



## **Załącznik 5b**

**do raportu z badań:**

**„Rynki pracy na obszarach popegeerowskich”**

**Podaż pracy i popyt na pracę  
na obszarach popegeerowskich:  
raport ekonomiczny z badań ilościowych**

**Część II. Popyt na pracę**

**Podaż pracy i popyt na pracę  
na obszarach popegeerowskich:  
raport ekonomiczny z badań ilościowych  
Część II. Popyt na pracę**

## Spis treści

Wprowadzenie.....	3
1. Charakterystyka przedsiębiorstw .....	4
1.1. Podstawowe cechy przedsiębiorstw .....	4
1.2. Rynki zbytu produktów i zasięg świadczonych usług.....	7
1.3. Czynniki wzrostu zatrudnienia i perspektywy rozwoju firm.....	8
2. Charakterystyka zrealizowanego popytu na pracę.....	11
2.1. Charakterystyka pracujących według cech przedsiębiorstw .....	11
2.2. Charakterystyka pracujących.....	14
2.3. Zatrudnianie byłych pracowników PGR .....	20
2.4. Wynagrodzenia .....	22
3. Dynamika popytu na pracę.....	24
3.1. Dokonane i planowane zmiany zatrudnienia.....	24
3.2. Struktura zawodowa dokonanych i planowanych zmian zatrudnienia.....	25
3.3. Trudności w przyjęciach do pracy .....	27
4. Korzystanie przedsiębiorców z usług pośrednictwa pracy .....	31
5. Korzystanie przedsiębiorstw z funduszy strukturalnych.....	34
6. Ogólna ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy .....	36
Podsumowanie.....	40

## Wprowadzenie

Niniejsza część raportu próbuje przede wszystkim opisać zrealizowany popyt na pracę od strony przedsiębiorstw. Poza tym rzuca nieco światła na zmiany w popycie (przeszłe oraz spodziewane w przyszłości), trudności z zapewnianiem istniejących wakatów oraz na kontakty przedsiębiorstw z lokalnym urzędem pracy, ubieganie się o fundusze strukturalne. W ostatnim podrozdziale analizujemy także główne problemy lokalnych rynków pracy widziane z perspektywy przedsiębiorców.

W analizowanych ośmiu powiatach badanie popytu na pracę przeprowadzono w 2212 firmach. Zostały one wylosowane z bazy REGON w taki sposób, aby znalazło się w nich ponadproporcjonalnie dużo firm większych, niż wynika to z rzeczywistego rozkładu firm według wielkości. Przy tak ograniczonej wielkości próby bardzo cenne są informacje pochodzące z większych firm, ponieważ ich decyzje o przyjęciach czy zwolnieniach pracowników mają daleko silniejszy wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy niż tzw. mikroprzedsiębiorstw. Wszystkie obliczenia zostały wykonane na uogólnionej próbie firm, poprzez ważenie poszczególnych obserwacji. Wagi zostały skonstruowane w taki sposób, aby w każdym powiecie struktura firm według wielkości zatrudnienia z bazy, po przeważeniu odpowiadała danym GUS o rzeczywistej strukturze firm w każdym badanym powiecie.

TABELA 1. STRUKTURA PRZEDSIĘBIORSTW WEDŁUG WIELKOŚCI W WYLOSOWANEJ PRÓBIE ORAZ PO PRZEWAŻENIU

Powiaty/wielkość firm	1-9	10-49	50-249	250 i więcej	Ogółem
Dane surowe (w bazie):					
bytowski	70,7	21,6	6,5	1,2	100,0
gołdapski	68,0	20,3	11,7	0,0	100,0
oławski	77,2	17,5	3,5	1,8	100,0
parczewski	77,6	16,4	5,5	0,5	100,0
śremski	77,3	16,5	3,7	2,5	100,0
świdwiński	73,2	19,9	6,5	0,4	100,0
świebodziński	75,8	20,0	1,8	2,5	100,0
zniński	74,8	19,5	5,5	0,3	100,0
Ogółem	74,7	18,9	5,1	1,3	100,0
Dane po przeważeniu:					
bytowski	94,0	5,0	0,9	0,1	100,0
gołdapski	94,2	4,8	1,0	0,0	100,0
oławski	95,2	3,7	0,9	0,2	100,0
parczewski	93,4	5,7	0,8	0,1	100,0
śremski	93,4	5,3	1,2	0,1	100,0
świdwiński	95,5	3,8	0,6	0,1	100,0
świebodziński	95,8	3,4	0,6	0,2	100,0
zniński	94,3	5,0	0,7	0,0	100,0
Ogółem	94,5	4,6	0,8	0,1	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

# 1. Charakterystyka przedsiębiorstw

## 1.1. Podstawowe cechy przedsiębiorstw

Podstawowa charakterystyka przedsiębiorstw obejmuje trzy zasadnicze cechy, jakimi są: wielkość przedsiębiorstwa, sekcja PKD oraz sektor własności. Cały czas należy mieć w pamięci problem, polegający na tym, że w naszym opracowaniu przypisujemy firmy do poszczególnych klas według liczby pracujących, nie zaś samych tylko zatrudnionych. Do osób pracujących w danej firmie zaliczamy właścicieli, pracowników najemnych, ale także pracujących na umowę cywilno-prawną, pomagających członków rodziny, stażystów czy wolontariuszy. W większych firmach różnica ta jest zaniedbywalna, jednak w mniejszych powoduje, że struktury mogą się różnić dość istotnie.

W tabeli 2 przedstawiono rozkład liczby firm według klasy wielkości firmy. We wszystkich badanych powiatach najczęściej jest przedsiębiorstw, w których pracuje od 2 do 9 osób – przeciętnie 67,7%. Odsetek tej klasy wielkości firm różni się dość znacznie w badanych powiatach, największy jest w powiecie oławskim – 73,2%, najmniejszy zaś w powiecie parczewskim – 55,7%. Ogólnie można powiedzieć, że w badanych powiatach dominują raczej małe przedsiębiorstwa, w których pracuje łącznie do 9 osób i to pomimo nadreprezentacji w próbie większych firm. Takich małych przedsiębiorstw jest ogółem aż 94,5%. Przedsiębiorstwa jednoosobowe mają największy udział w powiecie parczewskim – 37,7%, zaś najmniejszy w powiecie oławskim – 22,0%. Z kolei przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 100 osób mają największy udział w powiecie śremskim – 0,7%, zaś najmniejszy w powiecie parczewskim – zaledwie 0,1%.

TABELA 2. STRUKTURA WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

Powiat	Wielkość firmy						Ogółem	N*
	1	2-9	10-49	50-99	100-249	250 i więcej		
bytowski	24,2	69,8	5,0	0,6	0,3	0,1	100,0	324
gołdapski	31,4	62,8	4,8	0,7	0,3	0,0	100,0	128
oławski	22,0	73,2	3,7	0,7	0,2	0,2	100,0	342
parczewski	37,7	55,7	5,7	0,8	0,0	0,1	100,0	201
śremski	23,3	70,2	5,3	0,6	0,6	0,1	100,0	322
świdwiński	31,5	64,0	3,8	0,4	0,3	0,1	100,0	261
świebodziński	26,2	69,7	3,4	0,4	0,2	0,2	100,0	285
żniński	26,0	68,3	5,0	0,5	0,3	0,0	100,0	349
Ogółem	26,8	67,7	4,6	0,6	0,3	0,1	100,0	2212

\* – liczba firm wylosowanych do badania sondażowego

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Tabela 3 przedstawia strukturę klasy wielkości przedsiębiorstw ze względu na użytkowanie majątku byłego PGR oraz ze względu na powierzchnię gminy, którą zajmowały tereny należące do PGR. Widać wyraźnie, że firmy, które deklarują użytkowanie majątku byłego PGR, są przeciętnie większe, gdyż udział firm jednoosobowych jest tam o ponad 10 punktów procentowych niższy, zaś firm zatrudniających od 10 do 49 osób niemal o 10 punktów procentowych wyższy. Podział ze względu na powierzchnię gminy zajmowaną przez PGR nie daje już tak istotnego zróżnicowania rozkładu klasy wielkości firm.

TABELA 3. STRUKTURA WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

	Wielkość firmy						Ogółem	N*
	1	2-9	10-49	50-99	100-249	250 i więcej		
Użytkowanie majątku PGR								
Nie	27,1	67,8	4,2	0,6	0,3	0,1	100,0	2112
Tak	16,9	67,3	13,8	0,7	1,0	0,3	100,0	100
Ogółem	26,8	67,7	4,6	0,6	0,3	0,1	100,0	2212
Powierzchnia PGR**								
Do 50%	26,1	68,2	4,8	0,6	0,3	0,1	100,0	1495
Powyżej 50%	29,1	66,0	3,9	0,5	0,3	0,1	100,0	672
Ogółem	27,0	67,6	4,5	0,6	0,3	0,1	100,0	2167

\* – liczba firm wylosowanych do badania sondażowego

\*\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Struktura sekcji PKD, w jakich działają badane firmy, jest wyraźnie zróżnicowana w badanych powiatach. Rolnictwo posiada największy udział w powiatach gołdapskim (6,2%), bytowskim (5,5%) oraz w grupie tych firm, które użytkują majątek byłego PGR (aż 18,8%). Widać zatem wyraźnie, że fakt użytkowania majątku byłego PGR wiąże się bardzo silnie z działalnością w rolnictwie (udział firm użytkujących majątek byłego PGR ulokowanych w tym sektorze jest ponad pięciokrotnie większy niż przeciętnie), co nie może specjalnie dziwić. Najmniejszy udział tej sekcji obserwujemy w powiecie świdwińskim (0,9%) i parczewskim (1,5%). Największy odsetek firm ulokowanych w przemyśle obserwujemy w powiecie bytowskim (25,9%) i śremskim (25,0%), zaś najmniejszy w powiecie parczewskim (10,8%) i gołdapskim (13,6%). Usługi rynkowe dominują w strukturze firm powiatu gołdapskiego (71,5%) i świdwińskiego (69,5%). Usługi nierynkowe wyraźnie dominują w powiecie parczewskim (19,4% wszystkich firm tego powiatu), pozostałe powiaty mają udział tej sekcji w strukturze firm zbliżony do przeciętnego.

TABELA 4. STRUKTURA PRZEDSIĘBIORSTW WEDŁUG SEKCJI PKD

	Rolnictwo (%)	Przemysł z budownictwem (%)	Usługi rynkowe (%)	Usługi nierynkowe (%)	Ogółem (%)
Powiaty:					
bytowski	5,5	25,9	60,3	8,4	100,0
gołdapski	6,2	13,6	71,5	8,8	100,0
oławski	2,9	22,9	67,5	6,8	100,0
parczewski	1,5	10,8	68,3	19,4	100,0
śremski	2,6	25,0	64,0	8,5	100,0
świdwiński	0,9	22,1	69,5	7,5	100,0
świebodziński	2,5	21,1	67,1	9,4	100,0
zniński	4,5	23,2	64,6	7,7	100,0
Użytkowanie majątku PGR:					
Nie	2,7	21,6	66,5	9,2	100,0
Tak	18,8	23,5	52,0	5,7	100,0
Powierzchnia PGR*:					
Do 50%	3,4	22,3	64,9	9,4	100,0
Powyżej 50%	2,7	20,3	68,3	8,8	100,0
Ogółem	3,2	21,7	66,0	9,1	100,0

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

W sektorze własności wyraźnie dominuje sektor prywatny, jednak powiaty są dość zróżnicowane pod względem udziału liczby firm pochodzących z tego sektora. Przeciętny udział sektora prywatnego w liczbie firm to 92,4%. Powiaty o najwyższym odsetku firm pochodzących z sektora prywatnego to świdwiński (96%) i świebodziński (95,8%). Największy udział firm pochodzących z sektora publicznego notowany jest z kolei w powiatach parczewskim (14,8%) i gołdapskim (11,5%). Struktura firm pod względem sektora własności nie jest istotnie zróżnicowana względem tego, czy dana firma użytkuje majątek byłego PGR, ani względem powierzchni PGR w relacji do powierzchni gminy.

TABELA 5. STRUKTURA PRZEDSIĘBIORSTW WEDŁUG SEKTORA WŁASNOŚCI

	Sektor prywatny (%)	Sektor publiczny (%)	Ogółem (%)
Powiaty:			
bytowski	92,4	7,6	100,0
gołdapski	88,5	11,5	100,0
oławski	92,9	7,2	100,0
parczewski	85,2	14,8	100,0
śremski	93,5	6,5	100,0
świdwiński	96,0	4,0	100,0
świebodziński	95,8	4,2	100,0
zniński	91,8	8,3	100,0
Użytkowanie majątku PGR:			
Nie	92,5	7,5	100,0
Tak	91,3	8,7	100,0
Powierzchnia PGR*:			
Do 50%	91,4	8,6	100,0

Powyżej 50%	94,7	5,3	100,0
Ogółem	92,4	7,6	100,0

\* – powierzchnia gminy jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

## 1.2. Rynki zbytu produktów i zasięg świadczonych usług

Popyt na pracę jest popytem pochodnym względem popytu na dobra czy usługi finalne wytwarzane przed przedsiębiorstwo. Stąd dla oceny popytu na pracę ważna jest także ocena kondycji ekonomicznej firm, rynków zbytu oraz perspektyw ich rozwoju.

