie wymagają specjalistycznego sprzętu, zaplecza itp. Wśród firm, które najczęściej wskazywały właśnie na tę dziedzinę, wymienić należy małe i średnie firmy z Malborka, o przychodach powyżej 100.000 zł, działające w sferze produkcyjnej na skalę większą niż lokalna i stażu dłuższym niż 10 lat.

3. Przewidywane w 2010 r. procesy modernizacyjne i restrukturyzacyjne przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie malborskim

Przedsiębiorcy powiatu malborskiego zapytani o plany modernizacyjne na rok 2010 w 52,7% swoich wypowiedzi zakładają realizację takich działań, w 34,6% są sceptycznie nastawieni do tego typu inicjatyw, natomiast w 12,7% nie potrafią w dniu badania określić, czy będą dokonywali w kolejnym roku jakichkolwiek modernizacji.

Tabela 3. Planowane na rok 2010 spektrum działań modernizacyjnych w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego

W jakim zakresie planują Państwo modernizację w swojej firmie?		W jakim zakresie planują Państwo modernizację w swojej firmie?					
		zakup nowych maszyn / urządzeń	unowocześnienie posiadanych maszyn / urządzeń	rozbudowa / przebudowa obiektów lokalowych	zakup / unowocześnienie oprogramowania	inne - pojedyncze odpowiedzi	nie wiem
Ogółem		58,4%	16,0%	32,8%	25,5%	6,3%	0,8%
Lokalizacja	miasto Malbork	58,0%	17,2%	30,1%	27,5%	7,2%	0,9%
	poza Malborkiem	61,5%	8,3%	51,3%	12,1%	0,00	0,00
Wielkość zatrudnienia	0-9 osób	53,7%	11,6%	33,6%	27,4%	6,3%	1,1%
	10-49 osób	66,8%	26,4%	29,8%	20,4%	3,4%	0,00
	50+ osób	100,0%	44,9%	31,8%	15,0%	15,0%	0,00
Przychody w 2008 r.	do 100 tys. zł	52,5%	11,9%	29,5%	17,8%	14,9%	0,00
	100 tys. - 1 mln zł	49,1%	16,5%	46,9%	36,0%	0,00	0,00
	>1 mln zł	64,2%	23,7%	34,4%	36,3%	5,3%	0,00
Branża	handel	37,2%	3,9%	53,7%	22,5%	9,5%	0,00
	usługi	64,7%	16,3%	21,0%	30,6%	5,9%	1,6%
	produkcja i inne	86,0%	43,2%	25,2%	15,0%	0,00	0,00

Tabela 3. Planowane... (ciąg dalszy)

Zasięg działalności	lokalny	57,9%	15,9%	36,5%	19,8%	11,8%	0,00
	szerszy niż lokalny	58,9%	16,1%	29,5%	30,7%	1,2%	1,6%
Okres działalności	do 5 lat	66,9%	24,5%	15,6%	15,3%	0,00	0,00
	5-10 lat	56,3%	9,0%	18,6%	29,7%	11,2%	0,00
	>10 lat	58,0%	17,1%	39,6%	25,5%	5,5%	1,2%

Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują modernizację (n=133)

Z wypowiedzi przedsiębiorców, którzy zadeklarowali, iż w 2010 r. zamierzają podjąć jakąkolwiek działalność zmierzającą ku modernizacji swoich firm, wynika, iż aż 58,4% działań jest planowanych w zakresie zakupu nowych maszyn i urządzeń. Co trzeci badany przedsiębiorca będzie w 2010 roku dokonywał inwestycji w rozbudowę oraz przebudowę obiektów lokalowych. Jedna czwarta ankietowanych osób ocenia, że zamierza dokonać inwestycji w zakup i unowocześnienie dotychczas wykorzystywanego w firmach oprogramowania komputerowego.

Zaledwie 16,0% respondentów podejmowane działania modernizacyjne będzie w 2010 roku utożsamiać z unowocześnianiem posiadanego parku maszynowego. Wśród firm handlowych dominować będzie (53,7%) tendencja do inwestycji w obiekty lokalowe. Firmy produkcyjne natomiast w 86,0% deklarują inwestycje w zakup nowych maszyn i urządzeń.

Bez względu na zasięg realizowanej działalności gospodarczej, zarówno podmioty działające lokalnie (w 57,9%), jak również firmy ekspansywnie docierające poza obszar powiatu malborskiego (w 58,9%) zamierzają dokonać w 2010 r. inwestycji właśnie w głównej mierze w zakup nowych maszyn i urządzeń.

Tabela 4. Planowane na rok 2010 działania restrukturyzacyjne w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego według wybranych kryteriów podziału respondentów

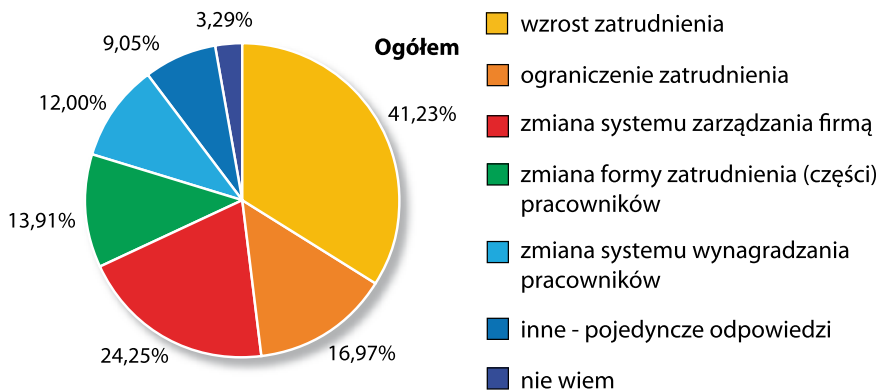
Kryterium podziału respondentów: przedsiębiorstw powiatu malborskiego	Jakie działania restrukturyzacyjne planuje Pana/i firma?							
	wzrost zatrudnienia	ograniczenie zatrudnienia	zmiana systemu zarządzania firmą	zmiana formy zatrudnienia (części pracowników)	zmiana systemu wynagradzania pracowników	inne - pojedyncze odpowiedzi	nie wiem	
Ogółem	41,23%	16,97%	24,25%	13,91%	12,00%	9,05%	3,29%	
Lokalizacja	miasto Malbork	46,24%	21,18%	21,45%	13,76%	14,97%	4,11%	4,11%
	poza Malborkiem	21,05%	0,00%	35,52%	14,48%	0,00%	28,95%	0,00%

Tabela 4. Planowane... (ciąg dalszy)

Wielkość zatrudnienia	0-9 osób	57,18%	14,36%	28,45%	14,36%	14,36%	0,00%	0,00%
	10-49 osób	26,68%	0,00%	11,66%	11,66%	13,34%	36,66%	13,34%
	50+ osób	0,00%	56,14%	28,07%	15,79%	0,00%	0,00%	0,00%
Przychody w 2008 r.	do 100 tys. zł	69,13%	10,29%	10,29%	10,29%	18,08%	0,00%	0,00%
	100 tys. - 1 mln zł	50,00%	0,00%	28,46%	0,00%	28,46%	21,54%	0,00%
	>1 mln zł	0,00%	25,28%	42,89%	14,22%	0,00%	17,61%	0,00%
Branża	handel	44,39%	14,99%	14,99%	32,91%	0,00%	11,35%	11,35%
	usługi	53,71%	9,33%	27,63%	9,33%	25,72%	0,00%	0,00%
	produkcja i inne	13,54%	33,98%	28,82%	0,00%	0,00%	23,66%	0,00%
Zasięg działalności	lokalny	61,32%	12,89%	25,78%	25,78%	9,76%	0,00%	0,00%
	szerszy niż lokalny	30,99%	19,05%	23,47%	7,85%	13,14%	13,66%	4,97%
Okres działalności	do 5 lat	0,00%	0,00%	49,02%	50,98%	0,00%	0,00%	0,00%
	5-10 lat	50,88%	18,46%	49,12%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	>10 lat	43,07%	18,59%	12,50%	14,07%	17,67%	13,33%	4,85%

Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują restrukturyzację (n=26)

Wykres 20. Planowane na rok 2010 działania restrukturyzacyjne w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego



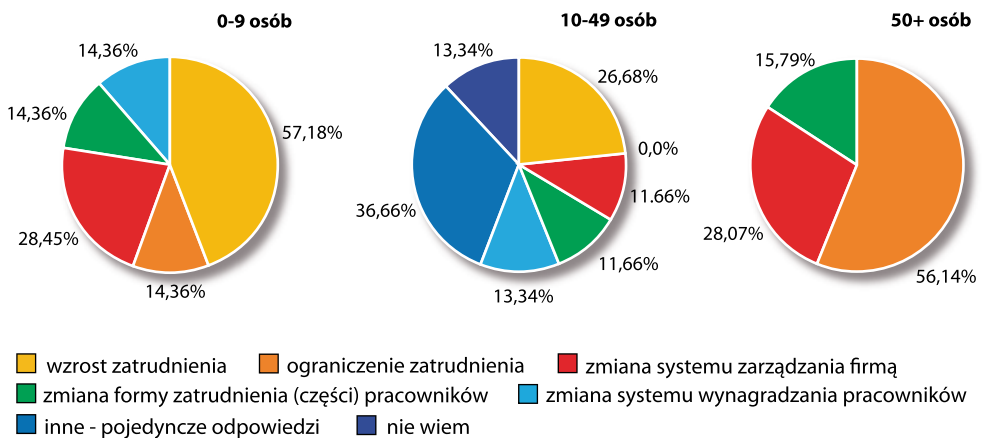
Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują restrukturyzację (n=26)

Pozytywne prognozy wśród malborskich przedsiębiorstw na rok 2010 w zakresie po-

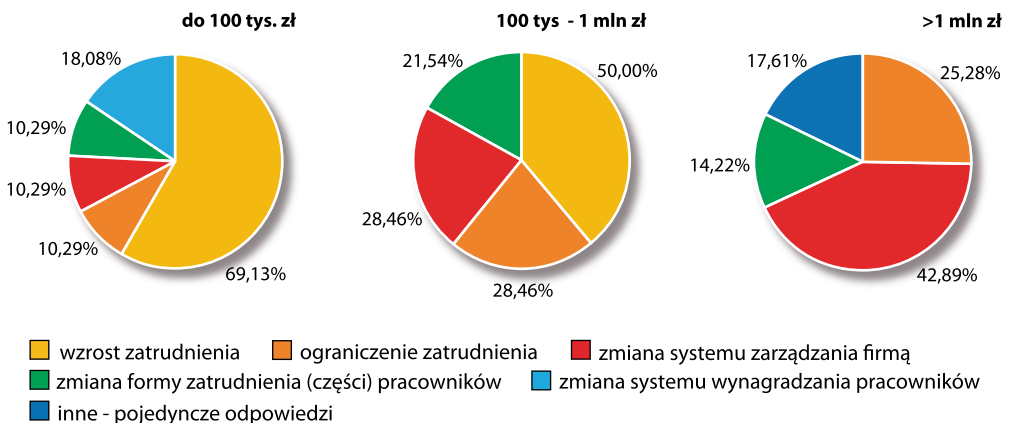
dejmowanych działań restrukturyzacyjnych (warto jednak podkreślić, iż wskazało na nie zaledwie 26 przedsiębiorców) wynikają m.in. z deklarowanego wzrostu zatrudnienia. Aż 41,2% firm, które zapowiedziały przekształcenia restrukturyzacyjne dotychczas realizowanej działalności gospodarczej, zapowiada w przyszłym roku zwiększenie liczby pracowników. Jednocześnie wśród pozostałych firm objętych badaniem 16,9% przedsiębiorców obawia się, że będzie zmuszona dokonać redukcji dotychczasowego stanu zatrudnienia.