Analiza rynków zbytu badanych przedsiębiorstw pokazuje, że produkty sprzedawane są głównie na terenie kraju, choć udział zagranicznych rynków zbytu jest także dość istotny. Co ciekawe, bardzo niewiele przedsiębiorstw łączy sprzedaż produktów lub świadczenie usług na terenie Polski z eksportem. Ogółem co czwarta firma sprzedaje dobra i usługi na terenie gminy, w której posiada swoją siedzibę, dalsze 19,4% na terenie powiatu, 20% na terenie województwa. Aż 27,6% firm deklaruje sprzedaż swoich produktów lub usług wyłącznie na rynkach zagranicznych. Spośród powiatów wyróżnia się w tej ostatniej grupie powiat gołdapski, gdzie aż 37,9% firm deklaruje eksport swoich wyrobów lub usług poza granice kraju. Wskazuje to na bardzo dużą otwartość międzynarodową polskich firm oraz potencjalnie na dużą zależność przychodów od wahań kursu walutowego – czynnika, który może decydować o popycie na pracę zgłaszanego przez te firmy. Warto zauważyć, że udział liczby firm, deklarujących wyłącznie rynek zagraniczny jako miejsce docelowe sprzedaży, jest wyraźnie mniejszy wśród tych firm, które zadeklarowały użytkowanie majątku byłego PGR (14,8% wobec przeciętnej 27,6%). Zróżnicowanie udziałów poszczególnych typów rynków zbytu przedstawiono w tabelach 6 i 7.

TABELA 6. RYNKI ZBYTU PRODUKTÓW WG POWIATÓW

	bytowski	gołdapski	oławski	parczewski	śremski	świdwiński	świebodziński	zniński	Ogółem
Gmina	27,9	22,8	16,8	33,5	20,5	29,2	23,4	29,4	25,1
Powiat	17,4	15,8	24,6	20,2	21,8	20,5	17,7	15,7	19,4
Województwo	14,2	13,8	27,7	15,1	20,2	15,3	22,5	24,1	20,0
Kraj	12,6	9,4	8,7	3,3	6,9	5,5	7,1	6,4	7,6
Kraj i zagranica	0,7	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3	0,6	0,1	0,3
Zagranica	27,2	37,9	22,2	28,0	30,7	29,2	28,8	24,3	27,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

TABELA 7. RYNKI ZBYTU PRODUKTÓW WG CECH POWIATÓW I GMIN

	Użytkowanie majątku PGR		Powierzchnia PGR*		Ogółem
	Nie	Tak	Do 50%	Powyżej 50%	
Gmina	24,8	35,9	24,8	25,0	25,1
Powiat	19,7	11,3	19,8	19,0	19,4
Województwo	19,8	25,1	20,9	17,4	20,0
Kraj	7,5	12,1	7,6	7,7	7,6
Kraj i zagranica	0,2	0,9	0,2	0,4	0,3
Zagranica	28,1	14,8	26,8	30,6	27,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

### 1.3. Czynniki wzrostu zatrudnienia i perspektywy rozwoju firm

W badaniu ankietowym poproszono przedsiębiorców o ocenę perspektyw rozwoju firmy. Pozwala to na zorientowanie się w nastrojach przedsiębiorców i ich nastawieniu na rozwijanie działalności. Zdecydowana większość badanych firm (86,5%) deklaruje, że firma rozwinie działalność lub będzie działać w podobnej skali jak dotychczas. Jedynie 4,1% firm deklaruje zmniejszenie działalności. Względnie większy optymizm wśród przedsiębiorców panuje w powiecie śremskim, znińskim, oławskim i bytowskim, zaś najmniejszy w powiecie parczewskim. W tym ostatnim powiecie najwięcej jest też braków odpowiedzi, co świadczy o dużej niepewności przedsiębiorców w stosunku do ocenianego zjawiska. Zmniejszenie skali produkcji lub usług deklarowane jest najrzadziej w powiecie śremskim (2,3%), zaś najczęściej w powiecie gołdapskim (9,1%).

TABELA 8. OCENA PERSPEKTYW ROZWOJU FIRM W NAJBLIŻSZYCH TRZECH LATACH WG POWIATÓW

Powiaty	bytowski	gołdapski	oławski	parczewski	śremski	świdwiński	świebodziński	zniński	Ogółem
Rozwój	38,4	32,0	43,8	37,5	40,8	30,5	39,4	40,0	38,6
Podobna skala	48,7	52,1	43,2	42,0	49,4	52,0	47,5	49,5	47,9
Zmniejszenie skali produkcji, usług	2,8	9,1	4,0	4,2	2,3	6,8	3,7	3,8	4,1
Likwidacja	3,3	2,4	5,4	6,6	3,4	5,0	5,3	2,9	4,3
Brak odpowiedzi	6,8	4,4	3,6	9,7	4,2	5,7	4,2	3,9	5,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Uwaga: W tabeli podano odsetek firm wskazujących dany czynnik wzrostu zatrudnienia za istotny

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego



TABELA 9. OCENA PERSPEKTYW ROZWOJU FIRM W NAJBLIŻSZYCH TRZECH LATACH WG CECH POWIATÓW I GMIN

	Użytkowanie majątku PGR		Powierzchnia PGR*		Ogółem
	Nie	Tak	Do 50%	Powyżej 50%	
Rozwój	38,4	44,2	40,4	34,6	38,6
Podobna skala	48,2	37,8	47,0	49,6	47,9
Zmniejszenie skali produkcji, usług	4,1	5,0	3,6	5,3	4,1
Likwidacja	4,3	5,2	4,2	4,7	4,3
Brak odpowiedzi	5,0	7,8	4,9	5,8	5,1
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Uwaga: W tabeli podano odsetek firm wskazujących dany czynnik wzrostu zatrudnienia za istotny

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Ocena perspektyw rozwoju firm została uzupełniona pytaniem o czynniki umożliwiające wzrost zatrudnienia. W tabelach 10 i 11 przedstawiono katalog potencjalnych czynników oraz odsetek przedsiębiorstw, które zadeklarowały dany czynnik jako istotny z punktu widzenia zwiększania zatrudnienia. Największym poparciem wśród przedsiębiorców cieszy się postulat obniżania pozapłacowych kosztów pracy – z takim twierdzeniem zgodziło się aż 75,9% badanych firm. Najwyższą wartość obserwujemy w powiecie śremskim i gołdapskim – 79,2%, zaś najniższą w powiecie parczewskim – 70,1%. Wynika z tego, że przedsiębiorcy uznają, iż sposobem na zwiększenie atrakcyjności pracy jest podniesienie wynagrodzeń, a to jest możliwe (bez utraty konkurencyjności) na drodze albo wzrostu wydajności pracy, albo obniżenia pozapłacowych kosztów pracy. Wynika z tego także pośrednio, że przedsiębiorcy uznają za najważniejszy czynnik wzrostu zatrudnienia ten, który ma wpływ na podaż pracy. W ostatniej części raportu analizujemy problemy rynku pracy widziane z perspektywy przedsiębiorców i analiza ta potwierdza, że główne źródło problemów z punktu widzenia przedsiębiorców na lokalnych rynkach pracy leży po stronie podażowej.

W drugiej kolejności uznano, że czynnikiem sprzyjającym wzrostowi zatrudnienia byłoby obniżenie podatków od działalności (72,2%). Spośród wszystkich powiatów wyróżnia się powiat parczewski, w którym poparcie dla tego czynnika zadeklarowało tylko 61,9% przedsiębiorców. Większy rynek zbytu jako czynnik wzrostu zatrudnienia deklarowało 69,5% firm. Zaledwie 9,1% firm deklarowało, że czynnikiem mogącym sprzyjać wzrostowi zatrudnienia byłyby mniejsze oczekiwania płacowe pracowników. Firmy ulokowane w poszczególnych powiatach dość istotnie różniły się między sobą w udzielanych odpowiedziach na to pytanie. W powiecie świdwińskim czynnik ten znalazł zaledwie 5,8% wskazań pozytywnych, podczas gdy w powiecie gołdapskim było to aż 12,9%.

TABELA 10. CZYNNIKI WZROSTU ZATRUDNIENIA WG CECH PRZEDSIĘBIORSTW

Powiaty	bytowski	gołdapski	oławski	parczewski	śremski	świdwiński	świebodziński	zniński	Ogółem
Większy rynek zbytu	67,1	70,6	68,8	68,3	69,2	72,6	69,3	70,9	69,5
Większa łatwość dochodzenia należności/terminowość zapłat	35,4	35,8	40,3	29,0	44,7	37,8	42,5	42,4	39,2
Mniej formalności w dostępie do kredytów	47,7	48,3	50,7	42,7	45,3	46,1	49,4	51,6	48,0
Niższe oprocentowanie kredytów	54,7	54,0	57,2	48,6	54,0	51,6	55,0	57,2	54,5
Mniejsze wymagania płacowe pracowników	8,6	12,9	7,4	8,9	9,7	5,8	10,3	10,8	9,1
Obniżka pozapłacowych kosztów pracy	74,2	79,2	76,2	70,1	79,2	78,2	72,0	77,8	75,9
Niższe podatki od działalności	70,6	77,5	75,2	61,9	74,5	72,9	70,3	73,6	72,2
Więcej pracowników o lepszych kwalifikacjach	53,4	42,4	47,9	40,5	47,4	46,7	47,2	52,7	48,1
Więcej uczciwych pracowników, którym zależy na pracy	61,0	50,3	56,4	46,8	56,2	51,8	55,1	62,3	56,0
Bardziej stabilne przepisy i regulacje	65,6	70,0	64,4	61,3	61,2	64,6	66,5	66,0	64,7

Uwaga: W tabeli podano odsetek firm wskazujących dany czynnik wzrostu zatrudnienia za istotny

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

TABELA 11. CZYNNIKI WZROSTU ZATRUDNIENIA WG CECH POWIATÓW I GMIN

	Użytkowanie majątku PGR		Powierzchnia PGR*		Ogółem
	Nie	Tak	Do 50%	Powyżej 50%	
Większy rynek zbytu	69,6	66,2	68,7	71,3	69,5
Większa łatwość dochodzenia należności/terminowość zapłat	39,0	45,9	39,0	39,7	39,2
Mniej formalności w dostępie do kredytów	47,9	51,0	47,4	48,9	48,0
Niższe oprocentowanie kredytów	54,5	54,9	54,4	54,5	54,5
Mniejsze wymagania płacowe pracowników	9,0	11,0	9,0	9,2	9,1
Obniżka pozapłacowych kosztów pracy	75,8	77,7	75,5	76,3	75,9
Niższe podatki od działalności	72,2	72,0	71,7	73,0	72,2
Więcej pracowników o lepszych kwalifikacjach	48,2	45,3	48,5	46,7	48,1
Więcej uczciwych pracowników, którym zależy na pracy	56,1	53,2	56,4	54,7	56,0
Bardziej stabilne przepisy i regulacje	64,8	62,5	63,9	66,0	64,7

Uwaga: W tabeli podano odsetek firm wskazujących dany czynnik wzrostu zatrudnienia za istotny

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Ciekawie przedstawia się kwestia tego, który czynnik ankietowani przedsiębiorcy uznali za najważniejszy dla wzrostu zatrudnienia, gdy poproszono ich o wskazanie tylko jednej odpowiedzi. W powiecie bytowskim za najważniejszy czynnik wzrostu zatrudnienia przedsiębiorcy uznali większy rynek zbytu (28,7% wskazań), co oznacza, że w małej skali rynku lokalnego upatrują głównej bariery wzrostu zatrudnienia. Na drugim miejscu w tym powiecie znalazła się obniżka pozapłacowych kosztów pracy (27,2%). Wskazuje to, że przedsiębiorcy postrzegają w tym czynniku narzędzie zwiększenia motywacji do pracy. Podobne uszeregowanie wystąpiło we wszystkich powiatach, z wyjątkiem gołdapskiego. W tym ostatnim powiecie najważniejszym czynnikiem okazały się pozapłacowe koszty pracy, które wskazało aż 32,8% przedsiębiorców. Być może zatem w tym powiecie przedsiębiorcy uznają, że rola czynnika motywacyjnego do pracy jest największa (wynik niskiej aktywności ekonomicznej ludności). Na drugim miejscu znalazły się, co ciekawe, podatki od działalności, ze wskazaniem na poziomie 26,4%.

## **2. Charakterystyka zrealizowanego popytu na pracę**

W tej części raportu analizowano charakterystyki zatrudnienia najpierw według cech przedsiębiorstw (wielkości, sektora własności, sekcji PKD), a następnie według cech zatrudnionych (wykształcenia, płci, charakteru zatrudnienia, zawodów). W dalszej kolejności analizowano wynagrodzenia oraz fakt zatrudniania byłych pracowników PGR.

### **2.1. Charakterystyka pracujących według cech przedsiębiorstw**

We wszystkich powiatach najliczniejszy udział w zatrudnieniu mają firmy o wielkości od 2 do 9 osób. Przeciętny udział tych firm w zatrudnieniu wynosi 50,8%. Drugie miejsce pod względem udziału w zatrudnieniu zajmują firmy zatrudniające od 10 do 49 osób – jest to przeciętnie 16,6%. Powiaty różnią się dość istotnie w strukturze zatrudnienia względem wielkości firm, co przedstawia tabela 12. Na szczególne wyróżnienie zasługują dwa powiaty – oławski oraz świebodziński. W obu tych powiatach na drugim miejscu pod względem udziału w zatrudnieniu plasują się firmy największe, zatrudniające powyżej 250 osób. W powiecie oławskim ich udział wynosi 18,1%, zaś w świebodzińskim aż 27,9%. Wynika z tego, że działania podejmowane przez największe firmy w tych powiatach będą miały istotne

znaczenie dla lokalnych rynków pracy w tych powiatach, dużo większe niż w pozostałych sześciu.

We wszystkich analizowanych powiatach w zatrudnieniu dominuje sektor prywatny. Przeciętny jego udział wynosi 78,6%. Także pod tym względem powiaty są silnie zróżnicowane. W powiecie parczewskim udział sektora prywatnego wynosi zaledwie 58,6%, podczas gdy w powiecie świebodzińskim aż 88,5%. Ponieważ gospodarowanie w sektorze prywatnym różni się zdecydowanie od sektora publicznego, to różnice takie mogą się przekładać na sytuację lokalnych rynków pracy – trwałość zatrudnienia, perspektywy awansu, wynagrodzenia. Z drugiej strony może być też tak, że na terenach, gdzie prywatna działalność gospodarcza (z różnych przyczyn) jest upośledzona, niejako z konieczności udział sektora publicznego w zatrudnieniu wzrasta, co można wtedy uznać za oznakę barier w rozwoju prywatnej przedsiębiorczości (powiat parczewski).

Struktura zatrudnienia według sekcji PKD również przedstawiona została w tabeli 12. Wynika z niej, że główny udział w zatrudnieniu ma sektor usług rynkowych – przeciętnie około 45,3%, dalej przemysł – 30,5% i usługi nierynkowe z udziałem 18,9%. Rolnictwo posiada najmniejszy udział w zatrudnieniu, przeciętnie na poziomie 5,4%, należy jednak pamiętać, że badaniem ankietowym nie objęto rolników indywidualnych. Spośród analizowanych powiatów największy udział zatrudnienia w rolnictwie posiada powiat gołdapski (11,2%), zaś najmniejszy – powiat świdwiński (2,8%). Największy udział zatrudnienia w przemyśle posiada powiat świebodziński (aż 45,9%), najmniejszy zaś powiat parczewski (tylko 10,9%). Największym udziałem zatrudnienia w sektorze usług rynkowych charakteryzuje się powiat gołdapski (54,1%), zaś najmniejszym - powiat świebodziński (39,3%). Największy udział zatrudnienia w sektorze usług nierynkowych posiada powiat parczewski (aż 40,4%), zaś najmniejszy – powiat świebodziński (11,8%).

TABELA 12. STRUKTURA ZATRUDNIENIA WG CECH PRZEDSIĘBIORSTW

Powiaty	bytowski	gołdapski	oławski	parczewski	śremski	świdwiński	świebodziński	żniński	Ogółem
<i>Wielkość firm</i>									
1	4,5	6,5	3,8	8,0	4,0	6,8	4,3	5,6	5,1
2-9	52,6	55,7	49,0	46,6	47,0	54,4	45,2	59,4	50,8
10-49	17,9	19,9	11,8	27,5	16,8	17,1	9,5	20,2	16,6
50-99	7,8	10,8	8,4	11,4	7,1	5,5	4,8	6,2	7,3
100-249	8,5	7,0	8,9	0,0	16,9	9,4	8,3	8,6	9,2
250 i więcej	8,7	0,0	18,1	6,6	8,1	6,8	27,9	0,0	11,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Sektor własności</i>									
Prywatny	72,3	73,1	81,6	58,9	84,6	80,1	88,5	76,4	78,6
Publiczny	27,7	26,9	18,4	41,1	15,4	19,9	11,5	23,6	21,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

<i>Sekcja PKD</i>									
Rolnictwo	8,7	11,2	3,5	4,7	6,6	2,8	3,0	5,8	5,4
Przemysł	27,1	17,0	33,4	10,9	40,1	23,7	45,9	25,2	30,5
Usługi rynkowe	42,4	54,1	50,4	44,1	39,4	47,5	39,3	50,7	45,3
Usługi nierynkowe	21,9	17,7	12,7	40,4	13,9	26,1	11,8	18,3	18,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Z tabeli 13 wynika, że obserwujemy istotne różnice w strukturze zatrudnienia między firmami, które użytkują majątek byłego PGR oraz tymi, które go nie użytkują. W grupie tych pierwszych dominującą w zatrudnieniu grupą firm są te zatrudniające od 10 do 49 osób (udział równy 33,9%), zaś w grupie tych drugich – firmy zatrudniające od 2 do 9 osób (udział 52,0%). Widać zatem, że firmy użytkujące majątek byłego PGR są przeciętnie większe. Są także znacznie częściej ulokowane w rolnictwie (udział w zatrudnieniu 31,7%) oraz częściej w sektorze prywatnym (udział 85,4% wobec 78,6% przeciętnie). W zakresie powierzchni gminy zajmowanej przez były PGR nie obserwujemy tak istotnych różnic w strukturze zatrudnienia.

TABELA 13. STRUKTURA ZATRUDNIENIA WG CECH PRZEDSIĘBIORSTW

	Użytkowanie majątku PGR		Powierzchnia PGR*		Ogółem
	Nie	Tak	Do 50%	Powyżej 50%	
<i>Wielkość firm</i>					
1	5,3	1,9	4,8	5,8	5,1
2-9	52,0	30,6	50,4	51,2	50,8
10-49	15,5	33,9	16,8	15,3	16,6
50-99	7,5	4,5	7,5	7,3	7,3
100-249	8,8	16,7	8,6	10,8	9,2
250 i więcej	10,9	12,4	11,9	9,5	11,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Sektor własności</i>					
Prywatny	78,2	85,4	76,8	82,1	78,6
Publiczny	21,9	14,6	23,2	17,9	21,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Sekcja PKD</i>					
Rolnictwo	3,8	31,7	5,7	4,2	5,4
Przemysł	30,7	25,7	30,6	30,4	30,5
Usługi rynkowe	46,7	22,5	44,8	45,7	45,3
Usługi nierynkowe	18,8	20,1	18,9	19,8	18,9
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

## 2.2. Charakterystyka pracujących

Struktura pracujących według poziomu wykształcenia, płci oraz charakteru zatrudnienia przedstawiona została w tabelach 14 i 15.

Udział w populacji pracujących osób z wykształceniem wyższym wynosi przeciętnie 23,4% i jest szczególnie wysoki w powiecie parczewskim (31,4%), co wynika zapewne z dużego udziału sektora usług nierynkowych w zatrudnieniu. Wyższy niż przeciętnie udział osób z wykształceniem wyższym obserwujemy także w powiecie oławskim (26,7%). Najniższy udział osób z wykształceniem wyższym w zatrudnieniu zanotowano w powiecie gołdapskim (17,8%) oraz w grupie firm, które użytkują majątek byłego PGR (19,9%). Te firmy mają także istotnie większy niż przeciętnie odsetek zatrudnionych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (23,3%), co wiąże się z tym, że częściej niż przeciętnie firmy te ulokowane są w rolnictwie. Największy udział w zatrudnieniu posiada grupa osób legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym i policealnym – jest to przeciętnie około 45,9%. Największą wartość obserwujemy w powiecie gołdapskim (56,7%), zaś najmniejszą - w powiecie bytowskim (39,1%). Udział wykształcenia średniego ogólnego wynosi 10,9%, zaś zasadniczego zawodowego 17,2%. Udział w zatrudnieniu tej ostatniej grupy osób jest bardzo zróżnicowany. W powiecie parczewskim wynosi on zaledwie 5,8%, zaś w powiecie bytowskim aż 22,1%. Prawdopodobnie oznacza to, że osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym znajdują się w powiecie parczewskim w znacznie trudniejszej sytuacji niż przeciętnie.

Struktura pracujących pod względem charakteru zatrudnienia przedstawia się następująco: najliczniejszą grupę pracujących stanowią właściciele – 52,6% (najwięcej w powiecie parczewskim – 59,1%, najmniej w bytowskim – 49,3%). Drugą pod względem ważności grupą pracujących są pracownicy najemni na czas nieokreślony – 30,1% (najwięcej w powiecie oławskim – 32,6%, najmniej w świebodzińskim – 25,7%). Pozostałe formy zatrudnienia są daleko mniej reprezentowane i nie osiągają nigdzie udziału większego niż 10%. Pewnym zaskoczeniem może być bardzo niewielki udział pracujących na czas określony – przeciętnie 6,3%.

Przeciętnie 55,0% pracujących to mężczyźni. Odsetek ten jest zróżnicowany w powiatach: największą wartość osiąga w powiecie oławskim – 58,8% (duży udział przemysłu w zatrudnieniu), zaś najniższą w powiecie świdwińskim – 50,7%.

TABELA 14. STRUKTURA PRACUJĄCYCH

Powiaty	bytowski	goldapski	oławski	parczewski	śremski	świdwiński	świebodziński	zniński	Ogółem
<i>Wykształcenie</i>									
Wyższe	23,7	17,8	26,7	31,4	22,0	19,0	24,5	20,9	23,4
Średnie zawodowe i policealne	39,1	56,7	44,2	50,2	42,2	46,5	50,9	46,4	45,9
Średnie ogólne	10,7	8,6	11,9	10,1	11,9	12,3	9,4	10,8	10,9
Zasadnicze zawodowe	22,1	12,7	14,9	5,8	21,8	19,9	13,0	20,1	17,2
Gimnazjalne i poniżej	4,4	4,1	2,3	3,1	2,2	2,5	2,6	1,8	2,8
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Płeć</i>									
Kobiety	46,3	46,5	41,2	47,4	46,6	49,3	43,5	42,2	45,0
Mężczyźni	53,7	53,6	58,8	52,6	53,4	50,7	56,5	57,8	55,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Charakter zatrudnienia</i>									
Właściciele	49,3	52,8	51,5	59,1	51,0	54,9	54,4	51,2	52,6
Pomagający członkowie rodzin	8,5	7,2	7,3	5,4	7,3	6,1	9,9	6,2	7,3
Pracujący najemnie na czas nieokreślony	31,6	30,6	32,6	29,4	31,9	28,0	25,7	30,1	30,1
Pracujący najemnie na czas określony	7,7	6,6	4,9	3,2	5,8	6,7	6,9	7,9	6,3
Pracujący na podst. umowy cywilno-prawnej	2,1	1,8	2,3	1,4	1,9	2,5	1,5	2,4	2,0
Samozatrudnieni	0,0	0,1	0,4	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Inne	0,8	0,9	1,1	1,5	2,0	1,8	1,6	2,1	1,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

TABELA 15. STRUKTURA PRACUJĄCYCH

	Użytkowanie majątku PGR		Powierzchnia PGR*		Ogółem
	Nie	Tak	Do 50%	Powyżej 50%	
<i>Wykształcenie</i>					
Wyższe	23,5	19,9	24,6	21,0	23,4
Średnie zawodowe i policealne	46,1	42,1	43,7	51,1	45,9
Średnie ogólne	10,9	10,7	11,4	9,8	10,9
Zasadnicze zawodowe	17,0	23,3	17,7	15,5	17,2
Gimnazjalne i poniżej	2,7	4,1	2,7	2,7	2,8
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Płeć</i>					
Kobiety	45,1	43,5	44,4	46,3	45,0
Mężczyźni	54,9	56,6	55,7	53,7	55,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Charakter zatrudnienia</i>					
Właściciele	52,9	43,2	52,1	54,5	52,6
Pomagający członkowie rodzin	7,3	7,9	7,0	8,0	7,3

Pracujący najemnie na czas nieokreślony	29,8	39,1	30,9	27,3	30,1
Pracujący najemnie na czas określony	6,3	7,3	6,1	6,9	6,3
Pracujący na podst. umowy cywilno-prawnej	2,0	1,9	2,1	2,0	2,0
Samozatrudnieni	0,1	0,9	0,2	0,1	0,1
Inne	1,5	0,0	1,6	1,4	1,5
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

W tabeli poniżej zebrano informacje o dziesięciu najliczniej reprezentowanych zawodach w każdym z badanych powiatów, według społecznej klasyfikacji zawodów na poziomie czterocyfrowym. Wyraźnie dominuje grupa „Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych”. Licznie reprezentowani są także nauczyciele, pracownicy służby zdrowia oraz zawody z grupy 5200, czyli „Wykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem”.

TABELA 16. NAJLICZNIEJSZE GRUPY ZAWODOWE W POWIATACH

Powiaty		Zawody
bytowski	1	Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych
	2	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów
	3	Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach
	4	Operatorzy maszyn do obróbki drewna – frezerzy
	5	Cieśle, stolarze, tapicerzy
	6	Nauczyciele
	7	Lekarze medycyny
	8	Kucharze i kelnerzy
	9	Ślusarze narzędziowi, mechanicy narzędziowi
	10	Pielęgniarki, położne, felczerzy
gołdapski	1	Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych
	2	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów
	3	Nauczyciele
	4	Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach
	5	Mechanicy samochodowi i innych środków transport
	6	Robotnicy do prac prostych w transporcie, zatrudnieni przy pakowaniu, ładowaniu i przewożeniu towarów i osób
	7	Stróże, woźni i sprzątacze
	8	Cieśle, stolarze, tapicerzy
	9	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru budownictwa
	10	Robotnicy do prac prostych przy budowie i utrzymaniu dróg i linii komunikacyjnych
oławski	1	Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych
	2	Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach
	3	Robotnicy do prac prostych w przemyśle
	4	Monterzy detali wyrobów elektrotechnicznych i elektronicznych
	5	Pozostali operatorzy i kierowcy pojazdów
	6	Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych
	7	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów
	8	Ślusarze narzędziowi, mechanicy narzędziowi
	9	Mechanicy samochodowi i innych środków transport
	10	Robotnicy pracujący na obrabiarkach do metali



parczewski	1	Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych
	2	Nauczyciele
	3	Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach
	4	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów
	5	Lekarze medycyny
	6	Pielęgniarki, położne, felczerzy
	7	Inni urzędnicy biurowi
	8	Cieśle, stolarze, tapicerzy
	9	Właściciele sklepów i placówek handlowych
	10	Inni urzędnicy administracji państwowej niesklasyfikowani gdzie indziej
śremski	1	Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych
	2	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów
	3	Cieśle, stolarze, tapicerzy
	4	Inni urzędnicy biurowi
	5	Nauczyciele
	6	Ślusarze narzędziowi, mechanicy narzędziowi
	7	Robotnicy do prac prostych w przemyśle
	8	Mechanicy samochodowi i innych środków transportu
	9	Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach
	10	Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali – wytapiacze, walcownicy, kowale, odlewnicy i podobni
świdwiński	1	Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych
	2	Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach
	3	Nauczyciele
	4	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów
	5	Kucharze i kelnerzy
	6	Inni urzędnicy biurowi
	7	Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych
	8	Robotnicy do prac prostych w przemyśle
	9	Wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw odzieży i wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych
	10	Pozostali sprzedawcy
świebodziński	1	Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych
	2	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów
	3	Monterzy detali wyrobów elektrotechnicznych i elektronicznych
	4	Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych
	5	Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach
	6	Mechanicy samochodowi i innych środków transportu
	7	Cieśle, stolarze, tapicerzy
	8	Technicy elektrycy, elektronicy, energetycy
	9	Pozostali sprzedawcy
	10	Inni urzędnicy biurowi
zniński	1	Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych
	2	Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach
	3	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów
	4	Nauczyciele
	5	Młynarze, piekarze, cukiernicy, ubojowi, wędliniarze
	6	Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych
	7	Cieśle, stolarze, tapicerzy
	8	Mechanicy samochodowi i innych środków transportu
	9	Inni urzędnicy biurowi
	10	Pozostali sprzedawcy

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Tabela 17 przedstawia strukturę pracujących według zawodów, przy czym wykorzystano w tym celu społeczną klasyfikację zawodów (p. załącznik w aneksie). Najliczniejszą grupę zawodów w zatrudnieniu reprezentuje grupa „Wykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem” (5200), z udziałem 31,6%. Na drugim miejscu znajduje się grupa „Sprzedawcy i szeregowi pracownicy usług” (4100) – udział 17,9%, na trzecim grupa „Specjaliści nietechniczni” (1100) – udział 12,3%. Struktura zawodów w poszczególnych powiatach jest nieco odmienna, co należy wiązać ze zróżnicowaniem sekcji działalności przedsiębiorstw działających w poszczególnych powiatach.