Wykres 21. Planowane na rok 2010 działania restrukturyzacyjne w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego w podziale respondentów według kryterium liczby zatrudnionych pracowników

Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują restrukturyzację (n=26)



Wykres 22. Planowane na rok 2010 działania restrukturyzacyjne w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego w podziale respondentów według kryterium wartości generowanych obrotów (2008 r.)

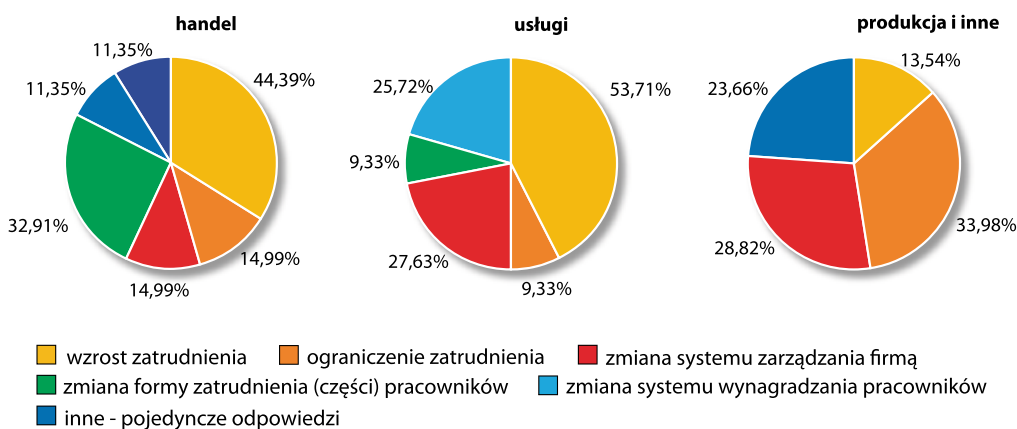


Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują restrukturyzację (n=26)

Część przedsiębiorców (24,3%) zapowiada ponadto zmianę dotychczasowego systemu zarządzania swoją firmą. Biorąc pod uwagę minione trudne dla przedsiębiorców dwa lata kryzysu finansowego i gospodarczego, najprawdopodobniej zarządzający będą zmieniali swoje podejście w kierunku efektywnego, bardziej elastycznego gospodarowania zarówno zasobami materialnymi, jak i kapitałem pracowniczym. Być może w celu uelastycznienia zasobów ludzkich, na które popyt może mieć charakter cykliczny, warto byłoby uwzględnić szerokie możliwości prawne, jakie dają elastyczne formy zatrudnienia.

W grupie największych pracodawców powiatu malborskiego, tj. firm zatrudniających ponad 50 pracowników, planowane działania restrukturyzacyjne sprowadzają się do trzech najważniejszych wymiarów: ograniczenia zatrudnienia (56,1%), zmiany systemu zarządzania przedsiębiorstwem (28,1%), a także zmiany formy zatrudnienia w odniesieniu do części kadry pracowniczej (15,8%). Żaden z poddanych badaniom przedsiębiorców z grupy firm małych, tj. zatrudniających maksymalnie do 49 pracowników, nie opowiedział się za planowaną redukcją zatrudnienia. Należy raczej podkreślić, iż aż 26,7% udzielanych odpowiedzi wiązało się z planami zakładającymi wzrost zatrudnienia. Jeszcze bardziej radykalne postanowienie dalszego wzrostu zatrudnienia można również obserwować wśród mikroprzedsiębiorców (zatrudniających do tej pory do 9 pracowników) – niemal 57,2% odpowiedzi tej grupy respondentów wskazywała na taką właśnie pozytywną tendencję zmian na rynku pracy w regionie powiatu malborskiego prognozowaną na 2010 r.

Wykres 23. Planowane na rok 2010 działania restrukturyzacyjne w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego w podziale respondentów według kryterium charakteru prowadzonej działalności gospodarczej (produkcja, handel, usługi)



dzionej działalności gospodarczej (produkcja, handel, usługi)

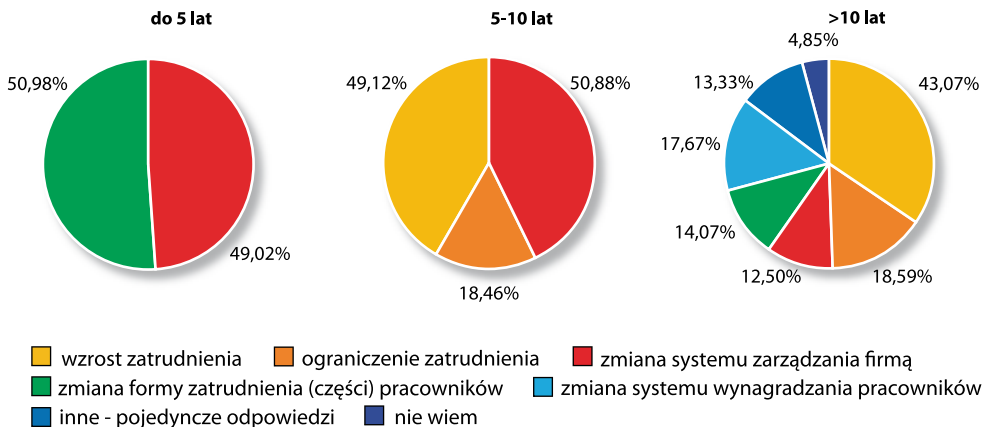
Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują restrukturyzację (n=26)

Przedsiębiorstwa, które zamierzają zmienić w przyszłym roku obrotowym system wynagradzania swoich pracowników, zlokalizowane są przede wszystkim w mieście Malbork. Żadna z objętych badaniami firm tego powiatu, której lokalizacja znajduje się poza centralną aglome-

racją miejską, nie wskazała na tego typu planowane zmiany restrukturyzacyjne.

Aż 69,1% podmiotów generujących w 2008 r. przychody ze sprzedaży do 100 tys. zł planuje dalszy wzrost zatrudnienia. Firmy zakładające na kolejny rok tego typu ekspansję charakteryzują się w głównej mierze działalnością usługową, a także handlową, w przeważającej większości działają na rynku lokalnym oraz posiadają historię swojej działalności gospodarczej mieszczącą się w przedziale 5-10 lat.

Wykres 24. Planowane na rok 2010 działania restrukturyzacyjne w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego w podziale respondentów według kryterium długości cyklu życia przed-



siębiorstwa

Podstawa procentowania: tylko firmy, które planują restrukturyzację (n=26)

Reasumując oraz odnosząc powyżej zaprezentowane wyniki badań do danych makroekonomicznych, rozwój przedsiębiorczości, rozumianej jako skłonność do zakładania i prowadzenia własnych przedsiębiorstw, stał się zjawiskiem typowym dla okresu transformacji polskiej gospodarki. Podstawowymi czynnikami wpływającymi na sytuację ekonomiczno-finansową przedsiębiorstw, a tym samym na ich liczbę i skłonność ludzi do podejmowania inicjatyw biznesowych jest stan gospodarki w skali makro. Obok sytuacji makroekonomicznej kraju istotną rolę w tworzeniu warunków dla podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej odgrywa szereg uwarunkowań instytucjonalnych, w tym przede wszystkim prawodawstwo i sądownictwo gospodarcze.

Wśród wielu czynników określających kształt i rozmiar rynku konsumpcyjnego na pierwsze miejsce wysuwa się wielkość i struktura spożycia obywateli. Elementy te kształtowane są według B. Reformat⁶ w głównej mierze przez politykę gospodarczą oraz proces transformacji. Według J. Kramera⁷ poprawnie działające instrumenty polityki gospodarczej tworzą natomiast czynniki konsumpcji, które ograniczają lub stymulują zmiany w wielkości i strukturze spożycia

⁶ B. Reformat, *Strategie dystrybucji przedsiębiorstw na rynku dóbr konsumpcyjnych*, Wyd. AE, Katowice 2003, s. 29.

⁷ J. Kramer, *Konsumpcja w gospodarce rynkowej*, PWE, Warszawa 1997, s. 58.

ludności, co przekłada się na kształt rynku konsumpcyjnego.

Rozwój przedsiębiorstw w Polsce, w tym w szczególności podmiotów sektora MSP, wskazywał w opinii Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” na niepełne wykorzystanie potencjału ich wzrostu. Nie wynika to jednak bezpośrednio z koniunktury gospodarczej, lecz jest w głównej mierze konsekwencją barier, na jakie napotykają przedsiębiorcy w obszarze regulacyjnym i instytucjonalnym. Z badania przeprowadzonego pod koniec 2006 roku przez Ministerstwo Gospodarki⁸ wynika, iż jedną z najważniejszych barier hamujących rozwój małych przedsiębiorstw w Polsce jest wysokość podatków i opłat przewidzianych prawem - na uciążliwość tę wskazało 40% ankietowanych respondentów.⁹ Drugą co do ważności wskazywaną przez przedsiębiorstwa barierą są niskie obroty. Co dziesiąty ankietowany wskazywał natomiast jako najistotniejszą barierę skomplikowanie przepisów prawnych. Mniejsze znaczenie dla badanej grupy przedsiębiorców miała konkurencja ze strony innych przedsiębiorstw, a udział wskazań poniżej 7% osiągnęły czynniki takie jak: biurokracja, koszty oraz kwalifikacje siły roboczej, a także warunki lokalowe oraz wysokość czynszu.

Według Konfederacji Pracodawców Polskich największe bariery stawiane rozwojowi polskiej przedsiębiorczości tkwią w aktach prawnych regulujących fundamentalne dla gospodarki kwestie, takie jak: rozpoczynanie działalności gospodarczej, zatrudnianie i zwalnianie pracowników, nabywanie nieruchomości, dochodzenie należności, uzyskiwanie kredytów, ochrona inwestorów oraz ochrona zarówno dłużników jak i wierzycieli w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo ulega likwidacji.¹⁰ Analiza opinii przedsiębiorców na temat obowiązujących przepisów prawnych i procedur w badaniu przeprowadzonym przez Ministerstwo Gospodarki wskazuje, iż przedsiębiorcy najlepiej oceniają funkcjonowanie regulacji w zakresie rozliczeń z kontrahentami oraz kontroli działalności gospodarczej, najgorzej natomiast postrzegane jest funkcjonowanie sądownictwa oraz prawa podatkowego. Prawne i administracyjne warunki prowadzenia działalności gospodarczej zajmują czołowe pozycje wśród barier rozwoju przedsiębiorczości również w świetle innych analiz. Przykładem mogą być badania przeprowadzone przez Foreign Investment Advisory Service (FIAS) we współpracy z Bankiem Światowym.¹¹ Przepisy podatkowe są jednymi z najważniejszych regulacji z punktu widzenia prowadzonej działalności gospodarczej. W raporcie PricewaterhouseCoopers i Banku Światowego,¹² zawierającym przeprowadzoną w 2006 roku ocenę systemów podatkowych pod kątem ich wpływu na rozwój przedsiębiorczości w 175 krajach, Polska zajęła odległe 71 miejsce. Do czynników najbardziej utrudniających działalność przedsiębiorców zaliczono ponadto: brak zaufania między podatnikiem a aparatem skarbowym, zbyt dużą liczbę przepisów,¹³ a także niezrozumiały język przepisów.

⁸ W ramach badania przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie barier hamujących rozwój gospodarki, a także o ocenę funkcjonowania przepisów w najważniejszych obszarach otoczenia przedsiębiorców, takich jak prawo podatkowe, prawo pracy czy funkcjonowanie sądownictwa.

⁹ *Trendy rozwojowe sektora MSP w ocenie przedsiębiorców w drugiej połowie 2006 roku*, Departament Analiz i Prognoz Ministerstwa Gospodarki, Warszawa 2007.

¹⁰ *Zielona Księga: Państwo przyjazne pracodawcom*, Konfederacja Pracodawców Polskich, Warszawa 2007, s. 11.

¹¹ *Barriere administracyjne związane z podejmowaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej w Polsce*, Foreign Investment Advisory Service of World Bank Group, Waszyngton 2004.

¹² *Paying Taxes - The global picture*, The World Bank & PricewaterhouseCoopers, Waszyngton 2006, s. 33.

¹³ Wśród przedsiębiorstw sektora MSP przeważa opinia, że skokowy wzrost liczby nowych regulacji prawnych dotyczących działalności gospodarczej jest wynikiem akcesji Polski do Unii Europejskiej. „Skomplikowało to do-

W opinii wielu przedsiębiorców problemem z punktu widzenia prowadzenia działalności gospodarczej pozostaje funkcjonowanie polskiego sądownictwa gospodarczego.¹⁴ Wymiar sprawiedliwości jest bowiem postrzegany jako nadmiernie zbiurokratyzowany i sformalizowany, a przepisy prawa za zbyt często zmieniane, w tym niejednokrotnie w sposób nieczytelny dla przedsiębiorców. Ponadto przedstawiciele środowiska biznesowego negatywnie oceniają czas rozstrzygnięcia sporów oraz koszty usług prawnych, stanowiące znaczący odsetek kosztów prowadzonej działalności gospodarczej. Niską ocenę wymiaru sprawiedliwości w zakresie prawa gospodarczego potwierdzają wyniki raportu Banku Światowego Doing Business 2007.¹⁵ Polska, pod względem egzekwowania postanowień umownych uplasowała się na 112 miejscu na 175 sklasyfikowanych krajów.

Reasumując, tendencje rozwojowe obserwowane w otoczeniu makroekonomicznym polskich przedsiębiorstw mają istotny wpływ na warunki prowadzenia przez nie działalności gospodarczej. Scharakteryzowane czynniki, a przede wszystkim tendencje w kształtowaniu się ich wielkości w ostatnich kilkunastu latach, wskazują, iż otoczenie makroekonomiczne Polski można uznać za coraz bardziej sprzyjające przedsiębiorcom. Szczególnie solidne podstawy dalszego rozwoju wydaje się dawać gospodarce ukształtowana w ostatnich latach struktura popytowych czynników wzrostu, która w sposób stymulujący wpływa na rozwój rynku konsumpcyjnego w Polsce. Obserwowane procesy rozwojowe nie przesądzają jednak braku barier utrudniających pełne wykorzystanie potencjału rodzimych przedsiębiorców. O ich istnieniu świadczą liczne apele i żądania w zakresie reform i nowelizacji przepisów formułowane przez grupy przedsiębiorców pod adresem rządu. Perspektywy zmian w warunkach tworzenia i funkcjonowania przedsiębiorstw w Polsce niestety nie są postrzegane przez przedsiębiorców optymistycznie. Bariery w postaci przepisów prawnych oraz biurokracji ograniczają w znacznym stopniu przedsiębiorczość Polaków, utrudniają prowadzenie działalności gospodarczej, a ponadto działają zniechęcająco na potencjalnych zagranicznych inwestorów.¹⁶

tychczasowy system, podczas gdy okres dostosowawczy był krótki i związany z wieloma niejasnościami interpretacyjnymi w zakresie nowych regulacji"; (za:) M. Grabowski, T. Kalinowski, M. Tarkowski, *Sektor MSP rok po akcesji – próba oceny*, (w:) *Polska w Unii Europejskiej – doświadczenia pierwszego roku członkostwa*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2005, s. 291.

¹⁴ *Przedsiębiorczość w Polsce 2007*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2007, s. 91.

¹⁵ *Doing Business 2007: How to reform (country pages)*, The World Bank, Waszyngton 2006, s. 123.

¹⁶ A. Antonowicz: *Makroekonomiczne i instytucjonalne uwarunkowania rozwoju przedsiębiorstw w Polsce*, w pracy zbiorowej pod red. E. Michalskiego i S. Piochy: *Instytucjonalne i rynkowe uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, Wyd. PTE, Koszalin 2008, s. 22-33

4. Opinia przedsiębiorców na temat aktualnej polityki gospodarczej władz powiatu malborskiego i oczekiwanych kierunków zmian

Malborscy przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność innowacyjną i nie widzą problemów oraz barier realizowania innowacyjnych projektów, nie oczekują również (w 63,3% udzielonych odpowiedzi) wsparcia ze strony administracji samorządowej w tym zakresie. Są na tyle autonomiczni oraz zaradni w swoich działaniach, że uważają, iż tego typu inicjatywy powinny być podejmowane przez nich samych. Dlatego też oczywistym wydaje się, iż druga grupa firm, które realizują działalność innowacyjną, ale jednocześnie dostrzegają liczne bariery i trudności, oczekuje wsparcia swoich działań również ze strony administracji samorządowej. Trzecią grupę respondentów tworzą jednostki gospodarcze, które nie realizują żadnej działalności innowacyjnej. Firmy te nie oczekują również w większości (68,3%) wsparcia samorządu.

Tabela 5. Oczekiwany przez przedsiębiorców powiatu malborskiego poziom wsparcia działalności badawczo-rozwojowej lub innowacyjności poprzez działalność administracji samorządowej

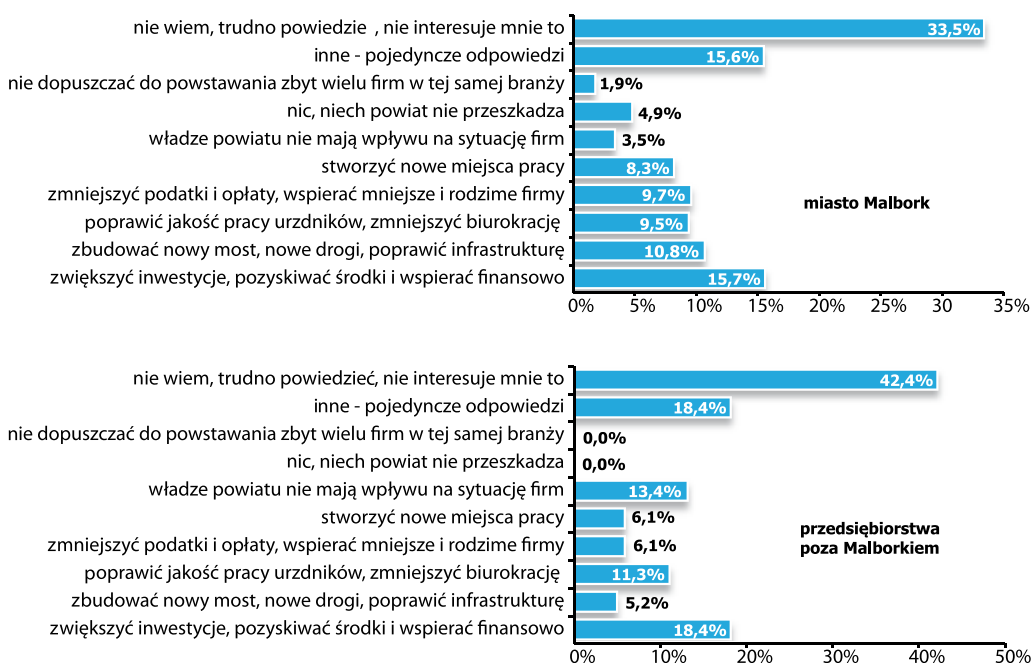
Czy w zakresie działalności badawczo-rozwojowej lub innowacyjności Pana/i firma oczekiwałaby jakiegos wsparcia od administracji samorządowej?		Czy w zakresie działalności badawczo-rozwojowej lub innowacyjności Pana/i firma oczekiwałaby jakiegos wsparcia od administracji samorządowej?			Razem	
		tak	nie	nie wiem	liczebność	% wiersza
Ogółem		23,8%	62,8%	13,4%	250	100,0%
Czy firma prowadzi działalność innowacyjną?	prowadzi i nie widzi problemów, barier	25,3%	64,3%	10,4%	40	100,0%
	prowadzi, ale napotyka na problemy, bariery	63,3%	30,0%	6,7%	16	100,0%
	nie prowadzi działalności innowacyjnej	19,5%	68,3%	12,2%	182	100,0%

Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

Bez względu na miejsce prowadzonej działalności gospodarczej przedsiębiorcy powiatu malborskiego w zdecydowanej większości w sposób ambiwalentny podchodzą do po-

tencjalnych inicjatyw, jakie na ich rzecz bądź w ich imieniu mogłyby podejmować władze samorządowe. Generalnie ankietowani w 33,5%, a respondenci działający poza miastem Malbork w 42,4%, nie byli w stanie wskazać żadnych działań, które w ich opinii mogłyby wpłynąć na ich dalszy rozwój. W obu podgrupach firm, najczęstszym z konstruktywnych pomysłów była oczekiwana inicjatywa wsparcia regionu nowymi inwestycjami, a także możliwością pozyskiwania środków finansowych na wsparcie i rozwój firm regionu. Dla przedsiębiorstw zlokalizowanych w mieście Malbork (10,8%) istotne wydają się również inwestycje w infrastrukturę komunikacyjną (most, drogi dojazdowe), czego nie odczuwają firmy zlokalizowane poza aglomeracjami miejskimi (5,2%).