TABELA 17. ZATRUDNIENIE WEDŁUG ZAWODÓW

Grupy zawodów*	bytowski	gołdapski	oławski	parczewski	śremski	świdwiński	świebodziński	żniński	Ogółem
Kierownicy centralnej i terenowej administracji państwowej, samorządowej, organizacji społecznych i politycznych	0,0	0,0	0,2	1,1	0,0	0,6	0,1	0,3	0,2
Menedżerowie i kierownicy zakładów pracy	0,1	1,1	0,3	0,9	0,3	0,6	0,8	0,9	0,6
Kierownicy techniczni i administracyjno-organizacyjni	0,2	1,3	1,4	0,7	0,3	0,3	0,0	1,0	0,7
Specjaliści nietechniczni	13,4	12,9	9,7	21,8	10,1	13,5	8,8	13,1	12,3
Specjaliści techniczni	2,1	1,3	0,5	2,5	1,0	0,6	2,4	1,1	1,4
Technicy i pracownicy na stanowiskach równorzędnych	2,0	1,1	1,2	1,1	1,5	3,0	3,1	4,7	2,3
Wyspecjalizowani pracownicy administracyjno-biurowi	4,0	3,1	2,6	5,5	2,8	4,2	4,1	2,9	3,5
Specjaliści nietechniczni średniego szczebla	10,1	6,8	6,9	9,5	7,0	5,9	7,3	6,5	7,5
Pracownicy biurowi	2,8	4,8	5,1	4,8	5,6	3,8	5,4	3,7	4,5
Funkcjonariusze policji, wojska i ochrony państwa	0,7	0,4	1,2	0,0	0,0	0,9	0,0	0,1	0,5
Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu	0,0	0,8	0,1	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,2
Sprzedawcy i szeregowi pracownicy usług	17,1	20,7	16,3	23,8	13,5	21,3	18,4	17,9	17,9
Pracownicy transportu i łączności	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Pracownicy usług osobistych	4,7	3,2	2,9	3,8	3,4	6,9	3,6	2,7	3,8
Pracownicy magazynowania i zaopatrzenia	0,4	0,3	1,4	0,6	0,7	0,8	1,2	1,0	0,9
Modelki i hostessy	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru	1,4	1,7	0,2	0,6	0,0	0,0	0,1	0,6	0,5
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem	32,8	25,9	38,1	15,0	38,7	26,7	29,3	32,5	31,6
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie	0,8	0,0	1,0	0,6	2,4	0,8	0,9	1,4	1,1
Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem	0,9	3,8	5,6	0,8	4,2	2,6	7,5	2,6	3,7
Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni i leśni	1,7	0,5	0,2	0,5	4,5	0,6	0,0	1,0	1,3
Niewykwalifikowani pracownicy usług	3,0	2,5	1,9	2,7	1,7	2,7	2,5	2,0	2,3
Rolnicy indywidualni	0,4	1,3	0,8	0,0	0,2	1,0	0,5	0,7	0,6
Właściciele zakładów wytwórczych i usług materialnych	0,2	1,3	0,5	0,4	0,5	1,1	0,9	0,3	0,6
Właściciele firm w sferze usług niematerialnych i osobistych	0,8	3,2	0,6	1,1	0,6	1,2	2,7	2,1	1,4
Właściciele sklepów i placówek handlowych	0,4	1,8	1,4	2,3	0,6	1,1	0,4	0,9	1,0
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* – Klasyfikację zawodów załączono w aneksie

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

### 2.3. Zatrudnianie byłych pracowników PGR

Osobne miejsce w badaniu ankietowym poświęcono kwestii zatrudniania byłych pracowników PGR oraz ocenie ich pracy. Kwestie te przedstawiono w tabelach 18 i 19. Z opracowania wyników ankiet płynie wniosek, że przygniatająca większość firm (85,7%) nigdy nie zatrudniała byłych pracowników PGR. Jedynie 12,1% firm wskazało, że w przeszłości bądź obecnie zatrudnia byłych pracowników PGR. Największe odsetki firm obecnie zatrudniających byłych pracowników PGR notujemy w powiecie gołdapskim (24,1%) i świdwińskim (22,0%). Widać także wyraźnie, że zatrudnianie byłych pracowników PGR jest silnie związane z faktem użytkowania majątku byłego PGR, gdzie aż 42,9% firm deklaruje zatrudnianie byłych pracowników PGR. Firmy zlokalizowane w gminach, w których PGR zajmował powierzchnię większą niż 50% powierzchni gminy, również częściej niż przeciętnie zatrudniają byłych pracowników PGR (17,1%). Zatrudnianiu byłych pracowników PGR sprzyja także sektor publiczny (18,7%) oraz działalność firmy w rolnictwie (25,9%).

TABELA 18. ZATRUDNIANIE BYŁYCH PRACOWNIKÓW PGR

	Nigdy (%)	W przeszłości tak (%)	Tak, obecnie (%)	Brak odpowiedzi (%)	Ogółem (%)
Ogółem	85,7	2,2	9,9	2,1	100,0
Powiaty:					
bytowski	81,7	3,9	12,8	1,6	100,0
gołdapski	70,1	2,4	24,1	3,4	100,0
oławski	92,6	1,0	5,1	1,4	100,0
parczewski	93,3	0,8	4,5	1,4	100,0
śremski	89,1	2,0	5,6	3,3	100,0
świdwiński	72,0	3,2	22,0	2,9	100,0
świebodziński	87,8	2,5	7,7	2,0	100,0
zniński	89,6	2,0	6,7	1,7	100,0
Użytkowanie majątku PGR:					
Nie	87,1	2,0	8,8	2,1	100,0
Tak	47,1	8,0	42,9	2,0	100,0
Powierzchnia PGR*:					
Do 50%	89,7	1,8	6,7	1,8	100,0
Powyżej 50%	77,2	2,9	17,1	2,7	100,0
Sektor własności:					
Prywatny	86,6	2,2	9,2	2,0	100,0
Publiczny	75,1	3,0	18,7	3,2	100,0
Sekcja PKD:					
Rolnictwo	69,8	0,7	25,9	3,6	100,0
Przemysł	83,9	2,8	11,1	2,1	100,0
Usługi rynkowe	87,7	2,1	8,4	1,9	100,0
Usługi nierynkowe	81,9	2,0	13,0	3,1	100,0

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

W kwestii oceny byłych pracowników PGR występują pewne różnice. Najogólniej można powiedzieć, że tam, gdzie większy odsetek firm deklaruje zatrudnianie byłych pracowników PGR, tam również oceny ich pracy są bardziej pozytywne. Ogólnie aż 76,8% firm deklaruje, że byli pracownicy PGR nie są gorsi niż pozostali pracownicy. Najwięcej ocen pozytywnych notujemy w powiecie świdwińskim (38,2%) i oławskim (31,7%), wśród firm użytkujących majątek PGR (31,2%), zlokalizowanych w gminie, gdzie PGR zajmował więcej niż 50% powierzchni (30,9%), w sektorze prywatnym (27,3%) oraz w firmach działających w rolnictwie (48,2%). Szczególnie wysokie odsetki ocen negatywnych zanotowano natomiast w dwóch powiatach – parczewskim (25,9%) i gołdapskim (24,5%), co może świadczyć o tym, że to przede wszystkim w tych dwóch powiatach problem byłych pracowników PGR może być najsilniejszy.

TABELA 19. OCENA BYŁYCH PRACOWNIKÓW PGR

	Lepsi (%)	Tacy sami (%)	Gorsi (%)	Brak zdania (%)	Ogółem (%)
Ogółem	26,5	50,3	12,9	10,3	100,0
Powiaty:					
bytowski	27,6	53,3	13,6	5,5	100,0
gołdapski	25,9	44,7	24,5	4,8	100,0
oławski	31,7	45,6	11,9	10,8	100,0
parczewski	22,6	40,3	25,9	11,3	100,0
śremski	17,5	46,5	11,2	24,8	100,0
świdwiński	38,2	44,9	8,5	8,4	100,0
świebodziński	24,6	55,5	10,1	9,8	100,0
żniński	6,7	67,5	8,3	17,5	100,0
Użytkowanie majątku PGR:					
Nie	25,7	48,8	14,4	11,1	100,0
Tak	31,2	59,2	4,0	5,6	100,0
Powierzchnia PGR*:					
Do 50%	21,2	53,0	12,0	13,8	100,0
Powyżej 50%	30,9	47,2	14,4	7,5	100,0
Sektor własności:					
Prywatny	27,3	48,4	14,1	10,2	100,0
Publiczny	21,2	62,5	5,0	11,2	100,0
Sekcja PKD:					
Rolnictwo	48,2	35,6	9,1	7,1	100,0
Przemysł	24,9	55,6	14,5	4,9	100,0
Usługi rynkowe	26,9	47,0	13,4	12,8	100,0
Usługi nierynkowe	14,4	64,4	9,3	11,9	100,0

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

## 2.4. Wynagrodzenia

W tabelach 20 i 21 przedstawiono średnie pełnoetatowe wynagrodzenia brutto według różnych kategorii. Ogółem średnia płaca brutto wyniosła 1685,60 zł, jednak płace brutto są dość zróżnicowane pomiędzy powiatami. Najniższą średnią płacę notujemy w powiecie świdwińskim – 1462,80 zł, zaś najwyższą w powiecie świebodzińskim – 1947,50 zł. Co ciekawe, najwyższe płace obserwujemy na ogół w firmach jednoosobowych oraz w firmach największych. Sektor publiczny charakteryzuje się wyraźnie wyższą średnią płacą brutto niż prywatny (ogółem jest to 1972,50 zł wobec 1611,20 zł w sektorze prywatnym). Największa różnica między sektorem publicznym i prywatnym występuje w powiecie bytowskim - aż 44,8%, zaś najmniejsza w powiecie żnińskim - 12,9%. Wynagrodzenia są także zróżnicowane względem sekcji PKD miejsca pracy. Na ogół są najwyższe w sektorze usług nierynkowych, następnie w rolnictwie, zaś najniższe w sektorze usług rynkowych.

TABELA 20. ŚREDNIE WYNAGRODZENIA WEDŁUG CECH PRZEDSIĘBIORSTW I POWIATÓW

Powiaty	bytowski	gołdapski	oławski	parczewski	śremski	świdwiński	świebodziński	żniński	Ogółem
Ogółem	1687,2	1509,5	1897,6	1560,5	1636,7	1462,8	1947,5	1518,9	1685,6
<i>Wielkość firm</i>									
1	2018,1	1950,9	2356,6	2082,0	2248,7	1821,1	2605,8	1828,6	2100,9
2-9	1348,2	1392,2	1775,0	1363,9	1463,3	1300,5	1569,9	1411,3	1474,0
10-49	1788,7	1781,3	1965,7	1716,5	1876,0	1566,4	1880,4	1692,0	1779,0
50-99	1946,4	1501,1	2190,2	1796,2	1741,2	2021,3	2601,4	1748,1	1944,4
100-249	2333,5	b.d.	2206,2	b.d.	1718,9	1848,5	2598,0	1625,7	2025,9
250 i więcej	2679,0	b.d.	1748,4	b.d.	1525,3	1056,0	2284,5	b.d.	2109,9
<i>Sektor własności</i>									
Prywatny	1497,8	1403,7	1845,0	1395,0	1579,9	1352,8	1916,9	1477,6	1611,2
Publiczny	2169,4	1940,4	2133,7	1829,2	1905,9	1896,2	2246,3	1669,4	1972,5
<i>Sekcja PKD</i>									
Rolnictwo	2373,4	1750,5	1999,0	1544,3	1429,5	1334,6	2142,8	1504,9	1810,8
Przemysł	1633,9	1478,3	1946,2	1581,7	1635,9	1370,8	2129,8	1336,2	1752,3
Usługi rynkowe	1329,9	1410,9	1809,9	1314,9	1549,6	1353,8	1640,8	1520,9	1518,5
Usługi nierynkowe	2121,7	1908,6	2042,2	1828,0	1995,1	1745,3	2296,0	1773,0	1944,6

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Średnie wynagrodzenia brutto są także zróżnicowane w zależności od tego, czy dana firma użytkuje majątek byłego PGR oraz w zależności od powierzchni gminy, jaką zajmował były PGR (tabl. 21). Ogółem, średnie wynagrodzenia brutto są wyższe w firmach, które nie użytkują majątku byłego PGR oraz w takich gminach, gdzie PGR zajmował powierzchnię nie

większą niż 50% powierzchni gminy. Zróżnicowanie wynagrodzeń według wielkości firm, sektora oraz sekcji PKD przedstawia tabela 21.