Wykres 25. Postulowane działania władz lokalnego samorządu w opinii przedsiębiorców powia-



tu malborskiego według siedziby prowadzonej działalności gospodarczej

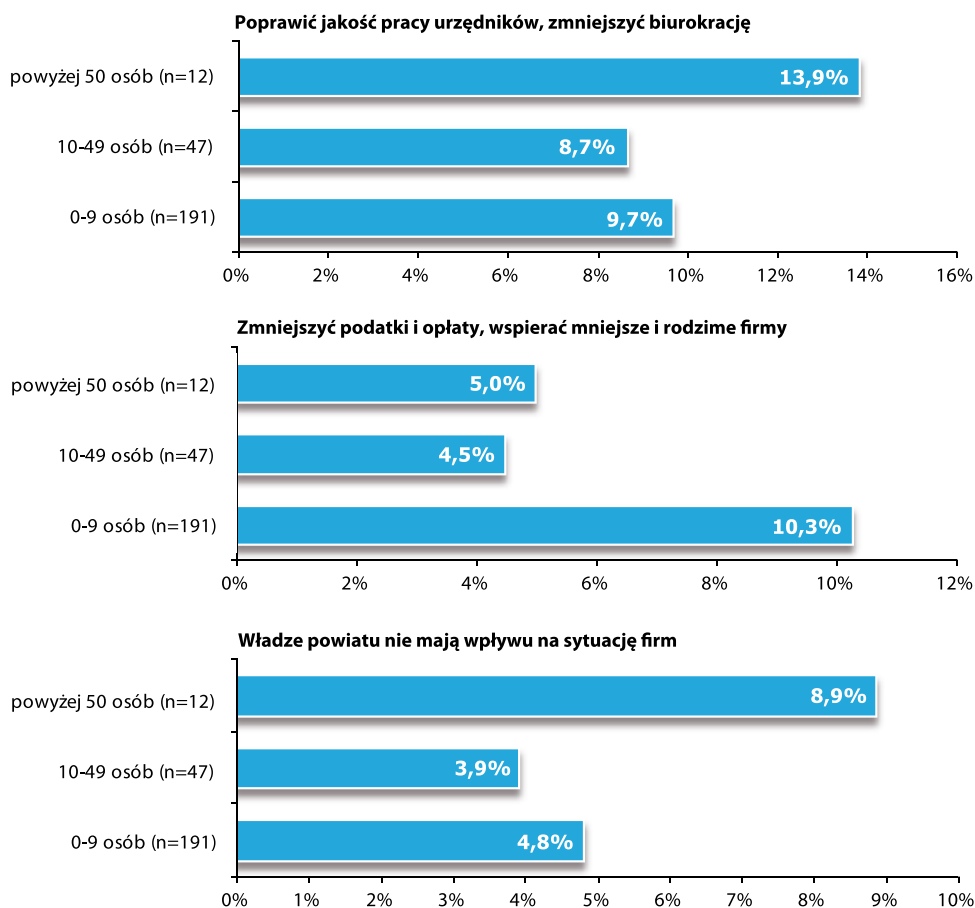
Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

Ciekawa wydaje się również dysproporcja w rozkładzie opinii na temat efektywnych możliwości wsparcia przedsiębiorców przez władze samorządowe, która uzależniona jest od siedziby działalności ankietowanych przedsiębiorstw.

Przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą w mieście Malbork uważają bowiem w zdecydowanej mniejszości (zaledwie 3,5% respondentów), iż władze powiatu nie mają wpływu na ich funkcjonowanie. Jednak zdecydowanie większy udział (bo aż 13,4%) firm pozamiej-

skich (których siedziba działalności gospodarczej zlokalizowana jest poza aglomeracją miasta Malbork) jest również tego samego zdania.

Być może opinia ta jest wynikiem niedostatecznych działań PR-owych władz samorządowych, które powinny również realizować właściwą kampanię wizerunkową, stwarzającą nie tylko właściwy przepływ informacji pomiędzy samorządem lokalnym a biznesem, ale również wzmacniać poczucie zainteresowania władz lokalnych gospodarczym umacnianiem się regionu.

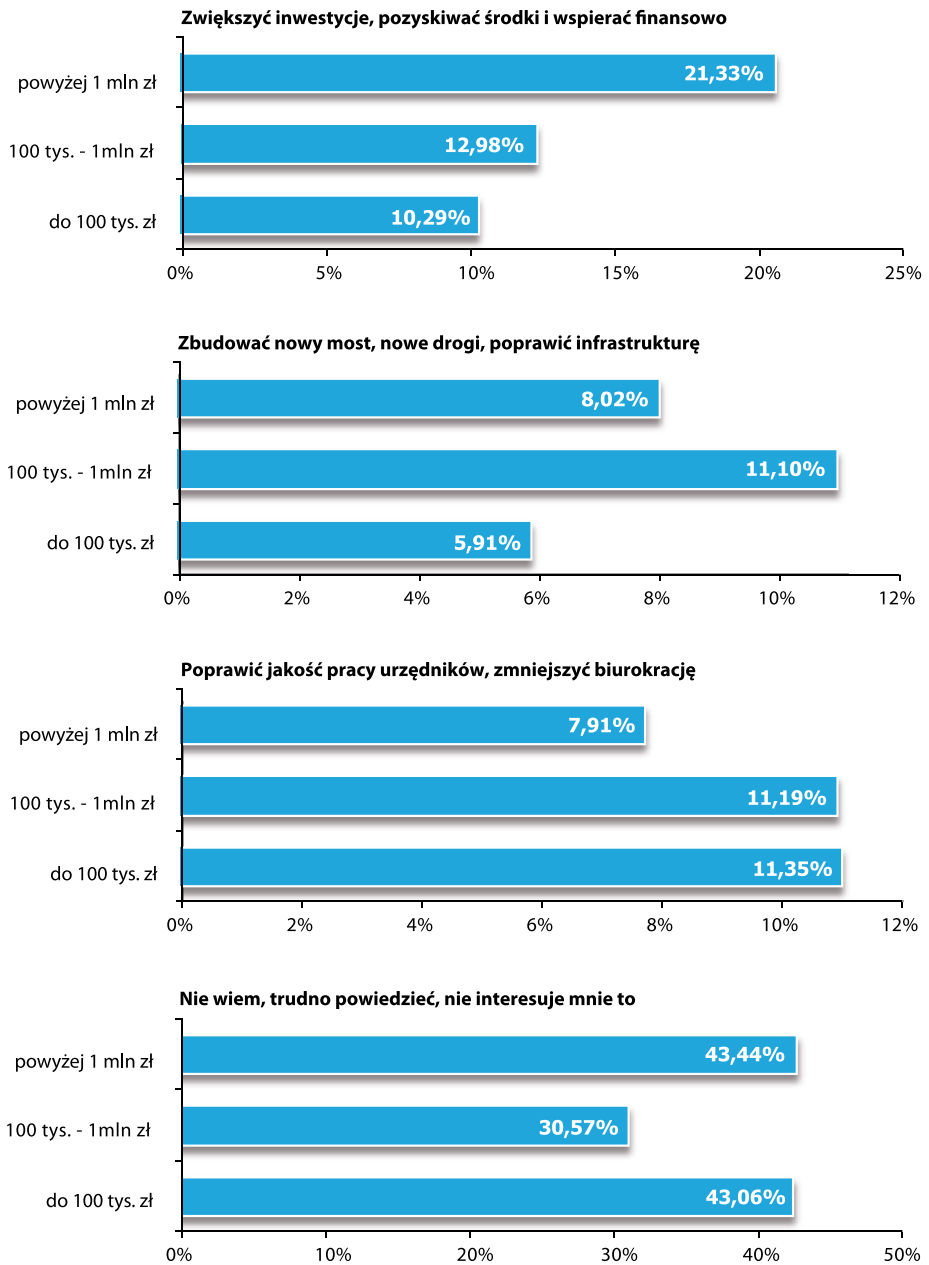


Wykres 26. Postulowane działania władz lokalnego samorządu w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego według podziału przedsiębiorstw pod względem wielkości zatrudnienia
Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

Spośród postulowanych przez średnie przedsiębiorstwa powiatu malborskiego (zatrudniające powyżej 50 pracowników) działań, jakie powinny być podejmowane w celu usprawnienia prowadzenia działalności gospodarczej w regionie, najważniejsza jest poprawa jakości pracy urzędników, a także zmniejszenie zakresu biurokracji. Warto zauważyć, iż im większe przedsiębiorstwo (również mierzone liczbą zatrudnionych pracowników), tym częściej iden-

tyfikowany jest ten właśnie problem.

Wykres 27. Postulowane działania władz lokalnego samorządu w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego według podziału przedsiębiorstw pod względem zrealizowanych



w 2008 r. przychodów ze sprzedaży

Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

W podmiotach zatrudniających ponad 50 pracowników aż 13,9% respondentów zauważyło niską jakość pracy urzędników i podkreśliło ją w udzielanych odpowiedziach. Mniejsze przedsiębiorstwa (często z uwagi na zdecydowanie mniejszy zakres realizowanej działalności i rzadsze kontakty z urzędnikami) zdecydowanie rzadziej identyfikowały ten problem jako kluczowy dla ich funkcjonowania. Natomiast – co jest bardzo ciekawe, mikroprzedsiębiorcy (zatrudniający do 9 pracowników), zdecydowanie częściej (10,3%) podkreślali konieczność wsparcia rodzimych firm (zlokalizowanych na terenie powiatu malborskiego), podkreślając również problem obciążeń fiskalnych, jako barierę ich dalszego rozwoju. W większych przedsiębiorstwach problem ten nie stanowił kluczowej bariery, natomiast, co nie jest pozytywne, zdecydowanie częściej pojawiały się wypowiedzi (8,9%), iż władze powiatu nie mają wpływu na sytuację firm regionu.

Relatywnie duży odsetek ankietowanych przedsiębiorców, którzy w 2008 r. osiągnęli największą (ponad 1mln zł) wartość przychodów ze sprzedaży, wskazuje konieczność zwiększenia inwestycji w regionie powiatu malborskiego oraz działania na rzecz wsparcia finansowego firm tego regionu. Największe pod względem obrotów przedsiębiorstwa powiatu malborskiego zauważają również konieczność dokonywania inwestycji w infrastrukturę komunikacyjną. Podstawą ekspansji i wymiany towarów pomiędzy firmami tego regionu a odbiorcami spoza okolic Malborka jest udrożnienie możliwości logistyki transportem samochodowym wytwarzanych produktów. Przedsiębiorcy, którzy generują obroty do 1 mln zł najczęściej także zwracają uwagę na potrzebę zmian jakości pracy urzędników i zmniejszenie biurokracji.

Na podstawie przeprowadzanych badań zaskakuje jednak bardzo wysoki poziom braku zainteresowania jakąkolwiek działalnością proprzedsiębiorczą, którą można by wskazać samorządowcom jako pole ich perspektywicznego działania.

Tabela 6. Postulowane działania władz lokalnego samorządu w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego według podziału przedsiębiorstw pod względem charakteru realizowanej działalności gospodarczej oraz długości okresu życia przedsiębiorstwa

Przedsiębiorcy w podziale na charakter realizowanej działalności gospodarczej	Co powinno się zmienić w polityce władz powiatu pod kątem sytuacji przedsiębiorców?(1/2)				
	Zwiększyć inwestycje, pozyskiwać środki i wpiąć finansowo	Zbudować nowy most, nowe drogi, poprawić infrastrukturę	Poprawić jakość pracy urzędników, zmniejszyć biurokrację	Zmniejszyć podatki i opłaty, wspierać mniejsze i rodzime firmy	Stworzyć nowe miejsca pracy
Handel	8,97%	9,56%	7,81%	11,02%	8,74%
Usługi	23,88%	10,57%	13,50%	9,04%	8,59%
Produkcja i inne	14,02%	9,86%	3,52%	2,80%	2,80%

Tabela 3. Planowane... (ciąg dalszy)

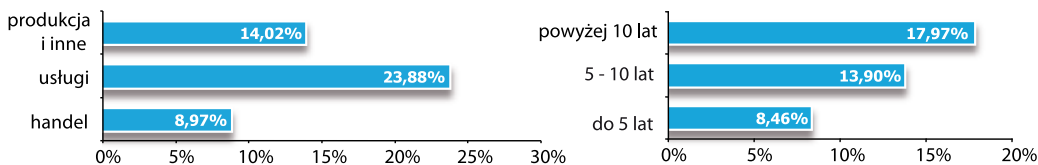
Przedsiębiorcy w podziale na okres prowadzonej działalności gospodarczej	Co powinno się zmienić w polityce władz powiatu pod kątem sytuacji przedsiębiorców?(1/2)				
do 5 lat	8,46%	3,26%	4,31%	4,31%	17,25%
5-10 lat	13,90%	16,65%	10,65%	11,10%	5,10%
Powyżej 10 lat	17,97%	8,70%	10,30%	9,25%	7,58%
Przedsiębiorcy w podziale na charakter realizowanej działalności gospodarczej	Co powinno się zmienić w polityce władz powiatu pod kątem sytuacji przedsiębiorców? (2/2)				
	Władze powiatu nie mają wpływu na sytuację firm	Nic, niech powiat nie przeszkadza	Nie dopuszczać do powstawania zbyt wielu firm w tej samej branży	Pojedyncze odpowiedzi	Nie wiem, trudno powiedzieć, nie interesuje mnie to
Handel	5,47%	1,96%	3,63%	15,08%	39,61%
Usługi	4,96%	5,76%	0,00%	15,06%	28,25%
Produkcja i inne	2,45%	7,41%	0,00%	22,90%	39,86%
Przedsiębiorcy w podziale na okres prowadzonej działalności gospodarczej	Co powinno się zmienić w polityce władz powiatu pod kątem sytuacji przedsiębiorców? (2/2)				
do 5 lat	0,00%	4,31%	4,31%	4,31%	49,48%
5-10 lat	1,85%	5,10%	1,76%	8,80%	38,02%
Powyżej 10 lat	6,73%	3,94%	1,16%	20,37%	31,25%

Podstawa procentowania: cała próba badawcza.