TABELA 21. ŚREDNIE WYNAGRODZENIA WEDŁUG CECH PRZEDSIĘBIORSTW I GMIN

	Użytkowanie majątku PGR		Powierzchnia PGR*		Ogółem
	Nie	Tak	Do 50%	Powyżej 50%	
Ogółem	1691,0	1587,6	1714,6	1616,2	1685,6
<i>Wielkość firm</i>					
1	2113,2	1497,9	2115,1	2104,4	2100,9
2-9	1468,6	1622,6	1489,1	1423,6	1474,0
10-49	1786,6	1717,3	1795,1	1743,6	1779,0
50-99	1939,4	2422,4	1896,8	2099,2	1944,4
100-249	2066,3	1530,8	1962,4	2221,0	2025,9
250 i więcej	2196,2	1056,0	2297,3	1222,3	2109,9
<i>Sektor własności</i>					
Prywatny	1616,5	1523,2	1647,4	1527,2	1611,2
Publiczny	1971,4	2002,8	1946,4	2054,1	1972,5
<i>Sekcja PKD</i>					
Rolnictwo	1878,7	1679,7	1855,1	1805,6	1810,8
Przemysł	1753,1	1733,9	1801,7	1632,2	1752,3
Usługi rynkowe	1519,1	1494,4	1529,3	1472,6	1518,5
Usługi nierynkowe	1980,6	1343,3	1943,0	1947,7	1944,6

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Tabela 22 przedstawia miary rozkładu wynagrodzeń brutto w poszczególnych powiatach. Patrząc na miary pozycyjne, można zauważyć, że ogółem połowa pracujących otrzymuje wynagrodzenia brutto nie większe niż 1500 zł, zaś 25% pracuje za mniej niż 1000 zł brutto. W poszczególnych powiatach sytuacja jest dość zróżnicowana. Najniższe wynagrodzenia obserwujemy w powiecie świdwińskim, najwyższe zaś w świebodzińskim. Porównanie wynagrodzeń dla dziewiątej grupy decylowej z pierwszą grupą decylową daje obraz rozpiętości płac. Okazuje się, że jest ona największa w powiecie świebodzińskim, zaś najmniejsza w powiecie świdwińskim i znińskim. Patrząc z kolei na współczynnik zmienności możemy zauważyć, że największe zróżnicowanie płac występuje w powiecie znińskim, zaś najmniejsze w powiecie parczewskim i gołdapskim.

TABELA 22. MIARY ROZKŁADU WYNAGRODZEŃ WEDŁUG POWIATÓW

Powiaty	bytowski	gołdapski	oławski	parczewski	śremski	świdwiński	świebodziński	żniński	Ogółem
Średnia	1687,21	1509,46	1897,56	1560,53	1636,69	1462,82	1947,54	1518,90	1685,60
Kwartyl 1	1000	1000	1250	1000	1000	964	1200	1000	1000
Mediana	1500	1400	1828	1500	1600	1200	2000	1218	1500
Kwartyl 3	2000	1850	2300	1980	2000	1800	2500	1800	2000
d9/d1	2,991	2,564	2,700	2,457	2,671	2,350	3,158	2,350	2,671
Odchylenie standardowe	961,2	648,2	884,5	646,3	735,3	791,6	842,5	1436,8	947,1
Współczynnik zmienności	0,570	0,429	0,466	0,414	0,449	0,541	0,433	0,946	0,562

Uwaga: d9/d1 – relacja wynagrodzeń dla dziewiątej grupy decylowej do pierwszej grupy decylowej

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

### 3. Dynamika popytu na pracę

#### 3.1. Dokonane i planowane zmiany zatrudnienia

W tabeli 23 przedstawiono zmiany zatrudnienia jako odsetek bieżącej liczby pracujących. Ogółem w ciągu ostatniego roku przyjęcia do pracy sięgnęły 13,6% obecnego zatrudnienia, zaś odejścia 11%, co daje dodatnie saldo zmiany zatrudnienia netto na poziomie 2,6%. W zakresie planowanych przyjęć panuje wyraźny optymizm, gdyż przeciętna stopa planowanych przyjęć kształtuje się na poziomie 16,8% bieżącego zatrudnienia, czyli więcej niż wyniosła stopa przyjęć w minionych 12 miesiącach. Z kolei planowane zwolnienia są minimalne, lecz należy pamiętać, że zmiana zatrudnienia netto musi uwzględniać także dobrowolne odejścia, dezaktywizację itd., a nie tylko zwolnienia z przyczyn pracodawcy.

Dynamika zatrudnienia w poszczególnych powiatach była dość zróżnicowana. Największą rotacją zatrudnienia (czyli sumą przyjęć i odejść) w ostatnim roku charakteryzowały się powiaty: gołdapski (35,1%), świdwiński (28,3%) i bytowski (26,1%). Najmniejszą dynamikę obserwowaliśmy w powiatach: śremskim (20,1%), żnińskim (22,6%) i parczewskim (23,3%). Niska dynamika zatrudnienia może z jednej strony świadczyć o sytuacji sprzyjającej akumulacji kapitału ludzkiego, lecz z drugiej strony może być także świadectwem dłuższego niż przeciętnie trwania bezrobocia.

Wzrost zatrudnienia zaobserwowano we wszystkich powiatach z wyjątkiem gołdapskiego – największy w powiecie żnińskim (4,4%) i śremskim (3,9%), w firmach zatrudniających od 2 do 9 osób (3,7%) oraz w przemyśle (4,1%). Spadek zatrudnienia netto zaobserwowano w firmach, które użytkują majątek byłego PGR (-1,9%), w firmach jednoosobowych (-0,7%) oraz w rolnictwie (-1,7%).



TABELA 23. ZMIANY ZATRUDNIENIA W PRZEDSIĘBIORSTWACH JAKO ODSETEK BIEŻĄCEJ LICZBY PRACUJĄCYCH

Cechy przedsiębiorstwa	Przyjęcia w ostatnim roku (%)	Odejścia w ostatnim roku (%)	Różnica: (1)-(2)	Planowane przyjęcia (%)	Planowane zwolnienia (%)	Różnica: (4)-(5)
	1	2	3	4	5	6
Ogółem	13,6	11,0	2,6	16,8	1,3	15,4
<i>Powiaty</i>						
bytowski	13,3	12,8	0,5	17,1	1,5	15,6
gołdapski	16,2	18,9	-2,7	19,0	1,7	17,4
oławski	13,2	10,5	2,7	18,5	2,1	16,4
parczewski	13,4	9,9	3,5	17,4	0,9	16,5
śremski	12,0	8,1	3,9	14,1	0,2	13,9
świdwiński	15,7	12,6	3,1	18,1	1,3	16,7
świebodziński	13,5	11,3	2,2	16,7	1,4	15,3
żniński	13,5	9,1	4,4	15,1	1,6	13,6
<i>Użytkowanie majątku PGR</i>						
Nie	13,6	10,9	2,7	16,8	1,3	15,5
Tak	14,4	16,3	-1,9	14,9	1,8	13,1
<i>Powierzchnia PGR*:</i>						
Do 50%	13,1	10,1	3,0	16,4	1,3	15,0
Powyżej 50%	14,5	13,2	1,3	17,8	1,4	16,4
<i>Sektor własności</i>						
Prywatny	13,8	11,2	2,6	17,7	1,3	16,4
Publiczny	11,5	9,0	2,5	6,0	1,7	4,3
<i>Wielkość firm</i>						
1	4,4	5,1	-0,7	17,6	0,2	17,3
2 – 9	16,9	13,2	3,7	17,2	1,8	15,5
10 – 49	15,8	12,5	3,4	8,3	1,2	7,1
50 – 99	9,8	8,6	1,1	3,0	0,2	2,7
100 – 249	15,3	12,6	2,7	2,8	0,0	2,8
250 i więcej	17,2	16,0	1,2	8,6	0,0	8,6
<i>Sekcja PKD</i>						
Rolnictwo	9,3	11,0	-1,7	16,4	2,9	13,6
Przemysł	17,0	12,9	4,1	23,3	1,8	21,5
Usługi rynkowe	13,6	11,3	2,3	16,0	1,2	14,8
Usługi nierynkowe	8,1	5,2	2,9	8,3	0,7	7,6

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

### 3.2. Struktura zawodowa dokonanych i planowanych zmian zatrudnienia

Tabela 24 przedstawia zmiany zatrudnienia według zawodów. Na tej podstawie można wskazać, które grupy zawodowe doświadczały w ostatnim okresie największej dynamiki oraz największych zmian w zatrudnieniu netto. Na podstawie informacji o planowanych przyjęciach można wskazać, które grupy zawodowe w najbliższej przyszłości będą najprawdopodobniej doświadczać wzrostu popytu na swoje kwalifikacje. Zawody charakteryzujące się największymi oczekiwanymi przyjęciami netto to: „Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu”, „Wykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem” oraz „Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni i leśni”.

TABELA 24. ZMIANY ZATRUDNIENIA W PRZEDSIĘBIORSTWACH WEDŁUG ZAWODÓW

Grupy zawodów*	Przyjęcia w ostatnim roku (%)	Odejścia w ostatnim roku (%)	Różnica: (1)-(2)	Planowane przyjęcia (%)	Planowane zwolnienia (%)	Różnica: (4)-(5)
	1	2	3	4	5	6
Kierownicy centralnej i terenowej administracji państwowej, samorządowej, organizacji społecznych i politycznych	19,2	10,5	8,7	3,6	0,0	3,6
Menedżerowie i kierownicy zakładów pracy	8,0	15,9	-8,0	8,8	6,2	2,6
Kierownicy techniczni i administracyjno-organizacyjni	11,7	3,2	8,5	5,7	0,0	5,7
Specjaliści nietechniczni	9,9	6,4	3,5	10,7	0,2	10,6
Specjaliści techniczni	12,4	4,5	7,9	19,8	2,0	17,8
Technicy i pracownicy na stanowiskach równorzędnych	17,0	11,5	5,5	16,9	0,2	16,7
Wyspecjalizowani pracownicy administracyjno-biurowi	7,3	6,8	0,5	11,2	1,5	9,7
Specjaliści nietechniczni średniego szczebla	16,6	6,5	10,1	10,6	0,0	10,6
Pracownicy biurowi	17,5	5,8	11,7	6,6	1,5	5,1
Funkcjonariusze policji, wojska i ochrony państwa	3,9	3,6	0,3	1,3	0,6	0,8
Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu	27,7	0,6	27,2	42,5	0,0	42,5
Sprzedawcy i szeregowi pracownicy usług	16,9	13,9	3,0	15,5	1,9	13,7
Pracownicy transportu i łączności	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pracownicy usług osobistych	14,6	9,2	5,4	16,6	2,1	14,5
Pracownicy magazynowania i zaopatrzenia	41,3	25,4	15,9	18,6	0,0	18,6
Modelki i hostessy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru	22,5	18,7	3,8	14,9	0,0	14,9
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem	21,4	18,6	2,8	27,1	1,2	25,9
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie	26,5	18,6	7,9	18,1	8,3	9,8
Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem	17,4	14,0	3,4	17,8	4,0	13,8
Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni i leśni	16,9	14,5	2,5	25,1	0,0	25,1
Niewykwalifikowani pracownicy usług	12,0	10,2	1,8	13,6	0,9	12,7
Rolnicy indywidualni	9,4	11,5	-2,1	16,6	3,7	13,0
Właściciele zakładów wytwórczych i usług materialnych	8,6	10,4	-1,8	10,4	0,0	10,4
Właściciele firm w sferze usług niematerialnych i osobistych	7,0	7,1	-0,1	13,1	0,0	13,1
Właściciele sklepów i placówek handlowych	8,7	0,7	8,0	18,5	0,0	18,5
Ogółem	16,5	12,3	4,2	17,4	1,3	16,1

\* – Klasyfikację zawodów załączono w aneksie

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

### 3.3. Trudności w przyjęciach do pracy

Ważnym elementem analizy dynamiki zatrudnienia jest analiza trudności w przyjęciach do pracy i ocena skali tych trudności. Ogółem można powiedzieć, że na dzień przeprowadzenia badania ankietowego w firmach były trudności z zapelnieniem wakatów, sięgające 8,4% bieżącego zatrudnienia. Gdy uwzględnimy liczbę wakatów w przeciągu 12 miesięcy przed badaniem, z zapelnieniem których były w firmach trudności, wówczas skala trudności w przyjęciach sięga 12,4% bieżącego zatrudnienia. Powiatem, który wyróżnia się największymi trudnościami w przyjęciach do pracy, jest powiat świebodziński (14%), leżący przy granicy zachodniej. Jest to powiat, który jednocześnie nie wyróżnia się ponadprzeciętną dynamiką zatrudnienia (p. tab. 22). Z kolei najmniejsze trudności w przyjęciach do pracy sygnalizowali przedsiębiorcy w powiecie parczewskim (5,8%) i śremskim (6,2%). Fakt użytkowania majątku byłego PGR nie wydaje się istotnie różnicować firm pod względem trudności w przyjęciach. Większe znaczenie ma fakt lokalizacji w gminie, w której były PGR zajmował powierzchnię ponad 50%. W takich gminach przedsiębiorcy sygnalizują większe niż przeciętnie trudności w zapelnianiu wakatów, sięgające 10,6% stanu zatrudnienia na moment badania. Sektor własności również bardzo silnie różnicuje firmy pod względem deklarowanych trudności w przyjęciach do pracy. Sektor publiczny charakteryzuje się trudnościami sięgającymi zaledwie 2,5% stanu bieżącego zatrudnienia, co może tłumaczyć, dlaczego w powiecie parczewskim (względnie duży udział sektora publicznego w zatrudnieniu) obserwujemy taką niską stopę trudności w przyjęciach. Sektor prywatny w tym powiecie również cechuje się mniejszymi niż przeciętnie trudnościami w zapelnianiu wakatów (7,2% wobec 9,2% ogółem), co dodatkowo obniża ogólną skalę trudności w tym powiecie. Nie jest jednak do końca jasne, czy wyniki te można uznać za wiarygodne. Warto wspomnieć w tym miejscu niezwykle wysoki odsetek trudności w przyjęciach w sektorze publicznym w powiecie gołdapskim – jest to aż 11,4%, czyli ponad czterokrotnie więcej niż ogółem.

Jeśli chodzi o wielkość firm, to ponadprzeciętne trudności w przyjęciach notowały firmy zatrudniające od 2 do 9 osób (9,9%). Z pozostałych firm te zatrudniające od 50 do 99 osób charakteryzują się z kolei ponadprzeciętnie małymi trudnościami, wynoszącymi zaledwie 0,8% stanu bieżącego zatrudnienia. Wreszcie, gdy spojrzymy na sektor działalności przedsiębiorstw, to okazuje się, że największe trudności w przyjęciach pojawiają się w przemyśle (19,5%). W pozostałych działach są one niższe niż przeciętnie. Powiaty, które charakteryzują się większym niż przeciętnie udziałem przemysłu w strukturze gospodarki

(świebodziński – 45,9% zatrudnionych w przemyśle, śremski – 40,1% i oławski – 33,4%), są także narażone na większe niż przeciętnie problemy strukturalne w dopasowywaniu podaży pracy do lokalnego popytu. Wydaje się zatem, że zwłaszcza w tych powiatach istotna staje się rola szkoleń i programów podnoszenia czy wręcz zmiany kwalifikacji.

TABELA 25. TRUDNOŚCI W PRZYJĘCIACH DO PRACY  
JAKO ODSETEK BIEŻĄCEJ LICZBY PRACUJĄCYCH

Cechy przedsiębiorstwa	Trudności w przyjęciach w momencie badania (%)	Trudności w przyjęciach w ostatnich 12 miesiącach (%)
Ogółem	8,4	12,4
<i>Powiaty</i>		
bytowski	8,9	11,6
gołdapski	7,0	16,6
oławski	8,6	13,2
parczewski	5,8	9,4
śremski	6,2	7,9
świdwiński	7,8	10,8
świebodziński	14,0	18,5
złotowski	8,0	13,0
<i>Użytkowanie majątku PGR</i>		
Nie	8,5	12,3
Tak	7,5	14,5
<i>Powierzchnia PGR*:</i>		
Do 50%	7,3	11,2
Powyżej 50%	10,6	14,9
<i>Sektor własności</i>		
Prywatny	9,2	13,4
Publiczny	2,5	4,2
<i>Wielkość firm</i>		
1	5,6	6,3
2 – 9	9,9	14,7
10 – 49	4,1	9,1
50 – 99	0,8	1,8
100 – 249	1,9	3,8
250 i więcej	6,5	9,8
<i>Sekcje PKD</i>		
Rolnictwo	3,7	7,7
Przemysł	19,5	26,1
Usługi rynkowe	6,0	9,8
Usługi nierynkowe	2,8	3,3

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR  
Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Tabela 26 przedstawia trudności w przyjęciach do pracy w poszczególnych powiatach według grup zawodów. Liczby w tabeli pokazują, jaki odsetek bieżącego zatrudnienia stanowi ilość wakatów, z zapelnieniem których firmy miały problem w momencie badania. Widoczne jest wyraźne zróżnicowanie powiatów pod tym względem. Największe trudności w powiecie

bytowskim odnotowano w zakresie grupy zawodowej „Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni” (6100) – 42,6% oraz „Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni i leśni” (6300) – 23,4%. W powiecie gołdapskim największe trudności dotyczyły grupy „Specjaliści techniczni” (1200) – 47,4% oraz „Wykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem” (5200) – 19,3%. Największe trudności w powiecie oławskim odnotowano w grupie zawodowej „Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni” (6100) – 22,7% oraz „Pracownicy biurowi” (3200) – 21,2%. W powiecie parczewskim najbardziej brakowało pracowników z grupy zawodowej „Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru” (5100) – 50,0% oraz „Pracownicy usług osobistych” (4300) – 18,5%. Największy deficyt pracowników w powiecie śremskim dotyczył osób z grupy zawodowej „Pracownicy magazynowania i zaopatrzenia” (4400) – 39,0% oraz „Specjaliści techniczni” (1200) – 18,9%. W powiecie świdwińskim najbardziej brakowało pracowników z grupy „Specjaliści techniczni” (1200) – 43,6% oraz „Wykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem” (5200) – 13,4%. Powiat świebodziński charakteryzował się największymi trudnościami w odniesieniu do pracowników z grupy zawodowej „Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu” (3400) – 100% oraz „Wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie” (5300) – 71,5%. Wreszcie pracodawcy w powiecie żnińskim deklarowali największe trudności w pozyskaniu pracowników z grupy zawodowej „Wykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem” (5200) – 18,1% oraz „Technicy i pracownicy na stanowiskach równorzędnych” (2100) – 15,2%.

TABELA 26. TRUDNOŚCI W PRZYJĘCIACH DO PRACY WEDŁUG ZAWODÓW I POWIATÓW

Grupy zawodów*	bytowski	gołdapski	oławski	parczewski	śremski	świdwiński	świebodziński	żniński	Ogółem
Menedżerowie i kierownicy zakładów pracy	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,6	0,0	0,5
Kierownicy techniczni i administracyjno-organizacyjni	0,0	0,0	11,4	0,0	11,7	0,0	0,0	0,0	4,8
Specjaliści nietechniczni	0,0	0,0	1,3	1,6	0,0	9,4	18,4	0,1	3,8
Specjaliści techniczni	6,4	47,4	0,0	0,0	18,9	43,6	26,1	0,0	14,4
Technicy i pracownicy na stanowiskach równorzędnych	0,0	0,0	4,7	0,0	5,4	5,6	0,0	15,2	6,1
Wyspecjalizowani pracownicy administracyjno-biurowi	0,0	0,0	0,0	0,0	7,6	0,0	3,0	5,8	2,2
Specjaliści nietechniczni średniego szczebla	17,7	0,0	5,7	0,0	0,0	7,5	7,5	0,1	5,1
Pracownicy biurowi	0,0	0,1	21,2	0,0	0,0	11,7	0,0	2,2	3,9
Funkcjonariusze policji, wojska i ochrony państwa	3,1	0,0	0,0	b.d.	b.d.	0,0	b.d.	0,0	0,2
Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu	b.d.	0,0	0,0	b.d.	0,0	b.d.	100,0	b.d.	16,4
Sprzedawcy i szeregowi pracownicy usług	5,5	4,4	5,2	9,9	0,3	3,1	3,6	6,4	4,7
Pracownicy usług osobistych	2,1	0,0	9,2	18,5	2,2	8,4	7,7	0,0	6,3
Pracownicy magazynowania i zaopatrzenia	0,0	0,0	0,0	0,0	39,0	0,0	11,7	0,0	5,9
Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru	2,4	0,0	0,0	50,0	b.d.	b.d.	0,0	0,0	7,4
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem	15,9	19,3	17,3	11,4	14,6	13,4	32,4	18,1	17,9
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie	19,4	b.d.	4,2	0,0	0,0	0,0	71,5	1,1	10,6
Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem	42,6	0,4	22,7	0,0	0,0	0,0	0,0	4,4	11,0
Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni i leśni	23,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,9
Niewykwalifikowani pracownicy usług	5,0	0,0	4,4	0,0	0,0	0,0	0,0	16,5	4,3
Ogółem	8,9	7,0	8,6	5,8	6,2	7,8	14,0	8,0	8,4

\* – Klasyfikację zawodów załączono w aneksie

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

#### 4. Korzystanie przedsiębiorców z usług pośrednictwa pracy

Tylko jedna trzecia przedsiębiorstw deklaruje, że w okresie ostatnich 12 miesięcy miała kontakt z powiatowym urzędem pracy. Spośród tych firm, które miały kontakt z PUP, 65,2% korzystało z usług pośrednictwa pracy. Liczba zgłoszonych wakatów w relacji do bieżącego zatrudnienia wyniosła 8,3%, zaś udział przyjętych do pracy z PUP w ogólnej liczbie zatrudnionych wyniósł przeciętnie 23,6%. Ponadprzeciętnie częsty kontakt z PUP obserwujemy w powiatach: gołdapskim (49,6%), znińskim (42,2%) i bytowskim (40,1%), wśród firm, które deklarują użytkowanie majątku byłego PGR (47,8%), wśród firm sektora publicznego (58,1%), wśród firm dużych oraz działających zwłaszcza w sektorze usług nierynkowych (41,2%). Usługi pośrednictwa pracy cieszyły się największym popytem wśród firm powiatów gołdapskiego (84,0%) i śremskiego (73,5%), firm sektora publicznego (72,9%), firm o wielkości 10–49 osób (80,0%) oraz działających w rolnictwie (72,3%). Najwięcej wakatów w relacji do bieżącego zatrudnienia zgłosiły firmy w powiatach: gołdapskim (17,4%) i znińskim (10,9%), użytkujące majątek byłego PGR (16,4%), firmy zatrudniające 2–9 osób (10,1%) oraz działające w przemyśle (10,3%). Największym odsetkiem przyjętych do pracy z PUP charakteryzują się powiaty: gołdapski (39,0%) i zniński (35,3%), firmy z sektora publicznego (28,5%) oraz działu usług rynkowych (26,2%).

TABELA 27. KORZYSTANIE PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA Z PUBLICZNEGO POŚREDNICTWA PRACY

Cechy przedsiębiorstw	Kontakt z PUP (%)	Korzystanie z pośrednictwa pracy* (%)	Liczba zgłoszonych wakatów jako odsetek liczby pracujących (%)	Liczba osób przyjętych do pracy z PUP jako odsetek przyjętych do pracy (%)
Ogółem	33,0	65,2	8,3	23,6
<i>Powiaty</i>				
bytowski	40,1	60,2	9,4	24,6
gołdapski	49,6	84,0	17,4	39,0
oławski	27,0	57,5	6,8	11,7
parczewski	28,3	63,9	5,9	19,1
śremski	23,9	73,5	5,9	19,0
świdwiński	37,0	62,6	9,2	34,0
świebodziński	23,0	57,7	5,5	13,0
zniński	42,2	67,7	10,9	35,3
<i>Użytkowanie majątku PGR</i>				
Nie	32,4	65,2	8,0	23,8
Tak	47,8	65,6	16,4	18,2
<i>Powierzchnia PGR**:</i>				
Do 50%	32,3	63,6	7,8	21,8
Powyżej 50%	34,5	67,4	9,3	26,8
<i>Sektor własności</i>				
Prywatny	30,9	64,1	8,2	23,0
Publiczny	58,1	72,9	9,6	28,5
<i>Wielkość firm</i>				
1	14,0	37,2	3,7	17,5

2 - 9	37,5	67,4	10,1	23,9
10 - 49	68,0	80,0	9,4	24,8
50 - 99	80,8	72,5	5,2	19,5
100 - 249	51,2	66,3	2,9	10,5
250 i więcej	89,6	69,7	4,6	14,2
<i>Sekcje PKD</i>				
Rolnictwo	26,9	72,3	7,7	15,7
Przemysł	34,7	65,3	10,3	18,5
Usługi rynkowe	31,6	65,3	8,4	26,2
Usługi nierynkowe	41,2	63,2	3,3	22,9

\* – odsetek ten dotyczy tylko tych firm, które deklarowały kontakt z PUP

\*\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Wynika z tego, że szczególnie intensywne kontakty przedsiębiorców z PUP mają miejsce w powiecie gołdapskim i żnińskim, co może oznaczać, że rola PUP w kształtowaniu sytuacji na lokalnych rynkach pracy może być tam szczególnie istotna.

Tabela 28 przedstawia odsetki firm, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed momentem badania ankietowego brały udział w aktywnych programach rynku pracy. Z zestawienia tych programów wynika, że największą popularnością cieszył się staż, z którego ogółem korzystało 32,0% przedsiębiorców. W dalszej kolejności były to: przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (13,5%) oraz refundacja składek ubezpieczenia społecznego lub części wynagrodzenia w ramach prac interwencyjnych (13,1%). Korzystanie z różnych programów było bardzo zróżnicowane w poszczególnych powiatach, a także ze względu na cechy firm. Zróżnicowanie to przedstawiono w tabeli 27. Staż refundowany, najbardziej popularna forma aktywnych programów rynku pracy, z której korzystali przedsiębiorcy, występowała ponadprzeciętnie często w powiatach: gołdapskim (59,2%) i żnińskim (40,5%), w firmach sektora publicznego (56,9%), w firmach zatrudniających więcej niż 10 osób oraz w firmach sektora usług nierynkowych (50,2%). Środki na podjęcie działalności gospodarczej były najbardziej popularne w powiecie parczewskim (13,8%) i bytowskim (12,5%), w firmach sektora prywatnego (9,3%), firmach jednoosobowych (36,9%), w przemyśle (13,6%) oraz w sektorze rolniczym (13,0%).