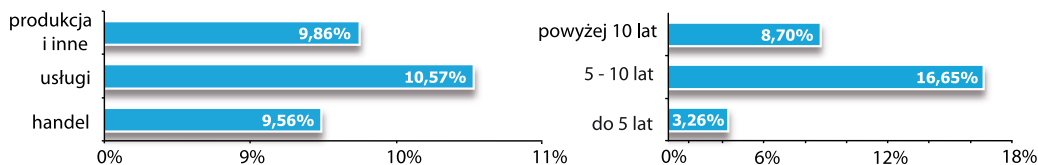
Przedsiębiorstwa usługowe w 23,9% opowiedziały się za koniecznością wsparcia finansowego i zwiększenia inwestycji w regionie. Te propozycje działań samorządu lokalnego zostały również podkreślone przez przedsiębiorców, którzy najdłużej funkcjonują na terenie powiatu malborskiego (18% respondentów). Firmy produkcyjne w 14,0% udzielanych odpowiedzi wskazywały na tę właśnie drogę pożądaných działań. Podobny odsetek przedsiębiorców (13,9%), których firmy zarejestrowane zostały w okresie 5-10 lat temu, zauważył, iż motorem dalszych przekształceń gospodarczych regionu mogą być inwestycje i wsparcie finansowe. Najbardziej ten kierunek działań, bo zaledwie w 9%, był wskazywany przez ankietowane firmy handlowe oraz przez przedsiębiorców, których cykl życia organizacji jest nie dłuższy niż 5 lat (8,5%).

Wykres 28. Postulowane działania władz lokalnego samorządu w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego według podziału przedsiębiorstw pod względem charakteru realizowanej działalności gospodarczej oraz długości okresu życia przedsiębiorstwa

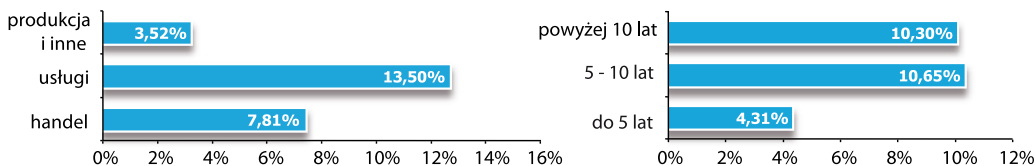
Zwiększyć inwestycje, pozyskiwać środki i wspierać finansowo



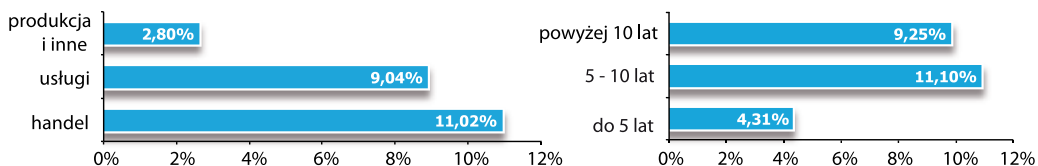
Zbudować nowy most, nowe drogi, poprawić infrastrukturę



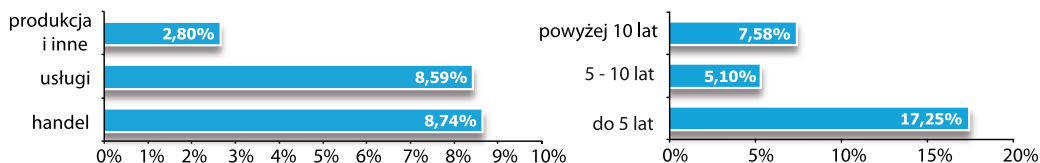
Poprawić jakość pracy urzędników, zmniejszyć biurokrację



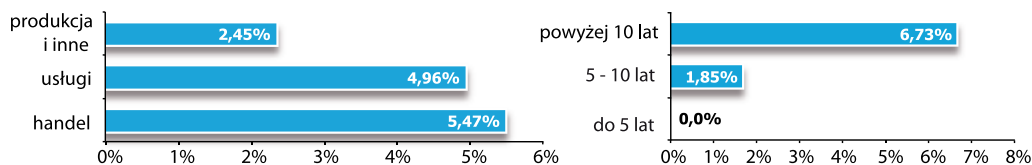
Zmniejszyć podatki i opłaty, wspierać mniejsze i rodzime firmy

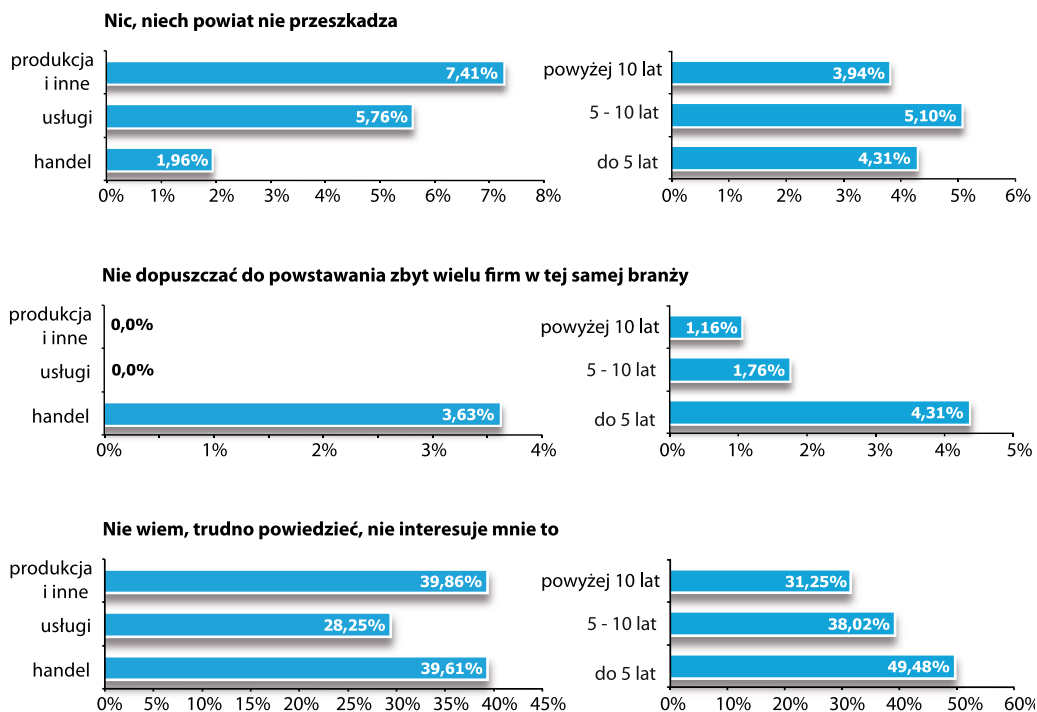


Stworzyć nowe miejsca pracy



Władze powiatu nie mają wpływu na sytuację firm



Wykres 28. Postulowane... (ciąg dalszy)

Bardzo podobnie kształtowała się opinia wśród różnych firm (produkcyjnych, handlowych i usługowych) w zakresie konieczności budowy nowego mostu i inwestycji komunikacyjnych. Jeden na dziesięciu zapytanych o te działania przedsiębiorców, zróżnicowanych pod względem charakteru prowadzonej działalności gospodarczej, wskazywał ten właśnie przedmiot działań samorządu lokalnego za pożądany dla jego dalszego rozwoju. Za tą aktywnością opowiadali się również najczęściej przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność dłużej niż 5 lat (16,7%), a także te podmioty, które funkcjonują na rynku malborskim ponad 10 lat (8,7%).

Potrzebę poprawy jakości pracy urzędników i zmniejszenia biurokracji najczęściej sygnalizowały firmy usługowe oraz firmy o stażu dłuższym niż 5 lat. Dla nowopowstających firm, które uczestniczyły w badaniach ankietowych, problem ten był podnoszony zaledwie w 4,3%.

Za wsparciem mniejszych i rodzimych firm opowiadali się w głównej mierze przedstawiciele przedsiębiorstw handlowych (11,0%), a także firm funkcjonujących na rynku ponad 5 lat (11,1%). Natomiast firmy funkcjonujące najkrócej jako potencjalne działania pro-przedsiębiorcze postulowały wskazać władzom powiatu malborskiego koncentrację nad tworzeniem nowych miejsc pracy. Inicjatywa ta mogłaby również być w sposób pośredni realizowana przez wcześniej omawiane pożądane przez przedsiębiorców propagowanie działań w celu zainteresowania regionem nowych potencjalnych inwestorów. Najmniej zainteresowaną grupą przedsiębiorców (2,8%) tworzeniem nowych miejsc pracy okazali się przedstawiciele firm produkcyjnych.

Spośród wszystkich poddanych badaniom ankietowym przedsiębiorstw powiatu malborskiego, najmniejsze zaufanie co do efektywności działań władz powiatu, mają przedstawiciele firm funkcjonujących na tym terenie najdłużej – ponad 10 lat. Jednak w odniesieniu do pozostałych odpowiedzi udzielanych przez tą grupę respondentów zauważyć należy, iż jest to relatywnie niewielki odsetek firm (6,7%). Przedsiębiorcy ci wskazali, iż władze powiatu nie mają wpływu na sytuację firm analizowanego regionu. Jako pozytywną ocenę należy uznać fakt, iż żadne z badanych nowopowstających podmiotów nie wskazało w swoich odpowiedziach tego problemu. Ponadto zaledwie 1,9% badanych podmiotów, których działalność trwa od 5-10 lat, wskazało na brak wpływu władz na sytuację firm regionu.

Często identyfikowany przez przedsiębiorców w skali ogólnopolskiej pogląd, że najlepszym działaniem władzy ustawodawczej byłoby „nierobienie niczego”, tym samym nie przeszkadzanie samoistnie kreującym się mechanizmom wolnorynkowym (odniesienie do prawa niewidzialnej ręki rynku Adama Smitha¹⁷), w przypadku przedsiębiorców powiatu malborskiego nie zostało nadmiernie eksponowane. Relatywnie najczęściej taki właśnie pogląd wyrażali przedstawiciele firm produkcyjnych (7,4%). Jednocześnie znikomy odsetek (2%) przedsiębiorstw handlowych wskazał taką opinię. Nie odnotowano natomiast zróżnicowania w wypowiedziach osądach na ten temat wśród przedsiębiorców zróżnicowanych pod względem długości funkcjonowania na rynku.