TABELA 28. KORZYSTANIE PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA Z AKTYWNYCH PROGRAMÓW RYNKU PRACY OFEROWANYCH PRZEZ PUP

Cechy przedsiębiorstwa	Dofinansowanie szkolenia pracowników	Staż	Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	Refundacja składek lub części wynagrodzenia (prace interwencyjne)	Refundacja części składek za osobę skierowaną przez PUP	Prace społecznie użyteczne	Refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy	Środki na podjęcie działalności gospodarczej
Ogółem	11,3	32,0	13,5	13,1	12,8	2,8	11,2	8,3
<i>Powiaty</i>								
bytowski	13,5	18,2	11,7	21,3	16,7	3,9	12,8	12,5
gołdapski	12,2	59,2	25,7	15,1	16,2	1,1	9,9	0,4
oławski	8,5	30,8	10,8	3,4	2,0	0,7	5,9	3,1
parczewski	11,2	33,3	8,2	12,5	15,0	4,8	23,6	13,8
śremski	6,8	39,4	11,9	10,6	11,1	1,3	9,3	11,2
świdwiński	14,6	26,5	9,4	12,6	10,7	4,0	18,1	9,7
świebodziński	9,5	13,7	6,8	11,0	11,4	2,7	12,8	5,8
żniński	11,7	40,5	19,9	13,9	16,4	3,3	4,5	7,8
<i>Użytkowanie majątku PGR</i>								
Nie	11,2	32,4	13,6	13,4	12,8	2,8	10,9	8,5
Tak	13,0	25,2	10,6	8,6	12,7	2,7	15,7	4,6
<i>Powierzchnia PGR*:</i>								
Do 50%	10,7	32,1	13,3	13,6	12,6	2,3	9,6	8,7
Powyżej 50%	11,5	31,5	12,8	12,2	13,3	4,2	13,9	7,4
<i>Sektor własności</i>								
Prywatny	11,5	28,2	11,8	12,6	12,9	1,1	11,9	9,3
Publiczny	9,5	56,9	24,4	16,5	11,6	14,2	6,0	1,6
<i>Wielkość firm</i>								
1	12,5	11,0	6,5	4,8	4,7	1,6	17,1	36,9
2 – 9	11,2	32,9	13,0	12,8	12,8	1,8	10,4	4,9
10 – 49	11,0	44,5	23,5	22,3	21,0	11,5	10,5	2,1
50 – 99	11,2	65,0	23,1	32,6	22,3	7,8	7,3	4,2
100 – 249	10,6	43,5	30,4	26,5	7,6	13,4	11,5	0,0
250 i więcej	1,9	34,5	13,9	5,8	5,8	0,0	11,7	0,0
<i>Sekcje PKD</i>								
Rolnictwo	1,3	17,8	20,4	14,7	6,5	0,0	13,3	13,0
Przemysł	10,7	17,4	12,7	11,3	12,3	0,9	13,1	13,6
Usługi rynkowe	12,3	34,6	12,1	13,2	13,1	1,7	11,4	7,2
Usługi nierynkowe	8,9	50,2	21,0	16,0	13,3	13,9	5,8	2,3

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

## 5. Korzystanie przedsiębiorstw z funduszy strukturalnych

W tabeli 29 przedstawiono skalę korzystania przedsiębiorstw z funduszy strukturalnych UE. Tabela zawiera odsetki firm, które ubiegały się o finansowanie oraz korzystały z uzyskanego wsparcia. Ogółem tylko 15,8% firm ubiegało się o dofinansowanie z funduszy strukturalnych. Najczęściej były to wnioski o dotacje do działalności – 8,5%, jednak środki te przyznano mniej niż połowie starających się firm. Drugim co do ważności obszarem starań o dofinansowanie były wnioski o dofinansowanie działalności innowacyjnej (7,9%), jednak sukces w postaci uzyskania dofinansowania na ten cel osiągnęło bardzo niewiele firm (mniej niż 10% starających się). W zakresie starań przedsiębiorców o dofinansowanie z funduszy strukturalnych obserwujemy pewne zróżnicowanie w poszczególnych powiatach, a także ze względu na cechy firm. Największy odsetek firm, które ubiegały się o dofinansowanie z funduszy strukturalnych, notujemy w powiecie śremskim (18,2%) i żnińskim (17,6%), wśród firm nie użytkujących majątku byłego PGR (15,9), firm sektora publicznego (23,4%), firm największych, zatrudniających 250 osób i więcej (46,9%) oraz działających w rolnictwie (28,6%). Duży udział firm starających się o fundusze wśród firm największych oraz z sektora publicznego wskazuje na to, że kluczowe w tych staraniach może być posiadanie doświadczenia w radzeniu sobie z biurokracją oraz dysponowanie wyspecjalizowanymi kadrami, posiadającymi niezbędne umiejętności w tym zakresie. Porównanie sektora prywatnego i publicznego pod względem sukcesu w ubieganiu się o fundusze strukturalne pokazuje wyraźną przewagę sektora publicznego. To firmy sektora publicznego częściej osiągają sukces w wykorzystaniu funduszy na szkolenia pracowników, dotacji do działalności, działalności innowacyjnej oraz w zakresie niskooprocentowanych pożyczek. Fakt, że znacznie częściej fundusze trafiają do sektora publicznego, należy uznać za niepokojący. Być może przedsiębiorstwa prywatne potrzebują pomocy w radzeniu sobie z przepisami unijnymi i skutecznym występowaniu o dofinansowanie działalności z funduszy UE.

TABELA 29. KORZYSTANIE PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA Z PROGRAMÓW FINANSOWANYCH Z FUNDUSZY STRUKTURALNYCH UE

Cechy przedsiębiorstwa	Fundusze z UE	Szkolenia pracowników		Dotacje działalności		Dotacje innowacji		Pożyczki niskooprocentowane	
		ubiegali się, ale nie korzystali	ubiegali się i korzystali	ubiegali się, ale nie korzystali	ubiegali się i korzystali	ubiegali się, ale nie korzystali	ubiegali się i korzystali	ubiegali się, ale nie korzystali	ubiegali się i korzystali
Ogółem	15,8	4,1	0,7	4,6	3,9	7,2	0,7	0,3	0,7
<i>Powiaty</i>									
bytowski	17,5	3,0	0,2	3,4	4,3	6,5	0,8	0,1	0,5
gołdapski	10,4	3,9	0,1	4,6	1,2	5,7	1,2	0,3	0,1
oławski	14,5	3,1	0,3	3,7	4,3	4,8	0,8	0,4	0,6
parczewski	13,1	1,6	2,2	2,9	1,7	4,4	0,8	0,6	2,1
śremski	18,2	4,7	0,1	5,1	6,2	9,7	0,0	0,6	0,4
świdwiński	13,4	5,2	0,4	4,6	3,1	6,7	1,0	0,6	0,7
świebodziński	16,8	5,6	0,0	5,9	3,2	9,5	0,1	0,1	0,1
zniński	17,6	4,9	2,2	6,1	4,4	8,2	1,2	0,0	1,0
<i>Użytkowanie majątku PGR</i>									
Nie	15,9	4,1	0,7	4,5	4,0	7,2	0,7	0,3	0,7
Tak	13,3	3,3	0,3	7,8	1,8	5,4	0,3	0,2	0,3
<i>Powierzchnia PGR*:</i>									
Do 50%	16,6	3,8	0,8	4,4	4,5	7,2	0,7	0,2	0,7
Powyżej 50%	14,2	4,9	0,2	5,2	2,4	7,1	0,9	0,3	0,6
<i>Sektor własności</i>									
Prywatny	15,2	4,1	0,3	4,8	4,0	7,3	0,7	0,3	0,5
Publiczny	23,4	3,6	5,1	2,8	2,5	5,4	1,0	0,4	2,4
<i>Wielkość firm</i>									
1	17,6	5,0	0,2	5,4	4,5	8,6	1,3	0,2	0,2
2 – 9	14,5	3,7	0,6	4,4	3,8	6,8	0,4	0,3	0,7
10 – 49	20,3	3,2	4,1	4,1	2,4	4,4	0,8	1,3	2,5
50 – 99	25,1	3,1	6,9	0,7	2,9	3,0	1,7	0,7	4,1
100 – 249	36,0	13,9	1,5	5,7	6,8	7,2	5,7	7,4	1,5
250 i więcej	46,9	33,6	5,2	3,4	1,7	6,9	5,2	3,4	9,5
<i>Sekcje PKD</i>									
Rolnictwo	28,6	9,0	0,0	13,1	7,1	16,0	3,8	1,7	1,9
Przemysł	16,7	4,2	0,5	5,1	3,8	7,5	1,5	0,1	0,9
Usługi rynkowe	14,7	3,9	0,5	4,3	3,7	6,5	0,4	0,3	0,4
Usługi nierynkowe	16,9	3,4	2,8	3,0	4,4	8,1	0,1	0,2	1,8

\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

## 6. Ogólna ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy

Ostatnia część ankiety popytowej poświęcona była ocenie przez przedsiębiorców sytuacji na lokalnym rynku pracy. Przedsiębiorcom zadano 2 pytania: najpierw poproszono o ocenę, czy zgadzają się ze stwierdzeniem, że dany problem jest istotny dla lokalnego rynku pracy (tab. 30), a następnie poproszono o wskazanie najważniejszego problemu lokalnego rynku pracy z poprzednio wymienionych (tab. 31). W kafeterii problemów znalazły się następujące pozycje:

1. Kwalifikacje ludności nie odpowiadają potrzebom,
2. Niski etos pracy,
3. Niski popyt na produkty z powodu ubóstwa ludności,
4. Ludzie nie są zdolni do aktywności w wyniku długotrwałego pozostawania bez pracy,
5. Brak odpowiednich szkół zawodowych,
6. Brak możliwości przeszkolenia dorosłych osób,
7. Problemy z dojazdem pracowników,
8. Powiat położony za daleko od dużych rynków zbytu,
9. Słaba infrastruktura techniczna na terenie powiatu,
10. Wygórowane oczekiwania płacowe kandydatów do pracy,
11. Trudno znaleźć/utrzymać dobrego pracownika, bo dobrzy wyjechali/wyjeżdżają za granicę.

Spośród wymienionych jedenastu pozycji, najsilniejsze poparcie zyskała pozycja ostatnia – zatem przedsiębiorcy najczęściej zgadzają się ze stwierdzeniem, że trudno jest znaleźć dobrego pracownika wskutek migracji zarobkowych poza granice kraju (73,2%). Przedsiębiorcom krajowym coraz trudniej jest zatrzymać pracowników w kraju, wskutek dużej atrakcyjności płacowej pracy za granicą. Drugim problemem lokalnego rynku pracy jest również problem podaży, a mianowicie fakt, że ludzie nie są zdolni do aktywności w wyniku długotrwałego pozostawania bez pracy (53,3%). Na trzecim miejscu plasuje się niski popyt na produkty z powodu ubóstwa ludności (47,5%). Problem ten jest niezwykle istotny, gdyż jest on źródłem bariery rozwojowej przedsiębiorstw na lokalnym rynku pracy. Przedsiębiorstwa są zmuszone do szukania zewnętrznych rynków zbytu. Jeśli czynią to z sukcesem, to po pewnym czasie możliwe jest podniesienie poziomu życia miejscowej ludności, a dopiero potem rozwój sektora usług rynkowych, który umożliwiłby większą absorpcję lokalnych zasobów pracy.

Problemy lokalnych rynków pracy są oczywiście dość zróżnicowane w poszczególnych powiatach. Analizując dane przedstawione w tabeli 30, można wskazać, który problem rynku pracy przedsiębiorcy uważają za najbardziej istotny z punktu widzenia lokalnego rynku pracy. We wszystkich powiatach i względem wszystkich cech firm najczęściej wymienianym problemem, który uważany jest za najważniejszy, jest to, że trudno znaleźć/utrzymać dobrego pracownika, bo dobrzy wyjechali/wyjeżdżają za granicę (przeciętnie 30,4% wskazań). Problem ten, jako najważniejszy, był względnie częściej wskazywany w powiecie świdwińskim (34,5%), świebodzińskim (33,8%) i bytowskim (32,5%), w firmach sektora prywatnego (31,2%), w firmach największych (36,4%) oraz w przemyśle (36,7%). Problem ten miał mniejsze znaczenie dla firm powiatu parczewskiego (19,4%), firm sektora publicznego (21,7%), firm małych i średnich oraz sektora usług nierynkowych (20,4%).

Drugim co do ważności problemem okazał się niski popyt na dobra i usługi, wynikający z ubóstwa ludności. Za najważniejszy problem uznało go ogółem 12,5% przedsiębiorców. Problem ten był silniej akcentowany w powiecie parczewskim (17,6%) i gołdapskim (17,2%), wśród firm małych oraz w sektorze usług.

Trzecim w kolejności wymienianym problemem było niedopasowanie kwalifikacji siły roboczej do potrzeb przedsiębiorców. Ogółem jako najważniejszy czynnik wskazało go 12,0% przedsiębiorców. Częściej niż przeciętnie problem ten wskazywały firmy w powiecie śremskim (16,9%), firmy duże (im większe, tym większy odsetek wskazań), firmy sektora usług nierynkowych (19,6%) oraz przemysłu (17,4%).

Warto jeszcze wskazać pewne obserwacje odbiegające od ogólnych trendów. W powiecie gołdapskim przedsiębiorcy na trzecim miejscu ważności problemów rynku pracy wskazali niską aktywność ekonomiczną ludności (8,9%). W powiecie parczewskim trzecim co do ważności problemem okazała się duża odległość od dużych rynków zbytu (11,3%). Powiaty oławski, śremski i żniński charakteryzowały się względnie wysokimi wskazaniem dla problemu wysokich oczekiwań płacowych. Ten ostatni problem ma szczególnie istotne znaczenie dla dużych firm, zatrudniających ponad 50 osób oraz dla firm działających w rolnictwie.