Ciekawie jednak przedstawiają się opinie malborskich przedsiębiorców, wśród których 4,3% badanych firm najkrócej funkcjonujących na rynku, opowiadało się za reglamentacją tych działalności gospodarczych, których koncentracja branżowa w regionie jest najniższa¹⁸.

Firmy posiadające 5-letnią historię działalności zwracały bowiem uwagę, że warto byłoby nie dopuszczać do powstawania zbyt wielu firm z tej samej branży w ich regionie. Podkreślić należy jednak, że w odniesieniu do pozostałych odpowiedzi odsetek firm, które podkreślają ten problem, jest relatywnie niewielki. Jednak takie opinie wskazują na obawę przedsiębiorców przed zwiększającą się konkurencją. Wynikać może ona z braku świadomości przedsiębiorców o kluczowych czynnikach ich sukcesu, kompetencjach oraz determinantach przewagi konkurencyjnej już istniejących i znanych na rynku podmiotów.

W odniesieniu do wszystkich zaprezentowanych wcześniej rekomendacji malborskich przedsiębiorców dla władz samorządowych podkreślić należy niezwykle duży odsetek firm, które nie interesują się w ogóle działalnością władz powiatu.

Wśród badanych opinii przedsiębiorców prowadzących firmy produkcyjne i handlowe ponad 39% respondentów nie potrafiło wskazać jakichkolwiek konstruktywnych działań

¹⁷ Poprzez niewidzialną rękę rynku A. Smith starał się (już w 1776 r.) wykazać, że mechanizm rynkowy jest zdolny do samodzielnej regulacji procesów zaspokajania potrzeb społecznych. Odrzuca on tym samym konieczność interwencjonizmu i protekcjonizmu państwowego, jako warunków realizacji interesu publicznego.

¹⁸ Niski poziom koncentracji przedsiębiorstw w danym regionie oznacza dużą liczbę podmiotów konkurujących między sobą. Wysoki poziom koncentracji oznacza natomiast niewielką liczbę firm, których działania konkurencyjne są relatywnie łatwe do zauważenia. W takich sektorach występować może zjawisko riposty, działań odwetowych w stosunku do nowotworzonych przedsiębiorstw. W ten właśnie sposób realizowane są (niebędące w zgodzie z prawami konkurencji wolnorynkowej) działania monopolistyczne.

władz samorządowych, które mogłyby ich zdaniem przyczynić się do poprawy warunków funkcjonowania i prowadzenia działalności gospodarczej w powiecie malborskim. Co warte zauważenia – aż 49,5% nowopowstałych podmiotów, których cykl życia nie przekroczył 5 lat, nie opowiedziało się za żadną z postulowanych propozycji działań samorządowych. Taki stan rzeczy – pomimo, iż można byłoby go poddać daleko idącej krytyce, jest jednak zjawiskiem, do którego wydaje się, iż przywykliśmy w polskim życiu publicznym. Wyrazem takiej ambiwalencji i biernego zaangażowania się w dialog społeczny, życie publiczne i faktyczne decydowanie również o przyszłości gospodarki są nie tylko tego typu wyniki badań ankietowych, ale również w niska frekwencja wyborcza, lub chociażby brak zaangażowania Polaków podczas referendów społecznych.

Ta bierność może mieć również źródło w braku społecznej aprobaty dla działań polityków oraz nie dostrzeganiu pozytywnych zmian, jakie niesie za sobą szereg decyzji podejmowanych nie tylko na szczeblu centralnym, ale również na poziomie samorządów lokalnych. Ponadto jak zostało wykazane w przeprowadzonych badaniach jakościowych, malborscy przedsiębiorcy zgodni są w opinii, że administracja samorządowa nie powinna ich wspierać poprzez działalność w zakresie projektów badawczo-rozwojowych oraz w zakresie budowania innowacyjności. Są raczej przekonani, że najwłaściwszą formą wsparcia byłoby umożliwienie im pozyskiwania źródeł finansowania – 66,1% (wsparcie finansowe), a także wsparcie informacyjno-doradcze (19,8%) oraz wsparcie w zakresie efektywnego pozyskiwania funduszy unijnych (13,8%).

Podsumowanie

Dane zaprezentowane w niniejszym raporcie wskazują, iż przedsiębiorcy powiatu malborskiego nie planują w najbliższym horyzoncie czasowym wprowadzania rewolucyjnych zmian w obszarze działalności swoich przedsiębiorstw. Z analizy odpowiedzi udzielanych przez ankietowaną grupę przedstawicieli przedsiębiorstw sformułować można następujące wnioski:

Planowane zmiany w zakresie liczby pracowników oraz form ich zatrudnienia

- ♦ Przedsiębiorcy powiatu malborskiego w większości nie planują radykalnych zmian w poziomie zatrudnienia ani „in plus” ani „in minus”. Deklaracja ta dotyczy zarówno najbliższych 12 miesięcy, jak również dłuższego horyzontu czasowego - ponad połowa badanych przedsiębiorców nawet w perspektywie pięciu lat nie planuje zmieniać poziomu obecnego zatrudnienia.
- ♦ Aktualny stan zatrudnienia jest przez właścicieli firm traktowany jako optymalny z punktu widzenia dalszego funkcjonowania ich firm. W największych przedsiębiorstwach, które mają jednocześnie największy udział w malborskim rynku pracy, takiego zdania są niemal wszyscy pracodawcy (91,1%). Natomiast w pełnej próbie ankietowanych przedsiębiorstw 87% nie odczuwa potrzeby zwiększenia obecnego poziomu zatrudnienia. Spośród przedsiębiorców deklarujących wzrost zatrudnienia w najbliższych pięciu latach 61,3% przewiduje, iż będzie to niewielka zmiana, nieprzekraczająca 20% obecnego poziomu zatrudnienia.
- ♦ Jednocześnie 89,3% ankietowanych podmiotów nie zamierza w najbliższych 12 miesiącach przeprowadzać zwolnień pracowników. Plany redukcji ma jedynie 8 spośród 250 poddanych badaniu przedsiębiorstw. Jediną przyczyną planowanych zwolnień, w przypadku wszystkich przedsiębiorców deklarujących takie działania w ciągu najbliższego roku, jest redukcja etatów w przedsiębiorstwie.
- ♦ Należy zatem oczekiwać, iż w najbliższej przyszłości nie nastąpi zdecydowana zmiana w zapotrzebowaniu na pracę ze strony przedsiębiorców w powiecie malborskim – pozostanie ono na poziomie zbliżonym do aktualnego. Nie mniej jednak w grupie przedsiębiorstw prognozujących zmianę w zakresie zatrudnienia średni oczekiwany wzrost wynosi 55,5%, natomiast spadek 24,4%. Zestawienie obu wielkości pozwala wnioskować, iż w najbliższym pięcioletnim okresie oczekiwać można globalnie zmiany dodatniej w liczbie osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenie powiatu malborskiego. W rezultacie obecna stopa bezrobocia odnotowywana w regionie może ulec niewielkiemu obniżeniu.

- Wśród form, w jakich będą w przyszłości zatrudniani pracownicy w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego, również nie należy spodziewać się radykalnych zmian. Prym w tym zakresie nadal będzie wiodła umowa o pracę, a pozostałe formy zatrudnienia będą stanowiły jedynie jej tło. Spośród ankietowanych przedsiębiorców zdecydowana większość (68,8%) planuje zatrudnianie pracowników na umowę o pracę w pełnym wymiarze, co siódmy przedsiębiorca deklaruje zawieranie takich umów na niepełny wymiar czasu pracy, co dziesiąty natomiast chce wykorzystać w celu zatrudniania pracowników umowy kodeksu cywilnego. Nieliczne podmioty gospodarcze (2,6%) będą wykorzystywały inne formy zatrudnienia, takie jak staże czy okresy próbne.
- Mając na uwadze powyższe statystyki za korzystne należałoby uznać działania mające na celu uświadomienie przedsiębiorców powiatu malborskiego, m.in. w kontekście walki z bezrobociem, że przepisy prawa przewidują zdecydowanie szersze spektrum możliwości zatrudniania pracowników, niż klasyczna umowa o pracę oraz umowa o dzieło czy zlecenie. Atrakcyjne dla pracodawców mogą się okazać elastyczne formy zatrudnienia, które pozwalają dostosowywać poziom zatrudnienia np. do sezonowo zmieniającego się popytu na pracę.

Zapotrzebowanie na pracowników o danych kompetencjach (kwalifikacjach, umiejętnościach, cechach osobowościowych, doświadczeniu, sprawności)

- Przedsiębiorcy powiatu malborskiego zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników przede wszystkim z takich grup zawodowych i specjalności, jak: technicy i inny średni personel (27,9%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (23,5%) oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (23,1%).
- Przy hipotetycznym założeniu braku jakichkolwiek ograniczeń ze strony zasobów przedsiębiorstwa (m.in. ograniczeń o charakterze finansowym) poddani badaniu przedsiębiorcy aż w 39,0% nie byli w stanie sprecyzować, jakiego rodzaju pracowników chcieliby w takiej sytuacji zatrudnić, 24,3% wykazało zainteresowanie osobami z wykształceniem technika oraz innym personelem z wykształceniem średnim, 19,6% chciałoby zatrudnić specjalistów, a 17,9% pracowników usług osobistych i sprzedawców. Do pozostałych pożądaných przez pracodawców zawodów należeli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.
- Trudno jest jednoznacznie wskazać konkretną grupę zawodową w powiecie malborskim, na którą przedsiębiorcy wykazują szczególny popyt. Struktura pożądaných przez pracodawców kwalifikacji jest wyraźnie zróżnicowana, co oznacza, iż osoby o różnym wykształceniu i kompetencjach mają potencjalnie szansę na znalezienie zatrudnienia w ankietowanych podmiotach gospodarczych.
- Badanie postulatów przedsiębiorców powiatu malborskiego skierowanych do osób ubiegających się o zatrudnienie w ich firmach, uwzględnia oczekiwania dotyczące zarówno umiejętności kandydatów, jak i posiadanych przez nich cech charakteru. W zakresie

pożądanych umiejętności szczególnie miejsce zajmuje specjalistyczna wiedza i umiejętności – co trzeci ankietowany przedsiębiorca powiatu malborskiego oczekuje tych kompetencji od rekrutowanych pracowników. Zbliżony poziom wskazań uzyskało wykształcenie kandydata rozumiane poprzez właściwy jego stopień lub kierunek, a kolejne pozycje ze zbliżoną liczbą wskazań (18,0% i 17,8%) zajęły: posiadanie prawa jazdy oraz umiejętność pracy w zespole. Zaledwie co ósmy ankietowany pracodawca oczekuje, iż zatrudniana osoba będzie posiadała umiejętność obsługi komputera, a tylko co osiemnasty chciałby, aby kandydat posługiwał się językami obcymi – tak dalekie umiejscowienie tych zdolności pracowniczych w obecnym stanie rozwoju gospodarczego i zachodzących procesów globalizacyjnych jest zaskakujące.

- Wśród cech, jakimi powinni charakteryzować się kandydaci do pracy, najważniejszą rolę ankietowani przedsiębiorcy powiatu malborskiego przypisali odpowiedzialności – co trzeci respondent oczekuje tej cechy od swoich pracowników. Kolejnymi pożądanymi przez pracodawców cechami okazały się komunikatywność i samodzielność (28,0% i 21,9%). Zbliżoną liczbę wskazań odnotowały zaangażowanie oraz szczerowość i uczciwość (20,4% i 17,6%). Relatywnie najmniej istotnymi dla przedsiębiorców okazały się dyspozycyjność i kreatywność kandydatów do pracy, w stosunku do których zaledwie odpowiednio co ósmy i co dziesiąty właściciel firmy przywiązuje wagę. Warte podkreślenia jest, iż otrzymane odpowiedzi przedsiębiorców powiatu malborskiego na temat preferencji w zakresie cech osobowościowych zatrudnianych pracowników są relatywnie zbieżne z wynikami podobnych badań przeprowadzanych przez inne ośrodki badawcze.
- Odpowiedzi w zakresie pożądanых przez przedsiębiorców umiejętności i cech będących w posiadaniu osób aplikujących na wakuujące stanowiska, wskazują, iż równie istotne dla pracodawców są umiejętności, jakimi dysponują kandydaci do pracy, jak i ich cechy charakteru. Jednocześnie warto zauważyć, iż o ile w zakresie pożądanых umiejętności pracowniczych ankietowani przedsiębiorcy byli stosunkowo jednomyślni, tak w przypadku optymalnych z punktu widzenia przedsiębiorstwa cech osobowościowych osób nowo zatrudnianych ich wskazania były już zróżnicowane.
- Spośród 69 ankietowanych przedsiębiorców prowadzących działalność na terenie powiatu malborskiego, którzy zadeklarowali zwiększenie zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach w najbliższym roku, 61,3% jest zainteresowanych przyjęciem do pracy wyłącznie osób posiadających doświadczenie. Nie przewidują oni możliwości zatrudnienia absolwentów bezpośrednio po szkole. Determinacja w tym zakresie jest szczególnie widoczna wśród przedsiębiorstw produkcyjnych, w których prawie osiem na dziesięć dopuszcza zatrudnienie tylko pracowników z doświadczeniem. Jednocześnie żaden z ankietowanych właścicieli przedsiębiorstw tej grupy nie przewiduje zatrudnienia w swojej firmie osoby nieposiadającej doświadczenia.
- Otrzymane wyniki wyraźnie wskazują, iż ewentualne trudności w znalezieniu pracy mogą w powiecie malborskim odczuwać w przyszłości absolwenci szkół. W ramach działań zapobiegania problemowi bezrobocia wśród najmłodszych uczestników rynku pracy należy

zatem kłaść nacisk na zdobywanie doświadczenia zawodowego przez te osoby jeszcze w trakcie ich edukacji. Doświadczenie to może przyjąć formę staży czy praktyk zawodowych odbywanych w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w okolicy.

- Ważne wydaje się ponadto uświadamianie przedsiębiorcom korzyści płynących z zatrudniania absolwentów szkół. Decydując się na zatrudnienie osoby nie posiadającej doświadczenia zawodowego, a posiadającej jednocześnie status absolwenta, przedsiębiorstwo ma bowiem możliwość uzyskania z tego tytułu określonych korzyści finansowych.
- Problemy ze znalezieniem pracy w powiecie malborskim w najbliższym czasie mogą odczuwać również osoby niepełnosprawne. Z przeprowadzonych badań wyraźnie wynika, iż przedsiębiorcy w zdecydowanej większości nie przewidują możliwości zatrudnienia osób, które nie posiadają pełnej sprawności ruchowej czy intelektualnej. Właściciele 53,2% badanych przedsiębiorstw stwierdzili, iż osoby niepełnosprawne zdecydowanie nie mogłyby znaleźć zatrudnienia w ich firmach. Można przypuszczać, iż opinie te są konsekwencją nieświadomości przedsiębiorców w zakresie korzyści, jakie może przynieść przedsiębiorstwu zatrudnianie osób niepełnosprawnych. By przeciwdziałać pogłębianiu się tego zjawiska za pożądane należałoby uznać informowanie środowiska biznesowego o możliwości uzyskania wymiernych korzyści z tytułu zatrudniania osób nie w pełni sprawnych, w tym przede wszystkim możliwości uzyskania wsparcia finansowego w postaci dofinansowania wynagrodzeń czy składek na ubezpieczenia społeczne takich pracowników.

Planowana polityka przedsiębiorstw w zakresie wynagrodzeń i szkoleń

- Przedsiębiorcy zapytani o to, czy zamierzają podwyższyć wypłacane w nadchodzącym roku wynagrodzenia, w 36,9% deklarują takie działania na wszystkich stanowiskach pracy w swoich firmach. Porównywalna grupa ankietowanych (31,6%) nie jest w stanie określić, czy wprowadzi takie zmiany, czekając zapewne na rozwój sytuacji na rynku pracy, który ostatecznie podyktuje konieczność bądź brak zasadności podwyżek płac. Relatywnie duża grupa respondentów (21,7%) nie zamierza w nadchodzącym roku dawać swoim pracownikom żadnych podwyżek.
- Według opinii przedstawicieli firm, które zadeklarowały gotowość dokonania w kolejnym roku podwyżek wynagrodzeń, średnia stopa wzrostu płac w ich przedsiębiorstwach wyniesie 15,5%.
- Jednocześnie zdecydowana większość (85,0%) przedsiębiorców powiatu malborskiego w najbliższych dwóch latach nie zamierza dokonywać redukcji (obniżenia) wynagrodzeń. Przedsiębiorcy są zapewne przeświadczeni, iż tego typu działania mogłyby doprowadzić do odejść pracowników, a w konsekwencji do konieczności ograniczenia skali działania przedsiębiorstwa.
- Popyt na usługi szkoleniowe w powiecie malborskim w najbliższym okresie z pewnością nie będzie wzmożony. Ponad połowa (56,3%) ankietowanych przedsiębiorców powiatu malborskiego nie planuje dla swoich pracowników żadnych szkoleń w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Grupa 86 spośród 250 respondentów, którzy zadeklarowali prze-

prowadzenie szkoleń, sprecyzowała, jakie obszary tematyczne szkoleń znajdują w kręgu ich zainteresowań. Pierwszą pozycję z liczbą wskazań na poziomie 22,1% zajęły szkolenia o tematyce rachunkowo-finansowej, co nie powinno dziwić, mając na uwadze częstotliwość zmian przepisów prawa w tym zakresie. Kolejne pozycje zajęły szkolenia z zakresu sprzedaży, marketingu, PR i obsługi klienta (20,0%) oraz szkolenia w obszarze mechaniki, metalurgii, energetyki, itp. (18,9%). Na kolejnych miejscach uplasowały się szkolenia branżowe i specjalistyczne oraz szkolenia z obsługi komputera.

Planowane przez przedsiębiorstwa procesy modernizacyjne i restrukturyzacyjne

- Przedsiębiorcy powiatu malborskiego zapytani o plany modernizacyjne na rok 2010 w 52,7% swoich wypowiedzi zakładają realizację takich działań, w 34,6% są sceptycznie nastawieni do tego typu inicjatyw, natomiast w 12,7% nie potrafią w dniu dzisiejszym określić, czy będą dokonywali w kolejnym roku takich zmian.
- Z wypowiedzi przedsiębiorców, którzy zadeklarowali, iż w 2010 r. zamierzają podjąć działalność zmierzającą ku modernizacji swoich firm, wynika, iż aż 58,4% tych działań jest planowanych w zakresie zakupu nowych maszyn i urządzeń. Co trzeci badany przedsiębiorca będzie w 2010 roku dokonywał inwestycji w rozbudowę oraz przebudowę obiektów lokalowych. Aż jedna czwarta ankietowanych osób deklaruje, że zamierza dokonać inwestycji w zakup i unowocześnienie dotychczas wykorzystywanego w firmach oprogramowania komputerowego. Zaledwie 16,0% respondentów podejmowane w przyszłości działania modernizacyjne utożsamia z unowocześnianiem posiadanego parku maszynowego.
- Pozytywne prognozy nielicznych malborskich przedsiębiorstw na rok 2010 (zaledwie 26 firm) w zakresie podejmowania działań restrukturyzacyjnych wynikają m.in. z deklarowanego wzrostu zatrudnienia. Aż 41,2% firm, które zapowiedziały przekształcenia restrukturyzacyjne dotychczas realizowanej działalności gospodarczej, zapowiada zwiększenie liczby pracowników. Jednocześnie wśród pozostałych firm objętych badaniem 16,9% przedsiębiorców restrukturyzującą wiąże z redukcją dotychczasowego stanu zatrudnienia.
- Ponadto co czwarty przedsiębiorca planujący działania restrukturyzacyjne zapowiada zmianę dotychczasowego systemu zarządzania swoją firmą.

Oczekiwane przez przedsiębiorców kierunki zmian polityki gospodarczej władz powiatu malborskiego

- Grupa przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność innowacyjną i nie dostrzegają problemów oraz barier realizowania innowacyjnych projektów, w zdecydowanej większości (64,3%) nie oczekuje wsparcia ze strony administracji samorządowej w tym zakresie. Natomiast firmy, które realizują działalność innowacyjną, lecz jednocześnie dostrzegają liczne bariery i trudności w tym obszarze, oczekują wsparcia (63,3%) swoich działań innowacyjnych ze strony administracji samorządowej. Natomiast większość (68,3%) spośród jednostek gospodarczych, które nie realizują działalności innowacyjnej, nie oczekuje wsparcia samorządu w tym zakresie.