TABELA 30. OCENA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY Z PUNKTU WIDZENIA PRZEDSIĘBIORCÓW\*

Problemy rynku pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ogółem	39,6	39,5	47,5	53,3	40,3	30,7	22,2	31,0	38,1	47,3	73,2
<i>Powiaty</i>											
bytowski	38,8	38,9	47,0	57,6	32,1	30,5	30,3	42,0	49,6	48,1	75,1
gołdapski	42,5	43,2	54,5	61,2	39,4	33,7	25,1	59,3	54,2	47,0	74,2
oławski	37,0	34,1	35,6	44,8	50,8	31,7	17,3	4,1	14,4	45,9	74,6
parczewski	36,6	43,5	59,3	54,3	37,9	23,2	21,3	57,6	65,2	47,3	72,7
śremski	38,8	35,7	46,1	44,9	30,5	30,2	22,6	20,1	22,0	49,9	67,2
świdwiński	41,0	47,0	63,4	63,7	48,9	33,5	20,7	43,5	50,9	40,5	72,5
świebodziński	43,8	41,3	31,7	50,6	45,2	31,7	16,8	17,1	23,3	47,1	69,5
zniński	39,6	38,4	52,3	56,7	37,7	30,8	24,2	33,5	46,6	51,0	79,2
<i>Użytkowanie majątku PGR</i>											
Nie	39,5	39,6	47,2	53,3	40,0	30,6	21,8	30,8	37,7	47,3	73,3
Tak	40,7	37,6	53,7	55,5	47,0	34,9	32,9	35,7	50,8	46,5	71,7
<i>Powierzchnia PGR**:</i>											
Do 50%	38,1	37,6	46,2	50,5	37,1	29,3	22,2	28,0	36,8	48,3	73,4
Powyżej 50%	42,6	43,9	50,3	59,7	46,8	33,9	22,3	37,8	41,1	44,4	72,6
<i>Sektor własności</i>											
Prywatny	39,0	40,0	47,9	53,2	40,2	31,0	21,5	30,2	37,3	47,6	74,0
Publiczny	45,8	34,1	42,1	55,3	40,5	27,2	31,0	41,3	48,6	43,8	63,6
<i>Wielkość firm</i>											
1	36,6	38,7	52,0	55,9	39,5	31,8	24,5	35,1	40,6	44,6	75,0
2 – 9	40,0	40,1	46,5	52,4	40,4	30,7	20,9	29,6	37,1	47,9	73,0
10 – 49	46,9	37,2	37,7	53,3	42,5	24,2	26,4	28,8	40,8	51,6	66,1
50 – 99	50,5	36,5	33,1	52,6	34,1	23,3	25,9	18,3	33,7	55,1	68,9
100 – 249	64,5	32,4	44,6	49,1	58,2	53,6	54,0	34,0	30,9	71,6	81,4
250 i więcej	77,8	43,6	14,2	38,1	45,9	5,2	42,2	14,2	20,7	74,5	76,2
<i>Sektory PKD</i>											
Rolnictwo	28,8	40,0	50,1	51,5	47,6	33,9	30,7	27,7	43,5	64,8	78,7
Przemysł	48,0	40,0	36,9	51,8	49,7	37,6	20,9	23,9	32,1	47,0	78,7
Usługi rynkowe	37,0	39,5	51,1	54,1	37,9	29,8	22,0	32,5	39,6	47,2	72,2
Usługi nierynkowe	42,3	39,2	45,5	52,7	32,7	19,6	23,8	38,0	40,2	43,3	65,6

\* – w tabeli podano odsetki odpowiedzi zgadzających się z tym, że dany czynnik jest problemem na lokalnym rynku pracy

\*\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

TABELA 31. OCENA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY Z PUNKTU WIDZENIA PRZEDSIĘBIORCÓW\*

Problemy rynku pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ogółem	12,0	4,2	12,5	6,0	2,3	1,2	1,5	2,8	3,9	10,3	30,4	12,9
<i>Powiaty</i>												
bytowski	12,9	4,2	14,1	5,2	1,0	1,6	2,5	4,5	2,2	10,1	32,5	9,2
gołdapski	8,6	4,4	17,2	8,9	1,7	0,0	2,4	3,3	4,0	6,1	30,2	13,4
oławski	12,8	4,8	8,6	6,6	3,4	2,0	2,4	0,4	2,0	12,5	32,2	12,6
parczewski	11,2	4,9	17,6	5,0	1,4	0,6	1,2	11,3	6,3	8,8	19,4	12,1
śremski	16,9	3,2	10,8	8,5	2,5	1,9	1,6	2,4	2,8	11,4	25,5	12,5
świdwiński	10,5	5,6	12,9	5,4	1,6	1,0	0,1	1,8	5,5	9,0	34,5	12,2
świebodziński	12,8	4,5	7,0	4,0	4,2	1,8	1,8	0,0	1,8	9,6	33,8	18,7
żniński	8,0	2,8	15,8	5,2	2,3	0,1	0,4	2,0	7,1	11,3	32,2	13,0
<i>Użytkowanie majątku PGR</i>												
Nie	12,1	4,3	12,4	5,9	2,4	1,2	1,5	2,8	3,9	10,1	30,5	12,9
Tak	8,3	0,2	13,5	7,0	0,3	1,7	3,7	3,8	3,9	17,1	29,7	10,9
<i>Powierzchnia PGR**:</i>												
Do 50%	12,2	3,5	12,7	6,3	2,2	1,3	1,4	3,4	4,0	11,1	29,5	12,4
Powyżej 50%	11,5	5,9	12,0	5,3	2,7	1,1	1,8	1,7	3,5	8,7	32,1	13,8
<i>Sektor własności</i>												
Prywatny	11,8	4,4	12,4	5,7	2,3	1,3	1,4	2,8	3,7	10,1	31,2	12,9
Publiczny	13,9	1,5	13,0	9,0	2,6	1,0	2,6	3,1	5,5	13,1	21,7	13,0
<i>Wielkość firm</i>												
1	12,0	4,5	13,5	4,9	1,7	1,7	1,8	4,0	4,4	9,1	29,6	12,8
2 – 9	11,7	4,1	12,3	6,3	2,5	1,1	1,4	2,3	3,5	10,7	31,0	13,2
10 – 49	14,8	3,3	10,8	6,0	3,0	0,9	2,0	3,6	6,2	10,6	27,7	11,1
50 – 99	19,2	6,9	7,2	11,3	4,1	0,0	0,0	1,9	4,1	12,9	26,1	6,4
100 – 249	27,4	0,0	1,5	8,9	6,7	0,0	0,0	2,3	0,0	19,0	34,2	0,0
250 i więcej	33,6	0,0	0,0	0,0	9,5	0,0	1,7	0,0	0,0	18,8	36,4	0,0
<i>Sektory PKD</i>												
Rolnictwo	7,2	5,2	10,7	9,3	3,9	0,0	0,3	4,0	5,8	12,2	32,3	9,1
Przemysł	17,4	3,1	6,8	4,4	2,3	2,2	1,3	1,6	3,7	10,8	36,7	9,8
Usługi rynkowe	9,4	4,7	14,1	6,4	2,2	1,0	1,5	3,3	3,9	10,2	29,6	13,7
Usługi nierynkowe	19,6	2,9	14,6	5,6	3,2	0,8	2,8	1,8	3,6	9,1	20,4	15,8

\* – w tabeli podano odsetki odpowiedzi, według których dany problem lokalnego rynku pracy jest najważniejszy

\*\* – powierzchnia gminy, jaką zajmowały tereny należące do PGR

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

## Podsumowanie

Analiza popytu na pracę na podstawie przeprowadzonego badania ilościowego ujawnia niezaprzeczalnie, że badane powiaty dość istotnie różnią się między sobą. Różnice te widoczne są z punktu widzenia struktury gospodarczej – sekcji PKD, w których skoncentrowana jest działalność przedsiębiorstw, wielkości firm, sektora własności, struktury populacji pracujących, oceny perspektyw rozwoju oraz głównych problemów rynku pracy postrzeganych przez przedsiębiorców.

Na jednym krańcu tego obrazu można umieścić powiaty: śremski, oławski i świebodziński, w których ponadprzeciętnie dominuje w zatrudnieniu sektor prywatny. Działalność firm jest również ponadprzeciętnie skoncentrowana w przemyśle i usługach rynkowych, zaś wielkość firm jest również przeciętnie większa niż w pozostałych powiatach. Na drugim krańcu można umiejscowić powiaty parczewski i gołdapski. Charakteryzują się one dominacją małych firm w strukturze gospodarczej, ponadprzeciętnie dużym udziałem sektora publicznego w zatrudnieniu, dużym udziałem usług nierynkowych.

W tej pierwszej grupie powiatów panuje też względnie większy optymizm wśród przedsiębiorców. W drugiej zaś - niepewność oraz częstsze niż przeciętnie przewidywania zmniejszenia działalności.

W kwestii oceny problemów lokalnego rynku pracy przedsiębiorcy we wszystkich powiatach najczęściej wskazywali trudności ze znalezieniem dobrego pracownika wskutek migracji zarobkowych poza granice kraju. Drugi co do częstości występowania problem lokalnych rynków pracy to również problem podażowy, mianowicie fakt niezdolności populacji do aktywności w wyniku długotrwałego pozostawania bez pracy.

Powiat parczewski wyróżnia się spośród pozostałych powiatów tym, że problem migracji ma w ocenie przedsiębiorców daleko mniejsze znaczenie niż w pozostałych powiatach. Powiaty gołdapski i parczewski łączy ponadto problem niskiego popytu na dobra i usługi, wynikający z ubóstwa ludności. Problem ten był wskazywany w rankingu najważniejszych problemów w badanych powiatach na drugim miejscu, jednak ponadprzeciętnie często właśnie w powiecie gołdapskim i parczewskim. W powiecie gołdapskim wskazywano także często na problem niskiej aktywności ekonomicznej ludności, zaś w powiecie parczewskim – na problem znacznej odległości od dużych rynków zbytu.

Powiat śremski, znajdujący się na drugim biegunie tej nieformalnej klasyfikacji, charakteryzuje się z kolei ponadprzeciętnie częstym zgłaszaniem przez przedsiębiorców



problemu niedopasowania kwalifikacji siły roboczej do potrzeb przedsiębiorców. W powiatach oławskim, śremskim i żnińskim przedsiębiorcy częściej niż gdzie indziej wskazywali także na problem wysokich oczekiwań płacowych.

Wydaje się zatem, że powiaty pasa zachodniej Polski, zwłaszcza zaś śremski, oławski i świebodziński poradziły sobie z transformacją popegeerowskiej rzeczywistości względnie lepiej niż pozostałe powiaty. Świadczą o tym głównie problemy, jakie napotykają przedsiębiorcy na rynkach pracy tych powiatów. Nie są one w istotnym stopniu związane z niską aktywnością ekonomiczną ludności, są zaś typowe dla rozwiniętych i rozwijających się rynków pracy – problemy migracji, wysokich oczekiwań płacowych. Duża skala przemian i modernizacji struktury gospodarczej w tych powiatach ujawnia się przez wskazywanie przez przedsiębiorców na problemy niedopasowań strukturalnych popytu i podaży pracy, co jest ważną wskazówką dla polityki rynku pracy na tych terenach.

Powiaty gołdapski i parczewski - wydaje się - ciągle jeszcze nie uporały się z przeszłością. Ciągłe obserwujemy tam znaczny udział sektora publicznego w zatrudnieniu, a przedsiębiorcy wskazują jako główne problemy niską aktywność ekonomiczną ludności lub niski lokalny popyt na dobra i usługi, wynikający z ubóstwa ludności. Szanse na wejście inwestorów są raczej niewielkie i prowadzi to do powstawania błędnego koła. Ludność jest uboga, a więc lokalne firmy mają mały rynek i słabe perspektywy rozwoju, co z kolei powoduje, że działalność ekonomiczna jest mało dynamiczna, a to z kolei powoduje, że dochody ludności są niskie.

Jeśli chodzi o związki przedsiębiorstw z byłym PGR, to brano pod uwagę dwa wymiary – fakt użytkowania majątku byłego PGR oraz udział powierzchni byłego PGR do powierzchni gminy. Ten drugi wymiar nie przyniósł wyraźnego zróżnicowania sytuacji przedsiębiorstw, lecz fakt użytkowania majątku byłego PGR okazuje się w pewnych przekrojach istotnie różnicować badane przedsiębiorstwa. Przede wszystkim firmy, które deklarują użytkowanie majątku byłego PGR, są przeciętnie większe. Po drugie, fakt użytkowania majątku byłego PGR wiąże się bardzo silnie z działalnością w rolnictwie (udział firm użytkujących majątek byłego PGR ulokowanych w tym sektorze jest ponad pięciokrotnie większy niż przeciętnie). Firmy użytkujące majątek byłego PGR znacznie częściej sprzedają swoje dobra i usługi wyłącznie na terenie gminy, w której są zlokalizowane oraz znacznie rzadziej poza granicami kraju. Firmy deklarujące użytkowanie majątku byłego PGR charakteryzują się ponadto przeciętnie niższym udziałem osób z wykształceniem wyższym w zatrudnieniu, zaś udział zatrudnionych z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest tu wyższy niż przeciętnie. Fakt użytkowania majątku byłego PGR wiąże się także ściśle z

zatrudnianiem byłych pracowników PGR. Czyni tak obecnie aż 42,9% takich firm (ogółem tylko 9,9%). W firmach, które użytkują majątek byłego PGR, zaobserwowano także spadek zatrudnienia netto przy wyższej niż przeciętnie dynamice zatrudnienia. Firmy te charakteryzują się również ponadprzeciętnie częstym kontaktem z PUP oraz zgłaszaniem do PUP większej niż przeciętnie liczby wakatów w relacji do bieżącego zatrudnienia.