- Przedsiębiorcy powiatu malborskiego w zdecydowanej większości w sposób ambiwalentny podchodzą do potencjalnych inicjatyw, jakie na ich rzecz bądź w ich imieniu mogłyby podejmować władze samorządowe. Generalnie ankietowani w 33,5%, a respondenci działający poza miastem Malbork w 42,4%, nie byli w stanie wskazać żadnych działań samorządu, które mogłyby wpłynąć na ich dalszy rozwój. W obu podgrupach firm najczęstszym z konstruktywnych pomysłów była oczekiwana inicjatywa wsparcia regionu nowymi inwestycjami, a także możliwością pozyskiwania środków finansowych na wsparcie i rozwój firm regionu. Dla przedsiębiorstw zlokalizowanych w mieście Malbork (10,8%) istotne wydają się również inwestycje w infrastrukturę komunikacyjną (most, drogi dojazdowe), czego z kolei nie odczuwają firmy zlokalizowane poza miastem.
- Wśród właścicieli firm zlokalizowanych w mieście Malbork w zdecydowanej mniejszości (3,5%) są ci, którzy uważają, że władze powiatu nie mają żadnego wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Wyraźnie większy udział (13,4%) firm spoza miasta Malbork jest tego właśnie zdania. Być może opinia ta jest wynikiem niedostatecznych działań PR-owych władz samorządowych, które powinny realizować również właściwą kampanię wizerunkową, stwarzającą nie tylko właściwy przepływ informacji pomiędzy samorządem lokalnym a biznesem, ale również wzmacniającą poczucie zainteresowania władz lokalnych gospodarczym umacnianiem się regionu.
- Wśród postulowanych przez przedsiębiorców powiatu malborskiego działań, jakie powinny być podejmowane w celu usprawnienia prowadzenia działalności gospodarczej w regionie, znajduje się poprawa jakości pracy urzędników, a także zmniejszenie zakresu biurokracji. W podmiotach zatrudniających ponad 50 pracowników aż 13,9% respondentów zauważyło niską jakość pracy urzędników i podkreśliło ją w udzielanych odpowiedziach. Mniejsze przedsiębiorstwa zdecydowanie rzadziej identyfikowały ten problem jako kluczowy dla ich funkcjonowania, natomiast częściej podkreślały konieczność wsparcia rodzimych firm (zlokalizowanych na terenie powiatu malborskiego), podkreślając ponadto problem obciążeń fiskalnych jako barierę dalszego rozwoju.
- Relatywnie duży odsetek ankietowanych przedsiębiorców, którzy w 2008 r. osiągnęli największą wartość przychodów ze sprzedaży (ponad 1 mln zł), wskazuje konieczność zwiększenia inwestycji w regionie powiatu malborskiego oraz działania na rzecz wsparcia finansowego firm tego regionu. Przedsiębiorstwa największe pod względem obrotów zauważają również konieczność dokonywania inwestycji w infrastrukturę komunikacyjną. Za wsparciem mniejszych i rodzinnych firm opowiadali się z kolei przedstawiciele przedsiębiorstw handlowych (11,0%), a także firm funkcjonujących na rynku ponad 5 lat (11,1%). Natomiast firmy funkcjonujące najkrócej jako potencjalne działania proprzedsiębiorcze postulowały wskazać władzom samorządu terytorialnego koncentrację nad tworzeniem nowych miejsc pracy.
- Często podnoszony przez przedsiębiorców w skali ogólnogospodarczej pogląd, że najlepszym działaniem władzy ustawodawczej byłoby „nierobienie niczego”, a tym samym nie przeszkadzanie samoistnie kreującym się mechanizmom wolnorynkowym, w przypadku

przedsiębiorców powiatu malborskiego nie jest nadmiernie eksponowane. Przykładowo 4,3% badanych firm najkrócej funkcjonujących na rynku, opowiedziało się za reglamentacją tych działalności gospodarczych, których koncentracja branżowa w regionie jest najniższa.

- W odniesieniu do zaprezentowanych rekomendacji malborskich przedsiębiorców dla władz samorządowych podkreślić należy, iż niezwykle duży odsetek firm nie jest niestety w ogóle zainteresowany działalnością władzy powiatu. Wśród badanych opinii przedsiębiorców prowadzących firmy produkcyjne i handlowe ponad 39% respondentów nie potrafiło wskazać jakichkolwiek konstruktywnych działań władz samorządowych, które mogłyby ich zdaniem przyczynić się do poprawy warunków funkcjonowania i prowadzenia działalności gospodarczej na terenie powiatu malborskiego.
- Przedsiębiorcy powiatu malborskiego zgodni są w opinii, że administracja samorządowa nie powinna ich wspierać poprzez działalność w zakresie projektów badawczo-rozwojowych oraz w zakresie budowania innowacyjności. Są przekonani, że właściwszą formą wsparcia byłoby umożliwienie im pozyskiwania źródeł finansowania – 66,1% (wsparcie finansowe), a także wsparcie informacyjno-doradcze (19,8%) oraz wsparcie w zakresie efektywnego pozyskiwania funduszy unijnych (13,8%).

Spis tabel

- Tabela 1. Postrzeganie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez przedsiębiorców powiatu malborskiego / 28
- Tabela 2. Wzrost wynagrodzeń deklarowany przez przedsiębiorców powiatu malborskiego na rok 2010 / 32
- Tabela 3. Planowane na rok 2010 spektrum działań modernizacyjnych w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego / 36
- Tabela 4. Planowane na rok 2010 działania restrukturyzacyjne w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego według wybranych kryteriów podziału respondentów / 37
- Tabela 5. Oczekiwany przez przedsiębiorców powiatu malborskiego poziom wsparcia działalności badawczo-rozwojowej lub innowacyjności poprzez działalność administracji samorządowej / 44
- Tabela 6. Postulowane działania władz lokalnego samorządu w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego według podziału przedsiębiorstw pod względem charakteru realizowanej działalności gospodarczej oraz długości okresu życia przedsiębiorstwa / 48

Spis wykresów

- Wykres 1. Przyczyny nie planowania zatrudnień nowych pracowników przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego / 15
- Wykres 2. Planowane w najbliższych 12 miesiącach zwolnienia pracowników przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego / 16
- Wykres 3. Planowana liczba zwolnionych pracowników w najbliższych 12 miesiącach w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego / 17
- Wykres 4. Planowane zmiany w zakresie zatrudnienia w podmiotach powiatu malborskiego w dłuższym horyzoncie czasowym (najbliższych 5 lat) / 17
- Wykres 5. Prognozowana zmiana w zakresie poziomu zatrudnienia w najbliższych 5 latach w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego (w %) / 18
- Wykres 6. Planowana liczba nowo zatrudnionych pracowników w najbliższych 12 miesiącach w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego / 19
- Wykres 7. Planowane przyjęcia nowych osób do pracy w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego według ich zawodów i specjalności / 20
- Wykres 8. Zapotrzebowanie na pracowników w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego według ich kwalifikacji / 20
- Wykres 9. Zapotrzebowanie na pracowników według ich kwalifikacji zgłaszane przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego z uwzględnieniem branżowego podziału tych przedsiębiorstw / 21
- Wykres 10. Umiejętności, jakimi powinni dysponować pracownicy rekrutowani przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego / 22
- Wykres 11. Pożądane umiejętności pracowników rekrutowanych przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego z uwzględnieniem branżowego podziału przedsiębiorstw / 23
- Wykres 12. Pożądane cechy charakteru u pracowników rekrutowanych przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego / 24
- Wykres 13. Pożądane cechy charakteru u pracowników rekrutowanych przez przedsiębiorstwa powiatu malborskiego z uwzględnieniem podziału przedsiębiorstw według długości ich okresu działalności / 25
- Wykres 14. Zapotrzebowanie na pracowników o określonym stopniu doświadczenia zgłaszane przez przedsiębiorców powiatu malborskiego / 26
- Wykres 15. Zapotrzebowanie na pracowników o określonym stopniu doświadczenia zgłaszane przez przedsiębiorców powiatu malborskiego w podziale na przedsiębiorstwa handlowe, usługowe i produkcyjne / 27
- Wykres 16. Planowane formy zatrudnienia nowych pracowników w przedsiębiorstwach powiatu malborskiego / 30

- Wykres 17. Planowanie przez przedsiębiorców powiatu malborskiego w ciągu najbliższych 12 miesięcy szkoleń dla pracowników (z wyłączeniem BHP i PPOŻ) / 33
- Wykres 18. Obszary szkoleń dla pracowników planowanych przez przedsiębiorców powiatu malborskiego na najbliższe 12 miesięcy / 34
- Wykres 19. Obszary szkoleń dla pracowników planowanych przez przedsiębiorców powiatu malborskiego na najbliższe 12 miesięcy według wielkości przedsiębiorstw (mierzonej liczbą zatrudnionych w nich osób) / 35
- Wykres 20. Planowane na rok 2010 działania restrukturyzacyjne w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego / 38
- Wykres 21. Planowane na rok 2010 działania restrukturyzacyjne w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego w podziale respondentów według kryterium liczby zatrudnionych pracowników / 39
- Wykres 22. Planowane na rok 2010 działania restrukturyzacyjne w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego w podziale respondentów według kryterium wartości generowanych obrotów (2008 r.) / 39
- Wykres 23. Planowane na rok 2010 działania restrukturyzacyjne w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego w podziale respondentów według kryterium charakteru prowadzonej działalności gospodarczej (produkcja, handel, usługi) / 40
- Wykres 24. Planowane na rok 2010 działania restrukturyzacyjne w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego w podziale respondentów według kryterium długości cyklu życia przedsiębiorstwa / 41
- Wykres 25. Postulowane działania władz lokalnego samorządu w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego według siedziby prowadzonej działalności gospodarczej / 45
- Wykres 26. Postulowane działania władz lokalnego samorządu w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego według podziału przedsiębiorstw pod względem wielkości zatrudnienia / 46
- Wykres 27. Postulowane działania władz lokalnego samorządu w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego według podziału przedsiębiorstw pod względem zrealizowanych w 2008 r. przychodów ze sprzedaży / 47
- Wykres 28. Postulowane działania władz lokalnego samorządu w opinii przedsiębiorców powiatu malborskiego według podziału przedsiębiorstw pod względem charakteru realizowanej działalności gospodarczej oraz długości okresu życia przedsiębiorstwa / 50

Bibliografia

1. Antonowicz A., *Makroekonomiczne i instytucjonalne uwarunkowania rozwoju przedsiębiorstw w Polsce*, w pracy zbiorowej pod red. E. Michalskiego i S. Piochy: *Instytucjonalne i rynkowe uwarunkowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, Wyd. PTE, Koszalin 2008.
2. *Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce*, opracowanym w 2008 roku przez Wyższą Szkołę Zarządzania Personelem (Projekt współfinansowany ze środków EFS w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich); http://www.pracaelastyczna.pl/images/raport_koncowy-1.pdf.
2. *Bariery administracyjne związane z podejmowaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej w Polsce*, Foreign Investment Advisory Service of World Bank Group, Waszyngton 2004.
3. *Bariery zatrudniania osób niepełnosprawnych widziane z perspektywy pracodawców* – wykonane przez Szkołę Wyższą Psychologii Społecznej w Warszawie na podstawie wyników badania jakościowego przeprowadzonego w ramach projektu 34/WUE/0041/IV/05/V (http://www.swps.edu.pl/new_www/UserFiles/File/EFs/prezentacje/Bariery_pracodawcy.pdf).
4. *Doing Business 2007: How to reform (country pages)*, The World Bank, Waszyngton 2006.
5. Grabowski M., Kalinowski T., Tarkowski M., *Sektor MSP rok po akcesji – próba oceny*, (w:) *Polska w Unii Europejskiej – doświadczenia pierwszego roku członkostwa*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2005.
6. Kramer J., *Konsumpcja w gospodarce rynkowej*, PWE, Warszawa 1997.
7. *Paying Taxes - The global picture*, The World Bank & PriceWaterHouseCoopers, Waszyngton 2006.
8. *Przedsiębiorczość w Polsce 2007*, Ministerstwo Gospodarki, 2007.
9. Reformat B., *Strategie dystrybucji przedsiębiorstw na rynku dóbr konsumpcyjnych*, Wyd. AE, Katowice 2003.
10. *Trendy rozwojowe sektora MSP w ocenie przedsiębiorców w drugiej połowie 2006 roku*, Departament Analiz i Prognoz Ministerstwa Gospodarki, Warszawa 2007.
11. Trochimiuk Ł., *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – przywileje i obowiązki pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” nr 7/2007.
12. *Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w ocenie pracodawców i innych kluczowych partnerów rynku pracy w Mieście Gdańsk i powiecie gdańskim - stan obecny oraz możliwe kierunki zmian*, raport PBS DGA Sp. z o.o. na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku, Gdańsk 2008.
13. *Zielona Księga: Państwo przyjazne pracodawcom*, Konfederacja Pracodawców Polskich, Warszawa 2007.
14. Na podstawie strony internetowej: www.ck.agh.edu.pl/inne/kandydat_idealny.doc